한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2025. Vol. 38, No. 4, 519-554
https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i4.519-554

경계이론적 접근을 통한 개인·조직 요인과 근무장소 요인에 관한 잠재프로파일분석*

이 재 봉　　이 종 현†

ORP연구소　　경상국립대학교 심리학과

본 연구는 경계이론(boundary theory)에 근거하여 개인요인과 조직요인, 초과근무 유형의 프로파일을 탐색한 실증연구이다. 국내 직장인을 대상으로 심리적 분리 및 완벽주의, 상사의 일중독, 스마트기기를 이용한 추가 근무를 지칭하는 TASW(technology-assisted supplemental work), 그리고 사무실 초과근무를 통해 프로파일을 도출하였다. 또한, 각 프로파일의 특성을 확인하고, 직무 관련 결과변수(직무열의, 직무탈진, 가용성 기대, 일-가정 갈등)의 차이를 분석하였다. 직장인 500명의 자료를 대상으로 Mplus 8.1을 이용하여 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis, LPA)을 실시한 결과, “원격근무형”, “저참여형”, “심리적 분리형”, “일중독형”의 네 가지 프로파일이 확인되었다. 이후 BCH 방법을 적용하여 프로파일 간 결과변수 차이를 검증한 결과, 탈진과 가용성 기대, 일-가정 갈등에서 유의한 차이가 나타났다. 본 연구는 기존 실증연구에서 분석되었던 조직 및 가족 관련 개인 변수뿐만 아니라 초과근무에 따른 근무장소나 근무시간과 같은 경계요인을 포괄적으로 고려했다는 점에서 의의가 있다. 마지막으로 연구의 시사점과 제한점을 논의하였다.

주요어 : 경계이론, 근무장소, 초과근무, 스마트워크, 잠재프로파일링 분석

---

* 본 연구는 1저자 이재봉의 2025년도 경상국립대학교 일반대학원 심리학과 석사학위 논문을 요약·수정한 것임.

† 교신저자 : 이종현, 경상국립대학교 심리학과 부교수, 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.

최근 기술의 발달과 코로나19의 여파로 비대면 업무환경이 늘어나면서 스마트기기를 활용한 업무 및 관련 활동이 증가하고 있다. 스마트워크(smart work)란, 시간・장소에 구애받지 않고 개인이 계획한 일정대로 업무를 수행하며, 디지털 기술이 업무수행뿐 아니라 업무 설계 및 과정 전반을 가능하게 하고 주도하는 유연성 있는 근무방식을 말한다(Marino et al., 2021; Todisco et al., 2023). 통신기술의 발달은 종업원들에게 경력개발을 위한 학습 기회와 업무 자율성을 제공하며, 나아가 시간 및 장소의 제약 없이 일할 수 있는 스마트워크 환경을 지원하고 있다(강민정, 박성미, 2020; Näswall, 2007). 또한, 코로나19로 절반에 가까운 기업들이 스마트워크를 도입하였으며, 엔데믹 시기에 실시된 조사에서도 약 19.9%의 종업원이 자택에서 근무하는 등 해당 근무방식이 꾸준히 지속되고 있다(통계청, 2023; 한국정보화진흥원, 2020). 예를 들어, 종업원들은 스마트폰과 태블릿 등과 같은 스마트기기를 이용하여 직장 이외 장소에서 커뮤니케이션, 의사결정, 비대면 회의 진행 등 적극적으로 의사소통을 하고 있으며(Kühner et al., 2023), 이를 통해 종업원은 직장과 가정에서의 역할을 동시에 수행할 수 있고, 커뮤니케이션의 증가로 동료와의 업무관계를 증진하거나, 업무 관련 지식을 공유하여 효율성이 증가하고 있다(Brummenlhuis et al., 2021, Lee, 2023).

위와 같이 스마트기기에 기반한 조직 내 의사소통은 순기능이 있으나, 그에 반하는 부정적 효과 역시 존재한다. 대표적으로 스마트워크 환경은 업무와 비업무 간 경계를 느슨히 하여 근무시간 이후에도 종업원들이 업무 관련 커뮤니케이션에 응답할 것이라는 기대를 증가시켰으며, 이는 종업원들이 퇴근 후에도 근무하는 시간을 잠재적으로 증가시킬 수 있다(Thörel et al., 2022; Towers et al., 2006). 실제로 국내 직장인을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면, 약 64.1%가 '퇴근 이후 업무 관련 연락에 응답한 적이 있다.'라고 응답했으며(인크루트, 2023), 또 다른 기관 보고서에서는 스마트기기를 통한 업무 수행 경험자들이 주 평균 11시간 이상을 근무 외 시간에 업무 목적으로 스마트기기를 사용한다고 밝혔다(이경희, 김기선, 2015). 국내 근로자의 근무시간이 OECD 기준 전체 5위에 해당할 정도로 높다는 점과 근무시간 이후의 직무 관련 활동이 자아고갈(ego depletion)이나 수면부족으로 이어질 수 있다는 것을 고려할 때 종업원에게 심리적・신체적 부담으로 지각될 수 있다(지서현, 이선희, 2020; Eichberger et al., 2022; OECD, 2023). 반면, 프랑스나 이탈리아를 비롯한 유럽의 일부 국가는 업무 이후 연락하는 것을 금지하도록 하는 법안을 제도화하고 있으며, 국내 고용노동부도 근무시간 후 커뮤니케이션을 금지하는 '연결차단권'의 제도화 방안을 모색하겠다고 밝히는 등 근무시간 후 통신 기기를 이용한 업무활동이 주목을 받고 있다(김경필, 2023). 그러나 위 조사에서도 '원활한 업무 대처' 등의 이유로 찬반 의견이 나뉘고 있는 등 논쟁적인 측면이 존재하며, 이는 학계에서도 마찬가지이다(인크루트, 2022; Kühner et al., 2023).

이를 설명하기 위해서는 단순히 스마트워크를 지양해야 하는 것이 아닌, 자택과 직장이라는 각 근무장소가 제공하는 이점을 비교할 필요가 있다. 우선 근무환경에 관한 조사에 따르면, 응답자의 37.1%가 대면 업무의 효율성이 더 높다고 지각하고, 업무와 일상생활이 구분되기를 원한다는 이유로 오피스 근무를

선호하는 것으로 나타났다(알스퀘어, 2022). 또한, 두 근무방식을 병행하는 하이브리드 근무를 선호하는 응답자는 약 36.9%로, 이는 스마트워크가 기존 근무방식을 완전히 대체하기 어려우며 개인마다 선호하는 근무방식이 제각각임을 시사한다(알스퀘어, 2022). 예를 들어, 상위 직급일수록 오피스 근무를 선호하는 등 두 근무장소에 대한 평가는 여러 요인에 의해 다르게 나타날 수 있다(안정훈, 2023). 즉, 개인은 근무장소에 대한 다양한 태도를 형성할 수 있으며, 이에 따른 직무 관련 결과변수의 차이가 발생할 수 있다. 즉, 직장 내 초과근무는 대표적인 직무스트레스원으로 간주되어 여러 신체적 질병을 유발하지만, 자택에서의 초과근무는 직장보다 자유로운 분위기에서 종업원이 근무할 수 있으므로 직무열의로 이어질 수 있다(Carvalho et al., 2021; Wong et al., 2019). 그러나 자택에서의 초과근무는 종업원의 웰빙에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 연구자들은 자택에서의 초과근무가 퇴근 후에도 업무와 분리되지 못하게 하여 비업무 영역에서의 역할 수행이나 회복을 방해하기 때문이라고 지적했다(Kühner et al., 2023). 즉, 스마트워크가 비록 효율적일 수 있으나, 종업원의 웰빙에는 부정적인 영향을 끼칠 수 있다는 점이 강조되고 있다.

연구자들은 근무장소와 함께 직무 관련 결과변수에 영향을 줄 수 있는 다양한 요인을 제안한다. 예를 들어, 개인이 근무를 마치고 자택에 도착한 뒤에도 남은 업무를 반추하여 자발적으로 업무를 수행하거나, 초과근무를 장려하는 조직문화로 근무시간 이후에도 직장에 남아있어야 하는 경우가 있다(Beckers et al., 2008; Weigelt, & Syrek, 2017). 개인과 조직 차원의 다양한 요인들이 근무장소와 결합하여 다양한 결과로 이어질 수 있다는 점이다. 이를 파악하기 위해서는 보다 포괄적인 접근이 필요하고, 이는 경계이론(Boundary Theory; Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)에 기반하여 설명이 가능하다. 해당 이론은 시간이나 공간의 경계, 그리고 인지 및 정서에 관한 심리적 경계에 기반하여 개인이 업무와 비업무 영역을 구분하는 이론이다. 직장과 가정에서의 생활은 개인과 조직 요인으로 설명할 수 있는데, 예를 들어 직장에서 업무를 마무리하여 퇴근 후에는 업무와 관련된 생각을 하지 않거나, 기한을 독촉하는 상사 때문에 어쩔 수 없이 퇴근 후에도 직장이나 자택에서 업무를 수행하는 경우가 있다. 즉, 개인마다 성향과 그에 따른 행동 및 경험 등 개인적 요인과 조직 내 리더와 같은 조직 요인들이 상이하며, 이에 따라 개인은 두 영역의 경계를 다양하게 설정하고 관리한다(Clark, 2000; Mitchelson, 2009; Park et al., 2011). 또한, 이러한 요인들은 개인이 정규 근무시간 이후 업무와 분리되게 하거나, 추가적인 업무를 수행하는 동기로 작용할 수 있다. 따라서 개인 및 조직 요인들과 함께 시간과 공간의 경계를 고려한다면 개인의 직장과 가정의 삶을 더욱 복합적인 측면에서 설명할 수 있으며, 나아가 각 요인을 조합한 프로파일에 따라 직무와 관련된 결과변수를 설명할 수 있다. 이처럼 각 프로파일의 해석에 따라 변수들을 광범위하게 이해할 수 있으나, 근무장소가 해당 결과변수에 미치는 효과를 다룬 연구뿐만 아니라 각 변수의 조합을 다룬 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 개인 및 환경변수와 근무장소를 조합하여 프로파일을 도출하고, 이와 관련된 결과변수와의 관계를 탐색하고자 하였다.

경계이론

경계이론(boundary theory; Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)은 개인이 직장에서 수행하는 업무 역할과 가정에서 수행하는 비업무 역할을 포함한 주변 세계를 효과적으로 탐색하기 위해 경계를 형성하고 유지, 변화시키는 방법을 설명한다(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996). 이와 유사한 이론으로 Clark(2000)의 일-가정 경계이론(work-family border theory)이 있으나, Ashforth 등(2000)의 경계이론이 더 포괄적인 이론으로 평가되고 있으며, 두 이론 모두 경계 관리의 중요성을 다루고 있다는 공통점을 지니고 있다(Bulger et al., 2007). 해당 이론에 따르면, 일과 가정은 삶의 주요 두 영역이며, 개인은 삶에서 한 영역에 걸맞은 역할을 수행하기 위해 경계를 구성하고, 두 영역 주변의 경계는 영역 간 행동을 규제하는데, 전통적으로 시간과 공간이 경계로 설정된다(Ashforth et al., 2000; Clark, 2000). 이를 조직장면에 적용한다면, 종업원의 역할은 일반적으로 직장 등의 근무장소에서 특정 시간대에 수행되는 반면, 가족 구성원의 역할은 퇴근 후 사무실 밖이나 가정 등에 위치할 때 수행되는 경우로 볼 수 있다(Allen et al., 2014; Ashforth et al., 2000).

개인이 경계를 형성하는 방식은 분리(segmentation)와 통합(integration)으로 구분되는데, 분리는 각 영역에 부과되는 역할이 고유한 시간 및 공간에서 수행되는 것을 의미하며, 통합은 여러 역할이 동일한 시간 및 공간에서 수행되는 것을 의미한다(Ashforth et al., 2000). 두 영역을 분리 및 통합하고자 하는 정도에는 개인차가 있으며, 이를 결정하는 것은 경계 형성 방식의 선호 및 타인이나 근무환경 등 외부요인이다(Kreiner, 2006). 개인은 성격이나 기질에 따라 분리, 통합과 같은 경계 관리 스타일을 선호하며, 그 수준에 따라 경계 관리의 연속선상의 특정 지점에 속하게 된다. 즉, 분리를 선호하는 종업원은 직장과 가정 사이의 경계를 엄격히 형성하여 각 장소에 해당하는 역할만을 수행하려고 하고, 통합을 선호하는 종업원은 시간과 장소에 구분 없이 여러 역할을 병행하려 한다. 또한, 중요한 타인 등의 외부요인은 개인의 경계 관리 방식에 영향을 줄 수 있는데, 근무시간에 종업원의 가족이 비업무적 역할 수행을 요청하는 경우가 그것이다(Piszczek, & Berg, 2014). 이외에도 한 영역의 요구를 충족하기 위해 경계를 시·공간적으로 변경할 수 있는 정도인 유연성(flexibility)과 한 영역의 요소가 다른 영역으로 들어갈 수 있는 정도인 침투성(permeability)에 따라 각 영역에서 수행되는 역할이 달라질 수 있다(Clark, 2000). 정리하자면, 개인의 경계 관리 스타일은 개인 및 환경적 요인에 따라 변화하며, 이에 연구자들은 개인마다 고유한 경계 관리 스타일이 형성될 수 있으며 다양한 프로파일이 형성될 수 있다고 제안한다(Kossek et al. 2012; Urbanavičiūtė et al., 2023)(그림 1).

이와 관련하여 각 지표 및 개인의 경계 관리 스타일과 다양한 직무 관련 결과변수와의 관련성을 다룬 선행연구가 진행되었다. 경계 통합은 일부 연구에서 각 역할에 대한 열의와 정적으로 관련되었으나(Kossek et al., 2012), 회복 부족에 따른 직무탈진(burnout), 일-가정 갈등(work-family conflict, WFC), 수면의 질 저하 등 여러 부정적인 변수와 관련성이 다수 검증되었다. 반대로 경계 분리는 직무탈진과 부적 연관성이 확인되었다(Kinnunen et al., 2016; Wepfer et al., 2018). 이는 개인의 경계 관리

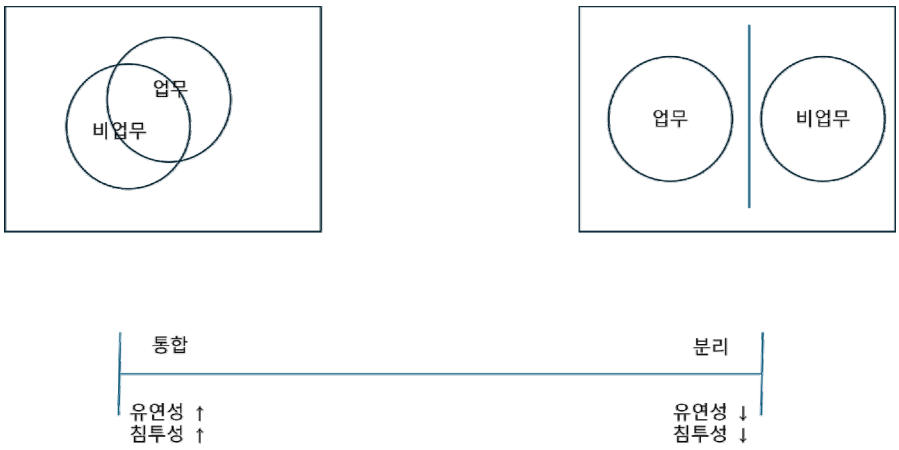


그림 1. 경계이론의 통합-분리 연속체(Ashforth et al., 2000; Clark, 2000, Dumas-Sanchez, 2015 에서 발췌)

스타일에 따른 직무 관련 결과변수의 차이를 의미하며, 다양한 프로파일별 결과가 도출될 수 있음을 나타낸다.

초과근무 관련 개인 요인

완벽주의

완벽주의에는 다양한 정의가 존재하나, 공통적으로 개인이 높은 기준을 세우고 행동하며 모든 일에 실수 없이 상황이 요구하는 것 이상을 추구하는 성격적 특성을 의미한다(Hamachek, 1978; Hewitt & Flett, 1991; Pacht, 1984). 목표를 설정하고 동기부여되어 끊임없이 노력한다는 점에서 완벽주의는 긍정적이고 건강한 특성으로 여겨질 수 있지만, 과도하게 높은 기준을 설정하거나 타인의 기대에 부합하기 위해 완벽을 추구하는 경우 본인의 가치를 결과에 따라 평가하여 사회불안과 같은 심리적 부적응을 경험할 수도 있다(Hewitt & Flett, 1991; Pacht, 1984). 이에 완벽주의 개념을 처음 제안한 Hamachek(1978)은 완벽주의를 '정상적 완벽주의'와 '신경증적 완벽주의'로 구분하였으나, 이후의 연구자들은 두 완벽주의 유형이 일관적인 결과로 이어지지 않는다고 하였으며(Burns, 1980; Pacht, 1984), 현재 연구자들은 완벽주의의 다차원성에 주목하고 있다. 대표적으로 Hewitt과 Flett(1991)이 제안한 다차원적 완벽주의(multidimensional perfectionism)는 자신에 대해 높은 기준을 세우고 행동을 엄격하게 평가하는 '자기지향 완벽주의(self-oriented perfectionism)', 동료, 자녀 등과 같은 타인의 능력을 엄격하게 평가하고, 그에 맞는 능력을 요구하는 '타인지향 완벽주의(other-oriented perfectionism)', 중요하다고 인식되는 타인이 자신에게 높은 기대와 기준을 부과하고 있다고 지각하며, 이를 충족시키고자 하는 '사회부과 완벽주의(socially prescribed perfectionism)'로 구성되어 있다. 이 중 자기지향 완벽주의와 사회부과 완벽주의는 조직장면에서 상사의 비인격적 행동, 조직일탈(workplace deviance)과의 관련성 등 다양하게 연구가 이어지고 있다(고수진, 이수림, 2022; 조

선경, 신제구, 2018; Sherry et al., 2016).

Ashforth와 동료들(2000)은 일과 가정 영역의 경계를 형성하는 전략이 개인의 성격에 의해 결정된다고 제안하였다. 특히, 개인의 완벽주의 성향은 경계 관리 스타일에 중요한 역할을 하는데, 완벽주의 성향이 높은 개인은 남들보다 더 많은 업무를 맡으며, 이에 대처하기 위해 근무시간 이후에도 직장에 남아 업무를 수행하는 경우가 있다(Nakamura et al., 2012). 또한, 일부 연구자들은 완벽주의자들의 특징인 '전부 혹은 전무(all or nothing)'에 주목하여, 그들이 적극적으로 일과 가정 영역을 분리한다고 주장하였다(Barrow & Moore, 1983; Lambert, 1990). 이는 완벽주의자들이 한 영역의 역할을 완벽히 수행하기 전에는 다른 영역의 역할에 대해 전혀 생각하지 않음을 의미한다. 즉, 경계이론과 관련하여 이들은 각 영역의 역할에 충실하기 위해 그 외 영역의 역할에서 분리되는 것을 선호할 수 있다. 그리고 완벽주의자들은 일과 가정 영역에서 요구되는 역할 수행의 수준이 상이할 수 있는데, 두 영역의 수준 차이가 클수록 일-가정 갈등 수준이 높은 것으로 나타났다(Friede & Ryan, 2005; Mitchelson, 2009). 한편, 일부 선행연구에서는 완벽주의와 가정에서의 초과근무가 정적인 관련성을 보였는데, 이는 직장에서의 목표를 달성하기 위해 가정에서 추가적인 노력을 보이는 것으로 설명할 수 있다(Kuhner et al., 2023). 이처럼 조직 장면에서 완벽주의가 개별적으로 결과변수에 미치는 영향은 일관되나, 개인의 경계 관리 스타일과 관련성을 고려한다면 다양한 결과가 나타난다.

심리적 분리

심리적 분리는 직무스트레스 회복경험(job stress recovery experience)의 하위요인으로, 근무 외 시간에 일과 관련된 '스위치를 내려(switch-off)' 업무와 관련된 생각이나 행동을 하지 않는 것을 의미한다(Sonnentag & Fritz, 2015). 자원보존이론(conservation of resources theory, Hobfoll, 1989)에 따르면, 개인은 자원을 획득 및 유지하려고 하며 자원이 위협받는 상황에서는 부정적인 반응을 보이는데, 자원의 손실이 예상될 때 보유 중인 다른 자원을 사용하여 해당 자원의 손실을 상쇄시키려 한다. 이러한 자원의 유용성 때문에 개인은 가능한 다양한 자원을 획득하고 보존하려고 하는데, 이러한 방법 중 하나가 바로 심리적 분리와 같은 회복경험이다(Sonnentag & Fritz, 2007). 스트레스 회복은 스트레스원으로 인해 피로해진 심신이 스트레스를 받기 전 상태로 되돌아가는 것을 의미하며, 장기간의 휴가뿐만 아니라 근무시간 중 휴식, 퇴근 후 여가 등 단기간의 휴식도 포함된다. 이때 해당 시간에 수행한 활동과 그로 인한 경험에 따라 적절한 회복 여부가 결정된다. 심리적 분리는 이러한 회복경험의 대표적인 요인으로, 퇴근과 같은 물리적인 장소에서 분리와 정신적으로 업무에 관한 생각을 하지 않는 것이 강조된 개념이다(Sonnentag & Fritz, 2007).

종업원은 업무량, 근무시간 등 높은 직무요구에 직면할 때 이에 대처하기 위해 추가적인 노력을 기울이고, 이 과정에서 스트레스를 경험하고 자원을 소모한다(Hobfoll, 1989). 특히, 근무시간 이후와 같이 지속적인 스트레스에 노출된 종업원은 스트레스 상황에 대해 더 많이 반추(rumination)하며, 본인의 의사와 상관없이 업무와 관련된 생각을 이어가게 되어 자원 획득을 방해받을 수 있다(김다윤, 허창구, 2019; Martin & Tesser, 1996). 구체적으로, 근무

시간 내 충족하지 못한 업무 목표는 근무 외 시간에도 종업원의 업무 관련 반추를 유발할 수 있는데, 이때 적절한 심리적 분리는 반추 수준을 낮춰 종업원의 자원 회복을 지원할 수 있다(Park et al., 2011; Sonnentag et al., 2010). 또한, 종업원의 만성적인 스트레스는 직무탈진이나 건강 악화로 이어질 수 있으며, 심리적 분리는 고갈된 자원을 회복시켜 스트레스의 부정적 영향력을 완화하고, 나아가 종업원이 다시 직무에 집중할 수 있도록 에너지를 제공할 수 있다(Sonnentag & Fritz, 2015). 이와 관련된 선행연구에 따르면, 심리적 분리는 웰빙, 수행, 직무열의와는 정적으로, 직무탈진과 부적으로 연관되어 업무와 비업무 영역 모두 긍정적인 영향력이 있는 것으로 나타났다(Fritz et al., 2010; Kuhnel et al., 2009; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2008). 다만 낮은 심리적 분리가 반드시 부정적인 결과로 이어지는 것은 아니다. 대표적으로 심리적 분리와 직무열의 간 연관성은 일부 연구에서는 상이하게 나타난다(e.g., Ghosh, Sekiguchi, & Fujimoto, 2020). 이는 직무열의가 일에 몰두하고 많은 시간을 할애하지만, 심리적 분리 수준이 높은 개인은 다시 일에 몰두하는 것에 어려움을 느끼기 때문이다(이선희, 남기은, 2019; Shimazu et al., 2012; Sonnentag et al., 2008).

개인의 심리적 분리 수준은 성향에 의해 달라질 수 있다. 우선 업무에 관한 높은 완벽주의는 심리적 분리 수준을 낮출 수 있으며, 이는 완벽주의가 업무에 관해 계속하여 반추하는 등 역기능적인 인지 프로세스를 유발할 수 있기 때문이다(Cox, & Chen, 2015; Flaxman et al., 2012). 즉, 마무리하지 못한 업무나 직장에서 완벽하지 못했던 수행에 대해 계속하여 생각하기 때문에 심리적으로 분리되지 못하는 것이다. 심리적 분리는 개인이 선호하는 경계관리 스타일과도 관련되는데, 개인의 선호에 따라 근무시간 이후에 자택에서 업무를 병행하여 경계를 느슨하게 설정한다면, 비업무 시간에도 업무와 분리되지 않고 연결되어 낮은 심리적 분리로 이어질 수 있다(Powell & Greenhaus, 2010). 이와 반대로 업무-비업무의 경계를 엄격하게 설정하는 것은 심리적 분리에 정적 영향력을 지닌다(Park, & Jex, 2011). 가족과 동료가 경계 분리를 선호한다면 개인의 심리적 분리 수준도 높아지는 것으로 나타나며, 타인 등 주변 환경도 심리적 분리에 정적인 영향을 미칠 수 있다(Hahn & Dormann, 2013). 요약하자면, 심리적 분리는 선행연구 및 직무 관련 결과변수와의 관련성을 통해 일부 복잡한 관계를 형성할 수 있다. 따라서 변수 간 단순한 관계가 아닌, 포괄적인 설명을 위해 심리적 분리와 다른 변수 간 관계의 탐색이 필요하다.

초과근무 관련 조직 요인: 상사의 일중독 성향

Oates(1971)가 처음 언급한 일중독은 연구자들마다 다양한 정의가 존재하나, 통상적으로 일해야 한다는 강박과 과도한 업무량을 포함한다(Clark et al., 2016). 일중독자들은 일하지 않을 때도 끊임없이 일에 대해 생각하며 일에서 벗어나는 것에 어려움을 겪고, 많은 업무량에 대처하기 위해 남들보다 더 오래 일하는 경향이 있다(Bonebright et al., 2000; Schaufeli et al., 2008). 이에 따라 다양한 부정적 변수와 관련성이 검증되었는데, 대표적으로 업무에 대한 강박으로 인한 낮은 심리적 분리, 일하려는 내적 동기와 업무과다로 나타나는 높은 수

준의 완벽주의, 낮은 심리·신체적 웰빙 등과의 정적 상관이 보고되었다(Clark et al., 2010; Nagy & Davis, 1985; Stoeber et al., 2013). 또한, 일중독의 선행요인을 다룬 연구들에서는 일중독에 빠지기 쉬운 기질을 탐색하는 것에 초점을 두었으나(Robinson, 1998), 일부 연구에서는 조직 내 대인관계를 포함한 환경적 요인을 함께 고려해야 한다는 것을 강조하고 있다(Afota et al., 2021; Liang & Chu, 2009). 일중독을 예방할 수 있는 근무환경과 같은 조직이 개입할 수 있는 특성이 무엇인가에 대한 연구가 필요하나, 이와 관련된 실증적 연구는 부족한 편이다.

조직 내 상사는 직장에서의 대표적인 스트레스원이다(Kelloway et al., 2005). 상사는 종업원의 수행을 평가하고, 승진에 영향을 미치는 등 영향력을 행사하는 대상이며, 특히 신입사원의 경우 조직 내 사회화를 위해 가장 자주 소통하는 인물이므로 좋은 관계를 유지하려는 노력이 요구된다(이정재, 2006; Wu, & Hu, 2013). 이를 위해 종업원은 상사가 역할이 모호한 업무를 부여해도 이를 그대로 수용하는 등 상사에 대한 감정노동(emotional labor)을 수행할 수 있으며, 나아가 심리적 웰빙에도 악영향을 끼칠 수 있다(Duffy et al., 2002; Hulsheger & Schewe, 2011). 조직구조이론(structuration theory, Dickie-Clark, 1984)에 따르면, 구성원 간 상호작용은 조직문화와 분위기(climate)를 형성하고, 이는 다시 대인관계의 형태로 종업원의 태도와 행동에 영향을 미칠 수 있다(Giddens, 1984). 이러한 영향력은 인적 특성이 명확한 대상과 상호작용할 시 더 두드러진다. 예를 들어, 관리직에 있는 이들은 상대적으로 일중독 성향을 보일 가능성이 높은데, 근무환경을 조직하는 것은 주로 관리자이므로 이들의 성향이 직장에 반영될 수 있다(Clark et al., 2016). 이러한 근무환경에서는 개인마다 많은 업무를 수행하는 것이 당연시될 수 있으며, 이에 따라 부하직원은 심리적 직무요구를 지각하고 나아가 정서적 소진을 경험할 수 있다(Chamberlin & Zhang, 2009; Clark et al., 2016; Kim et al., 2020). 상사의 행동은 조직 내에서 마땅히 수행해야 할 정당한 것으로 간주되는데, 부하직원들은 일중독 성향의 상사를 보고 이들의 행동을 마땅히 수행해야할 것으로 여기고 상사를 모방할 수 있다(Ambrose et al., 2013; Tucker et al., 2010). 이외에도 통상적으로 상사가 수행하는 리더의 일중독과 초과근무를 장려하는 풍토가 부하직원의 일중독과 직무스트레스를 유발하는 것으로 나타나는 등 상사의 부정적 성향에 따른 영향력이 부하직원에게 확산될 수 있다는 점은 명백하다(Afota et al., 2021). 즉, 일중독 성향을 지니고 과도한 업무량을 소화하는 상사가 있다면 종업원은 상사와 함께 많은 시간을 업무에 투자하게 되어 종업원의 건강한 직장 및 가정생활을 방해할 수 있다.

개인의 경계 관리 방식에서 업무 영역에 다른 영역의 요소가 침투하지 못하게 지키는 경계관리자(boundary keeper)가 바로 상사이다(Clark, 2000). 예를 들어, 상사는 업무 영역에 대한 정보를 바탕으로 종업원의 경계 관리 행동을 조절하는데, 부모나 지도자와 같은 역할 수행을 위해 조직을 벗어나려는 종업원에게 사칙을 근거로 이를 저지하는 경우를 들 수 있다. 또한, 할당된 업무를 마무리하지 못한 종업원에게 초과근무를 지시 및 압박할 수 있으며, 일중독 성향의 상사가 형성한 조직문화 속에서 업무량에 대처하기 위해 휴일이나 퇴근 후에 남은 업무를 가정에서 수행할 수 있

다. 비록 초과근무를 장려하는 풍토에도 불구하고 개인의 심리적 분리 수준이 높다면 이를 적절히 조절할 수 있으나, 대다수의 연구에서 상사의 부정적인 특성으로 인해 부하직원의 웰빙 및 수행이 저하된다(e.g., Landry, & Vandenberghe, 2009; Kim et al., 2020). 따라서 상사의 일중독 성향이 개인의 웰빙에 미치는 영향은 일관적이라고 할 수 있으나, 심리적 분리 등 다른 요인을 함께 고려하여 그 영향력을 상세히 파악할 필요가 있다.

초과근무 유형

TASW

스마트기기와 커뮤니케이션 기술의 발달로 정규 근무시간 후 자택에서 자발적인 업무수행을 의미하는 개념이 TASW(technology-assisted supplemental work, Fenner & Renn, 2010, p. 63)이다. 이는 스마트폰, 노트북 등을 이용한 이메일, 메시지, 화상 회의와 같은 업무를 포함하며, 연구에 따라 'WCBA'(work connectivity behavior after-hours, Richardson, 2011), 'WICT'(work-related ICT use after-hours, Zhang, 2021) 등의 용어와 혼용되고 있으나, '스마트기기를 이용하여 자발적으로 일터가 아닌 곳에서 근무시간 이후에 일하는 것'이라는 점에서 의미가 유사하다고 볼 수 있다(Fenner & Renn, 2010; Kuhner et al., 2023). TASW는 근무시간 이후의 업무 활동이라는 점에서 초과근무와 유사하나, 근무하는 장소가 자택으로 한정되고 ICT 기기를 이용한다는 점에서 구분되는 개념이며(Wong et al., 2019), 정규 근무시간 이후 실시되는 업무수행이라는 점에서 재택근무와도 구분된다(Allen et al., 2015).

TASW를 수행하는 종업원은 전반적인 업무 효율성 증가, 유연한 작업 일정 조율 등 업무 영역에 이점을 가진다(Fenner, & Renn, 2010; Kuhner et al., 2023). 이는 비생산적이었던 여가시간을 업무에 투자하고, 직장보다 더 자유로운 분위기에서 근무할 수 있으며, 지속적으로 업무 관련 정보를 모니터링할 수 있기 때문이다(Allen, & Shoard, 2005, Cavazotte et al., 2014, Harmer, Pauleen, 2012). 또한, Carvalho와 동료들(2021)의 연구에서는 TASW가 직무열의를 정적으로 예측하였는데, 이에 저자는 TASW가 추가적인 근무시간을 제공하고 업무에 대한 숙련도를 증진시킬 수 있다고 제안하였다.

위 내용과 같이 TASW는 업무 영역에서 여러 장점이 보고되었지만, 비업무 영역 내 웰빙에 관한 연구에서는 다수의 부정적 영향력이 검증되었다(Kuhner et al., 2023). 우선 ICT 기기는 종업원에게 근무환경의 시 · 공간적 자율성을 제공하여 직장과 근무시간이라는 경계에서 벗어난 뒤에도 항시 근무할 수 있는 환경에 노출되게 만든다. 이와 함께 이메일이나 SNS를 통한 커뮤니케이션의 증가로 종업원은 그들의 의사와 관계없이 업무와 관련된 연락을 받을 수 있게 되었다. 근무시간 이후에도 이러한 커뮤니케이션이 지속될 경우, 개인은 업무와 분리되지 못해 회복이 방해받을 수 있다(Derks et al., 2014). TASW가 온전히 자발적인 행동이 아닐 수 있다는 점이 중요한데, 팀 내 커뮤니케이션에 관한 공유된 기대가 규범을 형성하고, 이는 개인에게 압박으로 작용하기 때문이다(Cavazotte et al., 2014; Derks et al., 2014; 2015; Kao, et al., 2020). 예를 들어, 업무 관련 커뮤니케이션에서 상대가 적절히 응답할 것이라는 기대가 지속될 경우, 종업원은 이를 지켜야 하는 사회적 규범으로 간주하여 부담

이나 압박으로 지각할 수 있다.

앞서 언급한 경계이론과 관련하여 TASW는 근무시간 이후의 업무 활동이라는 점에서 경계를 느슨하게 만드는 요인이 될 수 있다. 또한, 업무에 대해 경험한 정서나 인지를 비업무 영역으로 이전시킬 수 있으므로 심리적 경계 역시 덜 엄격하게 만드는 요인이 될 수 있다. 이에 업무 효율성 측면에서 일부 장점이 보고되나, 가정영역에서의 역할 수행 및 웰빙에 부정적인 영향력이 존재한다. 이와 관련하여 TASW는 경계 분리 선호 및 심리적 분리와 부적으로 연관되며, 나아가 일-가정 갈등을 예측한다(Gadeyne et al., 2018; Park et al., 2011). 연구자들은 이러한 양면적인 속성에 주목하여 TASW를 '양날의 검'으로 표현하고 있으며, 이를 적절히 파악하고 연구하는 것이 중요하다고 주장하였으나, 해당 변수를 다룬 국내 연구는 부족한 편이다(Kuhner et al., 2023).

사무실 내 초과근무

직장 내 초과근무는 근로기준법상 정해진 근무시간 외에 직장에서 수행하는 업무 활동을 의미하며, 시간 외 근무, 야간 근무, 휴일 근무를 포함한다. 우리나라는 근로시간 및 초과근무 시간이 높은 수준이며, 이는 주 52시간 근무제와 같이 과도한 초과근무를 방지하려는 노력에도 불구하고 여전히 진행 중이다(Wong et al., 2019). 기업은 비용 절감 및 효율성 증진을 위한 방안으로 기업축소 전략을 선택하였으며, 경쟁 환경에서 성과를 도출하기 위한 수단으로 초과근무를 시행해왔다(Berg et al., 2004; Jirjahn, 2008). 더불어 개인은 이러한 환경에서 그들이 속한 팀 성과 수준을 유지하거나 정규 근무시간에 완수하지 못한 업무를 처리하는 등 다양한 이유로 초과근무를 감행한다.

초과근무에 관한 메타분석에 따르면, 우리나라는 초과근무 수준이 높을 뿐만 아니라, 그로 인한 피로와 수면 문제 등 건강에 악영향을 경험할 가능성도 높은 것으로 나타났다(Wong et al., 2019). 비록 일부 연구에서 업무 정체성의 증가 등 초과근무의 긍정적 영향력이 나타나나, 이는 일의 재미나 자기개발을 위한 자발적인 초과근무일 때에 한정되고 있으며(e.g., Watanabae & Yamauchi, 2018), 대부분은 심리적·신체적 증상 등 다양한 부정적 측면과 관련된다(Ahmakjian & Robinson, 2001; Baumol et al., 2003; Chong et al. 2020; Innes & Littler, 2004). 직장에서의 초과근무는 가정에서의 역할에 투입할 에너지를 감소시키거나 회복을 방해하며, 역할갈등(role confilct), 직무 스트레스, 직무탈진 등 다양한 차원에서 종업원의 웰빙을 감소시키는 것으로 나타났다(Rabenu & Goldenberg, 2017; Wong et al., 2019; Yaniv, 1995).

초과근무는 통상적으로 업무과부하의 결과로 설명된다(Wong et al., 2019). 과도한 업무를 맡은 직원은 이에 대처하기 위해 초과근무를 수행하는데, 이때 개인의 경계 관리 행동이 외부요인에 의해 제한될 수 있다. 예를 들어, 직무요구에 직면한 종업원은 이에 대처하기 위해 비업무 영역에서의 계획이나 시간 소비를 미루어야 하는 경우가 있다. 또한, 직장에서는 이를 표출하지 못하거나 억누르는 상황이 발생할 수 있으며, 장시간 근무를 장려하는 직장문화는 개인에게 부정적 증상을 일으킨다. 이처럼 초과근무는 기존의 경계 관리 스타일이 외부요인에 의해 침해되는 것으로 간주할 수 있으며, 이에 따라 일-가정 갈등, 낮은 수준의 워라밸로 이어질 수 있다

(Matthews et al., 2012; Kossek et al., 2006; Mellner et al., 2014).

경계 유형에 따른 결과

조직구성원 개인은 완벽주의나 심리적 분리와 같은 성격과 경험 등의 개인 요인, 그리고 상사의 성향과 같은 조직 요인이 상이하다. 이에 따라 개인은 다양한 경계 관리 스타일을 형성할 수 있으며, 직무와 관련된 태도나 업무 및 비업무 영역에서의 수행, 인지 등 포괄적인 측면에서 다른 상황에 놓일 수 있다(Kossek et al. 2012; Urbanavičiūtė et al., 2023). 예를 들어, 완벽주의가 높은 개인은 과도한 업무량으로 직무탈진을 경험하고, 높은 심리적 분리는 일-가정 갈등을 예방하며, TASW는 업무 관련 커뮤니케이션에 응해야 한다는 기대를 증가시킬 수 있다(Allen et al., 2020; Appleton et al., 2009; Derks et al., 2015). 따라서 본 연구에서는 이와 관련된 결과변수를 선정하여 프로파일별 차이를 살펴보고자 하였다.

직무열의

직무열의는 일에서의 에너지를 지각하는 활력(vigor), 일에 대한 의미, 열정, 자부심을 지각하는 헌신(dedication), 일에 완전히 몰입하는 몰두(absorption)로 구성된 긍정적 상태를 의미한다(Bakker et al., 2008). 직무열의는 긍정심리학에 대한 관심이 시작된 시기에 직무탈진의 반대되는 개념으로 등장하였다(Maslach & Leiter, 1997). 연구에 따르면, 직무열의 수준이 높은 종업원은 자발적으로 집에서도 근무하는 등 느슨한 경계를 형성하는 것을 선호하기 때문에 경계 통합과 및 일-가정 갈등과의 관련성으로 나타난다(Wepfer et al., 2018; Thompson et al., 2021). 즉, 열의된 종업원은 장소와 관계없이 업무에 빠져있으며, 업무에 투자하는 시간이 많으므로 상대적으로 가정영역에 소홀하고 갈등을 경험하는 것이다. 이를 두고 연구에서는 개인이 사용할 수 있는 자원이 제한되어 있으므로 가정에 집중하는 것이 어렵다고 설명하고 있다(Baethge et al., 2021; Bakker et al., 2011).

직무탈진

종업원의 업무과다, 부정적 근무환경 등 스트레스원으로 인한 증상인 직무탈진은 스트레스 상황에서 지속적으로 노출되어 나타나는 생리적, 정서적 고갈상태를 의미한다(Maslach et al., 2001; Xanthopoulou et al., 2007). 직무탈진은 소진(exhaustion), 냉소(cynicism), 업무 효능감 감소(diminished professional efficacy)의 세 가지 하위요인으로 구성된다. 소진은 대인 간 업무를 수행하는데 정서적 자원을 지나치게 소모함으로써 나타나는 에너지 결핍 상태를 의미하는데, 이는 직무탈진의 대표적인 증상이며, 개인이 기존에 보유한 신체적 · 심리적 자원이 모두 고갈된 상태이다. 그리고 냉소는 고객, 업무, 조직으로부터 심리적으로 이탈하여 부정적이고 냉담한 태도를 보이는 것이다. 또한, 업무 효능감 감소는 업무에 있어 성취감 및 유능함을 이전에 비해 낮게 지각하는 것을 의미한다. 이러한 속성 때문에 직무탈진은 여러 부정적 변수와 관련이 있으며, 직무스트레스와는 정적으로, 직무만족, 수행 등의 변수와는 부적 관련성을 지니고 있다(Khamisa et al., 2015; Maslach & Leiter, 1997).

업무와 가정 영역을 명확하게 구분하면 일과 관련된 생각이나 걱정이 가정 영역에 미치는 부정적인 영향력을 방지할 수 있다(Ilies et

al., 2009; Park et al., 2011). 예를 들어, 냉소 수준이 높은 이들은 집에 있는 동안 고객, 동료, 상사와 가질 수 있는 문제에 대해 반추할 가능성이 높으며, 이는 냉소주의를 재유발할 수 있다(Hahn, & Dormann, 2013). 즉, 냉소주의가 반추를 촉발하고, 이러한 반추가 다시 냉소주의를 강화하는 악순환이라고 볼 수 있다. 이때 업무-비업무 역할을 구분하면 집에 있는 동안 일에 대해 생각하지 않을 수 있다. 또한, 종업원들이 자신의 업무를 자택으로 가져오지 않을 때 반추를 자극하고 업무로부터 분리를 방해하는 업무 관련 단서를 접할 가능성이 감소한다(Powell, & Greenhaus, 2010). 이처럼 경계를 엄격하게 설정하는 것은 직무탈진을 예방하는 데 기여할 수 있으며, 나아가 종업원의 웰빙에도 긍정적 영향력을 가져올 수 있다.

가용기대

가용기대(availability expectation)는 개인이 지각하는 상사, 동료, 가족 및 지인이 본인을 시간과 공간의 제약 없이 가용할 수 있다고 기대하는 정도를 의미한다(Reinke & Gerlach, 2022). 가용기대는 주로 계획된 행동 이론(theory of planned behavior, Ajzen, 1991; Fishbein & Ajzen, 2010)으로 설명되었는데, 해당 이론에 따르면 개인의 행동 의도를 결정하는 세 가지 요인은 행동에 대한 태도(attitude), 주관적 규범(subjective norms), 지각된 통제력(perceived control)이며, 이는 다시 행동에 영향을 미친다(Ajzen, 1991; Fishbein & Ajzen, 2010). 이를 경계 관리의 맥락에 접목한다면, 우선 개인이 가지는 경계 관리 행동에 대한 태도가 다시 행동을 예측하는 것으로 볼 수 있다(Methot & LePine, 2016; Powell & Greenhaus, 2010; Palm et al., 2020). 즉, 개인은 유연성 및 침투성에 기반하여 경계를 관리하고, 이에 따라 태도를 형성하며, 이는 행동에 영향을 미친다. 다음으로, 커뮤니케이션 기술의 활성화로 종업원들은 시·공간적 제약 없이 업무 관련 문제에 반응해야 한다는 기대를 경험하며, 반복적으로 경험할 시 이를 규범으로 인지할 수 있다(Derks et al., 2015; Mazmanian et al., 2013). 이때 개인이 통제력을 잃지 않는다면 이러한 통제력은 경계를 어떻게 설정할 것인가, 혹은 이를 얼마나 유연하게 다룰 것인가와 관련된다(Kossek et al., 2012; Matthews et al., 2010; Palm et al., 2020; Park & Jex, 2011). 결과적으로 개인은 통제력의 수준에 따라 자율적으로 경계를 설정하거나 높은 경계 관리 행동을 보일 수 있다.

Mazmanian과 동료들(2013)은 통신 기술 발전으로 종업원들이 이전보다 상사 및 동료의 가용기대를 더 지각할 수 있다고 주장했다. 이는 점차 업무와 연결될 가능성이 높아짐을 나타내며, 이에 따라 가용기대는 직무탈진, 일-가정 갈등 등 종업원의 웰빙과도 관련될 수 있다(Kao et al., 2020). 즉, 가용기대에 부응하기 위한 행동으로 각 영역의 역할을 동시에 수행하려고 하며, 이 과정에서 서로의 영역을 침범하는 등 갈등이 발생하여 스트레스를 경험하는 것이다.

일-가정 갈등

일-가정 갈등은 직장영역과 가정영역의 역할을 동시에 수행하려 할 때 발생하며, 두 영역의 역할 요구가 서로에게 부정적인 영향을 미친다는 개념이다. 해당 개념은 한 영역에 자원이 과하게 투자되면 다른 영역에서는 부족할 것이라는 희소성의 관점에 기반을 두며, 부정적 영향력이 미치는 방향에 따라 일-가정

갈등은 WIF(work interference with family)와 FIW(family interference with work)로 구분된다(Greenhaus, & Beutell, 1985, p.77). 이때 각 요인에 따라 상이한 결과를 도출할 수 있는데 즉, 반복적인 초과근무로 가정 역할 수행에 사용할 에너지가 부족한 종업원은 가정 내 불화를 경험할 수 있고, 직장에서는 가정으로부터의 갈등에 의해 업무에 지장을 주는 경우이다.

업무와 가정의 두 영역 간에 요구되는 역할은 서로 다르지만 커뮤니케이션 기술의 발달로 그 경계가 모호해졌으며, 이에 따라 개인 및 외부요인에 의한 일-가정 갈등이 변화할 수 있다(Boswell, & Olson-Buchanan, 2007). 예를 들어, 개인의 심리적 분리는 일-가정 갈등 수준을 낮추며, TASW는 퇴근 후 가정 역할 수행과 부적으로 연관된다(Karabinski et al., 2021; Kuhner et al., 2023). 즉, 개인이 업무와 심리적으로 분리되는 것은 퇴근 후 온전히 가정영역에 집중하는 것을 도와 해당 영역에서의 역할 수행을 증진하는 반면, TASW는 종업원이 근무시간 이후에도 분리되지 못하게 하여 영역의 역할 수행을 막는 것이다. 이러한 일-가정 갈등은 직무만족, 웰빙 등 주요 결과로도 이어진다(Grandey et al., 2005).

한편, WIF와 FIW는 각각 일부 상이한 결과로 이어지기도 한다(Frone et al., 1992). 다만, 본 연구에서 밝히고자 하는 종업원의 웰빙에는 두 요인 모두 부정적인 영향력을 미치며(e.g., Peeters et al., 2005), 근무시간 이후 업무 활동이라는 점과 근무하는 장소가 자택이라는 점에서 WIF와 FIW를 구분하기 모호할 수 있다. 즉, 초과근무 수행으로 인해 가정 역할에 투자하는 시간이 상대적으로 적으며, 가족이 재택근무하는 종업원에게 역할 수행을 요구할 수 있으므로 두 요인의 효과가 동시에 나타날 수 있다. 따라서 두 요인을 구분하지 않고, 일-가정 갈등 하나의 개념으로 보는 것이 타당하다. 또한, 일-가정 갈등은 업무-비업무 영역 내 역할 수행 및 방해와 관련된 개념이므로 상사와 동료 등 직장 내 대인관계를 포함하는 가용기대와는 구분된다.

방 법

연구대상 및 자료수집 절차

기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후 온라인 패널조사기관을 통해 데이터를 수거하였다(GIRB-A24-NY-0002). 표본은 국내 다양한 직종에 근무하는 공공 및 민간기업 직장인으로 구성되어 있으며, 불성실 응답자를 제외하고 총 500명을 대상으로 분석을 실시하였다. 불성실 응답 문항의 예시는 '나는 하루에 잠을 1시간도 자지 않는다.', '나는 외출할 때 신발을 신지 않는다.', '나는 살면서 물을 한 번도 마신 적이 없다.' 등의 가짜문항(bogus item)을 넣어 불성실 응답을 제외하였다. 표본의 인구통계학적 특성이 표 1에 제시되어 있다.

측정도구

심리적 분리

Sonnentag과 Fritz(2007)가 개발 및 타당화하고, 박형인 등(2011)이 국내 척도로 타당화한 한국판 직무스트레스 회복경험 척도(recovery experience questionnaire) 내 심리적 분리 4문항을 사용하였다. 해당 척도는 지난 주말 동안의 경험에 대해 질문하고 있으며, 문항의 예시는 '일에 대해 전혀 생각하지 않았다.' 등

표 1. 연구대상의 인구통계학적 특성 (*N*=500)

		변수	*N*	(%)
성별		남	236	(47.2)
		여	264	(52.8)
연령		20대	84	(16.8)
		30대	100	(20.0)
		40대	93	(18.6)
		50대	106	(21.2)
		60대	117	(23.4)
학력		고등학교 졸업	76	(15.2)
		대학 졸업	348	(69.6)
		대학원 졸업	76	(15.2)
직군	민간	관리/사무직	179	(35.8)
		생산/기술직	77	(15.4)
		판매/영업직	53	(10.6)
		연구/개발직	43	(8.6)
		기타	27	(5.4)
		계	379	(75.8)
	공공	행정지원	42	(8.4)
		민원봉사	13	(2.6)
		세무	4	(0.8)
		기술	28	(5.6)
		기타	34	(6.8)
		계	121	(24.2)
직급(민간/공공)		사원/9급	125	(25.0)
		주임/8급	61	(12.2)
		대리/7급	90	(18.0)
		과장/6급	76	(15.2)
		차장/5급	49	(9.8)
		부장 이상/4급	99	(19.8)
근속연수		1년 이하	20	(4.0)
		1년~5년	238	(47.6)
		5년~10년	85	(17.0)
		10년~20년	85	(17.0)
		20년 이상	72	(14.4)
		계	500	(100)

이다. 척도의 내적 합치도 Cronbach's α는 .926이다.

완벽주의

Hewitt과 Flett(1991) 연구에 기반하여 Hewitt 등(2003)이 개발한 다차원적 완벽주의 척도(multidimensional perfectionism scale: MPS)의 축소판을 정승아(2013)의 연구에서 번안한 척도를 사용하였다. 해당 척도는 자기지향 완벽주의 5문항, 사회부과 완벽주의 5문항, 총 10문항으로 이루어져 있으며, 문항의 예시는 '나는 항상 내 최선을 다해 일해야 한다(자기지향 완벽주의).', '내 주변 사람들은 내가 하는 모든 일에서 성공을 기대한다(사회부과 완벽주의).' 등이다. 척도의 내적 합치도 Cronbach's α는 .751이다.

상사의 일중독 성향

Schaufeli 등(2009)의 연구에서 개발하고, 박병인(2015)이 번안하여 사용한 척도를 수정하여 사용하였다. 변수에 적합하게 각 문장 "나의 상사는.."을 추가하여 응답자가 평소 함께 직장생활을 하는 직속상사에 대해 질문하였으며, 과도한 일하기(work excessively) 5문항, 강박적 일하기(work compulsively) 5문항, 총 10문항으로 이루어져 있다. 문항의 예시로는 '나의 상사는 시간에 쫓기며 일을 서둘러 하는 경향이 있다(과도한 일하기).', '나의 상사는 일을 하지 않을 때 긴장을 풀지 못한다(강박적 일하기).' 등이다. 척도의 내적 합치도 Cronbach's α는 .829이다.

TASW

Fenner와 Renn(2010)이 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 통신기술 발달을 고려하여 문항 중 시대에 맞지 않은 용어에 대해 산업 및 조직심리학 전공자 4인이 논의 후 일부 수정하여 번안하였다. 해당 척도는 근무시간 이후 자택에서 전자기기를 이용한 업무 빈도를 측정하고 있으며, 총 5문항으로 이루어져 있다. 문항 수정의 예시를 살펴보면, '나는 밤이나 주말에 집에서 전자기기(핸드폰, 블랙베리, 컴퓨터 등)를 이용하여 업무를 하려고 한다.' 문항을 '나는 밤이나 주말에 집에서 전자기기(핸드폰, 태블릿, 컴퓨터 등)를 이용하여 업무를 하려고 한다.' 등이 있다. 척도의 내적 합치도 Cronbach's α는 .796이다.

사무실 내 초과근무

Ko와 Choi(2019)의 연구에서 사용한 문항을 연구에 맞게 번안하여 사용하였다. 기존 문항은 '평균적으로 한 주에 얼마나 야근을 하십니까?'라는 주관식 질문이며, 연구 주제에 맞게 '집이 아닌 회사에서'라는 문구를 삽입하였다. 주 20시간 이상 초과근무 등 일부 극단적인 응답의 영향력을 고려하여 응답을 비율에 따라 1~5점으로 변환하여 분석에 사용하였다.

직무열의

Schaufeli 등(2003)의 연구에서 개발하고 Carmona 등(2019)이 타당화한 척도를 번안하여 사용하였다. 해당 척도는 활력 3문항, 헌신 3문항 몰두 3문항, 총 9문항으로 이루어져 있으며, 문항의 예시는 '나는 일을 할 때 넘치는 힘을 느낀다(활력).', '나는 직무를 수행하는데 있어서 열정적이다(헌신).', '나는 나의 직무에 푹 빠져있다(몰두).' 등이다. 척도의 내적 합치도 Cronbach's α는 .936이다.

직무탈진

Maslach 등(1996)이 개발하고 신강현(2003)이 타당화한 척도를 사용하였다. 해당 척도는 소진 5문항, 냉소 5문항, 효능감 6문항, 총 16문항으로 이루어져 있으며, 문항의 예시는 '직장업무를 마치고 퇴근시에 완전히 지쳐있음을 느낀다(소진).', '내가 맡은 일을 수행하는데 있어서 소극적이다(냉소).', '내 생각에 나는 일을 잘한다(효능감).' 등이다. 척도의 내적 합치도 Cronbach's α는 .883이다.

가용기대

Reinke와 Gerlach(2022)가 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 해당 척도는 상사, 동료, 지인 및 가족 각 대상별 2문항, 총 6문항으로 이루어져 있으며, 문항의 예시는 '평소에 나의 상사는 내가 일하지 않을 때도 상사의 전화나 메시지에 응답하기를 기대한다.'(상사) 등이다. 척도의 내적 합치도 Cronbach's α는 .860이다.

일-가정 갈등

Netemeyer 등(1996)이 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 해당 척도는 WIF 5문항, FIW 5문항으로 이루어져 있으며, 문항의 예시는 '직장일로 인해 가정생활이 방해받는다(WIF).', '집안일에 관한 걱정 때문에 업무를 제대로 보기가 힘이 든다(FIW).' 등이다. 척도의 내적 합치도 Cronbach's α는 .930이다.

분석절차

본 연구는 자료에 대한 기술통계, 상관분석을 실시하기 위해 SPSS 28.0을 사용하였고, 개인 및 환경요인과 초과근무장소에 따른 잠재프로파일 분석(LPA)을 위해 Mplus 8.1을 사용하였다. 최적 프로파일의 수를 결정하기 위해 정보지수인 AIC, BIC, SSABIC와 모형비교지수인 Entropy, LMRLRT, BLRT를 살펴보았으며, 프로파일 내 개체 비율, 연구목적, 선행연구에 기반한 이론적 배경을 종합적으로 고려하였다(Lawrence, & Zyphur, 2011; Morin et al., 2016). 또한, 예측변수와 결과변수 간 관계를 파악하기 위해 BCH(Asparouhov & Muthen, 2014)를 사용하여 평균 차이를 검증하였다. 마지막으로, 프로파일별 명확한 구분을 위해 모든 값을 Z 값으로 표준화하여 분석을 진행하였다.

결 과

직군 별 변수 평균

직군에 따른 변수의 특성이 차이가 발생하는지 살펴보기 위해 직군별 평균을 제시하였다(표 2).

변수 간 관련성

주요 변수 간 관련성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였으며, 결과는 표 3과 같다. 상관분석 결과, 심리적 분리는 예측변수인 완벽주의(r=-.141, p<.01) 및 TASW(r=-.270, p<.01)와 유의미하게 부적 상관을 나타냈으며, 결과변수인 가용기대(r=-.135, p<.01) 및 일-가정 갈등(r=-.249, p<.001)과 유의미한 부적 상관을 나타냈다. 다음으로, 완벽주의는 예측변수인 상사의 일중독 성향(r=.214, p<.001) 및 TASW(r=.134, p<.01)와 유의미한 정적 상관을 나타냈으며, 결과변수인 직무열의(r=.443, p<.001) 및 가용기대(r=.175, p<.001)와 유의미

표 2. 직군별 변수 평균

	직군	심리적 분리	완벽주의	상사의 일중독 성향	TASW	사무실 내 초과근무	직무열의	직무탈진	가용기대	일-가정 갈등
민간	관리/사무직	3.25	3.63	3.05	2.82	2.40	3.25	2.61	2.99	2.12
	생산/기술직	3.06	3.52	2.92	2.64	2.65	3.16	2.74	2.72	2.32
	판매/영업직	2.78	3.58	2.96	3.11	2.30	3.28	2.72	3.00	2.36
	연구/개발직	3.37	3.58	2.93	2.79	2.40	3.32	2.76	2.99	2.23
	기타	3.24	3.52	2.80	2.75	1.67	3.33	2.56	2.77	2.01
	전체 평균	3.16	3.59	2.98	2.82	2.39	3.25	2.67	2.94	2.20
공공	행정지원	3.24	3.34	2.72	2.70	2.52	3.21	2.70	2.79	2.14
	민원봉사	3.17	3.42	2.90	2.62	2.67	3.57	2.69	2.78	2.15
	세무	2.56	3.28	3.00	3.40	3.00	2.78	3.13	2.46	3.05
	기술	3.29	3.58	2.75	2.31	2.64	3.37	2.49	2.77	2.12
	기타	3.51	3.54	2.86	2.41	2.00	3.59	2.44	2.67	2.02
	전체 평균	3.30	3.46	2.80	2.54	2.44	3.38	2.59	2.74	2.13

하게 정적으로, 직무탈진(r=-.226), p<.001)과는 유의미하게 부적 상관을 보였다. 다음으로, 상사의 일중독 성향은 예측변수인 TASW(r=.246, p<.001)와 유의미하게 정적으로, 결과변수인 직무탈진(r=.123, p<.01), 가용기대(r=.271, p<.001), 일-가정 갈등(r=.278, p<.001)과 유의미하게 정적 상관을 나타냈다. 다음으로, TASW는 사무실 내 초과근무(r=.098, p<.05), 가용기대(r=.225, p<.001), 일-가정 갈등(r=.389, p<.001)과 유의미한 정적 상관을 나타냈다. 다음으로, 사무실 내 초과근무는 직무탈진(r=.114, p<.05), 가용기대(r=.103, p<.05), 일-가정 갈등(r=.224, p<.001)과 유의미한 정적 상관을 나타냈다. 모든 변수 간 상관이 .7을 넘지 않으므로 다중공선성은 없는 것으로 판단된다(Dormann et al., 2013).

개인특성 및 조직 환경과 근무장소 요인 프로파일

개인특성 및 초과근무 실시 장소에 따른 LPA 분석결과, 모형 적합도는 표 4와 같이 나타났으며, 프로파일 내 개체 비율은 표 5와 같이 나타났다. 우선 개체 소속 비율이 5% 미만인 경우, 모형의 적합도와 상관없이 실질적으로 분류의 의미가 낮아지므로, 이를 충족하지 못하는 3모형, 5모형, 6모형을 분석에서 제외하였다(Hipp & Bauer, 2006; Merz & Roesch, 2011). 다음으로 전반적인 분류의 질을 나타내는 Entropy는 모든 유형에서 >0.7의 기준을 충족하였다. 또한, 4모형의 모형비교지수가 유의수준인 p<.05를 충족하지 못하였으나, 정보지수가 4모형까지 감소하였으며, 2모형의 경우 초과근무 수준에 따라서만 프로파일 분류가

표 3. 변수들의 기술통계 및 상관분석 결과(N=500)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 성별												
2. 연령	-.078											
3. 근속연수	-.107*	.465***										
4. 심리적 분리	-.009	.004	-.012									
5. 완벽주의	.015	.180***	.044	-.141**								
6. 상사의 일중독 성향	-.025	-.002	-.011	-.038	.214***							
7. TASW	.025	-.001	.003	-.270***	.134**	.246***						
8. 직장 내 초과근무	-.119**	.000	.064	-.088	.002	-.043	.098*					
9. 직무열의	-.022	.340***	.217***	-.059	.443***	.072	.043	-.082				
10. 직무탈진	.049	-.349***	-.204***	-.047	-.226***	.123**	.088	.114*	-.652***			
11. 가용기대	-.012	.013	.059	-.135**	.175***	.271***	.225***	.103*	.004	.209***		
12. 일-가정 갈등	-.046	-.095*	.030	-.249***	.001	.278***	.389***	.224***	-.125**	.380***	.401***	
M	_	45.76	9.37	3.19	3.55	2.94	2.75	4.67	3.28	2.65	2.89	2.18
SD	_	13.07	9.29	1.13	.47	.67	.86	8.25	.80	.62	.83	.79
왜도	_	_	_	-.147	-.107	-.194	-.244	.392	-.198	-.095	-.109	.447
첨도	_	_	_	-.935	.340	.216	-.601	-.985	.059	-.026	-.421	-.259

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

표 4. LPA 모델 적합도

프로파일 수	정보지수			분류의 질	모형비교지수	
	AIC	BIC	SSABIC	Entropy	LMRLRT	BLRT
2	6992.93	7060.36	7009.58	.817	p<.00	p<.001
3	6962.96	7055.69	6985.86	.834	p<.24	p<.001
4	6914.00	7032.01	6943.14	.737	p<.09	p<.001
5	6526.22	6669.52	6561.60	.989	p<.07	p<.001
6	6543.15	6711.47	6584.77	.911	p<.73	p<1.0

표 5. LPA 분류 비율

프로파일 수	1	2	3	4	5	6
2	288(57.6)	212(42.4)				
3	286(57.2)	24(4.8)	190(38.0)			
4	170(34.0)	117(23.4)	29(5.8)	184(36.8)		
5	147(29.4)	10(2.0)	104(20.8)	140(28.0)	99(19.8)	
6	140(28.0)	9(1.8)	56(11.2)	90(18.0)	91(18.2)	114(22.8)

N(%)

이루어지는 등 본 연구의 목적에 적합하지 않았다. 따라서 4모형을 최적 프로파일 수로 결정하였다.

프로파일별 결과변수 차이 검증

그림 2는 각 프로파일의 특징을 나타낸다. 우선 첫 번째 프로파일은 보통 수준의 개인요인과 높은 재택근무 및 낮은 초과근무를 보이므로, 업무와 비업무의 경계가 통합된 것으로 간주하여 '재택근무형(remote worker)'으로 명명하였다. 두 번째 프로파일은 높은 심리적 분리 수준을 보이고 그 외 특성의 수준이 낮아 업무 자체에 깊게 관여하지 않는 것으로 간주하여 '저관여형(low-involvement)'으로 명명하였다. 세 번째 프로파일은 가장 높은 심리적 분리 및 초과근무 수준을 보이는 동시에 그 외 개인요인이 모두 낮아 초과근무를 수행하고 있으나, 이는 직장에서 한정되며, 퇴근 후에는 업무 관련 생각을 하지 않는 집단으로 간주하여 '심리적 분리형(psychological detachment)'으로 명명하였다. 네 번째 프로파일은 낮은 심리적 분리와 함께 근무방식에 상관없이 전반적인 업무량이 많은 것으로 간주되어, 이를 '일중독형(workaholic)'으로 명명하였다.

프로파일별 예측변수의 기술통계를 표 6에 제시하였다. 표 6의 *P*-value는 *Z*값으로 변환한 예측변수의 평균이 '0'에 비해 유의미한 차이가 있는지를 검증한다. 프로파일별 직무 관련 결과변수의 차이를 확인하기 위해 LPA

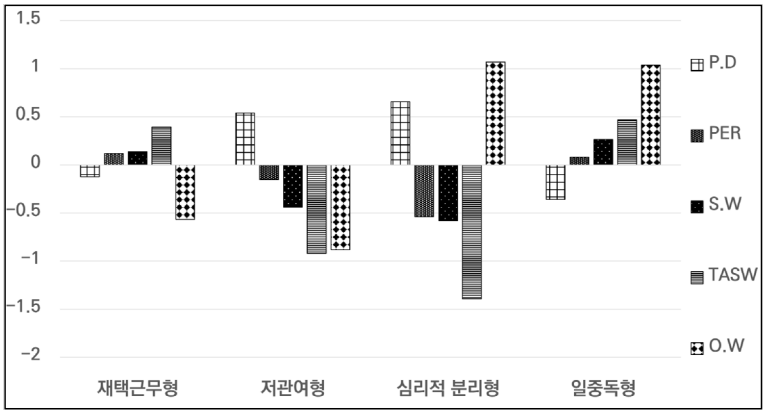


그림 2. 개인 특성 및 조직 환경 요인과 근무장소 요인에 관한 프로파일/ P.D=심리적 분리(psychological detachment), PER= 완벽주의(perfectionism), S.W=상사의 일중독 성향(supervisor's workaholism), O.W=초과근무(overtime work)

표 6. 개인 및 환경요인과 근무장소에 대한 프로파일의 기술통계

예측변수	프로파일	*Frequency*	*M*	*SD*	*P-Value*
심리적분리	재택근무형	170	-.13	.09	p=.18
	저관여형	117	.54	.15	p<.001
	심리적 분리형	29	.66	.31	p<.05
	일중독형	184	-.36	.08	p<.001
완벽주의	재택근무형	170	.12	.10	p=.22
	저관여형	117	-.16	.11	p=.15
	심리적 분리형	29	-.54	.47	p=.25
	일중독형	184	.08	.09	p=.36
상사의 일중독 성향	재택근무형	170	.14	.10	p=.19
	저관여형	117	-.44	.15	p<.01
	심리적 분리형	29	-.58	.34	p=.09
	일중독형	184	.26	.07	p<.001
TASW	재택근무형	170	.40	.14	p<.01
	저관여형	117	-.92	.15	p<.001
	심리적 분리형	29	-1.40	.15	p<.001
	일중독형	184	.48	.10	p<.001
직장 내 초과근무	재택근무형	170	-.57	.06	p<.001
	저관여형	117	-.89	.06	p<.001
	심리적 분리형	29	1.07	.22	p<.001
	일중독형	184	1.04	.06	p<.001

표 7. 프로파일에 따른 결과변수 차이

변수	프로파일	*Frequency*	*M*	*SD*	BCH
직무열의	재택근무형	170	.07	.09	-
	저관여형	117	-.02	.13	
	심리적 분리형	29	-.19	.28	
	일중독형	184	-.03	.08	
직무탈진	재택근무형	170	-.00	.09	2<4
	저관여형	117	-.30	.14	
	심리적 분리형	29	-.07	.24	
	일중독형	184	.22	.08	
가용기대	재택근무형	170	.14	.09	2=3<1=4
	저관여형	117	-.59	.11	
	심리적 분리형	29	-.33	.22	
	일중독형	184	.31	.08	
일-가정 갈등	재택근무형	170	.15	.09	2=3<1<4
	저관여형	117	-.80	.10	
	심리적 분리형	29	-.57	.17	
	일중독형	184	.50	.08	

1=재택근무형, 2=저관여형, 3=심리적 분리형, 4=일중독형

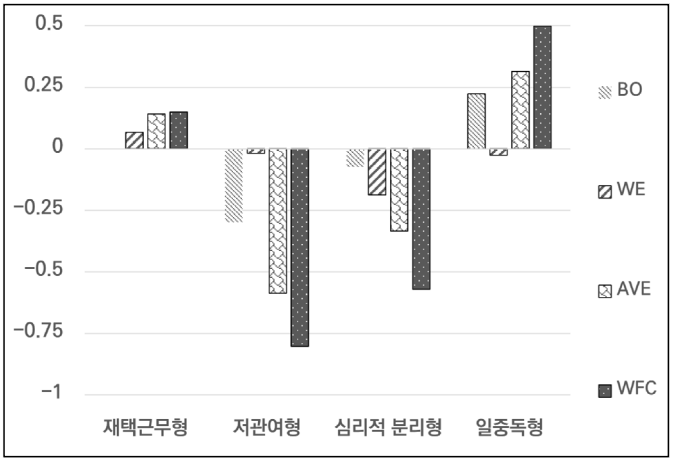


그림 3. 프로파일별 결과변수 차이/ BO=직무탈진(burnout), WE=직무열의(work engagement), AVE=가용기대(availability expectation), WFC=일-가정 갈등(work-family conflict)

의 평균 차이 검증방법인 BCH를 실시하였으며(Asparouhov & Muthen, 2014), 프로파일별 결과변수 차이 검증 결과는 표 7에 제시하였다. 각 프로파일에 따른 직무 관련 결과변수의 차이검증 결과, 직무열의에서는 프로파일에 따른 유의미한 차이가 없었으며, 직무탈진은 '일중독형'이 '저관여형'보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 다음으로 가용기대는 '저관여형'과 '심리적 분리형'보다 '재택근무형'과 '일중독형'이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 마지막으로, 일-가정 갈등의 경우 '저관여형'과 '심리적 분리형'보다 '재택근무형'과 '일중독형'의 수준이 높았으며, '재택근무형'과 '일중독형'에서도 유의미한 차이가 발견되었다.

논 의

본 연구는 스마트워크 환경에서 종업원의 경계를 관리 스타일에 따른 프로파일을 도출하고, 이를 통한 직무 관련 결과변수 차이를 검증하였다. 이를 위해 개인마다 다양한 경계관리 프로파일을 형성할 수 있다는 이론과 실증연구들을 기반으로 행동, 성향, 타인과의 관계의 측면을 이용하여 다차원적인 경계 관리 프로파일을 탐색하고자 하였다(Clark, 2000; Urbanavičiūtė et al., 2023; Kossek et al., 2012). 또한, 경계이론에서 전통적으로 시간과 공간이 구분 기준으로 작용하는 점을 고려하여 초과근무 변수를 포함하는 등 환경적 요인을 조합하여 결과변수를 포괄적으로 설명하고자 하였다(Clark, 2000). 본 연구의 분석결과에 대한 종합적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 잠재프로파일 분석 결과로 나타난 네 가지 유형 관련하여 심리적 분리는 다른 개인 요인들과 상반되는 양상을 보였는데, 구체적으로 경계 관리 방식의 통합에 해당하는 '재택근무형', 근무시간이 가장 높을 것으로 추측되어 이에 대처하고자 하는 '일중독형'에서 낮은 수준을 나타냈다. 그러나 '심리적 분리형'에서는 높은 수준으로 나타났는데, 업무량과 같이 개인에게 부과되는 스트레스가 많아도 퇴근 후 업무 관련 사고를 하지 않는 것을 알 수 있다. 다만 '저관여형', '심리적 분리형'과 같이 심리적 분리 수준이 높은 유형의 경우에도 직무열의 수준이 높게 나타나지 않았다.

둘째, 근무장소와 근무시간이 종업원의 웰빙에 미치는 영향력이 확인되었다. '재택근무형'과 '심리적 분리형'은 초과근무를 수행한다는 점에서 유사한 속성을 지니나, 이를 수행하는 장소가 각각 자택과 직장이라는 점에서 다르다. 그러나 '재택근무형'은 '심리적 분리형'에 비해 가용기대와 일-가정 갈등에서 유의미하게 높은 수준으로 나타났다. 이러한 결과는 근무시간 이후 자택에서 업무를 처리하는 것이 일과 단절되는 심리적 분리 수준을 낮출 수 있다는 선행연구와 일치한다(Derks et al., 2014). 실제로 '심리적 분리형'의 심리적 분리 수준은 프로파일 유형 중 가장 높았으며, 해당 유형은 낮은 수준의 직무탈진 및 유의하게 낮은 가용기대와 일-가정 갈등을 보고하였다. 다만 일-가정 갈등에서 높은 수준을 기록한 다른 유형인 '일중독형'은 '재택근무형'보다 유의미하게 높은 것으로 나타났는데, 이는 해당 유형의 절대적인 근무시간에 의한 결과로 볼 수 있다. 즉, 정규 근무시간 이후 직장에서 초과근무를 수행하고, 퇴근 후에도 자택에서 계속하여 업무 관련 활동을 수행한다면 가정에서 요구되는 역할을 적절히 수행하지 못할 수 있기 때문이다.

위와 같은 프로파일은 일중독과 직무열의로 LPA를 수행하여 ‘일중독 집단’, ‘저관여 집단’이 도출된 선행연구(남기은, 이선희, 2023)와도 일부 유사하다. 다만 해당 선행연구에서는 개인의 일중독 성향을 다루었으나, 본 연구에서는 상사라는 조직요인과 근무장소라는 환경적 요인을 다루어 프로파일을 도출했다는 점에서 차별점이 있다.

본 연구의 학문적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 기존 연구에서 비교적 생소한 초과근무 및 근무장소 변수를 포함하였으며, 이를 개인요인과 결합하여 직무 관련 결과변수에 관한 폭넓은 설명을 제공하고자 하였다. 다수의 선행연구에서는 근무시간 이후의 활동이 심리적 분리 방해(Eichberger & Derks, 2021), 일-가정 방해(Derks et al., 2016) 등 업무 영역이 비업무적 영역에 미치는 부정적 효과에 주목하였으나, 본 연구는 변수가 가지는 양면적 속성에 주목하여 관련성을 검증하고자 하였다(Kuhner et al.,2023). 또한, 비록 직무열의에 대한 명확한 해석이 어려우나, ‘재택근무형’의 직무열의 수준은 다른 유형들에 비해 높은 수준으로, 해당 유형이 갖는 업무적 특성을 일부 반영하였으며, 이는 자원보존이론에 따른 자원 획득을 위한 회복경험의 결과로 볼 수 있고, 분석결과에서도 해당 유형은 ‘일중독형’에 비해 유의미하게 낮은 직무탈진 수준을 보고하였다(Hobfoll, 1989; Sonnentag & Fritz, 2007).

둘째, 본 연구는 경계이론에 입각하여 개인의 경계 관리 방식을 다차원적으로 설명하였으며, 이를 위해 전통적 경계인 시 · 공간 경계를 포함하였다. 이 과정에서 지금까지 TASW, 가용기대 등 국내 연구장면에서는 새로운 변수를 사용하여 관련 결과를 설명하였으며 연구분야의 범위를 확장하고자 하였다. 근무시간 이후 업무 관련 활동을 다룬 국내 선행연구가 다수 존재하나(e.g., 김다윤, 허창구, 2019; 지서현, 이선희, 2020), 본 연구는 변수를 측정하기 위한 척도를 사용하였다는 점에서 연구의 의의를 지닌다.

마지막으로, 본 연구에서는 각 경계 관련 예측변수가 개인의 전반적인 웰빙에 미치는 영향력을 확인하기 위해 직장 내 · 외를 포괄하는 변수를 사용하였다. 즉, 직무열의와 직무탈진 등 직장 내 변수에 한정되지 않고, TASW와 일-가정 갈등 등 가정에서의 변수를 함께 고려하여 종업원의 웰빙을 넓은 범주에서 설명하고자 하였다. 이에 따라‘일중독형’은 조직구조이론과 같이 직장 내 근무와 관련된 관리자들이나 조직문화가 구성원의 행동에 영향을 주어 초과근무를 상쇄할만한 적절한 회복활동 및 시간이 부족하기 때문에 직무탈진에서도 가장 높은 수준으로 나타난 것으로 볼 수 있다(Giddens, 1984; Clark et al., 2016). 비록 본 연구에 사용된 직무 관련 결과변수와 선행요인을 다룬 연구가 다수 존재하나(e.g., Hakanen et al., 2006), 이를 초과근무 및 근무장소와 같은 경계변수와 접목한 연구는 부족한 편이다. 따라서 본 연구는 개인중심적 접근법인 잠재프로파일 분석을 이용하여 경계와 관련된 다양한 요인을 통합적으로 고려하였으며, 복합적으로 변수 간 관계를 설명하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 스마트워크로 나타날 수 있는 부정적 측면을 확인하였다. 연구결과를 살펴보았을 때 ‘재택근무형’과 같이 가정에서 근무하는 종업원은 기대에 대한 압박으로 업무와 분리되지 못하고, 비업무 영역이 침해받을 수 있다. 또한, 근무시간 이후에도 업무 관련 커뮤니케이션에

지속적으로 응하는 종업원은 '연락에 대한 압박(telepressure)'을 지각하여 소진으로 이어지는 등 부정적인 증상이 나타날 수 있다(Gombert et al., 2018). 이러한 측면에서 '연결차단권'의 법제화가 필요하며, 최근 미국 내 법제화 및 호주에서의 정식 제도 도입 등의 추세에도 주목해야 할 것이다(김가연, 2024; 김혜인, 2024). 스마트워크 및 ICT를 통해 근무시간 이후 업무와 연결되는 것은 범세계적 추세이나, 이에 대한 부정적 결과에 개입하기 위한 국가적 정책은 미비하다. 따라서 조직 및 조직의 관리자는 근무시간 이후 커뮤니케이션을 최소화하거나 금지하는 사내 규정이나 제도를 도입하거나 조직문화의 정착을 위해 노력해야 할 필요가 있다.

국내 기업에서도 연결차단권 혹은 퇴근 후 개인시간 보장 제도는 충분히 실행 가능하다. 다만 현재 국내의 경우 프랑스나 호주와 같이 포괄적 법률이 시행 중이지는 않기 때문에 단위 조직 차원의 정책과 규정 설계가 핵심이 될 것이다. 예를 들어, 단체협약 및 취업규칙에 근무시간 외 업무 연락의 원천적 금지와 예외 사유(비상사태, 안전 및 보안, 교대인수인계 등)를 명문화하고, 연락 가능 시간대와 의사소통 채널과 승인 절차를 규정하거나, 사내 그룹웨어나 디지털 워크플레이스(플랫폼)에 대한 설정으로 기술적 억제(ex. 야간 및 주말 메일 지연발송, 메신저 DND 기본 적용, 서버 수준 푸시 차단 시간대, 외부 고객 자동응답 등)를 도입한다. 또한, 관리지표를 개정하여 팀별 '근무시간 외 메시지량' 대시보드, 관리자 평가에 '근무시간 외 연락 최소화', 위반 시 절차적 시정조치 등을 도입할 수 있을 것이다. 이러한 정책과 규정 설계에 있어 국내 기업의 특성과 환경을 반영하여 참조 가능한 모범적 프레임 및 해외 사례를 상세히 살펴보아야 할 것이다.

본 연구의 한계점 및 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 개인 및 조직요인과 근무장소 요인을 예측변수로 사용하여 잠재프로파일 분석을 진행하였으며, 경계이론에 입각하여 포괄적으로 결과변수를 설명하고자 하였다. 그러나 행동을 나타내는 심리적 분리와 근무장소에 따라 프로파일이 구분되었으며, 그 외 요인은 유형에 따라 비교적 유사한 형태를 띄는 것으로 나타났다(그림 2). 즉, 해당 요인들이 프로파일 분류에 직접적으로 영향을 끼쳤다고 간주하기 어렵다. 따라서 후속 연구에서는 해당 특성과 관련된 추가적인 예측변수를 사용하여 분석을 진행할 필요가 있다. 또한, 프로파일 간 직무열의의 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 직무열의는 현재까지도 직무탈진과의 관련성으로 그 개념적 논의가 이어지고 있다(Halbesleben, 2010). 즉, 직무열의는 직무탈진에 반대되는 개념으로 제안되었으며, 두 개념을 함께 다룬 연구에서도 효과의 방향성이 바뀌어 나오는 등 관련성이 검증되었다(Maslach et al., 1997). 본 연구에서도 직무탈진과 상반되는 결과를 예상할 수 있으나, 유의미한 차이를 발견하지 못했다. 이와 관련하여 Schaufeli 등(2002)은 직무열의가 직무탈진의 반대 개념이 아닌 성취감과 그에 따른 업무에 대한 동일시가 포함된 차별화된 변수라고 제안하고 있다. 따라서 직무탈진 수준이 유의미하게 차이가 나타난 '저관여형' 유형과 '일중독' 유형의 결과가 직무열의에서 반드시 반대로 적용되지 않았을 가능성도 존재한다.

둘째, 본 연구에서는 Hewitt과 Flett(1991)의 다차원 완벽주의 척도의 하위요인 중 자기지향 완벽주의와 사회부과 완벽주의를 통합하여

분석을 진행하였다. 척도가 신뢰도 기준을 충족하나, 자기지향 완벽주의는 개인이 스스로에게 엄격한 기준을 부여하고 이를 충족하기 위한 것과 관련되고, 사회부과 완벽주의는 중요한 타인이 본인에게 높은 기준을 부여하였고, 이를 충족하기 위해 노력해야 한다는 것과 관련되므로 두 개념은 일부 상이하다고 볼 수 있다(Hewitt, & Flett, 1991). 비록 선행연구 및 본 연구에서의 두 요인 간 높은 상관이 도출되었으나(고수진, 이수림, 2022), 보다 정확한 프로파일 분류를 위해 개별적인 분석이 필요할 것이다.

셋째, 초과근무 응답 및 분석 과정에서 오류가 발생했을 가능성을 배제할 수 없다. 본 연구에서는 초과근무를 주관식 단일 문항으로 측정하였으나, 이를 객관적 지표로 간주하기 어렵다. 구체적으로, 극단치 영향력을 고려하여 비율에 맞게 초과근무 수준을 1~5점으로 나누었으나, 이 과정에서 적합한 프로파일 분류 및 결과변수 간 관계를 과대 추정하거나 과소 추정할 수 있다. 해당 측정 방법은 대부분의 초과근무 관련 연구에서 사용하고 있지만(eg., Ko & Choi, 2019; Schleupner & Kuhnel, 2021) 후속 연구에서는 보다 정확한 측정을 위한 척도를 개발하거나 더 정확한 측정방식을 사용하여 연구에 적용할 필요가 있다.

넷째, 프로파일을 해석하는 과정에서 TASW와 초과근무가 단순히 근무시간으로 해석될 가능성이 있다. 이는 두 개념 모두 근무시간 이후의 추가적인 업무 활동이며, 노동 강도 혹은, 직무요구 수준에 따른 프로파일 도출 및 해석일 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 두 개념 간 정확한 구분을 통해 개별적인 분석으로 프로파일을 분류하는 방식을 사용할 필요성이 있다.

다섯째, 본 연구는 표본 구성의 다양성 측에서 한계를 지니고 있다. 비록 민간 및 공공기업 내 다양한 직군으로 분류하였으나, 해당 집단의 특성에 따른 프로파일의 변화는 살펴보지 않았다. 또한, 표본 수집 단계에서 거주 지역이나 직장의 소재지 등을 측정하지 않아 그 차이를 확인하지 못한 점도 후속연구에서 살펴보아야 할 부분이다. 향후 연구에서는 업종 및 지역과 같은 환경 및 맥락 요소가 경계관리 프로파일에 미치는 영향을 탐색하는 등 추가적인 세부 집단의 비교가 검증될 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구는 횡단면 설계를 사용하여 변수 간 관계를 탐색하였으므로 변수 간 인과관계 추론에 한계가 있다. 예를 들어, '일중독형'의 특성들이 직무탈진을 유발하는지, 직무탈진을 경험하는 개인이 '일중독형'의 특성을 보이는 것인지 명확하지 않다. 또한, 특정 시점의 프로파일만을 확인하여 시간의 흐름에 따른 변화를 파악하기 어렵다는 한계점이 있다. 후속 연구에서는 변수 간 인과관계와 프로파일의 변동성을 파악하기 위해 종단연구를 진행하거나 잠재전이분석(Latent Transition Analysis)를 사용하여 이를 살펴볼 필요가 있다.

이러한 한계점에도 불구하고 본 연구는 기존 연구들이 주로 개인 특성이나 조직 요인을 개별적으로 다루어 온 것과 달리 이론적 관점에서 개인, 조직, 근무장소 요인을 동시에 고려하여 잠재프로파일을 도출함으로써 일-가정 경계 관리에 대한 보다 종합적인 이해를 제시하였다. 또한, 네 가지 프로파일 유형을 확인하고 이에 따른 직무 관련 변수의 차이를 실증적으로 검증함으로써 다양한 근무 맥락에서 조직구성원의 경험을 설명할 수 있는 새로운

틀을 제공하였다. 본 연구는 조직 차원에서 근무환경 설계나 경계 관리 지원정책을 마련하는 데 실질적 시사점을 줄 수 있으며, 종업원 개인에게도 개인의 특성과 조직 환경에 적합한 경계 관리 전략을 모색하는 데 유용한 근거를 제공할 수 있을 것이다.

참고문헌

강민정, 박성미 (2020). [디지털서울 이슈리포트] 스마트워크 정책 동향: 주요국 원격근무를 중심으로. 2020-02. https://smart.seoul.go.kr/board/41/1703/board_view.do. (검색일 :2023. 12. 02)

고수진, 이수림 (2022). 완벽주의 유형과 일중독에 따른 심리적 소진의 차이. 한국콘텐츠학회논문지, 22(7), 290-306.

김경필 (2023. 03. 06.). 퇴근 후 회사 연락에 답 안 할 권리... 정부, '연결차단권' 추진. *조선일보* (https://www.chosun.com/national/labor/2023/03/06/QODOBPWR6JDFBKDX2S7HVT7HQE/) (검색일: 2023. 12. 01)

김다윤, 허창구 (2019). 근무시간 외 업무관련 스마트폰 사용이 정서소진과 직무열의에 미치는 영향: 일 관련 반추와 분리선호의 조절된 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 32(2), 215-240.

남기은, 이선희 (2023). 일중독과 직무열의 다차원 모형을 이용한 잠재프로파일 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 36(1), 67-86.

박병인 (2015). 업무과부하가 일중독과 업무열의에 미치는 영향. 국내박사학위논문, 한양대학교.

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

신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 1-17.

안정훈 (2023. 10. 29.). 상위 관리자 10명 중 6~7명 "재택근무 비효율적". *연합뉴스* https://www.yna.co.kr/view/AKR20231029007000004 (검색일: 2023. 12. 09)

알스퀘어 (2022. 03. 25.). "재택근무 확산에도"… 직장인 10명 중 4명 '오피스 출근' 선호. *알스퀘어. https://www.rsquare.co.kr/media-room/?bmode=view&idx=18388674* (검색일: 2023. 12. 13)

이선희, 남기은 (2019). 일중독과 직무열의가 수면에 미치는 영향: 경험표집방법을 통한 심리적 분리의 매개효과 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 32(4), 419-437.

이정재 (2006). 신입사원의 멘토링과 조직적응: 적극성을 조절변수로. HRD 연구, 8(2), 1-35.

인크루트 (2023. 03. 31.) 업무시간 외 연락금지 법제화 필요 VS 과잉규제… 50대50으로 의견 팽팽. https://news.incruit.com/news/newsview.asp?newsno=435280 (검색일 :2024. 01. 09)

정승아 (2013). 대학생의 사회적으로 부과된 완벽주의와 자기구실 만들기 전략의 관계에서 수치심 및 부정적 인지대처의 매개효과. 국내석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.

조선경, 신제구 (2018). 상사의 비인격적 행동이 구성원의 조직 일탈에 미치는 영향: 사회적으로 부과된 완벽주의 및 경쟁의 직렬다중매개를 중심으로. 리더십연구, 9(3), 29-63.

지서현, 이선희 (2020). 근무시간 후 직무활동과 직장관련 사교활동이 회복과 직무열의에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 33(4), 353-371.

통계청 (2023. 10. 24.). *경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과*. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=210&act=view&list_no=427625 (검색일 :2024. 02. 03)

A Grandey, A., L Cordeiro, B., & C Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of occupational and Organizational Psychology, 78*(3), 305-323.

Afota, M. C., Robert, V., & Vandenberghe, C. (2021). The interactive effect of leader-member exchange and psychological climate for overwork on subordinate workaholism and job strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(4), 495-509.

Ahmakjian, L. C., & Robinson, P. (2001). Safety in numbers: downsizing and the deinstitutionalization of permanent employment in Japan. *Administrative Science Quarterly*, *46*(4), pp. 622-658.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes, 50*(2), 179-211.

Allen, D. K., & Shoard, M. (2005). Spreading the load: Mobile information and communications technologies and their effect on information overload. Information Research: An International Electronic Journal, 10(2), n2.

Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 1*(1), 99-121.

Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *105*(6), 539.

Ambrose, M. L., Schminke, M., & Mayer, D. M. (2013). Trickle-down effects of supervisor perceptions of interactional justice: a moderated mediation approach. *Journal of Applied Psychology, 98*(4), 678.

Appleton, P. R., Hall, H. K., & Hill, A. P. (2009). Relations between multidimensional perfectionism and burnout in junior-elite male athletes. *Psychology of sport and exercise, 10*(4), 457-465.

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review, 25*(3), 472-491.

Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Using the BCH method in Mplus to estimate a distal outcome model and an arbitrary secondary model. *Mplus Web Notes, 21*(2), 1-22.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of vocational behavior*, *80*(2), 555-564.

Barrow, J. C., & Moore, C. A. (1983). Group interventions with perfectionistic thinking. *Personnel & Guidance Journal, 61*(10).

Baumol, W. J., Blinder, A. S., & Wolff, E. N. (2003). Downsizing in America: Reality, causes, and consequences. *Russell Sage Foundation.*

Beckers, D. G., Van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Taris, T. W., & Geurts, S. A. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. Work & Stress, 22(1), 33-50.

Berg, P., Appelbaum, E., Bailey, T., & Kalleberg, A. L. (2004). Contesting time: International comparisons of employee control of working time. *Industrial and Labor Relations Review, 57*(3), 331-349.

Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of counseling psychology*, *47*(4), 469.

Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of management*, *33*(4), 592-610.

Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/ personal life balance, and the segmentation integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(4), 2007, pp. 365-375.

Burns, D. D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology today*, *14*(6), 34-52.

Carmona-Halty, M. A., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). The Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES-9S): Factorial validity, reliability, and measurement invariance in a Chilean sample of undergraduate university students. *Frontiers in psychology*, *10*, 1017.

Carvalho, V. S., Correia, I., & Chambel, M. J. (2021). Is it ok to be connected outside the office? The impact on well-being at work and the mediating role of the work and family relationship. *International Journal of Organizational Analysis, 30*(6), 1856-1856.

Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., & Chambel, M. J. (2021). Please, do not interrupt me: Work-family balance and segmentation behavior as mediators of boundary violations and teleworkers' burnout and flourishing. *Sustainability*, *13*(13), 7339.

Cavazotte, F., Heloisa Lemos, A., & Villadsen, K. (2014). Corporate smart phones: Professionals' conscious engagement in escalating work connectivity. New Technology, Work and Employment, 29(1), 72-87.

Chamberlin, C. M., & Zhang, N. (2009). Workaholism, health, and self acceptance. *Journal of Counseling & development, 87*(2), 159-169.

Chong, S., Huang, Y., & Chang, C. H. D. (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, *105*(12), 1408.

Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual differences, 48*(7), 786-791.

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.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations, 53*(6), 747-770.

Cox, S. L., & Chen, J. (2015). Perfectionism: A contributor to social anxiety and its cognitive processes. Australian Journal of Psychology, 67(4), 231-240.

Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human relations, 69*(5), 1045-1068.

Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D., & Bakker, A. B. (2014). Switching on and of f⋯: Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities?. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(1), 80-90.

Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *88*(1), 155-177.

Dickie-Clark, H. F. (1984). Anthony Giddens's theory of structuration. *CTheory, 8*(1-2), 92-111.

Dormann, C. F., Elith, J., Bacher, S., Buchmann, C., Carl, G., Carré, G., García Marquéz, J. R., Gruber, B., Lafourcade, B., Leitão, P. J., Münkemüller, T., McClean, C., Osborne, P. E., Reineking, B., Schröder, B., Skidmore, A. K., Zurell, D., & Lautenbach. S. (2013). Collinearity: a review of methods to deal with it and a simulation study evaluating their performance. *Ecography, 36*(1), 27-46. https://www.jstor.org/stable/ecography.36.1.27

Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal, 45*(2), 331-351.

Dumas, T. L., & Sanchez-Burks, J. (2015). The professional, the personal, and the ideal worker: Pressures and objectives shaping the boundary between life domains. Academy of Management Annals, 9(1), 803-843.

Eichberger, C., Derks, D., & Zacher, H. (2021). Technology-assisted supplemental work, psychological detachment, and employee well-being: A daily diary study. *German Journal of Human Resource Management, 35*(2), 199-223.

Eichberger, C., Derks, D., & Zacher, H. (2022). A daily diary study on technology-assisted supplemental work, unfinished tasks, and sleep: The role of problem-solving pondering. *International Journal of Stress Management, 29*(1), 61.

Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and

work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human relations*, *63*(1), 63-82.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (2011). Predicting and changing behavior: The reasoned action approach. *Psychology Press*.

Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., & Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology, 97*(4), 854.

Friede, A., & Ryan, A. M. (2005). The Importance of the Individual: How Self-Evaluations Influence the Work-Family Interface. *Lawrence Erlbaum Associates*.

Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: the role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 977.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology, 77*(1), 65.

Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. Journal of Vocational Behavior, 107, 86-99.

Ghosh, D., Sekiguchi, T., & Fujimoto, Y. (2020). Psychological detachment: A creativity perspective on the link between intrinsic motivation and employee engagement. Personnel review, 49(9), 1789-1804.

Hahn, V. C., & Dormann, C. (2013). The role of partners and children for employees' psychological detachment from work and well-being. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 26.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology, 43*(6), 495-513.

Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research, 8*(1), 102-117.

Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A journal of human behavior*.

Harmer, B. M., & Pauleen, D. J. (2012). Attitude, aptitude, ability and autonomy: The emergence of 'offroaders', a special class of nomadic worker. Behaviour & Information Technology, 31(5), 439-451.

Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of personality and social psychology, 60*(3), 456.

Hewitt, P. L., Flett, G. L., Sherry, S. B., Habke, M., Parkin, M., Lam, R. W., ... & Stein, M. B. (2003). The interpersonal expression of perfection: perfectionistic self-presentation and

psychological distress. Journal of personality and social psychology, 84(6), 1303.

Hewitt, P. L., Flett, G. L., Turnbull-Donovan, W., & Mikail, S. F. (1991). The Multidimensional Perfectionism Scale: Reliability, validity, and psychometric properties in psychiatric samples. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology, 3*(3), 464.

Hipp, J. R., & Bauer, D. J. (2006). Local solutions in the estimation of growth mixture models. Psychological methods, 11(1), 36.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist, 44*(3), 513.

Innes, P., & Littler, C. (2004), A decade of downsizing: understanding the contours of change in Australia, 1990-99, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *42*(2), pp. 229-242.

Jirjahn, W. (2008). On the determinants of shift work and overtime work: Evidence from German establishment data. *British Journal of Industrial Relations, 46*(1), 133-168

Kao, K. Y., Chi, N. W., Thomas, C. L., Lee, H. T., & Wang, Y. F. (2020). Linking ICT availability demands to burnout and work-family conflict: The roles of workplace telepressure and dispositional self-regulation. *The Journal of Psychology, 154*(5), 325-345.

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.

Kelloway, E. K., Sivanathan, N., Francis, L., & Barling, J. (2005). Poor leadership. *Handbook of work stress*, 89-112.

Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International journal of environmental research and public health*, *12*(1), 652-666.

Kim, N., Kang, Y. J., Choi, J., & Sohn, Y. W. (2020). The crossover effects of supervisors' workaholism on subordinates' turnover intention: The mediating role of two types of job demands and emotional exhaustion. *International journal of environmental research and public health, 17*(21), 7742.

Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). The role of work–nonwork boundary management in work stress recovery. International Journal of Stress Management, 23(2), 99.

Ko, Y. J., & Choi, J. N. (2019). Overtime work as the antecedent of employee satisfaction, firm productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior, 40*(3), 282-295.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of vocational behavior, 68*(2), 347-367.

Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 112-128.

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work home

segmentation or integration: A person environment fit perspective. Journal of Organizational Behavior: *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27*(4), 485-507.

Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(3), 575-594.

Kühner, C., Rudolph, C. W., Derks, D., Posch, M., & Zacher, H. (2023). Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 142*, 103861.

Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations, 43*(3), 239-257.

Landry, G., & Vandenberghe, C. (2009). Role of commitment to the supervisor, leader-member exchange, and supervisor-based self-esteem in employee-supervisor conflicts. *The Journal of social psychology, 149*(1), 5-28.

Lawrence, B. S., & Zyphur, M. J. (2011). Identifying organizational faultlines with latent class cluster analysis. *Organizational Research Methods, 14*(1), 32-57.

Lee, Y. (2023). ICT use, internal communication satisfaction, and engagement of working-from-home employees: The moderating role of affiliative tendency. *Computers in human behavior, 138*, 107472.

Liang, Y. W., & Chu, C. M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: an international journal, 37*(5), 645-660.

Littler, C. R., & Innes, P. (2004). The paradox of managerial downsizing. *Organization Studies, 25*(7), 1159-1184.

Marino, L., & Capone, V. (2021). Smart working and well-being before and during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *European journal of investigation in health, psychology and education, 11*(4), 1516-1536. doi: 10.3390/ejihpe11040108.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). Maslach burnout inventory manual. *Mountain View*, CA: CPP.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Scarecrow Education.*

Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior, 77*(3), 447-460.

Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization science, 24*(5), 1337-1357.

Mellner, C., & Aronsson, G. (2014). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Old site of Nordic Journal of Working Life Studies, 4*(4), 7-23.

Methot, J. R., & LePine, J. A. (2016). Too close for comfort? Investigating the nature and

functioning of work and non-work role segmentation preferences. *Journal of Business and Psychology, 31*, 103-123.

Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(2), 349-367.

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.

Nagy, S., & Davis, L. G. (1985). Burnout: A comparative analysis of personality and environmental variables. Psychological reports, 57(3_suppl), 1319-1326.

Nakamura, K., Seto, H., Okino, S., Ono, K., Ogasawara, M., Shibamoto, Y., ... & Nakayama, K. (2012). Long absence from work due to sickness among psychiatric outpatients in Japan, with reference to a recent trend for perfectionism. *Iranian journal of public health, 41*(1), 17.

Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2007). The individual in the changing working life. *Cambridge University Press.*

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. Journal of applied psychology, 81(4), 400.

Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of "home" and "work". In *Sociological forum* (Vol. 11, pp. 563-582). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.

OECD.(2023). Hours worked. *OECD*. https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html

Pacht, A. R. (1984). Reflections on perfection. *American psychologist, 39*(4), 386.

Palm, K., Bergman, A., & Rosengren, C. (2020). Towards more proactive sustainable human resource management practices? A study on stress due to the ICT-mediated integration of work and private life. *Sustainability*, *12*(20), 8303.

Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management, 18*(2), 133.

Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home. *Journal of occupational health psychology, 16*(4), 457.

Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. International journal of stress management, 12(1), 43.

Piszczek, M. M., & Berg, P. (2014). Expanding the boundaries of boundary theory: Regulative institutions and work-family role management. *Human Relations, 67*(12), 1491-1512.

Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family→ work interface. *Journal of management*, *36*(4), 1011-1039.

Rabenu, E., & Aharoni-Goldenberg, S. (2017).

Understanding the relationship between overtime and burnout. *International Studies of Management & Organization, 47*(4), 324-335.

Reinke, K., & Gerlach, G. I. (2022). Linking availability expectations, bidirectional boundary management behavior and preferences, and employee well-being: An integrative study approach. *Journal of Business and Psychology, 37*(4), 695-715.

Richardson, K., & Benbunan-Fich, R. (2011). Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time. *Information and Organization*, *21*(3), 142-160.

Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills, 88(2),* 199-210.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well being?. *Applied psychology*, 57(2), 173-203.

Schleupner, R., & Kühnel, J. (2021). Fueling work engagement: The role of sleep, health, and overtime. *Frontiers in public health, 9*, 592850.

Sherry, S. B., Stoeber, J., & Ramasubbu, C. (2016). Perfectionism explains variance in self-defeating behaviors beyond self-criticism: Evidence from a cross-national sample. *Personality and Individual Differences, 95*, 196-199.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions?. *Industrial health, 50*(4), 316-321.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 204.

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.

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.

Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of vocational Behavior, 76*(3), 355-365.

Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*(3), 257-276.

Thompson, M., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2021). Putting family first as a boundary management tactic. Career Development International, 26(1), 1-15.

Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2022). The association of work-related extended availability

with recuperation, well-being, life domain balance and work: A meta-analysis. *Organizational Psychology Review, 12*(4), 387-427.

Todisco, L., Tomo, A., Canonico, P., & Mangia, G. (2023). The bright and dark side of smart working in the public sector: employees' experiences before and during COVID-19. *Management Decision(61)*13, 85-102, doi: https://doi.org/10.1108/MD-02-2022-0164

Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C., & Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management, 19*(5), 593-618.

Urbanavičiūtė, I., Lazauskaitė Zabielskė, J., & Žiedelis, A. (2023). Re drawing the line: Work home boundary management profiles and their dynamics during the pandemic. *Applied Psychology, 72*(4), 1506-1527.

Weigelt, O., & Syrek, C. J. (2017). Ovsiankina's great relief: How supplemental work during the weekend may contribute to recovery in the face of unfinished tasks. International Journal of Environmental Research and Public Health, 14(12), 1606.

Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery?. *Journal of Business and Psychology*, 33, 727-740.

Wong, K., Chan, A. H., & Ngan, S. C. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: a meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International journal of environmental research and public health, 16*(12), 2102.

Wu, T. Y., & Hu, C. (2013). Abusive supervision and subordinate emotional labor: The moderating role of openness personality. *Journal of Applied Social Psychology*, *43*(5), 956-970.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. International journal of stress management, 14(2), 121.

Yaniv, G. (1995). Burnout, absenteeism, and the overtime decision. *Journal of Economic Psychology, 16*(2), 297-309.

Zhang, N., Shi, Y., Tang, H., Ma, H., Zhang, L., & Zhang, J. (2021). Does work-related ICT use after hours (WICT) exhaust both you and your spouse? The spillover-crossover mechanism from WICT to emotional exhaustion. *Current Psychology*, 1-16.

투고일자: 2025-10-01
수정일자: 2025-00-00
게재일자: 2025-11-06

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2025. Vol. 38, No. 4, 519-554
https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i4.519-554

Latent Profile Analysis of Individual, Organizational, and Workplace Factors: A Boundary Theory Approach*

Lee, Jae-Bong **Lee, Jong-Hyun†**

ORP Institute Gyeongsang National University

This study is an empirical investigation that explored profiles of individual and organizational factors, as well as types of overtime work, based on boundary theory. Using data from Korean employees, the study derived profiles by examining psychological detachment, perfectionism, supervisor's workaholism, Technology-Assisted Supplemental Work (TASW, i.e., supplemental work using smart devices), and overtime work at the office. It further identified the characteristics of each profile and analyzed differences in job-related outcomes, including work engagement, burnout, availability expectations, and work-family conflict. Latent Profile Analysis (LPA) was conducted using Mplus 8.1 with data from 500 employees, resulting in four distinct profiles: "Remote Work," "Low-Involvement," "Psychological Detachment," and "Workaholic." The BCH method was then applied to examine differences in outcome variables across profiles, revealing significant differences in burnout, availability expectations, and work-family conflict. This study highlights the importance of comprehensively considering not only organizational and family-related individual factors but also boundary-related factors such as work location and working hours associated with overtime work. Finally, the implications and limitations of the study are discussed.

Key words : Boundary Theory, Work Location, Overtime Work, Smartwork, Latent Profile Analysis

---

* This article is an expanded and revised version of the first author Jaebong Lee's 2025 M.A. thesis (Department of Psychology, Graduate School, Gyeongsang National University)

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