

일중독성향의 선행변인과 결과변인에 관한 연구

정 병 석

탁 진 국[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구는 일중독성향에 영향을 미치는 개인특성 선행변인과 일중독성향의 결과변인을 알아 보는데 목적이 있다. 연구를 위해 직장인 256명으로부터 자료를 수집하였으며, 분석 결과 Type A, 성취동기, 정서적불안정, 자존감으로 이루어진 선행변인이 모두 일중독성향과 유의미한 관계를 가지는 것으로 나타났다. Type A와 성취동기 및 정서적불안정은 일중독성향과 정적 관계를 가지는 것으로 나타났으며 자존감은 부적 관계를 가지는 것으로 나타났다. 다음으로 일중독성향은 과업수행, 이직의도, 일-가정 갈등, 심리적 소진, 정신건강과 유의미한 관련을 가지는 것으로 나타났으며 맥락수행과는 유의미하게 관련되지 않았다. 마지막으로 이러한 연구결과를 토대로 연구의 시사점과 제한점, 그리고 추후 연구과제에 대하여 논의하였다.

주요어 : Type A, 성취동기, 정서적불안정, 자존감, 일중독성향, 과업수행, 맥락수행, 일-가정 갈등, 이직의도, 심리적 소진, 정신건강

[†] 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr, 02-940-5424

외환위기 이후 여러 기업들이 성과중심의 문화로 변화함에 따라 직장은 더 이상 안정적인 곳이 아니며 끊임없이 경쟁해야 하는 장소로 인식되어가고 있다. 개인의 성과를 강조하는 한국형 연봉제 도입 등으로 인하여 조직 내 일중독자가 발생하기 쉬운 환경이 조성되었으며, 최근에는 일중독성향으로 인한 피해를 개인의 문제가 아닌 사회적 문제로 접근하기 시작하였다. 그러나 지금까지 일중독성향에 대한 연구는 주로 의학적 내 정신과 및 신학적 접근법을 통해서 일부 소개되었으며, 산업 및 조직심리분야에서 일중독성향을 다룬 논문은 매우 부족한 실정이다. 일부 국내 연구가 경영학적 관점에서 일중독성향의 결과에 대해 논의한 사례(예, 남종훈, 2005)가 있으나 개인기질차원에서 일중독성향과의 관계를 파악하는 연구는 거의 없는 실정이다.

일중독성향의 결과와 관련된 연구에서 몇몇 연구자들은 일중독성향이 높을수록 자신의 일에 열정적으로 몰입하여 조직에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 주장하는(예, Machlowitz, 1980) 반면, 다른 연구자들은 개인의 건강에 부적인 영향을 주는 부적 측면을 주장하고 있다(예, Killinger, 1991; Schaef & Fassel, 1988). 일중독 수준이 높을수록 지나치게 자신의 업무에 강박관념을 가지게 됨으로서 동료들과의 관계에서 문제를 유발할 가능성도 높기 때문이다(Porter, 1996).

이처럼 일중독성향은 조직의 효과성에 영향을 미칠 수 있음에도 불구하고 지금까지 일중독성향에 대해 학계에서 연구된 자료는 그리 많지 않다(Ng, Sorensen, & Feldman, 2007; 남종훈, 2005; 한광현, 2006). 과거 일중독에 대한 연구들을 살펴보면 대부분 환경적인요인(예, 성별, 직무환경, 급여, 직무시간 등)에 초점이

맞춰져 왔으며 개인특성을 선행변인으로 한 연구는 극히 드물었다(예, Burk 2000). 일중독은 결국 개인의 성향과 관련된 것임에도 불구하고 개인특성이 일중독과 어떠한 관계를 가지는지에 대한 연구가 그 동안 거의 이루어지지 않은 것이다. 이러한 개인특성이 선행변인으로서 일중독성향에 영향을 미치는지에 대한 연구는 국내에서도 극히 드물며 더 나아가 일중독성향의 결과가 조직에서의 수행과 어떤 관련이 있을 것인지에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

때문에 본 연구에서는 이러한 필요성에 따라 다음과 같은 내용을 알아보고자 한다. 첫째, 일중독성향에 영향을 미치는 개인차 변인에는 어떠한 것들이 있는지 알아보고자 한다. 지금까지는 주로 환경적인 요소와 인구통계학적 변인이 선행변인으로 고려되어왔으나 연구자들마다 다른 결과(예, Harpaz & Snir, 2003; Burke & Matthiesen, 2004)를 보이고 있는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 개인의 특성에 초점을 두고 일중독성향에 영향을 미치는 선행변인들을 탐색해보고자 한다. 또한 일중독성향이 개인 차원에서의 건강과 수행 및 이직 의도와 같은 다양한 결과변인에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 한다.

일중독성향의 정의

Oates(1971)는 일중독성향을 가장 처음 제안한 학자로서 일중독성향을 일에 대한 탐닉, 끊임없이 일하고자 하는 일에 대한 강박관념 혹은 통제할 수 없는 욕구라고 언급하였다. Oates(1971)에 의한 논의 이후 일중독성향에 대하여 여러 연구가 진행되었으나 일중독성향에 대한 정의가 연구자마다 차이를 보이고 있다

(Douglas & Morris, 2006). 이에 따라 일중독성향을 어떻게 측정하는지에 대해서도 그동안 학자들 간 견해가 일치되지 않았으며, 일중독성향에 대한 선행변인의 연구도 활발하게 이루어지지 않았다.

Scott, Moore 및 Miceli(1997)는 일중독성향을 강박적, 완벽주의, 성취지향적의 세 가지 유형으로 구분할 수 있다고 제안하였다. 강박적 일중독성향은 원래 계획된 것 보다 더 많은 시간을 일에 투자하려는 사람들이며 이렇게 초과된 업무량을 지각하면서도 이를 통제하지 않거나 혹은 통제하지 못하는 유형을 의미한다. 강박적 일중독성향은 걱정, 스트레스의 수준이나 신체적, 심리적 문제와 정적으로 관련이 있고 직무 수행 및 만족과는 부적으로 관련되기 쉽다. 완벽주의 성향은 통제력 지각, 엄격함 등에 대하여 비정상적으로 강한 니즈를 가지고 있는 유형으로서 공격적인 태도로 자신의 일이나 환경을 탐구하려는 성향이 강한 사람들이다. 이 유형은 스트레스, 신체적, 심리적 문제의 수준과 정적으로 관련되고 적대적 대인관계와 자발적 이직, 혹은 결론과 정적 관련성을 가지며 직무만족 및 수행수준과는 부적으로 관련된다. 성취지향적 일중독성향은 성공이나 적절한 난이도가 있는 과제를 성취하는 것에 흥미를 느끼는 사람으로서 경쟁에 의해 자극 받으며 장기적 목표에 초점을 두고 일을 하는 경향이 강하다. 성취지향적 일중독성향에 속하는 사람들은 직무 및 삶에 대한 만족, 신체적, 심리적 건강, 직무 수행, 그리고 친 사회적 행동과 정적으로 관련된다고 제안하였다.

Robinson(1989, 1998)은 일중독성향의 행동이 하나의 문제로서 인식되어야 한다고 주장한 학자이다. 그녀는 일중독성향이 높은 사람들

은 스스로 일을 만들어서 하려는 행동, 지나친 일에 대한 집착, 개인적 삶과 관련된 비작업적 행동에 대하여 중요성을 두지 않는 등의 강박적 성향을 가진 사람이라고 정의하였다. Robinson(1998)은 일중독성향이 높은 사람들은 일을 자신에게 매우 중요한 것으로 의미를 부여하기 때문에 여러 가지 가족적 문제와 개인의 삶에 대한 부작용(예, 건강, 스트레스, 우울 등)을 유발할 수 있다고 말한 바 있다.

다음으로 Spence와 Robbins(1992)는 방대한 문헌 리뷰를 통해 일중독성향이 직무관여(Work Involvement), 일에 대한 강박적사고(Feeling driven to work), 일 즐거움(Work enjoyment)의 3가지 하위 요인으로 나누어 질 수 있으며 이를 WorkBar라고 이름 지었다. Spence와 Robbins(1992)는 WorkBar에 속한 각 하위요인의 수준을 다시 높고, 낮음으로 분류한 후 각 요인을 교차시켜 총 8가지의 프로파일을 구성하였으며 이러한 8가지의 분류를 통해 일중독자의 여러 유형을 설명하였다. 이후 몇몇 연구자(예, Burke, 1999)는 연구를 통해 WorkBar가 3개의 하위 요인으로 분류될 수 있으며 이 3개 하위 차원은 6개월의 시간이 지나더라도 그 수준이 안정적인임을 입증하였다. 이후 1990년 중, 후반까지 이러한 3가지 차원은 몇몇 연구자에 의해 타당성이 검증 구조로서 인식되어 왔으며, 이에 의하여 분류될 수 있는 8가지 일 중독성향 차원이 사용되어 왔다. 그러나 다른 연구자(Scott et al., 1997)들은 Spence와 Robbins(1992)의 개념은 개념의 적합도와 요인구조의 신뢰도 차원에서 볼 때 일중독성향이 높은 사람들을 구분 하는데 적절하지 않다고 비판하였다. 이 외에도 일중독성향에 대하여 몇몇 연구자들이 정의를 하였지만(Naughton, 1987; Scott et al., 1997; Robinson, 1989; McMillan, Brady,

O'Driscoll & Marsh, 2002; Spence & Robbins, 1992) 이러한 정의를 어떻게 측정할 것인지에 대하여 제안한 연구자는 많지 않다.

한편 Robinson(1989)이 제안한 WART는 여러 후속 연구자에 의해 타당성 검증작업을 거쳤으며(Robinson와 post, 1997; Flowers와 Robinson, 2002; Taris 등, 2005), 요인분석 및 구조방정식 분석을 통해 타당한 척도로서 인식되고 있다. 최근에는 영문버전 이외에 독일어버전으로 개발되어 사용 중이기도 하다(Taris 등, 2005). 따라서 본 연구에서는 많은 연구가 이루어져 왔지만 개념의 타당도와 신뢰도에 대하여 많은 비판을 받고 있는 Spence and Robbins(1992)에 의한 정의보다 일중독성향을 하나의 강박적 성향으로 정의한 Robinson(1989, 1998)의 이론을 근거로 일중독성향을 정의하였으며, 이에 따라 Robinson(1998)에 의해 제안된 일중독성향 측정도구인 WART를 사용하고자 한다. WART 척도는 총 25개의 문항으로 개발되었으나 후속 연구를 통해 1개의 문항이 제외된 24개의 문항이 사용되고 있으며(Robinson, Flowers & Carroll, 2001; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005) 총 5개의 하위 요인으로 분류된다.

먼저 강박증(Compulsive tendencies)은 열심히 일하려는 경향이나 일이 끝난 후 쉬는 것에 어려움을 느끼는 것과 관련된 요인이며 총 9 문항으로 이루어져 있다. 통제(Control)는 어떤 일이나 사람을 기다려야 하는 상황이나 자신의 방식대로 일이 진행되지 않을 경우를 잘 참지 못하는 것에 대한 요인으로 총 7개의 문항으로 구성된다. 다음으로 소통저하, 자기몰두(Impaired communication / Self-absorption)로서 다른 사람과의 관계보다 자신의 일에 더 많은 노력을 투자하려는 경향을 나타내며 5개의 문항으로 이루어져 있다. 위임회피(Inability to

delegate)는 다른 사람에게 자신의 일을 맡기지 않으려는 성향을 나타내며 1개의 문항으로 구성되어 있다. 자존심(Self-worth)은 일의 과정보다 자신이 맡은 업무결과에 관심을 기울이려는 경향이며 총 2개의 문항으로 구성되어 있다.

선행변인

성취동기

성취동기는 중요한 목표를 이루기 위한 개인의 동기와 직접적으로 관련되는 요인이며 이는 선천적으로 타고나기보다 학습되는 경향이 강하다(McClelland, 1975). Schwartz(1992)는 높은 자발성과 성취가치를 가진 사람은 일중독자가 되기 쉽다고 제안하였다. 그의 제안에 따르면 높은 성취동기를 가진 사람은 성공, 유능함, 야망 등을 지속적으로 갈구하며 누가 시키지 않아도 스스로 일을 독립적으로 하려는 경향을 보인다고 하였다.

Ng 등(2007)은 성취관련 성격변인(Type A, 강박적 성격, 성취욕구)은 모두 개인적 목표를 달성하는데 강한 영향을 주며 이에 따라 개인을 일에 더 중독되도록 만드는 변인으로 볼 수 있다고 제안하였다. 그 이유는 성취동기가 강한 사람은 작업 목표를 이루는 것을 중요하게 생각하며 이러한 목표에 달성하기 위해서는 남들보다 더 많은 시간을 일에 투자해야 한다고 생각하기 때문이다. Scott 등(1997)은 일중독성향이 높은 사람을 강박적 일중독성향, 완벽주의적 일중독성향, 성취지향적 일중독성향으로 구분하면서 성취지향적 일중독성향의 특성을 가지는 일중독자들은 일을 성취하려는 동기가 매우 강하며 개인의 목표를 이루기 위해 작업과 관련되지 않은 일이나 활동들을 감

소시킨다고 제안한 바 있다. 따라서 성취동기가 일중독성향에 영향을 미치는 것으로 가정할 수 있다.

가설 1. 성취동기는 일중독성향과 정적으로 관련이 있을 것이다.

Type A

1980년대에 일중독성향은 강박 장애의 한 유형으로 정의되었으며, 이는 역기능적 가족 장애 및 가족력과 관련이 있는 것으로 나타났다(Pietropinto, 1986; Robinson, 1989; Spruell, 1987; Robinson & Kelly, 1998). Type A의 부모는 자녀들에게 높은 수준의 수행과 더 독립적인 행동을 하기를 기대하는 경향이 있는데(Raikonen, 1994; Thoresen & Pattillo, 1988) 이러한 기대 속에서 생활할 경우 자녀들은 부모와 동일하게 Type A의 유형이 될 확률이 높은 것으로 나타났다(Woodall & Matthews, 1989).

Robinson과 Kelly(1998)는 Type A가 반드시 일중독성향에 필수적인 요소는 아니지만 Type A 유형의 사람과 일중독성향이 높은 사람은 유사한 높은 스트레스 수준과 신체적인 건강상의 문제를 보이며, 두 가지 유형의 사람 모두 자신의 삶에 대해 성급한 인식과 정력적인 행동을 나타내는 공통점이 있다고 주장하였다. 두 요인의 관계에 대한 비교적 최근의 경험적 연구로서 Type A가 일중독성향과 정적인 상관이 있는 것을 발견한 사례가 있다(McMillan, 2000). 이를 지지하는 연구로서 Booth-Kewley와 Friedman(1987)은 Type A 행동은 일중독성향과 관련이 있는 개인적 성향이라고 하였으며 Ng 등(2007)은 Type A가 일중독성향과 관련이 높다는 것을 주장하였다.

가설 2. Type A는 일중독성향과 정적인 관계를 가질 것이다.

정서적불안정

Big Five 성격요인의 하나인 정서적불안정은 불안정이나 스트레스, 개인적 불안감, 및 우울과 관련되는 성격요인이다. 또한 정서적불안정이 높을수록 부적인 기분과 신체적인 반응을 경험하기 쉽다. 또한 정서적불안정은 개인의 경력성공에 대하여 부적인 영향(예, Barrick & Mount, 1991; Barrick & Ryan, 2003)을 미치며, 여러 연구(예, Susan & Willi, 1997; 김도영 & 유태용, 2002)에서 정서적불안정은 부적인 수행결과와 관련 있는 것으로 나타나고 있다.

일중독성향과 유사한 개념으로 볼 수 있는 직무관여가 정서적불안정과 어떠한 관계를 가지는지 검증한 연구로서 Bozonelos(2004)는 정서적불안정이 높을수록 직무관여와 부적인 관계를 가진다고 제안하였으며, 이를 검증하기 위해 실제 직무 시간을 측정하여 직무관여도 측정의 정확도를 높였으나 결과는 관련이 없는 것으로 나타났다. Burke, Matthiesen & Pallesen(2006)은 일중독성향과 성격 등의 선행변인이 개인의 well-Being과 어떠한 관계를 가지는지 알아본 연구에서 정서적불안정과 일중독성향의 강박적 사고(feeling driven)가 유의미한 상관($r = .36, p < .01$)을 가지는 것을 발견하였다. 따라서 정서적불안정은 일중독성향과 관련이 있을 것으로 가정할 수 있다.

가설 3. 정서적불안정은 일중독성향과 정적으로 관련이 있을 것이다.

자존감

일중독성향을 개인적 기질의 차원으로 볼

때 자존감이 이에 영향을 주는 가장 중요한 특성이라고 제안된 바 있으나(Ng et al., 2007) 일중독과 어떠한 관련을 가지는지 명확하게 알아본 연구는 거의 없다. Burke(2004)는 일중독성향이 높은 사람들의 자존감이 낮은 것을 발견하였는데, 이 연구에서 그는 일중독성향을 여러 유형으로 분류한 후 각 집단의 자존감을 측정하는 방식을 사용하였다.

자존감은 스스로를 가치 있게 인식하는 정도나 범위를 의미하며(Brockner, 1988), 대부분의 사람들은 자신에 대하여 긍정적인 시각을 유지하려고 동기부여 된다(Dipboye, 1977). 따라서 자존감이 높은 사람들은 스스로를 가치 있게 여기려는 생각이 강하며 일중독성향이 강해지는 과정에서 스스로의 가치가 감소하는 것을 피하려 할 것이다. 즉 중독과정에 대한 제어장치로서 작용하는 것으로 볼 수 있다.

이와 관련하여 Robinson 등(1998)은 자존감이 낮은 사람일수록 중독적인 행동에 빠지기 쉽다고 언급하였다. 자존감이 선행변인으로서 일중독성향과 직접적인 관련을 가지는가에 대하여 연구한 사례는 없지만 Mudrack과 Naughton(2001)은 자존감이 직무관여와 부적으로 관련되어 있음을 보고하였다. 이상의 연구를 토대로 자존감은 일중독성향과 부적으로 관련될 것으로 가정할 수 있다.

가설 4. 자존감은 일중독성향과 부적인 관계를 가질 것이다.

결과변인

심리적 소진과 정신건강

일중독성향은 정신 건강에 부정적인 영향을 줄 것이라고 알려져 왔다(Ng et al., 2007). 일

중독성향이 높은 사람들은 일을 해야 한다는 생각을 항상 가지고 있으며 일을 하지 않을 때에도 일에 대하여 걱정하는 습성을 가지고 있기 때문이다. 또한, 일중독성향이 높을수록 레저 활동이나 기타 취미활동을 할 시간이나 기회 등을 가지기 힘들기 때문에 시간이 지날수록 정서적, 인지적 자원이 고갈되기 쉽다(Taris et al., 2005). 일반적으로 일중독성향이 높은 사람들은 자신의 수행기준이 높기 때문에 모든 일을 자신이 처리하려고 하는 경향이 있으며 이러한 경향성으로 인해 일반인에 비해 더 많은 스트레스를 지각할 가능성이 높을 것이다. 결국 이러한 스트레스는 정서자원의 고갈로 이어질 수 있을 것이다.

여러 연구에서도 일을 해야 한다는 강박관념은 스트레스와 정적으로 관련된 것으로 나타났다(Perez-Prada, 1996; Kanai, Wakabayashi & Fling, 1996). 또한 Taris 등(2005)의 연구에 의하면 일중독성향이 높을수록 직무관련노력을 많이 하며 이러한 업무차원에서의 노력은 결과적으로 직무긴장에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

따라서 일중독성향이 높을수록 심리적 소진이 높고 정신건강 수준이 낮을 것으로 기대할 수 있다.

가설 5. 일중독성향은 심리적 소진과 정적인 관련이 있을 것이다.

가설 6. 일중독성향은 정신건강과 부적인 관련이 있을 것이다.

일-가정 갈등

Greenhaus와 Beutell(1985)은 일-가정 간 갈등은 역할 간 갈등의 한 형태으로써, 직장과 가정의 역할 요구가 상호 양립할 수 없기 때문에

발생하는 갈등이라고 정의하였다. 일-가정 갈등은 개인 차원에서 우울 증상(Frone, Russell & Cooper, 1992), 삶에 대한 불만족(Kossek & Ozeki, 1998), 그리고 정신건강의 문제(Frone, 2000) 등과 관련되며, 조직적 차원에서 결근(Geoff, Mount & Jamison, 1990)과도 관련된 것으로 나타나고 있다. 일-가정 갈등의 중요성 때문에 이에 영향을 주는 많은 선행변인에 관한 연구가 실시된 바 있으나(Byron, 2005), 일중독성향이 일-가정 갈등에 미치는 영향에 관한 연구는 실행된 바 없다.

기존 연구에 의하면 일중독성향이 높을수록 신체적 건강이 나빠지고(Burke, 2000; Robinson, 1998; Killinger, 1991; Spence와 Robbins, 1992), 가족이나 친구와의 관계에서 문제가 나타날 가능성이 많은 것으로(Killinger, 1991; Robinson, 1998) 나타나고 있다. 따라서 일중독성향이 일-가정 갈등과 정적으로 관련될 것으로 가정할 수 있다.

가설 7. 일중독성향은 일-가정 갈등과 정적인 관련을 가질 것이다.

수행

일중독성향은 조직의 관점에서 긍정적인 결과를 가져올 것이라고 주장하는 학자들이 있는 반면(Korn, Pratt, & Lambrou, 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle & Ebel, 1987) 다른 연구자들은 부정적인 결과를 가져올 것이라고 주장한다(Killinger, 1991; Oates, 1971; Schaefer et al., 1988). 부정적 시각의 연구자들은 일중독성향이 높을수록 강박적이며 행복하지 않은 사람들일 가능성이 높으며 이로 인해 직무수행의 수준이 낮고 동료들과의 수행에서도 어려움을 느낄 것이라고 주장한다. 일중독성향과

경력차원의 성공에 관련된 변인(예-조직의 크기, 연봉)과의 관계를 알아본 연구는 있으나(Burke et al., 2004), 일중독성향과 수행간의 관계를 직접적으로 살펴본 경험적 연구는 거의 없는 실정이다.

수행을 잘 하지 못할 것이라고 주장하는 학자들은 일중독성향이 강한 사람은 일에 몰입하여 일하기보다 강박적 사고방식으로 인해 일에 몰입하기 때문에 일의 효율성 측면에서 부정적 영향을 줄 것이라고 말하고 있다(Naughton, 1987).

그러나 다른 한편으로 이와 같이 완벽주의 성향을 가진 사람들은 자신에게 주어진 일의 완성도에 대해 목표가 있는 사람들이며 실수를 내는 것을 싫어하는 사람들이기도 하다. 따라서 일의 결과적인 측면에서 볼 때 업무수행의 완성도는 높을 가능성이 있다. 또한 이들은 일을 계속 하고 있다는 것에 만족감을 느끼는 사람들이기 때문에(Ng et al., 2007) 많은 업무수행을 할 가능성이 있다.

가설 8. 일중독성향은 과업수행과 정적인 관련을 가질 것이다.

한편 조직 내에서는 개인의 업무수행 뿐만 아니라 팀이나 부서 내의 일원으로서 행동하는 수행이 있는데 이를 맥락수행이라고 한다. 현재까지 일중독성향과 맥락수행간의 관계를 직접적으로 살펴본 연구는 없으나 최근 Galperin와 Burke(2006)는 일중독성향이 종업원의 조직행동에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보았으며, 이 과정에서 일중독성향과 건설적 이탈(constructive deviance)이라는 개념이 어떻게 관련되는지에 대해 연구한 바가 있다. 건설적 이탈은 혁신행동, 대인관계행동, 도전

행동의 3개 하위 개념으로 다시 나누어지며 이러한 구성개념의 의미를 살펴볼 때 조직의 목표에 도움이 된다는 차원에서 조직시민행동과 유사한 개념으로 볼 수 있다(Galperin and Burke, 2006). 분석결과 일중독성향의 3개 하위 차원은 대인관계행동과 부적으로 관련된 것으로 나타났다.

일중독성향의 정도가 높을수록 자신이 맡은 업무에 대하여 실수를 하지 않고 완전하게 수행하려는 의지가 강하다고 볼 수 있다. 그러나 연구사례에서 볼 수 있는 것처럼 다른 사람들과 함께하는 업무나 조직에 도움이 되는 기타의 행동들에 대해서는 시간이나 기타 자원의 투자를 상대적으로 낮출 가능성이 있을 것이다.

가설 9. 일중독성향은 맥락수행과 부적인 관련을 가질 것이다.

이직의도

일중독성향이 이직에 미치는 영향은 연구자들마다 다른 결과로 나타나고 있다. 몇몇 연구자들은 일중독성향이 자신의 업무에 몰입하려는 성향이 강하기 때문에 이직이 낮을 것이라고 제안하고 있다. 그러나 다른 학자들은 일중독성향이 높을수록 스트레스가 많아서 이직의도가 높을 것이라고 주장하기도 한다(Douglas & Morris, 2006). 일중독성향과 스트레스간의 관계에 관한 다른 연구에서도 Buelens와 Poelmans(2004)는 일중독성향이 높은 사람들은 자신이 속한 조직에서 압박을 받는다고 지각하고 있으며 폐쇄적인 곳으로 생각하는 경향을 가지는 것을 발견하였다. 이러한 압박과 조직에 대한 인식에 의해 일중독성향이 낮은 근로자에 비해 스트레스를 높게 지각할 가능

성이 높다고 볼 수 있을 것이다. 따라서 일중독성향이 높은 사람들은 직무스트레스를 더 많이 지각할 가능성이 높고 이로 인해 이직의도가 높을 것으로 가정할 수 있을 것이다.

가설 10. 일중독성향은 이직의도와 정적인 관련을 가질 것이다.

방 법

연구대상

총 21개의 조직을 대상으로 320부의 설문지를 배포하였으며 이 중 85%인 277부가 수집되었다. 설문지 중 불성실한 응답자를 제외하고 일반문항과 역 문항에 응답한 패턴을 고려하여 적절하지 않은 설문지를 제외한 결과 21부를 제외한 총 256부가 분석에 사용되었다. 본 연구의 응답자들에 대한 인구통계학적 특성을 살펴보면 먼저 성별에서는 남성이 159명(62.1%), 결혼여부에서는 미혼이 180명(70.3%)으로 나타났다. 조사 참여자의 최종학력은 며 4년제 대학졸업이 150명(58.6%)으로 가장 높은 비율을 나타냈다. 직장유형으로는 중소기업이 145명(56.5%), 직무분야에서는 관리, 지원 분야가 가장 많았다(89명: 34.8%). 직급에서는 일반 사원이 167명(65.2%)으로 가장 많았고 근무형태로는 정규직이 217명(84.8%)으로 높은 비율을 나타냈다. 평균연령은 29.73세로 나타났으며 현 직장에서의 근무한 개월 수의 평균은 37.43개월, 직장으로 근무한 총 개월 수의 평균은 63.63개월로 나타났다. 자세한 인구통계학적 특성에 관한 내용은 표 1에 제시되어 있다.

표 1. 조사대상자들의 인구통계학적 특성

인구통계 변인	구분	빈도 (명)	백분율 (%)
성별	남자	159	62.1
	여자	97	37.9
학력	고졸이하	43	16.8
	전문대 졸	41	16.0
	4년제 대학 졸 이상	169	66.0
	결측값	3	1.2
직장유형	중소기업	145	56.6
	대기업	101	39.5
	결측값	10	3.9
직무분야	영업	32	12.5
	관리, 지원	89	34.8
	연구, 개발	48	18.8
	생산	18	7
	기술	17	6.6
	기타	43	16.8
	결측값	9	3.5
	직급	사원급	167
대리급		48	18.8
과장급		27	10.5
차장급		7	2.7
부장급		6	2.3
결측값		1	0.4
근무형태	임시직	32	12.5
	정규직	217	84.8
	결측값	7	2.7
나이	범위 : 23 ~ 51세	M : 29.73세	SD : 4.89세
	현 근속년수	범위 : 1개월~192개월	M : 37.43개월
총 경력년수	범위 : 1개월~360개월	M : 63.63개월	SD : 55.53개월

측정도구

본 연구에서 사용한 변인들의 측정을 위해 일중독성향을 제외한 나머지 문항은 모두 Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다; 5: 매우 그렇다)를 사용하였다. 본 연구에서 사용한 변인들의 원문항수가 많아 전체 문항들을 연구에 포함시키기가 어려웠기 때문에 연구진이 각 변인의 구성개념을 잘 나타낸다고 판단되는 문항들 또는 요인계수가 높은 문항들을 일부 선정하여 사용하였다.

성취동기

김정란(2001)은 연구에서 성취동기를 측정하는데 30개의 문항을 사용하였다. 본 연구에서는 이 중 다른 잠재요인을 측정할 가능성이 있거나(예, 나는 혼자 연구해서 완성하기를 좋아한다) 의미전달이 모호한 문항을 제외한 6개의 문항을 선택하여 사용하였다. 또한 전체적으로 변인의 수가 많고 이에 따른 문항의 수가 많아 모든 문항들을 한 연구에 다 포함할 수 없었기 때문에 일반적 성취동기 구성개념을 잘 반영하는 문항 내용을 고려하여 선정하였다.

사용된 문항의 예로는 ‘나는 내 능력보다 조금 벅찬 일에 더 큰 매력을 느낀다.’ 등이 있다. 본 연구에서 검사 신뢰도인 Cronbach 알파계수는 .81이었다.

Type A

Type A를 측정하기 위하여 유희정(1990)이 번안한 Framingham A유형 행동검사 척도 중 Likert 방식으로 된 4개 문항을 사용하였다. 문항의 예는 ‘일을 매우 적극적으로 추진해 나

가며 경쟁적이다'와 '대개 시간에 쫓기는 편이다' 등이 있다. 이 척도의 내적일관성 계수는 .55였다.

정서적 불안정

NEO-PI-R을 이승은(1993)이 번안한 척도를 사용하여 측정하였다. 정서적불안정은 6개의 하위척도와 8개의 문항으로 이루어져 있으며 이승은(1993)의 연구에 따르면 문항 신뢰도는 .91인 것으로 나타났다. 모든 문항을 측정문항으로 고려하기에는 문항 수가 너무 많기 때문에 전체 문항 중 문항내용이 구성개념을 정확하게 측정하는지와 이해도가 높은 문항이 어떤 것인지 파악하여 본 연구에 적합하다고 판단된 5개의 문항을 추출하여 사용하였다. 문항의 예로서 '나는 잔걱정을 별로 하지 않는다(R)'와 '나는 다혈질적이고 성미가 급한 사람으로 알려져 있다.' 등이 있다. 본 연구에서 이 척도의 내적일관성 계수는 .57로 나타났다.

자존감

이선영(2004)의 연구에서 사용된 문항을 사용하였으며 긍정적인 문항이 5개(1, 2, 4, 6, 7), 부정적인 문항이 5개(3, 5, 8, 9, 10), 총 10개의 문항으로 구성되어 있다. 이 중 본 연구에 적합하다고 판단된 5문항을 사용하였다. 문항 예시로서 '나는 내가 다른 사람들처럼 가치 있는 사람이라고 생각한다.', '나는 대체적으로 실패한 사람이라는 느낌이 든다(R)' 등이 있다. 본 연구에서 이 척도의 내적일관성 계수는 .74였다.

일중독성향

일중독성향을 측정하기 위해 Robinson(1989)이 개발하여 Taris 등(2005)에 의해 타당성 검

증 작업을 거친 문항을 사용하였다. 전체 25개의 문항 중 Taris 등(2005)의 연구에서 낮은 신뢰도와 요인부하 값을 나타낸 14번 문항과 Flower 와 Robinson(2002)과 Taris 등(2005)의 연구에서 점수에 따라 일중독성향의 수준을 분류하는데 타당한 증분설명력을 가지지 않은 것으로 나타난 1, 9, 10 번 문항(위임회피 요인과 자존심 요인을 제외하였으며 이에 따라 1 문항인 위임회피요인, 2 문항인 자존심 요인도 제외되었다. 결과적으로 25개의 문항 중 21개 문항(3개 요인으로 구성)을 본 연구의 분석에 사용하였다.

문항의 예는 '항상 많은 일을 가지고 있으며 바쁜 편이다', '일을 하지 않을 때 죄책감을 느낀다.'이며 각 문항은 동의하는 정도에 따라 1(전혀 그렇지 않다)~ 4(항상 그렇다)의 4점 척도로 구성되었다. 본 연구에서 이 척도의 신뢰도는 .85로 나타났다.

3개의 요인구조에 대한 타당도를 검증하기 위해 신뢰도분석 후 일중독성향의 21개 문항에 대한 요인분석을 실시하였다. 21개의 일중독 측정 문항은 총 3개의 요인(강박, 소통저하 및 자기몰두, 통제)으로 구성되어 있기 때문에 요인수를 3개로 지정하여 분석을 실시하였다. 주성분분석방법과 Varimax 회전방식을 사용하여 요인추출을 하였으며 분석 결과는 아래와 같다(표 2 참조). 전반적으로 통제요인에서 5번과 7번 문항이 통제요인 보다는 소통저하 및 자기몰두 요인과 더 높게 관련된 것으로 나타났다. 소통저하 및 자기몰두 요인에서는 8번 문항이 본래 요인보다는(.343) 통제 요인에 좀 더 높게(.367). 본래 강박 요인에 속하는 문항중에서는 13번과 19번 문항의 경우 통제요인과 높게 관련되었고, 20번 문항의 경우에는 소통저하 및 자기몰두 요인과 더 높게 관련되

표 2. 일중독성향 요인분석 결과

측정문항	1	2	3
1. 도움을 청하기보다 모든 것을 스스로 하는 것을 좋아하는 편이다.	.633		
2. 일을 시간 내에 맞추기 위해 서두르는 편이다.	.680		
3. 아무런 일을 하지 않을 때 죄책감을 느낀다.	.706		
4. 내가 한 일에 대해 구체적인 결과를 보는 것은 매우 중요하다.	.743		
5. 일이 내 방식대로 진행되지 않으면 초조하다.	.353	.537	
6. 이미 답변을 들었음에도 불구하고 깨닫지 못한 채 동일한 질문을 계속한다.	.585	.449	
7. 일을 하지 않을 때 휴식을 취하는 것이 익숙하지 않다.	.298	.455	.264
8. 일의 과정보다 최종 결과에 더 관심을 가진다.	.367	.343	
9. 스스로 정한 최종마감일로 인해 압박을 느끼는 편이다.		.434	.221
10. 교우관계나 취미활동, 레저 활동보다 일하는데 더 많은 시간을 소비한다.		.616	.333
11. 구체적인 계획이 세워지기 전에 일을 일단 시작하고 본다.		.651	
12. 작은 실수를 하더라도 내 스스로에게 화가 난다.	.235	.648	
13. 누군가를 기다려야 하거나 오래 걸리는 일을 할 때 조바심을 느낀다.	.651		
14. 일을 하는 도중 누군가에게 방해를 받으면 짜증이 난다.	.450		.485
15. 항상 바쁘고 해야 할 일이 많다.			.687
16. 점심을 먹으면서 메모를 하고 전화를 받는 것처럼 두 세 가지 일을 동시에 하는 편이다.			.647
17. 해낼 수 있는 것 이상으로 더 많은 일을 맡으려 한다.	.311	.273	.352
18. 일이 빨리 진행되지 않아 답답하다.		.274	.510
19. 동료들이 일을 하지 않을 때에도 일을 계속한다.	.548	.296	.220
20. 사람들이 한 일이 나의 기준에 못 미칠 때 화가 난다.		.504	.284
21. 일하는 과정에서 통제할 수 없는 상황에 직면할 때 화가 난다.		.358	.547

주 1 요인부하 값이 .20 이상인 경우만 제시함.

주 2 요인 1 = 통제, 요인 2 = 소통저하 및 자기몰두, 요인 3 = 강박

었다.

전체적으로 3요인 구조의 타당성이 분명하지는 않지만 수용될 수 있는 것으로 판단된다. 또한 본 연구에서는 각 요인별로 분석하는 것이 아니고 전체 일중독성향 문항들을 다 합한 점수를 사용하기 때문에 요인분석 결과에서

일부 문제가 되는 문항을 제거하지 않고 사용하였다.

과업수행

김도영 등(2002)이 개발한 과업 수행 6문항 중 직무수행과 밀접한 내용을 가진 3개의 문

항을 추출하여 사용하였다. 6개의 문항 중에는 유사한 개념을 측정하는 문항이 있거나(예, 나는 업무에서 타인과 구별되는 전문성을 발휘한다, 나는 동료에 비해 탁월한 업무수행을 보인다), 수행능력의 수준을 평가한다고 보기 어려운 문항(예, 나는 업무에서의 목표를 항상 달성한다) 등이 있었기 때문에 이 중에서 개인의 수행능력을 측정하는데 보다 적합하다고 판단된 문항을 선별하여 사용하였다. 문항들은 자신에게 주어진 과업을 얼마나 잘 하고 있는지, 과업 수행의 질이 다른 사람과 비교하여 어느 정도인지에 대한 것이며 문항의 예로서 '내가 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다.'가 있다. Cronbach 내적일관성 계수는 .77로 나타났다.

맥락수행

김도영 등(2002)의 연구에서 개발된 맥락수행을 박지현(2007)이 일부 발췌한 문항을 사용하였다. 박지현(2007)은 총 66개의 문항 중 각 하위요인 별 두 문항씩 추출하여 총 14개의 문항을 사용하였다. 본 연구에서 측정하고자 하는 맥락수행은 다른 팀원들의 업무를 도와 준다거나 팀 차원의 업무에 적극적으로 참여하는 것으로 설명될 수 있다. 이러한 맥락에서 볼 때 기타 문항들 중 업무 외적인 차원의 맥락수행(예, 동료나 신입사원의 애로사항을 앞장서서 해결해 준다)문항 등이 있었으나 본 연구에는 적합하지 않은 것으로 판단하였으며 이에 따라 가장 적합하다고 판단된 6개의 문항을 추출하여 연구 분석에 사용하였다. 문항의 예로서 '부서 내 타인이 일을 잘 할 수 있도록 격려한다.'가 있다. 신뢰도 분석 결과 내적일관성 계수는 .79로 나타났다.

이직의도

이직의도를 측정하기 위해 박지현(2007)이 사용한 이직의도 3개 문항을 사용하였다. 문항의 예로서 '나는 이직을 자주 고려하고 있다'가 있으며 본 연구에서 이 척도의 신뢰도는 .88이었다.

심리적 소진

최혜윤(2002)이 상담자의 심리적 소진을 측정하기 위해 MBI를 번안한 문항을 사용하였다. 번안한 문항 중 정서적 소모 요인의 9문항 가운데 5개의 문항을 선정하여 사용하였다. 문항의 예로서 나는 일 때문에 정신적으로 지쳐있다고 느낀다., 나는 하루의 일과가 끝날 때면 녹초가 된다.' 등이 있으며 이 척도의 신뢰도는 .88이었다.

정신건강

정신건강은 Goldberg(1972)가 개발한 일반건강질문지(General Health Questionnaire: GHQ; 12 문항)를 번안하여 사용하였다. 본 연구에 사용된 문항은 총 11개로서 척도의 신뢰도는 .80으로 나타났다. 문항의 예로서 '매사에 올바른 결정을 잘 내릴 수 있다', '계속해서 긴장을 느낀 적이 자주 있다'가 있다.

일-가정 갈등

일-가정 갈등을 측정하기 위해서 탁진국(2006)의 연구에 사용된 문항 중 본 연구에 적합한 3개의 문항을 사용하였다. 문항의 예로서 "나는 집에서 해야 하는 일 때문에 회사에서 종종 피곤함을 느낀다.", '회사에서 너무 많은 일을 해야 하기 때문에 개인적 관심사를 가질 시간이 없다.'가 있으며 본 연구에서 신뢰도는 .80이었다.

분석

모든 변인의 관계를 분석하기 위해 상관분석을 실시하였으며 가설을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 또한 다양한 선행변인들이 독립적 변인임을 살펴보기 위해 요인분석을 실시하였다. 다음으로 회귀분석을 위해 분석에 사용되는 변인들에 대하여 정상확률곡선을 검토하여 잔차가 통계적으로 정상적인지 점검하였으며 이후 각 선행변인이 일중독에 대하여 어떠한 설명력을 가지는지 알아보았다. 이를 위해 1단계에서 인구통계학적 변인을 넣어 설명력을 통제하고 다음 2단계에서 5개의 선행변인을 넣어 각 변인의 설명력을 알아보았다. 마지막으로 일중독이 결과변인에 대하여 어떠한 영향력을 가지는지 알아보기 위해 각 결과변인에 대하여 단순회귀분석을 실시하였다. 모든 분석은 SPSS-WIN 12.0을 사용하여 실시하였다.

결 과

선행변인 요인분석 결과

선행변인과 일중독과의 관계를 분석하기에 앞서 4개의 선행변인들이 각각 독립적인 요인으로 구분되는지 알아보기 위해 요인분석을 실시하였다. 표 3에서 보듯이 일부 문항(Type A 1번과 정서불안 5번)을 제외하고는 전반적으로 네 변인들이 서로 구분되는 것으로 나타났다.

표 3. Type A, 자존감, 성취동기, 정서적불안정에 대한 요인분석 결과

변 인	1	2	3	4
Type A 1	0.683			
Type A 3	0.260			0.597
Type A 4	0.675	0.236		0.248
Type A 5	0.272	-0.290		0.406
자존감 1	0.310	0.671		
자존감 2	0.325	0.676	-0.202	
자존감 3		0.809		
자존감 5		0.641		
자존감 6		0.387		-0.369
성취 1	0.747			
성취 2	0.601			-0.337
성취 3	0.699			
성취 4	0.690			
성취 5	0.633	0.387		
성취 6	0.593	0.354		
정서불안 1		-0.232	0.732	
정서불안 2			0.822	
정서불안 3			0.591	0.217
정서불안 5				0.726
정서불안 6			0.502	

주. 요인부하 값이 .20 이상인 경우만 제시함.

기술 통계치 및 상관분석 결과

연구에 사용된 각 변인들의 평균, 표준편차, 그리고 상관 값이 표 4에 제시되어 있다. 먼저 일중독성향의 선행변인으로서 Type A와 성취동기, 정서적불안정, 자기존중이 일중독성향과 어떠한 관계를 가지는지 살펴보면 Type A

표 4. 연구에 사용된 변인들의 평균, 표준편차, 상관계수 (N=256)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 일중독성향	-															
2. 성별	-.01	-														
3. 연령	-.07	-.27**	-													
4. 결혼여부	-.07	-.11	.63**	-												
5. 학력	.03	-.13*	.14*	.04	-											
6. 근속년수	-.19**	.02	.60**	.42**	-.19**	-										
7. Type A	.30**	-.25**	.03	.01	.04	.00	-									
8. 성취동기	.16**	-.22**	.09	-.02	.27**	-.07	.48**	-								
9. 정서불안	.31**	.14*	-.06	.01	-.02	-.11	.09	.02	-							
10. 자존감	-.20**	-.05	.05	.04	.17**	.00	.13*	.44**	-.22**	-						
11. 과업수행	.13*	-.05	.16**	.06	.06	.13*	.33**	.38**	-.02	.33**	-					
12. 맥락수행	.08	-.16*	.17**	.05	.25**	.03	.31**	.45**	-.02	.39**	.39**	-				
13. 이직의도	.19**	.03	-.01	-.02	.07	-.05	.06	-.06	.09	-.18**	-.08	-.18**	-			
14. 심리적소진	.43**	.22**	.00	.03	.03	.00	.09	.05	.23**	-.12	.11	.08	.33**	-		
15. 일가정갈등	.38**	.07	.10	.19**	.09	.01	.02	.02	.14*	-.12	.04	-.03	.22**	.65**	-	
16. 정신건강	-.24**	-.17**	.13*	.07	.14*	.08	.18**	.44**	-.25**	.57**	.40**	.40**	-.16*	-.25**	-.21**	-
M	2.23	1.38	29.73	1.29	2.62	37.43	3.14	3.56	3.16	3.77	3.22	3.5	2.84	3.04	2.82	3.48
SD	.39	.49	4.89	.46	1.16	42.02	0.62	0.6	0.56	0.6	0.57	0.55	1.08	0.8	0.86	0.49

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

는 기존의 문헌에서 나타난 바와 같이 일중독성향과 유의미한 정적 상관을 가지는 것으로 나타났다($r=.30, p<.001$). 다음으로 정서적불안정($r=.31, p<.001$), 성취동기($r=.16, p<.01$)가 일중독성향과 정적 관계를 가지는 것으로 나타났으며 이와 반대로 자존감은 일중독성향과 부적 상관을 가지는 것으로 나타났다($r=-.20, p<.001$).

결과변인과의 관계에서는 일중독성향은 개인수행과는 정적상관을 나타냈으나($r=.13, p<.05$) 맥락수행과는 유의미한 상관을 보이지 않

았다. 다음으로 이직의도($r=.19, p<.05$), 심리적 소진 ($r=.43, p<.001$), 일-가정 갈등($r=.38, p<.001$)과는 유의미한 정적 상관을, 정신건강($r=-.24, p<.001$)과는 유의미한 부적 상관을 보였다.

선행변인과 일중독성향의 관계

일중독성향에 대한 선행변인의 영향력을 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 1단계에서 상관분석결과에 따라 일중독

성향과 관련이 있는 인구통계학적 변인(근속년수)을 투입하여 통제 한 후 2단계에서부터 각각의 선행변인을 단계별로 투입하는 방식으

로 분석하였으며 실시 결과는 표 5와 같다. 분석 결과를 살펴보면 먼저 성취동기를 인구통계학적 변수를 통제 후 투입하였을 경우 일중독성향에 대하여 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타났으며($\beta=.150, p<.05$) 유의미한 증분 설명량을 보여주었다. 다음으로 Type A를 투입하였을 경우 성취동기와 동일하게 정적인 영향력을 가지는 것으로 나타났으며($\beta=.294, p<.001$) 역시 유의미한 증분 설명량을 보였다. 정서적불안정 또한 일중독성향에 유의미한 영향을 미쳤으며($\beta=.265, p<.001$) 증분 설명량 또한 유의미하게 나타났다. 마지막으로 자존감은 일중독성향에 대하여 부적인 영향력을 가지는 것으로 나타났으며($\beta=-.246, p<.001$) 변수 투입에 의한 증분 설명량 또한 유의미한 것으로 나타났다. 위의 분석결과를 토대로 가설 1, 2, 3, 4는 지지되었다.

표 5. 선행변인과 일중독성향의 관계에 대한 위계적 회귀분석 결과

모형	투입변인	β	R^2	ΔR^2
1단계	인구통계	-.191**	.036	
2단계			.059	.023**
	성취동기	.150*		
3단계			.125	.066***
	성취동기	.008		
	Type A	.294***	.194	.069***
4단계				
	성취동기	.017		
	Type A	.266***		
	정서적불안정	.265***	.239	.045***
5단계				
	성취동기	.136†		
	Type A	.245***		
	정서적불안정	.210***		
	자존감	-.246***		

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$ † $p<.10$

결과변인과의 관계

표 6은 일중독성향이 업무수행과 맥락수행 그리고 이직의도, 일-가정 갈등, 심리적 소진, 정신건강과 어떠한 관계를 가지는지 알아본 결과이다. 먼저 종속변인에 영향을 주는 인구통계적 변인(성별, 연령, 결혼여부, 학력, 근속

표 6. 일중독성향과 결과변인의 관계에 대한 위계적 회귀분석 결과

단계	투입변인	결과변인											
		과업수행		맥락수행		이직의도		일가정갈등		심리적소진		정신건강	
		β	R^2	β	R^2								
1	인구통계	.035		.094		.008		.061		.052		.059	
2	일중독	.157*	.058	.076	.099	.184**	.040	.397***	.212	.443***	.240	-.228***	.109

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

년수)을 1단계에 넣어 통제 한 후 2단계에서 일중독성향 투입하여 영향력을 알아보았다. 분석 결과 일중독성향은 과업수행에 대하여 유의미한 영향력을 보였으나($\beta=.157, p<.05$), 맥락수행에는 유의미한 영향력을 보이지 않았다($\beta=.076, ns$). 다음으로 이직의도($\beta=.184, p<.01$), 일-가정 갈등($\beta=.397, p<.001$), 그리고 심리적 소진($\beta=.443, p<.001$)에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 정신건강에는 부적으로 유의한 영향($\beta=-.228, p<.001$)을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 5, 6, 7, 8, 10은 모두 지지되었으나 맥락수행과 관련된 가설 9는 지지되지 않았다.

논 의

본 연구에서는 기존 일중독성향에 대한 대부분의 연구들이 일중독성향의 결과에 초점을 두는 것에서 벗어나 일중독성향에 영향을 미치는 선행변인을 알아보고자 하였다. 또한 기존 연구에서 살펴볼지 못한 일중독성향의 결과 변인에 관해서도 분석하고자 하였다.

먼저 선행변인이 일중독성향에 미치는 영향을 살펴보면 Type A와 성취동기가 일중독성향에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 개인의 경쟁심과 성취에 대한 욕구가 높을수록 더 많은 일을 함으로서 자신의 능력을 증명하려고 할 것이며 이를 통해 일중독성향이 증가할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 또한 정서적불안정이 일중독성향과 유의미한 정적 관계로 나타났는데 이는 강박과도 관련이 있는 심리적 불안정성이 높을수록 일중독성향에 빠질 가능성이 높다는 것을 의미하는 것으로 해석할 수 있다. 다음으로 자존감은

일중독성향과 부적 관계를 가지는 것으로 나타났다는데 이는 자존감이 높을수록 일중독에 빠져서 자신의 가치를 떨어뜨리려 하지 않기 때문인 것으로 볼 수 있을 것이다.

일중독성향과 결과변인과의 관계에서는 먼저 조직 내에서의 수행과 관련하여 일중독성향은 과업수행에는 유의미한 영향을 미쳤으나 가설과는 달리 맥락수행에는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 서론에서 기술하였듯이 일중독성향이 강한 사람은 강박적 사고방식으로 인해 일에 몰입하기 때문에 일의 효율성 측면에서 부정적 영향을 줄 가능성이 있다 (Naughton, 1987). 그러나 일중독성향이 높을수록 기본적으로 일에 투자하는 시간이 많기 때문에 과업수행 자체에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있을 것이다. 본 연구에서는 자기평정 방식을 통해 과업수행을 측정하였기 때문에 일중독성향과 과업수행간의 직접적 관계에 대해서는 정확한 결론을 내기 어렵다. 향후 연구에서는 객관적인 수행 측정치를 사용하여 일중독성향과의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 또한 일중독성향이 정신건강에 부적인 영향을 미치는 결과를 고려할 때 향후 연구에서는 종단 연구를 통해 일중독성향과 정신건강 및 과업수행과의 체계적인 관계에 관해 분석할 필요가 있다.

조직 내에서의 업무와 관련된 수행 외에 일중독성향이 일-가정 갈등, 이직의도, 정신건강, 심리적 소진에 미치는 영향에 대하여 알아본 결과 일-가정 갈등, 이직의도, 심리적 소진에는 정적으로, 정신건강에는 부적으로 유의한 영향을 미쳤다. 다시 말해 일중독성향이 높을수록 조직을 떠나려는 이직의도가 강하며 직장과 가정간의 갈등이 심화되고 정신차원의 건강이 악화되는 것이다. 일중독성향은 개인

의 강박적 사고에 의해 유발되는 행동특성이며 이에 따라 직무에 많은 정신적, 신체적 자원을 쏟게 한다. 따라서 다른 사람에 비해 더 많은 스트레스를 지각하게 되고 이에 따라 정신건강, 심리적 소진에 영향을 미치며 더 나아가 일-가정 갈등이나 이직의도 등의 부정적 결과로 이어지는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구에서 나타난 결과변인과의 관계를 종합해 볼 때, 일중독성향은 긍정적인 측면보다 부정적인 측면이 더 크다는 것을 알 수 있다. 즉 과업수행에는 긍정적인 영향을 미칠 수 있으나 개인의 정신건강에 부정적인 영향을 미치기 때문에 장기적인 관점에서 결국 구성원의 생산성 저하나 이직을 유발할 수 있다는 점을 시사한다. 따라서 조직에서는 일중독성향이 강한 사람들을 어떻게 관리할지에 대한 계획을 수립하는 것이 바람직할 것이다.

본 연구의 이론적 의의는 다음과 같다. 첫째, 기존 일부 연구에서 선행변인으로서 환경적 변인을 주요하게 다룬 반면 본 연구에서는 개인특성 변인에 초점을 두고 어떤 개인특성이 일중독성향에 영향을 미치는지를 경험적으로 밝힘으로써 일중독성향의 개념을 이해하는데 기여하였다는 점에서 의의가 있다. 둘째, 주로 영어권 국가에서 제한적으로 진행된 일중독성향에 대한 연구를 국내에서 직접 검증해 보았다는 점에서 의미가 있다. 셋째, 일중독성향이 강한 사람들이 다양한 결과 변인에 어떤 영향을 미치는지를 경험적으로 밝힘으로써 일중독성향이 높은 사람에 대한 관리가 필요함을 제시하였다는 점을 들 수 있다.

실무적 시사점으로는 첫째, 일중독성향과 관련이 있는 성격변인을 밝힘으로써 조직 내에서 어떠한 구성원이 일중독성향에 빠지기 쉬운 특성을 가졌는지 알 수 있다는 점이다.

이를 통해 이러한 특성이 강한 사람들이 일중독성향에 빠져서 건강이 악화되거나 이직을 하지 않도록 장기적 차원에서 관리계획을 세울 수 있을 것이다.

둘째, 일중독성향은 개인수행에 미치는 정적인 영향보다 개인에게 상대적으로 많은 부정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 조직에서는 일중독성향이 높은 사람들에 대해 특별한 관리계획을 수립할 필요가 있다. 일중독성향이 높은 사람들이 스스로 일 대신 다른 취미나 바깥활동을 찾을 수 있도록 하는 자립 프로그램(Self-help program)을 제공하는 것도 한 가지 방법이다(Franzmeier, 1988). 직무외의 외부활동을 통해 즐거움을 얻도록 함으로서 직무에 지나치게 얽매는 것을 감소시킬 수 있을 것이다. 또한 직무불안정, 과도한 업무량, 통제지각 결핍 등의 요인들은 구성원들이 일을 더 해야 하는 것으로 느끼게 만드는 요인이기 때문에 관리자는 조직 내에서 이러한 요인들의 수준이 지나치게 높아지지 않도록 관리할 필요가 있다.

다음으로 연구의 제한점으로는 먼저 일중독성향이 실제로 어떠한 과정으로 나타나는지에 대한 과정을 밝힐 수 없었다는 점이다. Robinson(1998)에 의하면 일중독성향을 하나의 과정으로서 해석해야 한다고 언급하였는데 이러한 점에서 본다면 일중독성향이 어떠한 과정을 통해 일어나는지에 대해 종단적인 연구로서 알아보는 것이 보다 일중독성향을 정확하게 이해하는데 필요한 방법일 것이다(Ng et al., 2007). 그러나 아직까지 일중독성향의 원인에 대하여 조직차원에서 많은 연구가 이뤄지지 않았기 때문에 이러한 과정으로서의 일중독성향을 검증하는 연구를 위해서는 많은 경험적 연구가 선행되어야 할 것이다.

문항측정에서 몇 가지 제한점이 나타났다. 먼저 본 연구에서 사용한 변인의 수가 많았기 때문에 각 변인에 해당하는 전체 문항을 사용하지 못하고 연구진이 대표적인 문항으로 판단되는 일부 문항을 선정하여 사용하였다. 이 과정에서 각 변인의 구성개념을 충분히 측정하지 못할 가능성이 있다. 또한 Type A와 정서적 불안척도의 신뢰도가 낮게 나타난 것도 본 연구의 제한점으로 볼 수 있다. 정서적 불안의 경우 전체 문항에서 일부 문항을 선정하는 가운데 대표 문항이 선정되지 않았을 가능성이 있다. 추후 연구에서는 문항을 수를 늘려 사용할 필요가 있을 것으로 판단된다.

다음으로 과업수행의 수준을 자기평가로 측정한 점이 본 연구의 제한점으로 볼 수 있을 것이다. 일중독성향이 개인의 수행에 미치는 영향을 보다 정확하게 파악하기 위해서는 타인평가 등을 통해 측정해야 할 것이다.

마지막으로 본 연구에 포함된 표본이 모집단 대표성에 대하여 가지는 제한점을 들 수 있다. 설문에 참여한 사람들의 평균근무경력이 약 3년 정도로 주로 입사한 지 오래되지 않은 직장인들이 표집되었고, 이로 인해 미혼이 70%, 평균연령이 29.73세인 것으로 나타났다. 때문에 전체 직장인을 대표하는 표집으로 보기 어려운 점이 있다. 따라서 본 연구에서 나타난 결과를 일반화하는데 제한이 있을 수 있다.

본 연구에서는 일중독성향을 연속 변인으로 가정하고 이 변인과 다양한 선행 및 결과변인과의 관계를 살펴보았다. 따라서 전체 응답자 가운데 어느 정도가 일중독자로 분류될 수 있는지에 대한 분석은 이루어지지 않았으며, 이에 따라 일중독자와 그렇지 않은 사람간의 선행 및 결과변인에서의 차이를 분석하지 못했

다. 본 연구에서 사용한 척도에 대한 경험적 연구가 국내에서 많이 실시되어 향후 연구에서는 이 척도의 점수를 토대로 일중독자로 구분하는 작업이 필요할 것이다.

일중독성향은 안정적인 개인성향에 많은 영향을 받지만 환경적인 요인에 의해서도 영향을 받을 가능성이 많다. 과거 연구에 따르면 일중독성향은 조직 환경에 의해 영향을 받을 수 있지만(Burke 2002) 가정환경에 의해서도 많은 영향을 받을 수 있다(Robinson et al., 1998). 본 연구에서는 이러한 환경 변인에 대해 살펴보지 못했다. 향후 연구에서는 개인특성에 관한 선행변인 이외에 이와 같은 환경 변인에 대해서도 일중독성향에 영향을 미칠 수 있는지 살펴볼 필요가 있다.

참고문헌

- 김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지 산업 및 조직, 15, 1-24.
- 김정란 (2001). 학교장의 의사결정 형태와 교사의 성취동기에 관한 연구. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 남종훈 (2005). 조직구성원의 일중독이 조직유효성에 미치는 영향: 상사와 동료의 지원을 조절변수로. 서강대학교 경영학과 석사학위 청구논문.
- 문화실 (2006). 성격특성과 마라톤 중독과의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 박근수 (2006). 일몰입에 대한 이해: 한국형 일몰입 척도 개발 및 타당화와 일몰입의 선행 변인 및 결과변인 규명. 광운대학교 박사

- 학위 청구논문.
- 박지현 (2006). 여성종업원의 조직 내 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 21, 245-263.
- 유희정 (1990). 관상동맥형 심장병 환자의 심리적 특성 - 정신병적 경향성과 반응성. 중앙대학교 박사학위 청구논문
- 이선영 (2004). 대학생의 사회적지지 및 자아존중감과 진로결정수준의 관계. 서울여자대학교 특수치료전문대학원 석사학위 청구논문.
- 이승은 (1993). NEO-PI-R 성격검사의 신뢰도 및 타당도 예비연구. 연세대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 최혜윤 (2002). 상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적소진(burnout). 가톨릭대학교 심리상담대학원 석사학위 청구논문.
- 한광현 (2006). 일중독이 개인과 조직에 미치는 영향. 한국인사관리학회 인사관리연구, 제30집 1권.
- 탁진국 (2006). 일-가정 갈등과 정신건강과의 관계: 남성기혼자를 중심으로. 디지털경영연구, 14, 173-186. 광운대 디지털경영연구소.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., & Ryan, A. M. (2003). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Buelens, M., & Poelmans, A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 440-458.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 69-81.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Measurement validation and replication, *International Journal of Stress Management*, 6, 46-55.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11-16.
- Burke, R. J. (2002). Do workaholics prefer demanding, aggressive and results-oriented organizational cultures?. *Career Development International*, 7, 211-217.
- Burke, R. J. (2004). Workaholism, self-esteem, and motives for money. *Psychological Reports*, 94, 457-463.
- Burke, R. J., & Matthiesen, S. (2004). Short communication: Workaholism among norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20, 301-308.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Workaholism, organizational life and well-being of norwegian nursing staff. *Career Development International*, 11, 463-477.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Dipboye, R. L. (1977). A critical review of korman's self-consistency theory of work motivation and occupation choice. *Organizational Behavior and Human Performance*,

- 18, 108-126.
- Douglas, E. J., Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker?. *Career Development International*, 11, 394-417.
- Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 517-526.
- Franzmeier, A. (1988). *To your health*. Nations' Business, 76, 73.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- 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, 65-78.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 331-347.
- Geoff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work-family conflict and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Goldberg, D. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56, 291-319.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the workaholism scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192-203.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. Simon & Schuster, New York, NY.
- Korn, E. R., Pratt, G. J., & Lambrou, P. T. (1987). *Hyperperformances: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. New York: John Wiley.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour - human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-49.
- Lounsbury, J. W., Sundstrom, E., Loveland, J. M., & Gibson, L. W., (2003). Intelligence, "Big Five" personality traits, and work drive as predictors of course grade. *Personality and Individual Differences*, 35, 1231-1239.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Halstead.
- McMillan, L. H. W. (2000). Workaholism and psychological health in NZ employees: Preliminary findings from a longitudinal study. paper presented at the annual Conference of the new zealand psychological society, Hamilton.

- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., & O'Driscoll, M. P. and Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-68.
- Mudrack, P. E., & Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management*, 8, 93-111.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 35, 180-187.
- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing.
- Pietropinto, A. (1986). The workaholic spouse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89-96.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: the negative outcomes of excessive work. *Journal of Organizational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Perez-Prada, E. (1996). *Personality at work*. Unpublished doctoral dissertation, Saint Louis University, St. Louis, MO.
- Raikkonen, K. (1994). Predictive associations between Type A behavior of parents and their children: A 6-year follow-up. *Journal of Genetic Psychology*, 154, 315-328.
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling & Development*, 74, 447-452.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and clinicians who treat them*. New York: NYU Press.
- Robinson, B. E., & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *The American Journal of Family Therapy*, 26, 223 - 238.
- Robinson, B. E., Flowers, C., & Carroll, J. J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationships between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 165 - 175.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of work addiction to family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91-95.
- Schaefer, A. W., & Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. San Francisco, CA: Harper Row.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25 pp.1-24). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Scott, K. S, Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and

- consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Sprankle, J. K., & Ebel, H. (1987). *The workaholic syndrome*. New York: Walker Publishing.
- Spruell, G. (1987). Work fever. *Training and development Journal*, 2, 47.
- Susan, L. K., & Willi, H. W. (1997). The big five personality factors and team performance: Implications for selecting successful product design teams. *Journal of Engineering and Technology Management*, 14, 195-221.
- Tallman, R. J., Bruning, N. S. (2008). Relating employees' psychological contracts to their personality. *Journal of Managerial Psychology*. 23, 688-712.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54, 37-60.
- Thoresen, C. E., & Partillo, J. R. (1988). Exploring the Type A Behavior pattern in children and adolescents. In B. K. Houston & C. R. Snyder (Eds.), *Type A behavior: Research, theory and intervention*(pp.98-145). New York: Wiley.
- Woodall, K. L., & Matthews, K. A. (1989). Familial environment associated with Type A behaviors and psychophysiological responses to stress in children. *Health Psychology*, 8, 403-426.

1차 원고접수 : 2009. 01. 07

2차 원고접수 : 2009. 04. 13

수정 원고접수 : 2009. 05. 15

최종게재결정 : 2009. 05. 19

A Study on the Antecedents and Outcomes of Workaholism Disposition

Byung Seok Jeong

Jinkook Tak

Kwangwoon University

The purpose of this study was to analyze antecedents and outcome variables of workaholism disposition. Data were collected from 256 workers. The results of this study showed that Type A, achievement motivation, emotional instability, self-esteem were significantly correlated with workaholism disposition. Especially Type A, achievement, and emotional instability were positively correlated with workaholism disposition and self-esteem was negatively correlated with workaholism disposition. Secondly, Workaholism disposition was significantly related to various outcome variables such as task performance, turnover intention, work-family conflict, psychological exhaustion, and mental health. However, workaholism disposition was not significantly related to contextual performance. Finally, the implications and limitations of this study, and the directions for future research were discussed.

Key words : Type A, Achievement motivation, Emotional instability, Self-esteem, Workaholism disposition, Task-performance, Contextual performance, Work-family conflict, Turnover intention, Psychological exhaustion, Mental health