

직장인의 음주가 직무열의와 대인갈등에 미치는 영향: 일기연구법을 사용한 자기조절 강도 모형 검증*

이 선 희[†] 지 욱 영 이 필 석

충남대학교 심리학과

Department of Psychology,
South Dakota State University

본 연구는 직장인의 음주를 직장관련 음주와 사적 음주로 구분하고 각 맥락에서의 음주가 다음 날의 직무열의와 직장 내 대인갈등에 미치는 영향을 살펴보았다. 특히 본 연구에서는 자기조절 강도이론(Self-control Strength Theory; Baumeister, Vohs, & Tice, 2007)과 노력-회복 모형(Effort-Recovery Model, Meijman & Mulder, 1998)을 바탕으로 직장인의 직무관련 음주가 직무 효과성에 미치는 과정에서 자기조절 자원이 핵심적인 역할을 할 것이라는 가정하고, 이를 경험표집방법의 하나인 일기연구법을 이용하여 검증하였다. 총 367명의 직장인이 2주간 아침, 저녁 각 1회씩 응답한 자료를 다수준 선형모형으로 분석한 결과, 기대한 바와 같이, 직장관련 음주량이 많을수록 다음날 아침의 자아고갈 수준이 올라가고, 결과적으로 직무열의가 낮아졌다. 직장관련 음주에 따른 자아고갈이 대인갈등에 미치는 효과는 특성 자기조절 능력에 따라 다르게 나타났다. 한편, 사적 음주도 자아고갈을 유발하였으나, 이러한 자아고갈 효과는 직무열의에는 영향을 주지 않고 대인갈등에만 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과가 가지는 이론적, 실용적 시사점 및 향후 연구 방향에 대해 논의하였다.

주요어 : 직장인 음주, 자아고갈, 특성 자기조절, 대인갈등, 직무열의, 일기연구

* 이 논문은 2015년도 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2015S1A5A2A01013608).

† 교신저자 : 이선희, 충남대학교 심리학과, sunhee_lee@cnu.ac.kr

우리나라에서 음주는 삶의 중요한 부분을 차지한다. 예를 들어, 우리나라 19세 이상 성인 남성의 75%가 한 달에 1회 이상 음주를 하며, 21%는 1회당 평균 7잔 이상을 주 2회 이상 마시는 고위험 음주자에 해당된다(질병관리본부, 2016). 음주의 남용은 구강암, 식도암, 후두암, 고혈압, 간경화, 만성 췌장염 등 200개 이상의 질병과 밀접한 관련을 가질 뿐 아니라, 다양한 측면에서 개인의 삶의 질을 위협하고 막대한 사회적 비용을 초래하는 것으로 알려졌다(Corrao, Bagnardi, Zambon, & La Vecchia, 2004; World Health Organization, 2014).

조직심리학자들도 직장인의 음주가 직무행동에 미치는 부정적 영향에 대해 다양한 연구를 수행해 왔다(예: 작업장 사고 및 부상, Dawson, 1994; 결근, Bacharach, Bamberger, & Biron, 2010; 일터에서의 공격행동, McFarlin, Fals-Stewart, Major, & Justice, 2001; 문제행동, Ames, Grube, & Moore, 1997). 그러나 아직까지는 음주와 직무행동 간의 관계에 대한 일관적인 결론을 도출하고 있지 못하다는 것이 연구자들의 지배적인 의견이다(Frone, 2013; Gmel & Rehm, 2003). 예를 들어, Gmel과 Rehm (2003)은 선행 연구들의 대부분이 다양한 방법론적 문제를 안고 있기 때문에 음주가 부정적인 직무행동을 야기한다는 확실한 인과적 추론을 하기는 어렵다고 지적하였다. Frone(2013)도 유사한 문제를 지적하며, 보다 정교한 이론적 틀과 엄격한 방법론을 겸비한 연구가 필요하다고 주장한 바 있다.

선행 연구들의 대부분이 음주의 부정적 효과에 초점을 맞추어 왔지만, 음주가 직무 효과성에 긍정적 영향을 줄 가능성도 배제할 수 없다. 술은 생리적으로 이완 기능을 가지며, 사회적으로도 사회적 통제나 규제를 잠시나마

잊을 수 있는 기회를 부여한다(오재환, 2002; Trice & Sonnenstuhl, 1990). 더 나아가 직장인들에게 술자리는 사회적 관계를 쌓고 공고히 하는 장으로 간주되기 때문에(윤명희, 1999), 직장 상사, 동료, 그리고 고객과 긴밀한 사회적 관계를 유지하는 것이 직무 수행에서 매우 중요한 역할을 하는 우리나라 사회에서는 이들과의 음주가 사회적 자원을 획득하는 기회가 될 수 있다.

이처럼 우리나라 직장인의 음주가 직무 효과성에 미치는 영향은 생각만큼 간단하지 않을 수 있다. 따라서 직무 효과성에 대한 직장인 음주의 영향을 보다 심도 있게 이해하기 위해서는 단순히 음주와 직무결과 간의 관계를 알아보기 보다는 체계적 이론과 방법론을 이용하여 관련된 심리적 기제를 이해하는 것이 중요하다. 이러한 노력의 일환으로 본 연구는 자기조절 강도이론(Self-control Strength Theory; Baumeister et al., 2007)과 노력-회복 모형(Effort-Recovery Model, Meijman & Mulder, 1998)을 바탕으로 직장인의 음주와 직무 효과성의 관계에 내재하는 심리적 기제를 이해하고자 하였다. 구체적으로 본 연구는 직장인의 음주가 직무열의와 직장에서의 대인갈등에 영향을 줄 것이며, 그 과정에서 자기조절 자원이 핵심적인 역할을 할 것이라는 가설 모형을 세우고 이를 경험적으로 검증하였다. 특히 본 연구에서는 선행연구들의 방법론적 한계를 극복하기 위해 경험표집방법(experience sampling method)의 하나인 일기연구(diary study) 방법을 사용하였다. 일기연구는 매일 매일 변화하는 개인의 생각, 행동, 정서 등을 연구할 때 사용되는 방법으로, 개인 내 변화량이 존재하는 변인 간의 관계를 살펴볼 때 매우 유용하다(Ohly, Sonnentagm Niessen, & Zapf, 2010). 본 연

구의 변인 중 음주행동, 자아고갈, 직무열의, 그리고 대인갈등 경험은 매일의 개인 내 변화량을 가질 수 있는 변인(Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009; Barnes, Lucianetti, Bhave, & Christian, 2015; Ilies, Johnson, Judge, & Keeney, 2010; Lanaj, Johnson, & Barnes, 2014; Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008)이기 때문에 일기연구 방법을 사용하여 그날그날의 음주행동이 다음날 아침의 자아고갈 그리고 직장에서의 직무열의 및 대인갈등 경험에 미치는 영향을 직접적으로 검증하였다.

자기조절과 음주행동

자기조절(self-regulation)이란 목표, 규범, 기대, 사회적 법규 등의 특정한 기준에 맞춰 자신의 생각, 정서, 행동을 의식적으로 바꾸는 과정을 말한다(Baumeister & Vohs, 2016). 이러한 자기조절은 사회적으로 부적절한 행동을 억제하고 목표지향적 행동을 하도록 하기 때문에 삶의 거의 모든 영역에서 긍정적 효과를 가진다. 그런데, 선행연구에 따르면, 자기조절에 필요한 에너지 혹은 자기조절 자원의 양에 있어 개인차가 존재하고, 이러한 특성 자기조절 자원이 많은 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 덜 충동적으로 행동하며, 더 나은 학업 성과와 좋은 대인관계를 유지하고, 결정적으로 더 행복한 것으로 알려졌다(de Ridder, Lensvelt-Mulders, Finkenauer, Stok, & Baumeister, 2012; Hofmann, Luhmann, Fisher, Vohs, & Baumeister, 2014).

그런데 자기조절 현상의 중요한 특성 중의 하나는 자기조절을 할 수 있는 자원의 양이 한정적이라는 것이다(Baumeister, Heatherton, & Tice, 1994; Baumeister & Heatherton, 1996). 즉,

일련의 자기조절 행동을 하여 개인이 보유하고 있는 자기조절 자원을 다 소비하고 이를 회복할 기회를 갖지 못하면, 효과적으로 자기조절 행동을 할 수 없는 ‘자아고갈’(ego depletion) 상태가 된다는 주장이다(Baumeister, Bratslavsky, Muraven, & Tice, 1998; Vohs & Heatherton, 2000). 이러한 주장은 메타분석 연구에 지지된 바 있다(Hagger, Wood, Stiff, & Chatzisarantis, 2010)¹⁾. 따라서 자기조절 자원은 특질적인 개인차 변인인 동시에 상황에 따라 변하는 상태 변인으로 개념화될 수 있음을 알 수 있다.

직장인에게 직무 환경은 지속적인 자기조절 행동을 요구한다. 직무 중의 개인은 쉬고 싶어도 마음대로 쉴 수 없고, 하고 싶지 않은 일도 해야 하며, 업무에 집중하기 위해 방해되는 생각을 떨쳐내고, 화나 짜증이 나도 가능하면 밖으로 표현하지 않도록 노력해야 한다. 이처럼 끊임없는 자기조절 과정이라고 할 수 있는 직무상황에서 자기조절 자원이 고갈 되면 직장에서 적절한 행동을 하는 데 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이러한 관점에서 보면, 음주가 직장인의 직무 효과성에 긍정적인 영향을 미칠지 혹은 부정적인 영향을 미칠지는 음주행동이 자기조절 자원을 소비하는 기능을 하는지, 반대로 자기조절 자원을 축적하는 기능을 하는지에 달려있다고 볼 수 있다. 다시 말해, 만약 직장인들이 음주행동을 통해

1) 이후 Carter, Kofler, Forster, 및 McCullough(2015)의 메타분석에서는 자아고갈의 효과크기가 Hagger 등(2010)에 비해 훨씬 작게 나타나 자아고갈 현상의 타당성에 의문을 제기한 바 있다. 그러나 보다 최근 Dang(2017)은 Carter 등의 분석의 방법론적 한계를 지적하며, 자아고갈의 효과가 없다기보다는 자아고갈 조작 방법에 따라 효과성에 차이가 있는 것이라고 주장하였다.

자기조절 자원을 축적할 수 있다면, 향후의 직무 동기와 행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이며, 반대로 음주행동을 통해 자기조절 자원을 소비하게 된다면 향후 자아고갈을 유발하여 직무요구에 적절히 대응하지 못할 것이라고 기대된다.

소진된 자원의 회복 과정에 초점을 두는 노력-회복 모형(Effort-Recovery Model, Meijman & Mulder, 1998)은 음주행동이 자기조절 자원을 소비하는지 아니면 회복의 기회를 제공하는지를 예측하는데 유용한 관점을 제공한다. 이 모형에서는 직무활동이 상당한 수준의 신체적, 인지적, 정신적 에너지를 소모하는 활동이며, 따라서 퇴근 후 충분한 회복과정을 거쳐서 개인의 자원을 이전 수준으로 회복하는 것이 중요하다고 주장한다. 노력-회복 모형에서는 1) 스트레스를 유발하는 직무요구가 사라지거나 혹은 직무수행 시 사용하는 자원을 더 이상 사용하지 않을 때, 2) 퇴근 후 휴식, 레저 활동, 운동 같은 활동을 할 때 자원을 회복할 수 있다고 제안하였다(Kaplan, 1995; Rook & Zijlstra, 2006; Sonnentag, Arbeus, Mahn, & Fritz, 2014).

이러한 노력-회복 모형 관점에서 보면, 직장인의 음주가 자기조절 자원을 소비하는지 혹은 회복시키는지 여부는 음주 시 자기조절 자원을 얼마나 사용해야 하는가에 달려 있다고 볼 수 있다. 그런데 이러한 직장인의 음주행동과 자기조절 자원간의 관계를 보다 정확히 이해하기 위해서는 음주 맥락을 고려해볼 필요가 있다. 음주가 자아고갈에 미치는 효과는 사적인 맥락에서 음주를 했는지 아니면 직장 동료, 상사 또는 고객 등 일과 관련된 사람들과 술을 마셨는지에 따라 다른 의미를 지닐 수 있기 때문이다.

우선 직장 상사, 동료, 고객과 술을 마시는 이유는 다양하지만, 많은 경우 술의 이완 기능을 빌어 비공식적인 자리에서 사회적 관계를 돈독히 하자는 의도를 가진다. 그러나 이러한 의도에도 불구하고, 우리 사회의 규범상 일과 관련된 사람들과는 업무장면 밖에서도 업무에서의 관계 규칙이 그대로 유지될 가능성이 크다. 예를 들어, 직장 상사나 선배는 밥을 먹고 술을 마시는 사교적 자리에서도 여전히 상사이고 선배일 수밖에 없다(박수지, 2015). 더욱이 접대의 성격을 가질 수 있는 고객과의 술자리는 장소만 바뀌었을 뿐 엄연한 직무상황이라고 해도 과언이 아니다. 따라서 직장관련 사람들과 술을 마시는 자리에서는 직무수행에서와 마찬가지로 자기조절 자원을 계속 사용해야 할 가능성이 크다.

또한 술은 집행기능(executive function)을 요구하는 인지 과제의 수행을 방해하는 것으로 알려져 있다(Guillot, Fanning, Bullock, McCloskey, & Berman, 2010; Weissenborn, & Duka, 2003). 집행기능은 목표 성취를 위해 행동을 계획하고, 수행으로 옮기며, 목표 성취에 도움이 되지 않는 행동을 억제하는 등의 기능을 말한다. 또한 술이 행동 억제를 방해한다는 연구결과도 있다(Curtin & Fairchild, 2003; Fillmore & Weafer, 2004). 자기조절의 핵심이 기본적으로 본능적인 행동을 억제하고 보다 바람직한 행동으로 대체하는 것임을 고려한다면, 음주 중에도 적절한 수준으로 자신의 행동을 통제하려면 음주를 많이 할수록 더 많은 자기조절 자원을 소비해야 할 가능성이 있다.

결론적으로 직장인들에게 직무관련 음주행동은 회복경험이라기보다는 자기조절 자원을 소비하는 직무의 연장선이며, 음주의 양이 증가할수록 자기조절 자원이 더 많이 필요하고,

결과적으로 자아고갈이 될 가능성이 더 높을 것으로 예상된다. 본 연구에서는 일기연구법을 사용하여 전날에 직장과 관련된 사람(들)과 마신 음주량을 측정하여, 음주량이 많을수록 다음날 아침에 자아고갈이 더 심하게 발생할 것이라고 가설을 세웠다.

가설 1. 직장관련 음주를 많이 할수록 다음 날 아침에 자아고갈 수준이 높아질 것이다.

한편, 사적 음주행동은 자아고갈과 어떤 관계를 가질까? 우선, 사적 음주는 친구나 지인 혹은 혼자 술을 마시는 것이기 때문에 직무요구가 존재하지 않는다. 따라서 최소한 직무요구와 관련된 자기조절 자원을 사용할 필요가 없다. 또한 음주는 우리나라 직장인들의 대표적인 퇴근 후 휴식활동으로 꼽힌다. 따라서 노력·회복 모형(Meijman & Mulder, 1998)의 관점에서 본다면 사적 음주행동은 자원을 소비하기 보다는 자원을 축적할 수 있는 회복 경험을 제공할 수 있을 것이라고 볼 수 있다.

그러나 앞서 제시한 바와 같이, 기본적으로 술은 인지적 집행기능과 행동 억제를 방해하기 때문에 이를 상쇄하기 위해 자기조절 에너지가 소모될 가능성이 있다(Curtin & Fairchild, 2003; Guillot et al., 2010; Fillmore & Weafer, 2004; Weissenborn, & Duka, 2003). 또한 음주를 많이 할수록 다음날 주관적 피곤을 더 느낄 가능성이 높으며(Wiese, Shlipak, & Browner, 2000), 주관적 피곤은 자아고갈과 정적인 관계를 가진다는 메타분석 결과가 보고되었다(Hagger et al., 2010). 이처럼 사적 음주는 자아고갈에 긍정적, 부정적 영향을 모두 가질 가능성이 존재하고, 그 어느 쪽이 더 우세할 것이라고 기대하기 어렵다. 따라서 본 연구에서

는 사적 음주가 자아고갈에 미치는 영향에 대해서는 특정한 방향성의 관계를 예측하는 가설을 세우지 않고, 연구문제로 살펴보기로 하였다.

본 연구에서는 직장인들의 음주가 자아고갈에 어떤 영향을 미치는지, 그리고 이러한 자아고갈에 대한 영향이 궁극적으로 직무효과성에 어떠한 결과를 낳는지에 관심을 두었다. 특히 본 연구는 직무효과성을 나타내는 변인으로 직무열의와 직무상에서의 대인갈등에 주목하였다. 아래에서는 자아고갈과 각각의 결과변인과의 관련성에 대해 살펴보았다.

자아고갈과 직무열의

직무열의는 Kahn(1990)이 처음 그 개념을 도입한 이래 학계와 현장 모두에서 꾸준한 관심을 받고 있다. 이러한 관심은 급변하는 환경에서 조직이 성공하기 위해서는 단순히 주어진 일을 하는 종업원이 아니라 열정을 가지고 직무에 자신을 헌신하는 사람을 요구하기 때문이라고 이해된다(Christian, Garza, & Slaughter, 2011). 실제로 직무열의는 직무만족이나 조직몰입 등의 전통적인 직무태도에 부가적으로 과업수행과 맥락수행을 유의하게 예측한다는 경험적 증거들이 보고되면서 직무효과성에 직접적 영향을 주는 변인으로 인정받고 있다(Christian et al., 2011; Rich, Lepine, & Crawford, 2010). 한편, 직무열의의 결정요인에 대한 최근의 연구들은 대부분 직무요구-자원 모형(Job demands-Resources Model; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)에 기반하는데, Crawford 등이 수행한 메타분석에 따르면 종업원이 보유한 자원이 많을수록 직무열의가 높았으며, 반면 종업원이 직무수행을 방

해할 것이라고 지각하는 직무요구가 높을수록 직무열의가 낮은 것으로 나타났다(Crawford, LePine, & Rich, 2010).

본 연구에서는 자기조절 자원이 효과적인 직무 수행에 꼭 필요한 중요한 자원 중의 하나라고 가정하였다. 따라서 종업원의 직장관련 음주행동이 자기조절 자원을 소비한다면, 이에 따른 자기조절 자원의 고갈이 직무열의에 부정적인 영향을 미칠 것이라고 기대하였다. 높은 직무열의의 중요한 지표는 업무에 완전히 집중하고 높은 수준의 직무동기를 보이는 상태이다(Schaufeli & Bakker, 2004). 그런데 본능적인 행동을 억제하고 업무에 집중하기 위해서는 상당한 자기조절 자원이 필요할 것이다. 또한 높은 수준의 동기를 유지하기 위해서는 심리적 에너지가 수반되어야 하는데, 이런 측면에서도 자아고갈이 되면 직무열의가 낮기 어려울 것이라고 추측된다.

이처럼 이론상으로는 구성개념의 정의적 측면에서 볼 때 자아고갈이 될수록 직무열의가 낮을 것이라는 기대를 할 수 있지만, 이에 대한 경험적 연구는 아직 부족하다. 그러나 전날의 불충분한 회복이 다음 날 직무열의를 저하시키는 중요한 원인이라는 선행연구들은 자원고갈과 직무열의의 부적 관계를 간접적으로 지지한다(Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009; Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008). 보다 직접적인 증거로 Lanaj 등(2014)의 연구에서는 전날 일 때문에 스마트폰을 오래 사용했을수록, 다음날 아침의 자아고갈이 높아지고, 결과적으로 그 날의 직무열의가 낮아지는 것으로 나타났다. 비록 이 연구에서는 아침의 자아고갈을 유발한 것이 직무관련 스마트폰 사용이었지만, 자기조절 자원을 소비한다는 점에서 본 연구의 직장관련 음주와 큰 차이가

없을 것이라고 생각된다.

따라서 본 연구에서도 직무열의를 매일 수준의 변인으로 가정하고, 직장관련 음주를 많이 할수록 다음 날 아침의 자아고갈 상태가 높아지고, 이러한 자기조절 자원의 부족은 그 날 업무 중의 직무열의를 떨어뜨릴 것이라는 가설을 세웠다. 한편, 사적 음주에 대해서는 위에서와 동일한 이유로 특정한 가설을 세우지 않고 연구문제로 변인들 간의 관계를 살펴 보았다.

가설 2-1. 아침 자아고갈 수준이 높을수록, 그날 직무열의가 낮을 것이다.

가설 2-2. 직장관련 음주량이 다음날 직무열의에 미치는 영향은 다음날 아침의 자아고갈 수준에 의해 매개될 것이다.

자아고갈과 대인갈등

직무를 수행하기 위해 상호의존적이면서도 서로 다른 이해관계를 가질 수 있는 개인들이 상호작용하는 일터에서 대인갈등은 피치 못할 직장의 단면이라고 할 수 있다. 이때 대인갈등이란 동료 간의 작은 의견 불일치부터 큰 소리로 싸우는 것까지 직장에서 상호작용하는 사람들과의 다양한 형태의 갈등 행동을 말한다(Spector & Jex, 1998). 실제로 직장 대인갈등은 종업원들이 가장 많이 보고하는 직무 스트레스 중 하나로 꼽히며, 개인의 건강과 안녕 그리고 직무효과성에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 알려졌다(Bruk-Lee & Spector, 2006; De Dreu, Van Dierendonck, & Dijkstra, 2004; Spector & Bruk-Lee, 2008).

이제까지 직장 대인갈등의 선행변인에 대한 다양한 이론과 모형이 제시되었지만(예:

Lewicki, Weiss, & Lewin, 1992), 자기조절 강도 이론은 대인갈등의 발생 원인에 대한 또 다른 시각을 제공한다. 즉, 이 이론에서는 자기조절의 실패가 대인갈등을 유발한다고 주장한다 (Baumeister et al. 1998; Marcus & Schuler, 2004). 실제로 자기조절의 실패가 공격적 행동을 할 가능성을 높일 수 있다는 연구결과가 제시되었는데(예: DeWall, Baumeister, Stillman, & Gailliot, 2007), 이러한 공격적 행동은 조직 내에서의 대인갈등을 유발할 가능성이 크다.

결론적으로 사회적으로 바람직한 방향으로 자신의 행동이나 감정을 통제할 수 있는 능력이 없는 자아고갈 상태에서는 자기조절이 가능할 때는 피할 수 있는 부적절한 행동을 할 가능성이 높고, 이러한 행동은 직장 내 동료 및 상사와 갈등을 유발할 수 있을 것이라고 예상된다. 따라서 본 연구에서는 선행연구(예: Barnes et al., 2015; Low, 2012)에서처럼 직장 내의 대인갈등을 일 수준 변인으로 개념화하고, 아침에 자기조절 자원이 고갈되면 그 결과로 대인갈등을 경험할 가능성이 높아질 것이며, 직장관련 음주와 다음날의 대인갈등 경험 간의 관계는 자아고갈에 의해 매개될 것이라고 가설을 설정하였다. 사적 음주에 대해서는 위에서와 동일한 이유로 특정한 가설을 세우지 않고 연구문제로 변인들 간의 관계를 살펴보았다.

가설 3-1. 아침에 자아고갈이 많이 될수록, 그날 대인갈등을 더 많이 경험할 것이다.

가설 3-2. 직장관련 음주량이 다음날 대인갈등에 미치는 영향은 다음날 아침의 자아고갈 수준에 의해 매개될 것이다.

특성 자기조절의 조절효과

이상에서 제시한 본 연구의 가설은 모두 일(day) 수준의 변인들 간의 관계에 대한 것이다. 그러나 이러한 관계는 개인에 따라 다르게 나타날 가능성이 있다. 특히 본 연구에서는 자기조절 자원의 고갈이 직장관련 음주가 직무 효과성과 부적 관계를 가지는 과정에서 핵심 기제로 작용할 것이라이라고 가정하였기 때문에, 특성 자기조절(trait self-control) 능력에 주목하였다.

비록 특성 자기조절의 명칭과 정의에 대한 다양한 의견이 존재하지만, 대부분의 연구자들은 특성 자기조절을 자동적이고 우세한 반응경향을 대신해서 바람직한 방식으로 행동, 사고, 감정을 조절하는 능력 또는 자원이라고 개념화하는데 동의한다(예: de Ridder et al., 2012). 이처럼 특성 자기조절을 능력 혹은 내적 자원이라고 보는 것은 1) 각 개인들은 저마다 다른 정도의 자기조절 능력을 가질 수 있으며, 2) 이러한 자기조절 능력은 상황과 시간에 따라 비교적 안정됨을 의미한다. 따라서 일시적인 자아고갈이 발생했다고 해도 특성적으로 자기조절의 내적 자원이 충분한 사람들은 그렇지 못한 사람들에 비해 충동을 이겨낼 가능성이 클 것이라고 예상된다. 바꾸어 말하면, 자아고갈의 효과는 특성 자기조절이 낮은 사람에게 더 크게 나타날 것이라고 기대된다.

조절변인으로서의 특성 자기조절 능력의 역할에 대한 경험적 연구는 아직 그리 많지 않지만, 지금까지 보고된 연구들은 특성 자기조절의 완충효과 가설을 지지한다. 우선, 특성 자기조절 능력이 높은 사람들은 자기조절을 요구하는 업무상황에서도 스트레스의 부정적 결과를 덜 경험하고(Schmidt, Hupke, & Diestel,

2012), 상사와 업무상 갈등이 관계적인 갈등으로 확대되지 않는 반면, 자기조절 능력이 낮은 사람들은 업무상 갈등이 높을수록 관계적 갈등도 높은 것으로 나타났다(Jimmieson, Tucker, & Campbell, 2017). 특히, Bolton 등 (2012)은 특성 자기조절이 정서적 소진과 반생산적 직무행동 간의 관계를 조절한다는 것을 보여줬는데, 정서적 소진과 반생산적 직무행동의 정적 관계는 자기조절 능력이 높은 사람들에게는 나타나지 않았다(Bolton, Harvey, Grawitch, & Barber, 2012).

이상의 결과들은 특성 자기조절은 심리적 자원이 부족한 상황에서도 보다 적응적인 기제를 선택하게 하는 역할을 한다는 것을 시사한다. 따라서 본 연구는 앞서 가정한 자아고갈이 직무열의 및 대인갈등에 미치는 영향이 개인의 특성 자기조절의 수준에 따라 달라질 것이라는 가설을 세웠다. 구체적인 가설은 다음과 같다. 그림 1은 본 연구의 가설들을 요약한 가설모형을 제시한다.

가설 4-1. 아침 자아고갈이 직무열의에 미치는 영향은 개인의 특성 자기조절의 수준에 따라 다를 것이다. 즉, 자기조절능력이 더 낮은 사람일수록 자아고갈이 직무열의에 미치는 영향이 클 것이다.

는 영향은 개인의 특성 자기조절의 수준에 따라 다를 것이다. 즉, 자기조절능력이 더 낮은 사람일수록 자아고갈이 대인갈등에 미치는 영향이 클 것이다.

가설 4-2. 아침 자아고갈이 대인갈등에 미치는 영향은 개인의 특성 자기조절의 수준에 따라 다를 것이다. 즉, 자기조절능력이 더 낮은 사람일수록 자아고갈이 대인갈등에 미치는 영향이 클 것이다.

방 법

연구 참여자 및 자료 수집 절차

본 연구의 참여자는 기술 컨설팅을 수행하는 한 회사 소속의 직장인 367명이었다. 연구 참여자 대부분이 대졸 이상(86%)의 30-40대(연령 평균=40.80, 표준편차=9.57), 남성(87%)이었다. 직무별로는 대부분이 기술 컨설팅 직무를 수행하였고(77%), 그 외는 관리(14%) 및 행정(9%)에 종사하였다. 직급은 대리 이하(34%),

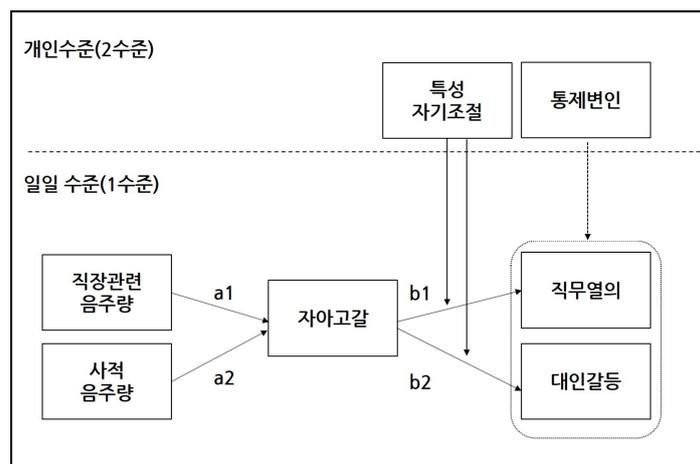


그림 1. 가설모형

과/차장(48%), 부장 이상(18%)으로 구성되었다.

참여자 모집은 해당 조직의 경영진의 협조를 얻어 연구진이 각 부서에 찾아가 연구 목적을 설명하고 동의서를 받는 방식으로 이루어졌다. 참여 결정은 자발적이었으며, 참여자에게는 매일 설문에 참여하는 정도에 따라 차등적으로 사례를 지급하였다.

설문은 크게 지필식 사전설문과 온라인 설문인 매일 설문으로 구성되었다. 인구통계학적 변인과 특성 자기조절능력을 측정하는 사전 설문에는 총 423명이 참여하였으며, 이중 87%인 367명이 매일 설문에 참여하였다. 매일 설문은 사전 설문 약 2주 뒤에 시작하여 주말 제외하고 총 10일간 실시하였다. 연구 참여자들은 매일 오전 8시(아침설문)와 오후 5시(저녁설문)에 온라인 설문링크가 포함된 문자 메시지를 받고 이에 응답하였다. 매일 설문의 참여율을 높이기 위해 문자 발송 후 일정 시간 내에 응답을 하지 않는 경우, 전화를 걸어 참여를 재요청하였다. 아침 설문은 전날 음주 행동과 그날 아침의 자아고갈을 측정하였고, 저녁 설문은 그날 하루 동안의 직무열의와 대인갈등을 측정하였다. 응답시간이 적절하지 않거나(예: 오전 설문을 저녁에 응답), 아침 또는 저녁 설문 중 하나만 응답한 날의 응답은 분석에서 제외하였다. 결과적으로 총 2,840개의 매일 설문 응답이 분석에 이용되었다(개인별 평균 참여일수=7.73일).

측정도구

특성 자기조절

특성 자기조절을 측정하기 위해 Tangney, Baumeister, 및 Boone(2004)의 단축형 자기조절 척도(Brief Self-Control Scales)를 번안하여 사용하

였다. 본 척도는 13문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예로는 ‘나는 유혹에 잘 넘어가지 않는다’, ‘나는 장기적인 목표를 향해 효율적으로 일할 수 있다’ 등이 있다. 연구 참여자들은 각 문항에 동의 정도를 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5=정말 그렇다)로 응답하였다. 본 연구에서의 Cronbach α 값은 .79이었다.

음주량

아침 설문에서 전날 술을 마셨는지 질문하고, 술을 마셨다고 응답한 경우, 누구(1. 직장 동료, 2. 직장 상사, 3. 직장관련 외부인(고객, 협력사 직원 등), 4. 가족, 친구, 개인적 지인, 5: 혼자, 6: 기타)와 얼마나 마셨는지를 질문하였다. 이 때 음주량은 술의 종류에 맞는 잔(예; 소주는 소주잔, 맥주는 맥주잔)을 기준으로 몇 잔 마셨는지의 잔 수로 측정하였다. 이 자료를 바탕으로 함께 마신 사람이 직장 동료, 직장 상사, 직장관련 외부인(고객, 협력사 직원 등)에 해당되면 마신 술의 양을 “직장관련 음주량”으로, 가족, 친구, 개인적 지인, 혼자 마신 경우의 음주량을 “사적 음주량”으로 정의하였다.

자아고갈

그날 아침의 자아고갈은 상태 자기조절 척도(State Self-Control Scale, Ciarocco, Twenge, Muraven, & Tice, 2007) 중 3문항을 선택하여 만든 단축형 척도를 이용하였다. 일기연구에서는 여러 날에 걸쳐서 반복적으로 응답해야 하는 연구 참여자들의 부담을 덜기 위해 단축형 척도를 사용하는 것이 일반적이다(Fisher & To, 2012). 단축형 척도 개발을 위해 별도의 표본(N=339)을 이용하여 상태 자기조절 척도의 전체 문항(25문항)에 대한 응답을 수집하였

다. 이 자료를 바탕으로 요인부하량, 전체문항과의 상관, 내용의 중복성 등을 고려하여 “생각을 집중하기 어렵다,” “정신적 에너지가 거의 없다,” “완전 지친 느낌이다”의 3문항으로 이루어진 단축형 척도를 개발하였다. 단축형 척도 점수와 전체 척도 점수는 $r=.91$ 의 높은 상관을 보였다. 매일 설문에서는 연구 맥락에 맞춰, ‘오늘 아침 상태에 관한 문항입니다’라는 지시문을 추가하여 측정하였다. 연구 참여자들은 각 문항에 동의하는 정도를 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5=정말 그렇다)로 응답하였다. 세 문항에 대한 10일 동안의 Cronbach α 값은 .91~.96(평균=.93)이었다.

직무열의

그날의 직무열의는 Utrecht Work Engagement Scale(Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)의 단축형 척도를 사용하여 측정하였다. 직무열의의 단축형 척도는 본 연구의 1차 설문 응답자 423명의 자료를 이용하여 자아고갈 단축형 척도와 동일한 방법으로 개발하였다. 결과적으로 “일하면서 활력이 넘쳤다,” “내 일에 열정을 느꼈다,” “집중해서 일할 때 행복감을 느꼈다”의 3문항을 선택하였고, 이 단축형 척도 점수 역시 전체 척도 점수와 높은 상관($r=.94$)을 보였다. 매일 설문지에는 각 문항에 ‘오늘’이라는 문구를 추가하여 측정하였다(예: ‘나는 오늘 일하면서 활력이 넘쳤다’). 연구 참여자들은 각 문항에 동의하는 정도를 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5=정말 그렇다)로 응답하였다. 세 문항에 대한 10일 동안의 Cronbach α 값은 .87~.94(평균=.92)이었다.

대인갈등

그날의 대인갈등은 Spector와 Jex(1998)의 대

인갈등 척도를 사용하여 측정하였다. 이 척도는 총 4문항으로 구성되어 있으며, 역시 본 연구의 목적상 “오늘”이라는 시점을 추가하여 질문하였다(문항 예: “오늘 직장 사람(들)과 언쟁을 벌였다”). 연구 참여자들은 각 문항에 기술된 행동을 얼마나 자주 했는지를 5점 척도(1=전혀 안함, 5=매우 자주함)로 응답하였다. 10일 동안의 Cronbach α 값은 .91~.96(평균=.92)이었다.

통제변인

최종 결과변인인 직무열의와 대인갈등에 영향을 미칠 수 있는 인구통계학적 변인으로 성별(0=여자, 1=남자), 연령(연속변인), 관리직급 여부(0=대리 이하, 1=과/차장 이상), 직무(기술직, 관리직, 행정직)를 포함하였다.

분석

일기연구법으로 수집된 본 연구의 자료는 매일 설문에서 측정한 변인(1 수준)들이 개인(2 수준)에 내재된 다수준 자료의 속성을 가진다. 이러한 자료 특성을 적절히 분석하기 위해 본 연구는 다수준 선형 모형(multi-level linear modeling)을 이용하여 가설을 검증하였다. 1 수준의 모든 인과 경로들은 2 수준에서 무선흐과를 가질 수 있다고 가정하였다. 즉, 1 수준의 직접, 간접, 그리고 총 효과들은 개인 내 변산을 가지는 동시에, 그 효과가 개인에 따라 다르게 나타날 수 있다고 가정하였다²⁾.

다수준 모형 분석은 Mplus 7.3을 이용하였

2) 검증모형의 수식은 지면 관계상 수록하지 않았으나, 제1저자에게 요청하는 경우에는 제공될 수 있음. 아울러 분석에 사용된 Mplus 명령문도 요청할 경우 제공될 수 있음.

으며(Muthén & Muthén, 1998-2012), 모형 추정에는 MLR(Maximum Likelihood Robust)을 사용하였다. 이 추정방식은 음주량 변인과 같이 측정치의 정규성과 독립성이 확보되지 않은 상황에서도 표준오차와 카이제곱값의 왜곡을 최소화 시켜주기 때문에 가장 보편적으로 사용되는 추정방식이다(Heck & Thomas, 2009). 그런데 현재 Mplus 프로그램은 다수준 분석에서는 검증력과 1종 오류를 왜곡시키는 단점이 있는 것으로 알려진 Sobel 검증의 DELTA 방법으로 간접효과에 대한 신뢰구간을 추정한다(MacKinnon, Warsi, & Dwyer, 1995). 따라서 본 연구에서는 Preacher와 Selig(2010)이 개발한 R 프로그램을 이용하여 Monte Carlo 95% 신뢰구간을 추정하고, 이를 바탕으로 매개효과 검증을 실시하였다. 마지막으로 보다 의미 있는 결과 해석을 위해 독립변인인 직장관련 음주량과 사적 음주량은 각 개인의 평균을 뺀 집단 중심화(group mean centering) 점수로 변환하여 분석하였다.

결 과

표 1은 측정 변인들의 평균, 표준편차, 그리고 상관계수를 제시한다. 본격적인 가설 검증에 앞서, 본 자료를 다수준 모형으로 분석하는 것이 적절한지를 확인하기 위해 준거변인(자아고갈, 직무열의, 대인갈등)에 대해 ICC(1)을 계산하고, 1 수준 변인들에 대한 다수준 확인적 요인분석(multilevel CFA)을 하였다(Hirst, Van Knippenberg, & Zhou, 2009). ICC(1)은 해당 변인의 전체 변량 중 더 높은 수준(level 2)으로 설명되는 변량의 비율을 의미한다. 자아고갈의 ICC(1)은 .43으로 사람 수준의 변량이

43%, 매일 수준의 변량이 57%로 나타났다. 직무열의의 ICC(1)은 .54로 사람 수준의 변량이 54%, 매일 수준의 변량이 46%였다. 마지막으로 대인갈등의 ICC(1)은 .51로 사람 수준의 변량이 51%, 매일 수준의 변량이 49%로 나타났다. 이러한 결과는 모든 준거 변인들에서 상당한 매일 수준(1 수준)의 변량이 존재한다는 것을 보여주는 것으로, 본 자료를 다수준 모형으로 분석하는 것이 적절하다는 것을 의미한다. 또한 자아고갈, 직무열의, 대인갈등 변인을 3요인으로 보는 것이 적절한 것인지를 알아보기 위해 3요인 다수준 확인적 요인 분석을 실시한 결과, 3요인 모형의 전반적인 합치도가 적절한 것으로 나타났다($\chi^2(df=64)=817.39, p < .01, RMSEA=.064, CFI=.96, TLI=.95$).

표 2는 다수준 매개모형의 계수 추정 결과를 보여준다. 우선 2 수준의 통제변인들(성별, 연령, 관리직급 여부, 직무) 중 유일하게 관리직급 여부만이 직무열의(비표준화 된 추정치 = $-.152, p < .05$)와 대인갈등(비표준화 추정치 = $.148, p < .01$)에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본격적인 가설 검증 결과는 다음과 같다.

첫째, 가설 1에서 기대한 바와 같이, 직장관련 음주를 많이 할수록 다음날 아침 자아고갈 수준이 높은 것으로 나타났다($a_1 = .040, p < .001$). 그런데 전날 직장관련 음주량이 아침 자아고갈에 미치는 효과의 기울기의 변량 또한 유의하였다($\sigma_{a_1}^2 = .001, p < .01$). 이는 평균적으로 직장관련 음주를 많이 할수록 다음날 아침 자아고갈 수준이 높아지지만, 그 효과의 크기에는 개인차가 존재한다는 것을 의미한다.

표 1. 측정변인들의 평균, 표준편차, 상관계수

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<u>1 수준</u>									
1. 직장관련 음주량	-	-.05**	.13**	-.01	-.01				
2. 사적 음주량	.01	-	.05**	-.01	-.02				
3. 아침 자아고갈	.08	.02	(.93)	-.44**	.10**				
4. 직무열의	.05	.03	-.57**	(.92)	-.17**				
5. 대인갈등	.04	-.06	.20**	-.24**	(.94)				
<u>2 수준</u>									
6. 특성자기조절	-.02	-.03	-.30**	.30**	-.24**	-			
7. 성별 ^a	.17**	.10*	-.17**	.08	-.03	.09	-		
8. 연령	.08	-.02	-.34**	.21**	-.06	.16**	.41**	-	
9. 관리직급 ^b	.11*	.02	-.14**	.01	.08	-.02	.53**	.38**	-
평균	1.14	0.40	2.63	3.31	1.31	3.27	0.86	40.80	0.65
표준편차	2.07	1.11	0.70	0.68	0.50	0.50	0.34	9.57	0.48

주. 대각선 하단에 제시된 값들은 개인 수준의 상관계수(N=367)이며, 대각선 상단의 값들은 일(day)수준의 상관임(N=2,840). 일수준 변인에 대한 개인수준의 상관은 일수준 상관의 평균임. 대각선 괄호 안의 숫자는 일수준의 Cronbach's alpha값이며, 10일간의 값을 평균한 값임.

a. 성별(0=여자, 1=남자), b. 관리직급 여부(0=대리 이하, 1=과/차장 이상)

* $p < .05$, ** $p < .01$ 수준에서 유의함.

둘째, 본 연구는 아침 자아고갈 수준이 높을수록, 그날의 직무열의가 떨어지고(가설 2-1), 직장관련 음주가 다음날 직무열의에 미치는 부정적 영향을 아침의 자아고갈이 매개할 것이라고 예측하였다(가설 2-2). 예측한 바와 같이, 아침 자아고갈은 직무열의에 유의한 부정적 효과를 가져($b_1 = -.203, p < .01$), 가설 2-1이 지지되었다. 그리고 아침 자아고갈이 직무열의($\sigma_{b_1}^2 = .055, p < .001$)에 미치는 효과의 기울기의 변량 역시 유의하였다. 이는 평균적으로 아침에 자아고갈이 많이 될수록 그날 직무열의가 낮지만, 개인에 따라 그 효과의 크기가 다르다는 것을 의미한다. 또한 직장관련

음주량이 아침 자아고갈을 통해 직무열의에 미치는 간접효과도 유의하였다($IND1 = -.010, p < .01, Monte Carlo 95\% CI = [-.004, -.002]$). 따라서 가설 2-2가 지지되었다. 추가적으로 전날의 직장관련 음주량이 자아고갈을 통하지 않고 직무열의에 직접 영향을 줄 수 있기 때문에 직접 효과를 추가한 대안모형을 분석하였다. 그러나 직접효과는 유의하지 않았다(직무열의에 대한 직접효과 = $.002, p > .05$). 이러한 결과는 아침의 자아고갈 수준이 직장관련 음주량과 다음날 직무열의의 관계를 완전 매개함을 의미한다.

셋째, 본 연구는 아침 자아고갈 수준이 높

표 2. 직무열의와 대인갈등을 예측하는 다수준 모형 결과

	추정치	표준오차
통제변인(2 수준)의 효과		
- 성별 ¹ → 직무열의	.134	.116
- 연령 → 직무열의	.003	.003
- 관리직급 ² → 직무열의	-.152*	.065
- 직무 더미코딩1 ³ → 직무열의	.175	.125
- 직무 더미코딩2 ⁴ → 직무열의	.087	.096
- 성별 ¹ → 대인갈등	.005	.094
- 연령 → 대인갈등	-.002	.002
- 관리직급 ² → 대인갈등	.148**	.110
- 직무 더미코딩1 ³ → 대인갈등	.192	.110
- 직무 더미코딩2 ⁴ → 대인갈등	.047	.079
가설 검증 결과		
- 전날 직장관련 음주량 → 아침 자아고갈 (a1: 가설 1)	.040***	.006
- 전날 사적 음주량 → 아침 자아고갈 (a2)	.036**	.010
- 아침 자아고갈 → 직무열의 (b1: 가설 2-1)	-.203**	.059
- 아침 자아고갈 → 대인갈등 (b2: 가설 3-1)	.161*	.059
- 전날 직장관련 음주량 → 아침 자아고갈 → 직무열의 (IND1: 가설 2-2) ⁵	-.010**	.003
- 전날 직장관련 음주량 → 아침 자아고갈 → 대인갈등 (IND2: 가설 3-2)	.006*	.003
- 전날 사적 음주량 → 아침 자아고갈 → 직무열의 (IND3)	-.010	.009
- 전날 사적 음주량 → 아침 자아고갈 → 대인갈등 (IND4)	.008*	.004
- 특성 자기조절 → [아침 자아고갈 → 직무열의] (조절효과: 가설 4-1)	.019	.017
- 특성 자기조절 → [아침 자아고갈 → 대인갈등] (조절효과: 가설 4-2)	-.045*	.017
변량		
- [전날 직장관련 음주량 → 아침 자아고갈] 기울기의 변량 (σ_{a1}^2)	.001*	.001
- [전날 사적 음주량 → 아침 자아고갈] 기울기의 변량 (σ_{a2}^2)	.001	.008
- [아침 자아고갈 → 당일 직무열의] 기울기의 변량 (σ_{b1}^2)	.055***	.015
- [아침 자아고갈 → 당일 대인갈등] 기울기의 변량 (σ_{b2}^2)	.018*	.009

1. 성별: 남=1, 여=0; 2. 관리직급 여부: 대리 이하=0, 과/차장 이상=1; 3. 직무 더미코딩1: 1=행정직, 0=기술직, 0=관리직; 4. 직무 더미코딩2: 1=관리직, 0= 행정직, 0=기술직

5. 간접효과는 Monte Carlo (Preacher & Selig, 2010)에 의한 추정치로, 95%신뢰구간이 (-0.003258, -0.01688)임.

6. 간접효과는 Monte Carlo (Preacher & Selig, 2010)에 의한 추정치로, 95%신뢰구간이 (-0.003874, -0.01662)임.

7. 간접효과는 Monte Carlo (Preacher & Selig, 2010)에 의한 추정치로, 95%신뢰구간이 (-0.002654, -0.01411)임.

8. 간접효과는 Monte Carlo (Preacher & Selig, 2010)에 의한 추정치로, 95%신뢰구간이 (-0.0005531, -0.01851)임.

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

을수록, 그날 대인갈등을 더 경험하며(가설 3-1), 직장관련 음주가 다음날 대인갈등에 미치는 영향을 아침 자아고갈이 매개할 것이라고 기대하였다(가설 3-2). 분석결과, 아침 자아고갈 수준이 높을수록 그날 대인갈등을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다($b_2 = .161, p < .01$). 그리고 아침 자아고갈이 대인갈등($\sigma_{b_2}^2 = .018, p < .05$)에 미치는 효과의 기울기 변량 역시 유의하였다. 이는 평균적으로 아침에 자아고갈이 많이 될수록 그날 대인갈등을 더 많이 경험하지만, 개인에 따라 그 정도가 다르다는 것을 의미한다. 그리고 가설 3-2의 예측처럼 직장관련 음주량이 아침 자아고갈을 통해 대인갈등에 미치는 간접효과 또한 유의하였다($IND2 = .006, p < .05$). 따라서 가설 3-2도 지지되었다. 추가적으로 전날의 직장관련 음주량이 자아고갈을 통하지 않고 대인갈등에 직접 영향을 줄 수 있기 때문에 직접 효과를 추가한 대안모형을 분석하였으나, 직접효과는 유의하지 않았다(대인갈등에 대한 직접효과 = $-.005, p > .05$). 이러한 결과는 아침 자아고갈 수준이 직장관련 음주량과 다음날 대인갈등의 관계를 완전 매개함을 의미한다.

마지막으로 아침 자아고갈 수준이 직무열의와 대인갈등에 미치는 영향을 개인 수준의 변인인 특성 자기조절이 조절할 것이라고 예측하였다(각각 가설 4-1과 4-2). 즉, 1 수준 변인인 자아고갈이 직무열의와 대인갈등에 미치는 효과의 기울기 각각이 2 수준 변인인 특성 자기조절에 따라 달라지는 지를 분석하였다. 그 결과, 직무열의에 대해서는 특성 자기조절의 조절효과가 유의하지 않았다(비표준화 추정치 = $.019, p > .05$). 따라서 특성 자기조절의 수준에 따라 아침 자아고갈과 직무열의의 관계

가 다를 것이라는 가설 4-1은 지지되지 않았다. 반면, 대인갈등에 대해서는 특성 자기조절의 조절효과가 유의하였다(비표준화 추정치 = $-.045, p < .01$). 조절효과의 방향을 확인하기 위하여 특성 자기조절 평균 $\pm 1SD$ 상에서 회귀선을 그린 결과, 특성 자기조절이 높을 때 (+1SD)보다 특성 자기조절이 낮을 때(-1SD), 아침 자아고갈과 대인갈등 행동의 관계가 더 강한 것으로 나타났다. 그림 2에서 볼 수 있듯이, 특성 자기조절이 높은 사람들은 아침 자아고갈 수준과 관계없이 대인갈등을 상대적으로 적게 경험하는 반면, 특성 자기조절이 낮은 사람들은 아침에 자아고갈이 많이 될수록 그날 직장상에서 대인갈등을 더 많이 경험하였다. 이러한 결과는 가설 4-2를 지지한다.

사적 음주에 대해서는 가설을 설정하지는 않았지만, 직장관련 음주와 동일한 경로에 대해 검증을 하였다. 그 결과, 사적인 음주의 경우에도 음주량이 늘수록 다음날 아침 자아고갈이 더 많이 되는 것으로 나타났다($a_2 = .036, p < .001$). 이러한 효과에서는 개인차가 유의하지 않았다($\sigma_{a_2}^2 = .001, p > .05$). 직장관련 음주처럼 사적 음주량이 아침 자아고갈을 통해 직무열의와 대인갈등에 미치는 간접효과도 검증을 하였다. 그 결과, 직무열의($IND3 = -.010, p > .05$)에 미치는 간접효과는 유의하지 않았지만, 대인갈등($IND4 = .008, p < .05$)에 미치는 간접효과는 유의하였다. 추가적으로 사적 음주량이 자아고갈을 통하지 않고 직무열의와 대인갈등에 직접 영향을 주는 지를 알아보기 위해 각각의 직접 효과를 추가한 대안 모형을 분석하였다. 그러나 두 직접 효과 모두 유의하지 않았다(직무열의에 대한 직접효과 = $.001$; 대인갈등에 대한 직접효과

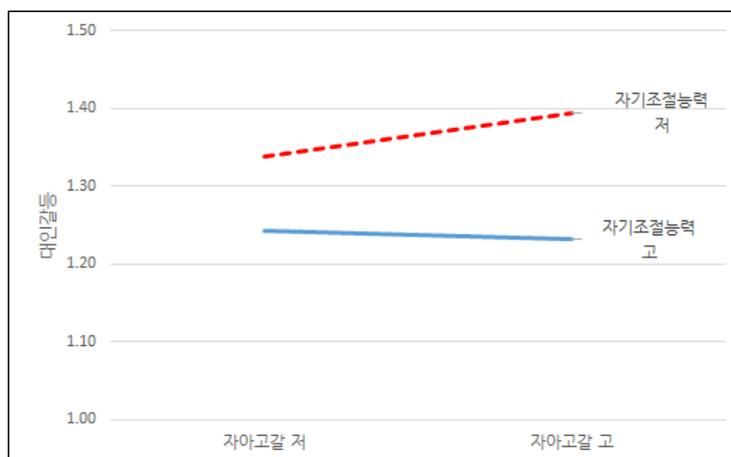


그림 2. 자기조절능력의 조절효과 그래프

= -.008, 둘 다 $p > .05$). 이러한 결과는 아침 자아고갈 수준이 사적 음주량과 다음날 대인갈등의 관계를 완전 매개함을 의미한다.

논 의

본 연구의 주요결과와 그 함의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 직장 동료, 상사, 혹은 고객 등과 술을 마시는 양이 많을수록, 다음날 아침 자아고갈을 더 높게 경험하고, 자아고갈은 다시 그날의 직무열의를 떨어뜨렸다. 이러한 결과는 직장관련 음주가 자원을 획득하는 기회라기보다는 자원을 소비하는 역할을 한다는 것을 보여준다는 점에서 노력-회복 모형 (Effort-Recovery Model, Meijman & Mulder, 1998)을 지지하는 결과라고 볼 수 있다.

둘째, 직장관련 음주로 인해 발생한 자아고갈이 대인갈등에 미치는 영향은 개인의 특성 자기조절 수준에 따라 다르게 나타났다. 구체적으로, 특성 자기조절능력이 높은 사람들은 기본적으로 대인갈등을 덜 경험했고, 아침 자

아고갈과 그날의 대인갈등의 경험 간의 관련성도 없었다. 반면, 특성 자기조절 능력이 낮은 경우에는 본 연구가 기대한 “직장관련 음주→다음날 아침 자아고갈→대인갈등”의 연쇄효과가 나타났다. 이러한 결과는 특성 자기조절의 완충효과를 보여준 선행연구들의 결과 (Bolton et al., 2012; Jimmieson et al., 2017; Schmidt et al., 2012)를 재확인하는 것으로, 특성 자기조절능력이 높은 사람들은 아침에 자아고갈을 느껴도 직장에서 부적절한 행동을 억제할 수 있는 능력이 있다는 것을 의미한다. 특히 자기조절 자원을 요구하는 상황에서 특성 자기조절의 역할을 연구한 기존 연구들과 달리, 본 연구는 일기 연구법을 이용하여 실제로 개인이 느끼는 자아고갈 수준을 측정하고, 그것이 대인갈등에 미치는 영향이 개인의 특성 자기조절 수준에 따라 어떻게 달라지는지를 검증했다는 점에서 자기조절 강도이론 (Baumeister et al., 2007)을 지지하는 보다 직접적 증거를 제시했다고 볼 수 있다. 반면, 이러한 특성 자기조절능력의 조절효과가 직무열의에 대해서는 나타나지 않았다. 즉, 아침 자아

고같이 높으면 개인의 특성 자기조절 수준이 높고 낮음에 관계없이 그날의 직무열의가 낮았다. 이러한 결과는 특성 자기조절의 핵심 기능이 동기를 유발하기보다는 바람직하지 않은 행동을 억제하는 성격이 강하기 때문이라고 추정된다.

셋째, 사적으로 술을 마셨을 때도 많이 마실수록 다음날 아침에 자아고갈이 더 많이 되는 것으로 나타났다. 그러나 직장관련 음주와는 달리, 자아고갈을 통한 사적 음주의 효과는 대인갈등에서만 나타나고 직무열의에서는 나타나지 않았다. 본 연구의 자료로는 이러한 결과에 대한 직접적이 해석이 어렵지만, 하나의 가능성은 자기조절 자원이 일반적으로 바람직한 행동을 수행하도록 하기 보다는 사회적으로 바람직하지 못한 행동을 자제할 때 쓰는 자원이라는 점과 관련지어 생각할 수 있다. 즉, 동일한 정도의 자아고갈이 직무열의보다는 대인갈등에 보다 강한 영향력을 가질 수 있다. 또 다른 가능성은 본 연구에서 직무열의와 직장 내 대인갈등을 측정할 수 없는 주말에는 자료를 수집하지 않았다는 점과 관련이 있다. 만약 연구 참여자들이 본 연구에서 음주를 측정하지 않은 금요일과 토요일에 사적 음주를 많이 하고 평일에는 적게 했다면, 범위의 제한으로 인해 직무열의에 대한 효과가 유의하지 않게 나왔을 가능성이 있다. 실제로 본 연구의 직장관련 음주량 평균이 1.14잔인데 반해 사적 음주 평균은 0.40잔³⁾이라는 점이 이런 가능성을 간접적으로 지지한다. 그러나 본 연구에서는 이상의 가능성들을 직접적으로 검증할 수 없기 때문에 향후 연구에서 과연 사적인 음주와 직장관련 음주가 다른 효

과를 가지는 이유를 보다 자세히 살펴볼 필요가 있다.

종합할 때, 본 연구의 결과들은 직장관련 음주가 직무열의와 대인갈등에 부정적인 영향을 미치는 과정에서 자기조절 자원이 핵심적인 역할을 한다는 것을 보여줌으로써 자기조절 강도이론(Baumeister et al., 2007)과 노력-회복 모형(Meijman & Mulder, 1998)을 지지하고 확장했다는 이론적 의의를 가진다. 직장과 관련된 사람들과의 음주는 휴식보다는 직무에서와 유사한 요구에 대응해야 하는 자원손실의 장이며, 결국 이러한 자원손실은 다음날 직장에서의 효과성을 저하시키는 원인으로 작용한다는 것을 알 수 있다. 또한 사적인 음주도 다음날 자아고갈을 유발한다는 사실도 주목할 필요가 있다. 이는 진정한 의미에서의 직무요구로부터의 회복활동만이 다음날 직장에서의 개인과 조직의 효과성에 긍정적인 기여할 수 있으며, 특히 직장과 관련된 사람들과의 음주는 진정한 회복활동이라고 할 수 없다는 것을 이해해야 할 것이다.

음주가 회복이나 자기조절 자원의 차원에서는 부정적인 효과를 가져도 다른 경로로 직무열의와 대인갈등에 긍정적인 효과를 줄 가능성이 있다. 그러나 직장관련외과 사적인 음주량이 자아고갈을 통하지 않고 직무열의와 대인갈등에 직접적으로 미치는 영향이 유의하지 않다는 본 연구결과는 이러한 가능성이 낮다는 것을 시사한다. 특히, 적어도 단기적으로는 직장 음주는 직무열의와 대인갈등에 부정적인 효과만을 가진다는 것을 알 수 있다. 물론 이러한 결과를 바탕으로 직장 동료 및 고객과 술을 마시는 것이 아무런 긍정적 효과를 가지 않는다고 결론 내릴 수는 없다. 음주는 사회적 유대감 형성에 기여하며(Sayette et al.,

3) 음주량의 평균은 술을 전혀 하지 않은 날(0)을 포함하여 계산한 값이다.

2012), 우리 사회에서 밀접한 사회적 관계를 유지하는 것은 직업 및 비즈니스의 성공에 중요한 역할을 한다(Nisbett, 2003; Sanchez-burks et al., 2003). 따라서 장기적인 맥락에서 또는 다른 결과변인에서 직장관련 음주가 직무효과성에 긍정적인 역할을 할 수 있을 가능성은 여전히 존재한다. 그러나 본 연구에서 보는 바와 같이 직장관련 음주가 다음날 직무열의를 떨어뜨리고 대인갈등을 증가시키는 결과를 낳는다면, 과연 이를 상쇄시킬 만한 긍정적 효과가 무엇일 수 있을지 반문해볼 수 있을 것이다. 관리자들은 본 연구의 결과를 바탕으로 종업원의 직무열의와 대인갈등에 부정적인 영향을 미치지 않고도 조직구성원 간 그리고 고객과의 유대감을 공고히 할 수 있는 대안을 고안해 낼 필요가 있다.

본 연구의 가장 큰 제한점으로는 본 연구의 가설들은 모두 인과적 관계를 가정하면서 실험이 아닌 조사방법을 사용했다는 점이다. 비록 일기연구법을 사용하여 종단적인 특징을 가지지만 측정시점만으로 인과관계를 추론하는 데는 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 서로 다른 맥락에서의 음주가 자아고갈에 미치는 영향, 자아고갈이 직무열의와 대인갈등에 미치는 영향 등을 실험설계를 이용하여 검증할 필요가 있다. 두 번째 제한점은 음주의 맥락에 관한 것이다. 본 연구에서는 선행 연구들과 달리 술을 누구와 마셨는지에 따라 직장관련 음주와 사적 음주로 구분하였다. 그러나 자기조절 요구의 측면에서는 이를 보다 상세히 구분할 필요가 있다. 예를 들어, 동일한 직장관련 음주라도 절친한 직장동료들과의 술자리와 어려운 고객을 접대하기 위한 술자리는 매우 다른 의미를 가질 것이다. 또한 본 연구에서는 음주로 인한 신체적인 피로나 수

면 부족 등의 효과를 통제하지 못한 한계를 가지고 있다. 향후 연구에서는 과연 음주의 부정적인 효과가 이러한 신체적인 요인과 독립적으로 자아고갈에 의한 것인지를 검증할 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 직장관련 음주의 부정적인 효과만을 보여줬지만, 결과변인에 따라서는 긍정적인 효과가 존재할 가능성은 여전히 존재한다. 향후 연구에서는 다양한 결과변인과 다양한 시간 간격을 이용하여 직장관련 음주가 개인과 조직에 미치는 영향을 분석함으로써 직장인의 음주의 효과를 보다 종합적으로 접근할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구의 결과는 한 조직의 구성원들의 자료에 기반하기 때문에 이를 한국의 모든 직장인에게 일반화시키는 데는 한계가 있다. 향후 연구에서는 다양한 조직을 대상으로 조직의 문화, 특히 음주문화가 구성원의 직장관련 음주와 그 효과에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있을 것이다.

본 연구는 조직을 종업원들의 문제적 음주에 의한 피해 대상으로 개념화했던 선행연구들(예: Ames et al., 1997; Bacharach et al., 2010; Dawson, 1994; McFarlin et al., 2001)과 달리, 조직이 개인의 음주행동에 직간접적인 영향을 주는 원인 제공자로서의 역할을 할 수 있음을 보여주었다. 특히 일과 관련된 음주는 다시 개인의 직무열의와 직장에서의 대인갈등에 영향을 주어 궁극적으로 조직의 효과성에 부정적인 영향을 줄 수 있다는 점에서 조직에 시사하는 바가 크다. 본 연구는 고용 불안의 심화, 이와 맞물린 노동 강도의 증대 등으로 인해 일과 개인의 삶의 경계가 점점 모호해지는 우리 사회에서 조직이 구성원들이 근무 후 진정한 회복을 경험할 수 있도록 어떻게 도와줄 수 있는지에 대해 다시 한 번 고민해 볼 필요

성을 제기한다.

참고문헌

- 박수지 (2015, 2, 1). 신입사원이 아프다...입사 1년 “몸과 마음이 다 아파요.” 한겨레. http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/676361.html에서 2017. 12. 1 인출.
- 박재환 외 (1999). 술의 사회학. 한울.
- 오재환 (2002). 한국인의 여가와 음주문화. 사회연구, 10, 68-94.
- 윤명희 (1999). 알콜연술의 한국사회. 박재환과 일상 연구회 (편), 술의 사회학: 음주공동체의 일상문화 (pp. 77-93). 한울 아카데미.
- 질병관리본부 (2016). 2016년도 국민건강영양조사 결과. 고용노동부, 서울.
- Ames, G. M., Grube, J. W., & Moore, R. S. (1997). The relationship of drinking and hangovers to workplace problems: an empirical study. *Journal of Studies on Alcohol*, 58(1), 37-47.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Biron, M. (2010). Alcohol consumption and workplace absenteeism: the moderating effect of social support. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 334-348.
- Baumeister, R., & Vohs, K. (2016). Strength model of self-regulation as limited resource: Assessment, controversies, update. *Advances in Experimental Social Psychology*, 54, 67-127.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252-1265.
- Baumeister, R. F., & Heatherton, T. F. (1996). Self-regulation failure: An overview. *Psychological Inquiry*, 7(1), 1-15.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M. (1994). *Losing control: How and why people fail at self-regulation*. Academic press.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351-355.
- Barnes, C. M., Lucianetti, L., Bhave, D. P., & Christian, M. S. (2015). “You wouldn’t like me when I’m sleepy”: Leaders’s sleep, daily abusive supervision, and work unit engagement. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1419-1437.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 67-93.
- Bolton, L. R., Harvey, R. D., Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2012). Counterproductive work behaviours in response to emotional exhaustion: a moderated mediational approach. *Stress and Health*, 28(3), 222-233.
- Bruk-Lee, V., & Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 145-156.
- Carter, E. C., Kofler, L. M., Forster, D. E., & McCullough, M. E. (2015). A series of meta-analytic tests of the depletion effect:

- Self-control does not seem to rely on a limited resource. *Journal of Experimental Psychology General*, 144, 796-815.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Ciarocco, N., Twenge, J., Muraven, M., & Tice, D. (2007). Measuring state self-control: Reliability, validity, and correlations with physical and psychological stress. *Unpublished manuscript*.
- Corrao, G., Bagnardi, V., Zambon, A., & La Vecchia, C. (2004). A meta-analysis of alcohol consumption and the risk of 15 diseases. *Preventive Medicine*, 38(5), 613-619.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- Curtin, J. J., & Fairchild, B. A. (2003). Alcohol and cognitive control: implications for regulation of behavior during response conflict. *Journal of Abnormal Psychology*, 112(3), 424-436.
- Dang, J. (2017). An updated meta-analysis of the ego depletion effect. *Psychological Research*, 1-7.
- Dawson, D. A. (1994). Heavy drinking and the risk of occupational injury. *Accident Analysis & Prevention*, 26(5), 655-665.
- De Dreu, C. K., Van Dierendonck, D., & Dijkstra, M. T. (2004). Conflict at work and individual well-being. *International Journal of Conflict Management*, 15(1), 6-26.
- de Ridder, D. T., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Stok, F. M., & Baumeister, R. F. (2012). Taking stock of self-control: A meta-analysis of how trait self-control relates to a wide range of behaviors. *Personality and Social Psychology Review*, 16(1), 76-99.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- DeWall, C. N., Baumeister, R. F., Stillman, T. F., & Gailliot, M. T. (2007). Violence restrained: Effects of self-regulation and its depletion on aggression. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(1), 62-76.
- Fillmore, M. T., & Weafer, J. (2004). Alcohol impairment of behavior in men and women. *Addiction*, 99(10), 1237-1246.
- Fisher, C. D., & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 865-877.
- Frone, M. R. (2013). *Alcohol and illicit drug use in the workforce and workplace*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gmel, G., & Rehm, J. (2003). Harmful alcohol use. *Alcohol Research and Health*, 27(1), 52-62.
- Guillot, C. R., Fanning, J. R., Bullock, J. S., McCloskey, M. S., & Berman, M. E. (2010). Effects of alcohol on tests of executive functioning in men and women: a dose response examination. *Experimental and Clinical Psychopharmacology*, 18(5), 409-417.
- Hagger, M. S., Wood, C., Stiff, C., & Chatzisarantis, N. L. (2010). Ego depletion

- and the strength model of self-control: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136, 495-525.
- Heck, R. H., & Thomas, S. L. (2009). *An introduction to multilevel modeling techniques (2nd ed.)*. New York: Routledge.
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., & Zhou, J. (2009). A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity. *Academy of Management Journal*, 52(2), 280-293.
- Hofmann, W., Luhmann, M., Fisher, R. R., Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2014). Yes, but are they happy? Effects of trait self control on affective well being and life satisfaction. *Journal of Personality*, 82(4), 265-277.
- Ilies, R., Johnson, M. D., Judge, T. A., & Keeney, J. (2011). A within individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 44-64.
- Jimmieson, N. L., Tucker, M. K., & Campbell, J. L. (2017). Task conflict leads to relationship conflict when employees are low in trait self-control: Implications for employee strain. *Personality and Individual Differences*, 113, 209-218.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaplan, S. (1995). The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology*, 15(3), 169-182.
- Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 11-23.
- Lewicki, R. J., Weiss, S. E., & Lewin, D. (1992). Models of conflict, negotiation and third party intervention: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 209-252.
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C.-H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). Work-family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 793-808.
- Low, S. Z. (2012). *Workplace harassment and counterproductive work behaviors: A daily diary investigation* (Doctoral dissertation, California State University, Long Beach).
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.
- McFarlin, S. K., Fals-Stewart, W., Major, D. A., & Justice, E. M. (2001). Alcohol use and workplace aggression: An examination of perpetration and victimization. *Journal of Substance Abuse*, 13(3), 303-321.
- Meijman, T. E., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology, Vol. 2 Work psychology* (pp. 5-33). Hove, England:

- Psychology Press.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2012). *Mplus Version 7 user's guide*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nisbett, R. (2003). *The geography of thought: How Asian and Westerners think differently and why*. New York: Free Press.
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research. *Journal of Personnel Psychology, 9*(2), 79-93.
- Preacher, K., & Selig, J. (2010). *Monte Carlo method for assessing multilevel mediation: An interactive tool for creating confidence intervals for indirect effects in 1-1-1 multilevel models*. Retrieved from <http://www.quantpsy.org/medmc/medmc111.htm>.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53*(3), 617-635.
- Rook, J. W., & Zijlstra, F. R. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 218-240.
- Sanchez-Burks, J., Lee, F., Choi, I., Nisbett, R., Zhao, S., & Koo, J. (2003). Conversing across cultures: East-West communication styles in work and nonwork contexts. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(2), 363-372.
- Sayette, M. A., Creswell, K. G., Dimoff, J. D., Fairbairn, C. E., Cohn, J. F., Heckman, B. W., Kirchner, T. R., Levine, J. M., Moreland, R. L. (2012). Alcohol and group formation: A multimodal investigation of the effects of alcohol on emotion and social bonding. *Psychological Science, 23*(8), 869-878.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716.
- Schmidt, K.-H., Hupke, M., & Diestel, S. (2012). Does dispositional capacity for self-control attenuate the relation between self-control demands at work and indicators of job strain? *Work & Stress, 26*(1), 21-38.
- Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., & Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 206-216.
- 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.
- Spector, P. E., & Bruk-Lee, V. (2008). Conflict, health, and well-being. *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations, 267-288*.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale,

- organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271-324.
- Trice, H. M., & Sonnenstuhl, W. J. (1990). On the construction of drinking norms in work organizations. *Journal of Studies on Alcohol*, 51(3), 201-220.
- Vohs, K. D., & Heatherton, T. F. (2000). Self-regulatory failure: A resource-depletion approach. *Psychological Science*, 11(3), 249-254.
- Weissenborn, R., & Duka, T. (2003). Acute alcohol effects on cognitive function in social drinkers: their relationship to drinking habits. *Psychopharmacology*, 165(3), 306-312.
- Wiese, J. G., Shlipak, M. G., & Browner, W. S. (2000). The alcohol hangover. *Annals of Internal Medicine*, 132(11), 897-902.
- World Health Organization (2014). *Global status report on alcohol and health 2014*, Geneva: WHO.

1차 원고접수 : 2017. 12. 29

2차 원고접수 : 2018. 02. 26

최종게재결정 : 2018. 02. 26

Effects of alcohol drinking of employee on
job engagement and interpersonal conflict at work:
A test of self-control strength theory using diary study

Lee Sunhee

Ji Ok Young

Lee Philseok

Department of Psychology,
Chungnam National University

Department of Psychology,
South Dakota State University

The purpose of the study was to investigate the effects of alcohol drinking of employee on job engagement and interpersonal conflict at work. In order for a better understanding of the effects, we distinguished drinking based on whom they drank with: work-related vs. non-work related. Based on self-control strength theory(Baumeister, Vohs, & Tice, 2007) and effort-recovery model(Meijman & Mulder, 1998), we hypothesized that self-control plays a key role in the process by which work-related drinking influences job engagement and interpersonal conflict. Multi-level analyses on daily survey data from a total of 367 employees for two weeks showed that as participants drank more alcohol with work-related person(s), the level of ego-depletion got worse, and as a result, job engagement faltered. As for interpersonal conflict, the effects of work-related alcohol consumption and ego-depletion varied according to the level of trait self-control. On the other hand, non-work related drinking was positively related to ego-depletion, which was related to only interpersonal but to job engagement. Theoretical and practical implications of the findings and future research directions were discussed.

Key words : *employee drinking, ego depletion, trait self-control, interpersonal conflict at work, job engagement, diary study*