

R&D 연구원의 완벽주의가 소진에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로

서 정 민[†]

LG화학 기술연구원

본 연구는 기업 R&D 연구원들의 완벽주의 성향이 소진에 미치는 영향에 대해 살펴보고, 이 관계에서 자기효능감이 매개효과를 보이는지를 검증하였다. 이를 위해 대전광역시 소재한 연구원에서 R&D 연구원 293명을 대상으로 자료를 수집하였고, 가설 검증을 위해 구조방정식을 사용하였다. 설문자료를 분석한 결과 자가지향 완벽주의와 자기효능감은 소진과 부적 인 상관을 보였으며, 사회에서 부과된 완벽주의는 소진과 정적인 상관을 보였다. 또한 자가지향 완벽주의가 소진에 미치는 영향에 대해서 자기효능감이 매개하는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 사회에서 부과된 완벽주의는 자기효능감의 매개효과는 유의하지 않고 소진에 직접적으로 영향을 주었다. 이러한 연구결과에서 목표를 설정하고 이를 실행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음과 자가지향 완벽성이 소진을 감소하는데 긍정적 영향을 줄 수 있음을 보여준다. 또한 소진을 감소시키기 위해서는 완벽성에 대한 기대가 타인에 의해서가 아닌 나를 위한 목표임을 인식시키기는 것이 필요할 것이다.

주요어 : 기업 R&D 연구원, 자가지향 완벽주의, 사회에서 부과된 완벽주의, 자기효능감, 소진

[†] 교신저자 : 서정민, LG화학 기술연구원, 경기도 안양시 동안구 호계동 918-37번지 동문빌라 302호
Tel ***-****-**** E-mail : jmsur@hanmail.net

현대 사회는 무한경쟁과 빠른 변화를 요구하고 있다. 이러한 사회적 분위기 속에서 특히 기업의 R&D(research & development)는 독자적인 기술개발과 차별화 전략에 핵심적 역할을 맡고 있는 분야이다. 신사업 개척을 위해 반복된 연구와 끊임없는 도전이 필요한 업무의 특성상 장기적인 투자와 충분한 연구기간이 필요하지만 이제는 빠르게 변화하는 시장의 트렌드에 맞추기 위해 R&D분야에도 신속한 실행력이 요구되고 있는 상황이다.

이러한 변화 속에서 새로운 아이디어를 연구하고 개발해야 하는 연구원들의 심리적 부담은 매우 높은 편이다. 이들은 고객의 잠재된 요구를 파악하고, 이를 반영해 과제를 선정하며, 상품이 실용화되기까지의 전 과정에서 주기적으로 Feedback 해야 한다. 이러한 복합적인 직무가 지속되는 상황에서 적절한 심리적 지원이 제공되지 않으면 구성원은 업무 수행 동기의 저하, 긴장과 불안, 스트레스, 소진 등과 같은 심리적 어려움을 겪게 된다. 이 중 소진은 근로자의 정신 건강과 신체 건강 등 직업건강을 측정하는데 있어 중요한 진단적 역할을 한다(박형인, 남숙경, 양은주, 2011).

현재까지 소진은 주로 사람을 대하는 직종의 근로자들에서 관찰되는 증상으로, 직무 스트레스 요인에 의한 만성적인 스트레스 반응 중 하나로 정의되어 왔다. 따라서 지금까지는 사회복지 관련 직종 종사자, 건강 관련 직종 종사자와 같은 비영리 조직원(non-profit organization)을 대상으로 한 연구들이 주를 이루었으나 앞으로는 일반기업과 같은 영리조직(profit organization)에 근무하는 구성원을 대상으로 한 연구도 요구된다(신강현, 2003). 또한 R&D 연구원들을 대상으로 한 심리적 소진 연구는 현재 국내에서는 거의 없는 실정이다.

그러므로 본 연구는 R&D 연구원들의 심리적 소진에 대한 이해를 통해 소진으로 인한 심적 스트레스를 보다 효율적으로 도울 수 있는 지원방안을 마련하고자 한다. 그중에서도 다차원적인 완벽주의와 자기효능감이 소진에 영향을 미칠 것이라고 가정하고 이 변인들 간의 관계와 영향력에 대해 살펴보고자 한다. 본 연구를 통해 우리나라 R&D 연구원들의 완벽주의와 자기효능감이 소진을 예방할 수 있는 의미 있는 변인임을 확인한다면 이러한 효과는 업무동기와 몰입도에도 영향을 주어 효율적인 연구개발을 할 수 있도록 도울 것이다.

소진

소진은 스트레스의 특수한 유형으로 여겨진다(Cordes & Doughery, 1993). 먼저 스트레스에 대해서 살펴보면, Schaufeli와 Peeters(2000)는 직무 스트레스는 종업원과 이를 둘러싼 환경과의 특수한 관계로 정의하고 있다. 이러한 직무 스트레스는 직무 스트레스원(job stressor), 긴장(strain), 그리고 건강과 관련된 결과(health outcome)의 세 가지 요소로 분류된다(Hurrell, Nelson, & Simmons, 1998).

소진이 스트레스와 다른 독특한 특성은 일단 직무 소진된 종업원들은 직무 소진되기 전의 상태로 돌아오는 것이 어렵다는 것이다. 즉 일반적인 스트레스를 경험한 사람들은 적응이라는 기제를 통해서 정상 상태로 복귀할 수 있지만, 직무 소진된 사람들은 정상 상태로 복귀할 수 있게 하는 적응기제가 작동할 수 없게 되기 때문에 정상 상태로의 복귀가 불가능하다(Schaufeli & Enzmann, 1998).

이러한 소진의 하위구성 요소를 살펴보면, Maslach과 Jackson(1981)은 소진이 ‘정서적 고

갈, ‘비인격화’, ‘개인적 성취감의 감소’의 세 가지 주요 증상으로 나타난다고 하였다. 첫째, 정서적 고갈(emotional exhaustion)이란 과도한 심리적 부담이나 요구들로 인해 개인의 정서적 자원들이 고갈되었다고 느끼는 것이다. 이를 겪게 되는 개인은 모든 일에 관심과 열정을 잃게 되고, 상실감을 느끼게 된다. 역할 스트레스, 자신이나 조직에 대해 가지는 충족시키지 못하는 기대, 상호작용은 정서적 고갈을 야기할 수 있는 원인이 된다(김우진, 1999). 둘째, 비인간화(depersonalization)는 타인에 대해 부정적이고 냉소적으로 반응하는 것이다. 비인간화를 경험하는 구성원은 자신이 대하는 사람들을 물건처럼 취급하거나 자신과 무관하다고 지각하는 경우가 발생한다(Jackson, Schwab & Schuler, 1986). 업무적 관계에서 어느 정도의 거리두기는 필요할 수 있지만 이것이 지속되면 타인과의 관계 능력과 성과를 감소시킬 수 있기에 문제 요인이 될 수 있다. 마지막으로 개인적 성취감의 감소(reduced personal accomplishment)는 업무상에서 역량 및 생산성 부족으로 인해 자신을 부정적으로 평가하는 경향을 경험하는 것을 의미한다.

권수련(2002)은 심리적 소진이 당사자들에게만 국한되어 영향을 미치는 것이 아니라고 하였다. 이들의 심리상태는 타인에게도 전이될 수 있기 때문에 심리적 소진을 겪고 있는 사람과 상호작용하고 있는 개인들과 조직들을 고려해야 하며 따라서 심리적 소진은 하나의 커다란 사회적인 현상으로 이해해야 한다. 또한 심리적 소진은 이직의도 및 결근증가(Jackson, Schwab & Schuler, 1986), 조직몰입감소(Maslach & Leiter, 1997)와 같은 직무태도에도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

여러 선행 연구에 따르면 소진의 구성 개념

들은 진행순서를 갖는데 그 중 정서적 고갈이 가장 먼저 나타난다는 Maslach과 Jackson의 모델이 일반적으로 지지를 받고 있다(Lee & Ashforth, 1993; Lee & Ashforth, 1996; Cordes, Dougherty, & Blum, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). 따라서 정서적 고갈을 초기에 인식하여 심리적으로 다룰 수 있다면 소진을 막을 수 있는 개입 방안을 마련하는데 도움을 줄 수 있을 것이다(박진아, 오세진, 2011).

일반적으로 정서적 고갈과 비인간화 간에는 상관관계가 높은 것으로 나타나고 있으나, 개인적 성취감의 감소는 앞의 두 차원과의 상관관계가 낮은 것으로 보고되었다(Lee & Ashforth, 1993, 1996; Cordes et al., 1997; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). 따라서 몇몇 연구자들은 개인적 성취감의 감소는 소진의 하위 요소가 아니라 소진의 결과 혹은 독립된 차원이라 주장한다(Shirom, 1989; Demerouti et al., 2001). 또한 개인적 성취감의 감소는 직무열의(job engagement)의 하위척도로 보는 것이 적합하다는 증거가 제시되었다(Schaufeli & Bakker, 2004; 손진아, 이선희, 2012). 그러므로 본 연구에서도 개인적 성취감의 감소는 소진의 하위 요인이 아닌 별도의 구성개념으로 간주하여 이를 제외한 두 차원만을 다루고자 한다.

완벽주의와 소진

최근 소진을 예방하기 위한 연구들이 진행되고 있으며 특히 구성원의 개인적 요인에서 소진의 원인을 찾으려는 연구의 중요성이 강조되고 있다(Arricale & Frank, 2001). 그 중 완벽주의 성향은 조직 구성원들이 경쟁사회에서 살아남기 위해 완벽하게 업무를 수행함에 있

어 중요한 요소가 되고 있다. 그로 인해 많은 사람들은 완벽주의를 성공의 중요한 요소로 평가하고 있으며, 사회적으로도 개인의 심리적 적응에 영향을 미치는 예측 요인으로 완벽주의에 대한 관심이 증대되고 있다(Burns, 1980). 완벽주의란 상황에 필요한 수준보다 더 높은 수준의 수행을 자신이나 타인에게 요구하는 성향을 의미한다(정승진, 1999). 또한 Pacht(1984)는 완벽주의자를 도달하기 어려운 높은 기대수준을 가지고 불가능한 목표를 향해 강박적으로 끊임없이 애쓰며, 남보다 탁월해야 한다는 욕구 때문에 쉽게 자기 패배감에 빠지는 사람이라고 정의하였는데 이에 따르면 완벽주의자라 칭하는 이유가 완벽한 수행 때문이 아니라 그에 대한 비현실적인 태도 때문이라는 것을 알 수 있다.

초기 완벽주의와 관련된 연구들은 완벽주의의 역기능적인 부분에 초점을 맞추었으나, Slanney와 Ashby(1995)는 완벽성에 대한 기존의 대부분의 연구들이 부적응적인 측면에서만 편향되어 있다고 비판하면서 완벽주의에 대해 좀 더 균형 잡힌 접근을 해야 한다고 주장했다. 또한 ‘높은 기준을 갖는 것이 꼭 문제가 되는 특성은 아니고 완벽성에는 부정적인 측면뿐만 아니라 긍정적인 측면도 함께 있다’고 가정하여 완벽주의의 긍정적 측면을 강조하였다.

김은정(2009)은 완벽주의는 자신을 완벽한 모습으로 비추어 지기 위해 스스로 높은 수행 수준을 보이기도 하지만 비현실적인 수행 계획과 이를 달성하고자 하는 노력, 엄격한 자기평가, 모두 성공하거나 모두 실패하는 것 밖에 없다고 생각하는 경향성으로 인해 수행 수준을 낮추는 결과를 낳기도 한다고 하였다.

1990년대에 들어서면서 완벽주의가 개인적

인 측면뿐만 아니라 사회적 측면까지 포함하는 다차원적인 구성개념이라는 것이 밝혀지기 시작했다.

Hewitt과 Flett(1991)는 완벽주의가 개인적인 측면과 사회적 측면을 모두 지니고 있다는 제안을 하면서, 자기지향 완벽주의(self oriented perfectionism), 타인지향 완벽주의(other oriented perfectionism), 사회에서 부과된 완벽주의(socially oriented perfectionism)로 구분하였다. 이러한 구분은 행동 유형의 차이가 아니라, 완벽행동에 향하는 방향성의 차이라고 보았다. 첫째, 자기지향 완벽주의는 자신을 향한 완벽주의적 행동을 포함한다. 즉, 자신에 대해 높은 기준을 세우고 엄격하게 자신을 평가하고 판단하는 행동을 하면서 실패를 회피하는 등의 완벽해지고자 하는 강한 동기가 특징이다. 둘째, 타인지향 완벽주의는 자신에게 의미 있는 타인을 향해 비현실적인 기준을 부과하고, 그 기준을 완벽하게 해내도록 기대하며 타인의 행동을 엄격하게 평가하는 것이다. 마지막으로 사회에서 부과된 완벽주의는 의미 있는 타인들이 자신에게 비현실적인 기준을 가지고 자신을 엄격하게 평가하고 그들이 완벽해지도록 압력을 가한다고 믿거나 자각하는 것이다. 또한 타인에 의해 부과된 기준이 자신에게 과중하고 통제할 수 없다고 느끼기 때문에 무기력감, 분노, 불안, 우울 등과 같은 부적절한 정서를 느낀다. 사회에서 부과된 완벽주의는 Hewitt와 Flett(1991)의 다차원완벽주의 척도에서 부적응적 심리상태와 관련되어 있으며 자기지향 완벽주의와 달리 사회에서 부과된 완벽주의는 일에 대한 동기수준을 낮추며 흥분, 동요와 같은 정서를 유발 시킬 수 있다(김은정, 2009). Hewitt와 Flett(1991)에 따르면 사회에서 부과된 완벽주의는 광범위한 정신 병리

와 관련되는 요인으로 나타나는 반면, 그 외 완벽주의 성향은 순기능적인 면을 반영한다는 결과가 부분적으로 나타났다.

우리나라 연구에서도 완벽주의에 대한 순기능적 측면에 대한 관심이 최근 들어 늘어나고 있다. 이처럼 다차원적으로 완벽주의를 이해하게 되면서 스트레스 및 소진과의 관계를 보다 심층적으로 이해할 수 있게 되었으나, 지금까지의 연구는 매우 미비한 실정이다. 최정임(1997)은 완벽주의가 성취동기를 높이고 목표를 달성하게 하는 동인이 될 수 있다고 하였고, 김현정과 손정락(2006)은 자기지향 완벽주의는 긍정적 정서와 정적 상관관계가 있고, 타인지향 완벽주의는 유의한 관계가 없었으며, 사회에서 부과된 완벽주의는 부정적 정서와 정적 상관관계가 있다고 하였다. 임채은(2011)은 자기지향 완벽주의는 지각된 정서적 유능성과 정적 상관관계, 심리적 소진과는 부적 상관관계가 있다고 하였으며, 권성현(2009)은 비완벽주의 집단이 완벽주의 집단보다 직무소진을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구들의 결과에는 다소 차이가 있으나 다차원적인 완벽주의가 소진에 영향을 주는 변인임을 알 수 있다.

본 연구에서는 타인지향 완벽주의를 제외하고 자기지향 완벽주의와 사회에서 부과된 완벽주의 차원이 소진에 주는 영향을 중심으로 살펴보고자 한다. 타인지향 완벽주의를 제외한 이유는 완벽함에 대한 기대의 방향이 자신에게로 향한 요인을 다루기 위함이고, 타인지향 완벽주의는 주관적 안녕감이나 긍정적 정서에 유의미한 영향을 주지 않으며(이미화, 2001; 허현정, 2004; 홍지연, 2005), 자아존중감 과도 유의미한 연관성이 나타나지 않는다(지은희, 2006) 등 많은 연구에서 개인의 긍정적 심

리특성과 관련성을 나타내지 않았기 때문이다.

완벽주의와 자기효능감

최근 자기효능감은 조직행동연구에서 매우 중요한 연구주제로 부상하고 있다. 이는 자기효능감이 조직의 성과 및 구성원들의 동기부여와 강력한 연결 관계를 지니고 있음이 점차 확인되고 있기 때문이다(한광현, 2003). 오인수(2002)도 자기효능감이 산업/조직심리학 분야 및 인적자원관리 분야에서 활용가치가 더욱 증대될 수 있으며, 보다 많은 이론적 및 실증적 연구들이 이러한 개념의 활용 가치를 현실화 시켜야 할 것이라고 하였다.

Bandura(1997)는 효능감을 인지적, 사회적, 정서적, 행동적 기술들이, 목적을 달성하기 위해 조직화 되고, 효과적으로 잘 배합되어 있는 생산적 능력이라고 정의하였다. 그리고 자기효능감을 목표를 달성하기 위해 필요한 행동과정을 조직화하고 실행할 수 있는 자기의 능력에 대한 믿음이라고 정의하였다. 즉, 주어진 상황적 요구를 충족하는데 필요한 동기부여, 인지적 자원, 다양한 행동과정을 동원할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음을 의미한다. 이러한 자기효능감은 개인이 가지고 있는 기술과 관련된 것이 아니라 기술과는 상관없이 개인이 무엇을 할 수 있는가에 대한 판단과 관련된다(Bandura, 1986).

특정 상황에서 강한 자기효능감을 가진 사람은 상황의 요구에 노력과 집중을 다할 것이고, 어려움과 장애물에 직면했을 때, 보다 열심히 그리고 보다 지속적으로 그 목표를 위해 노력할 것이다. 그리고 결과가 실패했을 때, 그 원인을 자기의 노력부족 탓으로 돌리는 경향이 있다고 하였다(Lee & Bobko, 1994).

또한 자기효능감이 높은 사람은 목표를 성취하기 위해 적극적으로 행동할 것이고 자기효능감이 낮은 사람에 비해 더 많은 노력을 하고, 어려움이 있더라도 과제를 지속적으로 할 것이다. 이처럼 자기효능감은 과제 수행의 정도와 관계가 있으므로, 완벽성과도 관련이 있으리라 볼 수 있다. 이러한 관계를 연구한 류지연(2002)은 자기지향적 완벽주의는 학업적 자기효능감에 정적인 영향을, 사회적으로 부과된 완벽주의와 자기효능감은 부적인 상관이 있음을 보고하였다. 이러한 선행연구를 통해 완벽주의는 자기효능감에도 영향을 줄 수 있을 것이라고 가정할 수 있다.

자기효능감과 소진

조직심리학 영역에서 개인수준의 자기효능감 연구는 대부분 성과영역에 초점을 맞추었고, 다른 영역에 적용 가능한 이 개념의 다양성을 간과하였다. 그러나 자기효능감의 개념과 결정요인을 고려해 볼 때, 자기효능감은 개인의 스트레스 및 소진 연구에 충분히 응용될 수 있을 것이다(Jex & Bliese, 1999; 권용현, 2008)

장은주(1997)는 자기효능감을 높게 지각하는 사람은 강한 집중력을 가짐으로써 어려움을 극복하기 위해 노력하지만 낮게 지각하는 사람은 어려움을 실제 이상으로 두려워하여 스트레스 강도가 높아지고, 자기 능력을 최대한 발휘하기가 어렵게 된다고 하였다. 이는 자기효능감은 소진에도 영향을 미칠 수 있음을 가정할 수 있다.

자기효능감과 소진에 대한 연구를 살펴보면 치료자의 자기효능감이 심리적 소진에 부정적으로 영향을 미치는 주요한 요인으로 나타났으

며(권이경, 2005), 간호장교의 심리적 소진에 대한 연구에서도 자기효능감이 사회적 지지보다 높은 설명력을 가졌다(장기보, 2003). 또한 임상간호사의 자기효능감에 역시 사회적 지지보다 심리적 소진을 더 잘 예측하는 변인으로 나타났으며(강소영, 2005), 항공승무원의 심리적 소진에 대한 연구에서도 동일한 결과를 보였다(권수련, 2002). 그러므로 R&D 연구원들의 자기효능감 역시 소진에도 영향을 미칠 것이라고 가정할 수 있다.

완벽주의와 소진과의 관계에서 자기효능감의 매개효과

본 연구에서는 다차원적 완벽주의가 어떤 경로를 통해서 심리적 소진에 영향을 주는지 확인하기 위해 심리적 소진에 영향을 미치는 개인내적 변인 중 자기효능감을 매개변인으로 가정하고 이를 검증하고자 한다.

자신이 아는 것과 실제로 그것을 수행하는 것과는 차이가 있는데, 자기효능감이 높은 개인은 도전적이고 구체적인 목표를 설정하고 이를 성취하기 위해 주의와 행동을 잘 방향 지을 것이고, 자기효능감이 낮은 개인에 비해 더 많은 노력을 투입하여 어려움이 닦쳤을 때 도 과제를 지속적으로 해결하려 할 것이다. 따라서 자기효능감은 과제를 해결하기 위해 필요한 기술과 행동 사이를 매개하는 역할을 하는 것이다. 즉, 인간의 행동을 결정해주는 변인과 행동을 연관시켜주는 인지적 매개역할로서 자기효능감이 강조되고 있으며, 이러한 자기효능감이 사고유형, 정서, 행동 및 역할수행에도 영향을 미칠 수 있다(최성희, 2010).

그러므로 엄격한 목표에 따라 완벽하게 업무를 수행해야 하는 심리적 요구는 자기효능

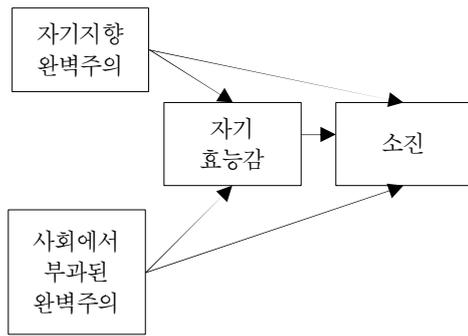


그림 1. 연구 모형

감에 영향을 주어 실제의 역할 수행이나 결과에 영향을 미칠 수 있을 것이라고 가정할 수 있다. 실제로 홍혜영(1995)의 연구에 의하면 완벽성이 높고 자기효능감이 낮은 집단이 완벽성이 높고 자기효능감이 높은 집단보다 더 우울한 것으로 나타났다. 또한 완벽성이 높은 집단에서 자기효능감이 높을수록 실수를 더 적게 한다는 연구도 있다(김근홍, 1998). 그러므로 자기효능감은 R&D 연구원의 완벽주의와 소진과의 관계에서도 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 이상의 논의를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 가설을 검증하였다. 그림 1은 본 연구가설을 도식화 한 것이다.

가설 1: 자기지향 완벽주의는 자기효능감을 매개하여 소진에 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 사회에서 부과된 완벽주의는 자기효능감을 매개하여 소진에 영향을 미칠 것이다.

방 법

연구대상 및 절차

본 연구는 대전광역시 소재 연구원에서

R&D 부서 연구원 293명을 대상으로 실시되었다. 설문지는 이메일로 발송하여 그 중 305부를 회수하여 불성실한 설문지를 제외한 293부를 연구에 사용하였다. 본 연구를 위한 예비 설문은 2012년 1월 12일 연구원 8명을 대상으로 실시하였으며 설문지의 문제점을 보완한 후 연구에 사용하였다.

표본은 표 1에 나타내었으며, 분석에 포함된 293명의 연구원 중 남성은 224명(76.5%), 여성은 69명(23.5%)이었으며, 학력은 학사졸업

표 1. 응답자의 일반적 특성

변인	구분	빈도	백분비
학력	학사	12	4.1%
	석사	206	70.3%
	박사	75	25.6%
직급	사원	55	18.8%
	대리	96	32.8%
	과장	87	29.7%
	차장	33	11.3%
	부장	22	7.5%
	1년 미만	42	14.3%
	1~3년 이하	107	36.5%
경력	3~5년 이하	26	8.9%
	5~7년 이하	37	12.6%
	7~10년 이하	46	15.7%
	10년 초과	35	11.9%
성별	남	224	76.5%
	여	69	23.5%
결혼 유무	유	154	52.6%
	무	139	47.4%
자녀 유무	유	109	37.2%
	무	184	62.8%

이 12명(4%), 석사졸업이 206명(70%), 박사졸업이 75명(24%)이었다. 직급별로는 사원이 55명(18.8%), 대리가 96명(32.7%), 과장이 87명(29.7%), 차장이 33명(11.3%), 부장이 22명(7.5%)이었다. 연구원들의 경력과 결혼 유무 등은 표 1과 같다.

측정도구

소진

기존의 MBI(Maslach Burnout Inventory) 척도가 인적 서비스 외 다른 직종의 근로자들의 소진을 측정하는데 적합하지 않다는 단점을 보완하기 위해 개발된 MBI-GS(Maslach Burnout Inventory-General Survey)를 신강현(2003)이 타당화한 것을 사용하였다. MBI-GS는 연구원들이 각각의 문항을 읽고 자신이 문항에 제시된 바와 같이 느끼는 정도를 응답하게 되어 있다. 각 하위 요인에 대한 점수가 높을수록 소진 경험이 높음을 의미한다. 본 연구는 직업효능감 감소 6문항과 신강현(2003)이 신뢰도에서 낮은 값을 보여 제외한 냉소 1문항을 뺀 정서적 고갈 5문항, 냉소 4문항, 총 9문항을 측정에 사용하였다. 문항은 리커트의 7점 척도방식으로 측정하였다. 본 연구에서의 신뢰도는 .91이었다.

완벽주의

개인의 완벽주의 성향을 측정하기 위해 Hewitt와 Flett(1991)의 다차원적 완벽주의 척도(Multi-dimensional Perfectionism Scale: MPS)를 이종민(2011)이 기업현장에 맞게 일부문항을 수정한 것으로 사용하였다. 예를 들어 ‘부모님이 내가 모든 면에서 뛰어나기를 기대하시지는 않는다.’는 문항을 ‘나의 상사는 내가 맡은 모

든 업무를 완벽히 해서 가져오기를 기대하지 않는다.’와 같이 상황을 바꾸어 제시하였다. 원 척도는 각 하위척도마다 15문항 씩 전체 45문항이었으나 본 연구에서는 이종민(2011)의 하위 요인 중 연구 주제에 부합되지 않는 문항을 삭제한 36문항 중 타인지향 완벽주의 문항을 제외한 24문항을 사용하였다. 문항은 리커트의 7점 척도방식으로 측정하였다. 본 연구에서 자기지향 완벽주의가 .81, 사회에서 부과된 완벽주의가 .62, 전체 척도는 .82로 나타났다.

자기효능감

본 연구에서 자기효능감을 측정하기 위해 Sherer와 Adams(1983)의 일반적 자기효능감(general self-efficacy) 7문항을 사용하였다. 이 척도는 자신이 문항에 제시된 바와 같이 느끼는 정도를 응답하는 자기보고식 척도이다. 점수가 높을수록 자신의 업무능력에 대해 보이는 확신 또는 신념이 높음을 나타낸다. 문항은 리커트의 7점 척도방식으로 측정하였다. 본 연구에서 자기효능감의 신뢰도는 .92로 나타났다.

분석방법

본 연구의 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 연구 대상자들의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 SPSS 18.0을 사용하여 빈도분석, 척도의 신뢰도, 변인들 간의 상관분석을 실시하였다. 둘째, 완벽주의와 소진의 관계에서 자기효능감의 매개모형을 설계하고 AMOS 18.0을 사용해 구조방정식으로 검증하였다.

현재까지는 구조방정식 모형의 적합도를 나타내는 적절한 지수에 대해 연구자들 간의 일

관된 기준이 존재하지 않는다(Hoyle & Panter, 1995). χ^2 차이 검증(χ^2 difference test)의 경우 표본크기의 영향을 크게 받기 때문에 표본크기가 커질수록 통계적 검증력이 증가하여 모델을 쉽게 기각할 수 있다는 문제점이 제기되고 있다(홍세희, 2000). 따라서 본 연구에서는 χ^2 검증과 함께 여러 적합도 지수를 제시하였다. 표본크기에 덜 민감한 CFI(Comparative Fit Index)를 제시하고, 모형의 간명도를 결합하여 측정된 TLI(Tucker-Lewis Index)와 모형의 간명성과 적합도를 동시에 고려하기 위해 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)을 제시하였다. CFI, TLI는 일반적으로 .90이상이면 좋은 적합도로 간주되고 RMSEA지수는 <.05이면 좋은 적합도, RMSEA <.08이면 비교적 양호한 적합도, RMSEA <.10이면 보통 적합도, RMSEA >.10이상이면 나쁜 적합도를 나타낸다.

결 과

연구변인의 기술통계

연구개념 기술통계를 살펴보면 표 2와 같다.

분석결과, 7점 척도 기준으로 자기효능감이 5.3점, 자기지향 완벽주의가 4.88점, 사회부과 완벽주의가 4.24점, 완벽주의 전체가 4.5점, 소진이 3.2점으로 나타나 자기 효능감이 전체적으로 높은 경향을 띄고 소진이 낮은 경향을 드러냄을 파악 할 수 있다.

연구변인 사이의 상관분석을 실시한 결과는 표 2와 같다. 자기효능감은 자기지향 완벽주의($r=.333, p<.01$), 사회부과 완벽주의($r=.129, p<.05$)와 유의미한 정적인 상관을 보이며 소진과는 유의미한 부적 상관관계($r=-.538, p<.01$), 를 가진다. 또, 자기지향 완벽주의와 소진 사이에는 부적의 상관($r=-.150, p<.05$)을 보였으나 반면에 사회부과 완벽주의와 소진 사이는 정적인 상관($r=.130, p<.05$)을 보였다.

연구가설의 검증

구조방정식분석을 통해 독립변수들과 매개변수가 종속변수에 미치는 영향력을 파악함으로써 매개연구 가설을 검증하였다.

우선, 모든 연구모형은 모든 측정치를 가지고 모수치를 추정하는 포화모형(saturated model)으로 이를 통해 회귀계수를 확인 후 최종모형

표 2. 측정 변인들의 평균, 표준편차 및 상관계수

	1	2	3	4	5
1. 자기효능감	(.919)				
2. 자기지향 완벽주의	.333**	(.81)			
3. 사회부과 완벽주의	.129*	.564**	(.619)		
4. 완벽주의	.275**	.914**	.851**	(.825)	
5. 소진	-.538**	-.150*	.130*	-.032	(.91)
M(SD)	5.30(.96)	4.88(.73)	4.24(.57)	4.56(.58)	3.20(1.17)

()안의 숫자는 Cronbach's alpha

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

을 설정하여 그에 대한 적합도와 회귀계수를 분석하였다. 그 결과 완벽주의가 소진에 미치는 영향에 대한 자기효능감의 매개효과는 자기지향 완벽주의는 자기효능감을 매개하여 유의미한 영향을 미치고, 사회부과 완벽주의는 자기효능감을 매개하지 않은 직접적인 영향이 유의미하였다. 자세한 절차와 결과는 아래와 같다.

완벽주의가 소진에 미치는 영향과 자기효능감의 매개 효과에 대한 연구모형

연구 가설을 바탕으로 설정한 매개모형 내의 경로계수를 추정하였다. 각각의 경로들에 대한 경로계수는 그림 2로 제시하였다. 그림 2에 따르면 자기지향 완벽주의의 성향은 소진에 대한 경로계수($\beta = -.125, p < .05$)와 자기효능감에 대한 경로계수($\beta = .382, p < .001$) 모두 유의하였다. 반면 사회부과 완벽주의의 성향은 소진에 직접적인 영향($\beta = .269, p < .001$)은 유의하나 자기 효능감에 대한 영향($\beta = -.087, p > .05$)은 유의미하지 않았다. 또한 자기효능감의 소진에 대한 영향($\beta = -.53, p < .001$) 역시 유의미한 결과를 보여 주었다. 이는 적응적인 완벽주의는 대학생의 일반적 자기효능감과 사회적 자기효능감(LoCicero & Ashby, 2000), 그리고 시험에서의 수행(Bieling, Israeli, Smith, & Antony,

2003)과 정적인 상관이 있고, 완벽주의의 부정적인 측면은 직업적 효능감과 관련이 없거나 낮은 정도의 관련성을 나타낸다는 기존의 연구결과(Bousman, 2007; Mitchelson 2009)와 일치한다. 위와 같은 결과와 기존 연구를 바탕으로 모형의 간명성을 추구하기 위해 자기지향 완벽주의 성향이 자기효능감을 매개로 하는 경로는 유지하되 사회부과 완벽주의 성향이 자기효능감을 매개하여 소진에 영향을 끼치는 경로를 제거한 후 최종모형을 채택하였다.

완벽주의가 소진에 미치는 영향과 자기효능감의 매개 효과에 대한 최종모형

그림 2의 연구모형의 결과를 바탕으로 최종적인 모형은 그림 3과 같다.

또한 위의 연구모형은 측정치를 모두 사용하여 모수치를 추정하는 포화모형(saturated model)이기 때문에 자유도가 0으로 모형의 적합도를 추정할 수 없다. 그러나 최종모형은 자유도 1로 표 3와 같은 적합도를 보인다. 표 3에 따르면 최종모형의 적합도에서 χ^2 검증 역시 유의미하지 않으므로 본 모형은 실제 자료의 모형과 큰 차이를 보이지 않으며, TLI = .984이고, CFI = .996로 좋은 적합도의 모형 기준인 0.9를 넘고, RMSEA = .049로 좋은 적합도의 모형 기준인 0.05보다 작기 때문에 양호한 모형

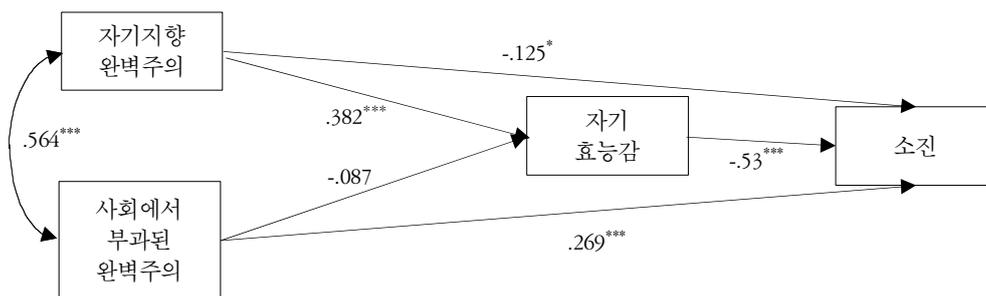


그림 2. 연구모형의 경로계수

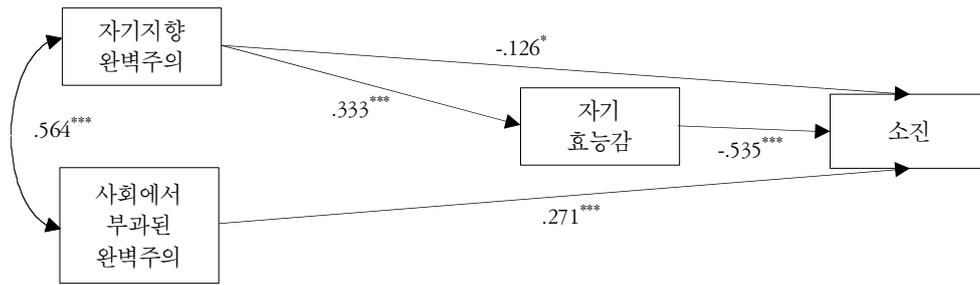


그림 3. 최종모형의 경로계수

표 3. 최종모형의 적합도

χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
1.696 / [1]	.984	.997	.049

이라 할 수 있다.

그림 3과 표 4에 최종모형의 경로와 각 경로의 회귀계수와 그 유의도를 제시하였다. 표 4에 따르면 자기지향 완벽주의 성향은 소진에 대한 경로계수($\beta = -.126, p < .05$)와 자기효능감에 대한 경로계수($\beta = .333, p < .001$) 모두와 유의하였다. 또한 사회부과 완벽주의의 소진에

직접적인 영향($\beta = .271, p < .001$)과, 자기효능감의 소진에 대한 영향($\beta = -.535, p < .001$) 역시 유의미한 결과를 보여 주었다. 소진에 대한 독립변수, 매개변수의 설명량은 .328로 약 32%를 설명하는 것으로 나타났으며 자기지향 완벽주의가 자기효능감을 약 11% 설명한다고 볼 수 있다. 표 5는 최종모형에서 자기지향 완벽주의가 자기효능감을 매개하여 소진에 영향을 미치는 매개효과와 자기지향 완벽주의가 소진에 미치는 전체효과를 분석한 것이다. 그 산출과정은 매개효과는 표 4에서 ‘완벽주의 -> 자기효능감(.333)’과 ‘자기효능감 -> 소진

표 4. 최종모형의 경로계수

경로	β	S.E
소진 ← 자기지향 완벽주의	-.126*	.072
소진 ← 사회부과 완벽주의	.271***	.089
소진 ← 자기효능감	-.535***	.079
자기효능감 ← 자기지향 완벽주의	.333***	.042

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

표 5. 최종모형의 매개효과와 전체효과

종속변수	매개변수	독립변수	매개효과	전체효과
소진	자기 효능감	자기지향 완벽주의	-.178***	-.305***

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

(-.535)의 경로계수를 곱한 것(-.178)이고, 전체 효과는 위의 ‘매개효과(-.178)’와 직접효과인 ‘완벽주의 → 소진(-.126)’을 더한 값(-.305)이다. 이에 따르면 자기지향 완벽주의가 소진에 미치는 영향력 중 자기효능감의 매개효과는 -.178이고 자기지향 완벽주의가 소진을 종합적으로 설명하는 전체효과는 -.305로, 두 효과 모두 유의수준 .001에서 유의하다. 최종모형에 따르면 앞서 설정한 가설1 ‘자기지향 완벽주의는 자기효능감을 매개하여 소진에 영향을 미칠 것이다.’는 채택되었고, 가설 2 ‘사회에서 부과된 완벽주의는 자기효능감을 매개하여 소진에 영향을 미칠 것이다.’는 채택되지 못하였다. 이에 대한 자세한 서술은 논의에서 하고자 한다.

논 의

본 연구는 R&D 연구원의 자기지향 완벽주의와 사회에서 부과된 완벽주의, 자기효능감이 소진에 영향을 미칠 수 있음을 검증하고, 이 과정에서 자기효능감의 매개효과를 알아봄으로써 소진을 예방할 수 있는 방안을 모색하고자 하였다.

본 연구 결과들을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 자기지향 완벽주의는 소진에 유의미한 부적 영향을 주었다. 이는 자기지향 완벽주의가 높을수록 소진의 정도를 감소 시킬 수 있음을 의미한다.

둘째, 사회에서 부과된 완벽주의는 소진에 정적인 영향을 주었다. 이는 타인이 자신을 엄격하게 평가하고 완벽해지도록 압력을 가한다고 자각하는 것이 부정적 정서와 관련이 높고 이것이 소진 정도를 높일 수 있음을 의미

한다.

셋째, 자기효능감 역시 소진과 강한 부적 상관관계가 있었다. 즉, 연구원의 자기효능감 수준이 높을수록 소진 정도가 낮아짐을 의미한다.

넷째, 자기효능감이 두 차원의 완벽주의와 소진의 관계를 매개하는지를 검증한 결과 자기효능감은 자기지향 완벽주의와 소진과의 관계를 매개하는 것으로 나타났으며, 사회에서 부과된 완벽주의는 자기효능감의 매개 영향 없이 직접적으로 소진에 정적인 영향을 미쳤다. 이는 사회에서 부과된 완벽주의는 자기효능감에 부적 영향을 미친다는 류지연(2002)의 선행연구과는 다른 결과이지만, 부적응적 완벽주의가 청소년 운동선수들의 탈진과는 직접적인 관련(Appleton, Hall, & Hill, 2009)이 있으나 직업적 효능감과는 관련이 없거나 낮은 정도의 부적 관련성을 가진다는 기존의 연구 결과(Bousman, 2007; Mitchelson, 2009; Mitchelson & Burns, 1998)와 일치한다.

또한, 소진에 대한 변수들의 상대적인 영향력의 크기는 자기효능감, 사회에서 부과된 완벽주의, 자기지향 완벽주의 순으로 나타났다.

연구결과를 종합해 보면 완벽주의 성향을 통해 연구원의 소진을 다룰 경우 두 차원의 완벽주의 성향에 따른 차별적인 개입은 소진의 문제를 보다 효과적으로 다룰 수 있음을 시사한다. 즉, 자기지향 완벽주의가 높은 연구원의 경우 그들의 자기효능감을 향상 시킬 수 있는 심리 프로그램이나 조직적 접근을 한다면 효과적일 것이고, 사회에서 부과된 완벽주의가 높은 연구원의 경우 이러한 완벽성에 대한 기준을 재조정하는 것에 초점을 맞추는 것이 효과적일 수 있다.

본 연구의 의의와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 대인지향적 서비스 업무가 주된 대상에게만 초점이 맞추어졌던 소진의 개념을 기업 R&D 연구원이라는 전문적 영역까지 확대하였다는 것에 의의가 있다. 이후에는 R&D 분야 중에서도 초기 순수 연구단계에서 종사하는 연구원과 제품화가 결정 되어 소비자와 밀접하게 관련된 부서의 연구원을 구분하여 소진 정도를 비교해 보는 것이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 완벽주의를 부정적인 성격 특성으로만 한정 짓지 않고 완벽주의의 적응적인 측면을 살펴보려 하는 최근 연구동향(최정임, 1997; 김현정과 손정락, 2006; 권성현, 2009)과 함께 다시 한 번 완벽주의의 긍정적인 영향을 알아보았다는 점이다. 또한 완벽주의가 단일화 된 개념이 아니라 긍정적 측면과 부정적 측면을 모두 내포하고 있는 복합적 개념이라는 것을 규명하였다.

셋째, 세 변인 중 자기효능감이 상대적으로 소진을 더 잘 예측하는 변인으로 나타났다. 이는 정해진 목표를 달성할 수 있다는 자신에 대한 믿음이 소진을 줄이는 것에 많은 영향을 줄 수 있음을 보여준다. 이러한 결과는 조직적 차원에서 소진을 감소시키기 위해 업무환경이나, 개인의 부정적인 측면에만 초점을 맞추는 것이 아니라, 연구원의 긍정적인 자기인식을 높일 수 있도록 지원하는 것이 효과적이라는 것을 시사한다. 최근 기업에서는 조직원의 심리적 소진을 감소하기 위해 기업 내 심리상담실을 운영하고 있다. 이러한 심리상담실의 목적이 심리적 어려움을 해소하는 것에서 끝나는 것이 아니라 개인의 잠재적 능력 향상에 도움을 주는 것에 있다는 점을 강조하는 것 역시 같은 맥락에서 효과가 있을 것으로 보인다. 또한 기업 심리상담실에서는 ‘강점

찾기’ 및 ‘성격검사를 통한 나와 우리 이해하기’와 같은 프로그램을 실시하고 있는데 이러한 긍정적 정서 지원 프로그램 역시 소진을 예방하는데 도움을 줄 수 있을 것으로 보인다. 이는 지각된 정서적 유능성이 소진을 감소시키는 완충제 역할을 한다는 임채은(2011)의 연구와 긍정적 감정상태가 학업 소진을 완화시키는 보호요인이 된다는 김위수(2011)의 연구에서도 확인할 수 있다.

마지막으로 타인의 엄격한 기준에 의해 완벽해지도록 압력을 받는다고 여기는 것이 소진 정도를 높이는 것에 직접적 영향을 줄 수 있다. 그러므로 이러한 기준이 ‘타인이 아닌 자신을 위한 동기와 목표임’을 재인식 할 수 있도록 돕는 것이 소진을 예방할 수 있는 방법이 될 수 있음을 시사한다. 이와 함께 실제 소진을 경험하는 조직원 뿐 아니라 조직 구성원에게 완벽함을 가장 많이 기대하고 요구하는 리더들에게 이와 관련된 교육과 코칭을 할 수 있는 리더십 프로그램을 개발하여 적용한다면 소진을 예방하는데 도움이 될 것이다. 또한 목표 설정의 대상이 타인이 아닌 ‘나’라는 인식이 세워진 후 자기효능감을 향상 시킬 수 있는 개입을 하는 것이 효과적이라는 단계적 접근이 가능하다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 특정 R&D 연구원을 대상으로만 실시되어 우리나라 R&D 연구원의 특성으로 일반화 하는데 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 다양한 지역 및 특성화된 분야의 R&D 연구원을 대상으로 한 연구가 필요할 것이다. 둘째, 본 연구는 스트레스 요인 중 소진에만 초점을 두었으나 추후연구에서는 연구원들의 특수한 스트레스 상황에 대한 이해

를 높일 수 있는 연구가 필요할 것이라고 생각된다. 예를 들어 업무적 특성상 실험과 같은 위험 요소를 가진 연구원의 업무환경을 고려한 소진 연구 및 연구과정에서 느끼는 불확실성에 대한 인내가 소진에 미치는 영향에 대한 연구가 필요할 것이다. 셋째, 본 연구는 연구원의 소진에 영향을 줄 수 있는 변인 중 완벽주의와 자기효능감만을 확인하였으나 소진에 영향을 미치는 다른 변인들에 대한 연구도 추가적으로 필요하다. 예를 들어, 본 연구의 인구통계학적 검증에서 미혼 연구원들의 소진 정도가 기혼 연구원들에 비해 높았는데 이는 대전이라는 지역적 특성이 영향을 미쳤을 것이라고 가정할 수 있다. 또한 스트레스 상황에서 어려움을 함께 나눌 수 있는 대상이 가까이 있다는 것은 소진을 예방하는 데 중요한 요인이 될 수 있을 것이다. 즉, 사회적 지지 자원이 소진에 미치는 영향을 다차원적으로 탐색해 볼 필요가 있겠다. 넷째, 조직은 갈수록 개인의 능력과 함께 팀워크와 같은 집단능력에 대한 관심이 높아지고 있다. 그러므로 개인적 자기효능감과 함께 팀과 같은 조직에서 느낄 수 있는 집단효능감에 대한 연구도 요구된다. 마지막으로, 본 연구는 각 질문지에 대한 연구원들의 자기보고식 평정을 통해 이루어졌는데, 회사 내에서 이루어진 설문임을 고려할 때 긍정적인 방향으로 반응하려는 경향이 있을 수 있으므로 객관적인 정보를 얻는데 다소 제한이 있을 수 있다. 주관적인 측면이 강한 자기보고식 연구의 한계를 보완하고 연구결과의 타당성을 높일 수 있는 측정방법이 보완되고 이를 종단적으로 연구하여 보다 안정적인 인과관계에 대한 검증이 필요할 것으로 보인다.

참고문헌

- 강소영 (2005). 임상간호사의 자기효능감 및 지각한 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 권성현 (2008). 직무특성 요인, 완벽주의, 효능감이 직무소진에 미치는 영향 - 국민건강보험공단 사례 중심으로-. 중앙대학교 박사학위논문.
- 권수련 (2002). 항공승무원의 자기효능감과 사회적지지가 심리적 소진에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 권용현 (2008). 개인-조직적합성이 직무소진에 미치는 영향; 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 부산대학교 석사학위논문.
- 권이경 (2005). 상담종결경험, 사회적지지, 자기효능감이 놀이치료자의 심리적 소진에 미치는 영향. 놀이치료연구, 8(1), 1-15.
- 김경민, 박동건 (2011). 개인주의·집단주의와 조직공정성에 대한 인식이 조직 내 구성원의 친사회적 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회문제, 17(4), 395-413.
- 김근홍 (1998). 완벽주의 성향과 자기효능감이 우울과 과제수행에 미치는 영향. 아주대학교 석사학위논문.
- 김우진 (1999). 감정적 부조화가 직무만족과 정서적 고갈에 미치는 영향. 서강대학교 석사학위논문.
- 김미라, 이지연, 이인숙 (2011). 초등 교사의 기능적 완벽주의 성향과 소진의 관계: 교사 효능감의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 학교, 8(1), 1-15.
- 김위수 (2011). 학업환경과 긍정정서가 고등학생의 학업소진에 미치는 영향. 부경대학교 석사학위 논문.

- 김은정 (2009). 직장인의 완벽주의성향과 목표성향이 성취동기와의 관계. 국민대학교 석사학위논문.
- 김현정, 손정락 (2006). 대학생의 완벽주의와 자아존중감 및 우울, 주관적 안녕감 간의 관계. 한국심리학회지: 건강. 11(2), 345-361.
- 김혜경 (2001). 직무환경, 완벽주의, 사회적 지지가 교사의 소진에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과. 안양대학교 박사학위논문.
- 류지연 (2002). 자기효능감 및 완벽주의 성향과 지연행동과의 관계. 서강대학교 교육대학원 상담심리전공 석사학위 논문.
- 박진아, 오세진 (2011). 직무요구와 비합리적 조직문화가 정서적 소진에 미치는 영향: 심리적 분리의 매개효과 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 24(4), 809-833.
- 박형인, 남숙경, 양은주 (2011). 직무소진과 직무태도 및 이직의도와의 관계: 메타분석적 문헌고찰. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 24(3), 457-491.
- 손진아, 이선희 (2012). 완벽주의가 직무 탈진 및 직업효능감에 영향을 미치는 과정에서 목표지향성의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 25(1), 85-103.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 16(3), 1-17.
- 오인수 (2002). 일반적 자기효능감: 개념, 측정 관련 이슈와 인적자원관리 측면의 시사점. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 14(2), 23-42.
- 이미화 (2001). 완벽주의 성향의 순기능과 역기능. 한양대학교 석사학위 논문.
- 이수민, 양난미 (2011). 완벽주의가 학업지연행동에 미치는 영향-스트레스, 학업적 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 23(3), 717-738.
- 이종민 (2011). 다차원적 완벽주의와 근로자의 지연행동의 관계에서 실패공포의 매개효과. 고려대학교 석사학위논문.
- 이형주 (2010). 상담자의 공감, 상태-특성불안, 완벽주의의 부정적 결과와 심리적 소진의 관계. 서강대학교 석사학위논문.
- 임채은 (2011). 초등교사의 완벽주의 성향과 심리적 소진과의 관계에서 지각된 정서적 유능성의 매개효과. 고려대학교 석사학위논문.
- 장기보 (2003). 간호장교의 심리적 소진과 사회적 지지 지각, 자기효능감의 간의 관계. 가톨릭대학교 심리상담대학원 석사학위논문.
- 장은주 (1997). 자기 효능감과 사회적 지지가 생활 만족도와 신체적·심리적 건강에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 정승진 (1999). 완벽성 감소를 위한 인지행동 집단상담 프로그램 개발. 연세대학교 박사학위 논문.
- 지은희 (2006). 아동의 완벽주의 성향과 자아존중감 및 스트레스와의 관계. 서강대학교 석사학위 논문.
- 차정은 (1997). 일반적 자기효능감 척도 개발을 위한 일 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 최문선, 유제민, 현명호 (2005). 평가 염려 및 개인 기준적 완벽주의와 우울간의 관계: 자기효능감의 매개효과와 중재효과. 한국심리학회지: 건강. 10(1), 1-15.
- 최성희 (2010). 놀이치료자의 슈퍼비전 작업동맹과 심리적 소진의 관계에서 치료자 자기효능감의 매개효과. 숙명여자대학교 사회교육대학원 석사논문.
- 최정임 (1997). 완벽주의성향, 시험불안, 학업 성취도의 관계 - 고등학생을 중심으로-. 연세

- 대학교 석사학위논문.
- 한광현 (2003). 근로자의 감정성향에 따른 이직의향: 직무만족과 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *대한경영학회지*, 41, 2197-2215.
- 허현정 (2004). 완벽주의 성향이 주관적 안녕감에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문.
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177
- 홍지연 (2005). 청소년의 완벽주의 성향 및 사회적 지지와 주관적 안녕감의 관계. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 홍혜영 (1995). 완벽주의 성향, 자기효능감, 우울과의 관계연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 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.
- Aricale, Frank (2001). *A study of burnout of counselors in college counseling centers*. Doctoral Dissertation. The State University of New Jersey.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bieling, P. J., Israeli, A., Smith, J., & Antony, M. M. (2003). Making the grade: The behavioural consequences of perfectionism in the classroom. *Personality and Individual Differences*, 35(1), 163-178.
- Bousman, L. A. (2007). *The fine line of perfectionism: Is it a strength or a weakness in the workplace?*(Doctoral dissertation). The University of Nebraska - Lincoln.
- Burns, D. D. (1980). The Perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today*, 11, 34-52.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review of an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-56
- Cordes, S. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 685-701
- 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.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1989). The Multidimensional Perfectionism Scale: Development and Validation. *Canadian Psychology*, 30, 339.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychology. *Journal of personality and social psychology*, 60, 456-470.
- Hurrell, J., Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (1998). Measuring job stressors and strains: where we have been, where we are, and where we need to go. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 368-389.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the

- burnout phenomenon. *Journal of Applied psychology*, 71(4), 630-640.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of impact of work-related stressor: A multilevel study. *J Appl Psychol*, 83(3), 349-361.
- Lee, C. & Bobko, P. (1994). Self-Efficacy Beliefs: Comparison of Five Measures. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364-369
- Lee, R. T., Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and manager: Comparisons between the Leiter and Maslach(1998) and Golembiewski et al.(1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 369-398.
- Lee, R. T., Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Locicero, K. A., & Ashby, J. S. (2000). Multidimensional perfectionism and self-reported self-efficacy in college students. *Journal of College Student Psychotherapy*, 15(2), 47-56.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass/pfeiffer San Francisco, CA.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 349-367.
- Mitchelson, J. K., & Burns, L. R. (1998). Career mothers and Perfectionism: Stress at work and at home. *Personality and Individual Differences*, 25(3), 477-485.
- Pacht, A. R. (1984). Reflections on Perfection. *American Psychologist*, 39(4), 386-390.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*, Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., & Peeters, C. W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19-48.
- Sherer, M., & Adams, N. E. (1983). Constructs Validation of the Self-Efficacy Scale. *Psychological Report*, 53, 899-902.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organization. *International Review of Industrial and organizational Psychology*, ed. Cooper, C. L. and Robertson, I. pp.25-48. New York: Wiley
- Slanney, R. B., Ashby, J. S., & Trippi, J. (1995). Perfection; Its measurement and career relevance. *Journal of Career Assessment*, 3, 297-390.
- 논문투고일 : 2012. 3. 5.
1차 심사일 : 2012. 3. 15.
2차 심사일 : 2012. 5. 3.
게재확정일 : 2012. 5. 22.

The Influence of R&D Researchers' Perfectionism on Burnout: Focusing on the Mediated Effect of Self-Efficacy

JungMin Sur

LG Chem Research Park

This study understood the influence of the company R&D researchers' perfectionism on burnout, and also verified if self-efficacy shows the mediated effect in this relation. In order for this, the data was collected for 293 R&D researchers of a research institute in Daejeon while the structural equation was used for hypothesis verification. In the results of analyzing the survey data, self-oriented perfectionism and self-efficacy had negative correlations with burnout while socially-oriented perfectionism showed positive correlation with burnout. Also it was found that self-efficacy mediated in the influence of self-oriented perfectionism on burnout. In case of socially-oriented perfectionism, however, the mediated effect of self-efficacy was not significant while having direct influence on burnout. Such study results show that self-oriented perfectionism and confidence in self ability that sets up goals and carries out things have positive influence on decreasing burnout. In order to decrease burnout, it would be necessary to cognize that the expectation of perfection is the goal for myself, rather than the one by others.

Key words : R&D researcher, self-oriented perfectionism, socially-oriented perfectionism, self-efficacy, burnout