

**The Mediation Effect of Achievement Motivation
in the Relationship between Perfectionism and
Conflict on staff in Plant Building Business:
Multigroup Analysis of Employment Status**

Sang Taek Lee

Han IK JO

Hanyang University

The purpose of this study was to investigate the mediating effect of achievement motivation in the relation between perfectionism and conflict, and to present a multigroup analysis of employment status. To conduct the study, 651 questionnaires were collected from the staff in large and medium-sized companies. The results of this study are summarized below. First, self-oriented perfectionism negatively affects conflict, but socially-prescribed perfectionism has a positive impact on it. Second, self-oriented perfectionism significantly affects achievement motivation, but socially-prescribed perfectionism has no significant impact on it. Third, achievement motivation has a significant mediating effect between perfection and conflict. Fourth, the moderating effect was not evident from multigroup analysis of employment status. However, contingent employees lacked motivation, but were more prone to conflict. The contribution of this study is severalfold. The results of this study can be utilized as factors to mitigate conflict. It offers ideas on how to improve self-oriented perfectionism and achievement motivation, and minimize the pressure by socially-prescribed perfectionism through corporate education. Finally, dedicated encouragement programs for contingent employees to perform more efficiently and supporting their personal wellbeing through corporate education were highly recommended.

Key words : Perfectionism, Conflict, Achievement Motivation, Employment status

I. 서 론

현대인은 완벽주의적인 성격이 성공의 요인이며 완벽주의가 자신이 이루고자 하는 목표를 성취하는데 반드시 필요한 성향으로 보고 있다(Silverman, 2007). 성취지향적인 사회 환경은 자신 스스로나 또는 타인의 요구에 의해 점점 완벽한 수행을 강요하게 된다(Flett, Hewitt, Blankstein, & Mosher, 1991; Burns, & Fedewa, 2005). 그리고 목표를 성취하기 위하여 자신에게 과도하게 높은 수행기준을 가지게 되어 능력 이상으로 노력을 강요하는 동기를 가지게 된다(Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990; Hewitt & Flett, 1991a). 이와 같이 현대인들은 목표를 달성하기 위해 끊임없이 노력하는 성향으로 완벽주의가 반드시 필요한 요인으로 보고 있다. 완벽주의는 긍정성향의 추동력으로 목표를 달성할 수 있는 에너지로 작용하기도 하지만, 지나치면 오히려 갈등이나 불안 등과 같은 심리적 부적응 요인이 되는 양가적 특성이다(Mitchelson & Burns, 1998). 성취욕구적인 완벽주의 성향은 성공을 이루는 긍정적인 동기요인이지만 사회적 경쟁이 심화되면서 부적응적으로 작용하여 갈등을 일으키는 요인이 되는 이유이다.

갈등은 상이한 업무처리 방식이나 의견의 불일치로 발생하는 것이다. 갈등의 특성에 따라서는 조직의 활성화를 자극하는 긍정의 요인도 가지고 있다는 일부 연구자의 주장도 있으나(Pinkley, 1990) 갈등에 대한 대부분의 연구결과는 부정의 결과로 나타나고 있다(정무관, 최항석, 2011; 심덕섭, 최지호, 양동민, 문연희, 2011; Jehn, 1995). 이러한 연구경향성을 고려 본 연구에서도 갈등을 부정의 요인으로 개념화 하고자 한다.

완벽주의와 갈등의 관련연구에서 완벽성향으로 인하여 갈등이 증가될 수 있으나 완벽주의와 성취동기의 높은 상관(하오령, 권정혜, 2006)은 성취동기를 매개적 변인으로 적용하여 갈등을 최소화 할 수 있을 것이다(Mill & Blankstein, 2000). 이와 같이 성취동기는 갈등과 밀접한 관련성이 있으며 동기는 갈등을 최소화하는 긍정의 매개변인으로 개념화할 수 있다(강혜련, 임희정, 2000).

직무수행에서 갈등은 일반적이고 피할 수 없는 요인이며(Deutsch, 1969) 자연스러운 현상으로 인식(Owens, 1995)되고 있다. 갈등의 발생원인은 개인적 요인(Walton & Dutton, 1969; Harris & Bladen, 1969)과 상황적 요인(Robbins, 1978) 등과 같이 다양한 원인변인들이 있을 수 있다. 본 연구에서는 현대인들이 가지는 성취지향적인 성향으로 필요성을 높게 평가하고 있는(Flett, Hewitt, Blankstein, & Mosher, 1991; Burns, & Fedewa, 2005) 완벽주의 상황적 요인에 주목하고자 한다. 완벽주의 성향은 높은 수준의 목표를 가지게 되며, 이러한 성향은 직무를 수행하는 과정에서 갈등을 일으키는 주요요인으로 나타나고 있다(박진희, 1997; 이미화, 류진혜, 2002; 나양수, 2015). 갈등의 원인변인으로 완벽주의를 선정하고 갈등과의 관계에 대하여 살펴보고자하는 본 연구는 복잡하고 목표지향적인 업무를 수행하고 있는 현시대의 직장인들에게 의미있는 시사성을 가질 것으로 예상된다. 완벽주의는 갈등과 다양한 요인적 영향을 가지는 원인적 변수

라는 이론적 합의에도 불구하고(Mitchelson, 1998; Hofmann, Baumeister, Förster, & Vohs, 2012), 연구대상을 학생, 청소년, 부모의 양육 관계적 문제를 주로 다루는 제한된 연구가 대부분이었다(김정미, 2010; 김현정, 손정락, 2006). 직장인의 완벽주의와 갈등의 관계는 학업이나 가족관계에서 발생하는 갈등유형과 차이가 있을 것이다(백윤정, 한상숙, 2008). 직장인이 경험하는 갈등은 역할갈등, 과업갈등, 관계갈등 등의 다양한 갈등유형이 있는 것으로 보고되고 있다. 이들 중 구성원들 간 적대감, 분노, 절망, 감정적 행동 등을 유발하여 대인 관계적 문제요인이 되는 관계갈등을 가장 심각한 갈등으로 보고 있다(Jehn, 1995, 1997; Langfred, 2007). 이러한 요인적 특성이 있음에도 직장인을 대상으로 완벽주의와 갈등의 관계에서 관계갈등을 직접적인 종속변수로 연구한 논문은 매우 제한적이다(설현도, 2014). 또한, 직장인을 대상으로 완벽주의와 갈등에서 성취동기의 매개효과를 검증하는 선행논의도 없는 것이 현실이다. 그러나 완벽주의가 동기를 매개로하여 종속변수에 영향을 가진다는 연구(우영지, 이기학, 2007; 김민선, 서영석, 2009)와 성취동기가 갈등에 영향을 미치는 변인으로 발표된 연구(양점도, 정영주, 2012), 그리고 성취동기가 갈등해결이 가능한 영향변인이라는 연구결과(김홍주, 1993)를 반영 시 완벽주의와 갈등은 관계적 변인이며, 이들의 관계에서 성취동기가 매개적 역할을 할 것으로 유추할 수 있다.

본 연구는 비 정형적인 복잡한 조직이지만 완벽주의 성향은 더 요구되는 플랜트업무 종사 직장인 대상의 연구로서 완벽주의, 관계갈등, 성취동기의 관련성과 영향에 대한 분석이다. 플랜트 업종은 석유화학, 발전설비, 정유공장 등을 설계하여 시공까지 일괄적으로 수행하는 직무로서 기업체 구성비가 22.6%의 영역을 가지는 건설업(15.3%)과 전문과학 기술서비스업(7.3%)에 영향을 주는 중요한 핵심 첨단 산업이다(통계청 자료, 2014). 플랜트업무 수행사업은 다양한 전공별 전문가들이 모여서 각 공종의 전문적 지식이 총괄적으로 발휘되어 하나의 플랜트를 단기간에 집합적으로 수행하는 업무이다. 프로젝트별로 구성된 신규 구성원 간의 관계적 문제, 공종 간 순차적 작업순위의 조정 및 복잡한 신규절차의 숙지에 대한 업무로 인하여 갈등 및 스트레스 등이 많이 발생하는 조직으로 사려된다(박중규, 2007). 반면에 일반기업의 조직구성원은 정형화된 직무와 일관된 규정에 따라 직무를 수행하는 조직으로 볼 수 있다. 플랜트 업무에 종사하는 직장인들의 업무적 영역에서 의미있는 영향변인인 완벽주의와 관계갈등의 관계에서 성취동기의 매개효과에 관한 연구는 본 업종에 대한 향후연구에 중요한 기초 자료로서의 가치가 있을 것이다. 특히 관계갈등을 완벽주의의 직접적인 종속변수로서 분석한 연구결과는 관계갈등의 원인을 사전에 방지하는 교육적 정책이 적용한다면 구성원들이 안녕감을 가지고 직무를 수행할 수 있도록 기여할 수 있을 것이다.

한국의 비정규직 비율이 32%로서 OECD의 다른 국가들의 추정치인 29.3%보다 매우 높은 것이 현실이다(통계청 자료기준, 2015). 플랜트 업종에 비정규직의 활용성이 높은 현실적 상황을 고려(박중규, 2007), 본 업종을 대상으로 비정규직과 정규직을 비교분석 연구하는 것은 사회

의 문제성을 해결하기 위한 연구자료로서 의미있는 가치를 가질 것이다.

연구목적은 다음과 같다.

첫째, 복합공정 수행 부서원의 완벽주의와 갈등간의 관계에서 성취동기의 매개효과를 확인해 보고자 한다.

둘째, 이들 변인간의 영향이 정규직과 비정규직 고용형태에 따라 차이가 있는지 분석해 보고자 한다.

셋째, 결과에 대한 의의와 분석 검증 내용을 기업교육에 활용할 수 있는 방안은 무엇인지에 대하여 가능한 시사점을 제시하고 논의해 보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 완벽주의와 갈등

초기의 완벽주의 개념은 부모의 완벽주의적인 양육과 애착 등이 발달과정에서 형성되어 나타나는 기질적 특성으로 이해되었다(Flett et al., 2002). 완벽주의는 성장과정에서 고착화된 기질로서 비합리적인 높은 기준을 세워놓고 이를 평가하는 과정에서 비판적이고 패배적인 인식을 가지는 단일차원적인 부정성향의 요인으로 정의되었다. 연구가 활성화되면서 완벽주의는 단일차원이며 기질적인 특성에 의해 부정적인 성향만 가지는 요인이 아닌 것으로 밝혀지게 되었다. 개인이 행동하면서 환경등과 같은 다양한 요인과 상호작용하면서 형성되는 변인으로 적응과 부적응, 기능적이고 역기능적인 성향을 동시에 가지는 다차원적 개념으로 밝혀졌다(Frost, 1990; Hewitt & Flett, 1991a). 따라서 완벽주의를 기질적 특성으로 보는 것 보다는 목표를 반드시 달성하고자 하는 상황적 요인이 반영되어 나타나는 성향으로 개념화하려는 연구와 이와 관련된 다양한 논의를 가지게 되었다(Rheaune et al., 1995). 이에 따라 적응과 부적응적으로 구분되는 Frost(1990)등의 다차원적 완벽주의와 방향성과 대상에 따른 관계적 의미를 반영한 Hewitt 과 Flett(1991a)의 다차원적 완벽주의(HMPS)가 발표되었다. 그 후 Slaney와 Jhonson(1996)은 Frost(1990)등과 Hewitt와 Flett(1991a)의 이론적 개념을 보완하여 긍정적 완벽주의와 부정적인 완벽주의로 구분하여 개념화 하였다. Dunkley(2000)등은 요인분석을 통하여 개인기준과 평가염려로 구분된 새로운 다차원적 완벽주의 이론을 발표하였다. 이와 같이 완벽주의의 다차원적 성향에 대한 다양한 이론이 존재하지만 본 연구에서는 완벽주의 개념을 조직 구성원들이 목표달성에 성공하려는 강한 동기요인이고 효과적인 업무수행에 필요한 성향으로 보고자 한다(Burns, & Fedewa, 2005; Frost et al., 1990; Rice, & Slaney, 2002b; Stoerber, & Kersting, 2007).

조직 구성원을 대상으로 하는 본 연구는 완벽주의에 대한 대상과 방향성의 구성개념을 가

지는 자가지향 완벽주의, 사회부과 완벽주의, 타인지향 완벽주의의 이론적 개념을 적용하였다.(Hewitt & Flett, 1991a). 자가지향 완벽주의와 사회부과 완벽주의는 완벽성향의 발생원인은 차이가 있더라도 수행자는 자신이다(Hewitt & Flett, 1991a). 반면 타인지향 완벽주의는 상대에게 높은 수준의 수행을 기대하고 타인을 엄격하게 평가하는 것으로 행위자가 타인이 되는 것이다. 타인지향 완벽주의는 행위 주체자가 자신이 아닌 타인으로서 정서적 문제와 직접적인 영향을 가지지 않는 변인으로 본 연구에서는 제외하고자 한다(한정숙, 최승원, 김미리혜, 2014; Hewitt & Flett, 1991a). 완벽성향의 동기요인이 자발적 동기인지, 또는 타인에 의해 강요되는 동기인지에 따라 인식의 기준과 판단이 다를 것이다. 따라서 본 연구에서는 자가지향 완벽주의와 사회부과 완벽주의의 영향에 대하여 각각의 영향을 구분하여 검증하고자 한다.

직장 남성들을 대상으로 수행한 연구에서 자가지향 완벽주의는 우울과 부적인 상관을 가지며(박진희, 1997), 대학생들의 방어유형 관련 연구에서 완벽주의자들은 심리적 갈등으로 인하여 갈등 회피적 방어유형을 선호하는 것으로 나타났다(하정희, 2011). 자가지향 완벽주의는 갈등의 원인 변수인 스트레스나 부정적 느낌을 감소시키나, 사회부과 완벽주의는 갈등과 불안을 더 크게 느끼는 것으로 나타났다(이미화, 류진혜, 2002). 이와 같이 완벽주의는 갈등과 직접적인 관련성이 있는 변인으로 연구되고 있다(나양수, 2015). 선행논의에서 보듯이 완벽주의는 갈등과 매우 높은 상관을 가진 변인으로 나타났으며, 이러한 관점에서 완벽주의와 갈등의 상관에 대한 연구는 높은 필요성을 가진다(박진희, 1997; 하정희, 2011; 이미화, 류진혜, 2002; 나양수, 2015).

갈등관련 연구에서 다면적 요인특성 연구자들은 갈등을 단지 한 측면의 양상만으로 보지 않고 다면적 관점으로 접근하여(Pinkley, 1990; Wall & Nolan, 1987) 갈등을 과업갈등과 관계갈등의 차원으로 구분하였다(Guetzkow & Gyr, 1954). 갈등 당사자들이 갈등의 경험을 과업에 대한 갈등과 관계에 대한 갈등으로 차별화하여 인지하므로 각각을 구분하여 연구를 해야 한다고 주장하였다(Pinkley, 1990; Jehn, 1994, 1995, 1997).

과업수행 과정에서 의견불일치로 발생하는 갈등이 과업갈등이며, 관계적이고 감정적인 문제에 의해서 발생하는 갈등이 관계갈등으로, 두변인 모두 조직이나 구성원들에게 부정의 요인이다(Jehn, 1995). 본 연구는 완벽주의를 부정과 긍정의 성향을 가지는 다차원적으로 정의하였다. 이러한 다차원적인 요인이 부정의 변인인 갈등과의 관계에서 성취동기의 매개역할을 검증하는 것이다. 따라서 구성원들이 인지하는 방향성에 따라 업무추진 동기로 볼 수도 있으며 갈등의 영향성도 낮은 과업갈등은 본 연구에서 제외하고자 한다. 일괄되게 부정성을 가지는 관계갈등과의 관련성에 초점을 가지는 것이 본 연구의 취지에 더 적합할 것으로 사료된다(정무관, 최항석, 2011; Jehn, 1995). 논의된 이론적 바탕을 기초하여 본 연구는 자가지향 완벽주의 및 사회부과 완벽주의와 관계갈등의 관계에서 성취동기의 매개효과를 검증하고자 한다.

2. 성취동기와 갈등

동기는 개인의 의식적인 각성 밖에서 긍정성의 방향으로 개인의 행동을 조작하는 성향으로 보았다(McClelland, 1965). Weiner(1992)는 사람을 일정방향으로 행동하도록 움직이게 하는 이유가 동기에 있다고 하였다. 연구자들은 이와 같이 동기가 인간의 행동을 움직이게 하는 원동력이며 목표에 대한 행동의 방향성을 제시하는 힘으로 환경과 상호작용을 하는 과정에서 활성화 되는 것으로 보았다. 성취동기가 높은 사람은 어려움이나 갈등, 불안에 직면해도 이를 극복하고 목표에 더 적극적인 행동특성을 보이는 것으로 나타났다(McClelland, 1965; Mehrabian, 1969). 과업지향성, 도전의식, 적절한 모험심, 미래지향성, 자신감, 자기책임감과 같은 차별적 성격 특성을 가진다는 것이다(McClelland, 1965; Mehrabian, 1969; 금영충, 2005). 이러한 행동특성은 높은 성취달성도를 가능하게 하는 목표에 대한 추진동력으로서(Spence et al., 1983) 생산성과 밀접한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Poter & Lawler, 1968). 성취동기는 구성원들이 조직에서 성공하고 성장을 이루기 위해서 반드시 필요로 하는 욕구로서 긍정의 변인으로 정의할 수 있다(Spence et al., 1983). 동기는 변인자체로도 강한 긍정의 영향을 가지지만, 동기의 성향적 특성에 따라 다른 변인들과 상호작용하는 에너지를 가지는 변인으로서의 역할도 가진다. 따라서 동기는 다른 변인과 상호작용하여 긍정성을 가지는 매개적 또는 조절적 요인으로 다양하게 적용되어 왔다(박봉규, 조재완, 2004; 강혜련, 임희정, 2000; 이현아, 조한익, 2013). 선행논의에 기초하여 성취동기에 대한 개념을 종합해보면, 기대 목표를 달성하는 과정에서 만족을 느끼고, 목표를 향해 지속적으로 노력하려는 내적 의욕으로 정의하고자 한다. 이와 같이 동기는 긍정의 변인으로 개념화 할 수 있고 갈등은 부정의 성향으로 볼 수 있다. 따라서 이들 변인 간의 상관관계는 강한 부적 영향이 있을 것으로 유추하였다.

성취동기는 자신의 능력을 발휘하여 관계하는 타인으로부터 인정받고 싶은 욕구를 포함하는 개인의 심리적 특성으로(강혜련, 임희정, 2000), 성장과 인정의 욕구를 가진 목표지향적인 추동력이다(Blatt, Zuroff, Bondi, Sanislow, & Polkonis, 1998). 이러한 긍정성의 행동적 성향으로 인하여 성취동기는 직무만족, 완벽주의, 학습능력, 직무열의 등의 변인들과 상호작용하여 효능감과 성과를 높여주는 매개변인으로 다양한 연구에 적용되고 있다(김민선, 서영석, 2009; 조한익, 이나영, 2010; 이지혜, 이지선, 2009; 정민주, 박인혜, 2012). 완벽주의 성향도 동기적 특성을 가지는 변인이나 갈등의 관계에서 성취동기를 추가하여 매개적 효과를 검증하는 모형으로 제시하였다. 이는 성취동기는 일관성있는 긍정의 변인(McClelland, 1965)이나 완벽주의는 긍정과 부정의 요인을 가지는 양가성 변인(Hewitt & Flett, 1991a; Slaney & Jhonson, 1996; Dunkley et al., 2000)으로서 완벽주의의 긍정적 동기는 성취동기와 어떤 상호작용을 가지는지와 완벽주의의 부정성과 갈등의 부정성에 긍정성의 성취동기가 어느정도 영향을 가지는지 분석하고자 하는 목적을 가진다.

3. 정규직과 비정규직의 고용형태 논의

비정규직 근로자란 정규직 근로자와 차별화된 계약기간, 계약형태, 신분, 처우 등이 다른 근로자를 말하며, 이와 같은 고용을 비정규직 고용이라 정의 할 수 있다. 미국의 통계위원회는 비정규직의 개념을 장기간의 고용관계를 갖고 있지 않는 근로자들로 규정하고 있다(The Bureau of Labor Statistics, 1995). 한국의 비정규직 보호법에는 근무기간이 정해져 있지 않은 노동자로 명기되어 있다.

현재 우리나라의 고용형태는 비정규직이 32%이며 임금 수준은 정규직의 55.8%를 유지하고 있다(2015년 통계청자료). 통계자료에서 나타나듯이 비정규직은 불안정한 고용형태와 저임금 등으로 불만족한 환경에서 근무를 하고 있다고 볼 수 있다(이은우, 2009). 기업의 입장에서는 세계의 기업들과 경쟁하고 기업을 유지할 수 있는 경쟁력을 가지기 위하여 임금비용을 낮추고 고용의 유연성이 필요할 것이다. 기업과 근로자 간의 입장차이로 인하여 비정규직의 고용형태가 지속적으로 증가하게 되고 많은 노동자들이 고용불안감과 저임금으로 심리적 경제적 어려움에 노출되어 있는 것이 현실이다.

비정규직을 대상으로 완벽주의에 대한 선행연구는 아직 없으나 완벽주의 성향과 정적관계인 조직몰입도가 낮은 것으로 나타났으며(김명주, 김정련, 2010; 신제구, 김대영, 최우재, 2011), 이는 완벽적 성향도 낮은 것으로 간접적으로 유추할 수 있다. 비정규직은 동기의 정도도 낮게 나타났으나(서창석, 안성혁, 2004; 이유진, 이현수, 2005), 반대로 심리적 스트레스는 매우 높고 심리적 취약성은 낮은 결과를 보였다(노병일, 손정환, 2011). 이러한 현실적인 상황을 고려시 비정규직 근로자의 직무적 상황은 정규직과 차이성이 있을 것이다(Pfeffer & Barron, 1988). 조직구성원들 모두가 열망하는 성취지향적인 삶이(Elliot & McGregor, 2001) 고용환경에 따라 실제적인 인식에 차이가 있는지 완벽주의와 갈등, 성취동기의 상호영향성에 대하여 살펴보고자 한다. 연구결과는 갈등을 최소화하고 사회적 안녕감을 가지는데 기여를 할 수 있을 것이다.

비정규직 근로자의 직무성고가 정규직보다 일관되게 낮다는 연구결과에 대한 상반된 주장이 있지만 차이성을 가지는 것에는 대체적으로 동의하고 있다(Pfeffer & Barron, 1988). 기업은 비정규직을 합리적으로 잘 관리해서 이들의 개인적 안녕감은 물론, 조직의 효율성을 높이기 위한 방안에 대한 연구의 필요성이 증가하고 있다. 비정규직은 직무만족, 조직몰입이 낮으며(Miller & Terborg, 1979), 조직에 비우호적인 태도를 가지는 성향(Dyne & Ang, 1998)이 있는 것으로 밝혀짐에 따라 비정규직은 정규직과 차별화된 관리방안이 필요하다는 주장이 제기되고 있다(Pfeffer & Barron, 1988). 비정규직 고용의 문제점이 사회적으로 부각되면서 이를 해결하기 위하여 많은 연구가 진행되고 있지만 고용환경, 임금, 직무만족, 조직성과 등의 경영학적 관점에 초점을 가지는 연구가 대부분이다(정동섭, 박지룡, 2006). 그러나 고용형태 관련하여 경영적 관점의 연구만으로 해결될 수 없는 심리적 특성 및 환경적 요인이 있을 것으로 유추된다. 심

리적 특성변인이 반영된 연구로 확장시켜야 하는 필요성의 이유이다. 분석된 연구결과는 경영에 반영되어 고용환경이 다르더라도 모든 직원이 안녕감을 가지고 근무할 수 있는 환경조성 및 이를 위한 기업교육의 기초자료로 제공되고 활용될 수 있을 것이다. 이러한 교육방향은 완벽주의와 갈등으로 인하여 심리적 어려움을 가지는 직장인들을 지지하고 지원할 수 있는 교육 전략 설정에 중요한 자료로서 의의가 있을 것이다. 이러한 관점을 가지고 고용형태에 따라 심리적 상황과 욕구에 어떠한 차별성을 가지는지 연구하고자 한다. 완벽주의와 갈등에서 성취동기의 매개변인에 대한 영향이 고용형태에 따라 다를 것으로 추론 가능하다. 본 연구는 이들 변인에 대하여 정규직과 비정규직을 다집단 분석하여 차이를 검증하고자 한다.

4. 연구가설

선행연구를 통하여 살펴본 완벽주의와 갈등의 관계에 대한 연구들을 요약하면, 완벽주의는 갈등에 영향을 미치는 것으로 가정할 수 있다. 또한 이 과정에서 성취동기는 갈등에 매개적 역할을 하는 것으로 유추할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 변인들과의 인과적 관계를 살펴보고자 이론적 근거와 선행연구 결과를 바탕으로 자가지향 완벽주의와 사회부과 완벽주의가 성취동기를 매개로 하여 갈등에 영향을 가지는 부분 매개모형을 연구모형[그림 1]으로 검증하고자 한다.

가설 1- 부서원의 자가지향완벽주의는 갈등에 직접적으로 유의한 영향을 미칠 것이다

가설 2- 부서원의 사회부과완벽주의는 갈등에 직접적으로 유의한 영향을 미칠 것이다

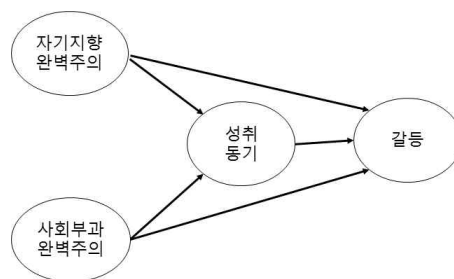
가설 3- 부서원의 자가지향완벽주의는 성취동기에 유의한 영향을 미칠 것이다

가설 4- 부서원의 사회부과완벽주의는 성취동기에 유의한 영향을 미칠 것이다

가설 5- 부서원의 성취동기는 갈등에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 6- 성취동기는 자가지향완벽주의 및 사회부과완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 과정에서 유의한 매개효과를 보일 것이다.

가설 7- 위 모형에서 각 경로는 고용형태에 따른 조절효과를 유의하게 보일 것이다.



(그림 1) 연구모형 설정

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집 절차

설문자료는 서울 경기지역의 플랜트 엔지니어링 설계업무 및 이와 관련된 업종인 건설, 제조, 서비스업에 종사하는 대기업 및 중소기업 8개 회사에 근무하는 정규직 및 비정규직 직장인을 대상으로 편의표본 추출하였다. 본 연구를 위하여 각 기업의 인사담당 임원에게 연구목

〈표 1〉 표본의 인구 통계적 특성 N=651 (100%)

	구 분	빈도	백분율
성별	남성	532	81.7
	여성	119	18.3
연령	25세 이하	21	3.2
	25~35세	305	46.9
	35~45세	176	27.0
	45~55세	126	19.4
	55세 이상	23	3.5
근무연수	1년 미만	52	8.0
	1~5년	200	30.7
	5~10년	180	27.6
	10~15년	69	10.6
고용형태	15년 이상	150	23.0
	정규직	556	85.4
	비정규직	95	14.6
	직급	사원	215
대리		150	23.0
과장		97	14.9
차장		49	7.5
부장		135	20.7
임원		5	.8
	계	651	100.0

적, 설문내용, 설문방법을 직접 설명하여 승인 후 700부의 설문지를 제공하였다. 본 연구에는 미 응답자 및 불성실 자료를 제외한 651부를 적용하였다.

응답자의 성별은 남성이 81.7%, 여성이 18.3%로 남성이 훨씬 많았고, 연령은 25세 이하 3.2%, 25~35세 46.9%, 35~45세 27.0%, 45~55세 19.4%, 55세 이상 3.5% 등의 분포를 보이고 있다. 근무연수는 1~5년이 30.7%로 제일 많고, 그 다음으로 5~10년 27.6%, 15년 이상 23.0%, 10~15년 10.6%, 1년 미만 8.0% 등의 순으로 나타났다. 고용형태는 정규직이 85.4%, 비정규직이 14.6%로 정규직이 훨씬 많았다. 직급은 사원이 33.0%, 대리 23.0%, 부장 20.7%, 과장 14.9%, 차장 7.5%, 임원 0.8% 등으로 분포하고 있다.

2. 측정도구

본 연구에서는 직장인을 대상으로 완벽주의와 갈등에서 성취동기의 매개효과를 검증하기 위해 설문조사를 실시하였으며, 측정도구의 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 다차원적 완벽주의 척도

다차원적 완벽주의 척도는 Hewitt & Flett(1991a)이 개발하여 성주희, 홍혜영(2012), 이미현(2014) 등이 사용한 7점 척도를 적용하였다. 본 연구에 사용한 하위변인 중 자기지향 완벽주의와 사회부와 완벽주의의 문항은 각각 15개로 구성되어 있으며 내적 합치도는 자기지향 완벽주의는 .883이고, 사회부와 완벽주의는 .711로 확인되었다<표 2 참고>.

2) 성취동기 척도

McClelland(1965)가 개발하여 강정원(2014), 허정철(2013) 등이 사용 검증한 5점 척도의 성취동기 척도를 적용하였다. 본 연구에 사용한 하위변인의 내적 합치도는 7개 문항의 과업지향성은 .654, 6개 문항의 도전의식은 .700, 6문항의 모험심은 .862, 13개 문항의 미래지향성은 .851, 9개 문항의 자신감은 .812, 6개 문항의 책임감은 .776으로 확인되었다<표 2 참고>.

3) 갈등척도

관계갈등은 구성원들 간 성격이나 가치의 차이로 충돌이나 좌절을 동반하게 되며, 감정적 측면에서 원한이나 불화합의 형태로 나타나는 것으로 일관되게 부정의 요인으로 확인되고 있다(Amason, 1996; Jehn, 1995; Pinkley, 1990). 본 관계갈등 척도는 Jehn(1995)이 연구 개발하여 강규산, 탁진국(2011), 이열리미, 조계숙(2013) 등이 사용하였다. 본 연구에서 사용한 갈등은 5점 척도로 조사한 4개 문항으로 내적 합치도는 .875로 확인되었다<표 2 참고>.

3. 분석방법

앞서 설정한 연구가설을 증명하기 위해, 수집된 자료를 코딩하여 오류검토 후, SPSS 23.0 및 AMOS 23.0을 활용하여 통계처리 한다. 응답자의 기본적인 특성에 대해 빈도분석을 한다. 가설검정을 위해 AMOS를 활용하여 경로분석을 실시하며, 각 경로의 직접효과 및 성취동기의 매개효과를 분석한다. 또한 정규직여부에 따른 조절효과를 분석한다. 집단간 조절효과는 모형의 비교방법 및 bootstrapping 방법으로 산출된 집단간 C.R 값과 Sobel의 검정방법 두 가지로 검정한다.

IV. 연구 결과

1. 요인의 기술통계량 및 신뢰도 검정

완벽주의, 성취동기, 갈등 요인과 관련된 문항들에 대해서는 신뢰도 검사를 통해 해당문항을 분석에 사용하는 것이 적절한지를 분석하였으며, 분석과정에서 일부 문항들을 제거함으로써 신뢰도를 개선시켰다. 특히 성취동기 하위요인 중 과업지향의 경우 7개 문항의 신뢰도가 0.479였으나 3개 문항을 제거하여 0.654로 개선시켰고, 모험심의 경우 1개 문항을 제거하여 0.759에서 0.862로 개선되었다. 또 자신감도 1개 문항을 제거함으로써 0.799에서 0.812로 개선되었다. 그 결과 분석에 사용하는 모든 요인들은 모두 0.7 이상의 신뢰도를 보여 적정성을 가진

〈표 2〉 요인의 기본통계량 및 신뢰도

구 분	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도	Cronbach α
자가지향완벽주의	1.78	7.00	5.33	.837	-.647	.523	.883
사회부과완벽주의	1.00	7.00	3.90	.887	.109	.280	.711
과업지향	1.50	5.00	3.49	.531	-.042	.094	.654
도전의식	1.40	5.00	3.08	.555	.276	.998	.700
모험심	1.00	5.00	3.20	.689	-.085	.495	.862
미래지향	2.23	4.92	3.57	.431	-.113	.243	.851
자신감	1.38	4.88	3.42	.499	-.020	.546	.812
책임감	1.50	5.00	3.54	.489	-.071	.488	.776
갈등	1.00	4.75	2.44	.778	.452	-.114	.875

것으로 확인되었다.

신뢰도 검정을 통해 선정된 문항들의 평균치로 요인점수를 구하고, 그 기술적 통계치를 <표 2>에 제시하였다. 먼저 7점 척도로 조사한 자기지향완벽주의는 평균 5.33점, 사회부과완벽주의는 평균 3.90점을 보이고 있다. 성취동기 하위요인 중에서는 미래지향이 평균 3.57점으로 제일 높고, 그 다음으로 책임감이 3.54점, 과업지향이 3.49점, 자신감이 3.42점, 모험심이 3.20점, 도전의식이 3.08점 등의 순으로 나타났다. 마지막으로 갈등은 평균 2.44점으로 나타났다. 그리고 모든 변수들의 척도와 왜도가 -2~2 범위 내에 있으므로 정규성이 확보되었다고 할 수 있다.

2. 상관관계

종속변인의 갈등에 대해 자기지향 완벽주의, 사회부과 완벽주의 등의 독립변인의 하위요인들과, 매개변인인 과업지향, 도전의식, 모험심, 미래지향, 자신감, 책임감 등의 성취동기 하위요인들이 어떤 상관관계를 갖는지를 살펴보았다. 먼저 종속변수인 갈등에 대해 자기지향 완벽주의는 $r=-.156(p<.01)$ 로 유의한 부의 상관관계를 보이고 있지만 사회부과 완벽주의는 $r=.278(p<.01)$ 로 유의한 정의 상관관계를 보이고 있다. 또한 매개변인인 성취동기 하위요인 중에서 과업지향은 $r=-.153(p<.01)$, 도전의식은 $r=-.088(p<.05)$, 미래지향은 $r=-.212(p<.01)$, 책임감은 $r=-.138(p<.01)$ 등으로 유의한 부의 상관관계를 각각 보이고 있지만 모험심과 자신감은 갈등과 유의한 상관관계를 보이지 않는 것으로 확인되었다. 그리고 자기지향 완벽주의는 6가지 성취동기 하위요인 모두에 대해 .342~.513 등으로 유의한 정의 상관관계를 보이고 있고, 사회부과

<표 3> 상관관계

구분	자기완벽	사회완벽	과업지향	도전의식	모험심	미래지향	자신감	책임감
사회완벽	.282**							
과업지향	.320**	.022						
도전의식	.342**	.159**	.442**					
모험심	.354**	.190**	.365**	.587**				
미래지향	.513**	.044	.511**	.579**	.515**			
자신감	.436**	.168**	.421**	.629**	.655**	.725**		
책임감	.434**	.086*	.455**	.515**	.433**	.680**	.629**	
갈등	-.156**	.278**	-.153**	-.088*	-.004	-.212**	-.074	-.138**

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

완벽주의는 도전의식, 모험심, 자신감, 책임감 등과는 유의한 정의 상관관계를 보이지만 과업지향과 미래지향과는 유의한 상관관계를 보이지 않는 것으로 확인되었다.

3. 정규직과 비정규직의 고용형태에 따른 특성별 차이

구성원의 고용형태와 직급별로 요인의 평균점수가 유의한 차이를 보이는지를 알아보기 위해 독립 t-test를 실시하였다.

먼저 정규직 여부별에 따른 차이를 보면, 과업지향, 미래지향, 책임감, 갈등 등에서 유의한 차이가 나는 것으로 분석되었다. 구체적으로는 성취동기 하위요인 중에서는 과업지향에서 정규직이 비정규직에 비해 유의하게 높았으며($t=3.353, p<.01$), 미래지향에서도 정규직이 비정규직에 비해 유의하게 높았다($t=2.474, p<.01$). 또한 책임감에서도 정규직이 비정규직보다 유의하게 높은 것으로 나타났다($t=2.267, p<.05$). 갈등은 정규직에 비해 비정규직이 더 유의하게 높은 차이를 확인할 수 있었다($t=-2.071, p<.05$).

〈표 4〉 요인의 고용형태별 차이

구분	정규직 (n=556)		비정규직 (n=95)		t	Sig.
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
자가지향완벽주의	5.34	0.835	5.27	0.854	0.751	.453
사회부과완벽주의	3.87	0.856	4.06	1.041	-1.932	.054
과업지향	3.52	0.506	3.32	0.636	3.353**	.001
도전의식	3.09	0.559	2.99	0.522	1.651	.099
모험심	3.19	0.691	3.26	0.676	-0.828	.408
미래지향	3.59	0.422	3.47	0.469	2.474*	.014
자신감	3.43	0.504	3.40	0.476	0.466	.642
책임감	3.56	0.488	3.44	0.486	2.267*	.024
갈등	2.42	.764	2.59	.841	-2.071*	.039

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

4. 정규직과 비정규직의 상관관계

종속변인의 갈등에 대해 자가지향 완벽주의, 사회부과 완벽주의 등의 독립변인의 하위요인

들과, 매개변인인 과업지향, 도전의식, 모험심, 미래지향, 자신감, 책임감 등의 성취동기 하위요인들이 어떤 상관관계를 갖는지를 정규직과 비정규직에 대해 각각 살펴보았다. 먼저 정규직에 대해서 살펴보면, 종속변수인 갈등에 대해 자기지향 완벽주의는 $r=-.129(p<.01)$ 로 유의한 부의 상관관계를 보이고 있지만 사회부과 완벽주의는 $r=.266(p<.01)$ 으로 유의한 정의 상관관계를 보이고 있다. 또한 매개변인인 성취동기 하위요인 중에서 과업지향은 $r=-.213(p<.01)$, 모험심은 $r=-.100(p<.05)$, 미래지향은 $r=-.196(p<.01)$, 자신감은 $r=-.090(p<.05)$, 책임감은 $r=-.133(p<.01)$ 등으로 유의한 부의 상관관계를 보이고 있다. 그러나 도전의식은 갈등과 유의한 상관관계를 보이지 않는 것으로 확인되었다.

비정규직의 경우, 종속변수인 갈등에 대해 자기완벽주의는 $r=-.283(p<.01)$ 로 유의한 부의 상관관계를 보이고 있지만 사회완벽주의는 $r=.305(p<.01)$ 로 유의한 정의 상관관계를 보이고 있다. 또한 매개변인인 성취동기 하위요인 중에서 과업지향은 $r=-.543(p<.01)$, 도전의식은 $r=-.274(p<.01)$, 미래지향은 $r=-.254(p<.05)$ 등으로 유의한 부의 상관관계를 보이고 있다. 그러나 모험심과 자신감, 책임감 등은 갈등과 유의한 상관관계를 보이지 않는 것으로 확인되었다. 비정규직은 정규직에 비해 과업지향, 미래지향, 책임감이 모두 낮은 것으로 나타났으며, 갈등은 훨씬 높게 나타났다. 선행연구에서 논의와 같이(권순식, 2006) 비정규직은 긍정적인 완벽주의 성향이나 동기가 낮은 것으로 볼 수 있고 갈등만 높다는 것으로 나타났다. 이는 고용형태에 따라 차이를 가질 것이라는 선행연구(Pfeffer & Berron, 1998)과 일치되는 결과이다.

〈표 5〉 고용형태요인의 상관관계

구분	자기완벽	사회완벽	과업지향	도전의식	모험심	미래지향	자신감	책임감	갈등
자기완벽	1	.332**	.472**	.439**	.378**	.436**	.343**	.398**	-.283**
사회완벽	.277**	1	-.115	.232*	.204*	-.010	-.037	.121	.305**
과업지향	.366**	-.057	1	.554**	.384**	.643**	.492**	.468**	-.543**
도전의식	.350**	.173**	.400**	1	.632**	.544**	.604**	.555**	-.274**
모험심	.353**	.117**	.466**	.591**	1	.468**	.613**	.442**	.014
미래지향	.528**	.066	.559**	.570**	.594**	1	.744**	.598**	-.254*
자신감	.446**	.160**	.464**	.598**	.706**	.733**	1	.639**	-.153
책임감	.439**	.088*	.518**	.508**	.489**	.693**	.649**	1	-.127
갈등	-.129**	.266**	-.213**	-.079	-.100*	-.196**	-.090*	-.133**	1

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

대각선기준 좌하단은 정규직($n=556$), 우상단은 비정규직($n=95$)

5. 구조방정식 분석

1) 전체 집단 대상 가설검증

앞서 설정한 가설검정을 위해 만든 모형을 바탕으로 경로분석 모형을 자기지향완벽주의, 사회부과 완벽주의 등의 관측요인들이 성취동기 잠재요인을 매개로 해서 갈등에 어떻게 영향을 미치는지를 분석하였다.

모형 적합성과 모형 수정관련 내용이 정리된 <표 6>의 모형 적합성을 보면, 절대적합지수로 CMIN/DF값은 기준 3보다 적고, 적합도 지수(GFI: Goodness of Fit Index)도 0.9이상이었으며, 평균제곱 잔차제곱근(RMR)도 일반적인 기준인 0.05~0.08보다 적기 때문에 전체적으로 모형의 적합성은 확보되었다고 할 수 있다. 또한 조정된 적합지수(AGFI)역시 0.9 이상이어서 간명적합지수(Parsimonious Fit Index)도 양호한 것으로 나타났다. 증분적합지수(Incremental Fit Index)인 NFI, TLI, CFI도 각각 0.983, 0.982, 0.990 등으로 일반적인 수용기준 0.9보다 낮다. 증분복합지수의 경우 구조방정식 모델을 측정변수 간 관계가 전혀 존재하지 않는 기초모델(Null Model)과 비교한 적합도지수를 말하는 것으로, 기초모델에 비해 대체로 98.2%~99.0% 정도 향상되었음을 의미한다. 이는 일반적인 향상도 기준 90% 보다 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 모형 자체는 적합성을 띠고 있다고 할 수 있다.

<표 6> 구조모형의 적합도

적합도 지수	연구모형	권장수용수준
χ^2	43.260	
CMIN/DF	2.277	3.00 미만
GFI	0.986	0.90 이상
AGFI	0.966	0.90 이상
NFI	0.983	0.90 이상
TLI	0.982	0.90 이상
CFI	0.990	0.90 이상
RMR	0.010	0.05 이하
RMSEA	0.044	0.08 이하

모형분석을 위하여 경로모형을 분석하였으며, 분석결과는 <표 7>, <표 8>, 그리고 [그림 2]와 같으며, 가설과 관련한 분석결과는 다음과 같다.

〈표 7〉 직접경로 분석결과

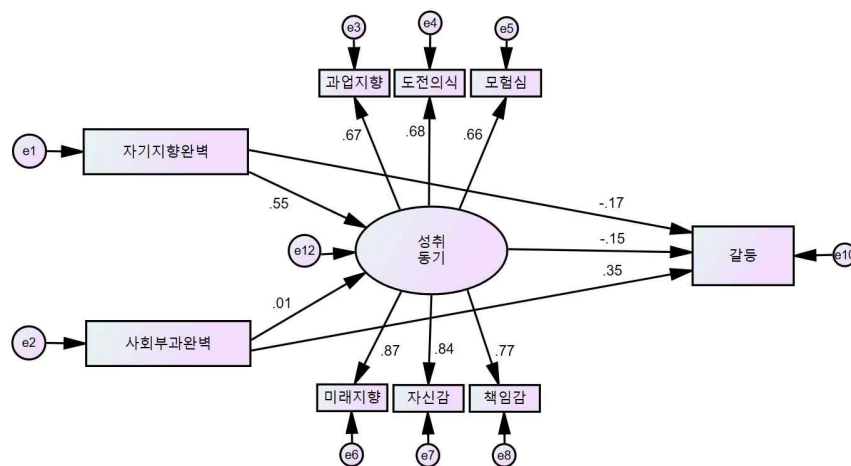
구분		Estimate	S.E.	beta	C.R.	P
자가지향 완벽주의	→ 갈등	-.159	.042	-.171	-3.738	.001
사회부과 완벽주의	→ 갈등	.308	.033	.353	9.312	.000
자가지향 완벽주의	→ 성취동기	.234	.019	.553	12.515	.000
사회부과 완벽주의	→ 성취동기	.004	.015	.010	.270	.787
성취동기	→ 갈등	-.332	.103	-.151	-3.215	.001

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

〈표 8〉 효과의 분해

모형 및 가설	직접효과	간접효과 (매개효과)	총효과
자기완벽주의→갈등	-.171** (.047)		-.255** (.040)
자기완벽주의→성취동기→갈등		-.084** (.029)	
사회완벽주의→갈등	.353** (.037)		.351** (.037)
사회완벽주의→성취동기→갈등		-.002 (.006)	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001 괄호안은 S.E.(표준오차)를 의미



〔그림 2〕 전체집단 대상 경로모형

먼저 자가지향 완벽주의는 갈등에 대해 $\beta = -.171(p < .01)$ 로 유의하게 부의 영향을 미치는 것으로 나타나 “부서원의 자가지향 완벽주의는 갈등에 유의한 영향을 미칠 것”이라는 가설1은 채택되었음을 확인하였다. 또 사회부과 완벽주의는 갈등에 대해 $\beta = .353(p < .001)$ 으로 유의하게 정의 영향을 미치고 있어 “부서원의 사회부과 완벽주의는 갈등에 유의한 영향을 미칠 것”이라는 가설2도 채택되었음을 확인하였다.

가설3과 관련하여 자가지향완벽주의는 성취동기에 대해 $\beta = -.553(p < .001)$ 로 유의하게 정의 영향을 미치고 있다. 따라서 “부서원의 자가지향완벽주의는 성취동기에 유의한 영향을 미칠 것”이라는 가설3도 채택되었다. 그러나 가설4와 관련하여 사회부과완벽주의는 성취동기에 대해 유의하게 영향을 미치지 못하고 있다. 따라서 “부서원의 사회부과완벽주의는 성취동기에 유의한 영향을 미칠 것”이라는 가설4는 기각되었다. 성취동기는 갈등에 대해 $\beta = -.151(p < .01)$ 로 유의하게 부의 영향을 미치고 있다. 이는 자가지향 완벽주의에 영향을 받은 성취동기가 높을 수록 갈등이 낮아진다는 것을 의미하는 것으로 “부서원의 성취동기는 갈등에 유의한 영향을 미칠 것”이라는 가설5가 채택되었음을 알 수 있다. 또 성취동기의 매개효과와 관련된 가설6과 관련해 간접효과를 AMOS에서 제공하는 bootstrapping 방법을 이용하여 분석한 결과를 <표 8>을 통해 살펴보면, 자가지향완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 과정에서 성취동기는 $\beta = -.084(p < .01)$ 로 유의한 부의 매개효과를 보이고 있다. 그러나 사회부과완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 과정에서 성취동기는 유의한 영향을 미치지 못하고 있다. 따라서 “성취동기는 자가지향 완벽주의 및 사회부과완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 과정에서 유의한 매개효과를 보일 것”이라는 가설6은 부분 채택되었다고 할 수 있다. 이러한 결과는 내적동기를 가지는 자가지향 완벽주의는 완벽적 성향으로 인하여 갈등적 영향도 가지지만, 목표를 이루려는 성취지향적인 긍정성의 동기요인도 동시에 가지는 것으로 해석할 수 있다. 기업에서는 구성원 개개인이 스

<표 9> 연구모형의 적합도

구분	χ^2	df	p	RMR	GFI	AGFI	NFI	CFI
비제약모형	87.554	38	.000	0.027	0.971	0.932	0.967	0.981
Measurement weights	98.360	44	.000	0.034	0.968	0.935	0.962	0.979
Structural weights	105.112	48	.000	0.040	0.965	0.935	0.960	0.978
Structural residuals	113.886	52	.000	0.049	0.960	0.931	0.957	0.976
Measurement residuals	133.939	64	.000	0.051	0.951	0.931	0.949	0.973

스로 동기를 가지도록 긍정의 성향을 활성화하는 관리적 전략의 필요성이 있다고 볼 수 있다.

2) 고용형태별 집단의 조절효과 검증

정규직 집단과 비정규직 집단 간의 경로계수가 유의한 차이를 보이는데 알아보기 위한 정규직-비정규직 집단의 조절효과를 검증한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 조절효과를 판단하는 방법에는 두 가지 방법이 있는데, 첫 번째는 모형비교를 통해 판단하는 방법으로 모든 경로를 일괄적으로 비교하는 방법이다. 두 번째는 구체적으로 각 경로를 하나씩 집단별로 유의한 차이가 있는지 비교 판단하는 방법이다.

먼저 모형비교를 통한 조절효과 검증표는 다음과 같다.

각 경로에 아무런 제약을 가하지 않는 비제약모형(Unconstrained Model)과 측정모형의 회귀계수가 동일하다는 측정 가중치 제약모형(Measurement weights Constrained Model)이 유의한 차이를 보이는데 분석한 <표 10>의 결과에 따라, $df=6$, $\chi^2=10.806$, $p=.095$ 이므로 비제약모형과 유의한 차이가 없음을 보여주고 있으며, 구조모형의 계수가 동일하다는 구조 가중치 제약모형 (Structural weights Constrained Model)과 비교할 때는 $df=10$, $\chi^2=17.558$, $p=.063$ 으로 역시 비제약모형과 유의한 적합도의 차이를 보이지 않고 있다. 따라서 모형비교를 통해 살펴본 정규직 집단과 비정규직 집단 간의 모형은 유의한 차이가 나지 않는다고 할 수 있다. 즉 정규직-비정규직 집단간의 모형비교를 통한 전체적인 조절효과는 없다고 할 수 있다. 다만 <표 9>를 통해 살펴본 비교 대상 모형 중에서는 비제약모형의 적합도가 가장 좋기 때문에 비제약 모형으로 정규직과 비정규직의 경로계수를 bootstrapping 분석방법으로 비교해보기로 한다. 분석결과, <표 11>의 내용과 같이 자기지향 완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 직접효과의 경우 정규직

<표 10> 모형비교

Model	DF	CMIN	P	NFID Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho-2
Measurement weights	6	10.806	0.095	0.004	0.004	-0.002	-0.002
Structural weights	10	17.558	0.063	0.007	0.007	-0.003	-0.003
Structural residuals	14	26.332	0.023	0.010	0.010	-0.003	-0.003
Measurement residuals	26	46.385	0.008	0.018	0.018	-0.006	-0.006

주: 비제약모형의 정확성 가정 하에 비교

〈표 11〉 직접경로 분석결과

구분	정규		비정규		diff (C.R.)
	beta	C.R.	beta	C.R.	
자가지향 완벽주의 → 갈등	-.140**	-2.782	-.319**	-2.939	-1.594
사회부과 완벽주의 → 갈등	.334***	8.043	.432***	4.622	.597
자가지향 완벽주의 → 성취동기	.554***	11.435	.535***	4.850	1.273
사회부과 완벽주의 → 성취동기	.034	.813	-.093	-.873	-1.083
성취동기 → 갈등	-.145**	-2.781	-.214*	-2.007	-.171

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

집단은 $\beta = -.140(p < .01)$, 비정규 집단은 $\beta = -.319(p < .01)$ 로 두 집단 모두 부의 방향으로 유의하다는 것을 알 수 있다. 다만 비정규직의 영향력이 더 크다는 것을 알 수 있지만 두 경로계수간의 차이가 유의한 수준의 차이를 보이지는 않는 것으로 확인되었다 (diff C.R. = -1.594, $p > .05$). 사회부과 완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 직접효과와 경우 정규직 집단은 $\beta = .334(p < .001)$, 비정규 집단은 $\beta = .432(p < .001)$ 로 둘 다 정의방향으로 유의하게 영향을 미치고 있다. 다만 비정규직의 영향력이 더 큰 것으로 나타났지만 두 경로계수간의 차이가 유의한 수준의 차이를 보이지는 않는 것으로 확인되었다(diff C.R. = .597, $p > .05$). 자가지향 완벽주의가 성취동기에 영향을 미치는 직접효과와 경우 정규직 집단은 $\beta = .554(p < .001)$, 비정규직 집단은 $\beta = .535(p < .001)$ 로 비슷한 것으로 나타났으며, 집단간 유의한 차이가 없는 것으로 확인되었다(diff C.R. = 1.273, $p > .05$). 사회부과 완벽주의가 성취동기에 미치는 직접효과는 정규직 집단과 비정규 집단 모두 유의하게 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되었고, 두 집단 간의 경로계수도 유의한 차이를 보이지 않았다(C.R. = -1.083, $p > .05$). 성취동기가 갈등에 영향을 미치는 직접경로와 관련해서 정규직 집단은 $\beta = -.145(p < .01)$, 비정규 집단은 $\beta = -.214(p < .05)$ 로 비정규집단의 영향력이 더 크다는 것을 알 수 있다. 다만 두경로계수간의 차이가 유의한 수준의 차이를 보이지는 않는 것으로 확인되었다(diff C.R. = -2.007, $p > .05$).

성취동기의 매개효과를 집단별로 살펴보면 <표 12>와 같다. 즉 자가지향 완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 과정에서 성취동기의 매개효과는 정규직에서만 bootstrapping 방법과 sobel test 방법 둘 다 유의하게 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비정규직에서는 유의한 매개효과를 확인할 수 없었다. 또한 사회부과 완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 과정에서 성취동기는 정규직 집단과 비정규직 집단 모두에서 유의한 매개효과를 보이지 않는 것으로 확인되었다. 결과적으로 매개효과와 관련된 가설 7은 유의한 수준에서 경로계수가 차이가 나타나는 것이 없기 때문에 기각되었다고 할 수 있고, 이러한 결과는 앞서 분석한 모형의 비교에서도 유의한

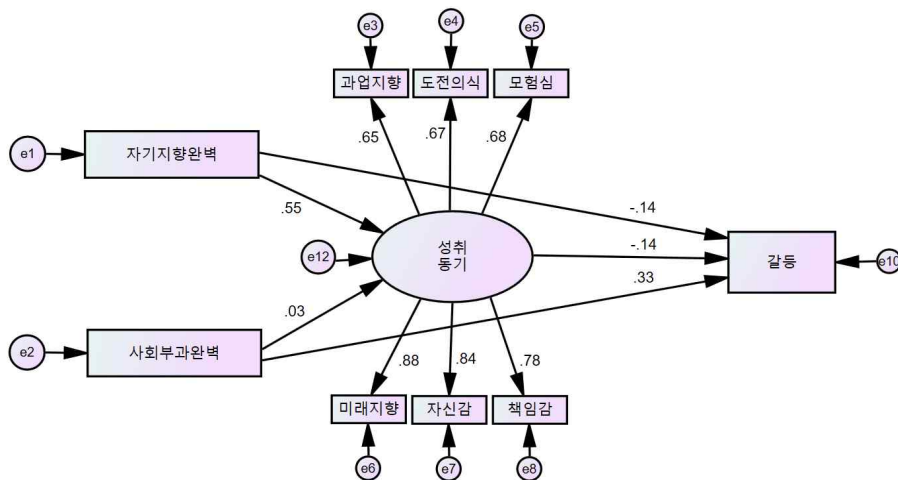
차이가 없다는 것과 일치하는 것이다. 이러한 결과는 고용형태에 따라 인지하는 특성에 차이가 있을 것이라는 선행논의와 일치하는 결과이다(Pfeffer & Barron, 1988). 연구결과에 따른 차이를 정리하면 정규직은 자기지향적인 긍정성의 동기를 가지고 있는 반면, 비정규직은 자신이 이루고자 하는 목표에 대한 스스로의 긍정적 동기를 가지지 못한 것으로 이해할 수 있다. 따라서 기업에서는 비정규직이 업무수행 동기를 가질 수 있는 관리방안의 개발이 필요한 것으로 나타난 결과이다. 반대로 의미있는 타인의 업무지시나, 타인을 의식하여 행동화된 동기는 긍정성향을 가지지 못하며 갈등만 발생시키는 요인이라는 것이다. 따라서 업무지시나 목표수행의 책임의식 등에 대한 개선적 관리방안이 요구되는 것으로 볼 수 있다.

〈표 12〉 간접경로 분석결과

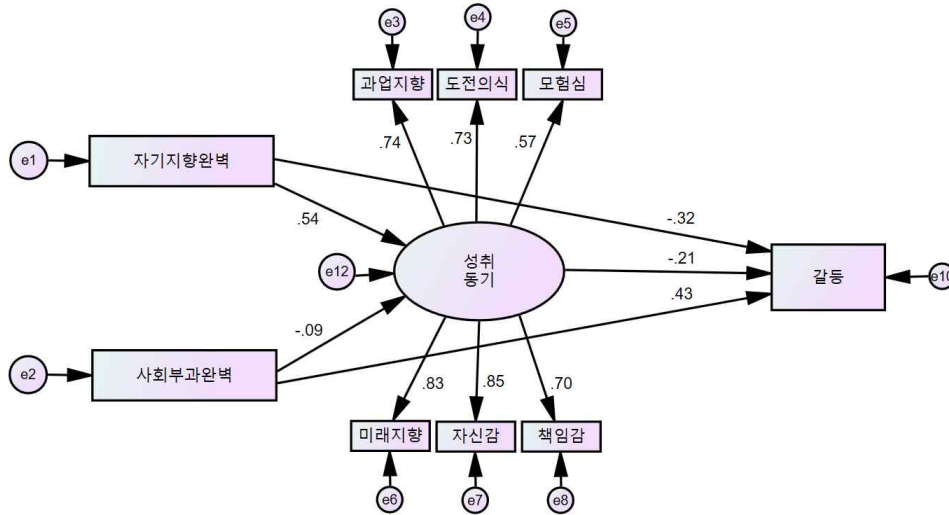
모형 및 가설		정규	비정규
자기지향 완벽주의→ 성취동기→갈등	bootstrapping	-.080** (.030)	-.115 (.073)
	Sobet test	2.702** (.007)	1.854 (.064)
사회부과 완벽주의→ 성취동기→갈등	bootstrapping	-.005 (.007)	.020 (.027)
	Sobet test	.780 (.435)	.801 (.423)

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

bootstrapping 방법 분석결과치는 간접경로의 표준화경로계수 및 표준오차
Sobel test의 경우 Sobel 통계량과 괄호속은 유의도



[그림 3] 정규직 집단의 분석결과



(그림 4) 비정규직 집단의 분석결과

V. 결론 및 논의

1. 결론

앞서 제시한 모든 분석결과를 바탕으로 종합적으로 가설을 정리해보면 다음과 같다.

먼저 “부서원의 자가지향 완벽주의는 갈등에 유의한 영향을 미칠 것이다”는 가설1과 관련해서는 자가지향 완벽주의는 직접적으로 갈등에 대해 유의하게 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었으므로 채택되었다. 그리고 “사회부과 완벽주의는 갈등에 유의한 영향을 미칠 것이다”는 가설2 또한 직접적으로 유의한 정의 영향을 미치고 있으므로 채택되었다. “부서원의 자가지향 완벽주의는 성취동기에 유의한 영향을 미칠 것이다”는 가설3과 관련해서는 유의하게 정의 영향을 미치고 있으므로 채택되었다. 그러나 “사회부과 완벽주의는 성취동기에 유의한 영향을 미칠 것이다”는 가설4는 유의하게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 기각되었다. 한편 “부서원의 성취동기는 갈등에 유의한 영향을 미칠 것”이라는 가설5는 유의하게 부의 영향을 미치는 것으로 확인되었으므로 채택되었다.

성취동기의 매개효과와 관련된 가설 중 “자가지향완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 과정에서 성취동기는 유의한 매개효과를 보일 것이다”라는 가설6은 전체집단을 대상으로 한 연구모형에서 성취동기는 자가지향 완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 과정에서 부분매개효과를 각각

보이는 것으로 나타났다. 그러나 “사회부과완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 과정에서 성취동기는 유의한 매개효과를 보일 것이다”는 가설은 전체집단을 대상으로 한 연구모형에서 성취동기는 사회부과완벽주의가 갈등에 영향을 미치는 과정에서 유의한 매개효과를 보이지 않으므로 기각되었다. 따라서 가설6은 부분채택된 것으로 이해할 수 있다.

정규직과 비정규직의 조절효과 검증 분석에서, 두 집단의 경로가 같다는 제약모형의 적합도가 매우 높고, 비제약모형과도 유의한 적합도의 차이를 보이지 않으므로 두 집단 간의 조절효과는 없는 것으로 나타났다. 그리고 실제로 비제약모형의 각 경로별 비교에서도 유의한 집단 간 차이를 하나도 발견할 수 없었으므로, “위 모형에서 각 경로는 정규직 여부에 따른 조절효과를 유의하게 보일 것”이라는 가설7은 기각되었음을 알 수 있다.

2. 논의

1) 연구의 의의 및 시사점

첫째, 완벽주의를 부정의 성향(Burns, 1980; Patch, 1984)으로 보았던 선행연구의 한계를 보완한 것에 의미가 있다. 완벽주의가 긍정과 부정의 다차원적 특성을 가질 것이라는 선행연구(Frost, 1990; Hewitt & Flett, 1991a; Slaney & Jhonson, 1996; Dunkley et al., 2000)를 지지하는 결과이다. 자기지향 완벽주의는 목표에 대하여 스스로 완벽을 추구하는 동기이며 성취동기와 상호작용하는 긍정의 요인으로 나타났다. 자기지향 완벽주의자는 내면적 충돌이나 외부적인 관계에 의해서 갈등을 경험하는 가능성이 낮을 것이다. 이들은 조직에 더 적응적이며 원활한 대인관계를 유지함으로써 기업의 성장과 자신의 성장을 긍정적으로 바라보게 되어 보다 효율적인 업무수행을 할 수 있는 집단으로 볼 수 있다.

둘째, 심리학적 변인인 완벽주의를 기업의 조직에 활용 가능한 경영학적 요인으로 확장할 수 있는 시사점을 제공하였다. 본 연구에서 자기지향 완벽주의와 동기는 조직원의 갈등을 최소화하거나 극복 가능한 변인으로 밝혀졌다. 이러한 완벽주의 성향을 활용하여 코칭이나 기업교육에 적용함으로써 자발적인 동기와 직무열의를 가지는 구성원으로 육성이 가능할 것이다(우수명, 장영철, 2013). 자기지향 완벽성향은 환경과 상호작용하는 요인이므로 완벽주의 성향이 낮은 조직원이라도 목표에 대한 성취동기를 가질 수 있는 교육방안에 대한 탐구의 필요성이 있음을 제안한다. 성취동기에 대한 중요성은 기업교육 분야가 태동하던 시기부터 관심을 가졌던 변인으로서 이러한 성향의 활용성에 대하여 지속적인 관심이 요구된다(이명근, 2001). 이러한 교육은 구성원이 안녕감을 가지도록 지원될 수 있을 것이고 기업에는 효율적인 생산성을 제공이 기대되므로 적극적인 활용을 제안한다.

셋째, 연구결과에서 밝혀진 부정적 선행변인의 예방방안을 기업교육에 활용하여 갈등을 최소화하고 근무여건을 개선할 수 있는 자료로서 활용가치가 있을 것이다. 사회부과 완벽주의는

성취동기에 매개적 영향이 없으며 갈등과 정적으로 유의미 한 것으로 나타난 부분에 대해서도 논의가 필요하다. 사회부과 완벽주의는 부정적 정서 및 불안, 갈등과의 관계성이 매우 높은 것으로 나타났다. 타인의 지시나 기대에 의해서 수행되는 것을 사회부과 완벽주의 성향으로 받아드린다면 개인의 심리적 불안감과 불편함은 물론 조직의 관계성이나 업무 효율에도 부정적 영향을 줄 것이다. 사회부과적 완벽주의가 최소화 될 수 있도록 동료나 상사와의 관계성 교육이나 업무 협조 및 지시적 방법에 대한 기업 교육의 필요성을 제안한다. 사회부과 완벽주의로 발생하는 부정정서를 예방하기 위해서는 업무의 책임과 역할을 명확하게 절차로 작성하여 지시적 방법보다는 개인이나 팀이 스스로 자발적인 책임의식을 가지고 수행하도록 주도적 업무 환경 조성이 필요할 것으로 사려된다.

넷째, 다집단 요인분석 결과는 비정규직의 현 상황을 이해할 수 있는 자료로서 가치의 중요성이 있다. 연구결과에서 나타난 문제발생의 예측변인 이해 및 이들의 해결 방안을 기업교육을 통하여 제공하고 활용 될 수 있을 것이다. 정규직과 비정규직의 모형검증에서 비정규직은 긍정성의 동기인 자가지향 완벽주의가 성취동기에 매개적 효과성을 가지지 못하였다. 선행연구에서 논의와 같이(서창석, 안성혁, 2004) 비정규직은 긍정적인 완벽주의 성향이나 동기가 낮은 것으로 볼 수 있고 갈등만 높다는 것으로 나타났다. 이는 고용형태에 따라 차이를 가질 것이라는 선행연구(Pfeffer & Berron, 1998)와 일치되는 결과이다. 고용형태에 따른 문제는 경제력의 차이로 인한 갈등은 물론, 세대 간, 계층 간의 갈등으로 확대되어 사회문제화 되고 있는 실정이다. 기업 교육을 통하여 이들이 자발적 동기를 가지고 목표에 도전할 수 있도록 실제적으로 도움이 가능한 비정규직 대상의 기업교육 프로그램개발과 수행을 제안한다.

2) 연구의 제한점 및 향후 연구과제

본 연구는 시사점과 동시에 다음과 같은 제한점도 가진다.

첫째, 플랜트업종 수행업무 부서의 특성상 프로젝트 업무 초기와 준공 시에 과업의 강도나 관계적 요인이 많이 발생한다. 이것은 프로젝트의 공정율에 따라 구성원들이 체감하는 성취욕구나 갈등의 정도에도 차이가 있을 것이다. 따라서 실제 현장 실무에 근무 중인 구성원을 대상으로 하는 연구 및 공정율과 공종에 따른 요인이 반영된 변인간의 분석연구도 의미가 있을 것으로 사려된다.

둘째, 직장인들에게 발생하는 갈등의 요인은 다양할 것이다. 그러나 본 연구에서는 연구모형에 반영된 요인으로 자가지향 완벽주의와 사회부과 완벽주의만을 가정하였다. 적용된 두 변인은 갈등에 영향을 주는 여러가지 변인 중 일부로서 이들 간의 관계성에 대한 모든 것을 설명하기에는 부족하다. 다집단 차이검증 연구도 성별, 연령, 직급별에 따라 다양한 분석이 가능할 것이나 본 연구는 고용형태만 한정된 연구결과로서 본 연구의 한계성이 있다. 또한 갈등을 알아보기 위해 구조화된 자료를 중심으로 설문조사가 되었기 때문에 추후에는 심층면접에

로 다양하고 세분화된 조사의 필요성을 가진다.

셋째, 고용형태에 따른 다집단 분석의 비정규직 구성은 대졸 Engineer 의 분포가 약 70% 정도로서 기업에 직접 고용되어 설계 및 시공업무를 담당하는 높은 수준의 능력자들이며 정규직과 동일한 업무를 수행하는 인원으로 구성되어 있다. 그러나 비정규직의 비율이 14.6%로서 정규직에 비하여 낮은 상황임을 감안, 향후는 비정규직의 비율이 한국의 현재수준인 32%에 근접된 구성비를 가지는 자료의 확보가 필요할 것으로 보인다.

이 연구의 제언과 후속연구방향은 다음과 같다.

첫째, 이 연구는 서울과 경기도에 위치한 대기업과 중소기업의 근무자 중 플랜트 업무와 관련있는 한정된 회사의 부서원만을 대상으로 하였기 때문에 이 연구의 결과를 모든 집단에 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 연구 결과의 신뢰성 보완을 위하여 여러지역의 다양한 업종을 대상으로 수행되는 후속 연구의 필요성이 있다.

둘째, 이 연구는 완벽주의와 갈등의 측정에 있어서 개인의 사고를 통한 설문 응답방식을 취하였기 때문에, 일반적인 사회적 개념이 반영된 편향성의 가능성이 존재할 수 있다(Anastasi & Urbina, 1997). 따라서 후속 연구에서는 자기보고 이외에 행동관찰이나 면담 등의 다양한 연구방법으로 측정할 필요가 있다.

참고문헌

- 강규산, 탁진국 (2011). 팀내 경쟁과 팀 몰입, 팀 만족의 관계, *한국심리학회지*, 24(1), 157-181.
(Translated in English) Kang, K. S. & Tak, J. K. (2015). A Study on the Relationship of Team Members` Competitiveness, Team Commitment and Team Satisfaction: A Mediating Role of Relationship Conflict. *The Korean journal of industrial and organizational psychology* 24(1), 2011.2, 157-181 (25 pages)
- 강정원 (2014). 예비유아교사의 유치원 교사 이미지와 성취동기와의 관계. *한국 엔터테인먼트 산업학회*, 8(3), 249-260.
(Translated in English) Kang, J. W. (2014). The Relationship Between Pre-service Teacher's Images of the Teacher in Kindergarten and Achievement Motivation. *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*. 8(3): 249-260
- 강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절효과, *한국심리학회지: 여성* 5(2), 1-14.
(Translated in English) Kang, H. R. & Lim, H. J. (2000). Work - Family Conflict and Career Commitment of Married Working Women. *The Korean journal of woman psychology*. 2000-5(2): 1-14
- 권순식 (2006). 정규직과 비정규직의 공정성 지각, 역할내 활동, 조직시민 행위: 고용형태별 동기부여 과정 및 결과에 대한 실증적 분석, *韓國人事管理學會*, 30(2), 1-23.
(Translated in English) Kwon, S. S. (2006). Permanent/Contingent Employees' Justice Perception, In Role Behavior, Organizational Citizenship Behavior(OCB): an Empirical Analysis of the Motivational Process and Consequences According to Employment Status. *Korea academy of organization and management*, 30(2), 1-23
- 김명주, 김정련 (2010). 무용전공자의 완벽주의 성향이 자기효능감 및 공연만족도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 10(2), 231-240.
(Translated in English) Kim, M. J. & Kim, J. R. (2010). Influence of Dance Major's Perfectionism on Self-efficacy and Performance Satisfaction, *The Korea Contents Association*, 10(2), 2010.2, 231-240.
- 김민선, 서영석 (2009). 평가염려 완벽주의와 사회불안의 관계: 부정적 평가에 대한 두려움과 자기제시동기의 매개효과 검증. *한국심리학회지: 일반*, 28(3), 525-545.
(Translated in English) Kim, M. S. & Suh, Y. S. (2009). The Relationship between Evaluative Concerns Perfectionism and Social Anxiety: The mediating effects of Fear of Negative and Self-Presentational Motivation. *Korean Journal of Psychology; General*, 38(3), 525-545.
- 김홍주 (1993). 여행업 종사원의 갈등요인 관리방안에 관한 연구. *관광 · 레저연구*, (5), 25-41.
(Translated in English) Kim, H. J. (1993). A Study on the conflict factors and management scheme of

- travel agency employees - Based on the Pusan area. *The Korea Academy Society of Tourism and Leisure, Vol.-No.5*, 25-41.
- 김현정, 손정락 (2006). 적응적 완벽주의, 부적응적 완벽주의와 자아존중감, 일상적 스트레스, 반추 및 우울의 관계. *스트레스研究*, 14(1), 23-31.
- (Translated in English) Kim, H, J. & Son, J, R. (2006). The Relationships between Adaptive Perfectionism, Maladaptive Perfectionism and Selfesteem, Daily Hassles, Rumination, Depression. *Korean society of Occupational Stress, Vol.14* No.1, 23-31.
- 김정미 (2010). 아동, 청소년상담: 남녀 청소년의 학교스트레스와 우울의 관계: 완벽주의와 자기 존중감의 매개효과 및 성별차이 검증. *상담학연구*, 11(2), 809-829.
- (Translated in English) Kim, J, M. (2010). The Relationship between School-related Stress and Depression in Adolescents: Examining the Mediating Effects of Perfectionism, Self-esteem, and Gender Differences. *Korea Journal of Counseling, Vol.11* No.2, 809-829.
- 금영충 (2005). 공업계 고등학교 학생의 성취동기와 관련된 요인과 수준, 한국교원대학교 대학원 박사학위논문.
- (Translated in English) Geum, Y. C. (2005). *Achievement motivation of industrial high school students and factors and levels related with it*. Ph.D. thesis, Korea national university of education.
- 나양수 (2015). 일중독, 완벽주의, 일-가정 갈등 및 의사소통이 결혼만족도에 미치는 영향-구조적 관계를 중심으로, 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위 논문.
- (Translated in English) Na, Y. S. (2015). *The Effects of Workaholicism, Perfectionism, Marital Communication, Work-Family Conflict on Marriage Satisfaction*. Ph.D. thesis, Catholic University of Daegu.
- 노병일, 손정환 (2011). 비정규직 근로자의 사회적 배제가 정신건강에 미치는 영향. *한국사회복지학*, 63(1), 113-135.
- Roh, B, I. & Son, J, H. (2011). The Effect of Social Exclusion of Marginal Workers on Mental Health. *Korean Academy of Social Welfare, Vol.63*, No.1, 113-135.
- 박봉규, 조재완 (2004). 자원봉사자의 참여동기가 만족과 자긍심에 미치는 영향: 역할갈등의 조절효과를 중심으로, *관광연구*, 제18권, 제3호, 143-157.
- (Translated in English) Park, B. K. & Cho, J. W. (2004). The Impact of Participation Motivation of Volunteers on the Satisfaction and Self-esteem: Moderating Effect of Role Conflict. *TOURISM STUDY 2004-02* 18:143-157
- 박중규 (2007). 건설업 종업원의 스트레스가 직무태도에 미치는 영향. 박사학위논문, 동의대학교 대학교, 부산.
- (Translated in English) Park, J, K. (2007). *The stress influences on the Job attitudes toward the employees of construction industries*. Ph.D. thesis, Donggeui University, Pusan.

- 박진희 (1997). 완벽주의 성향, 자기효능감, 스트레스에 대한 대처방식이 직장 남성의 우울에 미치는 영향, 고려대학교 석사학위 논문.
- (Translated in English) Park, J. H. (1997). *The effects of perfectionism, self-efficacy, and coping style on depression in office men*. Master. thesis, Korea University.
- 백윤정, 한상숙 (2008). 집단갈등이 집단창의성에 미치는 영향: 리더십 스타일과 커뮤니케이션의 조절효과. *지식경영연구*, 9(3), 1-19.
- (Translated in English) Paik, Y, J. & Han, S, S. (2008). The Effects of Group Conflict on Group Creativity: Moderating Effects of Leadership Style and Communication. *The Institute of Knowledge Management*, 9(3), 1-19.
- 설현도 (2014). 리더십과 지식창출, 지식공유의 관계에 있어서 관계갈등의 역할. *대한경영학회지*, 27(12), 2389-2408.
- (Translated in English) Seol, H, D. (2014). The Effects of Relationship Conflict among Leadership, Knowledge Creating and Knowledge Sharing. *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 27 No.12, 2389-2408.
- 성주희, 홍혜영 (2012). 대학생의 완벽주의 성향과 주관적 안녕감의 관계에서 자아탄력성과 성취동기의 매개효과 검증, *상담학연구*, Vol. 3, No.1, 325-340.
- (Translated in English) Sung, J. H. & Hong, H. Y. (2012). The Meditating Effects of Ego-resilience and Achievement motivation on the relation between Perfectionism and Subjective Well-being in University students. *Korean Counseling Association*, Vol. 3, No.1, 325-340.
- 신제구, 김대영, 최우재 (2011). 개인의 완벽주의가 조직몰입 및 직무소진에 미치는 영향: 리더 완벽주의의 조절효과. *리더십연구*, 2, 103-131.
- (Translated in English) Shin, J, G., Kim, D, Y. & Choi, W, J. (2011). The effects of perfectionism on organizational commitment and job burnout: Moderating effect of leader's perfectionism. *Academy Of Leadership*, 2, 103-131.
- 심덕섭, 최지호, 양동민, 문연희 (2011). 집단 내 갈등(관계갈등과 과업갈등)의 개념 구성과 인과 경로에 관한 연구, *대한경영학회지*, 24(3), 1287-1307.
- (Translated in English) Shim, D. S., Choi, J. H., Yang, D. M. & Moon, Y. H. (2011). A Study of Conceptual Configuration and Causal Paths of Intragroup Relationship Conflict and Task Conflict. *The Korean Academic Association of Business Administration*, 24(3), 1287-1307.
- 양점도, 정영주 (2012). 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향요인에 관한 연구. *복지행정논총*, 22(1), 177-198.
- (Translated in English) Yang, J, D. & Jung, Y, J. (2012). A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Social Workers. *The Journal of Public Welfare Administration*, Vol.22, No.1, 177-198.

우수명, 장영필 (2013). 경영자의 코치역량 구성요소 개발연구, 기업교육연구, 제15권 제 1호, 233-251.

(Translated in English) Woo, S. M. & Jang, Y. P. (2013). Executive coaching competency model development. *Journal of Corporate Education*, 15(1), 233-251.

우영지, 이기학 (2007). 지각된 부모의 양육태도와 대학생의 진로태도성숙과의 관계: 사회적으로 부과된 완벽주의와 자기제시동기를 매개로!. 한국심리학회지 상담 및 심리치료 Vol. 19 No. 4, 1023-1039

(Translated in English) Woo, Y. J. & Lee, K. H. (2007). Relationship between Perceived Parenting Attitudes and on career attitude maturity of university students; The mediation on Socially prescribed perfectionism and Self presentation motivation. *The Korean Journal of Counselling and Psychotherapy*, Vol. 19 No. 4, 1023-1039

이열리미, 조계숙 (2013). 비서직 종사자의 과업갈등과 관계갈등이 직무탈진과 직무열의에 미치는 영향, 비서학논총, 22(1), 99-123.

(Translated in English) Lee, Y. R. M. & Joh, G. S. *The Effects of Task Conflict and Relationship Conflict on Job Burnout and Job Engagement in the Workplace*. JOURNAL OF SECRETARIAL STUDIES. 2013-06 22:99-123

이명근 (2001). 한국 기업교육의 역사적 조망, 기업교육연구, 제3권 2호, 55-71.

(Translated in English) Lee, M. K. (2001). A historical view of the corporate education and training in Korea. *Journal of Corporate Education*, 3(2), 55-71.

이미화, 류진혜 (2002). 완벽주의 성향이 순기능과 역기능-성취목표, 스트레스, 심리적 안녕감, 우울과 관련하여, 청소년학연구, 93(3), 293-316.

(Translated in English) Lee, M. H. & Rhyu, J. H. (2002). The Positive and Negative Function of Perfectionism - in Relations with Achievement Goal, Stress, Psychological Well-Being and Depression, *Korea Youth Reserch Association*, 93(3), 293-316.

이미현 (2014). 청소년의 성에 따른 완벽주의 및 부모, 또래애착이 우울에 미치는 영향. 한국청소년연구, Vol.25, No.4, 87-112.

(Translated in English) Lee, M. H. (2014). The effects of adolescents' perfectionism, parent and peer attachment on depression. *Studies on Korean Youth*, Vol.25, No.4, 87-112.

이은우 (2009). 정규직과 비정규직 간 임금 및 직무만족도 차이 분석, 한국경제통상학회, 27(3), 55-78.

(Translated in English) Lee, E. W. (2009). Differences in Wage and Job Satisfaction between Regular and Non-regular Workers. *Korean Economic and Business Association*, 27(3), 55-78.

이지혜, 이재신 (2009). 영재들의 메타인지와 자기주도적 학습능력 간의 관계: 자기결정성 학습

- 동기의 매개효과. *중등교육연구*, 57(1), 89-114.
- (Translated in English) Lee, J. H. & Lee, J. S. (2009). The Relationship between Metacognition and Self-Regulated Learning Abilities of Gifted Students: The Mediating Effect of Self-Determined Motivation. *Secondary Education Research*, 57(1), 89-114
- 이현아, 조한익 (2013). 완벽주의와 학업열의 및 학업소진과의 관계, *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 25(3), 575-601.
- (Translated in English) Lee, H. A. & Jo, H. I. (2013). The Relation among Perfectionism, Academic Engagement and Academic Burnout: The Mediating Effects of Motives and Goal Processes, *The Korean Journal of Counselling and Psychotherapy*, 25(3), 575-601.
- 정동섭, 박지룡 (2006). 중업원의 직무불안정성과 선행요인 및 조직유효성과의 관계에 관한 연구, *인적자원관리연구*, 제13권, 제2호, 171~189.
- (Translated in English) Chung, D. S. & Park, J. R. (2006). An Empirical Study on the Relationship among Job Insecurity of the Employees, the Its antecedents and Organizational Effectiveness. *Journal of Human Resource Management Research*, 13(2), 171~189.
- 정무관, 최항석 (2011). 팀원의 과업갈등 인식이 팀유효성에 미치는 영향, *한국인사조직학회*, 442-460.
- (Translated in English) Jeong, M. K. & Choi, H. S. (2011). The Effects of Task Conflict on Team Effectiveness. *Korean Academy Of Management, Journal*, 442-460.
- 조한익, 이나영 (2010). 연구논문: 청소년의 학업성취와 자아탄력성과의 관계: 자기결정성 동기의 매개효과를 중심으로. *청소년학연구*, 17(6), 1-20.
- (Translated in English) Jo, H. I. & Lee, N. Y. (2010). A study on the relationship between academic achievement and ego-resiliency: Focusing on mediating effects of self-determination motivation. *Korea Youth Research Association*, 17(6), 1-20.
- 정민주, 박인혜 (2012). 항공사 객실승무원의 심리적 자본이 직무열의에 미치는 영향-내재적 직무동기의 매개효과를 중심으로. *한국항공경영학회지*, 10(3), 201-220.
- (Translated in English) Jung, M. J. & Park, I. H. (2012). The Effects of the Psychological Capital on Work Engagement of the Airline Flight Attendants -The Mediating Effects of *Intrinsic Job Motivation*. *Aviation Management of Society of Korea*, 10(3), 201-220.
- 하오령, 권정혜 (2006). 기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도-역할 갈등, 완벽주의 및 가족 지지 중심으로, *한국심리학회지: 임상* 25(3), 675-696.
- (Translated in English) Ha, O. R. & Kwon, J. H. (2006). Mental Health and Role Satisfaction of Working Mothers: Role conflict, Perfectionism, and Family/Spouse Support. *The Korean journal of clinical psychology*. 2006-08 (49):675-696

- 허정철 (2013). 자기성장프로그램이 보호관찰소 청소년의 도덕성과 성취동기에 미치는 영향, 한국콘텐츠학회, 13(9), 155-163.
- (Translated in English) Hur, J. C. (2013). Effect of Self-growth Program on Morality and Achievement Motivation of Adolescents on Probation. *Journal of The Korean contents Association.*, 2013-09 13:155-163.
- 하정희 (2011). 대학생들의 완벽주의적 자기제시, 방어유형과 우울과의 관계, 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 23(4), 921-941.
- (Translated in English) Ha, J. H. (2011). *Mediation Effect of Defense Styles on the Relation between Perfectionistic Self Presentation and Depression. Korean journal of counseling and psychotherapy.* 2011-11 (57):921-941
- 한정숙, 최승원, 김미리혜 (2014). 사회부과 완벽주의 및 자기지향 완벽주의와 사회불안과의 관계: 자의식과 정서표현 갈등의 매개효과. 여대생을 대상으로, 한국심리학회지: 건강, Vo.. 19, No. 3, 791-812.
- (Translated in English) Han, J. S., Choi, S. W. & Kim, M. R. H. (2014). *The Relationship between Socially-Prescribed and Self-Oriented Perfectionism and Social Anxiety: The Mediating Effects of Self-Consciousness and Conflict over Emotional Expression among Female College Students. The Korean journal of health psychology.* 2014-09 (57):791-816
- Amason, A. C. (1996). *Distinguishing the effects on functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams. Academy of Management Journal,* 39(1), 123-148.
- Anastasi, A. U., & Urbina, A. S. (1997). *Psychological testing.* Ann Arbor, MI: Prentice Hall.
- Blatt, S. J., Zuroff, D. C., Bondi, C. M., Sanislow III, C. A., & Pilkonis, P. A. (1998). *When and how perfectionism impedes the brief treatment of depression: Further analyses of the National Institute of Mental Health Treatment of Depression Collaborative Research Program. Journal of consulting and clinical psychology,* 66(2), 423.
- Burns, L. R., & Fedewa, B. A. (2005). *Cognitive styles: Links with perfectionistic thinking. Personality and Individual Differences,* 38, 103-113.
- Deutsch, M. (1969). *Conflicts: Productive and destructive. Journal of social issues,* 25(1), 7-42.
- Dunkley, D. M., Blankstein, K. R., Halsall, J., Williams, M., & Winkworth, G. (2000). *The relation between Perfectionism and distress: Hassles, coping, and perceived social support as mediators and moderators. Journal of Counseling Psychology,* 47, 437-453.
- Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of management Journal,* 41(6), 692-703.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Blankstein, K. R., & Mosher, S. W. (1991). *Perfectionism, self-actualisation, and*

- personal adjustment. Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 147-150.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Oliver, J. L., & Macdonald, S. (2002). *Perfectionism in children and their parents: a development analysis*.
- Frost, R. O, Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R., (1990). *The Dimensions of Perfectionism. Cognitive Therapy and Research*, 14: 449-468.
- Guetzkow, H., & Gyr, J. (1954). *An analysis of conflict in decision-making groups. Human Relations*, 7, 367-381.
- Harris, M. M., & Bladen, A. (1994). Wording effects in the measurement of role conflict and role ambiguity: A multitrait-multimethod analysis. *Journal of Management*, 20(4), 887-901.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991a). *Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.
- Hofmann, W., Baumeister, R. F., Förster, G., & Vohs, K. D. (2012). Everyday temptations: an experience sampling study of desire, conflict, and self-control. *Journal of personality and social psychology*, 102(6), 1318.
- Jehn, K. (1994). Enhancing effectiveness: An investigation of advantages and disadvantages of value-based intragroup conflict. *International Journal of conflict Management*, 5, 223-238.
- Jehn, K. A. (1995). A mutimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-282.
- Jehn, K. A. (1997). A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups. *Administrative Science Quarterly*, 42, 530-557.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1965). *Achievement Motivation can be developed*. Harvard Business Review, Nov. Dec.
- Mehrabian, A. (1969). Male and Female Scale of the Tendency to Achieve, *Educational and Psychological Measurement*, 28, 493-502.
- Miller, H. E., & Terborg, J. R. (1979). Job attitudes of part-time and full-time employees. *Journal of Applied Psychology*, 64(4), 380.
- Mills, J. S., & Blankstein, K. R., (2000). Perfectionism, intrinsic vs extrinsic motivation, and motivated strategies for learning: a multidimensional analysis of university students. *Personality and Individual Difference*, 29(6), 1191-1204.
- Mitchelson, J. K., & Burns, L. R. (1998). Career mothers and perfectionism : Stress at work and at home. *Personality and Individual Difference*, 25, 477-485.
- Owens. (1987). *Organizational Behavior in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Pfeffer, J., & Baron, N. (1988). Taking the workers back out. *Research in organizational behavior*, 10,

257-303.

Pinkley, R. L. (1990). Dimension of conflict frame: Mediator and disputant interpretations of conflict. *Journal of Applied Psychology, 75*, 117-111.

Poter, L. W. & Lawler, E. E. (1968), *Managerial Attitude and Performance*. Homewood, Irwin-Doressey.

Rheume, J., Freeston, M. H., & Ladouceur, R. (1995). Functional and Dysfunctional Perfectionism: Construct Validity of a New Instrument. *Paper Presented at the 1st Annual World Congress of Behavioral Cognitive Therapy, Copenhagen, July 1995*.

Rice, K. G., & Slaney, R. B. (2002b). Clusters of perfectionists: Two studies of emotional adjustment and academic achievement. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 35*, 35-48.

Robbins, S. P. (1978). "Conflict management" and "conflict resolution" are not synonymous terms. *California Management Review, 21*(2), 67-75.

Silverman, L. K. (2007). Perfectionism: *The crucible of giftedness*. *Gifted Education International, 23*(3), 233-245.

Slaney, R. B., * Johnson, D. P. (1996). *Perfectionism: Scale development and a study of perfectionistic clients in counseling*. *Journal of College Student Development*.

Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1983). Achievement-related motives and behaviors. Achievement and achievement motives: *Psychological and sociological approaches*, 7-74.

Stoeber, J., & Kersting, M. (2007). Perfectionism and aptitude test performance: Testees who strive for perfection achieve better test results. *Personality and Individual Differences, 42*, 1093-1103.

Wall, J. A., & Callister, R. R. (1995). Conflict and its management. *Journal of Management, 21*(3), 515-558.

Wall, V. D., & Nolan, L. L. (1987). Small Group Conflict A Look at Equity, Satisfaction, and Styles of Conflict Management. *Small Group Research, 18*(2), 188-211.

Walton, R. E., & Dutton, J. M. (1969). The management of interdepartmental conflict: A model and review. *Administrative science quarterly, 73-84*.

Weiner, B. (1992). *Human motivation: Metaphors, theories, and research*. Sage.

플랜트산업 직장인의 자가지향 및 사회부과 완벽주의가 관계갈등에 미치는 영향에서 성취동기의 매개효과: 고용형태의 다집단 분석

이 상 택

조 한 익[†]

한양대학교

〈 요약 〉

본 연구는 복합공정 업무수행 부서원을 대상으로 자가지향 완벽주의 및 사회부과 완벽주의가 갈등에 미치는 영향을 살펴보고, 이들의 관계에서 성취동기의 매개효과를 검증하였다. 이를 위해 동 업무에 종사하는 대기업과 중소기업 직장인 651명을 대상으로 다차원적 완벽주의 척도, 성취동기 척도, 갈등 척도로 설문을 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 자가지향 완벽주의는 갈등과 부(-)적 관계를 보였으며 사회부과 완벽주의는 갈등과 정적(+)관계로 나타났다. 둘째, 자가지향 완벽주의는 성취동기에 영향을 가지지만 사회부과 완벽주의는 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 완벽주의와 갈등 간의 관계에서 성취동기의 매개효과가 검증되었다. 넷째, 고용형태에 따른 다집단 분석에서 비정규직은 정규직에 비해 성취동기는 매우 부족하나 갈등은 높게 나타났다. 현시대의 직장인들은 성공 지향적인 삶을 가질 수밖에 없는 환경으로 인하여 갈등 등의 부정적인 요인도 있지만 성취동기적 요인으로 이를 극복하여 많은 성과를 가지는 것으로 유추할 수 있다. 이는 완벽주의가 양가성을 가지는 변인으로서 부정적인 면도 있지만 업무성과를 가지는 긍정의 변인으로서 장려 될 수 있다는 시사점을 가진다. 목표에 대한 자가지향 완벽성향은 발전시키고 성취동기적 요인은 강화시킬 수 있는 기업교육은 구성원의 안녕과 기업의 생산성에 기여할 것 이므로 활용의 필요성이 있을 것으로 사려된다. 동시에 사회부과 완벽성향을 최소화 할 수 있도록 업무의 지시방법이나 구성원 간의 관계증진을 활성화 할 수 있는 프로그램 교육을 제안한다. 고용 상태에 따른 연구에서 성취동기는 나타나지 않고 갈등만 유의한 영향을 보인 결과는 비정규직 대상 맞춤형 기업교육의 필요성이 강하게 요구되는 유의성을 가진다. 마지막으로 연구결과에 대한 논의와 추후연구를 위한 제언을 제시하였다.

주요어 : 자가지향 완벽주의, 사회부과 완벽주의, 갈등, 성취동기, 비정규직

[†] 교신저자: 조한익, 한양대학교, 서울특별시 성동구 왕십리로 222, 1990434@hanyang.ac.kr

논문접수일 : 2016. 04. 28 / 게재확정일 : 2016. 06. 14