

심리적 주인의식이 일중독에 미치는 영향에 있어 조직몰입의 매개효과와 자기 효능감의 조절효과

김영진(주저자)

대구대학교

강훤(교신저자)

중국 연변대학교

김대수(공동저자)

영남대학교

핸드폰번호 : 010-2256-9159

E-mail 주소 : kdsduck@ynu.ac.kr

원고매수 : 27매

심리적 주인의식이 일중독에 미치는 영향에 있어 조직몰입의 매개효과와 자기 효능감의 조절효과

김영진¹⁾

강훤²⁾

김대수³⁾

〈요약〉

본 연구는 치열한 경쟁에서 지속적인 생존을 위한 개인의 노력에 있어 조직과 일에 대한 몰입과 그 결과에 대해 어떠한 요인이 영향을 미치는가를 알아보았다. 이를 위해 심리적 주인의식이 일중독에 미치는 영향에 있어 조직몰입과 자기효능감의 기능에 대해 실증적 분석을 실시하였다. 분석 결과, 독립변수인 심리적 주인의식은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일중독의 하위요인인 일향유감과 일강박감에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 심리적 주인의식이 조직에 대한 구성원의 애착심을 높이는 것은 물론 일에 대한 몰입을 높이는 요인으로 작용한다는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 조직에 대한 몰입이 일중독의 하위요인인 일향유감과 일강박감에 대해 유의한 영향 관계가 있는 것으로 나타나 조직에 대한 애착심은 자신의 직무에 대한 강한 몰입으로 표현되어 진다는 것을 확인할 수 있었다. 이로써 심리적 주인의식과 일중독 간의 관계에 있어 조직몰입의 매개효과에 대한 검증 조건을 충족하여 이를 분석하였으며 분석결과 조직몰입은 유의한 부분매개효과를 확인할 수 있었다. 마지막으로 조직몰입과 일중독 간의 관계에 있어 자기효능감을 조절변수로 활용하여 자기효능감의 조절기능을 검증한 결과 일중독의 하위요인인 일향유감에 대한 조절효과는 없는 것으로 나타났으나, 일강박감에는 유의한 부(-)적 조절효과가 나타났다. 이는 자기효능감을 높게 인식할수록 일에 대한 강박감이 낮아지게 되어 일에 대한 심리적 압박을 감소시킬 수 있음을 시사한다.

한글 색인어 : 심리적 주인의식, 조직몰입, 자기효능감, 일중독

1) 주저자, 대구대학교 역사교육학과, 조교수

2) 교신저자, 중국 연변대학교 경제관리학원, 부교수

3) 공동저자, 영남대학교 사회과학연구소, 선임연구원

I. 서 론

오늘날 경영환경은 정보기술의 발달과 더불어 노동 패러다임이 변화에 직면하게 되면서 지속적으로 노동여건의 개선을 요구받고 있는 실정이다. 뿐만 아니라 삶의 환경이 변화하고 욕구가 증가하면서 노동 시간의 감소와 더불어 노동의 의미도 변화를 겪게 되었다. 이러한 변화의 이면에는 오히려 근로시간에 과다하게 노출되는 현상이 발생하고 있다는 것이다(김왕배, 2007). 정보기술의 발달은 일의 양을 줄이기보다는 역설적으로 일을 보다 복잡한 구조를 갖게 하였고 일의 양은 물론 질적인 증가를 수반하게 되었다. 다시 말해, 경쟁의 치열함과 생존의 압박이 증가하는 것은 물론 이로 인한 불안을 증가시키는 사회구조적 속성을 갖게 되면서 일에 대한 집착이 야기되었다. 우리나라의 경우 노동을 미화하는 사회문화적 분위기가 삶의 영역에 작용하고 있기 때문에 노동 능력을 증가시키기 위해 보다 집착하는 태도를 보이면서 사회 전반에 걸쳐 노동에 대한 집착적 태도를 장려하고 있다(강수돌, 2001).

글로벌 경제 사회에 있어 많은 조직은 능동적이고 창의적이며 동료들과 협력적인 것은 물론 자신의 전문적 능력의 개발을 위해 몰입하고 높은 성과의 표준을 요구하고 있다(Bakker & Schaufeli, 2008). 경기불황, 다운사이징, 구조조정과 더불어 직무 불안정이 높아지면서 구성원은 보다 많은 시간과 노력을 자신의 직무와 관련하여 상당한 투자를 하고 있는 실정이다(Greenhouse, 2001). 게다가 진보적 기술의 산물인 스마트폰이나 노트북을 이용하여 자신의 직무를 장소와 시간의 제약이 없이 수행할 수 있게 되었다. 오히려 그것으로 인해 직장과 가정의 구분이 모호해지게 되었다(Jones, Burke, & Westman, 2006). 이처럼 직장과 가정의 명확한 구분이 없이 지속적으로 일을 하게 되는 것은 결국 구성원의 안녕과 관련하여 광범위하게 영향을 미치게 되었다. 예를 들면, 장시간의 근무로 인해 수면의 부족, 인지능력과 신체적 기능의 감소, 성과에 손실 그리고 재해와 질병의 증가로 나타나게 되었다(Caruso, 2006). 게다가, 지나치게 많은 시간을 근무하는 것은 직장 내 위험에 노출되고 휴식을 위한 여가시간과 가족과의 시간이 줄어들고, 회복시간이 감소하게 된다(Dahlgren, Kecklund, & Akerstedt, 2006).

글로벌 경쟁시대에 있어 일과 가정의 균형을 생각하지 않은 과도한 경쟁과 업무의 강조로 인해 많은 종업원들이 일중독의 배경 하에 놓이게 되었다(Burke & Koksal, 2002). 그도 그럴 것이 일중독은 조직의 차원에서는 다양한 측면에서 정적인 부분을 보이고 있는 것도 사실이다. 예를 들면, 자신이 직무와 관련하고 규정한 시간보다 더 많은 시간을 일하게 되거나 직장에서 가정으로 직무공간의 이동이 자연스럽게 일어나고 주말이나 휴일에도 지속해서 직무와 관련하여 과도한 시간을 투여한다는 것이다(Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006). 게다가 이러한 현상은 개인에게 일에 대한 가치를 부여하게 되고 자신의 삶의 영역에서 성공과 경력을 갖기 위해 시간을 기꺼이 희생할 의지를 보이게 된다.

일중독은 일을 과도하게 열심히 해야 한다는 내적 강압의 작용(Schaufeli et al., 2008)

으로 행위적으로 과도하게 일하는 것 뿐 아니라 인지적으로 그리고 강압적으로 일하는 것을 내포한다(Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2014). 다시 말해, 일중독은 한 개인이 자신의 직무에 대해 갖는 강박으로 인해 나타나는 일종의 증후군이라고 할 수 있다. 이러한 강박감은 종업원이 일을 지나치게 하게 하는 원동력으로 작용하게 되었다(Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008). 일중독은 과도하게 시간과 에너지를 일에 소비하도록 내적으로 강요받게 되는데 이는 내적 강압에 대해 저항할 수 없기 때문이다(Bakker & Schaufeli, 2008). 이와 같은 종사자는 일하지 않을 때 일어나는 긴장과 불안을 예방하고, 죄책감이나 무가치에 대한 감정에 대항하기 위해 자신의 강박감을 따르게 된다. 이러한 현상은 개인의 특성이나 조직의 문화 또는 분위기가 강한 역할을 하게 된다(Burke, Burgess, & Oberklaid, 2003). 뿐만 아니라 개인이 소속된 조직에 대해 갖는 애착감은 이를 더욱 가중시키는 역할을 하게 된다. 예를 들면, 개인이 갖는 조직에 대한 주인의식이나 몰입이라고 할 수 있다.

비록 일중독이 구성원 개인의 차원에서는 부정적 결과를 초래하기는 하지만 반면 조직 차원에서는 오히려 보다 긍정적 결과를 높게 가져오는 것도 사실이다. 구성원이 조직의 성과를 위해 더 많은 시간을 헌신하고 자신을 희생하는 것이 바로 그것이다. 일중독이 이처럼 긍정과 부정의 양면성을 갖고 있다는 점에서 조직은 보다 깊은 관심을 가질 필요가 있음을 물론이고 이러한 중독현상에 있어 구성원의 심리적 주인의식이 어떻게 작용하는 것이 바람직한가를 이해하는 것은 매우 중요한 일이라고 할 수 있다. 왜냐하면, 심리적 주인의식을 느끼면 구성원은 외부 통제에 의한 것이 아닌 자발적인 참여행동(VandeWalle, Van Dyne, & Kostova, 1995)을 하게 되고 조직을 위해 희생이나 위험을 감수하는 자기희생과 헌신적 태도를 가지고 조직의 성과나 발전에 기여하기 때문이다(Pierce et al., 2003).

심리적 주인의식은 특정 대상에 대한 자아의 확장된 소유감의 표현으로(Pierce et al., 1991) 조직 정체성, 조직몰입, 내면화, 직무몰입 그리고 직무만족과는 다른 구성개념을 갖는다(Pierce et al., 2001; Van Dyne & Pierce, 2004). 이는 소유 이론에 근간을 두고 있는 것으로 심리적 주인의식은 특정 대상에 대한 태도와 심리적인 소유감으로 대변된다는 것이다(Etzioni, 1991). 이러한 심리적 주인의식은 효능, 통제, 그리고 자아정체감의 인간 동기에 뿌리를 두고 있다(Pierce et al., 2001, 2003).

주인의식은 가치를 이끌어 내고 대상에 대해 주의를 기울이고, 책임감을 갖게 된다(Dipboye, 1977). 많은 연구들이 조직 구성원의 심리적 주인의식은 자신의 직무나 조직에 긍정적인 태도를 내적 그리고 외적인 역할 수행에 있어 경험하게 되는데 만족과 몰입, 그리고 헌신에 영향을 미친다는 것이다.(Van Dyne & Pierce, 2004; Wagner, Parker, & Christiansen, 2003). 이러한 심리적 주인의식은 개인의 자발적 투자 즉, 자신의 관점에서 목표 대상에 대해 자신의 시간과 에너지를 투자하는 것이다. 다시 말해, 주인의식은 대상에 대한 자신의 투여이고 자신을 목표 대상에 확장시킨 일련의 일체감이다. 이러한 경로를 통한 주인의식의 강화는 구성원으로 하여금 조직 내 보다 광범위한 차원에서 애착을 갖게 하거나 갖게 된다(Brown & Robinson, 2011; Pierce et al., 2001).

심리적 주인의식은 단순히 대상에 대한 소유를 넘어 개인이 지각하는 강한 애착의 발로이

며, 개인의 역할을 보다 다양화하거나 강화시켜나가는 동기의 근원, 책임감과 권리를 수반하는 요인이다. 이러한 심리적 주인의식은 개인의 행동과 태도에 영향을 미치고 이것이 조직 내 표현되어지기 때문에 보다 개인과 조직 차원에서 보다 면밀히 다루어야 할 필요가 있다. 뿐만 아니라 일중독을 유발하는 다양한 선행요소들을 살펴보는 것도 매우 의미 있는 것이라 할 수 있다. 이에 본 연구는 일중독을 유발하는 요소에 대해 효능감과 몰입감이 어떠한 역할을 하는지를 알아보고 이를 개인과 조직 차원에서 바람직하게 이해하기 위한 토대를 마련하고자 한다.

II. 이론적 논의 및 가설의 설정

1. 일중독

일중독에 대해 사회학자들은 사회구조적인 요인을 통해 설명하고자 하였다. 급속한 사회화와 가족제도의 변화, 개인주의화로 인한 대인관계 균열, 과도한 경쟁 구조 등에 의해 나타나는 지나친 경쟁의 강조, 불안 심리와 두려움의 발생을 유발하는 사회제도와 분위기에 초점을 두고 있다. 사회통제이론에 의하면 중독의 발생을 일련의 일탈적 행위로 정의하고 있다. 이는 통제적 관점에서 사회적 관습과 규율이 사회적 행위를 강제하거나 조정하는데 이 과정에서 통제가 깨졌을 경우 발생한다는 것이다(Seybold & Salomone, 1994). 또 다른 한편으로 일중독에 대해 Oates(1971)는 일에 대한 끊임없는 욕구를 통제할 수 없는 것이라고 정의하였으며 자신의 건강, 개인의 행복, 대인간 관계, 그리고 사회적 기능을 위협하는 결과를 초래한다고 하였다. 이후 일중독에 관한 연구는 지속적으로 이루어졌으며 매우 다양한 개념적 정의를 내리고 있다.

Fassel(1990)은 일중독을 병리학적으로 정의하기를 일을 하는 과정 중에 점진적으로 중독되는 치명적인 질병이라고 하였다. 이는 중독이 일과 관련하여 개인의 삶을 다루기 힘들기 때문이라는 것이다. Porter, Wall, & Jackson(1997)은 내적 동인의 요소와 일에 대한 몰입이라고 강조하였으며, 이는 일에 대한 과도한 몰입으로 현실에 대한 무지로 인해 나타나는 것이며 직무나 조직에 필요한 그 이상의 행동을 유지하기 위한 내적동기에 기인하고 있다는 것이다. Scott, Moore, & Miceli(1997)는 이러한 일중독을 보다 폭넓은 차원에서 분류하였다. 첫째, 직무 활동에 있어 자유재량적으로 시간을 사용하고 둘째, 일하지 않을 때에도 일에 대해 지속적으로 그리고 자주 생각하며 셋째, 조직이나 재정적 필요 이상으로 일하는 것으로 구분하였다. 이와 같은 관점에서 Ng, Sorensen, & Feldman(2007)은 일을 즐기고, 일에 강박관념을 갖고, 오랜 시간 할애하는 것이라고 일중독을 보다 체계적으로 정의하였다. 다시 말해, 일중독은 시간의 상당부분을 투자하는 것과 육체적 그리고 정신적 에너

지를 일에 투자하는 것으로 저항할 수 없는 기저로 인한 것이다. 그 중 가장 지배적 공헌은 Spence & Robbins (1992)의 기여로 진정한 일에 대한 중독은 높은 수준의 직무몰입으로 오랜 시간 일하게 하고 내적으로 강한 동력을 갖고 있으며 일을 즐기는 수준이 낮다는 것이다.

Goodman(2006)은 일중독인 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 엄격하고 완벽주의적이며 목표지향적인 개인특성을 갖고 있으며, Ng와 동료들(2007)은 성취와 관련된 개인의 특성이 일중독에 주요한 변수로 작용한다고 하였다. 성취지향적인 특성을 갖는 일중독일수록 보다 경쟁적인 개인 특성을 갖고 있으며 성공에 대한 욕구의지와 강한 경력 정체성을 추구하는 경향이 있는 것이다(Scott et al., 1997).

또한, Fry et al.(2006)는 Spence & Robbins(1992)의 일중독 유형을 열정적 일중독과 비열정적 일중독의 두 유형으로 구분하였다. 비열정적 일중독자는 일에 대한 동기부여를 외재적 보상에서 추구하는 성취지향적인 반면에 열정적 일중독자는 내적 동기에 의해 일하고, 즐거움과 성취감을 통해 자신의 가치는 물론 조직의 성과를 높인다는 것이다(Snir & Harpaz, 2004). 이들은 자신의 일을 좋아하기 때문에 일에 대한 생각을 지속적으로 하며 조직의 요구를 넘어 장시간 일을 하게 되고(Machlowitz, 1980), 비열정적 중독자에 비해 높은 조직몰입과 더불어 조직성과 지향적 행동을 할 가능성이 커진다는 것이다(Bonebright et al., 2000). Burke(2001b)에 의하면 때로는 일중독이 조직의 다운사이징이나 리스트럭처링과 같은 조직 구조변화 과정에 있어 인원 감축으로 인해 나타나는 현상으로 구조변화에 적응하기 위해 더 많은 일을 해야 하기 때문에 일중독 성향을 보일 수 있다고 하였다.

2. 심리적 주인의식, 조직몰입 그리고 일중독

사회적 통념에 의하면 사람들은 자신의 소유에 대해 주의를 기울이고, 유지하기 위해 노력하고 소유물을 관리하려고 한다. 이러한 소유감과 동기는 대상을 보호하고 보다 향상시키고자 하는 심리적 소유의 긍정적 구조를 갖게 된다(Avey, Avolik, Crossley, & Luthans, 2009). 인간의 소유감은 한 대상에 대해 긍정적인 느낌의 애착과 애정을 가지게 되는 것으로 이러한 사실만으로도 대상에 친화적 감정을 표출하게 된다. 이 과정에서 소유감과 자아 정체성은 상호 밀접한 관련성을 갖고 있으며 그래서 사람들은 자신들의 영역을 표시하고 방어하는 세력행동에 관여하게 된다(Brown, Lawrence, & Robinson, 2005). 뿐만 아니라 이 때 발생하는 소유감 즉, 심리적 주인의식은 조직에 애착을 갖게 되고 협신과 몰입(O'Reilly & Chatman, 1986)으로 나타나 정체성을 강화하게 되며 이러한 심리적 주인의식에 있어 목표 대상은 사람의 자아 정체성에 깊은 뿌리를 두고 있으며 확장된 자아로 표현되어 진다(Cram & Paton, 1993).

심리적 주인의식은 유·무형적 대상에 대하여 개인이 갖는 소유감의 확장된 자아 인식이며, 자신의 것으로 느끼는 심리적 상태로 소유에 대한 공식적 권리의 존재 유무와 관계없이

갖게 되는 것으로(Belk, 1988), 특정한 대상에 대해 주인의식을 갖게 되는 과정에서 경험하게 되는 일련의 심리현상이다(Van Dyne & Pierce, 2004). 즉, 대상에 대해 일체감 갖고자하는 자신의 감정적 몰입의 강도를 높임으로써 갖게 되는 심리적 안정감으로 일련의 과정적 산물이라고 할 수 있다. 이는 대상과 일체감을 지속적으로 높여감으로써 대상에 대한 자아의 통제력을 높이는 것은 물론 확장된 자아의 표현으로 강한 책임과 권리를 갖게 되어 사고와 행동에 영향을 미치는 감정적 상태라고 정의할 수 있다. 이러한 심리적 주인의식에 대해 대부분의 연구를 통해 특정 대상에 대해 지극히 개인적으로 느끼는 감정 상태라는 것에 합의하고 있다(조예리, 2006).

심리적 주인의식은 인지 감정 구조로 목표 대상에 대한 소유의 감정이며 대상을 한 부분처럼 느끼는 개인감정으로 소유 목표에 대한 인식, 생각, 그리고 신념을 반영하고 있다(Pierce, Kostova, & Dirks, 2003). Pierce 와 동료들(2001)에 의하면 심리적 주인의식은 사람에게 선천적으로 내재되어 있으며, 유무형의 대상에 대해 발생하고, 감정, 태도, 그리고 행위에 영향을 미치는 중요한 요소라는 것이다. 심리적 주인의식의 강한 작용은 무엇보다 역할의 중대나 강화를 통해 더욱 두드러지게 나타나게 되는데 예를 들면, 종업원은 경영에 대한 참여과정에 있어 개인의 내적 동기부여가 유발되고 이를 통해 직무에 대한 만족은 물론 성취욕구가 높아지고, 혁신적인 성과를 도출하고 조직에 대한 몰입을 높여 생산성 향상 등의 효과를 도출하게 된다(Godard, 2001).

심리적 주인의식의 증가가 조직몰입, 직무만족, 그리고 혁신적 성과와 같은 중요한 결과를 도출하는 것은 선행연구를 통해 확인된 바 있다(Pierce, Kostova, & Dirks, 2003; Pierce, Kostova, & Dirks, 2001; Pierce, O'driscoll, & Coghlan, 2004; 이봉세·박경규·임효창, 2007; 장지예, 2005). 심리적 주인의식과 조직몰입의 정적인 관계에 관한 많은 연구들을 통해 상호 간의 작용 관계를 확인한 바 있으며(Van Dyne & Pierce, 2004), 국내의 경우 김광근·김용철(2010)과 조한용·김광지·박기용(2011)은 호텔종사자를 대상으로 하였으며, 곽종우·김병조(2012)는 국내 진출한 다국적 기업의 현지법인 종사자를 대상으로 심리적 주인의식이 조직몰입에 미치는 영향을 검증한 바 있다.

심리적 주인의식과 조직몰입 간의 관계에 있어 특정 대상에 대한 구성원의 몰입 과정은 특정 요인에 의해 일관된 심리상태를 만들고 이 심리상태는 행동으로 이어지는 일련의 반복된 과정(Meyer et al., 2001)으로 구성원의 몰입에 있어 심리적 주인의식은 이러한 심리상태를 자극하는 요인으로 이해할 수 있으며 심리적 주인의식이 조직에 대한 몰입을 높이고 역할 외 행동을 증가시키는 긍정적 영향을 미치는 중요한 요소임은 분명하다(Pierce et al., 2001; 곽종우·김병조, 2012). 또한, 구성원의 심리적 주인의식에 대한 인식이 직무와 조직에 반영된다는 것은 매우 좋은 현상으로 구성원의 욕구가 충족되고 조직에도 상당한 이득이 되는 것이다. 이러한 주인의식의 감정은 좋아함, 가치, 투자, 그리고 책임감을 갖게 되는데 이는 자신에 대한 귀속감을 갖기 때문이다(Brown, Crossley, & Robinson, 2014). 심리적 주인의식이 구성원의 정서적 몰입 (Avey et al., 2009; Mayhew et al., 2007), 직무만족(Avey et al., 2009; Pierce et al., 1992), 조직 기반의 자존감(Van Dyne & Pierce,

2004) 등은 물론 직무 몰입(Luthans & Peterson, 2002; Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008; Shuck, 2011)과 같은 조직 친화적 태도와 상당한 관련이 있기 때문에 조직은 매우 중요하게 다루고 있다.

사회정체성 이론(Tajfel & Turner, 1985)에 의하면 개인은 가족인가 아니면 가족이 아닌 가라는 사회적 범주 안에서 자신의 정체성을 확인하고 그 결과 대상에 대한 애착의 감정을 갖게 된다는 것이다. 왜냐하면, 나는 누구인가?라는 질문에 대한 답을 사회정체성에서는 요구하기 때문이다. 이러한 이유로 조직에 대한 강한 애착을 통해 정체성을 갖는 개인은 조직의 목표를 생각하고 행동하려고 한다는 것이다(Sharma & Irving, 2005). 이와 같은 개인은 조직에 감정적으로 애착을 갖고 시민행동을 위한 노력을 하고(Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002), 직무 외적인 역할에 노력을 기울인다(Christ, van Dick Wagner, & Stellmacher, 2003). 게다가, 사회정체성 이론에서는 개인의 정체성은 조직에서 강하게 나타나게 되고 보상에 연연하지 않는 역할 외 행동으로써 시민행동에 관여하고 조직에 더욱 깊은 관여를 보인다는 것이다(Van Dick, Grojean, Christ, & Wieseke, 2006). Van Knippenberg (2000)에 의하면 조직의 정체성이 고도화되면 종업원은 조직의 목표를 취하게 되고 마치 자신의 소유인 것처럼 행동하게 되면서 결국 조직의 목표에 대한 확신의 애착을 발휘하는 행동을 하게 된다는 것이다. 이러한 면에서 조직의 몰입하는 것은 구성원으로 하여금 보다 목표를 달성하기 위한 행동을 강화하는 영향을 미치게 될 수 있다. 이는 일에 대한 중독성을 강화하고 고착화의 현상으로 나타날 수 있다는 것이다. 이에 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

가설 1 : 심리적 주인의식은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 심리적 주인의식은 일중독의 일향유감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 심리적 주인의식은 일중독의 일강박감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 조직몰입과 일중독 관계

몰입이란 특정 대상에 대해 감정적으로 애착과 관여도를 높여 대상과 개인이 하나로 결속되는 것으로(Meyer, Becker, & Van Dick, 2006) 소속된 조직의 상사나 집단 또는 소속된 조직(Scott, 2000)이 대상일 될 수 있으며, 때로는 개인의 직무, 조직의 목표(Klein, Wesson, Hollenbeck, Wright, & DeShon, 2001; Herscovitch & Meyer, 2002) 등이 그 대상이 될 수 있다. 이러한 몰입은 심리적으로 대상과 연결되면 대상을 위해 정적인 행동을 하기도 한다(Meyer & Herscovitch, 2001).

Meyer & Herscovitch(2001)는 몰입을 한 개인의 행동 규제력으로 보았으며 목표 대상에 부합하는 긍정적인 의도와 행동을 포함한다고 하였다. 일반적으로 이러한 몰입의 대상은 조직 구성원에게 있어서는 주된 대상이 조직으로 표현되어지게 된다. 해서 조직과 자신을 동일시 하여 조직의 당면 문제나 현안에 대해 적극적인 관여와 참여를 보이는 정적인 태도를 보이

게 된다(Greenberg & Baron, 2002). 이처럼 조직몰입은 조직에 대해 구성원 개인 중심의 조직 동일시와 적극적 참여 태도의 정도와 관련하여 발생하는 긍정적 심리 상태와 행동을 포함하는 넓은 의미를 내포하고 있다(Greenberg & Baron, 2002). 뿐만 아니라 일에 대한 중독 현상은 개인의 인구통계학적 요인들이나 직업특성, 그리고 개인의 신념체계, 지각, 걱정 등의 심리적 상태와 상관성을 보이고 있는 것으로 보고되고 있다(Burke, 2001a).

조직몰입이란 개인이 갖는 가치관이 조직과 일치하거나 조직에 대한 노동력 투여의 결과로 주어지는 보상이 적절하다고 인지되어 조직에 지속적으로 남아있고자 하는 의지나 충성심으로(Ferris & Aranya, 1983) 조직에 대한 몰입이 높을수록 조직의 성과가 높게 나타나기 때문에 조직몰입은 조직뿐만 아니라 구성원에게 있어서도 매우 중요하며 조직의 성과를 이끌어내는 다른 어떤 변수보다 중요하게 작용하여(Meyer & Allen, 1990) 조직의 유효성과 성과를 높인다(배종석, 2001). 조직몰입은 조직에 대한 개인의 심리적 애착으로 조직 구성원에게 있어서는 매우 중요한 요소이다. 게다가, 조직몰입은 정체성, 직무몰입, 그리고 충성심과 같은 조직행동을 통해 분명하게 확립된다. Ugwu (2011)은 이를 심리적 임파워먼트라고 하였으며 사실상 심리적 임파워먼트는 역할 외 행동을 자극하여 희생과 헌신을 유발한다. 특히, 정체성은 조직의 목표에 자신의 목표를 맞추는 태도로 여겨진다(Nwankwo & Oginyi, 2015).

일반적으로 직무태도는 다양한 작업환경에 대한 평가, 인지, 성향 등을 말하는 것으로, 직무만족, 조직몰입, 고용불안정 인식 등이 대표적인 직무태도의 범주에 속하는데, 이러한 직무태도가 일중독에 영향을 미치게 된다. 직무만족이나 조직에 대한 헌신도를 나타내는 조직몰입이 높을 경우 일중독에 걸릴 확률이 높아진다(김왕배, 2007). 이는 자신의 조직에 몰입하는 구성원일수록 긍정적 성격 특성을 갖고 있기 때문이다(Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, & de Chermont, 2003). 또한, 조직몰입은 일반적으로 개인의 삶에 있어 일에 대한 집착과 과도한 침해로 인식되고 있다(Erdheim, Wang, & Zickar, 2006).

가설 4 : 조직몰입은 일중독의 일향유감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5 : 조직몰입은 일중독의 일강박감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6 : 심리적 주인의식과 일중독의 일향유감 간의 관계에 있어 조직몰입은 매개역할을 할 것이다.

가설 7 : 심리적 주인의식과 일중독의 일강박감 간의 관계에 있어 조직몰입은 매개역할을 할 것이다.

4. 자기 효능감과 일중독 관계

주인의식에 대한 인식은 자신의 욕구에 중요하고 핵심적인 것으로 자신의 효능감과 환경에 대한 통제력을 포함하는 자신만의 공간을 갖고자 하는 욕구이며 자아정체성으로 자신이

알고 있는 지식으로부터 전개하는 과정이며 표현의 능력이다(Pierce et al., 2003). 이러한 과정을 통한 표현에 있어 자기효능감은 동기부여의 측면에서 보다 구성원의 행동을 강화하는 동인으로 작용할 수 있다. Bandura (1977)에 의하면 자기효능감은 개인 신념 확장으로 자신이 갖고 있는 능력에 대해 개인이 지각하는 지극히 주관적 성격으로 자기효능감의 수준은 동기부여의 수준을 높일 수도 낮출 수도 있으며 성취의 확신과 성공적인 경험의 과급효과가 달라진다(정인호·이은진, 2013).

자기효능감은 주어진 직무를 수행하는데 있어 그리고 상황적 요구에 따른 자신의 능력에 대한 개인의 신념(Bandura, 1997)으로 특정한 영역에 있어 효과적으로 행동할 수 있게 하는 요소이다(Choi, 2004). 자기효능감이 높은 사람은 도전적 목표를 설정하고, 확신에 찬 행동을 하는 경향이 있다(Bandura, 1997). 또한, 문제지향의 대처전략이나 활동을 한다(Jex, Bliese, Buzzell, & Primeau, 2001; Schaubroeck, Lam, & Xie, 2000). 확신에 찬 신념은 그 자체만으로도 상당한 수행능력을 갖고 있으며, 이를 높이기 위해 노력을 기울이게 된다. 뿐만 아니라 일로 인한 스트레스와 같은 부정적 영향의 완충적 역할을 한다. 즉, 자기효능감은 문제적 상황을 해결하기 위한 종업원의 직무와 스트레스 행동을 평가하고 그 정도에 영향을 미친다(Chang & Lu, 2007; Lu et al., 2011). 다시 말해, 자기 효능감은 조절적 기능을 갖는 변수 역할을 한다는 것이다. 이처럼 자기효능감은 목표를 성공적으로 이루고 완수하기 위한 사람의 능력에 대해 개인의 신념을 강화하거나 확장시킨 것이다(Ormrod, 2006).

개인의 신념은 과업활동에 있어 직무이상의 활동을 통해 보다 더 잘 이루어 가고 많은 시간을 헌신하게 되며 이러한 신념에 의한 자기효능감은 종업원의 일중독 성향을 갖게 한다 (Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2014). 자기효능감이 높은 사람일수록 자신의 일에 대해 높은 몰입을 보인다는 것이다. Xanthopoulou와 동료들(2009)은 일에 대한 몰입을 높이는 역할에 있어 자기효능감을 제시하면서 높은 자기효능감을 갖는 사람일수록 낙관적이고 동기유발 높아 몰입이 강하다는 것이다.

자기효능감은 일몰입에 있어 중요한 결정요인(Llorens et al., 2007)으로 작용하게 되는 것은 물론 자기 동기 부여의 역할을 하게 된다. 자기효능감은 자신이 보유한 능력의 수준이 높다고 인지되면 더욱 높게 나타나게 되며 상당한 노력을 기울이고 지속적으로 장애를 극복하기 위해 동기를 부여하게 된다. 게다가, 자기효능감이 높은 사람일수록 직무소진이 낮게 나타난다(Bandura, 1997).

높은 수준의 자기효능감은 강한 일중독을 보인다(Spence & Robbins, 1992). Burke, Matthiesen, & Pallesen(2006)은 자기효능감과 일중독 간의 관계에 있어 상호 정적인 관계가 있음을 확인한 바 있다. 자기효능감과 관련하여 많은 연구들이 성과(Stajkovic, Lee, & Nyberg, 2009), 애착(Salanova, Llopens, & Schaufeli, 2011), 일몰입(Llopens, Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2007; Salanova, Llopens et al., 2011; Salanova, Lorente, Chambel, & Martinez, 2011)과 같은 긍정적 결과에 중점을 두고 이루어지고 있으나 최근 Del Líbano, Llorens, Salanova, and Schaufeli (2012)는 보다 확장된 연구를

통해 자기효능감과 일중독간의 관계 규명을 통해 자기효능감과 과도한 직무 그리고 일과 가정 간의 역할갈등 같은 부정적 결과 간의 관계에 있어 일중독의 매개역할을 확인 바 있다. 이와 같은 관점에서 Ng와 동료들(2007)은 직무활동을 하는 사람이 그렇지 않은 사람보다 자기효능감이 높으며 일중독을 보인다고 하였다.

지금까지의 연구를 통해 자기효능감이 스트레스와 긴장 사이의 관계에서 조절역할(Stetz et al., 2006)을 확인한 바 있으나 일몰입과 같은 요소에 있어 자기효능감의 정적인 관계에 대한 연구(Salanova et al., 2010) 특히, 일중독과 관련한 조절기능에 대한 연구는 전무한 실정이다.

가설 8 : 자기효능감은 일중독의 일향유감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 9 : 자기효능감은 일중독의 일강박감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 10 : 조직몰입과 일중독의 일향유감 간의 관계에 있어 자기효능감은 조절역할을 할 것이다.

가설 11 : 조직몰입과 일중독의 일강박감 간의 관계에 있어 자기효능감은 조절역할을 할 것이다.

III. 연구의 방법

1. 표본과 자료수집

연구 가설의 실증 분석을 위해 본 연구는 조사대상자를 제조업, 공기업, 건설사, 금융업, 의료업, 언론사 등 총 20개의 기업에 종사하는 정규직 종업원을 대상으로 설문지를 배포하였으며, 총 720부의 설문지를 회수하여 불성실 응답지를 제외한 700부의 표본이 통계분석에 자료로 이용되었다.

표본의 특성은 다음 <표 1>과 같이 총 700명의 근로자 가운데 남성은 406명(58.0%), 여성은 294명(42.0%)이 응답하였으며, 연령은 20대 183명(26.1%), 30대 259명(37.0%), 40대 205명(29.3%)으로 30대가 가장 많았다. 근무 년수는 1-5년 292명(47.11%), 6-10년 132명(18.8%), 11-15년 92(13.3%), 16-20년 98명(14.0.%), 20년 이상 86명(12.2%) 등으로 1-5년이 가장 많은 비율을 차지하고 있다. 직위는 사원급 373명(53.3%), 대리급 135명(19.3%), 과장급 81명(11.6%), 차·부장급 102명(14.6%), 임원급 9명(1.3%)의 비율로 사원급 직원의 비율이 가장 많이 차지하고 있다.

<표 1> 응답자의 인구통계학적 특성

변수	특성	빈도	백분율(%)	변수	특성	빈도	백분율(%)
성별	남	406	58.0	연령	20대	183	26.1
	여	294	42.0		30대	259	37.0
	합계	700	100		40대	205	29.3
근무년수	1-5년	292	41.7	직위	50대 이상	53	7.6
	6-10년	132	18.8		합계	700	100
	11-15년	92	13.3		사원급	373	53.3
	16-20년	98	14.0		대리급	135	19.3
	20년 이상	86	12.2		과장급	81	11.6
	합계	700	100		차·부장급	102	14.6
	임원급	9	1.3		합계	700	100
	합계	700	100				

2. 변수의 조작적 정의

1) 심리적 주인의식

본 연구에서 심리적 주인의식은 대상인 조직에 대해 내가 주인이라는 믿음의 인식으로 조직에 대해 친화적 행동을 하려는 구성원의 소유감으로 보상적 관념을 전제로 하지 않는 것을 의미한다. 다시 말해 조직에 대한 주인의식과 이익을 위한 의도된 친화적 행동으로 정의하였으며 ‘이 조직이 우리의 회사라고 느낌’ , ‘우리 모두의 회사임’ , ‘이 조직은 내 것처럼 생각함’ 등의 설명문항으로 구성하였으며, Van Dyne & Pierce(2004)이 개발한 측정문항을 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

2) 일중독

일중독에 대해서는 현재까지 정의와 유형의 분류에 있어 주된 공감대가 이루어진 정의가 없으나 본 연구에서는 Spence and Robbins(1992)의 일중독에 대한 구성개념 중 일강박감과 일향유감을 선정하였으며, 일에 대한 강박관념은 ‘일에서 벗어나 쉴 때 죄책감을 느낌’ , ‘일에서 벗어나고 싶은 경우에도 종종 일에 대해 생각’ , ‘원하던 원하지 않던 무언가를 열심히 해야 한다는 강박감’ 등으로 구성하였으며, 일향유감은 ‘시간이 가는지도 모르고 일함’ , ‘일하는 시간 대부분이 즐거움’ 등으로 설문문항을 구성하였으며, Spence & Robbins(1992)가 개발한 문항을 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

3) 조직몰입

조직몰입은 조직 구성원이 조직의 목적과 조직의 성과 달성을 있어 부합된 행동을 취하려고 자발적으로 내면화하는 조직에 대한 심리적 애착이라고 할 수 있다. 본 연구에서는 ‘회

사에 대한 강한 애착심’ , ‘회사에 대한 충성심’ , ‘회사에 대한 강한 소속감’ 등으로 설문문항을 구성하였으며, McGee & Ford(1987)이 개발한 문항을 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

4) 자기효능감

개인이 주어진 성과를 달성하기 위해 자신이 소유한 능력을 얼마나 효과적이고 성공적으로 요구되는 행동을 할 수 있는가에 대해 갖는 개인 스스로의 기대 정도를 자기 효능감이라 할 수 있다. ‘내게 주어진 어떤 직무라도 수행할 자신이 있음’ , ‘아무리 어려운 일도 해 낼 자신이 있음’ , ‘언제나 자신감이 차 있음’ 등으로 설문문항을 구성하였으며, Riggs & Knight(1994)가 개발한 문항을 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

IV. 실증분석

1. 변수의 타당도 및 신뢰도

가설의 검증을 위해 각 변수의 구성개념들의 신뢰도와 타당도를 알아보기 위해 주성분분석을 사용하여 요인분석을 통해 구성요인을 추출하였으며, 각회전을 통해 요인 적재치를 단순히 하고 독립성을 확보하였다. 크론바하 알파계수(Cronbach’s alpha)를 이용하여 측정 문항간의 내적 일관성인 신뢰도를 확인하였다. 본 연구의 신뢰도 수준은 Cronbach’s α 값 0.6이상을 기준으로 하여 신뢰도를 활용하고자 하였으며 이를 본 연구에서도 판단의 기준으로 적용하였다.

다음은 수준별 요인분석 결과표를 나타내고 있다. 먼저 독립변수인 심리적 주인의식은 Cronbach’s α 값이 0.924로 나타났으며, 매개변수인 조직몰입은 6개 문항으로 Cronbach’s α 값은 0.917, 조절변수인 자기효능감은 7개 문항으로 Cronbach’s α 값이 0.894, 그리고 종속변수인 일향유감은 5개 문항으로 Cronbach’s α 값이 0.826, 일강박감은 4문항으로 Cronbach’s α 값이 0.664로 나타나 <표 2>에서 제시된 바와 같이 모든 변수의 Cronbach’s α 값이 0.664를 상회하고 있어 측정 항목들 사이의 신뢰도가 높은 것으로 판단된다.

<표 2> 신뢰도 및 타당도 분석

	자기효능감	심리적 주인의식	조직몰입	일향유감	일강박
자기효능022	.808	.141	.068	.119	.100
자기효능025	.799	.124	.103	.099	.166
자기효능021	.769	.160	.079	.094	.097
자기효능026	.765	.051	.136	.165	-.032
자기효능024	.757	-.041	.219	.025	-.012
자기효능023	.752	.209	.047	.126	.201
자기효능027	.646	.027	.095	.135	.009
심리소유066	.080	.868	.258	.062	.076
심리소유065	.091	.818	.200	.082	.114
심리소유069	.177	.783	.283	.103	.074
심리소유068	.104	.774	.377	.109	.053
심리소유067	.134	.750	.383	.178	.033
조직몰입112	.147	.401	.762	.195	.088
조직몰입111	.168	.437	.709	.139	.126
조직몰입114	.150	.366	.701	.238	.002
조직몰입116	.216	.351	.697	.270	.140
조직몰입115	.112	.177	.675	.323	-.005
조직몰입113	.206	.413	.667	.159	.086
일향유088	.099	.053	.197	.792	.045
일향유089	.182	.100	.248	.761	-.041
일향유085	.094	.008	.233	.703	-.052
일향유090	.131	.123	.299	.687	.074
일향유087	.203	.243	-.062	.655	.124
일강박078	.051	-.006	.005	.076	.758
일강박080	.072	.210	.114	.030	.721
일강박079	.176	.077	.114	.302	.661
일강박083	.070	.012	.005	-.204	.623
고유값	4.427	4.255	3.810	3.216	2.113
설명분산	16.396	15.759	14.110	11.912	7.827
누적분산	16.396	32.155	46.265	58.177	66.003
신뢰도	0.894	0.924	0.917	0.826	0.664

2. 변수의 상관관계

본 연구의 검증을 위한 변수들의 상관관계를 분석한 결과는 <표 3>과 같다. 먼저, 독립변수인 심리적 주인의식과 매개변수인 조직몰입 간의 상관관계는 $r=.726(p<0.01)$ 으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보이고 있으며, 조절변수인 자기효능감과의 상관관계는 $r=.315(p<0.01)$ 로 유의한 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 그리고 결과변수인 일향유감은 $r=.344(p<0.01)$, 일강박감에는 $r=.225(p<0.01)$ 로 모두 유의한 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 다음으로 매개변수인 조직몰입과 조절변수인 자기효능감은 $r=.399(p<0.01)$, 그리고 종속변수인 일향유감은 $r=.541(p<0.01)$, 일강박감은 $r=.222(p<0.01)$ 로 모두 유의한 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 마지막으로 조절변수인 자기효능감과 결과변수 간의 상관관계는 일향유감이 $r=.359(p<0.01)$, 일강박감이 $r=.249(p<0.01)$ 로 모두 유의한 정(+)의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

<표 3> 구성개념의 상관관계

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 성별	1.42	.494	1							
2. 연령	2.18	.908	-.283**	1						
3. 근무년수	2.94	1.583	-.131**	.745**	1					
4. 직위	1.91	1.158	-.311**	.565**	.568**	1				
5. 심리적주인의식	3.75	.679	-.058	.209**	.211**	.132**	1			
6. 조직몰입	3.51	.682	-.154**	.271**	.268**	.199**	.726**	1		
7. 자기효능감	3.53	.538	-.124**	.187**	.187**	.174**	.315**	.399**	1	
8. 일 향유	2.98	.648	-.097*	.155**	.162**	.134**	.344**	.541**	.359**	1
9. 일 강박	3.52	.556	.094*	.108**	.066	.047	.225**	.222**	.249**	.150**

3. 연구 가설의 검증

본 연구의 가설 검증을 위해 독립변수는 심리적 주인의식, 종속변수는 일중독의 일향유감과 일강박감, 매개변수로는 조직몰입, 그리고 조절변수로는 자기효능감을 설정하여 회귀분석을 실시하였다. 매개효과의 분석에 있어 본 연구에서는 3단계 매개회귀분석 기법을 이용하였다(Baron & Kenny, 1986).

먼저 1단계로는 심리적 주인의식과 조직몰입 간의 유의한 영향관계를 분석하였고, 2단계로는 심리적 주인의식과 일중독의 하위요인인 일향유감과 일강박감 간의 유의한 영향관계를 분석하고, 마지막 3단계로는 심리적 주인의식과 조직몰입을 동시에 투입하여 일향유감과 일강박감에 대한 영향 관계를 분석하였다. 모든 분석 단계에 있어 통계적으로 유의수준 하에서 유의한 영향관계가 있어야 한다.

매개효과 여부는 2단계 도출된 독립변수의 표준화 회귀계수 값이 3단계에서 도출된 표준화 회귀계수 값 보다 클 경우, 매개효과가 있다. 즉, 독립변수와 종속변수 간의 관계에 있어 매개변수를 통제하였을 때 2단계 회귀계수가 커야하는데 독립변수의 회귀계수 값이 0에 근접하여 통계적으로 유의하지 않을 경우 완전매개를 의미하지만, 독립변수가 유의한 회귀계수를 보이면 부분매개를 한다는 것이다. 이에 본 연구에서는 Baron & Kenny(1986)가 제시한 위계적 회귀모형에 따라 매개효과 검증을 실시하였다.

매개효과 분석에 앞서 먼저 독립변수인 심리적 주인의식이 매개변수인 조직몰입에 미치는 영향에 대해 회귀분석을 실시한 결과, 표준화 회귀계수가 0.695, t값은 26.652($p<0.01$)로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다. 또한 결과변수인 일중독의 일향유감은 표준화 회귀계수가 0.322, t값은 8.863($p<0.01$), 일강박감은 표준화 회귀계수가 0.217, t값은 5.783($p<0.01$)으로 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2와 가설 3 모두 채택되었다.

다음으로 조직몰입의 매개효과 분석을 실시하였다. 분석한 결과 1단계에서 독립변수인 심리적 주인의식이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 분석단계 요건을 충족하였으며, 2단계인 일향유감 역시 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 분석 요건을 충족하여 마지막 3단계를 실시하였다. 3단계에서는 독립변수인 심리적 주인의식과 매개변수인 조직몰

입을 동시에 투입한 결과 심리적 주인의식의 회귀계수가 -0.103 , t 값은 $-2.212(p<0.01)$ 로 나타났으며 3단계의 회귀계수 값이 2단계의 값보다 작게 나타나 가설 4가 채택되었으며 조직몰입의 부분매개효과를 확인할 수 있었다.

<표 4> 일향유감에 대한 매개회귀분석

	1단계(조직몰입)		2단계(일향유감)		3단계(일향유감)	
	β 값	t 값	β 값	t 값	β 값	t 값
성별	-.089	-3.222***	-.057	-1.499	-.003	-.094
연령	.038	.928	.005	.082	-.018	-.361
근무년수	.072	1.785*	.062	1.112	.018	.365
직위	.017	.524	.036	.784	.025	.616
심리적 주인의식	.695	26.652***	.322	8.863***	-.103	-2.212**
조직몰입					.610	12.852***
R^2	0.551		0.132		0.299	
Adjusted R^2	.0548		0.126		0.293	
F	170.601***		21.072***		49.243***	

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

또한, 심리적 주인의식과 일강박감 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과 분석을 실시하였다. 분석한 결과 1단계에서 독립변수인 심리적 주인의식이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 분석단계 요건을 충족하였으며, 2단계인 일강박감 역시 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 분석 요건을 충족하여 마지막 3단계를 실시하였다. 3단계에서는 독립변수인 심리적 주인의식과 매개변수인 조직몰입을 동시에 투입한 결과 심리적 주인의식의 회귀계수가 0.118 , t 값은 $2.216(p<0.01)$ 로 나타났으며 3단계의 회귀계수 값이 2단계의 값보다 작게 나타나 가설 5가 채택되었으며 부분매개효과를 확인할 수 있었다.

<표 5> 일강박감에 대한 매개회귀분석

	1단계(조직몰입)		2단계(일강박감)		3단계(일강박감)	
	β 값	t 값	β 값	t 값	β 값	t 값
성별	-.089	-3.222***	.148	3.761***	.161	4.067***
연령	.038	.928	.160	2.754**	.155	2.671**
근무년수	.072	1.785*	-.095	-1.645*	-.106	-1.825*
직위	.017	.524	.028	.593	.026	.544
심리적 주인의식	.695	26.652***	.217	5.783***	.118	2.216**
조직몰입					.142	2.625**
R^2	0.551		0.075		0.084	
Adjusted R^2	.0548		0.068		0.076	
F	170.601***		11.278***		10626***	

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

마지막으로 매개변수인 조직몰입과 일중독의 일향유감과 일강박감 간의 관계에 있어 자기효능감의 조절효과를 검증한 결과 1단계 조직몰입과 일향유감 간의 관계는 회귀계수가

0.536, t값은 16.000($p<0.01$)로 유의한 정(+)의 영향 관계가 나타나 가설 6이 채택되었으며, 2단계 자기효능감이 투여된 모델에서 조직몰입의 회귀계수는 0.474, t값은 13.426($p<0.01$)로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 회귀계수가 0.169, t값은 4.892($p<0.01$)로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 8이 채택되었다. 마지막 3단계 모델에서는 조직몰입과 자기효능감의 상호작용항을 투입하여 분석한 결과 독립변수인 조직몰입의 회귀계수는 0.472, t값은 13.345($p<0.01$)로 2단계 보다 낮게 나타났으며, 자기효능감은 회귀계수가 0.173, t값은 4.942($p<0.01$)로 높게 나타났다. 하지만 조절변수인 상호작용항(조직몰입*자기효능감)을 투입한 결과 회귀계수가 0.023, t값은 0.716으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 10이 기각되면서 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

<표 6> 일향유감에 대한 조절회귀분석

	모형1		모형2		모형3	
	β	t	β	t	β	t
(상수)		8.113***		3.924***		3.806***
성별	-.009	-.269	-.002	-.072	-.003	-.089
연령	-.021	-.419	-.023	-.468	-.022	-.430
근무년수	.017	.340	.010	.210	.009	.174
직위	.027	.657	.017	.423	.016	.399
조직몰입(A)	.536	16.000***	.474	13.426***	.472	13.345***
자기효능감(B)			.169	4.892***	.173	4.942***
A*B					.023	.716
R^2		.294		.318		.318
Adjusted R^2		.289		.312		.311
F		57.788***		53.737***		46.101***
ΔR^2		.294		.024		.001
F for ΔR^2		57.788***		23.931***		.512

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

또한, 매개변수인 조직몰입과 일강박감 간의 관계에 있어 자기효능감의 조절효과를 검증한 결과 1단계 조직몰입과 일강박감 간의 관계는 회귀계수가 0.228, t값은 5.959($p<0.01$)로 유의한 정(+)의 영향 관계가 나타나 가설 7은 채택되었으며, 2단계 자기효능감이 투여된 모델에서 조직몰입의 회귀계수는 0.155, t값은 3.844($p<0.01$)로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 회귀계수가 0.199, t값은 5.066($p<0.01$)으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 9가 채택되었다. 마지막 3단계 모델에서는 독립변수인 조직몰입의 회귀계수는 0.166, t값은 4.167($p<0.01$)로 2단계 보다 높게 나타났으나, 자기효능감은 회귀계수가 0.172, t값은 4.379($p<0.01$)로 낮게 나타났다. 하지만 조절변수인 상호작용항(조직몰입*자기효능감)을 투입한 결과 회귀계수가 -0.156, t값은 -4.330($p<0.01$)으로 유의한 영향을 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 11은 채택되었으며 자기효능감의 조절효과를 확인할 수 있었다.

<표 7> 일강박에 대한 조절회귀분석

	모형1		모형2		모형3	
	β	t	β	t	β	t
(상수)		16.694***		10.971***		11.558***
성별	.168	4.243***	.176	4.523***	.180	4.685***
연령	.158	2.724**	.156	2.728**	.143	2.534**
근무년수	-.104	-1.797*	-.112	-1.969**	-.100	-1.779**
직위	.024	.499	.012	.255	.018	.399
조직몰입(A)	.228	5.959***	.155	3.844***	.166	4.167***
자기효능감(B)			.199	5.066***	.172	4.379***
A*B					-.156	-4.330***
R^2		.078		.111		.134
Adjusted R^2		.071		.103		.125
F		11.704***		14.377***		15.317***
ΔR^2		.078		.033		.023
F for ΔR^2		11.704***		25.663***		18.750***

* p< 0.10, ** p< 0.05, *** p< 0.01

V. 결론 및 논의

일에 대한 과잉된 동기는 다양한 요인이 있을 수 있지만 무엇보다 분명한 것은 조직 내외적인 경쟁적 분위기 즉, 구성원 개인은 물론 기업 간의 무한 경쟁이다. 신자유주의를 바탕으로 한 경쟁은 생존과 욕구충족의 열망을 자극하였고 이에 대해 구성원은 조직에 부합하거나 보다 초월적 능력을 통해 조직이 필요로 하는 평균적 기준에 충족하려고 하였으며 이를 위해 지속적으로 노력하고 있다. 조직문화와 분위기 같은 조직특성은 구성원 상호 간의 행동에 있어 보다 강한 영향을 미치는 요소라고 할 수 있다. 다소 포괄적이긴 하지만 구성원 간의 경쟁, 갈등, 그리고 신뢰의 관계를 내포하고 있다는 것이다. 다시 말해, 구성원 간의 경쟁과 갈등이 높은 조직문화나 조직 내 분위기가 구성원 상호 간 이기적 경쟁관계를 만들게 되는 것은 물론 개인이 갖는 능력의 한계를 극복하고 경쟁에 있어 우위에 대한 집착의 증가로 인해 보다 일에 몰두하는 중독현상 보이게 되지만, 반면 구성원 간 화합과 신뢰가 강한 조직문화는 상대적으로 일에 대한 중독에 미미한 영향을 미치게 된다(김왕배, 2007).

이에 본 연구는 치열한 경쟁에서 지속적인 생존을 위한 개인의 노력에 있어 조직과 일에 대한 몰입과 그 결과에 대해 어떠한 요인이 영향을 미치는가를 알아보았다. 이를 위해 심리적 주인의식이 일중독에 미치는 영향에 있어 조직몰입과 자기효능감의 기능에 대해 실증적 분석을 실시하였다. 분석 결과, 독립변수인 심리적 주인의식은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일중독의 하위요인인 일향유감과 일강박감에도 유의한 영향

을 미치는 것으로 나타나 심리적 주인의식이 조직에 대한 구성원의 애착심을 높이는 것은 물론 일에 대한 몰입을 높이는 요인으로 작용한다는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 조직에 대한 몰입이 일중독의 하위요인인 일향유감과 일강박감에 대해 유의한 영향 관계가 있는 것으로 나타나 조직에 대한 애착심은 자신의 직무에 대한 강한 몰입으로 표현되어 진다는 것을 확인할 수 있었다.

이로써 심리적 주인의식과 일중독 간의 관계에 있어 조직몰입의 매개효과에 대한 검증 조건을 충족하여 이를 분석하였으며 분석결과 조직몰입은 유의한 부분매개효과를 확인할 수 있었다. 마지막으로 조직몰입과 일중독 간의 관계에 있어 자기효능감을 조절변수로 활용하여 자기효능감의 조절기능을 검증한 결과 일중독의 하위요인인 일향유감에 대한 조절효과는 없는 것으로 나타났으나, 일강박감에는 유의한 부(-)적 조절효과가 나타났다. 이는 자기효능감을 높게 인식할수록 일에 대한 강박감이 낮아지게 되어 일에 대한 심리적 압박을 감소시킬 수 있음을 시사한다.

조절효과의 분석에 앞서 자기효능감이 일중독에 미치는 영향을 살펴본 바 본 연구에서는 자기효능감이 높을수록 일에 대한 향유감이나 일에 대한 강박감을 높게 가지는 것으로 나타났다. 김훈석(2012)은 자기효능감이 일 강박관념에 부적인 영향을 미친다고 하였으며, 정인호와 이은진(2013)의 연구에서도 확인한 바 있으나 본 연구에서는 오히려 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 자기효능감이 높은 사람일수록 일강박감을 강하게 갖는다는 Libano, Llopens, Salanova, & Schaufeli(2012)의 연구와 같은 결과를 도출하였다. 이는 자기효능감이 높을수록 일에 대한 성과 집착으로 표현되어 진다고 할 수 있으며 경쟁구조의 조직 사회에서 자기효능감은 경쟁에서 우위를 차지해야 한다는 심리적 불안감과 성취 욕구를 더욱 강하게 자극하는 요인이라고 할 수 있다.

Burke(1999)는 자기효능감이 낮을 때 불안감이 높아지면서 강박적인 업무행동을 표출하게 되어 일중독을 야기할 수 있다고 하였으나 본 연구의 경우 오히려 반대적 의미를 내포한다고 할 수 있다. 다시 말해, 자기효능감이 높을수록 불안감이 높아지면서 일에 대한 강박을 갖게 되는 것으로 판단된다. 과거와는 달리 경쟁이 심화된 조직사회에서 조직 내 자신의 위치에 대한 동료 경쟁자들의 위협이나 대내외적으로 조직이 갖는 경쟁위치에 따른 위협이 조직 내 잔류 가능성은 불안하게 하는 것은 물론 고용불안정을 높이는 요인으로 작용하여 구성원으로 하여금 지각된 불안감은 일에 대한 시간과 노력의 투여를 보다 증가시키는 현상으로 나타나게 되고 이는 일중독 현상을 야기하게 된다고 볼 수 있다.

본 연구는 또한, 자기효능감의 역할에 대한 또 다른 기능을 제시하고 있다. 한광현(2006)의 경우 일중독이 자기효능감을 낮추는 선행요인이라는 결과를 도출한 바 있으나 자기효능감의 측정문항을 살펴보면, 직무를 성공적으로 수행 할 수 있다고 자신하는가? 그리고 직무수행 기술이나 지식에 자부심을 지니고 있는가? 를 묻고 있다. 이는 일중독이라는 요인의 자극에 의한 것이 아니라 오히려 자기효능감이 전제되어야 함을 의미한다고 할 수 있다. 즉, 자기효능감을 높게 인식할수록 직무의 성공적 수행을 위해 일에 대한 몰입감을 높이거나 직무수행 기술이나 지식을 더 잘 활용하기 위해 일에 대한 강박감을 갖게 된다고 할 수

있다. 이러한 측면에서 자기효능감은 결과변수로써의 역할보다는 일중독을 높이거나 낮추는 영향 변수로 보는 것이 더 타당하다고 할 수 있다. 다시 말해, 자기효능감은 일중독에 미치는 영향에 있어 독립적 기능과 조절적 기능이 더욱 의미가 있다고 할 수 있다.

본 연구의 조절효과 분석에서 나타난 바와 같이 일향유감에는 자기효능감이 유의한 조절 효과를 갖지 못하였으나, 일강박감에 있어 조직몰입과 자기효능감의 상호작용항을 투입한 결과 유의한 부(-)의 조절효과를 보임으로써 자기효능감이 높을수록 일에 대한 강박감을 낮추는 기능을 보이고 있다. 이는 자기효능감의 순수효과에 반대되는 결과로 조직의 관점에서 본다면 조직에 대한 몰입도가 높은 구성원일수록 직무를 수행하는데 있어 구성원이 갖는 일에 대한 강박감을 줄일 수 있는 요소로써 구성원 개인의 효능감을 높이는 것이 매우 효과적인 방법임을 시사하고 있다. 이를 위해 조직은 구성원의 효능감을 높일 수 있는 조직 차원의 방법을 통해 일에 대한 강박적인 스트레스를 낮추어 주면서 일을 보다 여유롭고 즐거운 마음으로 할 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 조직은 구성원의 가정과 일 간의 균형을 유지하기 위해 격려나 보상의 조직문화를 개발하는 것 또한 매우 중요한 일이라고 할 수 있다(Lambert, Kass, Piotrowski & Vodanovich, 2006).

향후 과제

심리적 주인의식은 조직에 기반을 두는 심리적 주인의식과 직무에 기반을 두는 심리적 주인의식의 두 가지 유형으로 구분하고 있다(Bernhard & O' Driscoll, 2011; Mayhew et al., 2007; O' Driscoll et al., 2006). Mayhew et al. (2007)에 의하면 조직 기반의 심리적 주인의식은 조직에 초점을 두고 있으며 조직문화나 분위기, 관리자의 태도, 기업 목표, 비전, 기업 정책, 그리고 과정에 의해 영향을 받는 반면에 직무에 기반을 둔 심리적 주인의식은 조직 내 자신의 현재 위치와 자신들의 직무에 의해 갖게 되는 주인의식의 반영이라는 것이다. 왜냐하면 심리적 주인의식은 개인과 소유대상의 관계를 반영하는 것이기(O' Driscoll et al., 2006; Pierce & Jussila, 2010), 때문에 심리적 주인의식은 소유의 대상에 의해 영향을 받음으로써 갖게 되어 나타나는 결과물로 표현된다.

일중독은 다양한 요소에 의해 상호 작용하게 된다. 예를 들면, 지각된 조직의 가치(Burke & Koksal, 2002), 동료와의 경쟁(Ng et al., 2007), 개인의 특성(Mudrack, 2002; Ng et al., 2007), 신념과 두려움(Burke & Koksal, 2002; Burke, Oberklaid, & Burgess, 2004), 성취욕구, 사회적·문화적 경험의 대리학습, 가정 스트레스(Ng et al., 2007) 등 다양한 요인들이 영향을 미친다. 향후 연구에서는 보다 수준별 또는 기능별로 보다 구체화되고 체계적인 관계를 정립하는 연구가 진행되는 것이 바람직 할 것으로 판단된다.

참고문헌

- 강수돌(2001), 노동중독증 사회와 주 5일제, 문화과학, 28: 290-299.
- 곽종우·김병조, “심리적 주인의식이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향과 리더-구성원 교환관계 및 조직지원인식의 조절효과 : 국내에 진출한 다국적기업을 대상으로”, 국제경영리뷰, 제16권 제4호, pp.149-177.
- 김광근·김용철(2010), “호텔기업 종사자의 심리적 주인의식에 관한 연구: 직무특성과 사회적 지원을 중심으로”, 관광연구, 25(1), 461-484.
- 김왕배(2007), 노동중독: 직무태도와 조직특성의 관점에서 본 사회심리적 접근, 한국사회학, 41(2), 90-117.
- 김훈석(2012), 정서적 성향과 자기유능감 및 심리적 주인의식과 조직결과변수간의 관계에서 일중독의 매개효과, 영남대학교 박사학위논문.
- 배종석(2001), “인적자원관리와 기업성과: 비판적 고찰과 한국기업 적용과제,” 인사관리 연구, 25(3), 1-31.
- 이봉세, 박경규, 임효창, “우리사주제도 관련 특성이 종업원의 심리적 소유감과 태도에 미치는 영향”, 인사관리연구, 제31권, 제3호, pp.27-54, 2007.
- 장지예, “이익분배제에 대한 종업원의 인식이 조직몰입에 미치는 영향: 심리적 주인의식의 매개효과를 중심으로”, 한국항공경영학회 추계학술대회, (2005). pp.285-305.
- 정인호·이은진(2013), 일중독 성향의 선행변수와 결과변수에 대한 연구: 자기효능감, 완벽주의 그리고 조직몰입 및 직무소진과 일중독성향의 상관성, 경영교육연구, 24(4), 363-384.
- 조예리(2006), 주인의식 선행요인 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 조한용·김광지·박기용(2011), “심리적 주인의식의 선행요인과 결과요인에 관한 연구: 호텔 종사원을 대상으로”, 호텔경영학연구, 20(4), 75-97.
- 한광현(2006), 일중독이 개인과 조직에 미치는 영향, 인사관리연구, 30(1), 121-148.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. R., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. Journal of Organizational Behaviour, 30(2), 173-191.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior, 29, 147-154.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical

- consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Belk, R. W. (1988). Possessions and the extended self. *Journal of Consumer Research*, 15, 139-168.
- Bernhard, F., & O'Driscoll, M. P. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: Leadership style and nonfamily employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*, 36(3), 345-384.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469-477.
- Brown G, Robinson SL. (2011). Reactions to infringement. *Organization Science*, 22, 210-224.
- Brown, G., Crossley, C., & Robinson, S. L. (2014). Psychological ownership, territorial behavior, and being perceived as a team contributor: The critical role of trust in the work environment. *Personnel Psychology*, 67(2), 463-485.
- Brown, G., Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2005). Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, 30(3), 577-594.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in Organizations: Gender Differences. *Sex Roles*, 41(5-6), 333-345.
- Burke, R. J. (2001a). Predictors of Workaholism Components and Behaviors, *International Journal of Stress Management*, 8(2), 113-127.
- Burke, R. J. (2001b). Workaholism in organizations: the role of organizational values. *Personnel Review*, 30(6), 637-645.
- Burke, R. J., & Koksal, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, 91, 60-68.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Predictors of workaholic behaviors among Australian psychologists. *The Career Development International*, 8, 301-308.
- Burke, R. J., Oberklaid, F., & Burgess, Z. (2004). Workaholism among Australian women psychologists: Antecedents and consequences. *Women in Management Review*, 19(5), 252-259.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual differences*, 40(6), 1223-1233.
- Caruso, C. C. (2006). Possible broad impacts of long work hours. *Industrial Health*, 44, 531-536.
- Chang, K., & Lu, L. (2007). Characteristics of organizational culture, stressors and wellbeing: The case of Taiwanese organizations. *Journal of Managerial*

- Psychology, 22*(6), 549-568.
- Choi, J. N. (2004). Individual and contextual predictors of creative performance: The mediating role of psychological processes. *Creativity Research Journal, 16*(2-3), 187-199.
- Christ, O., van Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology, 73*, 329-341.
- Cram, F., & Paton, H. (1993). Personal Possessions and Self-Identity: The Experiences of Elderly Women in Three Residential Settings. *Australian Journal on Ageing, 12*(1), 19-24.
- Dahlgren, A., Kecklund, G., & Akerstedt, T. (2006). Overtime work and its effects on sleep, sleepiness, cortisol and blood pressure in an experimental field study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32*, 318-327.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology, 15*, 688-701.
- Dipboye RL. (1977). A critical review of Korman's self-consistency theory of work motivation and occupational choice. *Organizational Behavior and Human Performance, 18*, 108-126.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences, 41*(5), 959-970.
- Etzioni, A. (1991). The socio-economics of property. *Journal of Social Behaviour and Personality, 6*(6), 465-468.
- Ferris K. R. and N. Aranya, 1983 "A Comparison of Two Organizational Commitment Scale," *Personal Psychology, 36*(1), 112-123.
- Fry, L. W., Matherly, L. L., & Vitucci, S. (2006). 15. Spiritual leadership theory as a source for future theory, research, and recovery from workaholism. *Research companion to working time and work addiction, 330*.
- Godard, J. (2001)"High Performance and The Transformation of Work?; The implication of alternative work practices for the experience and outcomes of work," *Industrial and Labor Relations Review, 54*(4), 776-805.
- Goodman, B. (2006). A field guide to the workaholic. *Psychology Today, 39*, 40-41.
- Greenberg, J. & Baron, R. A.(2002), *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, 8th Ed, Prentice-Hall.

- Greenhouse, S. (2001, September 1). Report shows Americans have more “Labor Days” : Lead over Japan in hours on the job grows. *The New York Times*, p. A5.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87(3), 474-487.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of applied psychology*, 86(3), 401-409.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2006). Work-life balance: Key issues. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 1-9). East Sussex, UK: Psychology Press.
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., Wright, P. M., & DeShon, R. P. (2001). The assessment of goal commitment: A measurement model meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 85(1), 32-55.
- Lambert, C. H., Kass, S. J., Piotrowski, C., & Vodanovich, S. J. (2006). Impact factors on work-family balance: Initial support for border theory. *Organization Development Journal*, 24(3), 64-75.
- Líbano, M. D., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish journal of psychology*, 15(02), 688-701.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in human behavior*, 23(1), 825-841.
- Lu, L., Chang, Y. Y., & Lai, S. Y. L. (2011). What differentiates success from strain: The moderating effects of self-efficacy. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 396-412.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy: Implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development*, 21, 376-387.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behaviour*, 28(2), 219-238.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. Addison Wesley Publishing Company.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational

- set-tings. *The Journal of Social Psychology*, 147(5), 477-500.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227-254.
- McGee, W. G., & Ford, R. C. (1987). Two(or More?) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18, 1990.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11 : 299-326.
- Meyer, J., Becker, T., & Van Dick, R. (2007). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. In *Human Resources Abstracts* 42(2), 665.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490-508.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K., & Feldman, D. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Nwankwo, O. D., & Oginiyi, R. C. (2015). Organizational commitment and its impacts on self-efficacy of Nigerian Police Personnel: Implications for Combating Terrorism in Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Humanities Review*, 5(1), 154-183.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York, NY: World.
- O'Driscoll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A. M. (2006). Psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31(3), 388-416.
- Ormrod, J. E. (2006). *Educational Psychological Learner*(5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Merrill-Prentice Hall.
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration.

- Journal of Organizational Behaviour, 31, 810-834.
- Pierce JL, Kostova T, Dirks KT. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26, 298-310.
- Pierce JL, Kostova T, Dirks KT. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7, 84-107.
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., & Coghlan, A. M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534.
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A Conceptual model of process and effects, *Academy of Management Review*, 16(1), 121-144.
- Pierce, J. L., Van Dyne, L., & Cummings, L. L. (1992). Psychological ownership: A construct validation study. In M. Schnake (Ed.), *Proceedings of the Southern Management Association* (pp. 203-211). Valdosta, GA: Valdosta State University.
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Jackson, P. R. (1997). "That's not my job" : Developing flexible employee work orientations. *Academy of management journal*, 40(4), 899-929.
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: a causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755-766.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I can, I feel good, and I just do it!" On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology*, 60(2), 255-285.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martínez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2256-2266.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 118-131.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Schaubroeck, J., Lam, S. S., & Xie, J. L. (2000). Collective efficacy versus

- self-efficacy in coping responses to stressors and control: a cross-cultural study. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 512-525.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper, The long work hours culture: Causes, consequences and choices (pp. 203-226). Bingley, UK: Emerald.
- Scott, A. J. (2000). Shift work and health. Primary Care: Clinics in Office Practice, 27(4), 1057-1078.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Seybold, K. C., & P. R. Salomone(1994), Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counselling Approaches, *Journal of Counselling & Development*, 73, 4-9.
- Sharma, P., & Irving, P. G. (2005). Four bases of family business successor commitment: Antecedents and consequences. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(1), 13-33.
- Shuck, B. (2011). Integrative literature review: Four emerging perspectives of employee engagement: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 10(3), 304-328.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160 -178.
- Stajkovic, A. D., Lee, D., & Nyberg, A. J. (2009). Collective efficacy, group potency, and group performance: meta-analyses of their relationships, and test of a mediation model. *Journal of applied psychology*, 94(3), 814-828.
- Stetz, T. A., Stetz, M. C., & Bliese, P. D. (2006). The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationships. *Work & Stress*, 20(1), 49-59.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003, November). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration, *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945.
- Ugwu, F. O.(2011). Building workaholic behaviour in organizational: the role of

- organizational trust and psychological empowerment, *Nigerian Journal of Psychological Research*, 7, 10-24.
- VandeWalle D, Van Dyne L, Kostova T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group&Organization Management*, 20, 210-226.
- Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301.
- Van Dyne L, Pierce JL. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-460.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 357-371.
- Wagner SH, Parker CP, Christiansen ND. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 56, 847-871.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.