한국심리학회지 : 문화 및 사회문제
Korean Journal of Culture and Social Issues
2025, Vol. 31, No. 4, 693~714.
http://dx.doi.org/10.20406/kjcs.2025.11.31.4.693

OPEN ACCESS

사무직 종사자의 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)가 소진에 미치는 영향*

박 정 선[1)]　　박 정 윤†

본 연구는 사무직 종사자의 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)가 소진에 미치는 영향이 어떠한지 살펴보고자 함에 있다. 이를 위해 만 20세 ~ 만 59세 남녀 사무직 종사자를 대상으로 전문조사기관을 통해 온라인 설문조사를 실시하였고 최종적으로 수집된 278명의 자료를 통계프로그램 SPSS 23.0을 사용하여 분석하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 사무직 종사자의 완벽주의 성향은 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 사무직 종사자의 행동체계(BAS/BIS)는 행동억제체계(BIS)가 소진에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 완벽주의가 소진에 영향을 미치는 강력한 변인임을 밝혔으며, 행동체계(BAS/BIS)를 독립변인으로 제안하여 행동억제체계(BIS)가 소진의 초래 가능성을 높일 수 있는 위험변인임을 밝혔다는 점에서 연구의 의미가 있다고 할 수 있겠다.

주요어 : 사무직 종사자, 완벽주의 성향, 행동억제체계(BIS), 소진

---

* 본 연구는 제1저자의 석사학위 논문의 일부를 수정・보완한 것임.

1) 중앙대학교 상담심리학, 석사
† 교신저자 : 박정윤, 중앙대학교 심리학과 교수, 서울특별시 동작구 흑석로 84, E-mail: pjy4838@cau.ac.kr

Copyright ©2025, The Korean Psychological Association of Culture and Social Issues
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits unrestricted non- commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

4차 산업혁명에 의한 첨단기술의 발전으로 전 세계가 인공지능(AI)시대로 접어들었다. 한국 기업들도 이러한 시대변화에 도태되지 않기 위해 지속적인 변화, 혁신을 추구하고 있으며 산업 시장의 경쟁적 우위를 선점하기 위하여 조직 구성원들에게 성과와 생산성을 끊임없이 요구하고 있다. 산업시장의 환경변화는 직장인들에게도 많은 영향을 미치고 있다. 조직의 구성원들은 직무수행 과정에서 다양한 스트레스를 겪게 되면서 소진에 노출되고 있는 것으로 보인다(Kazemi & Safarzadeh, 2023).

Maslach과 Jackson(1981)은 소진(burnout)을 인간관계 중심으로 업무가 수행되는 사람들에게서 발생할 수 있는 정서적 고갈의 결과로 보고 있다. 신체와 정서, 정신적 기력이 고갈되면서 비인격화 행동을 보이는 등 냉소적 반응과 개인 성취감에 대한 결여를 보여주는 현상이라고 할 수 있다(고홍락, 2021). 소진(burnout)에 관한 연구는 1980년대에 이르러서야 체계적이고 구체적인 실증적 연구들로 이루어졌다(Cordes & Dougherty, 1993).

선행연구들을 살펴보면 다양한 분야에 종사하고 있는 조직의 구성원들이 조직의 요구와 기대에 부응하기 위해 직무를 수행하는 과정에서 스트레스를 겪게 되면서 소진이 초래되는 것으로 확인된다(이윤지, 안윤정, 2021; 박화자, 정현희, 2018; Haţieganu & Gorgan, 2024; Kinman & Grant, 2022; Mullen & Gutierrez, 2016; Nagle et al., 2024; Van Droogenbroeck et al., 2014). 도전의 기회가 부족하거나 조직에서 맡은 역할이 모호한 경우 이와 반대로 과중된 역할과 과도한 업무량, 낮은 직무 통제 등과 같은 직무환경 또한 소진과 높은 상관이 있다(이윤지, 안윤정, 2021; 최태현, 2022; Childs & Stoeber, 2012).

조직의 인력은 조직의 목표를 위해 성과와 생산성을 창출하는 중요한 인적자원이자 조직의 경쟁력이다(최영신, 2016). 조직의 구성원들에 대한 인력 관리가 필요해 보인다.

한국의 직업별 취업자 추이를 살펴보면 사무 종사자는 두 번째(17.7%)로 높은 비중을 차지하며 매년 소폭 상승되고 있다(통계청, 2025). 한국표준직업분류에서는 사무 종사자를 회사 경영방침에 따라 사업에 대한 계획을 입안하고 계획한 업무를 추진, 수행하는 자로 정의하고 있다(통계청, 2024). 사무직 종사자들의 직무는 연구개발, 경영관리, 재무회계, 상품기획, 마케팅영업, 기타 등 조직 내에서 계획하고 실행과 평가되는 경영 전반의 업무들로 유관부서의 협업과 경영진들의 의사결정에 의해 업무진척들이 이루어진다(양대현, 2019).

사무직은 취업준비생들이 선호하는 직군일 수 있으나 조직에서 장시간 앉아 직무를 수행하는 과정에서 발생할 수 있는 직무스트레스는 높은 편이라 할 수 있다(양승경, 2022; 최영신, 2016). 유관부서와의 협업과정에서 발생되는 각종 난관과 동료들과의 의사소통의 어려움은 직무스트레스뿐만 아니라 관계스트레스를 겪게 할 수 있다. 스트레스 요인들은 불안, 우울, 긴장 등과 같은 심리·정서적 증상을 동반하여 개인의 삶과 조직생활, 대인관계까지 부정적 영향을 미칠 수 있으며 정신건강상의 문제로 야기되어 심리적 소진(burnout)을 겪게 할 수 있다(김지원, 정승철, 2022; 최영신, 2016; 최혜인, 이희경, 2022; Cordes & Dougherty, 1993). 사무직군의 취업비중이 점증하고 있는 시점에 종사자들이 조직에 잘 적응하고 개인의 삶을 균형 있게 영위할 수 있도록 조직은 사무직 종사자들의 소진예방을 위해 다양한 방안을 모색할 필요가 있다.

소진(burnout)에 영향을 미치는 요인은 다양하다. 스트레스에 취약한 개인적 특성을 갖고 있거나, 다양한 역할, 관계 갈등, 조직생활 등 상황에 따라 겪을 수 있는 스트레스 요인들은 소진을 초래할 수 있다(고홍락, 2021). 그러나 동일한 직무조건과 근무환경이라 하더라도 개인의 성격, 성향, 개인의 차이 등 개인내적 요인이나 개인이 스트레스를 지각하는 정도에 따라 소진감을 인식하는 정도는 다를 수 있다(권석만, 2013; 박상언, 2006; 박화자, 정현희, 2018). 사무직 종사자의 개인내적 요인들이 직무수행 과정에서 어떠한 특징으로 부각될 수 있고 소진에 미칠 수 있는 영향은 어떠한지 고찰해 보고자 한다.

급격한 시대변화의 흐름은 개인의 성향에도 영향을 미치고 있는 것으로 보인다. 무한 경쟁의 사회에서 기업들은 조직의 구성원들에게 성과달성을 요구하고 성과위주의 조직분위기를 조성하고 있다. 구성원들은 자신의 목표를 성취하고자 완벽을 추구하려는 경향들이 증가되고 있어 완벽주의에 대한 사회적 관심이 높아지고 있다(김현담 등, 2021; 이현진 등, 2019; 정그린, 2024; Ocampo et al., 2020). 사무직 종사자들도 조직에서 달성해야 할 목표와 성과에 대한 관심으로 수행결과와 완성도를 높이려는 행동에서 완벽을 추구하려는 경향으로 변하고 있다고 사료된다.

완벽주의 성향은 자신 스스로 무결점 상태를 끊임없이 추구하거나 외부의 부정적 평가를 회피하기 위해 스스로에게 높은 기준과 성과를 요구하는 개인의 성격 특성 중 하나이다(Hewitt & Flett, 1991). Hewitt과 Flett(1991)는 대인관계 측면을 반영하여 완벽을 추구하는 주체와 요구받는 대상의 조합으로 자기지향 완벽주의, 타인지향 완벽주의, 사회부과 완벽주의로 구분하여 다차원적 완벽주의로 설명하고 있다. 타인지향 완벽주의는 개인이 타인에게 완벽을 추구해주기를 끊임없이 요구하지만 자기지향 완벽주의, 사회부과 완벽주의는 목표를 부여한 주체에 따라 구분되어 스스로 엄격하게 평가하고 기대의 요구에 수용되고자 완벽을 추구하며 자신에게 완벽하기를 지속적으로 요구한다.

자기지향 완벽주의는 긍정적인 정서, 내적 성취동기 등과 같은 긍정적인 변인들과 관련이 있고 병리적 증상들과도 상관있으며, 사회부과 완벽주의는 부정적인 정서, 우울, 부적응적인 회피대처, 자책, 불안 등과 같은 부정적인 변인들과 관련이 있다(김지원, 정승철, 2022; 이상택, 2017; 홍윤주, 김영중, 2018; Childs & Stoeber 2010, 2012; Dunkley et al., 2000; Stoeber & Otto, 2006).

사무직 종사자들은 조직이 부여한 다양한 역할에 따라 목표와 성과를 달성시키기 위해 직무를 수행하게 된다. 완벽주의 성향이 높은 사무직 종사자들은 직무를 수행함에 있어 비현실적인 목표달성과 성과의 기대로 자신의 가치평가를 생산성과 목표에 두려할 수 있다. 이 과정에서 초래될 수 있는 소진은 업무 효율성을 떨어뜨릴 가능성이 높다(박수진, 2021; 최혜인, 이희경, 2022; Haţieganu & Gorgan, 2024). 종사자들의 완벽주의 성향이 부적응적이고 평가염려가 높을수록 성과창출에 대한 끊임없는 압박은 만성적 스트레스와 강한 부정적 정서를 경험하게 할 수 있다(Haţieganu & Gorgan, 2024). 직무수행 과정에서 작은 실수도 용납하지 못하거나 높은 자기비판과 불안, 염려로 인해 타인의 평가에 예민해지게 되면서 개인의 건강문제와 관계적 갈등 등으로 증가된 스트레스는 소진에 영향을 미칠 가능성이

높다(김지원, 정승철, 2022; 이미영 등, 2019; 최영신, 2016; 최혜인, 이희경, 2022; Dunkley et al., 2000; Kinman & Grant, 2022).

선행연구들을 살펴보면 다양한 분야의 종사자들을 대상으로 한 다수의 연구에서 개인의 완벽주의를 소진을 초래할 수 있는 부정적 변인으로 보고 있다(김민경, 신제구, 2017; 유주열, 2021; 이성영 등, 2023; 조경희, 정은정, 2022; 최혜인, 이희경, 2022; 홍윤주, 김영중, 2018; Childs & Stoeber, 2012; Haţieganu & Gorgan, 2024; Kinman & Grant, 2022).

사무직 종사자의 완벽추구는 직무수행에 있어 조직의 요구에 부응하려는 노력일 뿐만 아니라 목표를 달성하여 자신의 성취와 만족감을 얻기 위함일 수 있다. 완벽을 추구하려는 행동에는 개인의 가치와 기대를 충족시키기 위한 외적 보상(연봉, 승진, 명예, 타인 인정, 평가, 칭찬 등)과 개인의 역량과 내적 성장을 향상시키고 지속시킬 수 있는 내적 보상(성취감, 만족감, 효능감, 인정, 관심, 즐거움 등)에 의해 동기가 부여될 수도 있기 때문이다(박수진, 2021; 이상택, 2017; 장현석, 2021; Childs & Stoeber, 2012; Mills & Blankstein, 2000).

1990년대 이후부터 완벽주의가 개인의 내적 성장을 향상시키거나 수행을 촉진시키는 성취동기, 자기 효능감과 같은 긍정적인 특성을 갖게 할 수 있다는 연구들이 증가되면서 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 다뤄지고 있다(박수진, 2021; 손미영, 2021; 이상택, 2017; 정그린, 2024; Childs & Stoeber 2010; Dunkley et al., 2000; Hill & Curran, 2016; Rhéaume et al., 2000). Slade와 Owens(1998)도 강화이론을 바탕으로 완벽주의를 긍정적 완벽주의, 부정적 완벽주의로 분류하고 있다. 긍정적 완벽주의는 긍정적 결과(성공, 만족, 인정, 성취 등)를 얻고자 정적 강화되어 완벽을 추구하고, 부정적 완벽주의는 부정적 결과(불인정, 불완전, 실패, 낮은 평가, 비난 등)을 피하기 위해 부적 강화되어 완벽을 추구하는 성향이라 할 수 있다.

직무수행 과정에서 개인이 인식하는 긍정적인 정서(성취감, 만족감 등) 경험은 조직이 부여한 목표를 달성하고자 동기를 부여하고 사무직 종사자들 자신에게는 효능감으로 인식되어 성과를 창출하고자 완벽을 추구하는 원동력이 될 수 있다(이상택, 2017; 장현석, 2021; Stoeber & Otto, 2006). 긍정적인 완벽주의 성향을 갖고 있는 사무직 종사자는 직무수행과정에서 얻는 정서적 결과에 만족하며 실패하는 것에 영향을 받지 않을 수 있다. 완벽을 추구하려는 경향은 행동 자체에 목적이 있는 것이 아니라 성취, 만족, 인정 등과 같은 긍정적 정서 경험의 결과로 다양한 동기에 의해 완벽을 추구하려는 행동이 강화되고 동기화될 수 있기 때문이다(박수진, 2021; 손미영, 2021; 이상택, 2017; Slade & Owens, 1998).

선행연구를 살펴보면, 이상택(2017)의 연구에서는 자기지향 완벽주의가 높을 경우 성취동기가 높아져 직무소진이 낮아지고, 사회부과 완벽주의가 높을 경우 성취동기는 낮아져 직무소진이 높아진다고 보고 있다. 최정연과 김동민(2022)은 개인의 성취추구를 위한 완벽주의일수록 직무소진이 낮아지는 반면에 실패를 회피하려는 완벽주의는 직무소진을 높일 수 있다고 보고하고 있다.

또, 박화자와 정현희(2018)의 연구에서는 자기지향 완벽주의가 높을 경우 직무스트레스의 직접적 영향은 받지 않을뿐더러 문제해결 대처 전략을 사용할 가능성이 높다고 보았고, Stoeber와 Rennert(2008)도 완벽을 위한 개인의 노력은 적극적 대처와 긍정적 관련이 있다고

보고하고 있다.

그러나, 긍정적인 완벽주의 성향을 갖고 있는 종사자라 하더라도 동료들과 협업으로 이루어지는 직무수행 과정은 타인의 평가에 민감해질 수 있어 소진을 겪을 가능성도 있다(홍윤주, 김영중, 2018). 완벽주의가 적응과 부적응의 기능이 모두 있고, 개인의 내적 성향에 따라 스트레스를 일으키는 요인이 다를 수 있거나, 개인이 처한 상황에 대한 인식, 감정, 동기, 행동을 조절할 수 있는 다양한 심리적인 요소들에 의해 서로 영향을 미치게 되어 소진이 초래될 수 있기 때문이다(권석만, 2013; 박상언, 2006; 유주열, 2021; 정그린, 2024; 최정연, 김동민, 2022; Hill & Curran, 2016).

완벽주의 성향 자체가 소진에 영향을 미치는지 직접적인 인과관계를 밝히지 못하거나 직접적인 원인이 아니라는 연구도 있다(정그린, 2024; Childs & Stoeber, 2010; Gnilka et al., 2017). 완벽주의 특성과 다양한 변인들이 상호작용되어 업무수행이나 소진에 영향을 주는 것으로 보인다(박수진, 2021; 박화자, 정현희, 2018; 이상택, 2017; Gnilka et al., 2017; Stoeber & Rennert 2008).

완벽을 추구하려는 사무직 종사자의 성향은 직무수행 과정에서 업무성과에 직접적인 영향을 주기보다 개인의 인식과 정서반응, 심리내적 특성이 외부환경과의 상호작용 과정에서 동기화되어 완벽을 추구하려는 경향으로 강화되고 있다고 사료된다. 완벽추구 성향이 어떻게 강화되고 있는가에 따라 긍정적이거나 부정적일 수도 있어 완벽주의 성향이 소진에 미치는 영향은 다를 것이라 예측된다.

한편, 완벽을 추구하려는 행동에는 개인의 기질적인 요인이 작용될 수 있다. 기질과 관련 있는 변인으로 행동체계(BAS/BIS)라는 변인이 있다.

행동체계(BAS/BIS)는 두 가지로 나누어 행동활성화체계(Behavioral Activation System: BAS)와 행동억제체계(Behavioral Inhibition System: BIS)로 구분된다(Carver & White, 1994; Gray, 1987). 행동체계(BAS/BIS)는 개인의 정서와 인지 반응성에 따라 차이를 나타내는 기질적 특성을 갖고 있다(이혜림, 이영호, 2015; 조건우, 박수현, 2022; Gray, 1987; McNaughton & Gray, 2000).

행동활성화체계(BAS)는 보상과 같은 긍정자극에 접근하도록 유도하는 동기체계로 긍정적 정서 및 인지반응에 따라 접근하려는 목표지향적이고 과업지향적인 태도를 취한다(김교헌, 김원식, 2001; 윤병수, 2007; 홍성훈, 김희수, 2012; Carver & White, 1994). 행동억제체계(BIS)는 불안, 공포, 슬픔 등과 같은 부정적 정서와 관련 있는 회피 동기체계로 처벌, 위협 등과 같은 혐오자극이나 주변의 위험, 불안한 상황에 민감하게 반응하여 행동을 억제하도록 유도한다(윤제학, 2019; 조건우, 박수현, 2022; 최지수, 양재원, 2018; Carver & White, 1994).

행동활성화체계(BAS)와 행동억제체계(BIS)는 충동성, 불안과 관련 있다(윤병수, 정봉교, 2009). 자신의 부정적인 기분을 해소하고자 특정 행위나 활동에 의존하려는 과정에서 중독행동으로 이어질 수 있는데 이러한 행동에는 일도 포함된다(김한나, 2016). 사무직 종사자가 직무를 수행함에 있어 업무 결과를 부정적으로 예상하거나 원하는 바에 대한 보상기대가 높아 업무에 몰입하게 되면서 일중독으로 이어질 가능성이 있다고 사료된다. 이러한 과정은 사무직 종사자의 행동체계(BAS/BIS)에 따라 소진의 초래 위험 가능성을 높일 것으로 예측된다. 부정적 정서가 느껴지는 현실 자체를 위협적이거나 위험한 상황으로 인식하여 상황

을 벗어나기 위해 인터넷, 게임, SNS에 몰입하는 과정에서 중독으로 이어질 수 있다는 연구결과(강나연, 이영호, 2024; 김미정, 2021; 김한나, 2016; 이슬아, 정지영, 2023)는 이러한 내용을 뒷받침해준다.

행동억제 성향이 높은 종사자가 직무동기가 부족하거나 짧은 근무경력을 갖고 있는 경우 업무수행의 시도를 어려워하거나 환경적 상황에 위축되는 행동이 나타날 수도 있다(홍성훈, 김희수, 2012). 연령이 낮고 행동억제가 높은 사무직 종사자일수록 직무수행의 어려움을 겪을 가능성이 높고 무기력함에 대한 자신감 저하는 업무에 집중하지 못하거나 도전 자체를 회피하려는 행동반응이 나타날 수 있을 것으로 사료된다. 행동억제체계(BIS)가 높고 직무스트레스를 인식할 경우 소진이 초래될 수 있지만, 행동활성화체계(BAS)가 높은 경우 직무소진과 피로감이 감소될 수 있다는 연구도 확인된다(Kazemi & Safarzadeh, 2023).

선행연구들을 살펴보면 행동체계와 대인관계는 정서표현, 정서반응성, 정서자각, 정서조절, 정서억제, 거부민감성 등과도 밀접한 관련이 있다(김미정, 2021; 이석호, 2009; 이유리, 2012; 윤병수, 정봉교, 2009; 윤제학, 2019; Emmons & Colby, 1995).

행동활성화체계(BAS)가 높은 경우 자신의 감정억제는 낮고 정서인식이 높아져 다양한 정서표현으로 사교성과 사회성을 좋게 할 수 있고 대인관계에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(이석호, 2009; 이유리, 2012; 윤병수, 정봉교, 2009). 그러나 행동억제체계(BIS)가 높은 사무직 종사자일수록 동료들과의 관계적 갈등을 불편하고 위협적인 상황으로 인식할 수 있어 동료들과의 교류를 차단하려는 회피적 행동으로 이어질 가능성이 있다고 사료된다. 행동억제체계(BIS)가 높을 경우 과민한 반응이나 분노로 표출되는 등 사교성을 저하시킬 수 있는 행동반응이 나타날 수 있고 대인관계가 불편해지거나 불안해져 갈등의 어려움을 겪을 수도 있기 때문이다(윤제학, 2019; 홍성훈, 김희수, 2012; Kazemi & Safarzadeh, 2023). 동료들과 관계를 피하려는 회피 행동반응은 자신의 직무수행에 대해 동료들의 검증이나 피드백의 기회를 상실하게 할 수 있어 자신의 직무수행을 지속적으로 의심할 수 있고 업무결과에 대한 집착으로 소진의 위험에 노출될 가능성이 있을 것으로 예측된다.

정서반응이 낮고 행동활성화체계(BAS)가 낮은 경우, 행동억제체계(BIS) 높고 자신의 감정억제가 높은 경우에 대인관계의 어려움이 존재할 수 있는데 개인의 성격과 성향에 따라 나타날 수 있는 정서적 반응양식의 영향인 것으로 보인다(윤병수, 정봉교, 2009; 이석호, 2009). 사무직 종사자들 행동체계(BAS/BIS)에 따라 나타날 수 있는 상이한 반응들은 외부상황과 환경조건에 더욱 민감하게 작용되어 사무직 종사자들의 행동에 영향을 미칠 것으로 판단된다.

사무직 종사자의 행동체계(BAS/BIS)는 조직에서 직무성과 결과에 따라 자신이 원하는 바를 얻을 수 있다는 보상기대로 자신의 직무에 집중하고자 접근하려는 몰입 행동으로 나타날 수 있다. 업무 결과가 부정적으로 예상될 경우에도 이러한 상황을 피하고자 직무수행 과정에 몰두하면서 일중독으로 이어질 가능성을 높일 것으로 예측된다. 또한, 행동억제체계(BIS)가 높은 종사자일수록 자신의 감정을 억제하려 하거나 환경에 무관심해질 수 있어 동료들과의 갈등을 피하려는 반응 또한 소진을 초래하는 위험요인이 될 수 있을 것으로 사료

된다.

종합해보면, 선행연구들은 완벽주의 성향을 다각도에서 살펴보고 있지만 동기적 관점으로 접근한 연구는 아직 충분하지 않은 것으로 확인된다. 또한, 행동체계(BAS/BIS)를 소진과 함께 다룬 연구는 초기단계인 것으로 보인다. 본 연구는 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)를 동기적 관점에서 소진과 함께 살펴보았다.

본 연구의 목적은 사무직 종사자의 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)가 소진에 미칠 수 있는 영향이 어떠한지 살펴보고자 함에 있다. 연구결과를 통해 사무직 종사자의 정신건강 증진을 위한 소진예방 기초자료를 제공하여 조직의 인적자원 관리를 도모하고 나아가 종사자 개인의 성향을 이해할 수 있는 상담적 개입자료로 활용하고자 한다.

연구 목적에 따라 설정된 연구가설은 다음과 같다.

연구가설 1. 사무직 종사자의 사회부과 완벽주의, 부정적 완벽주의 성향은 소진에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2. 사무직 종사자의 자기지향 완벽주의, 긍정적 완벽주의 성향은 소진에 부적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3. 사무직 종사자의 행동체계(BAS/BIS)는 소진에 정적인 영향을 미칠 것이다.

방 법

연구 참여자 및 자료수집

본 연구는 한국의 직업별 취업자중 두 번째로 높은 비중(17.7%)을 차지(통계청, 2025)하고 있는 사무직 종사자를 대상으로 개인의 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)가 소진에 미치는 영향은 어떠한지 살펴보고자 하였다.

2024년 8월 소속 대학의 생명윤리위원회의 승인을 받고 윤리규정을 준수하면서 구조화된 설문지를 활용하여 실시하였다. 본 조사는 온라인설문 전문 업체를 통하여 서울과 수도권 지역에서 근무하는 사무직 종사자 총 278명을 대상으로 자기보고식 설문 조사를 진행하였으며 설문에 참여한 278명의 답변의 자료를 토대로 최종 분석에서 활용하였다.

측정 도구

소진

Maslach과 Jackson(1981)에 의해 개발된 소진 척도(Maslach Burnout Inventory: MBI)로 최혜윤(2002)이 번안 사용한 척도를 수정하여 활용하였다.

본 척도는 총 22개 문항으로 정서적 고갈 9문항, 비인격화 5문항, 개인성취감 감소 8문항으로 구분된다. 조직생활에서 나타나는 자신의 정서와 감정상태, 인간관계에 대한 자신의 인식과 일과 관계에 대한 자신의 정서반응 등의 내용이 포함되어 있다. 7점의 Likert 척도로 1점 '전혀 아니다'부터 7점 '매일 그렇다.'을 의미한다. 역채점 문항이 포함되어 있고 문항의 합산점수가 높을수록 소진정도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 소진 척도 전체의 Cronbach's α는 .906이었다.

완벽주의 성향(다차원적 완벽주의, 긍정적 · 부정적 완벽주의)

Hewitt와 Flett(1991)가 개발한 다차원적 완벽주의 척도(Multidimensional Perfectionism Scale; HMPS)는 한기연(1993) 번안, 홍혜영(1995)이 재

번안한 것으로 손미영(2021)이 활용한 척도를 수정 사용하였다.

본 척도는 타인지향 완벽주의를 제외한 총 30개 문항만 활용하였다. 자신에게 완벽하기를 요구하고 스스로 완벽을 추구하려는 성향에 대해 살펴보고자 자기지향 완벽주의 15문항, 사회부과 완벽주의 15문항으로 구성하였다. 7점의 Likert 척도로 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 7점 '매우 그렇다'를 뜻하며, 역채점 문항이 포함되어 있고 문항의 합산 점수가 높을수록 완벽주의 성향이 높다는 것을 의미한다. 본 연구의 다차원적 완벽주의 척도 전체의 Cronbach's α는 .878이었다.

Terry-Short 등(1995)에 의해 개발된 긍정적·부정적 완벽주의 척도(Positive and Negative Perfectionism Scale: PANPS)를 김민지(2018)가 번안·요인 분석, 손미영(2021)이 재번안·활용한 것을 본 연구에 맞게 수정하여 활용하였다.

긍정적·부정적 완벽주의 척도는 총 40개의 문항으로 구분된다. 스스로 목표를 부과하여 만족, 성취 등을 얻고자 행동하는 개인적 완벽주의(personal perfectionism) 10문항, 타인에 의해 자신의 목표가 부여됨을 인지하고 인정받기 위해 행동하는 사회부과적 완벽주의(socially prescribed perfectionism) 10문항으로 총 20문항씩 구성되어 긍정적 완벽주의와 부정적 완벽주의로 구분된다.

각 문항들은 5점의 Likert 척도로 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'를 뜻하며 합산점수가 높으면 높을수록 완벽주의 성향이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 긍정적·부정적 완벽주의 척도 전체의 Cronbach's α는 .932이었다.

행동체계(BAS/BIS)

Carver와 White(1994)가 개발한 행동활성화체계 및 행동억제체계 척도(Behavioral Activation System and Behavioral Inhibition System: BAS/BIS)를 김교헌과 김원식(2001)이 번안, 이유리(2012)가 활용한 척도를 본 연구에 맞게 수정하여 활용하였다.

본 척도는 총 18개의 문항으로 행동활성화체계(BAS)의 하위요인인 보상민감성 5문항, 추동 4문항, 재미추구 4문항으로 13개 문항과 행동억제체계(BIS) 5개 문항으로 구성되어 있다. 원하는 바를 얻기 위해 열망하고 노력하려는 접근 행동반응과 불안감을 촉발시키는 단서에 민감하게 반응하여 회피하려는 행동반응의 내용이 포함되어 있다.

각 문항은 4점 Likert 척도로 1점 '전혀 아니다'부터 4점 '매우 그렇다'를 뜻하며, 점수가 높을수록 행동활성화체계(BAS) 및 행동억제체계(BIS)의 민감성 수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 행동체계 척도 전체의 Cronbach's α는 .836이었다.

자료분석방법

본 연구에서는 통계 프로그램 SPSS 23.0을 활용하여 수집된 정보를 다음과 같이 분석하였다. 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 관련 변인들 측정도구의 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

둘째, 연구 참여자의 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS) 변인들의 특성을 파악하기 위해 평균, 표준편차를 산출하였다.

셋째, 연구 참여자의 인구사회학적 속성에 따른 소진과의 차이를 확인하기 위해 t-검증, 일원배치분산분석(one-way ANOVA), *Scheffé* 사

후검증을 실시하였다.

넷째, 주요 변인 간 상관관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다.

다섯째, 연구 참여자의 인구사회학적 특성, 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)가 소진에 미치는 영향을 살펴보고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 각 척도별 급간차이에 대한 영향력을 제거하기 위해 Z환산 점수를 산출하여 통계처리를 진행하였고, 관련 변인들의 다중공선성을 진단하기 위해 공차(TOL), 분산팽창지수(VIF)을 산출하였다. 또한, 잔차의 자기상관 독립성을 확인하기 위해 Durbin-Watson 검증을 실시하였다.

결 과

인구사회학적 특성에 따른 소진

연구 참여자의 인구사회학적 특성에 따른 집단 간 소진의 차이가 있는지 확인하기 위해 독립표본 t-검증을 실시하였고 연령(p<.01), 배우자 유무(p<.01), 자녀 유무(p<.001), 연소득(p<.05)에서 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

기술통계

본 연구에서 주요 변인들의 평균, 표준편차, 상관관계를 산출하여 표 1과 같이 제시하였다.

연구 참여자의 소진은 7점 만점 중 정서적 고갈이 3.84점(*SD*=1.27)으로 소진 전체 3.53점(*SD*=.92)보다 높았고, 비인격화 3.36점(*SD*=1.38), 개인성취감 감소는 3.30점(*SD*=.89)으로 나타났다.

완벽주의 성향은 다차원적 완벽주의는 7점 만점으로 자기지향 완벽주의는 4.50점(*SD*=.79), 사회부과 완벽주의 3.90점(*SD*=.66)으로 다차원적 완벽주의 전체 4.20점(*SD*=.63)보다 낮았다. 또한, 긍정적 · 부정적 완벽주의는 5점 만점의 3.26점(*SD*=.51)으로 긍정적 완벽주의 3.51점(*SD*=.48), 부정적 완벽주의 3.01점(*SD*=.68)으로 나타났다.

행동체계(BAS/BIS)는 2.77점(*SD*=.36)으로 4점 만점에서 평균 이상으로 나타났다. 행동활성화체계(BAS) 하위요인은 보상민감성 2.90점(*SD*=.47), 추동 2.74점(*SD*=.46), 재미추구 2.61점(*SD*=.52)으로 나타났으며, 행동억제체계(BIS)는 2.81점(*SD*=.57)으로 평균 이상으로 나타났다.

주요변인 간 상관관계

연구 참여자의 인구사회학적 특성, 완벽주의 성향, 행동체계(BAS/BIS), 소진의 상관관계를 살펴보았다. 인구사회학적 변인 중에서 자녀(r=-.206, p<.01), 연령(r=-.194, p<.01), 배우자 (r=-.188, p<.01), 연소득(r=-.134, p<.05)이 소진과 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그 외의 변인은 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 즉, 연령, 연소득이 낮거나 배우자, 자녀가 없을 경우 소진감을 인지할 가능성이 높은 것을 의미한다.

본 연구의 주요 변인인 완벽주의 성향과 행동억제체계(BIS)는 소진과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 부정적 완벽주의(r=.488, p<.01)와 사회부과 완벽주의(r=.469, p<.01), 행동억제체계(BIS)(r=.416, p<.01)는 소진과 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 외부환경의 기대와 평가에 충족되고자 지속적

표 1. 기술통계 및 상관관계 (*N*=278)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	.479**	1										
3	.618**	.322**	1									
4	.494**	.740**	.510**	1								
5	.296**	.071	.503**	.297**	1							
6	.470**	.143*	.568**	.308**	.452**	1						
7	.216**	.113	.369**	.247**	.375**	.428**	1					
8	.302**	.429**	.318**	.605**	.398**	.192**	.141*	1				
9	.129*	.469**	.078	.527**	.154**	.042	.123*	.464**	1			
10	.085	.455**	.126*	.534**	.158**	.088	.202**	.352**	.783**	1		
11	-.309**	.146*	-.388**	.034	-.184**	-.288**	-.137*	.104	.216**	.263**	1	
12	-.008	.469**	-.050	.488**	.075	-.048	.089	.416**	.903**	.871**	.562**	1
M	4.50	3.90	3.51	3.01	2.90	2.74	2.61	2.81	3.84	3.36	3.30	3.53
SD	.79	.66	.48	.68	.47	.46	.52	.57	1.27	1.38	.89	.92

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

1. 자기지향 완벽주의 2. 사회부과 완벽주의 3. 긍정적 완벽주의 4. 부정적 완벽주의 5. 보상민감성 6. 추동 7. 재미추구 8. 행동억제체계 9. 정서적 고갈 10. 비인격화 11. 개인성취감 감소 12. 소진

으로 노력하려는 사회부과 완벽주의와 부정적인 결과(불인정, 부정적 평가 등)를 피하기 위해 부적 강화되는 부정적 완벽주의 성향은 소진의 초래 위험을 높일 가능성이 있다고 해석할 수 있다. 행동억제체계(BIS)가 높을 경우 소진의 위험 가능성에 노출될 수 있다고 볼 수 있다.

주요 변인과의 상관관계를 살펴보면 다음과 같다. 소진의 하위변인인 정서적 고갈은 부정적 완벽주의(r=.527, p<.01)가 가장 높은 정적 상관관계, 행동활성화체계(BAS) 하위요인인 재미추구(r=.123, p<.05)는 가장 낮은 정적 상관관계를 나타냈다. 비인격화는 부정적 완벽주의(r=.534, p<.01)와 높은 정적 상관관계, 긍정적 완벽주의(r=.126, p<.05)는 낮은 정적 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 또한, 개인성취감 감소는 긍정적 완벽주의(r=-.388, p<.01)와 가장 높은 부적 상관관계, 사회부과 완벽주의(r=.146, p<.05)는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조직의 평가가 종사자의 기대에 미치지 못하거나 부정적 결과를 회피하고자 완벽을 추구하려는 성향은 정서적 에너지를 감소시킬 수 있고 자신의 행동을 억제하고 주변 관계에 냉담해질 수 있어 소진을 초래할 가능성이 높아질 수 있음을 의미한다. 또한, 긍정적 정서경험이 적고 직무를 수행하

려는 목표나 흥미가 저하되어 동기가 부족한 상태로 지속되는 완벽추구는 개인의 성취감을 감소시킬 수 있어 소진의 위험에 노출될 수 있다고 해석할 수 있다.

완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)가 소진에 미치는 영향

완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)가 소진에 미치는 영향을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 Model 3가지로 실시한 결과는 표 2와 같다. 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)의 다중공선성을 검토한 결과 공차(TOL) 모두 0.1이상이고 분산팽창지수(VIF)가 모두 4미만으로 낮게 나타나 다중공선성의 문제는 발생하지 않았다. Durbin-Watson지수는 1.877로 잔차간 자기상관이 없는 것으로 확인되어 회귀모형으로 적절하였다.

표 2를 살펴보면 Model Ⅰ에서는 5.7% 정도의 낮은 설명력을 갖고 있었지만, 이후 행동체계(BAS/BIS) 변인이 투입된 Model Ⅱ에서는 24.0% 정도의 설명력을 나타냈다. 그러나 완벽주의와 행동체계(BAS/BIS) 변인 모두 투입시킨 Model Ⅲ에서는 47.0% 정도의 영향력을 설

표 2. 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)가 소진에 미치는 영향 (N=278)

소 진	Model Ⅰ				Model Ⅱ				Model Ⅲ			
	β	$t(p)$	Tol	VIF	β	$t(p)$	Tol	VIF	β	$t(p)$	Tol	VIF
성별[1]	-.034	-.510	.798	1.252	-.105	-1.732	.761	1.314	-.038	-.719	.727	1.375
연령[2]	-.134	-1.969*	.750	1.334	-.133	-2.151*	.738	1.356	-.084	-1.614	.731	1.367
배우자[3]	-.038	-.368	.326	3.067	-.075	-.793	.315	3.175	-.052	-.650	.311	3.218
자녀[4]	-.129	-1.218	.307	3.253	-.075	-.771	.295	3.392	-.092	-1.110	.292	3.421
행동활성화체계 보상민감성					-.133	-1.973*	.617	1.620	.018	.301	.547	1.829
행동활성화체계 추동					-.140	-2.129*	.652	1.533	.003	.043	.524	1.909
행동활성화체계 재미추구					.109	1.792	.761	1.315	.078	1.500	.738	1.355
행동억제체계					.456	7.727***	.811	1.233	.186	3.082**	.552	1.812
긍정적 완벽주의									-.294	-4.261***	.419	2.387
부정적 완벽주의									.372	4.603***	.306	3.271
자기지향 완벽주의									-.260	-4.051***	.487	2.053
사회부과 완벽주의									.304	4.231***	.386	2.588
상수	1.933				2.855**				1.908			
R^2	.057				.240				.470			
Adjusted R^2	.043				.217				.446			
F	4.143**				10.620***				19.573***			
ΔR^2				.183				.230				

$^{*}p$<.05, $^{**}p$<.01, $^{***}p$<.001

1) 성별: 남=0, 여=1 2) 연령: 만 39세 이하=0, 만 40세 이상=1 3) 배우자: 없음=0, 있음=1 4) 자녀: 없음=0, 있음=1

명함에 따라 완벽주의 변인이 소진에 가장 높은 영향을 미치고 있음을 살펴볼 수 있었다.

Model Ⅰ에서는 인구사회학적 특성 변인이 소진에 미치는 영향을 파악하고자 회귀모형을 산출하였다. 분석결과 Model Ⅰ은 F=4.143 (p<.01)로 회귀모형으로 유의하였다. Model Ⅰ 전체의 설명력은 5.7%를 나타냈고 연령(β=-.134 p<.05)이 유의한 것으로 나타났다.

Model Ⅱ에서는 인구사회학적 특성과 행동체계(BAS/BIS) 변인을 투입시켜 회귀모형을 산출하였다. Model Ⅱ는 F=10.620 (p<.001)로 회귀모형으로 유의하였고, 전체 24.0%의 설명력을 나타내어 Model Ⅰ의 전체 설명력 대비 18.3% 증가됨이 확인되었다. 예측변인으로 행동억제체계(BIS)(β=.456, p<.001), 행동활성화체계(BAS)의 보상민감성(β=-.133 p<.05), 추동(β=-.140 p<.05), 그리고 연령(β=-.133 p<.05)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Model Ⅲ에서는 주요 변인을 모두 투입하여 소진에 미치는 영향력을 살펴보았다. Model Ⅲ는 F=19.573 (p<.001)으로 회귀모형에 유의하였고, Model 중 47.0%의 가장 높은 설명력을 나타내며 Model Ⅱ의 설명력 대비 23.0% 증가됨이 확인되었다. 예측변인으로 부정적 완벽주의(β=.372, p<.001)와 사회부과 완벽주의(β=.304, p<.001), 행동억제체계(BIS)(β=.186, p<.01)는 소진에 정적인 영향, 긍정적 완벽주의(β=-.294, p<.001)와 자기지향 완벽주의(β=-.260, p<.001)는 소진에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 행동억제체계(BIS)가 높고 사회부과 완벽주의와 부정적 완벽주의 성향이 높을수록, 자기지향 완벽주의, 긍정적 완벽주의 성향은 낮을수록 소진에 미치는 영향력이 커진다는 것을 반영한다.

논 의

본 연구는 사무직 종사자의 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)가 소진에 미치는 영향이 어떠한지 밝히고자 하였고 연구결과 토대로 다음과 같은 논의를 할 수 있다. 연구 참여자들의 연령이 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 연령(이윤지, 안윤정, 2021; 이현정 등, 2023; Nagle et al., 2024; Patrick & Lavery, 2007)과 경력(임애자, 2022; 최태현, 2022; Zopiatis & Orphanides, 2009)이 낮을수록 소진을 더 많이 경험한다는 연구결과와 일치된 결과라 볼 수 있다.

조직은 연령이 낮거나 경력이 짧을수록 근무 기간을 고려하여 단순 작업, 부서지원 업무 등과 같은 수명업무를 부여하려 할 수 있다. 도전을 해볼 수 있는 기회가 부족하거나 책임이 낮고 모호한 역할 등은 해당 사무직 종사자들에게 자율성을 떨어뜨려 수동적으로 직무를 수행하게 할 수 있다(이윤지, 안윤정, 2021; 최태현, 2022). 사무직 종사자들의 저하된 사기는 능동적 직무수행을 어렵게 할 수 있고 무력감을 인식하게 할 수 있다. 자신의 업무성과에 대한 낮은 만족감은 스스로의 가치를 저평가하거나 맡은 역할의 대한 부정적 인식으로 소진감을 겪게 할 가능성이 높다(Childs & Stoeber, 2012; Zopiatis & Orphanides, 2009). 따라서 숙련도를 높일 수 있는 기회가 사무직 종사자들에게 주어진다면 일에 대한 성취감과 같은 긍정적 보상이 주어질 수 있어 소진감을 상쇄할 수 있을 것이라 본다.

가설 1의 사무직 종사자의 사회부과 완벽주의, 부정적 완벽주의 성향은 소진에 정적인 영향을 미칠 것으로 예측하였고 일치된 결과가 도출되었다. 이러한 연구결과는 사회부과

완벽주의(김지원, 정승철, 2022; 이성영 등, 2023; 이현정 등, 2023; 조경희, 정은정, 2022; 홍윤주, 김영중, 2018; Childs & Stoeber, 2012; Kinman & Grant, 2022; Stoeber & Rennert 2008), 평가염려 완벽주의(유주열, 2021; 최혜인, 이희경, 2022; Hill & Curran, 2016; Stoeber et al., 2020), 부적응적이고 역기능적인 완벽주의가 소진에 유의한 영향을 미친다는 연구결과(박수진, 2021; 장현석, 2021; Stoeber & Rennert 2008)와 일치한다.

조직은 종사자들에게 자신의 목표에 도전하고 높은 성과와 생산성을 창출할 수 있도록 성과에 대한 보상을 지원하여 종사자들을 독려할 수 있다. 조직의 보상제도는 사무직 종사자들에게 수행결과에 대한 외적 보상(연봉, 승진, 타인 인정, 평가, 칭찬 등)으로 동기화될 수 있고 완벽을 지속적으로 추구하도록 강화될 수 있다(이상택, 2017; Kinman & Grant, 2022; Mills & Blankstein, 2000). 이러한 조직문화는 동료들과 경쟁구도를 갖게 하는 분위기로 조성될 수 있다. 성과와 평가위주의 경직된 조직분위기는 종사자들에게 업적에 연연해하며 끊임없이 완벽을 추구하도록 압박으로 인식될 수 있어 종사자의 완벽주의 성향이 부정적이고 역기능적으로 변할 가능성이 있다(Haţieganu & Gorgan, 2024; Kinman & Grant, 2022). 이러한 기능적이지 못한 완벽 추구는 사무직 종사자들의 신체와 정신적 에너지를 감소시켜 피로감으로 인식될 가능성이 존재한다(Childs & Stoeber, 2012).

본 연구결과는 조직의 문화와 부서의 분위기 등 근무환경도 함께 개선되어야 함을 시사한다. 성과만을 치하하려는 조직문화는 소진의 위험을 증가시키는 환경적 요인이 될 수 있어 부정적 영향을 미칠 수 있다. 업적, 성과위주의 평가중심 문화에서 탈피하여 종사자의 직무수행 과정과 노력을 치하하는 조직의 분위기로 조성될 필요가 있다. 조직 구성원들의 노력에 대한 보상을 동료들과 함께 나누고 소통할 수 있는 조직의 문화로 조성된다면 환경적 차원에서도 소진에 노출될 위험을 감소시킬 수 있는 효과가 나타날 수 있을 것이라 본다.

따라서 사무직 종사자들이 안정감을 갖고 조직생활이 이뤄질 수 있도록 결과만 평가하는 분위기는 지양하고 노력에 대한 과정도 함께 격려되는 조직문화가 정착될 필요가 있다. 이에 기능적이지 못한 완벽추구는 감소하고 업무환경도 개선되어 소진을 초래하는 위험요인들을 줄여나갈 수 있을 것이라 판단된다.

가설 2의 사무직 종사자의 자기지향 완벽주의, 긍정적 완벽주의 성향은 소진에 부적인 영향을 미칠 것으로 예측하였고 일치된 결과로 확인되었다. 이러한 연구결과는 완벽을 추구하는 성향이 높다 하더라도 소진에 영향을 미치지 않거나(유주열, 2021; Kinman & Grant, 2022; Stoeber & Rennert 2008) 소진의 초래 위험이 낮다고 본 연구결과(이현정 등, 2023; Child & Stoeber, 2010; Gnilka et al., 2017)와 같은 결과라 할 수 있다.

개인의 완벽주의가 소진을 초래할 수 있다는 연구결과(조경희, 정은정, 2022; 홍윤주, 김영중, 2018)와는 상이한 결과가 도출되었다. 선행연구와 상이한 결과가 도출된 이유는 사무직 종사자의 완벽 추구는 개인의 노력과 성과를 창출할 수 있다는 자신의 가치에 대한 인식에서 동기화될 수 있기 때문으로 판단된다. 사무직 종사자의 직무는 조직의 규모나 편제에 따라 다양한 역할을 수행해야 하거나 팀워크로 직무를 수행할 수 있다. 긍정적인

완벽주의 성향을 갖고 있다 하여도 과중된 역할이나 팀워크의 수행결과에 따라 자신의 가치를 낮게 인정받거나 평가될 경우 개인의 사기가 떨어질 수 있다. 성취감을 낮게 인식하게 될 경우 목표를 달성하려는 동기 또한 저하될 수 있다(이상택, 2017; Childs & Stoeber, 2012; Kinman & Grant, 2022). 완벽을 추구하려는 동기저하는 목표를 달성하고자 노력하려는 의욕을 떨어뜨릴 수 있고 지속된 낮은 성취감 인식은 낮은 성과로 이어질 수 있어 소진을 초래할 수 있는 위험 가능성을 높일 수 있다(박수진, 2021).

조직은 조직의 인적자원을 관리하기 위하여 종사자 개인의 직무적성에 따라 역할과 직무가 부여될 수 있도록 조직의 인사를 고려할 필요가 있다. 사무직 종사자의 완벽 추구 성향은 업무의 효율성을 높일 수 있는 적극적인 대처일 뿐만 아니라 능동적인 자세일 수 있다(Stoeber & Rennert 2008). 이러한 태도는 업무의 효율성을 높일 수 있을 뿐만 아니라 직무수행 과정에서 경험하는 자기 효능감, 만족감, 성취감과 같은 긍정적 정서 인식으로 자기의 가치를 높일 수 있게 동기가 부여되기 때문이다(이상택, 2017; Mills & Blankstein, 2000). 따라서 조직은 종사자들을 개인의 성향과 적성에 맡게 적재적소에 배치하려는 노력과 직무와 역할을 부여하려는 접근을 통해 인력을 관리할 필요가 있다. 이에 개인의 완벽주의 성향은 긍정적으로 동기화될 수 있고 기능적으로 강화될 수 있을 것이라 본다. 기능적인 완벽주의 성향은 강점으로 부각될 수 있고 적성에 맞는 직무수행은 조직에 대한 만족감으로 인식될 수 있어 건강한 조직생활이 이루어질 것으로 보이며 소진의 초래위험을 예방할 수 있을 것이라 판단된다.

개인의 동기는 욕구, 상황, 환경 등에 따라 의미가 다르게 부여될 수 있다. 긍정적인 완벽주의 성향이라도 긍정적 결과를 유지하고자 지속되는 강화는 환경과 상황, 시간변화에 의해서도 부정적 성향으로 바뀔 수 있기 때문이다(Slade & Owens, 1998). 직무수행에 있어 자신이 완벽을 추구하려는 동기와 목적, 일의 의미에 대한 이해 없이 지속되는 완벽추구는 직무수행에 대한 만족감을 떨어뜨리고 사기저하로 이어질 수 있어 정서적 에너지가 감소될 뿐만 아니라 무기력해질 수 있다(양승경, 2022; 장현석, 2021; Childs & Stoeber, 2012). 자신이 완벽을 추구하려는 동기와 목적, 의미에 대한 인식을 자각할 필요가 있다.

긍정적인 자기인식의 전환과정도 필요하다. 사무직 종사자들은 자신이 완벽을 추구하려는 동기가 무엇이며 어떠한 의미를 부여하여 동기화되고 있는지 정확하게 인식하고 이해할 필요가 있다. 자신이 추구하는 완벽함은 조직에서 맡고 있는 임무에 대해 소명감을 갖고 완수하고자 노력하려는 자세로 자신의 일에 대한 열정이며 조직에 기여하려는 능동적 태도일 수 있다. 따라서 사무직 종사자 자신의 완벽 추구가 조직의 직무수행에 만전을 기하려는 과정이고 태도라는 긍정적인 자기상의 인식전환으로 소진의 초래 위험을 낮출 수 있을 것이라 본다.

가설 3의 사무직 종사자의 행동체계(BAS/BIS)는 소진에 정적인 영향을 미칠 것으로 예측하였고 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 결과를 통해 개인의 행동체계(BAS/BIS)는 소진의 초래 위험 가능성을 높일 수 있는 변인으로 확인되었다.

사무직 종사자의 행동체계(BAS/BIS)에 따라 보상에 대한 기대가 높거나 성과가 부정적으

로 예상될 때 업무에 몰입하게 되면서 일중독으로 이어질 수 있어 소진의 초래 위험을 높일 것이라 예측했다. 예측한 바와 같이 행동억제체계(BIS)는 소진에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 부정적 정서가 인식되는 상황에서 벗어나기 위해 인터넷, SNS 등에 몰입하는 과정이 중독으로 이어질 수 있다는 연구결과(강나연, 이영호, 2024; 김미정, 2021; 김한나, 2016; 이슬아, 정지영, 2023)와는 비슷한 맥락이라 볼 수 있다. 행동억제가 높고 직무스트레스를 겪을 경우 소진을 초래한다는 연구결과(Kazemi & Safarzadeh, 2023)와는 유사한 결과가 도출되었다고 할 수 있다.

행동활성화체계(BAS)는 소진에 정적인 영향을 미칠 것으로 예측하였으나 회귀분석 Model Ⅱ에서 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 행동활성화체계(BAS)가 높은 경우 직무소진을 감소시킨다는 연구(Kazemi & Safarzadeh, 2023)와는 일치된 결과라 할 수 있다. 이러한 결과는 본 연구에서 시사하는 바가 크다. 행동활성화체계(BAS)가 낮을 경우 소진에 영향을 미칠 수 있다는 결과는 보상의 기대가 낮고 긍정적인 정서인식이 낮을 경우 목표달성과 과업을 수행하려는 사무직 종사자의 동기와 의지를 떨어뜨릴 수 있어 이러한 반응은 개인의 성취감을 감소시키는 요인이 될 수 있음을 보여준 것이라 할 수 있겠다.

행동활성화체계(BAS)는 보상에 대해 민감하고 긍정적 정서와 관련 있는 동기체계이다. 체계의 성향이 강하게 활성화되면 충동성이 높고 접근성향을 보인다(윤병수, 정봉교, 2009). 원하는 바를 얻을 것이라는 보상의 기대는 목표를 달성하려는 태도를 강화시켜 줄 수 있는데 성취에 대한 기대는 목표를 달성하려는 과업지향적인 태도를 취하게 할 수 있기 때문이다(김교헌, 김원식, 2001; 홍성훈, 김희수, 2012; Carver & White, 1994). 내적 보상에 의한 동기는 특정 행위 자체에서 얻을 수 있는 동기이다(장현석, 2021). 즐거움과 흥미 또한 동기를 유발할 수 있는데(Mills & Blankstein, 2000) 행동활성화체계(BAS)가 낮은 사무직 종사자에게 조직은 종사자 적성과 부합되는 역할을 부여하거나 내적 동기를 높일 수 있는 직무를 수행해보도록 인사차원에서 접근해본다면 소진감에 대한 인식을 낮출 수 있을 것이라 본다.

개인의 행동체계는 기질적인 특성을 갖고 있다. 기질(temperament)은 선천적이며 안정적으로 유지된다고 할 수 있지만 취약한 특성의 기질을 갖고 있다고 하여 부적응적으로 발달되거나 모두 역기능적이라고 볼 수 없다(이슬아, 권석만, 2020). 따라서 사무직 종사자의 행동체계(BAS/BIS) 특성으로 인하여 모두 소진을 겪게 된다고 볼 수 없다. 하지만 사무직 종사자의 행동체계(BAS/BIS)에 따라 보상과 결과에 대한 기대가 일치하지 않거나 불편한 상황에 직면했을 때 느낄 수 있는 부정적 정서는 대처하기 힘든 상황으로 강하게 인식될 가능성이 존재한다. 행동억제가 높은 경우 위험한 단서에 의해 각성되어 상황에 대한 위험성을 높게 받아들이기 때문이다(최지수, 양재원, 2018).

지속되는 부정적인 정서 인식은 자신의 감정을 억제하려 하거나 환경에 무관심해지면서 소진 위험에 노출될 가능성이 있다. 정서와 인지반응으로 행동에 영향을 미칠 수 있는 자동적 사고에 주목해 보고자 한다. 자동적 사고는 무의식적 사고로 행동이나 감정에 영향을 미친다고 할 수 있다. 자동적 사고를 의식화시키는 인지 재구조화의 상담적 개입으로 부정적 정서와 인지반응을 완화시켜나간다면 소진감이 감소될 것이라 판단된다.

자신의 감정과 정서 상태를 수시로 점검하는 자세도 필요하다. 행동억제체계(BIS)가 높은 경우 정서자각이 낮아질 수 있다. 자신의 정서를 명확하게 인식하여 정서자각을 높이려는 노력이 선행되어야 한다(윤병수, 정봉교, 2009). 긍정적인 반응으로 사고를 전환하려는 의식화 과정을 통해 대처하기 어려운 상황을 긍정적으로 인식하려는 개인의 노력이 필요하겠다. 상황에 대한 불편함이나 불쾌한 감정의 정서반응이 인식될 경우 자신이 위치한 현재 장소를 이동하여 변화를 가져보거나 주변 상황을 환기시키는 등의 노력으로 부정적인 정서반응을 완화시켜 나간다면 감정억제나 회피 행동을 점진적으로 감소시킬 수 있어 소진이 초래되는 위험 요인이 낮아질 것이라 판단된다.

연구결과들을 종합하면 다음과 같다. 사무직 종사자 성향과 행동반응은 개인이 부여한 동기에 따라 동기화 될 수 있음을 주목해야 한다. 조직생활에 있어 종사자의 가치판단에 따라 부여될 수 있는 동기는 직무를 수행하는 과정에서 행동에 영향을 미칠 수 있다. 조직은 인력관리에 있어 구성원들의 소진을 예방하기 위해 개인의 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)를 동기적 관점에서 이해하고 고려할 필요가 있겠다.

본 연구결과를 통해 사무직 종사자의 완벽주의 성향과 행동체계(BAS/BIS)의 특성을 이해함으로써 소진을 예방할 수 있는 기초자료로 활용해 볼 수 있으나 몇 가지의 제한점이 존재하며 후속 연구에 대한 보완을 위해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 연구 참여자를 사무직 종사자, 서울 및 수도권의 지역으로 한정하였고 모집단의 일부 표집된 대상으로 진행되었기에 전체를 대표한다고 볼 수 없다. 따라서 연구 참여자의 근무지역과 다양한 직종의 종사자로 조사범위를 확대하여 추후 연구가 진행될 필요가 있다.

둘째, 행동체계(BAS/BIS)를 소진과 연결하여 살펴본 연구는 아직 국내연구에서 초기단계로 보이며 다양한 각도에서 체계적인 연구가 필요하겠다.

마지막으로, 인공지능(AI)의 발전으로 관련된 기능을 활용하여 성과를 창출하려는 조직들이 증가하고 있다. 급격한 환경변화는 조직뿐만 아니라 개인의 적응에 어려움을 가져올 수 있다. 환경과 시대의 변화는 긍정적 완벽주의 성향이라도 부정적으로 행동을 이끌 수 있다. 이는 소진에 또 다른 위험요인이 될 수 있다고 본다. 시대적 변화 요인들이 미칠 수 있는 영향력을 추가적으로 고찰하여 소진을 예방하려는 차원적 논의가 필요해 보인다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구의 의의는 다음과 같다. 종사자 개인의 내적요인들을 동기적 관점에서 다루었고, 완벽주의가 소진에 영향을 미치는 강력한 변인임을 밝혔다는 점과 행동체계(BAS/BIS)를 독립변인으로 제안하고 행동억제체계(BIS)가 소진을 초래할 수 있는 위험변인임을 밝혀냈다는 것에 의미가 있다.

참고문헌

강나연, 이영호 (2024). 행동활성화체계 및 행동억제체계가 SNS 중독경향성에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 24(2), 583-599.

고홍락 (2021). 교사 소진 경험의 질적 메타분석을 통한 통합치유모델 연구 [박사학위

논문,서울불교대학원대학교].

권석만 (2013). **현대 이상심리학 2판**. 서울: 학지사.

김교헌, 김원식 (2001). 한국판 행동활성화 및 행동억제 체계(BAS/BIS) 척도. **한국심리학회지: 건강, 6**(2), 19-37.

김미정 (2021). **대학생의 행동활성화체계 및 행동억제체계가 SNS 중독 경향성에 미치는 영향: 인지적 정서조절전략의 조절효과** [석사학위논문, 가천대학교 특수치료대학원].

김민경, 신제구 (2017). 조직 구성원의 평가염려 완벽주의가 통제적 동기를 매개로 직무열의 및 직무소진에 미치는 영향: 리더의 사회적 지지의 조절효과. **리더십연구, 8**(4), 61-96.

김민지 (2018). **한국판 긍정적, 부정적 완벽주의 척도 타당화 연구** [석사학위논문, 중앙대학교 대학원].

김지원, 정승철 (2022). 직장인의 사회부과 완벽주의와 주관적 안녕감의 관계에서 특성불안과 소진의 이중매개효과. **벤처혁신연구, 5**(2), 67-84.

김한나 (2016). **대학생의 행동억제체계(BIS)가 SNS중독경향성에 미치는 영향: 자아존중감의 조절효과** [석사학위논문, 침례신학대학교 상담복지대학원].

김현담, 김성용, 안성익 (2021). 완벽주의가 혁신행동에 미치는 효과: 직무 열의의 매개효과를 중심으로. **생산성연구: 국제융합학술지, 35**(1), 101-135.

박상언 (2006). 직무요구-통제 모형에 의한 사원들의 직무소진(Job Burnout)에 관한 연구: 적극적 성격과 자기효능감 변수의 조절효과를 중심으로. **조직과 인사관리연구, 30**(2), 45-71.

박수진 (2021). **상담자의 완벽주의가 직무수행과 직무소진에 미치는 영향: 직무열의와 지각된 직무요구의 매개효과 및 긍정심리자본의 조절효과** [박사학위논문, 대구대학교 대학원].

박화자, 정현희 (2018). 초등교사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 완벽주의와 대처의 매개효과. **초등상담연구, 17**(3), 397-419.

손미영 (2021). **긍정적 · 부정적 완벽주의 척도의 요인구조 재탐색** [석사학위논문, 중앙대학교 대학원].

양대현 (2019). **대기업 사무직 근로자의 직무스트레스 요인, 직무소진, 이직 의도, 자기효능감 및 사회적 지지의 관계** [박사학위논문, 서울대학교 대학원].

양승경 (2022). 사무직 근로자의 일과 삶의 균형 영향 요인: 그릿, 회복탄력성, 직무만족을 중심으로. **한국산학기술학회논문지, 23**(12), 816-825.

유주열 (2021). **초심상담자의 완벽주의가 심리적 소진에 미치는 영향: 자존감의 매개효과** [석사학위논문, 명지대학교 사회교육대학원].

윤병수 (2007). **접근성향과 회피성향에 따른 정서자극에 대한 평가와 정신생리적 반응차이** [박사학위논문, 부산대학교 대학원].

윤병수, 정봉교 (2009). 행동억제와 행동활성체계가 정서자각, 정서억제 및 정서표현을 매개로 한 대인관계에 미치는 효과. **상담학연구, 10**(1), 219-233.

윤제학 (2019). **수형자의 거부민감성과 행동활성화체계 및 행동억제체계가 분노표출에 미치는 영향: 부적응적 인지적 정서조절**

전략의 조절된 매개효과 [석사학위논문, 대구가톨릭대학교 대학원].

이미영, 이홍직, 안수경, 윤수인, 최순례, 윤승태 (2019). 임금노동자의 일과 여가가 행복에 미치는 영향. 노동정책연구, 19(4), 63-96.

이상택 (2017). 플랜트산업 직장인의 자기지향 및 사회부과 완벽주의와 직무소진의 관계에서 성취동기의 매개효과: 고용형태 및 성별에 따른 다집단 분석 [박사학위논문, 한양대학교 대학원].

이석호 (2009). 정서반응성, 행동억제 및 활성화체계가 대인관계문제에 미치는 영향 [석사학위논문, 가톨릭대학교 대학원].

이성영, 최진혁, 박단아 (2023). 초등학교 특수학급 교사의 사회부과 완벽주의와 심리적 소진과 의 관계에서 스트레스 대처방식의 매개효과. 특수교육 저널: 이론과 실천, 24(3), 165-190.

이슬아, 권석만 (2020). 행동동기체계와 자기통제, 내재화/외현화 문제의 관계: 자기통제의 조절 효과를 중심으로. 한국심리학회지:임상심리 연구와 실제, 6(3), 189-206.

이슬아, 정지영 (2023). 행동활성화체계와 인터넷 중독의 관계에서 인지적 유연성의 조절효과:대학생 집단을 대상으로. 한국심리학회지: 건강, 28(3), 769-788

이유리 (2012). 행동 억제/활성화 체계와 인지적 정서조절 전략과의 관계: 정서인식 명확성을 조절 변인으로 [석사학위논문, 한양대학교 대학원].

이윤지, 안윤정 (2021). 직업상담사의 직무환경과 심리적 소진의 관계에서 자기격려의 조절효과. 인문사회21, 12(4), 1521-1536.

이현진, 주인석, 김명찬 (2019). 완벽주의 연구 동향 및 관련변인 간의 상관관계 메타분석: 상담학 분야 주요 학술지 중심으로. 상담학연구, 20(3), 343-368.

이현정, 권기한, 김혜영 (2023). 직장인의 다차원적 완벽주의 성향이 심리적 소진에 미치는 영향 - 조직지원인식의 조절효과. 문화와융합, 45(6), 741-751.

이혜림, 이영호 (2015). 청소년의 처벌민감성과 강화민감성이 불안, 우울, 자해행동에 미치는 영향: 스트레스와 통제가능성 귀인의 역할. 청소년학연구, 22(12), 567-593.

임애자 (2022). 전문상담교사의 경력에 따른 역량, 조직기반 자기 존중감과 역할갈등이 소진에 미치는 영향 [박사학위논문, 강남대학교 대학원].

장현석 (2021). 직장인의 완벽주의가 직무 소진에 미치는 영향: 직무동기와 일의 의미의 이중매개효과 [석사학위논문, 건국대학교 대학원].

정그린 (2024). 직장인의 다차원적 완벽주의 성향이 직무소진과 직무열의에 미치는 영향: 성취목표지향성의 매개 및 코칭 리더십의 조절효과 [박사학위논문, 광운대학교 대학원].

조건우, 박수현 (2022). 행동활성화 및 행동억제체계가 초기 성인기의 비자살적 자해행동 경험과 경계선 성격성향에 미치는 영향: 정서조절곤란의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지: 건강, 27(1), 149-171.

조경희, 정은정 (2022). 상담자의 완벽주의가 심리적 소진에 미치는 영향: 상담자활동 효능감과 자기수용의 매개효과. 한국콘텐츠학회논문지, 22(6), 467-486.

최영신 (2016). 사무직 근로자의 사회심리적 업무환경과 정신건강 영향요인 [박사학위

논문, 한양대학교 대학원].

최정연, 김동민 (2022). 기업의 팀 구성원이 지각한 팀장의 완벽주의가 팀 구성원의 직무소진에 미치는 영향. 한국교육문제연구, 40(4), 113-133.

최지수, 양재원 (2018). 행동억제 및 활성화체계와 해석편향이 사회불안에 미치는 영향. *Korean Journal of Clinical Psychology, 37*(3), 301-311.

최태현 (2022). 대기업 사무직 대졸 초기경력자의 직무스트레스, 상사-부하 교환관계(LMX), 경력개발지원 및 직무소진의 관계 [석사학위논문, 서울대학교 대학원].

최혜윤 (2002). 상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적 소진(burnout) [석사학위논문, 가톨릭대학교].

최혜인, 이희경 (2022). 직장인의 평가염려 완벽주의와 직무소진의 관계: 속박감과 삶의 의미 의 조절된 매개효과. 재활심리연구, 29(1), 123-141.

통계청 (2024). 제8차 한국표준직업분류 개정 · 고시(제2024-328). https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10403040000&bid=107&act=view&list_no=431582

통계청 (2025). 경제활동인구조사, 2025.3, 성/직업별 취업자 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7E27S_NEW&conn_path=I3

한기연 (1993). 다차원적 완벽성: 개념, 측정 및 부적응과의 관련성 [박사학위논문, 고려대학교 대학원].

홍성훈, 김희수 (2012). 유치원 교사의 행동억제/활성화체계, 자기존중감 및 가치선택과의 관계. 열린유아교육연구, 17(6), 367-381.

홍윤주, 김영중 (2018). 외식산업 종사원의 다차원적 완벽주의 성향이 심리적 소진과 직무태도에 미치는 영향 - 부서형태의 조절효과 검증 -. 관광학연구, 42(9), 139-155.

홍혜영 (1995). 완벽주의 성향, 자기효능감, 우울과의 관계연구 [석사학위논문, 이화여자대학교 대학원].

Carver, C. S., & White, T. L. (1994). Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: The BIS/BAS scales. *Journal of personality and social psychology, 67*(2), 319-333.

Childs, J. H., & Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health, 25*(4), 269-281.

Childs, J. H., & Stoeber, J. (2012). Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Work & Stress, 26*(4), 347-364.

Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review, 18*(4), 621-656.

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*(4), 437-453.

Emmons, R. A., & Colby, P. M. (1995). Emotional conflict and well-being: relation to perceived availability, daily utilization, and

observer reports of social support. *Journal of personality and social psychology, 68*(5), 947-959.

Gnilka, P. B., McLaulin, S. E., Ashby, J. S., & Allen, M. C. (2017). Coping resources as mediators of multidimensional perfectionism and burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 69*(3), 209-222.

Gray, J. A. (1987). *The psychology of fear and stress.* Cambridge: Cambridge University Press.

Haţieganu, I., & Gorgan, I. A. (2024). Prevalence of Burnout in the Healthcare System and the Role of Work Management in Prevention. *Ovidius University Annals, Series Economic Sciences, 24*(2), 400-409.

Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of personality and social psychology, 60*(3), 456-470.

Hill, A. P., & Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and social psychology review, 20*(3), 269-288.

Kazemi, F., & Safarzadeh, S. (2023). Designing a job burnout model based on the physical health status and the brain-behavioral system with the mediation of occupational stress in employees. *Quarterly Journal of Health Psychology, 12*(3), 71-82.

Kinman, G., & Grant, L. (2022). Being 'good enough': Perfectionism and well-being in social workers. *British Journal of Social Work, 52*(7), 4171-4188.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior, 2*(2), 99-113.

McNaughton, N., & Gray, J. A. (2000). Anxiolytic action on the behavioural inhibition system implies multiple types of arousal contribute to anxiety. *Journal of affective disorders, 61*(3), 161-176.

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 differences, 29*(6), 1191-1204.

Mullen, P. R., & Gutierrez, D. (2016). Burnout, stress and direct student services among school counselors. *The Professional Counselor, 6*(4), 344-359.

Nagle, E., Griskevica, I., Rajevska, O., Ivanovs, A., Mihailova, S., & Skruzkalne, I. (2024). Factors affecting healthcare workers burnout and their conceptual models scoping review. *BMC psychology, 12*(1), 637.

Ocampo, A. C. G., Wang, L., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., & Ashkanasy, N. M. (2020). The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior, 41*(2), 144-168.

Patrick, K., & Lavery, J. F. (2007). Burnout in nursing. *Australian Journal of Advanced Nursing, 24*(3), 43-48.

Rhéaume, J., Freeston, M. H., Ladouceur, R., Bouchard, C., Gallant, L., Talbot, F., & Vallières, A. (2000). Functional and dysfunctional perfectionists: Are they different on compulsive-like behaviors?. *Behaviour*

Research and Therapy, 38(2), 119-128.

Slade, P. D., & Owens, R. G. (1998). A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory. *Behavior modification, 22*(3), 372-390.

Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and social psychology review, 10*(4), 295-319.

Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, stress, and coping,* 21(1), 37-53.

Stoeber, J., Madigan, D. J., & Gonidis, L. (2020). Perfectionism is adaptive and maladaptive, but what's the combined effect?. *Personality and Individual Differences, 161,* 109846.

Terry-Short, L. A., Owens, R. G., Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and individual differences, 18*(5), 663-668.

Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and teacher education, 43,* 99-109.

Zopiatis, A., & Orphanides, N. (2009). Investigating occupational burnout of food and beverage employees: The case of Cyprus. *British Food Journal, 111*(9), 930-947.

논문 투고일 : 2025. 06. 23
1 차 심사일 : 2025. 07. 30
게재 확정일 : 2025. 10. 16

한국심리학회지 : 문화 및 사회문제
Korean Journal of Culture and Social Issues
2025, Vol. 31, No. 4, 693~714.

The Effect of Perfectionistic Tendency and Behavioral Systems(BAS/BIS) on Burnout of Office Workers

Jungsun Park **Jeongyun Park**

Chung-Ang University

The purpose of this study is to examine the effect of perfectionistic tendencies and behavioral systems(BAS/BIS) of office workers, on burnout. To this end, an online survey was conducted through a specialized research institute among male and female office workers aged 20 to 59, and the final dataset of 278 participants was analyzed using the statistical program SPSS 23.0. The main results of this study are as follows. First, it was found that office workers' perfectionistic tendencies had a significant effect on burnout. Second, the behavioral system(BAS/BIS) of office workers indicated that the behavioral inhibition system(BIS) had a positive effect on burnout. This study is meaningful that it revealed perfectionistic tendencies as a powerful factor related to burnout and identified behavioral systems(BAS/BIS) as an independent variable, showing that the behavioral inhibition system(BIS) is a risk factor that increases the likelihood of burnout.

Key words : office workers, perfectionism tendency, behavioral inhibition system(BIS), burnout