

목표 중심 자기조절이 삶의 만족에 미치는 영향에서 일과 삶의 균형 매개효과: WLB 조직문화의 조절효과를 중심으로

최 경 화

탁 진 국[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 개인특성 변인으로서의 목표 중심 자기조절이 삶의 만족에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 이에 따라 목표 중심 자기조절과 삶의 만족 및 일과 삶의 균형 관계를 살펴보고 자기조절이 삶의 만족에 미치는 영향에 있어서 일과 삶의 균형에 대한 매개 효과를 확인하였다. 그리고 일과 삶의 균형과 삶의 만족 관계에 있어 일과 삶의 균형 (WLB) 조직문화의 조절 효과를 검증하였다. 이를 위해 국내의 다양한 기업에 종사하고 있는 216명의 조직 구성원을 대상으로 온라인 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 불성실 응답 대상자 16명을 제외한 자료를 분석한 결과, 목표 중심 자기조절은 일과 삶의 균형 및 삶의 만족과 정적인 관련성을 보였고, 일과 삶의 균형은 삶의 만족과 정적인 관련성을 보였으며, 일과 삶의 균형은 자기조절과 삶의 만족과의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 일과 삶의 균형과 삶의 만족 관계에 있어서 WLB 조직문화가 조절 효과를 나타내었고, 이는 WLB 조직문화가 좋을수록 조직원들은 일과 삶의 균형을 통해 삶의 만족을 좀 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구의 의의와 제한점 및 향후 연구과제에 대하여 논의하였다.

주요어 : 목표 중심 자기조절, 삶의 만족, 일과 삶의 균형, 조직문화

[†] 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr

2018년 경제협력개발기구 (OECD)의 조사에 의하면 주거, 소득, 교육, 환경, 일과 삶의 균형 등 11개의 지표를 포함한 '더 나은 삶 지수' (BLI; Better Life Index)의 순위는 2017년에는 38개국 중에서 29위였으며, 2018년에는 39개국 중에서 6.8점 (10점 만점)으로 19위를 기록하였다. 또한, 주관적인 삶의 만족도 (Life Satisfaction)는 4.0으로서 20위, 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance; 이하 WLB)은 4.1로 29위로 조사되었다. 2008년 세계 금융 위기 이후 기존의 경제 규칙들이 무너지고 새로운 원칙들이 정립되는 뉴노멀 (New Normal) 시대는 구성원의 가치관도 크게 변화시켰다. 앞이 보이지 않는 미래보다는 현실을 정확하게 파악하고 집중해서 자신이 얻을 수 있는 것을 명확히 추구하는 새로운 세대가 출현하게 된 것이다. 지속적인 저 성장시대에 기업들은 상시 구조조정 체계를 운영하고, 이러한 과정은 조직 구성원이 평생직장보다는 평생 직업을 선호하게 되었고 개인의 삶을 중시하는 가치관을 가진 밀레니얼 세대 (Millennial Generation)가 등장하면서 과도한 근무량과 업무시간으로 인한 일과 삶의 불균형을 거부하고 '저녁이 있는 삶'을 추구하게 되었다. 정부는 2018년 5월 29일 근로기준법 개정에 따라 주 52시간 근무제도를 도입하고 300인 이상 사업장과 정부 및 공공기관을 대상으로 7월 1일부터 시행하게 되었다 (Choi, 2018, July 1). 노동계와 재계, 정부 모두가 아직 충분한 준비가 되어있지 않아 시행착오와 혼란을 겪고 있지만, 2020년부터는 50~300인 미만 사업장, 5~50 미만 사업장은 2021년 7월부터는 주 52시간 근무체계를 갖추게 된다 (Hankyoreh, 2018, July 1). 이처럼 사회적 변화에 따른 정부의 노력과 더불어 조직은 초기의 일방적인 구성원 관리에서 벗어

나, 그들의 동기와 행복을 조직의 주요 목적으로 삼는 방향으로 변화하고 있으며 조직 구성원의 개인적 행복과 삶의 만족을 지원하는 새로운 패러다임의 인적자원관리가 필요하게 되었다.

인간의 궁극적인 삶의 목적은 삶의 만족이라고 할 수 있으며, 행복은 인간이 추구하는 최고의 가치이자 선이다 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 행복은 삶에 대한 만족, 긍정적인 사고방식 등과 같이 삶 전반에서 내적인 경험을 통해 느낄 수 있는 감정으로, 부정적인 감정을 극복하기 위한 다양한 활동과 행동 성향을 나타낸다 (Kim, 2015). 삶의 만족과 행복이란 개인이 자신의 생활 속에서의 주관적인 경험에 따르며, 각 개인이 자신의 상황을 어떻게 지각하느냐에 따라 달라질 수 있는 개인의 주관적 측면이 강하다 (Lyubomirsky, 2001). 만족은 개인의 중요한 심리자본 요소이다. 하지만 현대의 변화하는 조직 환경은 조직 구성원에게 더 많은 자원을 소모하도록 요구하고 있으며, 조직 구성원은 조직이 원하는 성과와 자신의 행복을 동시에 추구하기 점점 더 어려워지고 있다 (Kim, 2018).

삶의 만족에 영향을 미치는 인구 사회학적 변인과 객관적, 주관적 측면에서의 많은 선행 변인 중에서 긍정 심리학 (positive psychology)이 대두되면서, 인간의 환경에의 적응 측면보다 건강하게 기능하는 내적인 힘에 관한 관심이 높아지고 있다 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 그중에서 자기조절 (self-regulation)은 문제 행동 및 정신건강의 주요 변인으로 심리학 분야뿐만 아니라 다양한 인접 분야에서도 중요한 연구 주제가 되고 있다 (Won, Kim, & Lee, 2015). 교육학 관점에서 자기조절은 학습 성취, 직업 성취, 대인관계, 정서 반응, 범죄

행동 등 인간 행동의 거의 모든 영역과 관련되어 있다 (Lee, 2011). 이처럼 개인 내적 과정에 대한 통제의 기능을 볼 때, 자기조절은 일상을 영위하는 인간 행위의 대부분을 설명하는 인간 기능 기제다 (Won et al., 2015). 자기조절을 잘하는 개인은 과제 수행수준이 높고, 계획이나 문제해결과 같은 고차 인지기능을 포함하는 실행기능 (executive function)이 뛰어나며, 학교나 직장에서 목표한 바를 성공적으로 일구어내고, 좋은 대인관계를 형성하여 신체적·정신적으로 건강하고 만족스러운 삶을 영위한다 (Tangney, Baumeister, & Boone, 2004). 무엇보다 직장과 가정의 경계를 통제할 수 있다고 지각하는 경계관리 인식이 (Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum, 2012) 높은 사람은 같은 여건 속에서도 업무와 이외의 일을 분리하여 관리하고 있다고 인지하는 정도가 높은 것으로 나타났다 (Kim & Ahn, 2015). 따라서 본 연구에서는 개인의 목표와 삶을 통제하고 경계관리하는 개인적 특성 변인으로서의 목표 중심 자기조절이 삶의 만족을 예측할 수 있는 선행변인으로 제시하고자 한다.

또한, 목표 중심 자기조절이 삶의 만족을 매개하는 새로운 변인으로서 일과 삶의 균형을 살펴보고자 한다. 산업사회가 구축해 놓았던 일과 나머지 삶 사이의 단단한 경계가 후기 산업사회에 들면서 허물어지면서 일과 나머지 삶, 특히 일과 가정이라는 두 영역 사이에 역할갈등 현상이 심각한 사회현상으로 드러나고 있다 (Kim & Ahn, 2015). 일과 나머지 삶이라는 두 영역 사이 역할갈등이 당사자인 개인의 삶의 질과 건강뿐만 아니라, 가족 구성원, 직장 동료, 나아가서 조직성장에 이르기까지 큰 영향을 미칠 수 있다는 주장과 연구 결과에 따라 (Allen, Herst, Bruck, & Sutton,

2000), 이 두 영역의 갈등 해소와 균형 유지라는 주제가 주요한 사회적 관심 대상으로 떠오르고 있다. 또한, Simon (2009)은 21세기에 경영자나 학자가 관심을 가져야 할 항목으로 세계화 대처, 근로자 능력향상, 일과 삶의 균형을 제시하였고, 2018년 청년 정책 사용 설명서와 잡코리아가 성인 남녀 2925명에게 실시한 설문에서 구직자 중 58.9%가 보수, 승진, 복지, 고용안정보다 좋은 일자리 기준으로 '일과 삶의 균형'을 답했다 (Korea Policy Briefing, 2018, July 29). 인사조직 분야에서도 거시관점으로는 고성과 작업시스템 (HPWS; High-performance Work System)과 같은 인사제도가 활발하게 연구되고 있지만, 미시관점으로는 구성원 개인의 행복증진을 통한 성과 향상이 주요 연구과제로 떠오르고 있다 (Kim, 2018).

조직 구성원의 일과 일 영역 이외의 균형과 만족에 관한 연구의 필요성이 강조되고 (Beham, Prag, & Drobnic, 2012; McNamara, Pitt-Catsouphes, Matz-Costa, Brown, & Valcour, 2013), 개인특성 변인이 일과 삶의 균형에 중요하게 영향을 미칠 수 있다는 논의에도 불구하고 (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003), 대부분의 연구는 갈등의 선행요인을 업무 또는 가정과 관련된 요인으로 구분하고 있고 (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011) 조직 관련 변인에 초점이 맞춰져 있어 개인 변인을 체계적으로 검증한 연구는 소수에 불과하다 (Sohn, Kim & Park, 2011). 국내 연구를 살펴보면, 일과 삶의 정책과 정책 부합성이 조직에 미치는 영향과 (Kim, Kim, Kim, & Park, 2013) 업무구조, 조직문화, WLB 제도가 일과 삶의 균형을 매개로 조직 유효성에 미치는 영향 (Kim & Lee, 2009) 등 대부분 정책과 제도가

조직에 미치는 효과성에 집중되어 있다. 일과 삶의 균형에 미치는 개인특성 변인 관련 연구에는, 의사소통능력, 여가활동 탐색기술, 경력 개발기술과 같은 기술습득 여부 (Kim, Park, Son, & Jang, 2005) 이외에도, 개인의 WLB 신념과 가치관, WLB 기술 등 개인 변인이 조직 변인보다 일과 삶의 균형을 높이는데 더욱 중요한 영향력이 있다 (Sohn et al., 2011). 이처럼 같은 환경이라고 하더라도 이를 받아들이는 당사자의 개인 심리적 특질 혹은 상태에 따라서 일과 삶의 균형지각이 다르고 이를 통한 삶의 만족 정도가 달라질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 개인특성 변인 목표 중심 자기조절이 일과 삶의 균형을 매개로 삶의 만족에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

마지막으로, 조직 구성원이 목표 중심 자기조절을 통해 일과 삶의 균형을 이루기 위한 노력 이외에도 직장의 인간관계, 직무요구, 문화와 풍토 등 제반 조직시스템의 개선과 함께 가정과 여가생활의 관리능력을 높여줄 수 있도록 조직 차원에서의 관심과 배려가 필요하다(C. J. Lee, 2012). 조직이 일과 삶의 균형을 잘 이룰 수 있도록 지원하고 촉진하는 문화를 조성하는 것이 생산성이나 성과 향상은 물론이고, 일 이외의 개인적 삶의 영역에서의 행복에도 주효함을 입증하였다 (Lee & Choi, 2019). 그동안 제도 차원의 정책이 개인적 차원의 만족에 어떻게 영향을 미치며, 전혀 다른 두 차원을 어떻게 원활하게 연결할 것인가는 연구자들과 행정가들에게 있어서도 중요한 고민이다 (Oh & Park, 2015). 일과 삶의 균형 정책이 제대로 효과를 얻기 위해서는 정책의 도입에 앞서서, 정책이 조직에 왜 필요한지 개인이 제대로 인식하고, 이를 지원해 주고자 하는 조직의 문화와 가치를 이해하는 것도 중

요하다 (Kim & Park, 2008). 또한, 조직과 관리자들은 일과 삶의 균형 정책의 시행과 함께 조직 구성원과 공감대를 형성하고 개인-조직 부합(person-organization fit)을 높여 조직 구성원이 조직에 몰입할 수 있도록 도와야 한다 (Sohn et al., 2011; Kim et al., 2013). 개인 차원에서 목표에 대한 자기 조절력과 일과 삶에 대한 균형지각이 조직 구성원의 삶의 만족에도 영향을 주지만, 조직 차원에서의 일과 삶의 균형을 지원하고 촉진하는 조직문화는 조직원들의 요구 충족과 동기부여에 있어서 매우 중요하다 (Oh & Park, 2015). 따라서 본 연구에서는 삶의 만족 선행변인으로 개인적 특성 변인 목표 중심 자기조절을 보고자 하며, 목표 중심 자기조절과 삶의 만족을 매개하는 변인으로 일과 삶의 균형을 살펴보고자 한다. 또한, 일과 삶의 균형 (WLB) 조직문화의 조절 효과를 살펴보고자 한다.

삶의 만족

삶의 만족도는 연구자에 따라 다양하게 정의되고 있는데 주로 삶의 질, 주관적 안녕감, 심리적 안녕감, 행복감 등의 용어로 사용되어 왔다(Lee, 2013). 이 개념들은 삶의 만족을 심리적인 입장에서 설명하는 것으로, 개인의 심리적 경험을 중요시한다. 삶의 만족에 대한 주관적 평가는 객관적인 동일 현실에 놓여 있다 하여도 각자의 과거 경험, 현재의 기대와 가치 등에 의해서 그 현실이 완전히 다르게 경험되면서 개인의 삶에 영향을 미친다 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 이는 자신이 정한 기준에 따른 삶의 질에 대한 전반적인 평가로서 삶의 만족에 대한 평가와 판단은 개인의 인지적 요소에 의해 결정된다

(Lyubomirsky, 2001). 이전의 연구에서, 삶의 만족에 영향을 주는 인구 사회학적 변인과 객관적인 지표들이 설명할 수 있는 삶의 질의 변량이 1.44%로 조사되면서 (Myers & Diener, 1995), 인간의 존엄성 실현을 위한 의복, 음식, 거주, 건강, 사회보장 등 표준적 삶의 수준을 다루기 시작하였고 (Park & Lee, 2005), 최근에는 수입, 재산, 주거환경, 교육 등 객관적인 측면보다 자기효능감, 긍정적 정서 경험, 낙관주의 등 주관적 측면이 삶의 만족도를 규정짓는 요인으로 보고 있다 (Baek, 2014; Y. J. Kim, 2016). 삶의 만족은 삶의 질과 정신건강을 이해하는데 가장 중요한 측정 변인으로서 (Lightsey & Boyraz, 2011), 개인의 건강한 적응과 성공적인 인생을 돕는 데 필수 요소이다.

선행연구를 보면, 삶의 만족이 직무 만족에 직무영역 만족이 삶의 만족에 상호 영향을 준다 (Jeong, Yoon, & Kim, 2016). 일에서의 성공이 생활에서의 성공의 기반이 되고, 생활에서의 성공이 일에서의 성공 기반이 되는 선순환 관계로서 (McMillan et al., 2011), 직무 만족과 생활 만족 간에는 긍정적 호혜 효과 (positive reciprocal effect)가 존재하는 것으로 밝혀졌다. 하지만 지난 연구들은 직무 및 조직 만족에 상대적으로 치중하여 진행되어왔으며 (Kossek, Colquit, & Noe, 2001), 최근에는 조직 내 구성원의 행동을 더 깊이, 제대로 이해하고 지속적인 경쟁력 창출을 하기 위해서 생활 만족 (off the job satisfaction) 측면을 좀 더 살펴보아야 한다는 주장이 힘을 얻고 있다 (Jeong et al., 2016). Lee (2018)의 연구에서는 일과 삶의 균형이 높으면 삶의 만족에 긍정적으로 작용을 할 뿐만 아니라 직무 만족을 증진하고, 이렇게 향상된 직무 만족은 삶의 만족을 높이는 것으로 나타났다.

목표 중심 자기조절

21세기를 맞이하면서 긍정 심리학에서의 자기조절은 용서, 겸손, 신중성 등의 성격 강점과 함께 절제의 미덕에 속하는 것으로서 ‘자신의 감정, 행동 및 욕구를 잘 통제하고 조절하여 규율과 규칙에 어긋나지 않는 능력’으로 정의한다 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 자기 조절력이 발달한 인간은 성찰 사고를 통해 사회문화적 맥락에 따라 자신의 행동을 융통성 있게 스스로 조절할 수 있게 된다 (K. H. Kim, 2006). 무엇보다 자기 조절력은 상황의 압력과 생리적 과정으로 인한 반응, 습관 혹은 학습의 결과로 초래되는 반응들을 억제, 극복, 변화시키기 위해 활용될 수 있는 모든 내적 자원 (internal resources)을 뜻한다 (Baumeister, 2013). 더 나아가 자기조절은 단순히 충동을 억제하고 자기를 통제하는 것을 넘어서, 자신이 처한 상황에 성공적으로 적응하고 동기, 인지, 정서, 그리고 행동 조절까지 모두 포함하는 광범위한 상황에서 작용하는 넓은 개념의 조절 활동이다 (Zimmerman & Martinez-pons, 1988). 또한, 자신의 자발적인 의도와 목적을 가지고 충동적이거나 즉각적이지 않게 스스로 문제를 계획하고 통제하며 실행할 수 있는 개인적 능력이다 (Park & Hwang, 2009).

1970년대까지는 대부분의 연구가 자기조절 (self-regulation)보다는 자존감 (self-esteem)에 대해서 더 관심을 기울여 왔다 (Y. T. Kim, 2016). 당시에는 사회적 성공과 행복한 삶을 영위하는데 자기조절보다는 자존감이 더 중요하다는 견해가 우세하였다 (Bandura, 1977). 그러나 자존감과 사회적 성공 사이의 연관성이 그다지 높지 않은 것으로 알려지면서, 1980년대에 들

어서면서 자기조절이라는 주제가 더 흥미를 끌기 시작하였다 (Beer, 2002). 자기조절이 뛰어난 사람일수록 안정적이고 만족스러운 대인 관계를 유지하였고 (Fitzsimons & Finkel, 2011), 우울증, 불안증, 식사 장애, 음주 문제와 같은 정신건강 의학적 질환도 적었다 (Baumeister & Alquist, 2009). 이후로도 계속해서 자기조절이 일에서의 사회적 성공 및 개인의 행복한 삶과 깊은 관련성이 있는 것으로 보고하고 있다 (Baumeister, 2013; Y. T. Kim, 2016). Park과 Kim의 (2018) 연구에서는 개인의 자기조절 능력이 조직 구성원에게 창의성과 자율성, 능동성, 사기를 증진하고, 조직성과 향상을 돕는 임파워먼트 (empowerment)에는 긍정적으로, 이직 의도에는 부정적인 영향을 주었다. 이처럼 자기조절 기능은 개인적 행복, 정신건강뿐만 아니라 사회적 성공 측면에서도 정적 관련성이 높다는 것을 알 수 있다.

목표는 인간의 자기조절 과정에서 기준값 (reference value)으로 작용하며 개인행동을 견인하는 가장 중요한 요소이다 (Locke & Latham, 2006). 이처럼 개인행동 변화 및 유지에 있어 목표의 중요성이 강조되며, 목표 설정을 통한 자기조절에 관한 관심이 점차 증대되어왔다 (Locke & Latham, 2006; Won, Kim, & Lee, 2015). 자기조절과 목표추구라는 용어를 상호 교환하여 사용할 정도로 자기조절에서 목표추구는 핵심 요소이다 (Pintrich, 2000). 목적이 자기조절 과정에서 일정한 방향성을 제공한다면, 목표는 목적에 부합하는 구체적인 행동을 이끄는 중요한 예측요인이다 (Fitzsimons & Finkel, 2011). 목표의 긍정적 기능은 인간의 자기조절에 있어서 매우 다양하다. 목표는 인간이 특정 방향으로 주의를 집중하고 그 방향으로 노력하게 하며, 목표 달성 때까지 과제 수행을

지속하도록 만들 뿐만 아니라 과제 수행에 필요한 기술이나 전략을 개발하도록 촉진하는 동기적 가치가 있다 (Locke & Latham, 2006). 즉 자기조절은 조직 구성원이 처한 상황이나 개인적 요인들과 그들의 행동 간의 관계를 매개한다 (Pintrich, 2000). 인간은 자신이 중요하다고 여기는 가치를 기준으로 목표를 설정하고 이를 달성하는 방법을 찾게 되며, 개인과 조직의 다양한 상황에서 자기조절을 위해 어떤 조절초점을 사용할지, 얼마나 사용할지를 결정한다 (Brockner & Higgins, 2001).

40개국에 거주하고 있는 755명 (15~81세)을 1년 이상 추적 조사한 결과, 장기 목표추구에 대한 야망과 열정, 난관에 직면했을 때의 지속성과 자기조절이 목표성취와 상호작용하여 주관적 안녕감에 영향을 미쳤다 (Sheldon, Jose, Kashdan, & Jarden, 2015). 또한, Hadwin과 Oshige (2011)의 연구에서는 개인 내적요소에 해당하는 자기조절이 조직 활동에서 자신이 속한 다른 구성원들과의 사회적 상호작용을 통해, 팀의 협력적 자기조절 (coregulation)로 변환되는 과정을 설명하였다. 이 연구결과는 개인의 자기조절이 조직의 맥락에서 팀의 학습이나 업무에도 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이처럼 개인의 자기조절은 학업 성취, 관점수용 능력, 효과적인 대처전략, 대인관계 갈등 조정능력 등 개인과 대인 관계적 안녕감을 예측할 뿐만 아니라 (Hofmann, Fisher, Luhmann, Vohs, & Baumeister, 2013), 조직에서 목표성취, 팀과의 협업에도 긍정적 영향력을 발휘한다 (Hadwin & Oshige, 2011). 따라서 본 연구는 개인이 일과 삶의 영역에서 목표성취를 위해 발휘하게 되는 목표 중심 자기조절을 측정하고자 한다.

목표 중심 자기조절과 삶의 만족 간의 관계

심리학자들은 오래전부터 개인 내적 특성인 통제감이 자아개념과 자존심의 기초가 된다고 하였다 (Bandura, 1977). 통제력을 상실했을 때 사람들은 무기력감을 느낀다. 자신에게 주어진 상황을 스스로 통제할 수 있다고 생각하는 사람은 불안의 위협을 크게 느끼지 않지만, 스스로 통제할 수 없다고 생각하는 사람은 불확실성이나 작은 불안에도 큰 위협을 느끼게 된다 (Landine & Stewart, 1998) 또한, 내적 통제가 높은 사람은 환경의 변화를 더 능동적으로 받아들이고 긴장이나 좌절 상황에서 더 적극적으로 대처하는 것으로 나타났으며 (Pittman & Pittman, 1979), 내적 통제 소재는 삶의 만족과도 정적인 상관이 있는 것으로 조사되었다 (Lefcourt, 1966). 내적 통제 소재가 높은 사람은 정서적으로도 안정성이 높아 힘든 기간을 겪은 이후에도 행복감이 더 높게 예측되었다 (Veenhoven, 1991).

목표 중심 자기조절의 통제력은 이성에 의해 충동을 억제하거나 즉각적인 만족을 지연하는 것을 뛰어넘는 것으로서, 개인이 설정한 목표를 중심으로 사고와 감정을 조절하고 설정된 목표를 꾸준히 실행하는 것이다 (Won et al., 2015). 인간은 자기조절 과정을 통해 내적 충동을 사회적으로 수용 가능한 형태로 변화시켜, 문화적이고 인격적인 개체로서 기능한다 (K. H. Kim, 2006). 자기조절은 Baumeister (2013)가 강조하는 단순한 의지력 (willpower) 문제가 아니라, 즉각적이고 유혹적인 보상이 장기적 목표 달성을 방해하지 않도록 인내와 지혜가 요구되는 개인 능력이자 기술이다 (Watson & Tharp, 2015). 무엇보다 자기조절 과정 자체가 장기적인 목표를 추구하는 과정

이며 (Fitzsimons & Finkel, 2011), 먼 미래의 인생 목표를 지향하는 것과 관련이 있다. 개인이 성취하고자 하는 목적에 적극적일 수 있도록 사고, 감정, 행동하는 방식을 조절하고 변화시켜 심리적 자원을 축진 시키는 기능을 한다 (Lyubomirsky, 2001). 이처럼 일상생활을 통해 자기조절이 잘 기능하는 것은 개인의 건강과 인생 목표의 성취를 포함하여 심리적 안녕감에도 매우 중요하다 (Lee, 2011). 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 1. 목표 중심 자기조절이 삶의 만족과 정적인 관련이 있을 것이다.

일과 삶의 균형

‘일과 삶의 균형’이란 용어는 1970년대에 등장하기 시작한 직장생활의 질 (Quality of Work Life; QWL)이라는 개념에서 시작되었다. 일과 삶의 균형은 나이, 성별, 교육 수준, 가족구조, 직업에 관련 없이 모든 직장인에게 중요한 관심사가 되었다 (Ugwu, Orjiakor, Enwereuzor, Onyedibe., & Ugwu, 2016). 2017년 12월 닐슨코리아(Nielsen Korea, 2017, Dec, 11)가 전국 성인 남녀 1000명을 대상으로 한 조사에 따르면, 연봉이 적지만 일과 삶의 균형을 적절하게 지킬 수 있는 회사에 대한 선호는 75.5%, 근무량이 많고 연봉이 높은 회사에 대한 선호가 24.5%로 조사되었다.

균형이 사회적 현상에 대해 쓰일 때는 반드시 물리적 의미로서 양쪽에 균등하게 배분되어 있음을 가리킬 수는 없다 (C. J. Lee, 2012). 일과 삶의 균형 (WLB: Work-Life Balance)에서의 균형 (balance)은 일과 일 이외 영역에서 시

간과 심리적, 신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶에 대한 통제감을 가지고 삶에 대해 만족스러워하는 상태를 뜻한다 (Kim & Park, 2008). 또한, Lewis와 Cooper (2005)는 균형을 통합 (integration)과 조화 (harmonization)의 용어를 사용하여, 일과 삶의 유기적 상호작용을 통해 일과 삶이 상호 긍정적이고 조화로운 방향으로 시너지 효과가 날 수 있도록 꾸려나가는 것으로 보았다. 하지만 조직 구성원마다 균형에 대해 부여하는 의미가 다르고, 모든 구성원이 조직 내에서의 노력에 대하여 동일 수준의 균형을 얻고자 노력하는 것은 아니다 (Beham, Prag, & Drobnic, 2012). 이처럼 학자들은 균형을 주관적인 관점에서 개인이 중요하게 생각하는 가치를 기준으로 보았고, 일과 삶의 균형을 일과 삶의 각 영역에서 받는 압력에 적절히 대처 및 통제할 수 있는 능력으로서, 균형을 이루는데 개인차가 존재할 수 있다고 보았다 (Guest, 2002).

따라서 본 연구에서는 일과 삶의 균형을 삶의 각 영역에 균등한 시간 및 에너지를 배분하는 양적 균형 관점이 아닌 (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003), 개인이 추구하려는 가치에 따라 달라질 수 있음을 가정하는 질적 균형 관점에서 살펴보고자 한다. 사람들은 일도 열심히 하지만 가족과의 시간, 개인의 성장이나 여가를 위한 시간도 원한다. 이것은 삶의 영역에 대한 개인의 중요도와 가치를 고려하지 않을 수 없음을 반영한다 (C. J. Lee, 2012). 이처럼 일과 일 이외의 영역의 조화로운 삶을 영위하기 위해서는 자신이 소중히 여기고 있는 영역에 관한 관심과 열정, 이를 희생시키지 않고도 스스로 삶을 적절하게 조절하고 있다고 지각하는 질적인 의미에서의 균형이 중요할 수 있다 (Lee, 2019).

목표 중심 자기조절과 일과 삶의 균형 간의 관계

목표에 대한 자기조절의 효과성이란, 자신의 의도에 따라서 행동계획을 설계하고 전략을 사용하여 행위실행의 과정에서 유효성을 높이는 수준을 뜻한다 (Won et al., 2015). 일과 삶의 두 영역에서의 균형을 위한 자기조절은 개인의 한정된 자원을 각 영역에 적절히 분배하는 문제와 이를 효과적으로 사용하는 방법으로서 (Greenhaus, Ziegert, & Allen, 2012), 좀 더 다양한 역할에 몰입할 수 있으며 높은 효과성과 만족을 얻을 수 있는 상황이다 (Lazarova & Caligiuri, 2008). Clark (2000)는 일과 삶의 균형에 대한 개념을 일과 삶에 있어 역할의 갈등이 최소화되어 있는 상태의 만족감과 원활한 기능 (good functioning) 상태로 보았다. 균형은 심신안정 (stability of body and mind)을 위해 필요한 소극적 균형에서 더 나아가, 일과 삶의 영역에서의 역할이 서로 긍정적인 시너지 효과를 통해 삶 전체의 활력과 에너지를 만드는 일이다 (Lewis & Cooper, 2005). 즉 한 가지 역할의 결과로 생성되는 자원이 해당 역할의 높은 성과 (high performance)와 긍정 정서 (positive affect)를 유도하고, 여기서 생성된 긍정 정서가 또 다른 역할의 고 성과 창출에 영향을 주어, 결과적으로 다른 역할에 대해서도 긍정적 결과를 만들어 낸다 (J. Y. Kim, 2006). 행복한 삶을 위해 자신에게 중요한 가치와 의미가 있는 일과 삶의 영역에서의 목표지향 자기 조절적 수행은 일과 삶의 질적 균형을 이루고 있다는 만족감과 통제감을 높여준다 (Kim & Park, 2008). 따라서 목표 중심 자기조절이 조직 구성원의 일과 삶의 질적 균형지각에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측하고 다음과 같

은 가설을 설정하였다.

가설 2. 목표 중심 자기조절은 일과 삶의 균형에 정적인 관련이 있을 것이다.

일과 삶의 균형과 삶의 만족 간의 관계

일과 삶의 균형이 행복에 직접적인 영향을 미치며, 행복 조건의 한가지로 일과 삶의 균형이 필요하다 (Gröpel & Kuhl, 2009). 일과 가족의 영역, 일과 개인적 삶의 영역이 서로 밀접하게 연관되어 있으며, 개인의 삶도 그가 속한 조직의 성과 향상에 도움이 된다는 주장 등이 나오면서 (Jeon, 2016), 일과 삶의 균형이 직장인에게 직장 선택의 기준으로 등장할 만큼 삶의 질을 높이는 중요한 요소가 되었다 (Kim et al., 2018). 직무 만족이 개인의 근로 생활의 질을 높이고, 조직성과의 중요한 요인이 되는 심리상태라고 보았으며 (Shin & Lee, 2013), 일과 삶의 균형이 좋을수록 직무 만족이 높다는 것을 연구를 통해 밝혀졌다 (Kim et al., 2011). 또한, 직무 만족과 일자리 만족은 삶의 만족에 긍정적 영향을 주었다 (Y. J. Kim, 2016). 이처럼 일과 삶의 균형은 삶의 질과 만족을 위한 경계관리 차원에서 중요한 기준이 될 수 있다. 이전에는 직장 유효성 관련 연구의 대다수는 직무수행과 조직몰입의 향상 등 조직 관련 변인들의 긍정적 영향을 설명하는 데 있었다 (Kossek, Colquit, & Noe, 2001). 하지만 일과 삶의 균형은 개인 차원의 성과로는 '삶의 질' 향상을 기대할 수 있으며, 조직 차원의 성과로도 직무 만족, 조직몰입, 업무성과 향상, 이직률 저하 등과 같은 '근로의 질' 향상을 기대할 수 있다 (Kim et al., 2013).

일과 삶의 균형은 일상에서 매우 쉽게 접할 수 있는 개념임에도 불구하고 많은 조직 구성원은 실제로 그들의 일과 삶의 균형에 어려움을 느낀다 (Greenhaus, Ziegert, & Allen, 2012). 일과 삶의 균형을 이뤄간다는 것은 개인의 가치와 자율성, 역량에 따라 자원을 차등적으로 투자하고, 그 결과로 얻을 수 있는 산출물로서 (Sheldon et al., 2015), 일과 일이 아닌 영역에서의 역할갈등이 줄어들고 자신의 다양한 역할에 몰입하게 되어 높은 효과성과 만족을 얻는다 (Lazarova & Caligiuri, 2008). Kim 등 (2005)은 일과 삶의 균형에서의 질적 배분을 시간 조절, 에너지 조절, 만족감과 통제력회복 등으로 나누어 설명하였다. 만족감과 통제력은 서로 유기적 관계를 맺고 있어 일에서든 삶에서든 통제력을 갖는다는 것은, 삶의 질과 만족감이 좀 더 높아진다는 것을 뜻한다 (Lambert, Haley-Lock, 2004). 이것은 일과 삶의 균형을 이루면 삶의 만족감을 얻고 행복해진다는 (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) 주장과 일치하며, 궁극적으로 개인이 일과 삶의 균형을 통하여 얻는 것은 삶의 모든 측면에서의 통제력회복과 만족감이라 할 수 있다 (Lambert, Haley-Lock, 2004). 이처럼 일과 삶의 균형이 높은 조직 구성원이 업무에 대한 동기와 몰입이 높으며, 이직 의도와 근무이탈이 낮고, 삶의 만족 등 전반적인 심리적 건강이 높다는 연구들이 축적되어 왔다(Lee, 2018; Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva, & Cegarra-Navarro, 2012). 선행연구 결과를 통해 조직원들의 일과 삶의 균형이 삶의 만족도를 높인다는 근거를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 일과 삶의 균형은 조직원들의 삶의 만족과 정적인 관련이 있을 것이다.

일과 삶의 균형의 매개효과

자기조절 (self-regulation)은 인간의 목적 지향적 행위 (purposeful action)의 핵심이며 외부의 영향과 행동 간의 관계를 매개할 뿐만 아니라 행동의 직접적인 원인이기도 하다 (Bandura, 1991). 대부분의 목적 지향적 행동은 미래 시간관에서 시작되며, 즉각적인 작은 이득보다 지연된 더 큰 보상을 선택하는 능력에 의해 나타난다 (Zimbardo & Boyd, 1999). 자기조절의 구체적인 모습으로서의 자기통제는 건강에 해로운 음식을 참는 것, 돈을 벌기 위해 밤을 새워 야근하는 것, 집을 사기 위해 저축을 하는 것과 같은 개인적, 사회적 목표를 위해 지금 순간의 욕구 또는 이익을 참는 것과 관련되어 있다 (Baumeister & Alquist, 2009). 자기조절이 훈련을 통해 증진될 수 있는 기술이라는 관점에서 (Watson & Tharp, 2015), 의도적인 행동적 자기조절이 정서조절 능력을 높이고, 정서조절을 통해 행동적 자기조절 능력이 개선되는 연구결과를 볼 수 있다 (Kooze, 2009). 이처럼 목표 중심 자기조절의 핵심 구성요인이 억제와 점점이라고 한다면, 목표를 달성하기 위하여 자신의 능력과 과제에 대하여 정확히 점점하고, 목표 행동에 방해가 되는 대안들에 대한 억제를 잘할수록 자기 조절적 수행을 잘한다고 볼 수 있다 (Lee, 2011).

삶의 의미와 만족은 삶에서 추구하는 목적이나 의도일 뿐 아니라, 개인이 삶에서 '중요하다' 혹은 '의미가 있다'라고 판단하는 구성된 실체이다 (Park & Kwon, 2012). 이처럼 자신에게 중요한 가치와 의미가 있는 일과 삶의 영역에서의 목표지향 자기 조절적 수행은 일과 삶의 질적 균형에 대한 만족감과 통제감을 높여준다 (Kim & Park, 2008), 따라서 목표 중심

자기조절이 일과 삶의 균형을 이루고 있다는 만족감을 높이고, 일과 삶의 균형은 삶의 만족과 행복에 직접적인 영향을 미칠 것이다. 또한, 삶의 만족과 행복 조건의 한가지로 일과 삶의 균형이 필요한 것으로 보인다 (Gröpel & Kuhl, 2009). 따라서 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 일과 삶의 균형은 목표 중심 자기조절과 삶의 만족 간의 관계를 부분 매개할 것이다.

일과 삶의 균형 (WLB) 조직문화

2000년대 초반 이후, 근로자의 일과 삶의 균형을 지원하는 것이 국가와 기업의 지속적인 성장을 도모하고, 개인의 삶의 질을 높이는 방안이라는 것에 국가와 기업, 학계가 의견을 함께하면서 다양한 노력이 지속되어 왔다 (Kim et al., 2006). '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률', '남녀 고용 평등과 일·가정양립정책', '국민 여가 활성화 기본법' 등 일과 삶의 균형을 지원하는 법률들이 제·개정되었다 (Jeon, 2016). 그리고 기업에서도 유연 근무제, 휴직 및 휴가제도, 근로자지원 프로그램 (EAP) 제공, 보육시설 제공, 일과 삶의 균형을 위한 재정적 지원 등 다양한 정책 및 프로그램들을 개발·운영하고 있다 (Kim et al., 2006). 직장인을 대상으로 성공에 대한 인식을 조사한 결과, 안정된 직장, 경제적 보상과 승진, 그리고 일과 삶의 균형 등을 성공을 인식하는 요소들로 꼽았으며, 여성은 70.65%, 남성은 69.2%가 일과 삶의 균형을 선택했다 (Cho, 2018).

하지만 조직문화가 일과 삶의 균형 정책이

나 프로그램을 이용하는 것에 허용적이지 않거나, 이용에 따른 불이익이 예상되는 경우라면 그것의 실효성도 낮을 수 있다. 심지어, 일과 삶의 균형과 관련한 제도의 사용이 경력관리에 부정적인 영향을 미친다고 생각하는 직장인들도 많다 (Lee, 2018). 또한, 고용노동부와 인사혁신처 등에 따르면 2016년 일-가정 양립 실태조사에 참여한 1000개 업체 중 유연근무제도를 도입하고 있다고 응답한 비율이 21.9%로 조사되어, 일과 삶의 균형을 위한 업무환경 제도의 도입률 자체가 낮은 것도 현실이다. 이러한 국가 및 기업의 정책적 변화가 실효성을 갖기 위해서는 이를 수용하고 지지하는 조직문화가 먼저 뒷받침되어야 한다.

조직문화 척도의 하위요인들은 직무 만족 및 조직몰입, 일과 삶의 균형, 특히 삶의 만족도와 유의한 정적 상관관계를 나타냈다 (Park & Sohn, 2016). 상사의 부하직원에 대한 업무수행의 관심과 지지, 동료들의 직무협조, 정보, 그리고 정서적 지원 등 (Walsh, 2013) 상사나 동료와의 관계가 상호이해와 지원을 토대로, 자신을 이해해주고 보살펴주는 후원자들이 있다고 지각할수록 일과 삶의 영역에서 만족감을 얻는 경향이 나타났다 (C. J. Lee, 2012). 또한, 이러한 조직문화는 이직 의도를 낮추고 정서적 조직몰입과 직무 만족을 증가시키는 것으로 나타났다 (AbuAlRub, 2010). 따라서 조직원들과의 상호이해와 가족 지지적인 조직 즉, 일과 삶의 균형을 소중하게 여기는 조직의 가치와 신념은 매우 중요하다 (Allen, 2001). WLB 지원제도의 시행보다는 조직문화가 '일과 삶의 균형에 얼마나 허용적이나 하는 것이 더욱 중요한 변인이 될 수 있다 (Sohn et al., 2011). Kim (2010)은 동료지원, 상사지원, 조직 복지지원, 스트레스, 근무시간 불만 등이

일과 가정에 미치는 영향력을 조사하였고, Song 등 (2010)은 가족지원, 법정 근로시간제도와 가족 친화제도 준수 정도, 직장 내 지원정도 등의 영향력을 분석하였다. 동료의 지원이 특정유형의 삶의 만족과도 관련되어 있었다 (Kim, 2012). Lee와 Choi (2019)의 연구에서는 일과 삶의 균형 지원 조직문화가 직장인의 안녕감 및 우울에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구를 통해 일과 삶의 균형을 지원하는 조직문화는 개인과 조직의 효과성 기준의 변인들과 연관성이 있음을 알 수 있다. 개인이 일과 삶의 균형을 통해 삶의 만족을 이룬다는 것이 개인의 조절역량과 균형감도 중요하지만, 동료와의 소통과 배려, 상사의 협조와 지원, 가족 친화 정책 등과 같은 WLB 조직문화가 뒷받침되는 수준에 따라 삶의 만족을 지각하는 정도가 달라질 수 있다 (Park & Sohn, 2016). 따라서 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 일과 삶의 균형 (WLB) 조직문화는 일과 삶의 균형과 삶의 만족 관계를 조절할 것이다. WLB 조직문화가 좋을수록, 일과 삶의 균형지각이 삶의 만족에 미치는 영향이 더 높게 나타날 것이다.

가설 6. 목표 중심 자기조절과 삶의 만족 관계에 있어 WLB 조직문화는 조직 구성원이 지각하는 일과 삶의 균형의 매개효과를 조절할 것이다.

위의 가설들을 종합하여 본 연구의 모형을 나타내면 Figure 1과 같다.

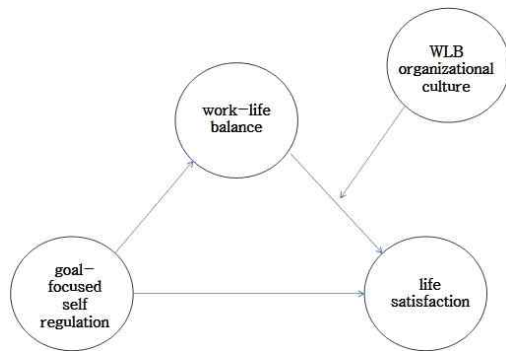


Figure 1. Research Model

방 법

연구대상 및 자료수집

본 연구대상은 현재 국내 기업에 종사하고 있는 직장인이며, 온라인 설문조사를 통해 총 216부의 설문을 수집하였다. 이 중 문항을 빠뜨리거나 10회 연속 동일 반복 응답 등을 포함하는 불성실 응답을 제외한 200부를 분석하였다. 설문에 응답한 200명 중 성별의 경우 남성 97명 (48.5%), 여성 103명 (51.5%)으로 남녀 비율이 비슷하게 분포되었다. 연령대는 20대~50대까지 골고루 분포되었고, 직업의 경우 일반사무/관리가 156명 (78%)으로 가장 많았다. 고용형태는 정규직 168명 (84%), 계약직 32명 (16%)으로 80% 이상 대다수가 정규직이었다. 경력의 경우 5년 미만인 60명 (30%)이었으며, 직급은 사원 66명 (33%)이 가장 많았고 임원은 13명 (6.5%)으로 가장 적었다. 자세한 내용은 Table 1에 제시하였다.

측정도구

목표 중심 자기조절

본 연구에서는 조직 구성원의 목표 중심 자기조절을 측정하기 위해서 Won 등 (2015)의 목표 중심 자기조절 척도 (Goal-Focused Self-Regulation Scale: GF-SRS)를 사용하였다. 이 척도는 4가지 요인 13문항으로 구성되었다. 요인별 문항을 예로 들면, '목표지향은 '나는 대개 목표를 세우면 꾸준히 진행하는 편이다', '역 문항으로 구성된 목표실행은 '나는 내가 세운 계획을 쉽게 어긴다', '정서조절' 문항으로는 '나는 내 생각대로 감정을 조절하는 편이다', '긍정적 사고'는 '나는 기분이 나쁠 때는 좋은 생각을 떠올리려고 노력한다' 등이 있다. 문항들은 Likert 5점 척도 (1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)로 평정하였고, 점수가 높을수록 목표 중심 자기조절이 높은 것을 뜻한다. 본 연구에서 신뢰도 계수 (Coefficient α ; Cronbach, 1951)는 전체 문항은 .85, 목표지향 .83, 긍정적사고 .83, 정서조절 .89, 목표실행 .73으로 나타났다.

삶의 만족

본 연구에서는 전반적인 삶에 대한 만족하는 수준을 평가하기 위해 애용되는 도구로서 Diener 등 (1985)이 개발한 삶의 만족도 척도 (Satisfaction with the Life Scale; SWLS)를 변안한 Joe와 Cha (1998)의 한국판 삶의 만족도 척도 (K-SWLS)를 사용하였다. 이 척도는 '나는 대체로 내 이상에 가까운 생활을 하고 있다', '나는 나의 삶에 대해 만족한다' 등 총 5문항으로서 점수가 높을수록 삶의 만족도가 높음을 뜻한다. 이전의 Likert식 7점 척도를 본 연구에서는 전체 평정 단위를 통일하기 위해 5점 척도로 사용하였다. Diener 등 (1985)의 연구에서 신뢰도 계수 (Coefficient α ; Cronbach, 1951)는 .87이

Table 1. Demographic Characteristics of Study Participants

Variable	Category	Frequency (person)	Percentage (%)
Gender	man	97	48.5
	woman	103	51.5
Years	20's	48	24
	30's	46	23
	40's	54	27
	50's	48	24
	60's	4	2
Education	Below high school	3	1.5
	high school graduation	26	13
	College graduate	25	12.5
	University graduation	125	62.5
Employment Form	Graduate school	21	10.5
	regular workers	168	84
Career	Irregular workers	32	16
	Less than 5 years	60	30
	5-9 years	36	18
	10-14 years	33	16.5
	15-19 years	28	14
Rank	More than 20 years	43	21.5
	staff	66	33
	Assistant manager	49	24.5
	Manager	31	15.5
Turnover number	(Deputy)GeneralManager	41	20.5
	Executive	13	6.5
	none	55	27.5
	1 time	38	19
	2 times	35	17.5
	3 times	36	18
Turnover number	4 times	9	4.5
	5 or more times	27	13.5

Table 1. Demographic Characteristics of Study Participants (continued)

Variable	Category	Frequency (person)	Percentage (%)
Industry engaged	Manufacturing	64	32
	Distribution industry	15	7.5
	Financial industry	12	6
Work scale	Service industry	109	54.5
	Less than 10	43	21.5
	10-49	60	30
	50-99	20	10
	100-299	35	17.5
Income	300-499	10	5
	More than 500	32	16
	Less than 20 million	25	12.5
	20 million (won)	46	23
	30	51	25.5
	40-50	28	14
Income	50-60	32	16
	70-90	16	8
	More than 100 million	2	1
Total		200	100.0

었고, 본 연구에서는 .89이었다.

일과 삶의 균형

조직 구성원이 일과 삶의 두 역할에서 요구되는 바를 잘 해내고 있다고 느끼는 개인적인 지각으로서의 일과 삶의 균형을 측정하기 위해서 Valcour (2007)의 척도 5문항을 사용하였다. 문항의 예로는 '나는 일 (직장)과 삶 두 영역에 적절히 시간을 배분하고 사용하고 있다', '나는 일 (직장)과 삶 두 역할에서 요구하는 바를 잘 수행하고 있다' 등으로서, 문항들을

Likert식 5점 척도로 측정하여 각 문항의 값을 합산하여 사용하였다. 합산된 점수가 높을수록 일과 삶의 균형지각이 높다는 것을 뜻한다. 이 척도를 사용한 H. J. Lee (2012)의 연구에서는 신뢰도 계수 (Coefficient α ; Cronbach, 1951)가 .83이었고, 본 연구에서는 .89로 나타났다.

일과 삶의 균형 (WLB) 조직문화

본 연구에서는 조직 구성원의 일과 삶의 균형을 지원하는 조직문화를 측정하기 위해서 국내외 연구들을 바탕으로 한국의 조직문화 특성을 반영하여 새롭게 개발한 Park과 Sohn (2016)의 일과 삶의 균형 (WLB) 조직문화 척도를 사용하였다. 총 5개 요인으로서 WLB 기업 의지, WLB 상사배려, 동료 의사소통, 동료지원, WLB 제도사용 용이성 등이며 30개 문항으로 구성되었다. 요인별 대표적인 문항을 예로 들면, 'WLB 기업의지는 '우리 회사는 직원들이 여가시간을 잘 보내는 것에 대해 중요하게 생각한다,' 'WLB 상사배려는 '나의 상사는 부하직원의 입장에 대해서 이해심을 보이며 배려한다,' '동료 의사소통'은 '나의 동료는 나의 개인적인 문제에 관한 이야기를 잘 들어준다,' '동료지원' 관련 문항으로는 '나의 동료는 나에게 집안 사정이 있을 때 내 일을 도와주려고 한다,' 'WLB 제도사용 용이성'은 '우리 부서는 회사에서 지원하는 일-가족 양립 제도를 이용하는 것에 관해 허용적이다' 등으로 구성되었다. 문항별 합산된 점수가 높을수록 WLB 조직문화가 좋은 것을 뜻한다. 본 연구에서의 신뢰도 계수 (Coefficient α ; Cronbach, 1951)가 전체 문항은 .93, WLB 기업의지는 .90, WLB 상사배려는 .90, 동료 의사소통은 .82, 동료지원은 .83, WLB 제도사용 용이성은

.84로 나타났다.

분석 방법

설문에 응답한 사람들의 인구통계학적 특성 및 연구에서 사용하였던 각 변인 문항들에 대한 내적 일치 신뢰도 계수 (Coefficient α ; Cronbach, 1951), 변인들 관계성을 분석하기 위하여 SPSS 23.0을 사용하여 빈도분석 및 신뢰도 분석, 상관 분석 및 기술통계 분석을 하였다. 목표지향 자기조절과 삶의 만족 관계에서 일과 삶의 균형 매개 효과를 알아보기 위해, AMOS 23.0을 사용하여 구조방정식 모형 (SEM: Structural Equation Modeling) 분석 검증을 하였다. 추가로 연구모형 검증은 2단계를 통하여 확인하였다. 1단계에서는 연구모형의 적합도 지수를 평가하여 검증하였고 2단계에서는 매개 효과에서의 간접효과 유의성을 파악하기 위하여 Bias-corrected (BC) bootstrapping 을 사용, 95% 신뢰구간을 계산하여 연구모형의 매개 효과 유의성을 확인하였다. 모형의 모수는 최대 가능도 추정 (MLE; Maximum Likelihood Estimation)으로 수행하였고, 모형의 평가는 χ^2 검증, CFI (Comparative Fit Index), TLI (Tucker-Lewis Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)을 사용하였다. 적합도 지수는 CFI와 TLI는 .90보다 클 때 양호한 적합도를 나타낸다고 보았고, RMSEA는 .10, SRMR은 .06 미만일 경우 양호한 적합도로 평가하였다 (Hong, 2000). 매개 효과를 검증하기 위해 Bootstrapping에 의해서 추정된 경험적 분포에 근거한 95%의 신뢰구간을 사용하였다. Bootstrapping은 모집단의 분포를 모르는 경우 표본을 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않

는다면 통계적으로 유의미하다고 해석하였다 (Shrout & Bolger, 2002). 마지막으로 일과 삶의 균형과 삶의 만족 관계에서 WLB 조직문화의 조절 효과를 검증하기 위해 SPSS 23.0을 사용하여 위계적 회귀분석을 하였고, 조절된 매개 효과를 검증하기 위하여 Hayes (2018)의 PROCESS macro V3.4, Model 14를 활용하였다.

결 과

측정모형검증

먼저, 본 연구에서 제시된 연구모형에 대한 측정모형의 적합도를 검증하기 위해 네 개의 변인들에 대한 확인적 요인분석을 하였다. 분석결과, 모형의 적합도는 $\chi^2 = 236.877$ ($df = 128$, $p < .001$), CFI = .945, TLI = .935, RMSEA = .065 (90% 신뢰구간: .052 ~ .078), SRMR = .046 로 모든 적합도 지수가 양호한 것으로 나타났다. 자세한 내용은 Table 2에 제시하였다. 구체적으로 각 잠재변인을 구성하는 측정변인들의 요인부하량을 확인한 결과, 목표 중심 자기조절은 .747 ~ .832, 일과 삶의 균형의 경우 .713 ~ .794, 삶의 만족은 .757 ~ .825, WLB 조직문화는 .518 ~ .833의 높은 부하량을 가지는 것으로 나타났다.

상호상관

본 연구에서 사용된 변인들의 관계성을 알아보기 위해 상관 분석을 하였다. 분석결과를 Table 3에 제시하였으며, 목표 중심 자기조절은 일과 삶의 균형 ($r = .576$, $p < .01$), 삶의 만족 ($r = .554$, $p < .01$), WLB 조직문화 ($r = .329$, $p < .01$) 와 정적으로 유의하게 관련되었다. 일과 삶의 균형은 삶의 만족 ($r = .631$, $p < .01$), WLB 조직문화 ($r = .392$, $p < .01$) 와 정적으로 유의하게 관련되었으며, 삶의 만족은 WLB 조직문화 ($r = .517$, $p < .01$) 와도 정적으로 유의하게 관련되었다. 인구통계학적 변인 중 종속 변인인 삶의 만족과 소득은 유의한 관련성 (Lee, 2000)을 나타내어 이후 분석에서 통제하였다.

매개효과 분석을 통한 가설 검증

연구모형분석

연구모형의 적합도를 분석하기 위해 AMOS 23.0을 이용하여 구조방정식 모형검증을 하였다. 본 연구의 경우 목표 중심 자기조절이 삶의 만족에 직접적인 영향을 주는 것과 동시에 일과 삶의 균형을 통해 간접적인 영향을 준다는 가설에 근거한 모형과 목표 중심 자기조절이 일과 삶의 균형을 통해 삶의 만족에 영향을 주는 완전매개 모형을 비교한 후에 어느 모형이 더 적합한지 모형의 적합성을 판단하였다. Table 4와 Figure 2에 각 모형의 적합도

Table 2. The Result of Confirmatory Factor Analysis

Division	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Research model	236.877	128	.000	.945	.935	.065 [.052, .078]	.046

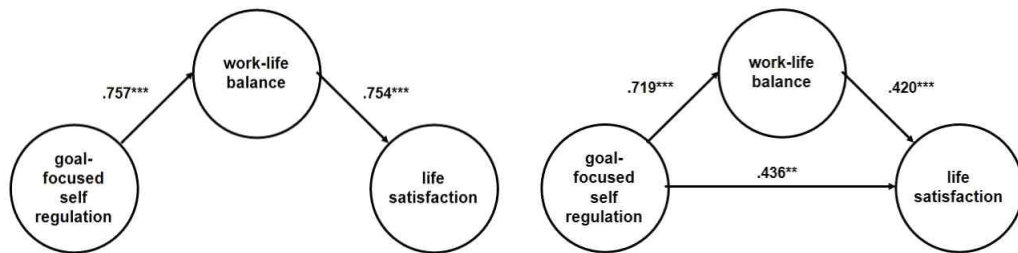
Table 3. Mean, Standard Deviation, Correlation Coefficients among Variables

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Gender	-											
2. Age	-.07	-										
3. Education	-.21**	-.20**	-									
4. Career	-.180*	.75**	-.12	-								
5. Rank	-.41**	.47**	.18*	.56**	-							
6. Turnover	.063	.37**	-.16*	.26**	.20**	-						
7. Scale of Work	-.31**	-.03	.22**	.10	.08	-.34**	-					
8. Income	-.39**	.34**	.29**	.48**	.66**	-.08	.42**	-				
9. Self-regulation	-.13	.10	.14	.00	.15*	-.11	.09	.22**	-			
10. W-L Balance	.05	.19**	.04	.10	.14*	-.06	.01	.20**	.58**	-		
11. Life Satisfaction	.02	-.06	.08	-.09	.06	-.10	.03	.14*	.55**	.63**	-	
12. O-Culture	-.02	-.03	.11	.02	.12	-.06	.00	.17*	.33**	.39**	.52**	-
Mean	-	40.50	-	-	-	-	-	-	3.23	2.86	2.97	3.18
Standard Deviation	-	10.46	-	-	-	-	-	-	0.51	0.82	0.81	0.57

Note. Gender: male=1, female=2. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 4. Model fit indices of Fully-mediated Model and Partially-mediated Model

Division	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Fully mediated model	222.117	107	<.001	.923	.904	.073 [.056, .084]	.064
Partially mediated model	210.100	106	<.001	.930	.912	.070 [.060, .087]	.057



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

Figure 2. Fully mediated model (left), Partially mediated model (right)

및 경로 분석결과를 제시하였다. 완전매개 모형의 경우 $\chi^2 = 222.117$ ($df = 107, p < .001$), CFI = .923, TLI = .904, RMSEA = .073 (90% 신뢰구간 : .056 ~ .084), SRMR = .064로 나타났으며, 부분매개 모형의 경우 $\chi^2 = 210.100$ ($df = 106, p < .001$), CFI = .930, TLI = .912, RMSEA = .070 (90% 신뢰구간 : .060 ~ .087), SRMR = .057로 나타났다. 완전매개 모형과 부분매개 모형의 적합도 비교를 위해 χ^2 차이 검증한 결과, 부분매개 모형이 완전매개 모형보다 적합도가 유의하게 개선된 것으로 나타났다 ($\Delta\chi^2(1) = 12.017, p < .001$). 또한, 부분 매개모형이 완전매개 모형보다 RMSEA 값에서는 신뢰구간의 차이가 크게 나타나지 않으나, CFI값이 .007, TLI값이 .008 증가하였으며, SRMR값이 .06 이하로 감소하였으므로 본 연구에서는 부분매개 모형이 더욱 적합한 것으로 볼 수 있다.

Figure 1의 연구모형에서 제시한 바와 같이 목표 중심 자기조절이 삶의 만족으로 가는 경로와 ($\beta = .436, p < .05$) 일과 삶의 균형으로 가는 경로 ($\beta = .719, p < .001$) 가 유의하였으

며, 일과 삶의 균형이 삶의 만족으로 가는 경로 ($\beta = .420, p < .001$) 또한 유의한 것으로 나타났으며 분석결과는 Table 5에 제시하였다. 따라서 목표 중심 자기조절이 삶의 만족과 정적인 관계가 있을 것이라는 가설 1과 목표 중심 자기조절이 일과 삶의 균형과 정적인 관계가 있을 것이라는 가설 2가 지지 되었으며, 일과 삶의 균형이 삶의 만족과 정적인 연관성을 가질 것이라는 가설 3 또한 지지 되었음을 확인할 수 있다.

추가로 목표 중심 자기조절이 삶의 만족에 미치는 영향에 있어 일과 삶의 균형 매개 효과 검증을 위해 bootstrapping을 사용하였다 (Shrout & Bolger, 2002). Table 6을 보면, 목표 중심 자기조절이 일과 삶의 균형을 매개로 삶의 만족에 이르는 부분 매개 효과를 bootstrapping을 2000번 반복하여 추정한 결과 간접효과의 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않아 간접효과가 유의한 것으로 나타났다. 연구모형의 적합도, 표준화된 경로계수 그리고 간접효과 유의성 검증 결과를 종합적으로 살펴보았을 때, 일과 삶의 균형이 목표 중

Table 5. Path Analysis of Research Model

Route	B	SE	β	t	p
Self regulation → WLB	0.839	0.150	.719	9.951***	0.000
Self regulation → Life Satisfaction	0.639	0.221	.436	3.368**	0.001
WLB → Life Satisfaction	0.529	0.160	.420	3.481***	0.000

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

Table 6. Verification of Indirect Effect Significance

Route	Estimate	Indirect [bootstrapping CI 95%]	
		Lower 2.5%	Upper 2.5%
Self regulation- WLB- Life Satisfaction	.314	.026	.500

심 자기조절과 삶의 만족 간의 관계를 부분 매개할 것이라는 가설 4도 지지 되었다. 즉, 목표 중심 자기조절은 조직 구성원의 삶의 만족에 직접 영향을 미치며, 또한 일과 삶의 균형을 통해 삶의 만족에 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

일과 삶의 균형과 삶의 만족 간의 관계에서 WLB 조직문화의 조절효과

일과 삶의 균형 (WLB) 조직문화에 따라 일과 삶의 균형이 삶의 만족에 미치는 영향이 달라질 것이라는 가설 5에 근거하여 SPSS Process macro를 사용하여 조절효과를 검증하였다. 종속 변인과 유의한 관련성을 나타낸 소득을 통제 변인으로 넣어서 분석하였다. 분석 결과는 Table 7에서 제시한 바와 같이, 일과 삶의 균형 ($B = .64, p < .001$)과 WLB 조직문

화 ($B = .45, p < .001$)는 삶의 만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 일과 삶의 균형과 WLB 조직문화의 상호작용항 ($B = .25, p < .05$)의 회귀계수가 유의한 것으로 나타났으며, 이는 WLB 조직문화의 조절효과가 유의함을 뜻한다. 구체적으로 일과 삶의 균형을 가질수록 삶의 만족도가 높게 나타나는 관계에서, WLB 조직문화가 긍정적일수록 일과 삶의 균형과 삶의 만족 사이의 관계가 더욱 커지는 상승효과를 뜻한다. 따라서 가설 5는 지지 되었다.

조절 변인의 효과 크기를 다양한 수준별로 검증하기 위해 Bootstrapping을 통해 조직문화의 상, 중, 하 집단의 조절 효과를 살펴보았다 (Hayes, 2012). 조절 변인인 WLB 조직문화의 특정 값 (-1SD, +1SD)에서 일과 삶의 균형이 삶의 만족에 미치는 영향을 확인하여 조절 효과의 유의성을 검증하였으며, 분석결과를

Table 7. The results of moderation effect

	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2.882	.099	29.000	.000
WLB (a)	.640	.070	9.087	.000
O-culture (b)	.454	.080	5.691	.000
(a) x (b)	.258	.106	2.420	.016
Income	-.019	.028	-.684	.495

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

Table 8. Conditional moderation effect of Organization Culture

Organization Culture	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
-1SD	.508	.09	5.617***	.000
MEAN	.648	.07	9.192***	.000
+1SD	.785	.091	8.608***	.000

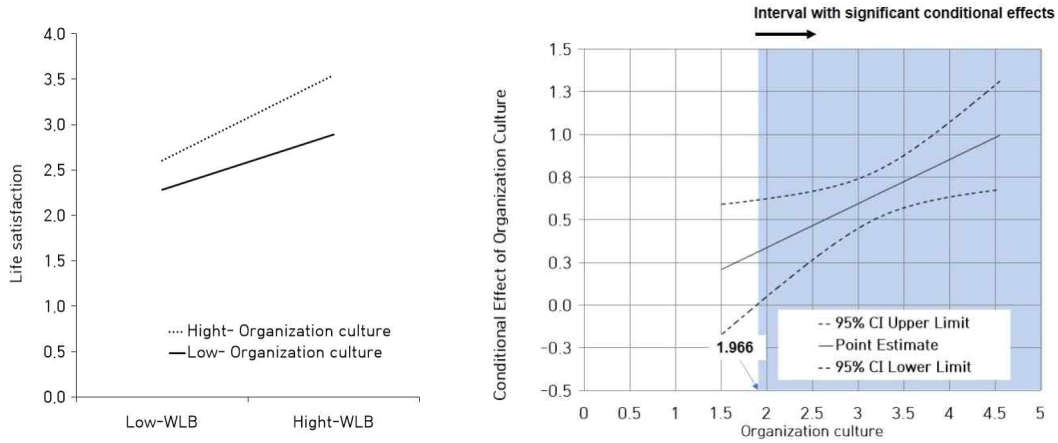


Figure 3. Simple slope test of moderation effect (left side),
Conditional moderation effect inspection with the Johnson-Neyman technique (right side)

Table 8에 제시하였다. 구체적으로 WLB 조직문화가 낮은 수준과 높은 수준 모두에서 95% 신뢰구간 내에 0을 포함하고 있지 않으므로 조절 효과가 유의한 것으로 볼 수 있다. 또한, WLB 조직문화가 긍정적일수록 영향력이 커지는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로 조절변인의 전체 구간에서 조건부효과가 유의한 구간과 유의하지 않은 구간을 탐색하기 위해 Johnson-Neyman 방법을 사용하였으며 분석결과를 Figure 3에 제시하였다. 조직문화가 1.966 이상인 구간에서 조건부효과의 값이 유의한 것으로 나타났으며, WLB 조직문화의 값이 증가할수록 영향력이 커지는 것으로 나타났다.

일과 삶의 균형과 삶의 만족 간의 관계에서 WLB 조직문화의 조절된 매개효과

지금까지의 분석을 통해 일과 삶의 균형이 목표 중심 자기조절과 삶의 만족 간의 관계를 부분 매개 한다는 것을 확인하였다. 더불어 WLB 조직문화의 일과 삶의 균형이 삶의 만족

에 영향을 미치는 데 유의한 조절 효과를 확인하였다. 추가로, 목표 중심 자기조절과 삶의 만족 관계에서 일과 삶의 균형이 매개 효과를 가지는데 WLB 조직문화의 조절 효과를 검증하기 위해 PROCESS macro V3.4, Model 14를 사용하였다 (Hayes, 2018). 조절된 매개 효과가 어느 구간에서 유의미한지 확인하기 위해 특정 값 (-1SD, MEAN, +1SD)을 이용하여 매개 효과의 구간별 유의성을 탐색하였다. 분석결과, 조직문화가 낮은 경우 ($B = .256$, CI [.099 ~ .438]), 조직문화가 평균인 경우 ($B = .349$, CI [.219 ~ .492]), 조직문화가 높은 경우 ($B = .441$, CI [.282 ~ .608]) 간접효과의 신뢰구간에서 모두 0을 포함하지 않은 것으로 나타났다. 더불어 조절 변인의 값이 증가할수록 간접효과의 크기가 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 목표 중심 자기조절이 삶의 만족에 영향을 미치는데 일과 삶의 균형의 매개모형이 WLB 조직문화에 의해 조절되는 것으로 볼 수 있다. Hayes (2012)의 제안에 따라 조절된 매개 지수 (.172, CI [.003 ~ .345])가 유의한 것으로 나타

Table 9. Moderated Mediating Indices

Moderated Mediating Index	SE	[bootstrapping CI 95%]	
		Lower 2.5%	Upper 2.5%
.172	.088	.003	.345

Table 10. Moderated Mediating Effect

Organization culture	B	SE	Indirect [bootstrapping CI 95%]	
			Lower 2.5%	Upper 2.5%
-1SD	.256	.085	.099	.438
MEAN	.349	.069	.219	.492
+1SD	.441	.084	.282	.608

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

났기 때문에 조절된 매개 효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 6은 지지 되었고 분석결과는 Table 9와 Table 10에 제시하였다.

논 의

본 연구는 목표 중심 자기조절이 조직 구성원의 삶의 만족에 미치는 영향에 대해 알아보고, 그 과정에 있어 일과 삶의 균형지각이 매개역할을 하는지를 검증하였다. 또한, 일과 삶의 균형을 지원하는 조직 문화가 일과 삶의 균형 (WLB)과 삶의 만족 관계를 조절하는지를 분석하였다. 마지막으로, 목표 중심 자기조절과 삶의 만족 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 WLB 조직문화가 조절하는지 확인하기 위해 조절된 매개효과 검증을 하였다. 연구결과에 관한 주요 내용과 그 시사점은 다음과 같다.

첫 번째, 목표 중심 자기조절과 삶의 만족

간의 관계에 있어 일과 삶의 균형은 부분 매개 효과를 가지는 것으로 나타났다. 목표에 대한 자기조절은 자신의 의도에 따라 행동을 계획, 조직하고 전략을 사용하여 목표 행동을 높이는 과정이다. 조직 구성원의 경우, 조직 내에서 참여적 의사결정, 자율성 등을 통해 조직에 대한 통제감을 경험할 수 있다. 개인이 대상을 더 많이 통제할수록 자신의 것이라는 심리적 주인의식 (psychological ownership)은 좀 더 자신의 역할에 몰입하게 하고 만족감을 높일 수 있다 (Yang & Han, 2018). 또한, 일과 삶의 균형지각은 삶의 질과 만족을 위한 중요한 기준이 될 수 있다. 일과 삶이 양립할 수 없는 것이 아니라, 균형을 통해 개인의 자아 실현과 목표 달성이 가능하다는 인식은 웰빙과 전반적 삶의 질의 수준을 높여준다 (Diener, 2012). 이처럼 주요 영역의 자기조절로 얻게 되는 일과 삶의 균형지각은 조직을 바라보는 긍정적인 심리적 틀을 구성하여 전반적인 직무만족도에 영향을 주듯이, 개인을 바라보는 긍정적인 심리적 틀을 통해 전반적인 삶의 만

죽에 영향을 주는 것으로 보인다.

두 번째, WLB 조직문화는 일과 삶의 균형과 삶의 만족 관계를 조절하는 것으로 나타났다. WLB 조직 문화가 일과 삶의 균형 지원제도 시행에 긍정적이고, 상사와 동료의 소통과 지지가 좋을수록 삶의 만족에 미치는 영향이 더 높게 나타났다. 일과 삶의 균형을 지지하는 긍정적인 조직문화가 조직 구성원의 삶의 만족에 중요한 영향력을 조절하는 변인임을 알 수 있다. Lee와 Choi (2019) 연구에서는 외부적 환경 변인인 일과 삶의 조직문화를 선행변인으로 직장인의 안녕감과 우울에 미치는 영향력을 보았다면, 본 연구에서는 개인특성 변인으로서 목표 중심 자기조절을 선행변인으로 하여 WLB 조직문화의 조절 효과를 검증하였다. 본 연구결과에서도 알 수 있듯이, 일과 삶의 균형을 중요하게 생각하고 지원하고자 하는 기업 문화와 제도의 접근성이 좋을수록 조직 구성원의 일과 삶의 균형을 통한 삶의 만족감이 좀 더 높아진다는 것을 알 수 있다.

세 번째, 목표 중심 자기조절이 일과 삶의 질적 균형을 통해 삶의 만족에 미치는 간접효과 수준이 이를 허용하고 인정하는 조직문화의 가치와 신념이 강할수록 좀 더 증가하는 효과를 확인하였다. 일 영역과 삶의 영역 간 균형을 이루기 위해 개인적 자원을 필요한 역할영역에 적절하게 배분하는 자기조절은, 갈등상황이나 목표실행에 대한 자기 반응을 선택하고 행동, 사고, 감정을 조절하는 과정이다 (Lyubomirsky, 2001). 조직문화가 개인의 일과 삶의 가치를 충족시켜줄 수 있는 환경으로 작용한다면, 심리적인 안정감을 통해 좀 더 자신의 목표와 역할에 몰입하게 된다 (Yang & Han, 2018). 이처럼 WLB 조직문화는 구성원들의 직무 만족과 정서적 전념에 긍정적인 영향

(Baral & Bhargava, 2010; Lee & Choi, 2019)을 주는 것으로서, 일과 삶에 실질적으로 활용될 수 있는 조직 분위기가 형성될수록 구성원들은 조직의 지원에 대해 감사, 만족 등의 긍정적인 감정을 가지게 되고 이를 통해 직무와 삶에 대한 만족감이 좀 더 높아짐을 알 수 있다 (Seol, 2014).

연구의 의의

본 연구의 연구결과를 바탕으로 학문적 의의를 설명하면 다음과 같다. 첫째, 현대에는 회사와 일을 중시하던 과거의 인식과는 달리 개인의 삶의 질을 중시하는 시대적 흐름에 따라 (Lee, 2018), 조직 구성원을 조직의 생산성과 성과를 위한 존재가 아닌 조직을 이루는 구성원의 심리적 건강과 개인적 삶의 영역까지도 관심을 기울여야 한다 (Lee & Choi, 2019). 따라서 본 연구는 조직 구성원의 개인적 특성 변인 목표 중심 자기조절이 개인의 삶의 만족에 미치는 영향력을 과학적 검증방법을 통해 입증하였다. 자기 조절력은 한 개인의 사회적 적응이나 직업적 성공, 그리고 정신건강을 결정하는 핵심적인 요소이다 (Beer, 2002). 또한, 최근 자기조절 연구에서 목표설정 및 목표추구가 강조되고는 있음에도 불구하고, 삶의 목표를 설정하고 이를 구체적으로 실행하여 삶의 질을 증진하는 것에는 관심이 부족하다 (Won et al., 2015). 따라서 본 연구에서는 삶의 만족 증진을 위한 개인적 역량으로서의 목표 중심 자기조절을 선행변인으로 검증한 연구 자료로서 그 의의가 있다.

두 번째, 일과 삶의 균형은 기업의 경영효율을 높이고, 조직 구성원의 삶의 만족, 안녕감, 정적 정서와 같은 전반적인 삶의 질을 높

이며, 직무 스트레스와 소진, 그리고 일과 삶의 갈등을 감소시키는 주요 요인으로 밝혀졌다 (Meyer & Maltin, 2010). 이처럼 일과 삶의 균형이 조직의 성과에 긍정적 영향을 미치는 관계는 직무와 삶에 대한 '만족'이라는 정서적 요인에 의해 매개되고 있다는 연구결과가 있다 (Jeong, Yoon, & Kim, 2016). 또한, 일과 삶의 균형이 성과를 창출하는 과정에서 매개역할을 하는 직무 만족과 삶의 만족 간에는 긍정적 호혜 효과 (positive reciprocal effect)가 나타났다 (Jeong et al., 2016). 본 연구결과, 일과 삶의 균형은 개인의 삶의 만족에 정적인 영향을 주었고, 이는 긍정적 교호 작용 효과를 통해 조직의 성과에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 조직에서는 주로 직무기술과 업무성적을 높이기 위한 교육기회뿐만 아니라, 조직 구성원이 일과 가정 그리고 개인적 영역에서의 조화로운 삶을 영위할 수 있도록 돕기 위한 관심을 기울이는 것이 필요함을 시사한다.

세 번째, 현재 조직 생활을 하는 사람들을 대상으로 이론적으로만 논의되었던 자기조절과 일과 삶의 균형에 관한 실증적인 연구를 진행함으로써, 목표 중심 자기조절을 통해 일과 삶의 균형을 이루는 것이 만족스럽고 행복한 삶에 영향을 미친다는 주장을 지지하는 신빙성 있는 자료를 제공하였다. 자기조절은 성숙으로 인해 저절로 그 능력이 발달하는 것이 아니라 어떤 연령에서도 훈련을 통해 증진될 수 있는 기술이므로, 체계적이고 효과적인 훈련 프로그램이 필요하다 (Watson & Tharp, 2015). 조절적 행동을 촉진 시켜 줄 수 있는 통합된 자기조절 훈련 프로그램은 생활의 만족도, 건강, 직업과 삶에서의 행복감까지도 증진시킬 수 있다 (Lee, 2011). 또한, 자기조절의 과정은 목표조절에서 행동계획, 수행, 모니터

링과 평가 및 행동 변화로 이어지는 포괄적인 과정이다 (Grant, Franklin, & Langford, 2002). 코칭 또한 목표조절에서 목표 달성까지 여러 가지 자기조절 단계를 포함하며, 개인의 사고와 정서, 상황 및 행동의 모든 영역의 조절역량을 다룬다 (Lim & Choi, 2018). 따라서 본 연구의 결과는 일과 삶의 균형을 통한 삶의 만족을 위해서 자신의 삶에서 주요한 목표, 정서, 목표 설정 및 실천 행동 등을 조절할 수 있는 개인 역량으로서의 자기 조절력 기술 향상이 필요하며, 이를 위한 개인적, 조직적 차원에서의 교육 프로그램이나 코칭적 접근이 가능함을 시사한다.

본 연구의 실무적 의의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 일과 삶의 균형과 관련된 대부분의 연구가 조직의 생산성 (이직 의도, 직무 만족, 직무몰입 등)이나 가족관계 등에 초점을 맞추고 있고, 일과 삶의 균형과 조직 구성원의 심리적, 정신적 건강에 관한 관심은 상대적으로 부족한 편이다 (Sohn, 2014). 조직의 인적 자원은 조직의 성과를 결정짓는 핵심 요소이므로, 조직 구성원의 동기부여와 요구 충족을 위해 일과 삶의 균형을 위한 지원은 매우 중요하다 (Oh & Park, 2015). 본 연구결과에서 일과 삶의 균형이 조직 구성원의 삶의 만족에 주요한 변인임을 알 수 있다. 하지만 불필요한 야근, 눈치 보며 써야 하는 출산 및 육아 휴직, 허울뿐인 스마트 워크 등 일과 삶의 균형을 맞추는 것이 현실적으로는 어렵다는 인식이 대부분이다 (Jeong, 2016). 따라서 기업에서는 조직 구성원의 동기부여와 요구 충족을 위해 여가 활성화 지원, 아이 돌봄 지원, 자유출퇴근 제도 등 일과 삶의 균형을 위한 개인과 시대적 요구에 맞는 구체적이고 실질적인 도움과 접근이 필요하다.

둘째, 조직 구성원이 조직에서 받는 감정이나 스트레스, 역할갈등, 감정 소모는 자신의 직무와 전반적인 삶의 만족에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다 (J. Y. Kim, 2006). 조직원들이 직장에서 상사와 동료의 태도 및 조직에서 느끼는 정서가 다양한 삶의 다른 영역의 역할에 영향을 주고받기 때문이다 (Feierabend et al, 2011). 자기 조절력의 긍정 정서는 개인이 성취하고자 하는 목적에 적극적으로 일 수 있도록 사고, 감정, 행동하는 방식을 조절, 변화시켜 심리적 자원을 촉진 시키는 기능을 한다 (Elliot & Thrash, 2002). 따라서 조직 구성원은 직장생활, 가정생활, 그리고 개인적 삶의 영역 간 균형과 조화를 이룰 수 있도록 조직원 스스로가 목표에 대한 행동적, 정서적 자기조절을 위한 노력이 필요함을 시사한다.

셋째, 정부나 조직에서는 일과 삶의 역할갈등을 줄이고 균형을 회복할 수 있는 요인들로 일과 삶의 양립을 위한 복지 제도적 측면에서 접근하는 경향이 있다 (Jeon, 2016). 일 중심 사회가 아닌, 개인 삶의 만족을 중요하게 여기는 사회로 변화하고 있는 요즘 시대의 흐름을 반영하여, 조직 차원에서 일과 삶의 균형을 잘 이룰 수 있도록 지원하고 촉진하는 문화를 조성하는 것이 생산성이나 성과 향상은 물론이고, 일 이외 구성원의 개인적 삶의 영역에서의 행복에 중요한 요소이다 (Oh & Park, 2015). 어떠한 조직문화를 가지고 있는가에 따라서 구성원의 태도 및 행동 양식은 달라질 수 있다. 조직문화가 개인의 일의 가치를 충족시켜줄 수 있는 환경으로 작용한다면 구성원의 조직몰입을 이끌 수 있다 (Yang & Han, 2018). 이처럼 단순히 일과 삶의 균형을 인식한다, 혹은 관련 제도가 존재한다는 사실 그 자체가 성과를 높이기보다는 우리 조직이 나

의 삶에 대해 최소한의 배려를 해준다는 감사함 (gratitude)을 유발함으로써 조직에 대한 애사심과 사기 (morale), 만족도가 높아지고 이로 인해 효과성이 증진될 수 있다 (Jeong et al., 2016). 따라서 일과 삶의 균형에 대한 기업의 경영철학이 세상의 변화에 맞추어 추구할 수 있는 환경이 확립되어야 하고, 이를 실천하고 유지될 수 있도록 조직원들의 인식도 또한 변화해야 할 것이다.

연구의 제한점 및 향후 연구과제

본 연구의 제한점 및 향후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 현재까지 국내외 자기조절에서는 감정 및 신체 경험의 인식, 조정, 표현 등 정서조절을 강조하거나 (Cho, 2012; Ford & Blaustein, 2013), 자기조절 프로그램에서도 정서조절 또는 행동 조절 중 하나만을 중점적으로 다루고 있다. 본 연구에서는 선행변인인 목표 중심 자기조절에 관한 조사 과정에 있어서 조직 구성원의 개인별 인지, 정서, 행동 조절 영역의 조절력 차이를 구분하지 않았다. 향후 연구에서는 어떤 영역의 조절이 삶의 만족에 더 큰 영향을 미치는지, 일과 삶의 균형을 이뤄 가는데 좀 더 큰 영향을 미치는 자기조절의 하위 변인이 무엇인지 구분해서 연구해 볼 필요가 있다. 또한, 목표 중심 자기조절이 삶의 만족뿐만 아니라 조직의 성과와 효과성을 위한 직무 만족에도 긍정적 호혜 효과가 나타나는지 향후 연구에서 추가로 확인할 필요가 있다.

둘째, 개인에 따라 목표가 자동적 자기조절이 되지 않는 것이며 개인적 동기 (접근, 회피)와 목표 (숙달 목표, 수행 목표)에 따른 심리적 특성, 성격 특성 (외향성, 개방성), 자기

개념 (긍정적, 부정적), 정서 (긍정, 부정)와 관련하여 행동 조절이 다를 수 있다. 따라서 자기조절에 영향을 주는 성취목표에 대한 동기와 목표 지향성, 인지적 유연성, 정서조절, 실행력 등 개인적 특성에 대한 좀 더 깊이 있는 연구가 필요하겠다. 또한, 향후 연구에서는 목표 중심 자기조절 이외에도 어떤 개인 심리적 특성이나 조직적 특성 변인이 일과 삶의 균형과 만족 (생활, 직무)에 선행변인이 될 수 있는지 추가적인 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구 설문지의 경우 온라인 조사로 이루어지다 보니 설문 응답자 대다수가 일반 사무, 관리가 156명 (78%)으로서 대다수가 사무직에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구결과를 일반화하는데 다소 어려움이 있을 수 있다. 선행연구에서 5개 삶의 개별영역들에 대한 만족도가 전반적인 삶의 만족도의 50% 이상을 설명하는 데, 그중에 소득에 대한 만족도가 40% 이상 설명되었다 (Lee, 2000). 따라서 본 연구의 분석에서도 소득은 통제되었다. 또한, 통계적으로 유의하지는 않았지만 다른 직무 관련 변인에서도 범주 간에 차이가 있는 것으로 나타나 (예, 정규직 84%), 향후 연구에서는 이러한 범주에서 차이가 없는 모집단을 대표하는 표집을 구성하는 노력이 필요하다.

넷째, 본 연구는 단일방법론을 사용하였다는 점에서 한계를 갖는다. 개인이 지각하는 목표 중심 자기조절 수준, 일과 삶의 균형, 삶의 만족도, WLB 조직문화 등을 설문조사를 활용한 자기 보고식 양적 연구방법만으로 진행되었다. 향후 연구에는 인터뷰 등을 통해 구성원들이 지각하는 내면에 대한 질적 분석이 좀 더 추가로 진행되어야 하며, 일부 변인 (예, 목표 중심 자기조절)에 대해서는 동료 또

는 상사의 평가를 통해 측정하는 노력이 필요하다. 또한, 본 연구에서는 WLB 조직문화를 개인 수준에서 구성된 개인이 지각하는 정도를 측정하였다. 조직마다 WLB 조직문화에서 차이가 있고 이러한 차이가 종속 변인에 영향을 주는 정도가 다르므로 개인 수준의 분석보다는 각 조직을 하나의 분석단위로 보는 조직 수준의 연구가 더 바람직할 것이다. 추후 연구에서는 이러한 점을 고려하여 좀 더 많은 조직을 대상으로 자료를 모아 조직수준의 분석을 실행할 필요가 있다.

참고문헌

- AbuAlRub, R. F. (2010). Work and non-work social support and intent to stay at work among Jordanian hospital nurses. *International Nursing Review*, 57(2), 195-201. doi: 10.1111/j.1466-7657.2009.00768.x
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions, *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. doi: 10.1006/jvbe.2000.1774
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequence associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Baek, O. K. (2014). *Analysis on structural relationship of character strength, Self-determination and life satisfaction among university students.* (Sangmyung University) Retrieved from http://smulib.dcollection.net/public_resource/pdf/

- 000001741750_20191201135646.pdf
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295x.84.2.191
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287. doi: 10.1016/0749-5978(91)90022-1
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300. doi: 10.1108/02683941011023749
- Baumeister, R. F. (2013). Self-control, fluctuating willpower, and forensic practice. *The Journal of Forensic Practice*, 15(2), 85-96. doi: 10.1108/14636641311322278
- Baumeister R. F., & Alquist J. L. (2009). Is there a downside to good self-control? *Self and Identity* 8(2-3), 115-130. doi: 10.1080/15298860802501474
- Beer, J. S. (2002). Implicit self-theories of shyness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 1009-1024. doi: 10.1037/0022-3514.83.4.1009
- Beham, B., Prag, P., & Drobnic, S. (2012). Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3725-3741. doi:10.1080/09585192.2012.654808
- Brockner, J., & Higgins, E. T. (2001). Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86(1), 35-66. doi: 10.1006/obhd.2001.2972
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. doi: 10.1007/BF02310555
- Cho, H. K. (2018). An exploratory study on Korean workers' cognition of career success-Basic research for international comparison. *Journal of Skills and Qualifications*, 7(2), 197-220. <https://www.earticle.net/Article/A342813>
- Cho, Y. R. (2012). Effects of and Mechanisms of Changes in a Group Mindfulness-Based Emotion Regulation Intervention for Improving Psychological Health: Mediating Roles of Emotion Dysregulation and Mindfulness. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 31(3), 773-799. doi: 10.15842/kjcp.2012.31.3.008
- Choi, S. J. (2018, July, 1). *52-hour work week started*. The Hankyoreh. Retrieved from <http://hani.co.kr/arti/society/labor/851371.html>
- Choi, H. G. (2018). *The influence of meaning of work, well-being and depression among employees: Focusing on mediating effect of meaning in life and work-life balance*. (Yongmoon Graduate School). <http://www.riss.kr/link?id=T14743858>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/life balance, *Human Relations*, 53(6), 747-770.

- doi: 10.1177/ 0018726700536001
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with Life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist, 67*(8), 590 - 597. doi: 10.1037/a0029541
- Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Approach-avoidance motivation in personality: Approach and avoidance temperaments and goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(5), 804-818. doi: 10.1037/ 0022-3514.82.5.804
- Feierabend, A., Mahler, P., & Staffelbach, B. (2011). Are there spillover effects of a family supportive work environment on employees without childcare responsibilities? *Management Revue, 22*(2), 188-209. doi: 10.5771/0935-9915-2011-2-188
- Fitzsimons, G. M., & Finkel, E. J. (2011). Outsourcing Self-Regulation. *Psychological Science, 22*(3), 369-375. doi: 10.1177/0956797610397955
- Ford, J. D., & Blaustein, M. E. (2013). Systemic self-regulation: A framework for trauma-informed services in residential juvenile justice programs. *Journal of Family Violence, 28*(7), 665-677. doi: 10.1007/s10896-013-9538-5
- Grant, A. M., Franklin, J., & Langford, P. (2002). The Self-Reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality: An international journal, 30*(8), 821-835. doi: 10.2224/sbp.2002.30.8.821
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791 (02)00042-8
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 266-275. doi: 10.1016/j.jvb.2011.10.008
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfillment. *British Journal of Psychology, 100*(2), 365-375. doi: 10.1348/000712608x337797
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information, 41*(2), 255-279. doi: 10.1177/0539018402041002005
- Hadwin, A., & Oshige, M. (2011). Self-regulation, coregulation, and socially shared regulation: Exploring perspectives of social in self-regulated learning theory. *Teachers College Record, 113*(2), 240-264. Retrieved from <http://pdfs.semanticscholar.org/4011/795f863481799a52c4ea92209fba304de99f.pdf>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (Second edition). Guilford Press. <http://processmacro.org/faq.html>
- Hofmann, W., Fisher, R. R., Luhmann, M., Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2013). Yes, but

- are they happy? Effects of trait self-control on affective well-being and life satisfaction. *Journal of Personality*, 82(4), 265-277.
doi: 10.1111/jopy.12050.
- Hong, S. H. (2000). The criteria for selecting appropriate fit indices in Structural Equation Modeling and their rationales. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), 161 - 177.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370872>
- Jeon, S. J. (2016). *A study on the moderating effects of the social support in the relationships among family friendly policies, work-life balance and organizational commitment: Focused on the public officials specialized in the social welfare services.* (Kookmin University). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T14561156>
- Jeong, Y., Yoon, J., & Kim, S. (2016). Effects of work-life balance on organizational effectiveness: The reciprocal effect between job satisfaction and life satisfaction. *Korean Management Review*, 45(5), 1471-1499.
doi: 10.17287/kmr.2016.45.5.1471.
- Joe, M. H., & Cha, K. H. (1998). Cross country comparisons about quality of life. *Asan Foundation Research Series*, 48, 15-25.
<http://www.yes24.com/Product/Goods/127904>
- Kim, C. W., & Park, C. Y. (2008). A study on the development of a work-life balance Scale. *Journal of Leisure Studies*, 3(3), 53-69.
<http://www.newnonmun.com/article=17950>
- Kim, C. W., Park C. Y., Son, Y. M., & Jang, H. (2005). The conceptual understanding on work-life balance and its effectiveness. *Journal of Leisure Studies*, 2(3), 29-48.
<http://www.newnonmun.com/article=10795>
- Kim, C. Y. (2018). *The study of hedonic and eudaemonic well-being: Focused on self-regulation.* (Seoul National University). http://dcollection.snu.ac.kr/public_resource/pdf/000000150117_20191201124433.pdf.
- Kim, C. W. (2015). *The effect of leisure satisfaction of workers' participation in leisure activities on psychological happiness and quality of life.* (Korea University) Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13693147>
- Kim, H. G., & Ahn, S. I. (2015). Can personal and psychological factors affect the satisfaction with work-family balance even in the same family and work conditions? The investigation of the effects of psychological capital and boundary management. *Journal of Human Resources Development*, 18(1), 35-80. <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06396620>
- Kim, J. Y. (2006). Work-family balance: A literature review. *Journal of Human Resources Development Research*, 8(1), 83-116. <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE00750738>
- Kim, J. Y., Park, S. E., & Ji, H. J. (2011). An empirical study on the relationships among work-life balance, job Satisfaction, and turnover intention. *Korean Journal of Human Resources Development*, 14(1), 1-29. <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01815858>
- Kim, J. K., & Lee, Y. K. (2009). The effect of organizational structure, organizational culture, WLB policy on organizational efficiency:

- Focused on mediation effect of work-life balance. *Journal of Human Resource Management Research*, 1(4), 57-77.
<http://digital.kyobobook.co.kr/digital/article/articleDetail.in?barcode=4010022925678>
- Kim, K. H. (2006). Addiction and self-regulation: A cognitive neuroscience approach. *The Korean Journal of Health Psychology*, 11(1), 63-105.
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06368642>
- Kim, S. A., Kim, M. Y., Kim, M. J., & Park, S. M. (2013). An analysis of the impacts of WLB policies and policy congruence on organizational effectiveness: With a focus on comparing public-and private-sector organizations. *Korean Public Administration Review*, 47(1), 201-237.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06697690>
- Kim, S. H. (2010). Analysis of determinants of women's work-family conflict in public organizations. *Korean Journal of Public Administration*, 48(1), 171-196.
<http://uci.or.kr/G704-000826.2010.48.1.002>
- Kim, S. N. (2012). *A study on the effect of balanced personnel policy and social support on organization productivity*. (Kookmin University). Retrieved from http://kookmin.dcollection.net/public_resource/pdf/000001557068_20191201115305.pdf.
- Kim, H. G., & Ahn, S. I. (2015). Can personal and psychological factors affect the satisfaction with work-family balance even in the same family and work conditions? *Journal of Human Resources Development*, 18(1), 35-80.
<http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE06396620>
- Kim, Y. T. (2016). Neuroscience of Self-Regulation. *Journal of the Korean Society of Biological Therapies in Psychiatry*, 22(1), 5-12.
Retrieved from <http://uci.or.kr/G704-001697.2016.22.1.001>
- Kim, Y. J. (2016). *The effect of job-position satisfaction on life satisfaction by generation*. (Kyonggi University). Retrieved from http://dcollection.kyonggi.ac.kr/public_resource/pdf/000000048485_20191201120657.pdf
- Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition and Emotion*, 23(1), 4-41.
doi: 10.1080/02699930802619031
- Korea Policy Briefing (2018, July 29). News, Good job standards are work-life balance 59%. <http://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148851977>
- Kossek, E. E., Colquitt, J. A., & Noe, R. A. (2001). Caregiving decision, well-being, and performance: The effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climate. *Academy of Management Journal*, 44(1), 29-44. doi: 10.5465/3069335
- Kossek, E. E., Ruderman, M. M., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work-non work boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128.
doi: 10.1016/j.jvb.2012.04.003
- Lazarova, M., & Caligiuri, P. (2008). Work - life balance on global assignments. In S. A. Y. E. Poelmans (Ed.), *Harmonizing Work, Family, and Personal Life: From Policy to Practice*, 94 - 115.

- doi: 10.1017/CBO9780511488498.00
- Landine, J., & Stewart, J. (1998). Relationship between metacognition, motivation, locus of control, self-efficacy, and academic achievement. *Canadian Journal of Counseling, 32*(3), 200-212. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ576966>
- Lambert, S. J., & Haley-Lock, A. (2004). The organizational stratification of opportunities for work-life balance: Addressing issues of equality and social justice in the workplace. *Community, Work & Family, 7*(2), 179-195.
doi: 10.1080/1366880042000245461
- Lee, M. J. (2011). The problems and challenges for self-regulation studies. *The Journal of Research in Education, 39*, 161-193. Retrieved from <http://uci.or.kr/G704-001272.2011..39.005>
- Lee, B. K. (2013). A study on the effects of locus of control and the perception of happenstance on life satisfaction of college students. *Journal of Human understanding and Counseling, 34*(1), 37-54. <http://uci.or.kr/G704-SER000001572.2013.34.1.002>
- Lee, C. J. (2012). *A study on work-life balance of railway workers: Focused on the drivers*. (Seoul National University of Science and Technology). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T12898288>
- Lee, H. J. (2012). *A study on the work-life balance through multilevel analysis: the effects of generational work value and supporting institutions & climate*. (Hanyang University). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T12865731>
- Lee, H. S. (2000). Impact of Income on Subjective Quality of Life. *Korea Journal of Population Studies, 23*(1), 91-117. http://society.kisti.re.kr/sv/SV_svpsbs03V.do?method=download&cn1=JAKO200011920245092&target=ocean
- Lee, J. M., & Choi, H. G. (2019). Influence of organizational culture supporting work-life balance on well-being and depression mediated by work-life balance: An application of multi-group analysis across gender and age. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 32*(1), 1-27.
doi: 10.24230/kjiop.v32i1.1-27
- Lee, J. S. (2019). *The antecedents and consequences of work-life balance among health care workers in south korea*. (Sungkunkwan University). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T15073709>
- Lee, S. H. (2018). The effect of work and life balance on job satisfaction and life satisfaction - focused on hotel employees. *Journal of Tourism Management Research, 22*(3), 117-135.
doi: 10.18604/tmro.2018.22.3.6
- Lefcourt, H. M. (1966). Internal versus external control of reinforcement: A review. *Psychological Bulletin, 63*(4), 206-220.
doi: 10.1037/h0023116
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (2005). *Work-life integration: Case studies of goal-focused self regulation*. Chichester: John Wiley and Sons Ltd. 127-128. doi: 10.1002/9780470713433
- Lightsey, O. R., & Boyraz, G. (2011). Do positive thinking and meaning mediate the positive affect-Life satisfaction relationship? *Canadian Journal of Behavioural Science, 43*(3), 203-213.
doi: 10.1037/a0023150
- Lim, J. S., & Choi, Y. I. (2018). Development of

- coaching effect scale based on self-regulation. *Social Science Review*, 49(1), 242-264. doi: 10.31502/ssri.49.1.11
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268. doi: 10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239-249. doi: 10.1037/0003-066x.56.3.239
- Mayers, D. G., & Diner, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19. doi: 10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x
- McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture. *Social Science Research*, 42(2), 283-298. doi: 10.1016/j.ssresearch.2012.10.002
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337. doi: 10.1016/j.jvb.2010.04.007
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. doi: 10.1002/job.695
- Nielsen Korea. (2017, Dec, 11). Results of Korean Perception on the Flexible Working System. <https://www.nielsen.com/kr/ko/press-releases/2017/press-release-20171211/>
- Oh, H. G., & Park, S. M. (2015). A research note on the person-job fit and organizational commitment in public and private organizations: With a focus on a moderating role of job and life satisfaction. *Korean Review of Organizational Studies*, 12(2), 1-35. doi: 10.21484/kros.2015.12.2.1
- Park, Y. K., & Hwang, H. J. (2009). The effects of mother's leadership on their child's self-regulation and social competence. *Early Childhood Education Research & Review*, 13(2), 277-298. <http://uci.or.kr/G704-000814.2009.13.2.011>
- Park, S. Y., & Kwon, S. M. (2012). Search of the source and structure of meaning in life and the development of the multidimensional meaning in life scale: A study of university students. *Cognitive Behavior Therapy in Korea*, 12(2), 199-224. <http://uci.or.kr/G704-SER000008935.2012.12.2.001>
- Park, C. Y., & Sohn, Y. M. (2016). The Development and validation study of the work-life balance organizational culture scale. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(8), 693-705. doi: 10.5392/jkca.2016.16.08.693
- Park, H. R., & Kim, J. H. (2018). The effects of self-regulation on empowerment and turnover intention of child-care teachers. *Educational Theory and Practice for Infants and Children*, 3(3), 5-25. doi: 10.20926/ETPIYC.2018.3.3.1
- Park, H. B., & Lee, H. C. (2005). An empirical

- analysis on the determinants of Koreans' life satisfaction: Socio-economic factory? or social capital products? *Korean Public Administration Quarterly*, 17(3), 709-729.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06737752>
- Pittman, N. L., & Pittman, T. S. (1979). Effects of amount of helplessness training and internal-external locus of control on mood and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 39-47.
doi: 10.1037/0022-3514.37.1.39
- Pintrich, P. R. (2000). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 92(3), 544-555.
doi: 10.1037/0022-0663.92.3.544
- Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Gaps between managers' and employees' perceptions of work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 645-661.
doi: 10.1080/09585192.2011.561219
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Seol, S. H. (2014). *The effect of support practices and climates for work life balance on employee job and life satisfaction: based on the moderate effect of supervisor and spouse support*. (Chonbuk National University) Retrieved from. <http://www.riss.kr/link?id=T13417919>
- Sheldon, K. M., Jose, P. E., Kashdan, T. B., & Jarden, A. (2015). Personality, effective goal-striving, and enhanced well-being comparing 10 candidate personality strength. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(4), 575-585. doi: 10.1177/0146167215573211
- Shin, H. Y., & Lee, H. S. (2013). Structural relations among types of organizational culture, job satisfaction, organizational commitment and innovational behavior: Focusing on the agricultural, fisheries, and forestry cooperatives. *Korean Public Administration Review*, 47(1), 123-147.
<http://uci.or.kr/G704-000298.2013.47.1.008>
- Shin, S. K. (2012). *Effects of goal conflict on drinkers' drinking behavior control*. (Chungnam National University) Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T12757581>
- Simon H. (2009) Hidden champions: Audit and strategy development. In H. Simon, *Hidden champions of the Twenty-First century*, 315-349. Springer New York.
doi:10.1007/978-0-387-98147-5_11
- Sohn, Y. M., Kim C. W., & Park, C. Y. (2011). An investigation into the factors affecting the work-life balance in respect of central public officials. *Journal of Leisure Studies*, 31(1), 101-131.
<http://uci.or.kr/G704-002221.2011.9.1.003>
- Song, D. Y., Jang, S. J., & Kim, E. J. (2010). An analysis of factors affecting work-family conflict of Korean working people: Focusing the effect of workplace support and familial support. *Social Welfare Policy*, 37(3), 27-52.
doi: 10.15855/swp.2010.37.3.27
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good

- adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271-324.
doi: 10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x
- Ugwu, D. I., Orjiakor, C. T., Enwereuzor, I. K., Onyedibe, C. C., & Ugwu, L. I. (2016). Business-life balance and wellbeing: Exploring the lived experiences of women in a low-to-middle income country. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 11(1), 1-17.
doi: 10.3402/qhw.v11.30492
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24(1), 1-34.
doi: 10.1007/BF00292648
- Valcour, M. (2007). *Satisfaction with Work-Family Balance Scale* [Database record]. PsycTESTS.
doi: 10.1037/t08744-000
- Watson, D. L., & Tharp, R. G. (2015). *Self-directed behavior* (K. Chung, S. Lee, S. Cho., & B. Choi, Trans; 10th ed.) Pakhaksa.
<http://www.pakhaksa.co.kr/system/bookread.asp?name=&isbn=9788998521394>
- Walsh, J. (2013). Gender, the work-life interface and wellbeing: A study of hospital doctors. *Gender, Work and Organization*, 20(4), 439-453.
doi: 10.1111/j.1468-0432.2012.00593.x
- Won, S. D., Oh, S. I., Park, S. H., & Lee, M. K. (2015). Development and validation of the goal-focused self-regulation scale (GF-SRS). *Korean Journal of Health Psychology*, 20(4), 785-802. doi: 10.17315/kjhp.2015.20.4.005
- Won, S. D., Kim, I. Y., & Lee, M. K. (2015). Status and Future Direction of Self-Regulation Research. *Korean Journal of Psychology: General*, 34(1), 279-303. <http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE06368402#none>
- Yang, H., S. & Han, T. Y. (2018). The social enterprises' organizational commitment: The effect of psychological ownership and the moderation effects of social entrepreneurship and organizational support. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 31(1), 81-102.
doi: 10.24230/kjiop.v31i1.81-102
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271-1288. doi: 10.1037/0022-3514.77.6.1271
- Zimmerman, B. J., & Martinez-pons, M. (1988). Construct validation of a strategy model of student self-regulated learning. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 284-290. doi: 10.1037/0022-0663.80.3.284

투고일자 : 2019. 07. 15

수정일자 : 2019. 10. 23

게재확정 : 2019. 12. 27

The Effect of Goal-focused Self Regulation on Life Satisfaction: The Mediating Role of Work-life Balance and a Moderating Effect of WLB Organizational Culture

Kyunghwa Choi

Jinkook Tak

Department of Industrial Psychology, Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the relationships among goal-focused self regulation, Life satisfaction, and work-life balance. Specifically, this study investigated the mediating role of work-life balance on the relationship between goal-focused self regulation life satisfaction. In addition, this study examined a moderating effect of WLB organizational culture on the relationship between work-life balance and life satisfaction. Data were collected from 216 Korean employees who were working in various organization via online survey, and 200 data were used for analyses. The findings were as follows: First, there were positive relationships among goal-focused self regulation, life satisfaction, and work-life balance. Second, the results of structural equation analysis showed a strong support for the proposed model, and the result of bootstrapping analysis supported that the effect of goal-focused self regulation on life satisfaction was partially mediated by work-life balance. Third, the results of hierarchical analysis showed that there was a moderating effect of WLB organizational culture on the relationship between work-life balance and life satisfaction. Based on these results, implications and limitations of this study with the directions for future research were discussed.

Key words : Goal-focused self regulation, Life satisfaction, Work-life balance, Organizational culture