

일과 삶의 균형이 혁신행동에 미치는 영향: 정서적 웰빙과 자아실현적 웰빙의 매개효과를 중심으로

The Effect of Work– Life Balance on Innovative Behavior : Mediating effect of Hedonic Well-being and Eudaimonic Well-Being

최기동, 김도근

동명대학교 대학원 경영학과

Gi-Dong Choi(gidongchoi@naver.com), Do-Geun Kim(uabuddha@gmail.com)

요약

최근 들어 일과 삶의 균형 연구에 있어 일과 삶 간의 갈등관계뿐만 아니라 일과 삶 간의 촉진관계를 포함하면서 그 갈등/촉진관계가 일 초래 현상인지, 삶 초래 현상인지를 구별하여 보다 포괄적인 연구가 진행되고 있으나, 우리나라의 경우 이런 연구는 거의 찾아보기 어렵다. 그래서 본 연구는 일과 삶의 균형을 일-삶 갈등, 삶-일 갈등, 일-삶 촉진의 하위변인으로 세분화하여 이들 변인이 혁신행동에 미치는 영향을 알아보고 심리적 웰빙(정서적 웰빙과 자아실현적 웰빙)의 매개효과를 확인하고자 하였다. 이를 위해 직장인 299명을 대상으로 수집한 설문지를 요인분석, 기술통계, 회귀분석을 활용하여 가설을 검증하였다. 검증 결과, 일-삶 갈등과 일-삶 촉진은 심리적 웰빙과 혁신행동에 유의한 영향을 미쳤으나, 삶-일 갈등은 정서적 웰빙과 혁신행동에 유의미한 영향을 미치지 못했다. 또한, 일과 삶의 균형과 혁신행동의 관계에 있어서 자아실현적 웰빙은 매개효과를 보였으나, 정서적 웰빙의 매개효과는 유의하지 않았다.

■ 중심어 : | 일과 삶의 균형 | 심리적 웰빙 | 정서적 웰빙 | 자아실현적 웰빙 | 혁신행동 |

Abstract

Over recent years, there have been more comprehensive studies conducted worldwide on the WLB covering not only the conflicting relationships between work and life but also facilitating relationships between work and life, in a method of classifying whether a conflict or a facilitation was derived from the work or from the life. However, such studies are hardly identified in Korea. The objective of this study is, therefore, to examine the effect of the WLB on innovative behavior in Korean society, when the WLB are subdivided into three sub-variables defined as work-life conflict, life-work conflict, and work-life facilitation, and to determine the mediated effect of psychological well-being (hedonic well-being and eudaimonic well-being). The hypothesis was verified using factor analysis, descriptive statistics, and regression analysis in questionnaires collected from 299 office workers. As a result, the study found that work-life conflict and work-life facilitation significantly effected psychological well-being and innovative behavior. However, life-work conflict was not a significant factor on hedonic well-being and innovative behavior. In addition, eudaimonic well-being showed mediating effect to the relationship between WLB and innovative behavior, while hedonic well-being did not effectively mediate them.

■ keyword : | Work-Life Balance | Psychological well-being | Hedonic well-being | Eudaimonic well-being | Innovative Behavior |

I. 서론

우리나라 경제가 고속 성장하던 지난 30~40년간 직장인에게 일은 삶 그 자체였다. 육체적, 정신적으로 힘이 들더라도 성공을 바라보며 일에 모든 것을 걸다시피 했다. 심지어 야근과 회식은 직장에서의 성공을 위한 미덕으로 여겼다. 하지만, 이러한 일 중심의 가치관과 문화는 맞벌이 가정의 증가, 밀레니얼 세대의 부상, 주 52시간제 도입 등으로 인해 점차 약화되었고, 그 자리를 가정, 여가 등 일 이외의 삶을 소중히 여기는 가치관이 빠르게 자리 잡아 가고 있다.

직장인 약 1,700명을 대상으로 실시한 언론조사에 따르면, 직장인의 73.3%가 일과 삶의 균형이 유지되는 환경이 연봉보다 훨씬 중요하며, 77%가 그러한 환경이 좋은 직장의 기준이라고 응답하였다[1]. 한편, 일과 삶의 불균형은 개인에게는 스트레스의 증가, 건강의 악화, 웰빙의 파괴를 가져오고 조직에게는 결근과 이직의 증가, 몰입의 결여, 혁신의 회피 등 조직성과의 저하로 이어진다. 따라서 날로 불확실성이 높아지는 경영환경 속에서 많은 기업들이 지속가능한 경영을 위한 HRD (Human Resources Development) 전략으로 조직구성원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance: 이하 WLB라 한다.)에 큰 관심과 노력을 기울이고 있다[2-4].

유럽 등 선진국에서는 1970년대부터 여성의 경제사회활동이 증가함에 따라 직장가 가정 간 갈등이 커지고 사회문제화하자, 기업과 정부, 학계에서 관련 연구와 논의가 활발하게 전개되었다. 연구동향을 살펴보면, 그동안 대부분 WLB 연구들은 일과 가정 간의 갈등이 직장인 특히 여성의 스트레스, 이직 의도 등 조직태도에 미치는 영향을 조명해 보는데 관심이 집중되어 왔다 [2][4-7]. 최근 들어서는 일과 삶의 두 영역 간의 갈등적 측면뿐만 아니라 긍정적 측면을 조명해 보려는 연구들이 제출되고 있으며 [1][5][8][9], 개인의 행복과 삶의 질, 자발적 창의성이 기업 경영의 주요 화두가 됨에 따라 일과 삶의 균형이 스트레스, 이직의도 뿐만 아니라 조직성과와 혁신행동 등에 미치는 효과 등 다양한 주제로 연구가 진행되고 있다.

4차 산업혁명의 확산에 따른 경영환경의 급격한 변화는 기업에게 지속가능경영의 필수조건으로 창의성과

혁신문화를 위한 조직개발에 대한 관심을 불러일으키고 있다. 여기에서 혁신행동은 지속가능경영을 위해 조직구성원에게 기대하는 행동목표의 지향점이라고 할 수 있다. 그런데 일반적으로 혁신행동은 명령과 지시, 보상, 시간적 제약 등에 따른 조건적 반응으로서 보다는 자발적인 몰입과 심리적 안녕감 그리고 혁신적 조직 맥락 등에 의해 조성된다고 알려져 있다[10-12]. 그동안 우리나라의 경우 일과 가정의 영역을 넘어선 연구, 나아가 일과 삶 간의 갈등적 관계뿐만 아니라 일과 삶 간의 긍정적 관계를 포괄하는 연구는 일천한 수준에 그치고 있다. 반면에 급변하는 경영환경 속에서 기업의 지속가능발전을 위한 동력이라고 할 수 있는 조직구성원의 혁신행동 프로세스에 대한 현업의 관심은 그 어느 때 보다는 높다.

이러한 배경 하에 본 연구에서는 일련의 선행연구를 기반으로 WLB가 혁신행동을 추동하게 하는 메카니즘을 분석하기 위해 구체적으로 다음과 같은 연구목적들을 달성하고자 한다. 첫째, 조직 구성원들이 지각하는 일과 삶 간의 갈등관계와 긍정관계가 어떻게 혁신행동에 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 둘째, 조직 구성원들의 일과 삶의 균형에 대한 인식 자체가 혁신행동을 높이기 보다는 이로 인해 구성원들의 일과 삶에 대한 정서적 만족과 웰빙의 정도가 높아짐으로써 혁신행동을 증대시킬 가능성이 높다. 따라서 WLB와 혁신행동 간의 관계를 정서적 웰빙과 자아실현적 웰빙이라는 두 측면의 심리적 웰빙이 어떻게 매개하는지를 실증적으로 분석하고자 한다. 마지막으로, 이러한 실증연구 결과를 토대로 일과 삶의 균형이 심리적 웰빙과 혁신행동에 미치는 영향력에 대한 이론적 시사점과 함께 조직구성원의 혁신행동 증대를 통해 기업의 경쟁력을 제고하기 위한 실무적 시사점을 도출하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 일과 삶의 균형과 심리적 웰빙의 관계

WLB에 대한 정의는 “일과 개인적 삶 간의 균형과 조화감”[12], “일과 가족의 역할에 효과적으로 대응하기 위해 자원을 적절히 분배하는 것”[13], 그리고 “일과 그

외의 영역에서 시간적, 신체적 에너지를 질적으로 분배함으로써 삶을 스스로 통제하고 자신의 삶에 대하여 만족하는 상태"[14] 등 연구자에 따라 다양하다.

WLB에 관한 국내외 연구동향을 보면, 초기에는 일-가정 갈등(Work to Family Conflict: WFC)에 초점을 두고, WLB는 일과 가정의 갈등을 최소화함으로써 가능하다고 보았다. 그러나 최근 연구들은 일-가정 갈등(WFC)과 가정-일 갈등(Family to Work Conflict: FWC)을 구분된 개념으로 사용하여 일에서의 경험이 가정생활의 질을 저해하는 작용을 할 뿐만 아니라 반대로 가정생활에서의 경험이 직장생활의 질을 떨어뜨릴 수 있는 양방향성을 지닌다는 연구를 내놓고 있다. 또한 일과 가정의 두 영역 사이의 갈등관계 뿐만 아니라 축진관계에 대해서도 관심을 가지는 연구들이 늘고 있다. WLB는 단지 갈등의 최소화뿐만 이루어지는 것이 아니라 두 영역 사이의 긍정적 관계를 높여줌으로써 이를 수 있다고 보는 것이다[1][5][9][15][16]. 한편, 많은 연구자들은 WLB의 연구범위가 일과 가정에 머무르지 말고 일과 일 이외의 모든 개인적 삶으로 확대되어야 한다는 뜻을 같이 하고 있다. 이에 따라 국내외 연구자들은 삶의 영역을 가정, 여가, 성장으로 구분하기도 하고[17], 가정, 친구, 건강, 나 자신으로 구분하기도 하며[18], 사회적 접촉/관계, 건강/신체활동, 삶의 의미 있는 일 등으로 다양하게 구분하였다[19].

심리적 웰빙(Psychological Well-being)은 폭넓은 개념이기 때문에 연구자마다 다양하게 정의하고 있지만, 크게 정서적(혹은 쾌락적) 관점과 자아실현적 관점으로 연구되어 왔다[20]. 정서적 측면의 연구흐름에서 보는 심리적 웰빙(정서적 웰빙:Hedonic well-being)은 조직구성원이 업무상황에서 경험하는 감정에 집중하여 '업무상황에서 겪는 긍정적 정서와 부정적 정서의 조합'으로 정의한다[21][22]. 자아실현적 측면의 연구흐름에서의 심리적 웰빙(자아실현적 웰빙:Eudaimonic well-being)은 부정적 감정이나 경험이 없는 상태가 아니라 오히려 도전이나 어려움을 어떻게 다루고 변화시켜 나가느냐에 달려있다고 보았다. 이에 심리적 웰빙을 '개인의 심리적 성장과 변형'으로 정의하였다[23][24].

WLB와 심리적 웰빙의 관계를 역할이론(role

theory)과 희소성가설(scarcity hypothesis)에 의해 설명하면, 모든 개인들은 각자 역할수행에 사용할 수 있는 자원의 제한으로 인해 역할요구에 따른 갈등과 스트레스를 겪기 마련이라는 점에서 WLB는 심리적 웰빙에 영향을 미친다고 할 수 있다[25]. Greenhouse, Collins & Show(2003)는 WLB가 삶의 질과 밀접한 관계가 있다고 하였고[26], Harr, Russo, Sune & Oller-Malaterre(2013)는 WLB가 직무 및 생활만족에 미치는 긍정적인 영향력은 개인주의 문화에 속한 근로자가 집단주의 문화에 속한 근로자보다 더 강하게 받는다는 사실을 밝혔다[27]. Gröpel & Kurl(2009)은 일-가정 갈등이 심리적 웰빙에 부(-)의 영향을 미친다는 것을 입증하였고[19], Wilkinson(2013)은 WLB와 심리적 웰빙의 관계에서 여성의 경우에 남성보다 더 강하게 영향을 미친다고 밝혔다[28]. 국내외의 여러 연구자들도 WLB 수준이 심리적 웰빙에 영향을 준다는 가설을 입증하였다[29-31].

2. 심리적 웰빙과 혁신행동의 관계

혁신은 기업의 지속가능 성장에 있어 필수적인 요소로 강조되어 왔으며, 최근 불확실성이 높아지는 경영 환경 속에서 많은 연구자들의 관심 대상이 되고 있다. 혁신은 조직 수준의 혁신과 개인 수준의 혁신으로 구분할 수 있는데, Scott & Bruce(1994)는 개인수준의 혁신을 혁신행동(Innovative Behavior)이란 개념으로 설명하였다[32]. 혁신행동은 조직 구성원이 자신의 과업 또는 조직의 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 개발하고 이를 업무에 적용하는 일련의 활동이다[32][33]. 혁신행동은 새로운 아이디어를 창출하거나 다른 영역의 아이디어를 도입하는 등 아이디어 생성에서 시작되기 때문에, 창의성이 핵심적인 역할을 하며 혁신행동의 출발점이라 할 수 있다. 그러나 혁신행동은 아이디어의 개발뿐만 아니라 홍보, 실행, 확산까지 포괄하는 개념이라는 점에서 아이디어의 개발에 초점을 맞춘 창의성과는 구별된다[32].

Weiner(1985)는 동기의 귀인모델을 이용하여 긍정적인 심리적 웰빙 상태의 조직구성원들은 높은 창의성을 보인다는 사실을 밝혔다. 그에 따르면, 심리적 웰빙이 높은 구성원들은 현재의 실패를 단기간의 것이거나

외부의 상황에 의한 것에 의한 것으로 귀인하기 때문에 상대적으로 실패를 두려워하지 않고 창의성을 보인다는 것이다[34]. 또한 Fredrickson(2001,2004)은 확장형성이론(broaden-and-build theory)을 이용하여 행복이라는 긍정적 정서를 보다 자주 경험하는 사람들은 새로운 목표를 설정하고 이를 실현하기 위해 적극적으로 행동한다고 주장하였다[35][36]. Rasulzada(2007)는 스웨덴의 첨단기술산업 근로자를 대상으로 조사한 연구에서 심리적 웰빙과 조직의 혁신 간에는 긍정적 관계가 있음을 입증하였다[37].

3. 일과 삶의 균형과 혁신행동의 관계

WLB에 관한 초기 연구는 일과 삶 간의 갈등관계가 업무만족도와 몰입, 출근, 이직에 미치는 영향을 밝히는데 집중되었다. 최근 들어 기업들이 불확실성이 높아지고 무한경쟁에 내몰리면서 어려운 경영환경을 극복하기 위한 경영전략의 일환으로 조직 구성원의 창의성과 혁신행동에 대한 관심이 높아지면서 WLB가 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구가 늘어나고 있다.

이강수(2014)는 조직구성원이 WLB를 지각하게 되면 신체적, 정신적 에너지가 균형 상태를 이루어 혁신행동에 유의한 영향을 미친다고 하였고[38], 김명옥(2013)은 비서직 종사자에 대한 실증연구에서 WLB의 하위요인(일-가정 균형, 일-성장 균형, 일-여가 균형)이 혁신행동에 유의한 영향을 미친다는 사실을 밝혔다[39]. Zschockelt(2008)은 독일의 연구조사기관의 조사원들을 대상으로 한 실증연구에서 WLB가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 입증하였다[40]. James(2011)는 아일랜드의 IT산업 근로자를 대상으로 한 연구에서 일과 가정 간의 갈등과 축진이 회사의 학습과 혁신에 영향을 미친다고 밝혔다[41]. Hosomi & Sekiguchi(2014)는 일본기업의 근로자들을 대상으로 한 실증연구에서 가족-일 축진(family to work facilitation)이 근로자의 창의성에 영향을 미친다는 사실을 밝혔다[42].

4. 일과 삶의 균형과 혁신행동의 관계에서 심리적 웰빙의 매개효과

WLB가 혁신행동에 미치는 영향에 있어서 심리적 웰

빙의 매개역할을 입증하는 실증연구는 국내외에서 찾아보기 어렵다. 다만, 앞서 살펴본 바와 같이 WLB가 심리적 웰빙에 영향을 미친다는 선행연구 결과와 심리적 웰빙이 혁신행동에 영향을 미친다는 선행 연구결과, 그리고 역할이론과 확장형성이론 등 관련 이론을 종합해 볼 때, WLB는 심리적 웰빙을 매개로 혁신행동에 영향을 미칠 것이라고 추론할 수 있다.

심리적 웰빙의 매개효과를 다룬 선행연구에서, 조준(2019), Miao & Cao(2019)는 고성과 작업시스템이 혁신행동과 창의성에 미치는 영향에 있어 심리적 웰빙의 매개효과를 검증하였다[43][44], 남기섭(2017)은 WLB가 이직의도에 미치는 영향에서 3개 하위요소(일-가정, 일-여가, 일-성장)모두에서 심리적 웰빙이 매개효과가 있음을 검증하였다[30].

III. 연구방법

1. 연구모형과 가설

본 연구에서는 독립변인인 WLB를 최근의 선행연구 경향을 반영하여 일-삶 갈등, 삶-일 갈등, 일-삶 축진으로 세분화하였다. 이러한 다차원 하위요인 구성은 일과 삶의 두 영역 사이의 갈등적 측면과 축진적(긍정적) 측면을 포괄하고, 일과 삶 사이의 갈등/축진이 일 초래 현상인지, 삶 초래 현상인지를 구별함으로써 WLB가 심리적 웰빙과 혁신행동에 미치는 영향을 보다 세부적으로 확인하기 위한 것이다. 또한, 매개변인인 심리적 웰빙은 정서적 관점과 자아실현적 관점에 따라 정의와 구성개념이 많이 다르기 때문에 이를 구분하여 매개효과를 각각 확인하고자 한다.

이러한 연구목적들을 달성하기 위해 설정한 가설 및 연구모형[그림 1]은 다음과 같다.

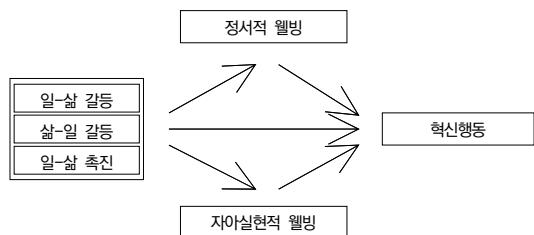


그림 1. 연구모형

가설 1. 일-삶 갈등과 혁신행동의 관계에서 심리적 웰빙이 매개효과를 보일 것이다.

1-1. 일-삶 갈등과 혁신행동의 관계에서 정서적 웰빙이 매개효과를 보일 것이다.

1-2. 일-삶 갈등과 혁신행동의 관계에서 자아실현적 웰빙이 매개효과를 보일 것이다.

가설 2. 삶-일 갈등과 혁신행동의 관계에서 심리적 웰빙이 매개효과를 보일 것이다.

2-1. 삶-일 갈등과 혁신행동의 관계에서 정서적 웰빙이 매개효과를 보일 것이다.

2-2. 삶-일 갈등과 혁신행동의 관계에서 자아실현적 웰빙이 매개효과를 보일 것이다.

가설 3. 일-삶 촉진과 혁신행동의 관계에서 심리적 웰빙이 매개효과를 보일 것이다.

3-1. 일-삶 촉진과 혁신행동의 관계에서 정서적 웰빙이 매개효과를 보일 것이다.

3-2. 일-삶 촉진과 혁신행동의 관계에서 자아실현적 웰빙이 매개효과를 보일 것이다.

2. 변수의 조작적 정의와 설문구성

연구변인의 측정을 위한 조작적 정의와 설문지 구성을 독립변인, 매개변인, 종속변인 순서로 살펴보면 다음과 같다.

2.1 일과 삶의 균형

WLB란 개인이 '일과 삶의 역할에서 요구되는 바를 잘 해내고 있다고 느끼는 개인적인 지각'으로 정의하였다. 따라서 일-삶 갈등은 '일에서 얻은 경험이나 정서, 에너지 등이 일 이외의 삶의 역할 수행에 지장을 초래한다고 지각하는 것', 삶-일 갈등은 '일 이외의 삶에서 얻은 경험이나 정서, 에너지 등이 일의 역할 수행에 지장을 초래한다고 지각하는 것', 일-삶 촉진은 '일과 일 이외의 삶 각 영역에서 얻은 경험이나 정서, 에너지 등이 다른 영역의 역할 수행에 도움을 주거나 촉진한다고 지각하는 것'이라고 정의할 수 있다.

설문문항은 Hyman(2005)이 채택한 15문항을 기본으로 하여 Fisher, Bulger & Smith(2009)의 척도를 참조하여 일부 추가수정한 18문항으로 구성하여 [45][46], 매우 그렇다(5점)에서 매우 그렇지 않다(1점)

까지 리커트 5점 척도로 측정하였다. 설문 문항은 일-삶 갈등의 경우 '일 때문에 피곤해서 내가 좋아하는 일을 할 수 없다', '일이 개인생활을 힘들게 만든다' 등 6문항으로, 삶-일 갈등은 '개인생활이 일에 필요한 활력(energy)을 고갈시킨다', '개인생활에 필요한 활동을 하지 않는다면 나의 일에 좀 더 많은 시간을 할애할 수 있을 것이다', 등 6문항으로, 일-삶 촉진은 '일은 일 이외의 중요한 활동을 수행하는데 활력을 준다', '일에서 얻는 만족감으로 인해 개인생활을 보다 좋은 기분으로 할 수 있다' 등 6문항으로 구성하였다.

2.2 심리적 웰빙

심리적 웰빙은 정서적 웰빙과 자아실현적 웰빙으로 구분하였으며, 그 중 정서적 웰빙은 '업무상황에서 겪는 정서와 태도'로 정의한다. 이를 측정하기 위해 Warr(1990)의 12문항을 기본으로 하여 Keyes(2002, 2005)가 수정한 6문항을 사용하였고[20][47][48], 리커트 5점 척도로 측정하였다. 설문지는 '귀하는 지난 한 달 동안 아래와 같은 감정을 얼마나 자주 느꼈습니까?'라는 질문에 대해, 6개 문항별로 '항상 느낀다(5점)'에서 '거의 느끼지 않는다(1점)'까지 답을 하도록 구성하였다. 설문 문항은 '유쾌한(cheerful)', '행복한(happy)', '기분 좋은(good spirit)', '평온하고 편안한(calm and peaceful)', '만족스러운(satisfied)', '활기찬(full of life)'이다.

자아실현적 웰빙은 '자신의 잠재력 실현과 성장'으로 정의한다. 이를 측정하기 위해 Ryff & Keyes(1995)의 18문항을 Diener, Wirtz, Biswas-Diener, Tov, Kim-Prieto, Choi & Oishi(2009)가 의미, 긍정적 사회관계, 자존감, 역량을 중심으로 수정한 8문항으로 구성하였고[24][49], 리커트 5점 척도로 측정하였다. 대표 설문 문항은 '나는 목적있고 의미있는 삶을 이끌어간다', '나는 나에게 중요한 활동을 해낼 능력을 갖고 있다', '다른 사람들과 도움을 주고 신뢰감 있는 관계를 유지하고 있다' 등이다.

2.3 혁신행동

혁신행동은 '조직 구성원이 자신의 과업 또는 조직의 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 개발하고

등	일삶3	-.107	.886	-.071	.073	.042	.027	.808	
	일삶6	-.080	.870	-.104	.130	-.034	-.008	.792	
	일삶2	-.097	.840	-.174	.187	-.089	-.004	.788	
	일삶5	-.072	.806	-.152	.124	-.037	.022	.695	
	일삶1	-.110	.790	-.179	.211	-.137	-.010	.731	
3. 정서적 웰빙	정서4	.094	-.189	.805	-.033	.198	-.015	.732	.926
	정서2	.200	-.162	.901	-.104	.229	.146	.793	
	정서3	.170	-.070	.799	-.127	.237	.055	.747	
	정서6	.262	-.159	.797	-.033	.162	-.037	.757	
	정서1	.153	-.165	.792	-.111	.108	-.150	.725	
4. 삶-일갈등	삶일2	-.061	.137	.008	.833	-.060	-.184	.754	.866
	삶일4	-.064	.100	.030	.832	-.104	-.168	.746	
	삶일3	-.133	.071	-.062	.762	.020	-.013	.609	
	삶일6	-.134	.136	-.138	.732	-.154	-.022	.599	
	삶일5	-.131	.235	-.003	.706	.000	-.164	.598	
5. 자아실현적 웰빙	자아5	.380	-.012	.149	-.096	.716	.159	.714	.881
	자아4	.294	-.073	.204	-.109	.713	.040	.655	
	자아7	.284	-.086	.304	-.007	.660	.065	.620	
	자아6	.349	-.059	.300	-.057	.620	.072	.608	
	자아1	.347	-.095	.245	-.237	.571	.137	.591	
6. 일-삶촉진	자아2	.298	-.112	.296	-.181	.536	.256	.575	.915
	자아3	.318	.118	.366	-.058	.477	.075	.486	
	촉진5	.210	.003	.065	-.196	.098	.890	.888	
	촉진6	.077	.035	.084	-.157	.221	.866	.838	
	촉진4	.238	-.016	.067	-.156	.080	.866	.842	
고유값	6.555	4.716	4.693	3.841	3.430	2.648			
분산설명(%)	17.717	12.746	12.683	10.381	9.271	7.157			
누적설명(%)	17.717	30.464	43.147	53.527	62.798	69.956			
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도 = .923 Bartlett의 구형성 검정 근사 카이제곱 = 8370.946, 자유도 = 666, 유의확률 = .000									

2. 상관분석과 정규성

6개 변인들의 왜도 통계 값은 -0.760~0.643이었고, 첨도 통계 값은 -0.611~1.773으로 나타나 절대 값 3.0을 넘지 않아 정규성 가정을 충족하였다. 따라서 연구변인들은 모두 정규분포하고 있어 통계검정에 적합하다고 판단하였다. 6개 변인들의 상관관계분석(이변량 상관계수, 양쪽검정)의 결과를 보면, 이변량 상관계수가 0.207~0.621로 상관계수가 0.8이상일 경우에 의심에 보아야 할 다중공선성 문제도 없는 것으로 나타나 데이터의 적합성이 확보된 것으로 볼 수 있다.

표 2. 상관분석과 기술통계분석

구분	1	2	3	4	5	6	Mean	SD	왜도	첨도
일-삶갈등	1						2.8930	.86079	-.205	-.611
삶-일갈등	.355**	1					2.1260	.61178	.643	1.773
일-삶촉진	.065	-.330**	1				3.8161	.71834	-.760	1.259
정서적 웰빙	-.364**	-.226**	.207**	1			3.2720	.62893	.169	-.013
자아실현적 웰빙	-.224**	-.304**	.337**	.621**	1		3.5738	.55630	-.179	.308
혁신행동	-.249**	-.250**	-.337**	.448**	.676**	1	3.4619	.61594	-.010	.211

** p(<.01

3. 가설의 검증

본 연구에서는 WLB의 하위변인인 일-삶 갈등, 삶-일 갈등, 일-삶 촉진이 혁신행동에 미치는 영향을 확인하고 정서적 웰빙과 자아실현적 웰빙의 매개효과를 검증하기 위해 회귀분석 방법을 사용하였다.

3.1 일-삶 갈등과 혁신행동 관계에서 심리적 웰빙의 매개효과 검증

1단계 회귀모형에서 일-삶 갈등의 계수가 유의하여 ($\beta = -.144, t = -3.542, p = .000$) 혁신행동에 부(-)의 영향을 미쳤다. 2단계에서 일-삶 갈등이 매개변수인 정서적 웰빙에 미치는 영향($\beta = -.245, t = -5.895, p = .000$)과 자아실현적 웰빙에 미치는 영향($\beta = -.099, t = -.036, p = .006$)은 모두 유의하였다. 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 3단계에서 정서적 웰빙은 혁신행동에 미치는 영향($\beta = .013, t = 0.055, p = .820$)이 유의하지 않은 반면, 자아실현적 웰빙은 혁신행동에 미치는 영향($\beta = .676, t = 10.536, p = .000$)이 유의하고 일-삶 균형이 혁신행동에 미치는 영향력($\beta = -.074$)이 1단계보다 감소하여 결론적으로 자아실현적 웰빙이 부분매개효과가 있음이 입증되었다. 이를 부트스트래핑으로 매개효과와 통계적 유의성을 분석한 결과, 직접효과는 -0.074이었고, 간접효과는 정서적 웰빙을 매개로 하는 경로에서는 -0.03, 자아실현적 웰빙을 매개로 하는 경로에서는 -0.067이었다. 직접효과의 95% 신뢰구간은 -0.142~ -0.007으로 신뢰구간 안에 0을 포함하고 있지 않아 유의하였다. 간접효과의 95% 신뢰구간은 정서적 웰빙은 -0.036~0.029로 0을 포함하고 있어 유의하지 않았고, 자아실현적 웰빙은 -0.113~-0.019로 0을 포함하지 않아 유의하였다. 따라서 정서적 웰빙을 매개변수로 하는 가설 1-1은 기각되었고, 자아실현적 웰빙을 매개변수로 하는 가설 1-2는 채택되었다.

3.2 삶-일 갈등과 혁신행동 관계에서 심리적 웰빙의 매개효과 검증

1단계 회귀모형에서 삶-일 갈등은($\beta = -.080, t = -1.330, p = .185$) 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 2단계에서 삶-일 갈등이 매개변수인 정서적 웰빙에 미치는 영향($\beta = .052, t = -.848, p = .397$)은 유의하지 않았

고, 자아실현적 웰빙에 미치는 영향($\beta=.128, t=-2.392, p=.017$)은 유의하였다. 3단계에서 자아실현적 웰빙은 혁신행동에 미치는 영향이 유의하고 삶-일 갈등이 혁신행동에 미치는 영향력($\beta=.007, t=.187, p=.891$)이 유의하지 않아 자아실현적 웰빙이 완전매개효과가 있음이 입증되었다. 이를 부트스트래핑으로 검증한 결과, 직접효과는 0.007이었고, 간접효과는 정서적 웰빙을 매개로 하는 경로에서는 -0.03이었고, 자아실현적 웰빙을 매개로 하는 경로에서는 -0.0671이었다. 직접효과와 95% 신뢰구간은 -0.089~0.103이었고, 신뢰구간 안에 0을 포함하고 있어 유의하지 않았다, 간접효과의 95% 신뢰구간은 정서적 웰빙은 -0.021~0.009로 0을 포함하고 있어 유의하지 않았고, 자아실현적 웰빙은 -0.162~-0.011로 0을 포함하지 않아 유의하였다. 따라서 정서적 웰빙을 매개변수로 하는 가설 2-1은 기각되었고 자아실현적 웰빙을 매개변수로 하는 가설 2-2는 채택되었다.

3.3 일-삶 촉진과 혁신행동 관계에서 심리적 웰빙의 매개효과 검증

1단계 회귀모형에서 일-삶 촉진의 계수가 유의하여 ($\beta=.255, t=5.295, p=.000$) 혁신행동에 정(+)의 영향을 미쳤다. 2단계에서 일-삶 촉진이 매개변수인 정서적 웰빙에 미치는 영향($\beta=.148, t=2.993, p=.003$)과 자아실현적 웰빙에 미치는 영향($\beta=.256, t=6.003, p=.000$)은 모두 유의하였다. 3단계에서 자아실현적 웰빙은 혁신행동에 미치는 영향이 유의하고 일-삶 촉진이 혁신행동에 미치는 영향력($\beta=.082$)이 1단계보다 감소하여 자아실현적 웰빙이 부분매개효과가 있음이 입증되었다. 이를 부트스트래핑으로 검증한 결과, 직접효과는 0.081이었고, 간접효과는 정서적 웰빙을 매개로 하는 경로에서는 0.002, 자아실현적 웰빙을 매개로 하는 경로에서는 0.173이었다. 직접효과의 95% 신뢰구간은 0.000~0.161이었고, 신뢰구간 안에 0을 포함하고 있지 않아 유의하였다, 간접효과의 95% 신뢰구간은 정서적 웰빙은 -0.019~0.022로 0을 포함하고 있어 유의하지 않았고, 자아실현적 웰빙은 0.092~0.266으로 0을 포함하지 않아 유의하였다. 따라서 정서적 웰빙을 매개변수로 하는 가설 3-1은 기각되었고, 자아실현적 웰빙

을 매개변수로 하는 가설 3-2는 채택되었다.

표 3. 매개효과 검증

회귀 모형	선행변수	결과 변수	Coeff.	SE	t	p	R ²	F
1단계	Constant		3.075	.260	11.825	.000		
	일-삶 갈등	혁신 행동	-.144	.041	-3.542	.000		
	삶-일 갈등	혁신 행동	-.080	.060	-1.330	.185	.171	20.220
	일-삶 촉진	혁신 행동	.255	.048	5.295	.000		
2단계	Constant		3.529	.266	13.277	.000		
	일-삶 갈등	정서적 웰빙	-.245	.042	-5.895	.000		
	삶-일 갈등	정서적 웰빙	-.052	.062	-.848	.397	.169	19.952
	일-삶 촉진	정서적 웰빙	.148	.049	2.993	.003		
2단계	Constant		3.154	.230	13.718	.000		
	일-삶 갈등	자아 현실적 웰빙	-.099	.036	-2.745	.006		
	삶-일 갈등	자아 현실적 웰빙	-.128	.053	-2.392	.017	.205	25.350
	일-삶 촉진	자아 현실적 웰빙	.256	.043	6.003	.000		
3단계	Constant		.899	.278	3.237	.001		
	일-삶 갈등	혁신 행동	-.074	.034	-2.160	.032		
	삶-일 갈등	혁신 행동	.007	.049	.137	.891		
	일-삶 촉진	혁신 행동	.081	.041	1.972	.050	.474	52.845
	정서적웰빙	혁신 행동	.013	.055	.228	.820		
	자아현실적 웰빙	혁신 행동	.676	.064	10.536	.000		

	변수	Coeff.	SE or Boot SE	LLCI	ULCI	
(가설 1)	직접효과	-.074	.043	-.142	-.007	
	정서적웰빙	간접효과	-.003	.016	-.036	.029
	자아현실적웰빙	간접효과	-.067	.024	-.113	-.019
(가설 2)	직접효과	.007	.049	-.089	.103	
	정서적웰빙	간접효과	-.001	.009	-.021	.009
	자아현실적웰빙	간접효과	-.086	.063	-.162	-.011
(가설 3)	직접효과	.081	.041	.000	.161	
	정서적웰빙	간접효과	.002	.010	-.019	.022
	자아현실적웰빙	간접효과	.173	.044	.092	.266

V. 결론 및 논의

1. 연구결과와 시사점

본 연구는 WLB와 심리적 웰빙, 혁신행동의 영향관계를 밝혀보고자 하였으며, 실증분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, WLB와 심리적 웰빙의 관계를 보면, 일-삶 갈등은 심리적 웰빙의 하위변수인 정서적 웰빙과 자아실현적 웰빙에 부(-)의 영향을 미쳤고, 삶-일 갈등은 정서적 웰빙에는 유의한 영향을 미치지 못했고 자아실현적 웰빙에 부(-)의 영향을 미쳤다. 일-삶 축진은 정서적 웰빙과 자아실현적 웰빙에 정(+)의 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 조직구성원들이 인식하는 WLB 수준이 높을수록 전반적으로 심리적 웰빙도 높아짐을 알 수 있다. 둘째, WLB와 혁신행동의 관계를 보면, 일-삶 갈등과 일-삶 축진은 혁신행동에 각각 부(-)와 정(+)의 유의한 영향을 미친 반면, 삶-일 갈등은 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 조직구성원이 개인적 삶으로 인해 일에 지장을 초래한다고 인식하더라도 직접적으로 혁신행동을 저하시키지는 않을 것임을 의미한다. 셋째, WLB와 혁신행동의 관계에서 심리적 웰빙의 매개효과를 보면, 정서적 웰빙은 매개효과를 보이지 않았고, 자아실현적 웰빙이 매개효과를 보였다. 특히, 삶-일 갈등과 혁신행동의 관계에 있어서는 자아실현적 웰빙이 완전매개하였다. 이와 같은 실증분석 결과를 종합해 보면, 일-삶 갈등과 삶-일 갈등이 심해지면 자아실현적 웰빙이 감소하면서 혁신행동이 저하되고, 일-삶 축진이 높아지면 자아실현적 웰빙이 증가하면서 혁신행동이 유발된다는 사실을 확인할 수 있다.

이러한 연구결과가 주는 이론적 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 우리나라의 기존 연구에서는 찾아보기 드물게 독립변수인 WLB를 일-삶 갈등, 삶-일 갈등, 일-삶 축진으로 세분화하여 다차원적인 실증연구를 수행했다는데 의의가 있다. 연구 결과 독립변수인 WLB가 일과 삶 간에 영향을 미치는 방향에 따라 또 부정적, 긍정적 관계에 따라 종속변수인 심리적 웰빙과 혁신행동에 다르게 영향을 준다는 사실을 확인할 수 있었다. 이는 그동안 일-삶 갈등구조에만 중점을 두었던 기존의 연구에서 나아가 보다 폭 넓은 관점의 연구가 필요함을 시사해 주고 있다. 둘째, 본 연구는 그동

안 연구가 미미했던 심리적 웰빙이란 변수의 매개효과를 검증하였고, 특히 정서적 측면과 자아실현적 측면으로 구분하여 각각 매개효과가 다르다는 결과를 확인함으로써 혁신행동 연구에도 새로운 방향성을 제시하였다. 셋째, 기존의 WLB 관련 연구결과를 입증하였다는 것이다. 본 연구는 조직구성원들의 WLB에 대한 인식수준이 높을수록 심리적 웰빙도 높아진다는 선행연구와 같은 결과를 얻었다[19][26-31]. 또한 WLB가 혁신행동에 영향을 미친다는 연구와도 같은 결과를 얻었다[38-42]. 한편, 본 연구에서는 정서적 웰빙이 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 못했고, WLB와 혁신행동의 관계에서 정서적 웰빙의 매개효과를 확인하지 못했다. 이는 기존의 연구결과[34-37]와 일치하지 않는 부분이며 이러한 결과가 설문지 항목 선정, 표본선정 등에서 비롯된 것인지, 다른 요인에 의한 것인지 등을 밝히는 추가적인 연구의 필요성을 제기한다.

한편, 본 연구결과가 경영담당자에게 주는 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째 일-삶 갈등과 삶-일 갈등이 각자 독립적으로 심리적 웰빙과 혁신행동에 영향을 미친다는 사실이 확인된 만큼, 종전에는 일이 초래하는 문제 해소에 초점을 맞추었다면 앞으로는 개인의 삶이 초래하는 문제를 해결하는 데에도 관심과 노력을 기울일 필요가 있다. 예를 들어 가족과 함께 할 수 있는 시간이 부족하거나 마땅한 방법을 찾지 못해 고민하고 있는 직원들에게 배우자, 자녀 등 가족과 함께 즐길 수 있는 스포츠나 문화행사, 가족축하 이벤트 등의 프로그램을 개발·제공한다면 직원들의 직무만족과 혁신행동을 유발하는 유용한 방안이 될 수 있을 것이다. 둘째, 일-삶 축진이 심리적 웰빙과 혁신행동에 영향력이 큰 것으로 나타났으므로, 일과 삶 간의 갈등을 최소화시키는 전략과 함께 일과 삶 간의 축진을 향상시킬 수 있는 전략을 함께 모색해야 할 것이다. 이를 위해 직원들이 퇴근 후 여가활동이나 자기개발 등을 통해 얻은 경험과 재능을 살려 작품 전시회, 발표회를 개최할 수 있도록 지원함으로써 직장생활에 활력을 불어넣는 시책이 유용할 것으로 보인다. 셋째, WLB와 혁신행동 간의 관계에서 정서적 웰빙보다는 자아실현적 웰빙의 매개효과가 크게 나타난 연구결과를 감안할 때 직원들의 정서나 기분상태를 좋아지게 만드는 오락 등의 프로그램보다

는 조직구성원의 일과 삶에 있어서의 자존감과 역량, 긍정적 사회관계 등을 높이는 교육, 코칭 등의 프로그램을 실시하는 것이 조직구성원의 혁신행동을 활성화 하는데 더 큰 도움이 될 것이다.

2. 한계점 및 향후 연구방향

본 연구는 일과 삶의 균형의 관점에서 심리적 웰빙과 혁신행동 간의 영향관계를 포괄적이고 세부적으로 분석하였다는 점에서 의의가 있으나, 그럼에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 가지고 있어 향후 이런 점을 고려한 후속연구가 필요하다. 첫째, 본 연구는 표본을 부산과 울산, 경남지역에 소재하는 기업의 근로자를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 다소 무리가 있다. 따라서 향후에는 다양한 지역을 포괄하여 표본을 선정하여 연구할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서 활용한 설문지를 통한 연구는 조사의 편의성은 있지만 응답자들의 의도가 충분히 반영되지 않거나 응답자의 지각수준을 정확히 파악하기 힘들다는 한계가 있다. 향후에는 설문 응답자와의 심층면접은 물론, 이들 업무 및 개인생활에 대한 참여관찰 등 다양한 연구방법을 병행할 필요가 있다. 셋째, 일과 삶의 균형이 심리적 웰빙과 혁신행동에 미치는 영향은 인구통계학적 특성에 따라 달라질 수 있음에도 인구통계학적 변인에 대한 구체적인 가설설정이나 검증은 못한 한계가 있다. 이에 대한 검증을 연구에 포함시키면 보다 의미있는 결과가 나올 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

- [1] 신규리, 박정열, 손영미, "한국 직장인의 일-여가 갈등, 일-여가 촉진과 직무만족 간의 관계성 연구," 여가학 연구, 제16권, 제4호, pp.39-58, 2018.
- [2] A. A. Alhazemi, and W. Ali, "The Notion of Work Life Balance, Determining Factors, Antecedents and Consequences : A comprehensive Literature Survey," International Journal of Academic Research and Reflection, Vol.4, No.8, pp.74-85, 2016.
- [3] Swami, "Work-life Balance: Organizational strategies for sustainable growth," HRM Review, pp.33-37, 2007.
- [4] 탁경운, *일-삶 균형(WLB)이 혁신행동에 미치는 영향: PROCESS Macro를 활용한 대인조화와 창의적 노력의 간접효과를 중심으로*, 호서대학교 대학원, 박사학위논문, 2017.
- [5] 김주엽, 박상언, 지혜정, "일-생활 균형(Work-Life Balance)과 직무만족 및 이직의도와외관계에 관한 실증연구," 인적자원개발연구, 제4권, 제1호, pp.1-29, 2011.
- [6] 박예송, 박지혜, "일-생활 균형에 관한 국내 연구 동향 : 2000년 이후 학술논문을 중심으로," HRD연구, 제15권, 제1호, pp.1-29, 2013.
- [7] D. E. Guest, "Perspectives on the Study of Work-Life Balance. Social Science Information," Vol.41, No.2, pp.255-279, 2002.
- [8] M. R. Frone, *Work-family Balance*, In: J. C. Quick & L. E. Tetrick(Eds.), *Handbook of occupational health psychology*(143-162), Washington, American Psychological Association, 2003.
- [9] J. H. Greenhouse and G. N. Powell, "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family facilitation," *Academy of Management Review*, Vol.31, pp.72-92, 2006.
- [10] 김일천, 김종우, 이지우, "혁신적 업무행동의 선행 요인에 관한 연구," 경영연구, 제19권, 제2호, pp.281-316, 2004.
- [11] M. Argyle, "Cause and Correlates of Happiness, In D. Kahneman, E. Diener and N. Schwarz(eds.) *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology*," N.Y.: Russell Sage, pp.353-373, 1999.
- [12] M. C. Clarke, L. C. Koch, and E. J. Hill, "The work-family interface: differentiating balance and fit," *Family and Consumer Science Research Journal*, Vol.33, No.2, pp.121-140, 2004.
- [13] M. Valcour, *Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance*, *Journal of Applied Psychology*, 2007.

- [14] 김정운, 박정렬, 손영미, 장훈, “일과 삶의 조화 (Work-Life Balance)에 대한 개념적 이해와 효과성,” *여가학연구*, 제2권, 제3호, pp.29-48, 2005.
- [15] D. S. Carison, K. K. Kacmarr, J. H. Wayne, and J. G. Grzywacz, “Measuring the positive side of the work-family interface : Development and validation of a work-family enrichment scale,” *Journal Vocational Behavior*, Vol.68, pp.131-164, 2006.
- [16] E. J. Hill, “Work-Life Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support,” *Journal of Family Issues*, Vol.26, No.6, pp.793-819, 2005.
- [17] 김정운, 박정렬, “일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 척도개발에 관한 연구,” *여가학연구*, 제5권, 제3호, pp.53-69, 2008.
- [18] U. Byrne, “Work-life balance : Why are we talking about it at all?,” *Business Information Review*, Vol.22, pp.53-59, 2005.
- [19] P. Gröpel and J. Kuhl, “Work-life balance and subjective well-being : the mediating role of need fulfillment,” *Journal of Psychology*, Vol.100, No2, pp.305-375, 2009.
- [20] R. M. Ryan and E. L. Deci, “On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being,” *Annual Reviews of Psychology*, Vol.52, pp.141-166, 2001.
- [21] A. Waterman, “Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective,” *The Journal of Positive Psychology*, Vol.3, No.4, pp.234-252, 2008.
- [22] P. Warr, “The measurement of well being and other aspects of mental hearth,” *Journal of Occupation Psychology*, Vol.63, No.3, pp.193-210, 1990.
- [23] C. D. Ryff, “Happiness is everything or is it? Explorations on the Learning of Psychological Well-Being,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.57, pp.1069-1081, 1989.
- [24] C. D. Ryff and C. L. M. Keyes, “The structure of psychological well-being revisited,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.69, No.4, pp.719-727, 1995.
- [25] J. W. Yang, C. Suh, C. K. Lee, and B. C. Son, “The work-life balance and psychological well-being of South Korean works,” *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.30, No.38, 2018.
- [26] J. H. Greenhouse, K. M. Collins, and J. D. Show, “The relation between work-family balance and quality of life,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.63, No.3, pp.510-531, 2003.
- [27] J. M. Haar, M. Russo, A. Sune, and A. Oller-Malaterre, *Outcomes of Work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and Mental health: A study across seven cultures*, International Center for Work and Family 2013 conference, 2013.
- [28] M. Wilkinson, *Work life balance and psychological well-being in men and women*, A dissertation proposal submitted to the Graduate Faculty of Auburn University in partial fulfillment of the Degree of Doctor of Philosophy, 2013.
- [29] 김철영, *정서적 웰빙과 자아실현적 웰빙의 차별적 추구 연구: 자기규제를 중심으로*, 서울대학교 대학원, 박사학위논문, 2018.
- [30] 남기섭, “일-생활 균형과 이직의도와와의 관계에서 심리적 웰빙의 매개효과,” *경영경제 연구*, 제39권, 제2호, pp.135-161, 2017.
- [31] 이형룡, 강윤지, 권기준, “호텔직원들의 직장가족감 등, 가족직장갈등, 직무 스트레스 및 심리적 웰빙 간의 구조적 관계,” *호텔경영학연구*, 제18권, 제6호, pp.177-197, 2009.
- [32] S. G. Scott and R. A. Bruce, “Determinants of innovative behavior : A path model of individual innovation in the workplace,” *Academy of management Journal*, Vol.37, No.3, pp.580-607, 1994.
- [33] O. Janssen, “Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work

- behavior,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.73, pp.287-302, 2000.
- [34] B. Weiner, “An attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion,” *Psychological Review*, Vol.92, No.4, pp.548-573, 1985.
- [35] B. L. Fredrickson, “The Role of Positive Emotions in Positive Psychology : The Broaden-and Build Theory of Positive Emotions,” NIH-PA Author Manuscript, Vol.56, No.3, pp.218-226, 2001.
- [36] B. L. Fredrickson, “The broaden-and-build theory of positive emotions,” *The Royal Society*, Vol.359, pp.1367-1377, 2004.
- [37] F. Rasulzada, *Organizational Creativity and Psychological Well-Being : Contextual aspects creativity and psychological well-being from an open systems perspective*, Doctoral thesis at Lund University, 2007.
- [38] 이강수, *가족친화제도가 구성원의 조직몰입과 혁신 행동에 미치는 영향 : 일·생활 균형 (WLB)의 역할*, 전북대학교 대학원, 박사학위논문, 2014.
- [39] 김명옥, “일과 생활의 균형(WLB)이 비서직종사자의 혁신행동과 정서몰입에 미치는 영향 : 스마트워크환경의 조절효과를 중심으로,” *경영연구*, 제30권, 제2호, pp.405-443, 2015.
- [40] F. Zschockelt, *The Importance of Employees' Satisfaction with HR Practices in the Relationship between Leadership and Employees' Outcomes*, University of Twente Student Theses, 2008.
- [41] A. James, “Work -life (im)balance and its consequences for everyday learning and innovation in the new economy : Evidence from the Irish IT sector, Gender Place and Culture,” *A Journal of Feminist Geography*, Vol. October, 2011.
- [42] M. Hosomi and T. Sekiguchi, “Influence of Family on Employee Creativity in Japan : Role of Facilitation and Work Environment,” *Japan Social Innovation Journal*, Vol.4, No.1, pp.34-43, 2014.
- [43] 조준, *고성과 작업 시스템이 혁신행동에 미치는 영향 : 심리적 웰빙의 매개효과와 조직공정성의 조절 효과를 중심으로*, 울산대학교 대학원, 박사학위논문, 2019.
- [44] R. Miao and Y. Cao, “High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.16, p.1640, 2019.
- [45] J. Hayman, “Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance,” *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol.13, No.1, pp.85-91, 2005.
- [46] G. G. Fisher, C. A. Bulger, and C. S. Smith, “Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement,” *Journal of Occupational Health Psychology, of Health and Social Behavior*, Vol.14, No.4, pp.441-456, 2009.
- [47] C. L. Keyes, “The Mental health Continuum : From languishing to flourishing in life,” *Journal of Health and Social Behavior*, Vol.43, pp.207-222, 2002.
- [48] C. L. Keyes, “Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health,” *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol.73, No.3, pp.539-548, 2005.
- [49] E. Diener, D. Wirtz, R. Biswas-Diener, W. Tov, C. Kim-Prieto, D. Choi, and S. Oishi, *New Measures of Well-Being*, Social Indicators Research Series, Vol.39, 2009.
- [50] A. F. Hayes, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, New York, NY: The Guilford Press, 2013.
- [51] A. F. Hayes, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, Second Edition, 2016.

[52] R. M. Baron and D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinct in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1183, 1986.

저 자 소 개

최 기 동(Gi-Dong Choi)

정회원



- 2020년 3월 ~ 현재 : 근로복지공단 기획이사
- 2018년 3월 ~ 현재 : 동명대학교 대학원 경영학과 박사과정

〈관심분야〉 : 리더십, 인사관리, 조직문화

김 도 근(Do-Geun Kim)

정회원



- 1996년 2월 : 연세대학교대학원 경영학과(경영학박사)
- 1996년 3월 ~ 현재 : 동명대학교 경영학과 교수

〈관심분야〉 : 전략경영, 조직이론