



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

박사학위논문

일-생활 균형 선행요인과
결과요인의 관계에서 개인특성의
조절효과

제주대학교 대학원

경영학과

강 수 영

2023년 2월



일-생활 균형 선행요인과 결과요인의 관계에서 개인특성의 조절효과

지도교수 강 영 순

강 수 영

이 논문을 경영학 박사학위 논문으로 제출함

2022년 12월

강수영의 경영학 박사학위 논문을 인준함

심사위원장 金 正 勳 (인)
위 원 方 浩 鎭 (인)
위 원 常 鳳 純 (인)
위 원 河 順 福 (인)
위 원 姜 永 淳 (인)

제주대학교 대학원

2022년 12월

Moderating Effects of Individual Characteristics in the Relationships between Antecedents and Outcome of Work-life Balance

Soo Yung Kang
(Supervised by professor Young Soon Kang)





A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy in Business Administration

December. 2022.

This thesis has been examined and approved.



Thesis director, Junghoon Kim, Prof. of Business Administration

Hojin Bang	
Bongsoon Cho	
Sun-bok Ha	
Young Soon Kang	

December. 2022.

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

< 국 문 초 록 >

일-생활 균형 선행요인과 결과요인의 관계에서 개인특성의 조절효과

제주대학교 대학원
경영학과 박사과정
강 수 영

일-생활 균형은 장시간 근무와 충성과 몰입을 강조하는 조직목표 지향적 인적자원 양성이라는 전통적 측면에서의 접근과 달리 조직과 구성원 사이에서 부정적인 심리적 인식으로 평가될 수 있는 심리적 계약위반에 대한 지각, 조직보다 일 중시, 자아에 대한 높은 자각을 보이는 세대에서 그 역할이 더욱 주목받고 있다. 또한 일-생활 균형은 환경과 세대 간 가치관 변화뿐만 아니라 개인의 자의식에 대한 균형을 통해 조직을 위한 개인으로의 역할을 넘어 조직에서 개인의 정체성을 부각시키는 주요 요인 또는 심리적 과정으로 인식되고 있다. 즉, 일-생활 균형이 조직 목표를 지향하는 접근에서 개인 목표를 추구하는 방향으로 변화되고 있는 것이다.

일-생활 균형에 관한 중요성 인식은 해당 분야의 다양한 연구로 이어지고 있으나 본 연구에서는 일-생활 균형을 중심으로 포괄적 접근을 시도하였다. 첫째 일-생활 균형 인식에 영향을 미치는 선행요인으로 조직과 가족 지원의 역할을 검증으로 기존연구에서 간과되고 있던 대인 간 관계 형성과 관련된 주체들에 초점을 맞추어 조직과 상사/동료의 조직차원과 배우자와 가족구성원의 가족차원으로 범주화 하여 이들 변인들의 일-생활 균형에 미치는 긍정적 역할을 규명이다. 둘째, 일-생활 균형의 효과성에 있어 양면적 역할을 입증하는 것으로 생산적 행동에 미치는 일-생활 균형의 긍정적 역할을 넘어 왜 일-생활 균

형이 생산성의 측면에서 조직에서 주요 이슈로 언급될 필요성이 있는가에 대한 대답을 제공하고자 한다. 셋째, 예측변인과 양면적 결과변인 사이에 작용하는 일-생활 균형의 매개역할 판명으로 선행연구에서 확인되고 있는 일-생활 균형의 매개역할을 검증하는 것인데 기존연구에서 직무특성과 개인특성의 효과성의 경로에서 일-생활 균형의 매개역할을 검증에서 양면적 결과변수로 그 심리적 영향력 검증 경로로 확대하고자 한다. 넷째, 일-생활 균형과 관련된 조건부 변인들의 역할을 두 가지 경로 확인으로 기존연구에서 그 중요성에도 불구하고 상대적으로 연구결과를 찾기 어려운 일-생활 균형과 관련된 상황요인에 검증이며 상황요인을 일-생활 균형에 영향을 미치는 상황요인과 일-생활 균형이 개인 차원의 행동에 미치는 영향력 경로에서 상황요인이다.

연구모형은 예측변수로 가족지원과 가족친화적 조직지원으로 구성되고 매개변수는 일-생활 균형, 결과변수는 선제적 행동과 일탈행동으로 구성되었고 상황요인으로 조절변수는 회복탄력성, 일-가정 경계, 직무효능감, 목표중심 자기조절로 설계되었다. 연구모형을 통해 설명되는 접근 과정은 예측변수와 일-생활 균형에 대한 인과관계, 일-생활 균형과 결과변수간의 양면적 관계, 예측변수→일-생활 균형→결과변수의 4가지 경로의 매개효과, 예측변수의 일-생활 균형에 대한 영향력에 있어 조건부 변인으로 회복탄력성과 일-가정 경계의 조절효과, 일-생활 균형의 준거변수에 대한 영향력에 있어 직무효능감과 목표중심 자기조절의 조절효과까지 포괄하는 5가지로 구분되었다.

자료수집 과정은 기존연구의 자료수집 과정에서 발생할 수 있는 문제점을 보완하기 위한 과정이 진행되었다. 직장인을 대상으로 자료를 수집한 일-생활 균형에 관한 연구들은 연구대상의 범주를 주로 기혼자와 미혼자를 모두 조사대상에 포함하여 전반적인 일-생활 균형의 역할을 검증하고 있다. 하지만 선행연구의 이러한 접근은 결혼 여부의 차이로 인한 일-생활 균형에 있어 대상별로 인식하는 균형의 대상(여가, 성장, 가족)에 차이를 고려하는데 한계가 있다. 따라서 일-생활 균형은 조사대상의 결정에 있어 그 범주를 명확하게 설정하는 것이 연구결과의 신뢰성을 높이는 데 공헌할 것으로 판단되어 본 연구에서는 주요 변수의 특징을 고려하여 직장인 가운데 기혼자를 대상으로 자료를 수집하였다. 이 과정에서 조사대상의 규모는 주요 변수들의 관찰변수를 고려하여 총 400명으로 설정하였다. 자료 수집을 위한 과정은 제주특별자치도에 소재하고 있는 공기업과 사기업 재직자 가운데 기혼자를 대상으로 수집하였다. 자료수집을 위한 방법은 무작위표본추출을 활용하였다. 조사대상은 총 400명 이상으로 설정하였으며 자료수집 과정은 2021. 10. 1 - 11. 30일까지

지 60일 정도 소요되었다. 자료수집은 조사 대상을 직접 방문해서 자료를 배부 및 회수하는 off-line 방법을 활용하였다. 이를 통해 자료수집 과정에서 발생할 수 있는 동일방법편의를 사전적으로 보완하였다. 분석에는 총 286명으로부터 획득된 두 쌍의 자료를 활용하였다.

분석과정은 포괄적으로 척도의 타당성 검증과 가설검증으로 구성되었다. 측정에 활용된 측정도구의 타당성을 검증하는 과정으로 집중타당성, 판별타당성을 중심으로 분석이 진행되었다. 가설 검증 과정은 연구의 주요 가설을 검증하는 과정에서는 사전적으로 변수들의 관계 방향성과 유의성을 확인하는 상관관계, 변수들 간의 인과관계를 검증하는 주 효과, 연결변인의 역할을 확인하는 매개효과, 조절효과로 구성된다. 또한 매개효과와 조절효과의 검증 과정에 관한 주요 이슈를 보완하여 분석을 진행한다. 분석결과 가족지원과 가족친화적 지원은 일-생활 균형에 긍정적인 역할이 확인되었고, 일-생활균형은 선제적 행동에 대한 촉진역할과 일탈행동에 대한 저감효과가 있는 것으로 판명되었다. 매개효과 검증에 있어서는 결과변수에 따른 매개효과 경로에 대한 결과에 차이가 확인되었다. 가족지원과 가족친화적지원이 선제적 행동에 이르는 경로에서 일-생활 균형은 양자관계를 매개하는 것으로 확인되었으나, 두 원인변인의 일탈행동에 대한 영향력 경로에서는 매개효과의 가설이 지지되지 못하였다. 또한 개인특성의 상황요인에 대한 역할 검증의 경우 가족지원의 일-생활 균형에 대한 영향력 경로에서 회복탄력성의 조절효과가 확인되었고, 일-생활균형의 선제적 행동에 대한 경로에서 목표중심자기조절의 강화효과가 판명되었다. 그러나 두 경로를 제외한 나머지 경로에서 개인특성의 조절효과는 지지되지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 시사점은 일-생활 균형을 촉진하는 원인변인을 가족과 조직 차원으로 확대하여 그 역할을 규명하였다는 점이며 이는 기존연구에서 일-생활 균형에 대한 인식의 범주를 대인관계 측면으로 확대하는데 기여하고 있다. 이는 일-생활 균형에 있어 대인관계 대상을 가족과 조직 및 그 구성으로 확대하는 특징이 있다. 둘째, 일-생활 균형의 효과성에 있어 양면적인 역할을 확인하고 있다. 일-생활 균형은 기존연구에서 조직이 지향하는 바에 긍정적인 역할을 하는 것으로 확인되고 있는데, 이에 더하여 본 연구결과는 일-생활 균형이 조직에서 발생하는 자발성과 관계적 측면이 부각되는 행위에 있어 순기능을 촉진하고 역기능을 저감하는데 효과적임을 보여주고 있다. 이러한 결과는 일-생활 균형 효과성에 대한 연구결과 확대에 공헌하고 있다. 셋째, 매개변수로서 일-생활 균형 역할에 대한 근거를 제공하고

있다. 기존연구에서 일-생활 균형은 매개변수로 역할이 확인되고 있으나, 본 연구에서는 해당 변수가 양산하는 자발성과 관계기반 행동에 있어 영향력 경로에 관한 정보를 제공하고 있는데 순기능 강화의 경로와 역기능 저감의 경로에서 일-생활 균형의 심리적 메커니즘에 차이가 있는 것을 보여주고 있다. 넷째, 일-생활 균형과 관련된 주요 상황요인의 역할이 확인되었다. 결과변수로서 일-생활 균형에 대한 가족지원의 영향력은 회복탄력성에 의해 강화되고 일-생활 균형의 선제적 행동에 대한 영향력은 목표중심자기조절에 강화되는 것으로 확인되고 있다. 이러한 결과는 일-생활 균형에 관한 상황요인 범주 확대에 기여하고 있다. 마지막으로 일-생활 균형에 대한 통합적 접근에 관한 실증적 결과물을 제공하고 있다. 이는 일-생활 균형에 대한 후속연구를 위한 주요한 근거로 작용할 수 있다. 본 연구의 실무적 시사점은 조직구성원의 일과 생활 균형의 유지 및 개선을 위한 조직차원의 시스템적 접근의 필요성을 제안하고, 일과 생활 균형을 위한 조직구성원의 지원이 조직문화 차원으로 확산되어야 함을 강조하고 있으며, 일-생활 균형 유지 및 확대를 위한 가족구성원의 관심을 요구하고, 조직에서 구성원이 양산하는 의도적 행동 촉진과 저감을 위해 일과 생활 균형을 인식할 수 있는 조직의 역할을 요구하고 있다.

주제어 : 일-생활 균형, 가족지원, 가족친화적 조직지원, 선제적 행동, 일탈행동.

【 목 차 】

I. 서론	1
제 1 절 문제 제기 및 연구 목적	1
1. 문제 제기	1
2. 연구 목적	5
제 2 절 연구 방법 및 범위	6
1. 연구 방법	6
2. 연구 범위	8
II. 이론적 배경	10
제 1 절 일-생활 균형에 대한 고찰	10
1. 일-생활 균형의 개념과 확산	10
1.1 일-생활 균형 개념과 접근	10
1.2 일-생활 균형의 균형과 구성개념	12
1.3 일-생활 균형의 형성과 역할	14
1.4 일-생활 균형의 중재변수 역할	19
2. 일-생활 균형의 영향요인	21
2.1 조직에서의 지원	21
2.2 가족지원	23
2.3 가족친화적 조직지원	25
2.4 가족과 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형의 관계	28
3. 일-생활 균형의 결과물	31
3.1 일-생활 균형에서의 유효성	31
3.2 선제적행동	32
3.3 일탈행동	34
3.4 일-생활 균형과 선제적행동 및 일탈행동의 관계	36
4. 일-생활 균형의 상황 요인	37

4.1 회복탄력성	37
4.2 일-가정 경계	40
4.3 직무효능감	41
4.4 목표중심 자기조절	43
III. 연구 모형 및 가설	45
제 1 절 연구 모형	46
제 2 절 연구 가설	48
IV. 연구 설계	61
제 1 절 연구 대상과 자료수집	61
제 2 절 설문지 구성	63
제 3 절 측정 도구와 신뢰도	66
제 4 절 연구 대상의 인구·통계적 특성	71
제 5 절 분석 절차에 대한 논의	72
V. 실증분석	75
제 1 절 타당성 검증	75
제 2 절 상관관계 분석	84
제 3 절 가설 검증	86
1. 선행변인과 결과변인에 대한 일-생활 균형의 영향력 검증	88
2. 일-생활 균형의 매개효과	89
3. 예측변수의 일-생활 균형에 대한 영향력에서 상황요인 검증	93
4. 일-생활 균형의 결과변수에 대한 영향력에서 상황요인 검증	97
VI. 결론	102
제 1 절 연구결과 논의 및 이론적 시사점	102
제 2 절 실무적 시사점	106
제 3 절 후속연구를 위한 제언과 연구 한계	108

참고문헌	112
1. 국내 문헌	112
2. 국외 문헌	120
<부록> 설문지	142

<표 목 차>

<표 IV-1> 조사대상의 인구·통계적 특성	71
<표 V-1> 예측변수 확인요인 분석	77
<표 V-2> 일-생활 균형과 결과 변수의 타당성 검증	79
<표 V-3> 조절 변수의 타당성 검증	81
<표 V-4> 측정모형에서 요인부하량과 적합도	83
<표 V-5> 상관관계	85
<표 V-6> 통제 및 주요 변수들의 VIF와 Tolerance	87
<표 V-7> 주 효과 검증	88
<표 V-8> 가족지원과 결과변수에서 일-생활 균형 매개효과	90
<표 V-9> 가족친화적 조직지원과 결과변수에서 일-생활 균형 매개효과	92
<표 V-10> 가족지원의 일-생활 균형 영향력에서 조절효과 검증	94
<표 V-11> 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형 영향력에서 조절효과 검증	96
<표 V-12> 일-생활 균형의 선제적 행동에 대한 영향력에서 조절효과 검증	98
<표 V-13> 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력에서 조절효과 검증	100
<표 V-14> 가설검증 결과	101

<그림 목 차>

<그림 II-1> 일-생활 균형 주요 예측변수	16
<그림 II-2> 일-생활 균형의 역할	17
<그림 II-3> 일-생활 균형 연구 동향	18
<그림 III-1> 연구모형	46
<그림 III-2> 가설에 근거한 연구모형	47
<그림 IV-1> 설문지 구성	65
<그림 IV-2> 분석 절차	74
<그림 V-1> 가족지원의 일-생활 균형 영향력에서 회복탄력성의 조절효과	95
<그림 V-2> 일-생활 균형의 선제적행동 영향력에서 목표중심 자기조절의 조절효과 ..	99

I. 서론

제 1 절 문제 제기 및 연구 목적

1. 문제 제기

현대 조직은 세대 간 차이와 여성 인적자원의 확대에 의한 다양한 이슈에 노출되고 있다. 1980년대~2000년대 초반 출생한 MZ세대는 조직의 문화에 다양한 영향을 미치고 있다. 예를 들어, 이들은 기존의 조직에서 일상적으로 여겨져 오던 회식문화와 장시간 근무와 같은 조직 내 의식이나 업무수행 방식에 비호의적이며, 이러한 인식의 전환은 기존 조직문화의 균열을 야기하고 있다. 이러한 변화의 일환으로 최근 이슈가 되는 주제가 일-생활 균형(work and life balance: WLB)이다. 특히 여성들의 사회진출 증가와 함께 경력단절여성에 대한 고용률 제고는 저출산·고령화로 인한 사회적 문제에 대응하기 위한 국가적으로도 중요한 사안이 되었고(이정은, 이상희, 2021), 조직에서는 이를 일-생활 균형 차원에서 접근할 필요가 있다.

이러한 조직의 변화와 시대적 가치관의 변화는 인적자원 관리의 측면에서도 주요 관심사가 되고 있다(Brough, et al., 2020; Chimote & Srivastava, 2013). MZ세대 구직자들의 경우, 선호하는 일에 대한 평가 중 1순위가 일과 생활균형이고, 다음 순위가 공정한 보상으로 보고되고 있으며, Emst & Young에 따르면 팬데믹 이후 경력직 사원의 이직사유 중 2순위가 ‘유연근무 미도입’으로 나타나고 있다(한국경영자총협회, 2022). 노동시장의 상황적 측면을 반영하는 사례는 여성 근로자에서도 확인할 수 있다. 출산과 육아로 인한 여성의 노동시장 재진입 제약은 여성의 사회진출이 확대되는 현대 조직상황에서 주요 이슈가 되고 있는데, 이러한 경우도 구직과정에서 가장 우선적으로 고려하는 요소로 일-생활의 균형을 선택하고 있다. 한편, 한국인의 직업의식 및 직업윤리 연구보고서에 따르면, 세대 간 직업인식의 차이가 있는데 베이비붐 세대(1955~1963년생)는 일의 가치, 에코 세대(1979~1992년생)는 여가생활 및 학업, 능력개발을 중시(한상근·박천수·장주희·박화춘·박태준, 2018)하여 오늘날 MZ세대와는 다른 인식의 차이를 보이고 있다. 세대 간 일자리에 대한 인식 차는 결국 일자리의 질에 대한 인식의 차이로 연결된다. 일자리의 질에 대한 기

준은 기관별, 연구자별로 차이가 있으나, 세대를 거쳐 가면서, 경제적 보상과 같은 일의 외재적 요건보다 업무의 자율성, 근로시간의 탄력성 등과 같은 개인적, 내재적 요건을 중시하는 일자리의 질이 중요시되고 있는 것이다(장하연·이영민, 2019).

이러한 노동시장 변화를 감안하면, 일-생활의 균형은 인적자원관리 측면에서 주요 논제가 아닐 수 없다. 일-생활 균형은 장시간 근무와 충성과 몰입을 강조하는 조직목표 지향적 인적자원 양성이라는 전통적 측면에서의 접근(De Vos et al., 2011; Weng & McElroy, 2012)과 달리 조직과 구성원 사이에서 파괴적인 현상으로 인식될 수 있는 심리적 계약위반에 대한 지각, 조직보다 일 중시, 자아에 대한 높은 자각을 보이는 세대에서 그 역할이 더욱 주목받고 있다(Haar & Brougham, 2022; Haar et al., 2014; Kumar & Mokashi, 2020; 심철현·이규태, 2013). 또한 일-생활 균형은 환경과 세대 간 가치관 변화뿐만 아니라 개인의 자의식에 대한 균형을 통해 조직을 위한 개인으로의 역할을 넘어 조직에서 개인의 정체성을 부각시키는 주요 요인 또는 심리적 과정으로 인식되고 있다(Delina & Raya, 2013; Drenzo, Greenhaus & Weer, 2015; Haar et al., 2014; Kossek et al., 2006). 일-생활 균형이 조직 목표를 지향하는 접근에서 개인 목표를 추구하는 방향으로 변화되고 있는 것이다.

조직차원에서의 일-생활균형에 대해 증대된 관심은 여러 연구들로 이어져 조직에서 개인의 안녕감과 조직의 생산성을 개선하는 과정에서 일-생활균형의 다양한 역할에 대한 검증이 이루어지고 있다(Althammer et al., 2021; Kumar & Mokashi, 2020; Talukder, 2019; Talukder & Galang, 2021; 송지훈·최동주, 2017; 우정원·홍혜영, 2011; 이유덕·송광선, 2009). 이러한 연구 결과물들은 왜 조직에서 일-생활균형이 주요 이슈로 등장할 수 밖에 없는가에 대한 당위성을 보여주고 있다. 구체적으로, 기존연구는 조직구성원이 현대 조직에서 자신의 정체성 또는 자아실현을 추구하는 과정으로 묘사되는 일-생활 균형의 역할 검증이며, 이와 관련한 선행연구는 일-생활 균형은 심리적 안녕감, 직무만족, 삶의 만족과 같은 조직에서 개인이 추구하는 자아실현과 관련된 요인들을 예측하는 주요 원인으로 확인되고 있다(Bouzari & Karatepe, 2020; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Haar et al., 2014; 김종관·이윤경, 2009; 이유덕·송광선, 2009).

더불어 일-생활균형은 조직과 직무와 관련된 개인의 심리적 반응인 조직몰입, 정서적 몰입, 직무열의 등에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Casper et al. 2011; Chan et al., 2017; Kim, 2014; 김종관·이윤경, 2009). 이와 함께, 일-생활 균형은 개인의

심리적 반응에 대한 역할을 넘어 생산성으로 연구의 범주가 확대되고 있다(Bouzari & Karatepe, 2020; Brough et al., 2020; Gravador & Teng-Calleja, 2018; Harikaran & Thevanes, 2018; Kumar & Mokashi, 2020; Lazar et al., 2010; Sheppard, 2016; Talukder & Galang, 2021). 기업차원의 생산성에 대한 일-생활 균형의 역할은 조직의 효과성 개선에 공헌하는 것으로 평가되는 개인 차원의 행동에 대한 연구로 확대되고 있다(Cegarra-Leiva et al., 2012; Kaya & Katatepe, 2020; 김영선·박하진, 2019). 이러한 선행 연구들은 조직에서의 일-생활 균형의 효과성을 예측 및 설명하고 있으며, 조직의 효과성을 증진시키기 위한 방안으로 해당 개념의 중요성을 확인하는 계기를 제공하고 있다.

일-생활 균형에 관한 다양한 실증연구에도 불구하고 연구대상과 조절 혹은 매개변수의 측면에서 연구자들의 관심이 요구된다. 일-생활 균형은 시대의 변화와 함께 등장한 개념으로 관련 연구에서 연구대상은 주요 고려사항이다. 기존연구의 연구설계 과정에서 고려된 연구대상을 보면, 기혼자와 미혼자를 함께 혼합하는 접근 방식을 활용하고 있다(Rashmi & Kataria, 2021; 김명옥, 2015; 김미정·유형숙, 2017; 남기섭, 2017). 이러한 접근은 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 구성되는 일-생활 균형의 구성개념을 고려할 때(김정운·박정열, 2008), 일-생활 균형 하위 개념에 대한 연구 대상간 인식 차이를 고려하지 못하는 한계가 있다. 예를 들어, 20대 미혼 직장인의 경우 일-여가와 일-성장 균형에 대해 높게 인식할 수 있으나, 독립된 생활을 하는 미혼 직장인의 경우 일-가정 균형의 문제는 상대적으로 주요 이슈로 평가되지 않을 수 있다. 이에 반해, 기혼 직장인의 경우 일-가정 균형, 일-여가, 일-성장 균형 모든 요인에 대한 개인적 바램이 전반적으로 높을 수 있다. 즉, 일-생활 균형을 활용한 연구에 있어 조사대상 설정은 연구과정의 설계에서부터 중요하게 고려되어야 한다. 특히 미혼 직장인과 기혼 직장인을 통합하여 일-생활 균형을 평균법으로 접근하는 경우, 미혼과 기혼 연구대상의 편차의 문제가 발생할 수 있다. 따라서 일-생활 균형 연구에서 연구대상 선정에 주의가 요구되고 무엇보다 일-생활 균형을 단일차원으로 접근하는 연구에서 조사대상 선정은 연구자들의 세심한 관심이 필요한 부분이다.

또한, 일-생활 균형의 양면적 효과성에 관한 보다 다양한 접근이 요구된다. Brough et al.(2020)은 일-생활 균형의 후속연구를 위한 제언에서 직무수행 확대와 개인차원의 회복과 관련된 실증적 연구의 필요성을 제안하고 있다. 기존 연구결과는 일-생활 균형이 조직에서 발생하는 개인 차원의 조직지향적 공헌 활동에 관한 결과들이 제공하고 있으나

(Kaya & Latatepe, 2020; Kim, 2014; 김문주·윤정구·김세은, 2015; 김영선·박하진, 2019), 효과성의 측면에서 보다 많은 연구가 필요하다. 특히 조직 공헌 행동에서 벗어나, 개인 차원에서 발생하는 반생산적 행동에 대한 연구는 일-생활 균형의 양면적 효과성을 입증하는데 기여할 수 있을 것이다. 따라서 일-생활 균형의 효과성의 범주 확대 측면에서 효과성의 대상을 확장할 필요가 있다.

일-생활 균형에 대한 연구자들의 관심은 일-생활 균형의 주 효과에 대한 영향과 더불어 일-생활 균형의 매개변수로서의 역할과 다양한 조절변인에 대한 탐색으로 확대되고 있다. 초기 연구에서 일-생활 균형은 주로 생산성과 관련된 행동 또는 개인차원에서의 행동으로 이어지는 심리적 반응에 대한 연구에 초점을 맞추었다(Bouzari & Karatepe, 2020; Brough et al., 2020; Gravador & Teng-Calleja, 2018; Harikaran & Thevanes, 2018; Kaya & Katatepe, 2020; 김영선·박하진, 2019). 이후 후속 연구에서는 일-생활 균형을 매개변수로 설정하여 해당 역할에 관한 의미 있는 연구결과를 제공하고 있다(Chan et al., 2017; Rashmi & Kataria, 2021; Timms et al., 2014; 유효정, 2019; 최경화·탁진국, 2020). 하지만 기존 일-생활 균형을 매개변수로 접근한 연구에서는 주로 일-생활 균형의 조직의 효과성 증진을 위한 행동에 초점이 맞추어져 매개효과 경로에서 일-생활 균형이 양산하는 순기능적 역할에 관심을 보이고 있다(Rashmi & Kataria, 2021; 최경화·탁진국, 2020; 유효정, 2019). 이로 인해, 매개변수로서 일-생활 균형의 역할에 있어 순기능과 역기능적 경로를 동시에 고려하는 양면적 경로에 관한 연구들은 찾아보기 힘들다. 또한 일-생활 균형을 구성하는 요소들을 살펴볼 때, 일-생활 균형의 매개변수 역할에 있어 조직과 가족을 주요 예측 요소로 평가할 수 있는데, 선행연구에서는 이러한 역할에 있어 매개변수로서 일-생활 균형의 역할에 대한 연구결과를 찾는 데도 어려움이 있다.

일-생활 균형에 관한 연구자들의 지속적인 노력과 다양한 시도에도 불구하고 조절변인에 관한 실증적 연구는 여전히 부족하다. 일-생활 균형 연구에서 상황 또는 조건부 변인에 대한 연구는 중요한 과제임에도 불구하고 심리적 과정과 같은 매개변인을 검증하는 연구에 비해 상대적으로 부족한 편이다(Le et al., 2020; 김명옥, 2015; 최경화·탁진국, 2020). 조절변인은 개인, 직무, 상사, 조직 차원의 변인으로 구분할 수 있는데, 기존 연구를 살펴보면 일-생활 균형의 결과요인에 대한 영향력 경로에서 동료지원, 가족지원, 집단주의, 개인주의, 조직문화와 같은 요소들의 조절 역할이 확인되고 있다(Le et al., 2020; 최경화·탁진국, 2020). 또한 개인차원에서의 요소로는 주도적 행동의 역할이 확인되고 있으나

개인과 직무에 대한 조절 역할은 이론적 또는 실무적 의미에도 불구하고 상사 및 조직 변인에 비해 다양한 변인들을 고려한 연구결과들이 발표되지 않고 있다. 일-생활 균형에 대한 인식은 개인차원에서의 인식이기 때문에 일-생활 균형의 인식과 일-생활 균형이 효과성에 있어 주요 상황요인을 고려할 필요가 있으나, 기존연구는 주로 효과성에 초점을 맞추고 있어 일-생활 균형 인식의 경로에서 작용하는 조절 변인에 대한 연구는 부족한 실정이다.

2. 연구 목적

본 연구는 현대 조직의 인적자원관리 측면에서 주요 이슈로 부각되고 있는 일-생활 균형의 통합적 역할을 실증적으로 검증하는 것에 초점을 맞추고 있다. 첫째, 일-생활 균형 인식에 영향을 미치는 선행요인으로 조직과 가족 지원의 역할을 검증한다. 일-생활 균형의 기존 문헌을 고찰해 보면, 일-생활 균형을 촉진하는 변인들로 개인, 직무, 조직 특성 등이 확인되고 있다(Chan et al., 2016; Rashmi & Kataria, 2021; Russo et al., 2016; Talukder & Galang, 2021). 본 연구는 건설적 선행요인에 대한 검증에 주목하고 있는데, 특히 그동안 연구가 부족했던 대인 간 관계 형성과 관련된 주체들에 초점을 맞추어 조직과 상사/동료의 조직차원과 배우자와 가족구성원의 가족차원으로 범주화하여 이들 변인들의 일-생활 균형에 미치는 긍정적 역할을 검증하고자 하였다.

둘째, 일-생활 균형의 효과성에 있어 양면적 역할을 규명한다. 일-생활 균형에 관한 기존연구자들의 관심은 주로 조직구성원의 생산적 활동에 집중되어 왔다(Harrington & Ladge, 2009; Kim, 2014; Kaya & Katatepe, 2020; 김문주·윤정구·김세은, 2015; 이정미·강희경·최수형, 2018). 생산적 행동에 미치는 일-생활 균형의 긍정적 역할은 ‘왜 일-생활 균형이 생산성의 측면에서 조직에서 주요 이슈로 언급될 필요성이 있는가’에 대한 대답을 제공하고 있다. 이로 인해, 기존연구들은 주로 조직을 위한 공헌 행동에 이르는 일-생활 균형의 역할을 규명하고 있는데, 본 연구에서는 이를 두 개의 경로로 양분하여 접근하고자 한다. 이 과정에서 양분되는 두 개의 경로는 선제적 행동과 일탈 행동이다. 두 행동의 공통점은 행위의 의도가 자발적으로 기인한다는 점이며 두 행동은 조직과 대인 관계 측면을 모두 반영하는 공통점을 가지고 있다. 이로 인해, 일-생활 균형의 효과성에 있어 두

개념은 차별적인 결과를 양산할 수 있으며 이러한 양면적 역할은 일-생활 균형의 긍정적인 효과성의 범주를 넘어 조직을 위한 부정적인 행동을 억제하는 기능적인 측면으로 확대할 수 있다.

셋째, 예측변인과 양면적 결과변인 사이에 작용하는 일-생활 균형의 매개역할을 규명한다. 기존연구에서도 일-생활 균형의 매개역할이 입증되고 있다(Bouzari & Karatepe, 2020; Brough et al., 2020; Gravador & Teng-Calleja, 2018; Harikaran & Thevanes, 2018; Kaya & Katatepe, 2020). 선행연구들은 주로 직무특성과 개인특성과 효과성의 경로에서 일-생활 균형의 매개역할을 검증하고 있는데(Rashmi & Kataria, 2021; 최경화·탁진국, 2020; 유효정, 2019), 결과변수의 양면성이 부각되는 경로에서 일-생활 균형의 매개 역할은 찾아보기 힘들다. 매개변수로서 활용되는 변인들과 결과변인들의 관계를 동일한 상관관계에 한정하기보다, 역방향 상관관계로 확대하여 그 유효성을 확인하는 것이 연구결과의 수용성을 증대시킬 수 있다. 이러한 맥락을 고려할 때, 본 연구에서는 기존연구를 통해 확인되지 않고 있는 양 방향 변수들의 관계를 고려하여 일-생활 균형의 매개효과를 검증하고자 한다.

넷째, 일-생활 균형과 관련된 조건부 변인들의 역할을 두 가지 경로를 통해 확인한다. 선행연구에서는 변인들 간의 영향력 관계와 심리적 메커니즘에 관한 결과들이 제시되고 있으나, 일-생활 균형과 관련된 상황요인에 대한 연구는 상대적으로 부족한 편이다. 일-생활 균형의 상황요인에 대한 접근은 예측변인과 일-생활 균형, 일-생활 균형과 결과변인(김명옥, 2015) 사이에 작용하는 상황변인에 대한 연구로 대별될 수 있다. 전자의 관계에서 작용하는 조절변인으로 회복탄력성과 일-가정 경계변인, 후자의 관계에서 작용하는 조절변인으로 목표중심자기조절, 직무효능감을 선정하였다. 그 이유는 전자의 관계에서 작용하는 조절변인과 후자의 관계에서 작용하는 조절변인이 다를 수 있기 때문이다. 전자는 주로 개인특성 중 일반특성, 후자는 결과변인들이 직무성과와 관련된 것이기 때문에 일과 관련된 특성으로 구분하였다.

제 2 절 연구방법 및 범위

1. 연구방법

본 연구는 이론적 고찰, 연구설계 및 가설설정, 실증분석, 결론으로 구성되어 있고 각

장은 연구 특성을 고려한 다양한 접근으로 구성되어 있다. 첫째, 연구모형에 포함된 주요 개념인 가족지원, 가족친화적 조직지원, 일-생활 균형, 선제적행동, 일탈행동, 회복탄력성, 일-가정 경계, 직무효능감, 목표중심 자기조절에 대한 이론적 고찰 과정에서는 주요 개념들의 각각의 정의, 역할, 연구와 관련된 이슈 등에 대해 논의하고, 본 연구 주제와 관련한 국·내외 선행연구들을 고찰하고 이에 기반하여 변수들 간의 관련성에 대해 논의한다.

둘째, 연구가설 설정에서는 이론적 논의를 통해 확인된 주요 변수들에 관한 선행연구의 근거와 본 연구모형을 설명하는 주요 이론을 적용하여 변수들 간의 관계를 잠정적으로 추론하고 이를 도식화하는 연구모형을 설정한다. 또한 기존 연구에서 확인되는 유사 변인들과의 관계를 통해 주요 변인들 간의 관계 및 영향력을 추론하는 가설을 제안하고, 가설의 제안은 주요 변수들 간의 인과관계, 매개효과, 조절효과 순으로 기술한다.

셋째, 연구설계에서는 연구대상과 자료수집 과정, 설문지 구성, 측정도구와 척도의 신뢰도, 연구대상의 인구·통계적 특성, 분석절차에 대한 논의로 구성된다. 연구대상과 자료수집 과정은 본 연구에서 추구하는 목적 달성을 위한 연구대상의 선정 과정을 설명하며, 기존 일-생활 균형 연구와 비교하여 본 연구에서 활용된 조사 대상 선정과 자료수집 과정에서의 차별성에 대해 설명한다. 자료수집을 위한 설문지는 2가지 유형으로 구분하고, 설문응답은 동일방법편의를 최소화하기 위해 1차 설문과 2차 설문의 응답 및 수거기간을 1주일 정도 시차(시간간격 분리법)를 두도록 설계한다. 분석과정서 측정도구의 내적일관성을 확인하고, 인구·통계적 변인을 통해 연구대상에 관한 기본적인 정보를 제공한다. 분석절차에 대한 논의는 실증분석을 위한 과정에서 발생할 수 있는 분석 과정상에서 예상되는 문제점과 접근방안에 대해 논의한다. 특히, 최근 연구에서 이슈가 되고 있는 매개 및 조절 효과 과정에서 제기되는 문제점과 이를 보완한 분석과정 및 방법에 관해 설명한다.

넷째, 실증분석은 척도 타당성, 상관관계 분석, 다중회귀분석, 매개효과 분석, 조절효과 분석 순으로 진행된다. 척도 타당성 검증은 2단계 방법을 적용하여 진행하며, 측정 문항의 집중타당성과 구성개념의 판별타당성을 검증하는 확인요인분석과 확인요인분석 결과에 근거하여 변수들의 적합성을 검증하는 측정모형 검증을 진행한다. 상관관계는 변수들의 관계의 방향성과 정도를 확인하기 위해 진행하고 Pearson 상관관계 분석결과를 제공한다. 다중회귀분석은 가설의 실증적 검증 과정으로 일-생활 균형의 예측변인과 효과성에 대한 영향력을 판명한다. 매개효과는 일-생활 균형의 예측변인과 결과변인의 영향력 과정을 검증하는 과정으로 SPSS Process Macro 24.0 모형 4를 적용하여 경로별 매개효과를

입증한다. 조절효과 검증은 SPSS Process Macro 24.0 모형 1을 적용하여 예측변인과 일-생활 균형의 관계, 일-생활 균형과 결과변인의 관계에서 작용한 조절변인들을 검증한다.

2. 연구범위

일-생활 균형의 예측변수, 효과성, 매개변수 역할, 조건부 요인에 대한 통합적 검증을 목적으로 하는 본 연구의 연구범위 및 구성은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 6개 장으로 구성된다. 1장은 서론으로 문제 제기와 연구 목적, 연구 범위 및 방법에 대해 논의하고, 2장은 이론적 배경으로 일-생활 균형에 대한 논의, 일-생활 균형 영향요인과 효과성, 상황요인으로 회복탄력성, 일-가정 경계, 직무효능감, 목표중심 자기조절에 대해 설명하고, 3장은 연구모형과 변수들의 잠재적 관계인 가설을 설정하고, 4장은 연구설계 부문으로 연구 대상과 자료수집, 설문지 구성, 측정 도구와 신뢰도, 연구 대상의 인구·통계적 특성, 분석절차에 대한 논의로 구성되었고, 실증분석은 측정도구 타당성, 상관관계 분석, 연구가설 검증으로 구성되고, 결론은 연구결과 토의, 연구 한계 및 향후 연구 방향으로 구성되었다.

둘째, 주요 연구 변수들에 대한 문헌 고찰을 진행한다. 문헌 고찰은 연구 주요 변수들에 관한 이론적 논의를 진행하며, 이 과정의 주요 기준은 경영학 인사·조직분야 선행연구를 우선적으로 고찰하고 해당분야 선행연구가 부족한 경우 전반적 경영학 분야로 그 범위를 확대하고 연구결과의 신뢰성과 타당성이 부족한 것으로 판단되는 사례는 제외한다. 주요 변수들의 이론적 논의를 진행하는 문헌 고찰은 주요 개념들의 정의, 이슈, 선행연구에 대해 포괄적으로 살펴본다. 이를 구체적으로 살펴보면, 일-생활 균형의 문헌 고찰에서는 일-생활 균형의 개념과 확산, 구성개념, 통합적 연구결과 등에 대해 논의하고, 예측변수의 경우 지원에 대한 논의, 개념별 정의 및 특징에 대해 기술하고, 결과변수는 효과성에 대한 논의, 개념별 특성에 대해 설명한다.

셋째, 연구설계는 실증분석 결과의 타당성과 신뢰성을 개선하기 위한 과정에 대해 논의한다. 이 과정에서 연구대상과 대상의 특성, 자료수집 방법과 척도, 실증분석을 위한 통계프로그램의 설정과 이와 관련된 주요 이슈들을 정리한다. 이와 함께, 실증분석을 진행하기 전에 최근 연구분야에서 실증분석과 관련된 몇 가지 주요 논쟁적 이슈가 될 수 있는 부분에 대해 기술하고 이를 보완하기 위한 본 연구의 대안을 제시한다.

넷째, 실증분석 과정에서는 본 연구 목적을 효과적으로 달성할 수 있을 것으로 판단되는 분석 프로그램과 분석 방법에 대해 기술한다. 이 과정에서는 특정 프로그램에 국한하여 접근하기보다는 각 통계 프로그램이 보유하고 있는 강점을 최대한 활용한다.

II. 이론적 배경

제 1 절 일-생활 균형에 대한 고찰

1. 일-생활 균형의 개념과 확산

1.1 일-생활 균형의 개념과 접근

일-생활의 균형(work and life balance: 일-생활 균형)은 조직구성원 역할과 삶의 주체로서 개인의 역할이 균형을 이루는 것을 의미한다. 일-생활 균형에 대한 개념적 근원은 명확하지 않으나 조직에서 개인이 경험하는 일과 생활을 반영하는 개념으로부터 그 근원을 추론해 볼 수 있다. 이러한 접근에서 일-생활의 균형은 일과 가정 갈등(work family conflict)과 직장생활의 질(quality of work life)로 연결된다(Bagtasos, 2011; Byron, 2005; Loscocco & Roschelle, 1991; 김선아·박성민, 2018; 김정희·김해옥·현성협, 2019; 노종호·한승주, 2014; 한진환, 2017). 이 가운데, 일-가정 갈등은 직장과 가정에서 직면하는 이중적 몰입과정에서 경험하게 되는 이중적 책임으로 인한 심리적 반응을 반영하고(Byron, 2005; 한진환, 2017), 직장생활의 질은 현대 조직에서 과도한 노동으로 인해 발생하고 있는 다양한 문제에 대한 인식으로 인해 발생하는 조직에서의 개인 삶과 관련된 부분을 반영하고 있다(Bagtasos, 2011; Byron, 2005; Loscocco & Roschelle, 1991; 김선아·박성민, 2018). 한편, 일과 가정 갈등과 직장생활의 질을 넘어서는 개념으로 일과 삶의 균형이 있다(Houston, 2005; Kalliath & Brough, 2008; Sirgy & Lee, 2018). 특히, 일-생활의 균형은 개인이 인식하는 삶의 질에 대한 변화와 연결되어 있어 그 중요성이 부각되고 있다(Guest, 2002; MacInnes, 2006).

일-생활 균형의 균형에 대한 접근은 자원의 균등 배분, 동등성 관점, 현저성의 관점에서 접근하고 있다(Brough et al., 2005; Kalliath & Brough, 2008; Kirchmeyer, 2000). Kirchmeyer(2000)의 자원 균등 배분 관점에서 접근은 조직구성원이 경험하는 일, 가족, 다른 사회적 삶의 주체로서의 개인이 보유하고 있는 자원 배분의 균등성이다(Brough et al., 2020; Marks & Macdermid, 1996). 개인은 시간, 에너지, 몰입과 같은 자원을 보유하고 있으며, 이러한 자원은 효율적 관리 및 활용이 요구된다. 이러한 점에서 일-생활의 균형은 개인이 보

유하고 있는 한정된 자원을 일, 가족, 사회적 주체로서의 역할을 이행하는데 있어 동등한 만족을 위해 보유한 자원을 효율적으로 배분하는 정도로 연결된다. 따라서 일-생활 균형은 개인이 보유하고 있는 일, 가족, 다른 사회적 삶에 균형있게 분배하는 것으로 볼 수 있다. 동등성 관점의 경우, Brough et al.(2005)은 조직에서 일과 삶의 균형은 개인의 역할에 이행하는데 있어 인식 주체의 주관적 선호도에 의해 일-생활의 균형이 판단되는 것으로 접근한다. 이 접근에서 일-생활의 균형에 대한 인식은 일, 가족, 사회적 주체로서의 역할을 실행하는데 있어 개인이 설정하는 기준 또는 가중치에 의해 일-생활의 균형이 차별적으로 인식될 수 있음을 의미한다. 하지만 이 접근의 경우, 균형에 대한 해석에 지극히 주관적인 기준을 적용하기 때문에 보편화의 측면에서 균형을 설명하는데 한계가 있는 것으로 판단된다. 현저성의 관점에서 접근에 대해, Kalliath & Brough(2008)는 일-생활 균형을 다양한 역할의 만족으로 접근하고 있다. 즉, 일-생활 균형은 일과 가족 역할을 이행하는데 있어 각 역할들에 대한 요구 정도와 전반적 만족 수준의 균형 상태로 인식한다(Valcour, 2007). 이 접근은 자원배분 관점과 동등성의 관점과 비교해서 일-생활의 균형을 인식하는데 있어 역할에 대한 차별적 평가를 통해 각 역할들의 효율성 정도를 평가할 수 있는 특징이 있다.

또한 일-생활 균형의 접근에 있어 연구 대상도 주요 이슈로 작용할 수 있다. 일-생활 균형에서 고려가 필요한 요소로 성별과 결혼여부에 따른 차이가 있다. 일-생활 균형은 주관적 판단에 근거하기 때문에 연령대에 따른 문화적 특징에 의해 균형에 대한 해석에 차이가 있을 수 있다(Brough et al. 2007; Kalliath & Brough, 2008; Quick et al., 2004). 또한 일-생활 균형은 대상에 따라 차이가 발생할 수 있는데, 결혼 여부에 따라 개념의 해석에 차이가 발생할 수 있다. 일-생활 균형에서 주로 균형의 필요성을 인식하는 대상은 여성으로 평가할 수 있다. 남성과 여성의 경우 육아문제와 관련하여 가장 큰 차이점을 보이는데, 여성 직장인의 경우 육아로 인한 일-생활 균형에 대한 인식이 배우자가 인식하는 것과 차이를 보일 수 있다. 이는 선행연구를 통해서도 확인되고 있는데, 백현혜·한혜원(2021)의 연구의 경우 연구대상의 성별에 따라 일-생활 균형 인식에 미치는 영향력 요인의 유의성에 차이가 있는 것으로 판명되고 있다. 더불어 결혼 여부에 따른 일-생활 균형의 경우 균형을 인식하는 요소에 차이가 있을 수 있는데, 기혼자는 여가와 같은 가족 활동을 삶의 중요한 요소로 주목할 수 있으나, 미혼자는 자신의 성장을 더 중요한 요소로 여길 수 있다. 이로 인해, 일-생활 균형에 대한 접근에 있어 연구대상에 대한 고려가 요구된다.

1.2 일-생활 균형의 균형과 구성개념

일-생활의 균형에 대한 명칭에 있어 본 연구는 Work and life balance를 일-생활의 균형으로 기술하고자 한다. 해당 용어는 연구자에 따라 일과 삶의 균형(김광욱·김민철·권순식, 2020; 김정운·박정열, 2008; 정예지·윤정구·김세은, 2016), 일과 생활의 균형(김종관·이윤경, 2009; 김주엽·박종찬·김찬중, 2009; 박예송·박지혜, 2013)으로 번역하여 기술하고 있다. 개념의 적용에 있어 이슈가 되는 부분의 life의 해석으로 해당 개념의 사전적 정의는 삶과 생활의 두 가지로 해석이 모두 가능하다. 삶과 생활의 단어에서 전자는 전반적인 생애 주기적인 특징을 포함하고 있고 후자는 특정 주기의 시간적 접근이 가능하고, 조직에서 구성원으로서의 특정 기간에 초점을 맞추는 것이 적합한 것으로 판단되어 일-생활 균형의 개념으로 접근하고자 한다. 또한 일과 삶의 균형의 유사개념으로 일-가정 균형(work family balance)이 있는데, 일-가정 균형의 경우 균형의 대상이 일과 가정의 역할 사이에서 갈등이기 때문에 여성을 중심으로 하는 가족구성원으로서의 역할 균형을 의미한다(Allen, 2013; Frone, 2003; 김주엽, 2008).

일-생활 균형은 개인과 조직구성원으로서의 역할 사이에서 이상적인 역할 배분의 균형을 통해 삶의 만족을 이루는 것인데, 이 과정은 개인에게 자신이 보유하는 인적자원의 균형 있는 배분에 주목한다(Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Kirchmeyer, 2000). 균형에 대한 접근은 양적 균형과 질적 균형으로 구분할 수 있는데, 양적 균형은 시간과 역량이 적절하게 소모되어 개인이 수행하는 역할이 적합하게 이루어지도록 만들어지는 상태를 의미하고, 질적 균형은 개인이 추구하는 가치, 선호도와 같이 개인의 차별적 주요 요소에 대한 조화로운 상태를 의미한다(Guest, 2002; Tausing & Fenwick, 2001). 이와 함께, 일-생활의 균형에서 균형의 초점은 일과 생활의 동등한 균형, 가정을 중심으로 하는 균형, 일을 중심으로 하는 균형, 일이 가정에 대한 전이 또는 관여, 가정이 일에 미치는 전이로 구분할 수 있다(Guest, 2002; 박예송·박지혜, 2013). 나아가 일과 삶의 균형에서 균형(balance)은 삶의 주체로서의 개인과 기업에서 생산 주체로서 개인의 역할 사이가 균형 있게 배분되는 것을 의미하는데, 균형 있는 배분에 대한 접근은 주관적 판단에 근거하기 때문에 균형에 대한 정형화된 설명에는 한계가 있다. 기존연구에서 기술하고 있는 균형에 대한 개념적 정의를 살펴보면, Greenhaus, Collins & Shaw(2003)는 조직, 가정, 지역공동체 등 개인의 삶의 분야에 대한 동일한 정도의 시간, 관심, 주의를 투여하는 상태로 보고 있으며 이는 개인이 보유하고 있는

자원의 균등한 배분의 측면을 반영한다. 또한 균형의 개념적 접근에 대해 Hill et al.(2001)은 일과 삶 속에서 공유되는 시간, 감정, 필요한 행동 사이의 효과적인 배분으로 접근하고 있고, 균형의 대상을 시간, 감정, 조직과 개인의 삶을 위해 요구되는 행동 등에서 찾는다. 이에 반해, 김정운·박정열(2008)에 의하면, 일과 삶의 균형을 위한 요소를 일과 여가, 일과 성장, 일과 가족 요소의 조화로 인식하는데 이러한 접근에서는 균형의 대상은 여가, 성장, 가족이 주요 요소로 자리매김 한다. 더불어, Marks & MacDermid(1996)은 균형의 요소를 역할 균형으로 보고 있는데, 개인이 근로자, 부모, 배우자, 시민, 자아 등과 같은 다양한 역할에 대한 관여에 있어 역할이 균형을 이루어 각각의 역할이 제대로 수행되도록 동일한 신체적 또는 정신적 에너지를 부과하는 것으로 접근한다. 언급한 바와 같이, 일-생활의 균형에서 균형의 의미는 연구자들마다 그 범주와 요소를 다양하게 접근하고 있지만, 본 연구에서 균형은 질적 측면에서 조직구성원이 개인, 조직, 사회에서의 역할 사이에서 자신이 보유하고 있는 자원의 동등한 분배로 접근한다.

조직과 개인의 삶의 역할에 대한 균형과 생활에서의 균형을 의미하는 일-생활 균형은 연구자들 간 구성요소에 다소 차이를 보이고 있다. 일-생활 균형의 구성요소를 살펴보면, 윤선미·김태욱(2019)은 일-생활의 균형을 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 구분하며, 일-가정 균형은 조직에 의해 제공되는 가족 친화적 정책에 대한 지각을 의미하고, 일-여가 균형은 신체적 활동과 대인관계 측면에서 만족의 정도를 반영하고, 일-성장 균형은 조직과 개인의 관계에 대한 수평적 인식과 학습과 성장을 위한 심리적 반응을 포함한다. 김정운·박정열(2008)은 일-생활의 균형을 일-여가, 일-성장, 일-가족, 일과 삶의 전반적 평가의 4요인으로 구분되며, 일-여가는 여가생활 및 건강에 대한 균형이고, 일-성장은 자기개발과 성장 간의 균형이며, 일-삶은 생활에 대한 전반적인 인식과 평가이고, 일-가족은 가족에 대한 관심과 일과 가족간의 부조화 등을 포함한다. 정예지·문정구·김세은(2016)은 일-생활 균형을 업무-가정 간 시간 배분에 따른 갈등, 업무-가정 간 긴장에 따른 갈등, 정서적 지원, 일-여가 조화, 일-성장 조화의 5가지 요소를 일-생활 균형의 하위개념으로 접근하고 있다. 이들의 일-생활에 대한 균형의 접근은 일-가족 갈등, 일-여가 조화, 일-성장 조화, 정서적 지원으로 범주화 할 수 있으며, 일-생활의 균형에 있어 정서적 지원의 역할을 부각시키고 있다. Casper et al.(2018)은 주관적인 관점으로 균형을 인식하게 되는데, 감정(affect), 유효성 또는 성공에 대한 인식(effectiveness), 관여수준(level of engagement)으로 구분하며 업무 영역과 비업무 영역에서의 균형이 일-생활 균형의 요소로 구분하고 있다.

1.3 일-생활 균형의 형성과 역할

일-생활 균형은 다양한 변수들과 관계를 형성하고 있다. 일-생활 균형의 인식에 영향을 미치는 선행요소는 다수의 연구자들에 의해 다양한 연구가 시행되었으며, 개인 특성, 직무 특성, 조직 특성, 가족 특성으로 구분할 수 있다. 개인 특성은 일-생활 균형 인식에 영향을 미치는 주요 원인으로 작용하는데, 선행연구에서 확인된 개념으로는 Big 5 성격 특성(Blanch & Aluja, 2009), 역할 정체성(Kossek, Lautsch & Eaton, 2006), 긍정과 부정적 정서(Carlson, 1999; Chen & Spector, 1991), 심리적 자본(Siu, 2013; 백현혜·한혜원, 2021), 프로틴 경력지향성(Direnzo, Greenhaus & Weer, 2015), 맥락 특수적 자기효능감(Chan et al., 2016) 등이 제시되고 있다. 선행요인으로 개인특성 변인들은 자원이론의 측면에서 설명되고 있는데, 개인은 시간, 에너지, 몰입과 같은 자원을 보유하며, 이러한 자원의 효율적 관리 및 활용, 배분을 통해 생활 균형을 인식한다는 것이다. 또한 규명된 선행요인 가운데, 심리적 자본, 맥락 특수적 자기효능감, 프로틴 경력지향성, 긍정적 정서는 일-생활 균형 인식을 촉진하는 원인으로 작용하고 있다.

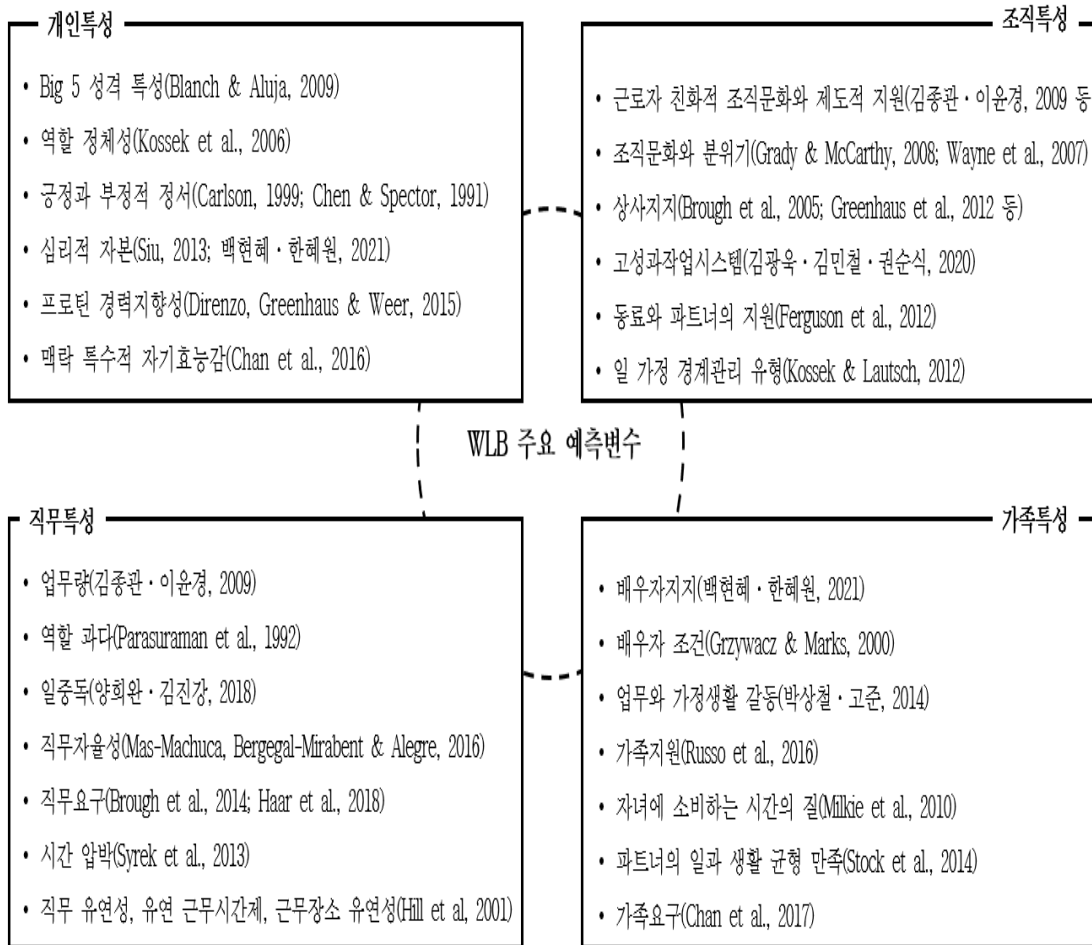
직무 특성은 직무와 관련한 개인의 지각으로 다양한 직무 특성들이 일과 생활 균형을 예측하는 것으로 보고되고 있다. 선행연구에서 업무량(김종관·이윤경, 2009), 역할 과다(Parasuraman et al., 1992), 일중독(양희완·김진강, 2018), 직무자율성(Mas-Machuca, Bergegal-Mirabent & Alegre, 2016; De Clercq, & Brieger, 2022), 직무요구(Brough et al., 2014; Haar et al., 2018), 시간 압박(Syrek et al., 2013), 직무 유연성, 유연 근무 시간제, 근무 장소 유연성(Hill et al., 2001) 등이 일-생활 균형에 영향을 미치는 주요 요인들로 판명되고 있다. 직무 특성의 일-생활 균형에 대한 영향력 관계는 인식 주체의 주관적 선호도 또는 만족을 통해 설명될 수 있는데, 직무에서 경험하는 자율성과 같은 요소들은 일과 관련된 역할에 있어 개인의 만족도에 긍정적인 역할을 하기 때문에 일-생활 균형의 긍정요인으로 작용하고, 이에 반해, 업무량, 역할 과다, 일중독, 직무요구, 시간 압박은 일에 대한 만족을 감소시키는 원인으로 작용할 수 있기 때문에 일-생활 균형을 저해하는 원인으로 판명되고 있다.

조직 특성은 조직과 조직의 내부 이해관계자의 측면으로 통합하여 접근하는데, 조직 특성 가운데는 근로자 친화적 조직문화와 제도적 지원(김종관·이윤경, 2009; 백현혜·한혜원, 2021), 조직문화와 분위기(Grady & McCarthy, 2008; Wayne et al., 2007), 상사지지(Brough et al., 2005; Greenhaus et al., 2012; Mas-Machuca, Bergegal-Mirabent & Alegre, 2016;

Rashmi & Kataria, 2021; Talukder & Galang, 2021), 고성과 작업시스템(김광욱·김민철·권순식, 2020), 동료와 파트너의 지원(Ferguson et al., 2012), 일 가정 경계관리 유형(Kossek & Lautsch, 2012) 등이 일-생활 균형 인식에 영향을 미치는 예측 요인으로 확인되고 있다. 일-생활 균형에 대한 조직특성의 인식은 사회적 비교의 측면에서 각 역할에 대한 요구 정도와 전반적 만족 수준의 비교를 통한 접근이나 주관적 평가로 측정될 수 있다. 근로자 친화적 조직문화와 지원제도, 상사지지, 동료와 파트너의 지원, 일 가정 경계관리 유형 등은 일-생활 균형에 작용한 긍정적 영향력 요인으로 분류되고 있다.

일-생활 균형에서 가족은 주요 인식요소로 평가되는데, 가족 특성 가운데는 배우자 지지(백현혜·한혜원, 2021), 배우자 조건(Grzywacz & Marks, 2000), 업무와 가정생활 갈등(박상철·고준, 2014), 가족지원(Russo et al., 2016), 자녀에 소비하는 시간의 질(Milkie et al., 2010), 파트너의 일과 생활 균형 만족(Stock et al., 2014), 가족요구(Chan et al., 2017) 등이 일-생활 균형에 영향을 미치는 원인으로 확인되고 있다. 특히 가족의 역할은 효율적인 자원 관리와 활용의 측면에서 일-생활 균형을 예측하는 원인으로 작용한다.

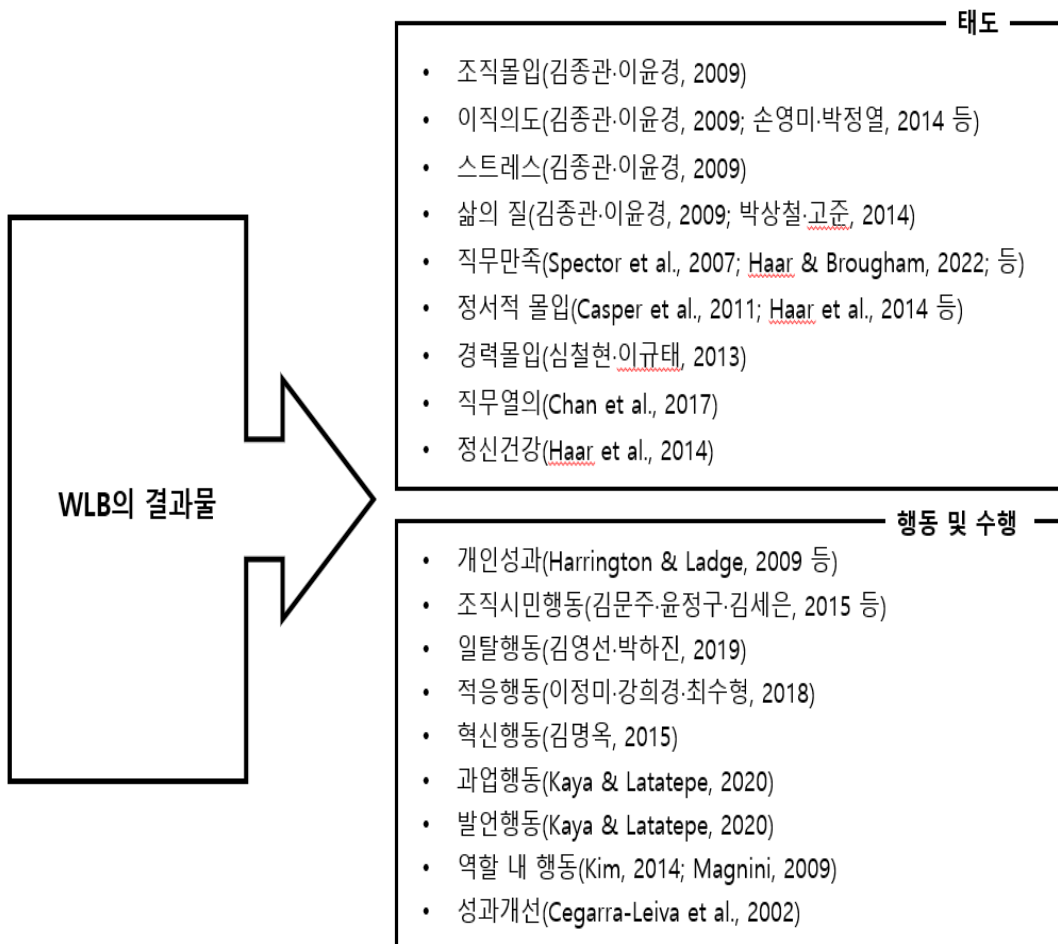
<그림 II-1> 일-생활 균형 주요 예측변수



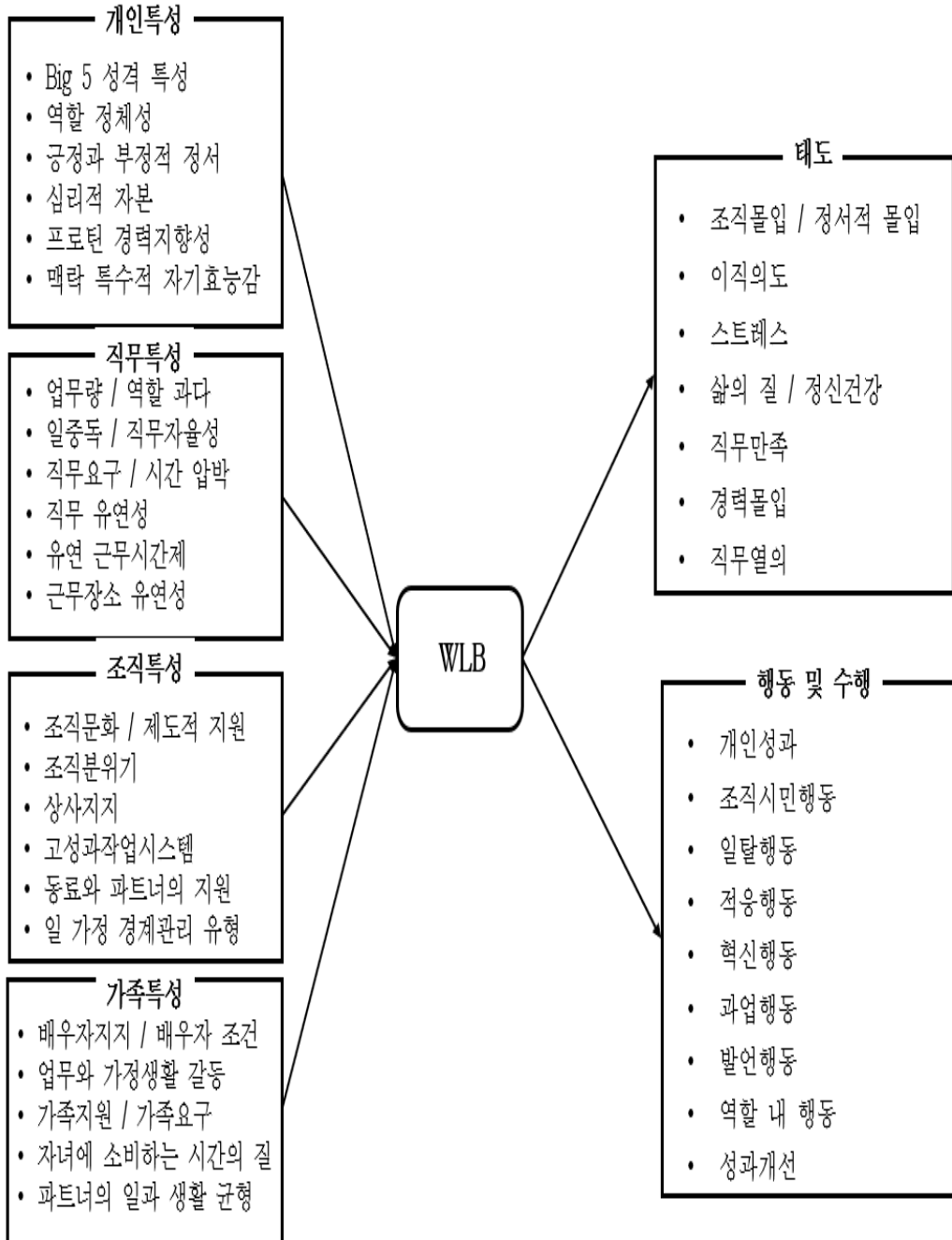
일-생활 균형의 역할은 태도와 행동에 대한 해당 개념의 영향력 결과이다. 행동과 성과에 대한 일-생활 균형의 역할을 보면, 개인성과(Harrington & Ladge, 2009; 김문주·윤정구·김세은, 2015), 조직시민행동(김문주·윤정구·김세은, 2015; 김영선·박하진, 2019), 일탈행동(김영선·박하진, 2019), 적응행동(이정미·강희경·최수형, 2018), 혁신행동(김명옥, 2015), 과업행동(Kaya & Katatepe, 2020), 발언행동(Kaya & Katatepe, 2020), 역할 내 행동(Kim, 2014; Magnini, 2009), 성과개선(Cegarra-Leiva et al., 2012) 등이 일-생활 균형의 결과변인으로 보고되고 있다. 또한 일-생활 균형이 직무, 조직, 삶에 대한 태도에 미치는 영향력을 보면, 조직몰입(김종관·이윤경, 2009), 이직의도(김종관·이윤경, 2009; 손영미·박정열, 2014; 양희완·김진강, 2018), 스트레스(김종관·이윤경, 2009), 삶의 질(김종관·이윤경, 2009; 박상철·고준, 2014), 직무만족(Spector et al., 2007; Haar & Brougham, 2022; Rashmi & Kataria,

2021), 정서적 몰입(Casper et al., 2011; Haar et al., 2014; Haar & Brougham, 2022; Kim, 2014; 김미정·유형숙, 2017), 경력몰입(심철현·이규태, 2013), 직무열의(Chan et al., 2017), 정신건강(Haar et al., 2014) 등에 긍정적인 역할을 하는 것으로 판명되고 있다.

<그림 II-2> 일-생활 균형의 역할



<그림 II-3> 일-생활 균형 연구 동향



1.4 일-생활 균형의 중재변수 역할

일-생활 균형의 중재변수 역할은 매개변수와 조절변수로서의 역할을 의미한다. 본 연구에서 활용하는 조절변인은 예측변인과 일-생활 균형의 관계, 일-생활 균형과 결과변인의 관계에서 작용하는 변인들로 구분하여 제시한다. 한편, 매개변수로서 일-생활 균형의 역할은 다수의 선행연구를 통해 확인되고 있는데, 개인, 직무, 조직 차원의 예측변인과 구성원의 태도, 행동 등의 결과변인 사이에 작용하는 일-생활 균형의 매개효과를 검증하고 있다(Chan et al., 2017, Rashmi & Kataria, 2021; Talukder & Galang, 2021; 유효정, 2019; 최경화·탁진국, 2020). 일-생활 균형의 매개과정을 살펴보면, 직무자율성의 직무만족에 이르는 경로에서 일-생활 균형은 양자 관계를 연결하는 주요 매개변수로 확인되고(Rashmi & Kataria, 2021), 목표중심 자기조절과 삶의 만족의 경로도 일-생활 균형에 의해 연결되고 있다(최경화·탁진국, 2020). 조직관련 요인과의 관계에서 일-생활 균형의 매개변수 역할을 보면, 상사지지와 성과의 관계가 일-생활 균형에 의해 매개되고(Talukder & Galang, 2021), 가정친화적정책과 가정친화조직분위기, 조직몰입의 경로도 일-생활 균형에 매개되고 있다(유효정, 2019). 업무구조, 조직문화, 제도적 지원은 일-생활 균형을 통해 조직유효성에 이르는 것으로 확인되고 있다(김종관·이윤경, 2009). 일-생활 균형의 매개변수 역할은 개인 및 조직 특성과 태도변인의 관계에 초점을 맞추고 있는 반면, 행동 및 성과변인이 관계에서 일-생활 균형의 매개효과에 대한 연구는 상대적으로 미약하여 지속적인 관심이 필요한 실정이다.

일-생활 균형의 매개변수와 관련한 논의에 있어 척도의 중요성에 주목할 필요가 있다. 기존연구에서 일-생활 균형의 매개변수로서의 역할은 부분 매개와 완전 매개의 역할에 관한 연구 결과들이 제시되고 있는데, 부분 매개와 완전 매개와 관련된 연구결과의 범주화에는 다소 어려움이 있다((Chan et al., 2017, Rashmi & Kataria, 2021; Talukder & Galang, 2021; 유효정, 2019; 최경화·탁진국, 2020). 이러한 결과는 일-생활 균형의 측정 및 측정도구에서 그 원인을 예상해 볼 수 있다. 국내 선행연구에서는 매개변수로서 일-생활 균형의 역할에 관한 실증적인 연구들이 수행되었는데, 이들 연구들은 일-생활 균형의 측정에 있어 척도 타당성의 문제와 일-생활 균형 구성요소에 대한 인식 차이를 보이고 있다(유효정, 2019; 최경화·탁진국, 2020). 예를 들어, 최경화·탁진국(2020)의 연구에서는 Valcour(2007)의 척도를 활용한 포괄적 일-생활 균형을 고려하고 있고, 유효정(2019)의 연

구에서는 일-가족, 일-여가, 일-성장의 3요인 모형으로 접근하고 있어 측정도구의 선정에 의해 결과에 차이가 발생할 수 있음을 예상해 볼 수 있다. 이는 일-생활 균형은 일과 가정, 여가, 성장의 3가지 요소를 주요 구성개념으로 접근하고 있는데, 소수의 연구에서는 척도 타당성의 문제로 인해 3가지 요소를 부분적으로 반영하고 있다. 또한 일-생활 균형의 소수의 연구의 경우 3가지 구성개념 가운데 특정 요소를 일-생활 균형으로 접근하고 있어 일-생활 균형을 전반적으로 반영하는 것과 차이를 보이고 있다. 따라서 매개변수로서 일-생활 균형의 역할과 관련한 연구들의 차이는 측정도구에 기인한 것으로 볼 수 있다.

조절변수의 측면에서 일-생활 균형의 접근은 조절변수로 일-생활 균형의 역할(홍준영, 2019), 예측변수와 일-생활 균형의 관계에서 작용하는 조절변수(이혜정·명순영·유규창, 2020), 일-생활 균형과 결과변수에서 작용하는 조절변수(강태호·이주일·이지만, 2021; 김미송·홍아정, 2016; 신정승·이희승, 2021)로 구분할 수 있다. 선행연구들은 일-생활 균형과 결과변수 사이에 작용하는 조절변수에 초점을 맞추어 왔고, 조절변수로서의 일-생활 균형, 예측변수와 일-생활 균형의 관계에서 작용하는 조절변수에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 일-생활 균형의 조절변인을 연구하는 이유는 일-생활 균형을 위한 기업의 정책적 지원과 개인의 생산성과 관련하여 유용한 정보를 제공할 수 있기 때문이다.

2. 일-생활 균형의 영향요인

2.1 조직에서의 지원

조직에서 지원은 조직구성원의 공헌에 대한 조직과 동료로부터의 배려를 의미한다(Eisenberger et al., 1986; Eisenberger, Eisenberger & Rhoades, 2020; Kurtessis et al., 2017; Rhoades Shanock, & Wen, 2020). 조직맥락에서 지원은 기존연구에서 지원인식(perceived support)으로 대부분 접근하고 있고 지원에 인식에서 지원을 제공하는 주체는 보편적으로 조직, 상사, 동료로 구분되어 조직지원인식, 상사지원인식, 동료지원인식으로 접근하고 있다(Gakovic & Tetrick, 2003; Gordon et al., 2019; Paterson, Luthans & Jeung, 2014; Stinglhamber & Vandenberghe, 2003; 박노운, 2009). 조직에서의 지원인식의 이론적 기반은 호혜성의 관점에서 설명되는데, 조직을 위한 구성원의 공헌에 대해 조직이 해당 공헌에 부합하는 보상을 하는 것으로 묘사하고 있다(Eisenberger et al., 1986; 2001). 지원인식은 기본적으로 교환관계를 반영하고 있어 지원인식에 대한 선제성은 조직에서 개인이 제공하는 조직을 위한 공헌을 가정하고 있다(Eisenberger et al., 1986). 따라서 지원인식은 조직에서 개인이 보여주는 조직 또는 대인에 기여한 보답으로 조직과 동료들이 이에 대한 지원을 제공하는 것으로 해석할 수 있다.

교환관계의 호혜성에 근거한 조직지원인식은 조직의 정책적 측면과 가족으로 그 범주가 확대되고 있다(Feeney & Stritch, 2019; Lavelle, McMahan & Harris, 2009; Somech & Drach-Zahavy, 2012; 송다영·장수정·김은지, 2010; 유문주·이동명, 2020; 최현정·전의숙·우상철, 2011). 교환관계와 호혜성의 측면에서 지원은 지원 주체에 따라 조직지원인식, 상사지원인식, 동료지원인식으로 분류되었으나, 최근 연구에서는 가족지원과 가족친화적 조직지원으로 지원인식의 범주가 확장되고 있다(Somech & Drach-Zahavy, 2012; 송다영·장수정·김은지, 2010; 유문주·이동명, 2020). 이 확장된 범주에서 지원인식은 기존의 접근방식인 호혜성과 교환관계 측면보다는 사회적 구성원인 조직구성원이 직면할 수 있는 다양한 역할에 대한 가족, 동료, 조직을 중심으로 하는 지원과정이 포함되어 지원을 제공하는 주체가 확대되고 있다(Feeney & Stritch, 2019; Somech & Drach-Zahavy, 2012). 이 과정은 조직 또는 개인에 대한 교환관계 측면에서의 보상적 접근이기 보다는 제도적 측면, 인지적 측면, 정서적 측면에서 조직구성원을 둘러싸고 있는 이해관계자들의 상호작용과정으

로 이론적 접근이 확대되는 것을 의미한다.

조직에서 구성원의 가족과 관계된 지원은 일-생활 또는 일-가정의 측면으로 접근하고 있어 기존의 지원인식과 달리 지원의 주체가 확대되고 있다(송다영·장수정·김은지, 2010; 유문주·이동명, 2020). 가족구성원으로 확대된 지원 인식은 지원 대상을 크게 배우자 지원과 가족구성원 지원으로 양분하고 있다(송다영·장수정·김은지, 2010; 이화용·홍화정, 2012). 배우자 지원은 일-생활 또는 일-가정과 관련해서 배우자로부터의 지원을 의미하고 가족구성원의 지원은 배우자를 제외한 가족구성원으로 부모와 자녀로부터의 지원을 그 지원 주체로 접근하고 있다(김화연·오현규·박석민, 2015; 이화용·홍화정, 2012). 따라서 일-생활 또는 일-가정의 측면에서 지원인식의 범주는 조직지원, 상사지원, 동료지원과 같은 전통적 지원인식 대상과 배우자 또는 가족구성원과 같은 가족을 대상으로 하는 지원인식이 확대될 수 있다. 또한 이러한 접근은 기존 연구에서 가족지원(family support)과 가족친화적 조직지원(work-family support)으로 구분되고 있는데, 가족지원과 가족친화적 조직지원을 자원의 흐름의 측면에서 보면, 가족지원은 가족구성원으로부터 자원이 전달되는 과정이며, 가족친화적 조직지원은 조직이 구성원에게 제도적 측면을 활용한 자원 이동과정을 의미한다(유문주·이동명, 2020). 따라서 일-가정 또는 일-생활에 대한 접근에 직장가정의 역할을 모두 포함하고 있기 때문에 두 요인을 반영하는 통합적 접근이 필요하다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009).

한편, 지원인식은 방법론적인 관점에서 방법적 지원과 감정적 지원으로 접근할 수 있다(Greenhaus & Parasuraman, 1990; 김화연·오현규·박석민, 2015; 이유덕·송광선, 2009). 지원인식에서 지원의 개념은 주관적 평가요소이기 때문에 지원인식의 범주는 다양하게 해석될 수 있다(Eisenberger et al., 1986; 2001). 지원인식에 대한 접근은 크게 2요인, 3요인, 4요인 모형으로 유형화되고 있는데, 2요인 접근에서 지원은 방법과 감정적 지원으로 분류되고, 3요인 지원은 재정적, 일반적, 가족지원으로 구분되고, 4요인 지원은 능력발휘, 어려움에 대한 지원, 업적에 대한 지원, 직무만족에 대한 지원으로 범주화되고 있다(김은광, 2012). 이 가운데 일-가정 또는 일-생활의 측면에서 지원은 2요인 접근이 적합한 것으로 평가된다. 이유덕·송광선(2009)의 연구에서 지원의 요소를 도구적 지원과 정서적 지원으로 구분하고 있어 동일 맥락에서 지원을 접근하고 있고, 김화연·오현규·박석민(2015)의 연구에서도 2요인으로 접근하고 있다. 구체적으로, 감정적 지원은 지원인식 대상이 경험하는 특정 대상으로부터의 관심과 긍정적 정서표현을 의미하고, 방법적 지원은 지원인식 대상

자가 경험하는 일과 관련된 도움이다(McMillan, 1997). 즉, 감정적 지원은 지원인식을 경험하는 대상이 지원제공자로부터 경험한 관심과 긍정적 정서표현을 의미하고, 방법적 지원은 일-가정 또는 일-생활을 지원하기 위한 제도적 측면에서의 도움으로 해석할 수 있다.

2.2 가족지원

가족지원은 조직의 구성원이 가족으로부터 경험하는 가족구성원에 의한 사회적 지지이며, 정서와 정보적 측면에서의 자원 획득 과정이다(유문주·이동명, 2020; 이유덕·송광선, 2009). 가족지원은 사회심리학 분야에서 다양한 연구가 진행되고 있는 주제이기 때문에 개념의 적용에 관한 논의가 우선적으로 요구된다. 해당 개념의 범주는 크게 가족환경, 가족관계, 가족기능성으로 구분할 수 있다(손예은·김기룡, 2022). 이 분류기준을 구체적으로 살펴보면, 가족환경은 부모, 자녀와 같은 가족을 구성하는 대인차원의 환경요소로 구성되고, 가족관계는 가족구성원 관계, 자녀와의 상호작용 등을 의미하고, 가족기능성은 가족지지와 적응을 포함하는 가족기능성과 가족 갈등과 만족도를 포함하는 가족기능으로 구성된다. 다양한 개념적 요소를 포함하는 가족지원의 개념적 특성에도 불구하고 본 연구에서는 가족지원은 가족환경과 가족기능의 측면에서 접근하고자 한다.

우선, 가족환경의 측면에서 구성원은 일-생활에 있어 주요 이해관계자로 인식될 수 있다(엄혜경·성상현, 2018; 유문주·이동명, 2020). 일-생활 또는 일-가정과 관련해서 가족은 상호 간 주요 이해관계를 형성하는데, 자녀가 있는 기혼근로자의 경우 공통적 요인은 부모에 대한 지원과 자녀 여부에 따른 양육 등에 있어 상호 이해관계를 형성하고 있다(Burley, 1995; 이화용·홍아정, 2012). 이들의 이해관계는 가사문제, 가사활동시간 등과 같은 일-생활 균형 인식에 영향을 미치는 요인 등을 포함하는 특성이 있다(김정운·박정열, 2008; 윤선미·김태욱, 2019; 정예지·문정구·김세은, 2016). 또한 가족환경의 측면에서 부각되는 요소로 배우자가 있는데, 가족지원에 대한 환경적 특성에서 배우자는 가족지원의 우선적인 고려대상으로 평가할 수 있다(이화용·홍아정, 2012). 즉, 가족환경의 측면에서 주요 고려대상은 부모, 자녀, 배우자로 구분하여 가족지원의 주요 환경적 측면으로 접근할 수 있다(손예은·김기룡, 2022; 이화용·홍아정, 2012). 또한 가족환경의 측면에서 가족지원의 부재는 가정에서의 이해관계자들 간의 갈등을 유발하는 원인으로 작용할 수 있다(Frone et al., 1992; 이유덕·송광선, 2009).

또한 가족지원에 있어 가족기능성은 일과 생활의 다양한 결과를 양산하는 과정적인 요소로 평가할 수 있다. 가족기능성은 가족지지, 가족탄력성, 가족적응으로 분류할 수 있는데(손예은·김기룡, 2022), 이러한 기능성은 일과 생활에 대한 전반적 과정에 대한 인식에 영향을 미치는 요소로 볼 수 있다. 이는 Cobb(1976)의 지원에 대한 인식과 연결되는데, 그에 의하면 지원은 감정적 지원, 존경지원, 네트워크 지원으로 구분되는데, 가족기능성을 구성하는 요소인 가족지지와 적응은 일과 생활에서 발생하는 다양한 상황에 대한 가족구성원의 인식에 기여하는 것으로 볼 수 있다. 예를 들어, 사랑과 보살핌, 자신에 대한 존중 등과 같은 가족지지는 일과 생활의 인식에 있어 보다 호의적인 평가를 가능하게 하여 현재 상황에 대한 우호적인 인식으로 연결될 수 있다. 정리하면, 가족지원은 가족환경과 가족기능성의 측면을 반영하는 접근이며 가족지원은 가족구성원과 그들이 제공하는 정서적 또는 심리적 지원에 기반을 둔 개념으로 접근할 수 있다.

가족지원에 대한 접근에 있어 연구대상의 설정은 주의가 요구되는 부분이다. 일-생활 또는 일-가정과 관련하여 근로자의 결혼 여부는 두 개념의 인식에 차이를 만드는 주요 원인으로 작용할 수 있는데(김유경·구혜령, 2016; 이운수·서수정·조대연, 2022), 기혼배우자는 가족구성원과 다양한 이해관계가 형성되지만 미혼자는 일-가정이 양산하는 문제보다는 개인의 심리적 안녕감 측면에서 일-생활 균형이 주요 대상으로 적용될 수 있다. 기혼 배우자는 기존의 가정에서 독립하여 새로운 가족을 형성하기 때문에 형성된 기존의 가족에 대한 지원과 새롭게 형성된 가족을 지원하는 이중적 역할에 노출되어 보다 복합적으로 이해관계가 형성된다(이유덕·송광선, 2009). 이에 반해, 미혼인 조직구성원은 새롭게 형성되는 가족으로 인해 직면하게 되는 이해관계가 성립되지 않기 때문에 기혼 조직구성원에 비해 가족의 이해관계는 제한적으로 적용될 수 있다(김유경·구혜령, 2016). 또한 가족 지원의 범주에 있어서도 기혼과 미혼 조직구성원은 부모, 부모와 배우자, 부모-배우자-자녀로 구분되고, 범주에 따른 환경 인식 요소의 차이가 발생할 수 있다. 이러한 가족환경 요소에 대한 인식은 가족지원에 대한 지각차이를 만드는 요인으로 작용할 수 있기 때문에 가족지원에 대한 연구에서 연구대상의 범주를 명확히 설정하는 것이 연구의 신뢰성을 높이는 데 중요하다. 본 연구는 기혼자를 대상으로 하고 있기 때문에 일-가정과 일-생활의 측면에서 자녀와 배우자를 주요 이해관계자로 고려하고 있다.

가족지원은 사회적 지지 과정으로 개인이 인식하는 자원 획득을 위한 주요 과정으로 접근할 수 있다(유문주·이동명, 2020). 가족지원은 조직에 소속되어 있는 구성원이 가족구

성원과의 상호작용 과정에서 경험하는 사회적 지지과정으로 가족이 제공하는 정서와 인지적 측면에서 지지와 연결된다(김화연·오현규·박석민, 2015). 가족지원은 가정에서 발생하는 다양한 이해관계 요소를 포함하고 있는데, 기혼자의 경우 가정에서 발생하는 가사배분, 육아, 가사분담 등과 같은 활동과 연결된다(백현혜·한혜원, 2021). 이 과정에서 가족의 지원은 가사배분 및 분담에 있어 가족 이해관계자들부터 이를 지지받고 있다는 인식을 경험할 수 있다. 이 경우, 배우자의 지원은 일과 생활에서 발생하는 다중 역할로 인해 발생하는 정신적 또는 정서적 부담감을 경감시켜주는 배우자의 이해에 기반 한 노력으로 볼 수 있다(박재규, 2003). 이 과정에서 배우자가 보여주는 지원적 행동으로서의 노력은 배우자로부터의 가사배분과 분담에 대한 지원과 다중 역할 갈등으로 인한 정서적 공감 등과 같은 활동이다. 이에 반해, 가족구성원 지원은 도구적 지원과 정서적 지원으로 접근할 수 있다. 도구적 지원은 가정에서 이루어지는 다양한 유형의 역할과 관련되어 있는데 무엇보다 가사와 자녀양육과 관련된 지원이다. 정서적 지원은 가족구성원들이 제공하는 애정과 관심 등의 감정적 측면과 정보 및 도움과 같은 것을 포함한다(King, Mattimore & Adams, 1995). 가족구성원 지원의 경우 가사에 대한 협력, 업무가 과중되는 상황에서 가족구성원의 가사활동에 대한 도움, 업무와 관련한 성공에 있어 가족구성원의 인정 등이 있다(King, Mattimore & Adams, 1995).

가족지원의 긍정적인 역할은 기존연구를 통해서도 확인할 수 있는데, 가족의 지원은 직무와 관련한 열정, 개방성, 전문기술, 술선수범 등으로 구성된 개인의 전문성을 향상에 기여할 수 있고, 경력에 대한 만족에도 긍정적인 역할을 하는 것으로 확인되고 있다(유문주·이동명, 2020). 또한 가족지원은 일-가정 갈등을 감소시키는 원인으로 작용하고(송다영·장수정·김은지, 2010), 경제활동 지속의지와 자아실현 동기와 긍정적인 관계(박순정·하규수, 2021)가 있는 것으로 확인되고 있다. 또한 가족지원은 직무와 관련된 인지과정에도 긍정적인 역할을 하는 것으로 판명되고 있는데, 자기효능감과 기업가적 동기에 대한 역할이 그 예로 볼 수 있다(양준환, 2015). 가족지원은 이직의도 감소에 기여하는 요인으로도 확인되고 있다(김영조·이유진, 2012).

2.3 가족친화적 조직지원

가족친화적 조직지원(work-family friendly support)은 조직에서 이행되는 제도적 차원

과 대인 간 상호작용 차원의 접근으로 조직구성원의 삶의 질과 근로환경 개선을 의미한다(Su et al., 2017; Wadsworth & Facer, 2016; 손승영, 2005; 조운형·유고운, 2020). 조직에서 발생하는 지원은 일반적으로 가족친화적 지원으로 제도적 측면에서 구성원들의 일-가정 또는 일-생활과 연계된 지원을 의미한다(Ngo et al., 2009; Thompson & Prottas, 2006). 이 경우, 가족친화적 조직지원은 제도적 측면에서 지원으로 조직이 추구하는 효과성을 개선하기 위한 방안으로 조직이 선택하는 능동적인 노동환경 또는 구성원 삶에 대한 개선차원을 포함한다(Su et al., 2017; Wadsworth & Facer, 2016; 손승영, 2005). 즉, 가족친화적 조직지원은 직장과 생활에서 발생하는 역할 갈등을 완화하기 위해 조직이 제공하는 구성원의 복지제도를 의미하고(Kossek, Baltes & Matthews, 2011), 이러한 지원은 조직이 시행하는 제도적 측면에서 접근으로 볼 수 있다(Allen, 2001; Chen et al., 2018; Thompson & Prottas, 2006). 이에 반해, 대인 간 상호작용 측면에서 지원은 가족 친화적 상사와 동료지원으로 구분할 수 있으며(Kossek, Baltes, & Matthews, 2011; Rahim, Osman & Arumugam, 2020; 우주연·곽원준, 2018; 조운형·유고운, 2020), 제도에 근거한 지원인식보다는 조직 내에서 대인 간 상호작용 측면의 지원이다. 가족친화적 조직지원의 제도적 측면은 일-가정 또는 일-생활과 관련하여 암묵적인 규범 또는 분위기를 형성하고, 대인 간 상호작용 측면은 양자 대상에 의해 제공되는 정서적 측면에서 사회적 지지로 볼 수 있다.

가족친화적 조직지원은 조직구성원들의 가정과 생활에 대한 조직의 관심으로 문화, 분위기, 규범, 제도와 같은 요소를 통해 구성원들에게 인식된다(Allen, 2001; Allard, Haas & Hwang, 2011; 김종관·이윤경, 2009; 조운형·유고운, 2020). 가족친화적 조직지원은 경영자와 조직구성원 양자의 관심과 이해에서 시작된다. 우선, 가족친화적 조직지원이 이루어지기 위해서는 제도적 측면에서 이에 대한 필요성을 인식하는 과정이 요구되는데, 이러한 결정에 경영자가 있다(Milliken, Martins & Morgan, 1998, Roumpi, 2021). 즉, 가족친화적 조직지원은 경영자의 인식에서부터 시작하고 경영자의 일-가정 또는 일-생활에 대한 이해와 필요성 자각이 이를 지원하기 위한 조직차원의 제도로 연결된다(조희정·안지영, 2013). 더불어 경영자의 측면에서 가족친화적 조직지원의 주요 요소는 제도의 지속가능성과 조직의 노력에 대한 구성원의 인식이다(Alcover et al., 2018; Thompson et al., 2004). 경영자의 가족친화적 조직지원에 대한 관심은 안정성이 높은 문화, 분위기, 규범으로 정착되어 이 제도의 안정적 이행을 가능하게 할 수 있다(Allard, Haas & Hwang, 2011; 김종관·이윤경, 2009). 또한 경영자를 통해 형성된 가족친화적 조직지원은 이를 활

용하는 과정에서 조직구성원 수용 여부 또는 정도에 의해 제도의 실행 가능성에 차이가 발생할 수 있다(Ngo et al., 2009). 가족친화적 조직지원제도를 적용하는 과정에서 업무상의 공백, 제도 악용으로 인한 사적 이익 추구 등은 조직지원제도의 필요성에 대한 내부구성원의 인식차이가 발생시킬 수 있다.

가족 친화적 상사 및 동료 지원은 대인 간 상호작용 측면에서의 지원 인식으로 제도적 측면에서의 지원인식 보다는 정서적 측면에서의 지원에 대한 지각이다(조운형·유고운, 2020). 상사와 동료로부터 인식되는 지원은 일반적으로 개인에 대한 관심, 긍정적 감정 표현을 의미한다(Gakovic & Tetrick, 2003; Rhoades & Eisenberger, 2001). 이는 호혜성, 몰입, 교환관계 측면에서 지원을 인식하는 대상에게 영향을 미친다(Eisenberger et al., 1986). 가족 친화적 상사와 동료 지원은 일-가정 또는 일-생활과 관련하여 발생하는 다양한 문제에 대해 상사 또는 동료와의 대화를 통해 이를 해결할 수 있는 대안 도출과 같은 심리적 측면의 지원이다(Greenhaus & Parasuraman, 1994; 김화연·오현규·박석민, 2015; 이유덕·송광선, 2009). 또한 상사와 동료에 대한 지원을 인식하는 과정의 기본적 가정은 심리적 관계로서 상호 간 믿음이다(Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990). 즉, 양자 간의 형성된 지원에 대한 믿음은 가족 친화적 지원을 위한 정서적 역할 모델이 될 수 있다(Hammer et al., 2011; Hammer et al., 2009). 또한 가족 친화적 상사와 동료 지원은 조직의 가족 친화적 조직지원을 위한 제도의 실행자 측면에서 주요 역할을 수행한다. 경영자의 인식과 결정으로 시작되는 가족친화적 조직지원 제도는 이를 실행하는 과정에서 제도의 필요성과 중요성에 대한 구성원의 인식과 참여가 요구된다. 이들의 인식과 참여가 동반되지 않는 경우, 가족친화적 조직지원을 위한 제도는 경영자에 의해 제안된 일회성 행사로 마무리 될 수 있기 때문이다.

가족친화적 조직지원의 구성요소를 제도적 측면에서 보면, 출산 및 육아에 대한 지원, 유연근무를 위한 지원, 근로자 지원의 3가지 유형으로 구분할 수 있다(김영조·이유진, 2012). 출산 및 육아에 대한 지원의 범주는 출산 과정과 후에 대한 지원으로 출산휴가, 육아휴직, 자녀 육아를 위한 정보와 비용적 측면의 지원으로 구성된다. 유연근무를 위한 지원은 근무 방식의 유연성을 지원하는 방안으로 시간과 공간적 측면에서 시간제, 탄력근무, 시차출근, 집중근무, 재택근무 등의 방식을 포함한다. 근로자 지원제도는 조직구성원과 가족을 위한 지원으로 건강 및 심리상담, 부양가족 지원서비스 등의 형태로 구분된다.

가족친화적 조직지원의 주요 역할은 조직에 대한 조직구성원의 몰입을 촉진하고 이직

의도를 감소시키는 역할을 하며(Butts, Casper & Yang, 2013; Wayne, Randel & Stevens, 2006; 김호선·차운아, 2009; 김영조·이유진, 2012; 우정원·홍혜영, 2011), 경력몰입 형성을 촉진하고(김영조·이유진, 2012), 심리적 안녕감에 긍정적인 역할을 함은 물론(우정원·홍혜영, 2011), 일-가정 갈등을 감소시킨다(송다영·장수정·김은지, 2010). 또한 가족친화적 조직지원을 구성하는 가족친화적 조직분위기가 일-가정 갈등과 가정-직장 갈등을 감소시키는 역할을 하고(우정원·홍혜영, 2011; 이유덕·송광선, 2009), 정서적 몰입을 촉진하고 일-가정 균형에 긍정적인 기여를 한다(Butts, Casper & Yang, 2013; 송지훈·최동주, 2017).

2.4 가족지원 및 가족친화적 조직지원과 일-생활 균형의 관계

가족지원과 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형과의 관계에 앞서 일-생활 균형의 범주와 관련하여 우선적으로 논의할 필요성이 있다. 일-생활의 균형은 국내·외 선행연구에서 접근 방식에 있어 다소 차이를 보이고 있다. 국내 선행연구에서 일-생활 균형은 일과 가정, 일과 여가, 일과 성장, 일과 가족, 일-성장의 조화와 같이 다차원 구성개념으로 접근하고 있고(김정운·박정열, 2008; 윤선미·김태욱, 2019; 정예지·문정구·김세은, 2016), 국외 연구에서는 몇몇 연구에서 일-생활의 균형요소를 고려하고 있으나(Casper et al., 2018), 문화적 특성과 같은 요소들로 인해 하위개념을 다중요소로 접근하기 보다는 단일화적 측면으로 접근하고 있다(Chan et al., 2016; 2017; Haar et al., 2022). 일-생활 균형의 다차원 접근과 단일화 접근의 차이는 다차원 접근에서 균형의 대상이 범주화되며 해당 대상들에 대한 주관적 평가와 비교의 속성이 반영되기 때문에 특성 요소에 대한 상대적 중요성과 가중치가 반영될 여지가 있다. 이에 반해, 단일차원 접근인 Brough et al.(2014)의 경우, 일과 비관련 업무와의 시간배분, 일과 비관련 업무의 난이도 배분, 일의 요구사항과 비관련 업무와의 배분, 전반적 균형에 대한 인식정도를 평가하고 있어 일-생활 균형의 다양한 요소를 반영하는데 한계가 있다. 따라서 일-생활 균형에 대한 접근 방식에 대한 선제적 기준의 필요성이 있다.

이러한 점은 가족친화적 조직지원과 일-생활 균형의 특성과 연결되는데, 기존에 수행된 소수의 연구에서는 가족친화적 조직지원과 같은 조직차원에서 이행되는 정책적 요소들을 일-생활 균형과 동일화하는 접근들이 있다(Adisa, Mordi & Osabutey, 2017; Beauregard & Henry, 2009; 김종관·이윤경, 2009). 이러한 접근은 일-생활 균형에 대한 인식에서 개인이

지각하는 만족과 동등성과 같은 요소들을 평가하는데 있어 조직 중심의 접근이 선제적 조건으로 인식하기 때문에 가족친화적 조직지원과 일-생활 균형을 통합적으로 접근하는 것이 적합한 것으로 해석하고 있다. 이에 반해, 다수의 연구에서 가족친화적 조직지원과 일-생활 균형은 차별적 개념으로 가족친화적 조직지원은 주로 조직에서 제공하는 구성원의 삶의 질과 노동 환경 개선을 위한 정책적 대안이기 때문에 일-생활 균형을 위한 조직이 주도하는 도구적 요소로 평가한다(Kossek, Baltes & Matthews, 2011; Su et al., 2017; Wadsworth & Facer, 2016; 조운형·유고운, 2020). 이로 인해, 가족친화적 조직지원과 일-생활 균형은 양자간의 관계에 있어 두 개념 간의 전·후 관계가 명확하게 구분되며, 일과 가정 또는 일과 생활과 관련한 주요 개념들과 인과관계가 성립되는 것으로 접근하고 있다. 본 연구에서는 다수의 관점인 후자의 관점에서 두 변수의 관계를 접근하고자 한다.

가족지원과 가족친화적 조직지원은 지원 주체가 대인적 측면과 제도적 측면으로 구분할 수 있다(이유덕·송광선, 2009; 김화연·오현규·박석민, 2015). 가족지원은 가족관계와 가족기능성으로 접근하고 있어 가족지원에 대한 인식은 가족구성원들 간의 관계의 측면에서 우호적 또는 비우호적, 협조적 또는 비협조적 측면을 반영한다. 또한 가족기능성은 가족의 지지와 가족구성원 간의 갈등과 만족도를 포함하고 있기 때문에 주관적 평가 또는 만족의 정도에 대한 인식이 가능하다(손예은·김기룡, 2022). 이러한 점에서 볼 때, 가족지원은 일-생활 균형 인식에 있어 자원 균등과 동등성의 관점에서 일-생활 균형과의 관계가 형성될 수 있다. 기존연구들의 결과를 보면, 가족지원은 일과 가정 갈등을 감소시키고 일-생활의 균형 인식을 촉진하는 긍정적인 관계가 있는 것으로 확인되고 있다(Adams, King & King, 1996; Russo et al., 2016; 송다영·장수정·김은지, 2010). 가족지원은 일과 가족의 부양과도 긍정적인 관계가 있어 가족지원은 일과 가정 또는 가족과 관련해서 서로 관계가 있는 것을 확인할 수 있다(Wayne, Randel & Stevens, 2006). 또한 가족지원은 조직의 구성원에게 시간, 에너지, 몰입과 같은 개인 차원에서의 자원 획득 및 유지와 연결될 수 있기 때문에 가족지원은 일-생활 균형에 있어 자원의 측면에서도 긍정적인 관계가 형성될 수 있다(Siu et al., 2010).

가족친화적 조직지원과 일-생활 균형에 대한 관계는 조직과 생활에서 발생하는 역할 갈등을 완화하는 목적으로 조직의 주도로 제공되는 제도적 측면에서의 지원이기 때문에 가족친화적 조직지원은 다양한 유형의 제도가 양산하는 구성원의 만족으로 인해 일-생활에서의 균형을 인식하는 계기를 제공할 수 있다. 또한 조직이 제공하는 가족친화적 조직지원은 일과 가정의 관계에서 이중적인 역할로 인해 발생하는 갈등과 상반된 관계를 형성하고 있기

때문에(우정원·홍혜영, 2011; 이유덕·송광선, 2009), 가족친화적 제도는 일, 가족, 사회적 주체로서의 개인 역할에 있어 각각의 역할이 요구하는 전반적 만족 수준과 관련될 수 있다(Brough, O'Driscoll & Kalliath, 2005; Frye & Breugh, 2004). 또한 가족친화적 조직지원은 제도적인 측면 뿐만 아니라 동료와 상사로부터 제공되는 사회적 지지를 포함하고 있는데, 정서적 측면에서 이러한 대인 간 지원은 에너지와 몰입과 같은 신체적 요소 및 정신적 요소와 연결되어 있기 때문에 개인이 인식하는 자원 획득 및 유지에 긍정적인 관계가 연결될 수 있다(Mache et al., 2016; Rothbard, 2001; Wood et al., 2020).

3. 일-생활 균형의 결과물

3.1 일-생활 균형에서의 유효성

유효성(effectiveness)은 조직이 추구하는 목표 달성에 공헌하는 성과와 행동으로 접근한다(Daft, 1995; Van Knippenberg, & Hogg, 2003). 유효성 개념의 스펙트럼은 연구자들마다 다양한 기준을 제공하고 있어 이에 관한 하나의 기준을 제공하는데 한계가 있다. 본 연구에서 접근하는 유효성은 성과와 행동의 측면에 주목하는데, 이는 Van Knippenberg & Hogg(2003)과 Yukl(2014)의 유효성 기준을 활용한 접근이다. Van Knippenberg & Hogg(2003)의 경우, 유효성을 동기와 수행, 변화에 대한 의지, 효과성 지각으로 분류하고, Yukl(2014)은 유효성의 범주를 태도, 조직에 대한 기여, 경력, 목표 달성 요인의 4가지 기준으로 구분한다. 이 가운데 경력은 조직지향적인 요소이기 보다는 개인지향적인 요소로 평가할 수 있어 조직이 추구하는 목표에 대한 공헌을 고려할 때 유효성은 태도, 동기, 변화에 대한 의지, 조직에 기여, 목표 달성의 요소들이 개별적으로 반영되는 것으로 볼 수 있다. 이 가운데 태도는 전통적인 접근에서 조직몰입과 직무만족 같은 요소들을 유효성의 기준으로 접근하고 있다(서인택·이원형, 2006; 차동욱, 2004). 유효성의 범주와 관련하여 동기와 태도로 확대하고 있는 Knippenberg & Hogg(2003)의 접근과 태도를 유효성의 범주로 포함하고 있는 Yukl(2014)의 접근은 일반적인 유효성의 기준으로 볼 수 있으나, 태도와 동기는 생산적 행동과 수행을 예측하는 인과관계의 원인으로 작용한다는 점에서 본 연구에서는 유효성의 범주를 협의적으로 접근하고자 한다. 따라서 유효성의 범주는 Van Knippenberg & Hogg(2003)의 관점에서 수행, 변화에 대한 의지, Yukl(2014)의 접근에서 조직에 대한 기여와 목표 달성을 유효성의 범주로 접근하는 것이 적합한 것으로 판단된다. 또한 이러한 접근은 Campbell(1990)의 접근과도 연결되는데, 그는 조직목표에 공헌 가능한 구성원의 행동을 효과성으로 접근하고 있어 유효성에 있어 행위의 중요성을 부각시키고 있다.

조직에 대한 기여와 목표 달성에 대한 접근은 2가지 요소를 포함하고 있는데, 조직을 위한 생산적 행동 및 목표 달성을 위해 연계되는 행동의 강화와 조직의 생산성을 저해하는 행동을 저감하여 조직에 기여하는 두 가지 접근 방법을 생각해 볼 수 있다. 효과성에 대한 접근에 있어 선행연구들은 효과성을 다차원으로 접근하는 것을 제안하고 있으며, 효

과성의 요소에 대한 접근에 있어 조직을 위한 생산적 행동과 반생산적 행동을 모두 동시에 고려하는 접근을 제안하고 있다(Murphy, 1994; Reisel et al., 2010; Wulani, Handoko & Purwanto, 2021; 지성호·강은정·강영순, 2019). 따라서 효과성에 대한 접근에 있어 해당 요소를 구성하는 방식으로 양면적인 요소들을 함께 고려하는 것이 적합한 것으로 판단된다. 효과성에 대한 양면적 요소의 접근에 있어 효과성의 요소는 행위의 자발성과 의무성에 대해 고려할 필요가 있다(Wulani, Handoko & Purwanto, 2021; Yen & Teng, 2013). 행위의 의무성은 과업행동 또는 역할 내 행동과 같이 조직의 구성원으로서 수행해야만 하는 행동을 의미하고, 자발성은 조직구성원이 특정 행동을 보여주는 것이 조직에 의해 강요되기 보다는 선택적 행동이라는 점이다(Bateman & Crant, 1993; Spector & Fox, 2002). 이와 관련하여 본 연구는 행위의 자발성에 주목하고자 한다. 행위의 자발성에 기반한 접근의 경우 조직에 긍정적인 효과가 예상되는 행동으로 OCB, 발언행동, 선제적 행동, 맥락행동 등이 주요 효과성 변수로 간주되고 있으나, 본 연구에서는 조직을 위한 공헌적 행동으로 선제적 행동을 고려하고 생산성을 저감하는 반생산적 행동으로 일탈행동을 고려한다. Maynes & Podsakoff(2014)에 의하면, 조직에서 개인이 보여주는 행동은 조직에 대한 건설적 역할과 파괴적 역할이 가능한데 이러한 행동은 행위자의 자발성에 근거하기 때문에 행동이 의도적인 접근으로 분류한다. 선제적 행동과 일탈행동은 효과성의 측면에서 차별적인 영향력이 있으나, 두 행동 유형의 공통점으로 행위의 의도성이 주요하게 부각되는 특징이 있다. 이에 행위 주체의 의도가 주목받는 선제적행동과 일탈행동을 효과성으로 접근한다.

3.2 선제적 행동

선제적 행동(initiative behavior)은 조직에서 공식적으로 요구되는 직무 역할을 넘어 자발적이고 능동적으로 변화를 추구하는 개인 차원의 행동이다(Belschak, & Den Hartog, 2010; De Dreu & Nauta, 2009; Frese et al., 1997; Grant & Ashford, 2008; 지성호·공란란·강영순, 2017). 조직에서 개인은 능동적 또는 수동적 특성을 보이는 존재로 인식되는데, 선제적 행동 측면에서 조직구성원에 대한 인식은 수동적 존재로 인식하기보다 자발적이고 능동적인 존재로 접근한다(De Dreu & Nauta, 2009; Frese, Fay, 2001; Grant & Ashford, 2008). 이로 인해, 개인 수준에서 발생하는 선제적 행동은 조직의 변화를 위한

개인 차원에서의 변화를 지향하는 행동이며(Bateman & Crant, 1993), 이러한 행동은 조직의 성과와 연결되는 특징이 있다(Thomas et al., 2010; Porath & Bateman, 2006). 이와 함께, 선제적 행동의 미래지향성과 자발성에 주목하여(Frese et al., 1997), 선제적 행동은 행위 주체가 스스로 행동을 시작하고, 장애물을 극복하며, 주도적으로 행동하는 것으로 설명되고 있다(Frese et al., 1997; Frese & Fay, 2001; De Dreu & Nauta, 2009; 김정식·박종근·백승준, 2012). 이러한 점에서 선제적 행동은 행위 주체의 자발성이 부각된다는 점에서 행위 주체의 활기, 열정, 헌신과 같은 긍정적 심리상태를 형성하고 이러한 행동이 발생하는 주요 요소로 간주되고 있다(Grant & Ashford, 2008). 또한 선제적 행동은 현재 상태에 대한 수용과 유지 보다는 호전된 상태로 변화시키기 위한 개선적인 상태로 이끄는 특징이 있기 때문에 선제적 행동이 발현되기 위해서는 상황에 대한 인식이 중요한 요소로 작용한다(Porath & Bateman, 2006; 지성호·강영순, 2017).

국내에서의 선제적 행동에 대한 접근은 주도적 행동의 관점과 독립적 관점의 접근 2가지로 구분된다(Crant, 2000; 김정식·박종근·백승준, 2013; 지성호·강영순, 2014; 지성호·공란란·강영순, 2017; 차동욱·문명·최중락, 2020). 주도적 행동의 접근은 Bateman & Crant(1993)의 연구에서부터 활용되고 있는데, 주도적 행동의 관점에서 접근하는 선제적 행동은 주도적 행동의 속성이 선제적 행동과 유사한 점을 부각시키면서 행동의 선제성 측면으로 접근하고 있다(Crant, 2000; 지성호·강영순, 2014). 이 경우, 선제적 행동에 대한 설명은 주도적 행동에 대한 접근을 혼용하여 설명하고 있다. 이에 반해 선제적 행동의 독립적 접근은 선제적 행동이 주도적 행동과 유사한 특징을 반영하고 있으나 상호 독립적인 개념으로 접근하고 있다(Belschak, & Den Hartog, 2010; De Dreu & Nauta, 2009; 김정식·박종근·백승준, 2032; 지성호·공란란·강영순, 2017). 이로 인해, 기존 국내연구에서 선제적 행동과 주도적 행동은 혼용되어 사용되고 있다. 본 연구에서 접근은 선제적 행동으로 접근하는데, 주도적 행동은 자발성에 의해 발현되는 행동이나 행위의 대상이 주로 행위 주체와 관련된 변화지향적 행동이다(Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000). 이와 더불어 선제적 행동은 행위의 자발적 측면이 기본적인 요소이며 이와 함께 행위자의 의도와 선제적 행동의 대상이 조직뿐만 아니라 동료로 확대할 수 있다는 점에서 조직과 대인과 관련한 행위를 모두 포함하고 있다(Belschak, & Den Hartog, 2010).

선제적 행동은 다양한 요인들에 의해 설명되고 있는데, 이러한 행동이 발현되기 위해서는 개인, 대인관계, 조직 측면의 요소들이 모두 주요 요인으로 평가되고 있다(Den Hrtog

& Belschak, 2012; Porath & Batman, 2006; Schmitt et al., 2016; Wu & Parker, 2017). 개인차원의 특성 가운데는 목표지향성과 주도성이 선제적 행동이 발생하는 주요 원인으로 확인되고 있어 개인이 인식하는 자원이 선제적 행동의 등장을 위해 요구되는 요소로 볼 수 있다. 또한 선제적 행동은 관리자의 지지와 행동 유형이 주요 원인으로 판명되고 있는데, 이러한 결과는 개인차원에서 선제적 행동이 양산되기 위해서는 관리자가 제공하는 지원적 측면의 중요성을 보여주고 있다.

3.3 일탈 행동

일탈행동은 조직 내에 공용되는 규범에 대한 위반이나 구성원들의 안녕감을 저해하는 행동이다(Robinson & Bennett, 1995; Goode, 2019). 일탈행동의 개념에서 일탈(deviance)은 조직에서 공유되는 규범과 규율을 위반하는 행동을 의미하며(Cohen, 1965), 이러한 행동이 내부 구성원의 심리적 안녕감에 부정적인 역할을 하는 것을 의미한다(Walsh et al., 2020). 조직에서 개인의 일탈행동은 다양한 원인 요인에 의해 발생하지만 일반적으로 조직에 순응하지 않거나 조직 내에서의 사회적 상황에서 공용되는 규범을 위반하는 동기로 인해 발생하는 것으로 기술되어 있다(Kaplan, 1975; Bennett & Robinson, 2000).

일탈행동의 범주는 연구자들에 따라 조금의 차이는 있으나 대인일탈과 조직일탈로 구분되고 있다(Bennett & Robinson, 2000). 일탈행동의 범주화와 관련해서 비교적 초기연구에서는 일탈행동을 대상과 일탈 정도에 따라 4가지 유형으로 구분하였다(Robinson & Bennett, 1995). 그들은 후속연구에서 일탈행동의 범주를 대인과 조직 일탈로 분류화하고 있고 다수의 후속연구들이 이 분류 접근법에 근거하고 있다(Bennett & Robinson, 2000; 김정심·차길수, 2012; 지성호·강은정·강영순, 2019; 황성주·전병준, 2014; 2016). 2요인 분류 방식의 적용에 앞서 일탈행동의 유형에 대한 접근을 보면, Christian & Ellis(2011)는 조직에서 발생하는 일탈 행동의 유형으로 절도, 약물복용, 폭력, 상대에 대한 무례, 지각, 조퇴, 노력 감소로 그 행동을 구분하고 있다. 이러한 일탈 행동 유형을 범주화하는 과정에서 Robinson & Bennett(1995)은 대인 간 일탈로 언어남용, 성희롱 등을 대인대상 일탈로 묘사하고 의도적 초과근무, 노력 감소 등과 같은 조직대상 일탈로 접근하고 있다. 황성주·전병준(2014)의 연구에서는 일탈행동을 절도, 사보타지, 지각, 이른 퇴근, 직무노력

감소를 조직일탈로, 상대에 대한 무례한 행동, 상대에 대한 비난, 신체 공격을 대인일탈로 양분하고 있다.

한편, 일탈행동의 발생원인을 규명하는 다수의 연구들이 발표되고 있다. 우선 일탈행동의 발생원인은 정서사건이론의 측면에서 설명될 수 있다. 정서사건이론에서 개인의 행동은 조직에서 발생하는 다양한 사건들에 의해 영향을 받게 되는데(Ashkanasy & Daus, 2002), 조직 내부구성원이 자신의 안녕을 위협하는 행동을 하는 것으로 인식될 때 이에 대항하는 적대적 행동이 유발되고, 자신에 대해 우호적인 행동하는 것으로 인식될 때 긍정 행동을 유발하게 된다. 이로 인해, 직무, 조직, 상사나 동료가 보여주는 비우호적인 행동은 일탈행동을 발생시키는 원인으로 작용하고, 직무, 조직, 상사나 동료가 제공하는 호의적인 행동은 일탈행동을 발생을 감소시키는 원인으로 작용하게 된다. 일탈행동은 조직에서 구성원이 지각하는 공정성 부족, 대인 또는 조직에 대한 불만, 동료의 행동 관찰, 시간에 대한 부담감 등이 그 발생하는 원인으로 설명되고 있다(Robinson & Bennett, 1997). 또한 일탈행동이 발생하는 원인은 행위자의 특성에서도 그 원인을 찾을 수 있는데, 특히 자신에 대한 애착이 한 원인으로 판명되고 있다(Judge et al, 2006). 또한 일탈행동은 이를 촉진하는 원인만큼이나 이를 감소시키기 위한 원인들에 대해서도 많은 관심을 받고 있는데, 상호작용공정성(Aquino et al, 1999; 조윤희·두주, 2016), 상사지원과 상사의 윤리성(Dineen et al, 2006), 윤리적 풍토(Appelbaum et al, 2007), 긍정심리자본(홍계훈, 2018), 조직동일시(황성주·전병준, 2016), 상사의 희생적 행동(지성호·강은정·강영순, 2019)이 원인으로 확인되고 있다.

3.4 일-생활 균형과 선제적 행동 및 일탈 행동의 관계

일-생활 균형의 효과성을 의미하는 선제적행동과 일탈행동에 대한 영향력은 양면적인 역할을 예상해 볼 수 있다. 본 연구는 일-생활 균형과 선제적 행동 및 일탈행동의 관계를 검증하고자 한다. 일-생활 균형에 대한 다수의 연구에서 일-생활 균형이 직무 및 조직관련 조직구성원의 태도변인과 행동변인에 미치는 긍정적 영향을 확인하고 있다. 일-생활 균형은 직무만족, 조직몰입, 정서적 몰입, 직무열의와 같은 직무 및 조직과 관련된 태도 변수들에 긍정적 관계가 있는 것으로 보고되고 있다(Casper et al., 2011; Chan et al., 2017; Haar & Brougham, 2022; Rashmi & Kataria, 2021; Spector et al., 2007; 김미정·유형숙, 2017; 김종관·이윤경, 2009). 선행연구의 이러한 직무 및 조직 관련 태도와 일-생활 균형의 관계는 효과성의 관계로 이어질 수 있는데, 선행연구들은 일-생활 균형이 조직시민행동(김문주·윤정구·김세은, 2015; 김영선·박하진, 2019), 혁신행동(김명옥, 2015), 발언행동(Kaya & Katatepe, 2020)등에 발현에 긍정적으로 작용하는 것을 검증하고 있다. 따라서 이러한 연구결과들을 바탕으로 일-생활 균형과 선제적행동의 관계 긍정적 관계를 추론해 볼 수 있다. 이와 더불어, 효과성을 저해하는 조직구성원의 행동의 경우 이직의도 및 스트레스와 같은 구성원의 부정적 태도 또는 상태와 상관성이 있는 것으로 확인되고 있고(김종관·이윤경, 2009; 손영미·박정열, 2014; 양희완·김진강, 2018), 일탈행동은 이러한 요인들과 정의 관계를 보이고 있어 이러한 결과들을 기반으로 하여 예측해 볼 때, 일-생활 균형은 일탈행동을 저감하는 요인으로 작용할 것으로 예측해 볼 수 있다.

이와 함께, 일-생활 균형과 조직의 효과성을 나타내는 변수들과의 관계를 보면, 일-생활 균형은 조직에서 개인이 수행하는 직무와 관련된 개인차원에서의 조직이 추구하는 목적지향적 행동과 긍정적인 관계가 있는 것으로 확인되고 있다. 또한 일-생활 균형은 개인의 자발성을 중심으로 이루어지는 행동과도 관련성이 있는데, 대표적으로 일-생활 균형은 조직시민행동과 발언행동과 같은 행위 주체의 자발성이 부각되는 행동과 변화 방향성이 같은 것으로 확인되고 있다(Kaya & Katatepe, 2020; 김문주·윤정구·김세은, 2015; 김영선·박하진, 2019). 선행연구의 이러한 일련의 결과들은 일-생활 균형이 조직에 공헌하는 긍정적 효과성으로 구분되는 행동 유형과 긍정적인 관계가 있음을 의미하기 때문에 행위 주체의 자발적 의도에 의해 행위가 발현되는 선제적 행동과 긍정적인 관계로 형성될 가능성을 예측해 볼 수 있다.

4. 일-생활 균형의 상황요인

4.1 회복탄력성

회복탄력성(resilience)은 직면하는 어려움에 대한 극복과 긍정적인 대응을 가능하게 하는 지각된 개인의 성장가능 능력이다(Luthans et al., 2010; Smith et al., 2008). 회복탄력성의 주요 역할은 직면하는 상황이 제공하는 문제와 보편적인 난제에 대한 대응에 있어 개인의 긍정적인 심리적 기저 또는 당면하는 상황에 대한 적응과 효율적인 대처를 가능하게 하는 동력으로 작용될 수 있다는 점이다(Liu et al., 2014; 김은실·백윤정, 2014; 양필석·최석봉, 2011; 이동섭·최용득, 2010).

회복탄력성에 대한 접근은 긍정심리자본 또는 사회적 자본을 구성하는 요소로서의 접근과 회복탄력성을 차별화된 다차원 개념적 접근으로 양분할 수 있다(Castro & Shih, 2010; Luthans, 2002; Liu et al., 2014; 이동섭·최용득, 2010). 긍정심리자본을 구성하는 요소로서 회복탄력성은 심리적 자본의 구성요소로 직면하는 어려움, 실패, 스트레스 등과 같은 개인에게 심리적으로 부정적 영향을 미치는 요인들로부터 다시 회복하는 능력을 일컫는다(Luthans, 2002). 이러한 회복탄력성은 문제나 어려움이 양산하는 부정적인 심리적 반응이 유지되도록 하기 보다는 이를 극복하기 위한 동력으로 작용하게 한다는 점에서 건설적 역할이 있다(Liu et al., 2014; 이동섭·최용득, 2010). 이러한 역할은 조직에서 직무 내·외적으로 직면하는 다양한 유형의 스트레스의 원천으로부터 벗어나 안정적인 심리상태로 돌아가는 것을 가능하게 한다는 점에서 그 역할이 부각되고 있다(백유성·장영희·김유정, 2017; 조원섭·최현정, 2020). 이로 인해, 회복탄력성은 환경에 대한 적응력과 상호작용하는 과정에서 개인이 직면하는 어려움에 대한 효과적인 대처를 가능하게 하는 개발가능성이 있고 개인 간 차이를 생성할 수 있는 심리적 자본으로 볼 수 있다(Bande et al., 2015; Luthans et al., 2010; Newman et al., 2014; 이동섭·최용득, 2010).

독립된 개념으로 회복탄력성은 다차원 개념으로 접근하고 있으나, 학자 간 구성요소에 차이를 보이고 있다. 해당 개념을 형성하는 주요 요소들에 대한 접근을 보면, Russell & Russell(1995)은 자기신뢰, 비전, 계획성, 융통성, 문제해결력, 사회성, 대인관계, 조직력으로 구분하고, Reivich & Shatte(2002)는 정서조절력, 충동통제력, 낙관성, 원인분석력, 공감능력, 자기효능감, 적극적 도전성으로 분류하며, Castro & Shih(2010)은 관계관리능력,

도움요청능력, 문제해결력, 회복력으로 구성들을 접근하고 있다. 회복탄력성을 구성하는 요소들에 대한 접근에 있어 연구자들의 일관성이 확보되지 않는 특징은 있으나, 회복탄력성을 구성하는 요소들의 경우 문제 또는 어려움의 인식대상은 대인관계 측면과 포괄적인 개념으로 문제점 등과 관련 있다. 이러한 결과는 회복탄력성이 조직에서 직면하는 직무 또는 조직과 관련된 전반적인 문제점이나 어려움과 더불어 대인관계에서 발생하는 어려움으로 그 범주를 양분할 수 있다. 하지만 본 연구에서 접근하는 회복탄력성은 포괄적 범주의 문제 또는 역경에 대한 극복과 환경에 대한 적응의 측면에서 이를 접근한다(Smith et al., 2008; Liu et al., 2014). 이러한 구성개념의 다양성으로 인해 회복탄력성의 다차원 접근은 개념적 정의 및 단일차원 다차원 접근에 있어 보다 세밀한 주의가 요구되는 부분으로 평가할 수 있다.

선행연구를 통해 확인된 회복탄력성의 주요 역할은 조직과 직무에 대한 태도 및 개인차원의 생산적 행동에 대한 긍정적 기여로 연결된다(김정식, 2022; 백유성, 2018; 양효선·차동욱, 2021; 조영복·이나영, 2014). 조직에서 개인이 보여주는 심리적 반응의 측면에서 회복탄력성은 스스로에 대한 감정조절을 가능하게 하고(김주환 외, 2009), 조직에 대한 몰입과 신뢰 형성에 긍정적인 역할을 하고(백유성, 2018), 삶의 만족에 긍정적인 역할을 하고(김리하·박계홍, 2022), 현재 조직을 떠나려고 하는 이직의도를 감소시켜(배건·이규만, 2018) 조직에 대한 태도와 개인에 대한 우호적인 인식 형성과 조직에 대한 비우호적인 인식을 저감하는 효과가 확인되고 있다. 이와 더불어, 회복탄력성은 조직에서 개인차원에서 발생하는 조직지향적 행동을 설명하는 주요 요인으로 판명되고 있다. 예를 들어, 회복탄력성은 조직이 추구하는 변화와 관련된 혁신행동(조영복·이나영, 2014)의 원인이 되고, 동료들 지원하는 조직시민행동(양효선·차동욱, 2021)에 영향을 미치고, 새로운 아이디어를 제공하는 창의적 행동(김정식, 2022)의 원인으로 밝혀지고 있다.

개인 특성인 회복탄력성은 상황요인으로 강화 및 완충역할을 하는 것으로도 보고되고 있다. 회복탄력성의 완충효과에 대한 역할은 직무스트레스, 역할 과부하, 비인격적 감독, 조직냉소주의와 같은 조직맥락에서 비우호적인 요소들과 결과변인의 관계에서 주로 확인되고 있다(김상수·박인·정범구, 2019; 임창현·이희수, 2013; 류수민·유태용, 2015; 배건·이규만, 2018; 최희철, 2017). 완충효과에 대한 기존 연구는 두 가지 유형으로 완충효과가 구분되는데, 비우호적 요소의 긍정적 태도 또는 행동에 대한 영향력 통제와 비우호적 요소의 반조직적 태도 및 행동에 대한 영향력 조절로 구분할 수 있다. 구체적으로, 전자의 경우

직무스트레스가 긍정적 삶의 질 인식에 미치는 부정적 영향력에 있어 회복탄력성은 이 영향력을 완충하는 역할을 하고(최희철, 2017), 조직냉소주의의 창의성에 이르는 부(-)의 영향력 경로에서 회복탄력성의 정도는 그 영향력을 완충하는 효과가 있음이 확인되고(김상수·박인·정범구, 2019), 상사의 비인격적 감독의 직무만족과 조직몰입에 미치는 부적 영향력이 회복탄력성의 정도에 의해 완충효과가 있고(임창현·이희수, 2013), 체념적 침묵과 창의적 행동의 관계에서 체념적 침묵의 부(-)의 영향력이 회복탄력성에 의해 완충되는 효과(이병진·장은혜·이광희, 2021)가 이러한 예로 볼 수 있다. 후자의 경우, 역할 스트레스의 요소인 역할 과부하가 심리적 계약위반에 미치는 정(+) 영향력이 회복탄력성에 의해 완충하는 것으로 확인되고(류수민·유태용, 2015), 회복탄력성의 조건부 역할과 관련하여 비인격적 감독과 이직의도의 정(+)의 영향력 관계에서 회복탄력성은 완충효과가 설명되고(배건·이규만, 2018), 조절변수로서 회복탄력성은 감정노동과 정서적 고갈의 관계를 통제하는 것으로 밝혀지고 있는데, 표면행동의 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 감소에 이르는 긍정적 영향력 경로를 각각 완충하는 효과가 확인되어(유종연·주제현, 2019) 회복탄력성의 완충효과에 대한 실증적 결과들이 밝혀지고 있다.

회복탄력성의 강화역할은 우호적인 요소들의 조직지향적 행동 및 태도에 대한 영향력에서 그 결과를 확인할 수 있다. 예를 들어, 진성리더십의 팀 학습에 미치는 영향력 경로에서 회복탄력성이 높은 집단에서 더 높은 효과성이 확인되고(송영선, 2020), 변영감의 직무성과에 대한 영향력에 있어 회복탄력성의 억제효과가 판명되고 있다(정원호, 2019). 이와 더불어 회복탄력성의 상황요인에 대한 추가적인 역할로 성별의 차이가 혁신행동에 미치는 영향력에 있어 회복탄력성이 높은 집단에서 낮은 집단보다 영향력이 더 큰 것으로 확인되고 있다(박재춘·유준·설현도, 2021). 조직지원의 조직지향적 행동에 대한 우호적인 영향력에 있어 회복탄력성에 대한 역할도 확인되고 있는데, 조영복·이나영(2014)의 연구에서는 회복탄력성과 상사지원의 상호작용이 혁신행동에 강화작용을 하는 것으로 확인되고 있으나 회복탄력성과 동료지원의 상호작용은 혁신행동에 영향력 유의성이 지지되지 않았으나, 상호작용의 정(+)의 방향성을 보이고 있다. 이러한 결과는 상황요인으로 회복탄력성의 역할을 보여주고 있다.

4.2 일-가정 경계

일-가정 경계(work-home boundary)는 일과 가정에서 개인에게 부여되는 조직구성원의 이중적인 역할을 스스로 통제할 수 있다는 능력에 대한 인식이다(Kossek & Lautsch, 2012; Stansfeld et al., 2013). 일-가정 경계는 조직에서의 역할과 가정에서의 역할이 양립되는 상황에서 개인이 양자 역할 수행에 있어 스스로에 대한 효과성에 대한 지각으로 볼 수 있다(Clark, 2000). 이는 조직에서의 역할과 가정에서의 역할이 분리된 상황에 대한 개별적 관리로 접근하기 보다는 두 역할에 대한 통합적 접근 가능성에 초점을 맞추고 있다(Allen, Cho, & Meier, 2014; Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). 다시 말해, 일과 가정을 개별적 대상으로 인식해서 접근하기보다는 두 요인을 통합하여 양자 간의 통제 가능성에 관한 개인 차원의 판단이다.

일-가정 경계에 대한 인식은 각각의 역할을 수행하는 과정에서 발생하는 갈등에 초점을 맞추었으나, 갈등을 넘어선 향상과 개선의 측면에서 일과 가정에서의 역할에 대한 접근이 이루어지고 있다(김현근·안성익, 2015). 각 역할에 대한 충돌로 인해 발생하는 갈등은 특정 역할에 더 많은 할당을 함으로써 발생하는 불균형의 결과물에 초점을 맞춘다(Clark, 2000). 이에 반해, 일-가정 경계는 일과 가정을 갈등의 요소로 접근하기 보다는 두 역할에 있어 통합적 접근 가능성의 측면에서 접근하여 균형의 측면보다는 개인의 전략적 선택의 측면을 부각시킨다(Kossek et al., 2012). 이러한 접근은 일-가정 경계가 명확하지 않은 상황에서 개인은 일이 생활을 통합할 수 있고 또는 생활이 일을 통합하는 과정을 통해 조직구성원으로서의 정체성과 생활의 주체로서의 정체성에 혼란을 야기할 수 있기 때문이다(김혜련·채연주, 2019).

일-가정 경계에서 경계의 실체는 감정, 인지, 관계, 심리, 일시적 측면을 반영하는 개념이다(Burr, 1972, 김현근·안성익, 2015). 경계의 범주는 개인이 조직과 가정에서 발생하는 역할과 관련되어 있으며, 각 역할은 구분과 통합의 측면에서 해석을 하고 있다(Kossek & Lautsch, 2012). 또한 일 가정 경계는 역할 교차, 역할 중심성, 경계 통제의 3가지 측면을 포함하고 있는데, 역할 교차에 대한 간섭은 개인의 역할이 다른 역할의 침범을 허용하는 정도를 의미하고, 일과 가정의 역할 중심성은 역할에 있어 개인이 투입하는 에너지의 정도이며, 경계 통제는 교차하는 경계에 대한 통제에 대한 인식 정도를 의미한다(Kossek et al., 2012).

일과 가정에서의 역할에 대한 인식의 전환에도 불구하고 일-가정 경계는 개인의 전략적 측면에서 역할을 강조하고 있다(Kossek & Lautsch, 2012). 일-가정 경계가 개인의 선택적 측면에서 주요 역할을 하는 것은 직무의 특성에서 그 원인을 찾아볼 수 있다. 일-가정 경계에서 일은 개인이 조직에서 수행하는 직무를 의미하는데 기술변화와 같은 다양한 상황 요인들에 의해 직무요구사항들이 변화되고 있다(Metin et al., 2016). 이는 개인에게 직무에 관한 요구사항이 증대되는 것을 의미하기 때문에 일과 가정의 역할 이행을 위한 에너지 배분에 있어 가정보다는 일을 우선적으로 선택하는 원인으로 작용할 수 있다. 즉, 일-가정 경계가 직무와 관련된 다양한 변화요인에 의해 영향을 받을 수 있음을 의미한다. 따라서 일-가정 경계의 설정과 유지는 이러한 변화되는 다양한 상황 요인들이 양산하는 갈등의 요인을 사전적으로 차단할 수 있는 역할을 가능하게 한다. 따라서 전략적 측면에서 개인은 자신이 직면하는 상황에 보다 효과적으로 대응할 수 있는 일과 가정의 범주화가 필요하고 이와 관련해서 자신의 능력에 대한 인식이 대두되는 다양한 요인들 속에서 자신의 능력에 대한 인식에 긍정적 평가를 가능하게 할 수 있다. 일-가정 경계의 상황요인으로 접근은 선행연구에서 그 결과를 찾는데 어려움이 있으나, 해당 개념이 능력에 대한 평가에 근거를 둔다는 점에서 능력에 대한 인식이 선행요인의 후행요인에 대한 영향력을 통제하는 역할을 예상해 볼 수 있다.

4.3 직무효능감

직무효능감(job efficacy)은 개인이 자신의 조직에서 수행하는 직무를 잘 이해할 수 있다는 능력에 대한 지각이다(Bozeman et al., 2001; Chen & Lin, 2014; Jimmieson, Hannam & Yeo, 2010). 직무효능감은 상황-특수적 효능감으로 환경, 행동, 개인의 상호작용에 의해 형성되는데, 직무효능감은 직무에 초점을 맞춘 것으로 효능감(efficacy)의 대상 초점에 따른 확대된 개념으로 볼 수 있다(지성호·강영순, 2015). 자기효능감은 능력에 대한 믿음으로 개인이 특정 과업을 수행하는데 있어 일의 시작여부, 노력의 투입정도, 어려움에 대한 해결 등과 관련된다(Bandura, 1986; 1997). 효능감의 역할은 개인이 인식하는 유능성(competence) 인식에 기여하기 때문에 효능감이 높은 개인은 자신에게 배정된 업무를 잘 수행할 수 있다는 믿음의 정도가 높아진다(Chen & Lin, 2014). 또한 효능감은 사고의 유연성과 도전을 선호함으로 인해 수행에 대한 기대가 개선된다(Bandura & Locke, 2003).

또한 효능감은 일반적 자기효능감과 상황-특수적 효능감으로 분류되는데, 일반적 자기효능감은 높은 효능감이 비교적 안정적으로 인식되기 때문에 성향과 같은 지속성이 높은 것으로 접근한다(김아영, 2012). 이에 반해, 상황-특수적 자기효능감은 효능감이 특정 대상 또는 상황적 요인에 의해 차이가 발생하는 것으로 보는데 이는 특정 대상과 상황 요인이 효능감에 영향을 미치는 요인으로 접근한다(지성호·강영순, 2015). 상황-특수적 효능감에 대한 접근은 다양한 유형의 효능감이 발생하는 원인으로 작용하고 있는데, 직무효능감, 의사결정 자기효능감, 진로결정 자기효능감, 학업 자기효능감, 구직효능감 등으로 효능감의 범주가 확대되고 있다(Judge & Bono, 2001; Moynihan et al., 2003; Reese & Miller, 2006). 직무효능감은 이러한 상황-특수적 효능감의 측면에서 설명되는 효능감의 유형으로 직무효능감이 높은 개인은 자신이 수행하는 직무를 잘 수행할 것이라는 믿음이 강한 특징이 있다.

조직구성원에게 있어 높은 직무효능감은 자신이 이행하는 직무에 대한 수행에 있어 강한 믿음이 있기 때문에 효능감이 낮은 사람들에 비해 결과의 창출이 나은 것으로 설명되고 있다. 이러한 설명은 직무효능감이 높은 개인이 조직에서 보다 높은 수준의 성과를 양산할 수 있음을 예상 가능하게 한다(Bandura, 1997; Bandura & Wood, 1989; Bartol, Durham, & Poon, 2001). 또한 직무효능감이 높은 개인은 직무와 관련한 노력의 정도와 직면하는 문제를 처리하는데 있어 차이가 있을 수 있다(Bandura, 1986; 1997). 이러한 직무효능감은 축적된 경험을 통해서 개선될 수 있으며, 학습을 통해 향상될 수 있는 것으로 설명되고 있다(지성호·강영순, 2015).

직무 특성으로 구분할 수 있는 직무효능감은 기존연구에서 상황요인으로 강화 및 완충 효과가 밝혀지고 있다. 직무효능감의 조절변수로서의 역할을 효능감의 선행연구를 통해 확인해 보면, 비우호적 요인의 조직 및 직무에 대한 태도에 미치는 영향력 경로에서 완충 효과의 경우 자기효능감은 일-가정 생활 갈등의 조직몰입에 대한 부정적 영향력이 자기효능감에 의해 조절되고(이정언, 2018), 일-가정 갈등의 요소인 일로 인한 가정 갈등이 감정적 직무소진에 미치는 긍정적 영향력에 있어 자기효능감은 이를 완충하는 효과가 있고(한진환, 2017), 직무불안정성이 조직시민행동에 대한 부적 영향력은 자기효능감에 의해 완충효과가 있으며(한진환, 2006), 과업갈등의 팀 몰입과 팀 성과에 대한 부적 영향력 경로에서 자기효능감은 과업갈등이 양산하는 부적 영향력을 완충하는 효과(최항석, 2012)가 확인되어 효능감은 비우호적 요인들이 개인의 직무, 태도, 행동에 대한 긍정적 또는 부정

적 역할을 완충하는 것을 확인할 수 있다.

또한 상황요인으로 효능감은 강화요인으로도 판명되고 있는데, 내재적 직무동기가 직무 수행에 미치는 영향력이 효능감에 의해 억제효과가 확인되고 있고(김세화·심덕섭·김형진, 2017), 직무열의의 혁신행동에 대한 긍정적인 역할이 효능감에 의해 억제효과가 있으며(설지수·정원호, 2018), 상사-부하 적합성이 발언행동에 미치는 정적 영향력에 있어 자기 효능감은 영향력을 강화하고(박은지·박지환·최인옥, 2021), 개인-직무 적합성의 심리적 임파워먼트에 대한 영향력에 있어 자기효능감은 영향력을 강화하는 요인으로 확인되고(신용철·조준·윤동열, 2021), 임파워링 리더십의 직무열의에 대한 영향력에 있어 창의적 자기효능감은 양자간의 정적 영향력을 강화하는 효과가 있는 것으로 확인되고(전무경·박지환, 2021) 있다. 이러한 효능감의 강화요인에 대한 결과는 직무효능감이 상황에 대한 호의적 지각 및 태도가 조직지향적 또는 반조직지향적 행동에 미치는 영향력에 대한 강화 또는 완충 효과의 가능성을 예상가능하게 한다.

4.4 목표중심 자기조절

목표중심 자기조절(goal-focused self-regulation)은 목표를 이상적인 지향점으로 설정하여 이를 달성하는 과정에서 스스로를 통제하는 것을 의미한다(원성두 외, 2015). 자기조절은 인지 또는 동기부여 과정의 측면에서 개인이 탐색을 통해 설정한 이상적 상태와 현재 상태의 차이를 줄이거나 해소하기 위한 일련의 과정이다(Vancouver & Day, 2005). 자기조절 과정은 크게 4가지 단계를 경험하게 되는데, 주요 정보를 수집하는 검색과정, 이상적인 상태를 의미하는 기준 설정, 이상적인 상태와 현재 상태를 비교하는 판별과정, 환경과 상호작용하는 실행기로 구분된다(Lord et al., 2010). Lord et al.(2010)등은 자기조절 과정이 개인에게 작동하는 과정에서 개인은 현재 상태와 이상적인 상태에 대한 지속적인 자각을 통해 이를 조절하기 위한 노력을 하는 것으로 설명한다. 원성두 외(2015)의 연구에서는 이러한 자기조절 과정에서 개인이 추구하는 기준을 목표로 접근하여 목표를 중심으로 자기조절 과정을 설명하고 있다.

자기조절 과정의 주요 역할은 행동의 능동성에서 그 원인을 찾을 수 있다(Deci & Ryan, 2000). 조직에서 개인은 수동적 또는 능동적 존재로 인식되고 있으며, 이는 외재적 동기와 내재적 동기와 같은 동기부여 수단과도 연결된다(Gagne & Deci, 2005)). 이 가운데

데, 현대 조직에서 구성원의 자발적 참여를 통한 아이디어 생성 및 공유와 같은 일련의 조직공헌적인 행동에 있어 개인의 내재적 동기는 주요한 동인으로 인식되고 있다(강영순·김정훈, 2013; 지성호·공란란·강영순, 2017). 이러한 점에서 조직에서 자기조절은 조직이 추구하는 목적에 있어 개인의 능동성이 강조되는 역할에 있어 그 중요성이 높은 것으로 평가할 수 있다. 또한 목표중심 자기조절의 경우 자기조절을 통한 능동적 역할에 있어 그 시발점을 개인이 추구하는 목표로 설정하고 있다(지성호·공란란·강영순, 2017). 이러한 접근은 목표 설정을 통해 동기부여를 한다는 목표설정 이론과도 그 궤를 같이 하는 것으로 평가할 수 있다(Latham & Locke 1991). Carver & Scheier(1998)은 개인에게 있어 목표는 행위의 시발점이 되고 개인이 추구하고자 하는 이상적인 기준으로 보고 있어 자기조절 과정에 있어 목표는 이러한 조절행동의 시발점으로 작용할 수 있다(Fitzsimons & Finkel, 2011).

자기조절 이론을 확장하여 목표를 중심으로 접근하는 목표중심 자기조절은 목표지향, 긍정적 사고, 감정조절, 목표실행의 다차원으로 접근하고 있다(원성두 외, 2015). 그들에 의하면, 목표중심 자기조절은 목표지향, 목표실행, 긍정적 사고, 감정조절로 구분하고 있다. 이 가운데 목표지향과 목표실행 요소는 목표를 중심으로 자신을 조절하는 역할을 설명하고, 긍정적 사고와 감정조절은 인지와 감정의 조절 측면에서 조절 과정을 접근하고 있다. 이는 즉, 개인이 목표를 중심으로 자신의 행위를 조절하는데 있어 인지와 감정의 역할 뿐만 아니라 행동의 측면까지 조절대상으로 보고 있음을 의미한다. 또한 이 접근방법에서 목표는 개인이 지향하는 점을 달성하기 위한 행동의 주요 동력이며, 나아가야 하는 방향을 제시하는 기준이 되고, 행동이 이루어지기 위해 지속적인 노력을 부가하는 동기가 된다(원성두 외, 2015). 정리하면, 목표중심 자기조절은 조직에서 구성원이 목표를 중심으로 자신의 행동을 조정하고 사고와 감정을 조절하는 과정을 일컫는다. 하지만 목표중심 자기조절에서 인지와 감정의 조절은 기존의 유사개념들과 중복되는 경향이 있다. 예를 들어, 자기효능감에 대한 접근에 있어 특정 연구는 자기효능감의 요소로 자기조절을 설정하고 있고 회복탄력성의 경우도 자기조절을 하위개념으로 접근하고 있다(Reivich & Shatte, 2002; 김아영·박민영, 2001). 인지와 감정의 조절에 대한 기존 개념들의 접근을 고려할 때, 목표중심 자기조절이 가지는 특징인 목표를 중심으로 자기조절 과정을 접근하는 것이 적합한 것으로 판단되어 본 연구에서 목표중심 자기조절은 목표를 중심으로 하는 일련의 자기조절 과정으로 접근하고자 한다.

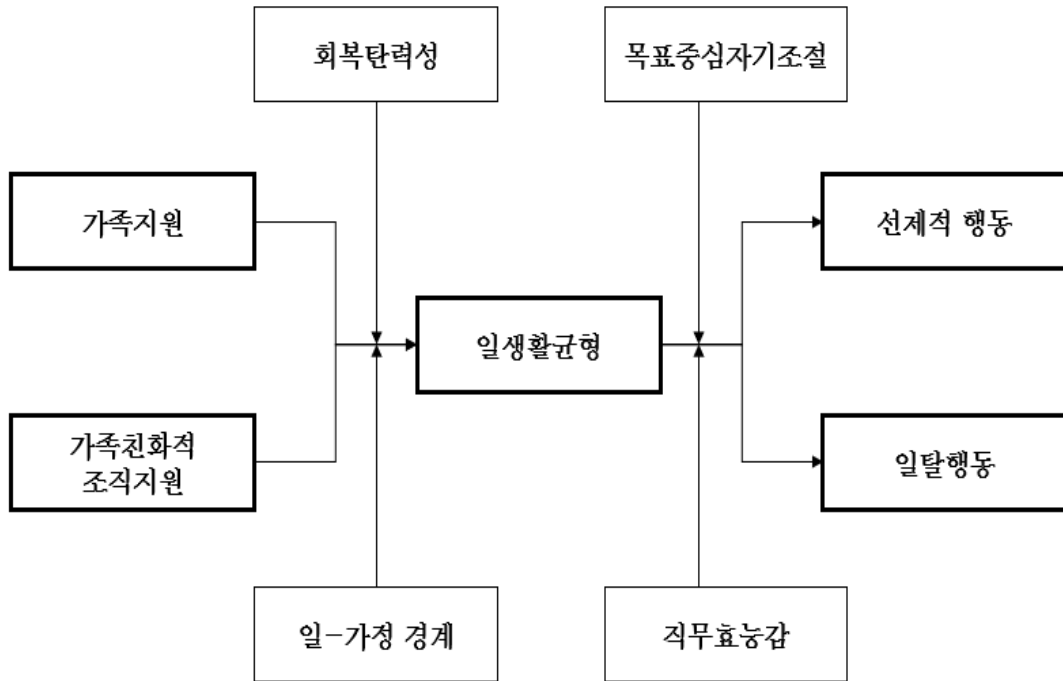
Ⅲ. 연구 모형 및 연구 가설

이 장에서는 이론적 배경에서 기술된 내용을 기반으로 한 주요 변수들의 관계를 도식화하는 연구모형을 제공하고 가설 설정에서는 변수들의 잠재적 관계에 관한 추론을 제공한다. 연구모형은 전반적 연구모형과 가설에 기반 한 부분적으로 도식화된 모형을 제공하고, 가설 설정에서는 일-생활 균형을 중심으로 예측변수, 결과변수, 매개효과, 조절효과 순으로 변수들의 관계를 추론한다.

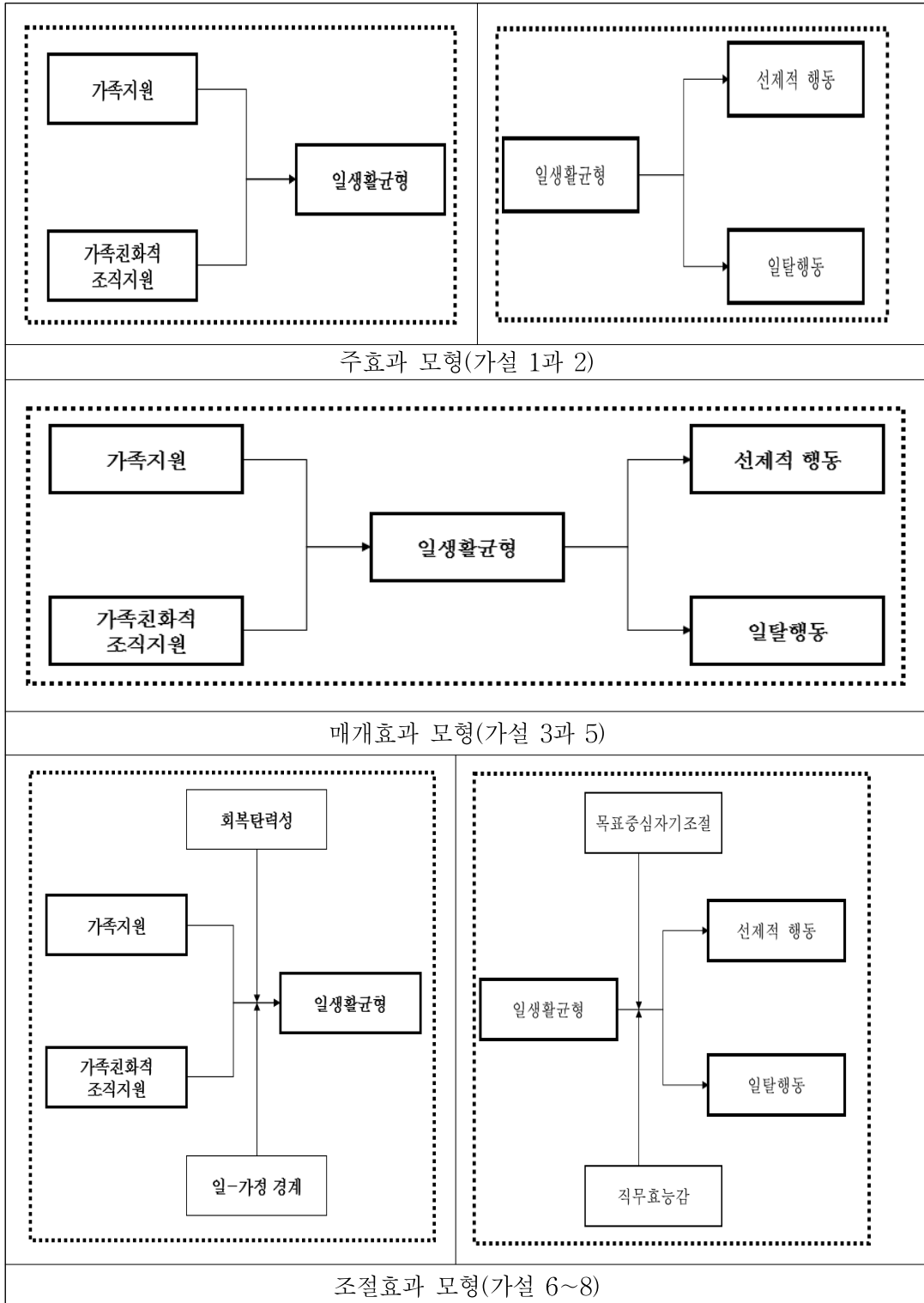
제 1 절 연구모형

이론적 고찰을 통해 구성된 연구모형은 <그림 Ⅲ-1, 2>와 같다. 연구모형을 보면, 예측변수는 가족지원과 가족친화적 조직지원, 매개변수는 일-생활 균형, 결과변수는 선제적 행동과 일탈행동으로 구성되었으며, 상황요인으로 조절변수는 회복탄력성, 일-가정 경계, 직무효능감, 목표중심 자기조절로 구성되었다. 연구모형을 통해 설명되는 접근 과정은 예측변수와 일-생활 균형에 대한 인과관계, 일-생활 균형과 결과변수간의 양면적 관계, 예측변수→일-생활 균형→결과변수의 4가지 경로의 매개효과, 예측변수의 일-생활 균형에 대한 영향력에 있어 조건부 변인으로 회복탄력성과 일-가정 경계의 조절효과, 일-생활 균형의 준거변수에 대한 영향력에 있어 직무효능감과 목표중심 자기조절의 조절효과까지 포괄하는 5가지로 구분된다. 또한 연구 목적에 기반한 주요 연구 변수들의 도식화된 관계는 <그림 Ⅲ-2>와 같다. 예측변수(가족지원, 가족친화적 조직지원)의 일-생활 균형에 대한 영향력, 일-생활 균형의 결과변수(선제적행동, 일탈행동)에 대한 영향력, 예측변수(가족지원, 가족친화적 조직지원)와 결과변수(선제적행동, 일탈행동)의 관계에서 일-생활 균형의 매개효과, 예측변수(가족지원, 가족친화적 조직지원)의 일-생활 균형의 영향력 경로에서 회복탄력성과 일-가정 경계의 조절효과, 일-생활 균형과 결과변수(선제적행동, 일탈행동)의 관계에서 직무효능감과 목표중심 자기조절의 조절효과로 구분된다.

<그림 Ⅲ-1> 연구모형



<그림 III-2> 가설에 근거한 연구모형



제 2 절 연구 가설

1. 가족지원 및 가족친화적 조직지원과 일-생활 균형의 관계

일-생활 균형에 대한 가족지원과 가족친화적 조직지원의 영향력은 자원의 측면과 현저성의 관점에서 접근한다. 조직에서 개인은 다양한 유형의 지원에 노출되어 있으며, 지원은 심리적 만족, 안녕감, 안정감 등을 촉진하는 주요 원인으로 작용한다(Su et al., 2017; Wadsworth & Facer, 2016). 선행연구에서 지원은 호혜성의 관점과 자원 축적 및 보유 관점으로 설명될 수 있는데, 호혜성의 관점으로 접근하는 지원은 특정 대상에 제공하는 심리적 및 물리적 지원의 수혜자가 제공자에 대해 동일한 수준 또는 그 이상의 보상을 전달하는 상호작용 과정으로의 접근이다(Eisenberger, Rhoades & Eisenberger, 2020). 이는 주로 조직, 상사, 동료 차원의 지원에 대한 조직구성원의 인식이 조직을 위한 생산적 행동 또는 공헌 행동의 발현으로 이어질 수 있다는 접근이다.(Gordon et al., 2019; Paterson, Luthans & Jeung, 2014; Stinglhamber & Vandenberghe, 2003).

이에 반해, 자원 축적 및 보유의 관점은 조직 또는 특정 대상이 제공하는 지원은 개인에게 심리적 안정과 안녕을 제공하게 되며 이러한 일련의 과정은 개인의 지식, 기술, 능력 등과 같은 자원에 대한 인식을 개선하거나 보다 생산적인 행동을 양산할 수 있는 동기, 태도 등에 긍정적으로 기여하게 된다(Bakker & Demerouti, 2007; 2014; Wood et al, 2020). 이 과정은 일반적으로 직무-요구 자원이론에 근거하는데 조직에서 개인은 직무와 개인 차원의 자원을 보유하고 있는데 자원은 몰입과 소진과 같은 개인의 신체적, 인지적, 감정적 요인들에 영향을 미치게 된다(Bakker & Demerouti, 2014). 자원 축적 및 보유의 관점은 직무-요구 자원을 확대하는 접근으로 직무와 개인 차원의 자원은 확보와 유지의 과정을 경험하게 되는데, 이 과정은 자원의 효과적인 활용을 위한 선제적 과정으로 보는 접근이다. 이와 관련하여, 김영조·이유진(2012)는 조직에서 구성원을 위한 지원은 구성원이 경험하는 이중적인 역할 속에서 발생할 수 있는 문제 또는 난제들을 효과적으로 해결할 수 있는 자원으로 인식될 수 있는 것으로 설명하고 있다. 이는 조직에서의 지원이 구성원이 인식하는 자원을 획득 또는 축적하는 과정으로 선행될 수 있음을 의미하고 이러한 지원은 전반적인 만족 인식에 영향을 미치게 된다.

자원에 대한 획득 및 보존에 대한 접근은 일-생활 균형의 선행연구에서 실증적 결과를 통해 확인되고 있다(Blanch & Aluja, 2009; Chan et al., 2016; De Clercq, & Brieger, 2022; Mas-Machuca, Bergegal-Mirabent & Alegre, 2016; Siu, 2013; 백현혜·한혜원, 2021). 이러한 결과는 개인이 보유한 차별적 자원이 개인의 자원 보유를 위한 과정인 일-생활 균형에 선행하는 원인이 됨을 의미한다. 즉, 일-생활 균형은 조직구성원이 인식하는 차별적 경쟁력 요인인 자원을 통해 일-생활 균형 형성이 가능함을 의미한다. 이와 함께, 몇몇 연구는 대인관계에서 발생하는 대인관계적 지원이 일-생활 균형의 관계에 대한 의미 있는 연구결과를 제공하고 있는데, 조직과 대인관계 측면의 지원이 일-생활 균형에 긍정적인 역할을 하는 것을 입증하고 있다(Brough et al., 2005; Greenhaus et al., 2012; Rashmi & Kataria, 2021; Talukder & Galang, 2021; Ferguson et al., 2012). 이는 조직구성원이 경험하는 조직과 대인관계의 지원 과정이 일-생활 균형에 선행하는 주요 요인이 되는 것을 뜻한다.

일-생활 균형에 대한 가족지원의 영향력에 대한 접근을 논의하면, 가정, 여가, 성장으로 구성된 일-생활 균형은 조직구성원과 가족구성원 역할에 있어 가족구성원 지지가 자원 획득 및 유지의 측면에서 균형 인식에 영향을 미칠 수 있다. 가족구성원이 조직구성원에게 제공 가능한 지원은 사회적 지지와 정서적 지지 방법의 활용이다(김화연·오현규·박석민, 2015; 이유덕·송광선, 2009). 가족구성원은 일과 생활의 주요 이해관계자이며, 가족구성원에 대한 보호와 지원은 조직구성원의 일-생활의 균형에 중요한 역할을 한다. 또한 일-생활 균형의 균형을 위해서는 가사문제, 가사활동 시간 등과 같은 가정에서 발생하는 일과 생활의 인지 요소가 우선적으로 해결 될 필요성이 있다(백현혜·한혜원, 2021). 가족지원의 주요 기능은 가족구성원들과의 상호작용 과정에서 사회적 또는 정서적 지지를 유도할 수 있기 때문에 조직구성원은 자신이 경험하는 가정과 조직에서의 이중적인 역할에 있어 균형적인 상황을 경험하게 되고 조직구성원이 가정, 여가, 성장의 요소들에 대한 균형에 이른 것으로 인식하는 것을 가능하게 하여 개인이 보유하는 시간, 에너지, 몰입과 같은 자원의 획득과 유지를 가능하게 한다(Brough et al., 2020; Marks & Macdermid, 1996; 유문주·이동명, 2020).

가족지원과 일-생활 균형의 관계에 대한 연구결과를 보면, 가족지원의 주요 역할은 가정에서 발생하는 다양한 유형의 문제를 감소시키는 것으로 보고되고 있다(송다영·장수정·김은지, 2010). 이러한 결과는 가족으로부터 제공되는 지원에 대한 인식이 일과 가정의 이

중적인 역할 갈등을 줄여주는 것을 의미한다. 또한 가족지원은 심리적 안녕감에도 긍정적인 기능을 하고 있는데, 이는 가족에 대한 지원을 인식하는 개인은 심리적으로 안정적이며 행복을 경험하게 되는 것을 의미한다(Russo et al., 2016; 김화연·오현규·박석민, 2015). 이러한 선행연구 결과들은 가족지원이 조직구성원의 가정에 대한 갈등을 줄여 균형에 대한 인식을 유도할 수 있고, 성장과 여가에 대한 인식의 시발점으로 볼 수 있는 심리적 균형감을 경험하는 것을 예상해볼 수 있다. 또한 일-생활 균형에 대한 가족지원의 역할에 관한 소수의 선행연구를 확인할 수 있는데, 가족지원은 일관되게 일-생활 균형에 대한 인식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 이들 토대로 아래와 같은 가설을 제안한다.

가설 1. 가족지원과 가족친화적 조직지원은 일-생활 균형에 정(+)¹의 영향력이 있을 것이다.

가설 1-1. 가족지원은 일-생활 균형에 정(+)¹의 영향력이 있을 것이다.

가족친화적 조직지원은 조직과 대인 간 상호작용 측면에서의 지원으로 이러한 일련의 지원은 구성원의 조직에서의 업무와 관련한 긍정적 인식에 기여할 수 있다. 조직에서 구성원은 조직과 동료들이 제공하는 다양한 지원을 주관적인 관점에서 판단하게 되는데, 이는 일-생활 균형에 대한 만족의 측면을 반영할 수 있다. 조직이 제공하는 다양한 유형의 가족친화적 조직지원(제도적, 정서적 지원)은 일과 가정, 여가, 성장의 균형이 파괴되는 것을 예방할 수 있다(Brough et al., 2005; Greenhaus et al., 2012; Mas-Machuca, Bergegal-Mirabent & Alegre, 2016; Rashmi & Kataria, 2021; Talukder & Galang, 2021). 또한 조직의 제도적 측면과 동료의 대인관계 측면 지원은 일과 가정의 역할 중복으로 인한 갈등을 감소시킬 수 있는 원인으로 작용할 수 있다(Ferguson et al., 2012; 송다영·장수정·김은지, 2010; 우정원·홍혜영, 2011; 이유덕·송광선, 2009). 예를 들어, 출산 및 육아에 대한 지원, 유연근무제도 적용, 부양가족에 대한 조직차원에서의 지원은 이러한 일-가정 갈등을 초래하는 요소들을 예방적으로 차단하는 역할을 할 수 있다(김영조·이유진, 2012). 또한 상사와 동료로부터 정서적 지원과 사회적 지지는 가족에 대한 역할 확대에 의한 가족과 직장의 불균형을 감소시켜 일과 관련한 걱정을 감소시켜주는 역할을 하고 있다.

가족친화적 조직지원과 일-생활 균형의 관계에 대한 선행연구들도 이러한 논의를 뒷받침

하고 있다. 가족친화적 조직지원은 일과 가정에서의 역할 갈등으로 인한 문제를 감소시켜주고, 개인이 경험하는 심리적 안녕감에 긍정적인 기능을 하고 있다(김종관·이윤경, 2009; 백현혜·한혜원, 2021). 또한 가족친화적 조직지원은 조직과 직무에 대한 개인의 인식에 영향을 미치는데 이러한 결과는 일과 생활에서 개인의 성장을 위한 동력으로 가족친화적 조직지원의 긍정적 역할을 예상할 수 있는 근거로 작용할 수 있다. 가족친화적 조직지원과 일-생활 균형의 긍정적 관계를 밝힌 소수의 선행연구들이 보고되고 있는데, 본 연구에서는 이를 확인하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-2. 가족친화적 조직지원은 일-생활 균형에 정(+)의 영향력이 있을 것이다.

2. 일-생활 균형과 선제적 행동 및 이탈 행동의 관계

일-생활 균형은 다양한 유형의 효과성을 증대 또는 저감 역할을 하는 것으로 확인되고 있다(Kaya & Katatepe, 2020; 김명옥, 2015; 김문주·윤정구·김세은, 2015; 김영선·박하진, 2019). 일-생활 균형의 효과성에 대한 역할은 일-생활 균형이 제공하는 내적 안정감의 측면에서 축적된 자원이 조직을 위한 공헌 행동으로 연결되는 것을 의미한다. 일-생활 균형을 구성하는 가정, 여가, 성장의 요소들에 대한 균형은 조직구성원에게 조직에 대한 몰입을 유도하고, 심리적 안녕감 형성을 야기하고, 성장을 통한 유능성 향상을 촉진하는 원인으로 작용하게 된다(Casper et al., 2011; Chan et al., 2017; Haar & Brougham, 2022; Rashmi & Kataria, 2021; Spector et al., 2007; 김미정·유형숙, 2017). 이러한 일련의 과정은 조직에서 개인의 특정 행동을 자극하는 동인으로 작동하고 그 결과는 직무수행, 조직시민행동, 혁신행동과 같은 조직지향적 행동의 원인으로 연결된다(Cegarra-Leiva et al., 2002; Harrington & Ladge, 2009; Kaya & Katatepe, 2020; Kim, 2014; Magnini, 2009; 김명옥, 2015).

일-생활 균형의 선제적 행동에 대한 영향력은 일-생활 균형으로 인한 행위의지의 측면에서 설명할 수 있다. 선제적 행동이 개인에 의해 발생하기 위해서는 우선적으로 행동의 원인에 대한 내재적으로 동기가 형성될 필요성이 있다(Crant, 2000). 이와 관련하여 기존 연구에서는 자기조절과 같은 행동원인의 내재화와 연결하여 그 관계에 대한 설명이 이루어지고 있다(지성호·공란란·강영순, 2017). 또한 특정 행동이 발생하기 위한 동기의 내재

화를 위해서는 행위주체가 인식하고 있는 자신의 상태에 대한 평가가 우선적으로 병행될 필요가 있다(Lord et al., 2010). 예를 들어, 일-생활의 불균형으로 인해 심리적으로 소진된 상태에서 선제적 행동이 발현되는 것은 어려움이 있는데, 이에 반해 일-생활에 대한 균형적인 상태에 대한 자각은 스스로에 대한 능력 인식과 축적된 에너지 활용을 위한 동인으로 작용할 수 있다(Rastogi & Chaudhary, 2018; 이정미·강희경·최수형, 2018; 지성구·장성희, 2017; 황문영·김병직, 2021). 이 과정에서 개인은 조직을 위한 행동과 동료를 위한 행동을 실행할 수 있으며(Pradhan, Jena & Kumari, 2016), 그 결과 조직에 보다 호의적인 결과를 제공할 것으로 판단되는 행동이 증가되는 것을 예상해 볼 수 있다. 즉, 조직에서 개인차원에서 이루어지는 조직을 위한 개인 차원의 변화지향적 행동들이 일과 가정, 일과 여가, 일과 성장의 균형으로 인해 인식되는 시간, 에너지, 몰입과 같은 자원에 의해 예측될 수 있음을 의미한다. 따라서 아래의 가설을 제안한다.

가설 2. 일-생활 균형은 선제적행동과 일탈행동에 영향력이 있을 것이다.

가설 2-1. 일-생활 균형은 선제적행동에 정(+의 영향력이 있을 것이다.

조직에서 개인의 일탈행동은 불만족스러운 상황과 환경 요인에 의해 발현될 수 있으며(최용득·이동섭, 2010), 이는 일탈행동의 행위의지를 자극하는 원인이 된다. 또한 개인의 측면에서 불만족을 촉진하는 요인은 직무, 대인관계, 조직 특성과 같은 다양한 요인에 의해 발생할 수 있으며, 인식하는 상황에 대한 지속적인 미충족은 이러한 행위를 더 가속화시킬 수 있다(Diefendorff & Mehta, 2007; Liao, Joshi & Chuang, 2004). 이러한 환경에 대한 불만은 비교를 통해 형성될 수 있는데, 조직에서 발생하는 관계와 보상에 대한 차별성 인식이 원인으로 작용할 수 있다(Huang et al., 2015). 하지만 조직에서 일과 생활의 균형을 인식하는 구성원은 일과 가정, 일과 여가, 일과 성장에 있어 만족을 경험하고, 불만족으로 야기되는 반생산적 행동은 상대적으로 감소될 수 있다(김영선·박하진, 2019). 예를 들어, 일-가정 갈등은 조직에서 구성원에게 일과 가정과 관련해서 불균형과 불만을 야기하는데 이러한 인식은 일탈행동으로 연결되는 것으로 확인되고 있어 이러한 논의를 뒷받침하고 있다(Ferguson et al., 2012; Rubab, 2017). 따라서 다음과 같은 가설을 제안한다.

가설 2-2. 일-생활 균형은 일탈행동에 부(-)의 영향력이 있을 것이다.

3. 일-생활 균형의 매개효과

예측변수와 효과성의 관계에서 일-생활 균형의 매개효과는 자원 보존과 활용의 측면에서 논의한다. 일-생활 균형은 전술한 바와 같이, 자원의 획득과 축적 과정으로 묘사되고 있고 자원의 획득과 축적을 위한 과정은 이를 인식할 수 있도록 유도하는 지원이 주요 원인으로 작용할 수 있다(Blanch & Aluja, 2009; Chan et al., 2016; De Clercq, & Brieger, 2022). 일과 가정, 여가, 성장에 대한 균형을 인식하는 구성원은 자신이 보유하는 자원인 시간, 에너지, 몰입에 대한 호의적인 인식이 가능하게 한다(Chan et al., 2016; 김종관·이윤경, 2009). 배우자와 가족구성원들의 정서적 지원을 포함하는 가족지원과 조직으로부터의 제도적 지원과 상사 및 동료로부터의 정서적 지원을 통합하는 가족친화적 조직 지원은 조직구성원이 일-생활에 대한 균형 인식을 가능하게 한다(Brough et al., 2005; Greenhaus et al., 2012; Mas-Machuca, Bergegal-Mirabent & Alegre, 2016; Russo et al., 2016; 백현혜·한혜원, 2021; 유효정, 2019). 즉, 조직 외부의 지원으로 가족구성원의 지원은 심리적 측면에서 정서적 또는 인지적 안녕감에 영향을 미치게 되어 개인이 인식하는 시간적 압박으로부터의 부담 감소, 성장을 위한 시간 배분의 가능성 등을 통해서 정신적 또는 육체적으로 직무에 보다 더 잘 준비할 수 있고 수행할 수 있도록 자신을 형성하게 된다(Wood et al., 2020). 이 과정은 일-생활 균형이 자원의 획득, 확보, 유지의 과정을 설명하는 것이며, 자원의 활용은 개인이 보여주는 행동으로 연결된다.

가족지원과 가족친화적 조직 지원은 대인과 제도적 측면의 지원이며(이유덕·송광선, 2009; 김화연·오현규·박석민, 2015), 이러한 요인들은 행위의 자발성을 강조하는 선제적 행동과 조직의 반생산적 행동을 저감하는 원인으로 작용할 수 있다. 가족 지원은 직무에 관한 열정, 솔선수범과 같은 자발성을 강화시킬 수 있는 심리적 기저의 발동요인으로 작용하고(박순정·하규수, 2021; 유문주·이동명, 2020), 이직의도를 감소시키는 원인으로 작용(김영조·이유진, 2012)한다. 이로 인해, 가족 지원은 내재적 행위의도와 행동의 자발성이 강조되는 선제적 행동의 원인으로 예측될 수 있고, 조직에 대한 피호의적인 태도를 감소시키기 때문에 일탈 행동과 같은 반생산적 행동을 저감하는 것을 예상할 수 있다. 이와 함께, 가족친화적 조직 지원은 조직과 생활에서 형성되는 갈등 완화를 목적으로 이루어지는 조직의 제도적 지원이며 조직과 동료로부터의 정서적, 사회적 지원이다. 이러한 가족친화적 조직 지원 인식은 조직에서의 만족에 영향을 미치기 때문에 조직을 위한 행위의 자발성을 촉진하는 원인으로 작용할

수 있다(Brough, O'Driscoll & Kalliath, 2005; Frye & Breugh, 2004; Mache et al., 2016; Rothbard, 2001; Wood et al., 2020). 또한 제도적 및 대인적 지원은 조직과 동료에 대한 호의적 인식에 영향을 미치고, 이에 따른 긍정적 태도를 유발하여 조직을 위한 자발적 행동을 증대시키고, 반생산적 행동을 감소시키는 원인으로 작용할 수 있다.

이와 함께, 축적된 개인의 자원은 대인관계 측면에 효과적으로 활용될 수 있는데 인지적, 정서적, 육체적으로 균형된 상태는 확보된 에너지를 조직의 구성원으로서 암묵적으로 요구되는 행동이나 개인이 인식하는 조직을 위한 행동의 원인으로 작용할 수 있다(Harrington & Ladge, 2009; Kaya & Katatepe, 2020; Kim, 2014; Magnini, 2009; 김명옥, 2015). 또한 개인이 인식하는 심리적 균형 상태는 불만을 최소화하는 상태로 인식할 수 있고 심리적 불균형 상태에서 이루어지는 행동을 줄이는 과정으로 연결될 수 있다(김영선·박하진, 2019). 이로 인해, 조직에서 개인의 심리적 불안정 상태는 조직을 위한 생산적 행동보다 반생산적 행동으로 연결되어 조직을 위한 파괴적 행동으로 귀착되는데, 일-생활에서의 균형을 통해 심리적으로 안정된 상태의 개인은 불만에 의해 의도적으로 야기되는 행동을 줄이는 활동으로 연결되게 된다. 이러한 논의는 일-생활 균형의 매개변수의 역할을 통해서도 확인할 수 있는데, 조직에서 개인이 경험하는 상사의 지지와 성과의 관계가 일-생활 균형에 의해 매개되고(Talukder & Galang, 2021), 조직이 제공하는 가족친화적 정책과 가족친화적 조직분위기가 조직몰입에 이르는 과정에서 일-생활 균형에 의해 매개되고(유효정, 2019), 업무구조, 조직문화, 제도적 지원이 일-생활 균형을 통해 조직유효성에 이르는 과정(김종관·이윤경, 2009)에 대한 연구들이 보고되고 있다. 이러한 논의를 토대로 다음과 같은 가설을 제안한다.

가설 3. 일-생활 균형은 가족지원과 선제적행동 및 일탈행동을 매개할 것이다.

가설 3-1. 일-생활 균형은 가족지원과 선제적행동의 관계를 매개할 것이다.

가설 3-2. 일-생활 균형은 가족지원과 일탈행동의 관계를 매개할 것이다.

가설 4. 일-생활 균형은 가족친화적 조직지원과 선제적행동 및 일탈행동을 매개할 것이다.

가설 4-1. 일-생활 균형은 가족친화적 조직지원과 선제적행동의 관계를 매개할 것이다.

가설 4-2. 일-생활 균형은 가족친화적 조직지원과 일탈행동의 관계를 매개할 것이다.

4. 상황요인의 조절효과

조건부 상황요인은 개인 특성들을 고려하고 있고 예측변수와 일-생활 균형의 관계에서 작용하는 상황요인으로 회복탄력성과 일-가정 경계를 주요 변수로 설정하였다. 두 조건부 변수들은 강화요인으로 작용하는 것을 예상하고 있다. 선행연구에서 회복탄력성은 상황요인으로 완충효과와 억제효과 가운데 완충효과에 대한 연구자들의 관심이 높았다(김상수·박인·정범구, 2019; 임창현·이희수, 2013; 류수민·유태용, 2015; 배건·이규만, 2018; 최희철, 2017). 이러한 접근은 비우호적인 상황에서 특정 변인이 조직을 위한 태도 또는 행동에 미치는 영향력이 회복탄력성에 의해 조절될 수 있음을 의미한다. 또한 소수의 연구에서는 강화요인으로 회복탄력성을 접근하고 있으며(송영선, 2020; 정원호, 2019), 연구자들의 예측과 같이 회복탄력성에 대한 차별적 인식이 주요 조건부 요인으로 작용하는 것을 보여주고 있다.

우선 가족과 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형에 대한 영향력에 있어 회복탄력성의 조절효과를 예상해 보면, 회복탄력성은 직면하는 어려움에 대한 긍정적이고 효과적인 대응을 가능하게 하는 개인 특성이다(Bande et al., 2015; Luthans et al., 2010; Newman et al., 2014). 회복탄력성이 높은 개인은 문제와 어려움에 대한 긍정적인 심리적 기저가 발동하게 되며 문제가 제공하는 어려움에 대해 절망과 스트레스로 인식하기 보다는 이러한 문제를 극복하기 위한 환경 측면에서의 적응력이 강화된다(Wang et al., 2014; 이동섭·최용득, 2010). 이로 인해, 배우자와 가족구성원이 제공하는 정서적 지원은 일-생활에 대한 균형에 영향을 미치게 되는데, 이는 가족지원을 높게 인식하는 개인은 가족구성원이 제공하는 양육지원, 가사활동 지원, 정서적 지원 등을 경험하게 되어 보다 높은 수준의 심리적 또는 정서적 안녕감을 경험할 수 있기 때문이다. 이로 인해, 해당 과정은 문제에 대한 해결 과정이기 보다는 일-생활에 대한 균형을 통해 안정성을 유지하는 과정으로 작용하기 때문에 회복탄력성이 높은 개인은 이러한 상황에서 자신의 긍정적 심리 기저로 인해 일-생활 균형에 대한 가족지원의 역할이 강화되는 것을 예상해 볼 수 있다. 따라서 회복탄력성을 높게 인식하는 집단의 경우 가족구성원으로부터 제공받는 지원으로 인해 조직과 가정에서 경험하는 다양한 어려움을 보다 효과적으로 해결할 수 있는 것으로 자각하게 되어 일과 생활에서 경험하는 가정, 성장, 여가에 대한 균형을 더 높게 인식할 수 있게 된다. 조영복·이나영(2014)의 연구에서도 상사지원과 회복탄력성의 상호작용

용이 개인의 자발성을 강조하는 행동에 억제효과가 있는 것으로 확인되어 이를 뒷받침하고 있다.

일-가정 경계는 일과 가정의 이중적인 역할에 대한 스스로의 통제에 대한 인식이며 (Kossek & Lautsch, 2012; Stansfeld et al., 2013), 일-가정의 경계는 일과 가족구성원 역할에서 발생하는 불균형을 사전적으로 통제할 수 있는 동인으로 작용할 수 있다. 일-가정 경계를 높게 인식하는 개인은 자신의 역할이 다른 역할로 침범하는 것을 줄이며, 교차되는 역할에 대한 허용정도를 조절하고, 일과 관련한 개인의 에너지 투입 정도도 적절하게 조절한다(Kossek et al., 2012). 일-생활 균형에 대한 가족지원의 영향력에 있어 일-가정 경계의 조절역할을 보면, 배우자와 가족구성원이 제공하는 정서적 지원은 양육지원, 가사 활동 지원, 정서적 지원 등을 경험하게 되어 보다 높은 수준의 심리적 또는 정서적 안녕감을 경험하게 한다. 그 결과, 일-가정 경계를 높게 인식하는 개인은 일과 가정에서의 역할에 대한 통제에 대해 긍정적인 평가가 가능하며, 일과 가정의 역할에 대해 스스로 이를 잘 통제할 수 있다는 인식을 형성하게 된다. 이로 인해 가족지원과 일-생활 균형의 관계에서 일-가정 경계는 양자의 관계를 강화하는 요인으로 작용할 것으로 예측된다. 이러한 연유로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 가족지원의 일-생활 균형의 영향력은 회복탄력성과 일-가정 경계에 의해 조절될 것이다.

가설 5-1. 가족지원의 일-생활 균형에 대한 영향력은 회복탄력성에 의해 조절될 것이다. 구체적으로 회복탄력성이 높으면 가족지원의 일-생활 균형에 대한 영향력이 클 것이다.

가설 5-2. 가족지원의 일-생활 균형에 대한 영향력은 일-가정 경계에 의해 조절될 것이다. 구체적으로 일-가정 경계인식이 높으면 가족지원의 일-생활 균형에 대한 영향력이 클 것이다.

가족친화적 조직지원은 조직과 생활에서 발생하는 역할 갈등을 완화하는 목적으로 조직의 주도로 제공하는 제도적 측면에서의 지원이기 때문에 다양한 유형의 지원제도가 구성원으로 하여금 일-생활에서의 균형을 인식하는 계기로 작용할 수 있다(Brough et al., 2005; Frye & Breugh, 2004). 조직이 제공하는 가족친화적 조직지원은 일과 가정의 관계에서 이

중적인 역할로 인해 발생하는 문제들을 감소시킬 수 있기 때문에(우정원·홍혜영, 2011; 이유덕·송광선, 2009), 일과 가정의 균형 인식에 영향을 미칠 수 있다. 더욱이, 가족친화적 제도는 일, 가족, 사회적 주체로서의 개인 역할에 있어 각각의 역할이 요구하는 전반적 만족 수준을 향상시킬 수 있다(Brough, O'Driscoll & Kalliath, 2005; Frye & Breugh, 2004). 한편, 회복탄력성이 높은 개인은 긍정적인 심리적 기저로 인해 상황이 제공하는 문제를 부정적으로 인식하기 보다는 이를 극복하려고 한다(Wang et al., 2014; 이동섭·최용득, 2010). 따라서 조직의 정책적 지원과 상사와 동료들의 정서적 지지가 일-생활의 균형 인식에 미치는 영향력은 회복탄력성이란 긍정적 심리기제에 의해 달라 질 수 있을 것이다. 즉, 회복탄력성이 높을수록 양자의 관계가 강화될 것으로 예측된다. 한편, 일과 가정 경계를 명확하게 인식하는 개인은 조직과 상사 및 동료로부터의 지원이 조직과 가정에서의 역할에 대한 스스로의 자각에 영향을 줄 수 있기 때문에 일-생활의 균형에 대한 보다 명확한 인식을 가능하게 할 수 있다. 이로 인해, 가족친화적 조직지원이 일-생활 균형에 미치는 영향력은 일-가정 경계를 높게 인식할수록 커질 수 있다. 이에 다음의 가설을 제안한다.

가설 6. 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형의 영향력은 회복탄력성과 일-가정 경계에 의해 조절될 것이다.

가설 6-1. 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형에 대한 영향력은 회복탄력성에 의해 조절될 것이다. 구체적으로 회복탄력성이 높으면 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형에 대한 영향력이 클 것이다.

가설 6-2. 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형에 대한 영향력은 일-가정경계에 의해 조절될 것이다. 구체적으로 일-가정경계인식이 높으면 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형에 대한 영향력이 클 것이다.

조직구성원의 일-생활의 균형 인식은 가정, 여가, 성장의 요소들에 대한 균형 인식이며, 이는 개인이 보유하는 시간, 에너지, 몰입과 같은 자원의 획득과 유지를 가능하게 한다(Brough et al., 2020; Marks & Macdermid, 1996; 유문주·이동명, 2020). 이러한 자원의 획득은 조직에서 개인이 보여주는 직무, 조직, 동료 지향적인 행위를 통해 발현될 수 있다. 한편, 선제적 행동은 행동의 원인에 대한 내재적으로 동기가 요구되는데(Crant, 2000), 일-생활의 균형으로 인한 자원 인식은 직무에 대한 몰입과 애착을 가능하게 하기 때문에

행위의 자발성이 요구되는 행동으로 연결될 수 있다(지성호·공란란·강영순, 2017). 이는 일-생활의 균형적인 상태에 대한 자각이 스스로에 대한 능력 인식과 축적된 에너지 활용을 위한 동인으로 작용할 수 있음을 의미한다(Rastogi & Chaudhary, 2018; 이정미·강희경·최수형, 2018; 지성구·장성희, 2017; 황문영·김병직, 2021).

또한 일-생활 균형의 선제적 행동에 대한 영향력에 있어 직무효능감과 목표중심 자기조절의 강화 효과를 예상해 볼 수 있다. 직무효능감은 개인이 자신의 직무를 잘 수행할 수 있다는 능력에 대한 믿음인데(Bozeman et al., 2001; Chen & Lin, 2014; Jimmieson, Hannam & Yeo, 2010), 직무효능감이 높은 개인은 일의 시작, 노력의 정도, 어려움에 대한 해결에 있어 상대적으로 유능성을 보이기 때문에 조직을 위한 공헌적인 행동의 시작과 노력의 정도를 스스로 결정할 수 있다(Bandura, 1986). 일-생활 균형은 조직에서 개인이 경험하는 환경적 측면의 만족도를 포함하고 있어 직무에 대한 선택적 접근과 상호작용할 때 개인은 직무에 있어 시작, 노력의 정도와 같은 선택적 접근이 가능하게 된다. 이로 인해, 직무효능감을 높게 인식하고 있는 집단에서는 자신에 의한 자발적 활동이 가능하기 때문에 조직을 위한 자발적 행동에 대한 영향력이 강화되는 것을 예상해 볼 수 있다.

또한 목표중심 자기조절은 목표를 이상적인 지향점으로 설정하여 이를 달성하는 과정에서 스스로를 통제하는데(원성두 외, 2015), 목표를 중심으로 하는 이상적인 상태와 현상태의 차이를 스스로 줄이게 된다. 이 과정에서 일-생활의 균형은 자기조절을 위해 필요로 하는 시간, 에너지, 몰입 등의 확보가 가능하기 때문에 스스로를 조절하는 행위에 있어 자원 획득 및 유지를 가능하게 한다. 그 결과, 목표중심 자기조절이 높은 사람은 축적된 자원을 활용하여 조직에서 개인이 추구해야 하는 업무 관련 목표를 달성하기 위한 행위의 내재화로 인해 조직이 선호하는 개인 차원의 자발적인 활동이 가능하게 된다. 이는 조직이 필요로 하는 아이디어 제공과 같은 생산적 행동으로 연결될 수 있다. 따라서 일과 생활 균형에 대한 높은 인식은 스스로 활용할 수 있는 자원에 대한 인식을 유도하기 때문에 이를 활용하기 위한 활동으로 연결되고 이 과정에서 목표중심 자기조절이 높은 개인은 행위의 자발성으로 인해 조직을 위한 공헌적 행동이 더 크게 발휘될 수 있다. 이에 다음의 가설을 제안한다.

가설 7. 일-생활 균형의 선제적행동에 대한 영향력은 직무효능감과 목표중심 자기조절에 의해 조절될 것이다.

가설 7-1. 일-생활 균형의 선제적행동에 대한 영향력은 직무효능감에 의해 조절될 것이다. 구체적으로 직무효능감이 높으면 일-생활 균형의 선제적행동에 대한 영향력이 클 것이다.

가설 7-2. 일-생활 균형의 선제적행동에 대한 영향력은 목표중심 자기조절에 의해 조절될 것이다. 구체적으로 목표중심 자기조절이 높으면 일-생활 균형의 선제적행동에 대한 영향력이 클 것이다.

일-생활 균형은 일탈행동을 감소시키는 동인으로 작용할 수 있다. 조직에서 발생하는 개인 수준에서의 일탈행동은 조직에서 직면하는 다양한 유형의 불만족 요인에 의해 발생할 수 있다(Robinson & Bennett, 1997). 일탈행동의 발생을 저감하기 위해서는 조직은 구성원이 선호하는 환경 형성과 상황적합적 지원이 요구된다. 조직에서 구성원이 경험하는 일과 가정, 여가, 성장의 요소들에 대한 균형은 조직에서 경험하는 직무와 관련된 만족을 촉진하기 때문에 개인이 직면하는 불만족의 요소를 감소시킬 수 있다(Casper et al., 2007; 김종관·이윤경, 2009). 또한 일-생활 균형의 인식은 개인이 확보하고 있는 시간 및 에너지와 같은 자원의 우호적인 인식에 영향을 미칠 수 있어 조직에 대한 부정적 인식을 상쇄시킬 가능성이 있다(김영선·박하진, 2019; 손영미·박정열, 2014). 이로 인해, 일-생활 균형은 일탈행동을 감소시키는 원인으로 작용할 수 있다.

이 과정에서 직무효능감과 목표중심 자기조절은 부정적 상황 또는 환경 인식에 영향을 미치는 요인의 지각 과정에 차이를 양산할 수 있기 때문에 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 부정적인 영향력을 통제할 수 있다. 일-생활 균형 인식은 개인이 자각하는 현재 상태가 균형을 이루는 것을 의미하기 때문에 직무에 대한 선택적 접근을 높게 인식하는 개인은 스스로에 대한 능력 인식과 축적된 에너지를 효과적으로 활용할 수 있다. 이로 인해, 상태의 불만족으로 인해 야기될 수 있는 행동의 가능성을 더 크게 상쇄시킬 수 있다. 이는 직무효능감이 높은 개인이 자신의 직무를 잘 수행할 수 있다는 능력에 대한 강한 믿음으로 인해 스스로가 행동의 시작과 행위의 지속성을 결정할 수 있기 때문이며 이 과정에서 자신이 축적된 자원으로 이러한 행위의 연속성을 강화할 수 있기 때문이다. 그 결과, 불만족 상황과 환경 인식으로 인해 발생하는 행동을 스스로 통제할 수 있게 된다.

일-생활 균형의 일탈행동에 대한 저감효과에서 목표중심 자기조절은 이를 강화하는 특성으로 작용할 수 있다. 목표중심 자기조절의 주요 특징은 스스로의 행위에 대한 선택과

행동 원인의 내재화로 볼 수 있다. 일-생활의 균형이 제공하는 자원 확보의 기회는 개인의 행동에 대한 자율성 인식에 영향을 미칠 수 있기 때문에 개인이 조직에서 경험하는 불만족 요인들을 감소시킬 수 있다. 그 결과, 목표중심 자기조절을 높게 인식하는 개인은 일-생활의 균형이 제공하는 상황에 대한 만족과 함께 자신이 조직에서 보여주는 행동의 선택권 강화로 인한 호의적인 인식으로 인해 불만족으로 인해 야기되는 일탈행동의 감소가 더 커질 수 있다. 이에 다음의 가설을 제안한다.

가설 8. 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력은 직무효능감과 목표중심 자기조절에 의해 조절될 것이다.

가설 8-1. 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력은 직무효능감에 의해 조절될 것이다. 구체적으로 직무효능감이 높으면 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력이 클 것이다.

가설 8-2. 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력은 목표중심 자기조절에 의해 조절될 것이다. 구체적으로 목표중심 자기조절이 높으면 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력이 클 것이다.

IV. 연구 설계

연구 설계는 연구 대상과 자료 수집 방법, 설문지 구성 방식에 대한 설명, 측정에 활용된 척도의 출처와 신뢰도의 결과, 본 연구의 조사대상의 일반적 특성, 실증분석을 위한 방법론상의 절차와 주의사항의 5개 절로 구성되었다.

제 1 절 연구 대상과 자료 수집

본 연구의 대상은 일-생활 균형과 일-가정 경계와 같은 주요 변수들의 특징을 반영한 접근이 요구된다. 일-생활 균형은 기존연구에서 직장인을 대상으로 자료수집이 이루어졌다. 직장인을 대상으로 한 접근에서는 기혼자와 미혼자를 모두 조사대상에 포함하여 전반적인 일-생활 균형의 역할을 검증하고 있다(Kaya & Karatepe, 2020; Rashmi & Kataria, 2021; 김명옥, 2015; 남기섭, 2017). 하지만 선행연구의 이러한 접근은 결혼 여부의 차이로 인한 일-생활 균형에 있어 대상별로 인식하는 균형의 대상(여가, 성장, 가족)에 차이를 고려하는데 한계가 있다. 따라서 일-생활 균형은 조사대상의 결정에 있어 그 범주를 명확하게 설정하는 것이 연구결과의 신뢰성을 높이는데 공헌할 것으로 판단된다. 또한 주요 연구변수인 일-가정 경계는 일과 가정의 이중적 역할에 직면하는 직장인이 주요 대상으로 평가할 수 있는데, 이 경우 조사대상은 미혼자보다 기혼자를 중심으로 접근하는 것이 적합한 것으로 판단된다. 왜냐하면, 미혼자의 경우, 일-가정 경계 등 가정에서 갈등을 초래하는 다양한 원인과는 직접적 연관성이 적기 때문이다. 그 결과, 본 연구에서는 주요 변수의 특징을 고려하여 직장인 가운데 기혼자를 대상으로 자료를 수집하는 것이 적합한 것으로 판단하였다.

조사대상의 규모는 주요 변수들의 관찰변수를 고려하여 총 400명으로 설정하였다. 실증 연구에서 조사대상의 규모는 연구결과의 신뢰성에 영향을 미치는 주요 요인으로 평가되고 있다. 이와 관련하여 문헌에서는 관찰변수의 5배 또는 10배를 이상을 설정하는 것을 제안하고 있는데 이러한 기준은 분석 방법과 연결되어 있다(Hair et al., 2014; 이희연·노승철, 2010). 보편적으로, 다변량 분석을 수행하는 연구에서 구조방정식을 활용한 가설 검증에서는 관찰변수의 수 10배 이상을 제안하고 있다. 이에 반해, 다변량 분석이나 회귀분

석을 수행하는 연구에서는 5배 이상을 표본의 최소 기준으로 설명하고 있다. 본 연구에서는 SPSS Macro를 활용한 변수들 간의 인과관계 검증을 목적으로 하고 있기 때문에 관찰변수의 5배 이상을 설정하는 것이 적합한 것으로 판단하였다. 또한 본 연구에 활용된 관찰변수는 인구·통계적 변수를 제외하고 총 80문항으로 설계되어 있어 최소 400명으로부터 자료 획득이 필요한 것으로 판단되었다.

자료 수집을 위한 조사는 제주특별자치도에 소재하고 있는 공기업과 사기업 재직자 가운데 기혼자를 대상으로 수집하였다. 공기업과 사기업은 일-생활 균형에 있어 조사대상별 기업 유형에 따른 차이의 발생 가능성이 제기될 수 있으나, 기존연구에서 일-생활 균형은 조사대상의 결혼 유·무가 기업 유형보다 고려되어야 하는 주요 통제요인으로 보고 있어 본 연구에서 조사대상을 두 조직 유형 모두를 고려하는 접근방식을 채택하였다. 또한 자료수집을 위한 방법은 무작위표본추출을 활용하였다. 조사대상은 총 400명 이상으로 설정하였으며 자료수집 과정은 2021. 10. 1 - 11. 30일까지 60일 정도 소요되었다. 자료수집 과정에 60일이 소요된 것은 자료수집 기간에 사회적 거리두기 단계 격상으로 인해 응답자들이 직접적인 만남에 어려움이 있었기 때문이다. 또한 두 차례로 이루어지는 자료 수집 과정에 부담을 호소하는 응답자들이 있어 이를 설명하는 과정 등으로 인해 자료 수집 과정이 예상보다 긴 시간이 소요되었다.

자료수집은 조사 대상을 직접 방문해서 자료를 배부 및 회수하는 off-line 방법을 활용하였다. 자료 수집과정에서 본 연구는 쌍으로 구성된 설문지를 수집하는 과정이 진행되었기 때문에 조사응답자가 이를 명확하게 이해하지 못하는 경우 응답자의 불일치와 맥락효과로 인한 연구결과 편향의 발생 가능성을 포함하고 있다. 이를 해결하기 위해 우선적으로 응답자들에게 본 연구의 목적과 두 차례로 이루어지는 자료 수집 과정을 구체적으로 설명하였다. 또한 자료수집 과정에서 응답자가 이러한 설명을 받지 못하는 경우를 대비하여 자료 수집 과정에 관한 참고자료를 설문지에 동봉하였다. 더하여, 타인평가 문항에 대한 응답의 민감성을 고려하여 각각의 설문지에 동봉할 수 있는 봉투를 첨부하여 이를 회수 과정에 활용하였다.

제 2 절 설문지 구성

자료수집 방법은 대표적인 정량적 조사방법인 설문지를 활용한 방법을 수행하였다. 설문조사 방법 가운데 자기보고식 조사방법은 연구결과의 편의와 관련한 문제를 포함하고 있어 연구결과 편의 가능성을 최소화하기 위한 방법으로 시간간격분리방법을 활용하였다. 시간 간격 분리방법은 자료 수집 과정에서 설문지를 쌍으로 구성하여 배부 및 수집 과정에 특정 주기를 적용하는 방법이다(Fuller et al., 2016; MacKenzie & Podsakoff, 2012; Podsakoff et al., 2003). 시간 간격 분리방법은 동일방법편의의 발생가능성을 야기하는 맥락효과(contextual effects)를 자료수집 과정에서 보완하는 방법이나, 기존연구에서는 회수 주기와 관련해서 다양한 기준이 적용되고 있다(Dubbelt, Demerouti & Rispens, 2019; Earl & Bright, 2007; Podsakoff et al., 2003; 고영심·강영순, 2015). 기존연구에서는 종단적 연구로 접근하는 경우, 6개월 이상의 기준을 적용하는 경우도 있으나(Dubbelt, Demerouti & Rispens, 2019; Earl & Bright, 2007), 본 연구에서는 고영심·강영순(2015)의 연구에서 적용된 1주일 시간 간격을 적용하였다.

측정문항은 주로 자기평가와 타인평가 방법을 중심으로 이루어졌다. 독립변수를 구성하고 있는 가족지원과 조직지원 인식은 평가자 인식하는 가족과 조직의 지원을 측정하는 타인평가 방법이며, 매개변수, 조절변수, 결과변수는 평가자에 인식하는 지각, 동기, 태도, 행동을 측정하였다. 이 경우, 자기평가로 인한 관대화의 발생 가능성이 있으나(Halverson, et al., 2005; Fleenor et al., 2010), 이를 보완하기 위해 설문지 구성과정에서 타인평가와 자기평가 측정문항을 구성하여 평가과정에서 발생하는 한계점을 보완하고자 하였다.

인구·통계적 특성 변인과 응답자 정보를 활용하여 쌍으로 구성되는 자료의 신뢰성을 확보하기 위해 노력했다. 시간 간격 분리방법을 적용하는 경우, 응답자의 일치도는 자료의 신뢰성에 영향을 미치는 중요한 요인으로 평가할 수 있는데, 응답자의 불일치를 해결하기 위해 동일한 인구·통계적 특성 문항을 설문지 A와 B에 활용하였으며, 휴대전화 번호 뒷자리 4자리를 모든 설문지에 기입하도록 하였다. 이를 통해, 쌍으로 구성된 설문지를 활용하는 방법상의 응답자 불일치를 차단하기 위해 노력하였다. 또한 추가적으로 응답자에게 자료수집 과정에서 예상될 수 있는 문제점을 사전에 보조 자료로 추가하여 설문지에 함께 동봉하였고 응답자가 사전에 고지할 수 있도록 하였다.

설문지의 구성은 연구 모형과 평가방식의 특성을 고려하여 구성되었다. 설문지는 A와

B로 구성되었으며, A형 설문지는 연령, 성별, 혼인여부, 자녀수, 직종의 5문항으로 구성되었고, 응답자의 전화번호 뒷자리 4자리를 기입하는 공란을 추가하였다. A형 설문지의 주요 측정 변수는 예측변수인 배우자 지원, 가족 지원, 조직지원, 지원정책(동료지원+상사지원), 결과변수인 선제적 행동과 일탈행동, 조절변수인 목표중심 자기조절 문항으로 구성되었다. 해당 설문지에는 자기평가와 타인평가의 문항들이 유사한 비율로 구성되도록 설정하였다. 또한 평가 문항들의 간결성, 명확성, 구체성을 확보하기 위해 평가 문항들과 연구 목적을 비교하여 최종적으로 문항을 구성하였다. 설문지 A의 전체 문항 수는 배우자 지원 4문항, 가족지원 6문항, 조직지원 5문항, 지원정책(동료지원+상사지원) 각 4문항 총 8문항, 선제적 행동 7문항, 일탈행동 10문항, 목표중심-자기조절 6문항으로 총 52문항으로 구성되었다. B형 설문지는 연령, 성별, 응답자 전화번호 뒷자리를 기입하는 공란과 함께 매개변수인 일-생활 균형, 조절변수인 직무효능감, 회복탄력성, 일-가정 경계로 구성되었다. 일-생활 균형, 직무효능감, 회복탄력성, 일-가정 경계는 자기평가 방식으로 측정하도록 구성되었다. B형 설문지에서 측정문항은 주로 자기평가 방식이 적용되었는데, 직무효능감, 회복탄력성, 일-가정 경계가 조절변수이기 때문에 매개변수인 일-생활 균형과 맥락 효과로 인한 연구결과의 인과성에 영향력이 적을 것으로 판단했기 때문이다. 또한 문항의 간결성, 명확성, 구체성을 확보하기 위해 선행연구에서 활용된 측정도구들의 문항과 내용을 비교하고 최종적으로 이를 구성하였다. 설문지 B의 전체 문항 수는 일-생활 균형 18문항, 직무효능감 6문항, 회복탄력성 6문항, 일-가정 경계 3문항 등 총 35문항으로 구성되었다.

<그림 IV-1> 설문지 구성

A 설문지	
	인구 통계적 특성 5문항 전화번호
타인 평가	가족지원(총 10문항) 배우자 지원: 4문항 가족구성원 지원: 6문항
	가족친화적 조직지원(14문항) 조직지원 : 5문항 정책지원(상사+동료); 각 4
자기 평가	선제적 행동(7문항) 친사회적 행동: 3문항 친조직적 행동: 4문항
	일탈행동(10문항) 대인일탈: 5문항 조직일탈: 5문항
	목표중심 자기조절(6문항) 목표지향: 3문항 목표실행: 3문항
합계	총 52 문항

B 설문지	
	인구 통계적 특성 2문항, 전화번호
자기 평가	일-생활 균형 (총 18문항) 일-가족 균형: 6문항 일-여가 균형: 6문항 일-성장 균형: 6문항
	직무효능감 (총 6문항) 자신감: 3문항 과제난이로 선호: 3문항
	회복탄력성 (총 6문항)
	일-가정 경계 (총 3문항)
합 계	총 35문항

제 3 절 측정 도구와 신뢰도

모든 변수들의 측정에는 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 3=보통, 5=매우 그렇다)를 활용하였다.

1. 일-생활 균형

일-생활 균형은 일과 삶의 균형을 구성하는 일-가족, 일-여가, 일-성장 균형에 대한 평가자가 지각하는 정도를 측정하였다. 일-생활 균형 측정 도구는 김정운·박정렬(2008)의 연구에서 개발된 척도를 활용하였다. 일-생활 균형을 측정하는 도구는 국외 연구에서는 Haar et al.(2013)와 Brough et al.(2014) 측정도구를 활용한 연구들이 확인되고 있는데, 해당 척도는 일-생활 균형을 다차원으로 접근하기 보다는 소수의 문항으로 전반적인 일-생활 균형을 측정하고 있기 때문에 본 연구에서는 다차원으로 구성된 척도를 활용하였다. 김정운·박정렬(2008)에 의해 개발된 척도는 다수의 일-생활 균형의 선행연구에 활용되고 있다(김명옥, 2015; 김미정·유형숙, 2017; 남기섭, 2017, 이정미·강희경·최수형, 2018). 또한 해당 척도는 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형, 전반적 일-생활 균형의 4가지 요인으로 구분하고 있으나, 전반적 일-생활 균형은 일과 생활 균형의 전반적 평가에 적합한 것으로 판단되어 문항에서 제외하였다. 또한 3가지 요인으로 구분되는 일-생활 균형 측정문항은 각 8문항 총 24문항으로 구성되어 있으나, 선행연구를 통해 확인된 관찰변수들의 타당성과 신뢰성이 연구에 따라 차이를 보여 이를 보완하기 위해 각 요인별로 집중타당성이 낮은 2문항을 제거하여 각 6문항 총 18문항을 측정에 활용하였다. 각 문항의 예를 보면, “나는 가족에게 신경을 많이 쓰지 못하는 편이다.”, “나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다고 생각한다.”, “나는 다른 사람에 비해 경력관리에 무관심한 편이다.” 등이다.

2. 가족지원

가족지원은 평가자가 생각하는 배우자와 가족구성원으로부터 인식하는 지원 정도를

측정하였다. 배우자 지원은 일과 생활의 측면에서 배우자가 평가자에게 제공하는 지지의 정도에 대한 인식이며, 측정도구는 강정희(2010)의 연구에서 개발된 척도 4문항을 측정에 활용하였다. 해당척도는 이화용·홍화정(2012)의 연구에서 척도의 타당성과 신뢰성이 확인되었다. 문항의 예는 “나의 배우자는 내가 느끼는 것을 이해한다.” 등이다. 가족 지원은 일과 생활측면에서 평가자 인식하는 가족구성원의 지지 정도에 대한 지각이며 측정도구는 King et al.(1995)의 연구에서 개발된 척도를 활용하였다. 가족지원을 측정하는 도구는 10문항으로 구성되어 있으나, 본 연구목적에 부합하는 측정문항과 척도의 집중타당성이 높은 문항 6문항을 측정에 활용하였다. 해당 측정도구는 이유덕·송광선(2009)의 연구에서 한국인을 대상으로 한 선행연구에서 척도의 타당성과 신뢰성이 확보되었다. 문항의 예는 “나의 가족(또는 자녀)들은 나와 함께 협력하여 집안일을 한다.” 등이다.

3. 가족친화적 조직지원

가족친화적 조직지원은 기업이 제공하는 가족 친화적 지원 정책과 조직에서 동료와 상사의 가족친화적 조직지원 정도에 대한 지각 정도를 측정하였다. 조직이 제공하는 가족 친화적 조직지원정책의 측정도구는 박정열·송영미(2016)의 연구에서 척도개발 타당성이 확인된 도구를 활용하였다. 해당 연구에서 조직의 가족 친화적 지원정책은 일-생활 균형의 지원의지와 일-생활 균형제도의 사용 용이성으로 구분되는데, 본 연구에서는 가족 친화적 조직지원정책의 지원의지 5문항을 측정에 활용하였다. 문항의 예는 “우리 회사는 직원들이 여가시간을 잘 보내는 것에 대해 중요하게 생각한다.” 등이다. 한편, 가족 친화적 구성원 지원은 평가자가 조직에서 경험하는 동료와 상사로부터의 지원인식에 대한 측정이다. 측정도구는 Jahn et al.(2003)에 의해 개발된 측정도구에 김현근·안성익·이종완(2018)의 연구에 활용된 척도를 추가하여 측정에 활용하였다. 해당 측정도구는 가족 친화적 구성원 지원을 상사와 동료로 구분하고 있으며, 각 구성개념이 3개의 문항 총 6문항으로 구성되어 있다. 김현근·안성익·이종완(2018)의 연구에서는 4개의 문항으로 구성되어 있는데, 이 가운데 지원 대상에 따라 1문항씩을 추가하였다. 문항의 예는 “나의 동료는 나에게 일 이외의 문제(가족, 여가, 성장 및 자기개발)로 사정이 생겼을 때 근무시간을 조정해준다.”, “나의 상사는 부서원들이 가족 간병을 이유로 업무공백 발생시 이해한다.” 등이다.

4. 선제적 행동

선제적 행동은 평가자가 조직에서 공식적으로 요구되는 직무의 수행을 넘어 자발적이고 능동적으로 조직과 동료들을 위한 지원 행동이다. 측정도구는 Belschak & Den Hartog(2010)에 의해 개발되었다. 선제적 행동에 활용되는 척도는 기존연구에서 Bateman & Crant(1993)에 의해 개발된 척도와 Frese et al.(1997)에 의해 개발된 척도, Belschak & Den Hartog(2010)의 척도가 활용되고 있다. Bateman & Crant(1993)과 Frese et al.(1997)의 척도는 선제적 행동을 단일요인으로 접근하고 있어 선제적 행동의 대상별 특성을 반영하지 못하는 한계가 있다. 이러한 특성을 고려하여 본 연구에서는 Belschak & Den Hartog(2010)에 의해 개발된 척도를 측정에 활용하였다. 해당 척도는 연구에서 선제적 행동은 친조직적, 친사회적, 친자아의 3가지 유형으로 구분되고 있으나, 본 연구에서는 친조직적 3문항, 친사회적 4문항을 측정도구로 활용하였다. 문항의 예는 “나는 의무가 아니라도 필요하면 동료들의 일을 맡아서 한다.”, “나는 직장의 문제를 해결하기 위한 아이디어를 적극적으로 제시한다.” 등이다.

5. 일탈행동

일탈행동은 조직에서 평가자가 시도하거나 경험한 조직지향과 대인지향 파괴적 행동이다. 측정도구는 Bennett & Robinson(2000)에 의해 개발된 척도를 활용하였다. 일탈행동의 선행연구에 활용된 척도를 살펴보면, 국내 다수의 연구에서 일탈행동은 Bennett & Robinson(2000)에 의해 개발된 척도들이 활용되고 있으며 척도의 신뢰성과 타당성도 안정적인 것으로 확인되고 있다(조운형·두주, 2016; 지성호·강은정·강영순, 2019). 그들의 연구에서 일탈행동은 조직지향과 대인지향 일탈의 2가지 유형으로 구분되는데, 모든 문항은 총 28문항으로 구성되어 있다. 하지만 이 가운데 측정문항의 집중타당성이 높은 문항 각 5문항을 선택하여 연구 목적에 맞게 일부 수정하여 측정에 활용하였다. 문항의 예는 “나는 직장내 누군가에게 상처를 주는 말을 하는 편이다.”, “나는 직장에서 허가된 휴식 시간 보다 더 많은 휴식을 취하는 경우가 있다.” 등이다.

6. 목표중심 자기조절

목표중심 자기조절은 평가자가 인식하는 목표지향의 정도와 목표 실행의 정도를 측정하였다. 측정도구는 목표중심 자기조절은 원성두 외(2015)의 연구에서 척도 개발되었으며, 척도 타당성과 신뢰성이 확보되었다. 목표중심 자기조절을 측정하는 하위개념은 목표지향, 목표실행, 감정조절, 긍정적 사고의 4개의 하위개념 13문항으로 구성되어 있으나, 본 연구에서는 목표지향과 목표실행의 하위개념만을 측정에 활용하였다. 감정조절과 긍정적 사고를 측정에 활용하는 경우 조절변수로 활용하는 직무효능감과 회복탄력성의 하위개념과 중복되는 문제점이 발생할 수 있기 때문이다. 또한 목표중심 자기조절에서 주요 특징은 자기조절 과정이 목표를 중심으로 이루어지는 것으로 접근하기 때문에 2개의 하위차원이 이와 관련된 부분을 충분히 반영하고 있기 때문에 이를 측정에 활용하였다. 측정에는 목표지향 3문항과 목표실행 3문항(reverse 문항) 총 6문항을 측정에 활용하였다. 문항의 예는 “나는 스스로 목표를 세우고 그 목표를 향해 꾸준히 나아가는 편이다.”, “나는 일단 무언가를 하기로 작심하지만 그 일을 완수하는 데 어려움을 겪는다.” 등이다.

7. 회복탄력성

회복탄력성은 평가자가 직면하는 어려움에 대한 극복과 긍정적 반응에 대한 인식의 정도이다. 측정도구는 Smith et. al.(2008)에 의해 개발된 척도를 측정에 활용하였다. 회복탄력성 측정도구는 다양한 척도가 연구에 활용되고 있으며, 척도에 따라서 회복탄력성을 구성하는 하위개념들에 차이를 보이고 있다(Reivich & Shatte, 2002; Wangnild & Young, 1993; Dyer & McGuiness, 1996). 이 가운데, Reivich & Shatte(2002)의 접근은 회복탄력성에 자기조절을 포함하여 접근하고 있기 때문에 회복탄력성의 측정도구들로 이러한 특성을 반영한 척도들이 있다. 하지만 본 연구에는 자기조절을 포함하고 있는 개념이 있기 때문에 측정과정에서 유사 측정문항으로 인한 척도의 타당성에 문제가 발생할 수 있어 전반적 회복탄력성을 측정하는 Smith et. al.(2008)의 척도가 적합한 것으로 판단되어 이를 활용하였다. 배건·이규만(2018), 정원호(2019)의 연구에서는 회복탄력성은 동일 척도를 활용하였으며, 척도의 신뢰성과 타당성이 확보되었다. 측정에는 6문항을 측정에 사용하였

으며 2, 4, 6번 문항은 reverse문항으로 구성되었다. 문항의 예는 “나는 어려운 시기를 보낸 후에 회복되는 속도가 빠른 편이다”.

8. 직무효능감

직무효능감은 평가자가 자신의 직무 수행에 대한 효과성에 대한 지각 정도이다. 측정 도구는 김봄메(2003)의 연구에서 척도가 개발되었으며, 직무효능감은 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도 선호의 3가지 요인으로 구분되고 총 35문항으로 구성되었다. 이 가운데 자기조절효능감은 자기조절과 개념의 중복측정 가능성을 포함하고 있어 제외하고 자신감과 과제난이도 2요인을 측정에 활용하였다. 척도개발 연구에서 자신감과 과제난이도는 각 10문항 9문항으로 구성되어 있으나, 집중타당성이 저해되거나 척도의 유인부하량이 다중요인을 반영하는 척도들이 있어 이를 제외하고 각 3문항 총 6문항을 측정에 활용하였다. 문항의 예는 “나는 업무 수행 과정에서 어려운 문제를 극복할 수 있는 능력이 있다.”, “나는 내가 맡은 업무와 관련된 문제가 생기면 그 이유를 알아 낼 수 있다.” 등이다.

9. 일-가정 경계

일-가정 경계는 평가자가 인식하는 일과 삶의 명확한 분리 정도에 대한 지각이다. 측정 도구는 Kossek et al.(2012)의 연구에서 개발된 측정도구를 활용하였다. 해당척도는 역할에 대한 간섭, 역할 정체성, 경계통제의 3가지 요소를 반영하고 있다. 일-가정 경계 측정 도구는 김현근·안성익(2015)의 연구에서 타당성과 신뢰성이 확인되고 있다. 일-가정 경계의 측정도구는 4문항으로 구성되어 있으나, 이 가운데 본 연구에서는 3문항을 측정에 활용하였다. 문항의 예는 “나는 일과 개인적인 삶을 분리하여 유지하고 관리할 수 있다.” 등이다.

제 4 절 연구 대상의 인구·통계적 특성

자료수집은 A유형과 B유형으로 구분된 설문지 각 400부를 배부하였으며, 총 355쌍(88.8%)의 자료를 수거하였다. 이 가운데 A유형과 B유형의 응답이 일치하지 않는 설문지와 두 유형의 설문지 가운데 한 유형의 설문지라도 불성실하게 응답한 것으로 판단되는 응답 72쌍(18%)을 제외하였다. 최종적으로 실증분석에 활용된 설문지는 총 283쌍(70.8%)으로 확인되었다.

조사대상의 인구·통계적 특성을 살펴보면, 연구 대상의 성별은 남성 145명(51.2%), 여성 138명(48.8%)로 남성의 응답률이 여성보다 조금 높았다. 연령은 30대 이하 73명(25.8%), 40대 140명(49.5%), 50대 이상 70명(24.7%)이며, 자녀수는 0명 46명(16.3%), 1명 59명(20.8%), 2명 140명(49.5%), 3명 이상 38명(13.4%)이며, 직종은 공공기관/공기업 138명(48.8%), 사기업 80명(28.3%), 기타 65명(23.0%)로 확인되었다.

<표 IV-1> 조사대상의 인구·통계적 특성

항목		빈도	비율(%)
성별	여성	145명	51.2
	남성	138명	48.8
연령	30대 이하	73명	25.8
	40대	140명	49.5
	50대 이상	70명	24.7
자녀수	0명	46명	16.3
	1명	59명	20.8
	2명	140명	49.5
	3명	38명	13.4
직종	공공기관/공기업	138명	48.8
	사기업	80명	28.3
	기타	65명	23.0
합계		283	100.0

제 5 절 분석절차에 대한 논의

분석과정은 포괄적으로 척도의 타당성 검증과 가설검증으로 구성된다. 측정에 활용된 측정도구의 타당성을 검증하는 과정으로 집중타당성, 판별타당성을 중심으로 분석이 진행되었다. 가설 검증 과정은 연구의 주요 가설을 검증하는 과정에서는 사전적으로 변수들의 관계 방향성과 유의성을 확인하는 상관관계, 변수들 간의 인과과계를 검증하는 주효과, 연결변인의 역할을 확인하는 매개효과, 조절효과로 구성된다. 또한 매개효과와 조절효과에 대한 검증 과정에 관한 주요 이슈를 보완하여 분석을 진행한다.

첫째, 척도 타당성 검증은 연구모형의 변수별 집중타당성과 판별타당성을 검증하는 확인요인분석과 연구모형에 포함된 모든 변수를 활용한 측정모형 검증을 수행하였다. 척도 타당성 검증은 탐색요인분석, 확인요인분석, 교차요인분석이 보편적으로 활용되는데, 본 연구에 활용된 주요 변수들은 기존 연구를 통해 척도의 타당성 또는 신뢰성이 확인된 척도를 중심으로 구성되어 있어 확인요인분석을 수행하였다. 확인요인분석은 측정도구의 집중타당성과 판별타당성에 관한 정보를 제공하는데 이 과정에서 본 연구는 측정변수의 수를 고려하여 연구모형의 변수별 확인요인분석을 우선적으로 진행하였다. 이러한 접근 방식은 Bentler & Chou(1987)의 주장에서 근거를 찾을 수 있는데, 확인요인분석을 수행하는 과정에서 관찰변수가 많은 경우 복잡성이 증가하기 때문에 모형의 적합도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이를 보완하기 위해 본 연구에서는 척도 타당성 검증은 연구모형의 변수별 확인요인분석을 수행하고 그 결과를 토대로 측정모형을 검증한다.

본 연구에 포함된 모든 주요 변수들은 11개 총 80개의 문항으로 구성되어 있어 모든 잠재변수를 고려한 측정모형으로 접근하는 경우 상대적으로 많은 관찰변수로 인해 측정모형의 적합도가 낮아지는 한계가 있다. 이를 보완하기 위해 연구모형에 포함된 변수별로 구분하여 접근을 활용하는 경우 모든 관찰변수를 포함한 접근방법과 유사한 관찰변수들의 집중타당성과 판별타당성에 관한 결과를 확보할 수 있으며, 인과관계 분석과정에서 다차원 접근으로 인해 발생할 수 있는 다중공선성과 억제효과에 관한 사전적 정보 획득이 가능한 장점이 있다. 이는 변수들의 단일차원 또는 다차원 접근을 위한 근거로 활용할 수 있다. 이로 인해, 확인요인분석은 독립변수, 매개 및 결과 변수, 조절변수 3개로 구분하여 확인요인분석을 수행하였다.

다음으로 측정모형 검증에서는 잠재변수들의 적합도를 검증하고자 한다. 본 연구에서

잠재변수는 12개로 구분할 수 있는데, 연구모형의 특성을 고려하여 9개의 잠재변인 모형으로 접근하고 있다. 집중 및 판별 타당성을 검증하는 확인요인분석 결과에 근거하여 5요인으로 포함하고 있는 독립변수를 2개 요인으로 접근하는 것에 관한 타당성을 확인하고 연구모형에서 묘사되어 있는 3개 매개 및 결과변수와 4개의 조절변수를 이용하는 접근방식의 적합성을 측정모형 검증을 통해 확인한다. 또한 변수들의 집중타당성을 평가하는 지표인 AVE와 CR 지표는 확인요인분석에서의 값을 활용한다.

둘째, SPSS Macro 프로그램을 활용하여 상관관계, 주 효과, 매개효과, 조절효과를 검증한다. 연구의 주요 가설은 독립변수와 매개변수, 매개변수와 결과변수, 독립변수와 결과변수의 주 효과 검증과 매개효과 검증, 조절효과 검증이다. 가설 검증을 위한 방법으로 Amos 프로그램을 활용하는 경우, 변수들 간의 구조적 관계를 검증하는 매개효과 분석에 효과적일 수 있으나, 조절효과 검증과정에서 조절변수의 순효과를 반영하는 분석이기 보다는 변수들 간의 구조적 관계에서 상황요인의 영향력을 검증할 수 있기 때문에 순수 조절효과 검증을 목적으로 하는 본 연구목적에 고려할 때 SPSS Macro를 활용하는 방식이 조절효과 검증에 적합한 것으로 판단하였다. 또한 구조방정식 모형의 경우 인구·통계적 변인을 통제요인으로 활용하는데 한계가 있으나, SPSS Macro는 인구·통계적 변인의 영향력 통제가 용이하며, 매개효과와 조절효과 분석을 위한 접근 방식에 차이가 없고 순수 조절효과검증에 용이성이 높은 것으로 평가할 수 있다. 이로 인해 가설 검증을 위한 분석 과정은 Amos 프로그램을 활용한 구조방정식 모형보다 SPSS Macro가 더 적합한 것으로 판단하였다.

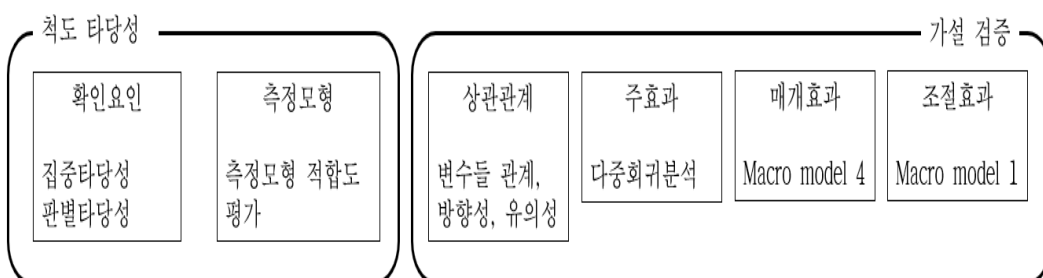
셋째, 분석과정에서 발생할 수 있는 절차적 이슈를 보완할 수 있는 방법을 적용하였다. 기존연구에서 매개효과 검증 방법은 다수의 연구가 Baron & Kenny(1986)에 의한 3단계 매개효과 검정을 실행하고 있다. 하지만 Hayes & Preacher(2014)에 의하면, Baron & Kenny(1986)의 접근 방식이 3가지 측면에서 한계가 있는 것으로 주장하고 있다. 구체적으로 인과단계 방법의 간접효과에 대한 공식적인 계량화의 문제, 인과단계 방법에서 매개변수 역할에 대한 귀무가설의 기각, 총효과의 유의성이 지지되지 않는 경우 무효과 접근이 3가지 이슈로 평가된다(Hayes, 2009; 2015). 이로 인해, 최근 매개효과 검증과정 방법은 Baron & Kenny(1986)의 접근방식을 고수하는 연구들과 그렇지 않은 연구들로 구분되고 있다.

하지만 본 연구에서는 매개효과 검증 방법은 양측의 주장을 모두 반영한 접근방식을 활용하고자 한다. 이를 위한 방안으로 우선 매개효과 검증 과정에서 직접효과, 간접효과,

총 효과의 유의성을 검증하는 방법을 적용한다. 즉, 독립변수의 매개변수에 대한 영향력 유의성, 매개변수의 결과변수에 대한 영향력 유의성, 독립변수의 결과변수에 대한 영향력 유의성, 간접효과의 유의성을 모두 검증하나, Baron & Kenny(1986)의 접근방식에서 유의성이 지지되지 않는 경우 가설을 기각하는 접근방식과 달리 3가지 유형의 영향력 유의성에 대한 최종 검증을 통해 가설의 채택 및 기각 여부를 판단하고자 한다. 이 경우, 인과단계 방법에서의 매개변수 역할에 대한 귀무가설 기각, 총효과 유의성이 지지되지 않는 경우의 무효과 접근에 대한 한계를 보완할 수 있다(Hayes, 2009; Hayes & Preacher, 2014). 또한 간접효과 유의성의 계량화를 위한 방법으로 Bootstrap 방식을 활용한다. SPSS Macro는 회귀분석과 달리 간접효과 유의성 검증을 위한 Bootstrap을 지원하고 있기 때문에 간접효과 계량화의 문제도 해결할 수 있을 것으로 판단하였다. 간접효과 유의성 검증을 위한 Bootstrap은 표본수를 5000개로 설정하고, 신뢰구간 95 수준에서 이를 실행하였다.

넷째, 조절효과 검증을 위해 SPSS Macro 모형 1을 적용하였다. 기존 조절효과 연구에서는 분석 시 상호작용항을 구성하는 과정에서 독립변수와 조절변수의 평균 중심화를 수행하였다. 또한 조절효과의 유형 검증을 위한 과정에서 연구자마다 차이가 있으나, 단순 회귀효과를 비교하는 과정에서 통제변수의 추가 여부에 따른 접근 방식에 차이가 있었다. 하지만 SPSS Macro는 조절효과 검증 과정에서 평균중심화를 변수별로 선택할 수 있는 특징이 있기 때문에 평균 중심화에 대한 접근이 용이하고 단순 회귀효과를 비교하는 과정에서도 표준편차에 따른 집단 간 차이의 비교 용이성이 높기 때문에 SPSS Macro를 활용한 조절효과 검증 방식이 적합한 것으로 판단하였다.

<그림 IV-2> 분석 절차



V. 실증 분석

제 1 절 타당성 검증

타당성을 검증방법을 위해 확인요인분석을 실시하였다. 타당성 검증 과정 방법은 독립 변수, 매개 및 결과 변수, 조절변수로 구분하여 분석을 진행하였다. 확인요인분석은 선행 연구를 통해 타당성이 검증된 척도를 검증할 때 보편적으로 활용되는 방법이며, 본 연구에서도 주요 변수들을 측정하는 도구들의 이러한 특성을 고려하였다. 확인요인분석에서 주요 분석대상은 집중타당성, 판별타당성으로 구분되는데, 집중타당성 검증은 관찰변수와 잠재변수의 타당성 검증을 확인하였고 판별타당성은 잠재변수들을 대상으로 검증이 이루어졌다. 관찰변수의 집중타당성을 검증하는 방법은 확인요인분석 과정에서 확인되는 관찰변수의 표준화 경로계수를 확인하였으며, 기준은 0.5로 설정하였다. 표준화 경로계수 집중타당성 검증을 위한 기준은 0.7과 0.5 모두 적용될 수 있으나, 보수적 접근의 경우 0.7을 적용하고 있다. 하지만 집중타당성 분석에서 0.7을 적용하는 경우 주요 관찰변수임에도 불구하고 분석에서 제외되는 변수들의 발생가능성이 높기 때문에 이를 보완하기 위해 0.5를 기준으로 하였다. 잠재변수의 집중타당성 평가의 기준은 평균분산 추출지수(AVE)와 복합 신뢰도(composite reliability)를 통해 이를 확인하였다. 평균분산 추출지수(AVE)의 기준은 보편적으로 적용되는 0.5 이상을 기준으로 하였으며, 복합 신뢰도(CR)의 기준은 0.7 이상으로 설정하였다. 복합신뢰도 평가방식은 Fornell & Larcker(1981) 계산방식을 활용하였으나, 평균분산 추출지수 계산방식은 Hair et al.(2006)의 방식을 활용하였다. 평균분산 추출지수 계산 방식은 Fornell & Larcker(1981)와 Hair et al.(2006) 방법이 자주 사용되는데, 이 과정에서 전자는 오차항을 고려하고 후자는 관찰변수의 수를 고려하는데 본 연구에서는 관찰변수의 수를 고려하였다. 전자의 경우 오차항은 변수들의 측정 시 방법론적인 측면의 영향이 반영될 수 있기 때문이다. 김문교(2018)에 의하면, 관찰변수의 오차항은 측정 과정에서 발생하는 체계적 또는 비체계적 오류가 반영될 수 있기 때문에 척도의 간격이 넓은 경우 표준편차로 인해 오차의 범위가 넓어지는 가능성이 있어 Hair et al.(2006)의 접근이 타당한 것으로 설명하고 있다. 따라서 관찰변수의 오차로 인한 잠재변수의 타당성에 영향을 미치는 방식보다는 상대적으로 안정적인 평균분산 추출지수를 도

출할 수 있는 방식을 적용하였다.

측정모형의 적합도 평가는 변수별로 이루어졌으며, 적합도 평가 기준은 $CMIN(\chi^2)/df$, RMSEA, SRMR, CFI, TLI를 활용하였다. 절대적합도 평가에 유용한 지표로 $CMIN(\chi^2)/df$, RMSEA, SRMR은 절대 적합도를 평가하고 CFI와 TLI는 상대적합도 평가에 적합하여 두 가지 특성을 모두 고려하였다. 각 적합도 지수들의 기준을 보면, $CMIN(\chi^2)/df$ 는 Bollen(1989)의 기준을 적용하여 2이하를 좋은 모형, 2-3이하를 수용가능한 모형으로 평가한다. RMSEA와 SRMR은 .05이하를 매우 좋은 적합도, .05-.08은 비교적 적합 모형으로 분류하고, SRMR의 경우 .08-.01도 수용 가능 모형으로 평가한다(Hu & Bentler, 1999; MacCallum & Hong, 1997). CFI와 TLI는 0.9 이상을 적합한 모형을 평가한다(Kline, 2005).

가족지원과 가족친화적 조직지원의 독립변수로 구성된 확인요인분석 결과는 아래<표 V-1>과 같다. 가족지원은 배우자 지원과 가족구성원 지원 2가지 요소를 포함하고 있는데 배우자 지원 4문항, 가족구성원 지원 6문항 총 10문항이 가족지원 측정에 활용되었다. 또한 가족친화적 조직지원은 조직에 의해 제공되는 지원, 상사지원, 동료지원으로 구분되며 조직차원의 지원 5문항, 동료 및 상사 지원 각 4문항 총 13문항으로 구성되었다. 확인요인분석 결과, 가족지원을 구성하는 배우자 지원, 가족구성원 지원 관찰변수의 표준화된 요인적재량(SRW)은 0.643-.821으로, 기준으로 설정한 0.5를 상회하고 있어 집중타당성 기준을 부합시키고 있다. 또한 가족친화적 조직지원을 구성하는 조직지원, 상사지원, 동료지원도 모두 0.627-0.904로 집중타당성 기준을 초과하였다. 또한 가족지원과 가족친화적 조직지원을 구성하는 요인들의 AVE 값과 CR 값이 기준이 되는 0.5와 0.7을 초과하고 있어 집중타당성이 있는 것으로 확인되었다.

하지만 가족지원과 가족친화적 조직지원을 구성하는 요소들의 개념적 집중타당성에도 불구하고 변수들의 상관관계는 두 변수들의 단일차원 접근과 다차원 접근에 대한 결과를 제공하고 있다. 우선 배우자 지원과 가족 구성원 지원의 상관관계($r=.648$)로 비교적 높게 나타나고 있고, 조직차원 지원과 상사 지원($r=.541$), 상사와 동료 지원($r=.671$)의 상관관계도 상대적으로 높게 나타나고 있어 가족지원을 구성하는 요소들의 통합적 접근과 가족친화적 조직지원을 구성하는 하위요인들의 통합적 접근이 예측변수들 간의 높은 상관관계로 인해 야기되는 다중공선성의 가능성을 사전적으로 예방할 수 있을 것으로 판단하였다. 이와 함께, 본 연구에서 접근하고 있는 가족지원과 가족친화적 조직지원에 대한 단일차원 접근의 타당성 역시 이 결과를 참고할 때 적합한 것으로 판단된다.

<표 V-1> 예측변수 확인요인 분석

항목		SRW	Variance	C.R.	AVE	CR
가족지원	배우자1	.778	.355	-	.790	.887 (.869)
	배우자2	.794	.341	13.909		
	배우자3	.802	.267	14.057		
	배우자4	.786	.304	13.759		
	가족구성원1	.755	.302	-	.766	.935 (.893)
	가족구성원2	.804	.178	14.148		
	가족구성원3	.820	.242	14.461		
	가족구성원4	.752	.205	13.131		
	가족구성원5	.821	.203	14.480		
	가족구성원6	.643	.348	11.042		
가족친화적조직지원	조직지원1	.627	.417	-	.764	.909 (.873)
	조직지원2	.810	.260	11.200		
	조직지원3	.855	.180	11.596		
	조직지원4	.725	.334	10.340		
	조직지원5	.801	.270	11.112		
	상사지원1	.822	.234	-	.864	.940 (.921)
	상사지원2	.904	.141	19.238		
	상사지원3	.859	.189	17.846		
	상사지원4	.871	.205	18.210		
	동료지원1	.846	.218	-	.818	.908 (.849)
	동료지원2	.873	.227	18.289		
	동료지원3	.813	.294	16.547		
	동료지원4	.741	.350	14.475		
	$\chi^2=531.713$, $df=220$, $\chi^2/df=2.417$, $RMSEA=.069$, $SRMR=.055$, $CFI=.931$, $TLI=.920$					

()=내적신뢰도(Cronbach's α) 계수

매개와 결과변수로 구성된 확인요인분석 결과는 아래<표 V-2>와 같다. 일-생활 균형은 3개 하위요인 18개 문항으로 구성되어 있고 선제적 행동은 2개 구성개념에 7개 문항, 일탈행동은 2개 하위요인에 10문항으로 구성되었다. 일-생활 균형 측정도구는 척도 개발 선행연구에서 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형의 3요인 모형으로 구성되어 있으나 개념들 간 상관관계가 다소 높은 특징이 있다. 또한 동일 척도를 활용한 선행연구에서 일-생활 균형은 단일 차원과 다차원 접근으로 접근하고 있으나 두 접근법 모두 척도 타당성 기준을 충족시키지 못해 제외되는 문항들이 확인되고 있다. 일-생활 균형에 대한 접근에서 본 연구는 단일차원으로 접근하는 것을 고려하고 있으며 일-생활 균형의 단일 차원과 다차원 접근에 관한 평가를 위해 우선적으로 일-생활 균형 구성요소들을 다차원으로 접근하여 하위개념들의 상관관계를 확인하였다. 그 결과, 일-여가 균형과 일-성장 균형($r=.791$), 일-가족 균형과 일-여가 균형($r=.633$), 일-가족 균형과 일-여가 균형($r=.683$)의 상관관계가 높은 것으로 확인되어 일부 선행연구에서와 같이 일-생활 균형의 확인요인분석을 위한 접근에서는 단일차원으로 접근하는 것이 적합한 것으로 확인되었다. 일-생활 균형의 단일 차원 접근에서 일-가족 균형 4문항, 일-여가 균형 1문항, 일-성장 1문항이 집중타당성을 의미하는 표준화된 회귀계수가 기준인 0.5를 초과하지 못해 분석에서 제외하였다. 또한 일-가족 균형을 구성하는 측정 문항들이 상대적으로 많이 탈락되어 일-생활 균형을 다차원 접근으로 확인요인분석을 추가적으로 수행하였으나 동일한 결과가 발생하였다. 이는 일-생활 균형에 대한 접근방식에 기인하기 보다는 척도 자체의 한계인 것으로 판명된다. 결과변수를 구성하는 선제적 행동과 일탈행동은 관찰변수들의 SRW는 0.542-.830과 .537-.797로 확인되어 모두 관찰변수의 집중타당성이 기준을 초과하였다. 또한 AVE와 CR 값은 .670-.706과 .929-.933으로 모두 집중타당성 기준을 충족하였다.

<표 V-2> 일-생활 균형과 결과 변수의 타당성 검증

항목	SRW	Variance	C.R.	AVE	CR
일-가족5	.602	.550		.700	.929 (.920)
일-가족6	.641	.651	9.288		
일-가족1	.724	.494	10.158		
일-여가2	.747	.538	10.387		
일-여가3	.781	.373	10.706		
일-여가4	.850	.262	11.318		
일-여가5	.786	.308	10.756		
일-여가1	.528	.561	7.964		
일-성장2	.688	.457	9.796		
일-성장3	.784	.320	10.733		
일-성장4	.531	.654	8.005		
일-성장5	.738	.409	10.299		
선제적행동1	.709	.349			
선제적행동2	.830	.184	13.276		
선제적행동3	.819	.172	13.116		
선제적행동4	.724	.245	11.680		
선제적행동5	.542	.379	8.798		
선제적행동6	.606	.236	9.816		
선제적행동7	.715	.214	11.528		
일탈행동1	.606	.391		.670	.933 (.877)
일탈행동2	.752	.204	10.230		
일탈행동3	.759	.274	10.294		
일탈행동4	.756	.166	10.264		
일탈행동5	.797	.179	10.625		
일탈행동6	.551	.474	8.099		
일탈행동7	.608	.305	8.751		
일탈행동8	.537	.374	7.930		
일탈행동9	.664	.262	9.354		
$\chi^2=990.443$, $df=424$, $\chi^2/df=2.336$, $RMSEA=.067$, $SRMR=.061$, $CFI=.881$, $TLI=.870$					

()=내적신뢰도(Cronbach's α) 계수

조절변수로 구성된 확인요인분석 결과는 아래<표 V-3>과 같다. 직무효능감 6문항, 회복탄력성 6문항, 목표중심 자기조절 6문항, 일-가정 경계 3문항으로 구성되었다. 분석결과를 보면, 직무효능감 관찰변수의 표준화된 요인부하량(SWR)은 .643-.786, 회복탄력성 .642-.875, 목표중심 자기조절 .592-.856, 일-가정경계 .825-.907로 확인되었다. 이 가운데 회복탄력성 1문항이 집중타당성 평가기준을 충족시키지 못해 분석에서 제외되었다. 추가적인 집중타당성을 평가에서 AVE와 CR 값은 .725-.875과 .673-.849으로 확인되었다. 하지만 목표중심 자기조절의 판별타당성을 평가하는 CR 값이 기준보다 약간 낮은 .673으로 0.7의 기준에 부합하지 못하고 있으나, AVE값을 충족시키고 있어 집중타당성의 평가기준을 부분적으로 충족시키고 있다.

한편 집중타당성이 확보된 요인들을 토대로 판별타당성을 검증하였다. 판별타당성은 인관관계 변인들 간의 관계가 서로 다른 개념인 것으로 확인하는 절차이다. 본 연구는 Fornell & Larcker(1981)의 검증방법을 활용하였다. 이는 AVE가 개념들간의 상관계수의 제곱값을 상회하는지 여부를 검토하는 방법으로, AVE가 개념들간 상관계수의 값보다 높으면 판별타당성이 확보된 것으로 판단한다. 분석결과 <표 V-5>에 제시된 바와 같이 개념들간 상관관계가 가장 높은 값은 .550(선제적행동과 직무효능감의 상관관계)이며, 이를 제곱한 값은 .303이다. 또한 각 개념들의 AVE 중 가장 낮은 값은 .670(일탈행동)이다. 이는 각 개념들의 AVE값이 개념들간 가장 높은 상관관계(.303)를 상회하는 것을 보여주는 것이다. 따라서 개념들간 판별타당성이 확보되었다.

<표 V-3> 조절 변수의 타당성 검증

항목	SRW	Variance	C.R.	AVE	CR
직무효능감1	.756	.128	-	.725	.948 (.867)
직무효능감2	.643	.182	10.820		
직무효능감3	.649	.214	10.935		
직무효능감4	.756	.153	12.891		
직무효능감5	.786	.156	13.436		
직무효능감6	.758	.203	12.913		
회복탄력성2	.869	.171	12.291	.796	.776 (.897)
회복탄력성3	.875	.167	12.349		
회복탄력성4	.800	.248	11.580		
회복탄력성5	.796	.238	11.538		
회복탄력성6	.642	.367	-		
목표중심자기조절1	.806	.163	-		
목표중심자기조절2	.856	.152	16.174		
목표중심자기조절3	.839	.110	15.836		
목표중심자기조절5	.601	.441	10.572		
목표중심자기조절6	.592	.419	10.381		
일-가정경계1	.892	.125	-	.875	.849 (.906)
일-가정경계2	.907	.120	21.280		
일-가정경계3	.825	.174	18.506		
$\chi^2=309.432$, $df=146$, $\chi^2/df=2.119$, $RMSEA=.061$, $SRMR=.048$, $CFI=.950$, $TLI=.941$					

()=내적신뢰도(Cronbach's α) 계수

측정모형은 연구모형에 포함된 모든 변수들을 동시에 투입한 모형에서 타당성 분석을 진행하였다. 전 단계인 확인요인분석 과정과 비교할 때 본 단계에서 차이점은 주요 변수들의 구성개념들의 평균값을 적용했다는 점이다. 이를 구체적으로 설명하면, 모든 변수들의 하위개념의 평균값을 구성하는 과정은 확인요인분석에서 타당성 기준을 충족시키지 못한 관찰변수를 제외한 모든 항목의 활용과 구성개념이 측정과정에서 논리적으로 분리된 기준을 적용하였으나 회복탄력성과 일-가정 경계는 확인요인분석 결과를 그대로 적용하였다. 변수별 구성을 설명하면, 가족지원은 배우자 지원과 가족구성원 지원으로 양분되었으며, 두 가지 지원 유형의 평균값을 활용하였다. 가족친화적 조직지원은 조직지원, 상사지원, 동료지원의 3가지 하위개념으로 구분되었으며, 각 하위개념들의 평균값을 활용하였다. 선제적행동은 친사회적 행동과 친조직적 행동으로 분류되었으며, 평균값을 적용하였다. 이탈행동은 대인일탈과 조직일탈로 구분되었으며 평균값이 분석에 활용되었다. 일-생활 균형은 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 구분되고 평균값을 적용하였다. 직무효능감은 자신감과 과제난이도로 구분되며 평균값을 이용하였다. 회복탄력성은 타당성을 충족시키지 못한 관찰변수를 제외하고 모두 활용하였고, 일-가정 경계는 관찰변수를 활용하였다. 목표중심 자기조절은 목표지향과 목표실행으로 구성되었으며 평균값을 활용하였다.

주요 변수들의 구성개념 요인부하량을 보면, 독립변수의 표준화된 요인적재량(SRW)은 .592-.840으로 확인되고 있고, 일-생활 균형은 .570-.805, 결과변수는 .679-.823, 조절변수는 .569-.894의 값은 보이고 있어 집중타당성 기준인 0.5를 모두 초과하고 있는 것으로 나타났다. 또한 측정모형의 적합도는 CMIN=431.889, df=216, $\chi^2/df=1.999$, RMSEA=.060, SRMR=.051, TLI=.937, CFI=.919로 수용 가능한 모형으로 판명되었다.

<표 V-4> 측정모형에서 요인부하량과 적합도

항목		SRW	Variance	C.R.
가족 지원	배우자	0.755	-	-
	가족구성원	0.746	0.096	8.199
가족 친화적 조직지원	조직지원	0.592	-	-
	상사지원	0.840	0.168	9.881
	동료지원	0.823	0.159	9.815
일-생활 균형	일-가족	0.570	-	-
	일-여가	0.805	0.178	8.931
	일-성장	0.789	0.144	8.881
친사회적 행동	친조직	0.823	-	-
	친사회	0.812	0.058	13.326
일탈 행동	대인일탈	0.679	-	-
	조직일탈	0.815	0.141	8.206
직무 효능감	자신감	0.793	-	-
	난이도	0.833	0.07	12.611
목표중심자 기조절	목표지향	.828	-	-
	목표실행	.569	.114	7.587
일- 가정 경계	일-가정경계 1	.894	-	-
	일-가정경계 2	.888	.052	20.025
	일-가정경계 3	.826	.048	17.956
회복 탄력성	회복탄력성1	.873	.072	16.089
	회복탄력성2	.873	.073	16.075
	회복탄력성3	.784	.073	14.108
	회복탄력성4	.784	-	
	회복탄력성5	.625	.073	10.763
$\chi^2=431.889$, $df=216$, $\chi^2/df=1.999$, $RMSEA=.060$, $SRMR=.051$, $CFI=.937$, $TLI=.919$				

제 2 절 상관관계

변수들의 평균, 표준편차, 상관관계는 <표 V-5>와 같다. 변수들의 기초통계를 보면, 평균값은 가족지원(4.007), 직무효능감(3.861), 가족친화적 조직지원(3.691) 순으로 나타났으며, 표준편차는 직무효능감(.472), 일탈행동(.518), 선제적 행동(.549) 순으로 확인되었다.

변수들의 관계 정도 및 방향성을 확인해 보면, 변수들의 상관관계는 -.394에서 .550의 값을 가지고 있으며 모든 변수들의 상관관계가 통계적으로 유의한($p < .05$) 것으로 확인되었다. 인과관계 및 매개효과 검증 과정에서 다중공선성의 가능성을 사전적으로 확인해 보면, 가족지원, 가족친화적 조직지원, 일-생활 균형의 상관관계는 .298~.431는 다중공선성의 가능성을 야기할 수 있는 높은 상관관계가 없는 것으로 확인되었다. 또한 변수들의 상관관계에서 일탈행동은 모든 변수들과 부(-)의 상관관계(-.125~- .394, $p < .05$)가 있었다. 마지막으로 변수들의 모든 관계 방향성은 가설에서 언급한 것과 모두 동일한 것으로 확인되어 가설 검증을 위한 기본 단계를 충족시키고 있다.

<표 V-5> 상관관계

	평균	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
성별(1)	-	-																
연령더미1(2)	-	-	-.202**															
연령더미2(3)	-	-	.094	-.587**														
자녀더미1(4)	-	-	-.031	.215**	-.083													
자녀더미2(5)	-	-	.067	-.328**	.208**	-.511**												
자녀더미3(6)	-	-	.068	-.228**	-.035	-.198**	-.377**											
직종더미1(7)	-	-	.093	-.045	-.047	-.011	.060	-.050										
직종더미2(8)	-	-	.124*	-.030	.016	-.079	.001	.064	-.625**									
가족지원(9)	4.007	.625	-.039	.135*	-.024	-.013	-.054	-.028	.070	-.143*								
조직지원(10)	3.691	.635	.039	.022	-.030	-.092	.022	.038	.186**	-.188**	.431**							
일-생활 균형(11)	3.147	.706	.145*	-.120*	.020	-.117*	-.025	.133*	.069	.007	.298**	.405**						
선제적(12)	3.806	.549	-.016	-.014	.011	-.008	-.062	.077	.045	-.073	.374**	.512**	.308**					
일탈행동(13)	1.739	.518	.133*	.032	-.090	.045	-.025	-.041	-.101	.126*	-.341**	-.281**	-.125*	-.394**				
직무효능(14)	3.861	.472	.082	-.089	.081	-.002	-.049	.041	.068	-.009	.320**	.336**	.335**	.550**	-.338**			
회복탄력(15)	3.225	.692	.117*	-.095	.080	.002	-.015	.012	.020	.015	.207**	.201**	.426**	.218**	-.132*	.416**		
목표조절(16)	3.689	.588	.147*	-.141*	.052	-.051	.025	.109	.157**	-.061	.276**	.353**	.413**	.458**	-.356**	.488**	.286**	
일-가정(17)	3.487	.717	.123*	-.064	.003	-.062	-.038	.114*	.121*	-.063	.284**	.326**	.523**	.323**	-.190**	.465**	.450**	.281**

주: N=283, *p<.05, **p<.01. 가족친화=가족친화적지원, 선제적=선제적행동, 직무효능=직무효능감, 회복탄력=회복탄력성, 목표조절=목표중심자기조절, 일-가정=일-가정 경계

제 3 절 가설 검증

가설의 검증과정은 가설의 순서대로 진행하였으며, 주효과, 매개효과, 조절효과 검증 과정에서 통제변수와 연구변수를 함께 고려한 다중회귀분석을 수행하였다. 인구·통계적 변인들의 통제는 성별을 제외하고 모든 변수들의 더미화를 실행하여 분석하였다. 더미화 과정은 변수들의 빈도수를 고려하여 전체 빈도에서 20% 이상을 초과하는 변수의 경우 더미변수를 생성하였으며, 20% 미만인 변수들은 통합 타당성을 판단하였다. 더미변수 생성 과정에서 주의가 요구되는 부분은 더미변수의 수가 지나치게 많아지는 경우 주요 연구변수들의 설명력과 유의성에 영향을 미칠 가능성이 있기 때문에 이를 최소화하기 위해 빈도가 20% 미만인 경우 통합하였다.

가설검증을 위한 다중회귀분석에서 연구자들의 주의가 요구되는 부문으로 다중공선성이 있으며, 이를 확인하기 위한 변수들의 분산팽창인자(VIF)와 Tolerance를 아래 <표 V-6>에 제시하였다. 두 지표는 회귀분석 과정에서 회귀모형에 따라 지표 값에 차이가 발생할 수 있으나, 두 지표의 전반적인 결과를 확인하기 위해 선제적 행동과 일탈 행동 두 결과변수를 중심으로 이를 확인하였다. 또한 이 방식은 VIF와 Tolerance는 예측변수 간 높은 상관관계가 있는 변수가 추가되는 경우 두 지표 값이 증가할 가능성이 있기 때문에 이를 확인하기 위해 선제적 행동과 일탈행동을 결과변수로 설정하여 전반적 접근을 진행하였다. 이는 가설 검증 과정에서 진행되는 변수들의 다중공선성에 대한 전반적인 예상이 가능할 것으로 판단했기 때문이다. 실행과정은 통제변수를 포함한 모든 원인변수(독립, 매개, 조절)를 투입하여 선제적 행동과 일탈 행동에 대한 VIF와 Tolerance 값을 측정하였고, 통제 및 주요 변수들의 VIF와 Tolerance 값은 결과변수에 따라 동일한 값이 확인되었으며, Tolerance는 .424~.858로 기준이 되는 0.3을 초과하고 있고 VIF는 1.165~2.774로 확인되었다. VIF는 10 이상을 기준으로 적용하고 보수적 접근에서는 2 이상을 기준으로 적용하고 있으나, 본 연구에서 2 이상은 통제변수들의 경우에 국한되어 있어 주요변수들의 영향력 과정에서 그 영향력이 낮은 것으로 판단하여 통제변수는 분석에 모두 적용하였다.

<표 V-6> 통제 및 주요 변수들의 VIF와 Tolerance

변수		선제적 행동		일탈행동	
		Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
통제	성별	.858	1.165	.858	1.165
	연령 D ₁	.424	2.358	.424	2.358
	연령 D ₂	.593	1.685	.593	1.685
	자녀수 D ₁	.505	1.980	.505	1.980
	자녀수 D ₂	.360	2.774	.360	2.774
	자녀수 D ₃	.464	2.157	.464	2.157
	직종 D ₁	.565	1.771	.565	1.771
	직종 D ₂	.553	1.810	.553	1.810
독립	가족지원	.699	1.430	.699	1.430
	가족친화적 조직지원	.596	1.678	.596	1.678
매개	일-생활 균형	.571	1.750	.571	1.750
조절	직무효능감	.599	1.670	.599	1.670
	회복탄력성	.701	1.427	.701	1.427
	목표중심 자기조절	.652	1.535	.652	1.535
	일-가정 경계	.615	1.626	.615	1.626

1. 선행변인과 결과변인에 대한 일-생활 균형의 영향력 검증

가설 1은 가족지원과 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형에 대한 긍정적 역할 검증으로 분석결과는 <표 V-7>과 같다. 아래 <표 V-7>의 Model 1에서 가족지원은 일-생활 균형($\beta=.372, p<.001, R^2=.201$)에 가설과 같이 긍정적인 영향력이 확인되고 있으며, 회귀식의 유의성을 나타내는 F-value($7.608, p<.001$)도 유의하였다. 또한 Model 2에서 가족친화적 조직지원은 일-생활 균형($\beta=.493, p<.001, R^2=.268$)에 긍정적인 영향력이 확인되고 회귀식의 유의성을 나타내는 F-value($11.131, p<.001$)도 유의하였다. 더불어 가족지원과 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형에 대한 영향력에 관계에서 인구·통계적 특성 가운데, 성별, 연령, 자녀수가 부분적으로 영향력에 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 1-1과 1-2는 모두 채택되었다.

<표 V-7> 주 효과 검증

변수		일-생활 균형	일-생활 균형	선제적 행동	일탈행동
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
통제	성별	-.169*	.145*	-.056	.127*
	연령 D ₁	-.400***	-.314**	.031	-.110
	연령 D ₂	-.186*	-.145	.030	-.137
	자녀수 D ₁	-.300*	-.257*	.055	-.020
	자녀수 D ₂	-.306**	-.295**	.019	-.081
	자녀수 D ₃	-.106	-.110	.114	-.131
	직종 D ₁	.072	.015	-.043	-.049
	직종 D ₂	.155	.157	-.142	.133
원인	가족지원	.372***			
	가족친화적 조직지원		.493***		
	일-생활 균형			.297***	-.154***
	R ²	.201	.268	.142	.090
F-value		7.608***	11.131***	5.029***	3.005**

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

가설 2는 일-생활 균형의 선제적 행동과 일탈행동에 대한 양면적 영향력 검증으로 분석결과는 <표 V-7>과 같다. <표 V-7>의 Model 3에서 일-생활 균형은 선제적 행동($\beta = .297, p < .001, R^2 = .142$)에 가설과 같이 긍정적인 영향력이 확인되고 있으며, 회귀식의 유의성을 나타내는 $F_{\text{-value}}(5.029, p < .001)$ 도 유의하였다. 또한 Model 4에서 일-생활 균형은 일탈행동($\beta = -.154, p < .001, R^2 = .090$)에 부정적인 영향력이 확인되고 회귀식의 유의성을 나타내는 $F_{\text{-value}}(3.005, p < .01)$ 도 유의하였다. 더불어 일-생활 균형의 선제적 행동의 영향력 관계에서 인구·통계적 특성 가운데, 성별만이 영향력에 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 2-1과 2-2는 모두 채택되었다.

2. 일-생활 균형의 매개효과

가설 3과 4는 일-생활 균형의 원인변인과 결과변인의 관계에서 매개효과 검증이다. 그 결과는 <표 V-8, 9>와 같다. 우선 <표 V-8>은 가설 3-1과 3-2의 결과를 제공하고 있는데 가족지원과 결과변인의 관계에서 일-생활 균형 매개효과 검증 과정을 정리하면, Model 1에서 가족지원은 일-생활 균형($\beta = .372, p < .001, F_{\text{-value}} = 7.608, p < .001$)에 긍정적인 유의한 영향력이 있고, Model 2에서 가족지원은 선제적 행동($\beta = .325, p < .001, F_{\text{-value}} = 5.743, p < .001$)에 유의한 정(+)의 역할이 확인되고, Model 4에서 가족지원의 일탈행동($\beta = -.281, p < .001, F_{\text{-value}} = 6.312, p < .001$)에 유의한 부(-)의 영향력이 나타나 두 경로에서 직접효과는 모두 유의한 결과가 확인되었다. Model 3에서 일-생활 균형($\beta = .215, p < .001$)과 가족지원($\beta = .245, p < .001, F_{\text{-value}} = 7.135, p < .001$)은 유의한 영향력이 확인되었고, Model 5에서는 일-생활 균형($\beta = -.070, p > .05$)과 가족지원($\beta = -.255, p < .001, F_{\text{-value}} = 5.963, p < .001$)의 유의성에 차이가 있었다. 경로별 간접효과 검증 결과, 가족지원→일-생활 균형→선제적행동 경로에서 간접효과($b = .080, S.E = .023, LLCI = .040, ULCI = .128$)는 유의하였으나, 가족지원→일-생활 균형→일탈행동 경로에서 간접효과($b = -.026, S.E = .017, LLCI = -.062, ULCI = .005$)로 확인되었다. 매개효과 결과를 종합하면, 가족지원→일-생활 균형→선제적행동의 경로에서 매개효과는 경로의 유의성이 모두 확인되었으며, 간접효과의 유의성도 입증되어 이 경로에서 매개효과는 부분 매개효과가 있는 것으로 판명되었다. 이에 반해, 가족지원→일-생활 균형→일탈행동의 경로에서는 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력이 유의하지 않으며, 간접효과의 유의성도 지지되지 않아서 해당 경로에서 매개효과에 대한 가설은 기각되었

다. 따라서 가설 3-1은 채택되었으나, 가설 3-2는 기각되었다.

<표 V-8> 가족지원과 결과변수에서 일-생활 균형 매개효과

변수		일-생활 균형	선제적 행동		일탈행동	
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
통제	성별	-.169*	-.010	-.047	.106	.117*
	연령 D ₁	-.400***	-.133	-.047	-.001	-.029
	연령 D ₂	-.186*	-.036	.004	-.097	-.110
	자녀수 D ₁	-.300*	.010	.075	-.020	-.041
	자녀수 D ₂	-.306**	-.045	.021	-.062	-.084
	자녀수 D ₃	-.106	.102	.124	-.134	-.142
	직종 D ₁	.072	-.013	-.028	-.070	-.065
	직종 D ₂	.155	-.041	-.075	.052	.062
독립	가족지원	.372***	.325***	.245***	-.281***	-.255***
매개	일-생활 균형			.215***		-.070
R ²		.201	.152	.208	.172	.180
F-value		7.608***	5.743***	7.135***	6.312***	5.963***
Bootstrap(5,000)			b	S.E	LLCI(95%)	ULCI(95%)
총효과	선제적 행동		.325***	.050	.227	.424
	일탈행동		-.281***	.044	-.367	-.195
직접효과	선제적 행동		.245***	.052	.143	.347
	일탈행동		-.255***	.047	-.347	-.163
간접효과	선제적 행동		.080*	.023	.040	.128
	일탈행동		-.026	.017	-.062	.005

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

<표 V-9>는 가설 4-1과 4-2의 결과를 제공하고 있는데 가족친화적 조직지원과 결과변인의 관계에서 일-생활 균형 매개효과 검증 과정을 정리하면, Model 1에서 가족친화적 지원은 일-생활 균형($\beta=.493, p<.001, F_{\text{-value}}=11.131, p<.001$)에 긍정적인 유의한 영향력이

있고, Model 2에서 가족친화적 조직지원은 선제적 행동($\beta=.526, p<.001, F_{\text{-value}}=15.260, p<.001$)에 유의한 정(+)의 역할이 확인되고, Model 4에서 가족친화적지원의 일탈행동($\beta=-.284, p<.001, F_{\text{-value}}=5.948, p<.001$)에 유의한 부(-)의 영향력이 나타나 두 경로에서 직접효과는 모두 유의한 결과가 확인되었다. Model 3에서 일-생활 균형($\beta=.106, p<.05$)와 가족친화적 조직지원($\beta=.474, p<.001, F_{\text{-value}}=14.481, p<.001$)은 유의한 영향력이 확인되었고, Model 5에서는 일-생활 균형($\beta=-.050, p>.05$)와 가족친화적 조직지원($\beta=-.259, p<.001, F_{\text{-value}}=5.474, p<.001$)의 유의성에 차이가 있었다. 경로별 간접효과 검증 결과, 가족친화적 조직지원→일-생활 균형→선제적행동 경로에서 간접효과($b=.058, S.E=.025, LLCI=.012, ULCI=.111$)는 유의하였으나, 가족친화적 조직지원→일-생활 균형→일탈행동 경로에서 간접효과($b=-.031, S.E=.029, LLCI=-.090, ULCI=.024$)는 유의하지 않는 것으로 확인되었다. 매개효과 결과를 종합하면, 가족친화적 조직지원→일-생활 균형→선제적행동의 경로에서 매개효과는 경로의 유의성이 모두 확인되었으며, 간접효과의 유의성도 입증되어 이 경로에서 매개효과는 부분 매개효과가 있는 것으로 판명되었다. 이에 반해, 가족친화적 조직지원→일-생활 균형→일탈행동의 경로에서는 일-생활 균형을 일탈행동에 대한 영향력이 유의하지 않으며, 간접효과의 유의성도 지지되지 않아서 해당 경로에서 매개효과에 대한 가설은 기각되었다. 따라서 가설 4-1은 채택되었으나, 가설 4-2는 기각되었다.

가설 3(3-1, 3-2)과 4(4-1, 4-2)에서 확인된 점은 가족지원과 가족친화적 조직지원→일-생활 균형→선제적행동의 경로에서 일-생활 균형을 매개효과는 모두 부분 매개효과를 보여 이에 대한 가설이 지지되었으나, 가족지원과 가족친화적 조직지원→일-생활 균형→일탈행동의 경로에서 매개효과는 모두 기각되었다는 것이다. 가설 2에서 일-생활 균형을 일탈행동에 대한 영향력은 유의성이 확인되어 일-생활 균형을 일탈행동에 대한 그 효과성은 확인되었으나, 주효과와 비교할 때 매개효과는 차이를 보이고 있다. 매개효과 과정에서 이러한 차이가 발생한 원인은 독립변수인 가족지원과 가족친화적지원의 영향력에 의해 일-생활 균형을 영향력이 상쇄되는 것을 예상해 볼 수 있다. 이를 확인하기 위해 추가적으로 수행한 분석에서 세 변수와 일탈행동의 편상관계수와 부분상관계수를 확인해 보면, 일-생활 균형과 일탈행동의 Zero-order 상관계수와 편상관계수와 부분상관계수의 차이가 가족지원 및 가족친화적 조직지원과 비교할 때 그 차이가 상대적으로 큰 것으로 판명되고 있고, 예측변수를 통제한 모형에서 일-생활 균형과 일탈행동의 편상관계수가 모두

유의하지 않은 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 일탈행동에 대한 영향력에 있어 예측변수인 가족지원과 가족친화적 조직지원의 영향력이 일탈행동을 저감하는데 있어 예측변수와 일탈행동의 높은 관계의 정도로 인해 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 효과성이 상쇄됨을 의미한다. 따라서 해당 경로에서 일탈행동을 저감하는데 있어 가족과 가족친화적 조직지원의 영향력이 더 큰 것을 보여주고 있다.

<표 V-9> 가족친화적 조직지원과 결과변수에서 일-생활 균형 매개효과

변수		일-생활 균형	선제적 행동		일탈행동	
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
통제	성별	.145*	-.037	-.053	.118*	.125*
	연령 D ₁	-.314**	-.057	-.023	-.065	-.081
	연령 D ₂	-.145	.004	.020	-.123	-.131
	자녀수 D ₁	-.257*	.071	.098	-.031	-.044
	자녀수 D ₂	-.295**	-.024	.007	-.060	-.075
	자녀수 D ₃	-.110	.104	.115	-.126	-.131
	직종 D ₁	.015	-.071	-.073	-.034	-.033
	직종 D ₂	.157	-.020	-.037	.067	.075
독립	가족친화적 조직지원	.493***	.526***	.474***	-.284***	-.259***
매개	일-생활 균형			.106*		-.050
R ²		.268	.335	.347	.164	.168
F-value		11.131***	15.260***	14.481***	5.948***	5.474***
Bootstrap(5,000)			b	S.E	LLCI(95%)	ULCI(95%)
총효과	선제적 행동		.526***	.045	.435	.618
	일탈행동		-.284***	.046	-.375	-.193
직접효과	선제적 행동		.474***	.051	.373	.575
	일탈행동		-.259***	.051	-.360	-.158
간접효과	선제적 행동		.058*	.025	.012	.111
	일탈행동		-.031	.029	-.090	.024

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

3. 예측변수의 일-생활 균형에 대한 영향력에서 상황요인 검증

가설 5와 6은 원인변수의 일-생활 균형에 대한 영향력 경로에서 상황요인으로 회복탄력성과 일-가정 경계의 조절효과 검증이다. 그 결과는 <표 V-10, 11>과 같다. 가설 5-1과 5-2은 가족지원의 일-생활 균형의 영향력에 있어 회복탄력성과 일-가정 경계의 조절효과 검증으로 <표 V-10>과 같다. 가설 5-1 회복탄력성의 조절효과를 보면, Model 1에서 가족지원($\beta=.290, p<.001$)과 회복탄력성($\beta=.332, p<.001$)은 일-생활 균형에 유의한 영향력이 있고 $R^2=.308$ 이었다. Model 2에서 가족지원($\beta=.296, p<.001$), 회복탄력성($\beta=.315, p<.001$), 가족지원과 회복탄력성의 상호작용($\beta=.173, p<.05$)은 모두 유의한 영향력이 있고, $R^2=.318$ 이며 증분 $R^2=.010(F_{\text{value}}=3.865, p<.05)$ 이 유의한 것으로 확인되었다. 또한 집단별 가족지원의 일-생활 균형의 영향력에 있어 고집단(.466, $p<.01$)과 평균집단(.253, $p<.001$), 저집단(.195, $p>.05$)의 영향력에 차이가 있으며, 가설과 같이 고집단이 저집단에 비해 영향력 정도가 큰 것으로 확인되어 가설 5-1은 채택되었다. 또한 이를 그래프로 도식화하면, <그림 V-1>과 같이 회복탄력성이 높은 집단이 낮은 집단보다 기울기가 더 큰 것으로 확인되어 회복탄력성이 가족지원의 일-생활 균형에 대한 영향력을 강화하는 것을 확인할 수 있다.

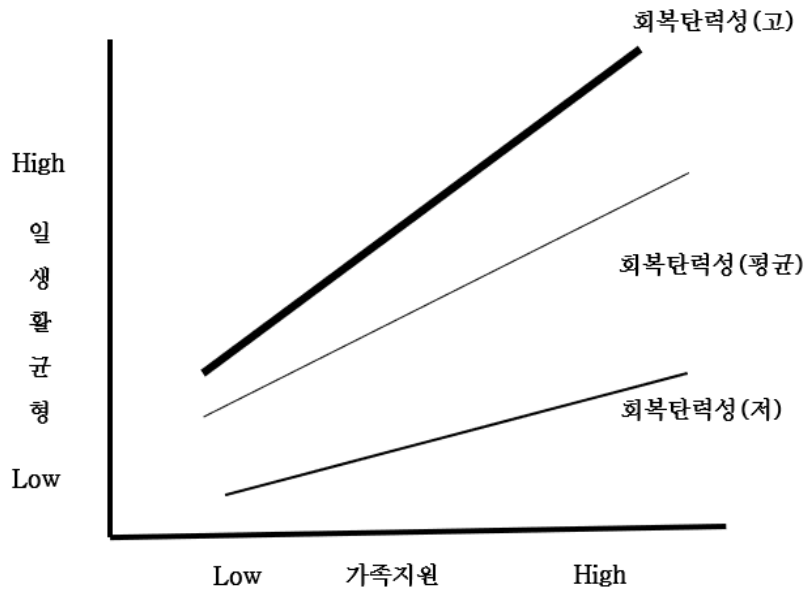
가설 5-2 일-가정 경계의 조절효과를 보면, Model 3에서 가족지원($\beta=.249, p<.001$)과 일-가정 경계($\beta=.365, p<.001$)은 일-생활 균형에 유의한 영향력이 있고 $R^2=.326$ 이었다. Model 4에서 가족지원($\beta=.255, p<.001$), 일-가정 경계($\beta=.362, p<.001$)의 영향력은 유의하였으나, 가족지원과 일-가정 경계의 상호작용($\beta=.044, p>.05$)은 유의하지 않았으며, $R^2=.327$ 이며 증분 $R^2=.001(F_{\text{value}}=0.370, p>.05)$ 도 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 5-2는 기각되었다.

<표 V-10> 가족지원의 일-생활 균형 영향력에서 조절효과 검증

변수		일-생활 균형		일-생활 균형	
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
통제	성별	.123	.128	.113	.116
	연령 D ₁	-.326**	-.333**	-.335**	-.335**
	연령 D ₂	-.184**	-.202*	-.146	-.146
	자녀수 D ₁	-.291*	-.302**	-.259*	-.259*
	자녀수 D ₂	-.271*	-.275*	-.273*	-.278*
	자녀수 D ₃	-.074	-.064	-.156	-.154
	직종 D ₁	.067	.057	.030	.029
	직종 D ₂	.143	.126	.144	.141
독립	가족지원	.290***	.296***	.249***	.255***
조절	회복탄력성	.332***	.315***		
	일-가정경계			.365***	.362***
상호	가정×회복		.173*		
	가정×경계				.044
R ²		.308	.318	.326	.327
ΔR ²			.010		.001
F-value		12.102***	11.469***	13.174***	11.982***
ΔF-value			3.865*		.370
조건부 효과		effect	회복탄력성	가족지원	일-생활 균형
회복탄력성 (+SD)	.466*** (.142)	.684	-.619	3.096	
		.684	.000	3.352	
		.684	.619	3.608	
회복탄력성	.253*** (.068)	.000	-.619	2.953	
		.000	.000	3.137	
		.000	.619	3.320	
회복탄력성 (-SD)	.195*** (.162)	-.684	-.619	2.811	
		-.684	.000	2.921	
		-.684	.619	3.031	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

<그림 V-1> 가족지원의 일-생활 균형 영향력에서 회복탄력성의 조절효과



가설 6-1과 6-2는 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형의 영향력에 있어 회복탄력성과 일-가정 경계의 조절효과 검증으로 <표 V-11>과 같다. 가설 6-1 회복탄력성의 조절효과를 보면, Model 1에서 가족지원($\beta=.399, p<.001$)과 회복탄력성($\beta=.298, p<.001$)은 일-생활 균형에 유의한 영향력이 있고 $R^2=.352$ 이었다. Model 2에서 가족친화적 조직지원($\beta=.399, p<.001$), 회복탄력성($\beta=.293, p<.001$)은 유의하였으나, 가족친화적 조직지원과 회복탄력성의 상호작용($\beta=-.037, p>.05$)은 유의하지 않고 $R^2=.353$ 이며 증분 $R^2=.001$ ($F_{\text{value}}=0.231, p>.05$)도 유의하지 않았다. 따라서 가설 6-1은 기각되었다.

가설 6-2 일-가정 경계의 조절효과를 보면, Model 3에서 가족친화적 조직지원($\beta=.354, p<.001$)과 일-가정 경계($\beta=.321, p<.001$)은 일-생활 균형에 유의한 영향력이 있고 $R^2=.361$ 이었다. Model 4에서 가족친화적 조직지원($\beta=.375, p<.001$), 일-가정 경계($\beta=.315, p<.001$)의 영향력은 유의하였으나, 가족친화적 조직지원과 일-가정 경계의 상호작용($\beta=.098, p>.05$)은 유의하지 않았으며, $R^2=.366$ 이며 증분 $R^2=.005$ ($F_{\text{value}}=1.969, p>.05$)도 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 6-2는 기각되었다.

<표 V-11> 가족친화적 조직지원의 일-생활 균형 영향력에서 조절효과 검증

변수		일-생활 균형		일-생활 균형	
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
통제	성별	.108	.110	.102	.102
	연령 D ₁	-.265*	-.266*	-.282*	-.279*
	연령 D ₂	-.152	-.154	-.121	-.120
	자녀수 D ₁	-.257*	-.260*	-.233*	-.231*
	자녀수 D ₂	-.265*	-.265*	-.269*	-.276**
	자녀수 D ₃	-.081	-.078	-.152	-.143
	직종 D ₁	.020	.015	-.006	.001
	직종 D ₂	.147	.137	.148	.154
독립	가족친화적 조직지원	.399***	.399***	.354***	.375***
조절	회복탄력성	.298***	.293***	.321***	
	일-가정경계				.315***
상호	조직×회복		-.037		
	조직×경계				.098
R ²		.352	.353	.361	.366
ΔR ²			.001		.005
F-value		14.814***	13.451***	15.369***	14.200***
ΔF-value			.231		1.969

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

4. 일-생활 균형의 결과변수에 대한 영향력에서 상황요인 검증

가설 7과 8은 일-생활 균형의 결과변수에 대한 영향력 경로에서 상황요인으로 직무효능감과 목표중심 자기조절의 조절효과 검증이다. 그 결과는 <표 V-12, 13>과 같다. 가설 7-1과 7-2는 일-생활 균형의 선제적 행동에 대한 영향력에 있어 직무효능감과 목표중심 자기조절의 조절효과 검증으로 <표 V-12>와 같다. 가설 7-1 직무효능감의 조절효과를 보면, Model 1에서 일-생활 균형($\beta=.164, p<.01$)와 직무효능감($\beta=.586, p<.001$)은 선제적 행동에 유의한 영향력이 있고 $R^2=.364$ 이었다. Model 2에서 일-생활 균형($\beta=.158, p<.05$), 직무효능감($\beta=.589, p<.001$)의 영향력은 유의하였으나, 일-생활 균형과 직무효능감 상호작용($\beta=.070, p>.05$)은 유의하지 않았으며, $R^2=.366$ 이며 증분 $R^2=.002$ ($F_{\text{value}}=0.833, p>.05$)도 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 7-1은 기각되었다.

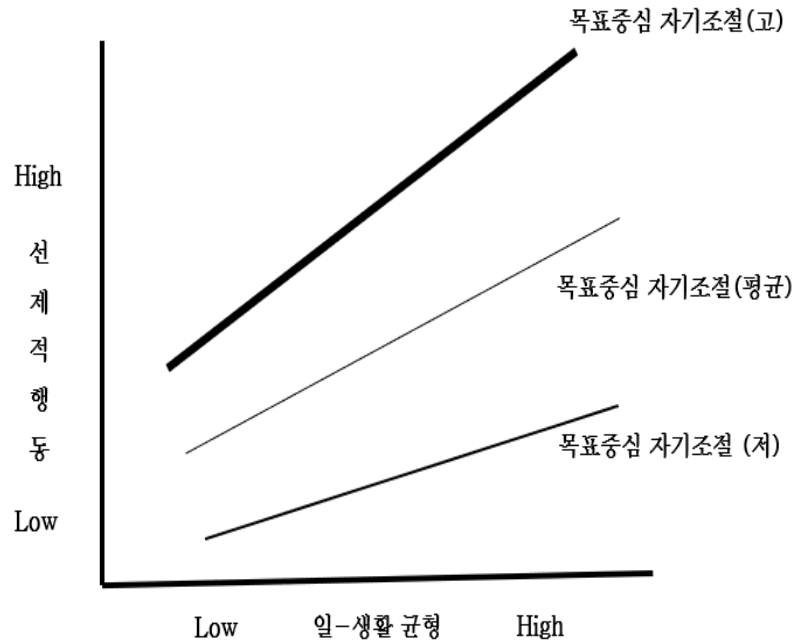
가설 7-2 목표중심 자기조절의 조절효과를 보면, Model 3에서 일-생활 균형($\beta=.171, p<.01$)와 목표중심 자기조절($\beta=.390, p<.001$)은 선제적 행동에 유의한 영향력이 있고 $R^2=.289$ 이었다. Model 4에서 일-생활 균형($\beta=.165, p<.01$), 목표중심 자기조절($\beta=.393, p<.001$), 일-생활 균형과 목표중심 자기조절의 상호작용($\beta=.136, p<.05$)은 모두 유의하고, $R^2=.300$ 이며 증분 $R^2=.011$ ($F_{\text{value}}=4.120, p<.05$)도 유의한 것으로 확인되었다. 또한 상호작용 효과의 유형을 보면, 목표중심 자기조절을 높게 인식하는 집단 (Effect=.244, $p<.001$), 평균집단(Effect=.166, $p<.001$), 낮게 인식하는 집단(Effect=.084, $p>.05$)에 영향력 정도에 차이가 있는 것으로 확인되었다. 또한 조절효과의 유형은 높은 집단에서 영향력이 큰 억제효과가 있는 것으로 나타나 가설을 지지하고 있어 가설 7-2는 채택되었다. 또한 이를 그래프로 도식화하면, <그림 V-2>와 같이 목표중심 자기조절을 높게 인식하는 집단이 낮은 집단보다 기울기가 더 큰 것으로 확인되어 목표중심 자기조절이 일-생활 균형의 선제적 행동에 대한 영향력을 강화하는 것을 확인할 수 있다.

<표 V-12> 일-생활 균형의 선제적 행동에 대한 영향력에서 조절효과 검증

변수		선제적 행동		선제적 행동	
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
통제	성별	-.076	-.079	-.095	-.092
	연령 D ₁	.030	.022	.027	.023
	연령 D ₂	-.003	-.006	.017	.025
	자녀수 D ₁	.055	.046	.024	.016
	자녀수 D ₂	.049	.038	-.021	-.024
	자녀수 D ₃	.121	.116	.038	.038
	직종 D ₁	-.059	-.058	-.092	-.087
	직종 D ₂	-.126	-.130	-.138	-.134
독립	일-생활 균형	.164**	.158*	.171**	.165***
조절	직무효능감	.586***	.589***		
	목표자기조절			.390***	.393***
상호	일-생활 균형×효능감		.070		
	일-생활 균형×목표자기				.136*
R ²		.364	.366	.289	.300
ΔR ²			.002		.011
F-value		15.575***	14.226***	11.084***	10.566***
ΔF-value			.833		4.120*
조건부 효과					
		effect	목표중심	일-생활 균형	선제적
목표중심 (+SD)	.244*** (.059)		.586	-.668	3.838
			.586	.000	4.001
			.586	.668	4.164
목표중심 자기조절	.165*** (.046)		.000	-.668	3.661
			.000	.000	3.771
			.000	.668	3.881
목표중심 (-SD)	.084 (.063)		-.586	-.668	3.483
			-.586	.000	3.541
			-.586	.668	3.598

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

<그림 V-2> 일-생활 균형의 선제적행동 영향력에서 목표중심 자기조절의 조절효과



가설 8-1과 8-2는 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력에 있어 직무효능감과 목표중심 자기조절의 조절효과 검증으로 <표 V-13>과 같다. 가설 8-1 직무효능감의 조절효과를 보면, Model 1에서 일-생활 균형($\beta = -.076, p > .05$)와 직무효능감($\beta = -.343, p < .001$)의 일탈행동에 대한 영향력 유의성에 차이가 있고 $R^2 = .186$ 이었다. Model 2에서 일-생활 균형($\beta = -.071, p > .05$), 직무효능감($\beta = -.343, p < .001$), 일-생활 균형과 직무효능감 상호작용($\beta = -.066, p > .05$)의 유의성에 차이가 있으나, 일-생활 균형과 직무효능감 상호작용이 유의하지 않고, $R^2 = .188$ 이며 증분 $R^2 = .002$ ($F_{\text{value}} = 0.733, p > .05$)도 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 8-1은 기각되었다.

가설 8-2 목표중심 자기조절의 조절효과를 보면, Model 3에서 일-생활 균형($\beta = -.050, p > .05$)와 목표중심 자기조절($\beta = -.324, p < .001$)의 일탈행동에 대한 영향력 유의성에 차이가 있고 $R^2 = .219$ 이었다. Model 4에서 일-생활 균형($\beta = -.048, p > .05$), 목표중심 자기조절($\beta = -.325, p < .001$), 일-생활 균형과 직무효능감 상호작용($\beta = -.041, p > .05$)의 유의성에 차이가 있으나, 일-생활 균형과 목표중심 자기조절 상호작용이 유지하지 않고, $R^2 = .220$ 이며 증분 $R^2 = .001$ ($F_{\text{value}} = 0.421, p > .05$)도 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 8-2는 기각되었다.

<표 V-13> 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력에서 조절효과 검증

변수		일탈 행동		일탈 행동	
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
통제	성별	.139*	.141	.159**	.158**
	연령 D ₁	-.110	-.103	-.107	-.106
	연령 D ₂	-.117	-.114	-.126	-.128
	자녀수 D ₁	.020	-.011	.006	.009
	자녀수 D ₂	-.099	-.089	-.049	-.048
	자녀수 D ₃	-.135	-.130	-.067	-.067
	직종 D ₁	-.040	-.041	-.008	-.010
	직종 D ₂	.123	.127	.129	.128
독립	일-생활 균형	-.076	-.071	-.050	-.048
조절	직무효능감	-.343***	-.346		
	목표중심 자기조절			-.324***	-.325***
	일-생활균형 × 직무효능감		-.066		
상호	일-생활균형 × 목표중심 자기조절				-.041
	R ²	.186	.188	.219	.220
	ΔR ²		.002		.001
	F-value	6.217***	5.713***	7.616***	6.947***
	ΔF-value		.733		.421

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

<표 V-14> 가설검증 결과

가설		변 수 관 계	결과
1	1-1	가족지원 → 일-생활 균형 (+)	채택
	1-2	가족친화적 조직지원 → 일-생활 균형 (+)	채택
2	2-1	일-생활 균형 → 선제적행동 (+)	채택
	2-2	일-생활 균형 → 일탈행동 (-)	채택
3 (매개)	3-1	가족지원 → 일-생활 균형 → 선제적행동	채택
	3-2	가족지원 → 일-생활 균형 → 일탈행동	기각
4 (매개)	4-1	가족친화적 조직지원 → 일-생활 균형 → 선제적행동	채택
	4-2	가족친화적 조직지원 → 일-생활 균형 → 일탈행동	기각
5 (조절)	5-1	가족지원 → 일-생활 균형 : 회복탄력성 조절효과	채택
	5-2	가족지원 → 일-생활 균형 : 일-가정 경계 조절효과	기각
6 (조절)	6-1	가족친화적 조직지원 → 일-생활 균형 : 회복탄력성 조절효과	기각
	6-2	가족친화적 조직지원 → 일-생활 균형 : 일-가정 경계 조절효과	기각
7 (조절)	7-1	일-생활 균형 → 선제적행동 : 직무효능감 조절효과	기각
	7-2	일-생활 균형 → 선제적행동 : 목표중심 자기 조절효과	채택
8 (조절)	8-1	일-생활 균형 → 일탈행동 : 직무효능감 조절효과	기각
	8-2	일-생활 균형 → 일탈행동 : 목표중심 자기 조절효과	기각

VI. 결 론

본 장은 분석결과에 근거한 이론적 시사점에 대해 논의하고, 해당 연구가 제공하는 실무적 시사점을 제안하며, 본 연구의 한계 및 후속연구를 위한 설명을 포함한다. 이론적 시사점에서는 선행연구 결과와 비교하여 본 연구를 통해 확인된 이론적 공헌에 대해 논의하고, 실무적 시사점에서는 본 연구가 제공하는 개인 및 조직 차원에서의 대안을 제안한다. 한계 및 후속연구에서는 연구 모형 또는 설계와 관련한 한계점을 기술하고 이를 보완 및 개선하기 위한 후속연구의 방법론과 주요 변수들에 연구 확대 및 발전을 위한 방향성을 제안하고, 연구 목적의 측면에서 개선사항 또는 접근 방안에 관해 설명한다.

제 1 절 연구결과 논의 및 이론적 시사점

본 연구의 시사점은 크게 6 가지 측면으로 구분할 수 있다. 첫째, 일-생활 균형을 촉진하는 원인변인을 가족과 조직 차원으로 확대하여 그 역할을 규명하였다. 일-생활 균형과 관련된 선행연구들을 보면 두 가지로 대별되는데, 하나는 일-생활 균형에 부정적 영향을 미치는 직무 및 조직차원의 변인들에 대한 연구들이고(Brough et al., 2014; Haar et al., 2018; Parasuraman et al., 1992; Syrek et al., 2013; 김종관·이윤경, 2009; 박상철·고준, 2014; 양희완·김진강, 2018), 다른 하나는 긍정적 영향을 미치는 개인, 직무, 조직차원의 연구들이다(Chan et al., 2016; De Clercq, & Brieger, 2022; Drenzo, Greenhaus & Weer, 2015; Rashmi & Kataria, 2021; Siu, 2013; Talukder & Galang, 2021; 김종관·이윤경, 2009; 백현혜·한혜원, 2021). 일-생활 균형의 개념에는 대인관계 대상을 가족으로 확대하는 특징이 있으며, 선행연구를 통해 확인된 이러한 특징은 본 연구에서 가족지원과 가족친화적 조직지원으로 대별한 후, 원인변인으로 활용하고 있다. 기존 연구에서 가족 특성은 배우자 지지(백현혜·한혜원, 2021), 배우자 조건(Grzywacz & Marks, 2000), 자녀에 소비하는 시간의 질(Milkie et al., 2010), 가족요구(Chan et al., 2017) 등이 있으나, 본 연구는 가족지원을 배우자와 가족구성원의 지원으로 통합하여 접근하고 있으며, 연구결과 이들이 제공하는 지지가 일-생활 균형에 순기능으로 작용하고 있음을 밝히고 있다. 또한 조직 특성 가운데 제도적 지원(김종관·이윤경, 2009; 백현혜·한혜원, 2021), 상사지지(Brough et al., 2005; Greenhaus et al., 2012;

Mas-Machuca, Bergegal-Mirabent & Alegre, 2016; Rashmi & Kataria, 2021; Talukder & Galang, 2021), 동료와 파트너의 지원(Ferguson et al., 2012)이 일-생활 균형에 미치는 긍정적 역할이 확인되고 있으나, 본 연구에서는 조직차원에서 제공되는 도구적 측면과 상사와 동료로부터의 정서적 측면의 지원을 통합하여 가족친화적 조직지원의 역할을 규명하고 있다. 이러한 결과는 기존연구에서 부각된 조직중심적 지원인 가족친화적 조직지원의 긍정적 역할에 대한 검증과 함께 가족 구성원에 대한 지원으로 그 대상 범주를 확대하여 그 유효성을 확인하고 있다. 또한 가족지원의 경우, 기존연구에서는 일-생활 균형에 대한 긍정적 역할에 있어 배우자를 중심으로 그 역할을 규명하고 있는데(백현혜·한혜원, 2021), 본 연구는 배우자와 가족구성원으로 가족지원의 범주를 확대하고 있다. 더불어 가족친화적 조직지원의 경우도 선행연구는 조직중심으로 이루어지는 제도적 측면의 역할에 주목하고 있으나, 본 연구는 이를 제도와 대인 측면으로 구분함으로써 조직에서 발생하는 가족친화적 조직지원의 범주를 확대하여 접근하고 있고 이에 관한 역할을 규명하고 있다.

둘째, 일-생활 균형의 효과성에 있어 양면적 기능이 확인되었다. 현대 조직에서 일-생활 균형은 조직구성원의 심리적 안녕과 성장의 측면에서 주요한 역할을 하는 것으로 묘사되고 있다(Haar et al., 2014; 김종관·이윤경, 2009; 박상철·고준, 2014). 조직구성원의 심리적 반응에 관한 일-생활 균형의 역할과 더불어 일-생활 균형이 양산하는, 조직을 위한 긍정적 역할도 선행연구를 통해 지속적으로 입증되고 있는데(Cegarra-Leiva et al., 2012; Harrington & Ladge, 2009; Kaya & Katatepe, 2020; 김문주·윤정구·김세은, 2015; 김영선·박하진, 2019), 본 연구는 이와 관련하여 효과성의 범주를 확대하는 계기를 제공하고 있다. 구체적으로 살펴보면, 일-생활 균형의 유효성은 주로 직무만족(Spector et al., 2007; Haar & Brougham, 2022; Rashmi & Kataria, 2021), 조직몰입(김종관·이윤경, 2009), 조직시민행동(김문주·윤정구·김세은, 2015; 김영선·박하진, 2019), 역할 내 행동(Kim, 2014; Magnini, 2009), 성과개선(Cegarra-Leiva et al., 2002) 등과 같은 구성원의 태도와 수행 같은 조직지향적 개념들에 긍정적인 역할을 하는 것으로 확인되고 있다. 이에 더하여, 본 연구에서는 일-생활 균형의 유효성 범주를 행위 의도가 부각되는 선제적행동과 일탈행동으로 접근하고 있는데, 이들 변수들은 조직을 위한 공헌 행동의 증진과 조직에 대한 반생산적 행동의 감소에 대한 양면적인 역할을 묘사하고 있다. 본 연구에서 선제적행동에 대한 역할은 기존연구들이 보여주는 자발적 행동에 대한 긍정적 효과(Kaya & Katatepe, 2020; 김명옥, 2015; 김문주·윤정구·김세은, 2015; 김영선·박하진, 2019)와 동일한 결과를 제공하고 있어, 일-생활 균형이 조직에서 구성

원의 자발성에 기인하는 조직지향적 행동에 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한 본 연구에서 제시된 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력은 일-생활 균형이 조직에 반하는 행동을 줄여주는 영향력 요소가 될 수 있음을 보여줌으로써 일-생활 균형이 조직을 지향하는 행동뿐만 아니라 반조직 지향적 행동에도 효과적인 것을 입증하고 있다. 더불어, 일-생활 균형과 일탈행동의 관계를 일-가정 갈등, 직장생활의 질과 같은 일-가정관계와 관련된 개념들로 확대한 후, 이들 변인들과 부정적 결과변인의 관계를 연구하는데도 의미있는 정보를 제공해 주고 있다.

셋째, 매개변수로서 일-생활 균형의 역할과 일-생활 균형의 심리적 메커니즘 범주를 확대하고 있다. 일-생활 균형의 중재변수로서의 역할은 매개와 조절 변수로서의 역할로 분류할 수 있는데, 선행연구들이 제공하는 일반적 정보는 일-생활 균형의 매개효과에 대한 결과이다(Chan et al., 2017, Rashmi & Kataria, 2021; Talukder & Galang, 2021; Timms et al., 2015; 김광욱·김민철·권순식, 2020; 유효정, 2019; 최경화·탁진국, 2020). 일-생활 균형의 매개변수로서의 역할은 개인특성과 개인차원의 효과성과의 관계(최경화·탁진국, 2020), 직무특성과 개인차원의 효과성(Rashmi & Kataria, 2021), 조직특성과 개인차원 효과성(Talukder & Galang, 2021; 김광욱·김민철·권순식, 2020; 유효정, 2019)에 관한 연구들이 있다. 이러한 선행연구 결과는 일-생활 균형이 중재변수 가운데 매개변수로서 심리적 과정에서 주요 연결변수로 작용하는 것을 보여주고 있다. 본 연구결과는 선행연구와 비교할 때, 부분적으로 지지되고 있는데, 지원 인식(가족지원/가족친화적 조직지원)-일-생활 균형-선제적행동의 경로에서는 두 경로 모두 그 유의성이 지지되었으나, 일탈행동에 이르는 경로에서 일-생활 균형의 매개효과 가설은 모두 기각되었다. 선제적행동에 대한 경로와 일탈행동에 대한 매개경로에서 차이가 발생하는 원인을 보면, 지원-일-생활 균형-일탈행동의 경로에서는 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 직접효과의 유의성에도 불구하고 가족지원과 가족친화적 조직지원이 포함된 상황에서는 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력이 모두 유의하지 않았다. 이는 일-생활 균형이 일탈행동을 감소시키는 주요 원인으로 작용하나 가족지원과 가족친화적 조직지원의 일탈행동에 대한 영향력으로 인해 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 순효과가 상쇄되는 것을 의미한다. 이러한 결과는 2가지 접근을 가능하게 하는데, 일탈행동이 발생하는데 있어 가족지원과 가족친화적 조직지원과 같은 조직구성원이 인식하는 이해관계자의 지원이 주요 원인이 된다는 접근과 두 가지 지원이 일-생활 균형을 통해 일탈행동에 이르는 과정에서 일-생활 균형과 일탈행동을 연결하는 제 3의 변인이 작동하는 것을 예상해 볼 수

있다. 이 경우, 지원인식-일-생활 균형-일탈행동은 매개효과로 접근하기 보다는 순차적(sequential) 매개효과로 접근하는 것이 보다 효과적인 대안이 될 수 있음을 의미한다. 정리하면, 일-생활 균형의 매개변수로서의 역할은 기존연구와 유사한 결과를 보이고 있으나, 효과성의 유형에 따라 매개 프로세스에 대한 차별적 접근의 필요성을 제안하고 있다.

넷째, 일-생활 균형을 촉진하는 가족과 조직 차원의 접근에서 개인 특성의 조건부 역할에 관한 차별적 결과를 제공한다. 일-생활 균형에 대한 예측요인들의 영향력에 있어 상황요인으로 회복탄력성과 일-가정 경계의 역할은 회복탄력성에 대한 역할만이 부분적으로 지지되었다. 일-생활 균형과 관련한 기존연구에서 상황요인에 대한 정보를 찾는데 어려움이 있는데, 본 연구는 이와 관련한 정보를 제공하고 있다. 우선 주목할 부분으로 일-생활 균형에 대한 가족지원의 긍정적 영향력이 개인의 회복탄력성에 의해 강화되는 것으로 판명되었다. 이러한 결과는 회복탄력성의 정도에 따라 일-생활 균형에 대한 가족지원의 영향력에 차이가 발생하는 것을 의미하며, 회복탄력성을 높게 인식하는 집단에서 일-생활 균형에 대한 가족지원의 영향력이 더 큰 것으로 확인되고 있다. 이러한 결과는 조직구성원이 직면하는 어려움에 대응하는 개인의 능력에 대한 인식이 높은 집단에서, 가족구성원이 제공하는 사회적 지지와 정서적 지원으로 인해 형성되는 일과 생활에서의 균형에 대한 인식이 더 높은 것을 의미한다. 즉, 가족구성원이 제공하는 다양한 지원에 대해서 그 영향력을 확대하기 위해서는 개인의 회복탄력성에 따라 차별적일 수 있음을 의미한다. 이에 반해, 가족친화적 조직지원과 일-생활 균형의 관계에서 회복탄력성의 조건부 역할과 두 가지 지원 유형(가족 및 가족친화적 조직지원)과 일-생활 균형의 관계에서 일-가정 경계의 조건부 역할은 모두 기각되었다. 기각된 경로에서는 두 가지 유형의 지원과 상황요인은 일-생활 균형에 긍정적 역할을 하는 것으로 확인되고 있으나, 두 요인들의 상호작용이 특정 결과를 양산하지는 않음을 확인하였다.

다섯째, 일-생활 균형이 조직의 효과성 달성을 위한 순기능의 향상에 있어 개인특성의 차별적 역할이 확인되었다. 일-생활 균형의 효과성에 대한 영향력에 있어 상황요인에 대한 역할은 일-생활 균형에 관한 실증연구를 고려할 때 다양한 결과물이 제공되는데 한계가 있는 영역이다. 이와 관련하여 본 연구는 조건부 상황요인에 대한 실증적 예를 보여주고 있는데, 일-생활 균형의 선제적행동에 대한 영향력이 목표중심 자기조절에 의해 차이가 있음을 확인하고 있다. 직무효능감과 목표중심 자기조절의 상황요인 가운데 일-생활 균형의 효과성에 있어 목표중심 자기조절만이 유일하게 유의성이 입증된 것은 일-생활 균형의 효과성을 연

결하는 과정에서 광의의 측면에서 개인특성의 중요성을 보여주고 있다. 이 결과가 제공하는 학문적 의미는 일-생활 균형의 조적을 위한 긍정적 공헌에 있어 직무효능감 같은 특정 영역의 개인특성보다 목표중심 자기조절과 같은 광의적 영역의 개인특성이 더 의미있는 변수로 작용할 수 있음을 보여주고 있다.

여섯째, 일-생활 균형의 통합적 접근을 위한 주요 실증적 근거를 제공한다. 본 연구의 설계과정은 일-생활 균형을 중심으로 원인과 결과 요인에 대한 고려와 다양한 상황요인에 대한 실증적 접근을 통해 조건부 요인과 심리적 프로세스에 관한 통합적 결과물을 제공하고 있다. 이러한 일-생활 균형의 통합적 접근이 시사하는 부분은 일-생활 균형을 중심으로 하는 심리적 영향력 과정에 대한 묘사와 일-생활 균형에 대한 예측 요인과 일-생활 균형의 효과성에 대한 영향력과 관련한 상황요인의 역할을 입증하여 심리적 메커니즘과 상황요인에 관한 이론적 프레임워크를 제공하고 있다. 또한 연구대상의 선정에 있어서도 기혼 직장인을 대상으로 자료를 수집하여 일-생활 균형에 대한 선행연구에서 연구대상의 통합적 접근으로 인해 발생 될 수 있는 관계의 유의성 오류를 사전에 차단하였다. 이러한 결과는 일-생활 균형의 후속연구에서 연구대상 선정과 관련하여 연구자들의 관심을 유도할 수 있는 계기를 제공하고 있다.

제 2 절 실무적 시사점

첫째, 조직구성원의 일과 생활 균형의 유지 및 개선을 위한 조직차원의 시스템적 접근의 필요성을 제안한다. 일-생활 균형은 조직구성원의 문화와 가치관의 변화로 인해 현대 조직에 요구되는 부문으로 구성원의 성장과 만족을 위한 전략적 선택이기 보다는 필수적 요소로 볼 수 있다. 이러한 선상에서 동시대의 조직은 조직구성원의 일-생활과 관련한 다양한 유형의 지원제도를 도입 및 실행하거나 이를 실행하기 위한 과정을 진행하고 있다. 하지만 조직 규모 및 수명주기에 따라 그 접근에 차이가 발생할 수 있고 지원제도의 다양성이 제한될 수 있다. 그러나 조직에서 가족을 지원하기 위해 실행되는 탄력적 근무제도, 자녀 출산·양육 및 교육 지원 제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도 등을 포함하는 조직 주도의 가족친화적 조직지원제도가 조직구성원의 일과 생활에 관한 인식에 긍정적인 역할을 하는 것으로 확인되어 조직구성원의 일-생활에 대한 균형 인식을 위해 조직 차원의 제도적 지원의 필요성

을 제안하고 있다.

둘째, 일-생활 균형을 위한 조직구성원의 지원이 조직문화 차원으로 확산되어야 함을 강조한다. 조직은 대인 간 상호작용이 발생하는 현장으로 대인관계는 개인의 태도와 행동에 형성에 기여하는 조직차원에서의 주요활동이다. 기존연구에서 조직의 내부구성원인 상사와 동료에 대한 지원은 그들이 보여주는 복지와 업무와 관련된 도움의 인식에 초점을 맞추어 교환측면에서 상사와 동료지원의 역할의 필요성을 역설하여 왔다. 하지만 본 연구가 제안하는 결과는 제도적 측면의 가족을 위한 지원과 함께 대인관계 대상인 상사와 동료의 정서적 측면에서의 지원도 일-생활의 균형인식을 위해 필요한 요소로 확인되었다. 대인관계 측면에서 조직구성원 지원은 사회화 과정을 거치면서 문화로 정착될 때 상시성을 띠게 된다, 상사와 동료의 일회적이고 일시적 지원에 그치는 경우 대인 간 상호작용 과정에서의 그 효과성에도 불구하고 상사와 동료의 지원은 지속되지 않고 소멸하게 된다. 따라서 현대 조직에서 요구되는 일-생활에 대한 균형으로 인해 조직구성원의 안녕감, 성장, 개발의 필요성이 요구되는 조직의 경우 상사와 동료의 지원이 지속 유지될 수 있도록 신입사원의 사회화 과정부터 관심을 갖고 이를 학습요소에 포함시켜 기업문화로 이어질 수 있도록 하여야 할 것이다.

셋째, 일-생활 균형 유지 및 확대를 위한 가족구성원의 관심이 요구된다. 일-생활의 균형에 있어 조직차원의 지원뿐만 아니라 가족 중심의 노력도 요구되는데, 배우자와 가족구성원을 중심으로 하는 정서적 또는 방법적 지원의 효과성이 확인되고 있다. 이러한 결과는 일-생활 균형에 대한 인식을 형성하는데 있어 가족이 주요 역할을 수행하는 대상이 되는 것을 의미하기 때문에 일-생활 균형에 있어 조직으로부터의 지원을 넘어 가족구성원으로부터 지원 인식이 확대될 필요가 있다. 하지만 가족구성원으로부터 지원은 체계적이고 제도적인 조직차원의 지원과는 달리 가족별로 차이를 발생시키는 다양한 요인이 있다. 이러한 요인들은 기업이 통제할 수 있는 부분이 아니지만 가족 구성별 특성을 반영한 조직적 차원의 지원방법을 모색할 필요가 있다.

넷째, 조직에서 구성원이 양산하는 의도적 행동 촉진과 저감을 위해 일-생활 균형을 인식할 수 있는 조직의 역할이 요구된다. 조직의 주요 역할은 생산성 향상을 통한 조직의 지속가능성을 유지하는 것에 대해서는 이견이 없다. 하지만 일-생활의 균형에 대한 조직원들의 인식은 만족과 자아실현의 측면에서 매우 중요하다. 이러한 맥락에서 본 연구가 제공하는 결과는 일-생활의 균형에 대한 인식이 개인의 만족을 넘어 조직을 위한 이중적인 역할로 확대될 수 있음을 보여주고 있다. 일-생활 균형에 대한 인식은 직무와 관련된 활동을 촉진시킬

뿐만 아니라 조직에서 개인차원에서 발생하는 조직 및 대인 지향적 행위에도 영향을 미치는 데 특히 조직구성원이 조직을 위해 보다 생산적인 역할을 수행하기 위한 행동을 양산하고 조직효과성을 저해하는 행동을 줄여주는 효과를 보여주고 있다. 이러한 결과는 조직에서 구성원이 보다 나은 결과를 양산하거나 또는 변화에 대한 자발적 행동이 요구되는 상황에서 일-생활 균형을 인식하도록 유도하는 조직차원의 역할이 필요함을 보여주고 있다. 나아가 조직에서 개인은 다양한 반생산 역할도 발생하는데 이를 제도와 권한을 활용한 접근 방식 뿐만 아니라 개인 차원에서 경험하는 일-생활 균형을 통해서도 가능하다는 점에서 일-생활 균형에 대한 조직의 관심을 결코 소홀히 할 수 없는 문제이다.

제 3 절 후속연구를 위한 제언 및 연구 한계

일-생활 균형의 선행요인, 효과성, 매개과정, 상황요인에 대한 실증적 검증을 통해 확인된 시사점에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계를 포함하고 있다. 첫째, 일-생활 균형을 촉진하는 원인요인에 대한 접근이 제약적이다. 일-생활 균형을 촉진 또는 저감하는 예측요인을 선정하는데 있어 가족과 조직 2가지 유형의 요소만을 고려하고 있어 개인 또는 직무특성과 같은 다양한 원인요인을 반영하는데 한계가 있었다. 조직맥락에서 자원은 개인 자원과 직무 자원으로 구분하여 접근하고 있는데, 개인과 직무 차원의 자원들은 보존과 활용의 측면에서 일-생활 균형의 영향력 요인으로 작용할 수 있고, 특정 개인자원 가운데 성취추구와 주도성 등과 같은 요인은 일-생활 균형에 대한 양면적 영향력을 예상할 수 있다. 더불어, 가족지원과 가족친화적 조직지원 요소에 대한 접근에 있어 다차원 접근보다는 단일차원으로 두 가지 변인들을 접근하고 있어 각 개념들을 구성하는 하위요소들의 차별적 영향력과 영향력의 상대성에 관한 결과를 제공하는데 한계가 있다. 따라서 개인 또는 직무 자원 가운데 양면적 접근이 가능한 선행요인들로 원인요인의 확대와 가족과 가족친화적 조직지원 요소들의 다차원 접근으로 확대를 제안한다.

둘째, 일-생활 균형과 일탈행동의 관계를 연결하는 중재변수에 대한 연구가 요구된다. 매개효과 검증에서 예측변인, 일-생활 균형, 선제적행동의 경로에서 매개효과 가설은 지지되었으나, 예측변인, 일-생활 균형, 일탈행동의 경로에서 일-생활 균형의 중재변수로서의 역할에 관한 가설은 모두 기각되었다. 이러한 결과는 일-생활 균형과 일탈행동의 경로

에서 중재변인 검증과 두 가지 유형의 지원 인식, 일-생활 균형, 일탈행동의 매개 경로를 순차적(이중) 매개로 확대할 수 있다. 주 효과 검증에서 일-생활 균형은 일탈행동을 저감하는 주요 예측변인임이 확인되어 일탈행동에 있어 일-생활 균형은 주요 영향력 요인이다. 하지만 매개효과 검증에서 두 경로 모두에서 일-생활 균형의 일탈행동에 대한 영향력의 비유의성은 두 변수를 연결하는 중재변수의 가능성을 예상해 볼 수 있다. 이는 매개효과 검증을 위한 기본 조건 가운데 독립변수의 결과변수에 대한 영향력인데 본 연구결과는 이러한 조건을 충족시키고 있기 때문이다. 이와 함께, 두 가지 유형의 지원 인식과 일탈행동의 경로는 이중매개 경로를 통해 일탈행동에 관한 심리적 메커니즘을 검증하여 지원 인식과 일탈행동의 경로에 대한 순차적으로 연결되는 심리적 프로세스를 확인할 필요성이 있다.

셋째, 조건부 변인에 관한 확대 필요성이 있다. 개인, 직무, 상사, 조직 특성 등으로 분류되는 모든 상황 요인들을 실증연구에서 고려하는 것은 현실적으로 어려움이 있다. 이로 인해, 본 연구에서는 이러한 요인 가운데 개인 특성만을 고려하여 그 역할을 규명하였으며, 부분적으로 그 조건부 역할에 관한 의미 있는 결과를 제공하고 있다. 하지만 이러한 조건부 변인을 규명한 성과에도 불구하고 상사와 조직 특성과 같은 조직차원에서 일-생활 균형에 대한 영향력의 통제 영향을 미치는 요인과 일-생활 균형의 효과성에 미치는 영향력을 조절하는 상황 요인에 대한 고려가 본 연구에서는 미흡하였다. 이 한계는 후속 연구를 통해 다양한 변인의 조건부 역할에 관한 연구자들의 관심을 요구하는 부분으로 향후 이 부분에 대한 연구자들의 다각적인 접근을 제안한다.

넷째, 조사대상을 확대하여 대상별 특징을 반영할 필요가 있다. 본 연구에서 주요 연구대상은 기혼자를 중심으로 연구가 수행되었다. 이러한 접근은 연구모형에 포함된 주요 변수들 가운데 일부가 연구대상의 범주를 특정 대상으로 국한함으로써 인해 발생한 것이다. 하지만 연구의 주요 변수인 일-생활 균형의 경우, 기존연구에서 연구대상은 기혼자와 미혼자를 모두 연구대상으로 포함하고 있다. 또한 일-생활 균형 연구의 경우 연령대에 따른 일-생활 균형에 대한 인식에 차이가 있는데, 고용안정성과 금전적 보상을 중요하게 인식하는 기혼자와 고용안정성과 금전적 보상에 비해 상대적으로 자아실현을 주요 지향점으로 접근하는 미혼자의 경우 일-생활 균형의 인식 차이를 발생시키는 원인으로 평가할 수 있다. 따라서 일-생활 균형 연구에서 연구대상의 결혼여부는 다른 관점에서 상황요인으로 평가할 수 있으나 본 연구에서는 조사대상 선정과정에서 이를 반영하는데 한계가 있었다.

따라서 후속 연구에서는 일-생활 균형에 대한 인식에 있어 결혼여부가 미치는 부분을 상황요인 또는 대상별 차별적 영향력으로 접근하는 연구의 필요성이 있다.

다섯째, 일-생활 균형의 자원 관련 역할을 검증이 요구된다. 일-생활 균형은 다양한 관점에서 접근할 수 있으나, 선행연구들의 접근에 고려하여 본 연구에서는 자원 보존과 획득의 측면에서 일-생활 균형의 역할과 영향력 과정을 검증하였다. 이러한 접근은 조직효과 과정 개선 또는 증진을 위해 요구되는 자원의 관점에서 일-생활 균형의 건설적 역할을 판명한 것으로 평가할 수 있다. 하지만 다양한 연구시도에도 불구하고 일-생활 균형을 자원보존 또는 획득 과정에서 접근할 때 이러한 과정이 개인이 인식하는 자원에 미치는 영향력을 규명하는데 있어 그 접근의 한계가 있다. Bakker & Demerouti(2007)에 의하면, 조직에서 자원은 개인과 직무자원으로 구분되는데 이 가운데 개인 자원의 유형 가운데 안정적 특성이 부각되는 성격과 성향을 제외하고 가변적 특성이 있는 유능성에 기반하는 지식과 기술의 측면에서 접근하는 개념들의 경우 일-생활 균형이 개인차원의 자원에 미치는 영향력을 고려해 볼 수 있다. 이는 본 연구의 결과에서도 이 접근의 가능성을 예상해 볼 수 있는데, 예측변수-일-생활 균형-일탈행동에 이르는 경로에서 매개효과의 각각의 경우 일-생활 균형과 일탈행동의 관계에서 이러한 개인차원 자원의 중재역할을 예상해 볼 수 있다. 따라서 후속연구에서는 자원의 측면에서 일-생활 균형이 개인차원에서의 자원에 대한 역할을 검증할 필요가 있다.

여섯째, 시간간격법 적용에 주의가 요구된다. 주요 연구변수들을 고려할 때 시간간격 분리법은 자료 수집과정에서 발생할 수 있는 연구 결과의 편의를 최소화하는 대안으로 평가하여 이를 자료수집에 활용하였다. 또한 이 접근은 분석결과에서도 연구결과의 편이 가능성을 감소시키는데 기여한 것으로 평가할 수 있다. 하지만 연구대상의 일-생활 균형에 대한 인식은 자료 수집과정의 특정 시점에서 발생하는 개인차로 인해 영향을 받을 수 있기 때문에 일-생활 균형에 대한 자료 수집에 있어 복수의 응답 방식을 활용하여 개인차를 최소화하는 방향으로 접근하는 것도 시간간격분리법을 적용하는 과정에서 하나의 대안으로 선택할 수 있을 것으로 예상해 볼 수 있다. 따라서 일-생활 균형을 시간간격분리법으로 접근하는 후속연구의 경우, 해당 방법을 적용하는 과정에서 일-생활 균형의 측정에 있어 다각적인 접근의 필요성이 있다.

일곱째, 조사대상의 성별에 따른 차이를 고려할 필요가 있다. 본 연구에서는 조사대상을 기혼자로 설정하여 접근하고 있고 기혼자의 성별은 주요 연구변수들과 상관관계가 있

고 일-생활 균형에 대한 인과경로에 차이가 있는 원인으로 확인되고 있다. 성별의 이러한 특징에서 불구하고 본 연구에서는 성별은 주요 연구변수로 접근하지 않고 있어 조건부 변인으로써의 역할에 대한 실증적 고찰이 이루어지지 않고 있다. 후속연구에서는 성별을 주요 조건부 변인으로 접근하여 일-생활 균형의 통합적 모형에서 이를 고려할 필요가 있는 것으로 판단된다.

참고문헌

1. 국내 문헌

- 강영순·김정훈(2013), 코칭리더십, 기본심리욕구, 혁신행동, 조직시민행동의 구조적 관계. 대한경영학회지, 26(7), 1909-1928.
- 강정희(2010), 가족친화적 기업복지제도의 제공정도와 조직문화의 가족친화성이 기혼근로자의 직무열의에 미치는 영향과 직장가정갈등의 매개효과. 박사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 강태호·이주일·이지만(2021), 군 조직에서 일과 삶이 균형이 조직시민행동에 미치는 영향-조절된 매개효과 모형, 인적자원관리연구, 28(3), 87-114.
- 고영심·강영순(2015), 개인-환경적합성, 다중초점 몰입, 다중초점 조직시민행동간 차별적 영향관계와 몰입유형의 매개효과. 조직과 인사관리연구, 39(2), 63-97.
- 김광욱·김민철·권순식(2020), 일과 삶의 균형과 고성과 작업시스템-자발적 이직률에 미치는 영향 중심. 인적자원관리연구, 27(3), 13-40.
- 김리하·박계홍.(2022), 공감능력이 회복탄력성에 미치는 영향에 있어서 조직지원인식의 조절효과. 기업경영리뷰, 13(1), 421-448.
- 김명옥(2015), 일과 생활의 균형(일-생활 균형)이 비서직종사자의 혁신행동과 정서적 몰입에 미치는 영향-인지된 스마트워크환경의 조절효과를 중심으로. 경영연구, 30(2), 405-443.
- 김문규(2019), 진성리더십의 선행요인, 조절요인 및 성과간 관계. 박사학위논문. 제주대학교 대학원.
- 김문주·윤정구·김세은(2015), 일가정균형과 경력관리가 조직구성원의 성과행동에 미치는 영향에 관한 연구-서비스 조직을 중심으로. 인적자원관리연구, 22(4), 121-148.
- 김미송·홍아정(2016), 일과 삶의 균형이 직무배타성에 미치는 영향과 경력지향성의 조절효과, HRD연구, 18(3), 59-85.
- 김미정·유형숙(2017), 기업구성원의 일-생활의 균형이 사회적 지지, 정서적 몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향-환대산업을 중심으로. 관광학연구, 41(8), 31-51.
- 김봄메 (2003), 직무효능감 척도 개발에 관한 연구, 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 김상수·박인·정범구(2019), 비인격적 감독이 창의성에 미치는 영향: 조직 냉소주의의 매개

- 효과와 회복탄력성의 조절효과를 중심으로. 경영경제연구, 41(3), 87-116.
- 김선아·박성민(2018), 여성근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 연구. 여성연구, 97, 5-44.
- 김세화·심덕섭·김형진(2017), 지원적 리더십이 내재적 동기부여 및 직무성과에 미치는 영향: 자기효능감의 조절된 매개효과 검증, 대한경영학회지, 30(9), 1535-1558.
- 김아영(2012), 학업동기 [이론, 연구와 적용], 학지사.
- 김아영·박인영(2001), 학업적 자기효능감 척도 개발 및 타당화 연구. 교육학연구, 39, 95-123.
- 김영선·박하진(2019), 일-가정 균형에 대한 인식이 조직시민행동과 일탈행동에 미치는 영향-자기관리역량의 매개효과와 성차별인식의 조절효과. 기업경영리뷰, 10(3), 197-230.
- 김영조·이유진(2012), 가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향-사회적 지원의 조절효과를 중심으로. 인적자원관리연구, 19(3), 71-100.
- 김유경·구혜령(2016), 일-가정 균형의 개념과 일-가정 갈등 및 향상과의 관계: 기혼 남성의 일 및 가정생활만족도에 대한 영향을 중심으로. 가족과 문화, 28(3), 1-31.
- 김은광(2012), 사이버대학 교직원의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향: 성취욕구의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문. 한성대학교 대학원.
- 김은실·백윤정.(2014), 긍정심리자본 및 사회적 자본과 개인 창의성의 관계. 조직과 인사관리연구, 38(1), 93-122.
- 김정식.(2022), LMX 가 구성원들의 직무만족과 혁신적 행동에 미치는 경로 탐색: 정보공유와 감정공유를 중심으로. 대한경영학회지, 35(10), 1947-1964.
- 김정식·박종근·백승준(2013), 리더-구성원간 교환관계 (LMX) 의 질이 구성원들의 주도적 행동과 발언행동에 미치는 영향: 심리적 안정감의 매개역할을 중심으로. 경영학연구, 42(3), 613-643.
- 김정심·차길수(2012), 카지노산업에서의 비인격적 감독, 일탈행동 및 감성지능의 관계에 관한 연구, Tourism Research, 36, 1-22.
- 김정운·박정열(2008), '일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)' 척도 개발을 위한 연구. 여가학연구, 5(3), 53-69.
- 김정희·김해옥·현성협(2019), 객실승무원의 직무 환경 요인이 직장 생활의 질 (QWL) 과 삶의 질 (QL) 에 미치는 영향에 관한 연구. 호텔경영학연구, 28(3), 19-33.

- 김종관·이윤경(2009), 업무구조, 조직문화, 일-생활 균형 제도가 조직유효성에 미치는 영향 -일과 생활의 균형의 매개효과를 중심으로. *인적자원관리연구*, 16(4), 57-78.
- 김주엽(2008), 직무특성과 일-가정 균형. *인적자원개발연구*, 11(1), 109-132.
- 김주엽·박종찬·김찬중(2009), 일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계. *조직과 인사관리연구*, 33(4), 121-153.
- 김주환·신우열·함정현(2009), 행복은 우리를 통(通)하게 한다: 긍정심리학 관점에서 커뮤니케이션 이론 다시 보기. *커뮤니케이션 이론*, 5(1), 86-122.
- 김현근·안성익(2015), 동일한 직장/가정환경에서 개인의 특성적 요인과 심리적 요인이 일-가정균형만족에 영향을 미칠 수 있는가?: 심리적 자본과 경계관리인식의 영향에 관한 연구. *인적자원개발연구*, 18(1), 35-80.
- 김현근·안성익·이종완(2018), 역할과부하와 일-가정균형만족의 관계에서 가정 친화적 조직 지원인식과 가정 친화적 상사지원인식의 조절효과. *인적자원관리연구*, 25(4), 19-40.
- 김혜련·채연주(2019), 기업복지가 일과 삶의 양립에 미치는 영향: 시 공간 경계관리를 중심으로. *인사조직연구*, 27(4), 83-120.
- 김화연·오현규·박성민(2015), 공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로. *한국행정논집*, 27(2), 483-513.
- 김효선·차운아(2009), 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22(4), 515-540
- 남기섭(2017), 일-생활의 균형(WLB)과 이직의도와의 관계에서 심리적 웰빙의 매개효과. *경영경제연구*, 39(2), 135-161.
- 노종호·한승주(2014), 가족친화정책이 공무원 직장생활의 질에 미치는 영향: 집단 간 비교를 중심으로. *한국인사행정학회보*, 13(1), 289-326.
- 류수민·유태용(2015), 역할 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에서 심리적 계약위반의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 723-747.
- 박노윤(2009), 지원인식, 목표지향성 및 종업원 행동, *조직과 인사관리연구*, 33(4), 1-34.
- 박상철·고준(2014), 조직 내 스마트 기기 활용이 과연 삶의 질을 높이는가?: 테크노스트레스 조절효과와 업무-가정생활간의 균형 매개효과를 중심으로. *경영학연구*, 43(5), 1707-1733.
- 박순정·하규수(2021), 근로여성의 경제활동 지속의지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구:

- 가족지지의 조절효과를 중심으로. 벤처창업연구, 16(2), 163-176.
- 박예송·박지혜(2013), 일-생활 균형 (Work-Life Balance) 에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. HRD 연구, 15(1), 1-29.
- 박은지·박지환·최인옥(2021), 상사-부하 부합이 부하의 발언행동에 미치는 영향에서 LMX의 매개효과와 자기효능감의 조절효과, 인적자원개발연구, 24(2), 117-142.
- 박정열·손영미(2016), 경력단절여성의 진로적응성, 진로장벽 및 재취업 이득/손실의 지각이 재취업욕구에 미치는 영향, 진로교육연구, 29(1), 101-121.
- 박재규(2003), 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구. 여성연구, 64, 45-77.
- 박재춘·유준·설현도(2021), 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계에서 성별과 회복탄력성의 조절된 조절효과. 한국콘텐츠학회논문지, 21(3), 258-269.
- 배건·이규만(2018), 비인격적 감독과 이직의도 간의 관계 및 직무스트레스와 회복탄력성의 조절효과. 기업경영리뷰, 9(2), 193-207.
- 백유성(2018), 회복탄력성, 조직몰입, 조직신뢰 간의 구조적 관계. 대한경영학회지, 31(8), 1573-1587.
- 백유성·장영희·김유정(2017), 회복탄력성이 직무스트레스에 미치는 영향: BWF의 매개효과를 중심으로. 경영교육연구, 32(3), 1-19.
- 백현혜·황혜원(2021), 개인 및 환경요인이 사회복지사의 일-삶 균형에 미치는 영향: 성별과 연령에 따른 비교를 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 21(9), 622-631.
- 서인덕·이원형(2006), 조직문화, 리더십 그리고 조직시민행동 간의 관계에 있어서 리더십 및 조직몰입의 매개효과. 인적자원관리연구, 13(4), 71-106.
- 설지수·정원호(2018), 임파워링 리더십이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향- 직무열의의 매개효과와 일반적 자기효능감의 조절효과, 인적자원관리연구, 25(4), 121-146.
- 손승영(2005), 한국사회 저출산 원인과 가족친화적 정책대안, 가족과 문화, 17(2), 285-316.
- 손영미·박정열(2014), 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이 연구: 기혼직장인을 대상으로, 한국심리학회지, 19(2), 161-190.
- 손예은·김기룡(2022), 국내 성인 발달장애인 가족지원 관련 연구 동향 분석, 특수교육, 21(2), 59-88.
- 송다영·장수정·김은지(2010), 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 사회복지정책, 37(3), 27-52.

- 송영선(2020), 진정성 리더십과 조직몰입 관계에서 팀 학습의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과. *역량개발학습연구*, 15(3), 205-232.
- 송지훈·최동주(2017), 직장의 가족 친화 조직분위기가 조리사의 정서적 몰입에 미치는 영향 : 일-가정 균형(Work-Life Balance)을 중심으로, *외식경영연구*, 20(6), 161-180.
- 신웅철·조준·윤동열(2021), 공공기관 구성원의 개인-직무 적합성이 혁신행동에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트의 매개효과와 자기효능감의 조절효과를 중심으로, *기업경영연구*, 28(6), 51-68.
- 신정승·이희승(2021), 호텔종사원의 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향: 사회적지원의 조절효과를 중심으로, *Tourism Research*4, 6(2), 203-226.
- 심철현·이규태(2013), 호텔 직원의 일-생활 균형 (WLB) 이 주관적 경력 성공 및 경력몰입에 미치는 영향. *관광연구*, 28(3), 307-325.
- 양준환(2015), 지각된 관계적 지원이 한· 중 대학생의 기업가적 동기에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *벤처창업연구*, 10(3), 1-13.
- 양필석·최석봉(2011), 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향과 내재적 직무동기의 매개효과. *인적자원관리연구*, 18(4), 149-172.
- 양효선·차동옥(2021), 감성리더십이 구성원들의 조직시민행동에 미치는 영향: 관계적 에너지와 회복탄력성의 다중매개효과를 중심으로. *기업경영연구*, 28(2), 49-72.
- 양희완·김진강(2018), 호텔종사원이 지각하는 일중독이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 일-생활균형의 조절효과. *Tourism Research*, 43(3), 115-139.
- 엄혜경·성상현(2018), 가족지원에 대한 상사 및 조직의 인식과 가족친화제도 간의 관계에 대한 연구. *여성연구*, 96, 147-177.
- 우정원·홍혜영(2011), 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정갈등과 심리적 안녕감이 조직몰입에 미치는 영향, *한국심리학회지:일반*, 30(4), 933-957.
- 우주연·곽원준(2018), 일-가정균형만족이 육아 휴직제도 사용의도에 미치는 영향: 가정친화적 조직지원인식의 매개효과와 가정친화적 상사지원인식의 조절효과를 중심으로, *전문경영인연구*, 21(3), 153-168.
- 원성두·오송인·박선희·이민규(2015), 목표중심 자기조절 척도의 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 건강*, 20(4), 785-802.
- 유문주·이동명.(2020), 자기주도학습 및 가족지원이 항공객실승무원의 전문성에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 27(1), 61-83.

- 유종연·주재현(2019), 정신병원 종사자의 감정노동이 소진에 미치는 영향: 회복탄력성의 조절효과 분석. 한국사회복지행정학, 21(4), 167-198.
- 유효정(2019), 가정친화정책과 가정친화조직 분위기가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 일-생활균형을 매개로. 한국사회와 행정연구, 30(1), 145-171.
- 윤선미·김태욱(2019), 5성급 호텔직원의 일과 삶의 균형, 직무만족, 삶의 질, 그리고 심리적 안녕감 간의 구조적 관계. 관광연구저널, 33(7), 179-192.
- 이동섭·최용득(2010), 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구. 경영학연구, 39(1), 1-28.
- 이병진·장은혜·이광희(2021), 진성리더십이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구: 구성원 침묵의 매개효과를 중심으로. 디지털융복합연구, 19(5), 249-262.
- 이유덕·송광선(2009), 가족친화경영, 직무특성, 가족특성, 그리고 일과 삶의 조화, 인적자원 관리연구, 16(4), 213-236.
- 이윤수·서수정·조대연(2022), 밀레니얼 세대의 일과 삶의 균형과 직무 만족: 코로나 19 팬데믹으로 인한 재택근무 여부와 결혼 여부의 조절된 조절 효과. HRD 연구, 24(1), 215-235.
- 이정미·강희경·최수형(2018), 일과 생활의 균형 (WLB) 지각이 잡 크래프팅 (job crafting)에 미치는 영향-적응적 행동의 매개효과. 인적자원관리연구, 25(5), 81-101.
- 이정언(2018), 일·가정생활의 갈등과 몰입의 관계: 자기효능감의 조절효과, 한국콘텐츠학회 논문지, 18(6), 113-121.
- 이정은·이상희(2021), 괜찮은 일자리에 대한 경력단절여성의 인식 유형 연구, 주관성연구, 57, 55-77.
- 이혜정·명순영·유규창(2020), 초과근로와 일과 삶의 균형과의 관계에서 직무중심 인력계획과 인사평가의 조절효과, 한국노동연구원 노동정책연구, 20(4), 35-62.
- 이화용·홍아정(2012), 기혼 근로자의 배우자 및 상사의 지원이 경력몰입에 미치는 영향: 일-가정갈등의 매개효과, 직업교육연구, 31(2), 45-66.
- 이희연·노승철(2010), 고급통계분석론 이론과 실습, 범문사.
- 임창현·이희수(2013), 상사의 비인격적 감독 행동이 조직효과성에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과를 중심으로. HRD연구, 15(3), 85-115.
- 장하연·이영민(2019), Q 방법론을 활용한 괜찮은 일자리에 대한 주관성 연구, 한국콘텐츠학회논문지, 19(8), 620-629.

- 전무경·박지환(2021), 상사의 임파워링 리더십, 직무열의, 부하의 창의적 행동 간에 관계에서 창의적 자기효능감의 조절된 매개효과, *인적자원개발연구*, 24(3), 115-145.
- 정예지·윤정구·김세은(2016), 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance) 이 직무 성과와 혁신 행동에 미치는 영향: 직무 만족과 생활 만족 간 긍정적 교호작용효과를 중심으로. *경영학연구*, 45(5), 1471-1499.
- 정원호(2019), 조직지원인식이 직무성과에 미치는 영향: 번영감의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과. *생산성논집*, 33(4), 135-165.
- 조영복·이나영(2014), 회복탄력성이 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향-조직지원과 실책관리문화의 조절효과. *경영과 정보연구*, 33(5), 155-169.
- 조원섭·최현정(2020), 중저가 호텔종업원의 회복탄력성이 삶의 질에 미치는 영향. *Tourism Research*, 45(3), 493-506.
- 조윤희·두주(2016), 상호작용공정성, 심리적 주인의식과 혁신행동, 직장내 일탈행동과의 관계-중국기업 조직구성원들을 대상으로, *인적자원관리 연구*, 23(5), 73-91.
- 조윤희·유고운(2020), 가족친화 조직지원, 상사지원이 혁신행동에 미치는 영향-직무열의의 매개효과. *인적자원관리연구*, 27(3), 59-77.
- 조희정·안지영(2013), 가족친화적 조직문화에 영향을 미치는 인적자원관리 제도에 관한 연구, *인사·조직연구*, 22(1), 279-315.
- 지성구·장성희(2017), 일-가정 갈등, 회복탄력성이 직무소진과 성과에 미치는 영향. *유통경영학회지*, 20(6), 5-14.
- 지성호·강영순(2014), 주도성 및 상사코칭과 조직경력성장의 관계에서 지속경력학습의 매개효과. *조직과 인사관리연구*, 38(3), 151-180.
- 지성호·강영순(2015), 지속경력학습과 조직경력성장의 관계에서 경력적응력 및 직무효능감의 매개효과, *인적자원관리연구*, 22(5), 21-47.
- 지성호·강은정·강영순(2019), 상사의 구조적 및 희생적 행동이 대인지향 행동에 이르는 과정에서 감정노동의 역할. *인적자원관리연구*, 26(3), 147-172.
- 지성호·공란란·강영순(2017), 임파워링 리더십과 선제적 행동의 관계에서 기본심리욕구의 매개효과-한국인과 중국인을 대상으로. *인적자원관리연구*, 24(4), 33-60.
- 차동욱(2004), 조직냉소주의와 리더십, 조직공정성 및 조직유효성과의 관계. *조직과 인사관리연구*, 28(4), 249-277.
- 차동욱·문명·최중락·최순주(2020), 임파워링 리더십이 구성원들의 지속적 개선행동과 주도

- 적 행동에 미치는 영향 인지된 역량활용의 매개효과를 중심으로. 기업경영연구, 27(5), 119-137.
- 최경화·탁진국(2020), 목표 중심 자기조절이 삶의 만족에 미치는 영향에서 일과 삶의 균형 매개효과: WLB 조직문화의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 33(1), 1-33.
- 최항석(2012), 팀 구성원의 과업갈등이 팀 몰입과 팀 성과에 미치는 영향: 자기유능감과 팀 효능감의 조절효과, 대한경영학회지, 25(2), 1019-1039.
- 최현정·전의숙·우상철(2011), 외식업체 비정규직 직원의 일: 가족 갈등, 일-가족 지원, 직장만족, 이직의도의 관계 연구. 호텔경영학연구, 20(5), 127-145.
- 최희철(2017), 취업 정신장애인의 직무스트레스와 삶의 질과의 관계에서 회복탄력성의 조절효과. Journal of Digital Convergence, 15(2), 431-439.
- 한국경영자총협회 보고서(2022), “MZ세대가 생각하는 괜찮은 일자리 인식조사”. 한국경영자총협회
- 한상근·박천수·장주희·박화춘·박태준(2018), 한국인의 직업의식 및 직업윤리, 한국직업능력개발원.
- 한진환(2006), 잔류종업원의 고용불안의 선행요인 및 고용불안이 임파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향, 대한경영학회지, 19(4), 1219-1244.
- 한진환(2017), 직장-가정 갈등과 직무소진간 자기효능감의 조절효과, 디지털융복합연구, 15(10), 211-219.
- 홍계훈(2018), 인지된 팀 특성이 조직시민행동과 일탈행동에 미치는 영향, 경영학연구, 47, 523-548.
- 홍준영(2019), 청년 직장인의 경력관리행동이 고용가능성을 통해 이직의도에 미치는 영향: 일-삶 균형과 커뮤니케이션 풍토의 조절 효과를 중심으로, 한국심리학회지, 25(3), 179-202.
- 황문영·김병직(2021), 직무과부하가 번아웃에 미치는 영향: 일-가정갈등의 매개효과와 잡 크래프팅의 조절 효과를 중심으로. 기업경영리뷰, 12(2), 301-319.
- 황성주·전병준(2014), 상사의 비인격적 감독이 직장 내 일탈행동에 미치는 영향-조직지원 인식의 매개효과를 중심으로. 역량개발학습연구, 9(3), 1-24.
- 황성주·전병준(2016), 상사의 비인격적 감독과 직장 내 일탈행동의 관계에서 조직동일시의 매개효과 탐색, 경영학연구, 45, 593-614.

2. 국외 문헌

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W.(1996), Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Adisa, T. A., Mordi, C., & Osabutey, E. L.(2017), Exploring the implications of the influence of organisational culture on work-life balance practices: evidence from Nigerian medical doctors, *Personnel Review*, 46(3), 454-473.
- Alcover, C. M., Chambel, M. J., Fernández, J. J., & Rodríguez, F.(2018), Perceived organizational support burnout satisfaction relationship in workers with disabilities: The moderation of family support, *Scandinavia Journal of Psychology*, 59(4), 451-461.
- Allard, K., Haas, L., & Hwang, C. P.(2011), Family supportive organizational culture and fathers' experiences of work - family conflict in Sweden. Gender, *Work & Organization*, 18(2), 141-157.
- Allen T.(2013), The work-family interface: a synthesis of research from industrial and organizational psychology. In: Weiner (2ed) Handbook of psychology, Wiley.
- Allen, T. D.(2001), Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions, *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L.(2014), Work - family boundary dynamics, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121.
- Althammer, S. E., Reis, D., van der Beek, S., Beck, L., & Michel, A.(2021), A mindfulness intervention promoting work - life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well being, and work - life balance, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 282-308.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A.(2007), Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions, *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5), 586-598.
- Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M.(1999), Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical tes, *Journal*

- of Organizational Behavior*, 20(7), 1073-1091.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M.(2000), All in a day's work: Boundaries and micro role transitions, *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S.(2002), Emotion in the workplace: The new challenge for managers, *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 76-86.
- Bagtasos, M. R.(2011), Quality of work life: A review of literature, *DLSU Business & Economics Review*, 20(2), 1-8.
- Bakker, A. B. & Geurts, S. A. E.(2004), Toward a dual-process model of work-home interference, *Work and Occupations*, 31(3): 345-366.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E.(2007), The Job Demands Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I.(2014), Burnout and work engagement: The JD - R approach, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bande, B., Fernández-Ferrín, P., Varela, J. A., & Jaramillo, F.(2015), Emotions and salesperson propensity to leave: The effects of emotional intelligence and resilience, *Industrial Marketing Management*, 44, 142-153.
- Bandura, A.(1997), Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A.(1986), The explanatory and predictivescope of self-efficacy theory, *Journal of Socialand Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A.(1998), Self-Efficacy: The exercise of control. 2nd edition, New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A., & Locke, E. A.(2003), Negative self-efficacy and goal effects revisited, *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Bandura, A., & Wood, R. E.(1989), Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision-making, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986), The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*,

- 51(6), 1173-1182.
- Bartol, K. M., Durham, C. C., & Poon, J. M.L.(2001), Influence of performance evaluation rating segmentation on motivation and fairness perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 86, 1106-1119.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M.(1993), The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates, *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C.(2009), Making the link between work-life balance practices and organizational performance, *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N.(2010), Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475-498.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L.(2000), Development of a measure of workplace deviance, *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Bentler, P. M., & Chou, C. P.(1987), Practical issues in structural modeling, *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78-117.
- Blanch, A., & Aluja, A.(2009), Work, family and personality: A study of work - family conflict, *Personality and Individual Differences*, 46(4), 520-524.
- Bolin, J. H.(2014), Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach, *Journal of Educational Measurement*, 51(3), 335-337.
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M.(2020), Does optimism mediate the influence of work-life balance on hotel salespeople's life satisfaction and creative performance, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(1), 82-101.
- Bozeman, D. P., Perrewe, P. L., Hochwarter, W.A., & Brymer, R. A.(2001), Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary conditions on the effects of politics, *Journal of Applied Social Psychology*, 31(3), 486-503.

- Brauchli, R., Bauer, G. F., & Hämmig, O.(2014), Job autonomy buffers the impact of work - life conflict on organizational outcomes: A large-scale cross-sectional study among employees in Switzerland, *Swiss Journal of Psychology*, 73(2), 77-86.
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J.(2005), The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work - family conflict and job and family satisfaction, *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 21(4), 223-234.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L.(2020), Work-life balance: Definitions, causes, and consequences, *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 473-487.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D.(2014), Work - life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744.
- Burley, K. A.(1995), Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women, *The Journal of Social Psychology*, 135(4), 483-497.
- Burr, W. R.(1972), Role transitions: A reformulation of theory, *Journal of Marriage and the Family*, 407-416.
- Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S.(2013), How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1-25.
- Byron, K.(2005), A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents, *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Campbell, J. P.(1990), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, CA: Consulting Psychologist Press.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L.(1999), The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict, *Journal of*

- Management*, 25(4), 513-540.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F.(1998), On the self-regulation of behavior. Cambridge University press.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D.(2007), A review of research methods in IO/OB work-family research, *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28-43.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A. & Wayne, J. H.(2011), Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals, *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J.(2018), The jingle-jangle of work - nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement, *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214.
- Castro, A. J., Kelly, J., & Shih, M.(2010), Resilience strategies for new teachers in high-needs areas, *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 622-629.
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E. & Cegarra-Navarro, J. G.(2012), Understanding the link between work life balance practices and organizational outcomes in SMEs, *Personnel Review*, 41(3), 359-379.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C.(2017), Self-efficacy and work engagement: test of a chain model, *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C.(2016), Work - family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work - life balance, *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755-1776.
- Chen, G. Gully, M. and D. Eden(2001), "Validation of a New General Self-Efficacy Scale", *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Chen, M. L., & Lin, C. P.(2014), Modelling perceived corporate citizenship and psychological contracts: A mediating mechanism of perceived job efficacy, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 231-247.

- Chen, P. Y., & Spector, P. E.(1991), Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains, *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 398-407.
- Chen, W., Zhang, Y., Sanders, K., & Xu, S.(2018), Family-friendly work practices and their outcomes in China: The mediating role of work-to-family enrichment and the moderating role of gender, *The International Journal of Human Resource Management*, 29(7), 1307-1329.
- Chimote, N. K., & Srivastava, V. N.(2013), Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees, *Journal of Management Research*, 12(1), 62-73.
- Chin, W. W., Thatcher, J. B., & Wright, R. T.(2012), Assessing common method bias: Problems with the ULMC technique. *MIS Quarterly*, 1003-1019.
- Christian, M. S. & Ellis, A. P.(2011), Examining the effects of sleep deprivation on workplace deviance: A self-regulatory perspective, *Academy of Management Journal*, 54(5), 913-934.
- Clark, S. C. (2000), Work/family border theory: A new theory of work/family balance, *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cobb, S.(1976), Social support as a moderator of life stress, *Psychosomatic Medicine*, 8(5), 300-314.
- Cohen, A.(1965), The Sociology of the Deviant Act: Anomie Theory and Beyond., *American Sociological Review*, 30, 5-14.
- Crant, J. M.(2000), Proactive behavior in organizations, *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Daft, R. L.(1995), *Organization Theory & Design*, South Western College Publishing, Cincinnati.
- De Clercq, D., & Brieger, S. A.(2022), When discrimination is worse, autonomy is key: How women entrepreneurs leverage job autonomy resources to find work - life balance, *Journal of Business Ethics*, 177(3), 665-682.
- De Dreu, C. K., & Nauta, A.(2009), Self-interest and other-orientation in organizational behavior: implications for job performance, prosocial behavior, and personal

- initiative, *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 913-926.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M.(2011), Competency development and career success: The mediating role of employability, *Journal of vocational behavior*, 79(2), 438-447.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M.(2000), The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior, *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Delecta, P.(2011), Work life balance, *International journal of current research*, 3(4), 186-189.
- Delina, G., & Raya, R. P.(2013), A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274-282.
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D.(2012), When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy, *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 194-202.
- Diefendorff, J. M., & Mehta, K.(2007), The relations of motivational traits with workplace deviance, *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 967-977.
- Dineen, B. R., Lewicki, R. J., & Tomlinson, E. C.(2006), Supervisory guidance and behavioral integrity: relationships with employee citizenship and deviant behavior, *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 622.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015), Relationship between protean career orientation and work - life balance: A resource perspective, *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560.
- Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S.(2019), The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 300-314.
- Dyer, J. G., & McGuinness, T. M.(1996), Resilience: Analysis of the concept, *Archives of Psychiatric Nursing*, 10(5), 276-282.
- Earl, J. K., & Bright, J. E.(2007), The relationship between career decision status and important work outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 233-246.

- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L.(2001), Reciprocation of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D.(1986), Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X.(2020), Perceived organizational support: Why caring about employees counts, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124.
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M.(2019), Family-friendly policies, gender, and work - life balance in the public sector, *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422-448.
- Fenwick, R., & Tausig, M.(2001), Scheduling Stress:Family and Health Outcomes of Shift Work and Schedule Control, *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1179-1198.
- Ferguson, M., Carlson, D., Hunter, E. M., & Whitten, D.(2012), A two-study examination of work - family conflict, production deviance and gender, *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 245-258.
- Ferris, G. R., Perrewe, P. L., & Douglas, C.(2002), Social effectiveness in organizations: Construct validity and research directions, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 49-63.
- Fitzsimons, G. M., & Finkel, E. J.(2011), Outsourcing self-regulation, *Psychological Science*, 22(3), 369-375.
- Fleenor, J. W., Smither, J. W., Atwater, L. E., Braddy, P. W., & Sturm, R. E.(2010), Self-other rating agreement in leadership: A review, *The Leadership Quarterly*, 21(6), 1005-1034.
- Fornell, C., & Larcker, D. F.(1981), Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics, *Journal of Marketing Research*, 18(February), 39-50
- Frese, M., & Fay, D.(2001), Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century, *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187.

- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A.(1997), The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139-161.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J.(1996), Personal initiative at work: Differences between East and West Germany, *Academy of Management Journal*, 39(1), 37-63.
- Frone, M. R.(2003), Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*, 143 - 162.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L.(1992), Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, 65-78.
- Frye, N. K., & Breugh, J. A.(2004), Family-friendly policies, supervisor support, work - family conflict, family - work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model, *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Fuller, C. M., Simmering, M. J., Atinc, G., Atinc, Y., & Babin, B. J.(2016), Common methods variance detection in business research, *Journal of Business Research*, 69(8), 3192-3198.
- Gagné, M., & Deci, E. L.(2005), Self-determination theory and work motivation, *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gakovic, A., & Tetrick, L. E.(2003), Perceived organizational support and work status: a comparison of the employment relationships of part time and full time employees attending university classes, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 649-666.
- Goode, E.(2019), Deviant behavior. Routledge.
- Gordon, S., Adler, H., Day, J., & Sydnor, S.(2019), Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees, *Journal of hospitality and Tourism Management*, 38, 82-90.
- Grady, G., & McCarthy, A. M.(2008), Work life integration: experiences of mid career professional working mothers, *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 599-622.

- Grant, A.M., & Ashford, S.J.(2008), The dynamics of proactivity at work, *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Gravador, L. N., & Teng-Calleja, M.(2018), Work-life balance crafting behaviors: An empirical study, *Personnel Review*, 47(4), 786-804.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006), When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment, *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- 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.
- 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.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M.(1990), Effect of race on organizational experience, job performance evaluations and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F.(2000), Reconceptualizing the work - family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Guest, D. E.(2002), Perspectives on the Study of Work-life Balance, *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Haar, J. M.(2013), Testing a new measure of work - life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
- Haar, J. M., Roche, M., & Ten Brummelhuis, L.(2018), A daily diary study of work-life balance in managers: Utilizing a daily process model, *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2659-2681.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A.(2014), Outcomes of work - life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures, *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373.

- Haar, J., & Brougham, D.(2022), Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 784-807.
- Haar, J., & Brougham, D.(2022), Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand, *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 784-807.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N.(2019), *Essentials of business research methods*. Routledge.
- Hair, J. F., Rolph, E. A., Ronald, L. T., & William, C. B. (2006), *Multivariate data analysis*, 6th ed., New York: Pearson-prentice Hall.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G.(2014), Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research, *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Halverson, S. K., Tonidandel, S., Barlow, C., & Dipboye, R. L.(2005), Self-other agreement on a 360-degree leadership evaluatio., *Multi-Source Performance Assessment: Perspective and Insights*, 125-144.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L.(2011), Clarifying work - family intervention processes: The roles of work - family conflict and family-supportive supervisor behaviors, *Journal of applied psychology*, 96(1), 134.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C.(2009), Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB), *Journal of Management*, 35(4), 837-856.
- Harikaran, S., & Thevanes, N.(2018), The relationship among work-life balance, organizational citizenship behaviour and organizational performance: A review of literature, *Journal of Business and Management*, 20(8), 25-31.
- Harrington, B., & Ladge, J.(2009), Present dynamics and future directions for organizations, *Organizational Dynamics*, 38(2), 148-157.
- Hayes, A. F.(2009), Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium, *Communication monographs*, 76(4), 408-420.

- Hayes, A. F.(2015), An index and test of linear moderated mediation, *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J.(2014), Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable, *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67(3), 451-470.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M.(2001), Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance, *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P.(1990), Conservation of social resources: Social support resource theory, *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
- Houston, D. M.(2005), Work-life balance in the 21st century. In *Work-life balance in the 21st century*, 1-10, Springer.
- Hu, L., & Bentler, P. M.(1999), Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Huang, J., Shi, L., Xie, J., & Wang, L.(2015), Leader - member exchange social comparison and employee deviant behavior: Evidence from a Chinese context, *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 43(8), 1273-1286.
- Jabeen, Q., Nadeem, M. S., Raziq, M. M., & Sajjad, A.(2021), Linking individuals' resources with (perceived) sustainable employability: Perspectives from conservation of resources and social information processing theory, *International Journal of Management Reviews*, 24(2), 233-254.
- Jahn, E. W., Thompson, C. A., & Kopelman, R. E.(2003), Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): Because purported practices may not reflect reality. *Community, Work & Family*, 6(2), 123-140.
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., & Yeo, G. B.(2010), Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life, *British Journal of Psychology*, 101(3), 453-479.

- Judge, T. A., & Bono, J. E.(2001), Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R.(2006), Hostility, job attitudes, and workplace deviance: test of a multilevel model, *Journal of applied psychology*, 91(1), 126.
- Kalliath, T., & Brough, P.(2008), Work - life balance: A review of the meaning of the balance construct, *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.
- Kaplan, H. B.(1975). Self-attitudes and deviant behavior. Goodyear.
- Kaya, B., & Karatepe, O. M.(2020), Attitudinal and behavioral outcomes of work-life balance among hotel employees: The mediating role of psychological contract breach, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 199-209.
- Kim, H. K.(2014), Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment, *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37-51.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A.(1995), Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members, *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258.
- Kirchmeyer, C.(2000), Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, (7). Time in organizational behavior (pp. 79 - 93). John Wiley & Sons Ltd.
- Kline, T.(2005), *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage.
- Kock, F., Berbekova, A., & Assaf, A. G.(2021), Understanding and managing the threat of common method bias: Detection, prevention and control, *Tourism Management*, 86, 104-330.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A.(2012), Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model, *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171.

- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A.(2011), How work - family research can finally have an impact in organizations, *Industrial and organizational psychology*, 4(3), 352-369.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C.(2006), Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work - family effectiveness, *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M.(2012), Work - nonwork boundary management profiles: A person-centered approach, *Journal of vocational behavior*, 81(1), 112-128.
- Kumar, R., & Mokashi, U. M.(2020), COVID-19 and work-life balance: What about supervisor support and employee proactiveness, *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 2(4), 1-9.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S.(2017), Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory, *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Lavelle, J. J., McMahon, G. C., Harris, C. M.(2009), Fairness in human resource management, social exchange relationships, and citizenship behavior: Test linkage of the target similarity model among nurse in the United States, *The International Journal of Human Resource management*, 20(12), 2419-2434.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. I.(2010), The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance, *European Research Studies Journal*, 13(1), 201-214.
- Latham, G. P., & Locke, E. A.(1991), Self-regulation through goal setting, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212-247.
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C. & Fermelis, J.(2020), Work - life balance in Asia: A systematic review, *Human Resource Management Review*, 30(4), 100-766.
- Liao, H., Joshi, A., & Chuang, A.(2004), Sticking out like a sore thumb: Employee dissimilarity and deviance at work, *Personnel Psychology*, 57(4), 969-1000.
- Liu, Y., Wang, Z., Zhou, C., & Li, T.(2014), Affect and self-esteem as mediators

- between trait resilience and psychological adjustment, *Personality and Individual Differences*, 66, 92-97.
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J.(2010), Self-Regulation at Work, *Annual Review of Psychology*, 61(1), 543-568.
- Loscocco, K. A., & Roschelle, A. R.(1991), Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review, *Journal of vocational behavior*, 39(2), 182-225.
- Luthans, F.(2002), Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths, *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J.(2010), The development and resulting performance impact of positive psychological capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- MacCallum, R. C., & Hong, S.(1997), Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGF, *Multivariate Behavior Research*, 32, 193-210.
- Mache, S., Bernburg, M., Groneberg, D. A., Klapp, B. F., & Danzer, G.(2016), Work family conflict in its relations to perceived working situation and work engagement, *Work*, 53(4), 859-869.
- MacInnes, J.(2006), Work - life balance in Europe: a response to the baby bust or reward for the baby boomers, *European Societies*, 8(2), 223-249.
- MacKenzie, S. B., & Podsakoff, P. M.(2012), Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies, *Journal of retailing*, 88(4), 542-555.
- Magnini, V. P.(2009), Understanding and reducing work-family conflict in the hospitality industry, *Journal of Human Resources in hospitality & Tourism*, 8(2), 119-136.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M.(1996), Multiple roles and the self: A theory of role balance, *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I.(2016), Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction, *Journal of managerial psychology*, 31(2), 586-602.

- Maynes, D. T. & Podsakoff, M. P.(2014), Speaking More Broadly: An Examination of the Nature, Antecedents, and Consequences of an Expanded Set of Employee Voice Behaviors, *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 87-112.
- McMillan, R. C. (1997), Customer satisfaction and organizational support for service providers. University of Florida.
- Metin, U. B., Taris, T. W., Peeters, M. C. W., van Beek, I., & Van den Bosch, R.(2016), Authenticity at work - a job-demands resources perspective, *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 483-499.
- Milkie, M. A., Kendig, S. M., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E.(2010), Time with children, children's well being, and work family balance among employed parents, *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1329-1343.
- Milliken, F. J., Martins, L. L., & Morgan, H.(1998), Explaining organizational responsiveness to work-family issues: The role of human resource executives as issue interpreters, *Academy of Management Journal*, 41(5), 580-592.
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A., & Boswell, W. R.(2003), A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes, *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 207-233.
- Murphy, K. R.(1994), Toward a Broad Conceptualization of Jobs and Job Performance: Impact of Changes in the Military Environment on the Structure, Assessment, and Prediction of Job Performance, In Rumsey, M.G., Walker, C.B. & Harris, J.H. (Eds.), *Personnel selection and classification*, 85-102. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G.(2014), Psychological capital: A review and synthesis, *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138.
- Ngo, H. y., Foley, S., & Loi, R.(2009), Family friendly work practices, organizational climate, and firm performance: A study of multinational corporations in Hong Kong, *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 665-680.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S.(1992), Role stressors, social support, and well being among two career couples, *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339-356.

- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W.(2014), Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support, *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P.(2003), Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Porath, C. L., & Bateman, T. S.(2006), Self-regulation: from goal orientation to job performance, *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 185-192.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G.(2016), Effect of Work -Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment, *Global Business Review*, 17(3), 15-29.
- Quick, J. D., Henley. A., & Quick, J. C.(2004), 'The Balancing Act-At Work and At Home', *Organizational Dynamics*, 33(4), 426-438.
- Rahim, N. B., Osman, I, & Arumugam, P. V.(2020), Linking Work-Life Balance and Employee Well-Being: Do Supervisor Support and Family Support Moderate the Relationship, *International Journal of Business and Society*, 21(2), 588-606.
- Ramalu, S. S., & Subramaniam, C.(2019), Cultural intelligence and work engagement of expatriate academics: The role of psychological needs satisfaction, *International Journal of Cross Cultural Management*, 19(1), 7-26.
- Rashmi, K., & Kataria, A.(2021), The mediating role of work-life balance on the relationship between job resources and job satisfaction: perspectives from Indian nursing professionals, *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print.
- Rastogi, M. & Chaudhary, R.(2018), Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement, *Personnel Review*, 47(3), 651-674.
- Reese, R. J., & Miller, C. D.(2006), Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy, *Journal of Career Assessment*, 14(2), 252-266.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J.(2010), The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees, *International Studies of*

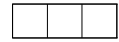
- Management & Organization*, 40(1), 74-91.
- Reivich, K., & Shatte, A.(2002), The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles. Broadway books.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R.(2002), Perceived Organizational Support: A Review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004), The drivers of employee engagement. Institute for Employment Studies, Brighton.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J.(1995), A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study, *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rothbard, N. P.(2001), Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles, *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Roumpi, D.(2021), Untangling the role of CEOs' political ideology in the provision and inclusiveness of work - family policies: a multi-level conceptual model, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(4), 624-647.
- Rubab, U.(2017), Impact of work family conflict on burnout and workplace deviant behavior: Mediating role of stress, *Jinnah Business Review*, 5(1), 1-10.
- Russell, L., & Russell, J.(1995), Change resilience. Retrieved October.
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A.(2016), Workplace and family support and work - life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work, *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L.(2000), Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D.(2016), Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 588-610.
- Scott, S. G. and Bruce, R. A. (1994), Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of*

- Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sheppard, G.(2016), Work-life balance programs to improve employee performance, Doctoral dissertation, Walden University.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J.(2018), Work-life balance: An integrative review, *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.
- Siu, O. L.(2013), Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees: A cross-lagged analysis, *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170-181.
- Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., ... & Shi, K.(2010), Role resources and work - family enrichment: The role of work engagement, *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J.(2008), The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back, *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194-200.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A.(2012), Coping with work-family conflict: The reciprocal and additive contributions of personal coping and organizational family-friendly support, *Work & Stress*, 26(1), 68-90.
- Spector, P. E., & Fox, S.(2002), An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior, *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., Michael, D. D. & Widerszal-Bazyl, M. A.(2007), Cross national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict, *Personnel Psychology*, 60(4), 805-835.
- Stansfeld, S. A., Shipley, M. J., Head, J., Fuhrer, R., & Kivimaki, M.(2013), Work characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being. *PloS one*, 8(11), 81-115.
- Stinglhamber, F. & Vandenberghe, C.(2003), Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study, *Journal of*

- Organizational Behavior*, 24, 251-270.
- Stock, R. M., Bauer, E. M., & Bieling, G. I.(2014), How do top executives handle their work and family life? A taxonomy of top executives' work - family balance, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1815-1840.
- Su, X., Li, X., & Curry, E.(2017), Understanding workplace flexibility in state agencies: what facilitates employee access., *The American Review of Public Administration*, 47(8), 977-990.
- Syrek, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H.(2013), Stress in highly demanding IT jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work - life balance, *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252-261.
- Talukder, A. K. H.(2019), Supervisor Support and Organizational Commitment: The Role of Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Work - Life Balance, *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98-116.
- Talukder, A. M. H., & Galang, M. C.(2021), Supervisor support for employee performance in Australia: Mediating role of work life balance, job, and life attitude, *Journal of Employment Counseling*, 58(1), 2-22.
- Tausig, M., & Fenwick, R.(2001), Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance, *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C.(2010), Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 275-300.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J.(2006), Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100-118.
- Thompson, C. A., Jahn, E. W., Kopelman, R. E., & Prottas, D. J.(2004), Perceived organizational family support: A longitudinal and multilevel analysis, *Journal of Managerial issues*, 16(4), 545-565.
- Valcour, M.(2007), Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance, *Journal of Applied*

- Psychology*, 92(6), 1512-1523.
- Vancouver, J. B., & Day, D. V.(2005), Industrial and organisation research on self regulation: From constructs to applications, *Applied Psychology*, 54(2), 155-185.
- Van Knippenberg, D., & Hogg, M. A.(2003), A social identity model of leadership effectiveness in organizations, *Research in organizational behavior*, 25, 243-295.
- Wadsworth, L. L., & Facer, R. L.(2016), Work-family balance and alternative work schedules: Exploring the impact of 4-day workweeks on state employees, *Public Personnel Management*, 45(4), 382-404.
- Wagnild, G., & Young, H.(1993), Development and Psychometric Evaluation of Resilience Scale, *Journal of Nursing Measurement*, 1, 165-178.
- Walsh, B. M., McGonagle, A. K., Bauerle, T., & Bardwell, T.(2020), Safety stressors: Deviant reactions to work-safety tension, *Occupational Health Science*, 4(1), 63-81.
- Wang, C.-J., and Tsai, C.-Y.(2014), “Managing Innovation and Creativity in Organizations: an Empirical Study of Service Industries in Taiwan”, *Service Business*, 8(2), 313-335.
- Warren, T.(2021), Work - life balance and gig work: Where are we now and where to next with the work - life balance agenda, *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 522-545.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007), Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences, *Human resource management review*, 17(1), 63-76.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J.(2006), The role of identity and work - family support in work - family enrichment and its work-related consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461.
- Weng, Q., & McElroy, J. C.(2012), Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions, *Journal of vocational behavior*, 80(2), 256-265.
- Wood, S., Daniels, K., & Ogbonnaya, C.(2020), Use of work - nonwork supports and employee well-being: the mediating roles of job demands, job control, supportive

- management and work - nonwork conflict, *The International Journal of Human Resource Management*, 31(14), 1793-1824.
- Wu, C. H., & Parker, S. K.(2017), The role of leader support in facilitating proactive work behavior: A perspective from attachment theory, *Journal of Management*, 43(4), 1025-1049.
- Wulani, F., Handoko, T. H., & Purwanto, B. M.(2021), Supervisor-directed OCB and deviant behaviors: the role of LMX and impression management motives, *Personnel Review*, 51 (4), 1410-1426.
- Yen, C. H., & Teng, H. Y. (2013), The effect of centralization on organizational citizenship behavior and deviant workplace behavior in the hospitality industry, *Tourism management*, 36, 401-410.
- Yuchtman, E., & Seashore, S. E.(1967), A system resource approach to organizational effectiveness, *American Sociological Review*, 891-903.
- Yukl, G.(2014), *Leadership in Organizations*(7th edition). Person Education.



설문지(Part 1)

본 조사내용은 연구목적 외에는 사용할 수 없으며, 응답 내용에 대해서는 비밀이 보호되도록, 통계법 제 13조 및 14조에 규정되어 있습니다.

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 시간을 내시어 설문에 응해 주셔서 감사드립니다. 저는 제주대학교 대학원 박사과정에 재학중인 강수영입니다.

제가 하고자 하는 연구는 직장인들을 대상으로 하고 있으며, 연구는 최근 많은 관심을 보이고 있는 ‘일-삶의 균형’과 관련된 것입니다.

귀하께서 응답하지 설문은 오직 순수 연구목적으로만 활용되며, 모두 익명으로 처리하기 때문에 개인이나 조직의 특성은 전혀 노출되지 않을 것입니다. 또한 연구목적을 달성 한 후 모두 폐기 처분할 것을 약속드립니다.

귀하의 응답이 솔직한 응답이 제 논문의 완성에 크게 기여할 것입니다. 거듭 시간을 할애해 주셔서 감사드립니다.

2021년 9월

연구자 : 강 수 영
제주대학교 대학원 경영학과 박사과정
연락처 : 010-6690-2648

I. 다음은 연구의 기초자료를 수집하기 위한 질문입니다.

1. 귀하의 연령은 ? ① 30대 이하 ② 40대 ③ 50대 이상
2. 귀하의 성별은? ① 여성 ② 남성
3. 귀하의 혼인여부는? ① 미혼 ② 기혼
4. 귀하의 자녀수는? ① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 이상
5. 귀하가 소속된 직장의 직종은? ① 정부/지자체/공공기관/공기업 ② 사기업 ③ 기타

1. 다음은 배우자의 지원에 관하여 묻는 질문입니다. 각 문항을 잘 읽고 귀하의 배우자와 가장 일치하는 칸에 √표를 해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 배우자는 내가 느끼는 것을 이해한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 배우자는 나의 진가를 알아준다.	①	②	③	④	⑤
3) 나에게 심각한 문제가 생기면, 나는 배우자에게 의지한다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 고민이 생기면, 나는 배우자에게 털어놓는다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 가족(또는 자녀)의 지원에 관한 인식을 묻는 질문입니다. 귀하와 가장 가깝다고 생각하는 수준에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 가족(또는 자녀)들은 나와 함께 협력하여 집안일을 한다.	①	②	③	④	⑤
2) 가족들(또는 자녀) 중 누군가는 필요할 때 심부름을 함으로써 나를 도와준다.	①	②	③	④	⑤
3) 내가 해야 할 업무의 양이 많을 때, 가족(또는 자녀)들 중 누군가가 남아있는 집안일을 해줄 것이다	①	②	③	④	⑤
4) 나의 가족(또는 자녀)들은 내가 성공적으로 일을 수행했을 때, 나를 위해 기뻐한다.	①	②	③	④	⑤
5) 나의 가족(또는 자녀)들은 필요한 경우 기꺼이 집안을 정리 정돈한다.	①	②	③	④	⑤
6) 내가 직장에서 문제가 생겼을 때 나의 가족(또는 자녀)들은 관심을 나타낸다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 배우자와 공동활동에 관한 인식을 묻는 질문입니다. 귀하와 가장 귀하와 가장 가깝다고 생각하는 수준에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 주위 사람들에 비해 나의 배우자와 취미 활동을 하는 시간이 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2) 주의 사람들에 비해 나이 배우자와 운동 활동을 하는 시간이 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 주위 사람들에 비해 배우자와 기타 여가 활동을 하는 시간이 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 귀하의 조직구성원들의 가족친화적 지원에 관한 인식을 묻는 질문입니다. 귀하와 가장 가깝다고 생각하는 수준에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 동료는 나에게 일 이외의 문제(가족, 여가, 성장 및 자기개발)로 사정이 생겼을 때 업무 분담을 해준다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 동료는 나에게 일 이외의 문제(가족, 여가, 성장 및 자기개발)로 사정이 생겼을 때 근무 시간을 조정해준다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 동료는 내가 일과 가정을 병행하는데 어려움(육아, 양육, 부부문제 등)이 있을 때 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
4) 나의 동료는 나에게 집안사정이 있을 때 내 일을 도와주려고 한다.	①	②	③	④	⑤
5) 나의 상사는 급한 집안의 일로 조퇴나 지각하는 것에 대해 이해해준다.	①	②	③	④	⑤
6) 만약 나나 내 직장 동료 중 한 명이 가족 행사(입학, 졸업, 학교행사 등)에 참석할 시간이 필요한 일이 있다면 내 상사는 매우 융통성 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 나의 상사는 부서원들이 가족 간병을 이유로 업무공백 발생시 이해한다.	①	②	③	④	⑤
8) 나의 상사는 가족과 함께하도록 직원들을 지원하는 회사정책을 지지한다.	①	②	③	④	⑤

5. 다음은 귀하의 조직의 가족친화적 지원정책에 관한 인식을 묻는 질문입니다. 귀하와 가장 가깝다고 생각하는 수준에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사는 직원들이 여가시간을 잘 보내는 것에 대해 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사는 직원들의 삶의 영역(가족, 여가 생활, 자기개발 등)에 관심을 가지고 지원하는 것을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사는 직원들이 가정문제에 얽매이지 않고 일에 집중할 수 있는 환경을 제공하기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사는 직원들의 일과 삶의 균형을 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5) 우리 회사는 회사와 직원이 함께 성장하는 것을 중요한 가치로 삼는다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 부서는 개인적인 일이나 가족행사를 위해 휴가를 내는 것은 어렵지 않다.	①	②	③	④	⑤
7) 우리 부서는 휴가(연차, 여름휴가 등)를 사용할 때 상사나 동료의 눈치를 보지 않아도 된다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 부서는 가정문제로 인해 결근이나 조퇴를 하는 것이 허용적이다.	①	②	③	④	⑤
9) 우리 부서는 회사에서 지원하는 일-가족 양립 제도(육아휴직, 출산휴가 등)를 이용하는 것에 대해 허용적이다.	①	②	③	④	⑤

6. 다음은 귀하의 직무수행에 관한 내용입니다. 귀하와 가장 가깝다고 생각하는 수준에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

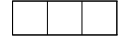
문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 직장의 문제를 해결하기 위한 아이디어를 적극적으로 제시한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 직장에 도움이 될 새로운 지식을 자발적으로 습득한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 조직목표를 달성하기 위해 업무방식을 업무환경에 맞게 최적화 한다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 동료들과 지식을 공유한다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 의무가 아니더라도 필요하면 동료들의 일을 맡아서 한다	①	②	③	④	⑤
6) 나는 신입 직원들이 업무에 적응하는 것을 도와준다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 동료가 새로운 아이디어를 개발하거나 실행하는 것을 도와준다.	①	②	③	④	⑤

7. 다음은 직장에서 발생할 수 있는 행동에 관한 질문입니다. 귀하와 가장 가깝다고 생각하는 수준에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 직장내 누군가에게 상처를 주는 말을 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 직장내 다른 사람에게 못된 장난을 치곤 한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 직장내 누군가에게 무례한 행동을 하는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 직장내 다른 사람을 학력이나 종교 등을 가지고 비하한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 직장내서 누군가를 웃음거리로 만든 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 직장내서 내가 할 수 있는 역량보다 일에 기울이는 노력이 덜한 편이다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 초과 근무를 하기 위해 고의적으로 일을 오래 끈 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 직장내서 허가된 휴식시간 보다 더 많은 휴식을 취하는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 일과시간에 공상에 빠져 있는 시간이 많다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 종종 상사의 지시를 무시하곤 한다.	①	②	③	④	⑤

8. 다음은 목표중심 자기조절에 관하여 묻는 질문입니다. 각 문항을 잘 읽고 가장 일치하는 칸에 √/표를 해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 스스로 목표를 세우고 그 목표를 향해 꾸준히 나아가는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 대개 목표를 세우면 꾸준히 진행하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 내 스스로 세운 목표를 성취할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 결정을 미루는 편이다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 일단 무언가를 하기로 작심하지만 그 일을 완수하는 데 어려움을 겪는다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 내가 세운 계획을 쉽게 어기는 편이다.	①	②	③	④	⑤



설문지(Part 2)

본 조사내용은 연구목적 외에는 사용할 수 없으며, 응답 내용에 대해서는 비밀이 보호 되도록, 통계법 제 13조 및 14조에 규정되어 있습니다.

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 한 번 더 시간을 할애해 주셔서 감사합니다.

이번 설문은 1차 설문을 보완하기 위한 설문입니다. 1차 설문과 마찬가지로 응답한 설문은 오직 순수 연구목적으로만 활용되며, 모두 익명으로 처리하기 때문에 개인이나 조직의 특성은 전혀 노출되지 않을 것입니다.

1차 설문과 관계없이 평소 느끼거나 생각하는 바를 솔직히 응답해 주시면 됩니다. 거듭 협조에 감사드립니다.

2021년 9월

연구자 : 강수영

제주대학교 대학원 경영학과 박사과정

연락처 : 010-6690-2648

I. 다음은 연구의 기초자료를 수집하기 위한 질문입니다.

1. 귀하의 연령은 ? ① 30대 이하 ② 40대 ③ 50대 이상
2. 귀하의 성별은? ① 여성 ② 남성

1. 다음은 전반적인 일-가정균형에 관하여 묻는 질문입니다. 각 문항을 잘 읽고 가장 일치하는 칸에 √표를 해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 가족에게 신경을 많이 쓰지 못하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 회사 일을 집에 가지고 가는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 퇴근 후에도 회사 일에 대한 걱정을 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 일 때문에 가족의 중요한 기념일(생일, 결혼기념일 등)을 잊고 지나치는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 여가나 건강생활에 신경을 많이 쓰지 못한다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 주말에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다.	①	②	③	④	⑤
10) 나의 여가생활이 불만족스럽다.	①	②	③	④	⑤
11) 나의 일과 여가생활을 조화시키는 것이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 가족과 영화나 공연을 본지 꽤 오래되었다.	①	②	③	④	⑤
13) 나의 목표와 비전을 생각하고, 삶을 반성할 수 있는 시간을 거의 갖지 못한다.	①	②	③	④	⑤
14) 나는 다른 사람에 비해 나의 경력관리에 무관심한 편이다.	①	②	③	④	⑤
15) 나는 일 때문에 자기개발에 거의 신경을 쓰지 못한다.	①	②	③	④	⑤
16) 나는 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
17) 나는 일을 통해 성장하고 있다는 느낌을 받기 힘들다.	①	②	③	④	⑤
18) 나는 일에 치이다보니 나의 목표가 무엇인지를 잊게 되는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 직무효능감에 관하여 묻는 질문입니다. 각 문항을 잘 읽고 가장 일치하는 칸에 √표를 해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 업무수행 과정에서 어려운 문제를 극복할 수 있는 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 동료와 업무상 문제가 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 업무상 누군가 도움을 요청할 때 해결해 줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 어려운 업무가 주어지면 이를 끝까지 해결하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 다소 힘들더라도 어려운 업무를 맡는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 지금 내가 맡은 업무보다 더 큰 책임을 맡아 감당할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 회복탄력성에 관한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽고 가장 일치하는 칸에 √표를 해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 어려운 시기를 보낸 후에 회복되는 속도가 빠른 편이다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 스트레스를 주는 사건들을 이겨내는데 별 어려움을 겪지 않는다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 스트레스를 주는 사건으로부터 회복하는데 오랜 시간이 걸리지 않는다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 안 좋은 일이 일어났을 때 평정심을 회복하는 것이 어렵지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 어려운 시기를 별다른 문제없이 견뎌내는 편이다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 내 삶에서의 실패를 극복하는데 시간이 많이 걸리는 편이 아니다.	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 일-가정 경계에 관하여 묻는 질문입니다. 각 문항을 잘 읽고 가장 일치하는 칸에 √ 표를 해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 일과 개인적인 삶을 분리하여 유지하고 관리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 일과 개인적인 삶을 명확한 경계를 가지고 관리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 일과 개인 생활간의 균형을 잡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤

Abstract

Moderating Effects of Individual Characteristics in the Relationships between Antecedents and Outcomes of Work-life Balance

Jeju National University Graduate School

Ph.D. course in Business Administration

Soo Yung Kang

Unlike the traditional approach of cultivating organizational goal-oriented human resources that emphasizes the long work hours and the loyalty and commitment for organizations, work-life balance is in the basis of the perception of psychological contract violations perceived as psychological destructive phenomena between the organization and its employees, rather than the organization. Its role is remarkable to a generation that focuses on work and displays high self-awareness. Moreover, work-life balance is accepted as either a primary component or a psychological process that underlines individual identity in modern organizations beyond the role of individuals for organizations through the balance of individual self-awareness as well as a change from environment and general values. Namely, work-life balance has moved from an organizational goal-oriented approach to an individual goal-oriented one.

The recognition of the importance of work-life balance has led to various studies in the organizational behavior area, and the present study has a trial

to test about work-life balance with comprehensive approach. Firstly, the role of support from family and organization as the antecedents on work-life balance was tested. This trial is an empirical process to get meaningful results overlooked from researchers, in addition, it is also a focus on the subjects related to interpersonal relationships with categorization such as the support from spouser and family members, and from organization, supervisors and colleagues. Secondly, this research was designed to test the ambivalence roles of work-life balance for its effectiveness and it is beyond the positive role of work-life balance on productive behavior in the literatures and enables to explain why work-life balance needs to be addressed as a main issue in modern organizations in terms of productivity. Thirdly, the current study is tried to expand the ambivalent roles of work-life balance as mediators with two types of outcome variables and this approach enables to give an opportunity for the verification of mediational process of work-life balance in addition, enables to extend the its mediational roles from job and individual characteristics. Fourthly, this study is capable of the explanation of its conditional roles on and by work-life balance. It is meaningful approach to explore situational variables in the two paths and to enables to provide the significant results on situational variables which restrictively account for the conditional variables on work-life balance.

The research model consists of 4 sorts of variables. Family support and family-friendly organizational support were predictors, work-life balance was mediators, initiative behavior and deviant behavior were outcome variable, and resilience, job efficacy, goal-focused self-regulation and work-family boundary, were moderators. The focus of this research modeling was to explain the causal relationship between predictors and work-life balance, and work-life balance and ambivalent outcome variables, to account for 4 types of psychological process predictor-work-life balance-outcome variable and to

verify conditional effects by resilience and work-family boundary in the links between predictors and work-life balance, in addition, job efficacy and goal-focused self-regulation in the relationships between work-life balance and two types of outcome variables.

The data collection was conducted to supplement problems in the previous studies of work-life balance. Existed studies on work-life balance that collect data on office workers mainly focused on this procedure from both married and unmarried employees. However, this approach of previous research has limitations in considering differences of perceiving balance (leisure, growth, family) perceived by each construct in work-life balance due to differences in marital status. Therefore, this study suggested the restrict data collection to increase reliability and validity of the results and it included to collect data only from married employees with the consideration of the characters in this research. In this procedure, the number of the survey target was set to totally 400 considering the observed variables of the main variables. The procedure was conducted with married people among those working in public and private companies located in Jeju Special Self-Governing Province. Random sampling method was applied for data collection. The survey carried out toward 400 people in total, and this process was lasted from Oct, 1, 2021 - Nov, 30, 2021 around 60 days with an off-line method which was used to visit the survey target and distribute and collect data. In the procedure of data collection, the other challenge was to collect data twice from the same responder as to reduce common method bias regarded as a critical issue in analysis. 286 sets of data were used for the empirical analysis.

The empirical analysis was composed with validity for scales and the test of hypothesis. In demonstration of scale's validity, convergent and discriminant validation methods was conducted. In test of hypothesis, the procedure was with the correlation for relationship direction and significance

of the variables was carried in advance, with the main effect to demonstrate causality between the variables, with the mediating effect to confirm intervening variable and with the moderating effects.

In results, family support and family-friendly support were positively related with work-life balance, and work-life balance displayed ambivalent effects on initiative and deviant behavior respectively. In the mediation, there were differential results in the paths. The path, family support - work-life balance - initiative behavior and family-friendly organizational support - work-life balance - initiative behavior, were statistically supported but not supported in the paths related to deviant behavior. In moderating effects of individual characteristics, resilience was significant situational variables in the path of family support on work-life balance, in addition, the other was goal-focused self-regulation in the path work-life balance on initiative behavior. However, it was found that the moderating effect of individual characteristics was not supported in the remaining paths.

The implication of this study is as follows. Firstly, the antecedent boundary of work-life balance was expanded to the family and organizational domains based on interpersonal relationships. In other words, Secondly, the ambivalent effects of work-life balance on its effectiveness were proved and it enables to add the expansion of its effectiveness beyond positive roles in effectiveness. In addition, the results of this study show that work-life balance has a positive function in behaviors in which spontaneity and relational aspects that occur in organizations are highlighted. Thirdly, it provides grounds for the role of work-life balance as a mediator. Literatures has accounted for the mediating role of work-life balance whereas this study provides information on the psychological process of it toward the spontaneity and relationship-based behavior. It means that there is a difference in the psychological mechanism of work-life balance. Fourthly, the role of primary

situational factors related to work-life balance was confirmed. As an outcome variable, it is confirmed that the impact of family support on work-life balance is strengthened by resilience, and the effect of work-life balance on initiative behavior of work-life balance is reinforced by goal-focused self-regulation. These results contribute to the expansion of the category of situational factors related to work-life balance. Finally, empirical findings on an integrated approach to work-life balance are provided. This founding can serve as a major basis for future researches on work-life balance.

The practical implications of this study suggest the necessity of a systematic approach at the organizational level to maintain and improve the work-life balance of organizational employees, and emphasize that support for work-life balance should be spread to the view of organizational culture. In addition, it requires the attention of family members to maintain and expand work-life balance. The role of organizations that can recognize work-life balance is required to promote and reduce intentional behaviors produced by employees in organizations.

Key words: Work-life Balance, Family Support, Family-Friendly Organizational support, Initiative Behavior, Deviant Behavior.