한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2025. Vol. 38, No. 2, 79-108
https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i2.79-108

직장인의 성찰이 번영에 미치는 영향: 정서인식명확성과 정서조절전략의 이중매개효과*

전 지 은　　정 승 철†

가톨릭대학교

본 연구는 성찰이 조직 구성원의 정서인식명확성과 정서조절 전략(수용, 인지적 재평가)을 이중매개로 하여 번영에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 구체적으로, 정서인식명확성과 수용의 이중매개효과, 정서인식명확성과 인지적 재평가의 이중매개효과를 순차적으로 분석하였다. 이를 위해 국내 직장인 400명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하고, 수집된 자료를 분석하였다. 분석 결과, 모든 주요 변인 간 통계적으로 유의미한 정적 상관관계가 나타났으며, 성찰과 번영 간 관계에서 정서인식명확성과 정서조절 전략의 이중매개효과가 확인되었다. 특히, 정서인식명확성과 수용, 정서인식명확성과 인지적 재평가 각각의 경로에서 이중매개효과가 유의미하게 나타났다. 본 연구는 기존에 개별적으로 다루어졌던 성찰, 정서인식명확성, 정서조절 전략, 번영 간의 관계를 통합적으로 검증함으로써, 조직 내 심리적 메커니즘에 대한 이해를 심화하고 이론적 기여를 하였다. 또한 성찰 기반의 정서역량 개발이 조직 구성원의 심리적 성장에 미치는 영향을 시사하며, 실무적 개입 방향과 후속 연구의 방향을 제안하였다.

주요어 : 성찰, 정서인식명확성, 정서조절 전략, 수용, 인지적 재평가, 번영

---

* 이 논문은 전지은의 2025년 박사학위 논문의 연구 1을 수정 및 보완한 것임.

† 교신저자 : 정승철, 가톨릭대학교 심리학과 교수, (14662) 경기도 부천시 원미구 지봉로 43 가톨릭대학교, Tel: 02-2164-4548, E-mail: parisjung@catholic.ac.kr

Copyright ⓒ 2025, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

현대 조직 환경에서 정서는 단순한 개인적 경험을 넘어 구성원의 업무 수행과 조직의 효과성에 핵심적인 영향을 미치는 요인으로 주목받고 있다. 조직 구성원의 정서는 의사결정(Lerner et al., 2015), 창의성(Baas et al., 2008), 동기부여(Elfenbein, 2007), 대인관계 형성(Cropanzano et al., 2017), 갈등 관리(Nair, 2008) 등 직무 전반에 광범위한 영향을 미치며, 이는 궁극적으로 조직의 성과와 지속가능성에 직결된다(Ashkanasy & Dorris, 2017; Parke & Seo, 2017). 특히 코로나 19 이후 급변하는 산업 환경과 디지털 전환, 원격 및 하이브리드 근무 등 새로운 업무 방식의 도입으로 직장인들이 경험하는 정서적 도전이 복잡해짐에 따라 조직 맥락에서의 정서 역량 개발은 더욱 중요한 전략적 과제로 부각되고 있다.

최근 산업 및 조직심리학 연구들은 정서관리 능력이 직장인의 기능과 성과 뿐만 아니라 업무 적응과 성과에도 긍정적인 영향을 미치고 있다고 보고한다(Chen et al., 2022; Kundi et al., 2020; Lu et al., 2022; Lubis et al., 2023). Chen 등(2022)은 정서조절이 조직원의 업무 참여 경험에 중요한 역할을 한다고 밝혔다. Kundi 등(2020)은 정서적 안정성이 높은 직원들은 높은 성과를 달성하고자 하는 강한 욕구를 가지고 있으며, 직무에 더 많은 노력을 기울이게 된다고 언급하며, 업무 현장에서 중요한 성격 특성 중 하나라고 확인하였다. Lu 등(2022)은 직원의 정신 건강이 직무 수행에 긍정적인 영향을 미친다고 보고했으며, Lubis 등(2023)은 높은 정서지능을 가진 조직원들이 업무 환경에서 스트레스와 압박감을 효과적으로 관리하는 능력이 있어, 강한 압박 상황에서도 침착성과 집중력을 유지하며, 도전적인 상황에서도 합리적인 판단을 내리는 경향이 나타난다고 언급하였다.

이처럼 업무 환경의 불확실성이 가속화되는 현대 조직에서, 직장인의 정서역량은 단순한 개인의 심리적 특성을 넘어 조직의 지속가능한 성장과 혁신을 좌우하는 핵심 역량으로 부각되고 있다. 특히 정서인식명확성과 정서조절은 직장인의 심리적 웰빙과 직무 효과성을 결정하는 핵심 요소로 주목받고 있다(Chen et al., 2022; Mohamed et al., 2023; Park & Naragon-Gainey, 2019). Park과 Naragon-Gainey (2019)는 정서인식명확성이 낮은 경우 심리적 고통과 부적응 가능성이 증가하는 반면, 높은 정서인식명확성은 적응적 행동을 촉진하고 심리적 웰빙에 기여한다는 점을 확인했다. Chen 등(2022)의 연구에서는, 정서조절은 직장 내 부정적 감정을 관리하고 이를 목표 지향적 행동으로 전환하는 중요한 메커니즘으로 안전한 감정적 환경을 조성하고 업무 몰입을 강화하는 데 결정적 역할을 한다고 확인했다.

본 연구에서는 정서역량 증진을 위한 메커니즘으로 성찰의 역할에 주목하였다. 성찰은 자신의 경험과 감정에 대해 의식적으로 주의를 기울이고 의미를 도출하는 인지적 과정으로(Schön, 1983), 조직 맥락에서 구성원들이 업무 관련 정서를 인식하고 그 원인을 이해하는 데 기여할 수 있다(Messmann & Mulder, 2017). 실증 연구들은 성찰이 정서 관리에 긍정적 영향을 미친다는 증거를 제시하고 있다. Fritz와 Sonnentag(2005)는 업무 경험에 대한 긍정적 성찰이 정서적 소진을 감소시키고 직무 참여를 증진시킨다는 것을 확인하였으며, Bono 등(2013)은 일과 후 성찰 활동이 정서적 웰빙을 향상시킨다고 보고하였다. 이러한 결과들은

성찰이 정서인식명확성과 정서조절을 통해 직장인의 번영으로 이어질 수 있는 가능성을 시사한다.

번영은 개인이 심리적, 사회적으로 최적의 기능을 발휘하며 성장하고 있다는 주관적 경험을 의미하는데(Diener et al., 2010), 조직 맥락에서는 직무 만족, 업무 열의, 자기주도적 성장 등으로 나타난다(Spreitzer et al., 2005). 이는 단순한 개인의 웰빙을 넘어 조직의 생산성, 혁신, 지속가능성에 직결되는 요소이다(Laszlo et al., 2012). 그러나 성찰, 정서인식명확성, 정서조절, 번영을 연결하는 통합적 메커니즘을 조직 환경에서 실증적으로 검증한 연구는 매우 제한적이다. 이러한 상황에서 본 연구는 직장인의 성찰이 정서인식명확성과 정서조절 전략(수용, 인지적 재평가)을 통해 번영에 이르는 메커니즘을 실증적으로 검증하고자 한다. 이를 통해 산업 및 조직심리학 분야의 정서 연구를 확장하는 이론적 기반을 마련해볼 것이다.

이론적 배경 및 가설 설정

성찰

'성찰(reflection)'은 개인이 자신의 경험, 감정, 사고를 분석하고 이를 통해 행동이나 정서적 반응을 조정하는 심리적 과정으로 정의된다(Schön, 1983). 정서조절의 맥락에서 성찰은 자신의 감정을 명확히 인식하고 그 원인을 파악하며, 정서적 반응을 조정하는 데 기여할 수 있다(Gross, 1998). 성찰은 주로 화, 죄책감, 슬픔, 좌절, 분노 등 부정적 감정이 발생하거나 불편하고 혼란스러운 상황, 감정이 불일치되는 상황, 딜레마, 타인과의 관계에서 의미 있는 변화가 생길 때 일어난다(Atkins & Murphy, 1993; Dewey, 1933; Johns, 2009; Neufeldt et al., 1996).

성찰은 다면적 특성을 지니고 있다(Boud, 2001; Epp, 2008; Norrie et al., 2012). 경험에 대한 주의 깊은 관찰, 다양한 관점과 대안의 고려, 비판적이고 창의적인 사고 전개, 실천으로의 연계와 적용을 포함하며(Mann et al., 2009; Sandars, 2009), 표면적 행위 자체를 넘어 경험에 대한 정서, 가치관, 신념, 지식 등 다차원적인 영역에 걸쳐 탐색과 이해를 아우른다(Bright, 1996; Cole & Knowles, 2000; Dewey, 1933; Fat'hi & Behzadpour, 2011; Killion & Todnem, 1991; Osterman & Kottkamp, 2004; Schaepkens et al., 2022).

성찰은 한 번의 시행으로 끝나는 것이 아니라 순환적인 과정을 포함한다. 경험을 구체적으로 표현하고(description), 떠오르는 감정을 자각하며(feelings), 그에 대한 평가와 분석을 수행하고(evaluation, analysis), 새로운 통찰과 행동 계획을 도출하는(conclusion, action plan) 일련의 단계적 과정을 포함한다(Gibbs, 1988). 또한 순환 단계는 분절되어 있는 것이 아니라 서로 영향을 주고받으며 수정 보완된다(Atkins & Murphy, 1993; Gibbs, 1988; Johns, 2006; Kember et al., 2008; Rolfe et al., 2001). 결국, 성찰은 자신의 경험에 대한 깊은 숙고를 통해 건설적이고 철학적인 방향의 의미와 통찰을 도출하는 고차원적 인지과정으로(Boud, 2001; Epp, 2008; Norrie et al., 2012; Trapnell & Campbell, 1999), 상황에 대한 객관적 자기인식, 정확한 해석과 대응 과정을 순차적으로 경험하게 도와줌으로써 통제가 어려운 상황에서도 개인 내적 자원을 발견하게 돕는 도구로 활용된다(Hayes et

al., 2006).

조직 맥락에서의 성찰은 조직원의 업무 및 정서역량 향상에 활용된다. 먼저, 업무 관련 성찰은 구성원의 업무 맥락, 과제의 암묵적 측면 및 전문적 직무 역량을 더 깊이 이해하고 과제 달성을 용이하게 하는 도구로 활용된다(Boud, 2006; Hetzner et al., 2011; Høyrup, 2004; Messmann & Mulder, 2017; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Messmann과 Mulder(2017)는 업무에서의 성찰을 성과 목표와 업무 전략을 검토하는 업무 관련 성찰, 조직의 자원과 관계를 검토하는 맥락 관련 성찰, 개인의 전문성 개발을 모색하는 역량 관련 성찰로 구분하였다.

Wrzesniewski와 Dutton(2001)는 성찰이 과업을 보다 효과적으로 수행하거나 새로운 도전과제를 시도할 수 있도록 과업을 구조화하는데 기여하고, 수행하는 일에서 의미와 목적을 발견할 수 있도록 돕는다는 것을 확인하였다. Hetzner 등(2011)은 은행 고객상담원 연구를 통해 업무 실수에 대한 성찰이 효과적인 학습 기회가 됨을 밝혔으며, Messmann(2023)의 연구는 업무 관련 성찰이 혁신적 행동을 촉진하고 조직원 스스로 자신의 업무에 대해 적극적 통제 권한을 가지는 잡 크래프팅(job crafting)을 높이는 데 기여함을 확인하였다.

성찰은 조직 구성원의 정서조절에도 활용된다. 이는 조직원 스스로를 돌볼 수 있게 도와주어 스트레스를 예방하는데 기여한다(Benner & Wrubel, 1989; Ghaye, 2010). Ghaye(2010)는 조직 내 성찰 활동이 구성원들의 우울증 감소와 회복력 강화를 촉진하며, 이를 통해 업무 성과 향상으로 이어질 수 있음을 확인하였다. 특히 높은 수준의 전문성과 윤리 의식이 요구되는 보건 관련 직군에서 성찰은 정서, 스트레스관리 및 소진(burnout)예방 목적으로 활용된다(Cashell, 2010; Caverly et al., 2018; Karkabi et al., 2014; Levine et al., 2008; Vachon et al., 2010).

나아가 성찰은 조직원의 참여 증진, 윤리적 리더십 개발, 고성과 팀워크 구축에 도움이 되며(Alvesson, 2016; Ghaye, 2010; Reichard & Johnson, 2011; Schippers et al., 2014; West, 2000), 궁극적으로 조직의 웰빙과 번영 증진에 기여한다(Fritz & Sonnentag, 2005; Ghaye, 2010; Meier, Cho, & Dumani, 2016). Schippers 등(2014)의 연구에서는 팀 성찰이 불확실한 상황에서 목표 달성에 필요한 정보를 집단적으로 처리하고 새로운 아이디어를 생성함으로써 성과 향상에 기여하는 점을 확인하였다. Reichard와 Johnson(2011)은 성찰이 리더의 자기개발 과정에서 자기인식을 촉진한다고 보고했으며, Alvesson 등(2016)은 성찰을 통해 리더가 자신의 신념과 업무에 대해 비판적으로 사고할 수 있게 된다고 설명했다. Nesbit(2012)는 성찰이 리더의 자기 주도적 발전을 촉진한다는 것을 확인했다.

웰빙 측면에서 살펴보면, Fritz와 Sonnentag (2005)는 퇴근 후 성찰을 통해 신체적, 정서적 웰빙을 향상시킨다고 보고 하였으며, Meier와 Cho 및 Dumani(2016)의 연구에서 업무에 대한 긍정적 성찰이 구성원의 정서적 웰빙을 증진시킴을 확인하였다. Chen 등(2018)의 연구는 성찰 중재를 받은 팀이 플라시보 팀 빌딩 프로그램에 참여한 대조군에 비해 정서적 소진 수준이 낮고, 효능감이 높았음을 실증적으로 확인하였다. 선행연구들은 성찰이 조직 구성원의 업무 성과와 신체적, 정서적 웰빙을 동시에 향상시킬 수 있는 효과적인 개입 도구임을 시사한다.

번영

직장에서의 행복을 의미하는 '번영(flourishing)'은 인간관계, 자존감, 목적의식, 낙관성 등 삶의 주요 영역에서 개인이 경험하는 성공적 기능과 심리사회적 안녕감을 포괄하는 개념이다(Diener et al., 2010). 이는 삶의 만족이나 행복과 같은 주관적 웰빙(hedonic)과 자율성, 환경 통제, 개인의 성장과 같은 심리적 웰빙(eudemonic)을 포괄하는 개념이다(Ryan & Deci, 2001). 개인의 심리사회적 안녕감을 반영하고, 행복을 위해 대인관계 속에서 얼마나 상호 보완적인지, 사회적 관계를 잘 유지하는지에 관한 내용과, 삶의 목적이 어느 정도 있는지와 의미 있는 삶을 살아갈지에 관한 내용이 담겨 있다(Henderson & Knight, 2012; Seligman, 2010).

번영감이 충만한 상태란 한 사람의 삶의 모든 측면이 좋은 상태(VanderWeele, 2017a; VanderWeele, McNeely, Koh, 2019a)이자, 긍정적이며 최고의 정신건강상태에 있음을 의미한다(Diener et al., 2009; Huppert & So, 2009; Ryff, 1989). 조직원에게 번영이란 정서적으로 웰빙 상태를 뜻할 뿐만 아니라 조직의 지속 가능한 성장 요소가 채워진 상태라고 할 수 있다(Anderson et al., 2014; Chen et al., 2022). Laszlo 등(2012)은 조직에서의 번영은 조직의 협력, 혁신, 바람직한 미래의 공동 창조에 관한 것이며 일반적인 직원 참여 및 문화를 넘어서는 성공적인 운영이라고 언급하였다. 하지만 조직 환경에서 번영감은 스트레스에 의해 위협받을 수 있다(De Lange et al., 2003; Sonnentag & Frese, 2003). 이는 조직원의 정서적, 신체적 건강에 부정적 영향을 미칠 수 있는데, 업무 외 시간에서의 웰빙과 수면의 질까지 저해할 수 있다고 한다(Sonnentag & Zijlstra, 2006; Sonnentag & Bayer, 2005). 선행연구들은 적절한 정서조절 없이 조직원이 지속적인 스트레스에 노출되면 번영감이 감소하는 것을 확인하였다(이현주, 정승철, 2021; Boudrias et al., 2021; Kundi et al., 2020).

정서인식명확성

'정서인식명확성(emotional clarity)'은 자신의 정서를 명확하게 인식하는 것에 한발 더 나아가 정서가 발생한 이유를 구분하고 명명하며 표상할 수 있는 능력을 포함한다(이정연, 2017; Salovey & Grewal, 2005). 이는 단순히 기분의 좋고 나쁨을 알아차리는 것을 넘어, 자신의 정서를 이해하고 평가하며 그에 맞는 이름을 붙여 언어화할 수 있는 능력이다(Mayer & Gaschke, 1988). 정서인식명확성이 높은 사람들은 정서를 조절하는 능력이 뛰어나 부정적 정서를 빠르게 회복하고, 안정적인 정서 표현과 높은 자율성을 바탕으로 문제 상황에서 긍정적이고 적절한 대처를 할 수 있다(권진희, 2011; Salovey et al., 1995). 또한 정서인식명확성은 대인관계 형성에 유용한 기술이자, 관계 속에서 발생한 문제 해결과 성공을 예측하는 중요한 요인이다(송연주 등, 2021; Salovey & Grewal, 2005). 특히 정서를 명확히 인식하고 표현할 수 있는 개인은 타인의 정서도 더 잘 이해하고 공감할 수 있다(임전옥, 장성숙, 2003). 관계 속에서 일어나는 자신의 정서를 정확히 평가하고 이를 타인에게 적절히 표현할 수 있게 함으로써, 적응적으로 행동할 가능성을 높여 대인관계에서 성공을 거둘 수 있게 도와준다(김미경, 1997; 김수안, 민경환, 2006; 양소정, 홍지영, 2019).

반면, 정서인식명확성이 낮은 사람은 불명

확하고 모호한 수치심을 명확하게 지각하거나 조직화하지 못해 부정적 감정을 해소하는 데에 어려움을 겪는다(원강연, 김정규, 2019). 이들은 높은 수준의 신체화와 스트레스 경험이 많고, 우울이나 대인불안을 느끼며, 대인관계 형성과 유지에 있어 갈등을 경험하는 것으로 나타났다(박지선 등, 2008; 정소현, 양난미, 2018). 또한 정서인식명확성이 낮은 측면은 감정 상태를 정확히 파악하는 것과 감정을 타인에게 전달하는데 어려움을 겪는 감정표현불능증과도 연관성이 높다(Hemming et al., 2019). 정서인식명확성은 개인 뿐만 아니라 조직 맥락에서도 영향을 끼칠 수 있다. 선행연구는 조직원의 불안, 우울, 신체적 징후와 유사한 관련성이 있음을 확인하였으며(이지숙, 정승철, 2016), 직무불만족도, 직업 불안정성이 높은 직군에서 감정표현불능증이 유의하게 높게 나타남을 입증하였다.

정서조절 전략

'정서조절(emotion regulation)'은 개인이 자신의 정서를 어떻게 경험하고 표현할 것인지에 영향을 미치는 내적, 외적 과정을 포괄하는 개념이다(Gross, 1998). 조직 맥락에서의 정서조절에 대한 관심은 1990년대 이후 본격화 되었다. 연구자들은 조직에서의 정서조절 능력을 '상황에 맞게 정서를 효과적으로 조절하여 표현하고 적응하는 능력'으로 정의했으며, 조직 맥락에서 부정적 정서를 최소화하여 조직이 기대하는 정서 상태로 조절하는 능력의 중요성을 강조했다(Salovey & Mayer, 1990). 또한 조직 구성원들이 직장 내에서 다양한 감정 조절 전략을 이해하고 사용하는 것이 조직 내 정서 관리의 핵심임을 밝혔다(Diefendorff, 2008).

조직 내에서 정서 조절의 특징은 부정적 정서 관리에서 두드러지게 나타난다. 조직에서 일어나는 부정적 정서와 스트레스는 정서적 고갈, 비인격화, 성취감 저하를 일으키고 정서적인 소진(burnout)으로 이어지기도 한다(Maslach & Jackson, 1981). 이는 우울, 불안, 무기력으로 이어져 업무 열의와 동기를 현저히 감소시킬 수도 있다(Cordes & Dougherty, 1993). 즉, 정서조절의 어려움은 조직의 기능적 혹은 역기능적 문제 발생으로 이어질 수 있다(Côté, 2014; Diefendorff, Richard, & Yang, 2008).

반면, 조직 맥락에서 유연한 정서조절은 스트레스 감소와 조직원의 업무 역량에 긍정적인 영향을 끼친다. 탁진국(2007)은 조직원의 정서조절을 통해 스트레스에 적극적으로 대처하고 사회적 지원을 더 잘 활용할 수 있음을 확인하였다. Buruck(2016)는 조직에서의 효과적인 정서조절이 직장 내 스트레스 감소와 웰빙 증진의 핵심 요인임을 입증하였다. 나아가 정서가 대인 간 과정과 동기 과정을 통해 업무 성과를 예측할 수 있으며(Tsai, 2009), 정서조절 능력인 정서지능이 조직원의 근무성적, 조직몰입, 조직시민행동에 긍정적 영향을 미친다고 확인하였다(Abraham, 1999; Cherniss & Adler, 2000). 나아가 정서조절의 중요성은 리더십 영역에서도 확인된다. 정서조절 능력이 구성원의 직무성과와 만족도뿐만 아니라, 리더의 직무만족과 자발적 행동에도 긍정적 영향을 미치며(Wong & Law, 2002), 인재개발, 팀워크, 등 조직 성장에 기여 한다(Cherniss & Adler, 2000). 연구들은 정서조절 능력을 유능한 구성원의 핵심 역량으로 강조한다(Gill, Ramsey & Leberman, 2015). 이처럼 조직원의 원활한 정서조절은 조직에서의 웰빙까지 향상되게 하여 개인과 조직의 발달을 함께 상승되게 도울 수

있다. 이에 직장인들의 정서관리는 이제 선택이 아닌 필수 과제가 되어가고 있다.

정서조절 전략은 정서의 발생, 경험, 표현, 강도, 지속시간 등을 변화시키는 전략과 기제를 포함하며, 개인이 정서를 유지하거나 변화시켜 바람직한 정서 상태를 이루고자 하는 의식적이거나 무의식적인 노력까지 내포한다(Gross & John, 2003). 정서조절 전략으로는 인지적, 행동적 접근법이 있다. 인지적 접근은 정서 유발 전이나 정서 경험 중 인지 변화를 통해 정서를 조절하는 방식이며, 행동적 접근은 정서 경험 중이나 이후에 행동 변화를 통해 정서를 조절하는 방식이다(Garnefski, Kraaij, & Spinhoven, 2001; Parkinson & Totterdell, 1999; Parkinson, Totterdell, Briner & Reynolds, 1996). 인지적 정서조절 전략은 주의전환, 인지적 재평가, 수용 등이 있으며, 행동적 정서조절 전략은 상황 선택 및 수정과 반응 조절로 구분된다.

정서조절 전략에 대한 선행연구들은 정서조절의 효과가 맥락 특정적임을 확인하고, 상황과 개인에 따라 전략 활용의 결과가 달라질 수 있음을 언급했다(Bonanno & Burton, 2013). 개인이 통제 가능한 스트레스 상황에서는 문제 해결이나 상황 변화와 같은 행동적 전략이 효과적인 반면, 통제가 어려운 상황에서는 인지적 전략이 더욱 효과적인 결과를 나타냄을 확인하였다(Aldao, Sheppes, & Gross, 2015). 이는 개인 스스로 통제하기 어려운 조직 상황에서 효과적인 정서조절 전략으로 인지적 전략의 활용이 유리할 수 있음을 예측할 수 있다. 인지적 전략 중에서도 통제가 불가능한 상황에 활용도가 높은 전략은 수용과 인지적 재평가가 있다(Hayes et al., 2012; Webb, Miles & Sheeran, 2012).

'수용(acceptance)'이란 자신의 정서 경험을 있는 그대로 인정하고 받아들이는 능력을 의미한다. Hayes(1994)는 수용을 자신의 경험에 대한 직접적인 변화 의도를 버리고 그 경험을 개방적으로 받아들이는 것으로 정의하였는데, 수용은 정서 경험 자체를 통제하거나 회피하기 보다는 있는 그대로 접촉하고 체험하는 자세와 관련된다. 수용의 태도는 부정 정서를 비롯한 다양한 내적 경험을 있는 그대로 받아들일 때, 오히려 그것에 휩싸이지 않고 좀 더 유연하게 대처할 수 있게 된다고 언급하는데, 이는 역설적으로 심리적 고통을 완화하고 삶의 질을 높이는 적응적 기제로 작용한다(Hayes, Pistorello, & Levin, 2012).

'인지적 재평가(reappraisal)'는 정서를 유발하는 상황이나 자극에 대한 해석과 의미 부여를 변화시킴으로써 정서 반응을 조절하는 인지적 정서조절 전략이다(Gross, 1998; Gross & John, 2003; Lazarus & Alfert, 1964). 이는 통제가 어려운 상황 안에서 인지 변화를 통해 정서 자체를 변경시킬 수 있어 정서조절에 효과적이다(Gross, 1998). 선행연구들은 인지적 재평가를 정서조절 전략으로 활용하는 이들이 내면의 정서를 효율적으로 표현하고, 자존감과 삶의 만족도가 높음을 보고한다. 더욱이 이 전략은 스트레스 회복과 대인관계 기능 향상에 긍정적 영향을 미치며, 불안장애, 우울장애 등 정신건강 문제에서도 치료 효과가 입증되었다(Aldao, Nolen-Hoeksema, & Schweizer, 2010).

선행연구들은 수용과 인지적 재평가가 상호 보완적 관계를 지니고 있음을 보여준다. Lynch(2006)는 정서적 수용이 선행될 때 인지적 재평가가 더욱 효과적으로 이루어질 수 있다고 보고하였으며, O Segal 등(2023)은 제3세대 인지행동치료 연구를 통해 수용이 인지적

재평가를 촉진하는 핵심 기제임을 입증하였다. 조직원을 대상으로 한 연구들에서도 수용과 인지적 재평가를 정서조절 전략으로 활용할 경우, 직장에서의 스트레스 감소(Hayes et al., 2012), 대인관계 기능 향상(Gross & John, 2003), 심리적 웰빙 증진(Aldao et al., 2010) 등 긍정적 효과를 얻을 수 있음을 확인하였다. 종합하면, 수용과 인지적 재평가는 개인이 자유롭게 환경을 바꾸기 어려운 조직 환경에서 활용 가능한 효과적인 정서조절 전략이 될 수 있음을 시사한다.

성찰과 번영

성찰과 번영 간의 관계를 탐구한 실증적 연구는 아직 제한적이다. 그러나 일부 선행연구들은 두 변인 간의 관련성을 다음과 같이 언급하고 있다. Stein과 Grant(2014)는 자기 성찰, 통찰, 주관적 웰빙 간의 관계를 규명하였다. 이들은 자기 성찰이 주관적 웰빙에 직접적인 영향을 미치지는 않지만, 통찰(insight)을 매개로 간접적으로 웰빙을 향상시킨다는 것을 발견했다. 구체적으로 '자기 성찰, 자기 통찰, 긍정적 핵심 자아 평가, 주관적 웰빙'으로 이어지는 경로가 통계적으로 유의미함을 확인하였다. 이승용과 김형수(2022)는 자신과 타인의 정신 상태를 적응적으로 이해하고 확신하여 공감과 수용을 할 수 있는 적절한 수준의 성찰기능 확실성을 가진 사람은 사람들과 좋은 관계를 형성하여 심리적 부적응이 낮을 수 있다고 설명했다.

Ghaye(2010)는 성찰적 실천을 시행할 경우 우울증 감소, 회복력 강화 뿐 아니라 번영을 향상시켜 조직 내 업무 성과 향상에 도움을 줄 수 있다고 하였다. McCormack과 Titchen (2014)은 번영을 위한 환경 조성의 요소 중 하나로 성찰 공간을 제시하였다. 조용한 성찰적 공간을 조성하는 것이 개인과 조직의 성찰과 관계형성, 번영으로 나아가기 위한 필수 요소들이라 언급하였다. Løvaas(2023) 또한 안전한 성찰 공간 조성의 효과를 연구하였다. 성찰 공간이 협력적이고 건강한 작업 환경을 조성하고, 조직 구성원 개인과 집단의 행동 변화 및 발전을 촉진하여 궁극적으로 조직의 번영에 기여할 수 있음을 확인하였다. Laszlo 등(2012)은 조직의 지속가능성을 위한 전략적, 조직적, 운영적 노력들이 성찰을 통해 도움을 받을 수 있다고 하였다. 또한 저널쓰기, 명상, 예술・음악・시・문학 감상과 같은 성찰적 실천이 개인뿐만 아니라 기업의 번창에 필수적이라 언급하였다.

성찰과 정서인식명확성

정서인식명확성은 성찰과 밀접한 상호 관련성을 지니고 있다. 앞서 언급한 바와 같이, 성찰은 자신의 경험과 감정에 대해 의식적으로 주의를 기울이고 의미를 도출하는 과정으로(Schön, 1983), 자신의 감정을 명확히 인식하고 그 원인을 파악하며, 정서적 반응을 조정하는데 기여한다(Gross, 1998). 일부 연구에서는 정서인식명확성이 성찰지능 및 자기이해와 높은 정적 상관을 보이며, 이들 간의 인과관계 역시 통계적으로 유의함이 보고하였다(장성식, 2016; Gardner, 2005; Trapnell & Campbell, 1999). Trapnell과 Campbell(1999)은 성찰이 개인의 내적 경험을 객관적으로 관찰하고 평가하며, 정서 경험을 언어화하고 명명하는 과정을 통해 정서를 보다 명확하게 이해하도록 돕는다고 언급하였다. Gardner(2015)는 자기성찰지능이

정서의 인식과 조절에 중요한 역할을 한다고 밝혔다. 따라서 두 변인간의 관계를 심층적으로 이해하고, 조직 수준으로 확장할 가능성을 탐색하기 위한 추가 연구가 필요하다.

정서인식명확성과 정서조절 전략

정서인식명확성과 정서조절 전략 간의 관계는 다양한 연구를 통해 지속적으로 탐색되어 왔으며, 정서인식명확성이 효과적인 정서조절의 선행 요인으로 작용할 수 있음을 보고하였다. Gross(2015)의 정서조절 과정 모델에 따르면, 정서조절은 '정서 식별, 전략 선택, 전략 실행'의 세 단계로 구성되며, 이 과정에서 자신의 정서를 명확히 인식하는 능력은 정서가 무엇인지, 왜 발생했는지를 이해하고 이에 따라 적절한 조절 전략을 선택하는 데 핵심적인 역할을 한다고 언급하였다. Barrett 등(2001)의 연구에서는 정서인식명확성이 높은 개인이 정서조절 과정에서 보다 적응적인 전략을 사용하는 경향이 있음을 확인하였다. Gohm과 Clore (2002) 또한 정서인식명확성이 인지적 재평가 및 수용과 같은 적응적 정서조절 전략의 효과적 활용을 예측한다고 보고하였다.

구체적으로 정서인식명확성과 '수용' 전략 간의 관계를 살펴보면, 박정미와 정남운(2018)은 정서인식명확성과 수용간의 정적 상관관계를 확인하였다. Flynn과 Rudolph(2010)는 청소년을 대상으로 한 연구에서, 높은 정서인식명확성이 높은 수용 전략의 사용과 관련이 있음을 밝혔고, Boden과 Thompson(2015)은 정서인식명확성이 높은 개인이 부정적인 정서를 보다 잘 수용하며, 이는 우울 증상 감소와도 관련된다고 보고하였다. 또한 인지적 재평가와의 관련성을 살펴본 Boden 등(2012)의 연구에서는, 정서인식명확성과 인지적 재평가 수준이 높을수록 PTSD 증상이 완화된다는 결과를 제시하였다. Džida 등(2023)의 연구에서는 정서인식명확성이 높을수록 인지적 재평가 전략의 사용 빈도가 증가함을 보고하였다. 이러한 결과들은 정서인식명확성이 효과적인 정서조절 전략 활용의 기반이 될 수 있음을 시사한다.

정서조절 전략과 번영

정서조절 전략과 번영 간의 관계를 직접적으로 다룬 연구는 아직 많지 않다. 그러나 일부 선행연구들은 정서조절이 개인의 심리적 자원 및 웰빙, 궁극적으로 번영에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 가능성을 제시한다. Fredrickson(2001)의 확장 구축 이론(Broaden-and-Build Theory)은 긍정 정서가 개인의 순간적인 사고 행동 레퍼토리를 확장하고, 이를 통해 심리적, 사회적, 지적 자원을 장기적으로 구축한다고 언급한다. 이러한 관점에서 보면, 정서조절은 긍정 정서를 촉진하고 부정 정서를 효과적으로 관리함으로써 개인의 자원 형성을 도와주며, 결과적으로 번영을 촉진하는 핵심 기제가 될 수 있다. Tugade와 Fredrickson(2007)은 긍정적 정서를 경험한 개인이 스트레스 상황에서도 긍정적인 의미를 찾고, 궁극적으로 장기적인 웰빙을 증진시킨다는 점을 확인하였다.

또한, 조직맥락의 측면에서 정서조절 전략과 번영을 살펴보면 다음과 같다. Wang 등(2022)은 정서조절이 조직 내 스트레스를 완화하고 심리적 번영을 보호하는 데 중요한 역할을 한다고 언급하였다. Niven 등(2009)은 조직 환경에서 개인의 정서조절뿐만 아니라 타인의 정서를 관리하는 능력이 웰빙과 밀접하게 관

련된다는 점을 보고하였다. 이러한 결과는 특히 서비스 직군이나 팀 기반의 협업 환경에서 정서조절이 중요한 직무 역량으로 작용할 수 있음을 시사한다.

선행연구들을 종합하면, 성찰은 조직 구성원의 정서인식명확성, 정서조절, 번영에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며, 조직 맥락에서의 실질적 관계를 탐색할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 직장인의 성찰과 번영의 관계에서 정서인식명확성과 정서조절의 역할을 실증적으로 검증하고자 한다. 이에 설정한 가설은 다음과 같다.

가설 1: 직장인의 성찰, 정서인식명확성, 정서조절 전략(수용, 인지적 재평가), 번영은 유의미한 관련이 있을 것이다.

가설 2: 성찰과 번영 간의 관계에서 정서인식명확성과 정서조절 전략(수용과 인지적 재평가)은 이중매개효과를 나타낼 것이다.

가설 3: 성찰과 번영 간의 관계에서 정서인식명확성과 수용은 이중매개효과를 나타낼 것이다.

가설 4: 성찰과 번영 간의 관계에서 정서인식명확성과 인지적 재평가는 이중매개효과를 나타낼 것이다.

방 법

연구대상 및 절차

본 연구는 만 20세부터 만 59세까지 직장인을 연구대상으로 선정 하였으며, 설문 조사는 대학 생명윤리위원회의 승인을 얻은 후 온라인 설문조사 기관을 통해 2024년 3월 11일부터 진행하였다. 총 455명의 데이터를 수집하였으며, 불성실 응답을 제외하고 총 400명의 결과를 활용하였다. 연구 대상자 400명의 성별과 연령은 각 50.0%이며, 연령은 20대부터 50대 까지 각 25.0%다. 업종은 서비스업이 48명(12.0%), 제조업이 67명(16.8%), 사무직 285명(71.3%)로 나타났다. 현 직장 근속연수는 8.76년(표준편차 7.89년)으로 나타났으며, 직급은 사원이 168명(42.0%), 주임/대리 87명(21.8%), 과장 25명(15.0%), 차장 25명(6.3%), 부장 48명(12.0%), 임원 및 기타 12명(3.0%)로 나타났다.

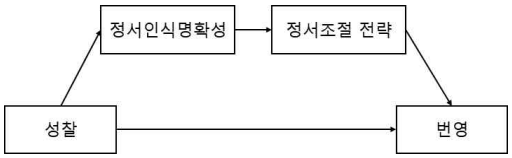


그림 1. 연구모형

그 외 결혼여부는 기혼이 208명(52.0%), 미혼이 187명(46.8%), 기타가 5명(1.2%)였다. 마지막으로 자녀 유무는 자녀 없음이 233명(58.3%), 자녀 있음이 167명(41.8%)로 나타났다.

측정도구

인구 통계학적 정보. 연구 참여자의 특성 확인을 위해 성별, 연령, 업종, 직급 등의 여부를 확인하였다. 총 10문항으로 구성되어 있다.

성찰

본 연구에서 사용한 성찰 척도는 Grant와 Franklin, Langford(2002)가 개발한 내성-통찰 척도(Self-Reflection and Insight Scale, SRIS)를 안정현, 홍영근, 조현춘(2012)이 번안하여 표준화한 척도를 사용하였다. 총 14개의 문항으로 구성

되어 있으며 1(매우 아니다)에서 5(매우 그렇다)까지의 5점 척도로 응답하게 되어 있다. 성찰-욕구, 통찰, 성찰-이행 3요인으로 구성되어 있다. 문항을 살펴보면 '나는 내 감정의 의미를 이해하려고 노력하는 것을 중요하게 여긴다, 나는 어떤 감정을 지니고 있다는 것을 인식하지만, 그 감정이 무엇인지 모를 때가 많다'등이 있다. 신뢰도(Cronbach's α)는 전체 .89, 성찰-욕구가 .85, 통찰이 .90, 성찰-이행이 .86 이었다.

정서인식명확성

본 연구에서 연구 대상자가 자신이 경험하는 감정을 명확하게 인식하는 정도를 측정하기 위해 Salovey 등(1995)이 개발하고 이수정과 이훈구(1997)가 번안하여 타당화한 특질 상위-기분 척도(Trait Meta-Mood Scale: TMMS)를 사용하였다. 본 설문은 5점 Likert 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 3점: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)중 하나에 응답하도록 하였고 척도의 점수가 높을수록 정서인식명확성 정도가 높음을 의미한다. 이 척도는 총 21개 문항으로, 정서에 대한 인식 11문항, 정서에 대한 주의 5문항, 정서개선 5문항의 3개 하위요인으로 구성되어 있다. 문항 내용을 살펴보면 '나는 내가 어떻게 느끼는지에 대해 좀처럼 혼동하지 않는다, 나는 보통 내가 어떻게 느끼는 지에 대해 많은 주의를 기울인다'등이다. 이훈구와 이수정(1997)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .84였으며, 본 연구에서는 정서에 대한 인식 11문항을 사용하였고, 전체 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .76으로 나타났다.

정서조절 전략

본 정서조절 전략은 수용과 인지적 재평가의 두 하위요인으로 구성되어 있으며, 두 하위요인의 평균값을 사용하였다. 수용 7문항, 인지적 재평가 6문항 총 13문항이며, 7점 Likert 척도로 각 문항의 채점은 1번(전혀 동의하지 않음)은 1점, 7번(매우 동의함)은 7점으로 이루어졌다. 본 연구에서 신뢰도 계수는 .88로 나타났다.

수용

본 연구에서 수용을 측정하기 위해 이지영과 권석만(2007)이 다양한 정서조절 전략을 포괄적으로 분류 및 측정하기 위해 개발한 자기보고식 검사 정서조절 전략 척도(Emotion Regulation Strategy Questionnaire: ERSQ)중 인지적으로 수용하기 척도 3문항, 감정 수용하기 척도 4문항 총 7문항을 사용하였다. 7점 Likert 척도로 각 문항의 채점은 1번(전혀 동의하지 않음)은 1점, 7번(매우 동의함)은 7점으로 이루어졌다. 수용의 문항으로는 '일은 이미 일어났고 어떻게든 달라질 수 없음을 받아들이려 한다, 불쾌한 감정을 있는 그대로 받아들이려 한다' 등이 있다. 이지영과 권석만(2007)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 인지적으로 수용하기 .73, 감정 수용하기 .67이었다. 본 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 전체 .81, 인지적 수용 .86, 감정 수용 .81로 나타났다.

인지적 재평가

인지적 재평가를 측정하기 위해 한선화(2006)가 번안한 Gross와 John(2003)의 정서 조절 전략 질문지(Emotion Regulation Questionnaire; ERQ)를 사용하여 조직 내 업무 상황과 직무 외 상황에서 정서 억압과 인지적 재평가와 같은 정서조절 전략을 일반적으로 어느 정도 사

용하는지에 대해 측정하였다. ERQ는 총 10문항 중 여섯 문항이 인지적 재평가에 관한 것, 나머지 네 문항은 정서 억압에 관한 것으로 구성되어 있다. 7점 Likert 척도로 각 문항의 채점은 1번(전혀 동의하지 않음)은 1점, 7번(매우 동의함)은 7점으로 이루어졌다. 본 연구에서는 인지적 재평가 문항 6문항을 사용하였다. 문항 예시로는 '좋은 감정을 더 많이 느끼고 싶을 때, 내가 생각하고 있는 것을 바꾼다, 내 상황에 대해 내가 생각하는 방식을 바꿈으로써 감정을 가라 앉힌다' 등이다. 한선화(2006)의 연구에서 인지적 재평가 신뢰도(Cronbach's α) 계수는 .78로 나타났으며, 본 연구에서 신뢰도 계수는 .91로 나타났다.

번영

번영을 측정하기 위해 Diener 등(2010)이 개발하고 Sovet와 Park, Jung(2014)이 타당화한 번영척도를 사용하였다. 7점 Likert 척도로 각 문항의 채점은 1번(전혀 동의하지 않음)은 1점, 7번(매우 동의함)은 7점으로 이루어졌다. 검사의 구성은 원 검사와 동일하게 8개 문항, 단일요인으로 구성되어 있다. 문항은 '나는 의미있고 중요한 삶을 살아간다, 나는 다른 사람들의 행복과 안녕을 적극적으로 돕는다, 나는 좋은 사람이고 바람직한 삶을 산다'등이 있다. 본 연구에서 신뢰도 계수는 .91로 나타났다.

분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS 25.0과 SPSS PROCESS macro v3.5를 활용하여 분석하였다. 제시한 연구 문제들에 대한 가설 검증을 위해서 Bootstrapping(Hayes, 2012)을 사용하였다. Bootstrapping 검증에서 샘플수는 5,000개로 설정했으며, 신뢰구간은 95%로 설정하였다. 전체적인 연구 절차는 아래와 같다. 첫째, 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰성을 확인하기 위해서 Chronbach's α값을 산출하였다. 둘째, 주요 변인 간 양상을 확인하기 위해 기술통계 분석을 실시하였으며, 변인 간 관계 경향성을 확인하기 위해 Pearson 상관계수를 산출하였다. 셋째, 본 연구의 문제 및 가설에 기반 하여 성찰이 번영에 미치는 영향에서 정서조절 전략(수용, 인지적 재평가)의 이중매개 효과를 살펴보기 위해 SPSS PROCESS macro의 Bootstrapping 방법을 사용하여 분석을 진행하였다.

결 과

기술통계 및 상관분석

본 연구에서 측정한 변인인 성찰, 정서인식명확성, 수용, 인지적 재평가, 번영의 상관관계와 평균, 표준편차를 표 1에 제시하였다. 주요 변인 간의 상관관계를 살펴보면 모든 변수간 정적상관이 나타났다. 구체적인 결과 성찰과 정서인식명확성(r=.60, p<.01), 정서조절 전략(r=.33, p<.01), 수용(r=.22, p<.01), 인지적 재평가(r=.35, p<.01), 번영(r=.29, p<.01), 정서인식명확성과 수용(r=.30, p<.01), 인지적 재평가(r=.34, p<.01), 번영(r=.34, p<.01), 수용과 인지적 재평가(r=.48, p<.01), 번영(r=.26, p<.01)으로 나타났다. 따라서 가설 1의 '직장인의 성찰, 정서인식명확성, 정서조절 전략(수용, 인지적 재평가), 번영은 유의미한 관련이 있을 것이다'의 하위 가설들은 모두 채택되었다.

표 1. 연구변수에 대한 상관분석

연구변수		1	2	3	3-1	3-2	4
1.	성찰						
2.	정서인식명확성	.60**					
3.	정서조절 전략	.33**	.37**				
3-1.	수용	.22**	.30**	.85**			
3-2.	인지적 재평가	.35**	.34**	.86**	.48**		
4.	번영	.29**	.34**	.37**	.26**	.37**	
	평균	3.46	3.33	4.19	3.69	4.78	4.62
	표준편차	.56	.44	.69	.74	.88	.89
	왜도	.35	.04	.16	-.18	.07	-.27
	첨도	-.37	.17	.42	1.22	.40	.38

주. $N = 400$.

**$p < .01$.

성찰과 번영의 관계에서 정서인식명확성과 정서조절 전략(수용과 인지적 재평가)의 이중매개효과

성찰과 번영 간의 직접효과 크기는 .1394로 하한값(LLCI=-.0418)과 상한값(ULCI=.3205) 사이에 0이 포함되어 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 간접효과의 총 효과(Total) 크기는 .3268로 하한값(Boot LLCI=.1983)과 상한값(Boot ULCI=.4533) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 성찰 → 정서인식명확성 → 정서조절

표 2. 성찰과 번영의 관계에서 정서인식명확성과 정서조절 전략의 이중매개효과

Direct Effect	*B*	*SE*	*t*	LLCI	ULCI
성찰→ 번영	.1394	.0922	1.51	-.0418	.3205
Indirect Effect	B	SE		BootLLCI	BootULCI
Total	.3268	.0649		.1983	.4533
성찰 → 정서인식명확성 → 정서조절 전략 → 번영	.0721	.0259		.0273	.1287

***$p < .001$.

LLCI : 95% 신뢰구간 내에서의 하한 값

ULCI : 95% 신뢰구간 내에서의 상한 값

BootLLCI : Boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값

BootULCI : Boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

전략 → 번영의 간접효과 크기는 .0721로 하한값(Boot LLCI=.0273)과 상한값(Boot ULCI=.1287) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 가설 2 '성찰과 번영 간의 관계에서 정서인식명확성과 정서조절 전략(수용과 인지적 재평가)은 이중매개효과를 나타낼 것이다.'는 지지되었다.

성찰과 번영의 관계에서 정서인식명확성과 수용의 이중매개효과

성찰과 번영 간의 직접효과 크기는 .1947로 하한값(LLCI=.0111)과 상한값(ULCI=.3782) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 간접효과의 총 효과(Total) 크기는 .2715로 하한값(Boot LLCI=.1314)과 상한값(Boot ULCI=.4073) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 성찰 → 정서인식명확성 → 수용 → 번영의 간접효과 크기는 .0429로 하한값(Boot LLCI=.0084)과 상한값(Boot ULCI=.0886) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 정리하면, 성찰은 번영에 직접적인 효과를 가지는 것으로 나타났으며, 그 과정에서 정서인식명확성과 수용을 거치는 이중매개효과가 나타났다. 즉, 직장인의 성찰이 번영에 미치는 영향에서 정서인식명확성과 수용은 유의미한 이중매개효과를 나타내고, 가설 3은 지지되었다.

성찰과 번영의 관계에서 정서인식명확성과 인지적 재평가의 이중매개효과

성찰과 번영 간의 직접효과 크기는 .1141로 하한값(LLCI=-.0678)과 상한값(ULCI=.2961) 사이에 0이 포함되어 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 간접효과의 총 효과(Total) 크기는 .3520으로 하한값(Boot LLCI=.2347)과 상한값(Boot ULCI=.4736) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 또한 성찰 → 정서인식명확성 → 인지적 재평가 → 번영의 간접효과 크기는 .0568로 하한값(Boot LLCI=.0151)과 상한값(Boot ULCI=.1070) 사이에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미

표 3. 성찰과 번영의 관계에서 정서인식명확성과 수용의 이중매개효과

Direct Effect	*B*	*SE*	*t*	LLCI	ULCI
성찰→ 번영	.1947	.0934	2.08*	.0111	.3782
Indirect Effect	B	SE		BootLLCI	BootULCI
Total	.2715	.0701		.1314	.4073
성찰 → 정서인식명확성 → 수용 → 번영	.0429	.0204		.0084	.0886

*$p < .05$.

LLCI : 95% 신뢰구간 내에서의 하한 값

ULCI : 95% 신뢰구간 내에서의 상한 값

BootLLCI : Boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값

BootULCI : Boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

표 4. 성찰과 번영의 관계에서 정서인식명확성과 인지적 재평가의 이중매개효과

Direct Effect	*B*	*SE*	*t*	LLCI	ULCI
성찰→ 번영	.1141	.0926	1.23	-.0678	.2961
Indirect Effect	**B**	**SE**		**BootLLCI**	**BootULCI**
Total	.3520	.0609		.2347	.4736
성찰 → 정서인식명확성 → 인지적 재평가 → 번영	.0568	.0238		.0151	.1070

$^{*}p < .05$.

LLCI : 95% 신뢰구간 내에서의 하한 값

ULCI : 95% 신뢰구간 내에서의 상한 값

BootLLCI : Boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값

BootULCI : Boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

한 것으로 나타났다. 즉, 연구모형에서 직장인의 성찰과 번영간의 관계에서 정서인식명확성과 인지적 재평가의 이중매개 경로를 확인할 수 있었으며, 가설 4는 지지되었다.

논 의

본 연구는 직장인의 성찰, 정서인식명확성, 정서조절 전략(수용, 인지적 재평가), 번영 간의 관련성을 확인하고, 성찰이 번영에 미치는 영향에서 정서인식명확성과 정서조절 전략들의 이중매개효과를 검증하였다. 연구문제별 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 모든 변인은 유의미한 정적 상관관계를 나타냈다. 이에 가설1은 지지되었다. 구체적으로 성찰은 정서인식명확성과 가장 강한 정적 상관을 보였으며, 수용과 인지적 재평가, 번영과도 유의미한 정적 상관을 보였다. 즉 모든 변인은 유의미한 정적 상관관계를 나타냈다. 둘째, 성찰과 번영 간의 관계에서 정서인식명확성과 정서조절 전략(수용과 인지적 재평가)은 유의미한 이중매개 효과를 나타냈으며, 가설 2는 지지되었다. 세부적으로 성찰→정서인식명확성→정서조절 전략→번영으로 이어지는 간접 효과는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이는 성찰적 실천이 조직원의 우울증 감소와 회복력 강화, 번영 향상으로 이어진다는 Ghaye(2010)의 주장을 실증적으로 지지하는 결과이며, 안전한 성찰 공간이 조직원 개인과 집단의 행동 변화 및 발전을 촉진하여 조직의 번영에 기여한다는 Løvaas(2023)의 연구 결과와도 일맥상통한다.

셋째, 성찰과 번영의 관계에서 정서인식명확성과 수용은 유의미한 이중매개 효과를 나타냈으며, 가설 3은 지지되었다. 또한 정서인식명확성과 수용을 매개변수로 포함한 모형에서는 성찰이 번영에 미치는 직접 효과도 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이는 수용은 개인이 자신의 감정이나 경험을 판단 없이 수용하는 전략으로, 특히 통제가 어려운 상황에서 효과적인 정서조절 방식으로 알려져 있다(Hayes et al., 2012). 정서인식명확성과 수용 간의 정적 상관관계를 보고한 박정미와 정남운

(2018)의 결과와 일치한다. 넷째, 성찰과 번영 간의 관계에서 정서인식명확성과 인지적 재평가 또한 유의미한 이중매개 효과를 나타냈으며, 가설 4가 지지되었다. 본 경로에서는 성찰이 번영에 미치는 직접 효과는 통계적으로 유의하지 않았으며, 성찰 → 정서인식명확성 → 인지적 재평가 → 번영으로 이어지는 간접 효과만이 유의미하게 나타났다. 이는 정서인식명확성이 높을수록 인지적 재평가 전략의 사용 빈도가 증가한다는 Džida 등(2023)의 연구와 일치하는 결과이며, 인지적 재평가가 스트레스 회복 및 심리적 웰빙 증진에 긍정적 영향을 미친다는 Aldao 등(2010)의 주장과도 맥락을 함께한다.

또한 본 연구의 결과 중 독특한 부분은 정서조절 전략의 유형에 따른 매개 패턴 차이가 나타나는 점이다. 수용 전략은 성찰과 번영 간의 관계를 부분적으로 매개하는 반면, 인지적 재평가는 완전히 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 차이는 두 전략의 특성과 관련이 있음을 유추해 볼 수 있다. 수용은 현재의 정서 경험을 변화시키기보다는 있는 그대로 받아들이는 것에 중점을 두는 반면, 인지적 재평가는 상황 해석을 변화시켜 정서 반응 자체를 조절하는 데 초점을 둔다(Hayes, 1994; Gross, 1998). 이러한 전략적 특성은 성찰 이후의 정서적 처리 과정에 차별적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 이는 성찰의 하위 과정이나 맥락에 따라 수용과 인지적 재평가가 어떻게 선택되거나 활성화되는지를 향후 연구에서 더 정교하게 규명할 필요가 있음을 시사한다. 종합하면, 본 연구는 직장인의 성찰이 번영으로 이어지는 심리적 메커니즘을 실증적으로 검증하였다. 특히 조직에서의 성찰적 실천이 단순히 업무 관련 학습이나 전문성 개발 차원을 넘어, 구성원의 성찰과 정서적 역량 향상을 통해 번영에 기여할 수 있음을 보여주는 매개 경로를 실증적으로 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 학술적 의의는 다음과 같다. 첫째, 비교적 임상과 상담 분야에서 연구되어 온 변인들을 조직 맥락에 적용하여 통합적으로 검증하였다는 점에 의의가 있다. 특히 조직원의 관점에서 정서인식명확성과 정서조절 전략(수용, 인지적 재평가)의 이중매개효과를 실증적으로 검증한 초기 연구로서, 직장인의 성찰이 어떠한 경로를 통해 번영으로 이어지는지를 체계적으로 규명하였다. 이는 조직 내 정서과정에 대한 이론적 논의를 보다 정교하게 확장하며, 조직심리학 영역에서 정서 연구의 기반을 강화하는 데 기여할 것이다. 둘째, 기존 연구들에서 개별적으로 다루었던 성찰, 정서인식명확성, 정서조절, 번영의 관계를 통합적으로 검증하여 이론적 확장을 이루었다. 기존 선행연구들은 성찰과 정서인식명확성의 관계(장성식, 2016; Gardner, 2005), 성찰과 정서조절의 관계(Allan & Driscoll, 2014), 성찰과 번영의 관계(Ghaye, 2010)등을 개별적으로 다루었다. 하지만, 본 연구는 변인들의 개별 관계들을 통합하여 성찰이 정서인식명확성과 정서조절 전략을 매개로 하여 번영으로 이어지는 경로를 체계적으로 검증하였으며, 변인들 간 복합적인 상호작용에 대한 이론적 이해를 확장하였다.

셋째, 본 연구는 정서조절 전략 중 인지적 재평가와 수용의 차별적 효과를 실증적으로 확인하였다. 연구 결과, 성찰과 번영 간의 관계에서 정서인식명확성과 인지적 재평가의 이중매개 효과는 유의미했으나, 정서인식명확성과 수용의 이중매개 효과는 단순매개만 유의

미한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직 맥락에서 서로 다른 정서조절 전략이 어떻게 다른 방식으로 작용하는지에 대한 이해를 확장시키며, 후속 연구를 통해 추가 검증을 해 볼 것이 요구되는 지점이다. 넷째, 본 연구는 개인의 심리사회적 안녕감을 포괄하는 번영 개념을 조직 맥락에 도입하고 성찰과 정서조절이라는 내적 자원을 통해 번영을 설명함으로써 조직심리학의 연구 지평을 확장하였다. 이는 조직 내 정서 과정을 보다 심층적으로 이해하고자 하는 최근의 흐름과 맞닿아 있으며, 조직 구성원의 지속가능한 성장과 웰빙을 도모하는 정서 기반 개입의 필요성을 뒷받침하는 이론적 토대를 제공한다.

본 연구의 실무적 의의는 다음과 같다. 첫째, 조직 구성원의 정서역량 개발과 번영을 위한 기제로서 성찰의 가치를 확인하였다. 성찰이 정서인식명확성과 정서조절 전략(수용, 인지적 재평가)의 향상을 통해 구성원의 심리적 성장과 웰빙 증진으로 이어진다는 결과는, 조직에서 정서 역량 개발을 위한 실증적 기반을 제공하였다. 둘째, 조직 맥락에서 기존의 임상 중심 변인들이 갖는 의미와 적용 가능성을 확인하였다. 성찰, 정서인식명확성, 정서조절 전략이 직장인의 심리적 번영에 미치는 영향을 밝힘으로써, 이러한 개념들이 조직 환경에서도 중요한 의미를 가짐을 입증하였다. 셋째, 조직원의 번영을 촉진하는 심리적 자원으로서 성찰과 정서조절의 가치를 확인하였다. 이는 성찰이 구성원 개인의 정서적 성장뿐만 아니라 조직의 발전으로 이어질 수 있다(Laszlo et al., 2012), 개인의 심리적 웰빙과 조직의 발전이 성찰을 통해 통합적으로 달성될 수 있다(Løvaas, 2023)는 선행연구 결과와 맥락을 함께 한다. 또한 조직이 구성원의 번영과 지속가능한 성장을 지원하기 위해 이러한 내적 자원의 개발에 관심을 기울일 필요가 있음을 의미한다. 넷째, 조직 구성원의 웰빙과 번영을 통합적으로 접근할 수 있는 프레임워크를 제시하였다. 단순히 스트레스 감소나 직무 만족 향상에 초점을 맞추는 기존 접근을 넘어, 정서역량 개발을 통한 심리사회적 번영이라는 더 포괄적인 관점을 제안하였다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 실천적 시사점을 제시하고자 한다. 첫째, 조직은 구성원들에게 성찰의 기회를 체계적으로 제공할 필요가 있다. 이는 McCormack과 Titchen (2014)이 제안한 바와 같이, 업무 중 혹은 업무 외 시간에 성찰할 수 있는 시간과 공간을 제공하거나, 성찰을 촉진하는 프로그램을 운영하여 제공할 수 있다. 둘째, 조직 구성원의 정서 역량 강화를 위한 체계적인 성찰 기반 프로그램의 도입이 필요하다. 구체적으로 정서인식명확성 향상을 위한 성찰 활동, 수용과 인지적 재평가 등의 정서조절 전략 훈련을 포함하는 프로그램을 구성할 수 있다. 이러한 프로그램은 구성원들이 자신의 정서 상태를 보다 명확히 인식하고 표현할 수 있는 능력을 향상시키는 데 기여할 것이다. 셋째, 조직의 웰빙 프로그램을 정서 중심으로 확장할 필요가 있다. 기존의 신체적 건강 중심 웰빙 프로그램을 넘어, 구성원의 정서적 건강과 번영을 촉진하는 통합적 접근이 요구된다. 예를 들어 정서 중심의 스트레스 관리 프로그램, 일과 삶의 균형을 위한 정서적 회복 지원, 정서적 소진 예방을 위한 정기적 개입 등의 프로그램 등이 될 수 있다. 이러한 실천적 시사점들은 조직이 구성원의 정서 역량 개발과 번영 증진을 통해 개인의 웰빙 뿐만 아니라 조직의 지속가능한 성과를 동시에 추구할 수 있는 구체

적인 방향을 이끌 것이다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 성찰, 정서인식명확성, 정서조절 전략, 번영 간의 관계를 선행연구를 통해 설정하고 이를 검증하여 유의미한 결과를 도출하였다. 하지만 본 연구는 횡단적 설계를 통해 성찰, 정서인식명확성, 정서조절 전략, 번영 간의 관계를 검증하였다. 이러한 접근은 변인 간 관계의 방향성을 제시할 수는 있으나, 실질적인 인과관계를 확립하는 데에는 제한이 있다. 향후 연구에서는 종단적 설계나 실험 연구를 통해 이러한 변인들 간의 시간적 선행성과 인과관계를 보다 명확히 검증할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서 사용된 모든 측정은 자기보고식 설문에 기반하고 있어 응답자의 인지적 편향이나 사회적 바람직성 편향 등이 결과에 영향을 미쳤을 가능성을 배제할 수 없다. 특히 정서인식명확성이나 정서조절과 같은 내적 과정은 자기보고와 실제 능력 간에 차이가 있을 수 있다. 후속 연구에서는 실험적 과제, 관찰 방법, 행동 측정, 생리적 지표 등 다양한 측정 방법을 활용하여 연구의 타당성을 높일 필요가 있다.

셋째, 본 연구의 표본은 국내 직장인으로 한정되어 있으며, 조직 문화, 산업 유형, 직급, 근무 형태 등 다양한 맥락적 요인을 충분히 반영하지 못하였다. 따라서 연구 결과의 일반화 가능성에는 제약이 있다. 향후 연구에서는 다양한 조직 환경 및 문화적 배경을 고려한 비교 연구를 통해 결과의 외적 타당성을 확장할 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서는 다양한 정서조절 전략 중 수용과 인지적 재평가만을 선택적으로 고려하였다. Gross(1998)의 정서조절 과정 모델에 따르면, 정서조절 전략은 상황 선택, 상황 수정, 주의 전환(attentional deployment), 인지적 변화, 반응 조절 등이 있다. 그러나 본 연구에서는 이 중 수용과 인지적 재평가만을 다루었기 때문에, 다른 정서조절 전략들이 성찰과 번영 간의 관계에서 어떤 역할을 하는지에 대해서는 확인하지 못하였다. 이에 향후 연구에서는 보다 포괄적인 정서조절 전략을 포함하여 조직 맥락과 상황에 따른 변인의 확인과 효과 검증이 필요하다. 또한 정서조절 전략의 선택과 효과에 영향을 미칠 수 있는 개인차 변인이나 조직 맥락 변인을 고려한 연구도 필요하다. 이를 통해 조직 맥락에서의 정서조절에 대한 보다 통합적이고 맥락화된 이해를 도모할 수 있을 것이다. 마지막으로 본 연구는 성찰, 정서인식명확성, 정서조절, 번영 간의 관계를 개인 수준에서 분석하였으나, 실제 조직 내에서 이러한 심리적 과정은 다양한 맥락적 요인에 의해 영향을 받을 수 있다. 향후 연구에서는 이러한 조직 맥락적 요인들을 고려하여, 성찰과 정서조절 전략 번영의 메커니즘을 탐색할 필요가 있다. 향후 이러한 한계점들을 보완하는 후속 연구를 통해, 조직 맥락에서의 성찰, 정서인식명확성, 정서조절, 번영에 대한 보다 심층적이고 맥락화된 이해를 도모할 수 있을 것이며, 이는 궁극적으로 조직 구성원의 정서적 웰빙과 성장을 촉진하는 효과적인 개입 방안 개발에 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

권진희 (2011). 정서인식의 명확성과 정서표현성 및 대인관계문제와의 관계. 상담평가연구, 4(1), 37-49.

김미경 (1997). 정서주의력, 정서인식의 명확

성, 부정적 기분 조절 기대치가 도움추구 행동에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문.

김수안, 민경환 (2006). 자신의 감정에 압도된 사람들의 성격, 정서특성 및 주관적 안녕감. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 20(3), 45-66.

김승중 (2023). 자기성찰이 정신적 웰빙에 미치는 영향: 정서조절과 인지적 유연성의 매개효과와 피드백 추구행동의 조절효과 중심으로. 광운대학교 박사학위논문.

김정모, 전미애 (2009). 마음챙김에 기초한 인지치료가 일반 대학생의 정서조절에 미치는 효과. Korean Journal of Clinical Psychology, 28(3), 741-759. https://doi.org/10.15842/kjcp.2009.28.3.006

박정미, 정남운. (2018). 정서인식명확성, 정서표현, 정서적 지지가 심리적 수용에 미치는 영향. 한국심리치료학회지, 10(1), https://doi.org/1-25.10.22831/kap.2018.10.1.001

박지선, 김인석, 현명호, 유재학 (2008). 정서자각 결함, 정서 표현성, 정서 표현에 대한 양가감정이 신체화, 우울, 스트레스 경험 빈도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 건강, 13(3), 571-581. https://doi.org/10.17315/kjhp.2008.13.3.002

송연주, 채예진, 이수빈, 김영근 (2021). 대학생의 대인간 외상 경험과 대인관계문제 간의 관계: 정서인식명확성과 정서표현양가성의 이중매개효과. 상담학연구, 22(2), 159-184. https://doi.org/10.15703/kjc.22.2.202104.159

양소정, 홍지영 (2019). 대학생의 사회불안과 주관적 안녕감의 관계에서 정서인식명확성으로 조절된 대인관계 유능성의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 19(14), 761-781. https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.14.761

원강연, 김정규 (2019). 실제-이상 자기불일치와 수치심의 관계에서 정서인식 명확성의 조절효과. 정서 · 행동장애연구, 35(2), 135-154. https://doi.org/10.33770/JEBD.35.2.7

이승용, 김형수 (2022). 스마트폰 과의존이 중학생의 번영에 미치는 영향: 성찰에 의한 사회관계의 조절된 매개효과. 청소년학연구, 29(10), 509-531. https://doi.org/10.21509/KJYS.2022.10.29.10.509

이정연 (2017). 마음챙김 자기초점주의가 우울한 사람들의 정서인식명확성에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

이지숙, 정승철 (2016). 조직구성원의 감정표현 불능증과 직무수행의 관계: 직무스트레스의 매개효과. 社會科學硏究, 1(32).

이지영, 권석만. (2007). 정서조절방략 질문지의 개발: 대학생 집단을 대상으로. Korean Journal of Clinical Psychology, 26(4), 963-976.

이현주, 정승철 (2021). 변화수용성과 번영 간 관계에서 변화저항과 직무스트레스의 이중 매개효과. 벤처혁신연구, 4(3), 89-108. https://doi.org/

임전옥, 장성숙 (2004). 스트레스, 정서인식의 명확성과 생활만족도의 관계. 학생생활상담, 22, 67-84. https://doi.org/

장성식 (2016). 정서인식 명확성과 자기성찰지능의 관계. 서울불교대학원대학교 석사학위논문.

정소현, 양난미 (2018). 대학생의 거부민감성과 대인관계문제의 관계: 자기침묵과 정서인식 명확성의 매개효과. 상담학연구, 19(5),

137-159.
https://doi.org/10.15703/kjc.19.5.201810.137

최형성 (2015). 보육교사의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향: 정서조절의 조절효과를 중심으로. 유아교육학논집, 19(5), 193-212.

탁진국 (2007). 성별과 직급에 따른 정서지능의 차이와 정서지능과 직무스트레스 및 스트레스 대처양식과의 관계. 한국심리학회지: 건강, 12(2), 307-324.
https://doi.org/10.17315/kjhp.2007.12.2.002

Abraham, R. (1999). Emotional intelligence in organizations: A conceptualization. Genetic, *Social, and General Psychology Monographs, 125*(2), 209-224.

Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical psychology review, 30*(2), 217-237.
https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.11.004

Aldao, A., Sheppes, G., & Gross, J. J. (2015). Emotion regulation flexibility. *Cognitive Therapy and Research, 39*(3), 263-278.
https://doi.org/10.1007/s10608-014-9662-4

Allan, E. G. & Driscoll, D. L. (2014). The three-fold benefit of reflective writing: Improving program assessment, student learning, and faculty professional development. *Assessing Writing, 21*, 37-55.
https://doi.org/10.1016/j.asw.2014.03.001

Alvesson, M., Blom, M., & Sveningsson, S. (2016). Reflexive leadership: Organising in an imperfect world. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management, 40*(5), 1297-1333.
https://doi.org/10.1177/0149206314527128

Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D. (2017). Emotions in organizations: A review and theoretical integration. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4,* 67-90.
https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231

Atkins, S., & Murphy, K. (1993). Reflection: a review of the literature. *Journal of Advanced Nursing, 18*(8), 1188-1192.

Baas, M., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2008). A meta-analysis of 25 years of mood-creativity research: Hedonic tone, activation, or regulatory focus? *Psychological Bulletin, 134*(6), 779-806.
https://doi.org/10.1037/a0012815

Barrett, L. F., Gross, J. J., Christensen, T. C., & Benvenuto, M. (2001). Mapping the relation between emotion differentiation and emotion regulation. *Cognition and Emotion, 15*(6), 713-724.
https://doi.org/10.1080/02699930143000239

Benner, P. E., & Wrubel, J. (1989). *The primacy of caring: Stress and coping in health and illness*. Addison-Wesley/Addison Wesley Longman.

Boden, M. T., & Thompson, R. J. (2015). Facets of emotional awareness and associations with emotion regulation and depression. *Emotion, 15*(3), 399-410.

https://doi.org/10.1037/emo0000057

Bonanno, G. A., & Burton, C. L. (2013). Regulatory Flexibility: An Individual Differences Perspective on Coping and Emotion Regulation. *Perspectives on Psychological Science, 8*(6), 591-612. https://doi.org/10.1177/1745691613504116

Bono, J. E., Glomb, T. M., Shen, W., Kim, E., & Koch, A. J. (2013). Building positive resources: effects of positive events and positive reflection on work stress and health. *Academy of Management Journal, 56*(6), 1601-27.

Boud, D. (2001). Using journal writing to enhance reflective practice. *New Directions for Adult and Continuing Education, 2001*(90), 9-18. https://doi.org/10.1002/ace.16

Boud, D. (2006). *Creating the space for reflection at work.* In D. Boud, P. Cressey, & P. Docherty (Eds.), Productive reflection at work: Learning for changing organizations (pp. 158-169). Routledge.

Boudrias, J. S., Montani, F., & Vandenberghe, C. (2021). How and when does psychological wellbeing contribute to proactive performance? The role of social resources and job characteristics. International *Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(5), 2492. https://doi.org/10.3390/ijerph18052492

Bright, B. (1996). Reflecting on 'reflective practice'. *Studies in the Education of Adults, 28*(2), 162-184.

Buruck, G., Dörfel, D., Kugler, J., & Brom, S. S. (2016). Enhancing well-being at work: The role of emotion regulation skills as personal resources. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(4), 480.

Cashell, A. (2010). Radiation therapists' perspectives of the role of reflection in clinical practice. *Journal of Radiotherapy Practice, 9*(3), 131-141. https://doi.org/10.1017/S1460396910000014.

Caverly, T., Matlock, D., Thompson, J., & Combs, B. (2018). Qualitative evaluation of a narrative reflection program to help medical trainees recognize and avoid overuse. *Patient Education and Counseling, 101*(3), 475-480. https://doi.org/10.1016/j.pec.2017.09.001

Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology, 13, 1*006580. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580

Chen, J., Bamberger, P. A., Song, Y., & Vashdi, D. R. (2018). The effects of team reflexivity on psychological well-being in manufacturing teams. *Journal of Applied Psychology, 103*(4), 443-462. https://doi.org/10.1037/apl0000286

Chernis, C., & Adler, M. (2000). *Promoting emotional intelligence in organizations*. Association for Talent Development.

Cole, A. L., & Knowles, J. G. (2000). *Researching teaching: Exploring teacher development through reflexive inquiry*. Allyn & Bacon.

Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review, 18*(4), 621-656. https://doi.org/10.2307/258593

Cropanzano, R., Dasborough, M. T., & Weiss,

H. M. (2017). Affective events and the development of leader-member exchange. Academy of Management Review, 42(2), 233-258. https://doi.org/10.5465/amr.2014.0384

Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organizations. Annual Review of Organizational Psychology and *Organizational Behavior, 1*(1), 459-488. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091233

De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). "The very best of the millennium": Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(4), 282-305. https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.282

Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process*. D.C. Heath & Co Publishers.

Diefendorff, J. M., Richard, E. M., & Yang, J. (2008). Linking emotion regulation strategies to affective events and negative emotions at work. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 498-508. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.006

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 97*, 143-156. https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 39*, 247-266. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12

Džida, M., Keresteš, G., & Brajša-Žganec, A. (2023). Cross-lagged links between emotional clarity and emotion regulation strategies during the transition to adolescence - a two-wave study. *Suvremena Psihologija, 26*(1), 5-20. https://doi.org/10.21465/2023-SP-261-01

Elfenbein, H. A. (2007). Emotion in organizations: A review and theoretical integration. *Academy of Management Annals, 1*(1), 315-386. https://doi.org/10.5465/078559812

Epp, S. (2008). The value of reflective journaling in undergraduate nursing education: A literature review. *International Journal of Nursing Studies, 45*(9), 1379-1388. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.01.006

Fat'hi, J., & Behzadpour, F. (2011). Beyond method: The rise of reflective teaching. International Journal of English Linguistics, 1(2), 241-251. http://dx.doi.org/10.5539/ijel.v1n2p241

Flynn, M., & Rudolph, K. D. (2010). Perceived emotional clarity and emotional acceptance in youth: Associations with emotional regulation and psychological adjustment. *Journal of Youth and Adolescence, 39*(10), 1271-1282. https://doi.org/ 10.1007/s10964-010-9536-8

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions.

American Psychologist, 56(3), 218-226. https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218

Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: effects of weekend experiences. *Journal of occupational health psychology, 10*(3), 187. https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.187

Gardner, H. (2005). *Multiple lenses on the mind*. In M. Chau & T. Kerry (Eds.), International Perspectives on Education (pp. 1-15). Bloomsbury Academic. https://doi.org/10.5040/9781350091320.ch-001

Garnefski, N., Kraaij, V., & Spinhoven, P. (2001). Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems. *Personality and Individual Differences, 30*(8), 1311-1327. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00113-6

Ghaye, T. (2010). In what ways can reflective practices enhance human flourishing? *Reflective Practice, 11*(1), 1-7. https://doi.org/10.1080/14623940903525132

Gibbs, G. (1988). *Learning by doing: A guide to teaching and learning methods*. Further Education Unit.

Gill, L. J., Ramsey, P. L., & Leberman, S. I. (2015). A systems approach to developing emotional intelligence using the self-awareness engine of growth model. *Systemic Practice and Action Research, 28*, 575-594. https://doi.org/10.1007/s11213-015-9345-4

Gohm, C. L., & Clore, G. L. (2002). Four latent traits of emotional experience and their involvement in well-being, coping, and attributional style. *Cognition and Emotion, 16*(4), 495-518. https://doi.org/10.1080/02699930143000374

Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(2), 348-362. https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology, 2*(3), 271-299. https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271

Hayes, S. C. (1994). *Content, context, and the types of psychological acceptance*. In S. C. Hayes, N. S. Jacobson, V. M. Follette, & M. J. Dougher (Eds.), Acceptance and change: Content and context in psychotherapy (pp. 13-32). Context Press.

Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy, 44*(1), 1-25. https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006

Hayes, S. C., Pistorello, J., & Levin, M. E. (2012). Acceptance and commitment therapy as a unified model of behavior change. *The Counseling Psychologist, 40*(7), 976-1002. https://doi.org/10.1177/0011000012460836

Hemming, L., Haddock, G., Shaw, J., & Pratt, D. (2019). Alexithymia and its associations with depression, suicidality, and aggression: An overview of the literature. *Frontiers in Psychiatry, 10*, 203. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2019.00203

Henderson, L. W., & Knight, T. (2012).

Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. International *Journal of Wellbeing, 2*(3), 196-221. https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.3

Hetzner, S., Gartmeier, M., Heid, H., & Gruber, H. (2011). Error orientation and reflection at work. *Vocations and Learning, 4,* 25-39. https://doi.org/10.1007/s12186-010-9042-6

Høyrup, S. (2004). Reflection as a core process in organisational learning. *Journal of Workplace Learning, 16*(8), 442-454. https://doi.org/10.1108/13665620410566414

Huppert, F. A., & So, T. T. (2009). *What percentage of people in Europe are flourishing and what characterises them?* Working Paper, Well-Being Institute, University of Cambridge.

Johns, C. (2009). Becoming a reflective practitioner. John Wiley & Sons.

Karkabi, K., Wald, H. S., & Cohen Castel, O. (2014). The use of abstract paintings and narratives to foster reflective capacity in medical educators: A multinational faculty development workshop. *Medical Humanities, 40*(1), 44-48. https://doi.org/10.1136/medhum-2013-010378

Kember, D., Leung, D. Y., & McNaught, C. (2008). A workshop activity to demonstrate that approaches to learning are influenced by the teaching and learning environment. *Active Learning in Higher Education, 9*(1), 43-56. https://doi.org/10.1177/1469787407086745

Killion, J. P., & Todnem, G. R. (1991). *A process for personal theory building. Educational Leadership,* 48, 14-17.

Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis, 29*(3), 736-754. https://doi.org/10.1108/ijoa-05-2020-2204

Laszlo, C., Brown, J.S., Sherman, D., Barros, I., Boland, B., Ehrenfeld, J., Gorham, M., Robson, L., Saillant, R. & Werder, P. (2012). Flourishing: A vision for business and the world. *Journal of Corporate Citizenship, 46,* 31-51. https://doi.org/10.9774/GLEAF.4700.2012.su.00004

Lazarus, R. S., & Alfert, E. (1964). Short-circuiting of threat by experimentally altering cognitive appraisal. The Journal of Abnormal and Social Psychology, 69(2), 195-205. https://doi.org/10.1037/h0044635

Levine, R. B., Kern, D. E., & Wright, S. M. (2008). The impact of prompted narrative writing during internship on reflective practice: A qualitative study. *Advances in Health Sciences Education, 13*(5), 723-733. https://doi.org/10.1007/s10459-007-9079-x

Lerner, J. S., Li, Y., Valdesolo, P., & Kassam, K. S. (2015). Emotion and decision making. *Annual Review of Psychology, 66,* 799-823. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115043

Løvaas, B. J., & Espedal, G. (2023). *Creating safe reflective spaces: Fostering organizational development and flourishing.* In A. K.

Maheshwari (Ed.), Consciousness-Based Leadership and Management, Volume 2 (pp. 201-221). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-05839-4_10

Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Relationship between employee mental health and job performance: Mediation role of innovative behavior and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(11), 6599. https://doi.org/10.3390/ijerph19116599

Lubis, Y., Lubis, F. R. A., Syaifuddin, & Nasib. (2023). The role of motivation in moderating the impact of emotional intelligence, work-life balance, leadership, and work ethic on employee performance. *Society, 11*(2), 665-686. https://doi.org/10.33019/society.v11i2.588

Lynch, T. R., Chapman, A. L., Rosenthal, M. Z., Kuo, J. R., & Linehan, M. M. (2006). Mechanisms of change in dialectical behavior therapy: Theoretical and empirical observations. *Journal of Clinical Psychology, 62*(4), 459-480. https://doi.org/10.1002/jclp.20243

Mann, K., Gordon, J., & MacLeod, A. (2009). Reflection and reflective practice in health professions education: A systematic review. *Advances in Health Sciences Education, 14*(4), 595-621. https://doi.org/10.1007/s10459-007-9090-2

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

Mayer, J. D., & Gaschke, Y. N. (1988). The experience and meta-experience of mood. *Journal of Personality and Social Psychology, 55*(1), 102-111. https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.1.102

McCormack, B., & Titchen, A. (2014). No beginning, no end: An ecology of human flourishing. *International Practice Development Journal, 4*(2). https://doi.org/10.19043/ipdj.42.002

Meier, L. L., Cho, E., & Dumani, S. (2016). The effect of positive work reflection during leisure time on affective well being: Results from three diary studies. *Journal of Organizational Behavior, 37*(2), 255-278. https://doi.org/10.1002/job.2039

Messmann, G., & Mulder, R. H. (2017). *Proactive employees: The relationship between work-related reflection and innovative work behaviour*. In M. Goller & S. Paloniemi (Eds.), Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development (pp. 141-159). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_8

Messmann, G. (2023). Fostering proactive behaviour: The role of work related reflection, psychological empowerment, and participative safety for innovative behaviour and job crafting. *International Journal of Training and Development, 27*(1), 99-116. https://doi.org/10.1111/ijtd.12286

Mohamed, S. M. A., Mosa, S. A., & Mahmoud, A. A. (2023). Job stress and emotion regulation relation to workplace wellbeing among psychiatric nurses. *Egyptian Journal of Nursing & Health Sciences, 4*(2), 168-178.

Nair, N. (2008). Towards understanding the role

of emotions in conflict: A review and future directions. *International Journal of Conflict Management, 19*(4), 359-381. https://doi.org/10.1108/10444060810909301

Nesbit, P. L. (2012). The role of self-reflection, emotional management of feedback, and self-regulation processes in self-directed leadership development. *Human Resource Development Review, 11*(2), 203-226. https://doi.org/10.1177/1534484312439196

Neufeldt, S. A., Karno, M. P., & Nelson, M. L. (1996). A qualitative study of experts' conceptualizations of supervisee reflectivity. *Journal of Counseling Psychology, 43*(1), 3.

Niven, K., Totterdell, P., & Holman, D. (2009). *Affect regulation and well-being in the workplace: An interpersonal perspective*. In A.-S. Antoniou, C. L. Cooper, G. P. Chrousos, C. D. Spielberger, & M. W. Eysenck (Eds.), Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health (pp. 218-228). Edward Elgar Publishing.

Norrie, C., Hammond, J., D'Avray, L., Collington, V., & Fook, J. (2012). Doing it differently? A review of literature on teaching reflective practice across health and social care professions. *Reflective Practice, 13*(4), 565-578. https://doi.org/10.1080/14623943.2012.670628

Segal, O., Sher, H., Aderka, I. M., & Weinbach, N. (2023). Does acceptance lead to change? Training in radical acceptance improves implementation of cognitive reappraisal. *Behaviour Research and Therapy, 164*, 104303. https://doi.org/10.1016/j.brat.2023.104303

Osterman, K. F., & Kottkamp, R. B. (2004). *Reflective practice for educators: Professional development to improve student learning*. Corwin Press.

Park, J., & Naragon-Gainey, K. (2019). Is more emotional clarity always better? An examination of curvilinear associations with internalizing symptoms and moderation by neuroticism. *Journal of Abnormal Psychology, 128*(4), 329-340. https://doi.org/10.1037/abn0000423

Parke, M. R., & Seo, M. G. (2017). The role of affect climate in organizational effectiveness. *Academy of Management Review, 42*(2), 334-360. https://doi.org/10.5465/amr.2014.0424

Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition and Emotion, 13*(3), 277-303. https://doi.org/10.1080/026999399379285

Parkinson, B., Totterdell, P., Briner, R. B., & Reynolds, S. (1996). *Changing moods: The psychology of mood and mood regulation* (p. 254). London: Longman.

Reichard, R. J., & Johnson, S. K. (2011). Leader self-development as organizational strategy. *The Leadership Quarterly, 22*(1), 33-42. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.005

Freshwater, D., & Rolfe, G. (2001). Critical reflexivity: a politically and ethically engaged research method for nursing. *NT Research, 6*(1), 526-537.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 141-166.

https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current Directions in Psychological Science, 14*(6), 281-285. https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00381.x

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality, 9*(3), 185-211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG

Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). *Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale*. In J. W. Pennebaker (Ed.), Emotion, disclosure, & health (pp. 125-154). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10182-006

Schaepkens, S. P. C., Veen, M., & de la Croix, A. (2022). Is reflection like soap? A critical narrative umbrella review of approaches to reflection in medical education research. *Advances in Health Sciences Education, 27*(2), 537-551. https://doi.org/10.1007/s10459-021-10082-7

Schippers, M. C., Edmondson, A. C., & West, M. A. (2014). Team reflexivity as an antidote to team information-processing failures. *Small Group Research, 45*(6), 731-769. https://doi.org/10.1177/1046496414553473

Schön, J. (1983). *Petrophysik: Physikalische Eigenschaften von Gesteinen und Mineralen* (Vol. 405). Akademie-Verlag.

Seligman, M. E. P. (2010). Flourish: Positive psychology and positive interventions. *The Tanner Lectures on Human Values, 31*, 1-56.

Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. Journal of Occupational Health Psychology, https://doi.org/10(4), 393-414. 10.1037/1076-8998.10.4.393

Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). *Stress in organizations.* In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), Comprehensive handbook of psychology, Volume 12: Industrial and organizational psychology (pp. 453-491). Wiley.

Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 330-350. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330

Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science, 16*(5), 537-549. https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153

Stein, D., & Grant, A. M. (2014). Disentangling the relationships among self-reflection, insight, and subjective well-being: The role of dysfunctional attitudes and core self-evaluations. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 148*(5), 505-522.

https://doi.org/10.1080/00223980.2013.810128

Trapnell, P. D., & Campbell, J. D. (1999). Private self-consciousness and the five-factor model of personality: distinguishing rumination from reflection. *Journal of personality and social psychology, 76*(2), 284. https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.2.284

Tsai, K. H. (2009). Collaborative networks and product innovation performance: Toward a contingency perspective. *Research Policy, 38*(5), 765-778. https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.12.012

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2007). Regulation of positive emotions: Emotion regulation strategies that promote resilience. *Journal of Happiness Studies, 8*(3), 311-333. https://doi.org/10.1007/s10902-006-90

Vachon, B., Durand, M. J., & LeBlanc, J. (2010). Using reflective learning to improve the impact of continuing education in the context of work rehabilitation. *Advances in Health Sciences Education, 15*(3), 329-348. https://doi.org/10.1007/s10459-009-9200-4

VanderWeele, T. J. (2017). On the promotion of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 114*(31), 8148-8156. https://doi.org/10.1073/pnas.1702996114.

VanderWeele, T. J., McNeely, E., & Koh, H. K. (2019). *Reimagining health—flourishing. Jama, 321*(17), 1667-1668. https://doi.org/10.1001/jama.2019.3035

Wang, S., Chu, Y., & Dai, H. (2022). Role of emotion regulation capacities in affective state among Chinese high school students in the post-pandemic era of COVID-19. Frontiers in psychology, 13, 1015433. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015433

Webb, T. L., Miles, E., & Sheeran, P. (2012). Dealing with feeling: a meta-analysis of the effectiveness of strategies derived from the process model of emotion regulation. *Psychological bulletin, 138*(4), 775. https://doi.org/10.1037/a0027600

West, M. A. (2000). R*eflexivity, revolution and innovation in work teams*. In M. M. Beyerlein, D. A. Johnson, & S. T. Beyerlein (Eds.), Product Development Teams (pp. 1-29). JAI.

Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). *Wong and Law emotional intelligence scale.* (WLEIS) [Database record]. APA PsycTests. https://doi.org/10.1037/t07398-000

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review, 26*(2), 179-201. https://doi.org/10.2307/259118

투고일자 : 2025-03-06
수정일자 : 2025-04-13
게재일자 : 2025-05-04

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2025. Vol. 38, No. 2, 79-107
https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i2.79-107

The Influence of reflection on employee flourishing: Dual mediating effects of emotional clarity and emotion Regulation Strategies

Jee-Eun Jeon **Sung-Cheol Jung**

Catholic University

This study aims to investigate the dual mediating roles of emotional clarity and emotion regulation strategies in the effect of reflection on organizational members' flourishing. Specifically, it sequentially analyzed the dual mediation effect of emotional clarity and acceptance, and the dual mediation effect of emotional clarity and cognitive reappraisal. To achieve this, an online survey was conducted with 400 South Korean office workers, and the collected data were analyzed. The results revealed significant positive correlations among all variables. Furthermore, the dual mediating effect of emotional clarity and emotion regulation strategies (acceptance, cognitive reappraisal) in the relationship between reflection and flourishing was confirmed. Specifically, the dual mediation effect of emotional clarity and acceptance, as well as the dual mediation effect of emotional clarity and cognitive reappraisal, were each individually verified. The significance of this study is as follows: First, it contributes to theoretical expansion by comprehensively examining the relationships among reflection, emotional clarity, emotion regulation strategies, and flourishing - constructs that have been individually addressed in previous studies - thereby elucidating the underlying psychological mechanisms. Second, it offers theoretical and practical implications for reflection-based interventions aimed at developing organizational members' emotional competencies and psychological growth. Finally, it discusses the limitations of the study and suggests directions for future research.

Key words : reflection, emotional clarity, emotion regulation, acceptance, reappraisal, flourishing