

자기 효능감이 직장 스트레스 및 워라밸에 미치는 영향: 구조방정식모델 활용을 중심으로

한승조¹, 이세호^{2*}
¹국방과학연구소, ²육군본부

Effects of Self-Efficacy on Job-Stress and Work-Life Balance: Focusing on Using Structural Equation Model

Seung Jo Han¹, Se Ho Lee^{2*}
¹Agency for Defense Development, ²ROK Army H.Q..

요약 본 연구의 목적은 구조방정식 모델을 이용하여 직장 내 자기 효능감이 직장 스트레스와 워라밸에 미치는 영향을 정량적으로 분석하고, 워라밸을 높이는 방안을 제시하는 것이다. 정부에서 주 52시간 근로정책을 추진하면서 일과 삶의 균형을 의미하는 워라밸이 사회 전반에 걸쳐 중요한 이슈가 되고 있다. 또한, 가정이나 교육계에서 주로 언급되고 있는 자기 효능감은 그 범위가 가정 및 교육계뿐만 아니라 직장 내에서도 그 중요성이 날로 증대되고 있는 실정이다. 구조방정식 모델에 포함될 관측변수용 자료들은 5,454명의 성인으로부터의 설문을 통해 획득되었으며, 모델 구축 및 통계분석을 위해 AMOS 21이 활용되었다. 직장에서의 자기 효능감은 직장 스트레스와 음의 상관관계를 보이고 있으며, 자기 효능감이 높아질수록 워라밸 수준도 높아지는 것이 분석되었다. 이러한 연구결과는 직장 내에서 업무 중심적인 직장인이 가정보다 직장에 노력과 시간을 더 투자하기 때문에 워라밸이 낮을 것이라는 의견을 부정한다. 추가적으로 본 연구결과는 육군에서 추진하고 있는 워라밸 정책의 분석에도 활용될 수 있다.

Abstract This study quantitatively analyzed the effects of self-efficacy in the workplace on job-stress and work-life balance (WLB) using a structural equation model (SEM) to seek ways to increase the WLB. Because the current government promotes the 52-hour weekly policy, WLB that refers to the balance between work and life that is used throughout society. In addition, self-efficacy, which was used mainly in the home and education system, has expanded its scope of application, and efforts to increase it in the workplace are working as demand for the times. The observation variables to be included in the SEM were collected from a questionnaire of 5,454 adults, and AMOS 21 was used for statistical analysis. As a result of the analysis, self-efficacy in the workplace has a negative correlation with stress, and a higher self-efficacy means a higher WLB. The results of this study did not show that the more workers are passionate about their work in the workplace due to work-oriented thinking and behavior rather than home had a lower WLB. In addition, these results can be used to analyze the WLB policy in the ROK Army.

Keywords : AMOS, Self-Efficacy, Stress in Workplace, Structural Equation Model, Work-Life Balance

*Corresponding Author : Se Ho Lee(ROK Army H.Q.)

email: reonardo111@naver.com

Received July 27, 2020

Accepted December 4, 2020

Revised September 1, 2020

Published December 31, 2020

1. 서론

일과 개인의 삶 사이의 균형을 이르는 단어인 워라벨(Work-Life Balance)은 2000년대부터 경제 저성장과 직업 불안정성 증대로 인해 직장을 구할 경우 중요한 조건이 되고 있다. 특히 문재인 정부가 들어서 "저녁이 있는 삶"을 강조하면서 주 52시간 근무제를 도입함으로 인해 더욱 보편적인 용어로 사회에서 통용되고 있다[1].

이러한 워라벨의 확산은 군(軍)에도 영향을 미치게 되었으며, 육군에서는 2018년부터 "워라벨이 함께하는 계룡대" 추진계획을 마련하여 실행 중에 있다. 다만 아직까지 전 군에서의 적용은 제한적이며, 육군본부와 같은 정책부서에서의 사무직 간부들 중심으로 정책이 적용되고 있다. 군에서는 군 내 최고 기관부터 정책을 수립·적용·보완한 후 예하 제대로까지 확산을 고려하고 있다. 또한 워라벨이 기본적으로 직장가 가정에 대한 균형을 강조하기 때문에 젊은 시절 군 내부에서 의무복무를 수행하는 병사들까지 대상에 포함시키기에는 제한사항이 존재한다.

군에서도 상급 추진계획을 실행한 배경은 다음과 같다. 첫째, 장교 중심으로 진급에 관심을 두고 개인과 가정의 생활을 어느 정도 포기할 수 밖에 없는 계층구조문화가 군 내에 뿌리 깊게 자리 잡고 있다. 둘째, 인원에 비해 과중하게 제공되는 업무량과 이로 인한 스트레스로 삶의 질을 고려할 여유가 부족하다. 셋째, 군 내부적으로 수십 년 동안 일-휴식의 조화를 강조한 바 있지만, 일시적인 이벤트에 머물렀을 뿐 지속 가능한 문화로의 정착이 부족하였다. 마지막으로 상급자의 솔선수범이 부족하였고, 하급자들은 상급자의 눈치보기를 할 수 밖에 없는 계층문화가 원인으로 작용하였다.



Fig. 1. Company's support for ROK Army WLB policy
* Source: <http://www.jeonmae.co.kr>(2018.7.10)

성장 중심의 경제기조에서 균형과 분배 중심의 경제정

책이 유럽이나 북미에서 정착되고 있는 점에서 이러한 워라벨의 사회적 논의와 개인의 직장선택의 기준으로써의 역할이 계속 증대될 가능성이 높다.

워라벨은 사회 초년생이 직장을 선택할 경우에도 중요한 선택의 기준으로 작용하지만, 100세 시대에서 제2의 직장을 위한 이직 기준으로도 간과하기 어려우며, 특히 제1의 직장을 경험한 인원이 워라벨의 중요성을 체감한 결과를 바탕으로 직장 등 선택의 문제에 있어서 더 큰 비중으로 워라벨을 인식할 수 있다.

워라벨과 마찬가지로 자기 효능감(Self-Efficacy)이란 용어도 최근에 많이 회자되고 있고, 방송이나 책으로도 청소년의 학교 및 가정에서의 생활과 연계하여 많이 거론되고 있다. 자존감(Self-Esteem)은 자신의 가치에 대한 판단과 관련된 감정으로 다른 인원으로부터의 평가나 타인과의 비교로부터 영향을 받을 수 있지만 최종적으로 판단의 주체가 자기 자신인 경우이다. 이는 임무를 마치고 목표에 이를 수 있는 자신의 능력에 대한 스스로의 평가를 뜻하는 자기 효능감과 유사할 수 있다. 하지만 자기 효능감은 자존감의 일부이며 주로 사회적인 활동 내에서 조직 및 타인과의 관계에서 많은 연관이 있는 것으로 연구되고 있다[2].

2000년대에 화두가 되고 있는 워라벨과 자기 효능감에 대한 사회적인 관심과 연구가 많이 진행되고 있지만, 각기 독립적인 관점에서의 연구가 주로 진행되고 있고 상대적으로 이 둘의 관계를 설명하는 연구는 미진한 상태이다. 워라벨과 관련한 연구는 주로 워라벨에 영향을 주는 요인에 대한 분야가 중점이었다. 예를 들어 빈미영과 손슬기의 연구는 통근 거리에 따른 워라벨 연구를 수행하였으며[3], 김도균과 김재신은 휴가와 워라벨의 관계를 연구한 바 있다[4]. 또한 김아영과 차정은 등은 가족 내에서 부모의 자녀 지지가 자기 효능감에 미치는 영향을 연구한 바 있으며[5], 신은경과 차오위 등은 자기 효능감이 직무 성과에 미치는 영향을 연구한 바 있다[6].

자기 효능감은 주로 사회적인 관계 속에서 임무를 수행함에 있어서 본인과 타인으로부터 인정을 받는 것으로부터 대부분 발생한다. 직장인 사이에서 자기 효능감이 우수한 사람이 개인의 삶보다는 직장 업무에 우선성을 두기 때문에 워라벨이 약할 수 있다는 의견이 있을 수 있다. 하지만 자기 효능감이 높은 인원은 직장 내에서 인정을 받으면서 자신감이 높아진 상태이기 때문에 개인의 삶에도 긍정적인 영향을 미쳐서 워라벨이 높다고 판단할 수도 있다. 이러한 논의에 대한 판단을 위해 정량적인 연구는 수행되지 않은 관계로 인과관계를 구조적으로 분석

하고 정량적인 결과가 도출될 수 있는 연구는 현 시점에서 필요하다.

또한 직장과 관련한 워라밸과 자기효능감의 구조적인 분석을 위해서는 직장으로부터 발생하는 스트레스를 배제하기 어렵다. 특히, 스트레스와 자기 효능감과의 관계를 분석된 결과가 일부 존재하기 때문에 자기 효능감과 워라밸의 관계를 구조적으로 분석하기 위해서는 스트레스라는 영향력을 고려하는 것이 필요하다. 임선영, 권경민 등의 연구에 의하면 대학생들의 스트레스는 자기 효능감과 음의 상관관계가 있음을 분석한 바 있다[7].

본 연구에서는 육군의 워라밸 정책을 분석하고 실질적인 성과달성을 위한 제안을 하고자 한다. 특히, 직장인을 대상으로 자기 효능감과 워라밸과의 관계를 구조방정식 모델(Structural Equation Model)을 이용하여 구조적으로 분석하고 워라밸을 높일 수 있는 방안을 알아보고, 이러한 결과를 육군 워라밸 정책에 접목한다.

2. 군 관련 선행연구 및 워라밸 정책

군의 연구기관 중 한국국방연구원(KIDA)이나 국방대학교에서는 군인들의 우울증, 심한 경우 자살 등이 1990년대 이후 문제가 됨에 따라 직장 스트레스나 자기 효능감 등을 연구한 바 있다.

문호석은 군 간부와 병사들의 고수준의 스트레스를 분석한 바 있으며, 연구에서 간부들의 스트레스는 크게 개인 신상(건강, 부채, 미래 불안감 등)과 직장 내 업무량 및 적응으로 구분하였다[8]. 특히, 직장 내 업무량은 간부의 보직관리 특성상 2~3년 이후 새로운 보직으로 이동하는 특수성과 연관이 높다고 분석되었다. 구률희와 임정인 등의 연구에서도 공군 장교의 이직 원인을 직무 특성, 조직 특성, 개인 요인으로 구분하여 연구가 진행되었고, 직무 특성에는 가장 큰 이직 요인으로 직장 내 스트레스가 존재함을 밝힌 바 있다[9]. 상기 최근의 두 연구가 군 내 스트레스에 대해 원인과 대응방안을 제시하고 있지만, 워라밸이나 자기 효능감과의 연관된 분석이 이루어지지 않았다.

2000년대에 자기 효능감 및 자신감, 자존감 등이 조직문화에 대해 중요한 키워드가 됨에 따라 군에서도 위와 관련된 연구가 일부 진행된 바 있다. 황용환과 백승령의 연구에서는 물류 관련 ICT 시스템에 대한 전문성이 자기 효능감에 영향을 긍정적인 영향 미치고 궁극적으로 높아진 자기 효능감은 전반적인 과업성과를 높일 수 있

음을 제시한 바 있다[10]. 워라밸과 관련해서도 군 내부적으로 관심을 높아졌으나 직접적으로 군 간부를 대상으로 학술적인 연구는 아직 미진한 상태이다. 다만 워라밸이라는 용어를 활용한 연구보다는 이와 유사한 일-가정 양립과 관련된 연구는 일부 진행된 바 있다. 대표적으로 군 내부 연구기관에서의 수행은 아니었지만 직업군인을 대상으로 일-가정 양립 정책 수립을 위한 설문 분석 등이 정철영 등의 연구에서 진행되었다[11]. 연구결과에 따르면 조직 문화적으로 정착을 위해서는 우선적으로 상급자의 인식 제고가 필요하고, 이를 위해서는 인식개선 프로그램이 군 내부적으로 마련되어야 한다고 제시되어 있다. 이는 서론에서 육군 워라밸 정책이 시행되는 배경의 상급자의 솔선수범 부족과 관련성이 존재한다.

직장 스트레스 연구와 마찬가지로 자기 효능감 및 워라밸 관련 군 내 연구들은 연구목적에 따라 연구의의를 지니고 있지만, 본 연구에서 관심을 두고 있는 자기 효능감-직장 내 스트레스-워라밸의 전체적인 관계에 대한 정량적인 분석은 아직까지 수행된 바 없다.

육군에서는 2018년 하반기부터 워라밸 정책을 수립하고 우선적으로 육군본부가 위치한 계룡대 장병들에게 적용하고 있다. 정책의 목적은 “계룡대에 근무하는 실무자들이 상급자를 신뢰(Trust)하고, 일과 조직에 자부심(Pride)을 가지면서, 가정과 가족 및 동료들과 즐겁게(Fun) 일하는 훌륭한 일터를 구현”하는데 있다고 홍보하고 있다.

이러한 정책을 수립한 배경에는 최근 사회 전반의 워라밸 인식의 확산 이전부터 군 문화의 특수성이 더 크게 작용하였다. 육군 자체적으로 분석한 결과는 장교 중심의 진급을 위한 개인의 삶이나 동료, 가정의 희생 강요가 가장 큰 것으로 나타났다.

따라서 본 정책을 추진하기 이전부터 “일과 휴식의 조화”를 강조한 정책이 수립되어 왔지만, 일시적인 이벤트로만 시행되어 군 문화로 정착되지 못하였다. 또한 상급자들의 솔선수범과 여건보장이 미흡하였으며, 하급자들은 눈치 보기 등의 제한사항도 나타난 바 있다.

따라서 육군에서는 “워라밸이 함께하는 계룡대” 추진 계획을 수립하여 적용 중에 있으며, Table 1과 같이 Trust(신뢰 향상), Pride(자부심 제고), Fun(즐거운 활동 함께하기)의 3가지 축으로 세부 과제를 도출하여 추진하고 있다. 단, 3가지 전략과 세부 과제에 대한 구체적인 내용은 군 보안사항과 연관이 있기 때문에 요약된 Table 1만 제시하였다.

Table 1. WLB Policy in ROK Army

Policy	Main items
Trust	- Photo day - Work shop - PC off & limitation of night work. etc.
Pride	- Improvement of welfare facilities - Gyeryong-dae opening for civilians - City tour. etc.
Fun	- Long-term vacation - Operating camping sites - Photo contest - Music festival. etc.

Table 1에서 보듯이 주요 과제들을 살펴보면 장병들이 대부분의 시간을 보내는 직장 내에서의 업무나 직장 동료들과의 관계에 초점을 맞춘 것 보다는 홍보나 업무 외적인 분야에 많이 치중되어 있다는 것을 쉽게 알 수 있다. 사실 이러한 정책들은 워라벨이라는 것과 연결시키지 않더라도 과거에도 추지되어온 바가 있으며, 오히려 행사 위주의 계획이 자칫하면 행사를 준비하는 인원들, 참석하는 인원들의 고충을 더 크게 만들 수도 있다.

3. 이론적 논의, 연구모델 및 가설

최근 웰빙(Well-Being)에 대한 대중적인 관심이 사회·문화 전반에 걸쳐 빠르게 확산되는 것과 동시에 직장 내에서의 업무와 개인 및 가족 내에서의 삶에 대한 균형을 강조하는 워라벨은 1970년대 영국에서 기혼여성을 중심으로 직장가 가정 업무를 병행할 것을 요구하는 시대적인 상황에 따라 문제점을 극복하기 위한 정책과 사회적인 분위기 조성을 위해 처음 사용하게 되었다[12]. 하지만 워라벨 용어는 영국에서 처음으로 사용되기는 하였으나 북미에서도 워라벨을 위한 직장 내에서의 운동은 활발하였다. 즉, 1972년 미국의 자동차 노동자들과 GE Motors가 노동과 관련된 컨퍼런스를 통해 가정에서의 삶의 질을 개선하기 위해서는 직장 내에서의 노동개혁이 필요하며, 이를 위해 직장가 가정에서의 균형이 필요함이 대두되기도 하였다[13].

우리나라에서는 워라벨 추구의 사회적 현상은 유럽이나 북미에 비해 늦은 2000년대부터 유행이 되었지만, 삶의 만족(Satisfaction in Life), 직장만족(Job Satisfaction), 웰빙 등의 개념에 포함되거나 유사하게 사용되어 왔다. 2018년도에 1,000명의 직장인을 대상으로 Embrain사가 수행한 국내 워라벨 인식조사를 살펴볼

필요가 있다[14]. 2018년도에는 워라벨의 용어에 대한 정확한 인지율은 48.1%였으며, 20대 및 30대에서는 인지율이 평균을 상회하였지만 40대 이상에서는 평균 이하의 인지율을 보이고 있었고, 이는 아직까지 워라벨의 사회전반적인 확산이 부족함을 나타내고 있었다. 또한 워라벨이 정착된다면 삶의 질이 개선될 것임을 80.4%가 동의하였지만, 현실적으로 “이상적이고”(49.1%), “꿈 같은” 용어라고 느끼는 비중도 37.8%로 상당하였다. 이러한 이유로써는 개인보다 일을 중시하는 사회적인 분위기(47.8%)가 가장 큰 원인으로 조사되었다.

이재완과 강혜진의 연구에 의하면 워라벨은 전반적인 삶의 만족에 긍정적인 원인으로 작용하며, 워라벨이 직장가 가정에서의 스트레스와 음의 상관관계를 지닌다고 분석하였다[15].

서론에서 언급한 자기 효능감도 워라벨 못지 않게 우리나라 사회에서 최근에 관심이 높아진 용어이자 이를 높이기 위한 사회적인 분위기가 날로 증대되고 있다. 자기 효능감은 1970년대에 Bandura에 의해 개념이 정의된 것으로 목표에 필요한 행동과정을 조직화하고 실행으로 옮길 수 있는 자기 능력에 대한 신념이라고 볼 수 있다[16].

강혜자의 연구에 의하면 대학생 290명을 대상으로 자기 효능감과 스트레스 등에 대한 설문을 분석하였고, 자기 효능감과 스트레스는 음의 상관관계가 있다고 분석하였다[17]. 특히, 자기 효능감이 높은 사람들은 자기통제(Self-Control) 능력이 높고 이로 인해 스트레스가 약하게 나온다고 보고 있다. 자기 통제는 조직 내에서 목표를 달성하기 위해 순간의 충동이나 욕구를 자제하면서 개인의 만족이나 즐거움을 장기적인 관점에서 약간 지연(Delay)하는 능력이며, 자기통제가 강한 사람은 조직 내에서 개인보다는 집단의 이익 추구하고 이를 위해 개인의 희생을 일정부분 인정하는 경향이 있다[17].

직장 내에서의 스트레스와 연관된 용어 중의 하나인 번아웃 증후군(Burnout Syndrome, 직무 소진)은 신체적이거나 심리적으로 피로감이 누적되면서 불안, 우울, 무기력, 부정적인 자아 등의 심리적인 증상으로 이어지는 것을 말하며, 직장 내에서 업무에 열정적인 직원이 그렇지 않은 직원보다 번아웃 증후군에 쉽게 노출된다고 제시하고 있다[18,19].

Table 2는 기존 연구들을 바탕으로 본 연구에서 관심을 두고 있는 3개의 변수들(추후 모델에서 잠재변수로 활용) 간의 관계를 요약한 것이다. 본 연구에서 가장 중점을 두고 있는 자기 효능감이 워라벨에 미치는 영향을

구체적으로 연구한 바는 없었으며, 연구가 필요한 분야이다. 이는 뒤에서 연구가설 및 모델 구축의 관련근거로 활용된다.

Table 2. Relationship related with Variables based on Previous Studies

Relationship	Effect	Previous Studies
Self-Efficacy → Stress in Workplace	-	·Lim & Kwan(2010)[7] ·Kang & Seo(2011)[17]
Self-Efficacy → WLB	+	·Research is necessary
Stress in Workplace → WLB	-	·Lee & Kang(2018)[15]

이론적 논의를 통해 살펴본 것을 통해서 Fig. 2와 같이 연구모델과 가설을 설정해 볼 수 있다. 즉, 자기 효능감은 직장 내에서의 스트레스와 음의 상관관계를 지니고 있으며(H1), 자기 효능감이 높을수록 워라벨이 높아질 것이다(H2). 또한 직장 내에서의 스트레스는 워라벨을 낮추는 역할을 수행한다(H3).

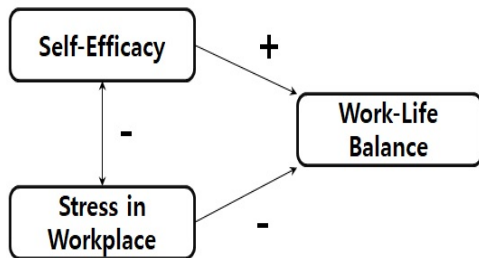


Fig. 2. Research Model

4. 모델 구축 및 분석

4.1 구조방정식 모델 및 분석자료

구조방정식 모델은 목표로 하는 집단을 대상으로 설문을 이용하여 수집된 자료를 이용하여 변수(Variable)들 간의 인과관계 구조를 밝힐 수 있는 통계적 방법의 일부이다. 구조방정식 모델 내에서 독립이나 종속변수, 매개변수는 잠재변수(Latent Variable)로 이용되며, 잠재변수는 측정이 가능한 여러 관측변수(Observed Variable)들이 특성을 표현한다[20]. 관측변수는 구조방정식 모델 내에서 통계적으로 이용되어야 하기 때문에 정량적인 수치로 표현되어야 하며 주로 5-point, 7-point scale이

적용된다.

연구 주제가 정해 진 이후, 여러 잠재변수 및 관측변수들 사이의 인과관계를 시각적으로 경로도로 표현하고, 관측변수의 정량적 데이터를 입력하여 통계적으로 분석한다. SW는 주로 LISREL이나 AMOS가 많이 사용되며, SPSS 등 기본적인 통계 SW와 연동되어 활용된다. 구조방정식 모델을 실행하기 위해서는 모수를 추정하는 기법이 다양하지만, 다변량 정규성(Multi-variate Normality)을 가정하여 최대 우도법(Maximum Likelihood)이 일반적으로 활용된다[21]. 본 연구에서는 AMOS Ver. 21을 이용하였고 최대 우도법을 적용하였다.

4.2 변수 선정 및 자료수집

앞서 설명된 연구모델과 가설을 검증하기 위해 제시된 연구모형을 구조방정식으로 분석하기 위한 자료는 다음과 같다. 2017년에 산업안전보건공단에서는 대규모로 근로환경조사를 수행한 바 있다[22].

Table 3. General Characteristics of Subjects

Content	Frequency / %	
Region	Seoul(984/18.04)	Kangwon(142/2.60)
	Busan(365/6.69)	Chungbuk(233/4.27)
	Daegu(223/4.09)	Chungnam(204/3.74)
	Incheon(407/7.46)	Junbuk(212/3.89)
	Kwangju(267/4.90)	Junnam(139/2.55)
	Daejeon(303/5.56)	Kyungbuk(180/3.30)
	Ulsan(208/3.81)	Kyungnam(286/5.24)
	Sejong(35/0.64)	Jeju(156/2.86)
	Kyeonggi(1,110/20.35)	Total(5,454/100)
	Gender	Male(4,829/88.54), Female(625/11.46)
Age	30's(1,940/35.57), 40's(2,055/37.68), 50's(1,459/26.75)	Total(5,454/100)

방대한 원시자료(Raw Data)가 기관에서 제공되고 있으며, 본 연구 목적을 달성하기 위해 Table 3과 같이 5,454명의 자료를 추출한 후 활용하였다. 자료의 규모로 인해 표본에 포함된 인원은 30대·40대·50대 사무 종사자 이면서 임금근로자(전일제, 상용근로)만을 대상으로 하였다.

여기서 전일제 상용근로자인 사무 종사자를 선정한 이유는 본 연구가 군 워라벨 정책 연구와 연관이 있기 때문이다. 즉, 앞에서 살펴본 바와 같이 현재의 군 워라벨 정책은 육군본부 등 정책부서의 사무업무를 주로 하는 인원에 적용되고 있으며, 군 계급구조의 특성상 30대 이상의 장교들은 대다수 업체 및 공공기관의 사무와 유사한 업무를 다루고 있다.

또한 구조방정식의 특성 상 관측변수와 연관된 질문에서 모름이나 해당 없음 등으로 표시한 인원들의 자료는 모두 제거하였고, 5점이나 4점 척도로 수치화 가능한 인원의 자료만 포함시켰다.

앞선 연구모형을 위해 잠재변수(Latent Variable)는 자기 효능감, 스트레스, 워라밸이며, 각각을 설명하는 관측변수(Observed Variable)와 Likert Scale에 의한 평균 및 표준편차는 Table 4와 같다.

자기 효능감과 워라밸은 평균이 비교의 최고치(5점 Likert Scale : 1점 최저/5점 최고, 4점 Likert Scale : 1점 최저/4점 최고)에 근접할수록 긍정적으로 평가하며, 스트레스는 최고치에 가까울수록 높은 스트레스를 받는다고 해석한다.

관측변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson 상관계수를 Table 5와 같이 분석하였으며, 유의수준(양쪽) 0.01 수준에서 대체적으로 통계적으로 유의하였다.

특히 각 잠재변수 내에서의 4개의 관측변수간의 상관관계는 모두 양의 상관관계를 보이고 있으며, 자기 효능감과 워라밸의 관측변수들은 양의 상관관계를 보이고 있다. 하지만 자기 효능감과 워라밸은 스트레스에 음의 상관관계가 있는 것으로 구조방정식 모델을 수행하기 전에도 확인이 가능하다.

구조방정식 모델은 관측변수들이 정규분포를 따른다는 가정 하에 분석이 진행되어야 하기 때문에, 관측변수들의 정규성(Normality)을 확인할 필요가 있다. 본 연구는 왜도(Skewness)와 첨도(Kurtosis) 자료를 분석하였다[20,21]. 왜도 측면에서 각 관측변수의 통계량은 유의수준 0.05에서 ±1.965 범위 내에 있었으며, 첨도 측면에서 모든 관측변수 통계량이 -0.613 ~ 6.93 범위로 일반적으로 첨도 허용 범위(8이하) 내에 존재하였다.

Table 4. Variables and Likert score

Latent Variables	Observed Variables	Mean	S.D.	Max. likert score
Self-Efficacy (A)	Feeling good at work (Aa)	3.61	0.70	5
	Reflecting your opinion in the work (Ab)	3.49	0.82	5
	Performing the work that is necessary in workplace (Ac)	3.59	0.86	5
	Deeply satisfying feeling at workplace (Ad)	3.53	0.71	5
Stress in workplace (B)	Worrying about work even when not working (Ba)	2.10	1.01	5
	Working with hiding emotion (Bb)	3.23	0.93	5
	Waking up feeling tired (Bc)	1.52	0.80	5
	Mental or physical fatigue after working (Bd)	2.72	0.93	5
Work-Life Balance (C)	Adequate working time for both job and family (Ca)	2.91	0.53	4
	Enough time with my family when considering working hours (Cb)	3.69	0.93	5
	A certain amount of time is available for the family during working hours (Cc)	2.38	0.72	4
	Participating in household work after work (Cd)	3.72	0.90	5

Table 5. Correlation between Variables

-	Aa	Ab	Ac	Ad	Ba	Bb	Bc	Bd	Ca	Cb	Cc	Cd
Aa	1	0.262*	0.222*	0.204*	0.113*	0.046*	0.076*	0.105*	-0.126*	-0.084*	-0.096*	-0.098*
Ab		1	0.100*	0.654*	0.051*	-0.006	0.041*	0.087*	-0.472*	-0.175*	-0.228*	-0.247*
Ac			1	0.055*	0.036*	0.093*	0.012	0.083*	-0.015*	-0.054*	-0.005*	0.023
Ad				1	0.103*	0.037*	0.080*	0.103*	-0.500*	-0.161*	-0.277*	-0.310*
Ba					1	0.431*	0.401*	0.304*	-0.069*	0.110*	-0.057*	-0.077*
Bb						1	0.353*	0.247*	0.066*	0.102*	-0.007	0.003
Bc							1	0.211*	-0.065*	0.067*	-0.062*	-0.073*
Bd								1	-0.065*	0.028*	-0.078*	0.010
Ca									1	0.143*	0.187*	0.225*
Cb										1	0.121*	0.190*
Cc											1	0.268*
Cd												1

* Correlation coefficient is significant at the 0.01 level (both sides).

4.3 구조방정식 모델 결과분석

Table 6은 구성된 구조방정식 모델을 AMOS SW에서 실행한 결과를 나타낸다. 실행된 모델의 모델 적합도(Model Fit)을 살펴보면, $\chi^2 = 1,090$, CFI = 0.90, TLI = 0.87, GFI = 0.97, RMSEA = 0.06로 나타났기 때문에 모델 적합도(Model Fit)는 전체적으로 양호하였다[16,17].

모델 적합도는 다수의 지수를 종합적으로 판단 하며, 사회과학의 경우 일부 지수의 허용범위를 미충족하더라도 다른 다수의 지수가 허용범위를 충족하면 모델 전체는 적합도가 있다고 판단한다.

Fig. 2에서 제시한 가설에 대한 검증은 Table 7에서와 같이 자기 효능감과 직장 내 스트레스는 음의 상관관계를 지니며(H1), 자기 효능감이 높아질수록 워라밸이 높아진다(H2), 또한 직장 내 스트레스가 높아지면 워라밸이 낮아지는 것을 알 수 있다(H3). 즉, Fig. 2에서 제시된 가설 모두는 기각되지 않았다.

Table 6. Result of model running

Latent Var.	Observed Var.	Estimate	S.E.	C.R.	P
Self-Efficacy	Aa	1.71	0.07	23.0	< 0.05
	Ab	1.69	0.08	22.6	< 0.05
	Ac	1.64	0.07	22.1	< 0.05
	Ad	1.00	-	-	-
Stress in workplace	Ba	1.74	0.07	24.0	< 0.05
	Bb	0.62	0.04	14.2	< 0.05
	Bc	0.76	0.04	17.2	< 0.05
	Bd	1.00	-	-	-
Work-Life Balance	Ca	1.00	-	-	-
	Cb	4.85	0.26	19.0	< 0.05
	Cc	0.45	0.08	6.04	< 0.05
	Cd	5.04	0.27	19.0	< 0.05

Table 7. Result of Hypothesis verification

Hypothesis	Estimates	S.E.	C.R.	P	Result
H1	-0.009	0.003	-3.488	0.00	Accepted
H2	0.033	0.009	3.577	0.00	Accepted
H3	-0.361	0.024	-14.964	0.00	Accepted

Fig. 3은 최종적인 구조방정식 모델을 보여주고 있으며, 가설검증에서 살펴본 바와 같이 자기 효능감을 높이는 것은 워라밸을 높일 수 있는 방안임을 알 수 있다. 또한 직장 내 스트레스는 자기 효능감과 워라밸을 낮추는 결과를 가져오기 때문에 스트레스 관리에 유의할 필요가

있음을 알 수 있다.

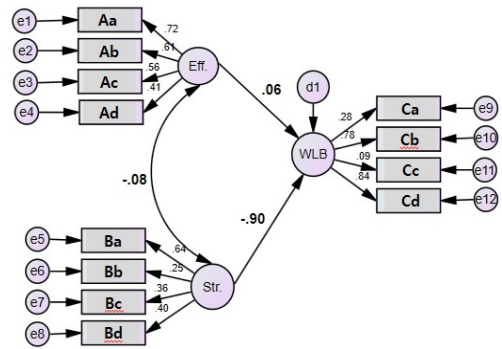


Fig. 3. Final SEM model

5. 고찰 및 결론

워라밸이 사회 문화적으로 중요한 이슈로 떠오른 현 시점에서 직장 내에서 자기 효능감을 증대시키고 스트레스를 줄이는 방안이 모색되어야 한다. 자기 효능감을 증대시키기 위해서는 직장 내에서 자기통제(Self-Control) 능력을 증대시키기 위해서 개인의 노력이 우선되어야 하겠지만[18], 개인의 노력 이외에도 조직적인 차원에서 적재적소에 인원이 배치되고, 배치된 인원이 업무 목표에 도달할 수 있는 업무량 분배와 업무 성과 달성 시 적절한 보상이 이루어져야 한다.

이러한 결과는 다음의 워라밸 혹은 일-가정 양립과 관련된 기존의 연구 결과와 어느 정도 일치한다고 볼 수 있다. 장진이와 이지연의 연구에 의하면 직장인을 대상으로 하는 연구에서 직장과 가정은 독립적으로 구분할 수 없다고 하였으며, 업무 수행을 통한 직장 내 인정은 가정을 포함한 전반적인 삶의 만족에 긍정적인 연관이 있다고 하였다[22]. 또한, 장유나 등의 연구에서는 현대 사회에서 직업은 개인의 삶과 매우 밀접한 관련이 있고, 직장에서의 적절한 보상과 인정이 가정의 행복에도 많은 연관이 있다고 하였다[23].

여기서 주목해야 할 결과 중의 하나는 직장 내에서의 자기 효능감이 높으면 워라밸의 수준이 높아지는 것을 알 수 있었다. 하지만 이와는 반대의 연구로서 김보은과 조영일 등의 연구에 의하면 일과 가정에서의 양립의 어려움은 개인의 자기 효능감을 감소시키는 것으로 나타났다[24]. 본 연구에서는 자기 효능감을 직장 내로 한정하고(직장에서의 자기 효능감 관련 사항을 질문), 워라밸은

직장과 가정의 두 축에서의 개념을 포함하고 있다. 하지만 김보은과 조영일 등의 연구는 워라벨(연구에서는 일-가정 양립)을 독립변수로 두고 자기 효능감을 종속변수로 하였다는 차이가 존재한다.

분석 결과를 육군의 워라벨 정책과 관련하여 해석하면 다음과 같다. Fig. 2. 모델에서와 같은 직장 내에서의 자기 효능감을 높이고, 스트레스를 줄이는 근본적인 대책이 부족하다. 물론 Table 1의 주요 추진 내용 중에는 스트레스와 연관된 내용도 있지만 이는 스트레스가 발생한 이후에 해소할 수 있는 방안이며, 사전 스트레스를 줄이는 방안은 아니다. 또한 주어진 업무에서 실무자 스스로가 보람을 느끼고 중요한 업무를 수행하고 있다는 점을 인지할 수 있는 주요 추진계획의 보완이 필요하다. 즉, 직장 내에서 우선적으로 상급자에 의해서나 동료들 간의 의견교환 등으로 중요한 일을 수행하고 있음을 지속적으로 인지시키는 프로그램이나 제도가 필요하다. 결론적으로 직장 외부적인 분야에서 정책이 추진되기 보다는 우선적으로 직장 내부 즉, 소속 소규모 부서 내에서의 자부심 제고 방안이나 신뢰 향상의 분야가 강조될 필요가 있다.

본 연구는 직접적인 군인들의 의견을 토대로 연구가 진행되지 않았다는 점에서 연구의 제한사항이 존재한다. 하지만 본 연구 방법과 분석 과정을 바탕으로 추후 군인들을 대상으로 한 연구가 진행된다면 군 워라벨 정책의 분석 및 보완방향이 도출될 수도 있을 것이다(Further Research Area).

References

- [1] H. W. Lee & D. Y. Lee. (2019). "A study on mutually complementary effects of task performance management and work-life balance". *Korean Public Management Review*, 33(1), 175-190.
DOI : <https://dx.doi.org/10.24210/kapm.2019.33.1.008>
- [2] H. S. Park. (2018). "The Effects of Personality Education Program Based on Positive Psychology on Self-Esteem and Self-Efficacy of Female College Students". *Journal of Moral & Ethics Education*, 60, 109-132.
DOI : <https://dx.doi.org/10.18338/kojme.2018.60.109>
- [3] M. Y. Bhn & S. K. Son. (2019). "A Study on Work-Life Balance as it Relates to Commuting Areas". *GRI Review*, 21(1), 109-125.
- [4] D. K. Kim & J. S. Kim. (2019). "Unbalance in Work-Life Balance and vacation usage". *Issue& Analysis*, 1-25.
- [5] A. Y. Kim, Y. Cha, D. S. Lee, I. H. Lim, H. Y. Tack, Y. A. Song. (2008). "Influence of Parents' Autonomy Support on Elementary Students' Self-Regulated Learning Efficacy: The Mediating Effect of Self-Determined Motivation". *The Journal of Korean Education*, 35(4), 3-24.
DOI : <https://dx.doi.org/10.22804/jke.2008.35.4.001>
- [6] E. G. Shin, O. W. Cha, J. K. Kim. (2015). "Moderation Effects of Positive Psychological Capital in the Effects of Hotel Employees' Self-Efficacy to Job Performance". *Northeast Asia Tourism Research*, 11(3), 83-108.
UCI : G704-SER000010265.2015.11.3.011
- [7] S. Y. Lim, K. M. Kwan, Y. K. Jung, G. S. Han. (2010). "Comparison to Stress, Depression and Self-efficacy between Nursing Student and the Other Major University Women Student". *The Korean journal of stress research*, 18(2), 119-124.
UCI : G704-002182.2010.18.2.005
- [8] H. S. Moon. (2017). "The Study on Analysis of the Cause of High Level Stress of ROKA's soldiers and Officers and Management Policy". *JOURNAL OF NATIONAL DEFENSE STUDIES*, 60(3), 145-163.
- [9] R. H. Koo, J. I. Lim, Y. S. Jung, Y. W. Sohn. (2018). "A Study on Turnover Intention and Structural Antecedent Variables: Moderating Effect of Psychological Empowerment and Organizational Socialization". *The Quarterly journal of defense policy studies*, 34(2), 73-110.
DOI : <https://dx.doi.org/10.22883/jdps.2018.34.2.003>
- [10] Y. H. Hwang, S. N. Baek. (2014). "Effect of Logistics Flow Visibility and System Self-Efficacy on Task Performance", *JOURNAL OF NATIONAL DEFENSE STUDIES*, 57(4), 185-216.
UCI : G704-001669.2014.57.4.006
- [11] C. Y. Jyung, M. S. Min, J. H. Bang, etc. (2013). "A Study on Supporting Policies of Work-family compatibility for the professional soldiers". *The Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 45(2), 73-96.
DOI : <https://dx.doi.org/10.23840/agehrd.2013.45.2.73>
- [12] Y. K. Cho. (2019). "Humanistic Study on the Balance between Work and Life". *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, 13(1), 121-138.
DOI : <https://dx.doi.org/10.21184/jkeia.2019.1.13.1.121>
- [13] C. C. Hian. (1990). "Quality of work life: what can unions do?". S.A.M. *Advanced Management Journal*, 55(2), 17-22.
- [14] D. W. Yoon, S. Y. Chae, E. Song, Y. M. Kim. (2018). A survey on cognition related with work-life balance(Report). Seoul : Embrain,
- [15] J. W. Lee & H. J. Kang. (2018). "Work-Life Balance and Life Satisfaction: Focused on Generation Differences". *The Korean Journal of Local Government Studies*, 22(3), 267-291.
DOI : <https://dx.doi.org/10.20484/klog.22.3.11>

- [16] A. Bandura. (1977). "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change". *Psychological Review*, 84, 191-215.
- [17] H. J. Kang & E. H. Seo. (2011). "The Relationships among Procrastination, Self-Efficacy, Self-Control, and Perceived Stress". *Locality and Globality*, 35(2), 233-251.
DOI : <https://dx.doi.org/10.33071/ssricb.35.2.201112.233>
- [18] S. H. Kim. (2015). "The Relative Influence of Job Stress on Burnout of Police Officers according to the Type of Work". *The journal of social science*, 22(4), 259-278.
- [19] S. J. Park, M. K. Kim, B. S. Park, J. H. Jeong, D. Y. Kim, C. Y. Park. (2018). "A grounded theory approach to formation process and coping strategies of Korean burnout syndrome". *Inha Educational Research Institute*, 21(1), 159-174.
DOI : <https://dx.doi.org/10.24159/joec.2018.24.1.159>
- [20] S. J. Han. (2017). "(A) Study on Effects of Multi-cultural Acceptability on Awareness of Unification using Structural Equation Model". *Journal of digital convergence*, 15(10), 1-7.
DOI : <https://dx.doi.org/10.14400/JDC.2017.15.10.1>
- [21] S. J. Han & S. H. Lee. (2019). "The Effects of Familiarity with Unmanned Technology on Expectation of Development in Ground Forces through Structural Equation Model". *Journal of Information and Security*, 19(5), 91-98.
DOI : <https://dx.doi.org/10.33778/kcsa.2019.19.5.091>
- [22] J. Y. Jang & J. Y. Lee. (2014). "The Relationship between Perceiving a Calling and Life Satisfaction: The Mediating Effects of Work Meaning, Living a Calling, Life Meaning, and Job Satisfaction". *Korean Journal of Counseling*, 15(1), 259-278.
DOI : <https://dx.doi.org/10.15703/kjc.15.1.201402.259>
- [23] Y. N. Jang, Y. J. Nam, S. H. Hong. (2019). "Classification of Changes in Married Female Workers' Work-Family Reconciliation and Job Satisfaction, and Influencing Factors: Using the Dual Trajectory Model". *KRIVET*, 22(1), 1-35.
- [24] B. E. Kim, Y. I. Cho, J. Y. Yu. (2016). "Associations Between Work-Family Conflict and Self-esteem and Depression of Married Working Men". *Health and Social Welfare Review*, 36(1), 473-496.
DOI : <https://dx.doi.org/10.15709/hswr.2016.36.1.473>

한 승 조(Seung Jo Hang)

[정회원]



- 2002년 2월 : KAIST 산업공학과 (공학석사)
- 2013년 2월 : 단국대학교 산업공학과 (공학박사)
- 2019년 8월 : 충남대학교 군사학과 (군사학박사)
- 2014년 10월 ~ 현재 : 국방과학연구소 선임연구원

<관심분야>

무기체계, 무기체계 시험평가, 의사결정, 인간공학

이 세 호(Se Ho Lee)

[정회원]



- 2017년 2월 : 충남대학교 산업공학과 (공학석사)
- 2020년 2월 : 충남대학교 경영학과 (경영학 박사)
- 2020년 8월 ~ 현재 : 육군본부 분석평가단

<관심분야>

정보경영, M&S, 구조방정식모델, 무기체계