

# 장기복무 직업군인의 긍정성과 가족의사소통이 조직몰입에 미치는 영향과 자기효능감의 매개효과

## The Effects of Positivity and Family Communication on Organizational Commitment and the Mediating Effects of Self-Efficacy between Them among Long-Term Professional Soldiers

김정은

위덕대학교 사회복지학과

Jung-Eun Kim(jekim@uu.ac.kr)

### 요약

본 연구는 직업군인의 긍정성과 가족의사소통이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하고 이들의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 알아보는 것이 목적이다. 이를 위해 2015년 국방부의 승인을 거친 직업군인들에 대한 연구에 대해 육·해·공·해병대 부대의 협조를 구하여 장기복무 직업군인 241명에게 설문조사를 거쳤으며 SPSS 21.0과 AMOS 21.0을 사용하여 분석하였다. 연구결과는 첫째, 장기복무 직업군인의 조직몰입은 긍정성, 가족의사소통 그리고 자기효능감과 모두 정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 둘째, 조직몰입에 영향을 미치는 변인을 모두 고려하여 분석한 결과, 측정모형과 구조모형의 적합도는 양호한 것으로 나타났으며 직업군인의 조직몰입에 대해 긍정성과 가족의사소통은 긍정적인 영향을 미치며 이들의 관계에서 자기효능감은 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과를 토대로 장기복무 직업군인의 조직몰입을 위한 효과적인 함의를 제시하고자 한다.

■ 중심어 : | 긍정성 | 가족의사소통 | 자기효능감 | 조직몰입 | 매개효과 |

### Abstract

The purposes of this study were to check the effects of positivity and family communication on organizational commitment among long-term professional soldiers and examine the mediating effects of self-efficacy between them. For those purposes, the study conducted a survey with 241 long-term professional soldiers after getting an approval for cooperation from army, navy, air force, and marine units for research on professional soldiers from Ministry of National Defense in 2015. Collected data were treated with the SPSS 21.0 and AMOS 21.0 programs to analyze the relations. The findings were as follows: first, the organizational commitment of long-term professional soldiers had positive correlations with their positivity, family communication, and self-efficacy. Secondly, the study conducted analysis by taking into consideration all the variables affecting their organizational commitment and found that the fitness of measuring and structural models was good, that their positivity and family communication had positive impacts on their organizational commitment, and that their self-efficacy had partial mediating effects between them. Based on those findings, the study proposed effective implications for the organizational commitment of professional soldiers.

■ keyword : | Positivity | Family Communication | Self-efficacy | Organizational Commitment | Mediating Effect |

접수일자 : 2016년 09월 01일

수정일자 : 2016년 09월 30일

심사완료일 : 2016년 09월 30일

교신저자 : 김정은, e-mail : jekim@uu.ac.kr

## I. 서론

현대사회 조직은 뚜렷한 목표와 창의적인 변화, 끊임 없는 발전을 강조하고 있으며 최소의 비용으로 최대한의 효과를 거두기 위해 다양한 전략을 세우고 성과를 높이고자 한다. 이러한 변화와 흐름 속에서 군 조직은 조금 다른 차원의 조직성과를 요구한다. 군대조직은 국가가 외부로부터 위협을 받게 되는 경우 국민의 안전과 주권을 지켜내기 위함이며 이를 위해 군 조직은 무기 체계나 전술개발 뿐 아니라 전투에 임하는 군인들의 사기와 그 조직에 대한 충성과 몰입에서 그 존재 가치를 확보한다. 특히 첨단화되어가는 전력 장비들을 운용하는 직업군인이 얼마나 조직에 몰입하는가는 군 조직의 효과성뿐 아니라 국가의 안보에 직결된다고 해도 과언이 아니다. 조직몰입은 조직의 성과를 담보로 하는 영리 기업의 경쟁 우위 확보를 위해 구성원들에게 자신의 직무에 대한 주인의식과 자율적 몰입을 강조하게 되면서 연구되었다[1].

조직몰입의 연구는 조직의 구조적 특성과 같은 조직 내부적 요인들을 단시간 내에 확인하고 이를 수정 보완하는데 관심을 기울였으며[2], 점차 개인적 특성인 긍정적 심리상태들이 구성원들의 조직몰입을 높일 수 있는 긍정적인 동기를 제공하는데 있어 유의한 영향을 미치므로[3-5] 개인 심리 요인에 많은 관심을 가져야 한다는 연구[6]로 확장되고 있다.

군 가족에 대한 접근 역시 단순히 한 개인의 문제에 국한되는 것이 아니라 조직 차원에서 다루어야 할 과제이다. 2014년 미국의 직업 전문사이트와 경제 전문지는 미국에서 스트레스가 가장 많은 직업을 군인으로 확인하였으며 군 간부들이 전역 하는 가장 주된 동기로 잦은 이사와 자녀 교육으로 인해 배우자들의 가정생활의 불안정과 관련되어 어려움이 있다고 하였다. 우리나라 직업군인 역시 이주는 복무의지를 낮추는 주요 요인이었다[7]. 그러나 군이 우리 사회에 미치는 영향력에 비해 우리나라의 군 가족에 대한 이해와 지원 체계가 부족한 수준이다[8]. 2012년 군인복지실태조사에서 직업군인이 가족과 함께 보내는 시간의 충분도는 10점 중 평균 4.5점으로 매우 낮은 수준을 보였다. 직업군인 부부는 각각 서로 다른 사회적 관계망을 형성함에 따라

부부간 대화에서 공통된 화제가 부족하여 원만한 의사소통함에 있어 문제를 야기한다[9]. 더불어 부부갈등은 탈진을 증가시키고 조직몰입을 감소시키는 것으로 나타나[10] 가족과 긍정적인 관계를 갖고 있는 군인이 조직에도 몰입하며 이를 통해 조직의 성과도 증대될 것이다. 이에 본 연구에서는 직업군인의 조직몰입에 영향을 미치는 요인 가운데 개인적 특성과 환경적 특성에 주목하고 이들의 관계에서 직업군인이 외부의 지원으로 변화 발전할 수 있는 자기효능감에 주목하고자 한다. 이를 위하여 직업군인의 긍정성과 가족의 의사소통이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고, 이 관계에서 자기효능감의 효과를 검증함으로써 직업인으로 군 조직의 성과와 국가 안보에 영향을 미치는 직업군인에 대한 효과적인 지원 방안을 모색해보고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직업군인의 조직몰입

직업군인이란 현역으로서 군인사법 제2조 1호에 따른 장교·준사관·부사관 및 병을 말한다. 특히 장기복무 직업군인은 군인을 평생 직업으로 삼고 생활할 것을 약속하고 군 생활을 하는 부사관과 장교를 말하며 이들의 개인적·환경적 특성은 조직의 성과 및 국가안보에 매우 중요한 역할을 차지하고 있다. 직업군인의 특징은 국가 안보에 대한 책임을 지는 집단으로서의 직업적 속성을 갖고 있으며 격오지에서 근무시간이 일정하지 않은 상태에서 근무하며 개인적으로 빈번한 이사, 별거 등으로 불안정한 생활을 하는 직업이다. 특히 개인의 업무에 대한 성과 및 복지에 대해 국가의 안보상황에 의존하는 경향성이 크다[11].

조직몰입도가 높은 사람은 보다 목표 지향적이고, 주어진 문제 상황에 잘 대처하며, 결과적으로 높은 조직 성과를 보인다[12]. 또한 조직몰입을 잘하는 사람들은 직무스트레스가 적고, 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 밝혀졌다. 조직몰입은 직무만족, 자기효능감, 성과, 이직 등과 같은 구성원들의 태도와 행동에 중요한 영향을 미치는 요인이다[2][13-15]. 군인을 대상으로 하는 조직몰입 연구는 조직의 문화와 관련된 리더십, 조직의

계문화와 조직몰입의 관계를 밝히고 있다[16-20].

더불어 자신의 안위보다 대국민 서비스를 위한 직업에 종사하는 소방관에 대한 연구[21]와 경찰관에 대한 연구[22]에서 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 자기효능감을 확인하였으며, 특히 직업군인들의 자기효능감이 조직몰입과 유의한 상관성이 있음이 밝혀졌다[23][24]. 미 육군 군인에 대한 희망, 긍정성, 조직몰입 및 이직 의도 사이의 관계 연구에서 희망과 긍정성이 조직에 계속적으로 몰입하려는 의지와 상관관계가 있었다[25].

더불어 일반기업의 구성원을 대상으로 한 연구에서 부부갈등은 조직몰입을 감소시키는 것으로 나타났으며[10], 직업군인의 경우 가족과의 관계가 원만할수록 군인의 어려움을 감소시키고 부대의 업무효율이 증가할 뿐 아니라, 직업 안정성에도 영향을 끼치는 것으로 나타났다[26]. 가족과 별개로 인해 함께 하지 못하는 상황으로 인해 가족들에 대한 지속적인 걱정은 임무 수행에 영향을 미치게 되며[27], 또한 가족과 함께 하는 시간이 부족하면 할수록 부부간의 관계가 불안정하였고, 직업군인의 배우자가 직업 군인으로서 계속 일하기를 원치 않는다[9].

## 2. 직업군인의 조직몰입과 자기효능감, 긍정성, 가족의사소통의 관계.

조직몰입은 개인과 조직의 관계를 나타내는 말로서, 주로 조직에 대한 개인의 일체감과 소속감 등을 의미한다[28]. 또한 회사에 대한 긍정적 태도를 말하는 것으로 자신을 회사에 맞추어 동일시하고 조직문제에 적극적으로 함께 하고자 하는 정도를 의미한다[17]. 조직몰입에 대해 생태체계적인 접근이 시도될 때 보다 포괄적인 접근이 가능할 것이며 이는 개인 심리적, 사회적, 조직문화적, 제도적인 접근까지 확장될 수 있을 것이다.

조직몰입에 영향을 미치는 개인적 요인을 살펴보면 일반기업의 구성원을 대상으로 한 연구는 공공 및 민간 부문의 조직을 대상으로 조직 몰입의 예측 인자로서 자기효능감과 긍정성은 공공과 민간 두 조직의 조직 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[29].

은행직원을 대상으로 한 연구에서 자기효능감과 조

직몰입은 상관관계가 있으나 긍정성과 조직몰입에는 상관관계가 없는 것으로 나타났다[30]. 그러나 직업군인의 경우 긍정성과 자기효능감은 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며[25], 일반조직의 구성원 역시 긍정성은 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다[47].

자기효능감은 어떤 행동을 지속하거나 포기하게 하는 결과를 낳고 상사는 조직 몰입 향상을 위해 직원들의 자기효능감을 높이기 위한 노력을 기울여야 한다. 개인과 조직의 성과를 향상시키기 위해 자기효능감 증진이 필요하며[31], 상사의 격려와 지원은 구성원들의 자기효능감을 높이게 되고, 자기효능감이 높은 사람들은 주어진 과제 자체를 잘할 뿐만 아니라 수행을 위해 꾸준한 노력을 한다[32].

자기효능감은 개인성과를 예측하는 선행 요인으로 [33], 높은 수준의 자기효능감을 지각하는 구성원들은 업무에 솔선수범하며, 조직에 유익한 행동을 하려는 경향이 있으며, 이는 직무수행에 있어 성취도를 증가시키고 나아가 탁월한 직무수행 능력을 발휘한다[34].

직업군인의 조직몰입에 영향을 미치는 환경적 특성을 살펴보면 직업군인은 부대관련 스트레스나 가정에 문제가 있을 때 본인의 가족들과 멀리 떨어져 있거나, 함께 살아도 계급적인 상·하 관계로 이루어져 있는 이웃으로 인해 진급과 관련하여서 서로 경쟁자가 될 수 있다. 그로 인해 때로는 친한 이웃에게조차 부부의 문제에 대해 도움을 요청하거나 조언 받는 것이 어려우므로 직업군인의 의사소통은 매우 중요하게 인식하고 있다. 따라서 가족의사소통은 부부간 생활의 질을 높이고 상대방을 이해하고 배려하려는 노력에 영향을 미친다[35].

군인 배우자의 경우 가족과 함께 하는 시간이 부족할수록 가족 관계가 불안정하였고[36] 군인부부로 살아가면서 느끼게 되는 여러 특수한 어려움을 현명하게 대처해나갈 수 있기 때문에 군인 부부에게 의사소통은 매우 중요하다[37]. 가족 간의 의사소통은 가족기능을 나타내는 중요한 지표[38]로 가족기능과 자기효능감은 상관관계가 있는 것으로 나타나[39] 직업군인의 경우도 가족의사소통은 자기효능감에 영향을 미칠 것으로 예상

된다. 결론적으로 자기효능감은 조직몰입에 상대적으로 큰 영향력을 미치는 개인적 특성요인인 것으로 확인 되었으며[40][41], 자기효능감이 긍정성으로부터 정적인 영향을 받는 것으로 나타났고[42], 가족의사소통은 가족문화나 가족관계와 같은 형태로 자기효능감과 긍정적인 관계를 가진다[39]. 또한 자기효능감은 조직몰입에 대해 매개효과를 가지므로[48] 직업군인의 경우도 자기효능감은 긍정성 및 가족의사소통, 조직몰입 사이에서 매개효과를 가질 수 있을 것으로 예측되었다.

선행연구결과에 바탕을 둔 이러한 추론을 근거로 다음과 같은 연구가설을 제시하면 다음과 같다. 연구가설 1, 장기복무 직업군인의 긍정성과 가족의사소통은 자기효능감에 영향을 미칠 것이다. 연구가설 2, 장기복무 직업군인의 자기효능감은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다. 연구가설 3, 장기복무 직업군인의 긍정성과 가족의사소통은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다. 연구가설 4, 직업군인의 긍정성 및 가족의사소통과 조직몰입의 관계에서 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 장기복무를 하고 있는 중사 이상의 부사관으로서 총 241명이다. 국방부의 설문 승인을 거친 후 육해공해병대 부대의 간부에 대해 설문을 의뢰하였으며 총 400명의 설문가운데 장기복무 부사관 241명을 연구의 대상으로 최종 분석하였다.

#### 2. 측정도구

본 연구에서 장기복무 직업군인의 긍정성과 가족의사소통이 조직몰입에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 알아보기 위한 척도는 다음과 같다.

긍정성의 척도는 생활지향검사 개정판[43]을 변안한 연구[49]를 활용하였다. LOT-R은 성향적 긍정성을 단일차원으로 측정하는 도구로 모두 10개 문항으로 이루어져 있다. 이 가운데 6개의 문항만이 긍정성을 측정하는 문항이고, 나머지 4개 문항은 참여자가 질문지의 의

도를 파악하지 못하도록 끼어 넣은 문항들이며 채점되지 않는다. 긍정성 측정 6문항은 3개의 긍정적 진술과 3개의 부정적 진술문항으로 구성되어 있다. Cronbach's  $\alpha$  값은 .865로 높은 신뢰도를 나타냈다.

가족의사소통을 측정하기 위해 한국문화 및 가족특수성에 맞는 척도 개발을 위해서 제작된 가족건강성 척도를 수정하여 사용한 척도 가운데 가족의사소통만을 측정하는 5문항을 사용하였다[44]. Cronbach's  $\alpha$  값은 .848로 높은 신뢰도를 나타냈다.

자기효능감을 측정하기 위해서는 조직에서의 자기효능감을 연구한 척도를 활용하였으며[45], 5문항으로 구성된 5점 척도로, 점수가 높을수록 자기효능감 수준이 높음을 뜻한다. Cronbach's  $\alpha$  값은 .812로 높은 신뢰도를 나타냈다.

조직몰입은 개인이 자기가 속한 조직과 동일시하여 조직에 몰입하는 정도를 말하며 본 연구에서는 정서적 몰입과 규범적 몰입에 해당하는 조직(부대·부서)에 대한 애착심과 관심도, 충성심, 개인의 능력발휘를 위한 조직의 여건보장 여부 등을 측정할 수 있는 내용으로 6개 문항으로 구성하였다[46]. Cronbach's  $\alpha$  값은 .924로 높은 신뢰도를 나타냈다.

#### 3. 연구절차

본 연구의 자료는 직업군인에 대한 연구를 위해 국방부의 승인을 거친 후 육해공 해병대 간부들을 대상으로 설문을 배포하여 수집된 자료이다. 직업군인의 조직몰입과 관련된 선행연구의 고찰을 통하여 독립변인을 결정하였으며 장기복무 직업군인의 가족의사소통과 긍정성이 조직몰입에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 알아보기 위하여 [그림 1]과 같이 구성하였다.

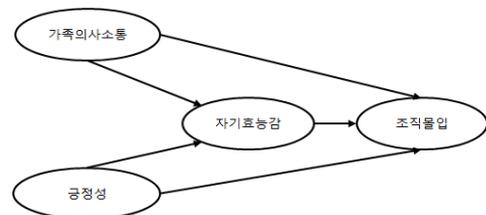


그림 1. 연구모형

#### 4. 자료 분석

본 연구에서는 SPSS 21.0과 AMOS 21.0을 이용하여 분석하였다. 연구에 참여한 장기복무 직업군인의 일반적 배경을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 사용하였으며, 사용된 척도의 신뢰도를 확보하기 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. 장기복무 직업군인의 조직몰입과 긍정성, 가족의사소통, 자기효능감 간의 Pearson의 상관관계를 분석하였으며, 변인 간의 구조적 관계를 알아보기 위하여 구조방정식모형분석을 실시하였고 각 변인들 간의 매개효과를 알아보기 위해 쇼벨 검정을 통해 매개효과를 확인하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 조사대상자의 일반적 특성

연구대상의 일반적 특성은 [표 1]에 제시한 바와 같이, 선정된 연구대상의 성별은 남자가 227명(94.2%), 여자가 14명(5.8%)이었으며, 연령은 30대가 107명(44.4%) 이었고, 20대가 67명(27.8%)의 순으로 나타났다. 병과는 전투병과 99명(41.1%), 행정병과 67명(27.8%), 기술병과 63(26.1%)로 나타났다.

표 1. 조사대상자의 인구학적 특성

내 용		빈도	퍼센트
성별	남자	227	94.2
	여자	14	5.8
연령	20대	67	27.8
	30대	107	44.4
	40대	55	22.8
	50대	12	5.0
합 계		241	100%

본 연구의 결과를 알아보기에 앞서, 직업군인의 조직몰입, 자기효능감, 가족의사소통, 긍정성의 평균 및 표준편차를 [표 2]에 제시하였으며 구체적으로 살펴보면, 직업군인의 조직몰입은 평균 3.92점(SD=.733)이며, 자기효능감은 평균 4.08점(SD=.702), 가족의사소통은 평균 4.04점(SD=.700), 긍정성은 평균 3.79점(SD=.541)로 나타났다.

표 2. 측정변인간의 사례 수 및 평균, 표준편차

	조직몰입	자기효능감	가족의사소통	긍정성
N	241			
평균	3.92	4.08	4.04	3.79
표준편차	.733	.702	.700	.541
왜도	-.452	-.403	-.455	.019
첨도	.116	.200	.079	.295

#### 2. 변인간의 상관관계

장기복무 직업군인의 조직몰입과 자기효능감, 가족의사소통, 긍정성 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시한 결과를 [표 3]에 따라 살펴보면, 장기복무 직업군인의 조직몰입과 자기효능감의 관계  $r=.637$ , ( $p<.001$ ), 가족의사소통과의 관계  $r=.603$ ( $p<.001$ ), 긍정성과의 관계  $r=.677$ , ( $p<.001$ ), 자기효능감과 가족의사소통의 관계는  $r=.622$  ( $p<.001$ ), 긍정성과의 관계는  $r=.117$ ( $p<.001$ ), 가족의사소통과 긍정성의 관계는  $r=.660$ ( $p<.001$ )로 정적 상관관계가 나타났다.

표 3. 측정변인 간의 상관관계

	조직몰입	가족의사소통	긍정성	자기효능감
조직몰입	1			
가족의사소통	.603***	1		
긍정성	.677***	.660***	1	
자기효능감	.637***	.622***	.662***	1

#### 3. 측정모형의 분석

측정모형 분석 본 연구에서 측정변인과 잠재변인의 관계를 잘 설명하고 있는지를 확인하기 위하여 측정모형을 분석한 결과를 [표 4]에 제시하였다. 일반적으로 TLI와 CFI는 .9이상이고, RMSEA 값은 .05~.08일 때 적합도 지수가 양호하다고 해석한다. 또한,  $\chi^2$  값이 통계적으로 유의하다는 것은 집단 간의 차이를 나타냄을 의미하여 연구가설을 기각하기 때문에 모형에 적합하지 않지만  $\chi^2$  값은 N값에 민감하므로 측정모형의 적합도를 함께 고려해야 할 필요가 있다. 본 연구에서의 측정모형의 적합도는  $\chi^2=213.226$  ( $df=85$ ,  $p=.000$ ), TLI=.938, CFI=.928, RMSEA=.079로 나타났다. 따라서  $\chi^2$  값은

통계적으로 유의미한 것으로 나타나며 다른 적합도 지수를 고려하여 살펴보았을 때, 본 연구의 측정모형은 자료를 잘 설명하고 있다고 해석되어질 수 있다.

표 4. 측정모형 분석

$\chi^2$	df	p	TLI	CFI	RMSEA
213.226	85	.000	.938	.949	.079

연구모형에 설정된 각각의 경로에 대한 가설검증 결과를 [표 5]와 같이 살펴보면, 가족의사소통이 긍정성에 미치는 영향이 유의하였으며( $\beta=.731, p<.001$ ), 자기효능감에 미치는 영향에도 유의하였고( $\beta=.424, p<.001$ ), 조직몰입에 미치는 영향도 유의하였다( $\beta=.218, p<.05$ ). 직업군인의 긍정성이 자기효능감에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 결과를 나타냈으며( $\beta=.731, p<.001$ ), 조직몰입에도 유의미한 영향을 미쳤으며( $\beta=.315, p<.001$ ), 직업군인의 자기효능감 역시 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.323, p<.001$ ).

표 5. 모형의 효과 분해

	B	SE	$\beta$	C.R	$\rho$
긍정성- 가족의사소통	.567	.047	.731	11.954	.000
자기효능감- 긍정성	.430	.091	.384	4.707	.000
자기효능감-가족의사소통	.369	.077	.424	4.756	.000
조직몰입-가족의사소통	.237	.096	.218	2.463	.014
조직몰입- 긍정성	.441	.108	.315	4.075	***
조직몰입- 자기효능감	.404	.104	.323	3.900	***

[표 6]은 장기복무 직업군인의 가족의사소통과 긍정성이 조직몰입에 미치는 영향과 자기효능감의 매개효과 구조모형을 분석한 결과며 잠재변수들 간 영향력의 구조적 관계를 구체적으로 살펴보기 위해 직·간접 효과와 총효과를 분석한 결과이다. 잠재변수들 간의 직·간접효과와 총효과를 알아보기 위해 부트스트랩(Bootstrap) 방법을 실시하여 검증하였다. 먼저 가족의사소통이 조직몰입에 미치는 효과는 다른 요인을 매개하지 않고 직접적인 영향을 미치는 경로의 경우 직접효과가 .237이

며, 간접효과가 .497, 총효과는 .234로 나타났다. 직업군인의 긍정성이 조직몰입에 미치는 효과는 직접효과가 .441, 간접효과가 .174, 총효과는 .614로 나타났고, 가족의사소통이 자기효능감에 미치는 효과는 직접효과가 .369, 간접효과가 .244, 총효과는 .612로 나타났다.

표 6. 잠재변수 간의 효과 분해

경로	직접효과	간접효과	총효과
가족의사소통 → 조직몰입	.237	.497	.734
자기효능감 → 조직몰입	.404	-	.404
긍정성 → 조직몰입	.441	.174	.614
가족의사소통 → 자기효능감	.369	.244	.612
긍정성 → 자기효능감	.430	-	.430
가족의사소통 → 긍정성	.567	-	.567

#### 4. 매개효과 분석

장기복무 직업군인의 가족의사소통과 긍정성이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 자기효능감이 매개요인으로 작용하는지와 가족의사소통과 조직몰입의 관계에서 긍정성이 매개하는지에 대해 검증하였다. 매개효과는 쇼벨 검증을 활용하여 연구자가 직접 계산하는 방식을 취하였다. 그 결과 z값에 따라 통계적 유의확률을 검증하고 연구가설을 채택하거나 기각하는데 활용하였으며 아래의 공식으로 계산되었다. 가족의사소통과 자기효능감, 조직몰입의 경로에 대해 Z값이 3.099( $p<.01$ )로 나타나 자기효능감은 가족의사소통과 조직몰입 간에 유의미한 매개효과를 나타냈다. 또한 긍정성과 자기효능감, 조직몰입의 경로 관계에 대해서는 Z값이 3.000( $p<.01$ )로 나타나 자기효능감은 긍정성과 조직몰입 간에 유의미한 매개효과를 나타냈다. 마지막으로 가족의사소통과 긍정성, 조직몰입 간의 경로에 대해서 Z값이 3.867( $p<.00$ )로 나타나 긍정성은 가족의사소통과 조직몰입 간에 유의미한 매개효과를 나타냈다.

표 7. 매개효과 분석

경로	Z	SE	$\rho$
가족의사소통-자기효능감 → 조직몰입	3.099	.051	.001
긍정성 → 자기효능감- 조직몰입	3.000	.057	.003

#### IV. 결론 및 함의

본 연구의 목적은 장기복무 직업군인의 긍정성과 가족의사소통이 조직몰입에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 검증함으로써 직업군인의 조직몰입을 제고할 현실적인 방안을 제안하고, 향후 후속연구에 대한 제언을 제공하고자 하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 장기복무 직업군인의 긍정성과 가족의사소통은 자기효능감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1이 채택되었다. 이러한 결과는 선행연구에서 제시된 긍정성과 가족의사소통이 유의미한 관계[38][39][42]가 존재함을 실증적으로 뒷받침해 주었다. 따라서 직업군인은 자신의 개인적 긍정성과 환경적 가족의사소통을 강화함으로써 장기복무 직업군인으로서의 사명감과 군 조직의 효과적인 운용에 이바지한다는 자부심을 가져야 할 것이다.

둘째, 직업군인의 자기효능감은 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 가설 2는 채택되었다. 이러한 결과는 선행연구에서 제시된 자기효능감과 조직몰입의 유의한 관계성[29-32][34][47]이 존재함을 실증적으로 뒷받침해 주었다. 따라서 직업군인이 조직에 몰입하고 직무에 충실할 수 있는 환경을 조성하고 자기효능감을 향상할 수 있는 다양한 지원책이 마련되어야 한다.

셋째, 직업군인의 긍정성과 가족의사소통은 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 가설 3이 채택되었다. 이러한 결과는 선행연구에서 제시된 긍정성과 조직몰입의 유의한 관계성[3][4][6][23][25][29][47]이 존재한다. 그러나 긍정성과 조직몰입이 상관관계가 없다는 연구[30]와는 다른 결과를 가져왔다. 가족의사소통과 조직몰입의 유의한 관계성[35-37]을 실증적으로 뒷받침해 주었다. 더불어 일반조직을 대상으로 하는 연구[29]와 일치하며 직업군인의 긍정성과 가족의사소통을 강화하기 위한 다양한 지원책을 마련하고 이를 통해 직업군인의 조직몰입을 강화할 수 있을 것이다.

넷째, 직업군인의 긍정성 및 가족의사소통과 조직몰입의 관계에서 자기효능감은 매개역할을 하는 것으로

나타나 가설 4가 채택되었다. 이러한 결과는 선행연구에서 제시된 자기효능감이 조직몰입에 대해 개인적 특성인 긍정성과 환경적 특성인 가족의사소통에 매개역할을 하는 유의한 변수라는 실증적으로 뒷받침해 주었다. 직업군인들이 긍정성과 가족의사소통이 잘 발휘되고 자기효능감이 증가하고 증가된 자기효능감은 다시 조직몰입을 증가시켰다는 것이 확인되었다. 따라서 직업군인은 긍정성과 가족의사소통을 강화함과 동시에 자신의 자기효능감을 증진시킬 수 있는 방안을 적극 강구해야겠으며 군 조직 역시 이를 지원하는 지원책을 마련해야 할 것이다.

이와 같은 결과를 기반으로 직업군인의 조직몰입 향상을 위한 실천적, 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 직업군인의 긍정성과 자기효능감 향상을 위한 지원책이 마련되어야겠다. 현재 병사들의 군 생활 적응을 위한 지원방안은 지속적으로 마련되고 있으나[50] 직업군인에 대한 지원책은 부족한 것이 현실이다. 특히, 격오지에 근무하고 있는 직업군인의 경우 지역사회의 심리·사회·경제적 자원체계와 네트워크가 취약한 구조 속에 있는 특성을 고려하여 군부대별 심리지원 프로그램을 우선적으로 개발하고 보급해야 할 것이다.

둘째, 직업군인의 조직몰입을 위한 환경적 요인으로 가족의사소통의 중요성을 확인하였으므로 군의 가족에 대한 지원이 절실히 요구된다. 미국의 경우 육군지도부가 군의 전투준비태세의 핵심으로 가족들에 대한 관심과 지원임을 인식하여 총체적으로 이를 위한 정책 진단과 방향을 제시하여 가족 문제 관련 교육과 훈련의 제도화, 군인 가족 복지를 실천하는데 있어서 생애주기를 고려하고, 군인 가족의 특수한 육구와 상황을 반영하고 변화에 대처하며, 가족의 생애주기별 서비스의 다양화 및 내실화 등을 통한 방안을 모색하여 제공하고 있다. 우리나라의 경우도 군인복지기본법에 군인가족에 대한 일부 지원이 포함되어 있으나 자녀교육과 주거 지원이 가족지원의 전부이다. 앞으로 2017년 제3차 군인복지기본계획이 수립될 예정이며 이에 대한 가족지원 및 직업군인의 정신건강지원프로그램이 포함되어 직업군인의 삶의 질 향상을 위한 생애주기별 생태체계적 지원이 마련되어야 할 것이다. 직업군인에 대한 적

극적인 가족 지원을 통해 군과 가정, 업무와 여가가 조화를 이룰 수 있도록 지속적인 관심과 지원책 마련이 요구되며 이를 통해 보다 건강한 직업군인들은 조직에 몰입할 수 있을 것이며 최종적으로 조직의 존재가치를 확고히 하는데 이바지할 수 있을 것이다.

### 참고 문헌

- [1] H. K. S. Laschinger, J. Finegan, J. Shamian, and P. Wilk, "A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on staff nurses' work satisfaction," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, pp.527-545, 2004.
- [2] 이목화, 문형구, "국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 방향," *조직과 인사관리연구*, 제38권, 제2호, pp.143-221, 2014.
- [3] M. Larson and F. Luthans, "Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes," *Journal of Leadership and Organizational Studies* Vol.13, No.1, pp.44-61, 2006.
- [4] F. Luthans and C. M. Youssef, "Emerging positive organizational behavior," *Journal of Management*, Vol.33, No.3, pp.321-349, 2007.
- [5] J. B. Avey, T. S. Wernsing, and F. Luthans, "Can positive employees help positive organization change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors," *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol.44, No.1, pp.48-70, 2008.
- [6] 정선우, 이영민, 임다영, "기초자치단체 공무원의 긍정심리자본 인식과 조직시민행동, 조직몰입 인식의 구조적 관계분석," *GRI연구논총*, 제15권, 제1호, pp.35-55, 2013.
- [7] 고성필, 이정동, 최정환, 정의영, "인과지도 분석을 통한 이주가 직업군인의 복무의지에 미치는 영향에 관한 연구," *한국시스템다이내믹스연구*, 제14권, 제1호, pp.69-87, 2013.
- [8] 박미은, "군 가족지원정책의 활성화를 위한 사회복지시스템의 활용 방안," *한국군사사회복지학*, 제2권, 제2호, pp.1-24, 2011.
- [9] 국방부, *군인복지실태조사*, 국방부, 2013.
- [10] 정진철, 김성만, "가정친화 분위기가 일·가정 갈등 및 조직몰입에 미치는 영향," *산업경제연구*, 제21권, 제6호, pp.2931-2950, 2008.
- [11] 조홍식, "육군 직업군인복지의 발전 방안," *한국사회과학*, 제32권, pp.155-181, 서2010.
- [12] 정명숙, 김광점, "감정노동과 상사의 감성지능이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향," *병원경영학회지*, 제11권, 제4호, pp.1-18, 2006.
- [13] 류병곤, 류은영, "변혁적/거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향: 조직문화의 조절효과를 중심으로," *GRI연구논총*, 제15권, 제3호, pp.239-262, 2013.
- [14] 고영심, 강영순, "개인-환경적합성, 다중초점 몰입, 다중초점 조직시민행동간 차별적 영향관계와 몰입유형의 매개효과," *조직과 인사관리연구*, 제39권, 제2호, pp.63-97, 2015.
- [15] 정아람, 류기상, "외식기업의 사회적 책임 활동이 조직신뢰, 조직몰입, 직무만족 그리고 이직의도에 미치는 영향 한국관광학회," *관광학연구*, 제40권, 제1호, pp.13-28, 2016.
- [16] 김재홍, "군 조직의 조직문화와 조직효과성의 관계연구," *한국거버넌스 추계학술대회*, 제10권, pp.111-134, 2010.
- [17] 김호용, 허찬영, "부사관의 사기와 조직몰입에 관한 연구," *한국조직학회보*, 제8권, 제2호, pp.173-209, 2011.
- [18] 최현목, *군 리더의 감성지능이 부하의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 연구*, 경원대학교, 박사학위논문, 2012.
- [19] 황보식, "상관의 변혁적 리더십과 직무특성이 초급장교의 조직몰입에 미치는 영향," *민족문화논총*, 제52권, pp.697-721, 2012.
- [20] 박승범, 박현숙, "서번트 리더십이 군 조직유효성에 미치는 영향-해병부대를 중심으로," *인적자*

- 원관리연구, 제22권, 제1호, pp.297-318, 2015.
- [21] R. Pillai and E. A. Williams, "Transformational leadership, self-efficacy, group cohesiveness, commitment, and performance," *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, pp.144-159, 2002.
- [22] 송병호, "경찰서장의 리더십이 경찰관의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구," *한국경찰학회보*, 제10권, pp.69-112, 2005.
- [23] S. M. Jex and P. D. Beliese, "Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel Study," *Journal of Applied Psychology*, Vol.84, No.3, pp.349-361, 1999.
- [24] 박승호, *리더십이 집단효능감과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-변혁적 리더십과 서번트 리더십을 중심으로*, 계명대학교 대학원, 2011.
- [25] M. E. Bressler, *Relationship Between Hope, Optimism, Organizational Commitment, and Turnover Intention Among U.S. Army Reserve Soldiers*, University of Houston Clear Lake, 2006.
- [26] 유난숙, *군인가족의 건강가정성 및 관련변인에 관한 연구*, 백석대학교, 기독교전문대학원, 2013.
- [27] 문채봉, *미국군의 삶의 질 검토 보고서와 한국군에 대한 시사점*, 한국국방연구원, 2011.
- [28] A. D. F. Luthans Stajkovic, "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis," *Psychological Bulletin*, Vol.124, No.2, pp.240-261, 1998.
- [29] M. G. Shahnawaz and Jafri. Md., "Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour," *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* October, Vol.35, pp.78-84, 2009.
- [30] Akhtar Saleem, Ghayas Saba. Adil Adnan, "Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees," *International Journal of Research Studies in Psychology*, Vol.2, No.2, pp.33-42, 2013.
- [31] 차동욱, 김정식, "중간관리자의 임파워링 리더십과 직무몰입, 조직몰입, 조직시민행동간의 관계," *조직과 인사관리연구*, 제35권, 제1호, pp.171-198, 2011.
- [32] B. Schyns and G. V. Collani, "A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.11, pp.219-241, 2002.
- [33] A. Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, Freeman and Company, 1997.
- [34] N. Hurter, *The role of self efficacy in employee commitment*, Unpublished masteral thesis, University of South Africa, 2008.
- [35] 장은경, *부부간 의사소통과 결혼만족도의 관계*, 연세대학교 교육대학원, 2001.
- [36] 정현숙, 정선영, "육군의 배우자가 인지한 군인 배우자의 군인직업 특성, 가족환경 특성과 복지 요구도," *한국군사회복지학회*, 제5권, 제1호, pp.111-144, 2012
- [37] 김진분, 최규련, "군인부부의 의사소통과 직업만족이 결혼만족도에 미치는 영향," *상담학연구*, 제8권, 제4호, pp.1677-1692, 2007.
- [38] 송성자, *가족과 가족치료*, 범문사, 2000.
- [39] 김효정, 정미애, "대학생의 가족기능과 자기효능감이 자살생각에 미치는 영향," *한국간호교육학회지*, 제16권, 제1호, pp.43-50, 2011.
- [40] 김해룡, "직무자율성과 조직구성원 태도 간의 관계에 대한 자기효능감의 매개효과에 관한 연구," *인사관리연구*, 제30권, 제3호, pp.193-225, 2006.
- [41] 하형란, 강혜자, "경찰공무원의 조절초점이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 기효능감의 매개효과," *한국자치행정학보*, 제26권, 제2호, pp.121-142, 2012.
- [42] 김정은, "예비 특성화 고등학생의 강점기반 진로상담 프로그램이 진로결정자기효능감과 긍정성에 미치는 영향," *사회과학연구*, 제31권, 제3호, pp.233-253, 2015.
- [43] M. F. Scheier, C. S. Carver, and M. W. Bridges,

"Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test," Journal of Personality and Social Psychology, No.67, pp.1063-1078, 1994.

- [44] 최정혜, "맞벌이 부부의 가족 스트레스, 대처 전략 및 직업 만족도," 대한가정학회지, 제43권, 제10호, pp.55-68, 2005.
- [45] 이기은, "연구원의 경력몰입과 직무태도간의 관계에서 개인특성과 사회적 지원의 조절효과 검증," 대한경영학회지, 제19권, 제4호, pp.1419-1440, 2006.
- [46] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," Journal of Occupational Psychology, Vol.63, pp.1-18, 1990.
- [47] 김순철, 민윤기, "진정성 리더십과 긍정심리자본이 조직효과성에 미치는 영향," 사회과학연구, 제26권, 제4호, pp.3-25, 2015.
- [48] 황승배, 김동주, "중년위기 지각이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감과 사회적 지원의 조절효과," 조직과 인사관리 연구, 제36권, 제4호, pp.59-98, 2012.
- [49] 조하나, *낙관성 수준에 따른 우호적대상 상황에서*의 대인관계도식 차이, 이화여자대학교 대학원, 2002.
- [50] 김정은, "병사의 군생활 적응 위한 스트레스 대처모델 연구," 군사회복지학, 제6권, 제2호, pp.5-38, 2013.

### 저자 소개

김 정 은(Jung-Eun Kim)

정회원



- 2006년 2월 : 대구대학교 대학원 사회복지전공 석사
- 2013년 2월 : 대구대학교 대학원 사회복지전공 박사(철학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 위덕대학교 사회복지학과 교수

<관심분야> : 사회복지실천, 군사회복지, 집단상담