

직업군인의 가족건강성이 조직효과성에 미치는 영향 - 임파워먼트 매개효과와 가족동거 여부별 다집단 분석 -

김정은¹, 채현탁^{2*}

¹위덕대학교 사회복지학과, ²대구사이버대학교 사회복지학과

The Effects of Professional Soldiers' Family Healthiness on Organizational Effectiveness

- Mediated effect of empowerment and multi-group analysis according to whether they are living with their families or not -

Jung-Eun Kim¹, Hyun-Tak Chae^{2*}

¹Department of Social Welfare, Uiduk University

²Department of Social Welfare, Daegu Cyber University

요약 본 연구의 목적은 직업군인의 가족건강성이 군 조직효과성에 미치는 영향을 살펴보고, 임파워먼트의 매개효과가 직업군인의 가족동거 여부에 따라 구조모형 경로에 차이가 나타나는지를 검증하는 것이다. 연구 자료는 국방부의 승인을 거쳐 직업군인 480명을 대상으로 자기기입방식의 설문조사를 실시하여 분석하였다. 분석방법은 기술통계와 구조방정식 모형, 다집단 분석을 실시하였다. 분석 결과, 직업군인 전체 집단에서 가족건강성은 임파워먼트를 매개로 조직효과성에 직접 또는 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가족건강성은 조직효과성에 매우 큰 설명력을 지닌 변인임을 확인할 수 있었다. 또한 가족과 동거하는 집단과 별거하는 집단 모두에서 가족건강성과 임파워먼트는 조직효과성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 가운데 가족과 동거하는 집단의 경우에는 가족건강성과 임파워먼트, 조직효과성 모두가 높았으며, 별거하는 집단의 경우는 가족건강성과 임파워먼트, 조직효과성이 모두 낮은 것으로 나타났다. 이에 따라 조직효과성을 높이기 위해서는 가족건강성과 임파워먼트를 높이는 것이 모든 모형에서 동일하게 적용될 수 있으며 가족과 동거하는 경우에 더 높은 조직효과성을 기대할 수 있어 직업군인의 가족동거 및 가족 복지 지원을 위한 다양한 방안 모색이 필요함을 제언하였다.

Abstract The purposes of this study were to investigate the effects of professional soldiers' family healthiness on the organizational effectiveness of the military and test for any differences in the structural modeling path caused by the mediating effects of empowerment depending on whether they lived with their families or not. Data were collected with a self-administered survey distributed to 480 professional soldiers after the approval of the Ministry of National Defense. The data collected were then analyzed using descriptive statistics, structural equation modeling, and multi-group analysis. The analysis results show that the family healthiness of all of the professional soldiers had direct or indirect effects on their organizational effectiveness via empowerment and that family healthiness was a variable with a very large explanatory power for organizational effectiveness. Both family healthiness and empowerment had effects on the organizational effectiveness of the soldiers that were living with their families and those who lived separately from their families. The levels of family healthiness, empowerment, and organizational effectiveness were all high among the professional soldiers that were living with their families and all low among those who were not. Increasing the family healthiness and empowerment was found to enhance the organizational effectiveness in all of the models, and a higher organizational effectiveness would be expected from professional soldiers living with their families. These findings led to a proposal that various plans should be prepared to help professional soldiers live with their families and provide them with family welfare support.

Keywords : empowerment, family healthiness, living with the family, multi-group analysis, organizational effectiveness, professional soldier.

*Corresponding Author : Hyun-Tak Chae (Daegu Cyber University)

Tel: +82-53-859-7473 email: htchae@dcu.ac.kr

Received September 2, 2016

Revised (1st September 19, 2016, 2nd September 30, 2016, 3rd October 11, 2016)

Accepted December 8, 2016

Published December 31, 2016

1. 서론

현대사회의 조직들은 모두가 생존과 번영을 위하여 효율적으로 목표를 달성하고자 노력하고 있다. 이러한 조직의 특성은 군 조직에도 그대로 반영된다. 하지만 군 조직은 구조적으로 임무 완수의 절대성과 상하 신분 계층 및 위계서열의 엄격성이라는 특수성으로 일반조직과는 다른 점을 가진다[1]. 그러므로 군 조직의 효과성은 일반조직보다 강조될 수밖에 없으며 군 조직의 임무 완수를 위해서는 현대화된 장비나 전략의 발전도 중요하지만 결국 장비를 조작하고 상황에 따른 적시 적절한 전술을 구사하는 우수한 인력의 확보와 역량이 무엇보다 중요하다. 군조직의 효과성 증진을 위해 직업군인과 군인가족을 이해할 필요가 있으며 이는 군 전투력과도 직결된다[2]. 군의 엄격한 규율 준수 및 가족과 분리된 근무, 작은 이동과 심야 근무, 출동 등은 직업군인과 그의 가족으로 하여금 일상적인 가정생활을 어렵게 만들고 있다. 파병 미군의 경우 가족이 별거하게 되면 아내의 스트레스가 증가된다고 보고하고 있으며[3], 파병 혹은 장기간의 훈련으로 인한 별거는 군인 가족에게 우울증을 초래할 수도 있다[4].

군 간부의 장기복무 경쟁률이 높아지고 있는 현 상황을 고려해 볼 때, 향후 보다 훌륭한 우수인재를 확보하기 위해서는 가족에 대한 지원이 보다 적극적으로 이루어질 필요가 있다[5]. 군인가족은 주말부부가 많으며, 일반 가구의 10배를 차지하고, 대체로 계급이 높을수록 주말부부 비율이 높다[6]. 무엇보다 전체가족과의 동거는 직업군인의 직업 활동을 강화하는 측면이 있다[7]. 주말부부 등 비동거 가족 형태의 사람들이 더 많은 갈등을 경험하고[8], 직업군인의 직장, 가정 갈등 원인에 대한 연구에서 가족이 동거하는 경우 갈등이 적다[9]. 이러한 가족건강성과 함께 군 조직의 효과성을 극대화하기 위한 중요한 매개요인으로 직업군인의 임파워먼트가 강조되고 있다[10,11]. 임파워먼트는 새로운 업무 및 방식의 장려정도, 업무에 대한 권한이양의 정도, 실무자의 재량권 정도와 높은 상관성이 있다[12].

이에 본 연구는 직업군인의 가족건강성과 임파워먼트의 증진을 통하여 군의 조직 효과성을 향상시킬 수 있는가에 초점을 두었다. 이를 위하여 직업군인의 가족건강성과 임파워먼트, 조직효과성 간의 영향관계를 분석하고, 임파워먼트가 가족건강성과 조직효과성 간에 매개역

할을 하는지와 가족동거 여부에 따른 다집단 분석을 통해 직업군인의 역량 강화 및 복지 증진을 위한 이론적, 실천적 토대 제공하고자 한다.

2. 이론적 논의

조직 연구에 있어 중요한 관건은 효과적인 조직을 만들기 위한 요건을 확인하고 이를 지원하는 것이며, 궁극적인 관심은 조직 효과성의 극대화이다[13]. 조직효과성은 조직이 결정한 목표를 적극적으로 추구하고 나아가는 현상이고 그 조직의 구성원들이 주관적인 만족감을 느끼고 역할과 직무에 몰입 하고 헌신하는 상태라고 정의할 수 있다[14, 15]. 군 조직은 평시에는 전쟁을 억제하고, 전시에는 적과 싸워 승리하는 것이 기본적인 임무이므로 평상시의 조직효과성은 높다고 볼 수 있다[16]. 군인가족에 대한 연구는 군 조직을 이해하는데 가장 기초적인 작업이고 군 전투력과도 직결되는 사실을 부인할 수 없다[2]. 직업군인이 어려운 일이 닦혔을 때 가장 의지가 되는 사람에 대하여 배우자(43.3%), 부모(31.9%), 친구(5.3%) 순으로 응답하고 있어 군 조직에서 가족의 중요성을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다[6]. 또한 구성원의 직장과 가정에서 발생하는 스트레스 및 갈등 상황은 개인과 가족, 직장상사, 직장동료, 그리고 조직의 성과에 이르기까지 전 체계에 걸쳐 광범위하게 영향을 미친다[17]. 조직이 근로자 뿐 만 아니라 가족에게도 직접적인 지원과 서비스를 제공한다고 느끼는 근로자의 경우 직무몰입에 긍정적인 영향을 주며[18-20], 가족에 대한 지원이 부족한 경우에는 구성원들은 태만, 결근, 이직까지 이르게 되며 조직 안에서 직무수행이 저하되기 때문에 결국은 효율성 및 성과가 낮아진다[21]. 더불어 군 조직의 가족동거여부가 일과 가정의 갈등에 영향을 주며[7,9], 직업군인이 가지는 직업과 가정이라는 양 측면을 고려해 볼 때 전체가족의 동거여부는 매우 중요한 변인이다.

임파워먼트는 개인이나 집단이 무기력한 상태에서 힘을 가지게 되는 상태로 움직이는 것을 의미하며[22], 대상은 성장과 자유를 위한 잠재력, 재능, 능력, 기술, 자원을 지닌 사람을 의미한다[23]. 임파워먼트 된 조직의 핵심적인 활동은 기술 및 자신감 구축, 긍정적인 자세 변화, 임파워먼트의 실행을 촉진하는 요인에 대한 적극적인 도입, 공정한 보상제도, 정보의 제공 등이다[24]. 가족건강

성과 임파워먼트 요인 간의 관계와 관련해서 구성원의 임파워먼트가 스트레스를 완화하고 가족건강성을 함양하여 결과적으로 삶의 질 향상에 긍정적인 영향을 미친다[25].

직원의 임파워먼트가 조직 관리의 효과성과 혁신을 가져오며[26], 조직구성원의 실력 향상을 위하여 노력하도록 하고 조직효과성에 대해 매개역할을 한다고 하였으며[27], 임파워먼트가 조직 구조적인 상황이나 개인적인 성과 간에도 매개역할을 한다[24]. 변혁적 리더십과 조직유효성 간의 관계에 대해서 임파워먼트에 정적인 영향 관계가 있으며[29], 초급간부의 임파워먼트의 수준은 이들의 직무에 대한 중요한 요인이 될 수 있으며[10], 이는 조직의 성과 및 효과성에도 직결된다고 할 수 있다[11].

이에 따라 본 연구의 연구가설은 다음과 같다. 가설1. 가족건강성은 조직효과성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 가설2. 가족건강성은 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 가설3. 임파워먼트는 조직효과성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 가설4. 가족건강성과 조직효과성 간의 관계에서 임파워먼트는 매개역할을 할 것이다. 가설5. 가족건강성이 조직효과성에 미치는 영향은 가족과 동거하는 집단과 별거하는 집단 간에 차이가 있을 것이다

3. 연구방법

3.1 자료수집

본 연구는 SPSS 21.0과 AMOS 21.0을 활용하였으며 연구문제에 사용된 가족건강성, 임파워먼트, 조직효과성의 주요 특성과 변인들의 정규성 확인을 위해 SPSS 21.0을 활용하여 기술통계를 하였으며, 변인의 신뢰도와 다중공선성을 확인하기 위해 상관분석을 실시하였다. 또한 집단 간 평균의 차이를 검증하기 위해 t검증을 실시하였다. 또한 연구모형의 적합도를 확인하고 가족건강성과 임파워먼트, 조직효과성 간의 매개효과를 검증하기 위해 Sobel 검증하였다. 가족 동거에 따라 가족건강성, 임파워먼트, 조직효과성의 측정모형 간 경로계수의 차이를 분석하기 위해 구조방정식 모형을 활용한 다집단 분석을 실시하였으며, 모델 간 차이검증 시 통계적 유의성이 제공되는 χ^2 와 CFI, TLI, RMSEA등을 함께 제시하였다.

3.2 측정변인

설문측정은 본 연구의 목적달성에 적합할 것으로 판단된 표준화된 척도를 활용하였으며 Likert의 5점 척도를 이용하여 연구모형을 분석하였다. 조직효과성에는 조직효과성을 측정하는 항목은 직무만족, 조직몰입과 부사관에게 필요한 조직시민행동[11]을 포함하여 척도를 구성하였으며 Cronbach's α 는 .956이었다. 가족건강성에는 가족유대와 문제해결을 포함하였고[25], 20문항으로 구성되어 Cronbach's α 는 .966이었다. 임파워먼트는 의미성과 자율결정권 영향력을 포함하였으며[11], 총 12문항으로 Cronbach's α 는 .911이었다.

3.3 연구대상 및 자료수집

본 연구는 조직효과성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에 대해 국방부의 연구 승인을 거쳐 2015년 8월부터 9월까지 실시하였으며, 육·해·공·해병대 각 120명씩 총 480명의 직업군인에 대한 설문을 의뢰하였다. 조사대상의 선정은 G*power 프로그램을 이용하여 효과크기 0.3, 검정력 0.95, 유의수준 0.05로 하였을 때, 최소 표본 수는 220명이었다. 설문조사는 부대에서 일괄적으로 조사, 회수하는 방식으로 진행하였으며 회수된 설문지 중에 응답이 불성실한 설문지 27부를 제외하고 유효한 설문지 453부를 분석 자료로 활용하였다.

4. 결과 분석

4.1 연구대상자의 인구사회학적 특성

전체 직업군인 453명의 성별 분포는 남성 412(90.9%), 여성 41명(9.1%)으로 나타났다. 연령은 20대 266명(58.7%), 30대 120명(16.5%), 40대 55명(12.1%), 50대 12명(2.6%)으로 나타났으며, 학력은 고등학교 졸업 157명(34.7%), 대학교 재학 97명(21.4%), 대학졸업 189명(41.7%), 대학원 이상 8명(1.8%)으로 나타났다.

4.2 주요 변인의 기술통계 및 차이검증, 상관관계

주요 변인들의 정규 분포성 검토를 위해 왜도와 첨도를 확인하였으며 왜도 값 -.186~-0.427, 첨도 값 -.390~-0.653의 범위에 분포하여, 모든 측정변인들의 정규분포성이 가정되었음을 확인하였다. 또한 주요 변인들의 가

족 동거 간 차이를 살펴보기 위해 t-test를 실시한 결과 임파워먼트(별거, M=3.77, 동거, M=3.91, t=-2.283, p=.023)와 가족건강성(별거, M=4.01, 동거, M=4.20, t=-2.928, p=.007), 조직효과성(별거, M=3.80, 동거, M=3.97, t=-2.689, p=.004) 모두에서 동거 집단이 별거 집단에 비해 평균이 높았고, 통계적 유의미한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

상관관계를 분석한 결과 조직효과성과 임파워먼트는 정의 상관관계를 가지며(r=.721), 조직효과성과 가족건강성도 정의 상관관계(r=.694), 임파워먼트와 가족건강성 역시 정의 상관관계(r=.608)를 가지는 것으로 나타났다. 상관분석결과 분산팽창요인(VIF)의 경우 1.586, 공차한계(TOL)는 .631인 것으로 나타나 다중공선성에는 문제가 없음을 알 수 있다.

Table 1. The main variables descriptive statistics and normality distribution

	M (SD)	S	K	M		t
				cohabit	separate	
Empowerment	3.83 (.646)	-.204	-.390	3.91	3.77	-2.283 **
Family Healthiness	4.09 (.693)	-.427	-.653	4.20	4.01	-2.928 **
Organizational Effectiveness	3.87 (.679)	-.186	-.442	3.97	3.80	-2.689 **

4.3 구조방정식 모형분석

본 연구의 측정모형의 적합도는 $\chi^2=223.295(df=42)$, CFI=.961, TLI=.949, RMSEA=.098로 나타나 좋은 적합도를 보였다. 측정모형의 적합도를 전제로 임파워먼트, 가족건강성, 조직효과성의 관계구조를 단일모형으로 설정하여 구조방정식모형을 통해 검증하였다. 분석결과 $\chi^2=901.501(df=109)$, CFI=.937, TLI=.911 RESEA=.061로 나타나 만족할 만한 수준의 적합도를 보였다. 구조모형의 적합성 검증되어 연구 모형을 통해 직업군인의 조직효과성이 임파워먼트와 통계적으로 유의미하게 정적인 관계를 지니는 것을 확인하였다. 이를 통해 임파워먼트가 증가할수록 조직효과성이 증가한다는 것을 알 수 있다. 또한 가족건강성은 임파워먼트와 조직효과성에 대해 모두 통계적으로 유의미하게 나타나 가설1,2,3은 모두 채택되었다.

앞선 구조모형 분석결과는 임파워먼트가 가족건강성

과 조직효과성간의 관계를 직접, 간접적으로 매개하고 있음을 보였다. 이에 본 연구는 임파워먼트의 매개효과에 대한 Sobel 검증을 실시하였으며 Z=8.275(p<000)로 가족건강성 임파워먼트, 조직효과성에 이르는 매개경로에서 구해진 검증치 Z값이 임계치인 1.96보다 큰 것으로 나타나 통계적으로 유의미한 매개효과가 있음을 확인하였으며 연구가설4는 채택되었다.

Table 2. Measurement model parameter estimates

	B	S.E.	β	C.R.
Empowerment ← Family Healthiness	.583	.042	.696	13.937* **
Organizational Effectiveness ← Empowerment	.717	.069	.638	10.456* **
Organizational Effectiveness ← Family Healthiness	.277	.047	.294	5.898 ***

4.4 가족동거여부에 따른 다집단 분석

본 연구에서 직업군인의 동거여부에 따라 구조모형의 경로 차이 확인을 위해 구조방정식모형을 이용한 집단 간 비교를 실시하였다. 경로계수의 집단 간의 비교를 위해서 측정 동일성 제약과 등가제약의 과정을 거쳤으며 기저모형의 적합도는 두 집단 모두 적합한 수준으로 나타났다(별거: $\chi^2(N=193)=136.883$, CFI=.950, TLI=.963, RMSEA=.095, 동거: $\chi^2(N=256)=150.280$, CFI=.932, TLI=.949, RMSEA=.118).

Table 3. Parameter estimates of the model

	separate			cohabit		
	B	S.E.	β	B	S.E.	β
Empowerment ← Family Healthiness	.594	.053	.693	.660	.064	.690
Organizational Effectiveness ← Empowerment	.693	.086	.625	.707	.089	.652
Organizational Effectiveness ← Family Healthiness	.300	.064	.316	.270	.075	.261

측정 동일성 검증을 위해 측정모형의 잠재변인에 대한 요인 적재치가 동일하다는 동일성 제약을 가한 측정 동일성 모형과 기저모형의 적합도를 비교하였다. 모수 추정을 통해 형태동일성의 적합도($\chi^2=287.200$, CFI=.957, TLI=.942, RMSEA=.075)는 만족할 만한 수준이

었다. 측정 동일성($\chi^2=293.455$, CFI=.957, TLI=.948, RMSEA=.071)은 형태 동일성과 비교했을 때, TLI와 RMSEA값이 더 좋아졌기 때문에 측정 동일성은 성립되었다($\Delta TLI=.015$, $\Delta RMSEA= -.004$). 이는 동거 집단과 별거 집단에서 주요 변인들이 동일하게 변화하고 있음을 보여준다.

측정모형 동일성이 동거 집단과 별거 집단에서 검증되었으며, 각 변인 간의 관계를 살펴보는 경로모형을 검증하고, 동거 집단과 별거 집단에 대한 각 집단 간의 차이를 비교해 보았다. 각 잠재변인에 대한 모든 요인 적재치를 고정한 경로모형의 적합도 결과, 조건에 부합되는 만족할만한 적합도를 보였다($\chi^2=294.266$, CFI=.958, TLI=.950, RMSEA=.069). 또한, 동거 집단과 별거 집단 사이에 경로계수 간의 유의미한 차이를 알아보기 위해 모형 내에 존재하는 경로계수에 각각 동일성 제약을 가한 모형($\chi^2=294.222$, CFI=.957, TLI=.948, RMSEA=.070) 3개를 기저모형과 비교한 결과 모든 경로계수까지 동일성 제약을 가해도 모형의 적합도는 변하지 않았다($\Delta TLI=.002$, $\Delta RMSEA=.001$).

Table 4. Comparison between groups of models living together whether equivalent restrictions

	ΔDF	$\Delta \chi^2 (p)$	ΔTLI
Empowerment ← Family Healthiness	2	.041(.979)	-.002
Organizational Effectiveness ← Empowerment	2	.815(.665)	-.001
Organizational Effectiveness ← Family Healthiness	2	.738(.691)	-.001

임파워먼트에서 조직효과성에 대한 경로($\Delta \chi^2=.815$, $p=.665$), 가족건강성에서 조직효과성에 대한 경로($\Delta \chi^2=.738$, $p=.691$), 가족건강성에서 임파워먼트에 이르는 경로($\Delta \chi^2=.041$, $p=.979$)에서 통계적으로 유의하지 않은 차이를 보였다. 즉 본 모형은 동거집단과 별거집단의 차이에 관계없이 모든 집단에 적용될 수 있음을 의미한다. 본 연구에서 제시한 모형은 동거 집단과 별거 집단 모두에서 적용될 수 있는 모형임이 검증되었으며 가설5는 채택되지 않았다.

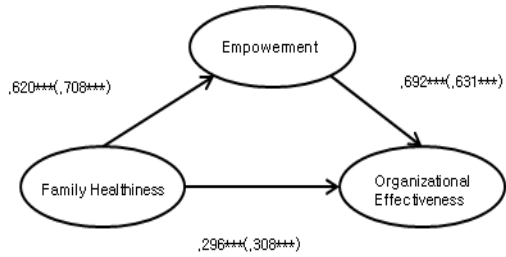


Fig. 1. Factors enemies wit and path coefficient equality constraint model

5. 결론 및 제언

본 연구는 직업군인의 가족건강성을 독립변수로, 군의 조직효과성을 종속변수로, 그리고 직업군인의 임파워먼트를 매개변수로 설정하고 변수들 간의 영향관계 및 매개효과, 가족동거 여부에 따른 구조모형 경로의 차이를 검증하였다. 이를 위해 국방부의 연구 승인을 거친 육해공해병대 간부 480명을 대상으로 설문조사를 분석을 실시하였으며 연구가설에 근거한 결과들을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 가족건강성은 조직효과성에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설1은 채택되었다. 즉, 가족건강성이 높으면 직업군인의 조직효과성이 높아짐을 알 수 있다. 이는 가족의 문제와 조직의 문제가 하나로 연결되어지며 가족문제는 군 전투력에도 연결된다는 연구[2, 18-20]와 일치하는 것이다. 둘째, 가족건강성은 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설도 채택되었다. 가족건강성이 긍정적일수록 직업군인의 임파워먼트도 높아짐을 확인할 수 있었다[24]. 셋째, 임파워먼트는 조직효과성에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설3도 채택되었다. 이는 직업군인의 임파워먼트가 높을수록 조직효과성이 높아진다는 기존 연구결과와도 일치한다 [25,30]. 넷째, 가족건강성과 조직효과성 간의 관계에서 임파워먼트는 매개역할을 할 것이라는 가설4도 채택되었으며 부분매개의 효과를 가지는 것으로 나타났다. 이것은 조직효과성을 임파워먼트가 매개하는 선행연구와 같은 결과이다[26,27].

마지막으로 가족건강성이 조직효과성에 미치는 영향은 가족과 동거하는 집단과 별거하는 집단 간에 차이가 있을 것이라는 연구가설은 채택되지 않았다. 즉 가족의 관계는 가정의 갈등으로 이어질 수 있고, 별거와 동거집단 모두 가정의 업무에 집중할 수 있는 여건을 저해하여

결국 보이지 않는 전투력 손실로 다가오게 된다. 본 연구의 결과는 직업군인이 가지는 직업과 가정이라는 양 측면을 고려해 볼 때 전체 가족의 동거여부는 매우 중요한 변수라는 선행연구와도 일치하였다[7,9].

이상의 연구결과에 기초하여 직업군인의 조직효과성을 높이기 위한 이론적, 실천적 함의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업군인의 조직효과성을 높이기 위한 가족지원센터인 군인가족지원센터의 역할을 강화하고 활성화하는 것이 요구된다. 현재 육군 일부지역에서 운영되고 있는 군인가족지원센터의 경우 군인가족을 자원봉사형태로 활용하고 있으며 가족에 대한 지원이 극히 일부에 지나지 않으므로 적극적인 활용과 확대가 요구된다.

둘째, 직업군인에 대한 임파워링 프로그램과 가족에 대한 프로그램 등 민간지원 관련 프로그램이 요구된다. 조직의 성과를 높이기 위해서 현재 공공기관, 민간 기업을 중심으로 EAP프로그램을 도입하여 조직구성원과 가족들의 스트레스 관리 및 임파워링, 효과성 측정 등을 위한 복지 지원을 하고 있는 기관들이 늘어나고 있으므로 군 조직에서도 이와 관련한 도입이 요구된다.

끝으로 본 연구의 결과는 전체 직업군인으로 일반화하는데 한계가 있다. 앞으로 본 연구를 보다 확대하기 위해 군부대의 현실에서 조직효과성을 고려해야 할 대상을 포함하려는 연구가 요구되며, 본 연구에서 제시된 제한과 한계점을 고려한 보다 진일보한 연구가 요청된다.

References

- [1] Jee Hong, Kim. "Studies on the Redations of Organizational Culture & Organizational Effectiveness in the Millitary Organization", *The Korean Association for Governance*. vol. 2010, no. 10, pp. 111-134. 2010.
- [2] Heung Seek, Cho · Min Chol, Kang, "The Study of Marital Adjustment in the Early Marital Stage of Military Houswife: With Focus on Stress and Coping Strategics in the Ear", *Korean Academy of Military Social Welfare*. vol. 1, no. 1, pp. 165-198. 2008.
- [3] Black WGJ. "Military-induced family separation : a stress reduction intervention," *Social Work*. vol. 38, pp. 273-280. 1993.
- [4] Blount, R. L., Bachanas, P. J., Powers, S. W, pp. Cotter, M. C., Franklin, A., Chaplin, W. Blount, S. D. "Training children to cope and parents to coach them during routine immunizations: Effects on child, parent and staff behaviors," *Behavior Therapy*. vol. 23, pp. 689 - 705. 1992.
- DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0005-7894\(05\)80229-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0005-7894(05)80229-1)
- [5] Osterman, P. "Work-family programs and the employment relationship," *Administrative Science Quarterly*, vol. 40 no. 4, pp. 681-700. 1995.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2393758>
- [6] <http://bluepaper.815.kr/ct0302/7523>
- [7] Mi Eun, Park. "A Study on the Family Strengths Perceived by Military Wives," *Korean Academy of Military Social Welfare*. vol. 6, no. 2, pp. 39-63. 2013.
- [8] Ji Ae, Paik. Soo Chan, Choi. "Effect of Family-Role Conflict on Stress and Job Satisfaction among Male Commuting Workers in Korea," *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. vol. 19, no. 4, pp. 617-637. 2006.
- [9] Chae Hang, Lee. "A Study on Work-family Conflict of Korea Army Soldiers," *Korean Academy of Military Social Welfare*. vol. 4, no. 2, pp. 5-37. 2011.
- [10] Kyo Tai, Jung. Soo duck, Chang. "A Study on the Relations among Empathy-Oriented Behavior, Empowerment and Job Satisfaction of Junior Leaders in the Military," *Korean Review of Organizational Studies*. vol. 9, no. 1, pp. 111-142. 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21484/kros.2012.9.1.111>
- [11] Moon-sang, Park. Kye-hong, Park. "A Study on the Influence of Role Identity, Ambiguity and Conflicts of Noncommissioned Officers of the ROKA on Organizational Effectiveness: Focused on Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment," *Korean Journal of Resources Development*, vol. 15, no. 2, pp. 39-72. 2012.
- [12] Yang Kyun, Kim. Chul Ho, Cho. "A Study on Organizational Loyalty of Hospital Employees; Focusing on Overall Members at a University Medical Center in Seoul Metropolitan Area," *Health Policy and Management*. vol. 18, no. 2, pp. 39-66. 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4332/KJHPA.2008.18.2.039>
- [13] Byung-Sun, Na. 2001. "(The) analysis of relationship among learning organization, organizational culture, organizational learning and organizational effectiveness," Department of Education Graduate School Korea University.
- [14] Sung Woo, Kim. "Organizational effectiveness, organizational goals, self satisfaction, concept and method ," *Convergence security journal*. vol. 15, no. 3, pp. 91-97. 2015.
- [15] Min Su, Lee. "The Influence of Self-Development and Leader Support on Military Effectiveness: The Mediating Role of Self-Efficacy," *Journal of Korean HRD Research*. vol. 16, no. 4, pp. 171-201. 2014.
- [16] Jeong-Su, Lee. Hyo-Sun, Park. "The Effect of Learning Organization and Self-directed Learning in the Military on Organization Effectiveness ," *Journal of Korean HRD Research*. vol. 6, no. 1, pp. 1-25. 2011.
- [17] Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., Sutton, M. "Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research," *Journal of Occupational Health Psychology*. vol. 5, pp. 278-308. 2000.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>

- [18] Orthner, D. K., & Pittman, J. "Family contributions to work commitments," *Journal of Marriage and the Family*, vol. 48, pp. 573-581. 1986.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/352043>
- [19] Hyun Min, Na, Tae Soo, Ha. "The Influence of Family, Economy and Individual Situation Characteristics for Organization Commitment Component," *The Journal of Korean Policy Studies*. vol. 14, no. 1, pp. 103-123. 2014.
- [20] Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y., & Garden, C. "The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment," *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 1, pp. 13-24. 2005.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.13>
- [21] Muchinsky, P. M. "Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 21, pp. 801-805. 2000.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<801::AID-JOB999>3.3.CO;2-1](http://dx.doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<801::AID-JOB999>3.3.CO;2-1)
- [22] Young Hwa, Shin, Eun Sook, Namgoong. "The Factors Affecting Empowerment of Adolescents -Focused on Middle School Students in Urban Areas of Jeonbuk Province," *Journal of the Korean society of child welfare*. vol. 34, pp. 29-61. 2011.
- [23] Weick, A., Rapp, C., Sullivan, W.P. Kisthardt, W. "A strengths perspective for social work practice," *Social Work*, vol. 34, no. 4, pp. 350-354. 1989.
- [24] Clutterbuck, D. "The power of empowerment: Release the Hidden Talents of Your Employees," London: Kogan Page. 1994.
- [25] Mi Jung, Kwak, Seong Suk, Koo, Hyung-Mo Kim "Acculturation Stress of Multicultural Women Impact on Quality of Life : Empowerment as a Parameter" *KOREAN POLICY STUDIES REVIEW*. vol. 19, no. 4, pp. 133-161. 2015.
- [26] Laschinger, H. K., Finegan, J., Shamian, J., Wilk, P. A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on staff nurses' work satisfaction. *Academy of Management Proceedings*, D1-D6. 2002.
- [27] Vogt, J. F., Murrell, K. L. "Empowerment in Organizations: How to Spark Exceptional Performance." Published by Pfeiffer & Co, Erlanger, KY, 1990
- [28] Spreitzer, G.M. "Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation," *Academy Of Management Journal*. vol. 38, no. 5, pp. 1442-1465. 1995.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256865>
- [29] Kyung Seon, Lee, Je Hong Sur. "Study on Relations between Transformational Leadership and Organizational Effectiveness," *Korean Business Education Review*. vol. 51, pp. 221-240. 2008.
- [30] Jeong Hye, Choi . "A Study on Marital Satisfaction ana Family Strengths in Commuting Couples - Comparison of Husband and Wife in Commuting Couples," *Journal of the Korean Home Economics Association* . vol. 43, no. 3, pp. 11-26. 2005.

김정은(Jung-Eun Kim)

[정회원]



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

<관심분야>

사회복지실천, 군사회복지, 집단상담, 아동청소년복지

채현탁(Hyun-Tak Chae)

[정회원]



- 1999년 2월 : 계명대학교 상담심리 전공(교육학 석사)
- 2007년 2월 : 대구대학교 대학원 사회복지학과(철학박사)
- 2007년 10월 ~ 현재 : 대구사이버대학교 사회복지학과 교수

<관심분야>

지역사회복지, 자원봉사, 주민조직화, 사회복지실천