

## 학군사관후보생의 조직몰입 예측모형

윤홍규<sup>1</sup>, 김순구<sup>2</sup>, 도은수<sup>2\*</sup>  
<sup>1</sup>대전대학교, <sup>2</sup>대구보건대학교

### Structural Equation Modeling on Organizational Commitment in ROTC Cadets

Hong-Gyu Yoon<sup>1</sup>, Soon-Gu Kim<sup>2</sup>, Eun-Su Do<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Military, Daejeon University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Daegu Health college

**요약** 본 연구는 학군사관후보생의 조직몰입에 미치는 영향요인을 규명하고자 가설적 모형을 구축하고 모형의 적합도 및 유의성을 검증하였다. 연구대상자는 D시, P시, G도에 소재한 8개 대학교의 학군사관후보생 3, 4학년 남학생 209명을 대상으로 하였으며, 2018년 4월 13일에서 5월 29일까지 자료 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0과 AMOS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 가설적 모형에 대한 적합지수는  $\chi^2/df=1.51$ , GFI=.98, AGFI=.90, NFI=.98, CFI=.97, RMR=.02, RMSEA=.05, TLI=.98로 지표 기준을 충족하였다. 연구결과 학군단장 리더십, 자기효능감, 직무만족과 조직몰입 간에는 양의 상관관계가 있었으며, 가설적 구조모형의 6개의 경로 중 6개가 통계적으로 유의하였다. 학군단장 리더십과 자기효능감은 조직몰입에 직접 및 간접효과를 보였으며, 직무만족은 조직몰입에 가장 강한 직접영향을 미치는 요인으로 확인되었고, 학군사관후보생의 조직몰입에 대해 73% 설명하였다. 따라서 본 연구결과 학군사관후보생의 조직몰입을 높이기 위해서는 학군단장 리더십과 자기효능감, 직무만족을 높일 수 있는 효율적인 교육 및 중재프로그램 개발이 필요하다.

**Abstract** This study constructed a structural model and examined the fit and significance of the model to identify the influencing factors on the organizational commitment of ROTC cadets. The subjects of this study were 209 male students in grades 3 and 4 ROTC cadets of eight universities located in D, P, and G cities. Data were collected from April 13 to May 29, 2018. The data collected were analyzed by SPSS / WIN 20.0 and AMOS 21.0 programs. A positive correlation was observed between the ROTC instructor's leadership, self-efficacy, job satisfaction, and organizational commitment. Six of the six pathways of the hypothetical structural model were statistically significant. The hypothetical model showed a good fit for the data. The model fit indices were  $\chi^2/df=1.51$ , GFI=.98, AGFI=.90, NFI=.98, CFI=.97, RMR=.02, RMSEA=.05, and TLI=.98. The ROTC Instructor's leadership and self-efficacy had direct and indirect effects on the organizational commitment. Job satisfaction had the strongest direct influence on organizational commitment. This model explained 73% of the variance in organizational commitment. Therefore, it is necessary to develop an effective education and intervention program that can enhance the ROTC instructor's leadership, self-efficacy, and job satisfaction to increase the organizational commitment of the ROTC cadets.

**Keywords** : Job satisfaction, Leadership, Organizational commitment, ROTC, Self-efficacy

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

현대사회는 다양한 조직으로 구성되어 있으며 각 조

직은 뚜렷한 목표와 창의적변화로 끊임없는 발전을 강조하며 최대한의 이익과 효과를 높이고자 한다. 이러한 조직 내에 있는 구성원들이 소속된 조직에 대해 어떤 자세와 태도를 갖고 있느냐 하는 것은 그 조직의 목표달성을

\*Corresponding Author : Eun-Su Do(Daegu Health Univ.)

Tel: +82-10-2877-8957 email: esdo@dhc.ac.kr

Received August 14, 2018

Accepted November 2, 2018

Revised (1st August 29, 2018, 2nd September 4, 2018)

Published November 30, 2018

위해 중요한 과제일 것이다.

군 조직은 군인들로 구성된 특수한 대규모 집단으로 계급, 직책 및 권한을 바탕으로 국가안보를 효율적으로 달성하기 위해 지휘체계를 엄격히 확립하고 명령체계 준수를 강조하는 권위적이고 위계적인 조직이다[1]. 군이 국가안보기능을 성공적으로 수행하기 위해서는 조직구성원인 군인들이 군 조직의 가치관과 일치하는 태도를 갖도록 하는 것이 필수조건이라 할 수 있다. 이렇듯 조직의 목표를 달성하고 성과를 극대화하기 위해서는 그 핵심인 인적자원을 효율적으로 관리하기 위한 중요한 변수가 조직몰입이다[2].

조직몰입은 조직구성원의 태도와 행동사이의 관계로 조직에 대한 동일시, 소속감, 일체감, 충성심 등을 내포하는 개념이며, 조직몰입이 높은 구성원들은 더 많은 성과를 높이므로 조직유효성의 필요한 예측지표가 된다[2]. 즉, 군인 개개인의 조직몰입이 높을 때 주어진 목표에 자신의 동기를 부여하고 열정적으로 임무에 충실하게 되어 군 조직의 성과 향상에 영향을 미치게 된다[3].

학군사관후보생은 대학생으로 졸업 후 초급장교로서 훌륭히 임무를 수행하기 위한 군사기초지식 뿐만 아니라 군사훈련까지 받는 특수한 중간신분에 있다. 학생군사교육단의 교육목표는 후보생들이 군인기본자질과 전투수행능력을 구비한 강인한 전투원 육성에 기초를 두고 초급장교로서의 임무를 조직적이고 효율적으로 수행하며, 임무완수에 대한 자신감과 적극적인 사고를 갖도록 기대하고 있다[4]. 이에 초급장교들이 군의 리더로서의 자질 함양을 위해 조직몰입은 군 조직을 이끌어 가는데 매우 중요한 요소이며, 특히 학군사관후보생들에게 중요하게 요구되는 사항이다.

조직몰입과 관련된 요인들을 살펴보면, 리더십은 조직구성원들의 충성도와 태도를 이끌어 내어 조직의 효과를 증대시킬 수 있는 선행변수로 작용할 수 있다. 상관의 훌륭한 리더십은 조직구성원의 직무스트레스의 정도를 감소시키는 효과가 있으며, 직무에 대한 만족에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며[5-6], 조직몰입을 높이는 것으로[4] 선행연구를 통해 밝혀졌다.

학군사관후보생들의 교육과 훈육을 담당하고 있는 학군단장은 지휘 및 관리자로서 뿐만 아니라, 올바른 인성을 갖추도록 지도하기 위한 교육자로서 후보생들에게 절대적인 영향을 미친다[4]. 즉 학군단장의 리더십은 학군사관후보생들 개인 및 조직의 사기를 함양시키고 계량적

성과를 달성하며, 후보생들의 리더십형성에 영향을 미치는 지표를 제공하게 된다[6]. 그러므로 학군단장은 장교 양성기관의 지휘관으로서 사명감을 갖고 내·외적 군인기본자세를 확립해야 하며, 장교 후보생들에게 뚜렷한 목적의식과 자긍심과 의욕을 고취시키기 위해서는 학군단장의 리더십은 더욱 강조되고 있다. 이에 학군단장 리더십이 학군사관후보생들의 조직몰입을 높이는 중요한 요인이 된다고 볼 수 있다.

자기효능감은 주어진 역할을 성공적으로 해낼 수 있다는 믿음이나 확신의 판단으로[7], 자기효능감이 높은 사람은 도전적인 목표를 설정하고 목표달성을 위한 실천 의지가 강하여 더 많은 노력을 투자하는 긍정적인 심리적, 행동적 결과를 보이게 된다[8]. 또한 자기효능감은 직무수행에 있어 성취도를 증가시키고 조직몰입을 강화하여 직무성취감 등에 긍정적인 영향을 미치게 되며, 개인의 성과를 넘어 조직에 유익한 행동을 하려는 경향성으로 나타나 결과적으로 조직의 성과에도 영향을 미치게 된다[9]. 이에 높은 수준의 자기효능감을 가진 학군사관후보생은 자신의 존재가치를 인정하고 행복감을 느끼며, 자신이 맡은 업무에 만족하고 자신이 속한 학군단 조직에 몰입할 수 있을 것이며, 이는 궁극적으로 초급장교로서 군 조직 생활에 잘 적응할 수 있는 중요한 핵심요인이 될 것이다.

직무만족은 개인의 직무나 직무경험에 대한 평가결과로 초래되는 긍정적인 감정 상태로 정의하며[10], 조직구성원이 개인의 임무와 역할을 수행하고 집단의 목표를 성취하는데 있어 자아표현의 기회와 자기의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 여건에 만족할 때 직무에 대한 긍정적인 태도를 형성하게 된다[11]. 직무만족이 높을수록 스스로 직무스트레스를 줄이고 업무수행에 적극적이며 긍정적인 태도를 보유하는 직무환경의 변화는 결과적으로 조직에 몰입하도록 만들어 조직의 최대 성과를 이루게 된다[12].

군 조직에서는 군인 자신의 직무와 근무환경에 만족하여 조직에 애정을 느끼고 열정적으로 임무를 수행하게 되면 쉽게 조직에 몰입[12]하게 되므로 군 목표를 달성하기 위해서는 우선적으로 직무만족을 높이는 것이 효과적일 것이다. 이에 학군사관후보생에 대한 긍정적인 직무 만족을 가진 후보생은 학군단 조직의 일원임을 인식하고 강한 소속감을 가지며 심신이 안정된 가운데 활기찬 학군단 생활을 하게 되며 나아가 군 조직 생활에도

긍정적인 영향을 미치게 된다[6]. 따라서 학군사관후보생의 직무만족과 조직몰입 간에는 높은 인과관계가 성립되며, 직무만족이 조직몰입의 예측변수임을 알 수 있다.

이와 같이 리더십과 자기효능감, 직무만족은 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 요소이므로, 학군단장 리더십과 자기효능감, 직무만족이 학군사관후보생들의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하는 연구가 필요하다.

최근 선행연구에서 조직몰입에 영향을 주는 변수로 직무스트레스, 팔로워십, 자아존중감, 직무만족, 리더십, 자기효능감 등 다양한 요인들과 관련되어 있는 것으로 보고되고 있다[1,3-4,6,12-14]. 그러나 학군사관후보생을 대상으로 조직몰입의 영향요인으로 학군단장 리더십과 자기효능감, 직무만족에 초점을 두고 조사한 연구는 미미한 실정이다. 이에 본 연구는 학군사관후보생의 조직몰입을 설명하는 학군단장 리더십, 자기효능감, 직무만족 변수들의 직·간접적인 관계를 규명하여 조직몰입을 향상시킬 수 있는 전략개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

### 1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 학군사관후보생의 조직몰입에 대한 구조모형을 구축하고 이를 검증하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 학군단장 리더십을 선행요인으로 두고 학군사관후보생의 자기효능감과 직무만족을 통해 조직몰입을 설명하는 가설적 모형을 제시한다.
- 둘째, 학군사관후보생의 조직몰입에 대한 가설적 모형과 실제 자료간의 적합도를 검증한다.
- 셋째, 학군사관후보생의 조직몰입에 영향을 주는 직·간접 요인을 검증한다.

### 1.3 연구모형과 연구가설

본 연구는 학군사관후보생의 조직몰입을 예측하기 위해 선행연구를 고찰하여 3개 핵심요소를 도출하고 이들 요소들 간의 인과관계를 설정하여 가설적 모형을 설정하였다. 관리자의 리더십은 조직구성원의 자기효능감과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며[14-15], 학군단장 리더십은 학군사관후보생의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다[6]는 선행연구를 바탕으로 학군단장 리더십은 학군사관후보생의 자기효능감, 직무만족, 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 가정하였다. 자

기효능감이 높을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며[11,16], 조직몰입에도 유의한 영향을 미친다[3,11,13,16]는 선행연구에 근거하여 학군사관후보생의 자기효능감은 직무만족과 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 경로로 설정하였다. 직무만족이 높을수록 조직몰입은 높게 나타나며[11,16], 직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다[15-16]는 많은 선행연구에 근거하여 학군사관후보생의 직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 경로를 설정하였다. 이에 본 연구는 학군사관후보생의 조직몰입을 예측하기 위해 학군단장 리더십, 자기효능감, 직무만족을 직접적인 요인으로 구성하여 연구 모형을 구축하였다[Fig. 1]. 이에 따른 연구가설은 다음과 같다.

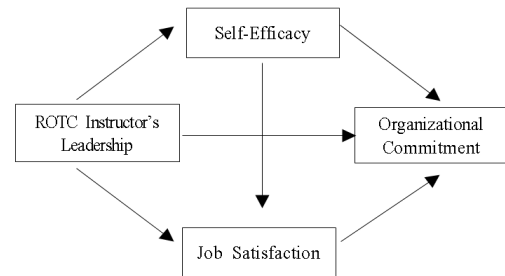


Fig. 1. Research model

- 가설 1. 학군단장 리더십은 자기효능감에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 학군단장 리더십은 직무만족에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 학군단장 리더십은 조직몰입에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 자기효능감은 직무만족에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5. 자기효능감은 조직몰입에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 6. 직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 횡단적 조사연구로서 학군사관후보생을 대

상으로 학군단장 리더십, 자기효능감, 직무만족을 통해 조직몰입을 설명하는 가설적 모형을 구축하고, 실증적 자료를 수집하여 모형의 적합성과 모형에서 제기된 가설을 검증하기 위한 연구이다.

## 2.2 연구 대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 D시, P시, G도의 학생군사교육단이 설치되어 있는 8개의 대학교를 선정하여, 학군사관후보생 3, 4학년 남학생을 대상으로 학년간의 비율이 대략 1:1이 될 수 있도록 임의표집 하였다. 자료 수집은 2018년 4월 13일에서 5월 29일까지이며, 각 대학 학군단장의 허락과 동의를 구한 뒤, 연구자가 직접 연구의 목적, 연구 방법, 자료의 비밀보장 및 연구 자료의 관리에 대한 설명을 충분히 제공한 후, 본 연구 참여에 대한 서면 동의한 학생을 대상으로 실시하였다. 설문조사에 소요되는 시간은 약 20~30분이었으며, 자료수집 후 소정의 선물을 제공하였다. 구조방정식모형(Structural Equation Model, SEM)의 표본크기는 측정변수의 15배가 최소 권장수준으로  $n=1.5 \times \text{측정변인의 수} \times (\text{측정변인의 수}+1)$ 이다[17]. 본 연구에서는 9개의 측정변수로 135명이상이 요구되며 220부의 설문지를 배부하여 결측치가 포함된 설문지 11부를 제외하고 총 209부로 자료 분석하여 권장 표본크기 조건을 충족하였다.

## 2.3 연구 도구

### 2.3.1 학군단장 리더십

리더십은 집단의 목표 달성을 위해 조직 구성원들의 인식과 기대를 구조화 또는 재구조화하는 교류과정으로 정의하며, 리더십의 구성요인은 부하들의 높은 신념과 가치를 이끌어 내고 동기부여를 통해 조직의 경쟁력을 강화시키는 변혁적 리더십과 부하의 이익을 충족시킬 수 있는 적절한 보상에 기초하여 그들의 행동을 강화시키는 거래적 리더십으로 구분 된다[18]. 본 연구의 학군단장 리더십은 학군사관후보생이 인지하는 학군단장 리더십 정도를 의미하며, Bass와 Avolio[18]가 개발한 MLQ (multi factor leadership questionnaire)의 측정도구를 Jung[4]이 학군단에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 36문항으로 거래적 리더십 16문항, 변혁적 리더십 20문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 아니다’ 1점, ‘아니다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘비교적 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 점

수가 높을수록 학군사관후보생이 인지하는 학군단장의 리더십이 높은 것을 의미한다. Jung[4]의 연구에서 Chronbach's  $\alpha$ 는 거래적 리더십 .68, 변혁적 리더십 .94이었으며, 본 연구에서 학군단장 리더십의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .80이었다.

### 2.3.2 자기효능감

자기효능감은 어떤 특정한 상황에서 자신이 잘 조직하고 행할 수 있는 능력에 대한 주관적 판단이며 신념을 의미한다[7]. 본 연구에서는 Sheer와 Adams[19]가 개발한 도구를 Young과 Yun[20]이 학군사관후보생을 대상으로 일반적 자기효능감 7문항을 사용한 도구를 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 아니다’ 1점, ‘별로 아니다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘비교적 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. Young과 Yun[20] 연구에서 Chronbach's  $\alpha$ 는 .86이었으며, 본 연구에서 Chronbach's  $\alpha$ 는 .85이었다.

### 2.3.3 직무만족

직무만족은 조직구성원들이 자신의 직무 또는 직무환경에 대한 만족의 정도를 평가하는 정서적 상태로 정의하며[10], 본 연구에서는 학군사관후보생이 소속되어 있는 학군단에서의 직무, 환경, 성취감, 책임, 성장 등에 대한 만족 정도를 의미한다. 본 연구의 측정도구는 Kim[6]이 학군사관후보생을 대상으로 개발한 도구를 사용하였으며, 총 11문항으로 직무자체 6문항, 자신감 3문항, 직무조건 2문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 아니다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘그저 그렇다’ 3점, ‘비교적 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. Kim[6]의 연구에서 Chronbach's  $\alpha$ 는 .84이었으며, 본 연구에서 Chronbach's  $\alpha$ 는 .88이었다.

### 2.3.4 조직몰입

조직몰입은 조직에 대한 애정을 가지고, 조직의 목표와 가치를 동일시하여 직무에 적극적으로 참여하려는 구성원의 헌신과 충성도의 정도를 의미한다. 조직몰입의 구성요인은 조직에 대한 감정적 애착심을 가진 정서적 몰입, 구성원이 조직을 떠남에 따른 비용과 결부한 계속적 몰입과 조직에 남으려는 의무감의 규범적 몰입으로

구분된다[21]. 본 연구에서는 Meyer와 Allen[21]이 장병들을 대상으로 개발한 도구를 Jung[4]이 학군사관후보생에 맞게 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항으로 정서적 몰입 5문항, 계속적 몰입 5문항, 도덕적 몰입 5문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 아니다’ 1점, ‘아니다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘비교적 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. Meyer와 Allen[21]의 연구에서 Chronbach’s  $\alpha$ 는 .86이었으며, Jung[4]의 연구에서 Chronbach’s  $\alpha$ 는 .69이었고, 본 연구에서 Chronbach’s  $\alpha$ 는 .83이었다.

### 2.4 자료 분석 방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0과 AMOS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 측정변수들은 기술통계분석을 하였고, 각 측정도구의 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$  계수로 검정하였으며, 타당도는 문항 분석과 확인적 요인분석을 하였다. 주요변수 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 검정하였으며, 표본의 정규성은 평균, 편차, 왜도, 첨도로 검정하였다. 구조모형의 적합도를 확인하기 위해 카이제곱치( $\chi^2$ ), 표준카이제곱치( $\chi^2/df$ ), 기초적합지수(Goodness of Fit Index, GFI), 수정적합지수(Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), 비교적합지수(Comparative Fit Index, CFI), 표준적합지수(Normed Fit index, NFI), 비표준적합지수(Turker-Lewis Index, TLI), 근사원소평균 잔차(Root Mean Square Residual, RMR), 근사원소평균자승오차(Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA)를 이용하였다. 가설적 모형의 추정계수 유의성을 검토하기 위해 표준화회귀계수(Standard Regression Weight, SRW), 표준오차(Standard Error, SE), 고정지수(Critical Ratio, C.R),  $p$ 값을 이용하였다. 조직몰입과 관련된 변수들 간의 직접효과, 간접효과와 총 효과의 통계적 유의성을 검정하기 위해 Bootstrapping방법을 이용하였다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 학년은 3학년 100명(47.8%),

4학년 109명(52.2%)이었으며, 나이는 23~24세가 110명(52.6%)로 가장 많았다. 전공분야는 자연·과학 및 공학계열이 112명(53.6%)으로 가장 많았고, 인문·사회계열이 65명(31.1%)으로 다음 순위로 많았다. 학군단 지원동기는 본인적성고려가 176명(84.2%)으로 대다수를 차지하였다(Table 1).

Table 1. General characteristics of the subjects

|                                 |                                    | (N=209)   |
|---------------------------------|------------------------------------|-----------|
| Variables                       | Categories                         | n(%)      |
| Grade                           | 3rd                                | 100(47.8) |
|                                 | 4th                                | 109(52.2) |
| Age                             | 21~22                              | 92(44.0)  |
|                                 | 23~24                              | 110(52.6) |
|                                 | 25≤                                | 7(3.4)    |
| Majority field                  | Humanities and social science      | 65(31.1)  |
|                                 | Education and medicine             | 11(5.3)   |
|                                 | Natural science and engineering    | 112(53.6) |
|                                 | Arts and physical                  | 21(10.0)  |
| Reason for applying to the ROTC | Aptitude consideration             | 176(84.2) |
|                                 | Home economy difficulties          | 7(3.4)    |
|                                 | Parent’s recommendation            | 12(5.7)   |
|                                 | Recommendation of friend or senior | 14(6.7)   |

### 3.2 연구변수의 서술적 통계와 모형 적정성 평가

대상자가 인지하는 학군단장 리더십 정도는 평균 4.07점(SD=0.30)이었으며 하위영역으로 거래적리더십은 평균 4.15점(SD=0.42), 변혁적리더십은 평균 4.00점(SD=0.43)이었다. 대상자의 자기효능감은 평균 3.99점(SD=0.47)이었으며, 직무만족은 평균 4.23점(SD=0.51)으로 하위영역인 직무자체는 평균 4.26점(SD=0.56), 직무자신감은 4.26점(SD=0.54), 직무조건은 4.17점(SD=0.60)이었다. 조직몰입은 평균 4.20점(SD=0.39)으로 하위영역인 정서적 몰입은 평균 4.28점(SD=0.46), 계속적 몰입은 4.16점(SD=0.41), 도덕적 몰입은 4.17점(SD=0.47)이었다. 단일변량 정규성 검정에서는 왜도와 첨도 값이 -.38~.42와 -1.02~.47로 절대값 3~10을 넘지 않아, 정규성을 만족하여 구조모형 적합도를 검정할 수 있었다. 본 연구의 구성요인들의 타당도를 평가하기 위해 확인적 요인분석을 통한 적합도 지수 결과는  $\chi^2=33.40$  ( $df=22$ ,  $p=.056$ ),  $\chi^2/df=1.52$ , GFI=.97, AGFI=.93, CFI=.98, NFI=.97, RMR=.08, RMSEA=.05, TLI=.98이었다. 표준  $\chi^2$ 은 3이하, GFI, AGFI, CFI, TLI는 .90이상, RMR은 .50이하, RMSEA는 .80이하이면 좋은 적합도를 갖는 것으로 평가할 수 있다[17]. 따라서 본 연구 측정모형은 모든 지

표들이 기준을 충족하는 것으로 확인되었다. 표준화된 요인적재량의 일반적인 기준은 .50이상이며, 본 연구의 자기효능감은 측정변수가 1개이므로 요인적재량을 1로 지정하여 검증하였으며 학군단장 리더십, 직무만족, 조직몰입의 표준화계수는 .73~.90으로 집중타당성이 유지되고 있음을 확인하였다. 본 연구 구성개념들의 CR값은 .70이상이므로 잠재변수에 대한 측정변수들의 내적 일관성이 있으며, AVE값은 .50이상으로 집중타당도를 만족하는 것으로 나타났다(Table 2).

### 3.3 가설적 모형의 검증

본 연구의 가설적 모형에 대한 적합지수를 분석한 결과는,  $\chi^2=33.40$  ( $df=22$ ,  $p=.056$ ),  $\chi^2/df=1.51$ ,  $GFI=.98$ ,  $AGFI=.90$ ,  $CFI=.98$ ,  $NFI=.97$ ,  $RMR=.02$ ,  $RMSEA=.05$ ,  $TLI=.98$ 이었으며, 본 연구의 가설적 모형은 모든 지표들이 기준을 충족하여 양호한 적합도를 보였다.

본 연구에서 제시한 가설적 모형의 분석결과, 6개의 경로 중 6개 경로계수에 대해 통계적으로 유의미한 결과를 확인할 수 있었다. 자기효능감에 대한 학군단장 리더십( $\beta=.56$ ,  $p=.004$ )은 유의한 직접효과가 있었으며, 이는 학군단장 리더십이 높을수록 학군사관후보생의 자기효능감이 높음을 의미한다. 직무만족에 대한 경로에서는 학군단장 리더십( $\beta=.38$ ,  $p=.004$ )과 자기효능감( $\beta=.39$ ,  $p=.003$ )이 유의한 직접효과를 보였으며, 학군단장 리더십과 자기효능감이 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 조직몰입에 대한 경로에서는 학군단장 리더십( $\beta=.28$ ,  $p=.019$ ), 자기효능감( $\beta=.26$ ,  $p=.004$ ), 직무만족( $\beta=.45$ ,  $p=.003$ )이 통계적으로 유의한 직접효과가 있었으므로, 이는 학군단장 리더십과 자기효능감 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 학군단장 리더십은 자기효능감을 31%, 학군단장 리더십과 자기효능감은 직무만족을 45% 설명하였으며, 학군단장 리더십, 자기효능

Table 2. Convergent validity of latent variables

| (N=209)                      |       |           |          |          |                             |     |             |       |       |
|------------------------------|-------|-----------|----------|----------|-----------------------------|-----|-------------|-------|-------|
| Variables                    | Range | M±SD      | Skewness | Kurtosis | Standardized factor loading | S.E | C.R.(p)     | AVE   | CR    |
| ROTC instructor's leadership |       | 4.07±0.30 | 0.42     | 0.25     |                             |     |             | 0.918 | 0.957 |
| Transactional leadership     | 1-5   | 4.15±0.42 | 0.29     | 0.47     | .76                         | -   | -           |       |       |
| Transformational leadership  |       | 4.00±0.43 | 0.40     | -0.12    | .88                         | .12 | 9.73(.006)  |       |       |
| Self-efficacy                | 1-5   | 3.99±0.47 | -0.12    | -0.28    | 1.00                        |     |             |       |       |
| Job satisfaction             |       | 4.23±0.51 | -0.11    | -0.59    |                             |     |             | 0.894 | 0.962 |
| Nature of job itself         | 1-5   | 4.26±0.56 | -0.38    | -0.53    | .90                         | -   | -           |       |       |
| Job confidence               |       | 4.26±0.54 | -0.14    | -0.83    | .87                         | .05 | 17.14(.003) |       |       |
| Job condition                |       | 4.17±0.60 | -0.10    | -0.76    | .79                         | .06 | 14.55(.005) |       |       |
| Organizational commitment    |       | 4.20±0.39 | 0.10     | -0.90    |                             |     |             | 0.889 | 0.960 |
| Affective commitment         | 1-5   | 4.28±0.46 | 0.01     | -1.02    | .84                         | -   | -           |       |       |
| Continuance commitment       |       | 4.16±0.41 | 0.16     | -0.72    | .73                         | .06 | 11.41(.007) |       |       |
| Normative commitment         |       | 4.17±0.47 | 0.15     | -0.85    | .78                         | .07 | 12.51(.004) |       |       |

S.E.=Standard error, C.R.=Critical ratio, AVE=Average variance extracted, CR=Construct reliability

Table 3. Standardized estimates, C.R., SMC, standardized direct, indirect, and total effects for the hypothetical model

| (N=209)                   |                              |                                   |      |            |               |                 |              |     |
|---------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------|------------|---------------|-----------------|--------------|-----|
| Endogenous variables      | Exogenous variables          | Standardized estimates( $\beta$ ) | S.E. | C.R.(p)    | Direct effect | Indirect effect | Total effect | SMC |
|                           |                              |                                   |      |            | $\beta(p)$    | $\beta(p)$      | $\beta(p)$   |     |
| Self-efficacy             | ROTC instructor's leadership | .56                               | .11  | 7.54(.004) | .56(.004)     | .56(.004)       | .56(.004)    | .31 |
| Job satisfaction          | ROTC instructor's leadership | .38                               | .13  | 4.56(.004) | .38(.004)     | .21(.002)       | .59(.005)    | .45 |
|                           | Self-efficacy                | .39                               | .07  | 5.20(.003) | .39(.003)     |                 | .39(.003)    |     |
| Organizational commitment | ROTC instructor's leadership | .28                               | .09  | 3.57(.019) | .28(.019)     | .41(.001)       | .70(.009)    | .73 |
|                           | Self-efficacy                | .26                               | .05  | 3.87(.004) | .26(.004)     | .17(.001)       | .43(.003)    |     |
|                           | Job satisfaction             | .45                               | .06  | 5.73(.003) | .45(.003)     |                 | .45(.003)    |     |

S.E.=Standard error, C.R.=Critical ratio, SMC=Squared multiple correlation

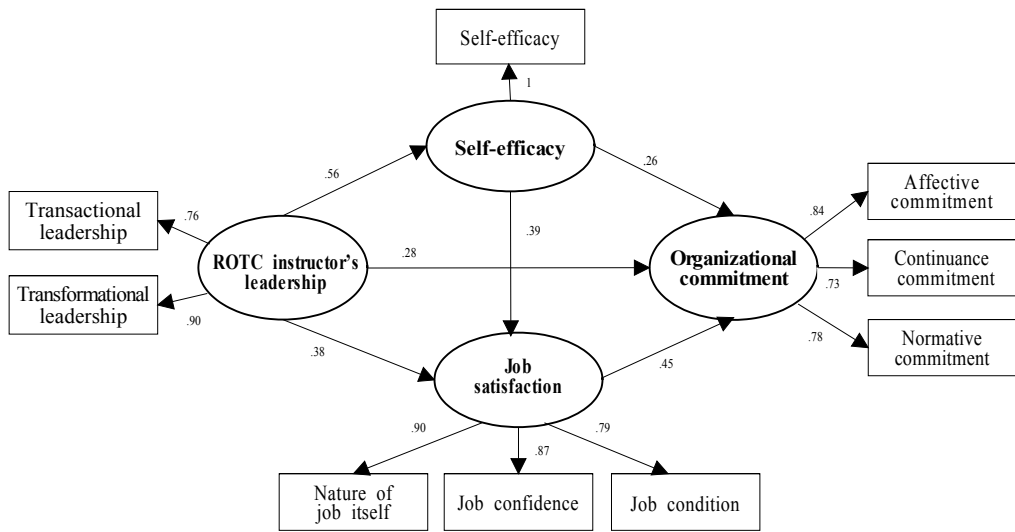


Fig. 2. Path diagram for the hypothetical model

감과 직무만족은 조직몰입을 73% 설명하였다(Table 3) (Fig. 2).

#### 4. 논 의

본 연구는 학군사관후보생의 조직몰입에 미치는 영향 요인을 규명하고자 가설적 모형을 구축하고 모형의 적합도 및 유의성을 검증하였다.

학군사관후보생들이 인지하는 학군단장 리더십은 자기효능감, 직무만족과 조직몰입에 유의한 직접 및 간접 효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 학군단장 리더십이 높을수록 학군사관후보생의 자기효능감이 높아지고, 직무만족이 향상되어 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구에서 근로자를 대상으로 관리자의 리더십이 자기효능감과 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 일맥상통하며[6,14-15], Kim[6]의 연구에서 학군단장의 리더십이 학군사관후보생들의 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 결과와 일관된다.

조직의 목표달성을 위한 주요 요소는 리더십과 업무 환경, 구성원의 목표달성 의지를 들 수 있다. 관리자의 훌륭한 리더십은 조직의 성과와 목표를 달성하도록 유도하는 에너지로 조직구성원들이 자신의 능력과 가치를 판단하는 자기효능감을 강화시키고 직무만족과 조직에 대

한 협동적인 노력과 충성이 높아지게 된다[13]. 특히 군 조직에서 지휘관의 리더십은 전투력을 구성하는 핵심요소 중 하나이다. 학군사관후보생이 졸업 후 초급장교로서 리더의 자질과 역량을 갖추기 위해서는 훈육과 교육을 담당하고 있는 학군단장의 리더십은 학군사관후보생에게 매우 중요하게 비춰지는 모습이다. 본 연구에서도 학군단장의 훌륭한 리더십이 후보생들의 자기효능감과 직무만족을 높일 뿐만 아니라 학군단 조직에 대한 조직몰입을 강화시켜 주고 있음을 확인하였다. 이에 학군단장의 리더십이 학군사관후보생들에게 지배적인 영향을 미치는 특성을 고려하여 학군단장의 올바른 교육방법과 리더십 연구의 필요성이 제기된다.

자기효능감은 직무만족에 직접효과가 있으며, 조직몰입에는 직접 및 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 학군사관후보생의 자기효능감이 높을수록 학군단의 직무만족이 높아지고 조직몰입도 향상됨을 의미한다. 직업 군인을 대상으로 한 연구에서 자기효능감은 직무만족에 정적인 영향을 미친다고 언급하였으며[11], 일반기업의 구성원을 대상으로 한 연구[22]와 서비스직에 종사하는 경찰공무원[23], 병원 간호사[24], 호텔종사원[16]을 대상으로 한 연구에서도 자기효능감이 직무만족과 유의한 상관성이 있음이 밝혀졌다. 자기효능감이 높은 사람일수록 긍정적으로 업무를 인식하고 스트레스를 덜 받아 직무만족에 긍정적인 영향을 미치게 된다[25]. 반면, 자기효능감이 낮은 사람은 업무에 대한 실패와 두려움으로 성과

수준이 낮아지며 직무만족에 부정적이다[16]. 이러한 선행연구를 통해 학군사관후보생의 자기효능감 향상이 직무만족을 높일 수 있는 구체적인 방안임을 예측할 수 있다.

자기효능감과 조직몰입과의 관계를 규명한 선행연구에서 조절효과인 자기효능감이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고[13], 자기효능감은 조직몰입에 상대적으로 큰 영향력을 미치는 개인적 특성 요인으로 확인되었다[3,16]. 본 연구는 자기효능감이 조직몰입에 직접적인 효과검증 뿐 만 아니라, 자기효능감이 직무만족을 경유하여 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 기존연구결과를 뒤 바침 하였다. 높은 수준의 자기효능감을 가진 사람일수록 주어진 임무를 성공적으로 완수할 수 있다는 자신감과 믿음이 직무만족도를 높이고 조직에 대한 애착심이 유발될 수 있으며, 그 강도가 높아짐에 따라 조직몰입에도 긍정적인 영향을 미치게 된다.

학군사관후보생이 졸업 후 장교로서의 창의적인 직무수행 능력 배양과 스스로 끊임없는 발전을 목표로 새로운 역할에 대한 성취경험을 높이기 위해서는 자기효능감이 가장 큰 영향을 미치는 결정요인이 된다[20]. 그러므로 학군사관후보생들의 자기효능감을 향상시킬 수 있는 환경을 조성하고 여러 다양한 방안을 모색하고 추진하여 직무만족을 높이고 효과적으로 조직몰입을 유도하는데 노력을 해야 할 것이다.

직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 가장 강력한 변수로 확인되었다. 이는 학군사관후보생들이 직무에 대한 만족도가 높을수록 조직몰입도가 높게 나타난다는 것을 의미한다. 선행연구에서 학군사관후보생의 직무만족과 조직몰입 간에는 양의 상관관계가 있으며[6], 직업군인의 직무만족이 조직몰입에 이르는 효과는 크고 유의미하게 존재하며[11-12], 조직구성원의 높은 직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 주어 조직에서 계속 일을 하고자하는 의지와 소속감을 높일 수 있다고 하였다[15-16]. 직무만족은 자신의 직무를 좋아하고 만족할 경우 조직에 애정을 느끼고 열정적으로 업무를 수행할 수 있다는 것이다. 특히 군 조직은 엄정한 규정과 방침을 제시하고 지휘 및 통솔 하에 군 조직의 목적 달성을 위해서는 우선적으로 직무만족을 효과적으로 높이는 것이다[12]. 기존 연구에서 알 수 있듯이 학군사관후보생의 조직몰입을 위해서는 반드시 선행되어야 할 것은 자신의 직무에 대한 직무만족일 것이다. 그러므로 후보생들의 개별적 상황을 고려하여 개개인의 세심한 지도와 관심으

로 그들의 심리적 안정감과 잠재력을 높여 학군단 조직 내에서 자아실현을 이룰 수 있도록 도와주며, 징벌적 훈육보다는 칭찬과 격려로서 직무를 수행하도록 조장할 수 있다면 후보생 자신이 맡은 직무에 만족을 기대할 수 있을 것이며 조직몰입에도 영향을 미칠 수 있을 것이다.

본 연구의 결과, 학군단장 리더십과 자기효능감, 직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치며, 자기효능감은 직무만족을 매개로 조직몰입에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 학군단장 리더십이 높을수록, 자기효능감과 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높아지므로[4,6,20] 학군사관후보생의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 학군단장 리더십, 자기효능감, 직무만족 향상에 중점을 두고 중재할 필요가 있다.

조직몰입은 조직의 관리적 측면에서 매우 중요한 요소로서, 자신이 속한 조직에 대해 애착이 강할수록 만족감 및 자부심, 조직의 구성원으로 남으려는 강한 의지를 갖게 되며 헌신적으로 봉사하고 싶은 충성심으로 표출되게 된다[21].

학군사관후보생은 대학생 신분으로 졸업 후 장교로서의 기본자질과 소양을 갖추기 위해 후보생으로서 품위와 인격을 갖추며 생활하게 된다. 후보생들이 학군단 생활에 응집력과 단체생활에 적응하기 위해서는 학군단장의 리더 역할이 매우 중요할 것이다. 국내·외 사례에서 군인들이 구체적인 목적의식을 지니고 스포츠 활동에 참여하거나[6], 감성지능 향상을 위한 노래중심 활동이 자기효능감을 높이고 그로인해 직무만족도가 향상됨이 검증되었다[26]. 또한 멘토링 기능이 군 조직구성원의 조직몰입을 가져오는 주요 변수임을 확인하였고[27], 특히 미국 육·해군에서는 멘토링 프로그램과 온라인 멘토링 서비스가 군대 내에서 확산되고 있다[28]. 이러한 사례를 통해 군 조직에서는 리더 역할의 핵심이 지휘관이므로 학군단장은 학군사관후보생들의 롤 모델 역할, 스트레스 관리, 멘토를 위한 지원, 성공적인 경험 등을 증대시키기 위한 다양한 노력을 기울여야 할 것이다. 학군사관후보생들은 자신의 가치와 능력에 대한 신뢰를 확고히 다지기 위해서는 자신의 역할기대와 역할에 대한 책임감과 목적의식을 갖고 스스로 실천해 나가는 노력을 해야 할 것이다. 또한 학군사관후보생들의 교육만족을 위해서는 급변하는 사회변화에 대응하는 교육과 훈련에 대한 기획과 운영이 필요하며, 교육효과를 높이기 위해서는 교육 환경 개선에도 노력을 기울여야 할 것이다. 이러한 학군



단 조직의 직무환경의 변화는 학군사관후보생들의 자기 효능감이 향상되어 직무에 대한 만족도가 높아지고 그로 인해 조직의 몰입을 유도할 수 있을 것이다. 결과적으로 학군단에서의 올바른 장교의 양성은 향후 군대의 초급장교들의 수준 향상과 더불어 군대의 전반적인 조직관리 능력이 향상 될 수 있다.

본 연구는 학군사관후보생을 대상으로 학군단장 리더십, 자기효능감, 직무만족을 통해 조직몰입을 설명하는 구조모형을 검증한 유일한 연구이다. 또한 본 연구결과는 학군사관후보생의 조직몰입을 예측하는 요인에 대한 설명력이 높으며, 특히 직무만족이 조직몰입에 가장 강력한 영향요인으로 검증됨에 따라 조직몰입을 높이기 위한 중재프로그램 개발에 적극 활용할 수 있을 것이다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 학군사관후보생의 조직몰입에 초점을 두고 가설적 모형을 구축하고 모형의 적합도를 검증하였다. 연구결과 학군사관후보생의 조직몰입에 대해 73%의 설명력을 가지며, 학군단장 리더십과 자기효능감은 조직몰입에 직접 및 간접효과를 보였으며, 직무만족은 조직몰입에 가장 강한 직접영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이상의 결과를 토대로 학군사관후보생의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 학군단장의 리더십을 효율적으로 발휘할 수 있는 능력과 자질을 갖추도록 노력할 필요가 있으며, 학군사관후보생의 자기효능감을 높이는 중재방안을 마련해야 한다. 또한 조직몰입 향상에 직무만족이 가장 중요한 변수로 활용될 수 있으므로 직무만족을 향상시키기 위한 프로그램 개발 필요성을 제시한다. 본 연구는 일 지역의 학군사관후보생을 편의 표집하여 결과를 해석 및 일반화하는데 한계점이 있어 전국 학군사관후보생을 대상으로 무작위로 표집하여 결과의 대표성을 확보할 것을 제언한다. 아울러 학군사관후보생의 학군단장 리더십, 자기효능감, 직무만족을 향상시키는 프로그램을 개발하여 그 효과를 실증적으로 검증하는 연구를 제언한다.

## References

[1] H. W. Kim, J. E. Yoo, C. H. Woo, "Effect of Calling, Meaning of Work, Job Stress, and Stress Coping on

Organizational Commitment among Career Soldiers" *The Korean Journal of Stress Research*, Vol.25, No.1, pp. 30-36, 2017.

DOI: <https://doi.org/10.17547/kjsr.2017.25.1.30>

- [2] H. Angle, J. Perry, "Dual Commitment and Labor Management Relationship Climates," *Academy of Management Journal*, Vol.29 No.1, pp. 31-50, 1986.  
DOI: <https://doi.org/10.5465/255858>
- [3] J. E. Kim, "The Effects of Positivity and Family Communication on Organizational Commitment and the Mediating Effects of Self-Efficacy between Them among Long-Term Professional Soldiers," *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.16, No.12, pp. 281-290, 2016.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.12.281>
- [4] J. S. Jung, "A study on the Effect of Transformational leadership on Organizational Commitment in ROTC", Master's Thesis, Ajou University, Suwon, 2012.
- [5] Y. S. Chang, "A Study about the Effects of Leadership and Organizational Structure on the Job Stress," *Korean Review of Organizational Studies*, Vol.8, No.3, pp. 161~187, 2011.
- [6] J. M. Kim, "Influences toward ROTC Candidates' Satisfactions of the Job and Organizational Commitments by the Instructors' Types of Leadership", Master's Thesis, Dong-Eui University, Busan, 2012.
- [7] K. M. Baldwin, J. R. Baldwin, T. Ewald, "The Relationship Among Shame, Guilt, and Self-Efficacy", *American Journal of Psychotherapy*, Vol.60, No.1, pp. 1-21, 2006.  
DOI: <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2006.60.1.1>
- [8] E. J. Kim, T. J. Cho, "The Effects of Leader's Motivational Language on Self-Esteem, Self-Efficacy and Organizational Commitment", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol.15, No.4, pp. 1-25, 2013.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.18211/kjhrdq.2013.15.4.001>
- [9] C. Lee, P. Bobko, "Self-Efficacy Beliefs: Comparison of Five Measures". *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.3, pp. 364-369, 1994.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.364>
- [10] E. A. Locke, "The Nature & Causes of job satisfaction, in M. D. Dunnette, Chicago: Handbook of industrial and organization psychology", Rand McNally College Publishers, 1976.
- [11] J. S. Kim, "The Effect of Self-Efficacy on Work Satisfaction and Organization Commitment through Sports Participation Motives of Professional Soldiers", Master's Thesis, Yonsei University, Seoul, 2015.
- [12] S. I. KIM, "A Study on the Influence of Self-Esteem of Professional Soldiers on Marital Satisfaction, Marital Stability, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", Unpublished Doctoral Dissertation, Baeseok University, Cheonan, 2014.
- [13] H. Z. Lin, "A Study on the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment-Based on the Moderating Effect of Self-efficacy and the Korean and Chinese Firms", Master's Thesis, Chungbuk National University, Cheongju, 2017.
- [14] H. Z. Lim, K. S. Nam, S. H. Park, S. H. Lee, J. S. Jung,

"Relationships among Transformational Leadership, Self-Efficacy, and Organizational Commitment: A Comparative Study between Korean and Chinese Workers", *The Journal of Professional Management*, Vol.20, No.2, pp. 87-103, August, 2017

[15] Y. Li, W. S. Choi, D. J. Song, S. M. Na, "The Influence of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment and Job Satisfaction: South Korea companies and Chinese compared", *Tourism Research*, Vol.41, No.4, pp. 227-250, December, 2016.

[16] H. S. Choi, S. D. Cheon, "The Moderated Mediation Effect of Type A Personality among the Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Korean Journal of Hotel Administration*, Vol.24, No.7 pp. 241-258, December, 2015.

[17] J. P. Yu, *The Basic and Interpretation of Structural Equation Modeling*. pp. 275-278, Hannarae Publishers, Seoul, 2012.

[18] B. M. Bass, B. J. Avolio, "Transformational leadership and organizational culture", *Public Administration Quarterly*, pp. 112-121, 1993.

[19] M. Shere, C. H. Adams, "Construct Validation of the Self-Efficacy Scale", *Psychological Reports*, Vol.53, pp. 899-902, 1983.  
DOI: <https://doi.org/10.2466/pr0.1983.53.3.899>

[20] J. J. Young, W. S. Yun, "The Influence of Self-Esteem and Self-Efficacy on the Degree of Transformational Leadership of ROTC Cadets, and Correlations", *International Journal of Adult & Continuing Education*, Vol. 14, No.4, pp. 185-209, 2011.

[21] N. J. Allen, J. P. Meyer, "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment" *Human Resources Management Review*. Vol.1, No.1, pp. 61-89, 1991.

[22] G. O. Lee, Y. H. Lee, "A Study on the Influence of Positive Life Position and Self-Efficacy on the Job Satisfaction of Food Service Industry Employees", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol.31, No.3, pp. 179-190, 2017.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.21298/IJTHR.2017.03.31.3.179>

[23] C. Y. Jang, W. H. Shin, W. H. Lee, "An Analysis of Self-efficacy and Job Satisfaction Factors Influencing Job Burnout in Police Officers", *Korean Police Studies Review*, Vol.17, No.1, pp. 161-186, March, 2018

[24] E. H. Kim, "A Convergence Study about Influences of Self-efficacy and Mindfulness on Job Satisfaction on General Hospital Nurses", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.7, No.5, pp. 107-116, October, 2016  
DOI: <https://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.5.107>

[25] D. Eden, A. Aviram, "Self-efficacy Training to Speed Reemployment: Helping People to Help Themselves", *Journal of applied Psychology*, Vol.78, No.3 pp. 352, 1993.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.352>

[26] Y. J. Jang, "The Effects of the Song-focused Musical Activities on the Emotional Intelligence, Job Satisfaction and the Organizational Commitment of a Conscripted Military Personnel", Master's Thesis, Sookmyung Women's University, Seoul, 2017.

[27] H. B. Lee, K. M. Lee, M. Y. Jung, "The Effects of

Informal Mentoring on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in ROK Military", *Management Education Research*, Vol.28, No.5 pp. 355-382, October, 2013.

[28] W. B. Johnson, G. R. Andersen, "Formal Mentoring in the US Military: Research Evidence, Lingering Questions, and Recommendations", *Naval War College Review*, Vol.63, No.2, pp. 112-126, 2010.

윤 흥 규(Hong-Gyu Yoon)

[정회원]



- 2000년 8월 : 경희대학교 전자공학 (공학석사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 대학원 군사학과 박사과정
- 2017년 12월 ~ 현재 : 국방부 정보화기획관실 국방빅데이터정책담당

<관심분야>

국방정책/전략, 정보통신(C4I), 인공지능/빅데이터

김 순 구(Soon-Gu Kim)

[종신회원]



- 1998년 8월 : 부산대학교 대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2003년 8월 : 부산대학교 대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2000년 3월 ~ 2004년 8월 : 강원관광대학교 간호과 조교수
- 2004년 9월 ~ 현재 : 대구보건대학교 간호학과 부교수

<관심분야>

간호학, 간호교육, 아동 건강과 부모역할

도 은 수(Eun-Su Do)

[정회원]



- 2002년 2월 : 계명대학교 간호학 석사
- 2016년 2월 : 경북대학교 간호학 박사
- 2014년 3월 ~ 현재 : 대구보건대학교 간호대학 조교수

<관심분야>

아동청소년 간호, 만성질환자 간호