Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 22, No. 8 pp. 146-156, 2021

https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.8.146
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

# 공군병사의 직무특성과 조직몰입의 관계: 집단효능감의 매개효과

**장철진, 조영아***
**상지대학교 평화안보 · 상담심리대학원 상담심리학과**

# The Relationship Between Job Characteristics and Organizational Commitment of Air Force Soldiers: Mediating Effect of Collective Efficiency

Jang Chul Jin, Cho Younga*
Division of Peace & Security · Counseling Psychology, Sangji University

**요 약** 본 연구의 목적은 공군 병사들이 지각한 직무특성과 조직몰입 관계에서 집단효능감의 매개효과를 확인하는 것이다. 이를 위해 2020년 10월 12일부터 10월 23일까지 C시 소재 공군 비행단에서 근무하고 있는 의무 복무 병사 418명을 대상으로 직무특성, 조직몰입 및 집단효능감을 측정하는 설문을 실시하였다. 이 중 385명의 자료를 분석에 사용하였으며, SPSS 25 프로그램과 SPSS MACRO 3.5를 이용하여 통계 처리하였다. 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 일원 배치 분산분석 결과, 계급, 근무부서, 직무 유형에 따라 직무특성, 조직몰입, 집단효능감에 유의한 차이를 보였다. 둘째, 각 변인들 간의 상관분석 결과, 직무특성, 조직몰입, 집단효능감 간에 각각 유의한 정적 상관을 보였다. 셋째, 집단효능감은 직무특성과 조직몰입 간의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 즉, 공군 병사들이 직무특성을 높게 지각할수록 조직몰입도가 증가하고, 직무특성을 높게 지각할수록 집단효능감이 증가하여 조직몰입도가 증가하는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 직무자율성, 피드백과 같은 직무특성에 대하 지각 수준을 높이고 집단효능감을 강화하여 공군 병사의 조직몰입도를 높이는 조직관리가 필요함을 제안하였다.

**Abstract** The purpose of this study is to confirm the mediating effect of group efficacy on the relationship between job characteristics and organizational commitment perceived by Air Force soldiers. To this end, a survey was conducted from October 12-23, 2020, to measure job characteristics, the organizational commitment, and the collective efficacy of 418 mandatory-service personnel working in the Air Force Squadron in City C. Of the 418 soldiers, data from 385 were used for analysis, and statistical processing was applied using SPSS 25 and SPSS Macro 3.5. Among the results from one-way ANOVA, there were significant mean differences in job characteristics, organizational commitment, and group efficacy depending on rank, duty department, and job type. Second, correlation analysis showed significant positive correlations between job characteristics, organizational commitment, and group efficacy. Third, group efficacy was found to partially mediate the relationship between job characteristics and organizational commitment. Based on this, we propose that organizational management is necessary to enhance group efficiency and to increase the level of awareness of job characteristics, such as technical diversity, job identity, job importance, job autonomy, and feedback.

**Keywords :** Air Force Soldier, Job Characteristics, Collective Efficiency, Organizational Commitment, Mediating Effect

본 논문은 장철진의 2020년도 석사학위 논문을 수정한 것임.
*Corresponding Author : Younga Cho(Sangji Univ.)
email: life7777@hanmail.net
Received April 29, 2021 Revised May 17, 2021
Accepted August 5, 2021 Published August 31, 2021

# 1. 서론

## 1.1 연구의 필요성

사람은 조직의 핵심 자원이며, 조직의 성과는 인적자원에 달려있다. 국가 위기 상황에서 핵심적인 역할을 하게 되는 군에서 인적 자원을 효율적으로 관리하는 것은 그 무엇보다도 중요하다. 그러므로 이제는 군 조직도 상관이 지시하고 조직원이 수행하는 상명하복식의 수동적 조직관리에서 벗어나 조직원 스스로 조직에 몰입할 수 있게 하는 능동적 조직관리가 요구된다.

조직몰입은 구성원들이 조직에 대한 애착을 가짐으로써 조직의 목표와 가치를 수용하고, 자발적으로 충성을 다하며, 조직 구성원으로 남고자 하는 욕구로 정의할 수 있다[1]. 조직몰입은 조직 전체에 대한 개인의 감정을 반영하는 포괄적 개념으로, 조직몰입이 높아지게 되면 자발적인 심리와 조직에 대한 애착 정도가 높아지고, 자신의 생활과 경력 관리에 있어서도 성공적이 된다[2]. 조직몰입은 구성원의 헌신, 충성심, 용기, 소속감 등을 자연스럽게 이끌어 낼 수 있으며, 직무 수행 능력과 업무처리의 주도성을 향상시킨다[3]. 또한 조직몰입의 정도가 높은 사람이 군 조직의 목표와 가치를 믿고 받아들이며, 군 조직의 업무에 자발적이며 적극적으로 임하게 된다[4].

그러나 군 복무를 직업으로 선택하고 복무 중인 간부들과 달리 대한민국 징병법에 의해 의무복무 중인 병사들이 군 조직에 자발적으로 몰입하기는 쉽지 않다. 대체로 이들에게 군 복무 기간은 의미 없는 시간이며, 정해진 기간만 무사히 지내면 된다는 생각으로 인식되었다. 그래서 병사들의 군 조직에 대한 몰입도는 부사관이나 군무원 같은 직업 군인에 비해 낮을 수 밖에 없었다. 또한 상명하복을 강조하며 군 문화의 일방적 적응을 강조하는 수동적 조직관리 문화는 신세대 병사들에게 복무 부적응을 유발하기도 하였다[5].

사실상 공군에 입대한 병사들은 자발적으로 공군에 지원한 것이기 때문에 타군에 복무하는 병사에 비해 조직몰입이 더 큰 의미를 가진다. 공군에 지원한 병사들은 입대 전 자신의 전공, 경력, 자격을 중심으로 희망 직무에 지원하고 직무 관련 교육을 받은 후 각자의 근무지에 배치 받아 직무를 수행하게 된다[6]. 그런데 공군을 선택 지원한 병사가 여건상 희망 병과(직무)에 배치 받지 못하면, 직무에 대한 동기가 더욱 떨어져 군 조직에 몰입하기가 더 어려워 질 수 있다.

따라서 의무복무 중인 병사들이 자발적으로 군의 목표와 가치를 받아들이고 헌신할 수 있는 자세를 갖게 하는데 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 필요하다. 특히 의무복무 병사 중에서도 자발적으로 공군을 선택한 병사들이 능동적으로 군 조직에 몰입할 수 있는 요인이 무엇인지 알아보는 것은 공군의 인적 자원 관리의 측면에서 매우 의미 있는 일이라고 할 수 있다.

조직몰입에는 대체로 성공에 대한 기대, 자기효능감이나 권위, 동료, 가치, 인센티브, 보상과 같은 다양한 내 외부적 요인이 영향을 미친다[7]. 그런데 이 중에서 공군 병사들의 조직몰입에 결정적 영향을 미치는 환경적 요인으로는 직무특성을 생각해볼 수 있다. 그 이유는 공군은 타군에 비해 직무특성이 군의 임무수행(비행지원)과 성과(항공작전)에 더 많은 비중을 차지하기 때문이다. 공군은 타군에 비해 단체 훈련이나 집단작업을 통한 임무 수행보다 개개인의 직무수행(비행지원)을 통해 전체 과업(항공작전)을 달성하는 경우가 많다. 또한 공군의 직무는 뚜렷한 정체성을 가지고 수행되며, 각 직무 간에 원활한 상호작용으로 조직의 목적이 달성되기 때문에 공군 병사들이 경험하는 직무의 특성은 다른 어떤 요인보다도 조직몰입에 중요한 영향을 미칠 수 있다.

직무특성이론에서는 조직 구성원의 직무 동기나 직무만족, 성과를 가져오기 위해서는 직무 자체가 특정한 객관적 특성을 갖추고 있어야 하는 것으로 본다. Hackman과 Oldham이 개발한 직무특성 모형에서는 직무의 특성에 따라 조직의 성과가 결정될 것이라는 가정하에 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성 그리고 피드백이라는 다섯 가지 핵심 직무특성을 제시하였다. 이러한 직무특성은 조직원으로 하여금 직무의 의미성, 책임감, 결과에 대한 인식과 같은 심리적 상태를 경험하게 하여, 동기부여, 직무만족, 작업성과 향상, 이직률과 결근률 감소에 긍정적인 영향을 미친다고 본다[8].

실제로 생활 체육지도자[9]나 전동차 승무원[10]등 여러 조직 구성원을 대상으로 한 선행연구들에서 직무특성은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 군 조직원을 대상으로 한 연구들에서도 직무특성과 조직몰입 간의 의미 있는 관련성을 확인할 수 있는데, 공군에서 복무 중인 여군 부사관과 장교를 대상으로 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 강미영의 연구에서는 직무 피드백이 증가할수록 정서적 몰입이 증가하고, 기술다양성과 자율성이 증가할수록 지속적 몰입이 증가한다고 하였다[11]. 복무 장병들을 대상으로 연구한 송상훈의 연구에서는 직무 피드백과 직무의 중요성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되었고[12], 군 간부들을 대상으로 연구한 전기석과 최순원의 연구에서

도 직무 중요성과 직무자율성이 조직몰입과 유의한 정적 상관 관계를 나타내었다[13]. 김선왕 등은 군 간부들의 직무순환에 대한 인식을 연구하였는데, 긍정적 인식이 조직몰입의 향상에 영향을 미친다는 것을 확인하였다[14]. 이러한 결과들로 미루어볼 때 공군 병사가 지각하는 직무특성도 병사들의 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것으로 예측해 볼 수 있겠다. 그러나 조직몰입에 영향을 주는 세부적인 직무특성들은 조직과 직무에 따라 상이하게 나타나고 있어, 공군 조직에서 어떠한 직무특성들이 조직몰입에 영향을 미치는지 알아볼 필요가 있다. 또한 직무특성에 대한 지각과 조직몰입도는 직무 유형과 계급과 같은 변인에 따라서도 차이를 보일 수 있다. 따라서 본 연구에서는 공군에서 병사들의 직무특성이나 조직몰입에 영향을 주는 변인을 이해하고 직무특성이 병사들의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

또한 직무특성과 더불어 군조직 구성원의 동기를 부여하고 조직 몰입도를 높이는 요인으로서 집단효능감을 들 수 있다. 집단효능감은 자신이 속한 집단이 특정 과업을 성공적으로 잘 수행할 수 있는 능력을 가지고 있다는 믿음이다. 집단의 역량에 대한 구성원들 간의 공유된 신념 혹은 효과적으로 집단의 목표를 달성할 수 있다는 신념으로 정의할 수 있으며[15], Bandura가 제안한 자아 효능감을 개인 수준에서 집단수준으로 확장한 것으로 볼 수 있다[16].

조직문화에 대한 여러 연구들에서는 집단효능감이 업무 및 조직효율성의 중요한 결정요인으로 보고, 집단효능감이 조직 내에서 어떻게 증진 될 수 있는지를 연구하는 것이 필요하다고 강조한다[17]. 그런데 군 조직에서 수행되는 업무는 다른 어떤 조직보다 자신과 타인의 생명에 결정적인 영향을 미치고 여러 구성원의 협력과 집중이 요구되기 때문에 무엇보다도 조직 구성원이 과업 수행에 대해 집단의 역량을 신뢰하는 것이 필요하다. 실제로 군인들에 대한 다양한 연구들에서도 집단효능감은 조직몰입이나 성과에 영향을 주는 다양한 요소들에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있는데, 군 생활 적응[18-20], 소진 예방[21], 정체감 형성[22] 등에 집단효능감이 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

집단효능감이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 연구들은 다양한 조직 구성원들을 대상으로 한 연구들에서 확인할 수 있다. 곽승호의 공무원을 대상으로 한 연구에서 집단효능감과 조직몰입은 유의한 정적 상관관계가 있었으며[23], 공기업 구성원을 대상으로 연구한 정윤길과 이규만의 연구에서도 집단효능감이 높을수록 조직 몰입도가 높아진다는 연구결과가 보고되었다[24]. Riggs와 Knight의 연구에서는 집단의 과거 성공 경험이 조직몰입에 미치는 영향을 집단 효능감이 매개하는 것으로 나타났으며[25], 미군병사를 대상으로 수행된 Jex와 Blies의 연구에서는 병사의 집단효능감이 높아지면 조직몰입도가 유의하게 증가하는 것이 확인되었다[26]. 이러한 선행연구 결과들에 비추어 볼 때, 의무복무 중인 공군 병사의 집단효능감도 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예측 되어 지며, 이들 변인 간의 관계를 검증해 볼 필요성이 있다.

그런데 이러한 집단효능감은 직무 특성에 영향을 받을 가능성이 있다. 특히 군과 같이 집단차원의 협력이나 역량에 대한 지각이 중요한 조직에 대한 연구에서는 직무특성이 집단효능감에 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. Heiseh등은 타이완 경찰들을 대상으로 한 연구에서 경찰조직의 사회적지지, 상호의존도, 피드백 같은 조직의 사회적 업무특성이 경찰 구성원의 집단효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인했으며[27], Borgogni, Petitta와 Petitta도 이탈리아 공군을 대상으로 한 연구에서, 동료와의 관계 및 상관의 유능성, 관리유형에 대한 지각(상관의 경영유형, 조직의 정책, 조직목표의 명료성)이 집단효능감에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다[28]. 호텔기업을 연구한 최해수의 연구에서는 직무다양성, 직무중요성, 직무정체성이 증가할수록 구성원의 집단효능감도 증가하는 것으로 나타났다[29]. 또한 집단효능감과 직무특성 간의 관계는 개인효능감과 직무특성 간의 관계를 연구한 여러 연구결과들로부터 유추할 수 있다. 실제로 국내 기업종사자[30], 사회복지공무원[31], 치위생사[32], 호텔 종사원[33] 등 다양한 조직 구성원들을 대상으로 한 연구들에서 직무자율성이나 중요성, 정체감과 같은 직무특성들이 개인효능감과 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다. 즉, 여러 연구들을 통해 직무 특성은 집단 효능감에 유의한 영향을 미칠 것으로 이해할 수 있겠다.

이와 같이 직무특성, 집단효능감과 조직몰입은 공군에서 의무복무 중인 병사를 이해하는 주요한 요인이며 상호간에 밀접한 관계가 있는 것으로 밝혀졌지만, 지금까지 이 세 변인 간의 관계를 구체적으로 알아본 연구는 거의 없었다. 특히, 다양한 조직연구를 통해 일반적으로 직무특성이 구성원으로 하여금 조직몰입에 영향을 미친다는 사실은 알려졌지만, 공군 의무 복무 병사들을 대상으로 직접적인 관계를 밝힌 연구는 드물었다. 또한, 직무특성이 군과 같은 특수 임무를 수행하는 조직에서 조직원의

조직몰입 향상을 가져오는 심리적 요인이 무엇인지 알아볼 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 공군 병사들이 지각하는 직무특성, 조직몰입, 집단효능감의 수준을 이해하고, 직무특성과 조직몰입 간의 관계를 검증하고자 한다. 또한 공군 병사들이 경험하는 집단효능감이 직무특성과 조직몰입 간의 관계에서 매개 역할을 하는지 확인하고자 한다. 이를 통해 공군 병사들의 조직몰입을 향상시켜 줄 수 있는 환경적 변인과 심리 내적 변인간의 관계를 밝혀 공군 의무복무 병사들의 조직몰입을 향상시킬 수 있는 방법을 모색해보고자 한다.

### 1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 공군 병사의 직무특성과 조직몰입 간의 관계를 이해하고, 공군 병사가 경험하는 집단효능감이 직무특성과 조직몰입 간의 관계를 매개하는지를 검증하고자 하는 것이다. 구체적인 연구 가설은 다음과 같다.

1) 공군 병사의 계급, 근무부서, 직무유형에 따른 직무특성, 집단효능감, 조직몰입은 유의한 차이를 보일 것이다.
2) 공군 병사의 직무특성, 조직몰입 및 집단효능감간에는 각각 유의한 정(+)의 상관을 보일 것이다.
3) 공군 병사가 지각하는 집단효능감은 직무특성과 조직몰입 간의 관계를 매개할 것이다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구는 편의 표본 추출을 통하여 C 시에 소재한 공군 부대에 근무하고 있는 병사 385명을 대상으로 하였다. 이중 병장은 64.7%, 상병 17.7%, 일·이병 17.6%였으며, 직무유형별로 보면 정비 66.0%, 행정 14.8%, 정비행정 10.6%, 운전 8.6%였다. 근무 부서별로는 부품대대 29.1%, 항공기정비대대 27.0%, 장비정비대대 22.3%, 정찰정비전대 18.2%, 정비관리실 3.4% 였다.

### 2.2 연구도구

연구도구의 참고문헌 및 본 논문에 채택한 설문 문항은 Table 1.과 같다.

Table 1. Scale reference and research scale(continue)

| Variable | Scale Reference | Research scale & Rational for Modification | Sub scales & item number |
|---|---|---|---|
| Job Characteristics | • Job Characteristics byHackman[34]<br>• Job Characteristics by Kim & Han[35]<br>• Job Characteristics by Whang[36]<br>• Job Diagnostic Survey by Hackman & Oldham[37] | • Modify 'our department' to 'our organizations' according to Air Force characteristics.<br>• Measure with 5-point likert | • Technical diversity : 1, 2, 3<br>• Job identity : 4, 5, 6<br>• Job importance : 7, 8, 9<br>• Job autonomy : 10, 11, 12<br>• Feedback : 13, 14, 15 |

Table 1. Scale reference and research scale

| Variable | Scale Reference | Research scale & Rational for Modification | Sub scales & item number |
|---|---|---|---|
| Collective Efficiency | • OCQ by Riggs & Knight[25]<br>• Collective Efficacy by Moon[38] | • Measure with 5-point Likert | 1,2,3,4,5*,6,7*<br>*Reverse scoring question |
| Organization Commitment | • Organization Commitment Questionnaire(OCQ) by Mowday, Poter & Steer[39]<br>• OCQ by Allen & Meyer[40]<br>• OCQ by Shin[41] | • Use of the term 'units' as 'organizations' to suit Air Force characteristics.<br>• Elimination of questions 6, 11 and 12 that do not reflect the properties of subfactors according to factor analysis.<br>• Use the final 9 questions for this study. | • Affective commitment : 1, 2, 3<br>• Normative commitment : 4, 5, 6<br>• Continuance commitment : 7, 8, 9 |

#### 2.2.1 직무특성

직무특성을 측정하기 위해 Hackman과 Oldham의[34] 직무진단조사(JDS: Job Diagnostic Survey) 척도를 김민주와 한숙영이[35] 번역하고, 황상탁이[36] 재구성한 직무특성 척도를 사용하였다. 문항 내용 중 '우리 부서'를 공군 특성에 맞게 '우리 조직'으로 수정하여 사용하였다. 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 직무자율성, 피드백의 총 5개 하위 영역으로 구성되며, 총 15의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정하게 구성되어 있다. 본 연구에서 문항 전체 Cronbach's $\alpha$ 값은 .86로 나타났으며, 하위요인별로는 기술다양성 .75, 직무정체성 .65, 직무중요성 .71, 직무자율성 .81, 피드백 .69 로 나타났다.

#### 2.2.2 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해 조직몰입 하위 특성 개념이 잘 반영되어 적합한 것으로 검증된 조직몰입 측정도구인 Mowday, Porter와 Steer의[39] 조직몰입척도(OCQ: Organization Commitment Questionnaire) 를 Allen과 Mayer[40], 신현욱[41]이 재구성한 척도를 사용하였다. 공군 특성에 맞게 '부대'를 '조직'으로 용어 수정하여 사용하였고, 신현욱의 척도를 요인 분석하여 하위요인의 특성을 잘 반영하지 못하는 6, 11, 12번 문항을 제거한 후, 정서적몰입, 규범적몰입, 지속적몰입을 측정하는 3요인을 추출하여 최종 9문항을 본 연구에 사용하였다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert로 측정하게 구성되었다. 본 연구에서 문항 전체 Cronbach's $\alpha$ 값은 .88로 나타났으며, 하위요인별로는 정서적 몰입 .74, 규범적 몰입 .77, 지속적 몰입 .73 로 나타났다.

#### 2.2.3 집단효능감

집단효능감을 측정하기 위해 Riggs와 Knight[25]가 개발하고, 문유호[38]가 수정한 집단효능감 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 7문항으로 구성되어 있으며, 문유호[38]의 연구에서는 7점 Likert 척도로 측정하였으나, 본 연구에서는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 바꾸어 측정하였다. 문항 내용 중 '우리 팀'을 '우리 조직'으로 바꾸어 공군 특성에 맞게 수정하여 사용하였다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha$ 값은 .79으로 나타났다.

### 2.3 연구절차

2차례에 걸친 예비조사를 시행한 후 2020년 10월12일부터 10월 23일까지 본 조사를 실시하였다. 설문 실시 전 공군 정보처와 공보·문화과의 보안성 검토를 하였으며, 수기식 및 구글 폼을 이용하여 편의 표본 추출을 통해 충청북도 C시 소재 공군 부대에 복무하는 병사 418명을 대상으로 설문을 실시하였다. 이 중 성실하게 답변하지 않은 33부의 설문을 제외하고 385개의 설문을 자료처리에 이용하였다.

전체 연구는 Fig. 1과 같은 절차로 진행되었다.

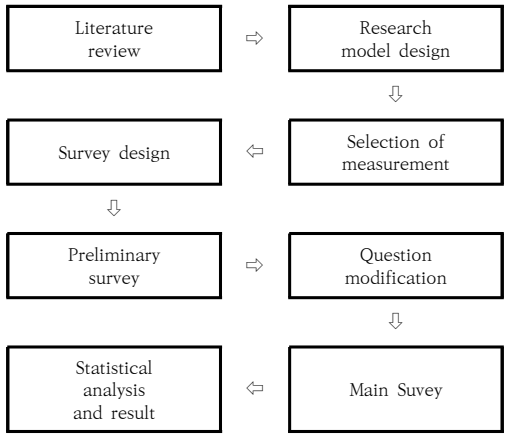



Fig. 1. Research Procedure

## 3. 연구결과

### 3.1 계급, 근무부서, 직무유형에 따른 주요 변인들 간의 차이

계급, 근무부서, 직무유형에 따라 직무특성, 조직몰입, 집단효능감 점수의 평균에서 유의한 차이가 있는지 알아보기 위해 일원배치 분산분석과 사후검증(Scheffe검증)을 실시하였다(Table 2).

직무특성은 근무부서($F$=3.74, $p$<.01)와 직무유형($F$=2.92, $p$<.03)에서 유의한 차이가 나타났는데, 사후 검증한 결과, 근무부서 중 항공기대대(M=3.45)에서 근무하는 병사들이 지각하는 직무특성이 부품대대(M=3.23) 및 장비정비대대(M=3.2)에서 근무하는 병사들이 지각하는 직무특성보다 유의하게 높았다.

조직몰입은 계급에서 유의한 차이가 나타났다($F$=6.04, $p$<.001). 사후 검증한 결과, 계급 중 상병(M=3.76)과 일

병(M=3.74)이 지각하는 조직몰입이 병장(M=3.43)이 지각하는 조직몰입보다 유의하게 높았다.

Table 2. One way ANOVA result of Job Characteristics, Organizational Commitment and Collective Efficiency according to rank, working department, and job type (N=385)

| Variables | | Job Characteristics | | Organizational Commitment | | Collective Efficiency | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | M | SD | M | SD | M | SD |
| Rank | Airmanⓐ | 2.67 | 0.19 | 3.17 | 0.71 | 3.29 | 0.81 |
| | Airman First Classⓑ | 3.24 | 0.56 | 3.74 | 0.65 | 3.90 | 0.58 |
| | Senior Airmanⓒ | 3.42 | 0.53 | 3.76 | 0.67 | 3.78 | 0.59 |
| | Staff Sergeantⓓ | 3.29 | 0.60 | 3.43 | 0.74 | 3.41 | 0.70 |
| | *F* | *F*=2.15 | | *F*=6.04*** ⓑⓒ 〉 ⓓ | | *F*=12.75*** ⓑⓒ 〉 ⓓ | |
| Working Department | M.M.ⓐ[1] | 3.07 | 0.45 | 3.24 | 0.88 | 3.45 | 0.77 |
| | A.M.Fⓑ[2] | 3.45 | 0.49 | 3.65 | 0.67 | 3.61 | 0.65 |
| | C.M.Fⓒ[3] | 3.23 | 0.53 | 3.53 | 0.66 | 3.61 | 0.69 |
| | A.M.Fⓓ[4] | 3.2 | 0.61 | 3.43 | 0.75 | 3.49 | 0.70 |
| | R.M.Gⓔ[5] | 3.37 | 0.70 | 3.59 | 0.84 | 3.51 | 0.73 |
| | *F* | *F*=3.74** ⓑ 〉 ⓒⓓ | | *F*=1.65 | | *F*=0.63 | |
| Job Type | Maintenanceⓐ | 3.25 | 0.58 | 3.55 | 0.70 | 3.61 | 0.67 |
| | Administra-tionⓑ | 3.33 | 0.63 | 3.50 | 0.85 | 3.49 | 0.74 |
| | Maintenance Administra-tionⓒ | 3.43 | 0.54 | 3.58 | 0.65 | 3.56 | 0.64 |
| | Drivngⓓ | 3.51 | 0.51 | 3.48 | 0.80 | 3.26 | 0.80 |
| | *F* | *F*=2.92* | | *F*=0.19 | | *F*=2.72* ⓐ 〉 ⓓ | |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

집단효능감은 계급(*F*=12.75, $p<.001$) 및 직무유형(*F*=2.72, $p<.04$)에서 유의한 차이가 나타났다. 사후 검증한 결과, 계급 중 일병(M=3.90)과 상병(M=3.78)이 지각하는 집단효능감이 병장(M=3.41)이 지각하는 집단효능감보다 유의하게 높았으며, 직무유형 중 정비(M=3.61) 직무유형에서 지각하는 집단효능감이 운전(M=3.26) 직무유형에서 지각되는 집단효능감보다 유의하게 높은 것으로 나타났다.

1) **M.M.** : Maintenance Management

2) **A.M.F.** : Aircraft Maintenance Flight

3) **C.M.F.** : Components Maintenance Flight

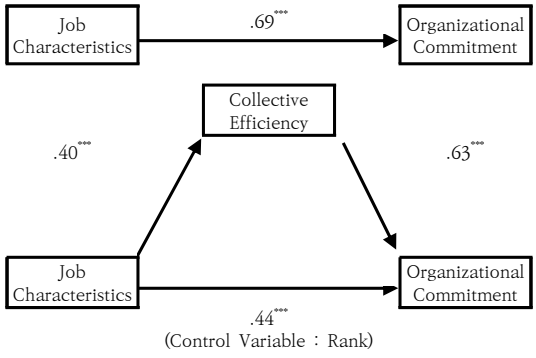
4) **A.M.F.** : Armament Maintenance Flight

5) **R.M.G.** : Reconnaissance Maintenance Group

### 3.2 주요 변인들 간의 상관 관계

직무특성, 조직몰입 및 집단효능감 간의 상관관계를 분석한 결과, 모든 변수들은 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 직무특성은 조직몰입($r$=.55, $p<.01$), 집단효능감($r$=.33, $p<.01$)과 집단효능감은 조직몰입($r$=.71, $p<.01$)과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다 (Table 3).

### 3.3 직무특성과 조직몰입의 관계에서 집단효능감의 매개효과




*** $p < .001$

Fig. 2. Collective Efficiency has mediation effect in the relationship between Job Characteristics and Organizational Efficiency

공군 병사의 직무특성과 조직몰입의 관계에서 집단효능감의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)가 제안한 PROCESS macro의 Model 4를 이용하였고, 부트스트랩 샘플을 10,000개로 지정하였으며, 신뢰구간은 95%로 설정하여 분석하였다.

분석결과 Fig. 2에서 보는 바와 같이, 직무특성은 집단효능감에 유의미한 영향을 미치고 (B=.40, $p<.001$), 집단효능감은 조직몰입에 유의미한 영향을 주어 (B=.63, $p<.001$), 집단효능감이 직무특성과 조직몰입 간의 관계에서 매개하였음을 알 수 있다.

Table 4 에서와 같이 직무특성에서 조직몰입 간의 총효과는 (B=.69, $p<.001$)이었으나 매개변수인 집단효능감이 투입되면서 직무특성에서 조직몰입 간 경로의 직접효

Table 3. Correlations among Job Characteristics, Organizational Commitment, Collective Efficiency (N=385)

| Variables | 1 | 1-1 | 1-2 | 1-3 | 1-4 | 1-5 | 2 | 2-1 | 2-2 | 2-3 | 3 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Job Characteristics | 1 | | | | | | | | | | |
| 1-1. Job diversity | .69** | 1 | | | | | | | | | |
| 1-2. Job Identity | .78** | .46** | 1 | | | | | | | | |
| 1-3. Job Importance | .80** | .50** | .54** | 1 | | | | | | | |
| 1-4. Job Autonomy | .68** | .20** | .36** | .39** | 1 | | | | | | |
| 1-5. Feedback | .67** | .23** | .44** | .49** | .43** | 1 | | | | | |
| 2. Organizational Commitment | .55** | .30** | .31** | .47** | .49** | .41** | 1 | | | | |
| 2-1. Emotional Commitment | .37** | .17** | .21** | .31** | .38** | .24** | .87** | 1 | | | |
| 2-2. Normative Commitment | .57** | .36** | .35** | .52** | .43** | .41** | .87** | .62** | 1 | | |
| 2-3. Continuous Immersion | .50** | .25** | .25** | .41** | .48** | .42** | .87** | .62** | .66** | 1 | |
| 3. Collective Efficiency | .33** | .22** | .18** | .31** | .24** | .23** | .71** | .67** | .59** | .59** | 1 |
| M | 3.30 | 3.28 | 3.32 | 3.45 | 2.83 | 3.63 | 3.54 | 3.34 | 3.61 | 3.68 | 3. |
| SD | 0.58 | 0.91 | 0.80 | 0.77 | 0.92 | 0.62 | 0.73 | 0.90 | 0.82 | 0.80 | 0.70 |

** $p < .01$

과가 (B=.44, $p$<.001)으로 감소하여 집단효능감이 매개하였음을 알 수 있다. 직무특성이 집단효능감에 유의미한 영향을 미치고 집단효능감은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 점, 그리고 직무특성과 조직몰입 간 경로의 총 효과가 직접 효과보다 큰 점은 매개효과가 있음을 의미한다. 이와 같은 결과를 통하여 집단효능감은 공군 병사들이 지각하는 직무특성과 조직몰입 사이에서 매개 역할을 하고 있음을 검증하였다.

또한 직무특성과 조직몰입의 간접효과를 부트스트래핑을 활용하여 검증한 결과 Table 4 와 같이 부트스트랩의 상한값과 하한값 사이에 0이 존재하지 않아 간접효과가 검증되었다.

Table 4. Collective Efficiency has mediation effect in the relationship between Job Characteristics and Organizational Efficiency (N=385)

| Effect | B | *S·E* | *p* | 95% Confidence interval | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | LLCI* | ULCI** |
| Total Effect | .69 | .05 | .00 | .59 | .79 |
| Direct Effect | .44 | .04 | .00 | .36 | .52 |
| Indirect Effect (Bootstrapping) | .25 | .04 | .00 | .17 | .33 |

*LLCI=boot Lower bound within 95% confidence interval for indirect effects
**ULCL=boot Upper bound within 95% confidence interval for indirect effects

본 연구의 가설검증 결과는 Table 5와 같다.

Table 5. Result of Hypothesis verification

| | Hypothesis | Result |
|---|---|---|
| 1 | The difference of job characteristics, collective efficiency, and organizational commitment depending on ranking, working department and job type of Air Force personnel's will be significant. | accepted |
| 2 | There will be a significant positive correlations between job characteristics, organizational commitment and collective efficiency in Air Force personnel's | accepted |
| 3 | The sense of collective efficiency perc-eived by Air Force soldiers will mediate the relationship between job characteri-stics and organizational commitment | accepted |

## 4. 논의

본 연구 결과의 의미와 시사점을 논의하면 다음과 같다.

첫째, 공군 병사의 계급, 근무부서, 직무유형에 따라서 직무특성, 조직몰입, 집단효능감에 차이를 보였다. 직무특성은 항공기대대에서 근무하는 병사들의 직무특성 지각이 부품대대나 장비정비대대에서 근무하는 병사들보다 높았는데, 이는 항공 비행 지원을 보다 더 직접적으로 지원하는 부서의 병사들이 단순 혹은 간접지원 부서의 병

사들보다 직무특성에 대한 지각 수준이 높다는 것을 의미한다. 조직몰입 및 집단효능감의 경우 상병과 일병이 지각하는 조직몰입 수준이 병장이 지각하는 조직몰입 수준보다 유의하게 높았다. 이는 전역을 앞둔 병장들의 조직몰입도나 집단효능감에 대한 지각이 상대적으로 낮음을 반영하는 것으로 보인다. 또한 정비 업무를 하는 병사의 집단효능감이 운전업무를 하는 경우보다 높게 나타났는데, 이는 협력 업무를 하는 병사들의 집단효능감이 단독업무를 하는 병사들보다 높다는 것을 시사한다.

둘째, 공군 병사들이 지각하는 직무특성이 높을수록 조직몰입이 증가했다. 이를 통해 공군 여군 부사관과 장교가 지각하는 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 강미영[11]의 연구나 직무특성의 하위요인과 조직몰입과의 관계를 규명한 Fried와 Ferris[42]의 연구에서 나타난 바와 같이 공군 병사들의 경우에도 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 직무자율성, 피드백과 같은 모든 직무 특성들이 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 이 중에서도 직무자율성은 조직몰입과 가장 높은 관련성을 보였는데, 이것은 공군 병사들에게도 조직몰입도를 높이기 위해서는 가능한 직무에 자율성이 보장되도록 직무를 편성하는 것이 중요하다는 것을 시사한다. 이것은 자신이 수행하는 직무에서 직무자율성이 부여되면 직무에 대한 만족도가 향상되어 조직몰입이 높아지기 때문으로 이해된다[13]. 또한 공군 병사가 지각하는 직무특성이 높을수록 집단효능감도 높았고, 특히 직무중요성에 대한 지각이 집단효능감과 가장 높은 관련성을 보였다. 이는 직무중요성이 높을수록 집단효능감도 높아진다는 박은숙[43]의 연구 결과와도 일치한다. 즉, 병사들이 지각하는 집단 효능감에는 자신이 중요한 직무를 수행하고 있다는 인식이 중요한 작용을 하는 것으로 보여진다.

한편, 공군 병사가 지각하는 집단효능감이 높을수록 조직몰입도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 단체 생활을 하는 의무복무 병사들도 군 집단에서 느끼는 집단효능감이 높을수록 군에 대한 애착과 몰입의 정도가 높아진다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 공무원의 집단효능감이 조직몰입에 높은 영향을 미치는 것으로 보고한 곽승호[23]의 연구 결과와도 일치한다. 특히 본 연구에서는 공군 병사들이 지각하는 집단효능감과 조직몰입의 하위요인 중 정서적몰입이 높은 관계를 보였는데, 이러한 결과는 공군 병사들 스스로 조직에 대한 심리적 애착심과 자신이 조직의 목표나 가치에 관여하려는 능동적 태도가 집단효능감의 증가와 관련이 깊음을 시사하는 것이라 할 수 있다

셋째, 공군 병사가 지각하는 직무특성과 조직몰입의 관계에서 집단효능감이 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 공군 병사들의 조직몰입도에 직무 기술의 다양성, 정체성, 중요성, 자율성, 피드백과 같은 직무특성이 직접적으로 영향을 미치는 동시에 이러한 직무특성들이 집단효능감을 향상시켜서 조직몰입도가 향상된다는 것을 의미한다. 이는 요양보호사의 자아효능감이 노인요양시설의 직무특성과 조직몰입 간의 관계를 부분 매개한다는 최영신[44] 연구결과와 유사하며 중소기업 구성원이 지각하는 자아효능감이 직무의 다양성에 대한 지각과 조직몰입간의 관계를 부분 매개한다는 홍인기[45]의 결과와도 맥을 같이한다. 따라서 공군에서 병사들이 담당하는 직무에 있어서도 직무의 중요성과 정체성을 강조하고, 자율성을 보장하며 업무에 대한 피드백이 명확하게 제공될 필요성이 있다. 직무의 중요성과 직무결과에 대한 피드백이 잘 이루어질수록 병사들은 자신의 직무수행 결과를 명확하게 이해하게 되고 직무수행에 필요한 집단적 능력에 대한 신뢰가 증가하게 되어 조직에 더욱 몰입하게 되는 것으로 보인다. 따라서 직무특성에 대한 강조와 더불어 공군에서는 군조직에서 다양한 단체 활동이나 상담 등을 통해 집단효능감을 높여 공군 병사들의 조직에 대한 몰입도를 향상시킬 필요가 있다.

본 연구는 공군 병사들이 지각하는 직무특성이 조직몰입도에 중요한 영향을 미친다는 것을 확인하고 병사들의 조직몰입 증진에 집단효능감이 동기적 요소로 작용한다는 것을 밝혔다는 점에서 의의가 있다. 즉, 공군 병사들이 군 조직에 적극적 몰입을 유도하기 위해서는 병사 개개인이 소속 부대가 업무수행을 잘해 낼 수 있다는 집단적 효능감을 고취할 필요가 있다. 또한 이러한 집단적 효능감은 직무환경을 변화시킴으로써 가능하다. 그러므로 군에서는 병사들 스스로가 자신이 맡은 직무의 중요성을 지각하고, 스스로 의미 있는 목표를 성취 할 수 있는 기회가 더 많아지도록 병사들의 직무 부서 배치에 더 많은 관심을 두고 직무를 편성할 필요가 있다. 예를 들어 병사들의 조직몰입을 높여주기 위해 병사들이 수행하는 직무를 간부들과 같이 국가직무능력표준(NCS : National Competency Standards)에 부합되도록 편성하고 군 경력 증명서 발급시 반영하여 병사들이 군에서 수행하는 직무가 전역 후 기업에서 요구하는 NCS 기준에 부합된다면, 의무복무 중인 군 생활은 단순히 시간만 채우는 기간이 아니라 실무경력으로 인정받을 수 있을 것이다.

이러한 연구의 의의에도 불구하고 본 연구는 연구 참

여자가 특정 지역의 비행 부대에 한정되어 있다는 점에서 일반화에 한계를 갖는다. 따라서 후속 연구에서는 표집 대상을 확대하고 공군 외에 타군으로 확대하여 일반화 가능성을 높이고 집단별로 결과를 비교해 볼 수 있겠다. 또한 본 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로서 직무특성과 집단효능감 만을 변인으로 제시하였지만 다양한 동기적 요인으로 작용할 수 있는 다른 변인들과의 관계도 연구해 볼 수 있을 것이다.

## References


[1] N. J. Allen, J. P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, No.1, pp. 1-18, 2010. DOI: https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

[2] H. Y. Kim, *Effects of air force pilot's job motivation on organizational commitment and intent to remain*, Master's thesis, Korea University of Business Information, Korea, pp.47-48, 2013.

[3] J. H. Song, *A Study on the Influence of Servant Leadership on Job Satisfaction and Organization Commitment:Focusing on Behavioral Characteristics of Servant Leadership,* Master's thesis, Sangmyung University of Graduate School of Business Administration, Korea, pp.85-91, 2018.

[4] S. J. Kim, *The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Relationship between Air Force Soldier's Communication Ability and Military Life Adjustment,* Master's thesis, Sangji University Peace-Security Counseling Psychology, pp.17-19, 2017

[5] I. N. Gwon & J. H. IM, Introduction to Military Counseling Psychology, Education Science History, pp.124-141, 2011.

[6] Republic of Korea Airforce. Specialty classification guide-Specialty classification criteria. Available From: https://go.airforce.mil.kr:448/mbshome/mbs/irms/subview.do?id=irms_060600000000 (accessed Dec. 5, 2020)

[7] L. W. Poter, G. A. Bigley & R. M. Steers, "Motivation and work behavior", *New York: McGraw-Hill*, pp.126-140, 2003.

[8] J. R. Hackman, G. R. Oldham, "Motivation through the design of work: Test of a theory" *Organizational Behavior and Human Performance,* Vol.16, No.20, pp.250-279, 1976. DOI: http://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

[9] J. H. Cho. *The Effects of Job Characteristics Factors on the Job Satisfaction and Organizational Commitment in Sport for All Director's*, Ph.D dissertation, Dept. of Sport for all Graduate School of Seonam University, Korea, pp.30-52, 2014.

[10] T. S. Kwon. *A Study on Job Satisfaction, Characteristic and Organizational Commitment of Seoul Metro's Crewmen*, Master's thesis, Transportation Graduate School of Transportation, Korea National University, Korea, pp.40-44, 2017.

[11] M. Y. Kang, *A study about the effect of demographic features, job characteristics and support of family on organizational commitment and career commitment of women soldiers:Mainly women soldiers in Air Force,* Yonsei University Graduate School College of Government and Business, Korea, pp.68-69, 2008.

[12] S. H. Song, *Impact of Troops Trust and Job Characteristics on Job Satisfaction and Organizational Commitment:with focus on pwrsonnel at mobilization reserve divisions*, Master's thesis, Graduate School of Public Administration Chonbuk National University, Korea, pp.50-52, 2013.

[13] K. S. Jeon & S. W. Choi, "Relationship Military Non-Commissioned Officr's Job Characteristics and Organizational Commitment:The Mediating Effect of Learning Agility", *Korean Journal of Military Arts and Science*, Vol.76, No.2, PP.99-126, 2020. DOI: http://doi.org/10.31066/kjmas.2020.76.2.005

[14] S. W. Kim, J. M. Jeon & C. S. Park, "The Effect of the Military Officer's Perception of Job Rotation on Individual Performance and The Moderation Effect of Commander's Transformational Leadership", *Korean Journal of Military Arts and Science*, Vol.77, No.1, pp.147-179, 2021. DOI: http://doi.org/10.31066/kjmas.2021.77.1.006

[15] G. P. Shea, R. A. Guzzo, "Group effectiveness:What really matter?". *Sloan Management Review*, Vol.28, No.3, pp.25-31, 1987.

[16] A. Bandura, "Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review,* Vol.84, No.2, PP.191-215, 1997 DOI: http://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191

[17] D. H. Lindsley, D. J. Brass & J. B. Thomas, "Efficacy-performance spirals:A multilevel perspective", *Academy of Management Review*, Vol.20, No.3, pp.645-678, 1995. DOI: http://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080333

[18] K. H. Bark. *The influence of Parental Overprotection and Social Anxiety on Korean Soldier's Adaptation to Military Sercice:The Moderated Mediation Effect of Collective Efficacy*, Master's thesis, Department of Child Psychotherapy of Hanyang University Graduate School, Korea, 2020.

[19] S. Y. Kwon, W. I. Kim, "Relationship between Self-Efficacy and Adjustment to Military Life among Military Soldiers:Mediating Effect of Collective Efficacy in Organizational Committment", *Korean Journal of Counseling*, Vol.16, No.1, pp.393-414, 2015.

[20] Y. E. Won, *The Relation between Emotional Intelligence and Military Life Adjustment among Military Soldiers:The Mediating Effects of Self-efficacy*

*and Group Cohesion*, Master's thesis, Department of Psychology Graduate School of Sungshin University, Korea, pp.34-45, 2019.

[21] S. Y. Kwon, W. I. Kim, "The Mediated Moderation Effect of Self-Efficacy through Collective Efficacy between Job Stress on Burn-out among Military Officers", *Korean Journal of Counseling*, Vol.18, No.1, pp.435-454, 2017.

[22] H. W. Kim, S. K. Jung, "The Role of Collective Efficacy in Predicting the Strength of National Identity:An Empirical Analysis in Contexts of the Republic of Korean Armed Forces", *Korean Journal of Military Arts and Science*, Vol.77, No.1, PP.519-542, 2021. DOI: http://doi.org/10.31066/kjmas.2021.77.1.012

[23] S. H. Gwak, *Study on the Influence of Leadership on Group Efficacy and Organizational Immersion-Focused on Revolutionary Leadership and Servant Leadership*. Ph.D dissertation, Department of Public Administration Graduate School Keimyung University, Korea, pp.115-116, 2012.

[24] Y. G. Jung, G. M. Lee, "Empirical Study on the Relationships between Transformational Leadership, Collective Efficacy, and Team Effectiveness", *Korean Public Administration Quarterly*, Vol.19, No.4, pp.1053-1073, 2007.

[25] M. L.Riggs, P. A. Knight, "The Impact of Perceived Group Success-Failure on Motivational Beliefs and Attitudes: A Causal Model", *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.5, pp.755-766, 1994. DOI: http://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.755

[26] S. M. Jex, P. D. Bliese, "Efficacy beliefs as a moderator of the Impact of work-related stressors : A multilevel study", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.84, No.3, pp.349-361, 1999. DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.349

[27] W. C. Hsieh, C. H. V. Chen, C. C. Lee & R. H. Kao, "Work Characteristics and Police Officer's Performance: Exploring the Moderating Effect of Social Work Characteristics and Collective Efficacy in Multilevel Analysis", *Policing:An International Journal*, Vol.35, No.3, pp.615-641, 2012. DOI: https://doi.org/10.1108/13639511211250820

[28] L. Borgogni, L Petitta, A. Mastrorilli, "Correlates of Collective Efficacy in the Italian Air Force", *Applied Psychology*, Vol.59, No.3, pp.515-537, 2010. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00410.x

[29] H. S. Choi, "A Study on the Causal Relation Among the Job Characteristics, Group Efficacy, Job Satisfaction in the Hotel Company", *Korean Journal of Tourism Research*, Vol.28, No.3, pp.119-143, 2013.

[30] H. D. Kim, J. W. Kim & Y. J. Cho, "A Study on the Relationship of Job Characteristics, Job Involvement, and Self-Efficacy of Employees in Domestic Corporations", *Korean Society for Learning and Performance*, Vol.16, No.1, pp.101-127, 2014.

[31] Y. M. Jeong & Y. S. Kang, "The Influence on Self-Effectiveness by Job Feature for Organization Competence of Public Officers in Charge of Social Welfare", *Social Welfare Policy*, Vol.36. No.1, pp.255-277, 2009.

[32] S. J. Moon, K. H. Ka, I. Y. Ku & E. H. Kim, "The Research on Job Stress, Self-Efficacy, and Organizational Commitment by the Job Characteristics of Dental Hygienists in Rural Areas", *Journal of Korean Island*, Vol.29, No.1, pp.147-170, 2017.

[33] J. H. Kwon, "A Study on the Impact Hotel F & B Employee's of Social Exchange Relations, Self-Efficacy on the Organizational Effectiveness", *Journal of Hotel & Resort*, Vol.11, No.3, pp.501-526, 2012.

[34] J. R. Hackman, "Work redesign and motivation" *Professional Psychology*, Vol.11, No.3, pp.445-455, 1980.

[35] M. J. Kim, S. Y. Han, "A Comparative Study on Perceived Job Characteristics and its Outcome of Hotel Employees in Korea and America:Based on Job Characteristics Model of Hackman and Oldham", *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, Vol.8, No.1, pp.65-78, Mar. 2006.

[36] S. T. Whang. *Mediating effect of internal motivation in the relationship between job characteristics and creative behaviors of L company members,* Master's thesis, Korea University Graduate School of Education, Korea, pp.39-40, 2012.

[37] Hackman, J. R. (1980). "Work redesign and motivation", *Professional Psychology*, Vol.11, No.3, p.p.445-455. 1980. DOI: https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445

[38] Y. H. Moon, *The Effect of Positive Psychological Capital on Psychological Ownership and Organizational Citizenship Behavior-Focusing on the Mediating Effects of Perceived Justice and Group-Efficacy*. Ph.D Dissertation, Department of Business Administration The Graduate School of Anyang University, Korea, pp.40-47, 2014.

[39] R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, "The measurement of organizational commitement" *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, No.2, pp.224-247, 1979. DOI: https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

[40] N. H. Allen, J. P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization" *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, No.1, pp.1-18, 1990. DOI: https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

[41] H. W. Shin., *The Effect of military organization motivation on organizational commitment, job satisfaction and job involvement-Focusing on Army soldier,* Master's thesis, Majoring in Organization Management Graduate School of Management & Information Korea University, Korea, pp.44-54, 2012.

[42] Fried, Y. & Ferries, G. R. "The Dimensionality of Job Characteristics : Some Neglected Issues", *Journal of*

*Applied Psychology,* Vol.71, No.3, pp.419-426, 1986. DOI: http://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.419

[43] E. S. Park, *The Causal Effect among the Hotel Organizational Personality, Job Characteristics and Organizational Effectiveness:The Mediation Effect of Group Efficacy and the Moderation Effect of Hotel Organizational Personality Types*, Ph.D dissertation , Department of Tourism Management Graduate School Kyonggi University, Korea, pp.88-98, 2011.

[44] Y. S. Choi, "Influences of Job Characteristics of caregivers of Elderly Care Facilities on Organizational Commitment : Focused on the mediation effect of Self-Efficacy", *Korean Journal of Care Management*, Vol.22, pp.57-85, 2017.

[45] I. G. Hong, *The Effects of Employment Relationship Characteristics and Job Characteristics on Organizational Commitment : Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy and Moderating Effect of Trust*, Ph.D dissertation, Department of Business Administration Graduate School of Anyang University, Korea, pp.79-84, 2014.

장 철 진(Jang, Chul Jin) [정회원]

• 2021년 2월 : 상지대학교 평화안보 상담심리 대학원 상담심리학과 (문학석사)

〈관심분야〉
직업상담, 군경상담, 청소년상담

조 영 아(Cho, Younga) [정회원]

• 2010년 3월 ~ 현재 : 상지대학교 평화안보 상담심리 대학원 상담심리학과 교수

〈관심분야〉
다문화 상담, 긍정심리학