

Effects of Job Security, Organizational Culture and Conflict Factors on Job Satisfaction and Organization Commitment among Re-Enlisted Officers in Army

Sung Won Oh[#], Hyo Sun Park⁺

Department of Military Studies, Cheongju University, 298 Daesung-ro, Cheongwon-gu, Cheongju, Korea

Abstract

The purpose of this study is to empirically analyze the effects of job security, organizational culture, and conflict factors on job satisfaction and organizational commitment of re-enlisted officers in the army of Republic of Korea. The findings of this study are as follows. First, most of the re-enlisted officers had a high job security. Second, their job satisfaction and organizational commitment levels were high on average. Third, the positional stability of older-aged group was found to be lower. Fourth, according to the types of re-enlisted officers, the average score of organizational culture was higher for re-employed officers than reappointed officers, which is due to the difference of selection system. Lastly, multiple regression analysis showed that job security did not have a significant effect on job satisfaction or organizational commitment, On the other hand, organizational culture and interpersonal conflict affect organizational commitment, and job satisfaction was confirmed to act as a partial medium.

Key words: re-enlisted officer, job satisfaction, organizational commitment

1. 서론

대한민국은 저출산·고령화로 인해 총인구가 2030년을 정점으로 감소하고 생산가능 인구는 이미 감소하고 있다. 총인구 대비 청·장년 인구는 2000년 34.4%에서 2030년경 총인구 대비 청장년 인구비는 20% 수준 이하로 낮아지고, 15~24세 인구는 13.7% 수준으로 감소할 것이다. 국방인력자원의 관점에서 보면 이런 상황에서는 병 중심의 병력구조가 더는 유지되지 어려울 것을 예측할 수 있다. 이 상황과 맞물려 현 정부

가 추진하고 있는 군 인력운영과 관련한 「국방개혁 2.0」의 주요 내용은 군 전체 병력을 대폭 줄여 정예화하고, 인력운영의 효율성을 도모하여 전투력을 강화하는 것이다. 이에 따라 국방부는 2018년 기준 상비병력을 59.9만 명에서 2022년까지 50만 명 수준으로 단계적으로 감축할 계획이며, 해군(해병대), 공군의 규모는 유지하되 육군은 46.4만 명에서 36.5만 명으로 축소할 계획이다.

한편, 2018년 청년 실업률은 10%대를 기록하며 역대 최고 수준에 이르렀다. 이에 취업난으로 어려움을

[#] The 1st author: Sung Won Oh, Tel. +82-44-251-6579, Fax. +82-504-168-7695, e-mail. dhtj@nate.com

⁺ Corresponding author: Hyo Sun Park, Tel. +82-43-229-7952, Fax. +82-43-229-7950, e-mail. phs6166@cju.ac.kr

겪고 있는 청년들의 병역 부담을 완화하고 장병들의 사회진출 시기를 앞당김으로써 국가 차원의 인적자원 활용에 이바지하기 위해 병 복무기간 단축을 시행하고 있다. 하지만 병 복무기간 단축은 병력구조를 병 중심으로 유지하기 어렵게 하는 또 다른 요인으로 작용하고 있어, 이를 대체하기 위해서는 부사관 획득의 중요성이 더욱 높아지고 있는 실정이다. 그러나 향후 부사관 획득환경도 악화하여 부사관 규모 확대도 제한적일 것으로 전망된다. 이는 병역자원 급감에 비례하여 간부로 복무하고자 지원하는 인원도 감소할 것으로 전망되고, 2018년 10% 수준인 실업률이 2020년대 초부터 완화될 것으로 예상함에 따라 민간 일자리와 비교하여 군 간부의 직업경쟁력도 더욱 약화할 것으로 판단되기 때문이다. 기존 「국방개혁 2020」에서는 2025년까지 부사관을 3만 명 정도 증원하려 했으나, 2022년 이후 병역자원 부족 현상이 심화될 것을 고려하여 「국방개혁 2.0」에서는 부사관 정원을 현 수준으로 유지하기로 계획하였다. 이처럼 획득 규모가 제한되기 때문에, 더 적은 인원을 획득하여 더 오래 활용하는 “소수획득-장기활용”의 인력구조로 전환하는 것이 매우 중요하다. 설계 방향의 골간은 중·상사는 확대하고, 하사는 줄이는 항아리형 정원 구조로 획득 규모 최소화를 위해 민간모집은 축소하여 현역모집 중심의 획득체계로 전환과 하위 계급 정제 기간을 연장하는 것이다. 또한, 활용 기간을 연장하기 위해 원사 진출률 상향 및 장기복무 비율 확대, 장기 및 복무연장 지원 인원 확보를 위한 인센티브 고려 등으로 구성되어 있다.

결론적으로 「국방개혁 2.0」 추진으로 부사관의 역할은 더욱 중요해졌으며, 인력 수요를 충족하기 위한 많은 노력이 어느 때 보다 절실한 상황이다. 특히 “소수획득-장기활용”이라는 인력구조로 전환하기 위해서는 우수한 인적자원을 선발하는 것이 더욱 중요해졌다.

국방인력운영의 관점에서 재복무 제도는 군 생활 경험과 전문성을 가진 우수자원을 군에서 즉각 활용

할 수 있는 좋은 제도라 할 수 있다. 재복무 제도는 2001년 대위 이하 예비역 간부들이 부사관으로 재임관하는 제도를 시작으로 2013년부터 전역 전 계급과 병과를 그대로 이어받아 복무하는 제도가 신설되어 현재 명칭인 ‘예비역의 현역 재임용제도’로 사용되고 있다. 현재까지 복무하고 있는 재복무 간부는 약 2,600여 명이며, 해마다 지원자가 지속해서 증가하고 있다. 비록 재복무 간부는 육군 전체적으로는 적은 비율을 차지하나 군 조직문화에 많은 영향을 미치고 있다고 판단된다. 하지만 이에 관한 구체적인 연구는 미비한 실정으로, 재복무 간부의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구를 통해 국방인력의 효율적 관리를 위한 정책적인 발전이 필요한 시점이다.

이에 본 연구에서는 육군 차원에서 재복무 간부의 획득률 확대 및 활용률 제고를 통한 전투력 극대화를 위한 정책제언을 제시하는 것을 목적으로 아래와 같은 연구문제를 제시하여 육군 재복무 간부를 대상으로 고용안정성, 조직문화, 갈등요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다.

첫째, 육군 간부 출신 재복무 제도의 도입배경과 정책추진 과정에서 나타난 특징은 무엇인가?

둘째, 육군 재복무 간부의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

셋째, 육군 간부 재복무 제도의 정책적 발전을 위해 개선해야 할 사항은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 육군 간부 출신 재복무 제도

최근 군 간부의 고용안정성과 전문성 등이 주목을 받으면서 전역 후 다시 군에 복무하는 예비역 출신 인원이 증가하였다. 하지만 예비역 출신 인원에 대한 정확한 용어가 정립되지 않아 재입대, 재복무, 재임용, 재임관 등 용어의 혼란이 나타나고 있다. 재입대와 재복무는 병역에 대한 의무복무를 마친 인원이 다시 군 인원이 됨을 의미하지만, 현재 군인으로 복무하고 있는

상태를 의미하는 것은 재복무라는 용어로 판단된다. 따라서 본 연구에서는 예비역 간부가 다시 군에 복무하는 것을 ‘재복무’라는 용어로 정의하기로 한다.

2013년에 전역 전 계급과 병과를 그대로 이어받아 재복무하는 ‘예비역의 현역 재임용제도’가 신설되면서 2001년도부터 시행되어 오던 대위 이하 예비역 간부 출신이 부사관으로 재복무하는 ‘재임관’ 용어와 혼동하는 사례도 있다. 재임용과 재임관이라는 용어는 모두 재복무의 범주 안에 속하지만, 재임관의 경우에는 신분이나 계급이 바뀌어 재복무하는 것을 말하며, 반대로 재임용은 신분이나 계급의 변경 없이 재복무하는 것을 의미한다. 본 연구에서 사용하는 재복무와 재임용 및 재임관이라는 용어의 의미를 정리하면 다음의 <Figure 1>과 같다.

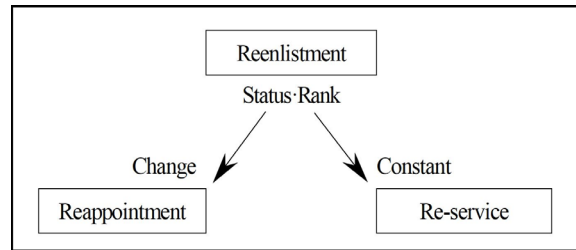


Figure 1. The relation of terms

변경되어 대위 출신 예비역은 중사 계급으로 재임관하게 되었다. 2019년까지 총 2,137명이 복무하고 있다. 전역 전 계급과 병과를 그대로 이어받아 재복무하는 예비역의 현역 재임용제도는 2012년 12월에 TF가 구성되어 각종 법령 개정을 위한 실무작업을 거쳐 2013년 6월 하위 법령 및 규정 개정이 완료되어 2013년에 처음으로 22명이 선발되었으며, 2019년까지 재임용된 인원은 총 508명(장교 223명, 부사관 285명)이며 이 중 475명(장교 220명, 부사관 255명)이 복무 중이다.

2. 직무만족 영향요인에 관한 고찰

직무만족은 개인적인 직무의 수준과 감정, 직무를 구성하고 있는 작업환경, 보상체계, 상관, 동료와의 관계 등의 여러 가지 요소에 의해 영향을 받기 때문에 매우 복잡하여 단순하거나 단일한 속성이라고 할 수 없다. 따라서 학자의 연구목적과 방향에 따라 직무만족에 영향을 미치는 요인은 주장하는 내용이 서로 다르다.

Shin(2005)은 전체요인(급여, 승진기회, 조직구조, 정책과 절차), 작업환경 요인(감독, 작업규정, 동료 관

재임관 제도의 도입 목적은 육군이 초임하사 충원을 목적으로 단기복무 부사관에 지원하고자 하는 사람을 대상으로 선발 전형을 거쳐 우수한 초급부사관을 선발하기 위한 것이며, 예비역의 현역 재임용제도는 육아휴직 등의 결원 발생 시 참모 직위에 보직함을 원칙으로 선발하며, 과거 전역 전에 근무했던 직책 또는 유사직위에 보직, 활용하기 위한 것이다.

재임관제도와 재임용제도는 용어의 혼란이 다소 있을 수 있다. 하지만 이 두 가지 선발제도에는 다음의 <Table 1>과 같이 분명한 차이점이 존재한다.

2001년부터 시행한 대위 이하 예비역 간부가 하사 계급으로 재임관하는 제도는 2007년에 제도가 일부

Table 1. The differences in the system by army re-enlistment types

Division	Reappointment	Re-service	
		Officer	Lieutenant · Captain
Qualification for application	Below reserve officer captain	NCO	Sergeant first class
Age of support available	Article 19 of the Enforcement Decree of the Veterans Affairs Act (extension of the upper limit on the age of application)	No restriction, not more than three years after discharge. However, age, continuous service, and class retirement age are applied	
First rank	NCO and below lieutenant: Staff sergeant Captain: Sergeant first class	Before re-enlistment	
Branch	Selectable	Before re-enlistment	
Training Period	Staff sergeant	4 months	
	Rank above Sergeant first class	3 weeks	
Mandatory service period	4 years	1 weeks	
		3 years	

계, 작업조건), 직무내용 요인(직무범위, 역할 모호성, 역할갈등), 개인적 요인(연령, 근속연수, 성격 등)을 제시하였다. Go(2005)는 가치 특성(사회적 인정, 긍지, 책임감, 사명감), 직무·역할 특성(역할 모호성, 갈등, 역할 과다, 전문성), 조직특성(승진, 보상, 상사와 동료 관계, 조직 분위기)을 제시하였다. Kim(2010)은 지방 공무원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구에서 보상 체계, 조직구조, 조직관리 세 가지 요인을 제시하였다.

Kim(2011)은 개인적 요인(종사원 능력·특성·인식, 인구통계학적 특성, 자아존중, 갈등, 조직몰입, 종사원 특성, 동기부여), 조직적 요인(내부 마케팅, 조직 신뢰, 업무시스템, 커뮤니케이션, 임파워먼트, 근무환경, 기업구조와 문화, 리더십, 조직지원)을 제시하였다. Joo(2012)는 부사관의 직무만족도에 미치는 영향을 조직특성(응집력, 단체정신, 조직몰입도, 부대형태 등)과 복지제도(주택수당, 지급제도, 취업정보, 전직 교육)로 제시하였다.

Woo(2014)는 보상요인, 조직문화, 갈등요인 등을 제시하였다. Shin(2016)은 경찰의 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 개인적 요인, 직무관련 요인(교육, 승진, 의사소통, 상사, 신뢰성, 인사배치의 적절성 등), 조직관련 요인(사무환경 적정성, 보수, 복지시설, 업무량, 복지프로그램 등)을 제시하였다.

많은 연구자가 제시한 직무만족에 영향을 미치는 요인들의 용어는 다르지만, 의미는 유사하거나 중첩된 것이 많다. 그러므로 대부분 직무만족에 영향을 미치는 요인을 개인, 조직, 직무요인으로 범주화하고 있다. 하지만 연구자들에 의해 선정된 요인별 세부항목들이 명확하게 같은 요인으로 분류되어있는 것은 아니다. 연구자들의 연구목적과 방향에 따라 요인별로 선정된 세부항목들이 서로 다른 상부 요인들과 연결되어 있다.

3. 조직몰입 영향요인에 관한 고찰

개인이 조직에 참여한 후 조직몰입은 다양한 변수의 영향을 받으면서 구성된다. 조직몰입의 영향요인

은 조직몰입의 개념이나 이론과 마찬가지로 연구자마다 다양하게 제시하고 있다. 이런 현상은 여러 직종과 국가에서 많은 연구가 다양하게 정의된 개념으로 연구가 진행되어왔고, 연구자에 따라 선택된 선행변수가 다를 수 있으며, 선행변수에 대한 영향력의 규모와 방향이 어떤 통제변수를 대입하느냐에 따라 변화될 수 있기 때문이다.

Steer(1977)는 병원종사자, 기술자, 과학자 등을 대상으로 조직몰입에 대한 결정요인에 관한 연구에서 직무경험(집단태도, 조직신뢰성, 개인의 중요성 인식)이 조직몰입에 가장 많은 영향을 미친다는 것을 확인하였다. DeCotiis & Summers(1977)는 레스토랑 관리직원들을 대상으로 한 연구에서 조직몰입의 구체적 결정요인으로 인구통계학적 특성(연령, 성별, 교육수준, 재직기간, 근무시간 등)과 조직과 관련한 상황적 특성(조직구조, 조직과정, 조직환경)을 제시하였다. Mowday, et al.(1979) 등은 교환이론을 바탕으로 개인적 특성, 역할 관련 특성, 구조적 특성, 작업경험 등이 조직몰입에 영향을 미친다고 주장하였다.

Choi(2002)는 공군 간부를 중심으로 조직몰입 결정요인에 관한 연구에서 부사관의 경우 연령이 많을수록, 중요업무를 담당할 때 조직몰입이 높아지며, 급여, 승진 등 보상이 공정하다고 인식할수록 조직몰입도가 높아진다고 주장하였다. Lee(2004)는 직무특성 수준이 높다고 더 몰입하는 것이 아니라 조절변수인 보상 공정성, 승진전망, 외부기회, 직무적합성이 직무특성과 상호작용함으로써 조직몰입에 유의미한 효과가 나타난다고 주장하였다.

4. 재복무 간부의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인

현재 재복무 간부의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구는 미흡한 수준이다. 따라서 앞서 제시된 요인을 바탕으로 개인요인, 직무요인, 조직요인을 고려하여 <Table 2>와 같이 고용안정성, 조직문화, 갈등요인 등 세 가지 영향요인을 선정하였다.

Table 2. Factors affecting job satisfaction and organizational commitment of army re-enlisted officer

General influence factors	Army re-enlisted officer
Wage, Welfare, Compensation, Personnel policy, Physical environment, Working conditions, Promotion, Work environment, Job description, etc.	Job security
Communication, Unity, Leadership, Organizational structure, Organizational culture, Organizational vision, Organizational characteristics, Workplace policies, Policies, Procedures, Organizational atmosphere, Fraud, etc.	Organizational culture
Role ambiguity, Role conflict, Conflict, Workload, Role load, Role, Peer relationship with boss, Trust, Communication, Interpersonal relationship, etc.	Conflict factor

첫 번째 영향요인으로 고용안정성을 선정하였다. 이는 전역 후 예비역 간부가 재복무를 선택한다는 것은 장기간 이직에 대한 걱정 없이 고용안정을 도모할 수 있다고 판단했기 때문이다. 최근 들어 기업에 종사하는 근로자들은 임금과 같은 금전에 대한 만족도 중요하지만, 고용불안에서 벗어나고자 하는 욕구가 매우 강하다고 할 수 있다. 기존의 국내 문헌에서는 고용안정성을 직무만족을 구성하는 요인으로 많이 활용하고 있지는 않지만, 최근에는 직무만족을 구성하는 중요한 요인으로 다루어지고 있다.

두 번째 영향요인으로 조직문화를 선정하였다. 예비역 간부가 재복무하여 적응하기 위해서는 조직이 가지고 있는 문화적 요소가 중요하게 작용할 것이며, 이것은 적응속도에 많은 영향을 미칠 것으로 판단했기 때문이다. 조직문화는 조직 내에서 인위적으로 형성된 후 과거로부터 현재, 그리고 미래로 계속 이어짐으로써 시간상으로 안정성과 계속성, 그리고 오랜 전통과 역사성을 갖게 된다. 또한, 조직문화는 전체성과 통합성을 띠므로 조직구성원 전체에 영향을 미친다. 어느 조직이 어떠한 조직 문화적 성격을 갖고 있느냐에 따라 의사결정, 갈등, 조직의 통합, 정책 및 전략 수립에 영향을 미치며, 특히 조직성과에 많은 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 그리고 그 조직 속에서 활동하는 구성원들에게는 조직에 적응하고 개인적 만족감을 느끼는 결정적 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 어떠한 조직문화가 재복무 간부의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

세 번째로 갈등요인을 선정하였다. 의무복무를 마치고 재복무를 하게 되면, 예전 몸담았던 군대는 익숙

하지만 새롭게 근무하는 부대는 낯설다. 익숙하지만 낯선 군 조직 속에서 새로운 인간관계를 형성해야 하며, 적응하기까지 갈등을 유발할 수 있는 많은 마찰요소가 존재할 가능성이 크다. 또한, 갈등의 유형은 다양한 형태로 발생할 수 있다.

본 연구에서는 행동 주체인 재복무 간부 개인에 초점을 맞춰 개인적 갈등, 개인간 갈등, 개인과 조직간 갈등 등 세 가지 갈등유형이 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 연구하였다.

5. 직무만족과 조직몰입의 관계

직무만족과 조직몰입과의 관계에 대해 학자들 사이에 논란이 되는 것은 두 변수 중에 무엇이 선행변수냐 하는 것이다. 직무만족과 조직몰입의 역할 규명이 중요한 것은 각종 보상이나 인센티브가 직무만족과 조직몰입에 어떻게 관계되어야 하는가가 조직관리자들에게 중요한 의미가 있기 때문이다.

Dirani & Kuchinke(2011)는 은행 근무자의 직무만족은 조직몰입과 유의미한 상관관계를 나타내며 직무만족이 조직몰입의 선행변수가 된다고 하였다. Williams & Hazer(1986)는 구조방정식 모형을 이용하여 직무만족이 조직몰입의 선행변수라는 것을 확인하였다. Good, et. al.(1988)도 구조방정식 모형을 이용한 연구를 통해 직무만족이 조직몰입에 많은 영향을 미친다고 하였다. Vroom(1964)은 기대이론에서 조직구성원의 노력성과는 공평하고 올바르다고 지각된 내·외재적 보상에 따라서 만족을 가져다주며, 환류 과정을 통해 만족은 보상과 이어진다고 하였다. 따라서 노력성과에 따라 공정하게 주어진 보상에 대한 경험을 통해

직무만족이 발생한 후 조직몰입이 결정된다고 하였다.

국내 연구에서도 Shin(2009)은 경찰공무원의 직무만족도가 높을수록 조직몰입이 높아지며, 직무만족이 영향요인과 조직몰입 사이에서 매개역할을 한 것으로 분석하였다. Lim & Park(2012)은 직무만족이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치며 조직몰입을 매개한다고 하였다.

조직몰입과 직무만족의 관계는 개인의 경력 특성과 개인이 정한 조직의 특성에 따라 그 관계가 변화될 수 있지만, 특히 일반 공무원과 경찰공무원 등과 같은 전문가 조직에 관한 연구에서 직무만족이 조직몰입에 선행한다는 많은 결과가 도출되고 있다. 이러한 선행 연구 결과를 토대로 본 연구에서도 육군 재복무 간부의 직무만족을 이들의 조직몰입에 선행하는 매개요인으로 적용하여 연구모형을 설정하였다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 앞에서 언급한 선행연구들을 토대로 첫째, 재복무 간부를 대상으로 고용안정성, 조직문화, 갈등요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 둘째, 직무만족 요인이 조직몰입에 매개역할을 하는지를 실증적으로 검증하는 것을 연구의 목적으로 한다. 연구목적을 달성하기 위해 고용안정성, 조직문화, 갈등요인을 독립변수, 매개변수로 직무만족, 종속변수로 조직몰입을 선정하였다. 이에 따라 본 연구의 모형을 제시하면 다음의 <Figure 2>와 같다.

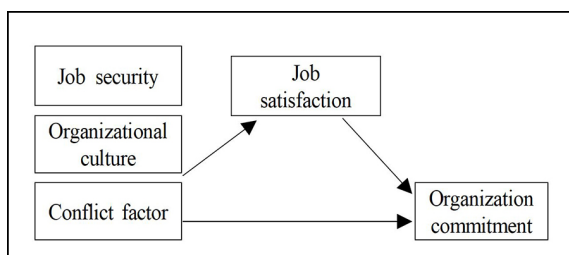


Figure 2. Research model

2. 연구대상 및 자료수집

연구대상으로 선정된 표본은 육군 지상작전사령부 동·서부지역, 육군 제2작전사령부, 육·국직 부대에서 현재 복무 중인 중사 이상 재복무 간부를 대상으로 설문 조사를 시행하였다. 재임용 간부의 경우에는 2013년~2017년 사이에 임용된 인원들이며, 재임관 간부의 경우에는 2004년~2016년 사이에 임관된 인원들로 한정하였다. 설문 조사는 총 120부를 배포하여 회수된 92부에 대해 분석을 실시하였다. 연구대상자의 인구통계학적 특성은 <Table 3>과 같다.

응답자의 속성을 살펴보면, 계급은 중사가 47명(51.1%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있었다. 연령은 30세~35세가 35명(38%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 재복무 유형은 재임용이 51명(55.4%), 재임관이 41명(44.6%)으로 나타났다.

인구통계학적 분석결과 주목되는 부분은 25~30세의 비율이 14.1%로 나타난바, 군 전역 후 다른 직장을 구할 수 있는 충분한 연령대 임에도 재복무를 선택했다는 것은 민간에서 취업하는 것보다 재복무하는 것이 진입장벽이 높지 않을 뿐만 아니라 사전 경험이 있는 익숙한 조직이고, 고용안정성 측면에서도 민간보다 군이 장점이 있기 때문으로 분석된다.

3. 측정도구

1) 독립변수

첫째, 고용안정성은 Ashford(1989)가 개발한 JIS(Job Insecurity Scale)을 바탕으로 Park & Kim(2008)이 재인용 하여 활용한 측정도구를 수정 및 보완하여 사용하였다. 하위변수로는 직위안정성과 상황통제력으로 구분하여 12개 문항을 구성하였다. 요인분석 결과 요인적재량이 0.6 미만인 9개 문항이 제거되어 최종적으로 역질문으로 구성된 직위안정성 3개 문항이 분석에 활용되었다.

둘째, 조직문화는 Quinn & Rohrbaugh(1983)의 연구에서 활용한 경쟁가치 조직문화유형을 사용하였다. 하위변수로는 관계문화, 발전문화, 위계문화, 합리문

Table 3. General characteristic of respondent

Classification	Frequency	Number of person	(%)
Rank	Sergeant first class	47	51.1
	Master sergeant	20	21
	Captain	25	27.2
Gender	Man	78	84.8
	Woman	14	15.2
Ages	25~30	13	14.1
	30~35	35	38
	35~40	29	31.5
	40~45	14	15.2
	over 45	1	1.1
Re-enlistment types	Re-service	51	55.4
	Reappointment	41	44.6
Marital status	Married	56	60.9
	Single	36	39.1
Period of service before re-enlistment	below 5 years	45	48.9
	5years ~ below 10 years	41	44.6
	over 10 years	6	6.5
Period of service after re-enlistment	below 5 years	41	44.6
	5years ~ below 10 years	27	29.3
	10 years ~ below 15 years	22	23.9
	over 15 years	2	2.2
Status before re-enlistment	Officer	35	38
	Non-officer	57	62
Branch	Combatant	49	53.3
	technical	30	32.6
	Administrative	13	14.1
Working area	Eastern region	22	23.9
	Western region	39	42.4
	The rear	10	10.9
	A unit under the direct control	21	22.8

화 등 4개로 구분하여 16개 문항으로 구성하였다. 요인분석결과 요인적재량이 0.6 미만인 9개 문항이 제거되어 최종적으로 관계문화 3개 문항과 발전문화 4개 문항이 분석에 활용되었다.

셋째, 갈등요인은 Schermerhorn(1978) 등이 행동 주체를 기준으로 분류한 조직의 갈등 중 개인적 갈등, 개인 간 갈등, 개인과 조직간 갈등 등 3개로 하위변수를 구분하여 16개 문항을 구성하였다. 요인분석결과 요인적재량이 0.6 미만인 10개 문항이 제거되고, 최종적으로 역질문으로 구성된 개인간 갈등 6개 문항이 분석에 활용되었다. 요인분석을 통하여 선별된 독립변수들의

KMO 값은 0.864로 타당도를 확보하였으며, 각각의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 0.708에서 0.923사이로 나타나 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 확인되었다.

2) 매개변수

직무만족은 Alderfer(1969)의 연구에서 사용한 측정 도구를 바탕으로 재구성하여 10개 문항으로 구성하였다. 요인분석결과 요인적재량이 0.6 미만인 1개 문항이 제거되고 신뢰도 분석에서 추가로 1개 문항이 제거되어 최종적으로 8개 문항을 분석에 이용하였다. 요인 분석을 통하여 선별된 직무만족의 KMO 값은 0.882로

타당도를 확보하였으며, 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 0.920으로 나타나 신뢰도에도 문제가 없는 것으로 확인되었다.

3) 종속변수

조직몰입은 Meyer & Allen(1990)의 연구에서 사용한 측정도구를 적용하여 10개 문항으로 구성하였다. 요인분석결과 요인적재량이 0.6 미만인 2개 문항이 제거되고 최종적으로 8개 문항을 분석에 이용하였다. 요인분석을 통하여 선별된 직무만족의 KMO 값은 0.846로 타당도를 확보하였으며, 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 0.883으로 나타나 신뢰도에도 문제가 없는 것으로 확인되었다.

4) 연구모형 수정

타당도 및 신뢰도 분석을 시행하여 변수정제 과정을 거쳐 최종적으로 고용안정성은 하위 구성요인 중 직위안정성 1개 요인, 3개 문항만이 추출되었다. 조직문화는 관계문화, 발전문화 등 2개 요인, 7개 문항이 추출되었다. 갈등요인은 개인간 갈등 1개 요인, 6개 문항만이 추출되었다. 이에 따라 최초 설정하였던 연구모형을 수정하면 다음의 <Figure 3>과 같다.

4. 분석방법

설문조사 내용은 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 계량적 방법을 적용하여 분석하였다. 첫째, 빈도분석을 시행하여 조사대상자들의 인구통계학적 특성을 파악하였다. 둘째, 탐색적 요인분석방법과 Cronbach's α 계수를 활용하여 측정 변수의 타당도와 신뢰도를 검

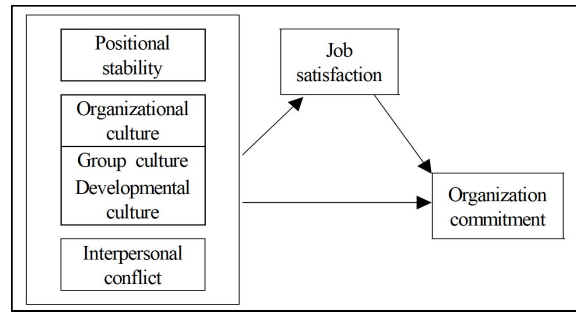


Figure 3. Modified Research model

증하였다. 셋째, 기술통계분석을 통해 각 문항에 대한 평균값의 경향성을 확인하였다. 넷째, T-test, One-way ANOVA를 시행하여 집단별 평균 차이를 분석하였다. 다섯째, 고용안정성, 조직문화, 갈등요인 등의 독립변수가 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향과 직무만족이 매개변수로서 역할을 하는지를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 기술통계 결과

Likert 5점 척도로 구성된 기술통계 분석결과는 <Table 4>와 같다. 총 평균은 3.49로 나타났다. 요인별 평균은 개인간 갈등요인(4.11)이 가장 높게 나타났고, 그다음으로는 조직몰입(3.99), 직무만족(3.98), 조직문화(3.89), 직위안정성(1.41) 순으로 나타났다.

역질문으로 구성된 개인간 갈등요인의 평균값이 가장 높게 나타난 결과는 재복무 간부들이 그동안 축적된 군 경험을 통해 재복무 시 발생 가능한 갈등요소를 사전에 예상하고 적절히 대처하거나, 어느 정도 갈등이 있더라도 원만한 군 생활을 위해 스스로 감수하

Table 4. Result of descriptive statistics analysis

Variable	Question's number	Average	Standard deviation
Positional stability	1-2, 1-4, 1-5	1.41	.746
Organizational culture	Group culture	4.08	.869
	Developmental culture	3.75	.922
Interpersonal conflict	3-6, 3-7, 3-8, 3-10, 3-11, 3-12	4.11	.709
Job satisfaction	4-1, 4-2, 4-3, 4-4, 4-5, 4-7, 4-8, 4-9	3.98	.844
Organization commitment	5-1, 5-3, 5-4, 5-6, 5-7, 5-8, 5-9, 5-10	3.99	.927

기 때문으로 보인다. 역질문으로 구성된 직위안정성의 평균은 타 요인보다 현저히 낮게 나타났다. 이는 재복무 간부의 경우 대부분 장기복무나 복무연장자로서 군 생활을 안정적으로 영위할 수 있는 조건이 갖춰져 있기 때문으로 유추된다. 조직문화 요인에서는 관계문화가 발전문화보다 평균값이 높게 나타났다. 이러한 결과는 재복무 간부들이 자신이 속한 조직에 대한 애착과 대인관계의 만족도가 높다는 것을 반영하고 있다. 직무만족과 조직몰입의 경우에는 모두 높은 평균값을 보이고 있다. 따라서 재복무 간부들은 자신의 속한 조직에서 부여된 임무를 열정적으로 수행하고 있으며, 강한 애착심과 소속감을 느끼고 있다는 것을 확인할 수 있다.

2. 인구통계학적 특성에 따른 평균차이 결과

1) 연령에 따른 평균차이 결과

조사 대상자의 연령에 따른 평균차이를 분석한 결과는 <Table 5>와 같다. 조직문화는, 개인간 갈등요인, 직무만족, 조직몰입은 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 반면, 직위안정성의 경우 F값이 3.234, 유의확률이 0.016으로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

직위안정성의 경우 연령대가 높아질수록 낮게 인식하는 경향이 발견되었다. 이러한 결과는 연령이 높아질수록 조직에서의 퇴출에 대한 불안감, 조직에서의 영향력 약화, 급여 수준에 대한 불만 등이 커지고 있다는 것을 확인할 수 있다. 이러한 이유는 재복무

Table 5. Analysis result of the average difference according to age

Division		N	Average	Standard deviation	Scheffe	F	P
Positional stability	25~30	13	1.3077	.44015		3.234	.016*
	30~35	35	1.2952	.47672			
	35~40	29	1.3448	.62031			
	40~45	14	1.8810	.74658			
	over 45	1	2.0000	.			
Organizational culture	25~30	13	4.1319	.47546		2.089	.089
	30~35	35	4.0367	.63069			
	35~40	29	3.8437	.93282			
	40~45	14	3.4286	.71976			
	over 45	1	3.8571	.			
Interpersonal conflict	25~30	13	4.0897	.44418		.850	.497
	30~35	35	4.2571	.58626			
	35~40	29	4.0345	.70342			
	40~45	14	3.9762	.43292			
	over 45	1	4.0000	.			
Job satisfaction	25~30	13	4.0288	.38580		.323	.862
	30~35	35	3.8707	.67680			
	35~40	29	3.8707	.87211			
	40~45	14	3.9554	.56246			
	over 45	1	4.0000	.			
Organization commitment	25~30	13	4.0865	.48246		.529	.715
	30~35	35	4.0679	.70733			
	35~40	29	3.9698	.77608			
	40~45	14	3.7679	.67378			
	over 45	1	4.0000	.			

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

a: 25~30, b: 30~35, c: 35~40, d: 40~45, e: over 45, Shown only to differences among groups in the order mean value.

간부들이 연령대가 높아짐에 따라 상위 계급으로 진출이 어렵고, 이에 따라 급여 역시 획기적으로 인상될 가능성이 작아짐에 따른 것으로 유추된다.

2) 근무지에 따른 평균차이 분석

조사 대상자의 근무지에 따라 평균차이를 분석한 결과는 <Table 6>과 같다. 개인간 갈등요인, 직무만족, 조직몰입 문항은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 반면, 직위안정성의 경우 F값이 3.560, 유의확률이 0.017, 조직문화의 경우 F값이 2.719, 유의확률이 0.049로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

직위안정성의 경우 2작사, 육·국직, 동부, 서부지역 순으로 평균값이 높게 나타났다. 이러한 조사결과는 대부분의 야전부대가 배치되어있는 접적 동·서부 지역에 근무하고 있는 재복무 간부들이 대도시 및 후방지역에 근무하고 있는 인원들보다 임무수행을 통해 자신의 역할을 더 부각할 수 있을 뿐만 아니라, 이를

통해 장기복무나 진급 선발에 있어서 유리하다고 판단하기 때문에 분석된다. 조직문화의 경우 서부, 동부, 2작사, 육·국직지역 순으로 평균값이 높게 나타났다. 이러한 결과는 대부분의 야전부대가 배치된 접적 동·서부 지역은 육·국직 및 2작사 지역보다 야전에서의 훈련과 상대적으로 위험성이 높은 경계작전에 투입되는 경우가 많아 부대 단위의 단결 또는 일체감 형성을 통한 전투력 극대화에 노력을 집중하기 때문으로 보인다.

3) 성별에 따른 평균차이 분석

조사 대상자의 성별에 따라 차이를 분석한 결과는 <Table 7>과 같다. 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등요인, 직무만족 문항은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 반면, 조직몰입은 t값이 2.039, p값이 0.044로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

Table 6. Analysis results of average difference according to working area

	Division	N	Average	Standard deviation	Scheffe	F	P
Positional stability	Eastern region	22	1.3636	.41030		3.560	.017*
	Western region	39	1.2308	.52512			
	The rear	10	1.7667	.93029			
	A unit under the direct control	21	1.6190	.58959			
Organizational culture	Eastern region	22	3.9416	.72931		2.719	.049*
	Western region	39	4.1026	.80007			
	The rear	10	3.6571	.61795			
	A unit under the direct control	21	3.5782	.65384			
Interpersonal conflict	Eastern region	22	4.2500	.55813		2.318	.081
	Western region	39	4.2179	.65690			
	The rear	10	3.8500	.57440			
	A unit under the direct control	21	3.9206	.40695			
Job satisfaction	Eastern region	22	4.0739	.75164		.723	.541
	Western region	39	4.0385	.73904			
	The rear	10	3.9375	.70772			
	A unit under the direct control	21	3.7976	.51155			
Organization commitment	Eastern region	22	4.0000	.81741		1.573	.202
	Western region	39	4.1442	.59641			
	The rear	10	3.9000	.84738			
	A unit under the direct control	21	3.7500	.60725			

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

a: Eastern region, b: Western region, c: The rear, d: A unit under the direct control, Shown only to differences among groups in the order mean value.

Table 7. Analysis results of average difference according to gender

Variable	Average		Standard deviation		t	p
	Man (n=78)	Woman (n=14)	Man	Woman		
Positional stability	1.4402	1.2381	.62302	.37958	1.172	.244
Organizational culture	3.9267	3.7245	.75232	.77533	.922	.359
Interpersonal conflict	4.1453	3.9643	.56110	.72848	1.060	.292
Job satisfaction	3.9888	3.9375	.69763	.67359	.255	.800
Organization commitment	4.0545	3.6518	.66712	.75508	2.039	.044*

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

재복무 간부의 성별에 따른 집단별 평균차이 분석 결과, 여성 재복무 간부가 남성보다 조직몰입에 대한 평균값이 낮게 나타났다. 이러한 결과는 여성 재복무 간부의 경우 남성에 비해 상대적으로 진급 기회가 적고, 대부분 중사 계급에 있는 여성 재복무 간부들은 결혼 적령기에 있거나 기혼자들도 임신, 출산, 육아 등 일과 가정의 양립에 있어서 스트레스를 겪고 있기 때문으로 유추된다. 또한, 군 조직의 특성상 남성 위주의 부대운영 환경에서 군 생활 적응에서의 문제도 일부 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다.

4) 재복무 유형에 따른 평균차이 분석

조사 대상자의 재복무 유형에 따라 차이를 분석한 결과는 <Table 8>과 같다. 직위안정성, 개인간 갈등요인, 직무만족, 조직몰입 등의 문항은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 반면, 조직문화의 경우 t값이 2.627, p값이 0.010으로 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

재임용 간부가 재임관 간부보다 조직문화의 평균값이 높게 나타났다. 이러한 결과는 선발제도의 차이

에서 기인하는 것으로 유추해 볼 수 있다. 즉, 재임용 간부의 경우 전역 당시의 계급과 병과를 그대로 이어서 재복무를 하므로 군 조직에서 서열의 변화는 없다. 하지만 재임관 간부의 경우 장교에서 부사관으로 신분이 바뀌거나, 중사에서 하사로 계급이 낮아져 재복무하므로 자신의 계급과 신분이 변화됨에 따라 군 조직 내에서 기존 간부들과의 서열의 변화가 생겨 군 생활 적응과정에서 갈등을 경험하기 때문으로 보인다. 연구결과, 조직문화의 하위요소 중 관계문화는 재임용 간부와 재임관 간부 모두에게 높은 영향을 미치며, 발전문화는 낮은 영향을 미친다. 관계문화와 연관된 개인간 갈등은 재임관 간부가 재임용 간부보다 상대적으로 높게 나타나고 있다. 이러한 현상을 도식화하면 <Figure 4>와 같다.

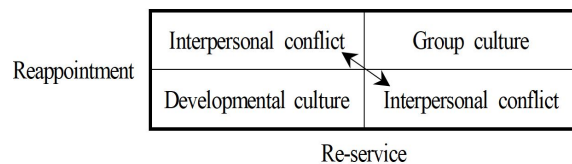


Figure 4. Relationship between types of re-enlistment and influential factors

Table 8. Analysis results of average difference according to re-enlistment types

Variable	Average		Standard deviation		t	p
	Re-service (n=51)	Reappointment (n=41)	Re-service	Reappointment		
Positional stability	1.3137	1.5285	.45904	.71870	-1.739	.085
Organizational culture	4.0756	3.6725	.63204	.83985	2.627	.010*
Interpersonal conflict	4.1503	4.0772	.61396	.56038	.590	.557
Job satisfaction	4.0686	3.8720	.62765	.75544	1.364	.176
Organization commitment	4.0588	3.9116	.68024	.70669	1.014	.313

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

3. 다중회귀분석

1) 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등이 직무만족에 미치는 영향

독립변수인 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등이 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과는 <Table 9>와 같다. 분석결과, Durbin-Watson은 1.827로 나타나 잔차들 사이에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것을 확인하였으며, 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등은 직무만족을 53.3% 설명하고 있다(R²=0.533). 직위안정성은 직무만족에 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직문화(t=3.816, p=0.000)와 개인간 갈등(t=5.584, p=0.000)은 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 매개효과 분석절차 1단계에서 직위안정성은 조건에 만족하지 않았지만, 조직문화와 개인간 갈등은 조건에 만족하는 것으로 나타났다.

2) 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등이 조직몰입에 미치는 영향

독립변수인 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등이

종속변수인 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 <Table 10>과 같다. 분석결과, Durbin-Watson은 2.086으로 나타나 잔차들 사이에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것을 확인하였으며, 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등은 조직몰입을 54% 설명하고 있다(R²=0.540). 조직문화(t=5.165, p=0.000)와 개인간 갈등(t=4.021, p=0.000)은 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등과 조직몰입간의 영향 관계에서 직무만족의 매개효과 분석 2단계 결과, 조직문화와 개인간 갈등이 조건을 만족하는 것으로 나타났다.

3) 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

독립변수인 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등, 직무만족이 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 <Table 11>과 같다. 분석결과, Durbin-Watson은 2.131로 나타나 잔차들 사이에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것을 확인하였다. 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등, 직무만족은 조직몰입을 60.9% 설명

Table 9. Results of regression analysis of positional stability, organizational culture, interpersonal conflict and job satisfaction

Variable	Non-standardization coefficient		Standardizing coefficient	t	p
	B	Standard error	β		
Constant	0.96	.462		.208	.836
Positional stability	.125	.094	.108	1.333	1.860
Organizational culture	.327	.086	.357	3.816	0.000***
Interpersonal conflict	.591	.106	.504	5.584	0.000***

R=.730 R²=.533 Modified R²=.517 F=33.439 P=.000 Durbin-Watson=1.827

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

Table 10. Results of regression analysis of positional stability, organizational culture, interpersonal conflict and organizational commitment

Variable	Non-standardization coefficient		Standardizing coefficient	t	p
	B	Standard error	β		
Constant	.481	.459		1.046	.298
Positional stability	.039	.094	.033	.415	.679
Organizational culture	.440	.085	.480	5.165	.000***
Interpersonal conflict	.424	.105	.360	4.021	.000***

R=.735 R²=.540 Modified R²=.524 F=34.425 P=.000 Durbin-Watson=2.086

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

Table 11. Results of regression analysis of positional stability, organizational culture, interpersonal conflict, job satisfaction and organizational commitment

Variable	Non-standardization coefficient		Standardizing coefficient	t	p
	B	Standard error	β		
Constant	.444	.426		1.041	.301
Positional stability	-.009	.088	-.088	-.108	.915
Organizational culture	.314	.085	.343	3.684	.000***
Interpersonal conflict	.196	.114	.167	1.724	.088
Job satisfaction	.385	.098	.384	3.914	.000***

R=.780 R²=.609 Modified R²=.591 F=33.850 P=.000 Durbin-Watson=2.131

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

하고 있다(R²=0.609). 직무만족이 조직몰입에 유의한 영향을 미쳐야만 매개효과 분석 3단계의 조건을 만족하게 된다. 분석결과, 직무만족은 조직몰입에 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 3단계의 조건을 만족하였다(t=3.914, p=0.000). 또한, 조직문화와 개인간 갈등의 경우 모두 2단계의 표준화된 베타값 보다 작아졌다(0.480>0.343, 0.360>0.167). 따라서 육군 재복무 간부의 직위안정성, 조직문화, 개인간 갈등이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 직무만족이 부분매개효과를 보이는 것으로 확인되었다.

결론적으로 직위안정성은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 반면, 조직문화와 개인간 갈등이 조직몰입에 영향을 미치며, 직무만족은 부분매개역할을 하는 것으로 밝혀졌다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 육군 재복무 간부를 대상으로 고용안정성, 조직문화, 갈등요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증분석하고, 육군 차원에서 재복무 간부의 획득률 확대 및 활용률 제고를 통한 전투력 극대화를 위한 정책제언을 제시하는 것이다.

본 연구의 주제인 육군 간부 재복무 제도는 2001년부터 시작되어 현재까지 우수한 인적자원 확보 및 재취업, 그리고 전투력 향상에 긍정적으로 기능하고 있다. 이러한 맥락에서 본 연구에서 실증분석을 통해 도출된 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 재복무 간부 중 25~30세 연령대의 비율은 점차적으로 증가할 것으로 예상된다. 따라서 이미 전역한 간부뿐만 아니라 현재 복무 중인 간부들에게도 재복무 제도에 대한 적극적 홍보를 통해 재임관 및 재임용의 기회를 확대해야 할 것으로 보인다. 아울러 현재 재복무

중에 있는 간부들에 대해 인사관리 측면에서 장기복무, 진급 등에서 어느 정도의 인센티브를 부여하여 재복무 간부의 획득률을 제고하는 기제로 활용해야 할 것이다.

둘째, 재복무 간부들은 조직에 대한 애착과 대인관계의 만족도가 높으며, 직무만족과 조직몰입의 수준도 높게 나타나고 있다. 이는 육군에서 시행하고 있는 재복무 제도의 효과를 반증하는 것이다. 이는 각급 부대 지휘관들이 부대관리 차원에서 재복무 간부들의 활용성을 제고해야 할 것을 시사한다.

셋째, 재복무 간부의 경우 연령대가 높아질수록 상위 계급으로 진출의 어려움, 조직에서의 영향력 약화, 퇴출에 대한 불안감 등을 더 많이 인식하고 있다. 이는 30대 후반~40대 이상 연령대에 속하는 재복무 간부들을 대상으로 하는 특화된 상담시스템이나 인사 관리제도의 개선이 필요하다는 점을 시사한다.

넷째, 재임용 간부가 재임관 간부와 비교하면 조직문화에 대해 더 긍정적으로 인식하고 있다는 것은 장교에서 부사관으로 신분이 바뀌거나, 중사에서 하사로 계급이 낮아져 재복무하는 재임관 간부에 대한 사회적 지지가 필요하다는 것을 시사한다.

다섯째, 육군 재복무 간부의 고용안정성, 조직문화, 갈등요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석을 시행한 결과, 직무만족이 매개역할을 하는 것으로 나타난 것은 재복무 간부의 직무만족도를 향상시키기 위한 제반 노력이 궁극적으로는 이들의 조직몰입을 이끌어내어 전투력 극대화에 기여할 것임을 시사한다고 하겠다.

위에서 제시한 시사점을 토대로 인사관리 차원에서 육군 간부 재복무 제도의 발전을 위한 정책을 제언하면 다음과 같다.

첫째, 현재 한국 사회는 저출산·고령화에 따른 인구절벽 현상으로 인해 우수한 인적자원이 국방인력로의 유입이 어려워지고 있으며, 초급간부의 충원율은 점차적으로 하락하고 있는 추세이다. 그러므로 우수한 인적자원 확보 차원에서 2년~4년의 의무복무를 마치고 중위 또는 중사로 전역한 인원들이 민간에서의 지체시간 없이 전역 후 최단기간 내에 재복무를 선택할 수 있도록 각종 홍보 활동을 강화해야 할 것이다. 이를 위해서는 현재 재복무를 통해 근무 중인 재복무 간부들을 활용하여 재복무의 장점을 알리고, 군내·외 각종 매체를 활용하여 입체적인 홍보 활동을 전개해야 할 것으로 판단된다.

둘째, 현재 재복무 중인 간부들을 위한 공식적인 커뮤니티의 형성이 필요하다. 육군 차원에서 지원을 통해 형성할 수 있는 이러한 ‘재복무 간부 커뮤니티’는 재복무 간부들의 자기 존중감을 높이고, 생애주기에 따른 상담 등을 제공하여 재복무 중 발생할 수 있는 심리적 스트레스를 완화시켜 이들이 육군에 꼭 필요한 ‘우수자원’이라는 자긍심을 제고시킬 수 있다. 본 연구의 실증분석 결과는 재복무 간부들에게 가장 필요한 것은 ‘사회적 지지’이다.

셋째, 재임관 간부들이 재복무 초기 적응과정에서 나타날 수 있는 갈등요소들을 조기에 발견하여 이들이 순조롭게 군 생활에 재적응할 방안을 모색해야 할 것이다. 이를 위해서는 재임관 간부에 대한 부대 차원의 지휘관심, 그리고 존중과 배려의 인간 중심적인 병

영문화를 강화해야 할 것이다.

넷째, 육군 재복무 제도에 대한 주기적인 정책평가와 이를 통한 피드백이 요구된다. 변화된 국방인력환경은 향후 재복무 간부가 지속적으로 증가할 것임을 예상하게 한다. 따라서 재복무 간부들의 의견을 최대한 반영하여 제도의 시행과정에서 나타날 수 있는 법적·제도적 제한사항을 식별하고 문제점을 개선해야 할 것이다.

본 연구는 육군 재복무 간부의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 국내 연구가 미흡한 상황에서 시도된 최초의 탐색적 실증연구로서의 의의가 있다. 따라서 향후 연구를 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 하지만 연구대상을 육군으로 한정하여 국방부 전체의 재복무 간부에 적용하기에는 한계가 있다. 또한, 직무만족과 관련된 대부분의 연구에서 외국에서 개발된 측정도구를 번역 및 재번역을 거쳐 활용하고 있다. 따라서 기존 측정도구를 자의적인 선택과정을 거쳐 수정해서 활용하고 있다. 이러한 과정에서 예비조사를 통해 신뢰도와 타당도를 엄격하게 검증해야 하지만 이러한 절차가 생략되는 경우가 많았다. 본 연구도 이러한 비판에서 자유로울 수 없다. 따라서 향후 연구에서는 육군 재복무 간부의 직무만족과 조직몰입을 측정하기 위한 표준화된 설문지를 개발할 필요가 있다. 이를 위해서는 현재 육군에서 재복무하고 있는 간부들을 대상으로 심층면접(FGI), 참여관찰, 생애주기에 따른 패널조사 등을 통해 재복무 간부에게 특화된 측정도구를 개발해야 할 것이다.

감사의 글

본 논문은 오성원의 2020년 청주대학교 석사학위 논문을 수정 보완하였음.

References

Adams, J. S. 1963. Toward an Understanding Inequity. *Journal*

- of *Abnormal and Social Psychology*. 67(5): 422-436.
- Albanese, R. and D. D. Van Fleet. 1983. *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*. Illinois: Dryden Press.
- Alderfer, C. 1969. *Existence, Relatedness, and Growth*. New York: The Free Press.
- Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1): 1-18.
- Argyris, C. 1957. *Personality and Organization*. New York: Harper & Brothers.
- Ashford, S., et. al. 1989. Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. 32(4): 803-829.
- Baik, Ki Bok. 2003. *Issue Leadership*. Seoul: Changminsa.
- Baik, Ki Bok. 2014. *Organizational Behavior*. Seoul: Changminsa.
- Baik, Wan Jong, 2009. Job Satisfaction Dynamics of the Administrative Staff at Higher Education Institutions. Ph. D. Dissertation. Korea University.
- Becker, H. S. 1960. Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Psychology*. 66(1): 32-42.
- Bedian, A. G. and A. A. Armenakis. 1981. A Path-analytic Study of the Consequences of Role Conflict and Ambiguity. *Academy of Management Journal*. 24(2): 417-424.
- Betty, R. W. and C. E. Schnier. 1981. *Personal Administration: An Experimental Skill-Building Approach*. New York: Addison-Wesley.
- Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*. 19(4): 533-546.
- Chang, Jin Wook. 2013. A Study on the Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment in the Public Enterprise: The Case of KNOC. Master's Thesis. Seoul National University.
- Chen, H. C. and M. Fransisco. 2003. Dynamic of Bridging and Bonding in Social Groups: A Multi-agent Model. *Science and Technology Studies*. New York: Troy.
- Choi, Young Hee. 2012. An Empirical Study on the Effect of Job Security on Innovation Activities. Ph. D. Dissertation. Hanyang University.
- Choi, Young Sam. 2002. A Study on the Determinants of Organizational Commitment Among the ROKAF Officers. Master's Thesis. Yonsei University.
- Davy, J. A., et. al. 1997. A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*. 18(4): 323-349.
- DeCotiis, Thomas A. and Timothy P. Summers. 1987. A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*. 40(7): 445-470.
- Dirani, K. M. and K. P. Kuchinke. 2011. Job Satisfaction and Organizational Commitment: Validating the Arabic Satisfaction and Commitment Questionnaire(ASCQ), Testing the Correlations, and Investigating the Effects of Demographic Variables in the Lebanese Banking Sector. *The International Journal of Human Resource Management*. 22(5): 1180-1202.
- Ellickson, M. C. and K. Logsdon. 2002. Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *Public Personnel Management*. 31(3): 344.
- Fisher, C. D. 2002. Mood and Emotions While Working: Missing Pieces of Job Satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*. 21(2): 185-202.
- Fisher, C. D. and R. Gitelson. 1983. A Meta-analysis of the Correlates of Role Conflict and Ambiguity. *Journal of Applied Psychology*. 68(2): 320-333.
- Freedman, A. 1986. Jobs: Insecurity at All Levels. *Across the Board*. 23(1): 4-5.
- Gibson, J. L., et. al. 1982. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Go, Soo Jung. 2005. The Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment for the Social Welfare Professional. Ph. D. Dissertation. Yeungnam University.
- Good, L. K., et. al. 1988. Antecedents of Turnover Intentions among Retail Management Personnel. *Journal of Retailing*. 64(3): 295-314.
- Greenhalgh, L. 1980. A Process Model of Organizational Turnover: The Relationship with Job Security as a Case in Point. *The Academy of Management Review*. 5(2): 299-303.
- Greenhalgh, L. and Z. Rosenblatt. 1984. Job Insecurity, Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*. 9(3): 438-448.

- Hoppock, R. 1935. *Job Satisfaction*. New York: John Wiley & Sons.
- Hwang, Seung Bai. 2012. The Impacts of Perceived Mid-life Crisis on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: Focused on Moderating Effects of Self-Efficacy and Internal Organizational Support. Ph. D. Dissertation. The University of Suwon.
- Hwang, Tae Ok. 2019. A Study on the Effect of Management's Positive Leadership, Social Support, Self-efficiency on Job Satisfaction and Organization Immersion. Ph. D. Dissertation. Uiduk University.
- Jo, Baek Hyun. 2013. A Study on the Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment upon Organizational Environment of the Managing Staffs in the National Health Insurance Service. Ph. D. Dissertation. Wonkwang University.
- Jo, Gue Ho. 2015. A Study on the Effects of Conflict Level on the Job Satisfaction and the Organizational Commitment in the Korean Army: Focusing on the Moderating Effects of the Conflict Management Style. Ph. D. Dissertation. Hansung University.
- Joo, Jin Yeon. 2012. A Study on Influencing Factor on Job Satisfaction of Noncommissioned Officer. Master's Thesis. KonKuk University.
- Jun, Sang Chul. 2013. The Relationships among Diversity Human Resource Management, Organizational Commitment, Contextual Performance, and Innovative Behavior: Moderator of Perceived Dissimilarity Level. Ph. D. Dissertation. Chosun University.
- Jung, Se Jong. 2005. A Study on the Relationship between Conflict Management Style and Organizational Effectiveness in Police Organization. Ph. D. Dissertation. Dong-Guk University.
- Jung, Soo Jin and Yang Ho Kim. 2005. *Organizational Behavior*. Seoul: Samwoosa.
- Kanter, R. M. 1968. Commitment and Social Organization. *American Sociological Review*. 33(4): 499-517.
- Katz, D. and R. L. Kahn. 1978. *The Social Psychology of Organizations*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Khwon, Hyong Rae. 2013. A Comparative Study on the Job Satisfaction of Teachers in National / Public and Private Kindergartens. Ph. D. Dissertation. Daejeon University.
- Kim, Heung Soo. 2016. An Analysis of the Determinants of Organizational Commitment: Focused on the Comparison of Public and Private Organizaion. Ph. D. Dissertation. The University of Seoul.
- Kim, Jae Hong. 2010. A Study on the Culture and Effectiveness of an Organization: Focusing on the Hierarchical Characteristics of the Military Organization. Ph. D. Dissertation. ChonNam University.
- Kim, Jeong Hun. 2013. The Effects of Bakery Employees' Job Environments on Organizational Commitment and Turnover Intention in Deluxe Hotels: Focused on the Moderating Effect of Interpersonal Relationship. Ph. D. Dissertation. Honam University.
- Kim, Jin Gwang. 2016. A Study on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Korean Reserve Army Commanders. Ph. D. Dissertation. Hansung University.
- Kim, Keun Sei and Gyung Ho Lee. 2005. Organizational Culture and Effectiveness of Executive Agency in Korea. *Korean Public Administration Review*. 39(3): 179-203.
- Kim, Kyu Hyun. 2018. A Study on the Effect of Soldiers' Job Motivation on Organizational Effectiveness: Focused on Comparison by Status and Employment Form. Ph. D. Dissertation. Sungkyunkwan University.
- Kim, Mi Kyung. 2011. A Content Analysis of Journal Articles on Hotel Employee's Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Korean Journal of Tourism Research*. 25(6): 62-68.
- Kim, Seong Min. 2008. Effects of Job Embeddedness and Role Stressors of Hotel Employees on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. Ph. D. Dissertation. Dongguk University.
- Kim, Sung Shin. 2010. A Study on the Determinant Factors of Job Satisfaction and Organizational Commitment for the Local Public Officials. Master's Thesis. Korea University.
- Kim, Young Hoon. 2001. The Relation of Organizational Structure and Culture Perception, Conflict Experience, Commitment of Hospital Employees in Korea. Ph. D. Dissertation. Yonsei University.
- Kinnunen, U., et. al. 2000. Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three

- Organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*. 21(4): 443-459.
- Lee, Gyu Eok. 2014. The Factors that Affect the Job Satisfaction & Organizational Commitment of Building Management Workers. Ph. D. Dissertation. Sungkyul University.
- Lee, Hwan Bum and Soo Chang Lee. 2006. *Korean Policy Sciences Review*. 10(4): 137-157.
- Lee, Hyun Gee and Eun Jung Lee. 2018. Noncommissioned Officer Personnel Structure and Improvement Direction. *KIDA Defense Issues & Analyses*. 18(38): 3-5.
- Lee, Je Sik. 2018. A Study on the Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focusing on Air Force Commissioned Officers. Master's Thesis. Seoul National University.
- Lee, Moon-Suk. 2017. The Effects of Determinants of Military Leadership on Organizational Effectiveness. Ph.D. Dissertation. Anyang University.
- Lee, Myung Ja. 2018. The Effect of Job Security on the Job Engagement. Master's Thesis. Tong Myong University.
- Lee, Myung Joo. 2004. An Empirical Study on The Moderating Effects of External Factors on the Relationship between Perceived Job Characteristics and Work Motivation and Organizational Commitment. Master's Thesis. Yonsei University.
- Lee, Sang Soo and Sang Gab Lee. 2001. *Understanding of Organizational Behavior*. Seoul: Yangzi.
- Lee, Young Myun. 2011. *Job Satisfaction and Measures*. Seoul: Kyungmunsa.
- Lim, Chang Hee. 2000. *Organizational Behavior Theory*. Seoul: Hakhyunsa.
- Lim, Sa Ra and Sea Young Park. 2012. Mediating Effect of Job Satisfaction in the Relationship between Leisure Satisfaction and Organization Commitment according to Individual versus Group Leisure Activity of the Employees. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 25(1): 171-193.
- Locke, E. 1976. The Nature and Consequences of Job Satisfaction. M. D. Dunnette, ed. *Handbook of Industrial and Organization Psychology*. Chicago: Rand-McNally.
- March, J. G. and H. A. Simon. 1958. *Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. 1954. *Motivational and Personality*. New York: Harper & Brothers.
- Mathieu, J. E. and J. L. Farr. 1991. Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment Job Involvement, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 76(1): 127-133.
- McClelland, D. 1962. Business, Drive and National Achievement. *Harvard Business Review*. 40(4): 389-392.
- McCormick, J. E. and J. Tiffin. 1974. *Industrial Psychology*. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ministry of National Defense. 2019. Defense Reform 2.0.
- Mowday, R. T., et. al. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14(2): 224-247.
- Mowday, R. T., et. al. 1982. *Employee- Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mueller, C. W., et. al. 1992. Employee Commitment: Resolving Some Issues. *Work and Occupations*. 19(3): 211-236.
- Noh, Hoon and Kwan Ho Cho. 2017. *Future Defense Reform: Strategies and Tasks*. Korea Research Institute for Strategy. 2017(10): 627-661.
- Oh, Chang Ho. 2003. A Study on the Influence of the Interrelationship among Organizational Culture, Justice and Individual Character on Job-Satisfaction: Focused on Air-Force Organization. Master's Thesis. Kyung Hee University.
- Park, Bong Suk. 2009. A Study on the Effects of The Military Organization Culture on Organizational Commitment. Master's Thesis. DaeJin University.
- Park, Sang Eon and Young Myon Lee. 2004. An Empirical Study on the Relationships among the Job Insecurity, Trust and Job Performance of Survivors after the implementation of Organizational Downsizing. *Korean Management Review*. 33(2): 503-529.
- Park, Sang Hee. 2012. The Effects of Organizational Trust and Organizational Commitment on Casino Employees' Career Development's Perception. Master's Thesis. Kyonggi University.
- Park, Sun Kyung. 2011. A Study on the Relationship between Work Motivation and Job Satisfaction of Korean Local

- Government Employees. *Journal of Governance Studies*. 6(2): 175.
- Park, Tong Hee and Kim Min Kang. 2008. Organizational Status Insecurity and Citizenship Behavior of Civil Servants in Seoul Metropolitan Government: Through Organization Trust. *The Korea Association for Policy Studies*. 17(4): 275-311.
- Park, Young Ju. 2008. A Study on the Effects of Police Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Comparison of Criminal Investigators and General Police Officers. Ph. D. Dissertation. Keimyung University.
- Park, Young Soo. 2008. A Study on the Job Stress and Satisfaction at Work in the University. Ph. D. Dissertation. Soowon University.
- Porter, L. W. and E. E. Lawler. 1968. *Managerial Attitudes and Performance*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Porter, L., et. al. 1975. *Behavior and Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Quinn, R. E. and J. Rohrbaugh. 1983. A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*. 29(3): 363-377.
- Robbins, S. P. 1974. *Managing Organizational Conflict: A Nontraditional Approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Salancik, R. G. 1977. *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief, New Direction in Organizational Behavior*. Chicago: Clair Press.
- Schermerhorn, J. R., et. al. 1978. *Managing Organizational Behavior*. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Shin, Seung Gyoan. 2009. A Study on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Korean Policemen. Ph.D. Dissertation. Dongeui University.
- Shin, Yeon Ju. 2016. A Study on Job Satisfaction among Police Officers: Comparing Field Workers and Office Workers. Master's Thesis. Seoul National University.
- Shin, Yu Geun. 2005. *Human-oriented management*. Seoul: Dasan.
- Smith, P. C. 1992. *In Pursu it of Happiness: Why Study General Job Satisfaction?* New York: Lexington Books.
- Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage.
- Steers, R. M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46-56.
- Steers, R. M. and L. W. Porter. 1997. *Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism, Motivation and Work Behavior*. New York: McGRAW-Hill.
- Szilagyi, A. D. and M. J. Jr. Wallace. 1980. *Organizational Behavior and Performance*. California: Goodyear Publishing.
- Vroom, V. H. 1964. *Work and Motivation*. New York: Wiley & Sons.
- Warba, M. A. and L. G. Bridwell. 1976. Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory. *Organizational Behavior & Human Performance*. 15(2): 212-240.
- Weiner, Y. 1982. Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review*. 7(3): 420-422.
- Weiss, H. M. 2002. Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*. 12(2): 173-194.
- Weiss, H. M. and R. C. Cropanzano. 1996. Affective Events Theory: A the Oretical Discussion of the Structure, Cause and Consequences of Affective Experiences at Work. Connecticut: JAI Press.
- Williams, L. J. and J. T. Hazer. 1986. Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: Using Latent Variable Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*. 71(2): 219-231.
- Woo, Chang Yeol. 1998. Antecedents and Consequences of Job Insecurity. *Seoul Journal of Business*. 16(1): 223-244.
- Woo, Jae Gu. 2013. The Study on the Effects on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Military Hospital Administrators: Focused on Fair Compensation, Organizational Culture, and Conflict Factors. Ph.D. Dissertation. SangJi University.
- Yu, Min Bong and Sung Min Park. 2017. *Public Personnel Management in Korea*. Seoul: Bakyoungsa.
- Korean References Translated from the English*
- 고수경. 2005. 전문 인력의 직무만족 및 조직몰입 영향요인에 관한 연구. 박사학위논문. 영남대학교.
- 국방부. 2019. 국방개혁 2.0.

- 권형례. 2013. 국공립 및 사립 유치원 교사의 직무만족 요인 비교분석. 박사학위논문. 대전대학교.
- 김규현. 2018. 군인의 직무동기가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 신분별, 고용형태별 비교를 중심으로. 박사학위논문. 성균관대학교.
- 김근세, 이경호. 2005. 책임운영기관의 조직문화와 효과성에 관한 연구: 운전면허시험관리단을 중심으로. 한국행정학보. 39(3): 179-203.
- 김미경. 2011. 호텔 종사원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구 동향 분석: 내용분석방법의 적용. 관광연구. 25(6): 62-68.
- 김성민. 2008. 호텔 종사원의 직무착근도와 역할스트레스원이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 박사학위논문. 동국대학교.
- 김성신. 2010. 지방공무원의 직무만족과 조직몰입의 결정요인에 관한 연구: 5급 공무원과 9급 공무원을 중심으로. 석사학위논문. 고려대학교.
- 김영훈. 2001. 병원종사자의 조직구조 및 조직문화 인식과 조직 갈등 경험, 조직몰입과의 관계. 박사학위논문. 연세대학교.
- 김재홍. 2010. 조직문화와 조직효과성에 관한 연구: 군 조직의 계층적 특성을 중심으로. 박사학위논문. 전남대학교.
- 김정훈. 2013. 특급호텔 베이커리 직무환경이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 대인관계의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문. 호남대학교.
- 김진광. 2016. 예비군 지휘관의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 박사학위논문. 한성대학교.
- 김홍수. 2008. 조직몰입의 결정요인에 관한 연구. 박사학위논문. 서울시립대학교.
- 노훈, 조관호. 2017. 국방개혁의 향후 방향과 과업. KRIS 창립 기념 논문집. 한국전략문제연구소. 10: 627-661.
- 박봉숙. 2009. 군 조직의 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향 연구. 석사학위논문. 대전대학교.
- 박상연, 이영면. 2004. 고용조정을 경험한 조직에서 사원들이 느끼는 고용불안과 신뢰 그리고 직무성과의 관계에 관한 연구. 경영학연구. 33(2): 503-529.
- 박상희. 2012. 카지노 종사원의 경력개발지원인식이 조직신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향. 석사학위논문. 경기대학교.
- 박선경 외. 2011. 동기부여와 직무만족의 관계에 관한 연구: 지방공무원을 대상으로. 국정관리연구. 6(2): 175.
- 박영수. 2008. 대학행정의 직무스트레스와 만족도에 관한 연구. 박사학위논문. 수원대학교.
- 박영주. 2008. 경찰 공무원 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 수사경찰과 일반경찰의 비교를 중심으로. 박사학위논문. 계명대학교.
- 박통희, 김민강. 2008. 공무원의 신분불안과 조직시민행동: 조직 신뢰의 매개효과. 한국정책학회보. 17(4): 275-311.
- 백기복. 2003. 이슈리더십: 21세기의 새로운 리더십 패러다임. 서울: 창민사.
- 백기복. 2014. 조직행동연구. 서울: 창민사.
- 백완중. 2009. 대학교 직원의 조직만족도에 대한 연구. 박사학위논문. 고려대학교.
- 신승균. 2009. 한국경찰 공무원의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 박사학위논문. 동의대학교.
- 신연주. 2016. 경찰의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 관한 연구: 내근직 경찰관과 외근직 경찰관의 비교. 석사학위논문. 서울대학교.
- 신유근. 2005. 인간존중경영: 조직행위론적 접근. 서울: 다산오창호. 2003. 조직의 문화와 공정성 그리고 개인의 성격과 관계가 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구: 공군조직을 중심으로. 석사학위논문. 경희대학교.
- 우제구. 2013. 군 병원 행정관리자의 직무만족 및 직무몰입 영향요인에 관한 연구: 보상요인, 조직문화, 갈등요인을 중심으로. 박사학위논문. 상지대학교.
- 우창열. 1997. 직무불안정의 선행변수와 결과변수에 관한 연구. 서울대학교 경영론집. 16(1): 223-244.
- 유민봉, 박성민. 2017. 한국인사행정론. 서울: 박영사.
- 이규억. 2014. 빌딩관리 근로자의 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 요인. 박사학위논문. 성결대학교.
- 이명자. 2018. 고용안정성이 직무열의에 미치는 영향. 석사학위논문. 동명대학교.
- 이명주. 2004. 공군 장교의 직무특성이 작업동기 및 조직몰입에 미치는 영향. 석사학위논문. 연세대학교.
- 이문석. 2017. 군 리더십 결정요인이 조직효과성에 미치는 영향에 대한 연구. 박사학위논문. 안양대학교.
- 이상수, 이상갑. 2001. 조직행동의 이해. 서울: 양지출판사.
- 이영면. 2011. 직무만족의 의미와 측정. 서울: 경문사.
- 이제식. 2018. 조직공정성이 구성원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 공군장교를 중심으로. 석사학위논문. 서울대학교.
- 이현지, 이은정. 2018. 부서관 인력구조 및 개선 방향. 국방논단.

- 18(38): 3-5.
- 이환범, 이수창. 2006. 경찰조직문화 유형별 특성과 조직몰입간의 영향관계 분석. 한국정책과학회보. 10(4): 137-157.
- 임사라, 박세영. 2012. 직장인의 개인 및 집단 여가활동에 따른 여가만족과 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과. 한국심리학회지. 25(1): 171-193.
- 임창희. 2000. 조직행동론. 서울: 학현사.
- 장진욱. 2013. 공기업직원의 조직공정성 인식과 조직몰입간의 관계연구: 한국석유공사를 중심으로. 석사학위논문. 서울대학교.
- 전상철. 2013. 다양성 인적자원관리와 조직몰입, 맥락성과 및 혁신행동의 관계: 비유사성 인식의 조절효과. 박사학위논문. 조선대학교.
- 정세중. 2005. 경찰조직내 갈등관리방식이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문. 동국대학교.
- 정수진, 김양호. 2005. 현대조직 행동론. 서울: 삼우사.
- 조규호. 2015. 육군초급 장병의 유형별 갈등수준이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 연구: 갈등관리방식의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문. 한성대학교.
- 조백현. 2013. 국민건강보험공단 조직환경이 간부의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 박사학위논문. 원광대학교.
- 주진연. 2012. 군 부사관의 직무만족도에 미치는 영향요인에 관한 연구. 석사학위논문. 건국대학교.
- 최영삼. 2002. 조직몰입 결정요인에 관한 연구: 공군 간부를 중심으로. 석사학위논문. 연세대학교.
- 최영희. 2012. 고용안정성이 혁신활동에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문. 한양대학교.
- 황승배. 2012. 중년위기 지각이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 박사학위논문. 수원대학교.
- 황태욱. 2019. 경영자의 긍정리더십, 사회적 지지, 자기효능감이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문. 위덕대학교.

Received: Jun. 1, 2020 / Revised: Jun. 24, 2020 / Accepted: Jun. 24, 2020

육군 재복무 간부의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

- 고용안정성, 조직문화, 갈등요인을 중심으로 -

국문초록 본 연구의 목적은 육군 재복무 간부를 대상으로 고용안정성, 조직문화, 갈등요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증분석하는 것이다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 재복무 간부는 높은 직위안정성을 보이고 있다. 둘째, 재복무 간부들은 직무만족과 조직몰입에 모두 높은 평균값을 보이고 있다. 셋째, 재복무 간부의 연령에 따른 집단별 평균차이 분석결과, 직위안정성의 경우 연령대가 높아질수록 낮게 인식하는 경향이 발견되었다. 넷째, 재복무 간부의 재복무 유형에 따른 집단별 평균차이 분석결과, 재임용 간부가 재임관 간부보다 조직문화의 평균값이 높게 나타났다. 마지막으로, 다중회귀분석을 시행한 결과, 직위안정성은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 반면, 조직문화와 개인간 갈등이 조직몰입에 영향을 미치며, 직무만족은 부분매개역할을 하는 것으로 밝혀졌다. 본 연구는 육군 재복무 간부에 관한 국내 연구가 미흡한 상황에서 시도된 최초의 탐색적 실증연구로서 의의가 있다. 따라서 향후 연구를 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

주제어 : 재복무, 직무만족, 조직몰입, 고용안정성, 조직문화, 갈등

Profiles **Sung Won Oh** : He received his Master's Thesis Chungju University, Korea in 2020. Currently, He is serving as a noncommissioned officer in Sejong and studying about National Defense Security in Cheongju University. He is interested in learning defense organization and training system(dhtj@nate.com).

Hyo Sun Park : He received Ph. D. from Chung-Ang University. Currently He is a Professor of military study in Cheongju University. His major writings and papers include "The Army Life-long Education", "Army Human Resources Development", "A Study on the Military Human Resource Development Decision-making Process", "Review of the Experience of Military Service Recognized Measures for Them", "Strengthening the Military and Related School Security Education" etc. His interests include military human resources development, lifelong learning, such as national security and crisis management, is an ex-support education(phs6166@cju.ac.kr).