

군 장병의 역할구별, 응집력, 생활관만족 및 지각된 분대수행의 관계: 생활관구조와 분대장 과업리더십의 조절효과*

임 정 인 이 수 란 신 재 현 박 인 조 손 영 우[†]

연세대학교 심리학과

본 연구에서는 군 장병의 역할구별, 응집력, 생활관만족 및 지각된 분대수행의 관계를 조사하고, 이 변인들 간의 관계에서 생활관구조와 분대장 과업리더십의 조절효과를 검증하였다. 육군 보병대대 장병 924명이 본 연구에 참가하였고, 자료수집은 설문응답을 통하여 이루어졌다. 구조방정식 모형 분석 결과, 역할구별은 응집력, 생활관만족 및 지각된 분대수행에 각각 유의하게 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 응집력은 역할구별과 생활관만족, 역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 매개하는 것으로 확인되었다. 역할구별과 생활관만족의 사이에서 생활관구조의 조절효과가 유의하였으며, 구체적으로 역할구별이 강할수록 위계 생활관의 장병들이 동기생활관을 사용하는 장병들보다 생활관만족이 더욱 높게 나타났다. 또한 역할구별과 지각된 분대수행의 사이에서 분대장 과업리더십의 조절효과가 유의하였으며, 구체적으로 분대장의 과업리더십 수준이 높을수록 역할구별과 지각된 분대수행의 관계가 더욱 강하게 나타났다. 끝으로, 본 연구결과가 정리되었으며, 이론적 및 실무적 시사점, 본 연구의 한계와 미래 연구 방향 등이 논의되었다.

주요어 : 역할구별, 응집력, 생활관만족, 지각된 분대수행, 생활관구조, 분대장 과업리더십

* 본 연구의 자료 수집을 위하여 협조해주신 부대의 부대장 및 장병들과 도움을 주신 많은 분들께 진심으로 감사드립니다.

† 교신저자 : 손영우, 연세대학교 심리학과, ysohn@yonsei.ac.kr

조직생활을 하는 사람들의 만족과 수행은 그들이 속한 조직의 유지와 개발에 중요하다. 만족과 수행은 이직, 조직몰입, 조직시민행동, 핵심자기평가, 성격 등 다양한 변인과의 관계에서 중요하게 연구되어왔다(Hurtz & Donovan, 2000; Judge & Bono, 2001; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974; Williams & Anderson, 1991). 해외 군인들을 대상으로 한 선행연구들에서도 만족과 수행을 관심있게 다루었는데(Bluedorn, 1979; Motowidlo & Borman, 1978), 이는 한국군 장병들에게도 만족과 수행이 중요하게 고려될 수 있음을 시사한다. 특히 징병제에 따른 비자발적인 입대로 낮은 수준의 만족을 보일 것으로 예상되는 장병들에게 만족스러운 군복무는 중요한 이슈이며, 비상시를 대비하여 항상 전투준비태세를 유지해야 하는 군인들에게 전투준비를 의미하는 수행은 중요하다. 이러한 점들을 고려하여 국방부는 수년 전부터 병영시설 개선공사, 군복무 중 학점취득, 병 봉급인상 등 장병들의 군복무만족 증가를 위한 노력을 지속적으로 해왔다(국방부, 2010; 유연용, 2012). 또한 효율적인 교육훈련을 통한 전투력 향상을 도모하기 위하여 교육체계 및 훈련방식 개선, 전술연구 등에도 다양한 노력을 기울이고 있다(국방부, 2010, 2012). 장병들의 만족 및 수행과 관련하여 일과시간을 제외한 대부분의 시간을 생활관에서 보내는 장병들에게 생활관 구성원들간의 대인관계 만족은 중요한 의미를 가지며, 분대가 전투의 최소단위임을 생각할 때 분대단위의 전투수행은 전투에서의 승리를 목적으로 하는 군대에서 중요하게 고려된다.

군 장병들의 만족과 수행에 대한 관심은 증가하고 있지만 관련된 연구는 아직 부족한 실정이다. 지금까지 국내에서 군 장병들을 대상

으로 이루어진 대부분의 연구들은 복무부적응 문제 해결과 사고예방을 목적으로 장병 개인에게 초점을 맞춰왔다(김옥란, 김완일, 2014; 정미경, 고기숙, 2009; 정원철, 박영주, 2011). 그러나 군대는 계급과 위계질서 및 상명하복을 특징으로 하는 전형적인 위계조직으로서(민진, 2008; Mast, 2010) 장병들이 입대 후 겪게 되는 구타와 가혹행위 등의 병영 내 악습 대부분은 군대의 위계적 특징과 관계된다(서미경, 박근우, 이규화, 2013; 오명자, 박희현, 이주희, 권재환, 2013; 정신영, 이동귀, 2011). 그러므로 군 장병들을 대상으로 하는 연구 역시 군 조직의 핵심특징인 위계질서를 고려할 필요가 있으며, 개인은 물론 조직차원에서의 접근이 필요하다. 따라서 본 연구는 위계조직인 군대의 특징을 고려하여 장병들의 생활관 만족과 지각된 분대수행에 영향을 미칠 수 있는 심리적 요인들에 대하여 경험적으로 살펴보고자 한다.

위계기능이론(Functional Model of Hierarchy)에 따르면, 위계(hierarchy)는 원활한 조정(coordination)을 통하여 갈등감소, 신속한 문제해결, 수행향상 등을 가능하게 한다(Halevy, Chou, & Galinsky, 2011; Magee & Galinsky, 2008; Ronay, Greenaway, Anicich, & Galinsky, 2012; Van Vugt, Hogart, & Kaiser, 2008). 그러나 다른 연구들에서는 위계와 수행간 아무런 관계가 없음을 보고하여(Blinder & Morgan, 2007; Leonard, 1990; Ronan & Prien, 1973) 일관된 결과가 존재하지 않음을 보여준다. 마찬가지로 위계와 만족의 관계에서도 일관된 관계가 보고되지 않는데, 위계와 만족의 부적 관계를 보고한 연구도 존재하지만(Anderson & Brown, 2010; Carpenter, 1971), 조직의 위계적 구조와 구성원의 만족이 아무런 관계가 없

다는 연구도 함께 보고되었다(O'Connell, Cummings, & Huber, 1976; Porter & Lawler, 1964). 이는 위계가 구성원들의 만족 및 수행에 미치는 영향이 불안정함을 의미하며, 따라서 위계조직 구성원들의 만족과 수행에 안정적인 영향을 미치는 변인의 확인이 필요하다.

이와 관련하여 군대와 같은 위계조직에서 중요하게 다루어질 수 있는 변인은 역할구별(role differentiation)과 응집력(cohesion)이다. 군대는 각 계급마다 고유의 직책이 부여되어 각자의 역할에 따른 임무가 명확하게 구별되는 조직이며, 평시와 전시 모두 분대/소대/중대/대대 등 집단을 단위로 수행이 이루어지므로 응집력이 중요하다. 예컨대, 장병들은 분대 안에서 이병부터 병장의 각 계급이 구별됨은 물론 계급에 따라 개인별 직책(분대장, 부분대장, 소총수 등)이 부여되어 임무를 수행하며, 구별된 역할을 바탕으로 분대 단위의 임무수행을 할 때 응집력은 만족과 수행에 영향을 미칠 수 있다. 위계기능이론에서는 구성원간 역할이 분명하게 구별될 때 위계적인 조직이 수행에서 긍정적인 결과를 보일 것이라고 예상하였으며(Halevy et al., 2011), Magee와 Galinsky(2008)는 역할구별이 구성원간의 대인만족에 정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 또한 응집력은 집단 관련 연구에서 중요하게 다루어지는 변인으로서 집단구성원의 만족 및 수행의 중요한 예측변인이며(Griffith, 2002; Salo & Siebold, 2008), 특히 군대에서의 수행 및 전투유효성, 심리적 웰빙 등과 정적 관계를 보이는 것으로 보고되었다(Ahronson & Cameron, 2007; Griffith, 2002; Griffith & Vaitkus, 1999). 하지만 역할구별과 응집력, 만족 및 수행의 관계를 통합적으로 밝힌 연구는 아직 없다.

한편 군 장병들의 만족과 수행은 생활관구

조와 분대장의 과업리더십에 의해 달라질 수 있다. 우선 만족과 관련해서는 생활관구조에 영향을 받을 수 있는데, 최근 군 장병들의 만족과 관련하여 '동기생활관 제도'가 중요한 이슈로 다루어지고 있다(해럴드경제, 2015, 9, 27). 동기생활관 제도는 입대 시기가 비슷한 병사들을 같은 생활관에 집중배정하는 제도로써 기존의 분대 단위 생활관(이하 위계생활관)과는 반대되는 개념이다. 위계생활관 제도에서는 이병부터 병장의 전 계급이 섞여있는 분대 단위로 24시간을 함께 생활한다. 반면 동기생활관 제도에서는 일과시간에는 분대 단위로 임무수행을 하지만, 일과 후에는 퇴근 개념을 적용하여 동기들끼리 지내며 충분한 휴식을 취하도록 한다(국방백서, 2012; 연합뉴스, 2012, 7, 2). 즉, 일과 후 휴식시간에는 동기들과 함께 편하게 지내면서 장병들의 만족 증진과 사고예방을 도모하는 것이 동기생활관 제도의 핵심이다(육군지 2014, 4, 25; 정책브리핑, 2015, 2, 23). 일과 후 휴식공간인 생활관은 장병들이 심리적 에너지를 재충전할 수 있는 공간이기 때문에 생활관 전우들에 대한 만족은 장병들에게 중요하며, 동기생활관 제도와 관련하여 생활관내 계급구조의 차이, 즉 동기생활관과 위계생활관의 사용 여부는 장병들의 생활관만족의 차이에 영향을 줄 수 있을 것으로 생각된다.

또한 장병들의 수행은 분대장의 과업리더십에 따라 달라질 수 있는데, 분대는 장병들이 생활하는 최소단위로서 분대장은 분대원들의 1차 지휘자 역할을 담당하며(김원대, 김종엽, 2012), 소대장과 분대원 사이에서 중간관리자의 역할을 한다. 병영생활활동강령(육군본부, 2014)에 따르면, 병 상호간에는 명령이나 지시가 허용되지 않으나 분대장은 분대원들에게

명령 및 지시를 할 수 있는 권한을 가지는 리더 역할을 수행한다. 또한 군대에서 실시되는 교육훈련 등의 전투준비와 평상시 실시되는 다양한 작업들은 많은 경우 분대장을 중심으로 하는 분대를 기본 단위로 삼고 있으므로 분대의 수행과 관련하여 분대장의 리더십은 중요하게 고려될 수 있다(Fernandez, 2008; Van Vug et al., 2008). 다양한 리더십 유형 중 본 연구에서는 리더 행동 기술 질문지(Leadership Behavior Description Questionnaire, LBDQ)를 사용하였는데, 이는 현재 육군에서 실시하는 분대장 리더십 교육에서 리더 행동 기술 질문지를 활용하고 있기 때문이다. 리더 행동 기술 질문지는 과업리더십과 인화리더십의 2가지 차원으로 구성되어 있는데, 이 중 본 연구에서는 수행과 더욱 관계되는 것으로 보고된 과업리더십을 선택하였다(Judge, Piccolo, & Ilies, 2004).

본 연구에서는 위에서 언급한 배경과 선행 연구를 토대로 다음과 같은 연구 목적을 설정하였다. 첫째, 군 장병의 역할구별, 응집력, 생활관만족 및 지각된 분대수행의 관계를 탐색하는 것이다. 특히, 역할구별이 생활관만족과 지각된 분대수행에 영향을 미칠 때 응집력의 매개효과를 확인하고자 한다. 둘째, 역할구별이 장병들의 생활관만족에 영향을 미칠 때 생활관구조의 조절효과를 살펴보고자 한다. 마지막으로 역할구별과 지각된 분대수행의 관계에서 분대장 과업리더십의 조절효과를 검증하고자 한다.

역할구별, 응집력, 생활관만족 및 생활관구조의 관계

역할구별(role differentiation)은 한 집단 내에

서 구성원간 역할이 겹치지 않고 분명하게 구별됨을 의미한다(Levesque, Wilson, & Wholey, 2001). 즉, 구성원 각자의 역할이 명확하게 구분되고, 집단 구성원들이 누가/언제/어디서/무엇을/어떻게 해야 하는지를 분명하게 아는 것이다(Halevy et al., 2011; Halevy, Chou, Galinsky, & Murnighan, 2012). 특히 군대와 같은 위계조직에서 역할구별은 계급과 같은 위계적인 구별과 함께 변화하는 경향이 있기 때문에 조직에서의 위계적 차이가 분명하게 드러날수록 역할구별도 분명해지는 특징을 가진다(Baron & Pfeffer, 1994; Gruenfeld & Tiedens, 2010).

위계조직에서 역할구별은 업무상황에서 집단구성원간 관계만족을 증가시킨다고 보고되었는데(Magee & Galinsky, 2008), 이는 사람들이 위계적 구조와 이로 인한 역할의 구별을 무의식적으로 선호하기 때문이다(Tiedens, Unzueta, & Young, 2007). Tiedens와 Fragale(2003)은 그들의 실험연구에서 참가자들이 지배적인 태도를 가진 상대방에게 순종적으로 반응하거나 순종적인 태도를 보인 상대방에게 지배적으로 반응하는 상호보완적인 관계를 가질 때 관계의 만족이 증가함을 확인하였다. 이와 같은 대인관계에서의 상호보완성(interpersonal complementarity)은 자기 자신과 상대방의 관계에서 지배역할(dominance role)과 순종역할(submissiveness role)을 구별함으로써 발생한다. 즉, 위계적인 조직에서는 역할의 구별이 단순한 직책의 구별이 아니라 권력과 계급의 높고 낮음에 따라 정의되는 경향이 동시에 있음을 고려할 때(Halevy et al., 2011), 이러한 대인관계에서의 상호보완성은 위계조직에서의 역할구별이 대인관계 만족을 이끈다는 것을 말해준다.

본 연구에서는 생활관만족을 “생활관 구성

원들에 대한 대인 만족”으로 정의하였으며, 위와 같은 내용들을 통해 볼 때, 군대와 같은 위계조직 구성원들 각자의 계급과 역할, 직책이 분명히 구별되어 있을 때, 구성원간 관계만족이 증가함을 알 수 있으며, 이상의 내용들을 정리하여 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설 1. 역할구별은 생활만족에 정적인 영향을 미칠 것이다.

역할구별과 함께 집단 관련 연구에서 중요하게 다루어지는 변인은 응집력(cohesion)이다. 응집력은 소그룹 연구에서 중요한 주제 중 하나이며, 실제로 산업현장과 스포츠, 그리고 군대 관련 연구에서 관심있게 다루어져왔다(Dion, 2000; Shields, Gardner, Bredmeier, & Bostro, 1997; Siebold, 2007). 그러나 응집력에 대한 통일된 정의는 아직까지 내려지지 않았으며, 연구자들마다 다양한 정의를 내려왔다. 예컨대, Ingraham과 Manning(1981)은 ‘그들’과 반대되는 개념으로서 ‘우리’로 여겨지는 사람들과의 유대감 및 소속감으로 응집력을 정의하였고, Carron(1982)은 “집단을 위해 단결하며 연합하여 목표를 추구하는 역동적인 과정”(p. 124)으로 정의하였다. 또한 Oliver, Harman, Hoover, Hayes, 및 Pandhi(1999)는 많은 연구자들이 응집력을 대인관계적인 측면과 과업지향적인 측면을 함께 가진 다면적인 구성개념으로 정의하였음을 보고하였다.

선행연구들에서 언급된 다양한 정의들을 토대로 Siebold(2007)는 응집력, 특히 군대에서의 응집력을 다음과 같은 요인들로 정리하였다. 첫째, 동료 유대감(peer bonding)과 리더 유대감(leader bonding)이다. 동료 유대감은 분대와 같이 얼굴을 마주 대하며 생활하는 집단에서

‘분대원-분대원’처럼 위계적 수준이 같은 구성원들에 해당하며, 리더 유대감은 ‘분대원-분대장과 같이 위계적 수준이 다른 구성원들 사이에 해당된다. 둘째, 조직 유대감(organizational bonding)과 기관 유대감(institutional bonding)이다. 조직 유대감은 ‘분대원-소대’와 같이 구성원 개인과 한 단계 더 높은 집단의 관계에 해당하며, 기관 유대감은 ‘분대원-중대/대대/육군’ 등과 같이 구성원 개인이 속한 집단의 차상위 혹은 그보다 더 높은 단위의 집단과 개인의 관계에 적용된다. 이러한 내용들을 정리하여 Siebold(2007)는 동료 유대감과 리더 유대감을 1차 집단 응집력(primary group cohesion)으로, 조직 유대감과 기관 유대감을 2차 집단 응집력(secondary group cohesion)으로 명명하였다. 즉, 1차 집단 응집력은 분대와 같이 얼굴과 얼굴을 마주하는 집단에서 ‘분대원-분대원’ 및 ‘분대원-분대장’ 사이의 응집력을 뜻하며, 2차 집단 응집력은 분대원이 속한 분대의 상위(소대) 혹은 차상위(중대) 및 그 이상의 단위(대대/육군 등) 집단에서의 응집력이다. 여기에 더하여 Kirke(2010)는 특정 목표를 향한 공통의 몰입과 성취를 위한 협력을 의미하는 과업 응집력(task cohesion)과 집단구성원들 사이의 정서적 유대감을 가리키는 사회 응집력(social cohesion)을 추가로 설명하였다. 본 연구에서는 1차 집단인 분대에서 분대원들의 과업 및 사회 응집력에 관심을 두고 있으므로 이를 중심으로 살펴볼 것이다.

역할구별은 응집력과 관계가 있는데, 특히 위계조직에서의 역할구별은 계급, 권력, 리더십 등 위계적 요소들을 중심으로 발생하기 때문에(Halevy et al., 2011; Van Vugt et al., 2008) 집단구성원들은 리더 혹은 상위 계급의 구성원을 중심으로 같은 목표의 성취를 향해 몰입

하거나 단결하는 모습을 보일 것이다. 선행연구들에서도 집단 내에서 구성원 각자가 구별된 지위를 가지고 있는 집단은 높은 응집력을 보이는 것으로 보고하고 있으며(Moody & White, 2003), 분명한 리더십의 존재는 집단 내 구성원들의 역할구별을 분명하게 하여 높은 응집력을 가능하게 함을 확인하였다(Shelley, 1958; Siebold, 1999). 또한 Griffith와 Vaitkus(1999)는 집단 구성원 각자의 지위가 구별되는 역할구별을 응집력의 선행변인으로 보고하였다. 따라서 역할구별은 응집력과 정적인 관계를 가질 것으로 예상할 수 있으므로 아래와 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 2. 역할구별은 응집력에 정적인 영향을 미칠 것이다.

응집력에 대한 오랜 연구와 깊은 관심만큼 결과변인들과의 관계에 대한 연구도 활발하게 이루어져왔다(Manning & Fullerton, 1988; Oliver et al., 1999; Steinhardt, Dolbier, Gottlieb, & McCalister, 2003). 응집력은 만족과 정적 관계를 보이는 것으로 많이 연구되었는데, 여성 하키팀과 직장인들을 대상으로 한 연구에서 응집력과 직무만족 및 팀 만족의 정적 관계가 보고되었다(Lee & Brand, 2005; Williams & Hacker, 1982). 또한 Griffith(1988)는 미군에서의 응집력과 조직만족의 정적 관계를, Oliver 등(1999)은 군인의 응집력에 대한 메타연구에서 응집력과 군인 직무만족의 정적 관계를 각각 보고하였으며, Ahronson과 Cameron(2007)은 캐나다 군인들의 직무만족을 응집력이 유의하게 예측함을 보고하였다. 이러한 연구결과들은 응집력의 하위요인에 유대감, 소속감 등의 대인관계적인 측면과 관계된 사회 응집력이 있

음을 고려할 때 타당한 결과로 생각된다. 따라서 응집력이 생활관 구성원들에 대한 대인 만족인 생활관만족에도 정적인 영향을 줄 것으로 생각할 수 있다.

이상의 내용들을 종합해볼 때, 응집력은 생활관만족과 정적인 관계를 가지며, 역할구별과 생활관만족의 관계를 매개할 것으로 예상할 수 있으므로 아래와 같이 연구가설을 세웠다.

가설 3. 응집력은 생활관만족에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 응집력은 역할구별과 생활관만족의 관계를 매개할 것이다.

앞서 언급한 바와 같이 역할구별은 생활관만족과 정적인 관계를 보일 것으로 예상되며, 이 때 생활관만족은 생활관구조에 따라 달라질 수 있다. 본 연구에서 생활관구조는 이병부터 병장의 모든 장병들이 분대 단위로 생활하는 위계생활관과 일과 후에는 소속 분대와 관계없이 같은 계급의 동기들과 생활하는 동기생활관을 의미한다. 즉, 위계생활관에는 생활관 구성원간 위계적 차이가 존재하는 반면 동기생활관에는 위계적 차이가 존재하지 않거나 상대적으로 덜 존재한다.

선행연구에 따르면, 집단에서 위계적 구별이 존재할 때 구성원간 서열이 정해짐으로써 조정작용이 활발해지고 갈등해결이 잘 이루어진다(Magee & Galinsky, 2008; Sondak & Bazerman, 1991). 그리고 이러한 긍정적인 결과들로 인해 집단구성원들은 위계적인 상황을 편안하게 느끼게 된다(Greer & Van Kleef, 2010). 이를 생활관구조에 적용해보면, 동기생활관은 위계적 구별이 존재하지 않기 때문에 서열이 정해지지

않고, 갈등이 발생할 경우 원활하게 해결되지 않을 가능성이 높다. 반면 위계생활관은 위계적 구별이 강하게 존재하므로 갈등이 발생하더라도 원활한 조정작용으로 인해 쉽게 해결될 수 있을 것이다. 또한 집단 내 개인이 지배적인 개인에게 순종하려 하고, 순종적인 개인에게 지배적이라고 함으로써 무의식적으로 위계적 상황을 선호하게 되어 그 속에서 관계만족을 느끼게 된다는 연구결과를 고려할 때 (Tiedens, et al., 2007), 위계생활관을 사용하는 장병들은 동기생활관을 사용하는 장병들보다 경우에 따라서는 생활관만족을 더 높게 지각할 수도 있을 것으로 예상할 수 있다.

이를 토대로 볼 때, 역할구별이 명확한 개인은 자신을 포함한 집단구성원의 계급과 직책에 대한 인식이 분명하기 때문에 위계적 구별이 분명한 위계생활관을 사용할 때 생활관만족이 더욱 높을 것이다. 반면 역할구별이 높은 개인은 상호간 지배와 순종의 관계가 명확하지 않거나 상대적으로 덜 존재하는 동기생활관을 사용할 때 생활관만족이 약화될 것이다. 이러한 논의들을 바탕으로 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설 5. 역할구별과 생활관만족의 관계를 생활관구조가 조절할 것이다. 구체적으로 위계생활관일 때, 동기생활관일 때와 비교하여 역할구별이 생활관만족에 미치는 정적인 영향이 더 커질 것이다.

역할구별, 응집력, 지각된 분대수행 및 분대장 과업리더십의 관계

선행연구에 따르면, 근로자들이 위계를 통하여 각자의 역할로 분명하게 구별될 때 구별

된 역할은 상급자와 하급자의 임무와 행동을 규정하고, 명확하게 구별된 역할과 임무규정을 통하여 효율적인 수행이 이루어진다(Biggart & Hamilton, 1984). 또한 지위의 높고 낮음에 따라 각자에게 주어진 역할이 다르고, 개인이 각자의 역할에 충실할 때 집단의 목표는 원활하게 달성될 수 있다(Galinsky, Gruenfeld, & Magee, 2003; Halevy et al., 2012; Keltner, Gruenfeld, & Anderson, 2003). 특히 Halevy 등 (2011)은 조직 구성원들이 각자 다른 역할들을 담당하고, 구별된 역할들이 위계의 수준과 관계되며, 분명한 분업이 이루어질 때 병원 수술실이나 전투상황에서 효율적인 수행이 가능함을 보고하였다. 그러나 만일 역할구별이 명확하지 않을 때는 비효율적인 수행과 혼란이 촉진되는데(Overbeck, Correll, & Park, 2005), 선행 연구에서는 명확한 역할구별이 되지 않을 때 조정이 잘 되지 않고 수행이 좋지 않음을 보고하였다(Humphrey, Morgeson, & Mannor, 2009; Ronay et al., 2012). 본 연구에서는 지각된 분대수행을 “분대원들이 지각하는 분대의 전투준비 수준”으로 정의하였으며, 위의 내용들을 미루어볼 때, 역할구별은 장병들의 지각된 분대수행과 정적인 관계를 가질 것으로 예상할 수 있으므로 아래와 같이 연구가설을 세웠다.

가설 6. 역할구별은 지각된 분대수행에 정적인 영향을 미칠 것이다.

응집력과 집단수행의 관계에 대한 연구는 오랫동안 이루어져왔으며(Schacter, Ellertson, McBride, & Gregory, 1951), 여러 메타분석들은 응집력을 직무수행의 결정요인으로 말하고 있다(Beal, Cohen, Burke, & McLendon, 2003; Mullen & Cooper, 1994). 응집력이 대인관계에

대한 사회 응집력과 함께 목표 및 과업성취와 관계된 과업 응집력으로 구성되어 있음을 고려할 때, 응집력과 수행의 정적인 관계를 예상할 수 있다. 응집력과 집단수행의 관계에 대한 연구들을 살펴보면, Griffith(1988)는 응집력이 높은 부대가 낮은 부대보다 전투에 더 효과적임을 보고하였고, 핀란드 신병들을 대상으로 한 Salo와 Siebold(2008)의 연구에서는 높은 응집력이 훈련소에서 신병의 훈련 성과 향상에 기여함이 밝혀졌다. 또한 Boer(2001)는 공군 조종사들을 대상으로 한 연구에서 응집력이 전투비행중대의 전투효과성 예측에 중요한 요소임을 밝혔으며, Griffith(2002)는 응집력이 개인수준에서 군인의 지각된 집단전투준비를 정적으로 예측한다고 보고하였다.

이상의 내용들을 종합해볼 때, 응집력은 지각된 분대수행과 정적인 관계를 가지며 역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 매개할 것으로 예상할 수 있으므로 아래와 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 7. 응집력은 지각된 분대수행에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 8. 응집력은 역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 매개할 것이다.

앞서 살펴본 것처럼 역할구별은 지각된 분대수행과 정적인 관계를 보일 것으로 예상되며, 이 때 지각된 분대수행은 분대장의 과업리더십(initiating structure)에 따라 달라질 수 있다. 본 연구에서는 리더 행동 기술 질문지를 이용하여 분대장 과업리더십을 측정하였는데, Fernandez(2008)에 따르면 과업리더십은 “집단의 활동을 정의하고 체계화시키며, 집단의 목표 성취에 대한 관심을 표현하는 리더의 행

동”(p. 178)으로 정의된다. 과업리더십은 만족보다 수행과 관계되는 것으로 연구되었으며(Judge, et al., 2004; Taberner, Chambel, Curral, & Arana, 2009), Keller(2006)는 과업리더십이 R&D 프로젝트 팀의 수행을 유의하게 정적으로 예측하였음을 보고하였고, Burke, Stagl, Klein, Goodwin, Salas, 및 Halpin(2006)은 리더행동과 수행의 관계에 대한 메타연구에서 과업리더십이 지각된 팀 유효성 및 팀 생산성과 정적인 관계를 가짐을 확인하였다.

과업리더십을 보이는 리더는 집단이 성취해야 할 목표를 분명하게 설정하며, 목표 달성을 위하여 집단구성원 각 개인의 역할을 정의하고, 역할에 맞는 임무를 부여하여 집단의 활동이 제대로 이루어지도록 한다(Bass, 1990; Fernandez, 2008; Fleishman & Peters, 1962). 때문에 과업리더십을 가진 리더가 있는 집단은 구성원 각자가 서로의 역할이 겹치지 않고 구별되어있음에 대한 인식이 분명할 때 수행이 높을 것으로 예상할 수 있다.

이와 같은 내용들을 통해 볼 때, 역할구별이 높은 장병은 분대장의 과업리더십이 높을 때 분대원들의 역할을 더욱 명확하게 인지함으로써 더 높은 수준의 분대수행을 보일 것으로 예상할 수 있다. 반면 역할구별이 높은 장병은 분대장의 과업리더십이 낮은 수준일 때 약화된 분대수행을 보일 것으로 예상할 수 있다. 그러므로 이상의 논의들을 정리하여 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설 9. 역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 분대장의 과업리더십이 조절할 것이다. 구체적으로 분대장의 과업리더십이 높을 때, 낮을 때보다 역할구별이 지각된 분대수행에 미치는 정적인 영향이 더 커질 것이다.

방 법

참가자 및 절차

본 연구에서 설정한 연구모형을 검증하기 위하여 경기북부 전방지역에 위치한 육군 보병대대 중 동기생활관 2개 부대와 위계생활관 2개 부대 장병들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 총 980명이 응답에 참여하였고, 이 중 응답이 불성실하거나 다수의 항목에 응답이 누락되어 분석이 불가능한 45부와 연구목적에 맞지 않는 장병들, 예컨대 동기생활관 부대 장병 중 위계생활관을 사용하는 일부 장병들이 응답한 설문지 11부를 제외하고 동기생활관 부대 471부, 위계생활관 부대 453부, 총 924부가 분석에 사용되었다.

참가자의 계급분포를 살펴보면, 이병 171명(18.5%), 일병 320명(34.6%), 상병 255명(27.6%), 병장 178명(19.3%)으로 일병과 상병의 비율이 가장 높았다. 생활관구조에 따라 나누어 살펴보면, 동기생활관 부대에서는 471명 중 이병이 64명(13.6%), 일병이 154명(32.7%), 상병이 148명(31.4%), 병장이 105명(22.3%)이었고, 위계생활관 부대에서는 453명 중 이병이 107명(23.6%), 일병이 166명(36.6%), 상병이 107명(23.6%), 병장이 73명(16.1%)으로 2개 집단 모두 일병과 상병의 비율이 가장 많았다. 참가자 나이의 평균은 22.16($SD = 1.08$)이었으며, 20세부터 28세까지의 범위에 있었다.

부대가 수행하는 임무의 특성으로 인한 오차발생을 방지하기 위하여 4개 부대 모두 전방의 일반전초(General Out Post, GOP) 경계를 담당하는 부대로 제한하였다. 생명윤리심의위원회와 육군 관계자의 승인 후 정해진 절차를 따라 연구대상 부대에 연구협조를 요청하였다.

모든 절차가 완료된 후 연구자가 공동연구자와 함께 부대를 방문하여 연구목적 및 자발적 참여에 대한 설명을 충분히 실시한 후 희망장병들에 한하여 설문을 실시하였다.

측정도구

역할구별(role differentiation)

역할구별을 측정하기 위하여 임다영(2011)이 사용한 집단구성원간 역할구별을 측정하는 문항을 군 장병의 현실에 맞게 용어를 바꾸어 사용하였다. 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정되었고, “우리 분대원들은 분대원들 각자가 무슨 업무를 수행하는지 서로 잘 알고 있다”, “우리 분대원들은 어떤 업무에 대한 책임자가 누구인지 서로 잘 알고 있다”, “우리 분대원들은 업무 수행시 각자가 어느 정도의 권한을 가지고 있는지 잘 알고 있다”의 총 3문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .90이었다.

응집력(cohesion)

응집력에 대한 다양한 조작적 정의로 인해 척도의 종류도 다양한데, 본 연구에서는 Salo와 Siebold(2008)의 연구에 사용된 동료 집단 응집력 척도(peer group cohesion scale)를 한국군 현실에 맞게 번안하여 사용하였다. 본 척도는 대한민국과 같이 징병제를 채택한 핀란드 신병들을 대상으로 분대 단위에서의 응집력을 측정하였으며, 과업 및 사회응집력의 2개 하위요인으로 구성되어 있으므로 본 연구에 가장 타당한 척도로 생각된다. 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정되었으며, “내가 무언가를 필요로 할 때 나는 우리 분대에서 도움을 받을 수 있다”, “전쟁이 일어

난다면, 나는 지금의 분대에 소속되어 있고 싶다”, “우리 분대는 공통의 목표를 강조한다” 등 총 9문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .94였다.

생활관만족(team member satisfaction)

생활관만족을 측정하기 위하여 Vegt, Emans, 및 Van de Vliert(2001)가 사용한 3개 문항의 팀 만족 척도(team member satisfaction scale)를 한국군 장병의 실정에 맞게 번안하여 사용하였다. 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정되었고, “나는 현재 함께 생활하는 생활관 전우들에게 만족한다”, “나는 우리 생활관 전우들과 함께 일하는 방식이 마음에 든다”, “나는 우리 생활관에서 생활하며 군 복무하는 것이 만족스럽다”의 총 3문항으로 구성되어 있으며, 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .93이었다.

지각된 분대수행(perceived group performance)

지각된 분대수행은 Griffith(2002)가 사용한 지각된 집단전투준비(perceived combat readiness) 문항을 사용하여 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. “당신이 속한 분대의 전투 준비 상태는 어떤 수준입니까?”, “당신은 분대원들의 전투능력에 대해 얼마나 신뢰합니까?” 등의 4문항으로 구성되어 있고, 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .89였다.

분대장 과업리더십(initiating structure)

분대장의 과업리더십을 측정하기 위하여 Halpin(1957)의 리더 행동 기술 질문지(LBDQ) 문항을 한국군 장병에 맞게 번안하여 사용하였다. 과업리더십(initiating structure)과 인화리더

십(consideration structure)의 2가지 차원이 각 15개 문항으로 구성되어 있으며, 이 중 과업리더십에 해당하는 15개 항목을 평정하도록 하였다. 리커트 5점 척도(0=전혀 아니다, 4=매우 그렇다)로 측정되었으며, “분대장은 분대원들에게 자신의 태도를 분명하게 한다” “분대장은 엄격하게 통제한다” 등의 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 과업리더십 척도의 Cronbach's alpha는 .86이었다.

통제변인(control variable)

군대에서 계급은 위계질서의 높고 낮음을 결정하는 핵심적인 요소인 동시에 복무기간 자체를 의미하며, 만족과 수행, 복무적응 등의 결과변인에 중대한 영향을 미치는 역할을 한다(서미경 등, 2013; 서혜석, 이대식, 2008; 오명자 등, 2013). 따라서 본 연구에서는 구조방정식 모형에 계급을 통제변인으로 투입하여 분석을 실시하였다.

분석방법

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 SPSS 21.0과 Amos 18.0 프로그램을 사용하였다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 이용하였고, 측정변인들간 상관관계를 살펴보기 위하여 Pearson 상관계수 분석을 실시하였다. 또한 관찰변인이 잠재변인을 적절하게 측정하였는지 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 실시 후 구조방정식 모형(Structural Equation Model, SEM) 분석방법을 사용하였다. 매개효과를 검증하기 위하여 부트스트래핑(bootstrapping) 2,000번을 실시하였고, 편향교정 신뢰구간(bias corrected confidence interval)은 95%로 설정하였다(Preacher & Hayes, 2008; Taylor,

Mackinnon, & Tein, 2008). 편향교정 신뢰구간은 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하지 않으면 매개효과가 있다는 기준을 따랐다(Shrout & Bolger, 2002).

구조방정식 모형에서 보다 나은 모형적합도를 위해 항목합산(item parceling)을 실시할 수 있다는 MacCallum, Widaman, Zhang, 및 Hong(1999)의 제안에 따라 ‘응집력’ 변인에 대하여 항목합산을 실시하였다. 응집력은 원척도에서 총 9개 문항으로 구성되었으며, 과업응집력과 사회응집력의 2개 하위요인으로 구분하여 합산을 실시하였다.

결 과

측정변인들의 기술통계치와 상관, 확인적 요인 분석

측정도구의 신뢰도를 분석한 결과 모든 변인들의 Cronbach's α 값이 .70이상으로 나타나 내적일관성이 확보되었다. 측정변인들간 상관

관계를 분석하기 위하여 Pearson 상관분석을 실시한 결과 나이와 계급을 제외한 주요 변인들의 상관이 통계적으로 유의하였다. 평균, 표준편차, 신뢰도 및 측정변인들의 상관관계 분석결과를 표 1에 제시하였다. 연구에 사용된 주요 변인들간 상관은 다음과 같다. 첫째, 역할구별은 응집력($r = .65, p < .01$), 생활관만족($r = .42, p < .01$), 지각된 분대수행($r = .53, p < .01$), 과업리더십($r = .47, p < .01$)과 각각 유의미한 정적인 상관을 보였다. 둘째, 응집력은 생활관만족($r = .52, p < .01$), 지각된 분대수행($r = .59, p < .01$), 과업리더십($r = .50, p < .01$)과 각각 유의미한 정적인 상관을 보였다. 셋째, 생활관만족은 지각된 분대수행($r = .37, p < .01$), 과업리더십($r = .32, p < .01$)과 유의미하게 정적인 상관을 나타냈고, 지각된 분대수행은 과업리더십($r = .42, p < .01$)과 유의미한 정적 상관을 보였다.

측정모형의 타당성을 검증하기 위해 잠재변인간 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시한 결과, 모형의 적합도가 $\chi^2 = 239.75, df = 48, p = .000, \chi^2/df = 5.00$,

표 1. 변인들의 기술통계치 및 상관($N = 924$)

| | <i>M</i> | <i>SD</i> | α | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|----------|-----------|----------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1. 나이 | 22.16 | 1.08 | - | - | | | | | | | | |
| 2. Dummy 1 | 0.35 | 0.48 | - | -.06 | - | | | | | | | |
| 3. Dummy 2 | 0.28 | 0.45 | - | .13** | -.45** | - | | | | | | |
| 4. Dummy 3 | 0.19 | 0.39 | - | .30** | -.36** | -.30** | - | | | | | |
| 5. 역할구별 | 3.93 | 0.78 | .90 | -.02 | -.03 | .05 | .06 | - | | | | |
| 6. 응집력 | 3.82 | 0.78 | .94 | -.03 | -.07* | .06* | .10** | .65** | - | | | |
| 7. 생활관만족 | 3.94 | 0.90 | .93 | -.01 | -.14** | .13** | .05 | .42** | .52** | - | | |
| 8. 지각된 분대수행 | 3.74 | 0.87 | .89 | .01 | -.07* | .04 | .09** | .53** | .59** | .37** | - | |
| 9. 과업리더십 | 2.41 | 0.55 | .86 | -.05 | -.01 | .01 | -.01 | .47** | .50** | .32** | .42** | - |

주 1. Dummy 1(0=이병, 1=일병), Dummy 2(0=이병, 1=상병), Dummy 3(0=이병, 1=병장); * $p < .05$, ** $p < .01$.

CFI = .98, TLI = .97, SRMR = .03, RMSEA = .07로 나타나 좋은 적합도를 보였다.

모형검증

구조모형 검증

본 연구의 가설을 검증하기 위해 최대우도법(Maximum Likelihood Estimate)을 사용하여 구조방정식 모형을 검증하였다(우종필, 2012; Arbuckle, 2009). 확인적 요인분석에서 사용된 잠재변인들과 함께 더미코딩된 생활관구조(0=위계생활관, 1=동기생활관)와 역할구별의 곱하기항, 과업리더십과 역할구별의 곱하기항이 투입되었고, 통제변인으로 계급(1=이병, 2=일

병, 3=상병, 4=병장)이 더미변인으로 변환되어 하나의 구조모형에 모든 변인들이 투입되었다. 그 결과, 증분적합지수인 CFI와 TLI가 각각 .96, .94, 절대적합지수인 RMSEA와 SRMR이 각각 .06, .03으로 나와 좋은 적합도를 보였다(Hu & Bentler, 1999).

다음으로 연구모형이 가장 적합한 모형인지 확인하기 위하여 대안모형들과 비교하였다. 구조방정식 모형을 사용하여 매개모형을 분석할 때, 일반적으로는 부분매개 모형과 완전매개 모형을 비교하지만 본 연구는 독립변인과 종속변인의 직접경로에 조절변인이 포함되어 있는 연구모형이기 때문에 부분매개 모형과 완전매개 모형을 비교하는 방식은 적절하지

표 2. 연구모형과 대안모형의 적합도 지수

| | χ^2 | df | χ^2/df | TLI | CFI | RMSEA | SRMR | AIC |
|--------|----------|-----|-------------|-----|-----|-------|------|---------|
| 연구모형 | 506.68 | 113 | 4.48 | .94 | .96 | .06 | .03 | 660.68 |
| 대안모형 1 | 1025.48 | 114 | 9.00 | .87 | .91 | .09 | .15 | 1177.48 |
| 대안모형 2 | 597.57 | 114 | 5.24 | .93 | .95 | .07 | .05 | 749.57 |
| 대안모형 3 | 580.74 | 114 | 5.09 | .93 | .96 | .07 | .05 | 732.74 |

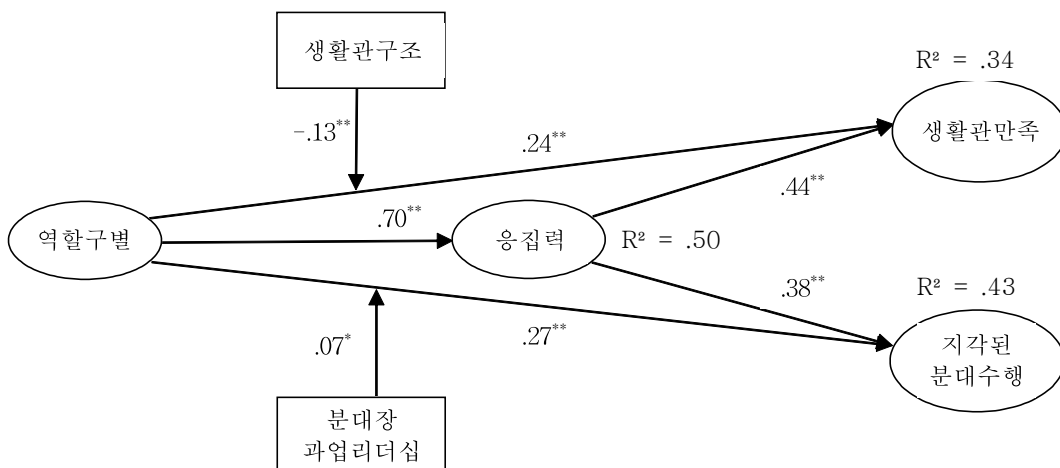


그림 1. 연구모형 및 경로계수

않다. 따라서 본 연구에서는 역할구별이 응집력에 정적인 영향을 미치며(Griffith & Vaitkus, 1999), 응집력은 팀 만족과 집단수행(Salo & Siebold, 2008; Williams & Hacker, 1982)을 정적으로 예측한다는 선행연구의 결과들을 바탕으로 각 경로들을 하나씩 제거하였다. 그리고 해당하는 경로가 있을 때와 없을 때를 비교함으로써 연구모형과 대안모형을 비교하였다. 즉, 대안모형 1에서는 ‘역할구별→응집력’ 경로를, 대안모형 2에서는 ‘응집력→생활관만족’ 경로를, 대안모형 3에서는 ‘응집력→지각된 분대수행’ 경로를 제거하여 연구모형과 적합도를 비교하였다. 연구모형과 대안모형 3개의 적합도를 표 2에 제시하였다.

대안모형 3개 중 모형 1은 적합도가 좋지 않기 때문에 비교대상이 될 수 없고, 모형 2와 3중 모형 3의 적합도가 상대적으로 더 좋기 때문에 연구모형과 대안모형 3을 비교하였으며, 이를 위하여 χ^2 차이 검정을 실시하였다. χ^2 차이 검정을 실시한 결과, $\Delta\chi^2(1) = 74.06, p < .001$ 이었으며, 두 모형간 차이가 통계적으로 유의미하므로 본 연구에서는 연구모형을 최종연구모형으로 채택하였다. 연구모형과 경로계수가 그림 1에 제시되었다.

역할구별은 응집력($\beta = .70, p < .01$)과 생활관만족($\beta = .24, p < .01$), 지각된 분대수행($\beta = .27, p < .01$)에 유의미하게 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1 “역할구별은 생활관만족에 정적인 영향을 미칠 것이다”, 가설 2 “역할구별은 응집력에 정적인 영향을 미칠 것이다”, 가설 6 “역할구별은 지각된 분대수행에 정적인 영향을 미칠 것이다”가 지지되었다. 이 결과를 통해 분대원간 역할이 분명하게 구별되어 있다고 인식할수록 응집력과 생활관만족, 지각된 분대수행이 높

아짐을 알 수 있다.

응집력은 생활관만족($\beta = .44, p < .01$)과 지각된 분대수행($\beta = .38, p < .01$)에 유의미하게 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3 “응집력은 생활관만족에 정적인 영향을 미칠 것이다”와 가설 7 “응집력은 지각된 분대수행에 정적인 영향을 미칠 것이다”가 지지되었다. 이는 소속된 분대에 대한 장병의 응집력이 높을수록 생활관만족과 지각된 분대수행의 수준이 더 높아짐을 의미한다.

역할구별과 생활관만족 및 지각된 분대수행의 관계에서 응집력의 매개효과

매개효과를 분석하기 위해서 여러 연구자들은 부트스트래핑 방법을 추천한다(MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004; Preacher & Hayes, 2008). 역할구별과 생활관만족 및 지각된 분대수행의 관계에서 응집력의 매개효과를 검증하기 위하여 2,000개 표본을 사용한 부트스트래핑 방법을 사용하였으며(Preacher & Hayes, 2008), 결과를 표 3에 제시하였다.

‘역할구별→응집력→생활관만족’은 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않기 때문에 역할구별과 생활관만족의 관계를 응집력이 유의하게 매개하는 것을 확인하였다. 따라서 가설 4 “응집력은 역할구별과 생활관만족의 관계를 매개할 것이다”가 지지되었다. ‘역할구별→응집력→지각된 분대수행’ 역시 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않아 역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 응집력이 유의하게 매개함을 알 수 있다. 따라서 가설 8 “응집력은 역할구별과 생활관만족의 관계를 매개할 것이다”가 지지되었다.

표 3. 역할구별과 생활관만족 및 지각된 분대수행의 관계에서 응집력의 매개효과 검증

| | 직접효과 | | 간접효과 | | | |
|----------|---------|-----|-----------|--------------------|---------|-------|
| | β | S.E | | Bootstrap Estimate | 95% C.I | |
| | | | | | Lower | Upper |
| 역할구별→응집력 | .70 | .03 | 역구→응집력→생만 | .31 | .22 | .41 |
| 역할구별→생만 | .24 | .07 | 역구→응집력→지분 | .26 | .20 | .34 |
| 역할구별→지분 | .27 | .06 | | | | |

주 2. S.E = Standard Error, C.I = Confidence Interval; 역구=역할구별, 생만=생활관만족, 지분=지각된 분대수행.

역할구별과 생활관만족의 관계에서 생활관구조의 조절효과

생활관구조가 역할구별과 생활관만족의 관계를 조절할 것이라는 가설을 검증한 결과, 생활관구조는 역할구별과 생활관만족의 관계를 조절하였으며($\beta = -.13, p < .01$), 구체적으로 그림 2와 같이 분대원간 역할구별이 높을 때 위계생활관을 사용하는 장병들의 생활관만족이 동기생활관 장병들보다 더 높게 나타나 가설 5 “역할구별과 생활관만족의 관계를 생활관구조가 조절할 것이다. 구체적으로 위계

생활관일 때, 동기생활관일 때와 비교하여 역할구별이 생활관만족에 미치는 정적인 영향이 더 커질 것이다”가 지지되었다. 이는 역할구별이 높을 때, 위계생활관을 사용하는 장병들이 동기생활관을 사용하는 장병들보다 생활관만족이 더욱 높다는 것을 의미한다.

역할구별과 지각된 분대수행의 관계에서 분대장 과업리더십의 조절효과

분대장의 과업리더십이 역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 조절할 것이라는 가설을

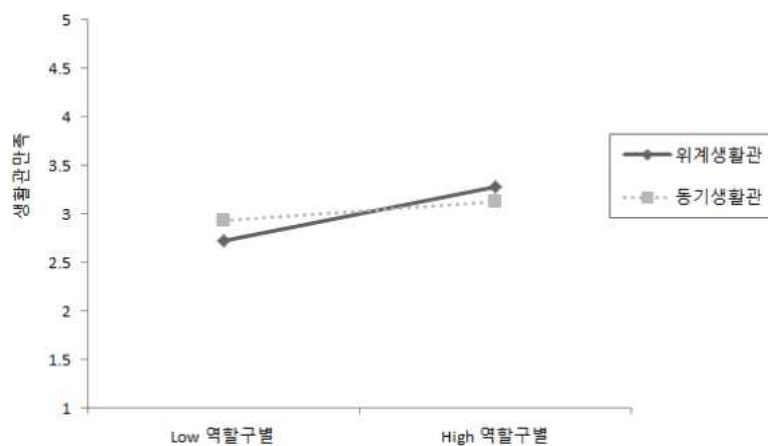


그림 2. 역할구별과 생활관만족의 관계에서 생활관구조의 조절효과

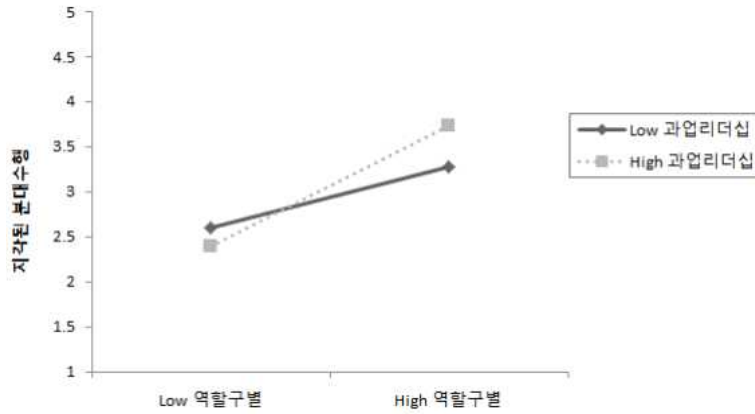


그림 3. 역할구별과 지각된 분대수행의 관계에서 과업리더십의 조절효과

검증한 결과, 과업리더십은 역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 조절하였으며($\beta = .07, p < .05$), 구체적으로는 그림 3과 같이 역할구별이 높을 때, 분대장의 과업리더십이 높은 수준이면 지각된 분대수행이 더 높게 나타나 가설 9 “역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 분대장의 과업리더십이 조절할 것이다. 구체적으로 분대장의 과업리더십이 높을 때, 낮을 때보다 역할구별이 지각된 분대수행에 미치는 정적인 영향이 더 커질 것이다”가 지지되었다. 이는 역할구별이 명확하다고 지각하는 장병은 분대장의 과업리더십이 높은 수준일 때, 과업리더십이 낮을 때보다 지각된 분대수행이 더욱 높다는 것을 의미한다.

논 의

본 연구의 주요 목적은 군 장병의 역할구별이 응집력을 통하여 생활관만족과 지각된 분대수행에 미치는 영향을 탐색하는 것이었다. 구조방정식 모형 분석을 통한 결과에서 역할구별은 응집력, 생활관만족, 지각된 분대수행

에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 응집력은 역할구별과 생활관만족 및 지각된 분대수행의 관계를 유의하게 매개하는 것으로 확인되었다. 두 번째 목적은 역할구별과 생활관만족의 관계에서 생활관구조의 조절효과를 검증하는 것이었으며, 분석결과 역할구별이 높을 때 위계생활관을 사용하는 장병들은 동기생활관을 사용하는 장병들보다 생활관만족이 높다고 지각하는 것으로 나타났다. 세 번째 목적은 역할구별과 지각된 분대수행의 관계에서 분대장의 과업리더십의 조절효과를 검증하는 것이었다. 분석결과, 역할구별이 높다고 지각한 장병은 분대장의 과업리더십 수준이 높을 때, 낮을 때와 비교하여 지각된 분대수행의 수준이 더 높았다.

본 연구의 가설들을 검증한 결과, 역할구별은 생활관만족과 응집력에 정적인 영향을 미쳤고, 응집력은 생활관만족에 정적인 영향을 미쳤으며, 응집력은 역할구별과 생활관만족 사이를 매개하는 것으로 나타나 가설 1 “역할구별은 생활관만족에 정적인 영향을 미칠 것이다”와 가설 2 “역할구별은 응집력에 정적인 영향을 미칠 것이다”, 가설 3 “응집력은 생활

관만족에 정적인 영향을 미칠 것이다”와 가설 4 “응집력은 역할구별과 생활관만족의 관계를 매개할 것이다”가 지지되었다.

역할구별이 높은 장병들은 생활관만족과 응집력이 높은 것으로 나타났는데, 이는 위계조직인 군대에서 각자의 역할이 분명하게 구별되어 있다고 인식하는 장병들은 함께 생활관을 사용하는 전우들에 대한 높은 대인만족을 보이고, 분대를 향한 응집력이 높다는 것을 의미한다. 특히 위계조직에서의 역할구별이 계급과 리더십, 지위, 권력 등과 관계있고 (Halevy et al., 2011; Van Vugt et al., 2008), 위계적 구별이 명확해질수록 역할구별도 명확해진다는 점을 고려할 때(Gruenfeld & Tiedens, 2010), 역할구별과 생활관만족 및 응집력의 정적 관계는 군대에서의 분명한 위계가 가지는 유의함을 암시한다. 또한 응집력이 높은 장병들은 생활관만족이 높았고, 응집력은 역할구별과 생활관만족의 관계를 매개하는 것으로 확인되었다. 이는 응집력이 미군과 스포츠 선수들의 직무만족을 예측한 선행연구와 맥을 같이 하며(Griffith, 1988; Williams & Hacker, 1982), 역할구별과 생활관만족의 정적 관계에서 매개변인으로서 응집력의 중요성을 강조하는 것이다. 즉, 군 장병들은 분대에서의 역할구별이 높을 때 소속된 분대에 대한 응집력이 높아지고, 응집력이 높을 때 생활관만족이 증가한다.

가설 5는 “역할구별과 생활관만족의 관계를 생활관구조가 조절할 것이다. 구체적으로 위계생활관일 때, 동기생활관일 때와 비교하여 역할구별이 생활관만족에 미치는 정적인 영향이 더 커질 것이다”였으며, 이는 지지되었다. 대인관계에서는 지배-순종 상호보완성 (dominance-submissiveness complementarity)이 존재

하며, 이는 지배적인 상대방에 대하여는 순종적으로 반응하고, 순종적인 상대방을 대하여는 지배적으로 반응함으로써 관계 속에서 만족을 느끼는 것을 의미한다(Tiedens et al., 2007). 위계생활관의 경우 이병부터 병장의 모든 계급 구성원들이 한 생활관에서 생활하기 때문에 생활관 내에 위계적인 구별이 존재하는 반면 동기생활관은 같은 계급을 가진 동기들이 함께 생활하기 때문에 위계적인 구별이 존재하지 않는다. 때문에 위계생활관에서는 역할구별을 분명하게 지각할 때 동기생활관보다 장병들의 생활관만족이 더욱 높게 나타나는 것으로 확인되었다. 특히 구조방정식 모형에 계급을 통제변인으로 투입한 후에도 결과가 유의하였다는 점은, 위계생활관을 사용하는 장병들은 이병이라 할지라도 역할구별을 높게 지각한다면 생활관만족이 높을 수 있다는 가능성을 보여주는 것이라 할 수 있다.

한편 역할구별은 지각된 분대수행에 정적인 영향을 미쳤고, 응집력은 지각된 분대수행에 정적인 영향을 미쳤으며, 응집력은 역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 매개하는 것으로 확인되어 가설 6 “역할구별은 지각된 분대수행에 정적인 영향을 미칠 것이다”와 가설 7 “응집력은 지각된 분대수행에 정적인 영향을 미칠 것이다”, 가설 8 “응집력은 역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 매개할 것이다”가 지지되었다. 역할구별이 높은 장병들은 지각된 분대수행이 높은 것으로 나타났는데, 이는 분대원간 역할의 구별이 명확하다고 인식하는 장병들은 자신이 속한 분대의 전투준비수준이 높다고 지각함을 의미한다. 즉, 위계조직에서의 역할구별은 상급자와 하급자가 해야 할 일과 행동들을 정의함으로써 분명한 분업이 이루어지게 하고, 이를 통해 효율적인 수행이

이루어지도록 한다(Biggart & Hamilton, 1984; Halevy et al., 2011). 또한 응집력이 높은 장병들은 소속된 분대의 수행이 높다고 지각했고, 응집력은 역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 매개하였다. 이는 응집력이 수행을 정적으로 예측한 기존의 연구결과들(Griffith, 2002; Salo & Siebold, 2008)을 뒷받침하는 것이며, 역할구별이 지각된 분대수행에 정적인 영향을 미칠 때, 응집력이 중요한 역할을 한다는 것을 보여준다.

가설 9는 “역할구별과 지각된 분대수행의 관계를 분대장의 과업리더십이 조절할 것이다. 구체적으로 분대장의 과업리더십이 높을 때, 낮을 때보다 역할구별이 지각된 분대수행에 미치는 정적인 영향이 더 커질 것이다”였고, 이는 지지되었다. 과업리더십은 집단 내 대인관계보다 집단의 과업과 목표의 성취에 관심을 표현하는 리더의 행동이다(Fernandez, 2008). 과업리더십을 보이는 리더는 집단구성원들의 역할을 정의하고 역할에 맞게 임무를 할당하여 집단이 추구하는 과제를 잘 성취할 수 있도록 한다(Bass, 1990). 이러한 과업리더십의 특성 때문에 역할구별이 높은 장병들은 분대장의 과업리더십이 높은 수준일 때 지각된 분대수행이 더욱 강화되는 것으로 확인되었다.

이론적 및 실무적 시사점

본 연구의 이론적 시사점은 첫째, 역할구별, 응집력, 만족 및 수행의 관계를 통합적으로 살펴보았다는 점이다. 선행연구들은 역할구별과 만족 및 수행의 관계(Halevy et al., 2012; Magee & Galinsky, 2008), 역할구별과 응집력(Shelley, 1958; Siebold, 1999), 응집력과 만족 및 수행의 관계(Ahronson & Cameron, 2007; Griffith,

1988)를 각각 살펴보았지만 이를 통합적으로 살펴본 연구는 거의 없었다. 본 연구에서는 이를 통합적으로 살펴봄으로써 역할구별이 응집력을 매개로 하여 만족과 수행에 정적인 영향을 미친다는 점을 검증하였다. 특히, 위계적인 조직에서 역할구별과 응집력이 대인관계 만족과 지각된 집단수행을 예측하는 데 중요한 변인임을 확인하였다.

둘째, 역할구별, 만족 및 수행의 관계에서 조절변인을 탐색하였다는 점이다. 특히 본 연구에서 조절변인으로 확인된 생활관구조와 분대장 과업리더십은 군 조직의 현실과 직접적으로 관련된 변인들이며, 이에 대한 이론적 근거를 제공했다는 의의를 가진다. 우선 생활관구조는 역할구별과 생활관만족의 관계에서 조절변인으로 확인되었다. 이는 동기생활관과 위계생활관 사용이 단순한 계급구조의 차이가 아닌 역할구별과 생활관만족의 관계를 조절하는 심리적 메커니즘으로 작용한다는 점을 보여주었다. 또한 분대장의 과업리더십은 역할구별과 지각된 분대수행의 관계에서 조절변인으로 확인되었다. 지금까지 국내에서 군인을 대상으로 이루어진 리더십 연구는 병사들을 지휘통솔하는 간부에게 초점을 맞추어 실시되어 왔다(곽용선, 2010; 박승범, 박현숙, 2015; 이두희, 손승연, 2014). 하지만 본 연구에서는 병사들 중 리더 역할을 수행하는 분대장의 리더십이 역할구별과 지각된 분대수행 사이에서 조절변인으로 기능함을 밝힘으로써 군 관련 리더십 연구가 간부 뿐 아니라 병사에게까지 확장될 수 있음을 보여주었다는 의미를 가진다.

셋째, 군 장병들을 대상으로 한 조직 차원의 변인들을 확인하였다는 점이다. 국내에서 군 장병들을 대상으로 이루어진 기존 연구들

은 주로 개인의 적응문제와 관련하여 이루어 졌다(김옥란, 김완일, 2014; 정미경, 고기숙, 2009). 그러나 군대는 위계질서가 핵심이며 (Mast, 2010), 집단을 단위로 생활과 수행이 이루어지는 조직이므로(Halevy et al., 2011) 군 장병들도 이와 관련하여 이해할 필요가 있다. 본 연구는 기존 연구가 가지는 이같은 한계점을 보완하여 역할구별과 응집력, 생활관만족과 지각된 분대수행 등 조직 차원에서 다룰 수 있는 변인들까지 군 장병 대상 연구를 확장하였다는 의의를 가진다.

이상에서 언급한 이론적 시사점과 함께 본 연구가 가지는 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 장병들의 생활관만족을 높이기 위하여 역할구별 강화와 위계생활관 사용을 고려할 수 있을 것이다. 지금까지 동기생활관을 사용하는 장병들의 만족에 대한 대부분의 평가는 긍정적인 내용들이었다(육군지 2014, 4, 25; 정책브리핑, 2015, 2, 23). 그러나 본 연구에서는 역할구별이 높을 때 위계생활관 장병들의 생활관만족이 동기생활관 장병들보다 더 높은 것으로 나타나 특정한 조건에서는 위계생활관이 동기생활관보다 더 유익할 수 있음을 보여 주었다. 그러므로 장병들의 생활관만족을 높이기 위해서는 확일적으로 동기생활관 제도를 적용하기보다 분대에서 분대원들의 역할구별을 명확히 하는 동시에 위계생활관을 사용하도록 할 수 있을 것이다.

둘째, 생활관만족 증가와 더불어 장병들의 분대수행 향상을 위해 역할구별 증진과 분대장 과업리더십의 계발에 관심을 기울여야 할 것이다. 본 연구에서는 역할구별과 분대장 과업리더십의 상호작용효과, 즉 역할구별이 높을 때 분대장의 과업리더십 수준이 강할수록 지각된 분대수행이 더 높다는 것을 확인하였

다. 이는 분대수행을 증진시키기 위해서는 분명한 역할구별과 분대장 과업리더십 강화의 필요성을 시사한다. 그러므로 부대에서는 분대수행의 향상을 위해 장병들이 분대에서 역할구별을 명확하게 하도록 하는 동시에 분대장의 과업리더십 강화와 계발을 위한 교육을 지속적으로 실시해야 할 것이다.

셋째, 군 장병들의 만족과 수행을 향상시키기 위하여 군 당국에서는 장병들의 응집력 강화를 위해 노력해야 할 것이다. 본 연구결과는 장병들의 역할구별이 생활관만족과 지각된 분대수행을 향상시킬 때, 응집력이 매개변인으로 작용함을 확인하였으며, 이는 장병들의 응집력 강화가 장병들의 대인관계 만족과 지각된 분대수행을 증진시키는 데 효과적임을 의미한다. 따라서 장병들의 만족과 수행을 향상시키기 위해 군에서는 장병들의 응집력을 높이기 위한 교육을 실시하거나 응집력 강화와 관련된 프로그램 등을 개발할 수 있을 것이다.

넷째, 현재 논의되고 있는 군 장병 계급구조 조정에 대한 방향을 제공해줄 수 있을 것이다. 병 계급체계 개선에 대한 논의는 민관군 병영문화혁신위원회와 한국국방연구원(KIDA), 국방부를 중심으로 이루어지고 있으며, 논의의 배경에는 장병들의 군 복무기간 단축과 함께 엄격한 계급구조로 인해 발생하는 구타 및 가혹행위 등의 부정적 현상들이 있다(김원대, 김종엽, 2012; 해럴드경제, 2014, 12, 12). 그러나 선행연구와 본 연구결과를 종합해보면, 위계적 구별이 명확할수록 역할구별이 분명해지며(Gruenfeld & Tiedens, 2010), 군 장병의 역할구별은 응집력을 매개로 생활관만족과 지각된 분대수행에 정적인 영향을 미쳤다. 즉, 군 조직의 분명한 위계가 장병들의 만

죽과 수행에 미치는 장점들이 분명히 있다는 점을 확인할 수 있었다. 그러므로 병 계급구조의 개선에 대한 정책을 수립할 때, 관계된 기관에서는 본 연구에서 확인한 위계의 기능적 측면을 고려할 필요가 있을 것이다.

한계 및 미래 연구 방향

앞서 언급한 이론적 및 실무적 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음의 몇 가지 한계를 가지고 있다. 우선 본 연구는 한 시점에 모든 변인들을 측정하는 횡단연구로 실시되었기 때문에 변인들간 인과관계를 설명하지 못한다. 또한 자료가 자기보고식 설문응답으로 수집되었기 때문에 동일방법편향(common method bias) 발생 가능성이 있다(Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). 따라서 추후 연구에서는 종단연구를 실시함으로써 시간의 흐름에 따른 변인들간 인과관계를 확인할 수 있을 것이다.

다음으로 다양한 통제변인들이 충분히 고려되지 못했다는 점이다. 본 연구에서는 통제변인으로 계급만 구조방정식 모형에 투입하여 분석하였다. 그러나 계급 외에 다양한 변인들이 장병들의 심리상태에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들면, 중대장과 대대장 등의 지휘관 리더십, 부대 분위기, 훈련의 강도와 횡수, 휴가 횟수 등 다양한 요인들이 장병들의 심리적 상태에 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 향후 연구에서는 보다 구체적으로 통제변인을 고려할 필요가 있다.

마지막으로 본 연구에서는 수행 데이터 대신 자기보고에 기초한 지각된 분대수행 자료를 활용하였다. 선행연구들에서도 자기보고식 설문응답을 통하여 지각된 수행을 측정하였지만(Griffith, 2002; Shamir, 2000) 보다 정확한 수

행의 측정을 위해서는 계량화된 자료가 필요하다. 따라서 미래 연구에서는 분대전투력을 측정할 수 있는 객관적 자료를 수집하여 연구를 실시할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 곽용선 (2010). 군 조직에서 상사의 변혁적 리더십이 부하의 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향: 가치일치와 조직 공정성의 조절 효과를 중심으로. 석사학위 청구논문, 고려대학교.
- 국방부 (2010). 국방백서. 서울: 대한민국 국방부.
- 국방부 (2012). 국방백서. 서울: 대한민국 국방부.
- 김옥란, 김완일 (2014). 군 병사의 군 생활 적응 척도 개발 및 타당화. 상담학연구, 15(4), 1627-1646.
- 김원대, 김종엽 (2012, 9, 24). 병 4계급구조의 문제 진단과 개선방안. 주간국방논단, 1429(12-38).
- 민진 (2008). 군대조직의 특성에 관한 연구. 국방연구, 51(3), 61-92.
- 박승범, 박현숙 (2015). 서번트리더십이 군 조직유효성에 미치는 영향: 해병부대를 중심으로. 인적자원관리연구, 22(1), 297-318.
- 서미경, 박근우, 이규화 (2013). 군복무를 통한 병사의 성장과 탄력성, 대인관계의 변화. 정신보건과 사회사업, 41(4), 5-34.
- 서혜석, 이대식 (2008). 신세대병사의 진로발달이 군생활적응에 미치는 영향. 청소년상담연구, 16(1), 25-43.
- 연합뉴스 (2012, 7, 2). 軍 입대 동기끼리 내무

- 반 쓴다.
- 오명자, 박희현, 이주희, 권재환 (2013). 병사의 군 생활 스트레스와 군 생활 적응의 관계에서 낙관성의 중재효과. *상담학연구*, 14(2), 1051-1065.
- 우종필 (2012). 구조방정식모델 개념과 이해. 서울: 한나래출판사.
- 유연용 (2012). 병사들의 군생활 만족에 미치는 영향요인 연구. *한국군사회복지학*, 5(2), 5-30.
- 육군본부 (2014). 육군규정. 대전: 국군인쇄창.
- 육군지 (2014, 4, 25). '전우', 우리들의 행복한 만남.
- 이두희, 손승연 (2014). 군 조직에서 진성리더십이 과업성공에 미치는 영향: 팔로어 특성의 매개효과를 중심으로. *리더십연구*, 5(4), 115-139.
- 임다영 (2011). 공유멘탈모델이 자율경영팀의 팀 효과성에 미치는 영향. 석사학위청구논문, 숙명여자대학교.
- 정미경, 고기숙 (2009). 군 병사들의 자아존중감과 우울이 자살의도에 미치는 영향: 우울의 매개효과 검증. *사회복지연구*, 40(4), 453-483.
- 정신영, 이동귀 (2011). 자살 위험 병사들의 심리특성 연구. *상담학연구*, 12(3), 897-914.
- 정원철, 박영주 (2011). 병사의 군 부적응 및 적응력 향상 관련 국내 연구동향의 개관. *청소년학연구*, 18(1), 49-71.
- 정책브리핑 (2015, 2, 23). 동기생활관·평일면회... 화 달라진 병영생활.
- 해럴드경제 (2014, 12, 12). 병영혁신위, 22개 軍 혁신과제 마련...병사계급 일원화는 빠질 듯.
- 해럴드경제 (2015, 9, 27). 도입 3년째, 아직도 시끄러운 軍 '동기생활관'의 명암.
- Ahronson, A., & Cameron, J. E. (2007). The nature and consequences of group cohesion in a military sample. *Military Psychology*, 19(1), 9-25.
- Anderson, C., & Brown, C. E. (2010). The functions and dysfunctions of hierarchy. *Research in Organizational Behavior*, 30, 55-89.
- Arbuckle, J. (2009). *Amos 18 user's guide*. Armonk, New York, USA: SPSS Incorporated.
- Baron, J. N., & Pfeffer, J. (1994). The social psychology of organizations and inequality. *Social Psychology Quarterly*, 57(3), 190-209.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. 3d ed. New York: Free Press.
- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., & McLendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 989-1004.
- Biggart, N. W., & Hamilton, G. G. (1984). The power of obedience. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 540-549.
- Blinder, A. S., & Morgan, J. (2007). Leadership in groups: A monetary policy experiment. *International Journal of Central Banking*, 4(4), 117-150.
- Bludorn, A. C. (1979). Structure, environment, and satisfaction: Toward a causal model of turnover from military organizations. *Journal of Political and Military Sociology*, 7, 181-207.
- Boer, P. C. (2001). Small Unit Cohesion: The Case of Fighter Squadron 3-VI.G.IV. *Armed Forces & Society*, 28(1), 33-54.

- Burke, C. S., Stagl, K. C., Klein, C., Goodwin, G. F., Salas, E., & Halpin, S. M. (2006). What type of leadership behaviors are functional in teams? A meta-analysis. *The Leadership Quarterly, 17*(3), 288-307.
- Carpenter, H. H. (1971). Formal organizational structural factors and perceived job satisfaction of classroom teachers. *Administrative Science Quarterly, 16*(4), 460-466.
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology, 4*(2), 123-138.
- Dion, K. L. (2000). Group cohesion: From "field of forces" to multidimensional construct. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 4*(1), 7-26.
- Fernandez, S. (2008). Examining the effects of leadership behavior on employee perceptions of performance and job satisfaction. *Public Performance & Management Review, 32*(2), 175-205.
- Fleishman, E. A., & Peters, D. R. (1962). Interpersonal values, leadership attitudes, and managerial "success". *Personnel Psychology, 15*(2), 127-143.
- Galinsky, A. D., Gruenfeld, D. H., & Magee, J. C. (2003). From power to action. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(3), 453-466.
- Greer, L. L., & van Kleef, G. A. (2010). Equality versus differentiation: The effects of power dispersion on group interaction. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1032-1044.
- Griffith, J. (1988). Measurement of group cohesion in U.S. Army units. *Basic and Applied Social Psychology, 9*(2), 149-171.
- Griffith, J. (2002). Multilevel analysis of cohesion's relation to stress, well-being, identification, disintegration, and perceived combat readiness. *Military Psychology, 14*(3), 217-239.
- Griffith, J., & Vaitkus, M. (1999). Relating cohesion to stress, strain, disintegration, and performance: An organizing framework. *Military Psychology, 11*(1), 27-55.
- Gruenfeld, D. H., & Tiedens, L. Z. (2010). Organizational preferences and their consequences. *Handbook of social psychology.*
- Halevy, N., Chou, E. Y., & Galinsky, A. D. (2011). A functional model of hierarchy: Why, how, and when vertical differentiation enhances group performance. *Organizational Psychology, 1*(1), 32-52.
- Halevy, N., Chou, E. Y., Galinsky, A. D., & Murnighan, J. K. (2012). When hierarchy wins: Evidence from the National Basketball Association. *Social Psychological and Personality Science, 3*(4), 398-406.
- Halpin, A. W. (1957). *Manual for the leader behavior description questionnaire*. Bureau of Business Research, College of Commerce and Administration, The Ohio State University.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.
- Humphrey, S. E., Morgeson, F. P., & Mannor, M. J. (2009). Developing a theory of the strategic core of teams: A role composition. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 48-61.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000).

- Personality and job performance: the Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- Ingraham, L. H., & Manning, F. J. (1981). Cohesion: Who needs it, what is it and how do we get it to them. *Military Review*, 61(6), 3-12.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. *Scientific Software International*.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 36-51.
- Keller, R. T. (2006). Transformational leadership, initiating structure, and substitutes for leadership: A longitudinal study of research and development project team performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 202-210.
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 265-284.
- Kirke, C. (2010). Military cohesion, culture and social psychology. *Defense & Security Analysis*, 26(2), 143-159.
- Lee, S. Y., & Brand, J. L. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 323-333.
- Leonard, J. S. (1990). Executive pay and firm performance. *Industrial and Labor Relations Review*, 43, 13-29.
- Levesque, L. L., Wilson, J. M., & Wholey, D. R. (2001). Cognitive divergence and shared mental models in software development project teams. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 135-144.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130-149.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 351-398.
- Manning, F. J., & Fullerton, T. D. (1988). Health and well-being in highly cohesive units of the U.S. Army. *Journal of Applied Social Psychology*, 18(6), 503-519.
- Mast, M. S. (2010). Interpersonal behaviour and social perception in a hierarchy: The interpersonal power and behaviour model. *European Review of Social Psychology*, 21(1), 1-33.
- Moody, J., & White, D. R. (2003). Structural cohesion and embeddedness: A hierarchical

- concept of social groups. *American Sociological Review*, 68(1), 103-127.
- Motowidlo, S. J., & Borman, W. C. (1978). Relationships between military morale, motivation, satisfaction, and unit effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 47-52.
- Mullen, B., & Cooper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115(2), 210-227.
- O'Connell, M. J., Cummings, L. L., & Huber, G. P. (1976). The effects of environmental information and decision unit structure on felt tension. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 493-500.
- Oliver, L. W., Harman, J., Hoover, E., Hayes, S. M., & Pandhi, N. A. (1999). A quantitative integration of the military cohesion literature. *Military Psychology*, 11(1), 57-83.
- Overbeck, J. R., Correll, J., & Park, B. (2005). Internal status sorting in groups: The problem of too many stars. *Status and Groups Research on Managing Groups and Teams*, 7, 171-202.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1964). The effects of "tall" versus "flat" organization structures on managerial job satisfaction. *Personnel Psychology*, 17(2), 135-148.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Ronan, W. W., & Prien, E. P. (1973). An analysis of organizational behavior and organizational performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 78-99.
- Ronay, R., Greenaway, K., Anicich, E. M., & Galinsky, A. D. (2012). The path to glory is paved with hierarchy: When hierarchical differentiation increases group effectiveness. *Psychological Science*, 23(6), 669-677.
- Salo, M., & Siebold, G. L. (2008). Variables impacting peer group cohesion in the Finnish conscript service. *Journal of Political and Military Sociology*, 36(1), 1-18.
- Schacter, S., Ellertson, N., McBride, D., & Gregory, D. (1951). An experimental study of cohesiveness and productivity. *Human Relations*, 4, 229-238.
- Shamir, B. (2000). Perceived combat readiness as collective efficacy: Individual-and group-level analysis. *Military Psychology*, 12(2), 105-119.
- Shelley, H. P. (1958). Focused leadership and cohesiveness in small groups. *Sociometry*, 23(2), 209-216.
- Shields, D. L. L., Gardner, D. E., Bredemeire, B. J. L., & Bostro, A. (1997). The relationship between leadership behaviors and group cohesion in team sports. *The Journal of Psychology*, 131(2), 196-210.

- Shrout, P. E. & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental Studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Siebold, G. L. (1999). The evolution of the measurement of cohesion. *Military Psychology*, 11(1), 5-26.
- Siebold, G. L. (2007). The essence of military group cohesion. *Armed Forces & Society*, 33(2), 286-295.
- Sondak, H., & Bazerman, M. H. (1991). Power balance and the rationality of outcomes in matching markets. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 1-23.
- Steinhardt, M. A., Dolbier, C. L., Gottlieb, N. H., & McCalister, K. T. (2003). The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion, and job stress as a predictors of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 17(6), 382-389.
- Taberero, C., Chambel, M. J., Curral, L., & Arana, J. M. (2009). The role of task-oriented versus relationship-oriented leadership on normative contract and group performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(10), 1391-1404.
- Taylor, A. B., Mackinnon, D. P., & Tein, J. Y. (2008). Tests of the three-path mediated effect. *Organizational Research Methods*, 11(2), 241-269.
- Tiedens, L. Z., & Fragale, A. R. (2003). Power moves: Complementarity in dominant and submissive nonverbal behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 558-568.
- Tiedens, L. Z., Unzueta, M. M., & Young, M. J., (2007). An unconscious desire for hierarchy? The motivated perception of dominance complementarity in task partners. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(3), 402-414.
- Van Vugt, M., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2008). Leadership, followership, and evolution: Some lessons from the past. *American Psychologist*, 63(3), 182-196.
- Vegt, G., Emans, B. J., & Vliert, E. (2001). Patterns of interdependence in work teams: A two-level investigation of the relations with job and team satisfaction. *Personnel Psychology*, 54, 51-69.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Williams, J. M., & Hacker, C. M. (1982). Causal relationships among cohesion, satisfaction, and performance in women's intercollegiate field hockey teams. *Journal of Sport Psychology*, 4, 324-337.

1차 원고접수 : 2015. 12. 22

2차 원고접수 : 2016. 02. 23

최종게재결정 : 2016. 02. 23

Relationships of Role Differentiation, Cohesion, Team Member Satisfaction and Perceived Group Performance: The Moderating Effects of Barrack's Structure and Squad Leader's Initiating Structure

Jung In Lim Suran Lee Jaehyun Shin In-Jo Park Young Woo Sohn

Department of Psychology, Yonsei University

The purpose of the present research was to investigate the structural relationships of role differentiation, cohesion, team member satisfaction, and perceived group performance and to examine the moderating effects of barrack's structure and squad leader's initiating structure in these relationships. A total of 924 ROK Army soldiers participated in this research and data were collected through survey. Results of the structural equation modeling analysis showed that role differentiation was positively related to cohesion, team member satisfaction, and perceived group performance, respectively. Also, cohesion mediated the relationships between role differentiation and team member satisfaction as well as between role differentiation and perceived group performance. The moderating effect of barrack's structure in the relationship between role differentiation and team member satisfaction was significant, suggesting that team member satisfaction was higher in the hierarchical barrack than in the horizontal barrack when soldiers perceived that the role differentiation was high. The moderating effect of squad leader's initiating structure in the relationship between role differentiation and perceived group performance was also significant, suggesting that the relationship between role differentiation and perceived group performance was stronger when squad leader's initiating structure was high than low. Lastly, the results, implications, and limitations of this research were discussed.

Key words : Role Differentiation, Cohesion, Team Member Satisfaction, Perceived Group Performance, Barrack's Structure, Squad Leader's Initiating Structure