

## 군 간부들의 학습된 무력감, 우울, 조직몰입 및 직무열의의 관계: 우울의 매개효과 및 소명감의 조절효과를 중심으로

유 치 성                      박 인 조                      손 영 우<sup>†</sup>

연세대학교 심리학과

본 연구의 첫 번째 목적은 군 간부들의 학습된 무력감이 부정정서인 우울에 미치는 영향을 확인하고, 이러한 우울이 군 간부들의 직무태도 변인인 조직몰입 및 직무열의에 어떠한 영향을 미치는지 그 과정을 탐색하는 것이었다. 두 번째 목적은 우울과 조직몰입 관계 및 우울과 직무열의 관계에서의 소명감의 조절효과를 검증하는 것이었다. 이를 위해 경기도 소재 공군 비행단에서 근무하는 직업군인 310명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과를 요약하면 첫째, 학습된 무력감은 우울을 정적으로 예측하였으며, 조직몰입과 직무열의를 부적적으로 예측하였다. 또한, 우울은 조직몰입과 직무열의를 부적적으로 예측하였다. 둘째, 매개효과 검증 결과 학습된 무력감과 조직몰입 관계에서 우울이 매개하는 것으로 나타났으며, 학습된 무력감과 직무열의 사이에서도 우울의 매개효과가 나타났다. 셋째, 우울과 조직몰입 및 직무열의 사이에서 소명감의 조절효과 검증 결과 조직몰입과 직무열의 모두 우울과 소명감의 상호작용이 유의미하게 나타났다. 논의에서는 본 연구 결과를 토대로 연구의 의의와 시사점, 한계점 및 향후 연구과제에 대해 제안하였다.

주요어 : 학습된 무력감, 우울, 조직몰입, 직무열의, 소명감

---

<sup>†</sup> 교신저자 : 손영우, 연세대학교 심리학과, 서울시 서대문구 연세로 50  
Tel : 82-2-2123-2444, E-mail : ysohn@yonsei.ac.kr

군 조직은 일반사회 조직과 많은 차이를 나타내고 있다. 일반사회 조직은 목표 달성을 위해 자율과 창의성, 효율성 및 유연성을 강조하는데 비해 군 조직은 개인의 이익이 아닌 국가 방위와 국민의 생명권 보장을 위해 구성된 조직으로 개인의 자율이 제한되는 집단이다(신현욱, 2012). 이로 인해 장병들은 군의 폐쇄적인 환경에서 조직의 안정, 질서, 위계 서열을 지키기 위해 개인의 자율 및 인격을 통제 당하고 있다. 장병들은 군대에서 마주하는 새로운 환경과 낯선 이들과의 집단생활, 권위적 계급문화 등으로 여러 가지 스트레스를 겪는데, 이런 스트레스는 군 생활 부적응의 주요인으로 작용하고 있다. 이런 군 생활 부적응이 구타 및 가혹행위, 언어폭력과 같은 행위로 이어지거나 심한 경우는 자살로까지 나타나게 되는데, 이는 궁극적으로 군의 전투력 약화, 사기 저하 및 군의 신뢰를 하락시키는 원인이 될 수 있다(권소영, 김완일, 2015).

국방부 자료에 따르면 2015년 1~9월까지 병영생활 고충을 상담할 수 있는 '국방헬프콜'에 신고·상담된 건수는 28,721건으로 2014년의 10,320건에 비해 3배 가까이 증가하였다. 상담 내용으로는 복무부적응, 보직·진로, 인권침해, 정신건강 순으로 많았다. '국방헬프콜' 이용 인원은 대다수 병사들이지만 간부들도 12%를 차지하는 등 병사, 간부를 막론하고 많은 장병들이 군 생활에서의 고충을 토로하고 있다. 이와 같이 장병들은 군 생활에서 다양한 스트레스를 경험하게 되는데 이런 스트레스를 통제할 수 없을 때 개인을 무력감에 빠져들게 만들고 심한 경우 우울증을 겪거나 자살에까지 이르게 한다(심윤기, 김완일 2013; Maslach, 2001). 또한, 장병들은 자기 조절과 위기 극복이 필요한 스트레스 상황에서 결과를

통제하는데 한계를 느끼고 학습된 무력감을 경험할 가능성이 높아지는 것이다(조희옥, 2011; Seligman & Maier 1967). 이러한 무력감이 만성화되면 자신을 포함한 주변 환경에 대한 부정적 태도와 행동이 강화되며, 나아가 대인관계 위축, 우울, 불안 등 심리장애가 발생하게 된다(손정남, 차보경, 2007; Ozment & Lester, 2001).

국방부에서 2014년에 직업군인 중 장기복무자 8만여 명을 대상으로 인성검사를 실시한 결과, 5,400여 명(6.7%)이 '관심·위협군'으로 식별되는 등 전문가의 상담이나 진료가 필요한 심리장애를 겪는 것으로 나타났다. 본 검사는 장기복무자를 대상으로 실시한 것으로 초급간부인 중·소위, 하사 계층이나 병사들까지 감안한다면 더 많은 장병들이 심리장애를 경험하거나 겪고 있는 것이다. Seligman (1975)에 따르면 학습된 무력감은 심한 절망감을 불러일으켜 우울증을 야기 시키는데, 우울증은 가장 널리 알려진 심리적 장애라고 하였다. 우울한 사람들은 자신이 처한 환경을 통제하는데 무력감을 느끼면서 무슨 일을 하여도 그 결과에 영향을 줄 수 없다고 여긴다. 이는 우울한 사람들이 과거에 경험했던 상황의 결과로 인하여 무력감을 학습했기 때문이다.

군 조직은 국가 방위와 국민의 생명권 보장을 위한 조직으로 군의 임무 완수를 위해 장병 대상 강제력 행사 및 자유의 제한도 정당화 할 수 있으며, 일반 조직보다 높은 단결력을 요구하고 있다. 군 조직은 개개인이 뛰어난 능력을 발휘하는 것보다 구성원들 전체가 단결하여 공동의 임무를 성공적으로 완수하는 것이 더 중요하다. 이런 강한 결속력을 바탕으로 군 조직은 국가를 방위하고 국가와 국민

에 봉사하며, 미래사회 발전에 이바지 할 수 있는 것이다. 군 조직의 특수성과 임무의 중요성을 감안 할 때 군 간부들의 조직몰입, 직무열의를 발휘하는 것이 무엇보다도 중요하다. 즉, 장병들이 자신에게 주어진 보직과 임무에 열정을 가지고 몰입하며, 개인의 이익이 아닌 조직을 위해 희생할 수 있는 자세를 견지한다면 군 조직의 발전을 유도하고, 군 전투력 제고에 기여할 것이다.

한편, 조직의 구성원들이 조직 내에서 받는 스트레스는 개인의 정서성과 건강을 악화되는 것은 물론, 조직몰입, 직무열의에 부정적인 영향을 미친다(진미형, 2005). 육군훈련소의 인분사건이나 전방 GP 총기난사 사건처럼 장병들의 총기난사 사건, 탈영, 자살 등 각종사고가 빈발하고 있는데 이는 장병들이 학습된 무력감으로 인해 정서적으로 메마르고, 군 조직 생활에 적응하지 못함으로써 오는 부정적 감정경험 때문이다(김용안, 2005). 따라서, 장병들의 학습된 무력감과 부정적 정서를 효율적으로 관리하지 못한다면 악성사고가 지속 발생하여 군 조직에 결속력은 저하될 것이며, 궁극적으로 군의 전투력 약화를 야기할 것이다. 군 간부들의 조직몰입 및 직무열의를 향상시키고 전투력을 강화하기 위해서는 적극적인 동기부여를 통해 군 조직에 대한 지속적인 충성심을 유발하고 임무수행에 몰입하게 하는 것이 무엇보다 중요하다(권상조, 2011). 장병들의 학습된 무력감 및 부정정서인 우울의 감소는 직무의 동기부여에 필수적인 중요한 요소이다. 따라서, 장병들의 학습된 무력감과 우울 같은 부정적인 정서 경험이 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향에 대해 연구하고 조직몰입과 직무열의에 큰 영향을 미치는 정서경험을 파악하여 이를 개선하거나 완화할 수 있는

방안을 마련하는 것이 필요하다.

장병들이 경험하는 소명감은 자신의 업무에 있어서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와 목표를 추구하며, 그로 인해 사회의 공공선에 긍정적인 영향을 미치려는 태도(Dik & Duffy, 2009)로서, 군 생활 동안 장병들이 경험하는 스트레스와 우울 등 직무와 관련된 부정적인 변인들과는 부적인 상관성이 있다(Treadgold, 1999). 조직의 직무와 관련된 변인들에 대해서는 높은 수준의 소명감을 가지고 있는 사람들은 가치 있는 일을 하기 위한 자발적 희생을 포함하고, 자신의 직무에서 성취감과 보람을 느끼고 열정과 자발성을 발휘하는 경향이 있기 때문에, 조직몰입과 직무열의에 정적 영향을 미칠 수 있다(오창택, 2013; Lobene & Meade, 2013).

본 연구의 목적은 군 간부들이 경험하는 학습된 무력감, 우울, 조직몰입 및 직무열의간의 관계를 파악하여 장병들의 효율적 관리를 위한 기초자료로 활용하고, 궁극적으로 군 전투력 보존 및 향상시키기 위함이다. 구체적인 목적으로는 첫 번째, 군 간부들의 학습된 무력감이 부정정서인 우울에 미치는 영향을 확인하고, 이러한 우울이 군 간부들의 조직몰입 및 직무열의에 어떠한 영향을 미치는지 그 과정을 탐색하는 것이다. 두 번째 목적은 우울과 조직몰입 관계 및 우울과 직무열의 관계에서의 소명감의 조절효과를 검증하는 것이다. 본 연구의 개념적 모형을 그림 1과 같이 제시하였다.

학습된 무력감, 우울, 조직몰입 및 직무열의의 관계

학습된 무력감은 Seligman과 그의 동료들이

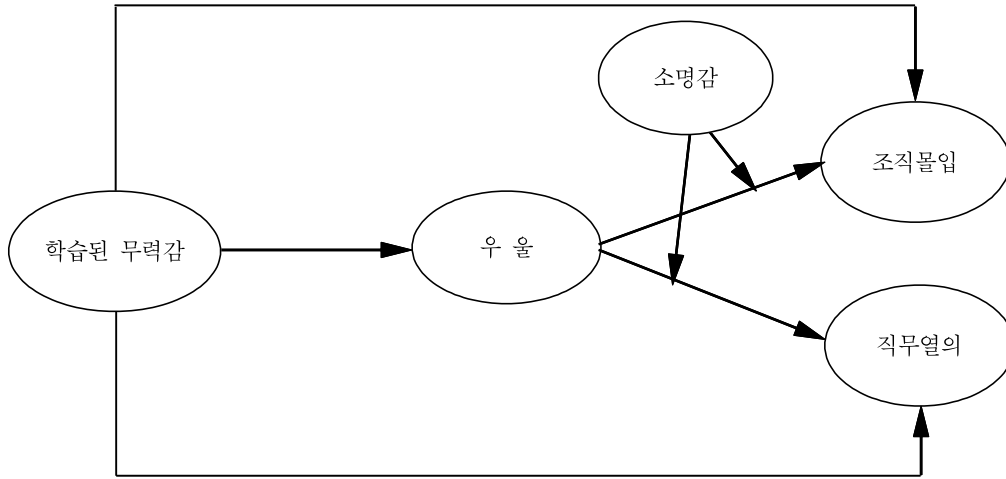


그림 1. 학습된 무력감, 우울, 소명감, 조직몰입 및 직무열의 간의 개념적 모형

동물을 대상으로 회피학습을 통한 공포의 조건형성을 연구하던 중 발견한 현상에서 시작되었다. 어떤 상황에서 회피 불가능한 전기 충격이 주어지면 회피가 가능한 다른 상황에서 회피반응을 하지 않는다는 사실을 발견하였다(Seligman & Maier, 1967). 즉, 자신에게 부정적인 일이 일어나는 것을 막을 수 없다는 생각에서 오는 자포자기의 심리 상태를 말한다(Seligman, 1975). 이러한 무력감이 만성화되면 미래에 대한 통제력 상실, 자신감과 성취욕구 감소, 수동성 증가로 패배 의식 및 우울, 불안 등을 경험하게 된다(김영미, 2012; Maslach, 2001). 특히, 일부 연구에서는 Seligman의 연구절차를 사용하여 인간을 대상으로 연구하였는데, 그 결과 학습된 무력감 증상과 우울증 증상의 유사성을 발견하는 등 학습된 무력감과 우울의 밀접한 관련성을 설명하고 있다(Gatchel & Proctor, 1976; Hirto, 1974).

학습된 무력감과 우울의 관계를 살펴보면 Beck(1967)은 자신에 대해 무가치함과 무력감을 우울감으로 표출한다고 하였다. 이는 자신

을 부정적으로 보는 왜곡된 신념을 가지거나 부정적인 상황을 자신이 통제할 수 없다고 생각하면, 우울한 기분을 일으키는 사건을 더 많이 기억하거나(Derry & Kuiper, 1981), 자기 자신에 대한 지각도 부정확하게 되어 더욱 우울해진다(Alloy & Abramson, 1979). Waschbusch, Sellers, LeBlanc와 Kelley(2003)는 청소년을 대상으로 한 연구에서 무력감이 우울과 밀접한 관계가 있음을 확인하였고, 특히 남자들은 여자들보다 무력감이 높을수록 우울이 더 심각하다고 하였다. 이에 대다수 남자로 구성된 군 조직에서는 일반사회 조직보다 학습된 무력감이 우울에 미치는 영향이 더 강하게 나타날 것이다. Maatta, Nurmi와 Stattin(2007)은 스웨덴 청소년을 대상으로 한 연구에서는 무력감이 높은 집단일수록 우울정도가 높고 참여도가 저조한 것을 확인하였다. 이와 같이 군 간부들이 학습된 무력감을 경험하게 되면 우울과 같은 심리적 부적응을 유발할 수 있다.

본 연구에서는 군 간부들의 직무태도를 측정하기 위해 군 조직의 목적에 맞는 지표를

사용하였다. 군 조직의 목적은 국가 방위와 국민의 생명을 보호하는 것으로 평시에는 부대관리, 전시에는 전장에서의 승리를 하는 것이다. 조직구성원은 자신의 직무에 만족하고, 대가나 보상 없이 조직에 몰입하여야 하며, 긍정적이고 성취적인 마음가짐을 가져야하고, 군인으로서 기본양식을 견비하고, 매사에 솔선수범하는 자세를 견지하여야 한다(남봉우, 2010). 따라서, 본 연구에서는 평가지표로 조직몰입, 직무열의를 활용하였다.

조직몰입은 연구자들에 따라서 다양하게 정의된다. 우선, Sheldon(1971)은 조직몰입을 조직에 대한 긍정적 평가와 조직의 목표와 연관시켜 일하려는 의도라고 정의하였고, Buchanan(1974)은 목표 및 가치관이 관련된 조직의 역할, 조직 그 자체에 대한 열렬한 애착으로 보았다. Williams와 Anderson(1991)은 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도로 개인이 조직에 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는지 하는 정도를 의미한다고 하였다. 또한, Wagner와 Hollenbeck(1992)은 자신이 조직에서 열심히 일하고 조직에 남으려는 의지로 정의하였다. Porter, Steer, Mowdow와 Boulin(1974) 특조직의 구성원으로 남으려는 강한 욕구, 조직을 위해 기꺼이 많은 노력을 기울이려는 자세, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 수용의 세 가지 측면에서 정의하였다. 이상과 같이 조직몰입에 대한 정의를 종합해 보면 군 조직에서의 조직몰입은 '군 조직 구성원이 그들의 가치와 목표를 조직목표와 동일시하고 조직에 대한 애착심을 가지고 헌신하려는 정도'로 볼 수 있다(박정도, 2013).

직무열의는 자신의 직무를 수행하는 과정에서 자신의 육체적, 인지적, 정서적 에너지를 투입하는 것이다(Kahn, 1990). Maslach, Schaufeli

와 Leiter(2001)는 직무열의는 에너지, 참여, 효능감으로 특정할 수 있으며, 소진, 냉소, 비효능감으로 구성된 직무탈진과는 반대개념으로 주장하였다. Schaufeli, Salanova, González-Romá와 Bakker(2002)는 직무열의를 활력, 헌신, 몰입 등 세 가지 하위요인으로 이야기 할 수 있으며, 업무와 관련된 긍정적, 성취적인 마음의 상태라고 이야기하고 있다. 또한, Harter, Schmidt와 Hayes(2002)는 직무열의는 개인의 일에 대한 관여와 만족뿐만 아니라 일에 대한 열정이라고 정의하고 있다. 이를 종합해 볼 때 군 조직에서의 직무열의는 자신의 직무에 대해 긍정적인 에너지를 가지고 직무에 몰입하고, 헌신하는 마음가짐으로 간주될 수 있다.

학습된 무력감과 직무태도인 조직몰입과 직무열의 관계를 살펴보면 첫째, 학습된 무력감은 조직몰입에 부적인 영향을 미칠 것이다. 학습된 무력감은 조직에서 지속적으로 통제 불가능한 상황에 노출되면서 직무에 대한 동기를 저해하고 수행의 저하를 나타낸다. 또한, 학습된 무력감을 높게 경험할 경우 일반적인 증상으로는 수동성, 열등, 문제해결의 효율성 저하 및 인내성 부족 등의 부정적인 특징을 나타낸다(Dweck & Repucci, 1978). 김종현(2012)의 연구에서는 조직 내에서 자신의 반응에 관계없이 결과가 동일할 경우 행동적인 측면에서는 결과를 통제할 수 있는 주도성이 약해졌으며, 인지적인 측면에서는 자신의 반응에도 결과에는 아무런 영향이 없을 것으로 판단하는 것으로 나타나는 등 학습된 무력감이 조직몰입에 부적인 관계가 있음을 확인하였다. 따라서, 학습된 무력감을 높게 경험하는 사람들은 조직에 대한 애착이 낮고, 조직을 위해 수동적인 자세를 견지하는 등 조직몰입에 부적인 영향을 미칠 것이다.

둘째, 학습된 무력감은 직무열의에 부적인 영향을 미칠 것이다. 학습된 무력감은 직무수행에서의 반복적 실패경험으로 인해 무력감을 경험하고 직무에 대한 부정적인 영향을 미치게 된다. 결국 지속적으로 통제 불가능한 상황에 노출되면 직무 수행에 대한 동기를 상실하고, 정서적 손상과 수행의 저하를 나타낸다(김아영, 2002; Martinko & Gardner, 1982; Zealand, 2004). 특히, 학습된 무기력에 빠진 사람들은 과거의 실패 경험이나 자신의 행동이 실패할 것이라는 지각에 근거하여 직무 관련 학습 및 수행을 위한 노력을 하지 않을 것이다. 삶에서의 이런 동기 상실은 일상에서의 활력이 저하될 뿐만 아니라 직장에서의 활력도 저하되며, 자기 일에 대한 의욕이 떨어질 것이다(박경환, 2005). 따라서, 학습된 무력감을 높이 경험할수록 직무를 수행하는 활력이나 헌신이 저하되는 등 직무열의에 부적인 영향을 미칠 것이다.

우울이 군 간부들의 직무태도인 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향에 대해 살펴보면, 첫째, 우울이 조직몰입에 부적인 영향을 미칠 것으로 기대한다. King과 Sethi(1997)는 우울과 같은 부적응적인 심리 상태가 직무 소진에 영향을 미치고, 이러한 소진 상태는 결과적으로 개인의 조직몰입 수준을 부정적으로 변화시킨다고 주장하였다. 또한, 박정아(2004)의 중앙행정부 공무원들을 대상으로 한 연구에서는 우울과 조직몰입이 부적으로 유의미한 관계가 있음을 확인하였다. 우울한 기분을 경험할 경우 모든 업무에 대해서 흥미나 재미 상실하고, 피로감, 무가치함, 무기력증 및 사고의 장애 등을 느끼기 때문에 조직에 대한 애착이나 조직에 헌신하려는 경향은 저하될 가능성이 높다. 김근아(2012)의 직업군인을 대상으로 한

연구에서 군 조직의 특수성으로 인해 경험하는 우울이 조직몰입에 대한 부정적인 영향을 확인하였다. 따라서, 군 간부들이 학습된 무력감으로 인한 우울을 경험하게 되면 조직몰입에 대해 부적인 영향을 미칠 것이다.

둘째, 우울은 직무열의에 부적인 영향을 미칠 것이다. Woods와 Sofat(2013)의 연구에서는 우울이 직무열의의 예측변인으로 말하고 있다. 김정은(2014)의 일반기업 사무직 종사자를 대상으로 한 연구에서 우울이 직무열의에 대해 유의미한 영향력을 나타냈다. Kahn(1990)의 연구에서는 개인의 심리상태가 직무열의 수준을 유의하게 예측했다. 조직 내 구성원들은 심리적 의미와 심리적 안정을 제공받을 때 직무열의를 더 높게 경험하는 것을 밝혔다. 또한, 권인수와 최영근(2011)의 일반 기업 사무관리직 종사자를 대상으로 한 연구에서 직무열의는 직무 환경적 요인보다는 개인의 심리적 상태에 영향을 미치는 요인들이 주요한 영향 요인으로 보는 것이 옳다고 하였다. 종합해서 볼 때, 장병들이 경험하는 학습된 무력감이 부정적 심리상태인 우울을 유발하고, 이런 불안한 심리상태가 조직을 위해 긍정적 에너지를 발휘하는 직무열의에 대해 부정적 영향을 미칠 것으로 예측된다.

이와 같이 군 간부들은 군 생활에서의 스트레스를 자신이 통제하지 못한다면 학습된 무력감에 빠지게 되고, 무력감에 빠지면 우울을 경험할 가능성이 높아지며, 이런 우울과 같은 부정적 정서는 직무태도의 저하 등 조직차원의 부정적 결과를 초래하게 된다. 이와 같이 학습된 무력감으로 인해서 우울이 높아지고, 우울이 조직몰입과 직무열의의 저하를 가져올 것으로 예상된다. 따라서, 본 연구에서는 학습된 무력감이 우울에 영향을 미치고, 우울이

직무태도인 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향을 확인해보고자 다음과 같은 가설을 세웠다.

**가설 1.** 우울은 학습된 무력감과 조직몰입의 관계를 매개할 것이다.

**가설 2.** 우울은 학습된 무력감과 직무열의의 관계를 매개할 것이다.

#### 우울, 조직몰입, 직무열의 및 소명감의 관계

소명감은 본래 중세 이후에 일을 신의 부르심으로 보면서 개인의 일에 가치를 부여하고 중요성을 강조한 것에서 변화하여 현재는 종교성과는 상관없이 소명감에 대한 인식을 통해 직업이나 삶에 긍정적인 영향을 끼치는 방향의 중요한 요소로서 강조되고 있다. 현대적 의미에서 소명감은 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와 목표를 추구하며, 그로 인해 사회의 공공선에 긍정적인 영향을 미치려는 태도를 의미한다(Dik & Duffy, 2009).

최근 연구들을 통해 소명감은 다양한 삶의 영역에서 긍정적인 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 소명감을 인식한 사람들은 그렇지 못한 사람들에 비해 자신의 삶의 의미를 더 인식하였고(Duffy & Sedlacek, 2010), 우울을 높게 경험하는 사람들의 증상을 감소시키는 역할을 하였다(Steger & Dik, 2009). 또한, 권선영(2014)의 연구에서는 부정 정서인 우울이 소명감에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소명감과 조직의 직무와 관련해서는 조직몰입, 경력몰입, 직무만족, 일 의미, 직업정체성, 직무열의, 조직 시민행동과 같은 직무 관련 변인들에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다

(Duffy, Dik & Steger, 2011; Hirschi, 2012; 하유진, 2012). 또한, 소명감이 높을 경우 낮은 보수, 열악한 근무여건 등에도 불구하고 직무에 대한 의미와 중요성에 대한 인식을 바탕으로 개인적 희생까지도 감내해 낸다는 연구결과를(Bunderson & Thompson, 2009) 보았을 때, 소명감이 군 생활에서 발생하는 학습된 무력감에 의해 야기되는 우울과 직무태도인 조직몰입과 직무열의의 관계를 조절하는 요인으로 작용할 수 있다.

소명감이 높은 사람들은 처해진 환경에 대해서 적응을 잘 하고, 반면에 낮은 사람들은 잘 적응하지 못하는 경향이 있다. 국내·외 선행연구를 보면 소명감은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Duffy, Dik & Steger, 2011; 하유진, 2012). Isaksen(2000)의 소명감에 대한 질적 연구에 따르면, 직장에서 소명감이 높은 조직 구성원들은 자신이 싫어하고 스트레스를 유발하는 직무 환경 속에서도 일의 의미를 찾으려고 노력하였다. 이는 자신이 소속된 조직에 대해 느끼는 심리적 애착인 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다. 또한, 일의 대한 의미는 조직몰입과 유사하게 동기부여, 직무만족 및 직무성과에 영향을 미치고, 자신의 재능을 능동적으로 발휘할 수 있게 한다(Hackman & Oldham, 1976). 반면, 소명감이 낮은 구성원들은 직무 환경에서 일의 의미를 찾으려는 의지가 낮기 때문에 스트레스를 받아서 심리적인 갈등을 느낄 때 조직 환경에 대해서 부정적인 태도를 가질 가능성이 높다. 이는 소명감이 높은 사람들은 우울과 같은 부정적인 정서가 낮아지면 조직몰입이 높아지지만, 낮은 사람들은 우울한 정서가 줄어들더라도 조직몰입이 여전히 낮을 것이라는 점을 시사한다.

소명감은 직무와 관련된 부정적인 변인들과는 부적인 관계에 있다. 국내 연구에서 소명감은 직무스트레스와 심리적 소진, 우울과 부정적으로 관련되어 있다(하유진, 2012; 조은애, 2011). 이처럼 소명감은 직무와 관련한 부정적인 요인들과 관련이 깊다. 직무열의는 업무와 관련된 긍정적이고 성취적인 심리적 상태로 직무열의를 촉진시킬 수 있는 개인자원으로 소명감을 들 수 있다(오창택, 2013; Hirschi, 2012). 박한샘(2009)과 채은영(2009)의 상담자를 대상으로 한 연구에 따르면 상담자들이 열악한 직무환경에서도 계속해서 직무를 수행하는 중요한 영향을 미치는 원인은 소명감으로 밝혀졌다. 상담자가 겪는 역할 혼란이나 과도한 업무 등에도 자신의 업무가 가치 있다고 생각하는 소명감이 있기 때문에 지속적으로 상담 직업을 유지한다. Treadgold(1999)는 소명감으로서 의미 있는 일에 종사하는 것이 스트레스와 우울과 부적인 상관관계가 있고, 자아개념 명확성과는 정적인 관계가 있다고 했다. Kaladjian(2003)의 사회복지사를 대상으로 한 연구에서 소명감이 높을수록 업무성취감이 증가하는 것을 확인하였으며, 소명감이 우울과 같은 부정적 정서를 낮추고 직무열의를 촉진하는 역할을 확인하였다. 달리 말하면, 소명감이 낮은 사람들은 높은 사람들과 비교하여 자신이 하는 일과 관련하여 부적인 정서와 스트레스를 많이 느낄 가능성이 있다. 또한, 직무와 관련된 성취감이 낮으며 직무열의를 저해할 것이다. 따라서, 부정적인 우울 정서가 낮아지면 직무열의가 높아져야 되는데 불구하고 소명감이 낮을 경우에 직무열의가 낮을 것으로 기대된다.

앞서 논의된 바를 종합하면 우울이 직무태도인 조직몰입과 직무열의를 저하시킨다고 가

정할 때 직업이나 삶 속에서 의미와 목표를 추구하고 긍정적 영향을 미치려고 하는 소명감은 우울과 조직몰입 및 직무열의의 부적인 관계를 조절할 것이라고 유추해 볼 수 있다. 높은 소명감을 경험하는 사람들은 우울을 적게 경험할수록 더 높은 조직몰입과 직무열의를 경험할 것이며, 소명감이 낮은 사람들은 우울을 적게 경험하더라도 조직몰입과 직무열의가 크게 증가하지 않을 것이라는 논의를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

**가설 3.** 소명감은 우울과 조직몰입간의 부적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 소명감이 높을 때 우울과 조직몰입의 부적 관계가 더 강화될 것이다.

**가설 4.** 소명감은 우울과 직무열의간의 부적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 소명감이 높을 때 우울과 직무열의의 부적 관계가 더 강화될 것이다.

## 방 법

### 참가자 및 절차

본 연구에서는 경기도 소재에 있는 공군 비행단에서 근무하는 군 간부 310명이 참가하였다. 이 중에 불성실 응답자는 12명이었고, 이를 제외한 298명만 자료 분석에 활용하였다. 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 남성이 283명(95.0%), 여성이 15명(5.0%)이었으며, 평균 연령은 32.00세(SD = 8.25)였다. 계급별로는 하사 74명(24.8%), 중사 111명(37.3%), 상·원사 95명(31.9%), 위관 장교 18명(6.0%)으로 나타났다. 복무기간은 5년 미만 87명(29.2%),



5~10년 47명(15.8%), 10~15년 51명(17.1%), 15~20년 49명(16.4%), 20~25년 47명(15.8%), 25년 이상 17명(5.7%)로 나타났다. 학력은 고졸 90명(30.3%), 전문대졸 105명(35.4%), 대졸 86명(29.0%), 대학원 졸업 이상 9명(3.0%), 기타 8명(2.4%)으로 나타났다.

연구자가 공군 비행단을 직접 방문하여 연구 목적과 방법에 대해서 설명하였고, 연구 참가자들이 설문지를 통하여 응답하게 하였다.

#### 측정 도구

##### 학습된 무력감

학습된 무력감 척도는 신기명(1990)이 개발하고 타당화한 척도를 사용하였다. 하위요인으로는 자신감 결여 17문항, 우울·부정적 인지 10문항, 수동성 6문항, 통제력 결여 4문항, 지속성 결여 3문항, 과시욕 결여 3문항, 책임성 결여 2문항 등 전체 45문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 자신감 결여, 수동성, 통제력 결여, 지속성 결여 등 네 가지 하위요인 30문항만을 사용하였으며, 5점 리커트 척도(1점 = 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 = 매우 그렇다)로 사용하여 측정하였다. 예시 문항으로는 “정말 쓸모없는 자라고 느낄 때가 있다”, “불행은 내 힘으로 극복할 수 없다” 등이 있다. 본 연구에서 자신감 결여, 수동성, 통제력 결여, 지속성 결여에 대한 내적 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .97, .93, .70, .91로 나타났다.

##### 우울

우울 척도는 Derogatis(1977)가 개발하고 우리나라에서 김광일, 김재환, 원호택(1984)이 표준화한 간이정신진단검사 SCL-90-R(Symptom Checklist-90-Revision 간이정신진단검사)을 사용

하였다. 간이정신진단검사는 정신과적 증상 9개 90문항으로 이루어져 있으며, 이 중 우울을 측정하는 13문항을 사용하였다. 5점 리커트 척도(1점 = 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 예시 문항으로는 “기분이 울적하다”, “매사에 관심과 흥미가 없다” 등이 있다. 본 연구에서 내적 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .97로 나타났다.

##### 조직몰입

조직몰입 척도는 Meyer와 Allen(1991)이 개발하였으며, 총 24문항 중 국내에서 박정도(2013)가 군 장병 대상 연구에 사용한 개인의 심리적 일체감인 정서적 몰입을 측정하는 7문항만을 사용하였다. 5점 리커트 척도(1점 = 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 예시 문항으로는 “나는 현재 내가 속한 조직에 대해서 다른 사람에게 긍정적으로 이야기 한다”, “나는 내가 속한 조직의 문제를 나의 문제처럼 동일시 여긴다” 등이 있다. 본 연구에서 내적 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .95로 나타났다.

##### 직무열의

직무열의 척도는 Schaufeli, Salanova, González-Romá와 Bakker(2002)이 개발하였으며, 국내에서 이민구(2011)이 변안 및 공무원 대상 연구에서 사용한 척도를 사용하였다. 하위요인으로는 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰입 6문항 등 총 17문항으로 구성되어 있으며, 7점 리커트 척도(1점 = 전혀 그렇지 않다 ~ 7점 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 예시 문항으로는 “일을 할 때, 나는 넘치는 힘을 느낀다”, “나는 직무를 수행하는데 있어서 열정적이다” 등이 있다. 본 연구에서 활력, 헌신, 몰입에 대한

내적 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .92, .95, .90로 나타났다.

### 소명감

소명감 척도는 Hagmaier와 Abele(2012)가 개발한 다차원적 소명척도(Multidimensional Measure of Calling: MCM)를 우리나라에서 하유진, 최예은, 은혜영, 손영우(2014)가 번안, 타당화한 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)를 사용하였다. 소명감 척도는 일 동일시 및 개인-환경적합, 일의 의미와 가치 추구적 행동, 초월적 인도력 등 세 개의 하위요인으로 이루어져 있으며, 각 하위척도 당 3문항으로 이루어져 전체 9문항으로 구성되어 있다. 6점 리커트 척도(1점 = 전혀 그렇지 않다 ~ 6점 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 예시 문항으로는 “나는 내 일을 하면서 잠재력을 충분히 발휘할 수 있다”, “나는 내 일을 통해 공익에 기여한다” 등이 있다. 본 연구에서 일 동일시 및 개인-환경적합, 일의 의미와 가치 추구적 행동, 초월적 인도력에 대한 내적 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .90, .89, .81로 나타났다.

### 분석 방법

수집된 자료의 분석은 SPSS 21.0 프로그램과 SPSS Macro를 사용하여 실시하였다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 SPSS 21.0을 이용하여 Cronbach'  $\alpha$  내적 신뢰도 계수를 산출하였으며, 측정변수들의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 상관계수 분석을 실시하였다. 학습된 무력감과 조직몰입 및 직무열의 관계에서의 우울의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)이 제안한 분석방법에 따라 회귀분석을 실시하였으며, 매개효과를 통계적

유의성을 확인하기 위해 Sobel 검정 및 SPSS Macro를 통해 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하였다. 부트스트래핑은 2000번 실시하고 신뢰구간은 95%로 설정하였으며, 신뢰구간에서 0을 포함하지 않으면 매개효과가 있다는 기준을 따랐다(Shrout & Bolger, 2002). 다음으로 우울과 소명감의 상호작용 효과를 확인하기 위하여 SPSS 21.0을 이용하여 위계적회귀분석을 실시하였다. 소명감의 조절효과가 어떻게 나타나는지 확인하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방법에 따라 소명감의 특정 값(-1SD, Mean, +1SD)에서 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향의 유의성을 검증하는 단순기울기 검증(Simple slope test)을 실시하였다(Hayes & Matthes, 2009).

## 결 과

### 변인들간 상관 및 기술 통계치

측정변인들간 관련성을 살펴보기 위하여 상관관계와 기술통계를 실시하였고, 그 결과를 표 1에 제시하였다. 측정변인들의 상관을 살펴보면 모든 변인들간 상관은 통계적으로 유의하였다( $p < .01$ ). 학습된 무력감은 조직몰입( $r = -.59, p < .01$ )과 직무열의( $r = -.46, p < .01$ )에 대해 부적 상관을 보였다. 또한, 우울은 조직몰입( $r = -.51, p < .01$ )과 직무열의( $r = -.50, p < .01$ )에 대해서도 부적 상관을 나타냈다. 즉, 높은 수준의 학습된 무력감과 우울을 느낄수록 낮은 수준의 조직몰입과 직무열의를 경험하는 것으로 나타났다. 학습된 무력감과 우울은 정적 상관을 보였는데( $r = .67, p < .01$ ), 이는 높은 수준의 학습된 무력감을 느낄

표 1. 학습된 무력감, 우울, 조직몰입, 직무열의, 소명감의 상관 및 평균, 표준편차

|            | 1      | 2      | 3     | 4     | 5    |
|------------|--------|--------|-------|-------|------|
| 1. 학습된 무력감 | -      |        |       |       |      |
| 2. 우울      | .67**  | -      |       |       |      |
| 3. 조직몰입    | -.59** | -.51** | -     |       |      |
| 4. 직무열의    | -.46** | -.50** | .67** | -     |      |
| 5. 소명감     | -.44** | -.42** | .70** | .71** | -    |
| 평균         | 1.65   | 1.61   | 3.96  | 5.36  | 4.83 |
| 표준편차       | .57    | .72    | .72   | .99   | .78  |

\*\*  $p < .01$

수록 높은 우울을 경험하는 것으로 나타났다. 소명감과 조직몰입( $r = .70, p < .01$ ), 소명감과 직무열의( $r = .71, p < .01$ )는 정적 상관을 나타내는 것을 보았을 때, 높은 수준의 소명을 느낄수록 높은 수준의 조직몰입과 직무열의를 경험하는 것으로 나타났다. 마지막으로 우울과 소명감은 부적 상관을 보였는데( $r = -.42, p < .01$ ) 이는 높은 수준의 우울을 느낄수록 낮은 소명감을 경험하는 것으로 나타났다.

#### 학습된 무력감과 조직몰입, 직무열의 관계에서 우울의 매개효과 분석

군 간부들의 학습된 무력감과 조직몰입, 직무열의 사이에서 우울의 간접효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 분석방법에 따라 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과를 표 2에 제시하였다.

먼저 우울이 학습된 무력감과 조직몰입, 직무열의간의 관계를 매개할 것이라는 연구가설을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

Baron과 Kenny(1986)는 매개효과 검증을 총

4단계로 제시하였다. 1단계에서는 독립변수인 학습된 무력감이 매개변수에 미치는 영향을 알아보는 것으로 매개변수인 우울을 종속변수에 투입한 뒤 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 학습된 무력감이 우울에 미치는 영향의 크기는 유의미한 영향을 나타냈다( $\beta = .67, p < .001$ ). 2단계에서는 독립변수인 학습된 무력감이 종속변수인 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향을 알아보는 것으로 회귀분석 결과 영향의 크기는 학습된 무력감이 조직몰입( $\beta = -.59, p < .001$ )과 직무열의( $\beta = -.46, p < .001$ )에는 유의미한 영향을 나타냈다. 3단계에서는 독립변수인 학습된 무력감의 영향력을 통제된 상태에서 매개변수인 우울이 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향을 확인하는 것으로 조직몰입( $\beta = -.21, p < .01$ )과 직무열의( $\beta = -.35, p < .001$ )에 대해 모두 유의미한 영향을 나타냈다. 마지막으로 4단계에서는 독립변수의 역할에 따라 매개변수가 완전 매개효과를 나타내는지 부분 매개효과를 나타내는지 확인하는 것이다. 독립변수인 학습된 무력감은 매개효과를 고려했을 때 조직몰입에 미치는 직접효과( $\beta = -.45, p < .001$ )는 매개변수

표 2. 학습된 무력감, 우울, 조직몰입 및 직무열의 간의 매개효과 검증

|            | 1단계<br>우울    |         |          | 2단계<br>조직몰입   |         |           | 3단계<br>조직몰입   |         |          |
|------------|--------------|---------|----------|---------------|---------|-----------|---------------|---------|----------|
|            | B<br>(SE)    | $\beta$ | $t$      | B<br>(SE)     | $\beta$ | $t$       | B<br>(SE)     | $\beta$ | $t$      |
| 학습된<br>무력감 | .83<br>(.05) | .67     | 15.33*** | -.74<br>(.06) | -.59    | -12.48*** | -.57<br>(.08) | -.45    | -7.23*** |
| 우울         |              |         |          |               |         |           | -.21<br>(.06) | -.21    | -3.38**  |

|            | 1단계<br>우울    |         |          | 2단계<br>직무열의   |         |          | 3단계<br>직무열의   |         |          |
|------------|--------------|---------|----------|---------------|---------|----------|---------------|---------|----------|
|            | B<br>(SE)    | $\beta$ | $t$      | B<br>(SE)     | $\beta$ | $t$      | B<br>(SE)     | $\beta$ | $t$      |
| 학습된<br>무력감 | .83<br>(.05) | .67     | 15.33*** | -.80<br>(.09) | -.46    | -8.92*** | -.39<br>(.11) | -.23    | -3.42**  |
| 우울         |              |         |          |               |         |          | -.49<br>(.09) | -.35    | -5.32*** |

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

를 고려하지 않을 때 직접효과( $\beta = -.59, p < .001$ )에 비해 감소하였으며, 매개변수를 고려한 후에도 학습된 무력감이 조직몰입에 미치는 영향이 통계적으로 유의하므로 우울은 학습된 무력감과 조직몰입 사이에서 부분 매개하는 것으로 나타났다. 또한, 직무열의의 경우 매개효과를 고려했을 때 학습된 무력감이 직무열의에 미치는 직접효과( $\beta = -.23, p < .01$ )는 매개변수를 고려하지 않을 때 직접효과( $\beta = -.46, p < .001$ )에 비해 감소하였고, 통계적으로 유의미한 영향을 나타내고 있으므로 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서, 우울은 학습된 무력감과 조직몰입, 직무열의 관계에서 부분 매개효과를 나타내고 있다.

다음으로 우울의 매개효과가 통계적으로 유의미한지 확인하기 위하여 Sobel 검정 및 SPSS Macro를 통해 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하였다. 먼저 Sobel 검정 결과 우울의 매개효과는 학습된 무력감과 조직몰입( $z = -3.27, p < .01$ ) 및 학습된 무력감과 직무열의( $z = -5.05, p < .001$ )의 관계 사이에서 모두 유의미하게 나타났다. 학습된 무력감이 조직몰입에 미치는 간접효과는 -.18이며, 직무열의에 미치는 간접효과는 -.41로 나타났다.

부트스트래핑은 재추출한 표본의 수를 2,000개, 95% 신뢰구간으로 설정하여 실시한 결과는 표 3에 제시하였다. 95% 신뢰구간에서 학습된 무력감과 조직몰입, 학습된 무력감과 직무열의 사이의 우울의 매개효과 계수의 상

표 3. 우울의 매개효과 부트스트래핑 결과

| 변수                     | Effect | Boot SE | 95% 신뢰구간 |      |
|------------------------|--------|---------|----------|------|
|                        |        |         | LLCI     | ULCI |
| 우울<br>(학습된 무력감 → 조직몰입) | -.18   | .06     | -.29     | -.06 |
| 우울<br>(학습된 무력감 → 직무열의) | -.41   | .11     | -.63     | -.20 |

LLCI : 95% 신뢰구간 내 매개효과 계수 하한값, ULCI : 95% 신뢰구간 내 매개효과 계수 상한값

한값과 하한값은 각각 조직몰입(-.06, -.29), 직무열의(-.20, -.63)로 상한값과 하한값 사이에 0을 포함하고 있지 않기 때문에 매개효과는 통계적으로 유의(Preacher, Rucker & Hayes, 2007)한 것으로 나타났으며, 매개효과가 통계적 무선오차에 의한 결과가 아님을 확인 할 수 있다(Shrout & Bolger, 2002). 따라서, 학습된 무력감과 조직몰입의 관계에서 우울이 매개할 것이라는 가설 1이 지지되었으며, 학습된 무력감이 우울을 통해서 직무열의에 간접적으로 영향을 미친다는 가설 2도 지지되었다.

#### 우울과 조직몰입, 직무열의 관계에서 소명감의 조절효과 분석

군 간부들이 경험하는 소명감이 우울과 조직몰입, 우울과 직무열의 사이에서 조절효과를 나타내는지 확인하기 위해 Aiken과 West (1991)가 제안한 방법에 따라 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 전 다중공선성 문제를 최소화하기 위해 독립변인인 우울과 조절변인인 소명감을 평균중심화(mean centering)를 한 후에 두 변인을 곱하여 상호작용 항을 생성하였다. 1단계에서는 독립변수인 우울 및 조절변수인 소명감을 투입하였으며, 2단계에서는

두 변인의 상호작용 항을 투입한 후 상호작용 항이 종속변인에 대한 설명력( $R^2$ )이 유의미한지를 확인하였다.

분석결과는 표 4에 제시하였으며, 간부들이 가지는 소명감은 우울과 조직몰입 사이에서 유의미한 조절효과를 확인하였다( $\Delta R^2 = .01, p < .05$ ). 또한, 우울과 직무열의 사이에서도 소명감이 유의미한 조절효과를 나타냈다( $\Delta R^2 = .01, p < .05$ ).

소명감의 조절효과가 어떻게 나타나는지 확인하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방법에 따라 조절변수인 소명감의 특정 값(-1SD, Mean, +1SD)에서 조직몰입 및 직무열의에 미치는 영향의 유의성을 검증하는 단순기울기 검증(Simple slope test)을 실시하였다(서영석, 2010; Aiken & West, 1991; Hayes & Matthes, 2009). 소명감의 수준이 '+1SD'일 때 우울이 조직몰입에 미치는 영향은 부적으로 유의하였다( $B = -.36, p < .001$ ). 또한, 소명감의 수준이 '-1SD'일 때도 우울이 조직몰입에 미치는 영향은 부적으로 유의하였다( $B = -.21, p < .001$ ). 소명감의 수준이 '+1SD'일 때가 '-1SD'일 때보다 기울기가 더 크게 나타났는데, 이는 소명감의 수준이 높을 때 우울이 조직몰입에 미치는 영향력의 강도가 높아짐을 의미한다. 즉

표 4. 조직몰입 및 직무열의에 대한 소명감의 조절효과

|     | 조직몰입 |     |          |                |                 | 직무열의 |     |          |                |                 |
|-----|------|-----|----------|----------------|-----------------|------|-----|----------|----------------|-----------------|
|     | B    | SE  | t        | R <sup>2</sup> | ΔR <sup>2</sup> | B    | SE  | t        | R <sup>2</sup> | ΔR <sup>2</sup> |
| 1단계 |      |     |          |                |                 |      |     |          |                |                 |
| 우울  | -.27 | .04 | -6.07*** | .54***         |                 | -.34 | .06 | -5.86*** | .56***         |                 |
| 소명감 | .55  | .04 | 13.63*** |                |                 | .78  | .05 | 14.36*** |                |                 |
| 2단계 |      |     |          |                |                 |      |     |          |                |                 |
| 우울  |      |     |          |                |                 |      |     |          |                |                 |
| X   | -.10 | .05 | -2.05*   | .55***         | .01*            | -.14 | .06 | -2.19*   | .57***         | .01*            |
| 소명감 |      |     |          |                |                 |      |     |          |                |                 |

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

소명감의 수준이 높으면 우울을 낮게 경험할 수록 조직몰입을 더 높게 경험한다는 것이다. 우울과 직무열의 관계에서는 소명감의 수준이 '+1SD'일 때 우울이 직무열의에 미치는 영향은 부적으로 유의하였으며( $B = -.48, p < .001$ ), 소명감의 수준이 '-1SD'일 때도 부적으로 유의하였다( $B = -.27, p < .001$ ). 즉, 소명감의 수준이 높을 때 우울이 직무열의에 미치는 영향력의 강도가 높아짐을 나타낸다. 직무열의도 소명감의 수준이 높으면 우울을 낮게 경험할수록 더 높은 직무열의를 보이는 것으로 나

타났다. 이는 모든 조건에서 소명감은 우울이 조직몰입, 직무열의에 미치는 영향을 조절하고 있음을 나타내며, 우울과 소명감의 상호작용효과가 조직몰입과 직무열의에 어떠한 영향을 미치는지를 그림 2과 그림 3에 제시하였다. 이러한 결과로 '소명감이 높을 때 우울과 조직몰입의 부적 관계가 더 강화될 것이다'는 가설 3과 '소명감이 높을 때 우울과 직무열의의 부적 관계가 더 강화될 것이다'는 가설 4가 지지되었다.

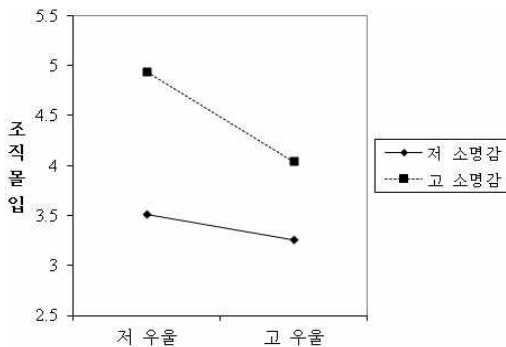


그림 2. 우울과 조직몰입 관계에서 소명감의 조절효과

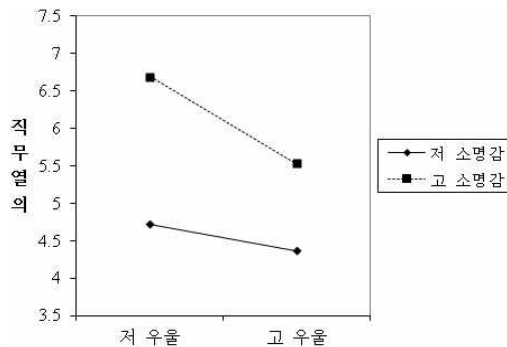


그림 3. 우울과 직무열의의 관계에서 소명감의 조절효과

## 논 의

본 연구의 목적은 군 간부들의 학습된 무력감, 우울, 조직몰입 및 직무열의 간의 관계를 파악하는 것으로 학습된 무력감과 조직몰입 및 직무열의 사이에서 우울의 매개효과를 검증하는 것이었다. 학습된 무력감과 조직몰입 사이에서 우울이 매개하였고, 학습된 무력감과 직무열의 사이에서도 우울이 매개효과를 검증하였다. 세 번째 목적은 우울과 조직몰입 및 직무열의 사이에서 소명감의 조절효과를 확인하는 것이었으며, 우울과 소명감의 상호작용 효과가 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향을 확인하였다. 본 연구의 결과를 전개하면 다음과 같다.

가설 1에서 “우울은 학습된 무력감과 조직몰입의 관계를 매개할 것이다”였으며 학습된 무력감이 우울을 통하여 조직몰입에 간접적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이를 통해 학습된 무력감이 높아질수록 우울 감정을 많이 느끼며, 조직몰입을 낮게 경험하는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 학습된 무력감이 우울에 부적인 영향을 미친다는 연구결과(김영미, 2012; Maslach, 2001)와 우울이 조직몰입에 부적인 영향을 미친다는 연구결과와 일치한다(김근아, 2012; 박정아, 2004; King & Sethi, 1997). 이는 학습된 무력감이 높은 군 간부들은 우울 정서를 많이 경험함으로써 자신의 업무에 대해 흥미나 재미를 상실하고, 무가치하게 느끼며, 무기력증을 경험하게 되어 조직에 대한 애착이나 헌신하려는 경향이 급격히 저하될 것을 시사한다.

가설 2에서 “우울은 학습된 무력감과 직무열의의 관계를 매개할 것이다”라고 하였으며 학습된 무력감이 직무열의에 영향을 주는데

있어서 우울이 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이를 통해 학습된 무력감이 높아질수록 우울 정서를 높게 경험하고 직무열의는 낮게 경험하는 것을 알 수 있었다. 이런 결과는 우울 정서가 직무열의에 부적인 영향을 미친다는 연구결과와 일치한다(김정은, 2014; Woods, Sofar, 2013). 즉 학습된 무력감이 높을수록 우울을 정서가 높게 경험하고, 우울이라는 부정적 심리상태로 인해 조직에 대한 심리적 의미와 심리적 안정을 찾기 어려워 군 간부들의 직무열의가 낮아질 것을 의미한다.

가설 3에서 “소명감은 우울과 조직몰입간의 부적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 소명감이 높을 때 우울과 조직몰입의 부적 관계가 더 강화될 것이다”라고 하였으며, 우울과 조직몰입간의 부적관계에서 소명감의 조절효과를 확인하였다. 소명감이 낮을 때가 높을 때보다 우울과 조직몰입간의 관계가 약화되는 것으로 나타났다. 소명감이 높은 사람들은 스트레스를 유발하는 직무환경에서도 일의 의미를 찾으려고 하며, 이런 일의 의미는 조직몰입과 유사하게 조직 내에서 자신의 능력을 능동적으로 발휘할 수 있게 한다(Hackman & Oldham, 1976; Oldham & Hackman, 2005). 반면, 소명감이 낮은 사람들은 직무환경에서 일의 의미를 찾으려는 노력이 부족하기 때문에 조직 환경에 대해 부정적인 태도를 보일 수 있다. 따라서, 구성원들이 소명감이 낮을 때는 우울이 감소하더라도 조직몰입의 변화가 크지 않고 여전히 낮게 경험할 것이다. 이는 군 간부들은 소명감이 낮게 경험하고 있으면 우울과 같은 부정정서가 낮아지더라도 조직몰입을 낮게 경험한다는 것을 시사한다. 반대로 소명감이 높은 군 간부들은 소명감이 낮은 간부들보다 우울이 감소하면 더 높은 조직몰입을 경험한

다는 것을 의미한다.

가설 4에서 “소명감은 우울과 직무열의간의 부적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 소명감이 높을 때 우울과 직무열의의 부적 관계가 더 강화될 것이다”였으며, 소명감은 우울과 직무열의간의 부적 관계를 조절하였으며, 우울과 직무열의간의 부적 관계에서 소명감이 높을 때와 비교하여 낮을 때 약화된다는 것을 확인하였다. 소명감이 높을수록 스트레스와 우울을 적게 경험하고(Treadgold, 1999), 업무성취감이 증가하는 등 부정적 감정을 낮추고 직무열의를 촉진하는 역할을 한다(Kaladjian, 2003). 소명감이 낮은 사람들은 자신의 업무와 관련하여 부정정서를 많이 느끼고 성취감이 낮게 경험한다. 즉 소명감이 낮은 사람들은 소명감이 높은 사람들에 비해 우울과 같은 부정정서가 감소하더라도 직무열의는 크게 증가하지 않고 낮게 경험할 것이다. 이는 소명감이 낮은 간부들은 우울 정서의 변화에 크게 상관없이 낮은 직무열의를 보인다는 것을 시사한다. 또한, 소명감이 높을수록 우울을 낮게 경험할 때 직무열의의 더 높게 나타나도록 촉진한다는 것을 의미한다.

본 연구의 의의는 첫째, 군 간부 대상으로 조직몰입 및 직무열의를 설명하는 모형에 학습된 무력감 변인을 포함시켜 연구했다는 점이다. 학습된 무력감에 대한 연구는 대부분 아동이나 학생, 환자나 노인 등을 대상으로 주로 연구되었으며, 누군가 자신의 처한 환경을 통제하지 못하거나 스스로 극복하지 못하여 경험하는 무력감에 대한 연구가 주를 이뤘다(김영미, 2012; Waschbusch, Sellers, LeBlanc & Kelley, 2003; Maatta, Nurmi & Stattin, 2007). 본 연구는 군 조직의 특성상 통제된 환경에서 간부들이 경험하는 학습된 무력감과 우울, 조직

몰입 및 직무열의의 관계를 확인하였다. 군에서 경험할 수 있는 학습된 무력감으로 인해 직무태도인 조직몰입과 직무열의에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 것을 확인하는데 의의가 있다.

둘째, 우울과 조직몰입 및 직무열의의 관계에서 소명감의 조절효과를 확인하였다. 군 간부 대상 연구에서 정서와 직무태도의 관계를 확인하는 선행연구는 많지만(김정은, 2014; 남봉우, 2010), 정서와 직무태도 사이에서 소명감의 조절효과를 보는 연구는 극히 드물다. 부정정서를 조절하는 심리 기제인 소명감이 군 간부들에게 있어 중요한 내적 변인임을 밝힌 것이다. 이는 긍정심리학에서 주목하는 소명감이 우울의 부정적인 영향력을 조절하는 기제로서 군 간부들이 소명감을 갖고 자신의 업무를 긍정적으로 일의 보람과 의미를 추구(장진이 이지연, 2014)함으로써 조직몰입과 직무열의를 높일 수 있을 것을 확인하였다. 소명감이 있는 사람들의 긍정적인 태도가 더 많은 몰입과 열의를 보이며, 조직에서 하지 않아도 되는 의무를 더 잘 받아들인다(Serow, Eaker & Ciechalski, 1992)는 소명감의 긍정적인 측면이 이를 뒷받침하고 있다. 따라서, 군 간부들의 정서 상태와 직무태도인 조직몰입과 직무열의의 관계에 대해 보다 나은 이해를 위해 소명감의 조절효과를 밝혀낸 것에 의의가 있다. 특히, 일반 조직보다 소명감을 높게 지각하는 군 조직을 대상으로 소명감의 역할을 밝혀낸 것에 큰 의의가 있다.

본 연구의 실무적 의의를 살펴보면, 첫째, 군 간부들의 학습된 무력감을 감소시켜 군 적응력 향상시킬 수 있는 방향을 제시할 수 있다. 학습된 무력감을 높게 경험하는 군 간부들은 높은 부정정서를 경험하고, 낮은 조직몰



입과 직무열의를 경험하는 결과를 나타내고 있다. 개인의 통제력이 제한되고 권위적 계급 문화로 인해 경험되는 학습된 무력감이 만성화되면, 미래에 대한 통제력 상실, 자신감과 성취 욕구 감소, 수동성 증가하게 되어 군 적응에 어려움을 느끼고 우울이나 자살로까지 이어질 수 있다. 따라서, 군 생활 적응에 어려움을 느끼는 간부들이나, 군 생활을 시작하는 초급간부를 대상으로 학습된 무력감을 경험하지 않도록 스트레스 상황 속에서 자기통제 능력을 향상시킬 수 있는 프로그램 운영 방안을 검토할 필요가 있다.

둘째, 간부들의 조직몰입 및 직무열의의 향상을 촉진시킬 수 있는 방향을 제시할 수 있다. 본 연구에서는 학습된 무력감과 우울이 직무태도인 조직몰입과 직무열의에 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 이는 장병들이 스트레스 환경에서 자신을 통제하기 못하고 학습된 무력감에 빠지는 것이 우울을 유발하고, 우울의 부정적 정서가 직무태도인 조직몰입과 직무열의에 악영향을 미치는 것을 의미한다. 이에 조직몰입과 직무열의를 증진시키기 위해 학습된 무력감과 우울을 감소시킬 수 있는 방안을 강구하여야 한다. 이를 위해 군에서는 장병들이 스스로 통제할 수 없는 스트레스 상황에 직면했을 때 효과적으로 극복할 수 있도록 현재 시행되고 있는 ‘국방헬프콜’과 같은 상담 및 도움을 청할 수 있는 창구를 적극 확대할 필요가 있다. 또한, 군 간부들이 경험하는 우울과 같은 심리장애를 방지하지 않고 체계적인 진료 및 관리할 수 있는 체계를 구축하는 것이 필요하다. 간부들이 경험하는 학습된 무력감과 우울을 감소시킴으로써 조직몰입, 직무열의 등과 같은 직무태도를 높여 조직의 성과와 장병들의 원활한 군 적응을 유도할 수

있다.

셋째, 군 간부들의 조직몰입과 직무열의의 향상을 유도하기 위하여 장병 정신교육 방향에 대한 제언을 할 수 있다. 간부들이 높은 수준의 소명감을 지각한다면 조직에서 부정적 정서를 경험하더라도 조직몰입과 직무열의를 높게 경험할 수 있다. 장병들이 경험하는 우울 등 부정적 정서의 수준을 낮추어서 조직몰입이나 직무열의를 높게 느낄 수 있도록 이끌어 낼 수 있지만, 장병들이 소명감을 지각할 때 더 높은 조직몰입과 직무열의를 경험할 것이다. 이를 위해 간부 대상으로 소명감을 함양할 수 있는 프로그램을 개발하고 주기적인 정신교육을 실시하여, 현재 직무에서 소명감을 인지할 수 있도록 적극 지원할 필요가 있다. 장병들이 높은 소명감을 경험함으로써 조직몰입과 직무열의를 높여 자신의 임무나 조직관리 등에 적극 참여하여 조직의 성과 및 효율성을 극대화할 수 있으며, 군 전투력 제고에 기여할 것이다.

#### 제한점 및 향후 연구 방향

본 연구에서는 몇 가지 한계점과 향후 연구 방향을 도출하였다. 첫째, 본 연구에서 사용된 모든 변수는 설문조사를 이용하여 측정하여 동일방법편의(Common Method Bias)를 유발할 수 있다. 자기보고식 설문조사로 진행되어 사회적으로 선호되는 사람으로 나타나려는 사회적 바람직성에 취약할 수 있으며, 개인적 기질에 따라 변수간의 인위적 상관관계가 발생할 수 있다. 또한, 연구에 필요한 모든 척도를 한 번에 측정하고 있어 질문의 해석이나 장기 기억의 탐색작업이 이전 척도의 영향을 받고, 측정도구의 일관성 때문에 구성개념 사이의

공분산을 증가시킬 가능성이 높아지는 등 동일방법편의가 발생할 가능성이 있다. 향후 연구의 타당성을 높이기 위해 연구에 사용되는 변수를 한 번에 측정하는 것이 아닌 각각의 변수마다 연구대상 및 측정방법을 다르게 하는 것이다. 실증연구를 수행할 때 변수별 측정방법을 달리하는 것은 어렵겠지만 동일방법편의를 최소화 할 수 있는 연구방법을 이용할 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 간부들의 학습된 무력감이 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향에 대해 연구하였는데 직무태도의 평가지표 중 조직몰입, 직무열의에 대해서만 분석하였다. 향후 연구에서는 인적자원관리 차원에서 직무 자기효능감, 사기, 직무만족, 이직의도, 직무수행능력, 직무성과 및 조직시민행동 등에 대해서 간부들이 경험하는 심리적 매커니즘을 추가로 확인하고, 다양한 변인들을 추가하여 분석했을 때 결과를 비교할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 경기도 소재 공군 1개 비행단에 근무하는 장병들을 대상으로 실시하였으며, 육군, 해군 장병들을 포함하지 않아 각 군의 특성을 고려하지 못하였다. 또한, 간부대상 연구에서 대부분 부사관이었으며, 장교는 극히 소수만 참가하여 전체 계급에 특성을 반영하는데 다소 제한이 있었다. 각 군의 특성 및 각 부대의 임무와 특수성에 따라 다양한 결과가 나올 수 있기 때문에 본 연구의 결과를 군 전체의 특성을 대표할 수 있다고 하기에는 다소 한계가 있다. 따라서, 향후 연구에서는 각 군별, 부대임무(전투부대, 정책부대, 훈련부대 등), 근무지역, 계급 등을 고려하여 연구를 실시할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 김근아 (2012). 공군 준·부사관의 부부관계의 질이 조직몰입에 영향을 미치는 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과에 관한 연구. *한국군사회복지학*, 5(2), 111-154.
- 김광일, 김재환, 원호택 (1984). *간이정신진단검사 실시요강*. 서울: 중앙적성출판사.
- 김아영 (2002). 학업동기 척도 표준화 연구. *교육평가연구*, 15(1), 157-184.
- 김영미 (2012). 청소년이 일상적 스트레스와 학습된 무력감이 심리적 부적응에 미치는 영향: 가족응집성의 조절된 매개효과를 중심으로. *청소년복지연구*, 14(3), 47-93.
- 김용안 (2005). *군 장병들의 감성이 심리적 탈진에 미치는 영향*. 석사학위 청구논문, 호남대학교.
- 김정은 (2014). *동일 조직 내 지역차에 따른 직무스트레스 및 개인특성이 직무열의에 미치는 영향: 한·중 비교연구*. 석사학위 청구논문, 가톨릭대학교.
- 김종현 (2012). 학습된 무기력이 조직몰입에 미치는 인과관계: 직무 스트레스의 매개효과와 변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로. *한국정책과학학회*, 16(2), 139-160.
- 권상조 (2011). *군 초급간부의 자기효능감 및 직무소진에 관한 연구: 육군 부사관을 중심으로*. *국정관리연구*, 6(2), 199-232.
- 권선영 (2014). *한국형 직업소명 척도 개발 및 타당화 연구*. 박사학위 청구논문, 호서대학교.
- 권소영, 김완일 (2015). *군 장병의 자기효능감과 군 생활 적응 간의 관계에서 집단효능감과 조직몰입의 매개효과*. *상담학연구*, 16(1), 393-414.
- 권인수, 최영근 (2011). *직무열의의 선행요인과*

- 심리적 조건의 매개효과에 관한 연구. *인적자원관리연구*, 18(4), 113-133.
- 남봉우 (2010). 육군 부사관의 감성지능이 군 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 감정노동의 조절효과. *인적자원관리연구*, 17(4), 197-224.
- 박경환 (2005). 평생학습자의 학습된 무기력과 실패내성이 학업성취와 직무성공에 미치는 영향. *지식경영 학술심포지움*, 14, 335-352.
- 박정도 (2013). 전문직업군인이 조직공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위 청구논문. 한남대학교.
- 박정아 (2004). 중앙 행정부 공무원의 직무스트레스와 우울. 석사학위 청구논문, 연세대학교.
- 박한샘 (2009). 청소년동반자 활동경험에 대한 질적연구. *한국상담학회 상담학연구*, 10(4), 1971-1994.
- 서영석 (2010). 상담심리 연구에서 매개효과와 조절효과 검증. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 22(4), 1147-1168.
- 손정남, 차보경 (2007). 가정폭력 경험 여성들의 심리적 결과 예측에 대한 모형 구축. *정신간호학회지*, 16(4), 398-410.
- 신기명 (1990). 학습된 무력감 진단척도의 개발에 관한 연구. 박사학위 청구논문, 건국대학교.
- 심윤기, 김완일 (2013). 군 장병의 자기복잡성과 자아탄력성이 군 복무적응에 미치는 영향. *상담학연구*, 14(2), 1265-1284.
- 신현욱 (2013). 군 조직의 동기부여가 조직몰입 및 직무몰입, 직무만족에 미치는 영향: 육군 병사를 중심으로. 석사학위 청구논문, 고려대학교.
- 오창택 (2013). 개인-조직부합은 자기효능감과 소명의를 통해 직무열의를 제고시키는가?. *한국행정학보*, 47(4), 121-143.
- 이민구 (2011). 공무원이 직무요구와 자원이 직무탈진과 직무열의에 미치는 영향: 핵심자기평가의 조절효과. 석사학위 청구논문, 아주대학교.
- 장진이, 이지연 (2014). 교사의 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 26(1), 123-146.
- 조은애 (2011). 상담자의 직무환경과 심리적 소진 및 직무열의와의 관계에서 소명의식의 조절효과. 석사학위 청구논문, 이화여자대학교.
- 조희옥 (2011). 학습된 무기력이 대인관계에 미치는 영향: 고립, 공감을 매개로. 석사학위 청구논문, 명지대학교.
- 진미형 (2005). 직무특성이 정서적 고갈과 조직유효성에 미치는 영향. 석사학위 청구논문, 이화여자대학교.
- 채은영 (2009). 아동상담자란 직업을 통해 경험하는 것에 관한 질적연구. *한국놀이치료학회지*, 12(2), 1-16.
- 하유진 (2012). 소명의식이 업무 번인에 미치는 영향: 경력 몰입의 매개효과와 개인-상사 적합 및 조직지원인식의 조절효과. 박사학위 청구논문, 연세대학교.
- 하유진, 최예은, 은혜영, 손영우 (2014). 한국판 다차원적 소명척도 (MCM-K) 의 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(1), 191-220.
- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.

- Alloy, L. B., & Abramson, L. Y. (1979). Judgment of contingency in depressed and nondepressed students: Sadder but wiser?. *Journal of experimental psychology: General*, 108(4), 441-485.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects*(Vol. 32). University of Pennsylvania Press.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Derogatis, L. R., & Lipman, R. S. (1977). *SCL-90. Administration, scoring and procedures manual-I for the R (revised) version and other instruments of the Psychopathology Rating Scales Series*. Chicago: Johns Hopkins University School of Medicine.
- Derry, P. A., & Kuiper, N. A. (1981). Schematic processing and self-reference in clinical depression. *Journal of abnormal psychology*, 90(4), 286-297.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218.
- Dweck, C. S., & Repucci, N. D. (1978). Learned Helplessness and Reinforcement Responsibility. *Journal of Personality and Psychology*, 25, 109-116.
- Gatchel, R. J., & Proctor, J. D. (1976). Physiological correlates of learned helplessness in man. *Journal of Abnormal Psychology*, 85(1), 27-34.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 39-51.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268-279.
- Hayes, A. F., & Matthes, J. (2009). Computational procedures for probing interactions in OLS and logistic regression: SPSS and SAS

- implementations. *Behavior research methods*, 41(3), 924-936.
- Hiroto, D. S. (1974). Locus of control and learned helplessness. *Journal of experimental psychology*, 102(2), 187-193.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84-107.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kaladjian, A. G. (2003). Professionalism and burnout among social workers: Implications for the field. *Dissertation Abstracts International, Section A: Humanities and Social Sciences*, 64, 2-A.
- King, R. C., & Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals. *European Journal of Information Systems*, 6(2), 86-96.
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40, 508-530.
- Määttä, S., Nurmi, J. E., & Stattin, H. (2007). Achievement Orientations, School Adjustment, and Well being: A Longitudinal Study. *Journal of Research on Adolescence*, 17(4), 789-812.
- Martinko, M. J., & Gardner, W. L. (1982). Learned helplessness: An alternative explanation for performance deficits. *Academy of Management Review*, 7(2): 195-204.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Ozment, J. M., & Lester, D. (2001). Helplessness, locus of control, and psychological health. *The Journal of social psychology*, 141(1), 137-138.
- Porter, L. W., Steer, R. M., Mowdow, R. T., & Boulin, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research*, 42(1), 185-227.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Seligman, M. E., & Maier, S. F. (1967). Failure to escape traumatic shock. *Journal of experimental psychology*, 74(1), 1-9.
- Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On depression*,

- development, and death.* WH Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Serow, R. C., Eaker, D., & Ciechalski, J. (1992). Calling, service, and legitimacy: Professional students: orientations and career commitment among prospective teachers. *Journal of Research and Development in Education, 25*, 136-141.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly, 14*, 143-150.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological methods, 7*(4), 422-445.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well Being, 1*(3), 303-320.
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic Psychology, 39*(1), 81-105.
- Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (1992). *Management of Organizational Behavior.* 2ix1 Englewood Cliffs.
- Waschbusch, D. A., Sellers, D. P., LeBlanc, M., & Kelley, M. L. (2003). Helpless attributions and depression in adolescents: The roles of anxiety, event valence, and demographics. *Journal of Adolescence, 26*(2), 169-183.
- 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.
- Woods, S. A., & Sofat, J. A. (2013). Personality and engagement at work: the mediating role of psychological meaningfulness. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(11), 2203-2210.
- Zealand, R. A. (2004). *Relationships among achievement, perceptions of control, self-regulation, and self-determination of students with and without the classification of learning disabilities.* Doctoral dissertation. Columbia University.

논문 투고일 : 2016. 02. 23

1 차 심사일 : 2016. 03. 03

게재 확정일 : 2016. 07. 26

**The Relationships of Learned Helplessness, Depression,  
Organizational Commitment and Job Engagement:  
Focusing on Depression as a Mediator and Calling as a Moderator**

Chi Sung Yu

In-Jo Park

Young Woo Sohn

Department of Psychology, Yonsei University

The current study explored relationships of learned helplessness, depression, organizational commitment and job engagement. We investigated the mediating effects of depression between learned helplessness and organizational commitment and between learned helplessness and job engagement. Also, this study examined the moderating effects of calling between depression and organizational commitment and between depression and job engagement. we collected data from 310 military officers working at ROK Air Force air wing located at Gyeonggi-do. The results showed that depression mediated between learned helplessness and organizational commitment and between learned helplessness and job engagement, respectively. The results showed that calling moderated organizational commitment, job engagement. In the discussion section, we discussed about theoretical and practical implications of this study.

*Key words* : *learned helplessness, depression, organizational commitment, job engagement, calling*