

집단의 성공 경험이 조직몰입에 미치는 영향: 해군 간부들의 집단효능감과 집단응집성을 중심으로*

김 길 환 김 주 현 박 동 건[†]

고려대학교 심리학과

본 연구는 조직상황에서 구성원의 조직몰입에 영향을 미치는 집단의 성공 경험을 심층적으로 고찰하고 집단효능감과 집단응집성의 집단수준 변인과 개인수준의 동기관련 태도변인과의 관계를 확인하여 다층적 관점에서 그 역학관계를 밝히는 것을 목적으로 한다. 해군 간부들을 대상으로 설문조사를 실시하여 총 36개 집단, 613명의 자료가 분석에 사용되었다. 연구 방법은 다층모형을 적용하고 다수준 매개효과 절차에 의거하여 일련의 연구 가설들을 검증하였다. 분석 결과, 집단의 성공 경험은 집단효능감을 거쳐 집단응집성으로 이어지는 매개효과가 검증되었으며, 개인의 직무효능감에 영향을 미치는 집단의 성공 경험과 집단효능감의 교차수준의 주 효과가 관찰되었다. 또한, 집단응집성은 개인의 조직몰입에 정적으로 영향을 미쳤으며, 교차수준에서의 연구변인들 간 다수준 매개효과를 검증한 결과, 집단효능감은 집단의 성공 경험과 개인의 직무효능감의 관계를 매개하였으며, 집단응집성은 집단효능감과 개인의 조직몰입의 관계를 매개하였고, 개인의 직무효능감은 집단의 성공 경험과 개인의 조직몰입의 관계를 매개하였다. 또한, 개인의 직무효능감은 집단효능감과 개인의 조직몰입의 관계를 매개하였다. 본고에서 도출한 이 결과는 어느 집단에 소속되는 지에 따라 구성원들의 동기적 수준과 태도가 다를 수 있으며, 집단의 수행 결과에 대한 구성원들의 공유된 지각이 중요한 동기적 근원으로써 집단응집성에 이르게 하는 초석이 될 수 있음을 시사하였다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 본 연구가 갖는 시사점과 한계점, 향후 연구방향에 대해 논의하였다.

주요어 : 집단의 성공 경험, 직무효능감, 조직몰입, 집단효능감, 집단응집성, 다층모형

* 본 연구는 제1저자의 석사학위 청구논문(2017)의 일부를 바탕으로 작성되었음.

[†] 교신저자 : 박동건, 고려대학교 심리학과, (02841) 서울특별시 성북구 안암로 145

Tel : 02-3290-2066, E-mail : sykhpark@korea.ac.kr

사회현상을 설명하는 용어 중 동네효과 (neighborhood effect)는 한 지역에 사는 사람들의 사회경제적 지위가 그 동네를 구성하는 사람들의 성향에 영향을 미칠 수 있는 것으로 환경적 영향의 중요성을 강조한다. 즉, 부자들이 많이 모여 사는 동네를 가난한 사람들의 동네와 비교했을 때 상대적으로 부자 동네의 사람들은 긍정적 성향을 띠고, 자기효능감도 높게 나타날 수 있다는 것이다. 동네효과는 “빈곤이나 풍요가 특정한 공간에 집중되어 동네의 사회경제적 환경을 형성함으로써 구성원들의 삶의 다양한 측면에 영향을 미치게 되는 현상”을 말한다(곽현근, 2004).

이러한 환경의 중요성은 단지 사회현상을 설명하는데 그치지 않는다. 하나의 유기체로서 여러 사람들과 집단 혹은 공동체를 형성하여 생활하는 집단 지향적 행동(group-oriented behavior)은 인간의 원초적인 욕구이며, 집단에서 배제되지 않으려는 본능이 인간의 태도와 행동을 지배할 수 있다(Leary, 2007). 이에 인간은 집단이나 사회로부터 다양한 정보를 주고 받으며 수많은 네트워크를 형성하고, 모든 조직과 사회에서 나타나는 인간의 태도와 행동, 사고방식은 그가 속한 집단 네트워크의 결정체이자 상호작용의 결과물이다(Bandura, 1989; Frith & Frith, 2012; Simon, 1979). 따라서 구성원이 가지고 있는 태도와 동기에 관한 심리적 기제에서 구성원이 속한 집단의 영향을 배제하고 설명할 수 없다.

본 연구는 조직상황에서 구성원들의 동기적 요인에 대하여 그동안 간과되기 쉬웠던 집단의 영향을 구체적으로 다루고, 실제 집단수준에서 분석을 함으로써 집단이 구성원의 태도에 미치는 영향을 검증하고 사회현상에서 나타난 동네효과가 조직상황에서도 유사하게 나

타날 수 있는지를 확인하고자 하였다.

이전의 조직맥락에서 이루어진 선행연구들을 보면 개인의 동기에 관한 태도적 요소는 집단수준을 고려하지 않은 개인수준에서 다루어진 연구들이 다수 존재한다. 이러한 개인수준의 심리학적 측정자료는 집단의 특성이 반영된 다층적 속성을 가지는 것으로 집단/조직에 위계적으로 내재되어(hierarchically nested) 있으며, 각 관찰 값은 집단에 속한 구성원 간의 상호작용의 결과물이자 공유된 특성이 포함되어 있다. 그럼에도 불구하고, 집단의 영향을 배제한 개인수준 변수 간의 인과관계 검증은 개별 자료의 독립성 가정을 위반한 것이며, 가설검정에 심각한 영향을 줄 수 있다(강상진, 2016). 따라서 개인과 집단의 설명력을 구분한 다층분석을 진행할 필요가 있으며, 최근 국내의 여러 연구들을 중심으로 다층분석의 적용 영역이 확대되고 있다(김태홍, 한태영, 2009; 최선규, 지성구, 2016; 한정원, 이경수, 박찬신, 손영우, 2009).

집단에 속한 개인의 동기를 불러일으키는 메커니즘의 탐색 과정에서 중요한 기제로 확인된 집단의 성공 경험은 개별 구성원의 노력 수준을 결정하는 동기적 효과를 제공할 수 있다(Binning & Lord, 1980; Nadler, 1979). 즉, 집단의 수행(performance) 수준이 높다면 구성원이 집단의 수준에 맞게 의식적/무의식적으로 자신의 역량을 조정하여 더욱 노력하게 되는 것이다. Riggs와 Knight(1994)는 집단의 성공 경험의 효과를 개인수준에서 지각된 변인으로 측정하여 그 효과성을 입증하였으며, 집단수준의 분석을 통해 심층적으로 다룰 필요가 있다고 하였다. 이에 집단의 성공 경험을 집단수준의 변인으로 동질상향 시키고, 구성원의 동기적 역량을 효과적으로 측정할 수 있는

변인인 직무효능감, 조직몰입과의 교차수준의 영향을 검증함으로써 기존 연구를 확장하고자 하였다.

한편, 집단의 성공 경험이 집단 전체에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 집단역학(Group dynamics) 분야에서 집단의 영향을 설명하는 중요 변수들인 집단효능감과 집단응집성에 주목할 필요가 있다. 특히, 이 두 변수들을 한 연구에서 동시에 측정하고 둘 간의 관계를 검증함으로써, 기존 연구의 한계점을 극복하고 더 나아가 집단역학 이론의 실증적 적용가능성을 검토해야 한다. 두 변인 모두 집단의 특성을 대표하는 변인으로 경험 연구 결과는 개인수준의 동기적 태도 변인에 영향을 주는 하향맥락효과(top-down effect)가 존재함을 추론할 수 있었기 때문에 상위수준의 환경 요인들에 의한 교차수준 효과의 검증은 통해 집단의 영향을 체계적으로 파악할 수 있을 것이다(백기복, 정동일, 신제구, 2000; Goddard, Hoy, & Hoy, 2004; Watson, Chemers, & Preiser, 2001).

표본은 일반적으로 집단주의적 성향과 집단 정체성을 가질 것으로 여겨지는 함정근무중인 해군 간부들을 대상으로 연구가 수행되었다. 해군 함정이라는 구조적 특수성은 집단의 구성원들이 시간/공간적으로 공유할 수 있는 업무 내/외적 요소를 증가시키며, 집단의 수행으로부터 야기된 구성원들 간의 관계, 분위기, 공유된 경험이 뚜렷하게 나타날 수 있는 장점과 구성원들의 집단에 대한 인식이 비교적 유사할 수 있음을 시사한다. 일반 사기업, 학교, 관공서 집단의 표본을 상정하여 본 연구의 표본이 갖는 이점은 집단의 효과에 영향을 미칠 수 있는 핵심요인 외적인 부분을 물리적/방법론적으로 효과적으로 통제하기가 용이하다는

점이며, 이는 가설 검증의 신뢰로 이어질 수 있다. 가설검증결과의 정확성이 표본이 갖는 특수성으로 인한 연구결과의 일반화에 미치는 부정적 효과를 상쇄할 것으로 판단하였다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 집단의 성공 경험이 개인의 직무효능감과 조직몰입에 미치는 교차수준의 영향력을 다층분석을 통해 확인하는 것이며, 둘째, 집단의 성공 경험과 집단효능감, 집단응집성 변인을 집단수준 변수로 타당화하여 집단수준 변수 간의 인과관계를 밝히는 것이다. 셋째, 개인수준의 변수인 직무효능감과 조직몰입이 집단수준의 변수인 집단의 성공 경험, 집단효능감, 집단응집성 변수와의 다수준 매개효과를 검증하여 구성원의 동기적 기제를 확인하고자 한다. 이를 바탕으로 집단 내 소속된 구성원의 동기를 일으키는 요인을 구체적으로 분석 및 고찰함으로써 조직에 대한 관리적 시사점을 제시하였다.

집단의 성공 경험

집단의 구성원은 다양한 경로를 통해 집단의 수행결과에 대한 피드백 정보를 입수하고, 집단에 대한 암묵적 평가를 통해 그들의 집단 지향적 기대와 신념, 태도를 결정할 수 있다. 즉, 집단의 수행 결과는 사회적 인지의 메커니즘에 따라 암묵적(implicit process) 혹은 외현적 과정(explicit process)을 통해 현상에 대한 정신화(mentalizing)를 거쳐 개인의 태도와 행동을 결정하는 핵심적 역할로써 기능을 할 수 있다(Frith & Frith, 2012).

또한, 선행연구에서 집단의 수행 결과에 대한 정보는 집단의 프로세스에 관한 구성원의 인식에 중요한 영향을 미치고, 개별 구성원의

노력 수준을 결정하는 동기적 효과를 제공한다고 하였다(Binning & Lord, 1980; Nadler, 1979). 만약, 집단의 수준을 높게 지각한 구성원들은 수행 수준을 집단의 수준에 맞게 상향 조정하여 더욱 노력하게 되는 것으로 이 과정에서 집단에 대한 심리적 동일시(psychological identification)와 집단 규범의 내면화(internalization)가 이루어질 수 있다(Riggs & knight, 1994; Shamir, 1990). 사회 정체성 이론(Social identity theory)에서는 집단과 집단의 가치에 동일시할수록 구성원이 집단의 성과를 높이기 위해 더 많은 기여를 할 수 있다고 하였다(Simon & Klandermans, 2001; Forsyth, 2009/2013에서 재인용).

이러한 집단의 수행 정보는 개별 구성원들의 동기적 태도를 결정하고, 후속 행동 및 수행에 영향을 미치는 근간이 될 수 있다. Bandura는 자기효능감 이론에서 선행요인으로 대리적 경험(vicarious experience)을 제시하였는데 구성원들의 직접적인 수행에 따른 피드백을 통한 숙달 경험(mastery experience)에 비해 그 설명력은 작을 수 있음을 암시하였다(Bandura, 1997). 하지만, 집단주의적 속성을 가진 국내 조직 문화적 특성상 개인에게 영향을 미치는 집단에 의한 대리적 경험의 비중을 과소평가할 가능성이 있으며, 구성원의 동기를 이끌어내는 근간이 될 수 있기에 기존의 이론과 연구를 심층적으로 다시 살펴볼 필요가 있다. 따라서 이번 연구의 선행요인으로 구성원이 접한 간접 경험으로써의 집단의 성공 경험은 구성원의 동기에 영향을 미치는 집단의 효과를 대표하는 변인으로 적절하다. 본고에서는 집단의 성공 경험을 집단과 개별 구성원의 가시적인 수행 능력에 대한 집단 구성원의 공유된 지각으로 정의하며, 수행은 조직의 본질

적 기능과 관련이 있어야 하고, 해당 집단의 수행 수준에 달려 있으며 집단이 적절한 행동을 했기 때문에 성공적인 수행결과를 낼 수 있었다는 집단에 대한 구성원들의 공유된 인식을 의미한다(Riggs & Knight, 1994).

집단 내에서 일상적으로 이루어지는 사회적 상호작용은 구성원들로 하여금 사회 학습이론(Social learning theory)에서처럼 무의식적인 모방과 태도, 행동의 학습을 야기하고, 평균이 전염(contagion)되는 것과 같이 집단의 구성원들 사이에 매우 비슷한 방식으로 행동하게 하는 경향성이 발생할 수 있다(Chartrand & Bargh, 1999; DeGoey, 2000). 결국, 구성원들이 인식하는 집단의 성공 경험에 대한 공유된 인식은 집단 간 차이를 야기하고 집단의 효과성을 드러낼 수 있는 지표가 될 수 있으며, 집단수준의 변인으로써 개념화가 가능하다. 따라서 조직 구성원들의 동기적 메커니즘에 있어서 근간을 이루는 집단의 성공 경험의 효과를 파악하고, 선행요인으로써의 의미성을 찾는 과정을 통해 이전 연구를 진전시킬 필요가 있다.

집단효능감과 집단응집성의 관계

집단효능감은 Bandura의 사회 인지 이론을 집단의 사회적 속성에 적용한 개념으로 다양하게 정의되고 연구되어 왔다. 사회 인지 이론에서 제기한 개인, 환경, 행동의 삼자 상호작용의 원리는 이러한 상호작용이 개인의 인지적 정보처리 프로세스를 통해 개별 구성원의 행동을 중재하는 것이다. 여기서 개인이라는 유기체적 요소를 집단으로 승화시켜 집단 수준에서도 이러한 상호작용적 관점이 충분히 적용될 수 있다(Parker, 1994). 기업의 수행(행

등)은 조직 문화적 측면(환경)과 조직 능력(집단의 상호작용을 통해 나타날 수 있고, 조직의 효과성은 환경적 요소와 능력적 요소의 끊임없는 상호작용이 긍정적인 효과를 발휘했을 때 발현될 수 있다. 이때 집단의 능력적 요소가 집단효능감(Collective efficacy)이라 정의할 수 있다(백기복 등, 2000; Goddard et al., 2004; Gibson, Randel, & Earley, 2000).

집단효능감은 일반적으로 “특정한 상황에서의 집단의 수행능력에 대한 구성원의 공유된 지각”을 가리킨다(Prussia & Kinicki, 1996). 집단효능감에 대한 초기의 연구들은 방법론적 한계로 인해 개인수준의 지각된 집단효능감으로 정의를 하였다. 즉, 집단의 능력에 대한 개인의 지각이나, 개인의 지각된 자기효능감의 단순한 합산(agggregation)으로 정의를 하고, 구성원 간의 공통된 인식을 다루지 않은 것이다. Bandura(1997)는 집단효능감을 “주어진 임무를 달성하기 위해 요구되는 행동을 조직하고 수행할 수 있는 집합된 능력에 대한 집단의 공유된 신념”으로 정의하였다. 여기서 공유된 신념은 구성원들이 지각하는 집단의 능력에 대한 믿음 또는 해석이 어느 정도는 집단 내 다른 타인이 인식하고 해석하는 것에 영향을 받을 수 있다는 가정이 전제되어 있음을 의미한다. 결국, 집단효능감에 대한 측정은 집단의 구성원들이 지각하는 개인의 능력에 대한 인식의 단순한 합이 되어서는 안 된다. 즉, 집단효능감은 자기효능감과 다른 개념이며, 자기효능감처럼 개인수준의 단순한 합으로 측정했을 때 집단효능감이 불안정하게 개념화 될 수 있다(Bandura, 1997; Watson et al., 2001).

Gibson(2000)은 집단효능감의 개념에 대한 4가지의 조작적 정의를 내렸는데 첫째, 집단의 보편적 능력에 대한 구성원 신념의 평균으로

써 집단의 역량(Group potency), 둘째, 집단의 과업 특수적인 능력에 대한 구성원 신념의 평균으로 집단효능감(Collective efficacy)을 정의하였다. 또한 셋째, 집단 전체가 토론을 통해 평가한 집단의 보편적 능력에 대한 신념과 넷째, 집단 전체가 토론을 통해 평가한 집단의 과업 특수적인 능력에 대한 신념이다. 그는 두 가지 유형의 조작적 정의 즉, 구성원 신념의 평가결과를 합산한 평균 자료와 집단 토론을 통해 평가한 자료를 서로 비교하여 유사한 결론을 얻었다. 현실적으로 집단 토론을 이용한 공유된 집단효능감의 자료를 얻기가 쉽지 않기 때문에 집단의 역량(Group potency)과 집단효능감(Collective efficacy)의 조작적 정의를 채택하여 집단효능감을 측정할 필요가 있다. 본고에서는 집단의 역량(Group potency)이 집단의 보편적 능력을 나타내기 때문에 능력에 대한 분야를 업무수행의 측면에서 구체화하여 특정 영역에서의 집단의 수행능력에 대한 구성원들의 신념을 의미하는 집단효능감(Collective efficacy)을 적용하였다(Guzzo, Yost, Campbell, & Shea, 1993).

집단응집성은 집단역학의 관점에서 중요한 개념으로 집단이 형성되면서부터 발전되기 시작한다(Forsyth, 2009/2013). 집단응집성은 주로 구성원들이 집단에 지속적으로 머물러 있으려는 힘들의 총합으로 구성원들이 느끼는 소속감, 집단의 일원으로서 느끼는 사기를 나타낸다(Kozub & McDonnell, 2000). 집단의 구성원들은 서로 상호작용을 하면서 사회적 유대를 형성하려는 경향이 있으며, 구성원들과 사회적으로 가까워지고 이로 인해 집단에 계속 남으려는 경향성을 가지게 된다. 집단응집성이 높다는 것은 집단의 형성 이후 상호작용을 통해 구성원 간에 신뢰가 형성되어 있고, 특정한

과제를 수행할 수 있는 팀워크가 갖추어져 있다는 것을 의미한다(Casey-Campbell & Martens, 2008; Festinger, 1950; Siebold, 2007; Forsyth, 2009/2013에서 재인용).

집단응집성의 차원은 크게 사회응집력, 과제응집력, 지각된 집단응집력, 정서응집력으로 나뉜다. 대표적인 차원으로 사회응집력은 구성원이 느끼는 매력에 초점을 둔다. 구성원 개개인은 집단 내에서 타인과 자연스럽게 관계를 맺게 되는데 이 과정에서 구성원 간에 대인관계의 불확실성이 해소되고 매력을 느낄 수 있다(Forsyth, 2009/2013). 집단의 구성원들이 시간이 지남에 따라 구성원 간의 정서적 유대관계 혹은 우정을 형성하고, 집단/조직과의 유대관계로 발전될 수 있다. 즉, 집단 구성원들 간의 정서적인 공유가 집단에 대한 호감과 자부심으로 이어질 수 있는 것이며(Carless & De Paola, 2000), 집단응집성이 집단수준의 매력을 기반으로 형성되었을 경우, 구성원 중 일부가 집단을 떠나더라도 나머지 구성원들은 집단에 남아 있으려 할 것이다(Ehrhart & Naumann, 2004). 4가지의 차원 중에서 집단응집성의 핵심이라고 할 수 있는 사회응집력을 중심으로 연구변인을 구체화 하였으며, 집단수준의 변인으로 타당화 하였다.

사회정체성 이론에 따르면, 집단에 소속되어 있다는 느낌이 구성원들로 하여금 집단을 심리적으로 동일시하여 집단의 일원으로서 범주화를 하고, 집단의 규범에 자신을 맞추게 된다(Forsyth, 2009/2013). 같은 맥락으로 집단에 대해 매력을 느낀 구성원은 집단과의 심리적 동일시를 통해 자신의 정체성을 집단 구성원이라는 곳에서 찾게 된다(Hogg & Terry, 2000). 결국, 집단응집성은 집단과 개인을 심리적으로 연결시켜주고 개인의 집단소속 정체성을

함양시켜 소속감과 자부심을 갖도록 해주는 매개체가 되는 것이며, Mullen과 Copper(1994)의 메타분석 결과에서도 집단응집성이 강한 집단에서 구성원의 만족과 몰입, 수행이 강한 상관을 갖는다고 하였다.

한편, 집단 정서 분위기(Group affective tone) 이론에 따르면 집단이 긍정적이라고 인식할수록 집단의 구성원들은 친 집단 행위의 수를 증가시킬 가능성이 있다. 이러한 친 집단 행위에는 맥락수행으로써의 조직시민행동, 대인간 관계 확장이 포함된다(George, 1995). 또한, 집단의 규범이 암묵적으로 낮은 수행을 추구한다면, 응집성이 높은 집단의 수행의 결과는 응집성이 낮은 집단에 비해 더욱 저조할 것이다(Forsyth, 2009/2013). 이는 조직이 다양한 방식으로 사람들의 행동에 영향을 미치는 복잡한 사회체계이기 때문에 아무리 능력이 높은 사람들이 있더라도 실제로는 예상되는 수행향상이 집단의 역학에 의해 발생하지 않을 수도 있다는 것이다. 결국, 집단은 직무수행이나 구성원의 동기를 향상하기도 하고, 억제하기도 하는데 집단의 응집성이 구성원의 동기, 수행으로 이어지는 긍정적인 효과성을 도출하기 위해서는 구성원들 간의 공유된 규범이 집단의 높은 수행을 추구해야 한다(Campion, Medsker, & Higgs, 1993; Guzzo et al., 1993). 즉, 구성원들 간의 높은 집단효능감이 전제되었을 때 구성원들의 목표와 수행은 긍정적인 방향의 규범으로 발전이 될 수 있으며, 집단응집성의 바람직한 효과가 비로소 나타날 수 있다.

앞서 언급한 집단의 성공 경험과 연결시켜 생각해보면, 집단효능감이라는 것은 집단의 수행 능력에 대해 구성원들이 긍정적 인식을 갖는다는 것을 의미한다. 이러한 긍정적 인식은 집단의 성공 경험을 통한 구성원 간의 공

유될 수 있는 경험적 사건이 선행되어야 하며, 결국 구성원의 동기를 향상시키고 조직에 몰입할 수 있는 선순환(善循環)의 인과관계는 이러한 집단의 영향의 기초위에 형성될 것으로 판단된다. 그러한 집단의 영향이 긍정적이어야 한다는 것과 그것을 구성원들이 공통적으로 인식해야 한다는 것은 더욱 분명해진다. 집단의 환경적 요인에 의한 교차수준의 하향 맥락효과를 검증하기 전에 집단수준의 인과관계를 분명히 할 필요가 있으며, 이러한 인과적 관계가 조직 구성원의 동기적 기제를 형성하는 상위수준의 단초(端初)가 될 것이다.

따라서 집단효능감과 집단응집성의 관계에서 집단응집성을 발현시키는 전제조건은 집단효능감이며, 집단효능감은 집단의 성공경험을 통해 구성원들이 그들의 집단에 대한 통합적인 능력을 인식하는 과정에서 공유되어 형성될 수 있다. 즉, 집단효능감은 집단의 성공 경험과 밀접한 관계가 있으며, 이러한 논리적 개연성을 바탕으로 집단수준 변인들에 대한 다음과 같은 가설 1을 도출하였다.

가설 1. 집단효능감은 집단의 성공경험과 집단응집성의 관계를 매개할 것이다.

직무효능감과 조직몰입의 관계

자기효능감은 일반적으로 사람들이 맡은 업무를 수행할 수 있는 그들의 능력에 대한 믿음이다(Bandura, 1997). Bandura의 자기효능감 이론은 동기적 맥락에서 자기효능감의 중요성을 언급하기도 하였지만, 너무 광범위한 측면에 걸친 효능감으로 정의되었기 때문에 많은 연구자들이 일반적 자기효능감 척도가 효과적이지 못하다는 판단을 하였다(Locke & Latham,

1990). 따라서 최근의 자기효능감과 관련된 연구들 중 대상을 과업 특정적으로 한정시킨 직무효능감의 개념이 나타났고, 국내에서도 직무효능감 척도를 타당화하여 적용한 경험연구들이 존재한다(김봄매, 2003).

자기효능감은 동기의 대상을 포괄적으로 다루기 때문에 특정 과제의 수행에 대한 예측력이 낮다. 이를 보완하기 위해 도출된 직무효능감(영역효능감)은 다시 세부적인 과업에 대한 과제-특수적 효능감으로 점차 구체화하여 정의할 수 있다. 이러한 개념적 정의의 문제는 과제-특수적 효능감으로 갈수록 특정한 과업 수행의 예측력은 높아지지만, 해당 과업에 맞는 효능감 척도를 만들어야하기 때문에 비용과 일반화의 문제가 발생한다. 반면에 일반적 자기효능감은 일반화의 문제가 해결된다고 하더라도 포괄적인 의미성을 내포하기 때문에 특정한 영역에서의 수행에 대한 예측력은 낮다(김봄매, 2003; 송윤아, 2010; 한지운, 2012).

이러한 측면에서 볼 때, 조직맥락에서 거시적(macro) 접근의 일반적 자기효능감과 미시적(micro) 접근의 과제-특수적 효능감의 양극단적 개념보다는 중간적(meso) 개념인 영역효능감(domain efficacy)으로써의 직무효능감이 더 적절한 접근방식이다. 즉, 직무효능감은 자기효능감의 개념을 직무의 한 영역으로 국한시킨 삶의 특정한 측면에서의 개인의 능력에 대한 믿음으로 정의할 수 있다(Woodruff & Cashman, 1993).

한편, 조직몰입(Organizational commitment)은 구성원 개개인이 소속 조직에 대해 느끼는 일체감의 정도로써, 조직구성원으로 남으려는 의향을 가지고, 조직에서 열심히 일하고자 하는 의지를 반영한다(안정원, 2016). 조직몰입에는 3가지 구성개념이 존재하며, 가장 핵심적인 구

성개념인 정서적 몰입(Affective commitment)은 조직에 대한 정서적인 애착을 의미한다. 정서적으로 몰입된 구성원은 애착심으로 인해 조직에 계속 남고자 하는 의지를 가지고 있으며, 조직으로부터 정서적 유대감을 느껴 내재적 동기부여가 되어 직무만족과 높은 수행성과로 이어질 수 있다(Allen & Meyer, 1990: 안정원, 2016에서 재인용).

규범적 몰입(Normative commitment)은 조직에 대해 느끼는 의무와 책임감을 나타내며, 조직이 제공한 혜택, 보상에 대한 반대급부로서 조직에 몰입해야 하는 수혜보상적 의무감과 조직에 몰입하는 것이 도덕적으로 옳기 때문에 몰입해야 한다는 도덕적 의무감으로 구분된다. 규범적으로 몰입된 구성원은 조직에 남는 것이 옳다고 느끼는 의무감을 지각하는 경향이 있다(안정원, 2016). 또한, 지속적 몰입(Continuance commitment)은 조직에 남는 것이 비용적인 면에서 더 효과적이며, 이직에 대한 가용성 즉, 대안이 없을 경우 어쩔 수 없이 조직에 남는 것을 의미한다(Allen & Meyer, 1990).

조직몰입에 대한 3가지 차원 간에 수렴타당도와 변별타당도가 선행 연구에서 문제가 되어 왔고, 정서적 몰입과 규범적 몰입의 요인간 상관성이 높아 단일 차원일 수 있다는 의심, 지속적 몰입이 조직몰입에 온전히 수렴이 되지 않는 별개의 개념으로 봐야 한다는 의견이 제시되고 있다(Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). 이러한 이유로 국내 은행 종사자들을 대상으로 조직몰입의 척도 타당화를 진행한 연구에서, 조직몰입의 3가지 차원을 지속적 몰입을 제외하고 정서적 몰입과 규범적 몰입을 통합한 한 가지 차원으로 보아야 한다는 주장이 제기되었다(안정원, 2016). 따라

서 구성원의 정서적 애착의 정도를 단일차원에서 동기적 개념으로 구체화하고, 다른 변인들과의 인과관계를 파악하는 것이 실질적인 조직몰입의 구성개념을 나타내는 것으로 보았다.

정서적 몰입으로 이어지는 근본적인 원인으로 직무 효능감은 특정한 과업을 성공적으로 수행할 수 있는 능력을 갖고 있다고 믿는 것이며, 이러한 사람들은 해당 과업을 지속적으로 수행할 수 있는 자원을 가지고 있다(Riggs & Knight, 1994). 직무효능감이 높은 구성원들이 조직에 대한 애착심을 가지게 되고, 이러한 애착심과 개인이 업무에서 잘하고 있다는 인식, 혹은 맡은 업무를 효과적으로 할 수 있는 능력에 대한 신념과 연합이 되어 소속 집단뿐만 아니라 상위 조직에 대한 몰입으로 이어질 수 있다. 이러한 충분한 논리적 개연성을 통해 자기효능감을 직무효능감으로 대체하고, 조직몰입을 정서적 몰입의 단일 차원으로 개념화 하여 이전의 연구를 보완하였다.

구성원의 직무효능감은 후속 행동에 영향을 미칠 수 있는 중요한 동기적 요소를 갖춘 동시에 주어진 과업에 대한 긍정적인 정서로 이어질 수 있다. 이러한 긍정적인 정서는 개인이 소속된 집단에 대한 긍정적인 인식과 나아가 조직에 대한 정서적인 애착으로 발전될 것으로 판단된다. 이러한 논의들을 바탕으로 다음과 같은 가설 2를 도출하였다.

가설 2. 개인의 직무효능감은 개인의 조직 몰입에 정(+)적으로 영향을 미칠 것이다.

직무효능감에 영향을 미치는 집단수준의 요인

구성원의 직무동기를 형성할 만한 집단수준

의 요인들을 탐색하였으며, Bandura(1997)의 자기효능감의 선행요인 중 하나로써 대리적 경험의 일종인 집단의 성공 경험과 집단의 수행 능력에 대한 공유된 인식을 나타내는 집단효능감이 근본적인 역할을 제공할 것이라고 판단하였다. Binning과 Lord(1980)는 집단의 수행에 관한 정보는 집단의 프로세스(효과적인 의사소통, 집단목표의 달성여부)에 대한 구성원의 지각에 큰 영향을 미친다고 하였고, Zander는 집단의 성공적인 수행이 집단의 동기를 향상시킨다고 하였다(Zander, 1977; Riggs & Knight, 1994에서 재인용). 이는 집단 구성원들이 소속 집단의 역량을 인식하는 정도에 따라 그들의 성과나 노력에 정적으로 영향을 미친다는 결과와도 무관하지 않다(Klimoski & Mohammed, 1994). 선행연구의 결과에서 지각된 집단의 성공/실패 경험에 의한 개인의 자기효능감에 미치는 영향은 $r=.38(p<.01)$ 이 제시되었으나, Bandura(1997)의 이론을 포함한 그동안의 숙달 경험에 의한 설명력이 압도적인 이유로 대리적 경험으로써 집단의 영향과 관련된 경험연구가 현재로서는 부족한 실정이다(Riggs & Knight, 1994).

집단의 성공 경험이 개인에게 미치는 영향은 단순한 정보의 제공을 넘어 집단의 성공 자체가 집단의 규범을 형성하게 되면서 집단에 소속된 구성원들로 하여금 그러한 규범에 맞추어 자신들의 행동과 태도를 조율하게 하는 동기적 단서를 제공한다. 이 규범적 영향은 구성원들이 집단의 규범과 일치하도록 생각하고 행동해야 된다는 일종의 의무감을 인식하게 할 수 있는데 집단의 수행성과를 높게 지각한 구성원들은 그들의 소속감을 더 증가시켜 집단과 개인을 동일하게 인식할 수 있으며, 집단의 성공적인 수행 규범에 맞게 태

도와 행동방식을 바꿔야 된다고 인식하고 스스로의 직무효능감을 높일 가능성이 있다(Forsyth, 2009/2013). 이러한 규범은 단순히 외부적 영향과 제약을 의미하는 것이 아니라 개별 구성원들이 인식하는 내면화된 기준이 되는 것이다. 따라서 아래의 가설에 대한 논리가 분명해진다.

가설 3. 집단의 성공경험은 개인의 직무효능감에 정(+)적으로 영향을 미칠 것이다.

집단효능감은 집단의 수행 결과가 집단의 구성원으로부터 달성되었다는 구성원들의 공통된 믿음, 혹은 집단 구성원들의 결합된 능력에 대한 공유된 신뢰감을 나타낸다(Bandura, 1997). 집단효능감이 높다는 것은 집단 구성원들 각자가 수행목표를 달성하기 위해 노력했을 때 서로의 상호작용에 따른 통합된 힘에 대한 긍정적인 결과를 서로가 공통적으로 인식할 수 있음을 의미한다. 따라서 집단효능감은 '우리'에 대한 신뢰를 의미하며 이러한 집단 정체감은 앞서 언급한 집단의 규범을 지켜야 할 의무감으로 느끼게 하고, 이미 확립된 규범의 심리적 합법성과 규범준수의 중요성을 인식하게 한다. 즉, 구성원은 타인들의 기대에 부응해야 한다는 개인적 의무감을 가지고 있으며, 이것이 암묵적인 동조 현상처럼 스스로의 직무효능감을 높이는 근간이 될 수 있다.

집단효능감이 높다는 것은 집단의 수행 결과가 온전히 구성원들로부터 귀인한 것이며, 집단 구성원 전체의 능력에 대한 믿음, 신뢰를 갖게 된 것으로 볼 수 있기 때문에 구성원들은 집단의 수행 결과로부터 간접경험, 모델링을 경험할 수 있다. 다층적 관점에서 보면 직무효능감에 미치는 집단수준의 변인에 의한

하향매락효과(top-down effect)를 가정할 수 있으며, 집단의 구성원은 집단효능감에 대해 지각을 함으로써 조직매락으로부터 영향을 받는 동시에 자신의 직무효능감을 조정할 수 있다(이순목, 2010). 따라서 직무효능감의 집단 차이가 존재한다면 그러한 집단평균 직무효능감의 차이는 집단효능감에 의한 것일 수 있으며, 집단효능감의 주효과를 기대할 수 있고 인과적 흐름에 의하여 집단의 성공 경험, 집단효능감, 직무효능감으로 이어지는 다수준의 인과관계를 기대할 수 있다.

가설 4. 집단효능감은 개인의 직무효능감에 정(+)적으로 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 집단효능감은 집단의 성공 경험과 개인의 직무효능감의 관계를 매개할 것이다.

조직몰입에 영향을 미치는 집단수준의 요인

사회 정체성 이론에 근거하여 추론해 볼 때, 집단응집성이 높은 집단의 구성원들은 구성원들 간에 사회적 상호작용의 과정을 통해 개별 구성원들에 대한 매력을 느끼고, 이러한 매력이 집단 수준의 매력으로 승화되어 집단 자체에 긍정적인 정서성을 느낄 가능성이 높다. 따라서 집단응집성이 높은 집단의 구성원들은 스스로의 정체성을 집단에서 찾으려하고, 심리적으로 집단을 자신과 동일시하며, 집단

의 일원으로 범주화하는 경향이 있다. 이러한 과정을 통해 집단에 대한 소속감과 자부심이 향상되고, 이는 집단에 대한 정서적인 애착으로 이어질 수 있다(Arriaga & Agnew, 2001). 자신의 소속 집단에 대한 정서적인 애착 즉, 정서적 몰입도는 나아가 상위 조직에 대한 몰입으로 이어질 수 있으며 이러한 하향매락효과의 작용은 특히, 구조적으로 근접한 소속 집단이 아닌 전체 조직차원에서의 몰입도를 증진시키는 역학구조를 가질 수 있는 충분한 개연성이 있다.

그러므로 조직에 대한 정서적 몰입도에서 집단의 차이가 존재한다면 그러한 집단평균 조직몰입의 차이는 집단응집성에 의한 것일 수 있다. 또한, 앞서 언급한 집단효능감과 집단응집성의 관계, 직무효능감과 조직몰입의 관계를 연결지어 볼 때, 조직몰입으로 귀결되는 근간에는 직무효능감과 집단응집성의 매개효과가 존재할 것으로 판단할 수 있다.

가설 6. 집단응집성은 개인의 조직몰입에 정(+)적으로 영향을 미칠 것이다.

가설 7. 집단응집성은 집단효능감과 개인의 조직몰입의 관계를 매개할 것이다.

가설 8. 개인의 직무효능감은 집단의 성공 경험과 개인의 조직몰입의 관계를 매개할 것이다.

가설 9. 개인의 직무효능감은 집단효능감과

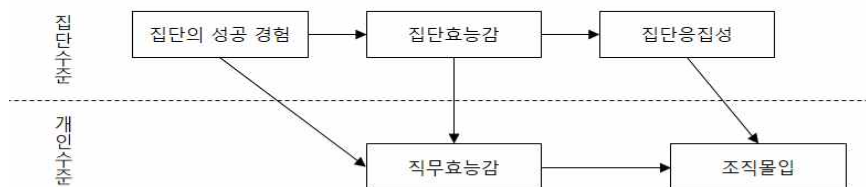


그림 1. 가설을 종합한 연구모형

개인의 조직몰입의 관계를 매개할 것이다.

지금까지의 연구 가설들을 바탕으로 본 연구의 변인들 사이의 관계를 모형으로 나타내면 그림 1과 같다.

방 법

자료 수집 및 표본의 특성

본 연구는 집단의 영향을 고려한 다층 분석을 진행하기 위해 동일한 임무를 수행하는 해군의 해상근무 간부들을 대상으로 집단을 구분하여 설문조사를 진행하였다. 다층분석을 위한 표본 집단의 최소 기준이 30개 집단이기 때문에 총 36개 집단을 대상으로 집단단위 설문조사를 수행하였다(Maas & Hox, 2005). 집단의 효과가 기대되는 합정단위를 집단으로 선정하였으며 연구를 위해 2017년 4월 20일부터 5월 15일까지 총 650부의 설문지를 배부하여 623부를 회수하였고, 이 중 결측치가 포함된 10부를 제외한 613부를 실제 분석에 사용하였다. 36개의 각 집단의 인원은 11~29명으로 평균 17명이 한 집단의 구성원이다. 함 유형 및 근무형태, 근무지역은 동일한 표본을 대상으로 측정하여 물리적으로 통제하였으며, 그 외 변인들에 대해서 인구통계학적 변수로 측정하였다.

응답자의 인구통계학적 특성으로 대다수가 남성이며(99.7%), 연령대는 20대 329명(53.7%), 30대 160명(26.1%), 40대 이상 124명(20.2%)이고, 근속년수는 10년 미만(60.5%)의 근무자가 가장 많은 비율을 차지하며, 현 합정 근무기간은 대체로 1년 6개월 미만(77.1%)으로 1년 6

개월을 기점으로 직무순환이 이루어지는 것을 알 수 있다. 계급은 중·하사 381명(62.2%), 원·상사 150명(24.5%), 장교 82명(13.4%)으로 집계되었다.

측정도구

모든 측정 문항들은 '전혀 그렇지 않다(1점) ~ '매우 그렇다(6점)'의 Likert 척도로 측정하였으며, 개인 수준과 집단 수준을 구분하여 측정하였다. 개인 수준의 질문 문항들은 대체로 개인이 지각한 정도를 묻는 문항으로 구성되었으며, 집단 수준의 문항은 대상을 집단으로 명시하여 질문을 하였다. 개인수준의 변수로 직무효능감과 조직몰입을 측정하였으며, 집단수준의 변수로 집단의 성공경험과 집단효능감, 집단응집성을 측정하였다. 각 변인의 구체적인 측정도구들은 다음과 같다.

직무효능감

직무효능감을 측정하기 위해 Schyns와 Collani(2002)가 개발하고, 타당화한 직업적 자기효능감 척도 20문항 중 내용상 중복된 2문항을 제외한 18문항을 표본에 맞게 수정하여 사용하였다. 예시 문항은 "직장에서 일어나는 대부분의 업무 문제를 처리할 수 있다." 등 총 18문항의 단일 차원으로 구성되어 있다. 직무효능감의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .946으로 나타났다.

조직몰입

Allen과 Meyer(1990)가 개발한 조직몰입의 3요인 척도를 국내 환경에 맞게 타당화한 연구를 보면 정서적 몰입과 규범적 몰입이 변별되지 않은 단일 요인으로 나타난 것과 지속적

몰입의 수렴타당도가 낮아 조직몰입의 구성개념이 정서적 몰입의 1요인일 가능성을 제시하였다(안정원, 2016). 타당화 결과 제시된 정서적 몰입의 10문항을 채택하였으며, 표본에 맞게 수정하고 몰입의 대상을 해군 조직으로 규정하였다. 예시문항은 “나는 해군의 일원이어서 행복하다.” 등 조직에 대한 정서적 유대감, 소속감, 애착심을 나타내며 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .934로 나타났다.

집단의 성공 경험

집단의 수행결과에 대한 구성원들의 공유된 지각을 나타내며, 개인수준에서 측정하여 집단수준 변수로 타당화 하였다. Riggs와 Knight(1994)가 개발하고, 타당화한 지각된 집단의 성공/실패 척도(Perceived group success-failure scale)를 사용하였으며, 척도는 표본에 맞게 수정하였다. 예시문항은 “우리 함(정)의 최근 임무수행은 우수한 평가를 받을 자격이 있다고 생각한다.” 등 총 9문항으로 구성되었으며, 단일 차원의 구성개념으로 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .898로 나타났다.

집단효능감

집단효능감 척도는 Riggs와 Knight(1994)가 개발하고, 김봄메(2003)가 국내 상황에 맞게 번역하여 타당화한 것을 사용하였다. 집단수준 변수로써 문항이 집단에 대해 기술되도록 수정하였으며, 개인에게 집단에 대해 지각된 정도를 측정하여 집단수준으로 합산(aggregation)하였다. 단일 차원이며 예시 문항으로 “우리 함(정)은 업무상 평균 이상의 능력을 가지고 있다.” 등 9문항으로 구성되어 있다. 집단효능감 척도의 신뢰도 계수는 .852로 나타났다.

집단응집성

본 연구에서 사용한 문항은 사회응집력 척도로 Podsakoff와 Mackenzie(1994)의 연구에서 활용한 척도와 Bernthal과 Insko(1993)의 연구에서 사용하고 이준호(2008)가 번역한 척도 중 중복된 문항을 제외한 7문항을 이용하여 측정에 활용하였다. 표본에 맞게 문항을 수정하였으며, 집단수준 변수로써 문항이 집단에 대해 기술되도록 하였다. 개인에게 집단에 대해 지각된 정도를 측정하여 집단수준으로 합산(aggregation)하였으며, 예시 문항으로 “우리 함(정)의 대원들은 상호간에 우호적인 인간관계를 유지하고 있다.” 등 7문항으로 구성되어 있다. 집단응집성 척도의 신뢰도 계수는 .967로 나타났다.

분석 절차

집단수준 변수의 다수준 타당화

본 연구의 가설을 검증하기 위한 분석에 앞서 개인수준에서 측정하고 집단별로 합산(aggregation)하여 동질상향(composition)시킨 집단수준 변수들이 실제 집단수준으로 상향적 개념화가 가능한지 검증하는 과정을 거쳐야 한다(이순목, 2010). 그 중에서 집단 내 동의도(r_{WC})는 신뢰도의 개념적 정의에 기초한 것으로 구성원들의 응답이 서로 일치하는 정도, 구성원들의 공유된 지각을 나타낸다. 무선응답의 분포를 중심경향성(central tendency)을 가정한 삼각영분포(triangular null distribution)에 적용하여 계산한 각 집단수준 변수의 $r_{WC(j)}$ 를 표 1에 제시하였다(차중석, 김영배, 1994; James, Demaree, & Wolf, 1984).

한편, 집단 간 변산성을 의미하는 ICC(1)을 일원분산분석을 통해 산출하였다. 표 1에 제

표 1. 집단수준 변수들의 집단 내 동의도 및 신뢰도 분석결과

	$r_{WG}(j)$	ICC (1)	ICC (2)	F 검증	η^2
집단의 성공 경험	.92	.28	.87	7.67**	.32
집단효능감	.90	.15	.75	4.00**	.20
집단응집성	.91	.11	.68	3.11**	.16

주. F 검증은 집단차이를 검증한 것임(H_0 : 집단 간 평균차이=0), ** $p < .01$

시된 ICC(1)을 통해 알 수 있는 것은 각 변수의 개인수준 변수 중 약 11~28%가 집단수준 분산에 의해 설명된다는 것을 의미한다(Bliese, 2000). ICC(2)는 집단 평균의 신뢰도를 의미하며, 내적 일치도와 유사한 개념으로 집단 평균을 이용한 합산점수의 정당성을 나타내는 지표이다. η^2 (Eta-squared)는 ICC(1)과 유사한 개념으로 총 분산 중 집단 간 분산에 의해 설명되는 부분을 의미하며 대체로 0.2 이상을 제안하고 있다(Simons & Peterson, 2000). r_{WG} 의 수용 가능 범위는 .70 이상이고, ICC(1)은 .05 이상, ICC(2)는 .70 이상일 것이 요구되며, 대체로 기준에 충족되는 것을 알 수 있다(이회영, 2012; Klein & Koslowski, 2000). ICC(1)과 η^2 의 값이 다소 낮은 이유는 집단크기(group size)가 평균 17명으로 일반적인 팀 수준 연구의 표본에 비해 많은 편이고, 측정과정에서 표본의 동질성을 확보하고자 유사한 표본을 대상으로 자료를 수집함에 따라 가해진 제약에 기인된 낮은 집단 간 변산성 때문인 것으로 판단된다(Maas & Hox, 2005). 종합적으로 볼 때 개인수준에서 측정한 변수들을 집단수준 변수로 동질상향시킬 수 있는 충분한 근거가 될 수 있다.

다층분석 및 다수준 매개효과 검증

본 연구에서 설정한 가설을 검증하기에 앞

서 연구변인에 영향을 미치는 인구통계학적 변인들을 고려하기 위해 기술통계와 상관분석을 실시하였다. 또한, 동일방법편의(common method bias)를 확인하는 동시에 변인들 간에 서로 변별되는 개념인지 여부를 판단하기 위해 Mplus 7 프로그램을 이용하여 확인적 요인 분석을 실시하였다. 다음으로 개인수준의 변인들 간의 인과관계를 파악하기 위해 SPSS 21의 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 집단수준의 변인들 간의 매개효과 분석을 위한 R-3.4.0에서 Hayes의 PROCESS를 적용한 프로그램을 이용하였다. 한편, 연구변인들 간의 교차수준의 효과와 다수준 매개효과를 검증하기 위해 다층분석을 진행하였으며, HLM 7 프로그램을 사용하였다(Raudenbush, Bryk, Cheong, Congdon, & Du Toit, 2011).

다층분석을 진행하기 위한 전제조건은 주어진 데이터가 다층모형을 적용하기에 적합한지를 판단하는 과정으로 1수준 종속변수의 집단 간 평균차이가 존재하는가를 기초모형 분석 즉, 무선효과의 일원배치분산분석(one-way ANOVA with random effects)을 이용하여 확인할 수 있다. 다층모형이 필요한가를 결정하는 수치인 급내상관계수(ICC)를 산출하여 종속변수에 대한 전체 분산 대비 집단 간 분산

1) ICC(Intraclass Correlation Coefficient): $\tau_{00}/(\tau_{00} + \sigma^2)$; τ_{00} : 집단 간 분산, σ^2 : 집단 내 분산

표 2. 다수준 매개효과(meso-mediation)의 절차

1	각 수준별 통제변인, 공변인에 대해 방법론적으로 영향력을 통제한다.
2	집단수준의 변인들에 대한 다수준 타당화 검증을 한다.
3	각 수준 내에서 인과관계(회귀분석 혹은 매개효과) 확인을 위한 검증을 수행한다.
4	Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증 절차와 동일하게 종속변수(Y)에 대한 독립변수(X)의 총효과가 유의미해야 하고, 매개변수(M)에 대한 독립변수(X)의 효과가 유의미해야 한다. 또한, 독립변수(X)의 효과가 통제된 상태에서, 종속변수(Y)에 대한 매개변수(M)의 효과가 유의미해야 하며, 독립변수(X)와 매개변수(M)를 동시에 투입하였을 때 독립변수(X)의 직접효과가 총효과보다 유의미하게 작으면 부분매개이고, 유의미하지 않으면 완전매개이다.

주. 제시된 표는 Mathieu와 Taylor(2007)의 논문 중 일부 내용을 발췌하여 정리하였음.

의 비율을 확인하였다(강상진, 2016; 손성철, 정범구, 주지훈, 2013). 또한, 1수준의 종속변수에 대한 2수준의 영향을 검증하는 교차수준의 효과를 확인하기 위해 각 수준별 인구통계학적 변인을 방법론적으로 통제한 상태에서 무선효과 회귀계수 모형(RCM: Random Coefficients regression Modeling)을 적용하였다.

다수준 매개효과와 관련된 검증절차는 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증절차를 다층모형에 적용한 Mathieu와 Taylor(2007)의 다수준 매개효과(meso-mediation) 절차를 이용하였으며, 간접효과의 유의미성 검증을 위해 sobel test를 실시하였다. 다수준 매개효과의 기본 절차는 표 2와 같으며, 각 수준별 인과관계를 확인하는 검증 절차를 거치고 집단에서 개인으로 영향을 주는 교차수준의 효과의 검증과 함께 교차수준의 매개효과 검증 절차를 적용하였다.

결 과

연구변인의 타당도 및 상관분석

상관관계 분석에 앞서 연구변인들의 수렴 및 변별타당도를 확인하기 위해 확인적 요인 분석을 실시하였다. 우선 개인수준의 변인에 대한 CFA 결과, 직무효능감과 조직몰입의 문항들이 각각의 잠재요인에 대해 유의미한 요인부하량이 나타났으며, 모형의 합치도는 수용할 수 있는 수준이었다($\chi^2(273)=1524.8$, CFI=.910, TLI=.901, RMSEA=.086, SRMR=.047). 또한, 집단수준의 변인에 대해 1수준과 2수준을 구분한 Two-level CFA 결과, 집단의 성공 경험, 집단효능감, 집단응집성의 문항들이 의도했던 대로 각각의 잠재요인에 대해 유의미한 요인부하량이 제시되었고, 모형의 합치도가 적절하게 제시되었다($\chi^2(469)=1608.3$, CFI=.907, TLI=.900, RMSEA=.063, SRMR(Within/ Between)=.050/.112)(Muthén & Muthén, 2012). 각 수준별 변인들 간의 요인 간 상관계수를 확인한 결과, .9 이상의 아주 높은 상관값은 나타나지 않았지만, 집단수준의 세 변인 간 높은 상관계수 특히, 집단효능감과 집단응집성 간에 나타난 .9에 가까운 요인 간 상관값(Within/Between=

.857/.859)은 변별 타당도에 대한 의심의 여지를 남긴다. 그러나 CFA 결과 각 문항들의 표준화된 요인계수 추정치가 .5~.9로 수렴 타당도가 확보된 것과 함께 Kline(2011)의 기준에 의거하여 구성개념 타당도의 문제관련 위험성은 다소 낮다고 평가된다(Kline, 2011: 김수영, 2016에서 재인용).

한편, 본 연구는 설문조사를 이용하여 유사한 시기에 단일 방법으로 표본을 수집하였기 때문에 동일방법 편향(common method bias)와 관련된 문제가 발생할 수 있다(박원우, 김미숙, 정상명, 허규만, 2007). Harman's single-factor 절차에 의거 먼저, 5개 연구변인에 대한 5요인 모형의 CFA 분석결과, 모형 합치도가 미흡하지만 자료에 다소 부합하였다($\chi^2(1065)=3758.4$, CFI=.904, TLI=.899, RMSEA=.064, SRMR=.053). 1요인 모형의 CFA 분석결과 모형의 합치도는 5요인 모형과 비교해서 자료에 부합하지 않았으며($\chi^2(1075)=10963.6$, CFI=.649, TLI=.632, RMSEA=.122, SRMR=.096), 5요인 모형이 더 적절한 모형으로 동일방법 편향에 의한 영

향의 심각도가 비교적 낮음을 기대해 볼 수 있다(Podsakoff & Organ, 1986; Taggar, 2002).

연구의 결과를 확인하기에 앞서, 각 변인의 평균 및 표준편차에 대한 기술통계치와 상관 분석 결과를 표 3과 4에 제시하였다. 개인수준 변인들과 집단수준 변인들 간의 각 수준별 상관관계가 높아 각 연구변인 간의 정적 관계가 나타날 것이라 예상할 수 있다. 특히, 집단의 성공 경험의 집단평균값이 5.32점을 보이는 것은 대다수의 구성원들이 자신의 소속 집단에 대해서 자긍심을 갖고 있는 것을 단적으로 보여주는 결과이다.

표 4의 집단수준 변인들 간의 관계에서 연구변인들 간에 대체로 높은 상관관계를 보임에 따라 연구 가설의 검증을 위한 적절한 관계가 형성됨을 확인할 수 있는 한편, 인구통계학적 변인들과 연구변인들 간의 유의미한 상관이 나타나지 않아 집단환경 특성은 연구하고자 하는 변인들에 어떠한 유의미한 영향을 끼친다고 볼 수 없다.

표 3. 개인수준 변인들 간의 상관관계 (N=613)

	1	2	3	4	5	6	7
1 연령	1						
2 결혼상태	.74**	1					
3 교육수준	.00	-.07	1				
4 근속년수	.94**	.75**	-.12**	1			
5 계급	.39**	.23**	.60**	.29**	1		
6 직무효능감	.22**	.21**	-.11**	.24**	-.01	(.946)	
7 조직몰입	.11**	.12**	-.07	.12**	.01	.58**	(.934)
평균	2.83	1.42	1.63	2.46	2.33	5.06	4.79
표준편차	1.54	.49	.89	1.57	1.33	.67	.91

주. 대각선의 괄호는 각 척도의 Cronbach's α 계수, ** $p < .01$

표 4. 집단수준 변인들 간의 상관관계 (N=36)

	1	2	3	4	5	6
1 집단평균 연령	1					
2 집단유형	.25	1				
3 근무지역	-.35*	.09	1			
4 집단의 성공경험	.00	-.22	-.20	(.898)		
5 집단효능감	-.05	-.16	-.14	.75**	(.852)	
6 집단응집성	-.01	-.15	-.13	.58**	.87**	(.967)
평균	2.82	1.36	1.69	5.32	5.00	5.15
표준편차	0.32	.59	.47	.39	.34	.34

주. 대각선의 괄호는 각 척도의 Cronbach's α 계수, * $p < .05$, ** $p < .01$

수준별 연구변인들 간의 관계 검증

집단수준의 변인들 간의 매개효과를 확인하기 위해 Hayes의 PROCESS model 4를 적용하여 분석하였으며, 표 5의 결과를 보면 매개변인(집단효능감)에 대한 독립변인(집단의 성공 경험)의 효과는 유의미하고(.73, $p < .01$), 종속변인(집단응집성)에 대한 매개변인(집단효능감)의 효과도 유의미하며(.72, $p < .01$), 집단효능감의 매개효과의 유의미성에 대한 부트스트래핑(bootstrapping)을 이용한 검증결과 유의미하게 나타나 Hayes의 매개효과 검증절차에 의거 가

설 1이 통계적으로 지지됨을 확인할 수 있다(Hayes, 2013/2015).

개인수준의 변인들 간에 인과관계를 검증하기 위해 연구 가설을 바탕으로 설정한 위계적 회귀분석 결과를 표 6에 제시하였다. 표 3의 상관분석 결과 직무효능감과 조직몰입에 유의미한 상관을 보인 인구통계학적 변인들을 통제한 상태에서 조직몰입에 대한 직무효능감의 효과를 확인하였다. 그 결과, 직무효능감의 효과는 .79($p < .01$)로 유의미한 통계치가 관찰되어 가설 2는 지지되었다.

표 5. 집단의 성공경험과 집단응집성의 관계에 대한 집단효능감의 매개효과

예측변수	준거변수	B	SE	t	LLCI	ULCI
집단의 성공경험	집단효능감	.73**	.03	21.95	.68	1.46
집단효능감	집단응집성	.72**	.04	19.14	.65	.80
집단의 성공 경험	집단응집성	.15**	.04	3.68	.07	.23
		Effect	SE	LLCI	ULCI	
집단효능감의 매개효과		.53	.04	.45	.62	

주. 제시된 회귀계수(B)는 비표준화 된 계수임, * $p < .05$, ** $p < .01$

표 6. 조직몰입에 대한 직무효능감의 효과

종속변수	단계	독립변수	B	SE	β	t	p
조직몰입	1	연령	-.02	.07	-.03	-.22	.82
		결혼상태	.11	.11	.06	.98	.33
		교육수준	-.06	.05	-.05	-1.18	.24
		근속년수	.06	.07	.10	.76	.45
	2	직무효능감	.79**	.05	.58	17.06	.00

$R^2 = .019, F(4,608) = 2.90^*$

$R^2 = .337, \Delta R^2 = .318, F(5,607) = 61.65^{**}$

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

교차수준의 효과 검증

직무효능감에 영향을 미치는 집단수준의 요인

연구변인 간의 교차수준의 효과를 검증하기 위해 먼저 1수준의 종속변수를 준거로 한 다층모형 중 기초모형에 대한 분석을 실시하였다. 표 7의 모형 1에 해당하며, HLM 분석을 통해 1수준과 2수준의 무선폭과를 확인하여 다층분석을 진행할 수 있는지 여부를 확인하였다. 모형 1의 집단 간 분산(τ)은 χ^2 검정결과 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며($H_0: \tau = 0, \chi^2 = 70.89, p < .01$), 급내상관계수(ICC)를 분석한 결과 6.67%로 개인 직무효능감 점수의 분포에서 약 6.67%가 소속집단의 영향임을 알 수 있다(강상진, 2016). 경험연구 결과, 집단의 영향이 통상 0.05(5%) 이상이 되어야 다층모형을 적용할 의미가 있기 때문에 본 연구의 표본은 다층분석을 진행하는데 적합함을 확인하였다(와이즈인컴퍼니, 2016).

직무효능감에 영향을 미치는 집단수준의 변수으로써 집단의 성공 경험의 교차수준 효과를 무선폭과 회귀계수 모형을 통해 분석하였으며, 표 7의 모형 2에 그 결과를 제시하였다. 상관

분석 결과 1수준의 직무효능감에 영향을 미칠 것으로 보이는 유의미한 인구통계학적 변수들을 공변수로 투입하고, 2수준 변수인 집단의 성공 경험의 효과를 확인하였다. 회귀계수 확인결과 $\gamma_{01} = .34(p < .01)$ 로 통계적으로 유의미하였으며, 집단의 성공 경험이 높을수록 평균적으로 개인의 직무효능감에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있다. γ_{01} 의 회귀계수가 의미하는 것은 집단의 성공 경험이 1표준편차만큼 높은 집단(5.71)은 평균인 집단(5.32)에 비해 집단평균 직무효능감이 .13점($.39 \times .34 = .13$) 높다고 할 수 있다. 개인의 직무효능감의 표준편차가 .67이므로 직무효능감이 평균 .13점 높다는 것은 개별 구성원의 직무효능감 점수로는 크지 않은 편이나, 집단 평균으로 봤을 때는 직무효능감의 집단 간 표준편차가 .16($\sqrt{.67^2/17} = .16$)이 되므로 집단의 성공 경험이 1표준편차 높은 집단은 집단 평균 직무효능감도 다른 집단에 비해 .8 표준편차 정도 높은 것이므로 집단 수준에서는 그 영향이 상당하다고 볼 수 있다(강상진, 2016). 따라서 가설 3은 통계적으로 지지되었다.

모형 3의 결과를 보면, 직무효능감에 미치

표 7. 직무효능감에 대한 집단의 성공 경험, 집단효능감의 효과

		고정효과	회귀계수	표준오차	t(df)
모형 1		직무효능감의 전체평균(γ_{00})	5.07	.04	134.16(35)**
		무선효과	분산성분	df	χ^2
		집단효과(μ_{0j})	.03	.35	70.89**
		개인효과(e_{ij})	.42		
모형 2		고정효과	회귀계수	표준오차	t(df)
		직무효능감의 전체평균(γ_{00})	4.86	.11	45.57(34)**
	통제변수	집단의 성공 경험의 주효과(γ_{01})	.34	.08	4.01(34)**
		연령(γ_{10})	-.01	.05	-.11(573)
		결혼상태(γ_{20})	.10	.07	1.45(573)
		교육수준(γ_{30})	-.07	.04	-1.88(573)
		근속년수(γ_{40})	.08	.05	1.73(573)
		무선효과	분산성분	df	χ^2
		집단효과(μ_{0j})	.01	.34	51.63*
		개인효과(e_{ij})	.39		
모형 3		고정효과	회귀계수	표준오차	t(df)
		직무효능감의 전체평균(γ_{00})	4.87	.10	46.96(33)**
		집단의 성공 경험의 주효과(γ_{01})	.02	.05	.33(33)
		집단효능감의 주효과(γ_{02})	.49	.09	5.38(33)**
		무선효과	분산성분	df	χ^2
		집단효과(μ_{0j})	.00	.33	32.13
	개인효과(e_{ij})	.39			

주. 모형 1: Level 1: $SE_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}$,

모형 2: Level 1: $SE_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{연령}) + \beta_{2j}(\text{결혼상태}) + \beta_{3j}(\text{교육수준}) + \beta_{4j}(\text{근속년수}) + e_{ij}$;

Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(EX_{.j} - \overline{EX_{.}}) + \mu_{0j}$, $\beta_{1j} = \gamma_{10}$, $\beta_{2j} = \gamma_{20}$, $\beta_{3j} = \gamma_{30}$, $\beta_{4j} = \gamma_{40}$,

모형 3: Level 1: $SE_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(EX_{.j} - \overline{EX_{.}}) + \gamma_{02}(CE_{.j} - \overline{CE_{.}}) + \mu_{0j}$.

EX: 집단의 성공 경험, SE: 직무효능감, CE: 집단효능감.

N=613명, 36개 집단. 제시된 회귀계수는 비표준화 된 계수임, * $p < .05$, ** $p < .01$

는 집단효능감의 교차수준 효과를 확인하기 위해 집단수준의 공변수로 집단의 성공 경험을 투입하고, 직무효능감에 대한 개인수준의 인구통계학적 변수는 모형 2에서 유의미하지 않았기 때문에 제거를 하였다. 회귀계수 확인

결과 $\gamma_{02} = .49(p < .01)$ 로 통계적으로 유의미 하였으며, 집단효능감이 높을수록 평균적으로 개인의 직무효능감에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있다. 따라서 가설 4는 통계적으로 지지되었다.

한편, 모형 3의 집단 간 분산(τ)은 거의 남아있지 않으며($\chi^2=32.13, p>.05$), 모형 1과 비교했을 때 집단의 성공 경험은 직무효능감에 대한 2수준에서의 67%²⁾의 설명력을 차지하며, 집단효능감은 거의 90% 이상을 차지한다고 볼 수 있다.

조직몰입에 영향을 미치는 집단수준의 요인
조직몰입을 준거로 한 집단수준 변인의 교

차수준의 효과를 검증하기에 앞서, 1수준의 조직몰입 변인에 영향을 미치는 집단수준의 분산과 개인수준의 분산의 비율을 확인하였다. 표 8의 모형 1에 HLM을 이용한 기초모형의 분석결과를 제시하였다. 모형 1의 집단 간 분산(τ)은 χ^2 검정결과 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며($H_0:\tau=0, \chi^2=77.39, p<.01$), 급내 상관관계수(ICC)를 분석한 결과 6.10%로 조직몰입 점수의 분포에서 약 6.10%가 소속집단의

표 8. 조직몰입에 대한 집단응집성의 효과

	고정효과	회귀계수	표준오차	t(df)	
모형 1	조직몰입의 전체평균(γ_{00})	4.79	.05	91.17(35)**	
	무선효과	분산성분	df	χ^2	
	집단효과(μ_{0j})	.05	.35	77.39**	
	개인효과(e_{ij})	.77			
모형 2	고정효과	회귀계수	표준오차	t(df)	
	조직몰입의 전체평균(γ_{00})	4.79	.11	44.58(32)**	
	집단의 성공 경험의 주효과(γ_{01})	.03	.07	.47(32)	
	집단효능감의 주효과(γ_{02})	.31	.17	1.84(32)	
	집단응집성의 주효과(γ_{03})	.51	.11	4.68(32)**	
	통제변수	연령(γ_{10})	-.03	.06	-.54(35)
		결혼상태(γ_{20})	.02	.08	.23(35)
		근속년수(γ_{30})	.03	.07	.46(35)
	직무효능감(γ_{40})	.74	.05	14.71(35)**	
	무선효과	분산성분	df	χ^2	
	집단효과(μ_{0j})	.10	.32	42.64	
개인효과(e_{ij})	.50				

주. 모형 1: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}$,
 모형 2: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{연령}) + \beta_{2j}(\text{결혼상태}) + \beta_{3j}(\text{근속년수}) + \beta_{4j}(\text{SE}_{ij} - \overline{\text{SE}}) + e_{ij}$;
 Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(EX_j - \overline{EX}) + \gamma_{02}(CE_j - \overline{CE}) + \gamma_{03}(COH_j - \overline{COH}) + \mu_{0j}$,
 $\beta_{1j} = \gamma_{10}, \beta_{2j} = \gamma_{20}, \beta_{3j} = \gamma_{30}, \beta_{4j} = \gamma_{40}$.
 EX: 집단의 성공 경험, SE: 직무효능감, AC: 조직몰입, CE: 집단효능감, COH: 집단응집성.
 N=613명, 36개 집단. 제시된 회귀계수는 비표준화 된 계수임. * $p<.05$, ** $p<.01$

2) 결정계수 $R^2 = \frac{\tau_{00(anova)} - \tau_{00(ancova)}}{\tau_{00(anova)}}$

영향임을 알 수 있다. 따라서 조직몰입을 종속변수로 다층분석을 진행하는데 적절함을 확인하였다.

조직몰입에 영향을 미치는 집단수준의 변수로써 집단응집성의 교차수준 효과를 무선효과 회귀계수 모형을 통해 분석하였으며, 표 8의 모형 2에 그 결과를 제시하였다. 조직몰입 변수에 영향을 미칠 것으로 보이는 1수준의 인구통계학적 변수와 직무효능감의 효과를 통제하였으며, 2수준의 집단의 성공 경험과 집단효능감 변수를 통제된 상태에서 집단응집성의 주효과를 확인하였다. 회귀계수 확인결과 $\gamma_{03} = .51(p < .01)$ 로 통계적으로 유의미하였으며, 집단응집성이 높을수록 평균적으로 개인의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인

할 수 있다. 모형 2의 집단 간 분산(τ)은 거의 남아있지 않으며($\chi^2 = 42.64, p > .05$), 모형 1과 비교했을 때 집단응집성은 조직몰입에 대한 2수준에서의 90% 이상의 설명력을 차지한다고 볼 수 있다. 따라서 가설 6은 통계적으로 지지되었다.

다수준 매개효과 검증

집단수준의 매개변인

집단효능감의 매개효과를 확인하기 위해 다수준 매개효과 분석 절차의거 도출한 결과를 표 9에 제시하였다. 1번 모형에서 집단의 성공 경험의 직무효능감에 대한 총효과는 유의미하게 나타났으며($\gamma = .33, p < .01$), 앞선 가설 1

표 9. 교차수준 매개효과 분석(집단수준 매개변인)

모형	종속변인						
	직무효능감	직무효능감	직무효능감	조직몰입	조직몰입	조직몰입	조직몰입
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6	모형 7
개인수준 효과							
직무효능감					.75(.05)**	.75(.05)**	.75(.05)**
집단수준 효과							
집단의 성공 경험	.33(.09)**		.01(.05)				
집단효능감		.49(.07)**	.48(.10)**	.77(.10)**	.77(.09)**		.37(.18)*
집단응집성						.80(.08)**	.46(.19)*

주. 모형 1: Level 1: $SE_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(EX_j - \overline{EX}) + \mu_{0j}$,
 모형 2: Level 1: $SE_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(CE_j - \overline{CE}) + \mu_{0j}$,
 모형 3: Level 1: $SE_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(EX_j - \overline{EX}) + \gamma_{02}(CE_j - \overline{CE}) + \mu_{0j}$,
 모형 4: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(CE_j - \overline{CE}) + \mu_{0j}$,
 모형 5: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(SE_{ij} - \overline{SE}) + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(CE_j - \overline{CE}) + \mu_{0j}$,
 모형 6: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(SE_{ij} - \overline{SE}) + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(COH_j - \overline{COH}) + \mu_{0j}$,
 모형 7: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(SE_{ij} - \overline{SE}) + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(CE_j - \overline{CE}) + \gamma_{02}(COH_j - \overline{COH}) + \mu_{0j}$.
 EX: 집단의 성공 경험, SE: 직무효능감, AC: 조직몰입, CE: 집단효능감, COH: 집단응집성.
 N=613명, 36개 집단. 제시된 회귀계수는 비표준화 된 계수임, * $p < .05$, ** $p < .01$

의 검증에서 집단효능감에 대한 집단의 성공 경험의 효과는 유의미하였고($\beta=.73, p<.01$), 2번 모형에서 집단효능감의 직무효능감에 대한 주효과는 유의미하였다($\gamma=.49, p<.01$). 3번 모형에서 집단의 성공 경험과 집단효능감 변수를 동시에 투입한 결과 집단의 성공 경험에 의한 직접효과는 유의미하지 않아($\gamma=.01, p>.05$) 집단의 성공 경험에 의한 개인의 직무효능감의 직접적인 효과보다는 집단의 성공 경험으로 인해 집단효능감이 형성되고 이러한 집단효능감의 결과로 구성원의 직무효능감이 높아진다는 해석이 가능하다. 간접효과에 대한 sobel test 결과, $sobel=6.73(p<.01)$ 으로 나타나 집단효능감의 매개효과는 유의미하며 가설 5는 지지되었다.

집단응집성의 매개효과를 확인하기 위해 4번 모형에서 집단효능감의 조직몰입에 대한 총효과는 유의미하게 나타났으며($\gamma=.77, p<.01$), 5번 모형에서 1수준의 예측변인이 추가되어도 총효과는 일관되게 나타남을 알 수 있다. 앞선 가설 1의 검증에서 집단응집성에 대한 집단효능감의 효과는 유의미하였고($\beta=.72, p<.01$), 6번 모형에서 집단응집성의 조직몰입에 대한 주효과는 유의미하였다($\gamma=.80, p<.01$). 7번 모형에서 집단효능감과 집단응집성 변수를 동시에 투입한 결과 집단효능감에 의한 직접효과는 유의미하게 작아져($\gamma=.37, p<.01$), 집단응집성의 간접경로와 집단효능감의 직접효과가 모두 존재함을 알 수 있다. 간접효과에 대한 sobel test 결과, $sobel=8.74$

표 10. 교차수준 매개효과 분석(개인수준 매개변인)

모형	중속변인							
	조직몰입 모형 8	직무효능감 모형 9	조직몰입 모형 10	조직몰입 모형 11	조직몰입 모형 12	직무효능감 모형 13	조직몰입 모형 14	조직몰입 모형 15
개인수준 효과								
직무효능감			.74(.05)**	.74(.05)**			.74(.05)**	.74(.05)**
집단수준 효과								
집단의 성공 경험	.49(.13)**	.33(.09)**		.49(.13)**				
집단효능감					.77(.10)**	.49(.07)**		.77(.10)**

주. 모형 8: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(EX_j - \overline{EX}) + \mu_{0j}$,
 모형 9: Level 1: $SE_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(EX_j - \overline{EX}) + \mu_{0j}$,
 모형 10: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(SE_{ij} - \overline{SE}_{.j}) + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}$,
 모형 11: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(SE_{ij} - \overline{SE}_{.j}) + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(EX_j - \overline{EX}) + \mu_{0j}$,
 모형 12: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(CE_j - \overline{CE}_{.j}) + \mu_{0j}$,
 모형 13: Level 1: $SE_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(CE_j - \overline{CE}_{.j}) + \mu_{0j}$,
 모형 14: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(SE_{ij} - \overline{SE}_{.j}) + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}$,
 모형 15: Level 1: $AC_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(SE_{ij} - \overline{SE}_{.j}) + e_{ij}$; Level 2: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(CE_j - \overline{CE}_{.j}) + \mu_{0j}$,
 EX: 집단의 성공 경험, SE: 직무효능감, AC: 조직몰입, CE: 집단효능감.
 N=613명, 36개 집단. 제시된 회귀계수는 비표준화 된 계수임. * $p<.05$, ** $p<.01$

($p < .01$)로 나타나 집단응집성의 매개효과는 유의미하여 가설 7은 지지되었다.

개인수준의 매개변인

직무효능감의 매개효과를 확인하기 위해 8번 모형에서 집단의 성공 경험의 조직몰입에 대한 총효과는 유의미하게 나타났으며($\gamma = .49, p < .01$), 9번 모형에서 직무효능감에 대한 집단의 성공 경험의 주효과는 유의미하였고($\gamma = .33, p < .01$), 10번 모형에서 직무효능감의 조직몰입에 대한 주효과는 유의미하였다($\gamma = .74, p < .01$). 11번 모형에서 직무효능감과 집단의 성공 경험 변수를 동시에 투입한 결과 두 변수는 각각 수준별로 구분되어 개인의 조직몰입에 유의미한 영향을 주고 있음을 확인하였다. 직무효능감의 간접효과에 대한 sobel test 결과, $sobel = 3.56 (p < .01)$ 으로 나타나 매개효과는 유의미하여 가설 8은 지지되었다.

직무효능감의 추가적인 매개효과를 확인하기 위해 12번 모형에서 집단효능감의 조직몰입에 대한 총효과는 유의미하게 나타났으며($\gamma = .77, p < .01$), 13번 모형에서 직무효능감에 대한 집단효능감의 주효과는 유의미하였고($\gamma = .49, p < .01$), 14번 모형에서 직무효능감의 조직몰입에 대한 주효과는 유의미하였다($\gamma = .74, p < .01$). 15번 모형에서 직무효능감과 집단효능감 변수를 동시에 투입한 결과 두 변수는 각각 수준별로 구분되어 개인의 조직몰입에 유의미한 영향을 주고 있음을 확인하였다. 직무효능감의 간접효과에 대한 sobel test 결과, $sobel = 6.33 (p < .01)$ 으로 나타나 매개효과는 유의미하여 가설 9는 지지되었다.

논 의

본고에서는 구성원들의 동기를 불러일으키는 핵심적인 요인으로 집단의 영향을 가정하였으며, 집단의 영향이 구성원들의 동기에 작용하는 교차수준의 인과관계적 메커니즘을 파악하고자 동기에 관한 태도변인으로 직무효능감과 조직몰입을 개념화하여 다층분석을 수행하였다. 가설 검정 결과에서 구성원들의 직무효능감과 조직몰입을 이끄는 집단의 영향은 비교적 크다고 볼 수 있으며, 동네효과가 조직상황에서도 충분히 일어날 수 있는 개연성이 있음을 시사한다. 일련의 가설 검정에 대한 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 각 수준별 변인간의 인과관계가 유의미하게 제시되었다. 개인수준의 직무효능감은 조직몰입에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 직무효능감이 높은 구성원들은 특정 과업을 성공적으로 수행할 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿으며, 해당 과업을 지속적으로 수행할 수 있는 자원을 가지고 있다(Riggs & Knight, 1994). 이는 자연스럽게 조직에 대한 정서적인 애착심과 소속감으로 이어져, 조직의 가치에 대해 긍정적으로 생각할 수 있게 한다. 따라서 조직에 대한 몰입도를 높이기 위해서는 구성원의 직무효능감을 높여주어야 함을 알 수 있다. 한편, 집단수준의 집단의 성공 경험 변수는 집단효능감에 정적으로 영향을 미치고, 집단효능감은 집단응집성에 정적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 집단효능감을 높이기 위한 효과적인 방법은 다양한 업무활동을 통해 구성원들이 집단의 수행에 대해서 긍정적인 방향으로 공유된 인식을 갖는 것이다(백기복 등, 2000). 또한, 성공적인 수행으로 형성된 집단효능감은 집단

의 발달과정에서 구성원들 간의 긍정적 정서성을 경험하고 친밀감을 느끼게 됨에 따라 임무수행을 위한 팀워크가 갖춰지는 집단응집성으로 이어질 수 있다(Forsyth, 2009/2013).

둘째, 집단수준의 예측변인에 의한 개인수준의 준거에 영향을 미치는 교차수준의 효과가 유의미하게 나타났다. 집단의 성공 경험과 집단효능감은 개인의 직무효능감에 정적으로 영향을 미친다. 즉, 집단의 성공을 지각할수록 구성원들은 집단의 성장과 발전을 인지하게 되고, 집단의 기대에 부응하기 위해 혹은, 집단의 성공을 자신과 동일시하고 집단을 모델링의 주체로 인식하는 정체감의 형성으로 의식적/무의식적인 방법을 통해 개인의 직무효능감을 높일 수 있음을 알 수 있다(Forsyth, 2009/2013; Hogg & Terry, 2000). 마찬가지로 높은 집단효능감을 인식한 구성원들도 유사한 논리에 의거 개별 구성원들의 성공적인 업무수행이 마치 집단의 암묵적 규범인 것처럼 심리적 압력을 느끼게 될 수 있고, 사회 학습이론에서 제기한 모방과 타인의 태도와 행동을 학습하는 과정에서 전염의 효과가 나타나 구성원들 사이에 비슷한 방식으로 행동하는 경향이 나타날 수 있다(Chartrand & Bargh, 1999; Degeoy, 2000).

한편, 집단응집성은 개인의 조직몰입에 정적으로 영향을 미친다. 집단응집성이 높다는 것은 집단이 효과적으로 임무를 수행하기 위한 팀워크가 충분히 갖추어져 있다는 것의 공유된 인식을 의미한다(Casey-Campbell & Martens, 2008; Festinger, 1950; Siebold, 2007; Forsyth, 2009/2013에서 재인용). 구성원들은 서로 간의 정서적 친밀도가 높으며 여러 업무활동에서의 성공적인 수행을 인식하고, 소속 집단에 대한 충성도가 높은 상태이기 때문에 개

별 구성원들은 집단의 역량을 자신을 포함한 구성원들의 능력으로 귀인하고 집단에 대한 긍정적 정서성을 가질 가능성이 높다. 따라서 이러한 집단응집성의 영향이 소속 집단에 대한 정서적 애착과 의무감뿐만 아니라 상위 조직에 대한 몰입으로 까지 이어질 수 있다.

셋째, 다수준 매개효과 검증결과, 집단효능감은 집단의 성공 경험과 직무효능감의 관계를 매개하였으며, 집단응집성은 집단효능감과 조직몰입의 관계를 매개하였고, 직무효능감은 집단의 성공 경험과 조직몰입의 관계를 매개하였다. 또한, 직무효능감은 집단효능감과 조직몰입의 관계를 매개하였다. 이를 통해 집단의 성공 경험은 집단효능감을 일으키는 중요한 요소이며, 구성원들을 개별적으로 동기부여하여 직무효능감을 일으키게 하는 근본적 원인이 될 수 있다. 또한, 집단 발달에 있어서 이상적인 단계로 간주되는 집단응집성에 이르게 하는 시발점이 될 수 있으며, 중국에는 개별 구성원들의 조직에 대한 몰입도를 높여 동기를 일으키는 다수준의 심리적 메커니즘을 가능하게 한다.

이어서 본 연구의 실무적 의의는 다음과 같다. 첫째, 이번 연구결과를 통해 확인할 수 있는 것은 관리적 측면에서 볼 때, 구성원들의 동기를 스스로 높이도록 하는 것도 중요하지만 어느 집단에 소속되는 지에 따라 구성원들의 동기적 수준과 태도는 굉장히 다를 수 있음을 시사한다. 아무리 개인의 역량이 높다고 하더라도 소속 집단의 경험이 부족하고, 전반적인 역량이 낮다고 인정한 구성원들은 스스로 자신의 동기, 역량과 관련된 인지적 상한선을 설정하여 암묵적으로 집단의 역량에 자신의 수준을 맞추어 높은 수준의 업무, 역할 등은 회피하거나 목표를 오히려 낮게 설정할

수 있다. 따라서 조직/집단의 관리자는 집단의 이러한 부정적 효과가 최소화 되도록 구성원들의 업무 역량에 맞는 목표를 설정하도록 고무시킬 필요가 있으며, 거시적 관점에서 본 연구를 일반화 할 수 있다면, 일부 특정 조직에서는 부서/팀 수준의 개편을 통해 수행이 미흡하거나 개선의 여지가 필요한 부서/팀에 대해 인적구성을 재편(再編)하여 집단의 긍정적 수행 역량 증진의 목적을 갖고 효과적으로 구성원의 동기를 제고하는 방안도 고려해 볼 일이다.

둘째, 집단 발달 이론에 따르면, 집단은 살아있는 유기체처럼 발전하거나 퇴보할 수 있다(Forsyth, 2009/2013). 집단의 풍토와 정서를 만들어 내고, 집단의 수행과 성과를 창출하는 것은 리더 혹은 관리자의 역할이 크기 때문에 구성원들에게 상당한 영향을 줄 수 있는 집단의 영향을 충분히 변화 시킬 수 있는 가능성이 존재한다. 연구결과에 의하면 집단이 성공적으로 임무수행을 경험해 감에 따라 집단효능감이 높아질 수 있다. 이러한 집단의 경험에 대한 피드백을 어떻게 구성원들이 받아들이는가에 따라서 집단효능감이 결정될 수 있다. 비록, 집단 수행의 객관적 결과가 부정적일 지라도, 리더는 구성원들이 긍정적인 태도를 견지할 수 있도록 긍정적인 피드백을 제공할 수 있어야 한다(백기복 등, 2000). 엄밀히 말해, 집단의 수행 경험이 중요하고, 수행결과에 대한 구성원들의 인식이 중요하기 때문에 매번 집단의 성공을 기대할 수 없는 조직상황에서 관리자는 지속적으로 효능감과 집단의 소속감을 높여 줄 수 있도록 집단의 성공에 대한 인지적 인식을 높여주어야 한다. 동시에, 구성원 전체가 집단에 대한 긍정적 공감대가 형성될 수 있는 환경을 조성해야 하며, 이러

한 맥락적 요소가 집단효능감으로 이어지도록 하는 노력이 필요하다.

셋째, 군 조직에서 매년 정기적으로 인사이동에 따른 직무순환이 일어나 소속 집단이 재정비 되는 시기가 도래하는 것처럼, 자신이 속한 집단이나 부서 인원의 변동이 있다는 것은 새로운 집단의 형성 혹은, 부분적인 집단의 변화를 의미한다. 언젠가 변화의 새로움은 집단을 재정비할 수 있는 기회가 되며, 관리자는 연구결과에서 제시된 집단의 성공 경험-집단효능감-집단응집성으로 이어지는 역학관계를 활용할 필요가 있다. 집단 형성의 초기 단계에는 구성원들의 공유된 효능감이나 응집성은 나타나지 않는다(Wheelan & Williams, 2003). 집단 구성원들이 자신의 집단에 대해 동질적인 인식을 가지려면 구성원들 간에 상당한 교류가 있어야 하고, 집단효능감과 집단응집성은 시간이 지남에 따라 진화하기 때문에(백기복 등, 2000), 관리자들은 집단의 발달이 긍정적인 방향으로 이루어지도록 집단의 경험을 다양하게 시도할 필요가 있고 긍정적인 피드백을 통해 구성원의 집단에 대한 인식을 긍정적인 방향으로 전환 시킬 필요가 있다. 결국, 시간이 지나 집단이 발달하는 과정에서 구성원들의 공통된 목표와 서로 간의 높은 이해도 등을 포함한 공유된 정신모형(shared mental model)을 갖게 될 때, 비로소 효과적인 집단으로 탈바꿈 할 수 있을 것이다(Mathieu, Heffner, Goodwin, Salas, & Cannon-Bowers, 2000).

마지막으로 본 연구가 갖는 한계점과 향후 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 연구의 표본이 군 조직을 대상으로 했기 때문에 집단주의적 성향이 강하게 나타났을 수도 있고, 사회적 바람직성에 의한 관대화의 오류가 발생하였을 가능성이 있다. 연

구변인의 평균값을 보면 대체로 높은 4.5~5 점대를 이루는데 특히, 개인적 자긍심을 소속 집단의 자긍심과 동일하게 간주하기 때문에 자신의 집단이 부정적 속성을 갖고 있다는 것을 부정함으로써 적극적으로 자신의 집단적 자긍심을 보호하려는 개인적 자기의 보호 현상이 일어난 것을 확인할 수 있어 측정에서의 오류를 부인할 수 없다(Van Vugt & Hart, 2004; Forsyth, 2009/2013에서 재인용). 따라서 해군간부를 대상으로 수행한 본 연구는 연구 변인 외적인 요인에 대한 물리적/통계적인 통제하에 수행된 분석적 강점을 가지고 있으나, 군 조직이라는 표본의 특성상 집단주의적 성향 및 사회적 바람직성에 의한 응답왜곡, 반응편향의 오류 발생 가능성이란 한계가 존재하므로 일반 조직에서도 일반화 할 수 있는지는 후속 연구를 통한 비교연구가 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 설문조사 방식에 의한 동일방법을 이용하여 단기간에 측정되었기 때문에 앞서 제기한 동일방법 편이의 문제가 발생했을 가능성이 있다. 비록 방법론적 검증절차의 문제가 심각하지 않음을 제시하였지만 변인 간 상관성이 비교적 높게 나타난 것을 볼 때, 자료의 수집과정에서 연구대상자들이 서로 구분되는 문항에 대해 유사하게 응답했을 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 다양한 방법을 통해 자료를 획득함으로써 이 문제를 해결할 필요가 있다.

셋째, 집단효능감과 집단응집성의 인과관계의 방향이 명확하지 않은 점과 집단의 성공 경험 변수와 실제 집단의 객관적 수행의 관계를 규명할 필요가 있다. 집단효능감과 집단응집성의 상관관계가 보여주듯 두 변인의 관계는 굉장히 밀접하다고 판단된다. 따라서 집단

효능감이 집단응집성으로 이어질 수 있는 반면에 집단응집성이 높은 집단에서 집단효능감도 높게 인식될 수 있다. 그리고 이번 연구의 궁극적인 목적은 구성원의 동기를 불러일으키고, 집단의 수행성과를 높이는 것이기 때문에 향후 구성원들이 지각하여 동질 상향시킨 집단의 성공 경험 변수가 집단의 객관적 수행결과와 유의미한 정적 상관을 보이는지 확인할 필요가 있다.

마지막으로 다층분석을 수행함에 있어 직무 효능감과 조직몰입에 영향을 미치는 집단의 설명력이 약 6%에 그친 것은 표본의 동질성 확보를 위해 유사한 집단을 대상으로 연구를 수행한 것이 원인이 될 수 있는 한편, 집단의 수가 36개에 불과하여 보다 다양한 집단의 표본을 구하지 못한 것이 근본적인 원인일 가능성이 있다. 따라서 가능하다면 집단의 수를 높여 보다 다양한 수준의 집단을 대상으로 연구를 한다면 집단의 설명력이 높아질 것이고, 집단의 설명력을 예측하는 예측변인의 회귀계수의 신뢰도도 증가할 것으로 판단된다. 본고에서의 결과는 구성원들의 동기를 불러일으키기 위한 집단의 영향이 분명히 존재함을 말해주고 있으며, 앞으로 집단의 역학과 관련된 연구가 다양하게 진행되기를 기대한다.

참고문헌

- 곽현근 (2004). 자기효능감에 미치는 동네효과에 관한 탐색적 연구. 한국행정정보, 38(6), 1-22.
- 강상진 (2016). 다층모형. 서울: 학지사.
- 김수영 (2016). 구조방정식 모형의 기본과 확장: Mplus 예제와 함께. 서울: 학지사.

- 김봄메 (2003). 직무효능감 척도 개발에 관한 연구. 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- 김태홍, 한태영 (2009). 적응성과 및 지속적 학습활동에 대한 학습목표성향, 실책관리풍토 및 변화지향적 팀 리더십의 영향. 인사조직연구, 17, 117-159.
- 박원우, 김미숙, 정상명, 허규만 (2007). 동일방편편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안. 인사조직연구, 15, 89-133.
- 백기복, 정동일, 신계구 (2000). 집단역량과 집합적 애퍼커시에 대한 종단 연구: 변수의 측정, 분석의 수준, 그리고 성과 피드백의 영향을 중심으로. 인적자원개발연구, 2(1), 115-140.
- 손성철, 정범구, 주지훈 (2013). 조직 연구에서 다층모형 적용에 관한 고찰-위계적 선형모형 (HLM) 활용을 중심으로. 인적자원관리연구, 20(3), 75-97.
- 송윤아 (2010). 일반적 자기효능감 척도 개발 및 타당화. 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- 안정원 (2016). 조직몰입 구성개념의 개념화와 타당화: 은행의 정규직 종사자를 중심으로. 박사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 와이즈인컴퍼니 (2016). HLM과 SPSS를 활용한 다층선형모형분석. 서울: 와이즈인컴퍼니.
- 이순목 (2010). 역량과 역량관련 프로그램의 타당화를 위한 제안. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 551-573.
- 이준호 (2008). 연구개발(R&D) 집단의 다양성과 응집성이 창의성에 미치는 영향: 규범과 리더십의 조절효과. 박사학위 논문, 고려대학교 대학원.
- 이회영 (2012). 심리적 자본과 조직공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 다층적 (multi-level) 고찰. 석사학위 논문, 성균관대학교 대학원.
- 차종석, 김영배 (1994). 평가자간 신뢰도 및 동의도에 관한 분석적 고찰. 경영학연구, 23, 75-102.
- 최선규, 지성구 (2016). 다수준 분석을 통한 팀 특성과 개인 창의성 간 관계에 관한 연구: 팀 수준의 심리적 안전감과 실수관리 스타일 중심으로. 조직과 인사관리연구, 40, 133-157.
- 한정원, 이경수, 박찬신, 손영우 (2009). 조종사의 안전행동을 예측하는 조직의 안전문화와 개인의 안전태도 및 안전동기 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(1), 109-129.
- 한지윤 (2012). 공무원 국외교육프로그램 연수에서 학습만족도가 직무효능감 및 직무몰입 변화를 매개로 교육훈련전이에 미치는 영향. 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-18.
- Arriaga, X. B., & Agnew, C. R. (2001). Being committed: Affective, cognitive, and conative components of relationship commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(9), 1190-1203.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175-1221.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of*

- control*(2nd ed.). New York: W.H. Freeman and Company.
- 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.
- Bernthal, P. R., & Insko, C. A. (1993). Cohesiveness without groupthink: The interactive effects of social and task cohesion. *Group & Organization Management, 18*(1), 66-87.
- Binning, J. F., & Lord, R. G. (1980). Boundary conditions for performance cue effects on group process ratings: Familiarity versus type of feedback. *Organizational Behavior and Human Performance, 26*(1), 115-130.
- Bliese, P. D. (2000). *Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis*. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations*: 348-381, San Francisco: Jossey-Bass.
- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel psychology, 46*(4), 823-847.
- Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small group research, 31*(1), 71-88.
- Chartrand, T. L., & Bargh, J. A. (1999). The chameleon effect: the perception-behavior link and social interaction. *Journal of personality and social psychology, 76*(6), 893-910.
- Degoey, P. (2000). Contagious justice: Exploring the social construction of justice in organizations. *Research in organizational behavior, 22*, 51-102.
- Ehrhart, M. G., & Naumann, S. E. (2004). Organizational citizenship behavior in work groups: a group norms approach. *Journal of applied psychology, 89*(6), 960-974.
- Forsyth, D. R. (2013). 집단역학 [Group dynamics]. (남기덕, 노혜경, 안미영, 이종택, 이진환, 최훈석 역). 서울: 박영사. (원전은 2009년도에 출판).
- Frith, C. D., & Frith, U. (2012). Mechanisms of social cognition. *Annual review of psychology, 63*, 287-313.
- George, J. M. (1995). Leader positive mood and group performance: The case of customer service. *Journal of Applied Social Psychology, 25*(9), 778-794.
- Gibson, C. B., Randel, A. E., & Earley, P. C. (2000). Understanding group efficacy: An empirical test of multiple assessment methods. *Group & organization management, 25*(1), 67-97.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational researcher, 33*(3), 3-13.
- Guzzo, R. A., Yost, P. R., Campbell, R. J., & Shea, G. P. (1993). Potency in groups: Articulating a construct. *British journal of social psychology, 32*(1), 87-106.
- Hayes, A. F. (2015). 매개분석 · 조절분석 및 조절된 매개분석. (이형권 역). 서울: 신영사. (원전은 2013년도에 출판).

- Hogg, M. A., & Terry, D. I. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of management review, 25*(1), 121-140.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of applied psychology, 69*(1), 85-98.
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational research methods, 3*(3), 211-236.
- Klimoski, R., & Mohammed, S. (1994). Team mental model: Construct or metaphor?. *Journal of management, 20*(2), 403-437.
- Kozub, S., & McDonnell, J. (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behavior, 23*(2), 120-129.
- Leary, M. R. (2007). Motivational and emotional aspects of the self. *Annual review of psychology, 58*, 317-344.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological science, 1*(4), 240-246.
- Maas, C. J., & Hox, J. J. (2005). Sufficient sample sizes for multilevel modeling. *Methodology, 1*(3), 86-92.
- Mathieu, J. E., Heffner, T. S., Goodwin, G. F., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. *Journal of applied psychology, 85*(2), 273-283.
- Mathieu, J. E., & Taylor, S. R. (2007). A framework for testing meso mediational relationships in Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior, 28*(2), 141-172.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior, 61*(1), 20-52.
- Mullen, B., & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *U.S. Army Research Institute For The Behavioral And Social Sciences, 1*-63.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2012). *Mplus User's Guide: Statistical Analysis with Latent Variables, Seventh Edition*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nadler, D. A. (1979). The effects of feedback on task group behavior: A review of the experimental research. *Organizational Behavior and Human Performance, 23*(3), 309-338.
- Parker, L. E. (1994). Working together: Perceived self and collective efficacy at the workplace. *Journal of Applied Social Psychology, 24*(1), 43-59.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of management, 12*(4), 531-544.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). An examination of the psychometric properties and nomological validity of some revised and reduced substitutes for leadership scales.

- Journal of Applied Psychology*, 79(5), 702-713.
- Prussia, G. E., & Kinicki, A. J. (1996). A motivational investigation of group effectiveness using social-cognitive theory. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 187-198.
- Raudenbush, S. W., Bryk, A. S., Cheong, Y. F., Congdon, R., & Du Toit, M. (2011). *Hierarchical linear and nonlinear modeling (HLM7)*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: a causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755-766.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), 219-241.
- Shamir, B. (1990). Calculations, values, and identities: The sources of collectivistic work motivation. *Human Relations*, 43(4), 313-332.
- Simon, H. A. (1979). Information processing models of cognition. *Annual review of psychology*, 30(1), 363-396.
- Simons, T. L., & Peterson, R. S. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: the pivotal role of intragroup trust. *Journal of applied psychology*, 85(1), 1-22.
- Taggar, S. (2002). Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources: A multilevel model. *Academy of Management Journal*, 45(2), 315-330.
- Watson, C. B., Chemers, M. M., & Preiser, N. (2001). Collective efficacy: A multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 1057-1068.
- Wheeler, S. A., & Williams, T. (2003). Mapping dynamic interaction patterns in work groups. *Small Group Research*, 34(4), 443-467.
- Woodruff, S. L., & Cashman, J. F. (1993). Task, domain, and general efficacy: A reexamination of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 72(2), 423-432.
- 논문 투고일 : 2017. 09. 15
1차 심사일 : 2017. 09. 19
게재 확정일 : 2017. 11. 27

The Effect of Group Success on Organizational Commitment: Collective Efficacy and Group Cohesiveness of Naval Officials

Gil-Hwan Kim

Ju-Hyun Kim

Dong-Gun Park

Korea University

The purpose of this study was to examine the effect of group success on organizational commitment in organizational situations. It also aimed to investigate the dynamics in the relevance of motivational attitudes to the individual and group level variables (collective efficacy, group cohesiveness). This study used a multi-level model and tested a series of hypotheses through meso-mediation procedure. The results from 613 naval officials in 36 groups provided evidence that; (1) collective efficacy mediated the relationship between group success and group cohesiveness, (2) the cross-level main effects of group success and collective efficacy were shown on vocational self-efficacy, (3) group cohesiveness exerted positive influence on organizational commitment and (4) the meso-mediation effects among the variables at the multi-level were revealed. It was found that the degree of work motivation and motivational attitudes depended on the group's contextual factors, and that each group's shared perceptions on group performance outcomes could be an important motivational source and cornerstone leading to group cohesiveness. The implications and limitations of these study as well as the direction for future study were discussed.

Key words : Group success, Vocational self-efficacy, Organizational commitment, Collective efficacy, Group cohesiveness, Multi-level model