

## The Influence of Calling and Subjective Well-Being on Turnover Intention of Air Force Pilots

Sung Pyo Hong<sup>#</sup>, Ji Young Kim<sup>+</sup>

Department of Counseling Psychology, Seoul Cyber University, 60 Solmae-ro 49-gil, Gangbuk-gu, Seoul, Korea

### Abstract

The mass turnover of air force pilots is the national problem that has a negative influence on the operational ability and the morale of air force. Although various policies have been executed in Korea, many skilled pilots tend to move to commercial airlines. Focusing on positive psychological factors, this study examined the influence of calling and subjective well-being on turnover intention of air force pilots using the data collected from 239 pilots. We found that calling among air force pilots was positively associated with their subjective well-being but negatively associated with their turnover intention. The relationship between calling and turnover intention was partially mediated by subjective well-being. This finding suggested that calling had a direct effect on turnover intention but an indirect effect on turnover intention through subjective well-being. Finally, we discussed the implications and limitations of the present study along with suggestions for further research.

**Key words:** turnover intention, calling, subjective well-being, air force pilots

### 1. 서론

공군 조종사들의 유출 문제는 1990년부터 지속적으로 제기되어 왔다. 2016년 국방부가 제출한 자료에 따르면, 2011년 1월부터 2016년 5월까지 전역한 영관급(소령, 중령, 대령) 조종사가 617명이었으며, 이 중 442명(71.6%)은 자발적 전역자였다(Yonhap News, 2016). 최근 10여 년간 공군은 연평균 150여 명의 조종사를 배출했지만, 같은 기간 연평균 155명이 전역하였으며 이 중 숙련급 조종사는 123명이었다(Air Force Headquarters, 2015).

숙련급 조종사는 일정 기간 전술훈련을 거쳐 독자적인 작전을 소화할 수 있고 낮은 등급 조종사의 비행훈련을 지도할 수 있는 능력을 보유한 조종사이다. 숙련급 조종사의 이탈이 많아지면 공군의 핵심 전력인 전투기 운용에 차질이 발생한다. 숙련급 공군 조종사 한 명을 육성하는 데 100억 원 대의 예산이 투입되는 점을 감안하면, 공군 조종사의 이직 증가는 국가 재정에 큰 손실을 초래한다. 뿐만 아니라, 공군의 전반적인 작전 수행 능력과 사기 등에도 영향을 미친다.

2009년 이후 공군은 숙련급 조종사 유출 방지 종합 대책을 마련하였는데, 여기에는 진급 불안 해소 및 직

<sup>#</sup> The 1st author: Sung Pyo Hong, Tel. +82-70-4119-5468, e-mail, [fantom72@hanmail.net](mailto:fantom72@hanmail.net)

<sup>+</sup> Corresponding author: Ji Young Kim, Tel. +82-2-944-5036, Fax. +82-2-944-5268, e-mail, [morrie@iscu.ac.kr](mailto:morrie@iscu.ac.kr)

업 안정성 보장, 복무 및 근무 여건 개선, 민간 항공사 수준 급여 지원, 생활환경 및 여건 개선의 4개 분야별 추진과제가 포함되었다(Air Force Headquarters, 2011). 하지만 상기 대책에도 불구하고, 공군 조종사의 이직 문제가 해결되지 못하고 있다.

그 원인으로는 세부 추진과제가 부분적으로만 실행되었기 때문이거나, 실행되었다 하더라도 공군 조종사의 이직의도를 상쇄하기에는 충분치 못했기 때문일 수 있다. 특히 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 개인적이고 심리적인 요인들이 반영되지 못했을 가능성이 있다. 공군 조종사들을 심층 면담한 자료(Security Management Institute, 2011)에 따르면, 조종사들은 조종사의 직업적 요소뿐만 아니라 삶의 질과 관련된 요소들을 종합적으로 고려하여 이직 결정을 내린다고 한다. 이러한 점으로 미루어볼 때, 현실적인 급여나 수당, 직업 안정성 보장, 복지 정책의 지원만으로는 조종사의 이직 문제를 방지하기 어려울 가능성이 있다.

여기서 이직의도(turnover intention)란 이직을 행동으로 옮기기 전 단계에서 나타나는 현상으로, 조직을 떠나려는 의도적이고 계획적인 생각이나 의지를 뜻한다. 지금까지 공군 조종사의 이직의도에 관한 선행연구들은 조직 및 역할갈등, 승진기회와 공정성, 직무스트레스와 직무만족과 같은 조직 수준의 요인과 부정적 심리적 요인들을 주로 다루었다(Jang, *et al.*, 2013; Jeoung, *et al.*, 2016; Jung, *et al.*, 2011; Park, *et al.*, 2012). 공군 조종사 개인의 긍정 심리학적 요인과 이직의도와의 관계를 밝힌 연구들은 찾아보기 힘들었다. 이에 본 연구에서는 공군 조종사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 긍정 심리학적 요인에 주목하여 최근 새롭게 조명되고 있는 소명의식과 주관적 안녕을 중심으로, 공군 조종사의 소명의식과 주관적 안녕이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 검증하고자 한다.

Herzberg, *et al.*(2005)에 따르면, 조직 구성원의 이직의도에는 임금과 승진과 같은 물질적이고 외재적인 보상뿐만 아니라 정신적이고 내재적인 보상이 중요한 역할을 한다. 구성원 개인이 조직과 직업 요소를 어

떻게 인식하고 평가하는지가 영향을 미치는 것이다.

이와 관련하여 Wrzesniewski, *et al.*(1997)은 개인이 직업을 인식하는 세 가지 유형을 다음과 같이 분류하였다. 첫째 유형은 직업을 단순히 생계유지를 위한 생업(job)으로 간주한다. 생업 유형의 동기는 돈이며, 직업은 경제적 수단으로서의 의미를 지닌다. 둘째 유형은 직업을 사회적 성공과 연결된 경력(career)으로 간주한다. 경력 유형의 동기는 승진이며, 직업의 의미는 일을 통해 목표를 성취하고 사회적 지위와 명성을 얻는 것에 있다. 마지막 유형은 직업을 소명(calling)으로 간주한다. 직업을 소명으로 인식할 경우, 일하는 것 자체에 보람을 느끼고 몰입하는 특성을 보이며, 사회적 기여가 직업의 동기이자 의미인 것으로 나타났다. Wrzesniewski, *et al.*에 따르면, 직업에 대한 세 가지 관점은 직업의 유형에 상관없이 나타났다. 또한 임금과 지위, 타인의 인정은 개인이 직업에 부여하는 의미에 영향을 미치지 않았다. 오히려 직업을 소명으로 바라보는 관점은 직업과 관련된 외적 요소와 보상이 충분치 못하더라도, 내재적 동기와 보상을 충족시킴으로써 직업만족에 기여하는 것으로 나타났다.

직업은 개인의 행복 또는 주관적 안녕과 밀접히 관련된다. 직업을 통해 의미를 발견하고 즐거움을 경험하면, 직업적 소진상태(burnout)에 빠지지 않고 직업적 활동을 지속할 수 있다. 직업은 개인의 잠재능력과 강점을 발휘하여 자기실현을 이루고 사회에 기여할 수 있는 행복의 원천이 된다. 반대로 개인의 행복이 성공적인 직업 활동에 영향을 주기도 한다. 200여 개의 연구들을 메타 분석한 결과(Lyubomirsky, *et al.*, 2005)에 따르면, 행복한 사람들이 탁월한 업무수행능력을 보이고 더 높은 소득을 받았으며, 병가는 더 적게 쓰고 이직률이 낮은 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, 행복한 직원은 자신의 직무에서 요구되는 의무 이상의 행동을 함으로써 조직의 전반적 복리에 기여하는 성숙한 조직 시민행동을 더 많이 보였으며, 극심한 스트레스로 인해 업무적으로 탈진하는 위험도도 크게 낮았다.

이처럼 직업을 소명으로 인식하고 직업을 통해 주관

적 안녕을 경험하게 되면, 현재 직업적 활동을 지속하고자 하는 동기가 높고 다른 직장으로 이직하려는 의도가 낮을 것으로 예상된다. 이에 본 연구에서는 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 개인의 심리적 요인으로서 소명의식과 주관적 안녕을 상정하였으며, 관련된 선행 연구들을 고찰하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 소명의식

Dik & Duffy(2009)가 내린 정의에 따르면, 소명은 자기를 넘어선 초월적 존재로부터 부름을 경험한 것으로서, 어떤 일이나 활동을 삶의 목적과 의미와 연결 지어 생각하고, 사회적 가치와 목표에 기여하고자 하는 태도라 할 수 있다. 소명은 초월적 부름, 목적과 의미, 친사회적 지향의 세 가지 하위차원으로 구성된다. 먼저 초월적 부름(transcendent summons)은 삶의 특정 역할에 대한 동기가 외적 자원으로부터 온다고 지각하는 것으로서, 여기에는 영적 또는 종교적 요인뿐만 아니라 가족의 기대나 사회적 요구, 통제 불가능한 상황 등이 해당된다. 즉, 초월적 부름은 자기를 넘어선 가족, 사회, 국가 또는 신과 같은 존재로부터 부름을 받는 것을 의미한다. 두 번째 목적(purpose)과 의미(meaning)는 어떤 일이나 활동을 삶의 목적과 의미와 연결시키는 것과 관련된다. 마지막으로 친사회적 지향(prosocial orientation)은 사회의 안녕에 긍정적인 방식으로 기여하는 것을 가리킨다.

선행연구에서 직업을 소명으로 지각하는 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 유의미하게 높은 직업만족과 삶의 만족을 보였다(Wrzesniewski, *et. al.*, 1997). 소명의식이 높은 사람들은 직업을 개인의 소명으로 받아들이기 때문에, 일에 대한 긍정적인 태도를 갖게 되고 결과적으로 직업과 삶에 대한 만족이 높은 것으로 나타났다. 국내 연구에서도 소명의식이 높은 대학생들이 높은 수준의 삶의 만족도를 보였으며(Yang & Lea, 2012), 직장인의 높은 소명의식은 삶의 의미와 진로정

체감을 통해 주관적 안녕에 영향을 미쳤다(Jung & Choi, 2015). 교사를 대상으로 한 연구에서도, 교사의 소명의식은 자아존중감과 직업적 정체감을 통해 삶의 만족에 기여하는 것으로 나타났다(Song, *et. al.*, 2016).

또한 소명의식은 이직의도와 같은 직업관련 변인들과도 유의미한 관련성을 보였다. Duffy, *et. al.*(2011)의 연구에 따르면, 높은 소명의식은 높은 조직몰입과 낮은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국내 직장인을 대상으로 한 연구에서 소명의식은 조직몰입, 심리적 자본, 조직 동일시를 통해 이직의도에 영향을 미쳤다(Yoon, *et. al.*, 2013). 즉 조직원의 소명의식이 높을수록 조직몰입, 심리적 자본, 조직 동일시 수준이 높았으며, 이직의도는 낮은 것으로 나타났다.

이처럼 소명의식은 직업과 관련된 부정적인 영향을 완화 또는 상쇄시키기도 한다. Treadgold(1999)의 연구에서 높은 소명의식은 낮은 스트레스 수준 및 우울과 관련되었으며, 직무소진을 예방하는 역할을 하는 것으로 보고되었다(Hagmaier & Abele, 2015). 국내 청소년동반자를 대상으로 한 연구에서도 소명의식이 높은 사람일수록 집단에 대한 자존감이 높았으며 그 결과 낮은 수준의 직무스트레스와 심리적 소진을 경험하는 것으로 나타났다(Seol & Lim, 2013).

선행연구 결과들에 근거해볼 때, 공군 조종사의 소명의식과 이직의도 간의 관계를 검증하는 본 연구에서도 높은 소명의식이 높은 주관적 안녕과 낮은 이직의도와 관련될 것이라 예상해볼 수 있다.

### 2. 주관적 안녕

주관적 안녕(subjective well-being)은 행복의 과학적 개념으로서, 인지적 요소와 정서적 요소로 구성되고 가정된다(Diener, 1984). 인지적 요소는 개인의 삶에 대한 전반적인 인지적 평가를 가리키는데, 주로 삶의 만족도(life satisfaction) 또는 삶의 질(quality of life)로 명명된다. 정서적 요소는 정적 정서와 부정 정서로 구분되는데, 정적 정서를 많이 경험하고 부정 정서를 적게 경험할수록 정서적 안녕이 높다고 말할 수 있다.

소명에 관한 선행연구에서 입증되었다시피, 직업적 소명의식이 높은 사람들은 주관적 안녕 또는 삶의 만족도 수준이 높은 것으로 나타났다. 개인의 직업적 활동을 초월적 부름으로 인식하고 삶의 의미와 목적과 연결 지으며 이를 통해 사회적 기여를 한다고 생각하는 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 더 행복했다는 뜻이다. 소명의식은 더 넓은 관점에서 삶의 목적의식과 상통한다. 삶의 목적과 의미는 개인의 주관적 안녕과 정적 상관관을 갖는 것으로 나타났으며(Chamberlain & Zika, 1988), 우울과 자살사고와는 부적 상관관을 보였다(Reker, 1997).

우리는 흔히 직장 내 지위나 연봉수준이 증가하면 더 행복할 것이라고 기대하거나 또는 뛰어난 직업적 목표를 성취함으로써 행복해질 것이라고 생각하는 경향이 있다. 그런데 최근 주관적 안녕과 직업 관련 변인들의 관계를 조사한 연구들에 따르면, 직관에 반대되는 결과들이 보고되고 있다. 즉, 승진하거나 연봉이 상승하면 행복해질 것이라는 예상과는 달리, 오히려 행복해지면 결과적으로 높은 직업적 성과가 뒤따르는 것으로 입증되었다. 근로자를 대상으로 한 종단연구에서 참여자들의 성별과 연령, 지능수준, 교육수준 및 초기 임금수준을 통제했을 때, 정적 정서 경험과 표현을 많이 한 근로자일수록 18개월 후 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났다(Staw, *et. al.*, 1994). 대학생을 대상으로 한 종단연구에서는 신입생 시기의 정적 정서가 19년 후 직업 만족도를 예측하는 것으로 보고되었다(Diener, *et. al.*, 2002). 또한 삶의 만족도가 높은 직장인은 이직의도가 낮았으며 실제 직장을 그만두는 경향이 적은 것으로 나타났다(Seligman & Schulman, 1986). 개인의 행복은 직무 만족도 또는 조직 수준의 개입 이상으로 직업 수행을 예측하였으며(Jones, 2006), 긍정 정서 또한 직무수

행, 의사결정, 협상 등 직업 분야 전반에 걸쳐 긍정적인 영향을 미치는 것으로 입증되었다(Barsade & Gibson, 2007).

더욱이 행복한 사람들은 조직 내에서 자신의 직무에 요구되는 이상의 활동에 헌신하는 조직시민행동을 많이 보였으며(George & Brief, 1992), 행복하지 않은 사람들에 비해 더 우수한 직업성과 및 상사로부터 좋은 평가를 받는 것으로 나타났다(Sharma & Levy, 2003). DeNeve & Oswald(2012)에 따르면, 상대적으로 22세에 1점 높은 삶의 만족도는 29세에 2천 달러 더 많은 소득을 예측했으며, 이는 인구학적 변인과 형제군의 효과를 통제했을 때에도 지속되었다.

상기 선행연구 결과에 근거해볼 때, 공군 조종사의 높은 주관적 안녕은 낮은 이직의도와 관련될 것으로 예상할 수 있다. 종합적으로 공군 조종사의 소명의식이 높을수록 주관적 안녕이 높아지고 이직의도는 낮아질 것으로 가정할 수 있다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구모형

본 연구의 목적은 공군 전투조종사의 소명의식과 주관적 안녕 및 이직의도 간의 관계를 분석하는 것으로서, 가설적인 연구모형은 <Figure 1>에 제시하였다.

#### 2. 연구대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 공군 전투조종사를 대상으로 공군 내 온라인 설문조사 시스템을 활용하여 실시되었다. 자료 수집은 책임자의 승인을 받아 2016년 2월 29일부터 3월 18일까지 이루어졌다. 연구 참여자에게 연구목적과 방법 및 자료처리방식(익명처리와 비밀보장) 등의 설명문에

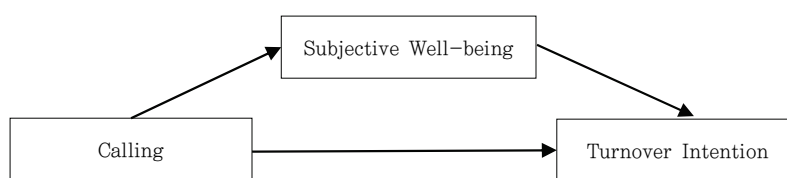


Figure 1. Research model

동의를 구하였고, 자발적으로 동의를 한 경우에 설문이 진행되도록 하였다. 총 242명이 연구에 참여하였고, 이 중 성실하지 못한 응답자 3명을 제외한 239명의 자료를 최종적으로 사용하였다.

### 3. 측정도구

#### 1) 이직의도 척도

본 연구에서 이직의도는 현재 조직의 구성원이기를 포기하고 다른 조직으로 가고자 하는 심리적 상태로 정의되며, 이를 측정하기 위해 Moon(2010)이 구성한 척도를 사용하였다. 이 척도는 이직의도 연구에서 가장 많이 활용되는 Mobley(1982)의 척도와 Blau(1985)가 개발한 문항으로 구성되어 있다. 총 6문항으로서 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평정된다. 본 연구에서는 문항 일부를 공군 조직에 적합한 표현으로 수정, 보완하였다. 본 연구에서 내적 합치도 계수는 .82이었다.

#### 2) 한국판 소명의식 척도

한국판 소명의식 척도(Calling and Vocation Questionnaire: CVQ-K)는 다차원적 소명을 측정하는 척도로서 Dik, *et. al.*(2008)이 개발하였다. 본 연구에서는 Shim(2010)이 타당화한 한국판 CVQ를 사용하였다. 총 12문항으로서 Likert 4점 척도(1=전혀 해당되지 않는다, 4=전적으로 해당된다)로 평정된다. 이 척도는 초월적 부름-존재, 목적/의미-존재, 친사회적 지향-존재의 3요인으로 구성되며, 본 연구에서 내적 합치도 계수는 .86이었다.

#### 3) 주관적 안녕 지수

주관적 안녕 지수(Subjective Well-Being Index)는 삶의 만족도 척도의 표준화 점수와 정적 정서 척도의 표준화 점수를 더한 뒤, 부적 정서 척도의 표준화 점수를 빼 값으로 산출된다. 주관적 안녕 또는 행복은 인지적 평가와 정서적 평가로 구성되며(Diener, 1984), 인지적 평가는 삶의 만족도 척도(Satisfaction with Life

Scale: SWLS)를 통해, 정서적 평가는 정적 정서 및 부적 정서 척도(Positive Affect and Negative Affect Schedule: PANAS)를 통해 측정할 수 있다.

삶의 만족도 척도는 전반적인 삶에 대한 만족 정도를 측정하기 위해 널리 사용되는 것으로서 Diener(1984)가 개발하였고 총 5문항으로서 Likert형 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 평정된다. 본 연구에서는 Cho & Cha(1998)가 번안한 척도를 사용하였으며, 내적 합치도 계수는 .89이었다.

정적 정서 및 부적 정서 척도는 Watson, *et. al.*(1988)이 개발한 척도로서 정적 정서를 측정하는 문항 10개와 부적 정서를 측정하는 문항 10개로 이루어져 있다. 총 20문항으로서 Likert 형 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평정된다. 본 연구에서는 Lee, *et. al.*(2003)이 번안한 척도를 사용하였으며, 내적 합치도 계수는 각각 .92, .90이었다.

### 4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach'  $\alpha$ 를 구하였고, 주요 변인들의 빈도분석 및 기술통계를 실시하였다. 측정 변인들 간의 상관분석을 위해 Pearson 상관계수를 구하였으며 인구사회학적 집단별 측정 변인들 간 차이검증을 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 회귀분석을 통해 소명의식과 이직의도 관계에서 주관적 안녕의 매개효과를 검증하고, 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 통하여 매개효과의 통계적 유의성을 확인하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 연구 참여자의 인구사회학적 특성

〈Table 1〉에 따르면, 연구 참여자의 성별은 남성 233명으로 전체의 97.9%를 차지하였다. 이들의 평균 연령은 31.6세(26~49세)이었으며, 근무기간은 평균 7.5년(1.3~17년)이었다. 현재 계급은 대위 185명(77.7%), 소

Table 1. Sample descriptive statistics(N=239)

Variables		Frequency	%	Mean(SD)	Minimum-Maximum
Gender	male	233	97.9		
	female	2	0.8		
	no response	3	1.3		
Military rank	captain	185	77.7		
	major	41	17.2		
	no response	12	5.0		
Current work	pilot	219	92.0		
	administration	8	3.4		
	no response	11	4.6		
Education	bachelor	215	90.3		
	master	16	6.7		
	no response	7	2.9		
Marital status	married	153	64.3		
	single	79	33.2		
	no response	6	2.5		
Religion	yes	117	49.2		
	no	114	47.9		
	no response	7	2.9		
Age				31.6(3.36)	26-49
Years of work				7.5(3.32)	1.3-17

령 41명(17.2%)이었으며, 현재 수행 중인 업무는 비행대대 조종사가 219명으로 전체의 92%이었다. 최종 학력은 학사 215명(90.3%), 석사 16명(6.7%)이었으며, 결혼 여부는 기혼 153명(64.3%), 미혼 79명(33.2%)이었고, 종교가 있다고 응답한 참여자는 117명(49.2%), 없다고 응답한 참여자는 114명(47.9%)이었다.

## 2. 기초자료분석

먼저 연구 참여자의 인구사회학적 특성에 따른 소명의식, 주관적 안녕, 이직의도의 양상을 살펴보기 위해 상관분석 및 일원분산분석을 실시하였다. 그 결과, 기혼 집단과 종교가 있는 집단의 소명 수준이 미혼 집단과 종교가 없는 집단에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났으

며( $F(1, 222)=4.35, p<.05$ );  $F(1, 221)=4.92, p<.05$ ), 그 외 결과값들은 통계적으로 유의하지 않았다.

〈Table 2〉는 소명의식, 주관적 안녕, 이직의도 간 상관관계를 분석한 결과이다. 소명의식 수준이 높을수록 주관적 안녕 수준이 높았으며, 소명의식 및 주관적 안녕 수준이 높을수록 이직의도 수준은 낮은 것으로 나타났다.

## 3. 매개효과분석

소명의식이 주관적 안녕을 통해 이직의도에 영향을 미칠 것이라는 매개모형을 검증하기 위해 Baron & Kenny (1986)가 제안한 3단계 매개 회귀분석을 실시하였다.

〈Table 3〉에 제시한 대로, 1단계에서는 소명의식이

Table 2. Correlation of major variables(N=239)

Variables	Calling	Subjective well-being	Turnover intention
Calling	1		
Subjective well-being	.53**	1	
Turnover intention	-.34**	-.47**	1

\*\*  $p<.01$

Table 3. The effect of calling on subjective well-being

Variable	Calling → Subjective well-being					
	B(SE)	$\beta$	t	F	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>
Calling	.16(.02)	.53	8.72***	76.01***	.28	.28

\*\*\*  $p < .001$

Table 4. Mediation by subjective well-being of relationship between calling and turnover intention

Variable	Model 1 Calling → Turnover intention			Model 2 Calling, Subjective well-being → Turnover intention		
	B(SE)	$\beta$	t	B(SE)	$\beta$	t
Calling	-.22(.04)	-.37	-5.50***	-.10(.04)	-.17	-2.26*
Subjective well-being				-.74(.15)	-.38	-5.09***
F		30.19***			30.02***	
R <sup>2</sup>		.14			.24	
Adj. R <sup>2</sup>		.13			.23	
R <sup>2</sup> change					.10***	

\*\*\*  $p < .001$

주관적 안녕에 미치는 영향을 분석하였다. 회귀계수(a)가 .53( $p < .001$ )로 유의한 바, 소명의식이 높을수록 주관적 안녕이 높은 것으로 나타났다.

〈Table 4〉는 독립변수인 소명의식이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향(Model 1)과 독립변수와 종속변수의 관계에서 주관적 안녕이 갖는 매개효과(Model 2)를 검증한 것이다. 2단계에서 소명의식이 이직의도에 미치는 영향을 분석(Model 1)한 결과, 회귀계수(c)가 -.37( $p < .001$ )로 유의한 바, 소명의식이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 3단계에서는 독립변수인 소명의식이 이직의도에 미치는 영향을 통제된 상태에서 매개변수인 주관적 안녕이 이직의도에 미치는 영향을 분석(Model 2)하였다. 회귀계수(b)가 -.38( $p < .001$ )로 유의한 바, 주관적 안녕이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 마지막으로 매개변수인 주관적 안녕이 투입될 때, 독립변수인 소명의식이 종속변수인 이직

의도에 미치는 영향을 분석하였다. 회귀계수(c')가 -.17( $p < .05$ )로 나타나, 매개변수의 영향을 고려하지 않았을 때의 회귀계수( $\beta = -.37$ )보다 감소하였다. 하지만 그 값이 통계적으로 유의한 바, 매개변수인 주관적 안녕이 소명의식과 이직의도 간의 관계를 부분매개하는 것으로 나타났으며, 이 때 소명의식이 이직의도에 미치는 간접효과 크기(ab)는  $-.20(.53 \times -.38)$ 이었다. 이를 도식화하면 〈Figure 2〉와 같다.

상기 매개모형에서 간접효과의 유의성 검증을 위해 부트스트래핑(bootstrapping) 방식을 사용하였다. 본 절차에서 부트스트래핑으로 재추출된 표본수는 10,000개였으며, 매개효과 계수는 -.74이었다(〈Table 5〉). 95% 신뢰구간에서 구한 간접효과 계수의 하한값과 상한값이 각각 -.18, -.07로 0을 포함하고 있지 않은 바, 주관적 안녕의 매개효과가 통계적으로 유의하다고 볼 수 있다(Preacher, *et. al.*, 2007). 따라서 소명의식이

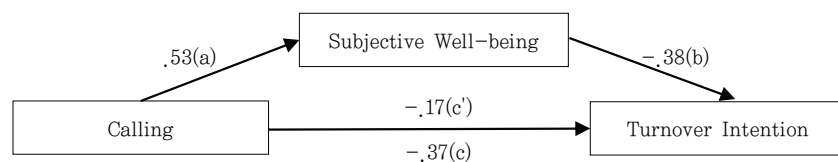


Figure 2. Mediation model

Table 5. Bootstrapping outcome

Variable	Boot coefficient	Boot SE	95% Confidence interval	
			LLCI <sup>a</sup>	ULCI <sup>b</sup>
Subjective well-being	-.74	.03	-.18	-.07

높을수록 주관적 안녕이 높으며, 그 결과 이직의도는 낮아진다고 설명할 수 있다. 또한 매개경로가 유의한 상태에서 소명의식이 이직의도에 미치는 직접적인 효과가 여전히 유의하기 때문에, 소명의식은 주관적 안녕을 통해 이직의도에 간접효과를 미치기도 하지만, 주관적 안녕의 영향을 고려하지 않더라도 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 수 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 대한민국 공군 전투조종사의 소명의식과 주관적 안녕이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 경험적으로 살펴보고, 이에 근거하여 공군 조종사의 이직문제 예방과 대책에 필요한 시사점을 도출하는 것이었다. 이를 위해 공군 전투비행단에 근무하고 있는 전투조종사를 대상으로 자료를 수집하여 분석한 결과는 아래와 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 소명의식, 주관적 안녕, 이직의도의 양상을 살펴본 결과, 공군 조종사의 인구사회학적 특성은 주관적 안녕 및 이직의도와는 유의미한 관련성이 없는 것으로 나타났다. 예외적으로 공군 조종사의 결혼상태와 종교유무에 따라 소명의식 수준에 유의미한 차이가 있었는데, 기혼 조종사와 종교가 있는 조종사의 소명의식이 미혼 집단과 종교가 없는 집단보다 유의미하게 높았다. 선행연구에서는 대체로 연령, 학력, 경력, 직위가 높고 재직기간이 길수록, 기혼 집단과 종교가 있는 집단일수록 소명의식 수준이 높은 것으로 보고되었다(Dik, *et. al.*, 2012; Hirshi, 2012). 본 연구에서 유의한 차이를 보인 인구사회학적 특성은 결혼상태와 종교유무이었는데, 두 변인은 다른 인구사회학적 변인에 비해 공군 전투조종사라는 직업의 영향을 상대적으로 덜 받는 것으로 여겨진다. 반면 연구 참

여자들의 연령과 근무기간, 계급, 학력은 공군 조종사라는 직업적 특성으로 인해 그 범위가 제한적이다. 예컨대 공군 조종사가 되기 위해서는 대졸 이상의 학력이 필요하며, 공군이라는 조직의 특성상 연령, 계급, 근무기간이 상호 연동되어 있다. 특히 대령 이상의 조종사는 규정상 민항사로의 이직이 제한되어 있기 때문에 본 연구의 대상자에 포함시키지 않았다. 이러한 이유들 때문에 상기 인구사회학적 특성과 소명의식과의 유의미한 관계가 관찰되지 못한 것으로 생각된다.

소명의식과 종교의 밀접한 관계는 소명의 개념 자체가 종교적 함의를 갖는다는 측면에서 이해할 수 있다. Dik & Duffy(2009)에 따르면, 역사적으로 소명은 신이 사람들을 개개인의 일을 통해 부른다고 하는 기독교적 개념으로 인식되어 왔다. 또한 종교는 인생의 의미와 목적을 제공하는 기능을 갖는다는 점에서(George, *et. al.*, 2000), 종교가 있는 사람들은 자신의 직업을 초월적 부름을 받은 것으로 지각하고 이를 삶의 의미와 목적과 연결시키며 직업 활동을 통해 사회에 기여하려는 등의 소명의식 수준이 종교가 없는 사람들에 비해 높은 것으로 보인다.

둘째, 소명의식은 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 소명의식과 이직의도의 밀접한 관계는 선행연구들에서도 입증된 바 있다(Yoon, *et. al.*, 2013; Duffy, *et. al.*, 2011). 선행연구들에서 소명의식은 이직의도에 직접적인 영향을 주기도 했지만, 동시에 조직몰입과 조직동일시, 자기효능감 등에 정적인 영향을 미치거나 직무스트레스, 직업적 소진, 관계갈등 등에 부적인 영향을 미침으로써 이직의도를 낮추는 효과가 있었다(Lim & Sohn, 2016; Isaksen, 2000). 본 연구에서도 공군 조종사의 소명의식이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타나, 소명의식의 고취가 공군 조종사의 이직문제를 해결 또는 방지하는 데 중요한 역할

을 할 수 있음이 시사되었다.

셋째, 소명의식은 주관적 안녕에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구에서도 소명의식과 삶의 만족도 간의 정적 관계가 관찰되었으며(Duffy, *et al.*, 2012), 국내 교사와 성인 직장인을 대상으로 한 연구에서도 소명의식은 삶의 만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Kim, 2017; Jang & Lee, 2014). 자신이 하는 일에서 특별한 가치와 의미를 부여하고 직업적 활동을 통해 사회에 헌신하고자 하는 소명의식은 그 자체로 행복에 기여할 수 있다. Seligman(2002)에 따르면, 행복은 즐거운 삶(pleasure life), 적극적인 삶(engaged life), 의미 있는 삶(meaning life)의 세 요소로 구성된다. 즉, 일상의 활동을 통해 즐거움을 경험하고 현실에 적극적으로 참여하며 공동체와 사회에 봉사함으로써 행복하고 충만한 삶을 영위할 수 있다. 이에 근거해볼 때, 소명의식이 높은 공군 조종사들은 소명의식이 낮은 조종사들에 비해 직업 활동을 통한 즐거움과 적극적인 참여, 의미 있는 삶을 실현할 가능성이 높고, 그 결과 주관적 안녕 수준이 높게 나타난 것으로 생각된다.

넷째, 주관적 안녕은 이직의도에 유의미한 영향을 미쳤다. 선행연구에서도 삶의 만족도가 높은 직장인은 이직의도가 낮았으며, 실제 직장을 그만두는 경향이 적은 것으로 나타났다(Seligman & Schulman, 1986). 그러나 국내에서 주관적 안녕과 이직의도 간의 관계를 직접적으로 다룬 연구는 찾아보기 힘들었으며, 예외적으로 공군 조종사의 가정생활만족과 직무만족이 이직의도와 관련됨을 밝힌 연구가 있었다(Jeoung, *et al.*, 2016). 가정생활과 직장생활에 대한 만족은 전반적인 삶의 만족의 구성요소가 된다는 점에서, 이직의도와 밀접한 관계를 이해할 수 있다. 본 연구는 개인의 주관적 안녕이 이직의도와 직접적으로 관련됨을 밝혔다는 점에서 의의를 갖는다.

또한 본 연구의 차별점은 주관적 안녕 측정을 위해 행복의 인지적 요소인 삶의 만족도뿐만 아니라 정서적 요소인 정적 정서와 부정 정서를 포함시켰다는 데 있다.

Diener(1984)는 행복을 주관적 안녕으로 정의내리고, 주관적 안녕은 높은 삶의 만족도뿐만 아니라 높은 정적 정서와 낮은 부정 정서로 설명할 수 있다고 제안하였다. 특히 최근에는 긍정 정서의 기능과 효과를 입증하는 여러 연구들이 보고되고 있다. 긍정 정서의 확장 및 축적 이론(Fredrickson, 1998)에 따르면, 긍정 정서의 경험을 통해 우리의 사고기능과 행동양식이 확장되고, 그 결과로 얻어진 학습 경험을 통해 미래 상황에 효과적으로 대처할 수 있는 인지적·정서적 자원을 축적하게 된다. 또한 긍정 정서는 부정 정서나 스트레스가 유발한 신체생리적 후유증에 대해 해독제 역할을 함으로써, 정상수준으로 빨리 회복되도록 돕는다(Tugade & Fredrickson, 2004). 그 밖에도 긍정 정서는 이타주의 성향과 의사결정의 효율성을 높이고 창의력을 증진시키며 대인관계의 질을 향상시키고 직업 만족도를 높이는데 기여한다(Isen, 2001).

본 연구에서 공군 조종사의 긍정 정서가 소명의식 및 이직의도에 독립적인 영향력을 갖는지 탐색하기 위해, 주관적 안녕의 구성요소인 삶의 만족, 정적 정서 및 부정 정서를 각각 독립 변인으로 투입하여 추가적으로 분석해보았다. 그 결과 세 변인 중에서 긍정 정서와의 상관관계수가 가장 큰 것으로 나타났다. 구체적으로 긍정 정서와 소명의식 간의 상관관계수는 .63( $p < .01$ )이었고, 긍정 정서와 이직의도 간의 상관관계수는  $-.43$ ( $p < .01$ )이었다. 이러한 결과에 근거해볼 때 공군 조종사의 주관적 안녕 증진이 이직문제를 방지 또는 예방하는데 주효할 수 있으며, 특히 긍정적인 정서경험에 초점을 둔 개입이 도움이 될 것이라 예상할 수 있다. 예컨대, 직무 환경에 대한 불안이나 직무 스트레스로 인해 이직만이 해결책이 될 것이라고 판단하는 조종사에게 다양한 개입을 통해 긍정 정서를 경험하게 한다면 인지적·정서적 자원의 확장과 축적을 통해 보다 효과적이고 유연한 선택과 적응을 하도록 도울 수 있을 것이다.

마지막으로 소명의식과 이직의도 간의 관계에서 주관적 안녕의 부분매개효과가 확인되었다. 공군 조종사의 높은 소명의식은 낮은 이직의도에 직접적인 영향을

미쳤을 뿐만 아니라, 높은 주관적 안녕을 통해 이직의도의 감소에 기여하는 것으로 나타났다. 지금까지 소명의식과 이직의도의 관계 또는 소명의식과 삶의 만족의 관계를 각각 다룬 연구들은 있었지만, 소명의식과 이직의도 및 주관적 안녕의 구조적 관계를 밝힌 것은 본 연구가 거의 최초라는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다. 특히 공군 조종사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로서 긍정심리학적 개념인 개인의 소명의식과 행복을 상정하여 입증했다는 점에서 더욱 그러하다.

본 연구의 결과에 근거해볼 때, 공군 전투 조종사의 유출 문제를 방지하기 위해 조종사의 소명의식과 주관적 안녕에 초점을 둔 개입과 전략이 보완될 필요가 있다는 점이 시사된다. 현재 공군에서는 진급 불안 해소 및 직업 안정성 보장, 복무 및 근무 여건 개선, 민간 항공사 수준의 급여지원, 생활환경 및 여건 개선의 종합대책을 추진 중인데, 여기에는 대체로 직무환경과 관련된 과제들이 집중되어 있다. 물론 공군 조종사들의 직무환경을 현실적으로 개선함으로써 이들이 공군에 지속적으로 재직할 수 있도록 유도하는 개입이 필요하다. 동시에 공군 조종사의 소명의식과 행복을 증진시킴으로써 이직의도를 감소시키는 전략 또한 유효할 수 있다. 특히 소명의식 고취와 행복 증진에 초점을 둔 개입은 인사체계의 구축이나 생활환경 개선에 비해 시간과 비용의 측면에서 상대적으로 효율적이다.

따라서 공군 조종사의 정체성 확립을 위해 군인으로서의 소명감을 재고할 수 있는 내용으로 구성된 프로그램을 개발하고 적용하는 것이 좋겠다. 선행연구에 따르면, 소명의식은 바뀌기 힘든 안정적인 기질적인 속성이 아니라 관리와 성장이 가능한 속성이다. 본 연구에서 공군 조종사의 소명의식이 이직의도에 중요한 영향을 미친다는 점이 확인되었으므로, 공군 조종사의 인적 자원 관리에 있어 소명의식을 함양하는 전략에 주목해야 한다. 이를 통해 공군 조종사라는 직업에서 지속적으로 소명을 추구하고 자신의 업무를 소명에 기반하여 재구조화하며 일과 삶에 의미를 부여하도록 촉진해야 하겠다.

또한 공군 조종사의 주관적 안녕이 이직의도에 유의한 영향을 미쳤으므로, 조종사 개인의 행복 증진에 초점을 둔 개입을 고려하는 것이 좋겠다. 군인이라는 신분과 임무의 특성상 전시와 평시의 구분이 없고 항상 위험한 순간에 노출되어 있어 긴장을 늦출 수 없는 것이 사실이다. 하지만 선행연구에서 밝혀졌다시피, 행복한 직장인이 그렇지 못한 직장인에 비해 업무능력과 성과, 성숙한 조직시민행동의 측면에서 훨씬 뛰어난 수행을 보였다. 특히 긍정 정서를 자주 경험하는 직장인은 인구학적 변인과 초기 직업수행을 통제했을 때에도 8개월 후 직업태도가 긍정적이고 직업생활에 더 성실히 임했으며 자신의 성과에 만족하며 이직의도가 낮았다(Koo & Suh, 2013). 따라서 조종사에게 행복이 업무수행에 긍정적인 영향을 미친다는 점에 근거하여 개인의 행복을 인식하고 관리하도록 교육하며, 개인의 행복 증진에 도움이 되는 방략들을 탐색하고 계발하도록 안내해야 할 것이다.

다음으로 본 연구의 제한점을 검토하면서 후속연구를 위한 몇 가지 고려사항을 제언하고자 한다. 첫째, 연구참여자가 특정 부대 소속의 공군 조종사였다는 점에서 본 연구의 결과를 일반화하는 데 제약이 따른다. 따라서 후속 연구에서는 이를 보완하여 본 연구의 가설을 검증하는 작업이 요구된다. 둘째, 종단연구를 통해 연구 변인들 간의 인과관계를 경험적으로 확인해야 할 것이다. 종단연구 설계를 통해 선행변인으로서의 소명의식 수준이 공군 조종사의 실제 이직을 예측하는지를 밝히는 연구가 필요하다. 마지막으로 본 연구에서는 소명의식이 이직의도에 이르는 경로에서 주관적 안녕의 부분매개효과가 확인되었으므로, 또 다른 매개변인들이 있는지 확인하고 변인들 간 구조적 관계가 어떠한지 살펴볼 필요가 있다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 조종사의 이직의도에 소명의식과 주관적 안녕이 미치는 영향을 확인하고, 주관적 안녕의 매개효과를 검증했다는 점에서 의의를 갖는다. 본 연구에 근거해볼 때, 공군 조종사의 유출문제를 방지하기 위해 직무환경을 개선하는 대책

뿐만 아니라 조종사의 소명과 행복을 증진시키는 방안이 효과적일 것이라는 점이 시사된다.

## 감사의 글

이 논문은 제 1저자의 석사학위 논문을 수정·보완한 것임.

## References

- Air Force Headquarters. 2015. Training and Discharge of Air Force Pilots in Last 10 Years.
- Baron, R. M. and D. A. Kenny. 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.
- Barsade, S. G. and D. E. Gibson. 2007. Why Does Affect Matter in Organizations? *Academy of Management Perspectives*. 21: 36-59.
- Blau, G. J. 1985. The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 58(4): 277-288.
- Chamberlain, K. and S. Zika. 1988. Religiosity, Life Meaning and Wellbeing: Some Relationships in a Sample of Women. *Journal for the Scientific Study of Religion*. 27(3): 411-420.
- Cho, Myung Han and Kyong Ho Cha. 1998. *International Comparison of Quality of Life*. Asan Foundation Research Series.
- DeNeve, J. E. and A. J. Oswald. 2012. Estimating the Influence of Life Satisfaction and Positive Affect on Later Income Using Sibling Fixed Effects. *PNAS: Proceedings of the National Academy of Sciences*. 109: 19953-19958.
- Dik, B. J. and R. D. Duffy. 2009. Calling and Vocation at Work: Definition and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*. 37(2): 424-450.
- Diener, E. 1984. Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*. 95: 542-575.
- Diener, E., C. Nickerson, R. E. Lucas, and E. Sandvik. 2002. Dispositional Affect and Job Outcomes. *Social Indicators Research*. 59: 229-259.
- Dik, B. J., B. M. Eldridge, and M. F. Steger. 2008. Development of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ). *Paper Presented at the Meetings of the American Psychological Association, Boston, MA*.
- Dik, B. J., B. M. Eldridge, M. F. Steger, and R. D. Duffy. 2012. Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ) and Brief Calling Scale(BCS). *Journal of Career Assessment*. 20(3): 242-263.
- Dik, B. M. and R. D. Duffy. 2009. Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*. 37: 424-450.
- Duffy, R. D., A. A. Blake, and M. B. Elizabeth. 2012. Calling and Life Satisfaction among Undergraduate Students: Investigating Mediators and Moderators. *Journal of Happiness Studies*. 13(3): 469-479.
- Duffy, R. D., B. J. Dik, and M. F. Steger. 2011. Calling and Work-related Outcomes: Career Commitment as a Mediator. *Journal of Vocational Behavior*. 78: 210-218.
- Fredrickson, B. L. 1998. What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*. 2: 300-319.
- George, J. M. and A. P. Brief. 1992. Feeling Good-doing Good: A Conceptual Analysis of Mood at Work-organizational Spontaneity Relationship. *Psychology Bulletin*. 112: 310-329.
- George, L. K., D. B. Larson, H. C. Koenig, and M. E. McCullough. 2000. Spirituality and Health: What We Know, What We Need to Know. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 19: 102-116.
- Hagmaier, T. and A. E. Abele. 2015. When Reality Meets Ideal: Investigating the Relation between Calling and Life Satisfaction. *Journal of Career Assessment*. 23(3): 367-382.
- Herzberg, F., B. Mausner, and B. B. Snyderman. 2005. *The Motivation to Work: With a New Introduction by Frederick Herzberg*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Hirshi, 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: 84-107.
- Isen, A. M. 2001. An Influence of Positive Affect on Decision Making in Complex Situations: Theoretical Issues with Practical Implications. *Journal of Consumer Psychology*. 11: 75-85.
- Jang, Jin Yi and Jee Yon Lee. 2014. The Relationship between Perceiving a Calling and Life Satisfaction: The Mediating Effects of Work Meaning, Living a Calling, Life Meaning, and Job Satisfaction. *Korea Journal of Counseling*. 15(1): 259-278.
- Jang, Pill Soon, Young Bae Kim, and Dong Myong Lee. 2013. Perceived Organizational Support as a Mediation Role between Justice and Turnover Intention among the Air Force Pilots. *Ordo Economics Journal*. 16(3): 37-54.
- Jeoung, Man Hae, Jin Hyuk Jang, and Kyoung Dal Na. 2016. A Study on the Relationships between Work-family Conflict, Job Satisfaction, Family Life Satisfaction and Turnover Intention of Air Force Pilots. *Human Resource Management*. 24(1): 65-84.
- Jones, M. D. 2006. Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 8: 20-42.
- Jung, Hyo Su, Hyoung Koo Moon, and Byoung Kwon Choi. 2011. The Effects of Distributive Justice, Perception of Promotion Opportunity, Role Conflict on Air Force Pilot's Turnover Intention: The Moderating Effects of Perceived Coworker's Job Search Behavior and Job Involvement. *Korea Journal of Business Administration*. 24(5): 2775-2809.
- Jung, Min Young and Han Na Choi. 2015. The Relationship between Presence a Calling, Living a Calling and Subjective Well-being among Company Employees: The Mediating Effects of Meaning in Life and Career Identity. *Korean Journal of Counseling*. 16(6): 279-295.
- Kim, So Yeon. 2017. The Relationship between Perceiving a Calling and Life Satisfaction: The Mediating Effects of Living a Calling and Flow, the Moderating Effect of Self-efficacy. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 18(3): 364-373.
- Koo, Jai Sun and Eun Kook Suh. 2013. The Influence of Happiness on Future Income and Job Performance. *The Korean Journal of Social and Personality Psychology*. 27(2): 17-36.
- Lee, Hyun Hee, Eun Jung Kim, and Min Kyou Lee. 2003. A Validation Study of Korea Positive and Negative Affect Schedule: The PANAS Scales. *Korean Journal of Clinical Psychology*. 22(4): 935-946.
- Lim, Jung In and Young Woo Sohn. 2016. The Influence of the Military Junior Leader's Relationship Conflict on Turnover Intention: The Moderated Mediating Effect of Defensive Silence and Calling. *Research of Human Resource Management*. 23(1): 303-321.
- Lyubomirsky, S., L. King, and E. Diener. 2005. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*. 131: 803-855.
- Mobley, William H. 1982. Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. *Academy of Management Review*. 7(1): 111-116.
- Moon, Young Joo. 2010. Effects of Individual Motivation on Turnover Intention among Social Workers: With a Focus on the Mediation Effects of Multiple Commitment. Ph.D. Dissertation. Seoul National University.
- Park, Kyung Jong, Yo Sup Noh, and Jong Hwa Shin. 2012. A Study about the ROKAF Pilots' Job Satisfaction Level and Intention of Turnover: Focused on the Factor Analysis of Job Stress. *The Korean Society for Aviation and Aeronautics*. 20(1): 1-11.
- Preacher, K. J., D. D. Rucher, and A. F. Hayes. 2007. Addressing Moderated Mediation Hypothesis: Theory, Methods, and Prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*. 42(1): 185-227.
- Reker, G. T. 1997. Personal Meaning, Optimism, and Choice: Existential Predictors of Depression in Community and Institutional Elderly. *The Gerontologist*. 37(6): 709-716.
- Seligman, M. E. P. 2002. *Authentic Happiness*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. and P. Schulman. 1986. Explanatory Style as a Predictor of Productivity and Quitting among Life Insurance Agents. *Journal of Personality and Social Psychology*. 50: 832-838.
- Seol, Kyoung Ok and Jeong Im Lim. 2013. Collective Self-Esteem,

- Calling and Burnout among Youth Companions. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 25(2): 187-201.
- Sharma, A. and M. Levy. 2003. Salespeople's Affect toward Customers: Why Should It Be Important for Retailer? *Journal of Business Research*. 56: 523-528.
- Shim, Ye Rin. 2010. A Validation Study of the Korean Version of the Calling and Vocation Questionnaire with a Korean College Students Sample. Master's Thesis. Ewha Womans University.
- Song, Mi Kyoung, Nan Mee Yang, and Eun Kyoung Lee. 2016. The Relationship of Perceiving Calling, Self-esteem and Occupational Identity with Life Satisfaction of Teachers. *Korean Journal of Teacher Education*. 32(4): 197-218.
- Staw, B. M., R. I. Sutton, and L. H. Pelled. 1994. Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace. *Organization Science*. 5: 51-71.
- Treadgold, R. 1999. Transcendent Vacations: Their Relationship to Stress, Depression, and Clarity of Self-concept. *Journal of Humanistic Psychology*. 39: 81-105.
- Tugade, M. M. and B. L. Fredrickson. 2004. Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. 86: 320-333.
- Watson, D., L. A. Clark, and A. Tellegen. 1988. Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54(6): 1063-1070.
- Wrzesniewski, A., C. McCauley, P. Rozin, and B. Schwartz. 1997. Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*. 31(1): 21-33.
- Yang, Nan Mee and Eun Kyoung Lee. 2012. Mediation Effects of Career Identity on the Association between Career Calling and Life Satisfaction for College Students. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 24(1): 51-68.
- Yonhap News. 2016.9.6.
- Yoon, So Cheon, Ji Hyun Lee, Young Woo Sohn, and Yoo Jin Ha. 2013. The Effect of Calling on Organizational Commitment and Turnover Intention: The Mediated Effect of Psychological Capital and Organizational Identification and the Moderating Effect of Transformational Leadership and Perceived Supervisor Support. *Research of Human Resource Management*. 20(4): 61-86.
- Korean References Translated from the English*
- 공군본부. 2015. 최근 10년간 공군 조종사 양성 및 전역 현황. 구재선, 서은국. 2013. 행복이 미래 수입과 직업수행에 미치는 영향. *한국심리학회지: 사회 및 성격*. 27(2): 17-36.
- 김소연. 2017. 성인 직장인의 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향: 소명수행의식과 몰입의 매개효과와 자기효능감의 조절효과. *한국산학기술학회논문지*. 18(3): 364-373.
- 문영주. 2010. 사회복지사의 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향: 다중몰입의 매개효과를 중심으로. 서울대학교 박사학위논문.
- 박경중, 노요섭, 신중화. 2012. 공군 조종사 직무만족수준과 이직의도에 관한 연구: 직무스트레스의 요인분석을 중심으로. *한국항공운항학회지*. 20(1): 1-11.
- 설경옥, 임정임. 2013. 청소년동반자의 직무환경 스트레스와 심리적 소진의 관계에서 집단자존감과 소명의식의 매개효과 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*. 25(2): 187-201.
- 송미경, 양난미, 이은경. 2016. 교사의 소명의식, 자아존중감, 직업적 정체감, 삶의 만족간의 관계. *교원교육*. 32(4): 197-218.
- 심예린. 2010. 한국판 소명 척도 타당화: 대학생을 대상으로 이화여자대학교 석사학위논문.
- 양난미, 이은경. 2012. 대학생의 진로소명과 삶의 만족의 관계: 진로정체감의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*. 24(1): 51-68.
- 연합뉴스. 2016년 9월 6일자.
- 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진. 2014. 소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사지지의 조절효과. *인적자원관리연구*. 20(4): 61-86.
- 이현희, 김은정, 이민규. 2003. 한국판 정적 정서 및 부정 정서 척도의 타당화 연구. *한국심리학회: 임상*. 22(4): 935-946.
- 임정인, 손영우. 2016. 군 초급간부의 관계갈등이 이직의도에 미치는 영향: 방어적 침묵과 소명의식의 조절된 매개효과. *인적자원관리연구*. 23(1): 303-321.
- 장진이, 이지연. 2014. 성인 직장인의 소명의식이 삶의 만족에

- 미치는 영향: 소명수행 의식, 삶의 의미, 일의 의미, 직업 만족의 매개효과. 상담학연구. 15(1): 259-278.
- 장필순, 김영배, 이동명. 2013. 공군 조종사가 지각하는 공정성과 이직의도의 관계에서 조직후원인식의 매개효과 연구. 질서경제저널. 16(3): 37-54.
- 정만해, 장진혁, 나경달. 2016. 공군 조종사의 직장-가정 갈등과 직무만족, 가정생활만족 및 이직의도와의 관계 연구. 인사조직연구. 24(1): 65-84.
- 정민영, 최한나. 2015. 직장인의 소명존재 및 소명실행과 주관적 안녕감의 관계: 삶의 의미와 진로정체감의 매개효과. 상담학연구. 16(6): 279-295.
- 정효수, 문형구, 최병권. 2011. 분배공정성, 승진기회인식, 역할 갈등이 공군조종사의 이직의도에 미치는 영향: 인지된 동료구직행동 및 직무몰입의 조절효과. 대한경영학회지. 24(5): 2775-2809.
- 조명한, 차경호. 1998. 삶의 질에 대한 국가 간 비교 아산재단 연구총서.

---

Received: Sep. 29, 2017 / Revised: Nov. 21, 2017 / Accepted: Nov. 23, 2017

## 공군 조종사의 소명의식 및 주관적 안녕이 이직의도에 미치는 영향

**국문초록** 공군 조종사의 대량 이직은 공군의 전반적인 작전 수행 능력과 사기에 영향을 미치는 국가적 문제라 할 수 있다. 이 문제를 해결하기 위해 국가 차원의 여러 대책이 실행되고 있지만, 여전히 많은 숙련급 조종사들이 민간 항공사로 이직하고 있다. 이에 본 연구에서는 공군 조종사 개인의 긍정 심리학적 요인에 주목하여, 공군 조종사의 소명의식과 주관적 안녕이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 공군 조종사 239명의 응답 자료를 분석한 결과, 공군 조종사의 소명의식이 높을 수록 주관적 안녕이 증가하고 이직의도는 감소하였다. 이 때 소명의식과 이직의도의 관계에서 주관적 안녕의 부분매개 효과가 확인된 바, 공군 조종사의 소명의식은 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 주관적 안녕을 통해 이직의도의 감소에 기여하는 것으로 나타났다. 본 연구는 공군 조종사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로서 긍정심리학적 개념인 소명의식과 행복을 상정하여 입증했다는 점에서 의의가 있다. 마지막으로 본 연구의 시사점과 한계 및 후속 연구를 제언을 논의하였다.

주제어 : 이직의도, 소명의식, 주관적 안녕, 공군 조종사

**Profiles** **Sung Pyo Hong** : He received his M.A. from Seoul Cyber University, Korea in 2016. He had serviced as an officer of air force and was discharged from the service in 2018. His interests are career counseling and leadership coaching (fantom72@hanmail.net).

**Ji Young Kim** : She received her B.A., M.A., Ph.D. from Seoul National University, Korea in 2011. She is an assistant professor of the Department of Counseling Psychology, Seoul Cyber University in South Korea. Her interesting subjects in research are posttraumatic growth, positive psychological interventions, and mental health(morrie@iscu.ac.kr).