

論文

공군 조종사 직무스트레스 요인과 이직의도 상관관계 연구

박경중*, 노요섭**

A study on the relationship between the job stress factors and the turnover intention on the pilots of the Korean Air Force

Kyung-jong Park*, Yo-sup Noh**

ABSTRACT

This study focused to find the main factors causing job stress to ROKAF pilots and of which factors affects to turnover intention. As a results, the factors of job stress are job characteristics, over loaded ground work, payment, promotion and employee benefits & service system. All of these 5 factors are positively related to the causes of a pilot stress. Among the job stress factors, payment, promotion and over loaded ground work are positively related as the same order. But, job characteristics and employee benefits & service system are not. Even though ROKAF pilots are stressed by annual requirement and night flying, and also are stressed by unfulfilled welfare, those two stress factors are not related to the turnover intention.

Key Words : ROKAF Pilot(공군 조종사), job stress(직무스트레스), turn over intention(이직의도), promotion(승진), payment(임금)

1. 서론

최근 의무복무를 마친 공군 조종사가 대량으로 민간항공사로 이직함에 따라 숙련조종사가 상당히 부족해지는 문제가 현실로 나타나고 있다. 이직을 잘 관리한다면 개인은 더 좋은 임금이나 근무조건을 찾아서 이동하게 되고 군 조직도 효율적인 인사관리가 가능해지며, 항공산업계에 필요한 인력을 제공할 수 있을 것이다.

공군에서 조종사의 대량유출을 예방하는 노력을 하고 있음에도 불구하고 숙련조종사의 유출

경향성은 급격한 증가추세를 나타내고 있다 <Figure 1>. 2005년 80명, 2006년 102명, 2007년 138명, 2008년 및 2009년 145명 규모이며, 2010년은 공사출신 조종사 의무복무기간연장법안이 시행되는 첫 해로써 잠시 주춤한 상태이다. 숙련조종사의 전역은 정년전역과 맞물려 연간 양성인원(약 150명)을 상회하는 것으로 나타나 국가안보 차원에서 보면 부정적으로 작용하고 있다.

여기에 공군에서 추진하고 있는 이직방지대책의 방향과 조종사들이 느끼는 이직의 요인과는 괴리가 있는 것으로 판단된다. 대부분의 조종사들은 의무복무 만료시점에서 군에 잔류할 것인지 또는 민항으로 진출할 것인지를 고민하게 된다. 이 시점에서 조종사들의 직무스트레스는 이직의 사결정에 영향을 미치게 마련이다.

높은 직무 스트레스, 과거에 비하여 현격하게 떨어지는 진급률과 직업안정성, 그리고 삶의 질 추구와 현실과의 갈등 등 이 모두가 스트레스 요

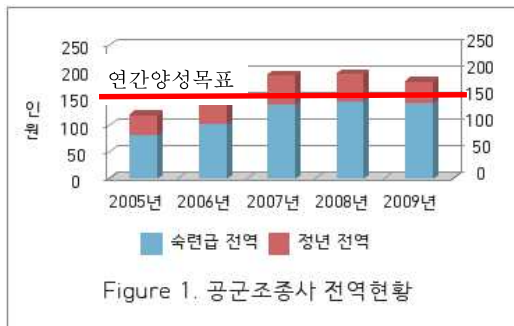
2011년 8월 11일 접수 ~ 2011년 9월 16일 심사완료

* 서울과학종합대학원 박사과정

** 한서대학교 항공운항학과

연락처, E-mail : pilotnoh@hanseo.ac.kr

충남 서산시 해미면 한서대학교



인이다.

이것이 직무스트레스 때문이라고 밝힌 연구는 많이 있으며, 직무스트레스가 이직에 상당한 관계가 있는 것을 실제 연구에서도 밝혀지고 있다(문경삼·송건섭, 1998). 따라서 이 스트레스에 영향을 주는 요인들을 어떻게 관리하는가에 따라서 향후 조종사의 대량이직에 영향을 줄 수 있다고 판단된다.

이러한 관점에서 본 연구는 공군의 일선조종사 직무스트레스 요인을 찾아보고, 이직의 주요 요인으로 작용되고 있는 스트레스 요인을 확인하는데 목적을 두었다. 이러한 과정을 통해서 공군 당국이 조종사들의 이직요인을 효과적으로 관리하게 될 수 있다면 숙련조종사가 과도하게 유출되는 현 추세에 변화를 유도하게 될 것이라고 판단한다.

직무관련 요인이 스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을, 스트레스가 이직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 단순회귀 분석을 실시하였다.

2. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 직무 스트레스 개념

직무스트레스 개념에 대한 논의는 주로 세 가지 측면에서 이루어졌다. 초기에는 자극(stimulus)으로만 이해되다가 이후 반응(response)의 개념으로, 최근에는 환경-개인이라고 하는 자극과 반응(stimulus-response)의 상호작용으로 이해의 폭이 넓어지고 있다(한규임, 2005). 스트레스를 유기체와 환경사이의 상호작용으로 보는 관점은 어떤 사람에게 지나친 부담을 주거나 힘들게 하는 환경과 그 사람의 관계를 강조하는 것에 초점을 두고 있다(박기관, 2008).

Lazarus & Folkman의 스트레스 교류모형은 인간을 환경과 영향력을 주고받는 능동적인 주체로 바라본다는 점에서 고전적인 자극-반응 관점과 큰 차이를 갖는다. 즉, 사람과 그 사람을 둘러싼 환경 간의 상호작용의 질에 따라 개인이 경험하는 스트레스의 형태와 역동이 달라질 수 있음을 설명하는 이론적 모형이다. 스트레스는 외적 자극에 대한 개인의 수동적이고 단순한 반응이 아니라 사람-환경의 역동적 상호작용에 기인한 것이기 때문에 개인의 인지적이고 동기적인 요인들이 주요한 역할을 한다(유지훈, 2011).

2.2. 직무스트레스 요인

동일한 직무환경 하에서도 개인이 받게 되는 스트레스는 자신의 경험과 시각의 차이에 따라 달라질 수밖에 없는 것으로 직무스트레스의 요인은 다양하다. 연구에서는 개인차 요인보다는 조직 내 직무특성과 직무환경에 연구의 초점을 둔 행동과학자들의 관점에서 조종사 직무스트레스를 유발하는 핵심변수를 선별하여 다음과 같이 구성하였다.

2.2.1 조종사의 직무 특성

공군 조종사는 육·해군 장교와 달리 전투임무를 직접 수행하는 항공우주력 발휘의 핵심 주체이다. 전투기 조종사는 3H(High Gravity, High Speed, High Altitude)상황에서 임무를 수행하면서 최고 9G에 이르는 중력가속도 비행으로 항시 G-LOC(중력가속도에 의한 의식상실)의 위험에 노출되어 있다. 수송기나 헬기 조종사의 경우에도 잦은 IFR 비행으로 Vertigo(정신적 착각)로 인한 사고 가능성이 상존하고 있다. 최근 20년간 통계를 보면, 동기별로 평균 2.5명이 비행사고로 순직하였는데, 전시가 아닌 평시 연평균 사망률로 환산해 보면 0.12%로, 이 수치는 육군 및 해군 전투장교에 비해 대단히 높은 수치이다(KIDA 연구보고서, 2009). 그리고 비행 중 조종사의 무모함(reckless disregard)은 물론 단순한 실수, 무자격, 비숙련, 위험을 인식하지 못하는 과실까지도 중과실로 판단(함세훈·황호원, 2010)되므로 비행훈련의 과정은 장기간이며 그 평가 또한 매우 엄격하다. 그리고 과실 중에서도 항공기 조작 실수(26%)보다는 절차적 실수(64%)의 비중이 매우 크고, 의사소통 실수는 10% 정도(최진국·김철영, 2009)이어서 비행의 전 과정(임무준비-이륙-임무-착륙-엔진정지)은 조종사에게 언제나 심한 스트레스로 작용하고 있다.

공군조종사로서의 최초 자격을 갖출 때까지 KF-16기준으로 26억 원, 교관 급 조종사 자격을 갖출 때까지는 83억 원이 소요된다. 그리고 최초 자격을 갖출 때까지 26개월(입관 후 2년 이상)이 걸리며, 교관 조종사를 양성할 때 까지는 125개월(입관 후 10년 이상)이 소요된다. 뿐만 아니라 지속적인 비행기량유지를 위해 규정된 연간요구량을 충족해야 하며 기량평가를 위한 정기 및 불시평가, 수시로 실시되는 비상처치능력 점검, 그리고 건강상태 확인을 위한 정기 체력 및 건강검진 등이 일 년 주기로 반복되며, 불합격 시는 조종자격 박탈 등의 제한이 가해지므로 조종사에게는 주요한 스트레스 요인이다.

2.2.2. 복리후생

복리후생(employee benefits and services)이란 기업이 종업원의 생활의 안정과 질을 향상시키기 위해 종업원과 그 가족에게 제공하는 임금을 제외한 모든 보상과 서비스를 말한다(김영재 등, 2010). 최근 삶의 질에 대한 사회적 관심 증대와 같이 조종사들은 공지와 자부심을 생활 속에서 피부로 느낄 수 있는 복지에 대한 욕구가 갈수록 높아지고 있지만 열악한 관사 생활환경, 복지제도 만족도는 최하위 수준이다(윤길구, 2007).

1) 주택 및 주거환경

일반적으로 삶의 질을 논의할 때에 주거생활의 안정이 첫 번째의 요소로 등장한다. 사회전반적인 경제수준의 향상은 보다 넓은 주거공간을 요구하게 되었고, 관사의 위치는 가족생활에 대한 고려보다는 군인들의 근무지를 중심으로 이루어졌기 때문에 가족들은 생활의 불편함을 감수해야 한다. (홍두승, 1997).

2) 자녀교육

군의 특수성으로 빈번한 이동과 격오지 근무를 꼽을 수 있다. 이들 두 요소는 자녀들의 교육문제와 직결되어 잦은 전학 등으로 적응문제 뿐만 아니라 열악한 교육환경도 문제가 되고 있다. 자녀가 어느 정도 성장하여 중·고등학교에 입학할 시기에 이르면 많은 수의 군인들은 이중살림을 하게 되고 이로 인한 경제적 부담도 가중되고 있는 것이 현실이다.

3) 여가생활

군은 위기에 대처하는 조직으로 전통적으로 24시간 근무개념이 받아들여져 왔으며 따라서 여가생활에는 낮은 우선순위가 주어져 왔다. 공군 조종사의 경우 상시 비상대기 개념을 적용하고 있어 비행이 없는 휴일 및 주말의 경우에도 항상 자신이 몇 분 대기 조종사라는 강박관념에 사로

잡혀 마음 편히 여가 시간을 즐길 수 없는 실정에 있다. 그러나 경제수준의 향상으로 가정생활의 의미와 여가의 중요성이 크게 높아졌으며, 사회풍조 역시 여가생활을 갈구하는 방향으로 전개되어 왔다. 근로의 강도가 높고 근로환경이 열악할수록 여가의 중요성은 더욱 커진다고 볼 수 있다(홍두승, 2010).

또한, 여가생활에 필요한 공간과 시설이 반드시 뒤따라 주어야 한다. 공군 비행장내의 체력단련장과 일부지역에 휴양시설은 확보하고 있지만 군부대내의 복지시설은 목욕시설, 식당, 매점 등 가장 기본적인 것에 불과하다.

2.2.3. 임금

초기의 경제학자들은 보상을 조직에 고용되어 있는 구성원이 제공하는 시간, 노력, 기술 등에 대한 대가로 받게 되는 금전적 반대급부로 파악하였으나, 이후 경영학, 특히 조직행동론 분야에서는 금전적 대가뿐만 아니라 직무만족, 인정 등 종합적 반대급부를 총칭하게 되었으며(Milkovich & Newman, 1999), 다양한 보상의 내용들 중에서 임금이 차지하는 비중이 가장 크다(김영재 등, 앞의 책).

1) 동기요인으로서의 임금의 의미

지난 수십 년 동안 행동과학적 측면에서 이루어진 많은 연구에서 동기부여요인으로서 임금의 의미는 매우 확실한 것으로 보인다. 예컨대, Porter와 Steers의 연구(1973)나, Weiner의 연구(1980), Price와 Mueller의 연구(1981), Ethrenberg와 Smith(1988)의 연구 등에서는 임금과 종업원의 이직 간에 부(-)의 관계가 있음을 보여주고 있다.(박성수와 이경근, 1996)

2) 임금의 도구성

임금만족에 대한 가장 포괄적인 연구를 시도한 Lawler(1971,1981)의 임금의 도구성 모형을 이용한 김운호(1992)의 실증연구에서도 임금만족은 임금제도에 있어서는 임금의 대외균형성, 임금의 대내균형성과 관계가 깊고, 다른 직무요인과 관련해서는 근무조건과 승진 등과 높은 상관성을 나타내었다. 이렇게 볼 때 임금의 만족은 바로 임금의 수준을 높이는 것에 의한 것이 아니라 바로 균형성과 더 깊은 관계가 있다.

임금의 비교와 임금만족간의 관계에 대하여는 아담스(Adams)가 공정성이론(Equity theory)을 통하여 한 개인이 자기 자신이 투입한 것과 대가가 다른 사람에 비해 얼마나 공정한 대우를 받고 있는나 하는 느낌을 중요시 하게 된다고 밝혔다. 공정성 이론은 개인이 자신의 사회적 관계를 평

가하며 타인과의 비교를 통해 자신의 직무 만족도를 결정한다. (박성수와 이경근, 1996)

3) 공군 조종사 임금체계

공군 조종사는 기본봉급이외에 항공수당이라는 특별수당과 조종사 조기유출 방지 목적의 '항공전력강화비'라는 별도 항목의 수당을 지급받는다. 조종사들의 총 임금액은 동일한 근무연수를 지닌 공군 및 육·해군 일반 장교들과 비교하여 상대적으로 많다. 그러나, 임금과 관련한 조종사의 만족도는 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 조종사의 보수에 대한 불만족은 계속해서 증가하고 있는 추세인데, 고석목(2000)의 연구에서는 불만족이 61% 수준이었으나, KIDA(2009)의 조사에서는 불만족은 76% 수준으로 대폭 증가한 반면, 만족이 3.5%인 것으로 나타났다.

(1) 항공수당

항공수당(일명, 조종수당)은 위험한 임무를 수행함에 따른 특별수당이다. 많은 조종사들은 현재 항공수당이 전투기 또는 비전투기, 일선 또는 이선 근무, 계급 등에 따라 차등 지급되고 있는 기준에 대해 불만족 요소가 많이 내재되어 있다고 생각하고 있다. 항공수당에 대해 불만을 토로하는 그룹은 조종장교 전체의 59% 정도이며 특히 수송기와 헬기 타입의 조종사가 불만족이 강하게 나타나고 있다. 수송기 조종사의 90.7%, 헬기 조종사의 96.3%가 적절하지 않다고 생각하고 있어 조종사 집단 내에서도 수당을 둘러싼 갈등이 내재되어 항상 스트레스로 작용하고 있다 (KIDA, 2009).

(2) 항공전력강화비

항공전력강화비는 숙련급 조종사의 다수 전역 방지를 위한 조종사 관리 강화대책의 일환으로 1990년 1월에 최초 지급되었다. 최초 지급대상은 전투기, 수송기, 헬기 등 조종사만을 대상으로 하였으나, 항법사, 전술통제사의 사기진작과 공중근무자간의 일체감 형성을 위해 전원에게 지급하는 것으로 변경되었으며, 심지어 이미 전역이 결정되어 있는 조종사에게도 항공전력 강화비가 지급되었다. 공군에서는 논란의 소지를 없애기 위해 일인당 받는 액수를 줄이더라도 지급대상을 대폭 확대하는 것으로 정책을 변경하였다. 1990년, 일부 인원에게만 지급될 예정이던 항공전력 강화비는 조종사를 포함한 공중근무자 전원(장교)에게 지급이 되면서 현재까지 그 제도가 유지되어 오고 있다. 이러한 정책변화로 인해 최초의 지급목적은 달성할 수 없게 되었고 KIDA(2009)의 연구에 의하면 항공전력강화비에 대한 만족도는 2.5%, 불만족 및 매우 불만족은 75.6%로 나타났

다.

2.2.4. 과다업무

근로시간은 고용관계에 있어서 임금과 더불어 가장 기본적이고 중요한 근로조건 중의 하나이다. 우리나라는 1일에 8시간, 1주일에 40시간의 법정근로시간을 규정해 놓고 있다. 공군 조종사의 근무는 일일 12시간 53분이다. 조종사 표준 근무시간을 11시간으로 간주 하더라도 조종사는 이보다 평균 1시간 53분 초과 근무함으로써 업무스트레스가 매우 높다. 일일 표준 근무시간은 비행, 시뮬레이터, 각종 근무, 교육, 지상업무 등의 시간으로 구성된다. 자격별로는 교관이, 계급별로는 소령이 13시간 26분으로 가장 많다(KIDA, 2009). 이러한 초과근무는 육군 및 해군의 경우에 비해 과하다고 할 수 없지만 고위험 비행 임무를 매일 1회~2회 해야 하는 조종사에게는 매우 심한 스트레스로 작용한다. 실제로 교관 조종사의 경우 일일 1회~2회의 비행임무는 기본이며, 이와는 별도로 비상대기, 활주로 근무, 대대 행정업무 등 비행이외 과중한 업무로 피로가 누적되어 있다. 조종사들은 2006년 F-15K 사고 조종사의 경우에도 근본원인은 과중한 업무로 인한 피로 누적 때문이라고 주장하고 있다(김장주, 2006).

2.2.5. 승진

승진은 조직체 구성원의 가장 큰 관심의 대상이며, 특히, 군인에게 승진(진급)은 사기와 직접적인 관계가 있다. 지위의 향상을 의미하는 승진은 급여의 인상, 책임의 가중, 권한, 책임이 증대되며, 특히 심리학적 내지 행동과학적인 측면에서 보면 고차원적 욕구의 실현을 의미하기 때문이다(이재호, 1994). 반면, 승진에서 탈락된 경우는 상대적으로 존재의 이유를 상실한 것 같은 패배감과 무력감을 느끼게 된다. 승진욕구가 충족되지 않은 경우에는 동기 상실과 좌절감은 물론 사직까지 하는 경우가 많으며 상위계층으로 올라갈수록 승진과 관련된 문제가 이직의 중요한 이유로 작용하는 경향이 있다.(이학중, 1996) 만일 승진기대를 희망하는 종업원이 그 조직 내에서 자신의 승진에 대한 기회를 인식하지 못하고 있다면 그들은 불만족하게 되고 조직 외부에서 다른 대안을 찾고자 할 것이다. (March & Simon, 1958; Mobley, 1977)

그동안 공군 조종사는 중령진급에 있어 개인적 결격 사유가 없는 한 거의 전원이 진급되었던 것이 사실이다. 그러나 상대적으로 조종사가 많이

배출된 공사 37기(1989년 임관) 이후에는 중령진급에서 비선된 비율이 10%정도 발생하고 있으며 대령 진급의 경우 공사 29~31기의 경우 평균 70%를 유지하였으나 37기급 이후에는 50%이하로 하락될 것으로 예상하고 있다. 또한 공군 내 비 조종 특기 장교들의 진급률 향상을 적극 검토하고 있어 향후에는 조종사들의 진급률이 더욱 저하될 것으로 진급률 저하로 인한 불안감이 커다란 스트레스로 작용하고 있다.(김장주, 2006)

2.3 이직의도(turnover intention)

이직의도란 조직을 떠날 성향으로 정의된다. 이직의도는 이직의 중요 예측치로 경험적이나 이론적으로 많은 지지를 받았다. Steel & Ovalle(1984)가 메타분석한 결과에 의하면 이직의도는 “감정적 변수보다는 실제 이직을 더 잘 예측”하는 것으로 나타났다.(배성현·김미선, 2009). 공군 조종사의 경우는 이직의도가 이직행동으로 발전되는 단계에서 주요 고려요인이 되는 확실한 대안이 마련되어 있는 상태이므로 이직을 어느 정도 예측해 줄 수 있다고 해석할 수 있다.

2.3.1 직무스트레스와 이직의도

이직을 비롯하여 결근, 파업, 지각, 휴업 등은 직무스트레스에 대한 대응전략으로 조직의 구성원이 택할 수 있는 철회의 형태라 할 수 있으며, 직무스트레스는 결근율과 이직율 등의 철회행동에 영향을 미친다. 이렇듯 이직이 직무스트레스 원인 때문이라고 밝힌 연구는 많이 있으며, 직무스트레스가 이직에 상당한 관계가 있는 것을 실제 연구에서도 밝혀지고 있다(문경삼·송건섭, 1998;김형섭, 2005; 하동현·김정선, 2010).

2.4 연구 가설

H1 : 직무스트레스요인은 직무스트레스에 영향을 줄 것이다.

H1-1 : 조종사들의 직무특성은 조종사의 직무스트레스에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

H1-2 : 공군의 후생복지는 직무스트레스에 부(-)의 영향을 줄 것이다.

H1-3 : 보상은 조종사들의 직무스트레스에 부(-)의 영향을 줄 것이다.

H1-4 : 조종사들의 과다업무는 직무스트레스에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

H1-5 : 조종사들의 승진은 직무스트레스에 부(-)의 영향을 줄 것이다.

H2 : 조종사들의 직무스트레스요인은 이직의도에 영향을 줄 것이다,

H2-1 : 조종사들의 직무특성은 조종사의 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

H2-2 : 공군의 후생복지는 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 것이다.

H2-3 : 보상은 조종사들의 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 것이다.

H2-4 : 조종사들의 과다업무는 이직의도에 정(+)영향을 줄 것이다.

H2-5 : 조종사들의 승진은 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 것이다.

H3 : 조종사들의 직무스트레스는 이직의사에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

3. 연구모형 및 조사설계

3.1 연구모형

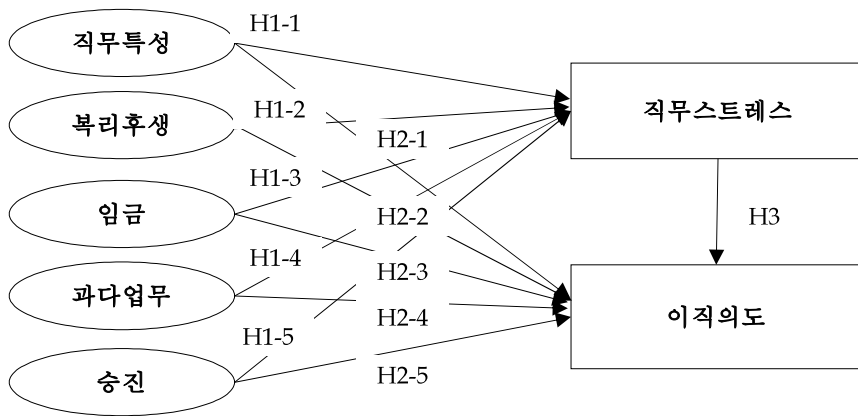


Figure 2. 연구모형

3.2 연구대상과 표본

연구자는 한국국방연구원(KIDA)의 국방개혁대비 조종인력 소요산출 및 관리방안(2009.12) 설문조사 통계자료를 사용하였다. 설문조사로 인한 조종사들의 불필요한 노력낭비와 불만의 소지를 방지하고, 국방연구원의 연구와는 다른 관점에서 조종사 전역동기를 살펴보기 위하여 동일한 자료를 이용한 것이다. 한국국방연구원의 설문조사는 2009년 9월 25일부터 약 1개월에 걸쳐 실시되었다.

설문항목은 인력운영, 업무 및 생활환경에 관한 Likert 5점 척도(1점: 매우 그렇다, 3점: 보통이다, 5점: 매우 그렇지 않다)가 포함된 총 21개 문항으로 구성되어 있다. 설문대상은 공군이 보유하고 있는 모든 기종의 조종사를 대상으로 하되, 동일 기종을 운영하는 일부 전투기 비행부대 조종사는 설문대상에서 제외되었으며 수송기, 헬기, 훈련기 조종사들은 모두 설문에 참여하였다. 설문에 대한 응답은 조종장교 874명으로부터 수집되었다. 그러나 비행단과 비행대대에 근무하는 일선조종사만 관련된 항목에 대하여 응답하지 않은 결측값을 제외한 조종사 577명을 분석대상으로 하였다. 이 수치는 약 2,700명으로 추정되는 조종사 인력(공군본부, 2010년 자료)의 약 21%에 해당하는 것이다. 조사대상자의 분포는 공군조종사의 계급, 임관구분, 군 복무기간, 비행시간, 기종 등에 걸쳐서 통계분석을 위한 균형 잡힌 비율을 보여주고 있다. 예를 들어, 1,100명 전후의 조종특기 대위 계급 중에서 335명이 참여하였으며, 약 600명의 소령 계급 중에서 91명이 조사에 응하였다.

표본의 특성은 대위가 335명(58.1%), 중위가 129명(22.4%)로 위관급이 많았고, 출신별로는 공사출신이 413명(71.6%), 비공사 출신이 28.4%이다. 기종별로는 F-15 106명, F-16 83명, 등 전투기 조종사가 64.9%, 수송기가 95명(16.5%), 헬기가 77명(13.3%)이었다. 복무기간은 10년 미만인 78%, 10년 이상 20년 미만인 20.3%로 나타났다.

4. 실증분석

분석에 사용된 표본은 총 577명으로 분석한 변수 사이의 관련성을 규명하고 잠재적인 요인을 판명하기 위하여 SPSS 19.0을 사용하여 요인분석을 실시하였으며 Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

회전방식을 사용하였다. 측정변수의 구성 문항 간 일관성을 파악하기 위하여 Cronbach' α 계수를 사용하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 또한 각 스트레스 요인과 스트레스와의 상관을 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였으며, 스트레스요인이 스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 단순회귀분석을 실시하였다.

4.1. 표본의 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구의 타당도 검증을 위한 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 요인회전방식은 베리맥스 직각회전 방식을 사용하였다. 요인의 추출은 아이젠 값이 1이상이고 변수는 0.5이상 변수들을 의미하는 변수로 판단하였다. 분석결과 총 5개의 요인이 도출되었다. 추출된 5개의 요인 중 복리후생 요인이 설명하는 설명력은 22.962% 등 5개 요인이 설명하는 누적설명력은 57.566%로 나타났다. 그리고 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값은 .766으로 적당하여 요인분석을 위한 변수선정이 바람직하다고 판단할 수 있다. 또한 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형검정치는 1528.11이고 이 값의 유의확률이 .000으로 나타나 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

Cronbach α 값은 후생복지요인이 .737 등 3개 요인이 0.6이상으로 나타났으며 직무특성요인과 과다업무요인이 0.5 이상으로 나타났다. 상기 분석결과로 본 연구의 측정척도는 타당도와 신뢰도가 있는 것으로 확인되었다. 요인분석은 일련의 관측변수들을 근거로 직접 관측할 수 없는 개념을 확인하기 위한 것으로, 18개의 변수 중 신뢰도 분석이 나오지 않는 음수(-)값을 가지고 있는 비상대기 변수와 적재량이 2개 요인에 비슷하게 나온 근무여건 변수 및 신뢰도가 낮아지는 임무준비 변수 등 총 3개의 변수가 제외 되었다.

4.2. 직무스트레스 요인과 스트레스의 상관관계

직무스트레스 요인은 모두 스트레스와 유의미한 상관관계가 있는 것으로 파악되었으며, 과다업무(.329), 후생복지(-.261), 직무특성(.221)에서 높은 상관관계를 보였다. 즉, 직무특성과 과다업무로 인한 스트레스가 높아진다는 것을 의미하며

Table 1. 스트레스 요인과 스트레스 및 이직의도와의 상관관계 분석

	스트레스	이직의사
후생복지	-.261**	-.031
직무특성	.221**	.070
보상	-.087*	-.264**
과다업무	.329**	.208**
승진	-.128**	-.342**
스트레스	1	.162**
이직의사	.162**	1

* p<0.05 ** p<0.01

후생복지, 승진, 보상이 높을수록 스트레스가 낮아진다는 것을 나타내 주고 있다.

직무스트레스 요인과 이직의도와의 상관관계를 보면, 보상, 과다업무, 승진이 이직의도와 유의미한 상관관계가 있는 것으로 파악되었으며, 승진(-.342), 보상(-.264), 과다업무(.208) 순으로 높은 상관관계를 보였다. 즉, 과다업무가 많을수록 이직의사가 높으며 보상, 승진이 이루어질수록 이직의사는 낮아진다고 할 수 있다. 스트레스와 높은 상관관계를 보이는 직무특성과 후생복지는 이직의도와 유의미한 관계로 나타나지 않았다. 스트레스와 이직의사와는 정(+)의 상관관계를 나타내고 있으며 스트레스가 높을수록 이직의사도 높다는 것을 보여주었다.

4.3. 직무스트레스 요인이 스트레스에 미치는 영향분석

요인분석을 통해 요인으로 구성된 직무스트레스 요인이 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 다중회귀분석을 통하여 파악하였다. 다중회귀분석의 오차항의 가정으로 첫째, 오차의 기댓값

은 0이다. 둘째, 오차는 모든 i(i번째의 값)에 대해 일정한 분산(σ^2)을 갖는다. 셋째, 오차는 서로 독립적이다. 넷째, 오차는 정규분포를 따른다는 것을 전제로 한다.

독립변수의 채택을 위하여 위계적 방법을 사용하였으며 이를 통해 독립변수의 선택이 타당하다는 것을 입증하고자 하였다. 또한 입력식 방법 및 단계적 방법을 모두 사용하여 위계적 방법의 타당성을 확보하고자 하였다. 결과는 <Table 2>에 나타내었다.

표준화계수를 기준으로 과다업무가 .328이고 복리후생이 -.259, 직무특성이 .222, 승진이 -.129, 마지막으로 임금이 -.084 순이며, 과다업무가 스트레스를 가장 잘 설명하는 요인으로 나타났으며 그 다음은 직무특성 순이었다. 과다업무, 직무특성 요인이 스트레스와 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났(p<0.01). 즉, 과다업무가 높을수록, 직무특성이 높아질수록 스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 복리후생, 승진, 임금은 스트레스와 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉, 복리후생이 잘 이루어질수록, 승진보상이 높을수록, 임금이 높을수록 스트레스가 작아지는 것으로 나타났다. 5개 요인이 스트레스를 설명하는 설명력은 24.2%로 나타났으며, 본 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=5.366, p<0.05).

4.4. 직무스트레스 요인이 이직의도에 미치는 영향분석

직무요인이 이직의도와 어떠한 영향을 미치는지를 다중회귀분석을 통하여 파악하였다. 독립변수의 채택을 위하여 위계적 방법을 사용하였으며 사전에 입력식 방법 및 단계적 방법을 사용하여

Table 2. 직무스트레스 요인이 스트레스에 미치는 영향

모형	비표준화계수		표준화계수 베타	t	연구가설
	B	표준오차오류			
상수	2.133	.023		.91.86	
과다업무	.209	.023	.328	9.04**	채택
복리후생	-.165	.023	-.259	-7.15**	채택
직무특성	.141	.023	.222	6.12**	채택
승진	-.081	.023	-.129	-3.565**	채택
임금	-.055	.023	-.084	-2.316*	채택

* p<0.05 ** p<0.01

Table 3. 직무스트레스 요인이 이직의도에 미치는 영향

모형	비표준화계수		표준화계수 베타	t	연구가설
	B	표준오차오류			
상수	2.329	.036		64.882	
승진	-.298	.035	-.334	-8.504**	채택
임금	-.233	.036	-.255	-6.490**	채택
과다업무	.182	.037	.195	4.961**	채택
직무특성	.064	.036	.070	1.772	기각
복리후생	-.027	.036	-.030	-.754	기각

* p<0.05 ** p<0.01

독립변수의 선택이 타당하다는 것을 입증하고자 하였다. 결과는 <Table 3>에 나타내었다.

이직의도에 유의한 영향을 미치는 직무스트레스 요인을 파악한 결과, 승진, 임금, 과다업무가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 (p<0.05), 직무특성 및 복리후생은 유의한 영향을 미치지 못하였다(p>0.05). 즉, 승진이 잘될수록, 임금이 높을수록 이직의도에 부(-)의 영향을 미치고 있으며 과다업무가 많을수록 이직의도에 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 3개 요인이 이직의도를 설명하는 정도는 21.8%로 나타났다. 본 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=24.60, p<0.05).

또한 표준화계수를 기준으로 영향력 정도를 파악한 결과 승진>임금>과다업무 순으로 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

4.5. 스트레스가 이직의도에 미치는 영향분석

스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 단순회귀분석을 통하여 분석하였으며 결과는 <Table 4>와 같다. 분석결과 스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 파악되었으며 스트레스가 이직의도에 미치는 정도는 24%로 나타났

으며 본 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=13.561, p<0.05).

또한 표준화계수를 기준으로 한 영향력은 0.162로 나타나 조종사들의 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.(H3) 가설은 채택됨을 알 수 있다.

5. 결론

본 연구는 공군 일선조종사 직무스트레스 요인을 찾아보고, 어떠한 요인이 스트레스뿐만 아니라 이직의도에 작용되고 있는 것인지를 밝혀내는데 목적을 두었다.

공군 조종사들이 체감하고 있는 스트레스 요인은 연간 및 야간비행 등의 직무특성과 상부검열, 지상업무 등에서 초래되는 과다한 업무, 그리고 보상과 관련된 세 가지 주요 요인 즉, 임금, 승진 및 복리후생에서 모두 스트레스를 느끼고 있는 것으로 나타났다(가설 H1 채택). 스트레스 요인 중 이직의도에 상관관계를 보이는 요인은 승진, 임금, 과다업무 순으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무특성과 복리후생은 유의미하지 않았다(가설 H2 부분채택). 조종사들은 연간비행요구량이나 야간비행 등으로 인한 스

Table 4. 직무요인이 이직의도에 미치는 영향

모형	비표준화계수		표준화계수 베타	t	연구가설
	B	표준오차오류			
상수	1.792	.144		12.407	
스트레스	.240	.065	.162	3.682**	채택

* p<0.05 ** p<0.01

트레스, 다소 부족한 복리후생과 삶의 질로 인하여 스트레스를 느끼고 있지만 이로 인한 이직의도와 상관관계는 나타나지 않았다. 연구결과는 조직구성원들이 직무요인에 관심을 가질 경우 직장이탈을 하지 않고 조직에의 잔류를 택한 반면 급여 등과 같은 환경요인, 즉 직무수행 외적인 요인에 관심을 가질 때 직장을 이탈하거나 직장에 잔류해도 마지 못해서 일을 하는 특성을 보인다는 문희찬(2003)의 연구와 동일한 결과를 보였다. 그리고 직무스트레스는 이직의도와 정의 상관관계를 보이는 것으로 나타나 가설(H3)은 채택되었다.

공군 조종사들은 승진에 가장 큰 관심을 보이고 있으므로 공군당국은 진급공석확보를 위하여 장·단기적으로 가시적인 노력이 있어야 할 것이다. 임금과 관련하여서는 지급금액 보다는 조중수당과 항공전력 강화비 지급기준에 대한 전면검토를 통해 기종 간의 갈등요인을 우선 제거해야 할 것으로 판단된다. 그리고 과도한 지상업무 등에서 오는 스트레스 요인을 제거하기 위해서는 과거로부터 관행적으로 내려오는 업무, 형식적이거나 책임회피성 업무, 수기식과 전산입력을 중복으로 하는 업무 등을 검토하여 새로운 것을 만들어 적용하기 이전에 불필요한 업무를 먼저 제거하는 발상의 전환이 요구된다.

본 연구가 조종사 이직과 관련한 다른 연구보다 월등히 많은 설문표본을 반영하였으나 KIDA(2009) 연구 설문을 사용함에 따른 제한점이 있으며, 향후 조종사 출신별 비교분석을 통하여 본 연구에서 도출한 결과와 어떠한 차이가 있을 것인지에 대한 추가적인 연구와 실무적인 부분이 보완된 사례 중심의 연구가 추가적으로 필요할 것이다.

6. 후 기

본 연구를 위해 지원을 아끼지 않으신 KIDA 김종탁 박사님과 서울과학종합대학원 구자원, 신종화 교수님께 감사의 뜻을 전합니다.

참고문헌

[1] 고석목, "조종사 조기유출 억제에 관한 연구" 고급지휘관 참모과정 졸업연구보고서, 공군대학, 2000. pp.8~9.

[2] 김영재·김성국·김강식, 신인적관리. 탐복스, 2010. pp. 420~518.

[3] 김운호, "중업원 동기유발을 위한 임금의 도구성에 관한 실증적 연구", 박사학위논문, 경희대학교, 1992.

[4] 김장주, "공군 조종사 이직현상 급증 원인 및 방지 대책의 실효성 검증", 고급지휘관 참모과정 졸업연구보고서, 공군대학, 2006. pp.2~8.

[5] 김형섭, "호텔종사원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와의 관계에 대한 연구", 관광연구, 제 19권 3호, 2005. pp.206~208.

[6] 문경삼·송건섭, "경찰공무원의 이직성향에 관한 결정요인 분석", 한국행정논집 제10권 제3호, 1998. pp.731~749.

[7] 문희찬, "전투조종사의 전역에 영향을 미치는 요인분석에 관한 연구", 석사학위논문. 목원대학교, 2003. pp.11~26.

[8] 박기관, "직무만족 및 조직몰입의 결정요인에 관한 연구", 지방행정연구 제 22권 제2호, 2008. pp.174~176.

[9] 박성수와 이경근, "임금만족에 영향을 미치는 제변인들의 역할과 관계", 경영학연구 제25권 1호, 1996. pp.77~82.

[10] 배성현·김미선, "조직공정성과 상사신뢰, 직무긴장, 이직의도와의 관계 및 조직정치 지각의 매개효과", 인적자원관리연구 제16권 제3호, 2009. pp.123~148.

[11] 유지훈, "방해성 및 도전성 스트레스가 직무탈진 및 직무외에 미치는 영향", 박사학위논문, 아주대학교, 2011. pp.4~6.

[12] 윤길구, "조종사 이직의도에 영향을 주는 요인에 대한 연구", 고급지휘관 참모과정 졸업연구보고서, 공군대학, 2007. pp.17~20.

[13] 이재호, 인적자원 관리론. 일신사, 1994.

[14] 정봉명·이호길, "승진역할이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구". 관광연구 제 23권 제1호, 2008. pp.147~153.

[15] 최진국·김철영, "운항승무원 실수 특성에 관한 연구", 한국항공운항학회 제 17권 제2호, pp.62~64.

[16] 하용현·김정선, "호텔 종사원의 직무착근도와 역할스트레스원이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향". 관광연구 제 24권 6호, 2010. pp.173~191.

[17] 한규임, "조리사 직무스트레스와 이직의도 연구", 석사학위논문, 경기대학교, 2005. pp. 20~22.

[18] 함세훈·황호원, "항공에서 부주의 또는 무모

한 운항 형태에 관한 연구”, 한국항공운항학회
제 18권 제 3호, 2010, pp.78~79.

[19] 홍두승, “직업군인과 삶의 질”, 한국정책학회
보 제6권 제2호, 1997. pp.177~179.

[20] KIDA 연구보고서 운2009-2753, “국방개혁대
비 조종인력 소요산출 및 관리방안”, pp.23~25.

[21] Milkovich & Newman. Compensation.
McGraw-Hill. Irwin. 1999. pp.4~37.

[22] March , J. G & Simon, H. A.
"Organization", NY. 1958.