creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

간호학석사 학위논문

해군 간부의 직무 유지에 영향을 미치는 내적 요인에 관한 연구

2021년 2월

서울대학교 대학원

간호학과 정신간호학 전공

전 소 연

해군 간부의 직무 유지에 영향을 미치는 내적 요인에 관한 연구

지도교수 최희승

이 논문을 간호학 석사 학위논문으로 제출함

2020년 12월

서울대학교 대학원

간호학과 정신간호학 전공

전소연

전소연의 석사 학위논문을 인준함

2020년 12월

위 원 장 김 성자 (인)

부위원장 황 보영 (인)

위 원 최 희승 (인)

국문초록

해군 간부의 이직 문제는 해군의 전문성 하락과 해군 조직 목적 달성에 부정적 영향을 미치는 요인 중 하나이다. 해군에서는 이직을 낮추기 위해 근무 환경 개선과 보상강화 등 외적 요인의 변화에 노력을 기울였다. 그러나 이직의도는 한 가지 요인만으로 설명할 수 없어 기존과 다른 요인을 확인할 필요가 있다. 따라서 구성원의 내적 요인이 업무의 성과와 관련된 행동에 중요한 요소임을 설명하는 정서사건이론을 바탕으로 구성원의 내적 요인에 초점을 두고, 해군 간부의 긍정심리자본이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 우울과 조직몰입의 이중매개효과를 확인하고자 하였다.

본 연구는 자가보고식 설문지를 활용한 횡단적 서술적 상관관계 조사연구이다. 2020년 6월 한 달간 모바일 설문을 통하여 함정에서 근무하는 군복무연수 1년 이상 20년 미만인 해군 간부 196명의 자료를 수집하였다. 대상자의 일반적 특성과 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도를 객관식 문항으로 파악하였으며, 직무 유지와 관련된 맥락을 확인하기 위해 주관식 문항을 이용하였다. 양적 자료는 SPSS/WIN 25.0, Hayes의 PROCESS Macro v3.5 프로그램을 이용하여 분석하고, 질적 자료는 내용 분석 방법에 따라 분석하였다.

연구 결과 긍정심리자본은 평균 4.68(SD=.61)점으로 나이가 많고

계급이 높고 복무기간이 오래될수록, 장기복무자와 기혼자, 가족과 동거하고 있을수록 높았다. 우울은 평균 8.88(SD=6.96)점으로 수상함에서 근무하고, 단기복무자일수록 높게 나타났고 조직몰입은 평균 3.62(SD=.83)점으로 일반적 특성에 따른 유의한 차이는 없었으며, 이직의도는 평균 3.99(SD=1.50)점으로 나이가 적을수록 높았다. 해군 간부의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도는 모든 변수 간 유의한 상관관계가 있었으며(.37≤r≤.65, p<.001), 긍정심리자본이 이직의도에 이르는 과정에서 우울과 조직몰입의 이중매개효과를 확인하였다. 또한, 질적 자료 분석을 통해 해군 간부의 직무 유지를 위해서는 외적 요인의 개선과 함께 내적 요인을 긍정적으로 강화하는 것이 중요함을 확인하였다.

본 연구 결과를 바탕으로 해군 간부의 긍정심리자본 향상을 위해서는 부정 정서를 긍정적으로 변화시키는 것에 중점을 두어야 하며, 우울 감소를 위해서는 구성원의 소속감을 향상시키기 위한 방안이 포함되어야 한다. 또한, 조직몰입 향상을 위해 구성원의 정신건강에 조직적 측면에서 관심을 가져야 한다. 향후 해군 간부의 이직의도 감소를 위해 내적 요인을 활용한 중재 프로그램 개발에 대한 연구를 수행해야 할 것이다.

주요어 : 해군 간부, 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도

학 번 : 2018-28101

목차

I. 서론 ····· 1
1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 5
3. 용어의 정의 ····· 5

II. 문헌 고찰 ····· 8
1. 해군의 특수한 근무 환경 ····· 8
2. 이직의도 ····· 10
3. 해군 간부의 내적 요인 ····· 14
1) 긍정심리자본····· 14
2) 우울 ····· 16
3) 조직몰입 ····· 18
4. 해군 간부의 내적 요인간의 관계 ····· 21
1) 긍정심리자본과 이직의도 ····· 21
2) 긍정심리자본과 우울 ····· 23
3) 우울과 조직몰입 ····· 24
4) 조직몰입과 이직의도 ····· 26

III. 이론적 기틀 ····· 28

IV. 연구 방법 ····· 31
1. 연구 설계 ····· 31
2. 대상자 선정 ····· 31
3. 자료 수집 ····· 33
4. 연구 도구 ····· 33
5. 윤리적 고려 ····· 36
6. 자료분석 방법 ····· 37

V. 연구 결과 ····· 39
1. 대상자의 일반적 특성과 해군 직무 관련 특성 ····· 39
2. 대상자의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도 ····· 42
3. 대상자의 일반적·해군 직무 관련 특성에 따른 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도 ····· 44
4. 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도의 상관관계 ····· 49
5. 긍정심리자본과 이직의도의 관계에서 우울과 조직몰입의 이중매개효과 ····· 50
6. 해군 간부의 직무 유지와 관련된 맥락 ····· 52

VI. 논의 ····· 55
1. 해군 간부의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도 ··· 55
2. 해군 간부의 긍정심리자본과 이직의도의 관계에서 우울과 조직몰입의 이중매개효과 ····· 58
3. 해군 간부의 직무 유지와 관련된 맥락 ····· 62

Ⅶ. 결론 및 제언 ····· 64

<참고문헌> ····· 67

<부록> ····· 86

<Abstract> ····· 99

List of Tables

Table 1. General characteristics of the participants ····· 40

Table 2. Naval job-related characteristics of the participants ····· 41

Table 3. Levels of the positive psychological capital, depression, organizational commitment and turnover intention ····· 42

Table 4. Positive psychological capital, depression, organizational commitment, and turnover intention according to the depression score ··· 43

Table 5. Positive psychological capital, depression, organizational commitment and turnover intention by general characteristics ····· 46

Table 6. Correlations among the positive psychological capital, depression, organizational commitment and turnover intention ····· 49

Table 7. Boostrapping outcome of mediation effect of PsyCap on TI ··· 51

List of Figures

Figure 1. Affective Events Theory ····· 29

Figure 2. Conceptual framework of this study ····· 30

Figure 3. Coefficients of double mediation effect of positive psychological capital on turnover intention ····· 51

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성

2011년부터 2015년도까지 5년간 사관학교 출신 초급 장교들의 5년 차 전역률을 보면 해군사관학교 출신 18.94%, 육군사관학교 출신 10.72%, 공군사관학교 출신 10.46%로 해군사관학교 출신 장교들이 가장 높았으며, 해군 부사관의 전역률 또한 장기선발로 직업적 안정성이 보장되는 상황임에도 증가하고 있다(고성규, 2017). 또한 2006년부터 2016년까지 10년간 해군 잠수함 승조원의 취업 등으로 인한 평균 유출률은 약 70%(10년간 잠수함 승조원 교육을 통한 총 양성인원 732명 중 유출인원 504명)에 달하고 있다(국회입법조사처, 2017).

이직은 자신이 소속된 조직과 맡았던 직무를 떠나는 것으로(오인수 et al., 2007), 해군 간부가 군인으로서 복무를 마치고 해군을 떠나 전역하는 것을 의미한다. 증가하고 있는 해군 간부의 이직은 해군의 전문성 하락과 남은 조직원의 사기 저하로 이어지며, 지속할 시 해군 조직의 임무 완수를 어렵게 하는 요인으로 분석되고 있다(안병주 & 차민석, 2016; 이지운, 박오원, & 김윤호, 2017). 그러므로 해군 조직의 목적 달성을 위해서는 이직의 선행요인이라 할 수 있는 이직의도를 낮추어 이직으로 이어지지 않도록 해야 한다(윤장열, 2010).

이직의도는 실제 이직이라는 행동으로 이어지지는 않을 수도 있는

상태이지만 근무 태도에 영향을 주고 이직 가능성을 넘어 결국 이직이라는 행동을 예측하는 유용한 지표이다(장윤정, 2011; Joo & Park, 2010). 해군과 국방부에서는 각종 정책 제안과 연구를 통해 수당 및 급여의 인상, 근무환경 및 복지 개선, 조직문화 개선 등과 같이 주로 외적 요인을 변화하기 위한 방안을 제시하여 이직의도를 낮추기 위해 노력하였다(국회입법조사처, 2017; 노광호, 2018; 이성규 & 채명신, 2014). 그러나 이직의도는 한 가지 요인으로만 설명할 수 없는 여러 요인의 영향을 받는 현상으로 기존의 선행연구에서 주로 다루었던 외적 요인과는 다른 요인을 확인할 필요가 있다(윤은자, 권영미, 전미순, & 안정화, 2016). 또한, 외적 요인은 변화와 한계가 분명하기 때문에, 증진과 변화가 가능한 구성원의 내적 요인에 주목하고자 한다(김은경, 2009). 정서사건이론(Affective events theory)은 직장에서 구성원의 내적 요인이 업무의 성과와 관련된 행동에 중요한 요소로 작용함을 설명하는 이론으로(Weiss & Cropanzano, 1996), 본 연구에서는 이 이론을 바탕으로 구성원의 내적 요인이 이직의도로 나타나는 과정을 확인하고자 한다.

인간의 강점을 이용해 행복을 추구하자는 긍정심리학이 등장한 이후 조직 연구 분야에서는 인적 자원 관리를 위해 개인이 발전을 추구하는 긍정적 심리상태인 긍정심리자본이 대두되었다(Luthans, Youssef, & Avolio, 2003; 박슬기 & 심성우, 2017; 홍종관, 2012). 초기 긍정심리자본 연구는 구성원의 태도, 행동, 성과와 관련하여 이루어졌고(Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014), 특히

이직의도는 긍정심리자본의 영향을 받는 주요한 부정적 태도로 가장 많이 연구되었다(전선호 & 송영수, 2020; Newman et al., 2014). 이후 긍정심리자본 연구는 삶의 전반적인 영역으로 확장되었고(Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010), 특히 긍정심리자본이 스트레스를 감소시키는 효과가 있어 정신건강과 관련한 연구가 지속되고 있다(Luthans et al., 2010; Luthans & Youssef, 2007).

우울은 장애(disability)를 유발하는 대표적인 질병으로 전 세계적으로 유병률이 점차 증가하고 있다(WHO, 2017). 특히 해군은 정신건강에 있어 취약한 집단이며 개인이 지닌 우울은 조직에도 결근, 이직의도의 증가와 같이 부정적 영향을 미치기 때문에 해군 간부의 정신건강에 관심을 둘 필요가 있다(강정희 et al., 2011; Boz, Yilmaz, Arslan, & Koç, 2016). 긍정심리자본은 개인의 정신건강과 연관이 있고 긍정적 인지상태를 유도하여(Luthans et al., 2010; M. E. Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005), 우울에 주요한 영향요인으로 작용하기 때문에(권수혜, 손혜경, & 김경미, 2017; Bakker, Lyons, & Conlon, 2017), 긍정심리자본이 높고 낮음에 따라 우울에 차이가 있을 것이라 예상된다.

군의 임무 특성상 군에서 중요하게 여기는 직무 태도는 조직몰입으로, 군에서는 이를 향상시키기 위해 보호요인에 관한 연구가 활발하게 이루어졌으나 (고성규, 2017; 김정은, 2016; 이병석, 2017; 장학명 & 김주찬, 2018), 위험요인에 관한 연구는 상대적으로 미흡한 실정이다. 그러나 구성원이 지닌 부정적 정서는 업무에 대한 집중도

저하를 통해 조직에 대한 몰입을 떨어뜨리므로 구성원의 정서에 따라 조직몰입에 미치는 영향에 관해 확인할 필요가 있다(유치성, 박인조, & 손영우, 2016).

조직몰입은 직무 태도 중 이직의도에 가장 설명력이 크고 영향력 있는 변수이기 때문에 이직의도와 관련해서 많은 연구가 이루어져 왔다(이목화 & 문형구, 2014; Meyer & Allen, 1997). 따라서 낮은 조직몰입은 이직의도에 부정적 영향을 주고 이직이라는 행동으로 이어지게 할 가능성이 높다(윤장열, 2010; Tett & Meyer, 1993).

종합하면, 해군 간부의 긍정심리자본이 우울과 조직몰입을 거쳐 이직의도에 이르기까지 인과관계가 있을 것이라 예상된다. 그러나 각 변수들 간 개별적 관계 만을 다룬 연구가 대부분으로 이들의 관계를 이론에 근거하여 종합적으로 확인한 연구는 없는 상태이다. 따라서 본 연구는 정서사건이론을 기반으로 해군 간부의 긍정심리자본이 우울과 조직몰입을 매개하여 이직의도로 이어지는 종합적인 과정을 확인하고자 한다. 이를 통하여 해군 간부의 이직의도 감소를 위한 정책적 방안 수립에 있어 내적 요인을 활용한 다양한 중재안 마련에 도움이 될 것이라 기대한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 정서사건이론을 바탕으로 해군 간부의 내적 요인과 이직의도 사이의 인과관계를 확인하여, 해군 간부의 이직의도 감소를 위한 내적 요인 활용에 대한 정책적 방안의 기초 자료를 제공하기 위함이다. 구체적인 목표는 다음과 같다.

1) 해군 간부의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도를 파악한다.

2) 해군 간부의 인구학적 특성에 따른 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도의 차이를 확인한다.

3) 해군 간부의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.

4) 해군 간부의 긍정심리자본과 이직의도 관계에서 우울과 조직몰입의 이중매개 효과를 확인한다.

5) 해군 간부의 직무 유지와 관련된 맥락을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 긍정심리자본

(1) 이론적 정의 : 긍정심리자본은 개인의 복합적인 긍정적 심리상태를 말하며 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력의 네 가지 하위요소로 이루어진 합성 개념이다(Luthans et al., 2003).

(2) 조작적 정의 : 긍정심리자본은 Luthans 등(2007)이 개발한 총

24문항으로 이루어진 Psychological Capital Questionnaire(PCQ) 도구를 김강훈 등(2013)이 번안한 도구로 측정한 점수이며 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높다는 것을 의미한다.

2) 우울

(1) 이론적 정의 : 우울은 일상생활을 방해하는 극심한 슬픔, 비관 및 낙담에 이르기까지 부정적인 정서적 상태를 말한다(APA Dictionary of Psychology, 2019).

(2) 조작적 정의 : 우울은 Radloff(1977)가 개발한 Center for Epidemiological Studies-Depression Scale(CES-D) 도구를 조맹제와 김계희(1993)가 번안하고 진단적 타당성을 확인한 도구로 측정한 점수이다. 최저 0점에서 최고 60점의 범위로 점수가 높을수록 우울이 높음을 의미하며 우울 증상군은 21점을 절단점(cut-off point)으로 사용하고 있다.

3) 조직몰입

(1) 이론적 정의 : 조직몰입은 구성원이 가지는 조직에 대한 정서적인 애착이다(Allen & Meyer, 1990).

(2) 조작적 정의 : 조직몰입은 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 총 8문항으로 구성된 Affective Commitment Scale(ACS) 도구를 선행연구(안정원 & 이순묵, 2015; Magazine, Williams, & Williams, 1996)에 근거하여 안정원과 이순묵(2018)이 번안하고 역문항 4개를

정방향으로 수정한 도구로 측정한 점수이다. 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다.

4) 이직의도

(1) 이론적 정의 : 이직의도는 조직구성원이 머지않은 미래의 어느 시점에 조직을 영구적으로 떠나갈 주관적인 가능성을 자신이 추정하는 것을 말한다(Vandenberg & Nelson, 1999).

(2) 조작적 정의 : 이직의도는 Landau와 Hammer(1986), Wayne 등(1997), Cohen(1999)이 사용한 설문 문항들에서 중복된 문항을 제외하고 발췌하여 최정호(2004)가 사용한 5개 문항으로 측정한 점수로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다.

Ⅱ. 문헌고찰

1. 해군의 특수한 근무 환경

해군은 임무의 특성상 주로 바다에서 함정(수상함, 잠수함)이라는 특수한 환경에서 생활하며, 함정 내에서 전투와 행정, 지원의 업무가 동시에 이루어진다. 전투업무에 있어 함정은 이를 수행하기 위해 특화된 무기체계를 탑재하고 있으며, 전문적 기술을 보유한 간부(장교, 부사관)들 위주로 인원을 편성하여 운용하고 있다. 행정, 지원 부분에 있어 함정은 장기간 임무 수행을 위해 식사, 휴식, 행정 등을 위한 공간이 요구되며, 이를 위해 별도의 주거공간과 사무공간이 할당되어 있다. 그러나 한정된 함정 공간에 위와 같이 전투, 행정, 지원을 위한 모든 것들이 자리해야 하기에 할당된 공간은 매우 협소하다. 그러므로 제한된 인원이 탑승할 수밖에 없어 개인이 20여 가지에 이르는 임무를 부여받게 된다(김남헌, 2002).

물리적 환경 측면에서 살펴보면, 협소한 함정 내에서 업무를 수행하다 보니 신체 활동량이 저하되고 함정의 진동과 소음, 유해한 화학물질(벤젠, 포름알데히드 등)과 같은 위험환경에 노출되어 편안한 수면과 휴식을 보장받지 못한다(김성용, 2014; 김유경 & 오의금, 2015). 특히 물속에서 활동하는 잠수함 근무자의 경우 임무 시 긴 시간 동안 수상함보다 좁고 밀폐된 공간에서 생활하기 때문에 수상함 근무자들보다

신체 활동량이 더 저하되고, 과이산화탄소 농도로 인한 실내 공기 질 불량, 수압으로 인한 신체적 변화, 일조량의 절대적 부족과 같은 문제를 겪는다. 해군 직군별로 신체 활동량과 체성분을 비교한 연구 결과에서도 잠수함, 수상함 순으로 활동량이 적었고 일반적인 권장량에 못 미치는 수준임을 확인하였다(성봉주, 박영진, & 정수진, 2018).

근무자의 심리적인 측면에서 살펴보면, 임무 시에는 임무가 종료될 때까지 함정 내에서 직장동료라 할 수 있는 상급자, 동료, 하급자와 함께 업무와 일상생활을 같이하므로 퇴근이라는 개념이 무의미한 상태나 마찬가지이며 사적인 공간의 부족으로 인해 프라이버시를 침해받는 것 또한 스트레스를 높이는 요인으로 작용한다(Bridger, Brasher, Dew, & Kilminster, 2011). 또한, 임무를 수행하는 긴 시간 동안 가족이나 친구와 같은 지지체계와 분리되어 있고, 스마트폰· 인터넷·전화기와 같은 기본적인 통신체계를 사용할 수 없는 상태이다. 이렇듯 외부와 단절된 상황에서 임무를 수행하며 긴장된 상태를 지속해야 하는 함정 생활로 인해 해군은 육군이나 공군보다 정신건강 문제가 높은 수준인 것으로 나타났으며(강정희 et al., 2011; 정종섭, 2018), 국내외 선행연구를 통해 해군이 다른 직업군에 비해 스트레스가 높은 집단에 속한다는 것을 확인할 수 있다(정복련, 이선미, 전상희, 정선옥, & 한선옥, 2007; Bridger, Brasher, Dew, & Kilminster, 2008).

이처럼 육군과 공군보다 상대적으로 열악한 여건에서 근무하기에 해군 간부의 이직이 타 군보다 높은 것으로 여겨진다(성봉주 et al., 2018). 그러므로 해군에서는 함정의 물리적 환경의 열악함과

근무자들의 심리적 어려움을 완화하기 위해 정책 제안과 연구를 지속하고 있으며 주기적으로 작업환경을 측정하여 유해인자를 관리하고, 함정 근무자에게는 일반적인 건강검진과 더불어 특수청력과 폐활량 등 25개의 항목을 추가한 특수건강검진을 수행하여 건강 상태 확인 및 예방 활동을 수행하고 있다(조도선, 2018). 그러나 해군의 임무 특성상 바다에서 협소한 함정 내 근무와 생활이라는 물리적 환경과 이로 인해 파생되는 심리적 문제의 발생 가능성은 변화하기 어려운 부분인 것이 현실이다. 그렇기에 본 연구에서는 해군의 이직 문제에 대해 외적 요인이라 할 수 있는 물리적 환경과 사회적 지지체계를 제외하고 정서사건이론을 적용하여 구성원의 내적 요인과 이직의도의 연속적 인과관계를 확인하고자 한다.

2. 이직의도(Turnover intention)

이직은 자신이 소속된 조직과 맡았던 직무를 떠나는 것으로(오인수 et al., 2007), 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있으며 자발적 이직은 결혼, 출산, 이사, 교육, 전직 등으로 인해 스스로 이직하는 것을 말하고, 비자발적 이직은 해고, 계약종료 등으로 의사에 반해 강제로 이직 되는 것을 말한다(윤장열, 2010). 자발적 이직은 조직 관리자들이 관심을 기울여야 하는 이직을 뜻하는데(문영주, 2015), 이는 여러 가지 인사 문제를 유발하여 조직과 조직에 남아있는 인원에 부정적

영향을 미치기 때문이다. 즉, 이직으로 인해 새로운 구성원의 선발과 교육, 사회화 기간에 따른 경제적·시간적 비용 지출과 이직 문제가 지속할 시 조직 평판 악화로 인해 채용의 어려움이 발생하기 때문에 이직은 전통적으로 조직 관리자들이 큰 관심을 기울여 온 문제이다(도명록, 성시경, & 심희섭, 2016). 그러므로 이직의 선행요인이라 할 수 있는 이직의도는 조직 연구에 있어 매우 중요한 변수이다(윤장열, 2010).

이직의도는 조직구성원이 머지않은 미래의 어느 시점에 조직을 영구적으로 떠나갈 주관적인 가능성을 자신이 추정하는 것이다(Vandenberg & Nelson, 1999). 이직의도가 반드시 이직으로 연결된다고 볼 수 없지만, Ajzen(1991)의 계획된 행동 이론이 등장하며 이직의도가 이직에 밀접한 영향을 주는 요인으로 부각되었으며 태도와 주관적 규범, 지각된 행동 통제감이 서로 영향을 주면서 의도(이직의도)가 행동(이직)에 영향을 미치는 것으로 보았다. 그러므로 많은 연구에서 이직의 대체개념으로 이직의도를 사용하고 있으며(도명록 et al., 2016; 문영주, 2015), 국외 메타분석 연구에서도 이직에 가장 근접한 변수가 이직의도임을 확인할 수 있었다(Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000).

이직 문제와 관련된 외국군의 연구를 살펴보면 인도 장교를 대상으로 이직모델을 구축한 연구에서는 직무만족의 선행요인으로 직무와 관련된 개인적·조직적 변수(직무 스트레스, 직무 자율성, 급여, 진급 등)를 선정하여 각 변수가 직무만족에 미치는 영향과 직무만족이

조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 대해 파악하고 모델의 유효성에 대해 확인하였다(Jaiswal, Dash, Sharma, Mishra, & Kar, 2015). 캐나다군을 대상으로 한 연구에서는 분배적·절차적·대인 관계적·정보적 정의(justice)에 대한 인식이 심리적 긴장감과 이직의도에 영향을 미치며 업무환경 내에서 공정성에 대한 인식을 높이는 교육이 필요하다고 주장하였다(Suurd Ralph & Holmvall, 2016). 미군을 대상으로 정신건강 증상과 조직풍토(응집력, 사기, 조직지원인식)에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향에 관해 확인한 연구에서는 조직지원인식이 높을수록 이직의도가 낮고 우울과 불안이 높을수록 이직의도가 높다는 것을 보고하였다(Wright, Kim, Wilk, & Thomas, 2012).

우리 군에서 이직의도 관련 연구의 대부분은 이직패턴이나 직무 특성이 다른 각 군의 조종사를 대상으로 수행되어 왔다. 각 군의 조종사를 대상으로 한 이직의도 연구를 제외하고 국내 군 조직이 대상인 선행연구를 살펴보았다. 해군을 대상으로 한 연구를 살펴보면 노광호(2018)는 함정 승조원의 직무 스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관해 연구하여 이직의도에 보상 부적절, 관계갈등, 물리적 환경, 자율성 결여의 순으로 영향을 주는 요인임을 확인하였으며, 안병주(2016)는 해군 장교와 부사관을 대상으로 군 조직의 직무 불안정성이 소진, 이직의도, 조직신뢰에 유의하게 부(−)의 영향을 미친다는 것을 확인하여 정규직 고용을 확대하고 인적 자원 관리 차원에서 직무 불안정성 관리의 필요성에 대해 논의하였다. 이성규와

채명신(2014)은 Herzberg의 이요인 이론(Two factor theory)을 적용하여 잠수함 승조원의 근무환경, 조직 문화적 요인, 복지가 직무 만족과 불만족에 미치는 영향과 해당 요인들이 이직의도에 영향을 주는지 연구하여 이직의도를 감소시키기 위해 근무 환경적 요인 개선에 관해 이야기하였다. 육군 간부를 대상으로 한 연구에서는 조직침묵이 이직의도에 유의한 정적 영향을 미치며 이 사이에서 조직 냉소주의가 매개 역할을 하는 것을 확인하였고(김도영, 김영훈, & 엄상용, 2016), 보상이 이직의도에 미치는 영향에 대해 육군사관학교 출신 장교를 대상으로 진행한 연구에서는 화폐 보상과 직무환경에 대한 보상이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(임동관, 2018). 공군 간부를 대상으로 한 연구에서는 직무 스트레스 중 심리적 스트레스가 이직의도와 정(+)적인 관계임을 확인하였다(백승무, 2008). 군의 이직의도 관련 연구 대부분이 양적 연구방법을 적용한 것과 달리 질적 연구방법 중 심층면접으로 일-가정 균형이 이직의도에 주는 영향에 관해 확인한 연구도 찾아볼 수 있었으며, 참여자들은 조직 중심의 문화와 과도한 업무와 당직근무, 가정일로 관련 제도를 사용했을 시 진급에 불이익이 될 것이라는 인식으로 직장과 가정 간의 균형을 맞추기가 어렵다 하였고 이는 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타났다(이진욱, 2010).

3. 해군 간부의 내적 요인

1) 긍정심리자본(Positive Psychological Capital, PsyCap)

긍정심리자본 개념을 만든 Luthans는 자신의 강점을 더욱 강화하는 것에 역점을 두고, 사람들의 부정적인 면보다 긍정적인 면을 찾는 긍정심리학에 매료되어 이를 바탕으로 2002년 긍정조직행동(Positive Organizational Behavior, POB)이라는 용어를 만들어 연구를 시작하고, 2004년 조직원의 경험과 교육, 지식, 재능을 나타내는 인적 자원을 설명하면서 심리적 성장과 개발처럼 개인이 발전할 수 있는 긍정심리자본에 대해 발표하였다. 긍정조직행동은 "직장에서 효과적인 성과 향상을 위해 개개인을 관리하고 평가하며 발전시킬 수 있는 긍정적으로 지향된 인적 자원의 힘과 심리수용력에 대한 연구와 응용" 으로(김강훈, 김정기, & 박상만, 2013, p. 38), 이는 기질(trait-like)보다는 개발 가능한 상태적(state-like) 특성을 강조하여 인적 자원개발과 성과관리를 위한 새로운 기회와 범위를 창출하는 것을 말한다(Luthans, 2002). 긍정조직행동의 긍정성, 측정 가능성, 개발 가능성과 같은 기준을 만족시키는 상태적 심리역량으로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 들 수 있다. 그리고 이 네 개의 변수를 통합해서 상위개념으로 만든 것이 긍정심리자본이다.

긍정심리자본은 개개인이 발전을 추구하는 긍정적인 심리상태를 의미한다. 구체적으로 1) 도전적인 과업을 수행하는 데 모든 노력을 쏟는 자신감(자기효능감:self-efficacy), 2) 목표를 향해 인내하고 필요한 순간에는 경로를 재설정하는 목표의식(희망:hope), 3) 현재와

미래의 성공에 대한 긍정적 귀인(낙관주의:optimism), 4) 문제나 역경에 직면했을 때 절망하지 않고 참고 견뎌 내 원래의 상태로 되돌아오거나 그것을 뛰어넘는 의지(복원력:resiliency)의 총 네 개의 하위요인으로 구성된 상위개념이다(김강훈 et al., 2013, p. 26). 이들 하위 요인은 상호작용하고 있으며 이를 통해 더 큰 시너지를 발휘하고 있다(Luthans et al., 2007). 각각의 요인에 대한 정의를 살펴보자면, 자기효능감은 자신의 기능과 삶에 영향을 미치는 사건에 대해 통제력을 행사할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념과 믿음을 의미한다(Bandura, 2010). 희망은 목표를 향해 나아가는 동기, 그 목표를 성취하는 방법과 함께 자신의 목표에 대해 생각하는 과정을 말한다(Snyder, 1995). 낙관주의는 역경의 발생 원인을 외부적, 일시적, 특정한 요인 탓으로 돌리고, 긍정적 사건의 발생 원인은 개인적, 영구적으로 돌리는 경향을 뜻한다(M. E. P. Seligman, 1998). 마지막으로, 복원력은 고난, 역경에서 이전의 상태로 돌아오거나 이전보다 더 발전된 상태로 회복하는 힘을 의미한다(Garmezy, 1993).

한편, 우리 군에서도 긍정심리자본과 관련하여 다양한 선행연구들이 이루어졌다. 권명훈과 김완일(2015)은 공군 병사들의 긍정심리자본이 자살 생각과 소외감에 유의미한 부(−)적 영향을 미친다고 보고하였으며, 이경미와 김완일(2019)은 육군 병사 부모의 부정적인 양육 태도와 군 생활 적응의 관계를 긍정심리자본이 부분 매개함을 밝혔다. 또한, 긍정심리자본이 높은 병사들이 군 생활 적응을 잘하며(김채원, 2019), 육군과 공군 부사관의 긍정심리자본이 높을수록 직무만족도와 심리적

주인의식이 높고(임경진 & 김완일, 2019), 육군 간부들의 긍정심리자본은 조직 웰빙에 유의미하게 영향을 미치는 요인임을 확인하였다(박정화 & 유성모, 2013).

미군은 아프가니스탄과 이라크 전쟁을 통해 장병들의 심리가 전투력 손실을 좌우하는 중요한 요소임을 깨닫고 전투 성과를 향상시키기 위해 장병들의 심리 강화에 힘쓰고 있다(Cornum, Matthews, & Seligman, 2011; Meredith et al., 2011). 군의 업무 성과라 할 수 있는 전투력 향상을 도모하기 위해서는 군인으로서의 직무 유지가 필수적인 요소이며, 미군은 이것에 내적 요인이 큰 역할을 담당하고 있음을 파악하여 위와 같이 노력 중이다. 따라서 우리 군에서도 직무 유지에 대한 내적 요인의 역할을 확인하여 활용할 필요가 있으며, 본 연구를 통해 그 근거를 마련하고자 한다.

2) 우울(Depression)

우울은 일상생활을 방해하는 극심한 슬픔, 비관 및 낙담에 이르기까지 부정적인 정서적 상태를 말하며, 많은 정신건강 장애의 증상이다(APA Dictionary of Psychology, 2019). 우울은 이를 겪는 개인으로 하여금 욕구 상실, 집중력 장애, 수면 장애를 유발하여 현실적 적응을 어렵게 하고, 흉통 및 두통과 같은 신체 증상을 동반하여 자주 의료 서비스를 이용하게 한다(안준석 et al., 2016; 허연주 & 이민규, 2015). 실제 미군에서는 약물 남용과 관련된 심리학적 요인에 관한 메타분석 연구를 통해 우울증과 같은 심리 증상을 겪는 사람이 약물

남용 비율이 높음을 확인하였다(Brady, Credé, Harms, Bachrach, & Lester, 2019). 이처럼 우울은 개인에게 부정적 결과를 초래하고 자살이나 약물 남용과 같은 이차적인 문제를 일으킬 가능성이 크며, 다수의 선행연구에서 우울은 자살에 영향을 미치는 높은 수준의 위험요인으로 분석되었다(권명훈 & 김완일, 2019; 오경옥, 강문희, & 이선현, 2012; 유지혜 et al., 2009; Lineberry & O'Connor, 2012).

또한, 우울이 개인에게 미치는 부정적 영향은 개인의 업무성과 손실뿐만 아니라 조직에도 부정적 결과를 가져온다(조정민, 김미혜, & 김규성, 2009; Boz et al., 2016). 조직구성원의 우울은 결근, 근무시간 단축, 고용주의 의료비용 부담 등 업무장해에 큰 영향을 미치는 요소이기에, 조직구성원의 이직의도를 생성하고 이직을 유발하는 대표적인 심리적 요인으로 분석되어 왔다(맹수연 & 성미혜, 2015; 정혜영 & 이경화, 2014; Boz et al., 2016). 그러나 우리나라 조직문화상 우울을 개인의 문제로 치부하고 조직의 문제로는 여기지 않는 경향으로 인해 우울과 직무 연관 변수에 관한 연구는 대부분 항공기 객실 승무원, 사회 복지사, 유치원 교사, 간호사 등과 같이 감정노동 수준이 높은 집단을 대상으로 이루어졌다(한의진 & 조영일, 2013).

한편, 그동안 우리 군에서 수행한 자살 예방 관련 제도는 주로 병사들을 대상으로 이루어졌으며 2004년부터 2017년까지 군 계급별 자살 비율을 살펴보면 병사는 줄어들어 이러한 제도들이 성과를 거둔 것으로 판단되나, 전체 자살자 중 간부가 차지하는 비율이 지속해서 증가하여 2017년에는 66.7%를 기록하여 간부들에 대한 관심이

필요함을 알 수 있다(문호석 & 강성록, 2016; 박찬빈 & 박지연, 2020; 임여진 & 김나영, 2019). 자살의 큰 위험요인 중 하나가 우울이라는 선행연구 결과와 함정 근무 환경의 특수성으로 인해 해군이 우울과 같은 정신건강 문제에 취약한 집단임을 고려하면(강정희 et al., 2011; 권명훈 & 김완일, 2019; 김인아 & 김석현, 2017; 박주상, 2015; Lineberry & O'Connor, 2012), 해군 간부의 정신건강 문제인 우울을 확인해야 할 필요가 있다.

그러나 현재까지 국내에서 해군을 대상으로 수행된 정신건강 관련 선행연구를 살펴보면, 해군 간부를 대상으로 직무와 관련된 정서 건강 상태를 파악한 연구(조도선, 2018), 해군 여군을 대상으로 건강조사표를 이용하여 비 신체 관련 영역으로 정서 불안정성, 우울, 충동성 등을 조사한 연구(김유경, 이선미, 정선옥, 심윤희, & 노미영, 2017), 해군 병사를 대상으로 우울을 확인한 연구가 있으며(강정희 et al., 2011), 본 연구와 같이 해군 간부의 우울을 측정하고 우울의 영향을 파악한 연구는 전무한 상태이다.

3) 조직몰입(Organizational Commitment)

Mowday 등(1979)은 조직몰입을 조직의 목표와 가치에 대한 열렬한 수용, 조직을 위해 상당한 노력을 기울일 의지, 조직의 구성원으로 지속하려는 강한 욕구라는 세 가지 특징을 지닌 단일적인 개념으로 정의하였다. Meyer와 Allen(1984)은 조직몰입을 다차원적인 개념으로 보고 구성원이 조직에 갖는 정서적인 애착인 정서적

몰입(Affective commitment)과 구성원이 조직을 떠나면서 발생하는 비용 문제에 대한 인식을 반영하는 유지적 몰입(Continuance commitment)으로 구분하였으며, 추후 규범의 내재화로 인해 조직에 갖는 의무감을 반영하는 규범적 몰입(Normative commitment)을 추가하여 세 가지 개념으로 제시하였다(Meyer & Allen, 1987).

전투상황 시 목숨을 바치며 희생해야 하는 군의 임무 특성 때문에 군에서 조직몰입은 중요한 요소이고, 특히나 함정이라는 좁은 공간에서 여러 가지 임무를 부여받고 조직의 개인과 부서가 부여된 임무를 하나처럼 완수해야 작전을 성공적으로 수행 할 수 있는 해군에게는 조직에 대한 몰입과 충성심이 매우 중요한 요소이다(김국군, 2012; 이병석, 2017). 미군 역시도 조직몰입이 높은 군인들이 업무를 잘 수행하고 군 조직에 더 오래 머물며, 사회에서 좋은 시민으로 행동하기 때문에 조직몰입을 중요하게 여겨왔다(Paul A Gade, 2003).

다음은 군 조직을 대상으로 수행된 조직몰입 관련 선행연구를 살펴볼 것이며, 연구에서 Allen과 Meyer(1990)의 조직몰입 도구를 이용하여 정서적·유지적·규범적 몰입으로 구분하여 측정하였다면 세 가지 중 어떠한 조직몰입을 측정하였는지 구체적으로 명시하였다. 국외 선행연구에서 포르투갈 해군을 대상으로 인지된 고성과작업시스템과 조직몰입의 관계를 파악한 연구는 정서적·유지적·규범적 몰입이 모두 정(+)적 관계임을 확인하였으며(Fragoso, Chambel, & Castanheira, 2019), 미 육군을 대상으로 희망, 긍정성, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서는 정서적·유지적 몰입이 이직의도에

유의미한 부(−)적 영향을 미치며 이직을 낮추기 위해 특히, 정서적 몰입 향상 필요성에 대해 보고하였다(Bressler, 2010). 또한, 미군과 그 가족을 대상으로 조직몰입을 확인한 연구에서 군 조직에 대한 정서적·유지적 몰입이 높은 가족을 가진 군인이 군 조직에 남아있으려고 하는 의지가 더 강함을 밝혀, 군인뿐만 아니라 배우자나 가족의 군 조직에 대한 조직몰입 또한 중요함을 이야기하였다(Paul A Gade, Tiggle, & Schumm, 2003).

우리 군 역시도 조직몰입에 대한 중요성을 인식하여 군 조직을 대상으로 조직몰입과 관련하여 수행한 연구를 다수 확인할 수 있었으며, 주로 Allen과 Meyer(1990)의 조직몰입 도구에 따라 조직몰입을 세 가지로 정의해서 측정하였다. 장기복무 직업군인 대상 연구에서는 긍정성과 가족의사소통, 자기효능감이 정서적·규범적 몰입과 정(+)적인 관계임을 보고하였으며(김정은, 2016), 군인들의 공공봉사 동기가 조직몰입에 미치는 영향에 관해 확인한 연구에서는 공공봉사동기 중 공공봉사 호감도와 자기희생이 정서적·유지적·규범적 몰입에 정(+)적인 영향을 미친다는 것을 밝혔다(장학명 & 김주찬, 2018). 리더의 품성과 도덕성을 리더의 가치로 여기는 진성리더십과 조직몰입의 관계에 관한 연구에서는 중대장과 대대장의 진성리더십이 소대장의 정서적 몰입에는 매우 유의한 영향을 미쳤으나 유지적·규범적 몰입과는 유의미한 관계가 없음을 확인하였고(양경흠, 김정식, & 김정수, 2017), 학군사관후보생들을 대상으로 조직몰입 예측모형을 구축하여 유의성과 적합도를 검증한 연구는 직무만족, 학군단장 리더십, 자기효능감이

정서적・유지적・규범적 몰입과 정(+)적인 관계임을 보고하였다(윤홍규, 김순구, & 도은수, 2018).

위와 같이 선행연구의 대부분이 조직몰입을 정서적・유지적・규범적 몰입으로 구분하여 측정하였지만, 각 개념별로 결과를 분석한 연구는 소수에 불과하였다. 양경흠 등(2017)의 연구 결과와 같이 조직몰입의 개념마다 선행요인과의 상관관계가 달라지기 때문에, 조직몰입을 구분하여 측정한 경우에는 개념별로 선행요인과의 관계를 확인해야 정확한 연구 결과를 얻을 수 있다. 따라서 본 연구에서는 금전적 비용, 규범과 같은 외적인 요인이 관여하지 않고 구성원의 내적 요인으로써의 조직몰입의 역할을 확인하기 위해 Allen과 Meyer(1990)가 정의한 조직에 대한 정서적 애착인 정서적 몰입의 개념만을 조직몰입으로 정의하여 측정하고 분석하고자 한다.

4. 해군 간부의 내적 요인간의 관계

1) 긍정심리자본과 이직의도

긍정심리자본은 구성원 개인의 정신적, 신체적 건강과 직무 관련 목표달성을 위해 필요한 긍정적 인지 상태와 동기부여를 유도하여 개인의 발전은 물론 결과적으로 긍정적 조직 변화에 기여하기 때문에(이순늠 & 김정아, 2017; M. E. Seligman et al., 2005), 조직문화 개선, 조직구성원의 성과향상, 인적 자원 관리 등 조직 안정과 발전에 해답을 제안하는 변수로써 조직 연구 분야에서 활용되었다. 그중에서도

긍정심리자본이 구성원이 가지는 조직과 직무에 대한 태도(조직몰입, 직무만족, 이직의도, 불안, 직무 스트레스 등)에 미치는 영향에 관한 다수의 연구를 확인할 수 있다(김옥진, 2016; 김인숙, 서유빈, 김복남, & 민아리, 2015; 서동희 & 김학수, 2017; 임경진 & 김완일, 2019; 최광우 & 이승윤, 2017; 최수형 & 강희경, 2015; Avey, Luthans, & Youssef, 2010; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Çetin, 2011; Lifeng, 2007). 특히 이직의도는 긍정심리자본에 영향을 받는 직무와 관련된 부정적 태도 변수로 가장 많이 연구되었으며(전선호 & 송영수, 2020; Newman et al., 2014), 긍정심리자본은 미래에 대한 더 높은 수준의 낙관주의와 현재 직업에서 성공할 수 있는 능력에 대한 자신감으로 자신의 운명을 책임지고 도전적인 상황에서 스스로 선택하고 역경에 직면했을 때 인내하게 하여 이직의도를 감소시키는 효과가 있는 것으로 밝혀졌다(Avey et al., 2011).

긍정심리자본이 조직 태도에 미치는 영향에 관한 국외의 메타분석 연구를 살펴보면 긍정심리자본이 이직의도에 부(−)적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있으며(Avey et al., 2011; Youssef & Luthans, 2007), 호텔 직원을 대상으로 한 연구는 긍정심리자본이 가족−직장 갈등을 매개하여 이직의도를 완화하는 간접적인 효과가 있음을 보고하였다(Karatepe & Karadas, 2014). 요양 보호사, 항공사 객실 승무원, 국내제조업 근로자들을 대상으로 한 국내 선행연구에서도 긍정심리자본이 이직의도와 유의한 부(−)적인 관계가 있음을 밝혔다(강경범 & 이용재, 2015; 이현주 & 이충기, 2020; 최광우 &

이승윤, 2017).

선행연구를 통해 긍정심리자본과 이직의도의 부(-)적 관계가 검증되었음을 확인할 수 있다. 그러나 해군 간부를 대상으로 이론적 근거에 기반하여 긍정심리자본이 다른 변수에 영향을 주고 이것이 이직의도에 직·간접적으로 어떠한 역할을 하는지 파악한 연구는 전무하므로 본 연구를 통해 확인하고자 한다.

2) 긍정심리자본과 우울

긍정심리자본을 창안한 Luthans는 선행연구를 통해 긍정심리자본이 조직에서 구성원의 태도와 행동, 업무 성과와 관련이 있다는 것은 명확히 입증되었기에 조직에서의 긍정심리자본을 넘어 건강과 관계의 영역으로까지 긍정심리자본을 확장하여 조직, 건강, 관계를 모두 통합한 웰빙 긍정심리자본의 개념에 대해 발표하였다(Luthans, Youssef, Sweetman, & Harms, 2013). 이를 바탕으로 긍정심리자본 연구가 조직 영역뿐만 아니라 삶의 전반적인 영역으로 확장되고 있으며, 긍정심리자본은 스트레스에 대처하는 중요한 자원이기 때문에 건강 영역에서는 신체적 건강보다 주로 정신건강과 관련한 선행연구를 확인할 수 있다(Luthans et al., 2010). 캐나다 온타리오 수의대학생들 대상으로 1학기와 2학기에 각각 1회씩 우울을 측정하여 우울 증상군에서 비우울군으로 우울이 감소한 학생 그룹과 비우울군에서 우울 증상군으로 우울이 증가한 학생 그룹으로 나누어 이들의 긍정심리자본을 측정했을 때 우울이 감소한 학생 그룹의 긍정심리자본이 높은 것으로 나타나

긍정심리자본이 우울에 긍정적 영향을 미친다는 것이 확인되었다(Bakker et al., 2017). 또한, 미 육군은 배치 이전의 긍정심리자본을 측정하여 배치 이후 정신건강 문제와 약물 남용에 대한 진단을 받은 군인들은 진단을 받지 않은 군인들보다 긍정심리자본이 낮음을 확인하여 긍정심리자본이 정신 건강에 미치는 영향에 대해 검증하였다(Krasikova, Lester, & Harms, 2015).

국내 간호대학생과 청소년을 대상으로 우울의 영향요인을 분석한 연구에서 긍정심리자본이 우울의 주요한 영향요인임을 밝혔으며(권수혜 et al., 2017; 정은 & 정미라, 2017), 대학생을 대상으로 한 긍정심리강화 프로그램이 대학생의 우울 감소에 효과가 있음을 확인하였다(배제현 & 정경용, 2013). 또한, 우울증으로 치료받는 외래환자를 대상으로 일반적인 약물 치료군과 긍정심리자본 중재군으로 나누어 6개월 뒤 치료 결과를 확인한 연구에서 긍정심리자본 중재군의 우울 증상이 약물 치료군에 비해 치료 전보다 크게 감소하여 긍정심리자본을 활용한 중재가 우울증 치료에 효과가 있음을 검증하였다(Song, Sun, & Song, 2019). 따라서 선행연구를 종합하였을 때, 긍정심리자본이 우울에 영향을 줄 것을 예측할 수 있다.

3) 우울과 조직몰입

우울과 같은 부정 정서는 업무에 대한 흥미를 상실하게 하고 동기부여에 부정적으로 작용하여, 구성원에게 무기력함과 피로감을 주고 결국 조직에 대한 몰입이나 헌신을 저하하는 결과를 초래한다(유치성 et

al., 2016). 또한, 조직 구성원으로서의 직장 생활은 현실에서 살아감에 있어 소속감과 안정감을 제공해 주고 구성원 개인에게 발전과 변화의 기회를 주기 때문에 개인의 행복과 밀접한 연관이 있다고 볼 수 있다(우정원 & 홍혜영, 2011). 이렇듯 개인이 지닌 부정 정서가 조직몰입과 같은 직무 태도에 부정적 영향을 미치고, 이것이 다시 조직 생활에서 얻을 수 있는 긍정적인 요소들을 저해하여 개인에게 부정적 영향을 미치는 악순환이 반복되기에 구성원의 부정적 정서에 조직적 차원에서 관심을 기울일 필요가 있다.

이와 관련한 선행연구를 살펴보면, 미 해군에서는 조직몰입이 조직에 남아있을 가능성과 재복무 의도, 업무 수행에 큰 영향을 미치기에 인구 통계학적·심리 사회적 측면에서 조직몰입의 예측인자를 분석하였고 중요한 6가지 요인 중 하나가 낮은 우울로 확인되었다(Booth-Kewley, Dell'Acqua, & Thomsen, 2017). 또한, 사회 복지사를 대상으로 한 연구에서는 사회 복지사가 경험한 클라이언트의 폭력과 조직몰입의 관계에서 우울이 매개효과가 있음을 보고하였고(최은정, 양정남, & 박순희, 2015), 공군 간부의 학습된 무력감과 직무 태도인 조직몰입과 직무열의 사이에서 우울의 매개효과를 확인한 연구는 우울이 직무태도와 부(-)적인 관계이며 매개효과가 있음을 검증하였다(유치성 et al., 2016). 공군 간부를 대상으로 한 또 다른 연구에서는 준・부사관의 부부관계의 질과 조직몰입의 관계에서 우울의 매개효과를 확인하였다(김근아, 2012). 선행연구를 종합하면 우울과 같은 정서 상태가 조직몰입에 영향을 준다는 것을 파악할 수

있다.

4) 조직몰입과 이직의도

조직몰입은 직무뿐만 아니라 조직 전체에 대한 정서적 반응으로(Williams & Hazer, 1986), 많은 연구자가 조직몰입에 관심을 두고 연구를 수행해 온 것은 조직몰입이 조직 성과를 향상하고 이직의도를 감소하게 하는 긍정적 효과를 지녔기 때문이다(윤장열, 2010; 이목화 & 문형구, 2014). 특히 본 연구에서의 조직몰입과 같은 조직에 대한 정서적인 애착을 의미하는 정서적 몰입은 다른 유형의 조직몰입보다 조직 성과를 달성하는 데 있어 더 큰 영향을 미치는 것으로 알려졌다(김정석 & 안관영, 2012). 조직몰입의 결과변수로 조직시민행동, 이직의도, 직무만족, 직무생산성 등과 같은 변수들이 연구에서 다루어져 그 효과를 입증하였으며 이 중 조직몰입이 가장 설명력을 크게 발휘한 변수는 이직의도였다(이목화 & 문형구, 2014; Mayer & Schoorman, 1992). 이는 조직몰입, 직무만족, 성과, 이직의도를 변수로 한 국내 개별연구들에 대해 메타분석을 수행하여 관계 간 강도를 추정한 연구와 동일한 결과로 즉, 조직몰입이 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수임을 확인할 수 있다(오인수 et al., 2007).

조직몰입과 이직의도의 관계에 관한 국외 연구를 살펴보면, 대만 항공기 승무원과 터키의 생산직·서비스직 근로자들을 대상으로 각각 조직몰입과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구에서 앞선

연구 결과와 같이 조직몰입은 이직의도에 유의한 부(-)적 영향을 주는 것으로 확인되었다(Aydogdu & Asikgil, 2011; Chen, 2006). 국내에서는 경찰공무원을 대상으로 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 관계를 분석한 연구에서 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직몰입이 직무 스트레스보다 이직의도에 직접 효과가 높은 것으로 확인되어 이직의도를 감소시키기 위해서는 조직몰입을 향상하는 것이 중요하다고 이야기하였다(이환범 & 이수창, 2006). 카지노 안전관리 종사원의 조직몰입이 고객지향성과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 조직몰입과 고객지향성은 이직의도와 부(-)적인 관계임을 확인할 수 있었으며 고객지향성을 높이기 위해 조직몰입을 높여 이직의도를 낮추어야 한다고 보고하였다(최연준 & 이주락, 2017). 따라서 조직몰입은 이직의도에 영향을 주는 중요한 요인이라 할 수 있다.

Ⅲ. 이론적 기틀

본 연구의 개념적 틀은 Weiss와 Cropanzano(1996)가 제시한 정서사건이론을 기반으로 작성하였다. 정서사건이론은 직장에서 겪는 감정 경험의 구조와 원인, 결과의 과정을 설명하는 이론이며(Weiss & Cropanzano, 1996), 직장에서 구성원이 가진 내적 요인의 역할을 설명할 때 널리 사용되는 이론 중 하나이다(Weiss, 2013). 정서사건이론 내에서 직무 환경 특성(물리적 조건, 직무 요구도 등)은 특정한 직무 사건이 일어날 가능성에 영향을 미치며 구성원의 정서적 성향(성격적 특성, 감정적 성향, 심리 상태 등)이 직무 사건을 대하는 정서 반응(분노, 슬픔 등)을 유발하고, 이 정서 반응은 정서 기반 행동과 직무 태도에 영향을 주며, 직무 태도를 바탕으로 판단 기반 행동이 나타난다(Richards & Schat, 2007). 구체적으로 살펴보면 직무 환경 특성(Work environment features)은 직무와 관련된 주변의 모든 환경을 뜻하며 직무 환경 특성이 직무 사건(Work events)의 발생에 영향을 주고, 직무 사건은 구성원의 정서적 성향(Affective disposition)에 따라 각기 다른 정서 반응(Affective reactions)을 유발한다(Weiss & Cropanzano, 1996). 이 정서 반응이 특정한 감정 상태의 즉각적인 결과와 관련이 있는 정서 기반 행동(Affective-driven behavior)으로 나타나고, 또한, 정서 반응은 직무 태도(Work

attitudes)에 영향을 미치며 직무 태도의 영향을 받아 판단 기반 행동(Judgement-driven behavior)으로 이어진다(Weiss, 2013). 이렇듯 정서사건 이론은 직장에서의 직무 사건에 반응하는 구성원의 정서가 직무 태도와 행동에 미치는 영향을 제시하여 구성원의 감정상태와 직장에서 겪는 주관적인 경험들에 대한 관심을 높이는 데 도움을 주었다(Weiss, 2013)(Figure 1).

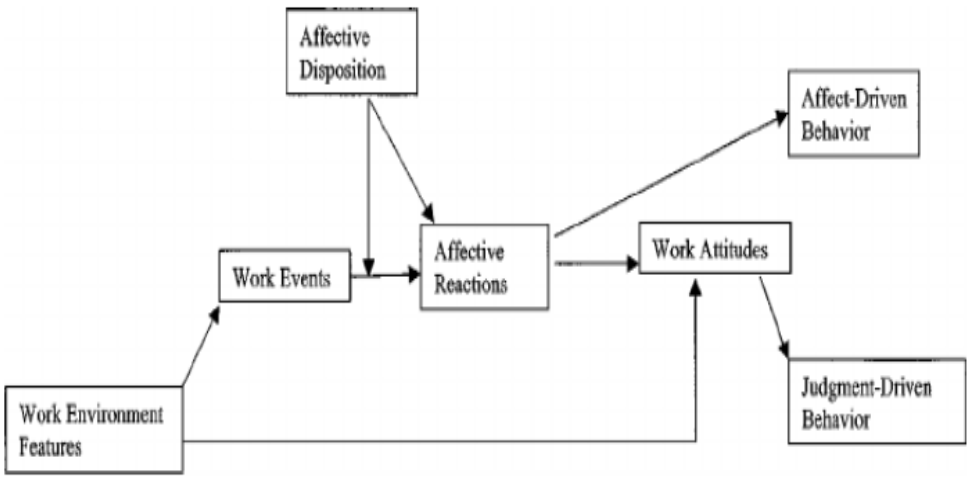


Figure 1. Affective Events Theory.
Reference) Fisher, C.D. (2002). Antecedents and Consequences of Real-Time Affective reactions at work. *Motivation Emotion, 26*(1). 3-30. p.4. (Fisher, 2002)

본 연구에서 구성원의 정서 반응에 영향을 주는 정서적 성향은 개인의 정서와 인지, 심리 상태를 포함하는 것으로 해석하였으며 본 연구에서의 내적 요인은 변화하기 힘든 기질적 특성이 아닌 변화와 증진이 가능한 요인을 의미하기에 교육을 통해 개발과 개선이 가능한 개인의 긍정적 심리상태를 나타내는 긍정심리자본으로 선정하였다.

개인이 지닌 정서적 성향과 직무 사건의 영향으로 나타나는 정서 반응은 간부의 자살비율 증가 및 자살의 주요 영향요인이 우울이라는 선행연구(권명훈 & 김완일, 2019; Lineberry & O'Connor, 2012)와 해군이 정신 건강에 있어 취약한 집단이라는 선행연구(강정희 et al., 2011; 정종섭, 2018)를 바탕으로 우울을 변수로 선정하였으며, 정서 반응의 영향을 받아 개인이 직무에 가지는 평가나 판단인 직무 태도에는 조직에 대한 정서적 애착인 조직몰입을 적용하였다. 또한, 정서적 성향, 정서 반응, 직무 태도와 같은 내적 요인의 결과로 나타나는 판단 기반 행동에는 이직의 선행요인인 이직의도를 변수로 적용하였다.

본 연구는 정서사건이론에 따라 내적 요인의 시작점이라 할 수 있는 정서적 성향이 정서 반응과 직무 태도를 거쳐 판단 기반 행동으로 이어지는 과정을 분석하여 인과관계를 확인하고자 한다. 본 연구의 개념적 틀은 다음과 같다(Figure 2).

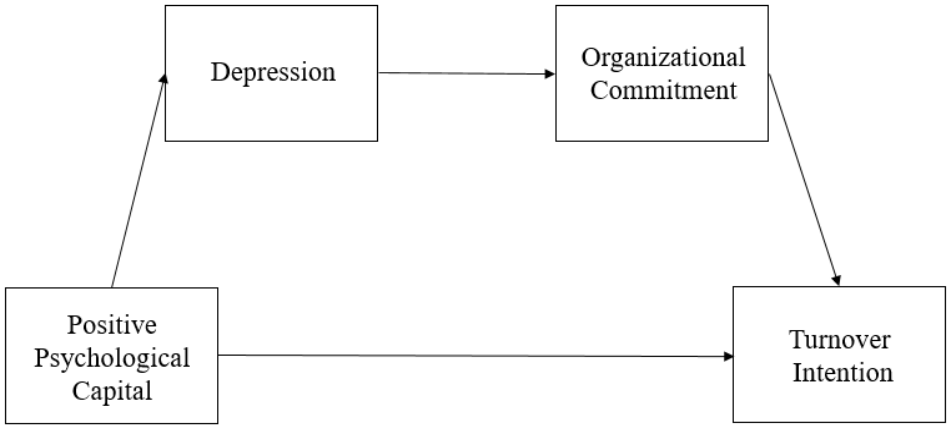


Figure 2. Conceptual framework of this study

Ⅳ. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 해군 간부의 긍정심리자본과 이직의도의 관계에서 우울과 조직몰입의 이중매개효과를 검증하는 횡단적 서술적 상관관계 조사연구이다.

2. 대상자 선정

1) 대상자 수

본 연구에 필요한 대상자 수를 산출하기 위해 G*Power 3.1.9.4 프로그램의 다중회귀분석을 이용하여 영향 요인의 수 9, 유의수준 .05, 검정력 .80으로 설정하였다. 효과크기는 경찰공무원을 대상으로 공공봉사동기와 이직의도의 관계를 확인한 연구(이영균, 2014)에서 개인적 특성에 공공봉사동기를 투입했을 시 산출된 이직의도에 대한 설명력(R^2) 0.104를 다중회귀분석의 효과크기를 구하는 식에 대입하여 효과크기 0.116을 산출하여 계산하였다. 이 경우 필요한 대상자 수는 144명이었으나 휴가, 연구 철회 상황을 대비하여 20% 탈락률을 계산하였을 때 최종 도출된 대상자 수는 174명이었다.

2) 대상자 선정 기준

신규 입사자의 조직 적응에 1년 정도의 시간이 소요된다는 것을 고려하여(엄동욱, 2008), 해군에서 근무한 지 1년 이상이면서 현재 함정에서 근무하는 간부를 대상자로 선정하였다.

3) 대상자 제외 기준

근속연수가 길수록 이직의도가 낮아진다는 선행연구(박오원, 2018) 결과에 따라 장기제대군인의 평균 복무기간 20년을 고려하여(김종탁, 2009) 근속연수가 20년 이상인 간부를 제외하였다.

4) 표집 방법

본 연구의 모집단은 함정에서 근무하는 해군 간부이며, 표본은 해군의 각 함대 및 잠수함 사령부, 독립전단의 전대에 포함된 함정을 엑셀의 난수 구하기 함수를 이용하여 무작위 선정하였다. 이후 선정된 각 함정의 인원에 따라 대형함(1급함) 20명, 중형함(2급함) 15명, 소형함(3급함) 10명을 엑셀의 난수 구하기 함수를 이용하여 난수를 추출하여, 각 함정의 조직도에서 앞서 추출한 난수 번째에 해당하는 간부를 선정하였다. 선정된 간부가 선정 기준에 해당되는지 혹은 제외 기준에 해당하는지 확인하였으며, 기준에 맞지 않으면 다시 난수를 추출하여 선정하였고 이러한 과정을 통해 최종적으로 선정된 간부에게 설문지 URL을 SMS로 전송하였다. 해군은 작전 임무 중에 핸드폰 사용이 불가하나 함정의 작전 임무 수행 여부를 사전에 파악할 수

없기에 총 2487명에게 설문지를 전송하였으며, 이 중 210명이 응답하였고 중복 응답자 14명을 제외한 196명의 응답을 최종 분석에 이용하였다.

3. 자료 수집

설문 문항에 대해 해군본부의 보안성 검토 승인(해본 문화홍보과-2344호('20.5.25.) 국내 전문학위교육 위탁생 학술논문 작성 관련 설문조사 승인 시달)을 받은 이후, 2020년 6월 3일부터 30일까지 이루어졌다. 코로나19로 인해 부대 직접 방문 및 다수의 인원이 모여 설문지를 작성하는 것은 부적절한 상황임을 고려하여 구글의 설문지 프로그램을 이용해 설문지 URL을 표본으로 선정된 대상자에게 SMS로 전송하였다. 설문지 URL에 연구 설명서와 동의서를 포함하여 발송하였으며, 연구 참여자에게는 사례로 모바일 기프티콘을 제공하였다.

4. 연구도구

1) 긍정심리자본

긍정심리자본을 측정하기 위해 Luthans 등(2007)이 개발한 Psychological Capital Questionnaire(PCQ) 도구를 김강훈 등(2013)이 번안한 것을 사용하였다. 총 24문항으로 하위요인은 자기효능감(6문항),

희망(6문항), 낙관주의(6문항), 복원력(6문항)으로 이루어져 있다. 이 도구는 6점 Likert 척도로 측정되고, 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 내적 일관성 계수(Cronbach's α)로 확인하였으며 공군 병사를 대상으로 한 연구에서 Cronbach's α는 .93(권명훈 & 김완일, 2015), 도구 개발 당시 Cronbach's α는 .89, 김진희(2019)의 연구에서 Cronbach's α는 .94였다. 또한, 도구 개발 당시 판별 타당도 검증을 확보하였고, 요인 분석을 통해 구성 타당도를 검증하였다. 본 연구에서 Cronbach's α는 .93으로 확인되었다.

2) 우울

우울은 Radloff(1977)가 개발한 Center for Epidemiological Studies-Depression Scale(CES-D) 도구를 조맹제와 김계희(1993)가 번안하고 타당성을 확인한 것을 사용하였다. 지난 일주일 동안 경험했던 우울 증상의 빈도를 총 20문항으로 측정하며, 각 문항은 0점=극히 드물게(1일 이하)에서 3점=거의 대부분(5~7일)으로 구성되어 있다. 최저 0점에서 최고 60점의 범위로 점수가 높을수록 우울이 높음을 의미하며 우울 증상군은 21점을 절단점(cut-off point)으로 사용하고 있다. 도구의 신뢰도는 내적 일관성 계수(Cronbach's α)로 확인하였으며 해군 병사를 대상으로 한 연구에서 Cronbach's α는 .78(강정희 et al., 2011), 조맹제와 김계희(1993)의 연구에서 일반인을 대상으로는 Cronbach's α는 .90, 김석선과 길민지(2016)의 연구에서 Cronbach's α는 .91이었다. 또한, 조맹제와 김계희(1993)의 연구에서 내용

타당도와 동시 타당도의 우수함이 증명되었다. 본 연구에서 Cronbach's α는 .99로 확인되었다.

3) 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 총 8문항으로 구성된 Affective Commitment Scale(ACS) 도구를 선행연구(안정원 & 이순묵, 2015; Magazine et al., 1996)에 근거하여 역문항 4개를 정방향으로 수정하여 번안한 안정원과 이순묵(2018)의 도구를 사용하였다. 이 도구는 5점 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 내적 일관성 계수(Cronbach's α)로 확인하였으며 안정원과 이순묵(2018)의 연구에서 Cronbach's α는 .90이었고, 수렴 타당도를 검증하였다. 본 연구에서 Cronbach's α는 .89로 확인되었다.

4) 이직의도

이직의도는 Landau와 Hammer(1986), Wayne 등(1997), Cohen(1999)이 사용한 설문 문항들에서 중복된 문항을 제외하고 발췌하여 최정호(2004)가 사용한 5개 문항을 이용하였다. 총 5개의 문항으로 7점 Likert 척도로 측정하였으며, 도구의 신뢰도를 내적 일관성 계수(Cronbach's α)로 확인하였을 때 공군 조종사를 대상으로 한 최정호(2004)의 연구에서 Cronbach's α는 .91, 공군 장교와 부사관을 대상으로 한 백승무(2008)의 연구에서 Cronbach's

α는 .83이었다. 또한 최정호(2004)와 백승무(2008)의 연구에서 요인 분석을 통해 구성 타당도가 검증되었다. 본 연구에서 Cronbach's α는 .88로 확인되었다.

5) 주관식 문항

본 연구의 설문지 구성 시 해군 간부들의 직무 유지와 관련된 맥락을 조사하기 위해 주관식 문항을 포함하였다. 주관식 문항은 '장기복무를 희망하지 않는다고 답한 경우, 그 사유는 무엇입니까?', '장기복무 이거나 장기복무를 희망하는 경우, 장기복무를 결심했던 이유는 무엇입니까?', '해군 재복무 여부에 대해서 예라고 응답한 경우, 다시 해군 복무를 선택한 이유는 무엇입니까?', '근무하다가 좌절감을 경험하고 이직을 결심한 적이 있다면, 이직에 대한 생각을 바꾸게 되었던 사건이나 현상은 무엇입니까?' 총 네 개의 문항이다. 마지막 주관식 문항을 제외한 앞의 세 문항은 주관식 문항 전의 객관식 문항 응답 결과에 따라 해당 대상자만이 작성하도록 안내하였다. 모든 문항은 중복 답변이 가능하였기 때문에 전체 응답자의 수와 답변의 수는 일치하지 않는다.

5. 윤리적 고려

자료 수집에 앞서 국군의무사령부 연구윤리심의위원회의 심사 및 승인(AFMC-200340-IRB-20-034)을 받았으며, 설문 문항에 대해

해군본부의 보안성 검토 승인을 득했다. 연구 설명서와 동의서가 포함된 설문지 URL을 SMS로 전송하여 대상자에게 연구의 목적과 취지, 절차, 활용, 비밀과 익명성 보장, 연구 참여자의 권리, 언제든지 연구 철회가 가능하며 이로 인한 불이익은 없음을 안내하였다. 연구에 필요한 개인정보는 ID로 바꾸어 연구 참여자의 신원이 노출되지 않도록 하였고, 설문에 답변한 자료는 숫자로 암호화하여 통계 분석에 사용하였다. 연구 자료를 다루는 컴퓨터와 문서는 암호를 설정하여 다른 사람이 접근할 수 없게 하였으며, 연구 자료는 연구 목적 외에는 사용하지 않았다. 또한, 연구 참여 사례에 대한 목적으로 모바일 기프티콘 제공을 위해 연구 참여자의 핸드폰 번호를 수집하였으나, 응답이 오는 즉시 사례를 제공한 이후 폐기하였다.

6. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0, Hayes(2012)의 PROCESS Macro v3.5 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다.

1) 대상자의 인구학적 특성을 알아보기 위해 빈도, 백분율을 산출하였다.

2) Cronbach's α 계수를 산출하여 측정 도구의 신뢰도를 확인하였다.

3) 대상자의 인구학적 특성에 따른 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도의 차이는 t-test, ANOVA를 이용하여 분석하였고, ANOVA 결과에서 유의한 변수는 사후 검정을 위해 Scheffé's test를 이용하였다.

4) 대상자에게서 측정한 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도의 상관관계는 Pearson Correlation Coefficient 값을 이용해 분석하였다.

5) 대상자의 긍정심리자본과 이직의도의 관계에서 우울과 조직몰입의 이중매개 효과를 검증하기 위해 Hayes(2012)의 PROCESS macro Model 6을 적용하였다. 매개효과의 유의성을 확인하기 위해 표본추출 10000번, 신뢰구간 95%를 기준으로 설정하여 Bootstrapping 검정을 수행하였다(Hayes, 2015).

6) 해군 간부의 직무 유지와 관련된 맥락을 탐색하기 위하여 설문의 주관식 문항을 통해 수집한 자료를 내용 분석 방법에 따라 분석하고 주제를 도출하였다. 분석한 자료는 정신간호학 교수 1인의 감수를 받고 최종 검토하였다.

Ⅴ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성과 해군 직무 관련 특성

1) 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연령은 26~30세가 47명(24%)으로 가장 많았으며, 20~25세와 31~35세 각각 39명(19.9%), 41~45세 37명(18.9%), 36~40세 34명(17.3%)이었다. 결혼 상태는 미혼이 83명(42.3%), 기혼 111명(56.6%), 기타 2명(1%)으로 확인되었다. 가족과 동거하는 대상자는 92명(46.9%), 동거하지 않는 대상자는 104명(53.1%)으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of the participants **(*N*=196)**

Variables	Categories	N	%
Sex	Male	178	90.8
	Female	18	9.2
Age	20~25	39	19.9
	26~30	47	24
	31~35	39	19.9
	36~40	34	17.3
	41~45	37	18.9
Education	High school	82	41.8
	College	33	16.8
	University	69	35.2
	Graduate school	12	6.1
Religion	Yes	84	42.9
	No	112	57.1
Marital status	Single	83	42.3
	Married	111	56.6
	Others	2	1
Family cohabitation	Yes	92	46.9
	No	104	53.1
Frequency of visiting family (Only Family cohabitation "No" respondents)	Once a quarter	54	27.6
	Bi-monthly	16	8.2
	Once a month	15	7.7
	Bi-weekly	11	5.6
	More than once a week	6	3.1

Note. Total number not be equal because of the questions that only partially answer.

2) 대상자의 해군 직무 관련 특성

대상자의 해군 직무 관련 특성은 Table 2와 같다. 대상자의 계급은 상사가 53명(27%)으로 가장 많았으며, 중사 48명(24.5%), 대위 35명(17.9%), 하사 27명(13.8%), 소령 18명(9.2%), 중위 15명(7.7%) 순으로 나타났다. 군 복무 기간은 16~20년이 61명(31.1%), 1~5년 54명(27.6%), 6~10년 41명(20.9%), 11~15년 40명(20.4%) 순으로 확인되었다.

Table 2. Naval job-related characteristics of the participants (*N*=196)

Variables	Categories	N	%
Rank	Petty officer 1st class	27	13.8
	Chief petty officer	48	24.5
	Senior chief petty officer	53	27
	Lieutenant junior grade	15	7.7
	Lieutenant	35	17.9
	Lieutenant commander	18	9.2
Period of service	1~5 years	54	27.6
	6~10 years	41	20.9
	11~15 years	40	20.4
	16~20 years	61	31.1
Current workplace	Warship	146	74.5
	Submarine	50	25.5
Service type	Short-term service	27	13.8
	Long-term service	169	86.2

2. 대상자의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도

대상자의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도는 Table 3과 같다.

Table 3. Levels of the positive psychological capital, depression, organizational commitment and turnover intention (*N*=196)

Variables	Mean± SD(Range)
Positive psychological capital	4.68±.61(2.54~5.96)
Depression	8.88±6.96(3.00~48.00)
Organizational commitment	3.62±.83(1.13~5.00)
Turnover intention	3.99±1.50(1.00~7.00)

1) 대상자의 긍정심리자본

대상자의 긍정심리자본은 최소 2.54점에서 최대 5.96점으로 나타났으며 전체 평균은 4.68점이었다. 4개의 하위영역별로 살펴보면 자기효능감 4.83점, 희망 4.64점, 낙관주의 4.55점, 복원력 4.69점으로 확인되었다.

2) 대상자의 우울

대상자의 우울은 최소 8점에서 최대 48점으로 나타났으며 전체 평균은 8.88점이다. 본 연구에서 사용한 CES-D 도구의 절단점 21점을 기준으로 우울이 높은 우울 증상군은 14명(7.1%), 비우울군은 182명(92.9%)으로 확인되었다 (Table 4).

우울 점수에 따른 집단간 비교를 보면 우울 증상군은

긍정심리자본이 3.82점, 비우울군은 4.75점으로 우울 증상군은 비우울군에 비해 긍정심리자본이 낮았으며 이는 통계적으로 유의하였다(t=−5.976, *p*<.001). 또한, 우울 증상군의 우울은 28.79점으로 이는 비우울군의 7.35점보다 통계적으로 유의하게 높았다(t=10.676, *p*<.001). 우울 증상군의 조직몰입은 2.74점으로 비우울군의 3.69점보다 낮아 우울 증상군의 조직몰입이 비우울군보다 통계적으로 유의하게 낮음이 확인되었다(t=−4.272, *p*<.001). 마지막으로 우울 증상군의 이직의도는 5.46점, 비우울군의 이직의도는 3.88점으로 우울 증상군의 이직의도는 비우울군에 비해 통계적으로 유의하게 높았다(t=3.924, *p*<.001)(Table 4).

Table 4. Positive psychological capital, depression, organizational commitment, and turnover intention according to the depression score (*N*=196)

Variables	Depressed group(N=14)	Non-depressed group(N=182)	T	*p*
	Mean±SD(Range)	Mean±SD(Range)		
Positive psychological capital	3.82±.54 (2.54~4.63)	4.75±.56 (3.21~5.96)	-5.976	<.001***
Depression	28.79±7.43 (21~48)	7.35±3.91 (3~19)	10.676	<.001***
Organizational commitment	2.74±.53 (1.63~3.75)	3.69±.81 (1.13~5)	-4.272	<.001***
Turnover intention	5.46±1.07 (4~7)	3.88±1.47 (1~7)	3.924	<.001***

*** *p* <.001

3) 대상자의 조직몰입

대상자의 조직몰입은 최소 1.13점에서 최대 5점으로 나타났으며 전체 평균은 3.62점으로 확인되었다. 가장 점수가 높은 문항은 3번 '나는 소속 부서의 문제를 내 문제처럼 생각한다'는 문항이었다.

4) 대상자의 이직의도

대상자의 이직의도는 최소 1점에서 최대 7점이었으며, 전체 평균은 3.99점으로 나타났다. 가장 점수가 높게 확인된 문항은 1번 '더 나은 직장을 찾는다면 나는 현 조직을 떠날 의향이 있다'였고, 가장 점수가 낮은 문항은 3번 '나는 이 조직에서 계속해서 일할 작정이다'로 확인되었다.

3. 대상자의 일반적·해군 직무 관련 특성에 따른 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도

대상자의 일반적 특성과 해군 직무 관련 특성에 따른 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도는 Table 5와 같다. 대상자의 일반적 특성과 해군 직무 관련 특성 중 변수와 유의한 차이가 있는 특성은 나이, 계급, 복무 기간, 현재 근무지, 결혼 상태, 가족 동거 여부, 복무 유형으로 나타났다. 계급과 복무 기간, 결혼 상태, 가족 동거 여부는 긍정심리자본에서만 유의한 차이가 확인되었는데 구체적으로 살펴보면, 긍정심리자본은 1~5년(4.43점) 복무한 대상자보다 11~15년(4.83점),

16년~20년(4.86점) 복무한 대상자가 유의하게 높았으며(p<.001), 미혼(4.48점)은 기혼(4.83점)보다 유의하게 낮고(p<.001), 가족과 동거하는 대상자(4.83점)가 동거하지 않는 대상자(4.55점)보다 유의하게 높음이 확인되었다(p=.002). 우울은 현재 근무지에 따라 유의한 차이가 있었으며 수상함 근무자(9.57점)의 우울이 잠수함 근무자(6.89점)의 우울보다 유의하게 높았다(p=.002). 또한, 이직의도는 나이에 따라 26~30세(4.48점)가 41~45세(3.47점)보다 유의하게 높았다(p=.032).

Table 5. Positive psychological capital, depression, organizational commitment and turnover intention by general characteristics (N=196)

Variables	Categories	N	Positive psychological capital			Depression			Organizational commitment			Turnover intention		
			Mean±SD	F or t	*p*	Mean±SD	F or t	*p*	Mean±SD	F or t	*p*	Mean±SD	F or t	*p*
Sex	Male	178	4.69±.62	.667	.506	8.71±7.08	-1.07	.286	3.62±.85	-.212	.832	4.01±1.54	.498	.619
	Female	18	4.59±.45			10.56±5.53			3.66±.66			3.82±1.12		
Age	20~25[a]	39	4.48±.55	4.947	.001**	8.72±5.97	1.407	.233	3.69±.72	2.362	.055	3.97±1.55	2.707	0.032*
	26~30[b]	47	4.47±.67		a,b<e	10.57±8.31			3.34±.94			4.48±1.37		b>e
	31~35[c]	39	4.79±.60			9.38±7.57			3.70±.75			4.12±1.13		
	36~40[d]	34	4.84±.46			7.32±5.62			3.58±.86			3.76±1.63		
	41~45[e]	37	4.91±.61			7.81±6.31			3.86±.80			3.47±1.70		
Rank	Petty officer 1st class[a]	27	4.53±.52	3.027	.012*	8.67±5.33	1.041	.395	3.61±.83	1.108	.358	3.90±1.49	2.032	.076
	Chief petty officer[b]	48	4.66±.60		c>d	8.60±5.04			3.46±.80			4.36±1.30		
	Senior chief petty officer[c]	53	4.93±.51			7.74±6.16			3.72±.81			3.68±1.70		
	Lieutenant junior grade[d]	15	4.51±.74			8.13±7.92			3.71±.69			3.89±1.35		
	Lieutenant[e]	35	4.52±.68			10.94±8.44			3.51±.91			4.35±1.41		
	Lieutenant commander[f]	18	4.72±.61			9.94±10.82			3.92±.92			3.43±1.47		

Variables	Categories	N	Positive psychological capital			Depression			Organizational commitment			Turnover intention		
			Mean±SD	F or t	*p*	Mean±SD	F or t	*p*	Mean±SD	F or t	*p*	Mean±SD	F or t	*p*
Education	High school	82	4.79±.59	1.531	.208	7.67±5.48	1.592	.193	3.69±.83	.655	.581	3.88±1.56	.881	.452
	College	33	4.64±.54			9.06±4.75			3.49±.77			4.01±1.45		
	University	69	4.58±.67			10.04±8.69			3.57±.84			4.19±1.42		
	Graduate school	12	4.67±.47			10.00±9.22			3.75±1.02			3.57±1.78		
Religion	Yes	84	4.69±.55	.148	.883	9.79±7.61	1.579	.116	3.51±.83	-1.56	.122	4.11±1.46	.938	.350
	No	112	4.68±.65			8.20±6.38			3.70±.83			3.90±1.54		
Period of service	1~5 years[a]	54	4.43±.59	6.771	<.001***	9.54±7.62	.978	.404	3.62±.69	1.227	.301	4.03±1.44	2.022	.112
	6~10 years[b]	41	4.59±.63		a<c,d	9.68±6.57			3.42±1.01			4.44±1.35		
	11~15 years[c]	40	4.83±.60			9.05±7.50			3.76±.80			3.89±1.36		
	16~20 years[d]	61	4.86±.53			7.66±6.20			3.66±.84			3.72±1.69		
Current workplace	Warship	146	4.67±.61	-.304	.762	9.57±7.58	3.125	.002**	3.65±.80	.982	.327	4.01±1.55	.363	.717
	Submarine	50	4.70±.61			6.89±4.16			3.52±.93			3.92±1.36		
Marital status	Single[a]	83	4.48±.64	8.882	<.001***	10.07±7.33	2.394	.094	3.53±.84	1.728	.180	4.25±1.40	2.564	.080
	Married[b]	111	4.83±.54		a<b	8.07±6.62			3.67±.82			3.82±1.56		
	others[c]	2	5.04±.00			4.5±2.12			4.44±.69			2.80±.85		
Family cohabitation	Yes	92	4.83±.56	3.189	.002**	8.22±6.56	-1.26	.209	3.64±.83	.316	.752	3.98±1.47	-.129	.898
	No	104	4.55±.63			9.48±7.28			3.60±.84			4.00±1.54		

Variables	Categories	N	Positive psychological capital			Depression			Organizational commitment			Turnover intention		
			Mean±SD	F or t	*p*	Mean±SD	F or t	*p*	Mean±SD	F or t	*p*	Mean±SD	F or t	*p*
Service type	Short-term service	27	4.43±.56	-2.37	.018*	11.41±7.86	2.046	.042*	3.70±.72	.531	.596	4.05±1.61	.227	.821
	Long-term service	169	4.72±.61			8.48±6.74			3.61±.85			3.98±1.49		

Note. Total number not be equal because of the questions that only partially answer. / *p <.05, ** p <.01, *** p <.001

4. 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도의 상관관계

대상자의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도의 상관관계는 Table 6과 같다. 모든 변수 사이에서 유의한 상관관계가 확인되었으며, 긍정심리자본은 우울(r=−.503, *p*<.001)과 이직의도(r=−.389, *p*<.001)와 음(−)의 상관관계이나 조직몰입(r=.597, *p*<.001)과는 양(+)의 상관관계임이 확인되었다.

Table 6. Correlations among the positive psychological capital, depression, organizational commitment and turnover intention (*N*=196)

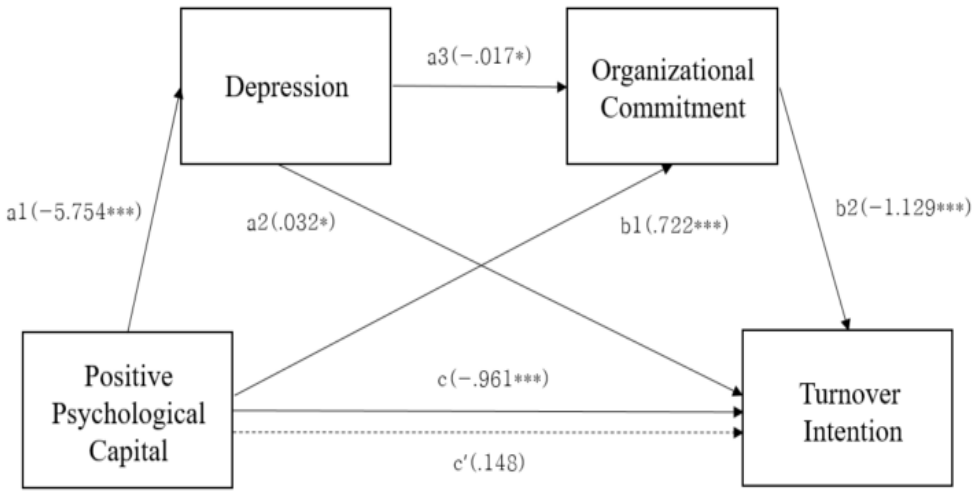
Variables	1	2	3	4
1. Positive psychological capital	1			
2. Depression	-.503 (<.001)***	1		
3. Organizational commitment	.597 (<.001)***	-.405 (<.001)***	1	
4. Turnover intention	-.389 (<.001)***	.372 (<.001)***	-.650 (<.001)***	1

***p<.001

5. 긍정심리자본과 이직의도의 관계에서 우울과 조직몰입의 이중매개효과

매개효과 검증에는 독립변수가 종속변수에 직접적으로 관련되는 직접 효과와 독립변수가 매개변수를 통해 종속변수와 간접적으로 관련되는 간접 효과의 두 가지 경로로 구분할 수 있다. Hayes(2012)의 PROCESS macro를 이용하여 Model 6로 설정하는 경우 각 변수 간의 직접 효과와 매개변수간의 이중매개효과와 단일매개효과를 동시에 분석할 수 있다.

긍정심리자본과 이직의도의 관계에서 우울의 간접효과(Indirect 1)와 조직몰입의 간접효과(Indirect 2)는 95% Bootstrapping 신뢰구간이 0을 포함하지 않아 유의하였다. 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 직접효과(c'=.148, p=.407)는 유의하지 않았으나, 긍정심리자본이 우울과 조직몰입을 매개하여 이직의도에 영향을 미치는 간접효과(Indirect 3)는 Bootstrapping 신뢰구간이 0을 포함하지 않으므로 유의함을 확인하였다. 긍정심리자본이 높은 사람은 우울이 낮고(a1=−5.754, p<.001), 낮은 우울은 조직몰입을 증가시키며(a3=−.017, p=.036), 높은 조직몰입은 이직의도의 감소(b2=−1.129, p<.001)로 나타났다. 즉, 긍정심리자본은 이직의도에 직접적으로 영향을 미치지는 않지만, 우울과 조직몰입의 이중매개를 거쳐 간접적으로 이직의도에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 위 내용을 정리한 그림과 표는 다음과 같다(Figure 3, Table 7).



→ Significant path, - - → Nonsignificant path, c: Total effect, c': Direct effect /**p* <.05, ***p*<.01,****p* <.001

Figure 3. Coefficients of double mediation effect of positive psychological capital on turnover intention

Table 7. Bootstrapping outcome of mediation effect of PsyCap on TI

Model		Effect	Boot SE	95%	
				BootLLCI	BootULCI
Total effect of PsyCap on TI		-.961***	.163	-1.283	-.638
Direct effect of PsyCap on TI		.148	.178	-.203	.500
Indirect effects	Total indirect effect of PsyCap on TI	-1.109	.159	-1.439	-.815
	Indirect 1 PsyCap → Dep → TI	-.186	.071	-.329	-.051
	Indirect 2 PsyCap → OC → TI	-.815	.146	-1.123	-.550
	Indirect 3 PsyCap → Dep → OC → TI	-.108	.049	-.214	-.015

SE: Standard Error, LLCI: Lower Limit Confidence Interval, ULCI: Upper Limit Confidence Interval, OC: Organizational Commitment, TI: Turnover Intention, PsyCap: Positive Psychological Capital / ****p* <.001

6. 해군 간부의 직무 유지와 관련된 맥락

맥락은 크게 장기복무 지원 이유, 재복무 선택 이유, 이직의도 변화 이유 이렇게 3가지 영역으로 분류하여 분석하였다. 분석할 답변 수 자체가 8개로 적은 문항을 제외하고 나머지 주관식 문항은 다음과 같은 절차를 거쳐 분석하였다. 본 연구자가 분석을 위해 주관식 문항의 답변을 읽어가면서 개념화하였다. 원자료의 답변을 개념화한 이후 유사한 개념끼리 분류하여 이를 기반으로 하위범주를 만들고, 하위범주를 바탕으로 상위범주를 분류하여 최종적으로 주제를 도출하였다. 이를 각각 살펴보면 다음과 같다.

1) 장기복무 지원 이유

현재 장기복무이거나 장기복무를 희망한다고 답한 응답자들에게 장기복무를 결심한 이유에 대해 질문하였다. 전체 대상자 196명 중 대다수인 188명(95.9%)이 이에 해당하며 답변의 개수는 총 195개로 4개의 주제가 도출되었다. 이 중 장기 복무를 결심했던 이유로 가장 많은 응답은 경제적 안정성과 가족 부양의 책임(62.6%)으로 직업적 안정성, 급여, 연금, 가족에 대한 책임감과 같은 세부적인 답변이 있었다. 두 번째는 군인으로서의 가치관(26.1%)으로 세부적인 답변은 군인으로서 자부심, 조국 수호 의지, 명예심, 국가에 대한 충성심, 해군에 대한 기여 등이 확인되었다. 세 번째는 개인의 성취감에 따른 선택(8.7%)으로 세부적인 답변은 자신의 적성과 일치, 어릴 적

장래희망, 보람을 느껴서, 삶의 신념, 비전 등이 있다. 마지막은 자신의 의지와 무관한 선택(2.6%)으로 강제적 지원, 전역하지 못해서, 지인의 권유와 같은 세부적인 답변이 확인되었다.

반면, 복무구분에서 단기복무라고 응답한 19명 중 장기복무에 지원하지 않을 것이라고 밝힌 8명은 그 이유에 대해 개인생활 미보장, 잦은 주거지 이동, 지쳐서, 업무량 과다, 스트레스, 본인이 선택한 직별이 아니어서, 다른 직업 희망과 같이 밝혔다.

2) 해군 재복무 선택 이유

객관식 문항 중 만약 다시 선택할 수 있다면 해군으로 복무하는 것을 선택할 것이냐는 질문에 196명 중 80명(40.8%)이 해군으로 재복무를 선택하겠다고 응답하였다. 재복무를 선택한 응답자들에게 그 이유를 물었고 총 97개의 답변에서 3개의 주제를 도출하였다. 첫 번째, 군인으로서의 가치관(58.7%)으로 세부 답변 내용은 해군에 대한 애정, 애국심, 전우애 및 소속감, 해군의 정통성, 해상작전의 중요성, 군인으로서의 자부심, 명예, 사명감 등이 있다. 두 번째, 경제적 안정성과 가족 부양의 책임(36.1%)으로 세부 답변 내용은 급여, 연금, 직업적 안정성, 가족에 대한 책임감 등이 확인되었다. 마지막으로 개인 적성 일치(5.2%)로 해군의 업무가 본인의 적성과 맞는다는 세부 답변이 대부분을 차지했다.

3) 이직의도 변화 이유

근무하면서 이직을 결심한 적이 있었으나 그 생각을 바뀌게 한 것이 무엇인지에 대해 질문하였다. 이직에 대한 생각을 해 본적이 없다는 답변이 196명 중 19명 확인되었고, 이를 제외한 총 189개의 답변에서 4개의 주제를 도출하였다. 첫 번째, 경제적 안정성과 가족 부양의 책임(50.7%)으로 응답자의 대부분이 가족이라는 단어가 포함된 세부 답변을 하였다. 두 번째는 이직의 불확실성과 대안의 부재(18.7%)로 이직에 대한 불안감, 이직 준비 실패, 포기 등의 세부 답변이 있었다. 세 번째, 동료와 상급자의 조언(16.4%)이라는 주제가 확인되었으며, 네 번째는 개인의 신념과 노력(14.2%)으로 초심을 다짐, 군인정신, 이겨낼 수 있다는 긍정적 생각, 인정과 보람, 종교의 힘, 취미활동, 시간이 해결해 줄 것이라는 생각, 자신의 신념 및 좌우명을 되새긴다는 등의 세부 답변이 있었다.

Ⅵ. 논의

본 연구는 Weiss와 Cropanzano(1996)가 제시한 정서사건이론을 바탕으로 함정에서 근무하는 해군 간부들의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입이 이직의도로 이어지는 인과관계를 확인하기 위해 수행되었다. 설문지 URL을 전송한 인원대비 응답률을 살펴보면 장교는 567명 중 68명 응답으로 11.9%, 부사관은 1920명 중 128명 응답으로 6.6%의 응답률이 확인되었다. 장교의 설문 응답률이 높게 확인된 것은 이직문제와 같은 인사관리 부분에서 장교들의 관심이 더욱 높은 것으로 추측된다. 또한, 근무지별로 응답한 대상자를 살펴보면 수상함이 74.5%, 잠수함이 25.5%로 보안문제로 인해 정확한 비율을 밝힐 수는 없지만, 실제 해군 수상함과 잠수함 근무자의 비율과 달리 설문지에 응답한 잠수함 근무자의 참여율이 매우 높았다.

1. 해군 간부의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도

1) 긍정심리자본

해군 간부의 긍정심리자본은 4.68점으로 하위요인별 점수를 살펴보면, 자기효능감 4.83점, 희망 4.64점, 낙관주의 4.55점, 복원력 4.69점으로 자기효능감이 가장 높게 확인되었다. 또한, 긍정심리자본은

계급과 군복무연수에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났는데, 긍정심리자본의 하위요인별로 계급과 군복무연수에 따른 평균 차이를 검정해보았을 때 자기효능감은 10~20년 군복무한 사람이 1~5년 군복무를 한 사람보다 높은 것으로 확인되어 군복무연수에 따른 긍정심리자본의 평균 차이 검정과 동일한 결과가 나타났다.

자기효능감은 자신의 기능과 삶, 업무를 수행할 때 영향을 미치는 사건에 대해 통제력을 행사할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념과 믿음으로 긍정심리자본의 다른 하위요인들이 타고난 기질과 상태적인 특성을 모두 가지고 있는 것과 달리 자기효능감은 변화와 발전이 가능한 상태의 개념으로 측정 및 연구가 이루어졌다(Bandura, 2010; Luthans & Youssef, 2007). 또한, 긍정조직행동의 긍정성, 측정 가능성, 개발 가능성의 포함기준을 가장 만족하는 변수이자 광범위한 연구를 통해 가장 확고한 이론적 기반을 가지고 있으며, 다수의 선행연구 및 메타분석 결과를 통해 직무 성과와 긍정적으로 유의한 관계임이 증명되었다(Luthans & Youssef, 2007; Stajkovic & Luthans, 1998). 따라서 자기효능감은 긍정심리자본을 구성하는 가장 핵심적인 하위요인이라 할 수 있으며, 오랜 군 생활을 통해 높아진 자기효능감은 높은 긍정심리자본으로 이어짐을 알 수 있다.

또한, 긍정심리자본은 가족과 동거하는 대상자가 유의하게 높았다. 긍정심리자본이 높은 사람은 대인관계에 대한 만족감이 높고 가족이나 친구와 보내는 객관적인 시간이 많기 때문에 본 연구에서도 이와 같은

결과가 나타난 것으로 보인다(Luthans et al., 2013).

2) 우울

수상함 근무자의 우울은 9.57점, 잠수함 근무자의 우울은 6.89점으로 근무지에 따라서 우울은 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 현재까지 해군 간부를 대상으로 우울을 확인한 선행연구가 없어 비교가 불가능하기 때문에 해군 간부를 대상으로 우울의 관련 변수인 직무 스트레스를 확인한 연구와 비교하였고(Cocker, Sanderson, & LaMontagne, 2017; Yoshizawa et al., 2016), 잠수함 근무자의 직무 스트레스가 수상함 근무자나 육상 근무자보다 높은 것으로 보고되어 본 연구 결과와 반대였다(노광호, 2018; 조도선, 2018).

잠수함은 오랜 교육 기간과 시험을 통과해 자격을 부여받은 사람만이 근무하고 임무와 생활 방식이 독특하여 잠수함만의 문화가 존재한다(박동훈, 2003; Bierly III & Spender, 1995). 또한, 해군으로 재복무를 선택한 이유에 관한 주관식 문항에서 유독 잠수함 승조원임을 강조한 '잠수함 승조원으로서의 자긍심'이라는 답변이 여러 개 확인 된 결과를 종합하였을 때, 잠수함 근무자는 수상함 근무자보다 소속감이 높을 것으로 판단된다. 그리고 구성원의 소속감은 우울 감소에 영향을 주기에(Cockshaw & Shochet, 2010), 잠수함 근무자들이 물리적으로 열악한 환경에서 기인한 직무 스트레스가 높을지라도 높은 소속감으로 인해 수상함 근무자들보다 우울이 낮게 나타났다고 생각된다.

3) 조직몰입

조직몰입은 일반적·해군 직무 관련 특성에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 조직몰입이 개별적 특성보다는 조직의 구조와 상황에 의해 더 영향을 받는다고 볼 수 있다(장현주 & 은재호, 2012).

4) 이직의도

이직의도는 나이가 많을수록 통계적으로 유의하게 낮았으며, 이는 나이가 많을수록 이직의도가 감소한다는 신삼철 등(2015)과 이현주와 조영채의 연구(2014)와 같은 결과이다. 해군에서 나이는 군복무연수와 비례하며 근무 기간이 길어질수록 안정적인 근무지를 떠나는 것이 어렵기 때문에 결과적으로 떠나지 않고 남아 오랜 기간 근무를 한 구성원의 이직의도가 낮게 나타난 것으로 보인다(윤금숙 & 김숙영, 2010).

2. 해군 간부의 긍정심리자본과 이직의도의 관계에서 우울과 조직몰입의 이중매개효과

긍정심리자본은 우울과 조직몰입의 이중매개를 통해 이직의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었으나 이직의도에는 직접적으로 영향을 미치지 않았다. 즉, 긍정심리자본은 우울과 조직몰입을 통하여 비생산적 행동을 억누르는 요인으로써의 역할을 하는 것으로 볼 수 있다(Khaltar,

김영제, & 안옥순, 2020).

높은 긍정심리자본은 우울의 감소에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 외과 의사를 대상으로 직무 스트레스와 우울 사이에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하여 우울증 예방 및 치료 전략에 긍정심리자본을 포함할 것을 권장한 선행연구의 결과와 일치한다(Liu, Chang, Fu, Wang, & Wang, 2012). 구성원의 태도, 행위, 성과와 연관성이 있는 긍정심리자본은 구성원의 정서에도 영향을 주는 것이 확인되었으므로 구성원의 정서를 긍정적으로 변화시키기 위해서는 조직적 측면에서 긍정심리자본을 높이기 위한 노력이 필요하다(전선호 & 송영수, 2020; Avey, Patera, & West, 2006; Youssef & Luthans, 2007).

한편, 높은 우울은 조직몰입을 낮추는 데 영향을 미쳤다. 정보 시스템을 다루는 회사원들을 대상으로 소진과 역할갈등 사이에서 조직몰입의 매개효과를 확인한 연구(King & Sethi, 1997)와 기존 선행연구에서 나타난 소진과 조직몰입간의 관계에 대한 메타분석 연구(박형인, 남숙경, & 양은주, 2011)에서도 소진은 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 소진이 지속하면 우울이 증가한다는 선행 연구(Toker & Biron, 2012)를 종합하면 개인이 지닌 부정적 정서가 조직에 대한 태도에 부정적으로 작용한다는 본 연구 결과와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 이는 우울을 개인의 문제로만 치부하려는 우리나라의 조직 문화에서 벗어나(한의진 & 조영일, 2013),

개인의 우울을 조직 차원의 문제로 인식할 필요가 있음을 뒷받침하는 결과이다.

조직몰입이 높으면 이직의도가 낮게 나타난다는 결과는 조직몰입이 이직의도에 대한 설명력이 크고 부(-)적인 관계임을 밝힌 국내외의 여러 메타 분석 결과(오인수 et al., 2007; Griffeth et al., 2000; Tett & Meyer, 1993)와 일치한다. 또한, 사회복지사를 대상으로 정서적·지속적·규범적 조직몰입을 측정한 연구에서는 본 연구에서의 조직몰입과 유사한 개념인 정서적 몰입만이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(서종수, 2016). 조직 구성원의 조직몰입은 직무 성과에 있어 중요한 역할을 하는 변수이기 때문에 조직몰입 향상에 기여하는 선행요인에 관한 연구가 조직행동 분야에서 활발히 이루어져 왔으며, 주로 조직 구조와 조직 관리의 특성에 관한 선행요인 연구가 다수를 차지하였다(정선우, 이영민, & 임다영, 2013). 그러나 조직몰입이 우울과 같은 개인의 정서에 영향을 받는다는 본 연구 결과를 고려하면 보다 다양한 선행요인에 관한 연구가 필요하다.

본 연구를 통해 개인의 정서적 성향이 정서와 직무 태도를 거쳐 판단 기반 행동에 이르기까지 인과관계가 있음을 확인하였다. 특히 주목해야 할 것은 긍정심리자본은 이직의도에 직접적 영향을 미치지는 않지만, 우울과 조직몰입을 통해 간접적으로 영향을 미친다는 것이다. 이는 해군 간부의 이직의도 감소를 위한 긍정심리자본 향상의 전략으로 부정 정서를 긍정적으로 변화시키는 것에 중점을 두어야 함을 의미한다.

Seligman 등(2006)이 긍정심리치료의 원리로 구성원의 강점을 개발하고 긍정적인 정서에 초점을 맞춰야 한다고 이야기한 것과 일치하는 맥락으로 메타분석을 통해 이러한 원리를 바탕으로 구성된 긍정심리 프로그램이 우울에 큰 효과크기가 있음이 검증되었다(박정임, 2015). 한편, 계급이 높고 군복무연수가 오래되고, 가족과 함께하는 시간이 많을수록 긍정심리자본이 높게 나타난 본 연구 결과에 따른 긍정심리자본 향상의 전략으로 하위 계급 간부들을 대상으로 긍정심리자본의 하위요인 중 자기효능감에 초점을 맞추어야 한다. 또한, 해군에서는 '가족과 함께하는 Happy Day' 제도를 도입하여 조직적 차원에서 가족과 함께하는 시간을 늘리기 위한 노력을 기울이고 있지만, 함정에서 근무하는 간부들의 경우 훈련과 임무로 인해 이러한 제도를 이용할 수 없는 물리적 상황이 발생하는 경우가 있다. 이러한 상황을 고려하여 훈련 및 임무가 종료된 이후 보상차원에서 평일에 쉴 수 있도록 전투휴무가 주어지고 있지만 본 연구 결과를 고려하였을 때, 가족과 함께하는 시간을 늘릴 수 있는 제도의 보완이 필요하다고 판단된다.

높은 소속감은 우울 감소와 관련이 있음을 확인하였기에 우울 감소를 위한 중재 전략에 조직적 측면에서 구성원들의 소속감을 향상시키기 위한 방안이 포함되어야 할 것이다. 또한, 조직몰입은 구성원의 일반적·해군 직무 관련 특성에 따라 차이가 없었으나 구성원의 우울 즉, 정신건강에 의해 영향을 받는다는 것이 확인되었다.

그러나 군 조직 내에서 정신건강 서비스 활용에 대한 부정적 인식으로 인해 정신건강에 문제가 발생하여도 이를 방치하거나 혼자 해결하려는 경향이 있다(이정은 & 박찬빈, 2020). 따라서 정신건강 서비스 활용에 대한 적극적인 홍보와 인식 개선에 대한 캠페인을 벌여 정신건강에 문제가 있는 구성원이 적절한 중재를 이용할 수 있도록 하고, 예방적 차원에서 보편적인 접근을 통해 다양한 정신건강 서비스를 제공하는 등 구성원의 정신건강에 조직적 측면에서 관심을 기울여야 한다. 위와 같은 중재 방안을 활용한다면 긍정심리자본의 향상과 우울의 감소로 인한 긍정적 직무 태도 형성으로 조직몰입이 향상되어 궁극적으로 이직의도의 감소를 기대할 수 있다.

3. 해군 간부의 직무 유지와 관련된 맥락

주관식 문항에 대한 답변을 분석한 결과 해군 간부의 직무 유지와 관련하여 다음과 같은 맥락을 파악하였다. 이직의도로 인한 갈등은 물질적 보상과 가족에 대한 책임감, 대안 부재로 인한 포기와 같이 외부적인 요인으로 조정하고 있음을 확인할 수 있었다. 또한, 해군으로 재복무를 선택한 주요한 이유는 군인으로서의 가치관이었다. 이를 통해 이직의도가 변화한 것은 외적 요인에 의한 것이지만 자발적으로 조직에 남고자 하는 의지는 내적 요인이 주요하다는 것을 파악할 수 있다. 직무 그 자체에 대한 즐거움과 만족감에서 발생하는 내적 동기는 금전적

보상과 같은 외적 동기보다 더 높은 성과와 만족도로 나타난다는 선행연구가 이와 맥을 같이 하는 결과이다(전병윤, 조왕옥, & 정진철, 2016; Gottfried, 1990). 따라서 해군 간부의 직무 유지를 위해서는 수당과 같은 외적 요인의 개선은 물론이고, 내적 요인을 긍정적으로 향상시키기 위한 노력이 필요하다.

한편, 본 연구의 제한점은 횡단연구로 구조적 한계가 있어 긍정심리자본이 우울과 조직몰입을 거쳐 이직의도로 이어지기까지의 시간적 흐름을 명확히 설명하는 데 어려움이 있다. 또한, 본 연구는 선정된 대상자에게 SMS를 통해 설문지 URL을 전송하여 자발적으로 연구 참여를 선택한 대상자가 설문지 작성을 수행하였고 결과적으로 8.4%의 낮은 응답률이 확인되었다. 따라서 평상시 이직 문제나 인사 정책에 관심이 많거나 적극적인 성향의 대상자가 본 연구에 참여하는 선택편의의 문제가 발생하여 조사표본이 과대 대표되었을 가능성이 높다(박기홍, 2018; 정한울, 2015).

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 정서사건이론을 기반으로 해군 간부의 이직 문제에 있어 최초로 내적 요인에 초점을 두었고, 해군 간부의 정서적 성향이 정서와 직무 태도를 통해 행동에 이르는 과정의 인과관계를 확인하여 이직의도 감소를 위해 내적 요인의 활용에 대한 정책적 방안과 중재 개발의 기초자료를 제공한 점에서 의의가 있다.

Ⅶ. 결론 및 제언

본 연구는 해군 간부의 내적 요인이 직무 유지로 이어지는 인과관계를 확인하기 위해 정서사건이론을 바탕으로 매개효과를 검증한 서술적 상관관계 조사연구이다. 함정에서 근무하는 해군 간부를 대상으로 모바일 설문지를 이용하여 2020년 6월 3일부터 30일까지 자료를 수집하였고, 총 196명의 자료를 분석에 이용하였다.

연구 결과는 다음과 같다. 긍정심리자본은 나이가 많고 계급이 높고 복무기간이 오래될수록, 장기복무자와 기혼자, 가족과 동거하고 있을수록 높았다. 우울은 수상함에서 근무하고, 단기복무자일수록 높게 나타났으며 이직의도는 나이가 적을수록 높았다. 해군 간부의 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도는 모든 변수 간 유의한 상관관계가 있었으며, 긍정심리자본이 이직의도에 이르기까지 인과관계가 있고 우울과 조직몰입의 이중매개효과를 확인하였다. 또한, 해군 간부의 직무 유지와 관련된 맥락에 관한 질적 자료 분석을 통해 해군 간부의 직무 유지를 위해서는 외적 요인의 개선과 함께 내적 요인을 긍정적으로 강화시키는 것이 중요함을 확인하였다.

연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 정책적 제언을 한다. 본 연구에서 하위 계급 간부들의 긍정심리자본이 유의미하게 낮았기에 이들을 대상으로 긍정심리자본을 향상시키기 위한 노력이 필요하다.

그리고 가족과 함께하는 시간이 많을수록 긍정심리자본이 높아지기 때문에 가족과 함께 하는 시간을 늘릴 수 있도록 보다 적극적으로 제도를 개선해야 한다고 여겨진다. 또한, 구성원의 우울 감소를 위해 조직적 측면에서는 소속감을 향상시키는 방안을 마련하는 것이 중요하다고 볼 수 있다. 본 연구를 통해 조직에 대한 정서적 애착인 조직몰입이 구성원의 정서에 영향을 받고 있음이 확인되었다. 그러나 간부들의 경우 정신건강 서비스를 이용하는 것에 소극적이므로 조직적 차원에서 인식 변화를 위해 문화 개선의 노력과 예방적 차원에서 보편적인 접근을 통해 간부들에게 다양한 정신건강 서비스를 제공해야 할 필요가 있다.

후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 본 연구는 인사 정책에 관심이 많은 적극적 성향의 대상자가 참여하여 표본이 과대 대표되었을 가능성이 있으므로 이미 해군에서 이직한 인원과 같이 본 연구에 반영되지 못한 대상자들의 의견을 듣기 위해 다양한 표본을 기반으로 한 추가적인 연구가 필요하다. 또한, 본 연구는 정서사건이론을 바탕으로 내적 요인과 행동으로 이어지는 인과관계를 확인하였으며 추후 직무사건과 같은 외적 요인에 따라 이러한 인과관계에 어떠한 변화가 나타나는지 연구가 필요하다. 그리고 본 연구에서 사용한 우울 도구는 지역사회의 일반인에게 적용하는 도구로 해군의 특수성을 반영하여 해군의 우울을 더 정확히 측정할 수 있는 우울 도구 개발이 필요하다. 끝으로, 본 연구 결과를 바탕으로 해군 간부의 이직의도를 감소하기

위해 내적 요인을 활용한 중재 프로그램 개발이 필요하다. 이러한 프로그램이 개발되어 실행된다면 해군 간부의 내적 요인이 긍정적으로 강화되어 이직의도가 감소하고 결과적으로 해군의 이직 감소로 이어질 수 있을 것이라 기대한다.

참고문헌

강경범, & 이용재. (2015). 요양보호사의 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지, 15*(11), 126-136.

강정희, 정선옥, 윤연금, 노미영, 최윤화, & 김지은. (2011). 해군 함정에 근무하는 병사들의 우울, 군생활 스트레스, 인지된 조직적 지지의 관계. *군진간호연구, 29*(2), 66-76.

고성규. (2017). *조직구조가 직무 태도에 미치는 영향 : 해군 간부를 중심으로.* (국내석사학위논문). 연세대학교 대학원, 서울.

국회입법조사처. (2017). *2017 국정감사정책자료.* https://www.nars.go.kr/brdView.do?brd_Seq=21256&currtPg=1&cmsCd=CM0019&category=a1&src=&srcTemp=&pageSize=10

권명훈, & 김완일. (2015). 군 병사의 소외감과 자살생각의 관계: 긍정심리자본의 매개효과. *청소년학연구, 22*(12), 493-514.

권명훈, & 김완일. (2019). 군인의 자살보호요인과 자살위험요인에 대한 메타분석. *청소년학연구, 26*(12), 335-353.

권수혜, 손혜경, & 김경미. (2017). 간호대학생의 우울 영향요인. *한국자료분석학회지, 19*(3), 1685-1697.

김강훈, 김정기, & 박상만. (2013). *긍정심리자본.* 서울: 럭스미디어.

김계정. (1986). *이직결정과정 모형에 관한 실증적 연구.* (국내석사학위논문). 고려대학교 대학원, 서울.

김국군. (2012). *해군함정 중간간부의 변혁적 리더행동과 인재육성행동이 부하의 조직몰입에 미치는 영향 : 부하의 임파워먼트와 소진을 매개변인으로.* (국내박사학위논문). 서울대학교 대학원, 서울.

김근아. (2012). 공군 준 · 부사관의 부부관계의 질이 조직몰입에 영향을

미치는 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과에 관한 연구. *한국군사회복지학, 5*(2), 111-154.

김남헌. (2002). *해군 함정근무자의 근무환경 개선방안.* (국내석사학위논문). 경남대학교 경영대학원, 창원.

김도영, 김영훈, & 엄상용. (2016). 군 조직 구성원의 조직침묵이 이직의도와조직몰입에 미치는 영향. *국방정책연구, 31*(4), 191-215.

김석선, & 길민지. (2016). 개인과 가족의 성격특성이 가족 구성원의 우울에 미치는 영향: 다층모형분석 적용. *보건사회연구, 36*(3), 34-52.

김성용. (2014). 함정 내 소음 평가를 위한 불확도 추정 기법 연구. *한국마린엔지니어링학회지, 38*(4), 396-402.

김옥진. (2016). *긍정심리자본과 조직몰입 관계에서 학습지향성의 매개효과 : 고혈압· ○당뇨병 등록교육센터 중심으로.* (국내석사학위논문). 제주대학교 교육대학원, 제주도.

김유경, & 오의금. (2015). 해군 병사의 건강 행위와 삶의 질. *군진간호연구, 33*(1), 53-66.

김유경, 이선미, 정선옥, 심윤희, & 노미영. (2017). 함정 근무 여군의 직무 스트레스, 건강증진행위, 건강상태의 관련성. *군진간호연구, 35*(1), 53-64.

김은경. (2009). 청소년의 피학대경험이 내적통제성과 공감능력을 매개로 학교적응에 미치는 영향. *한국심리학회지: 발달, 22*(1), 37-56.

김인숙, 서유빈, 김복남, & 민아리. (2015). 임상간호사의 긍정심리자본이 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향. *간호행정학회지, 21*(1), 10-19.

김인아, & 김석현. (2017). *경찰, 소방, 해경 정신건강통합 운영방안 연구.* 경찰청. http://www.prism.go.kr/homepage/entire/retrieveEntireDetail.do?research_id=1320000-201700038

김정석, & 안관영. (2012). 조직 공정성과 자발적 이직의 관계에서 정서적 몰입의 매개효과에 관한 연구. *경영교육연구, 27*(6), 331-352.

김정은. (2016). 장기복무 직업군인의 긍정성과 가족의사소통이 조직몰입에 미치는 영향과 자기효능감의 매개효과. *한국콘텐츠학회논문지, 16*(12), 281-290.

김종탁. (2009). 장기복무군인의 사회진출 보장을 위한 정책방향. *한국사회과학, 31*, 103-118.

김진희. (2019). 정신과 병동 간호사의 폭력경험과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향. *보건의료산업학회지, 13*(3), 67-80.

김채원. (2019). *긍정심리자본이 군 생활 적응에 미치는 영향 : 군 생활 스트레스의 조절효과.* (국내석사학위논문). 충남대학교 평화안보대학원, 대전.

노광호. (2018). *해군 함정 승조원의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향 : 잠수함과 수상함 승조원의 비교를 중심으로* (국내석사학위논문). 연세대학교 대학원, 서울.

도명록, 성시경, & 심희섭. (2016). 소방공무원의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구: 장비품질인식의 효과를 중심으로. *한국거버넌스학회보, 23*(3), 251-274.

맹수연, & 성미혜. (2015). 응급실 간호사의 이직의도 영향요인. *한국직업건강간호학회지, 24*(2), 86-93.

문영주. (2015). 여성친화적 인적자원관리와 이직의도 간의 관계에서 이중몰입의 매개효과에 관한 연구. *인적자원관리연구, 22*(3), 151-174.

문호석, & 강성록. (2016). 육군 간부의 스트레스에 대한 평가 및 원인 연구. *한국군사학논집, 72*(2), 29-55.

박기홍. (2018). 군 전직지원 프로그램의 노동시장 성과평가 방법론 연구. *한국군사학논집, 74*(3), 71-100.

박동훈. (2003). *고신뢰조직의 특성과 문화적 역학 : 참여관찰을 통한 잠수함 조직 사례 연구.* (국내석사학위논문). 연세대학교 대학원, 서울.

박슬기, & 심성우. (2017). 내재적 학습동기의 선행요인으로 긍정심리자본에 대한 연구-관광전공 2년제 대학생을 중심으로. *호텔리조트연구, 16*(3), 147-164.

박오원. (2018). 일반적 인적자본과 이직의도간의 관계: 근속연수 및 직무자율성의 조절효과. *산업혁신연구, 34*(4), 255-278.

박정임. (2015). 긍정심리 집단프로그램의 효과성에 관한 메타분석연구. *한국콘텐츠학회논문지, 15*(10), 205-213.

박정화, & 유성모. (2013). 군인의 개인적 특성과 셀프 리더십, 긍정심리자본, 오센틱 리더십, 심리적 웰빙, 정서적 웰빙이 조직웰빙에 미치는 영향. *뇌교육연구, 11*, 1-26.

박주상. (2015). 함정근무 해양경찰공무원의 수면장애, 피로, 우울증 및 삶의 질의 관계. *한국민간경비학회보, 14*(3), 145-168.

박찬빈, & 박지연. (2020). 군 자살률 분석, 예방의 첫걸음. *국방논단, 20*(5), 1-10.

박형인, 남숙경, & 양은주. (2011). 직무소진과 직무태도 및 이직의도와의 관계: 메타분석적 문헌 고찰. *한국심리학회지: 산업 및 조직, 24*(3), 457-491.

배제현, & 정경용. (2013). 긍정심리강화 프로그램이 전문대학생의 행복감 증진에 미치는 효과. *한국기독교상담학회지, 24*(3), 113-147.

백승무. (2008). *군 조직에서의 직무스트레스의선행요인과 그 효과 (직무만족, 이직의도) 에 관한 연구.* (국내석사학위논문). 연세대학교 대학원, 서울.

서동희, & 김학수. (2017). 경력정체, 심리적 계약위반, 서열관계 스트레스에 따른 항공사 경력직 객실승무원의 이직의도를 완화시켜주는 긍정심리자본의 효과 연구. *한국항공경영학회지, 15*(1), 19-42.

서종수. (2016). 조직몰입이 이직의도와 사업성과에 미치는 영향: 부산 지역 사회복지조직을 중심으로. *벤처창업연구, 11*(4), 215-225.

성봉주, 박영진, & 정수진. (2018). 해군 직군별 체성분과 신체활동량 비교연구. *한국생활환경학회지, 25*(6), 777-786.

신삼철, 조영채, 김종수, & 김동현. (2015). 콜센터 상담사의 직무스트레스와 이직의도와의 관련성. *한국산학기술학회 논문지, 16*(2), 1318-1327.

안병주. (2016). 군 조직 직무 불안정성의 부정적 영향 : 고용형태의 조절효과. *대한경영학회 학술발표대회 논문집,* 8-29.

안병주, & 차민석. (2016). 소진과 이직의도가 조직시민행동에 미치는 영향: 일-가정갈등의 조절효과. *산업경제연구, 29*(1), 411-433.

안정원, & 이순묵. (2015). 조직몰입 3 요소 모형의 내적구조 검토: 탐색적 구조방정식 모형 (ESEM) 의 적용. *한국심리학회지: 산업 및 조직, 28*(4), 795-827.

안정원, & 이순묵. (2018). 조직몰입 구성개념의 개념화와 타당화: 은행의 정규직 종사자를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직, 31*(2), 459-497.

안준석, 김은영, 조맹제, 홍진표, 함봉진, 정인원, . . . 이동우. (2016). 불안 장애와 주요우울장애에서 나타나는 신체 증상과 증상군에 따른 자살 사고, 계획, 행동과의 관계 고찰. *정신신체의학, 24*(2), 174-183.

양경흠, 김정식, & 김정수. (2017). 조직몰입에 대한 진성리더십의 효과. *인적자원관리연구, 24*(2), 1-26.

엄동욱. (2008). 대졸 신입사원의 조기퇴사 실태와 원인: 기업 인적자원관리 (HRM) 에의 시사점을 중심으로. *직업능력개발연구, 11*(2), 237-260.

오경옥, 강문희, & 이선현. (2012). 일지역 보건교사의 지각된 직무스트레스와 우울. *한국보건간호학회지, 26*(1), 60-71.

오인수, 김광현, 황종오, 유태용, 박영아, & 박량희. (2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성-문헌고찰 및 메타분석. *인사조직연구, 15*(4), 43-86.

우정원, & 홍혜영. (2011). 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정갈등과 심리적 안녕감이 조직몰입에 미치는 영향. *한국심리학회지: 일반, 30*(4), 933-957.

유지혜, 윤선경, 김석주, 함봉진, 조인희, 김종훈, . . . 조성진. (2009). 군인들의 자살 행동 유병률과 관련 요인에 관한 연구. *사회정신의학, 14*(1), 12-17.

유치성, 박인조, & 손영우. (2016). 군 간부들의 학습된 무력감, 우울, 조직몰입 및 직무열의의 관계: 우울의 매개효과 및 소명감의 조절효과를 중심으로. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 22*(3), 431-453.

윤금숙, & 김숙영. (2010). 직무스트레스와 소진이 간호사이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지, 16*(4), 507-516.

윤은자, 권영미, 전미순, & 안정화. (2016). 간호사의 이직의도 영향요인. *한국콘텐츠학회논문지, 16*(1), 94-106.

윤장열. (2010). *멘토링이 직원의 조직몰입과 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 여행사 규모 및 판매형태의 조절효과 검증.* (국내박사학위논문). 세종대학교 대학원 서울.

윤홍규, 김순구, & 도은수. (2018). 학군사관후보생의 조직몰입 예측모형. *한국산학기술학회 논문지, 19*(11), 78-87.

이경미, & 김완일. (2019). 병사가 지각한 부모의 부정적 양육태도와 군생활 적응의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. *청소년학연구, 26*(3), 267-288.

이목화, & 문형구. (2014). 국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 방향. *조직과 인사관리연구, 38*(2), 143-221.

이병석. (2017). *서번트 리더십이 MCS의 상호작용적 이용, 조직몰입,*

의사소통, 그리고 관리적 성과에 미치는 영향 : 군 조직을 중심으로. (국내박사학위논문). 건양대학교 대학원, 대전.

이성규, & 채명신. (2014). 이요인 이론에 근거한 잠수함 승조원 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 실증연구. *대한경영학회 학술발표대회 발표논문집*, 586-619.

이순늠, & 김정아. (2017). 긍정심리자본에 대한 개념분석. *간호행정학회지, 23*(2), 181-190.

이영균. (2014). 경찰공무원의 공공봉사동기가 조직성과에 미치는 영향 연구. *한국경찰연구, 13*(3), 211-238.

이정은, & 박찬빈. (2020). 군 간부의 스트레스 요인과 정신건강. *국방논단, 20*(4), 1-8.

이지운, 박오원, & 김윤호. (2017). 자발적 이직과 조직성과 간의 관계: 인적자원관리 시스템의 조절효과. *산업관계연구, 27*(3), 17-37.

이진욱. (2010). *직업군인의 직장-가정 균형이 스트레스 및 이직의도에 미치는 영향.* (국내석사학위논문). 충북대학교 대학원 청주.

이현주, & 이충기. (2020). 항공사 객실승무원의 감정노동이 직무스트레스, 긍정심리자본 및 이직의도에 미치는 영향연구. *관광레저연구, 32*(7), 393-412.

이현주, & 조영채. (2014). 일부 종합병원 간호사들의 직무만족도와 이직의도와의 관련성. *한국산학기술학회 논문지, 15*(7), 4404-4415.

이환범, & 이수창. (2006). 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구. *한국조직학회보, 3*(2), 83-101.

임경진, & 김완일. (2019). 부사관의 긍정심리자본과 직무만족의 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과. *청소년학연구, 26*(5), 489-511.

임동관. (2018). *보상이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 직무만족의 조절효과를 중심으로.* (국내석사학위논문). 서울대학교 대학

원, 서울.

임여진, & 김나영. (2019). 한국해군의 병영상담실태와 개선방안. *한국군사학논집, 6*, 127-153.

장윤정. (2011). 공공 · 민간 사회복지사 이직의도 결정요인 비교연구. *노인복지연구, 51*, 361-382.

장학명, & 김주찬. (2018). 군인들의 공공봉사동기와 직무태도에 대한 실증적 연구: 개인-조직 가치적합성의 매개효과를 중심으로. *한국행정학보, 52*(4), 413-439.

장현주, & 은재호. (2012). 갈등관리방식이 조직효과성에 미치는 영향: 개인특성요인의 조절효과를 중심으로. *행정논총(Korean Journal of Public Administration), 50*(4), 23-51.

전병윤, 조왕옥, & 정진철. (2016). 내적동기부여와 외적동기부여의 상호작용 효과성에 관한 소론. *대한경영학회 학술발표대회 발표논문집*, 373-385.

전선호, & 송영수. (2020). 국내 기업 긍정심리자본 연구동향 분석. *경영교육연구, 35*(2), 79-103.

정복련, 이선미, 전상희, 정선옥, & 한선옥. (2007). 해군 함정 승조원의 스트레스 및 피로도분석. *군진간호연구, 1*(25), 191-207.

정선우, 이영민, & 임다영. (2013). 기초자치단체 공무원의 긍정심리자본 인식과 조직시민행동, 조직몰입 인식의 구조적 관계분석. *GRI 연구논총, 15*(1), 35-55.

정은, & 정미라. (2017). 청소년의 긍정심리자본과 사회적 지지가 우울에 미치는 융복합적 효과. *디지털융복합연구, 15*(9), 365-373.

정종섭. (2018, October 12). 육군·해군, 우울증 자살위험성 매년 증가추세 원인은 "복무 부적응". *정종섭 의원실*. https://blog.naver.com/jschong57/221376414158

정한울. (2015). *외주민주주의 시대의 선거여론조사: 4. 29 재보궐 선거 여론조사의 문제점과 개선방안*. EAI Opinion Review. http://www.

eai.or.kr/data/bbs/kor_report/2015052614151526.pdf
정혜영, & 이경화. (2014). 사립유치원 교사의 이직 의도에 미치는 사회적 지지와 우울 및 소진의 영향. *유아교육학논집, 18*(3), 159-181.
조도선. (2018). *해군 간부의 건강 관련요인 조사연구.* (국내석사학위논문). 서울대학교 대학원, 서울.
조맹제, & 김계희. (1993). 주요우울증환자 예비평가에서 the Center for Epidemiologic studies Depression scale (CEs-D) 의 진단적 타당성 연구. *신경정신의학, 32*(3), 381-399.
조정민, 김미혜, & 김규성. (2009). 보건소 근무 간호사의 건강문제와 업무성과 손실. *한국보건간호학회지, 23*(1), 69-77.
최광우, & 이승윤. (2017). 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향: 인지된 직무과부하의 매개효과와 상사신뢰의 조절효과. *한국산학기술학회 논문지, 18*(10), 382-392.
최수형, & 강희경. (2015). 중국인 근로자의 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향-긍정적 정서의 매개효과. *경영과 정보연구, 34*(5), 233-249.
최연준, & 이주락. (2017). 카지노 안전관리 종사원의 조직몰입이 이직의도 및 고객지향성에 미치는 영향. *한국융합과학회지, 6*(3), 72-89.
최은정, 양정남, & 박순희. (2015). 클라이언트의 폭력을 경험한 사회복지사의 스트레스, 우울, 조직몰입에 관한 연구 : 스트레스와 우울의 매개효과를 중심으로. *정신보건과 사회사업, 43*(1), 83-110.
최정호. (2004). *공군 조종장교의 인지된 성과와 이직의도간의 관계에 관한 연구 : 보상만족과 사회적 교환관계의 조절효과를 중심으로.* (국내석사학위논문). 서울대학교 대학원, 서울.
한의진, & 조영일. (2013). 감정노동을 수행하는 항공 객실승무원들의 우울이 이직의도에 미치는 영향 : 직무만족과 조직몰입의 매개효

과. *관광연구, 28*(4), 117-135.

허연주, & 이민규. (2015). 지각된 스트레스와 우울과의 관계에서 회피성 신념과 회피의 조절 효과. *한국심리학회지: 건강, 20*(1), 193-211.

홍종관. (2012). 긍정심리학에서 본 행복론. *행복한 부자연구, 1*(1), 51-70.

Hayes, A. F. (2015). *PROCESS macro를 이용한 매개분석·조절분석 및 조절된 매개분석* (이형권, Trans.). 파주: 신영사.

Joo, B. K. B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal, 31*(6), 482-500.

Khaltar, O., 김영제, & 안옥순. (2020). *여성 요양보호사의 긍정심리자본과 성희롱 경험이 이직 의도와 결근 의도에 미치는 영향에 관한 연구.* 한국지방정부학회 학술대회 발표논문집. 589-615.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2003). *긍정심리자본* (김강훈, 김정기, 박상만, Trans.). 서울: 럭스미디어.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior human decision processes, 50*(2), 179-211.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology, 63*(1), 1-18.

APA. (2019). Depression. In APA Dictionary of Psychology. Retrieved December 20, 2019, from https://dictionary.apa.org/depression

Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management, 36*(2), 430-452.

Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 13*(2), 42-60.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly, 22*(2), 127-152.

Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International review of management marketing, 1*(3), 43-53.

Bakker, D. J., Lyons, S. T., & Conlon, P. D. (2017). An exploration of the relationship between psychological capital and depression among first-year doctor of veterinary medicine students. *Journal of Veterinary Medical Education, 44*(1), 50-62.

Bandura, A. (2010). Self-efficacy. In *The Corsini encyclopedia of psychology* (pp 1-3). Wiley Online Library. https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836

Bierly III, P. E., & Spender, J.-C. (1995). Culture and high reliability organizations: The case of the nuclear submarine. *Journal of management, 21*(4), 639-656.

Booth-Kewley, S., Dell'Acqua, R. G., & Thomsen, C. J. (2017). Factors affecting organizational commitment in Navy Corpsmen. *Military medicine, 182*(7), e1794-e1800.

Boz, H., Yilmaz, Ö., Arslan, A., & Koç, E. (2016). A comparison of depression and turnover intentions of hotel employees in all-inclusive and non all-inclusive hotels. In *Global Issues and Trends in Tourism* (pp 372-382). Sofia: ST. KLIMENT

OHRIDSKI UNIVERSITY PRESS.

Brady, L. L., Credé, M., Harms, P., Bachrach, D. G., & Lester, P. B. (2019). Meta-analysis of risk factors for substance abuse in the US military. *Military Psychology, 31*(6), 450-461.

Bressler, M. (2010). Planning and projecting critical human resource needs: The relationship between hope, optimism, organizational commitment, and turnover intention among US Army reserve soldiers. *Journal of Behavioral Studies in Business, 2*, 1-12.

Bridger, R., Brasher, K., Dew, A., & Kilminster, S. (2008). Occupational stress and strain in the Royal Navy 2007. *Occupational Medicine, 58*(8), 534-539.

Bridger, R., Brasher, K., Dew, A., & Kilminster, S. (2011). Job stressors in naval personnel serving on ships and in personnel serving ashore over a twelve month period. *Applied ergonomics, 42*(5), 710-718.

Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences, 21*(3), 373-380.

Chen, C.-F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management, 12*(5), 274-276.

Cocker, F., Sanderson, K., & LaMontagne, A. D. (2017). Estimating the economic benefits of eliminating job strain as a risk factor for depression. *Journal of occupational and environmental medicine, 59*(1), 12-17.

Cockshaw, W. D., & Shochet, I. (2010). The link between belongingness and depressive symptoms: An exploration in the workplace interpersonal context. *Australian Psychologist, 45*(4), 283-289.

Cohen, A. (1999). Turnover among professionals: A longitudinal study of American lawyers. *Human Resources Management, 38*(1), 61-76.

Cornum, R., Matthews, M. D., & Seligman, M. E. (2011). Comprehensive soldier fitness: building resilience in a challenging institutional context. *American psychologist, 66*(1), 4-9.

Fisher, C. D. (2002). Antecedents and consequences of real-time affective reactions at work. *Motivation Emotion, 26*(1), 3-30.

Fragoso, P., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2019). The high-performance work system and commitment of the Portuguese Navy personnel. *Military Psychology, 31*(3), 251-266.

Gade, P. A. (2003). Organizational commitment in the military: An overview. *Military Psychology, 15*(3), 163-166.

Gade, P. A., Tiggle, R. B., & Schumm, W. R. (2003). The measurement and consequences of military organizational commitment in soldiers and spouses. *Military Psychology, 15*(3), 191-207.

Garmezy, N. (1993). Children in poverty: Resilience despite risk. *Psychiatry, 56*(1), 127-136.

Gottfried, A. E. (1990). Academic intrinsic motivation in young elementary school children. *Journal of Educational psychology, 82*(3), 525-538.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis

of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management, 26*(3), 463-488.

Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. Retrieved from http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf

Jaiswal, R. K., Dash, S., Sharma, J., Mishra, A., & Kar, S. (2015). Antecedents of turnover intentions of officers in the Indian military: A conceptual framework. *Vikalpa, 40*(2), 145-164.

Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management, 43*(1), 132-143.

King, R. C., & Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals. *European Journal of Information Systems, 6*(2), 86-96.

Krasikova, D. V., Lester, P. B., & Harms, P. D. (2015). Effects of psychological capital on mental health and substance abuse. *Journal of leadership organizational studies, 22*(3), 280-291.

Landau, J., & Hammer, T. H. (1986). Clerical employees' perceptions of intraorganizational career opportunities. *Academy of Management journal, 29*(2), 385-404.

Lifeng, Z. (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Acta Psychologica Sinica, 2*(39), 328-334.

Lineberry, T. W., & O'Connor, S. S. (2012). *Suicide in the US Army. Paper presented at the Mayo Clinic Proceedings*. *87*(9), 871-878.

Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study. *BMC public health, 12*(1), 219-226.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives, 16*(1), 57-72.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly, 21*(1), 41-67.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology, 60*(3), 541-572.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management, 33*(3), 321-349.

Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of leadership organizational studies, 20*(1), 118-133.

Magazine, S. L., Williams, L. J., & Williams, M. L. (1996). A confirmatory factor analysis examination of reverse coding

effects in Meyer and Allen's affective and continuance commitment scales. *Educational Psychological Measurement, 56*(2), 241-250.

Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management journal, 35*(3), 671-684.

Meredith, L. S., Sherbourne, C. D., Gaillot, S. J., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., & Wrenn, G. J. R. h. q. (2011). *Promoting psychological resilience in the US military*. Rand corporation. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4945176/

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the" side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology, 69*(3), 372-378.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). *Organizational commitment: Toward a three-component model*. London: Department of Psychology, University of Western Ontario.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review, 1*(1), 61-89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). commitment in the workplace : Theory, Research and Application. *Human resource development quarterly, 9*(3), 309-312.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior, 14*(2), 224-247.

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014).

Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior, 35*(S1), S120-S138.

Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied psychological measurement, 1*(3), 385-401.

Richards, D. A., & Schat, A. C. H. (2007). *ATTACHMENT AND CUSTOMER AGGRESSION: AN AFFECTIVE EVENTS THEORY MODEL* Paper presented at the ASAC(Administrative Sciences Association of Canada), Ottawa, Ontario.

Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist, 60*(5), 410-421.

Seligman, M. E., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American psychologist, 61*(8), 774-788.

Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life.* Pocket Books.

Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling Development, 73*(3), 355-360.

Song, R., Sun, N., & Song, X. (2019). The efficacy of psychological capital intervention (PCI) for depression from the perspective of positive psychology: A pilot study. *Frontiers in psychology, 10*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01816

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin, 124*(2), 240-261.

Suurd Ralph, C. D., & Holmvall, C. M. (2016). Examining the relationships between the justice facets and turnover intent:

The mediating roles of overall justice and psychological strain. *Military Psychology, 28*(4), 251-270.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology, 46*(2), 259-293.

Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of applied psychology, 97*(3), 699-710.

Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior? *Human relations, 52*(10), 1313-1336.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal, 40*(1), 82-111.

Weiss, H. M. (2013). Affective Events Theory. In E. H. Kessler (Ed.), *Encyclopedia of management theory* (pp 28-30). Sage Publications.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior, 18*(1), 1-74.

WHO. (2017). *Depression and other common mental disorders: global health estimates*. https://apps.who.int/iris/handle/10665/254610

Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences

of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of applied psychology, 71*(2), 219-231.

Wright, P. J., Kim, P. Y., Wilk, J. E., & Thomas, J. L. (2012). The effects of mental health symptoms and organizational climate on intent to leave the military among combat veterans. *Military medicine, 177*(7), 773-779.

Yoshizawa, K., Sugawara, N., Yasui-Furukori, N., Danjo, K., Furukori, H., Sato, Y., . . . Sasaki, M. (2016). Relationship between occupational stress and depression among psychiatric nurses in Japan. *Archives of environmental & occupational health, 71*(1), 10-15.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management, 33*(5), 774-800.

부록

부록 1. 의무사 의학연구윤리위원회 심의결과 통보서

국민과 군의 신뢰를 받는 국군의무사령부

국군의무사령부

수신 수신자 참조
(경유)
제목 '20-3차(정규) 의학연구윤리위원회 심의결과 통보

1. 관련근거
   가. 의무사규정 302('16. 12. 21.) 군진의학연구 윤리심의위원회 규정
   나. 예방의무과-1289('20. 4. 23.) '20-3차(정규) 의학연구윤리심의위원회 개최 및 위원 참석 협조
   다. 예방의무과-1362('20. 4. 29.) '20-3차(정규) 의학연구윤리위원회 심의결과 보고

2.위 관련근거에 따라 '20-3차(정규) 의학연구윤리위원회 심의결과를 붙임과 같이 통보합니다.
   가. 심의결과

과제번호	소 속	연구자	연구과제	심의결과
AFMC-20 - IRB-044	해군본부	소령 전소연	해군 간부의 직무 유지에 영향을 미치는 내적요인에 관한 연구	? 승 인 ※ 단, 동의서 설명 제외, 획득한 개인정보 일정기간 이후 폐기조항 명시

   나. 승인번호 : AFMC-20034-IRB-20-034

3.행정사항
   가. 심의결과 보완사항을 '20. 5. 6.(수) 기한 내 공문으로 회신하여 주시기 바랍니다.
   나. 제출자료 : 연구계획 윤리심사 의뢰서, 보완 자료 제출 양식
      * 수정된 부분을 파란색으로 작성

붙임 보완 자료 제출 양식 1부. 끝.

부록 2. 연구대상자 설명문

설 명 문

연구 제목 : 해군 간부의 직무 유지에 영향을 미치는 내적 요인에 관한 연구

연구 책임자 : 전소연(서울대학교 간호대학 대학원생/군 위탁교육생)

1. 연구 개요

이 연구는 해군 간부의 직무 유지에 영향을 미치는 내적 요인을 알아보기 위한 연구입니다. 귀하는 함정에서 근무하는 해군 간부이기에 이 연구에 참여하도록 권유 받았습니다. 본 설명서를 읽어보시면 이 연구에 대해 파악하실 수 있을 것이며, 의문사항이 있다면 담당연구원(소령 전소연, 010-0000-0000)에게 연락하시면 됩니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 결정하신 분이 수행하게 될 것이며, 귀하께서는 참여 의사를 결정하기 전에 본 연구가 왜 수행되는지 그리고 연구의 내용이 무엇과 관련 있는지 이해하는 것이 중요합니다. 다음 내용을 신중히 읽어보신 후 참여 의사를 결정해 주시길 바라며, 필요하다면 주변의 동료들과 참여 여부를 의논해 보십시오. 만일 어떠한 질문이 있다면 담당연구원에게 연락하기 바랍니다.

2. 연구 목적

이 연구는 해군 간부의 이직 의도에 영향을 미치는 내적 요인을 확인하여 이를 통해 이직 저하를 위해 증진해야 하는 내적 요인의 중요성에 대한 인식을 제고하고, 내적 요인 증진 교육 프로그램의 기초 자료를 제공하고자 합니다.

3. 연구 절차 및 방법

만일 귀하가 본 연구 참여 의사가 있다면, 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다. 귀하는 긍정심리자본, 우울, 조직몰입, 이직의도, 일반적 특성 항목에 대한 모바일 설문조사에 참여하게 됩니다. 수집된 자료는 연구 목적에 한해서만 사용될 것이며 설문조사 시 작성하게 되는 핸드폰 번호는 연구 참여로 인한 기프티콘 제공 목적으로만 사용된 후 폐기 될 것입니다.

4. 연구 참여 기간

귀하는 1회의 설문조사에 참여하며 시간은 10~15분정도 소요될 것입니다.

5. 연구 참여로 예상되는 위험

귀하께서 작성하신 설문 문항과 관련된 개인정보 유출 위험이 있을 수 있으나, 연구자는 연구를 통해 얻은 모든 개인 정보의 비밀 보장을

위해 최선을 다할 것입니다. 귀하께서 주신 답변 자료는 모두 코드화 및 익명으로 처리되어 철저히 비밀이 보장될 것이며, 연구 윤리에 의해 연구 목적 외에는 사용되지 않을 것입니다. 또한 귀하가 설문 문항 작성 중 연구 참여를 중지하고자 하면 즉시 설문을 중단하시면 됩니다.

6. 연구 참여로 예상되는 이득

귀하가 이 연구에 참여하는데 있어서 직접적인 이득은 없습니다. 그러나 귀하가 제공하는 정보는 해군 간부의 이직을 줄이기 위한 내적 요인을 파악하는데 도움이 될 것입니다.

7. 연구 미 참여로 예상되는 불이익

귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있습니다. 또한, 귀하가 본 연구에 참여하지 않아도 귀하에게는 어떠한 불이익도 없습니다.

8. 개인정보 보호

개인정보관리책임자는 서울대학교의 전소연 연구원(010-0000-0000)입니다. 저는 본 연구를 통해 수집되는 개인정보의 비밀보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 이러한 개인정보는 연구원인 저에게만 접근이 허락되며, 수집된 자료는 보안 유지를 위하여 접근이 제한된 컴퓨터에 저장하고 문서를 암호화하여 연구자 외에는 자료에 접근할 수 없도록 할 것입니다. 또한 이 연구에서 얻어진 개인 정보가 학회지나

학회에 공개 될 때 귀하의 개인 정보는 사용되지 않을 것입니다. 그러나, 만일 법이 요구하면 귀하의 개인정보는 제공될 수도 있습니다. 또한 모니터 요원, 점검 요원, 생명윤리위원회는 연구참여자의 개인 정보에 대한 비밀 보장을 침해하지 않고 관련규정이 정하는 범위 안에서 본 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 연구 결과를 직접 열람할 수 있습니다. 귀하가 본 연구에 참여하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 동의로 간주될 것입니다.

9. 연구 문의

본 연구에 대해 질문이 있거나 연구 중간에 문제가 생길 시 다음 연구 담당자에게 연락하십시오.

이름: 전소연　　전화번호: 010-0000-0000

부록 3. 설문지

설 문 지

Ⅰ. 일반적 특성

다음은 귀하의 일반적 특성에 대한 문항입니다. 해당되는 사항에 V 표시하거나 빈칸에 기재하여 주시기 바랍니다.

1. 성 별

□ 남 □ 여

2. 연 령

□ 만 20~25세 □ 만 26~30세 □ 만 31~35세 □ 만 36~40세 □ 만 41~45세

3. 계 급

□ 하사 □ 중사 □ 상사 □ 소위 □ 중위 □ 대위 □ 소령

4. 최종학력

□ 고등학교 졸업 □ 대학교 졸업 □ 대학원 졸업

5. 종교 유무

□ 유 □ 무

6. 군복무 기간

☐ 1년 이상~5년 미만 ☐ 5년 이상~10년미만

☐ 10년 이상~15년 미만 ☐ 15년 이상~20년 미만

7. 현재 근무지

☐ 수상함 ☐ 잠수함

8. 결혼상태

☐ 미혼 ☐ 기혼 ☐ 기타

9. 가족(미혼-부모·형제·자매, 기혼-남편·부인·자녀) 동거여부

☐ 예 ☐ 아니오

10. (9번 문항에서 아니오라고 답한 경우) 가족과 만나는 횟수

☐ 주 1회 이상 ☐ 2주 1회 ☐ 한 달 1회 ☐ 두 달 1회

☐ 분기 1회

11. 현재 복무구분

☐ 단기복무 ☐ 장기복무

12. (11번 문항에서 단기복무/복무연장으로 답한 경우)장기복무 희망 여부

☐ 장기복무 희망 ☐ 장기복무 미희망

13. (12번 문항에서 장기복무 미희망으로 답한 경우) 미희망 사유는 무엇입니까? (예: 주거, 타 직장희망 등)

( )

14. (11번 문항에서 장기복무로 답하거나, 12번 문항에서 장기복무 희망으로 답한 경우) 귀하가 장기복무를 결심했던 이유는 무엇입니까? (예: 급여, 직업적 안정성, 군인으로서 자부심 등)

( )

15. 만약 다시 선택 할 수 있다면, 해군으로 복무하는 것을 선택할 것입니까?

□ 예 □ 아니오

16. (15번 문항에서 예로 답한 경우) 다시 해군 복무를 선택한 이유는 무엇입니까? (예: 급여, 직업의 안정성, 군인으로서 자부심, 가족, 해군에 대한 애정 등)

( )

17. 근무하다가 좌절감을 경험하고 이직을 결심한 적이 있다면, 그것을 극복하게 했던 사건이나 현상은 무엇입니까? (예: 가족을 생각해서, 동료의 조언, 상급자의 조언, 다른 대안이 없어서 등)

( )

Ⅱ. 현재 근무하면서 귀하가 느끼고 생각했던 부분에 가장 가까운 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 긍정적 심리상태를 의미하는 긍정심리자본에 관한 질문입니다. 다음 문항을 읽고 '귀하가 지금 어떻게 생각하고 있는지' 를 기술한 것에 답해주십시오. 각각의 문항에 '동의한다' 또는 '동의하지 않는다' 를 표시해 주십시오.

내 용	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	어느 정도 동의하지 않는다	어느 정도 동의한다	동의한다	매우 동의한다
1. 나는 장기적인 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.						
2. 내가 내 분야에서 어려움에 처했을 때 이에 대응할 자신이 있다.						
3. 우리 조직에서 전략을 논의할 때 많은 도움이 될 자신이 있다.						
4. 나는 업무분야에서 목표설정을 도울 수 있는 자신감이 있다.						
5. 나는 문제를 논의하기 위해 조직 외부사람들을 자신 있게 접촉할 수 있다.						
6. 나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신 있게 제공할 수 있다.						
7. 만약 업무 중에 어려움을 스스로 해결해야 한다면, 그러한 문제를 해결해 나갈 다양한 방안을 생각해 낼 수 있다.						
8. 요즘 내 목표를 열정적으로 추구하고 있다.						
9. 어떠한 문제든지 그것을 해결할 수 있는 방법은 다양하다.						
10.나는 지금 조직에서 상당히 성공했다.						
11.나는 최근 업무목표에 도달할 수 있는 다양한 방안을 찾을 수 있다.						
12.요즘, 나 자신을 위해 설정한 업무 목표를 잘 충족하고 있다.						
13.조직에서 좌절할 때 그것을 견						

내 용	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	어느 정도 동의하지 않는다	어느 정도 동의한다	동의한다	매우 동의한다
더내고 회복하기가 어렵다.						
14.나는 종종 조직에서 겪는 어려움을 다양한 방식으로 잘 관리한다.						
15.나에게 업무가 주어진다면 '그래, 내 일이야' 하고 생각한다.						
16.나는 종종 조직에서 스트레스를 받는 일에서도, 긍정적인 부분을 찾는다.						
17.나는 경험이 있기 때문에 조직에서의 힘든 시간을 잘 극복할 수 있다.						
18.나는 여러 일을 동시에 수행할 수 있다.						
19.내가 하는 업무의 결과가 불확실 할 때 나는 보통 최선의 결과를 기대한다.						
20.나의 업무와 관련해서 문제가 생기면 그 일이 잘 안될 것이라고 받아들이는 편이다.						
21.나는 항상 내 직무의 밝은 면을 보려고 한다.						
22.나는 내가 하는 일의 전망에 대해 낙관적이다.						
23.내가 맡은 일은 결코 내가 원하는 방식으로 풀리지 않는다.						
24.나는 어두운 부분이 있으면 반드시 밝은 부분도 있다는 믿음으로 업무를 대한다.						

2. 귀하의 부정적 정서상태인 우울에 관한 질문입니다. 아래에 있는 항목들은 지난 일주일 동안의 당신의 상태에 대한 질문입니다. 그와 같은 일들이 지난 일주일 동안 얼마나 자주 일어났었는지 답변해 주십시오.

1) 극히 드물다(일주일 동안 1일이하)
2) 가끔 있었다(일주일 동안 1일에서 2일간)
3) 종종 있었다(일주일 동안 3일에서 4일간)
4) 대부분 그랬다(일주일 동안 5일이상)

지난 일주일간 나는	1일 이하	1일~ 2일	3일~ 4일	5일 이상
1. 평소에는 아무렇지도 않던 일들이 괴롭고 귀찮게 느껴졌다.				
2. 먹고 싶지 않고, 식욕이 없었다.				
3. 어느 누가 도와준다 하더라도, 나의 울적한 기분을 떨쳐 버릴 수 없을 것 같았다.				
4. 무슨 일을 하든 정신을 집중하기가 힘들었다.				
5. 비교적 잘 지냈다.				
6. 상당히 우울했다.				
7. 모든 일들이 힘들게 느껴졌다.				
8. 앞 일이 암담하게 느껴졌다.				
9. 지금까지의 내 인생은 실패작이라는 생각이 들었다.				
10. 적어도 보통 사람들만큼의 능력은 있었다고 생각한다.				
11. 잠을 설쳤다(잠을 잘 이루지 못했다.)				
12. 두려움을 느꼈다.				
13. 평소에 비해 말수가 적었다.				
14. 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다.				
15. 큰 불만 없이 생활했다.				
16. 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것				

지난 일주일간 나는	1일 이하	1일~ 2일	3일~ 4일	5일 이상
같았다.				
17. 갑자기 울음이 나왔다.				
18. 마음이 슬펐다.				
19. 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다.				
20. 도무지 뭘 해 나갈 엄두가 나지 않았다.				

3. 귀하의 조직몰입에 관한 질문입니다. 각 항목별로 자신의 생각이나 느낌 또는 행동과 문항의 내용이 일치하는 정도를 평가해 주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 해군의 일원이어서 행복하다.					
2. 나는 해군 밖의 사람들과 우리 해군에 대해 이야기 하는 것을 좋아한다.					
3. 나는 소속 부서의 문제를 내 문제처럼 생각한다.					
4. 내가 만약 다른 회사로 간다면, 지금 해군에 가지고 있는 애정만큼의 애사심이 쉽게 생기지 않을 것 같다.					
5. 나는 해군에서 가족 같은 느낌을 받는다.					
6. 내게는 소속 부서 또는 해군에 대한 애착이 있다.					
7. 해군은 내게 개인적으로 큰 의미가 있다.					
8. 나는 해군에 소속감을 느낀다.					

4. 귀하의 이직의도에 관한 질문입니다. 아래의 문항들을 자세히

읽어보시고 본인의 생각과 가장 일치하는 곳에 표시해 주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1. 더 나은 직장을 찾는다면 나는 현 조직을 떠날 의향이 있다.							
2. 나는 내 일을 그만두는 것에 대하여 심각하게 생각하고 있다.							
3. 나는 이 조직에서 계속해서 일할 작정이다.							
4. 나는 다른 조직에 대한 취업기회 정보를 들으면 자세하게 알아보려고 한다.							
5. 나는 적절한 대안이 있더라도 다른 직장에서 일을 할 의향이 없다.							

<설문에 참여해 주셔서 감사합니다>

Abstract

A Study on the Internal Factors Affecting Naval Officers Job Maintenance

Soyeon Jeon
Department of Nursing
The Graduate School
Seoul National University

The issue of the naval officers turnover is one of the factors that negatively affect the Navy's professionalism and the achievement of its organizational objectives. The Navy has made efforts to change external factors such as improving working conditions and strengthening compensation to reduce turnover. However, since turnover intention cannot be explained with only one factor, it is necessary to check other factors. Therefore, the Affective Events Theory, which explains that the internal factors of members are important to behavior related to the performance of the job, was applied to identify the double mediating effects of depression and organizational commitment in the process of positive psychological capital affecting the turnover intention.

This study is a cross-sectional descriptive correlation survey using a self-report questionnaire. In June 2020, a mobile survey collected data from 196 Navy officers who served in the ship for more than one year

and less than 20 years. The general characteristics of the participant, positive psychological capital, depression, organizational commitment, and turnover intention were identified as multiple-choice questions, and a subjective question was used to confirm the context related to job maintenance. Quantitative data were analyzed using SPSS/WIN 25.0, Hayes' PROCESS Macro v3.5 program, and qualitative data were analyzed according to the content analysis method.

As a result of the study, the positive psychological capital was 4.68(SD=.61) score on average, which was higher as the older, higher rank, and longer service period, and longer-term service officers, married people, and living with family members. Depression was average 8.88(SD=6.96) score, working in surface vessel, and short-term service officers were higher. Organizational commitment was an average of 3.62(SD=.83) score, and there was no significant difference according to general characteristics. Turnover intention was 3.99(SD=1.50) score on average, which was higher with age. The positive psychological capital, depression, organizational commitment, and turnover intention of naval officers had significant correlations among all variables($.37 \leq r \leq .65$, $p<.001$), and the double mediating effect of depression and organizational commitment was confirmed in the process of positive psychological capital reaching turnover intention. Furthermore, through the analysis of qualitative data, it was confirmed that it is important to positively reinforce internal factors along with improvement of external factors for job maintenance of naval officers.

Based on the results of this study, the focus should be on positively changing negative sentiment to improve positive psychological capital of naval officers, and measures to improve membership should be

included to reduce depression. In addition, in order to improve organizational commitment, it is necessary to pay attention to the mental health of members from an organizational perspective. In order to reduce the intention to turnover of naval officers in the future, it is necessary to study the development of an intervention program that utilizes internal factors.

Keywords : Naval officers, positive psychological capital, depression, organizational commitment, turnover intention

Student number **:** 2018-28101