

직업군인이 군 생활을 힘들어 하는 이유는?: 장교들의 인식 유형과 심리적 특성*

박 일 김 민 순 고 영 건†

육군사관학교
고려대학교

고려대학교

본 연구는 직업군인이 군 생활을 힘들어 하는 이유가 무엇인지에 대한 인식 유형과 심리적 특성을 Q 방법론을 통해 확인한 연구이다. 이를 위해 장기복무자로 선발되어 최소 5년 이상 육군에서 복무한 현역 및 예비역 장교로 구성된 12명을 대상으로 초점 질문에 따른 반구조화된 심층 인터뷰를 실시하였다. 연구자들은 인터뷰 녹취자료를 통해 참가자들이 군 생활에서 힘든 것이라고 언급한 68개의 진술문을 도출하였다. P 표본으로 선정된 현역 장교 33명은 Q 방법론 절차에 의거하여 '군 생활을 하면서 가장 힘든 것'이라는 기준에 따라 진술문을 강제분산 방식으로 분류되었다. 수집된 자료를 요인분석한 결과, 직업군인들의 인식 유형으로는 '진급 지향형', '전시효과 지향형', '조직 지향형', '상명하복 절대형', '안정된 환경 제약형', '암묵적 차별 인지형', '불충분한 보상 및 지원 인지형'이 확인되었다. 이러한 연구 결과에 기초해 군 생활 적응에 관한 시사점과 추후 연구방향이 논의되었다.

주요어 : 직업군인, 장교, 군 생활 적응, 조직 건강, Q 방법론

* 본 연구는 2013학년도 고려대학교 문과대학 특별연구비에 의하여 수행되었음.

† 교신저자 : 고영건, 고려대학교 심리학과, 서울특별시 성북구 안암동 5가 126-1

Fax : 02-3290-2662, E-mail : elip@korea.ac.kr

지금까지 한국군은 주로 군 생활에 적응하지 못하는 장병들이 조직에 미치는 악영향을 최소화하기 위해 많은 제도적 노력들을 기울여 왔다. 하지만 이러한 노력에도 불구하고 군 생활에서 장병들의 부적응은 여전히 지속되고 있는 것으로 보인다(박일, 고영건, 2012). 군 생활 부적응 문제는 총기사건, 자살, 성 관련 범죄, 구타 및 가혹행위, 왕따, 약물중독, 탈영과 같이 극단적으로 표출될 수 있다는 점에서 당사자와 인접 동료들뿐만 아니라 일반인들에게까지 큰 심리적 영향을 주는 것이기에 심각한 사회적 문제가 아닐 수 없다(안현의, 손난희, 이문희, 서은경, 2007).

특히 직업군인의 심리적 부적응 문제는 직접 지휘하는 병사들에게 뿐만 아니라 부대 전체에도 부정적 영향을 미칠 수 있다는 점에서 그 파급효과가 더 크다고 본다. 하지만 그동안 직업군인의 부적응 문제는 군 내부에서나 학계에서 병사에 비해 상대적으로 소홀히 다뤄져 온 게 사실이다. 그 이유로는, 첫째로 지금까지 군 내부에서 발생한 사건사고들이 대부분 의무복무를 위해 군에 온 병사에게서 발생해왔기 때문에 군 부적응 문제는 우선적으로 병사에 초점이 맞춰질 수밖에 없었다고 본다. 둘째로 군 생활 적응(또는 부적응) 수준을 주로 각 부대별 지휘관이 단순한 판단기준에 의거하여 주관적으로 결정해 온 탓에, 군 생활 적응(또는 부적응)의 개념 또한 사고유발 가능성 유무에서만 초점이 맞춰져 협소하게 정의돼왔다고 본다. 1977년 육군본부에서 군의 부적응자 집단을 “(1) 구체적 진단이 가능한 정신장애 진단, (2) 복무과정에서 군의 규범을 위반하는 집단, (3) 앞의 기준에는 해당되지 않으나 지휘관들에게 부담이 되는 집단”으로 규정된 이후 오늘날까지도 이 기준에서 크게

벗어나지 않고 있다(안현의 등, 2007). 따라서 이 기준을 적용한다면 대부분의 직업군인들이 직무상 경험하는 불만족이나 스트레스와 같은 반응은 병리적이거나 일탈행위로 표출되지 않는 이상, 복무 부적응인 상태라고 볼 수 없게 된다. 하지만 이와는 대조적으로 최근 미군은 군 생활 적응을 단순히 문제의 부재뿐만 아니라 잘 계발된 강점, 성격, 그리고 자원들이 (assets, dispositions and resources) 발휘된 상태라고 보고, 단지 부적응 장병에게만 초점을 맞추지 않고 모든 장병들을 대상으로 개인의 강점 수준에 따른 정서적, 사회적, 가족적, 영적인 영역에서의 다양한 맞춤형 프로그램을 마련하고 있다는 점에 주목할 필요가 있어 보인다(Peterson, Park, & Castro, 2011). 셋째로 그동안 군 조직은 전통적으로 ‘남성다움’을 강조하는 집단으로 군인들이 스스로 심리적인 어려움을 말하는 것은 나약함이나 단순 부적응으로 간주되어 큰 관심을 받지 못했다(정진철, 양난미, 2011). 특히 직업군인의 경우, 철저한 계급사회인 동시에 신분사회인 군 조직에서 간부라는 위치에서 심리적 어려움을 말하는 것은 더더욱 어려웠을 것으로 예상된다.

분명 군 생활은 병사뿐만 아니라 직업군인에게도 심리적으로 힘들고 어려운 상황임에 틀림없다. 실제로 안현의 등(2007)의 연구에서 군 간부 4명 중 1명 비율로 간이정신진단검사상에서 부적응 증상을 보였고, 주로 신체화 증상, 강박증, 편집증, 대인민감성의 순으로 대인 관계적 측면에서 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 더욱이 최근 5년 동안 육군에서 발생하는 자살사고는 전체 사망사고의 60% 이상을 차지하고 있는데, 이중 군 간부의 자살사고는 매년 25~30%를 차지하며 증가 추세를 보이고 있다(육군본부, 2009; 김태현,

2013 재인용). 그럼에도 불구하고 현재까지 군 생활 적응과 관련된 선행 연구의 대부분은 연구대상이 병사에 한정되어 있으며 직업군인을 대상으로 한 연구는 부족한 편이다(박일 등, 2012). 따라서 직업군인이 군 생활에서 겪고 있는 심리적인 어려움을 해결하기 위한 적절한 개입 전략을 세우기 위해서는 무엇보다 이들이 어떤 이유 때문에 힘든지를 이해하려는 노력이 필요할 것이다.

직업군인의 직업적 특성

직업군인은 “하나의 직업으로서 군대에 복무하는 사람으로 일반적으로 군인을 평생 직업으로 선택한 장교 및 부사관”을 지칭한다. 한국군의 경우 전체 장교 중 약 60%, 전체 부사관 중 약 30%가 직업군인이다(김중문, 최병순, 1995; 차현근, 2003). 이중 장교는 군대에서 가장 으뜸이 되는 신분계층으로 군 조직체 내에서 두뇌와 심장과 같다고 할 수 있다. 장교는 구체적으로 군 조직의 편성과 체계, 장비 및 시설의 설치, 각종 업무의 계획 및 집행, 부대 운영과 지휘, 조직의 관리 등 전반적인 업무를 수행한다(정광섭, 2008). 그러므로 장교들의 군 생활 만족이나 동기 수준은 군의 전투력에도 크나큰 영향을 주는 문제라 할 수 있다.

직업군인은 다른 직업과 비교하여 기본적으로 추구하는 가치 및 임무의 특수성, 목숨까지도 담보로 임무를 수행해야한다는 강력한 책임성의 측면에서 큰 차이를 보인다(국방부, 2004). 또한 군인이라는 직업은 소명직(召命職)으로서 공공 목표의 추구를 위해 개인의 이해 관계를 초월해야 하며, 부하를 지휘통솔하기 위하여 다른 공공조직보다 솔선수범, 자기희

생, 맡은 임무에 대한 철저한 헌신 등의 덕목이 훨씬 더 요구된다(독고순, 1992; 오경조, 김종탁, 1995). 하지만 직업군인은 잦은 근무지 이동으로 인한 빈번한 이사와 격오지 근무, 수시로 있는 야근과 비상대기 등 사회의 다른 직업과는 달리 불안정하고 구속받는 생활을 할 수밖에 없는 불리한 직업적 특성을 갖고 있으며, 이로 인해 추가적인 경제적 부담의 가중, 별거로 인한 정상적인 가정생활의 어려움, 자녀교육의 여건 불비, 사회적·문화적 고립 등 수많은 어려움을 겪고 있다(이석호, 문채봉, 2006). 더군다나 직업군인은 조기정년제도에 의해 다른 공무원에 비하여 최고 15년 이상 일찍 전역하게 됨으로써 전역시기가 생애 최대 지출시기인 40대 후반에서 50대 초반에 전역함에 따라 고령으로 인한 재취업 및 경제적 문제 등 불안한 전역 후 생활여건을 갖고 있다(조홍식, 2010). 그리고 직업보도 교육 등과 같은 전역자를 위한 취업 프로그램이 실질적으로 취업을 보장해 주는데 큰 역할을 못하고 있다. 때문에 직업군인들은 전역 후의 생활보장에 대하여 많은 불안감을 느낄 수밖에 없다(신동훈, 2002).

과거 우리나라가 정치·경제·사회적으로 어려웠던 시기에는 국민 모두가 군이 국가를 지탱하는 최후의 보루라고 인식하고 있었고, 직업군인들 또한 북의 남침위협으로부터 국민의 생존권을 수호하는 집단으로서의 역할에 대한 긍지와 소명의식이 매우 높았기 때문에, 군인의 길은 생계유지 수단인 일반 단순 직업이 아니라는 이유에서 직업군인들 스스로 직업군인이라는 용어의 사용을 터부시한 적도 있었다(홍두승, 1993). 하지만 최근 들어 안보 위협이 약화되고, 과거 군의 정치개입에 대한 사회적 비난 등으로 인하여 직업군인들의 긍

지와 소명의식은 예전에 비해 많이 저하되었다. 더불어 직업군인에 대한 직업성 보장 미흡으로 직업군인들의 전역이 증가하고, 직업군인에 대한 매력의 저하로 인력획득 문제가 심각한 지경에 이르게 되었다(신동훈, 2002). 이는 하나의 직장으로서 군대, 하나의 직업으로서 군인이 이제 더 이상 사람들에게 현실적으로 그리 매력적이지 않다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 이러한 인식상을 단적으로 보여주는 예로서, 한국직업능력개발원이 2007년 발표한 한국인의 직업평가 조사 결과, 170여 개 직업 만족도 평가 순위에서 군인은 70위에 그쳤다는 사실이다. 이와는 상당히 대조적으로 미국의 경우 2009년 조사에서 군인이 명예로운 직업 5위를 차지했다(동아일보, 2010). 시대변화에 따라 이제는 군인이라는 직업도 단 순히 소명직으로 보는 견해는 상대적으로 약화된 반면, 오히려 전문직업과 생계유지 수단으로 보는 견해가 더욱 강조되고 있다(신동훈, 2001).

직장으로서 군 조직의 특성

군 조직은 일반 사회조직과는 또 다른 특성을 갖고 있기 때문에, 직업군인이 군 생활을 힘들어 하는 이유를 이해하기 위해서는 군 조직의 특성도 함께 살펴볼 필요가 있다. 군 조직은 일반 사회조직과 비교하여 무엇보다도 조직 지향적이며 통일주의와 희생을 요구한다. 아울러 지휘관 중심이며 수직적 상명하복의 절대적 위계질서를 강조한다. 또 폐쇄적이며 지배적이고 강제적인 측면도 있다(남기덕 등, 2010). 실제로 민진(2008)이 23개의 주요 일반 사회조직들과 한국군 조직을 비교한 결과, 한국군은 다른 어느 조직보다도 지휘관에게 의

사결정권이 지나치게 집중되어 있고, 조직 내 명령복종 체계가 잘 갖추어져 있으며 일방적, 하향적 의사소통이 더 많은 것으로 나타났다. 군대문화 역시 대단히 권위주의적, 형식주의적이어서 내용이나 실질보다는 형식, 절차, 선례와 관습 등에 지나치게 집착하고, 사회적 행동의 정당성을 명분, 전통, 그리고 관습에 둬으로써 내면보다는 외면, 실리보다는 외양, 그리고 개선보다는 보수를 지향하고 있었다. 또한 특유의 집단성으로 인해 획일주의적이며 내부적 질서를 중시하는 것으로 나타났다(민진, 2008). 이처럼 군 조직 자체가 갖는 특수성으로 인해 직업군인은 다른 어느 직장과는 비교할 수 없을 정도로 막중한 부담과 책임을 안는 직무환경에서 근무하게 된다(신동훈, 2002).

이론적 접근

‘군 생활을 힘들어 하는 이유’에 대한 의미를 기존 이론에서 찾는다면 다양한 관점에서 접근할 수 있다. 그동안 이와 관련하여 특히 산업 및 조직분야에서는 특히 직무 만족(job satisfaction), 직무 스트레스(job stress), 직무 소진(job burnout) 등과 같이 조직 내 개인의 적응 차원에서의 변인들로서 비교적 오랫동안 연구되어 왔다.

이중에서도 직무 만족(job satisfaction)에 대한 연구는 역사적 연원과 전통이 가장 오래되었다. 직무 만족이란 조직구성원이 직무뿐만 아니라 조직 내의 대상, 상황을 지각하고 이를 평가하는 단계를 거쳐 나타낸 정서적 반응의 상태이다(김준곤, 1988). 따라서 ‘군 생활을 힘들어 하는 이유’에 대한 의미는 군 생활에서의 직무, 상관과 부하와 같은 조직 내의 대상,

군 생활 동안 경험하는 각종 상황을 지각하고 이를 평가하는 단계를 거쳐 나타낸 부정적이고 불유쾌한 정서 상태에 기초하고 있다는 측면에서 본다면 직무 만족에 반대개념인 직무 불만족에 가깝다고 볼 수 있다.

직무 만족은 그 자체가 원래 단일한 것이 아니고 과업, 역할, 직무와 이들 간의 상호작용, 유인체계 및 보상으로 이루어져 있기 때문에 매우 복합적인 구성체이다(김준곤, 1988). 하지만 현재까지의 선행연구들은 대부분 직무 만족이란 개념을 주로 단일 차원에서만 접근해왔기 때문에 직무 만족이 없거나 낮은 것은

곧 직무 불만족 상태라 할 수 있다. 따라서 표 1과 같이 현재까지의 연구에서 주로 사용되어온 직무 만족의 구성요인(김준곤, 1988; Locke, Samith, Kendall, Hulin, & Miller, 1964)을 반대로 직무 불만족의 구성요인으로 볼 수도 있겠다. 이러한 측면에서 본다면 직업군인들이 직무상 경험하는 힘든 점을 직무 불만족의 관점에서 직무 만족의 구성요인과 쉽사리 연계하여 이해할 수 있을 것이다.

다음으로 ‘군 생활을 힘들어 하는 이유’에 대한 의미는 스트레스의 유발요인인 직무 스트레스원(job stressors)으로도 접근할 수 있다.

표 1. 직무 만족(또는 직무 불만족)의 구성요인

구분	주요내용
업무자체 (work itself)	일 자체의 보람, 일 자체에 대한 흥미, 일의 다양성, 난이도, 업무량, 업무 지식 및 기능증진의 기회, 직무수행 속도 및 직무수행 방법에서의 자율성
급여 (pay)	급여의 양, 타사와 비교한 양, 사내동료와 비교한 양, 자신의 노력에 비교한 양, 급여의 결정방법
승진 (promotion)	지각된 승진 기회, 승진의 공정성, 승진정책의 타당성
인정 (recognition)	업무수행 결과에 대한 동료 및 상사의 인정, 잠재능력(potentiality)에 대한 인정
복리후생 (benefits)	각종 수당, 퇴직금, 의료시설, 연금, 유급휴가, 취미 및 여가활동, 기타 복리후생제도 및 시설
작업조건 (working condition)	근무시간, 근무장소, 휴식시간, 작업장비 및 시설, 작업장내 온도, 습도, 통풍, 분진, 진동, 유해용제, 소음, 안전설비
감독 (supervision)	감독방법, 감독의 범위, 감독자와의 인간관계, 감독자의 관리기술, 감독자의 대인관계 기술
동료 (coworks)	동료 간의 협조, 친밀성, 직무수행의 적합성, 집단압력 및 소집단 풍토
회사 및 경영정책 (company & management policies)	근로자에 대한 관심 및 배려, 임금정책, 복리후생 정책, 각종 사업정책, 지역사회와의 관계, 회사 이미지 및 사회적 인식, 노사정책 및 노사관계

주. 김준곤(1988)에서 인용

사실 지금까지의 연구 경향은 대체로 직무 스트레스원과 직무 스트레스를 개념상 혼동해서 사용해 왔다. 하지만 개인-환경 적합모델(person-environment model)에 의하면, 직무 스트레스란 조직이 조직구성원들에게 요구하는 역할요구 혹은 조직이 제공하는 직무요건과 개인의 요구나 욕구의 차이를 의미하는 것으로서 직무 스트레스원과 직무 스트레스를 구분해서 사용하고 있다(송대현, 이종목, 박한기, 1988). 즉 직무 스트레스원은 직무 스트레스보다 앞서고 직무 스트레스는 직무 불만족, 불안, 우울 등과 같은 직무와 관련된 긴장보다 앞선다. 따라서 직무 스트레스원은 독립변인으로서 직무 스트레스와 이로 인한 직무 불만족의 직접적인 원천이라고 볼 수 있다(박한기, 1989). 이는 직무 스트레스와 직무 만족 변인이 직접적 관계에 있다는 것을 의미한다(송대현 등, 1988). 표 2에서 제시한 바와 같이 직무 스트레스원에 대한 분류(이종목, 박한기, 1988; Baron, 1986; Beehr & Gupta, 1978; Brief & Schuler, 1981; Ivancevich & Matterson, 1980; Quick & Quick, 1984)와 직무 만족 요인의 분류(표 1)가 구성상 맥락 면에서 서로 유사한 것도 이런 이유 때문이라고 볼 수 있다. 하지

만 자세히 비교해보면 직무 스트레스원은 그 범위가 직무상황에만 국한되지 않고 좀 더 포괄적이며, 세부 요인이 대체로 함축적이고 추상적인 반면, 직무 만족 요인은 그 범위가 직무상황에 국한되고, 세부 요인이 대체로 구체적이라는 점을 확인할 수 있다.

마지막으로 직무소진(job burnout)은 학자에 따라 구체적인 하위 구성개념이 무엇인지에 대해서는 차이가 있으나, 일반적으로 만성적 직무 스트레스원에 대한 긴장반응으로 정의되며, 정서적으로 과부하 상태를 경험하는 '정서적 소진', 타인에 대한 부정적이고 무감각한 반응을 보이는 '비인격화', 일에 있어서 비생산적이고 비효율적인 상태에 이르는 '개인 성취감 감소'로 구성되어 있다(Maslach, 1998; Shirom, 2002; 박형인, 남숙경, 양은주, 2011 재인용). 따라서 '군 생활을 힘들어 하는 이유'는 직무 소진의 관점에서 접근한다면 직무 소진의 원인이고 볼 수 있다. 현재까지 직무 소진의 원인으로, 업무량, 역할갈등, 직무 모호성이 심할수록, 그리고 승진과 같은 보상이 적을수록 발생하며, 특히 업무량이 많을 경우, 정서적 소진이 쉽게 되는 것으로 나타났다. 또한 소진을 야기하는 개인의 심리·사회적

표 2. 직무 스트레스 유발요인

주요 스트레스 요인	세부 스트레스 요인
물리적 환경요인	조명, 소음, 온도, 음파 및 진동, 공기오염, 사무실 설계, 사회적 밀도
조직관련요인	직업요건, 조직구조, 경계-범위역할, 집단응집력, 조직풍토, 집단내 및 집단간 갈등, 경력발달, 수행실적 평가, 작업교대정책, 지도유형
직무관련요인	과제특성, 기술, 역할과적, 역할갈등, 역할 모호성, 의사결정 참여
개인관련요인	A형 행동, 능력 및 경험, 욕구 및 가치, 통제소재, 생활사건, 인구통계적 변인
조직외 관련요인	가족, 이주, 경제적 지위, 사회적 지원

주. 이종목, 박한기(1988)에서 인용

특성으로는 낮은 자신감과 소극적 성격, 공감적이고 이상적인 관계 추구 등이 보고되고 있다(최현주, 이자영, 2012)

국내 선행연구 검토

한편, 직업군인들을 대상으로 한 직무 만족, 직무 스트레스, 직무 소진에 관한 국내 연구는 근본적으로 미약한 실정이다. 그 이유로는, 첫째로 군에 관한 연구 자체가 일반 사회와 광범위하게 연관되어 있음에도 불구하고 아직 미미하기 때문이다. 지금까지 군과 관련된 연구는 국방부 예하의 군 내부기관의 연구로만 한정되었거나, 아니면 연구되었다 하더라도 각종 보안상의 이유로 외부공개가 억제되어 일반인의 관심을 끌지 못하였다(조홍식, 강민철, 2008). 특히 군사 심리학(military psychology)의 경우 군대라는 조직이 당면하는 모든 문제를 심리학적 관점에서 접근하는 응용심리학임에도 불구하고 이제까지 한국군에서 적극적으로 활용되지 못했다(이재윤, 2005).

둘째로 이제까지 군인을 대상으로 한 심리학 연구들이 주로 '군 생활 적응'이라는 주제를 많이 다루오면서, 그 연구대상도 사고예방을 위해 보다 더 중요하고 민감한 병사들에게 초점이 맞춰 왔기 때문이다. 이러한 연구경향은 아마도 그동안 군 내부적으로 발생한 사건 사고들의 대부분이 의무복무를 하는 병사들에 의해 발생해 왔기 때문으로 해석된다. 실제로 현재까지 군 생활 적응과 관련된 국내 선행연구의 대부분은 연구대상이 병사에 한정되어 있으며 전 장병이나 군 간부들을 대상으로 한 연구는 부족한 편이다(박일 등, 2012). 더군다나 이제까지 군 간부를 대상으로 한 연구들은 대부분 장교 집단 또는 부사관 집단, 아니면

이 둘을 합친 전체 간부 집단과 같은 식으로 단순한 신분별 기준에 의해 포괄적으로 표집된 것이어서 연구대상이 다양하지 못하고 편협하며, 그런 탓에 군 간부들 내에 존재하는 다양한 계층의 특성을 제대로 반영하지 못하고 있다는 한계점이 있다. 따라서 군 간부들 중에서도 장기복무를 하는 직업군인만을 대상으로 한 연구는 더더욱 부족할 수밖에 없다. 단적인 예로 학술연구정보서비스인 RISS (Research Information Sharing Service)에서 최근 10년간('03~'13년) 직업군인을 대상으로 한 연구현황을 조사한 결과, 주로 군 복지제도, 전역 후 사회적응에 관해 문헌연구식 논문들이 많았다. 특히 현역 직업군인을 대상으로 한 산업 및 조직분야 연구는 약 30편인 것으로 확인되었으며, 이중 순수 장교만을 대상으로 한 연구는 4편 정도에 불과하였다(예컨대, 박균수, 2004; 윤기선, 2008; 차현근, 2004, 한서문, 2004).

셋째로 대표적인 이론으로 언급한 직무 만족, 직무 스트레스, 직무 소진의 경우조차도 아직 학계 내에서 근본적으로 이론적 배경이 명확하게 정립되지 못하고 있는 이유도 있다. 예를 들어 직무 만족의 경우 지난 40여년에 걸쳐서 그 연구가 4,000여 종이 넘는데도 불구하고, 개념적 정의에서조차도 서로 다른 바탕위에서 서로 다른 측정방법으로 대부분의 연구가 수행되었기 때문에 체계적인 지식을 쌓지 못하고 있다(김준곤, 1988; 한덕웅, 1985). 또한 직무 스트레스의 경우에도 직무 스트레스원에 대한 분류가 연구자들에 따라 다소 차이를 보이고 있으며(이종목 등, 1988), 직무 소진 역시 연구자들 간 개념적 정의 및 구성요인에 있어 불일치를 보이고 있다(박형인 등, 2011).

지금까지 직업군인들을 대상으로 한 직무 만족, 직무 스트레스, 직무 소진에 관한 국내 연구들의 연구경향과 한계점을 정리해보면 다음과 같다. 첫째 대부분의 연구들이 단편적으로 변인간의 관계성을 확인하는 데 그치고 있다. 이는 다른 한편으로 질적 연구가 부족하다는 것을 의미하기도 한다. 학술연구정보서비스인 RISS(Research Information Sharing Service)에서 확인된 최근 10년간 직업군인을 대상으로 한 30편의 연구들 중 23편이 양적 연구였던 반면, 질적 연구는 단 2건인 것으로 나타났다(예컨대, 이진욱, 2010; 최현주 등, 2012).

우선 군대에서 직무 만족에 관한 연구는 다른 변인들보다 상대적으로 많은 편이다. 직무 만족에 관한 연구가 가지는 의미는 조직 및 직무상에 잠재되어 있는 문제 영역을 진단하고 이를 개선하여 결국 직무상의 사기를 높여주는 데 있다(이재윤, 1990). 실제로 국외 연구에서 직무 만족이 군대조직에서 중요시되는 사기나 충성심, 복종심 같은 정신전력과 이타적 행동, 조직시민행동과 같은 건전한 민주시민 행동뿐만 아니라 결근 및 근무태만, 이직 및 전직, 신체 및 정신적 건강, 안전사고에도 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(김준곤, 1988; Isen, Clark & Schwartz, 1976; Levin & Isen, 1975; Organ & Bateman, 1986; 이재윤, 1990 재인용). 더불어 군인들의 사기를 결정하는 요인들 중 65%라는 절대적인 비중을 차지하고 있던 요인도 ‘만족감’이었다(조남국, 1988). 직무 만족에 관한 연구들은 대부분 직무 만족을 결과변인으로 상정하여 이에 영향을 미치는 원인변인과의 관계성을 확인한 것들이다(예컨대, 김동욱, 2007; 박균수, 2004; 윤기선, 2008; 정주성, 2009; 차현근, 2004, 한서문, 2004). 대표적인 연구를 살펴보면, 정주성 등(2009)이 10

년 이상 군 생활은 한 영관급 장교를 대상으로 한 연구결과에 따르면 전반적인 군 생활 만족도가 대체적으로 낮은 편이었으며, 직무 관련 사항, 업무환경 등은 전반적으로 만족도가 높은 편이었으나, 인사 제도 및 생활환경 측면은 낮은 것으로 나타났다. 정주성 등(2009)은 이러한 원인을 진급, 보직, 직업안정성, 진급 비선자 및 적기 경과자, 전역자에 대한 배려 및 관심 부족, 군 복지 등의 불만 등에 기인한다고 보고 있다. 또한 박균수(2004)가 영관급 장교를 대상으로 한 연구에서는 반대로 전체 직무만족도는 매우 높았으나, 세부 요인 중 장래성과 보수, 안정성 등은 문제점과 대책마련이 요구되는 것으로 나타났다. 한편 유일하게 장교를 대상으로 직무 만족의 요인을 규명한 이재윤(1990)의 연구의 경우, 직무 만족의 요인으로 소속감, 자긍심, 상급자에 대한 신뢰감, 동료에 대한 친절감 등의 군대 자체에 대한 일반적 태도, 상급자의 합리적 태도 및 행동, 급여 및 복지를 도출한 바 있다. 이 결과는 병사 집단의 직무 만족의 요인(조남국, 이재윤, 1990)과 비교하여 급여와 복지문제에 있어서는 상이함을 확인할 수 있는데, 이는 아마도 급여와 복지에 대한 만족은 모든 직업에서 조직외의 집단이나 타인과의 심리적 비교 기준에 의한 불일치 정도에 영향을 받는 요인이기 때문에 직업군인에게 더 민감하게 작용하리라 추측된다(Michalos, 1986; Rice, McFarlin & Bennett, 1989; 이재윤, 1990 재인용). 하지만 이재윤(1990)의 연구결과는 기존 서양의 직무 만족 이론과 관련된 평정척도들을 활용하여 우리 군대 실정에 맞게 변환한 것이어서 엄밀하게 한국군 저변의 조직문화와 이에 속한 군인들의 정서를 제대로 반영했다고 볼 수 없는 한계점이 있다.

다음으로 직무 스트레스의 경우는 원인변인으로서 많이 연구되었으며(예컨대, 김현찬, 2007; 박충민, 2010; 백승무, 2008; 서정열, 2004), 군 생활 부적응 양상을 측정하기 위한 결과변인으로도 다루어져 왔다. 그러나 군인을 대상으로 스트레스 요인을 확인한 연구는 없다. 직무소진의 경우 아직 변인간의 관계성을 확인한 연구조차 부족한 실정이다. 따라서 이처럼 연구자가 조작적으로 정의한 변인들 간의 관계성만을 따진다면, 직업군인들이 겪는 어려움과 고통에 대해서 제한적으로는 이해할 수밖에 없고 그들이 구체적으로 어떤 어려움을 겪는지 알 수 없다. 왜냐하면 객관성을 추구하는 양적 연구방법은 연구대상자가 주관적으로 인식하고 경험하는 현실을 그대로 담아 낼 수 없기 때문이다.

반면에 최현주 등(2012)이 직업군인인 부사관을 대상으로 합의적 질적 연구방법 (consensual qualitative research; CQR)을 택해 그들이 경험하는 직무상 소진 경험을 그 원인에서부터 증상, 대처방법, 부정적 영향에 이르기까지 적극적으로 탐색한 바 있는데, 신세대 부하나 병사, 그리고 관심병사 관리의 어려움, 위계적인 군조직의 특성에서 비롯된 중간관리자로서의 처우 미흡, 일방적인 명령체계, 열악한 근무환경에서의 업무과다와 긴장감을 주는 업무특성, 상관의 폭언 및 배타적인 조직 관계 등을 소진의 원인으로 도출되었다. 또한 이진욱(2010)은 장교와 부사관을 대상으로 근거이론식 접근방법을 통해 직업군인의 직장가정간의 균형 정도와 이러한 균형이 직업군인의 스트레스 및 이직의도에 미치는 영향과 이에 필요한 가정 친화적 복지제도를 도출하였는데, 특히 과도한 업무, 일 중심의 조직문화, 개인의 삶과 관련된 문제는 개인이 알아

서 해야 된다는 군 조직이나 상급자의 생각, 개인 및 가정일로 관련제도 이용시 승진, 경력관리에 불리하게 작용할 것이라는 인식, 상급자의 압력 및 눈치, 관련 지원제도의 미비 등을 직장가정간의 불균형의 원인으로 밝힌 바가 있다. 이처럼 질적 연구방법은 초점 집단면접법(FGI), 인터뷰, 개방형 설문 등의 방법을 통해 직업군인들이 가지고 있는 현실적인 어려움을 심층적으로 파악하는데 유용한 점이 있다. 또한 질적 연구의 연구문제는 '존재하고 있는 것에 대해 탐색하는 것'이라기보다 '원하는 것을 알아내는 것'에 더 가깝고, '잘 정의된 분명한 문제'라기보다 일상에서 경험하는 다양한 현상에 근거한 '막연한 문제(ill-defined problem)'이기 쉽다. 그러므로 일상의 맥락에서 막연하게 남아있는 문제를 인간의 심리적 속성을 반영한 잘 정의된 연구문제로 재정의 할 때 인간의 주관성은 객관적으로 드러날 수 있다(황상민, 최윤식, 2010).

둘째, 기존 연구에서는 전반적으로 직업군인 내 존재하는 다양한 하위집단을 하나의 독립된 연구대상으로 세분화시키지 못하고 있다. 다시 말해 연구하고자 하는 변인에 대해 연구대상을 구성하는 하위집단 간(예컨대, 장교와 부사관, 위관장교와 영관장교, 남군과 여군, 전투병과과 비전투병과)의 차이에 대한 고려 없이 포괄적으로 표집한 연구들이 대부분이다. 하지만 직무 만족의 경험적 연구결과에서와 마찬가지로 그 요인 자체가 조직의 특성이나 시대적 배경, 조직 내의 직능, 계층에 따라 달라지며, 조직구성원의 욕구체계 및 흥미, 성격 특성에 따라서도 달라진다는 점에서 연구대상이 어떤 특성을 지니느냐는 중요할 수 있다(김준곤, 1988). 왜냐하면 군 조직은 엄격한 계급사회인 동시에 장교, 부사관, 병사로 분명하

게 구분되는 신분제 사회이며, 그 속에는 다양한 직능과 복무 및 출신구분이 존재하기 때문이다. 특히 장교의 경우 부사관에 비해 상대적으로 더 넓은 범위의 계급이 분포하고 정년 보장을 위한 조건이 더 까다로우며, 업무상 더 많은 책임이 부과되고 근무지 또한 더 자주 바꾼다는 측면에서 같은 직업군인이지만 부사관과는 또 다른 어려움이 있을 것으로 판단된다. 유감스럽게도 아직까지 직업군인 여부를 떠나서 근본적으로 장교만을 대상으로 군 생활이 어떤 이유 때문에 힘든지를 개방적으로 탐색한 연구조차 없는 실정으로서 장교 집단이 다른 집단과 구체적으로 어떠한 차이가 있는지 알 수 없다. 따라서 본 연구와 같이 군 조직의 핵심계층이라 할 수 있는 장교들을 대상으로 그들이 비교적 오랫동안 직업군인으로서 군 생활을 하면서 경험한 힘들어하는 이유를 비단 직무 상황에만 한정시키지 않고 군 생활 전반에 걸쳐 탐색하는 연구는 그 자체로 의미가 있다고 본다.

선행 연구들에 대한 이러한 검토에 기초하며 본 연구에서는 무엇보다 직업군인인 장교들의 실제적이고 주관적인 경험에 주목하며, 양적 연구방법과 질적 연구방법을 혼용한 Q 방법론을 통해 그들이 군 생활에서 진정 힘들고 어려워하는 것이 무엇인지를 살펴보고자 한다. 이를 통하여 도출되는 요인들을 상호 비교분석하여, 향후 직업군인들이 군 생활에서 겪게 되는 문제들을 해결하기 위한 현실적인 대안을 찾는 데 도움을 주는데 그 의의를 두고자 한다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 직업군인이 군 생활을 힘들어하는 이유에 대한 인식 유형에는 어떤 것들이

있는가?

연구문제 2. 직업군인이 군 생활을 힘들어하는 이유에 대한 인식 유형들 간에는 어떤 공통점과 차이점이 있는가?

방 법

연구 방법

본 연구에서는 직업군인인 장교들이 생각하고 느끼는 군 생활에서의 힘든 이유를 있는 그대로 나타내기 위해 인간의 주관성(subjectivity)을 객관적으로 측정할 수 있는 Q 방법론(Q-methodology)을 적용하였다. 다시 말해 기존 연구의 한계점을 극복하고자 직업군인을 대상으로 직접 면담을 통해 그들이 평소 쉽게 얘기할 수 없었던 군 생활에서의 힘든 이유를 생생하게 파악하고, Q 방법론을 통해 심층적으로 분석해보고자 하였다.

Stephenson(1953)에 의해 창안된 Q 방법론은 객관적 과학을 지향하였던 실험 심리학적 연구에서 잘 파악할 수 없거나 심지어 무시하였던 인간의 주관적 영역에 대한 반응을 객관적으로 측정하려는 노력의 하나이다. 즉 연구자가 탐색하고자 하는 특정 주제나 현상에 대해 사람들이 가진 태도, 신념, 확신, 가치 등과 같은 주관적인 반응을 객관적으로 측정할 수 있는 바탕을 제공한다. 이것은 기존의 심리학에서 주관적 영역에 관한 반응을 '조작적 정의(operational definition)'나 '변인(variable)의 설정'과 같은 방법으로 마치 모든 사람들에게 동일하게 적용될 수 있는 것으로 가정한 것과는 분명히 차이가 나는 것이다(황상민, 최은혜, 2002). Q 방법론은 '외부로부터 설명'하는 방

법이 아니라 '내부로부터 이해'하는 접근 방법이다. 이것은 Q 방법론이 연구자의 조작적 정의(operational definition) 대신에 응답자 스스로 그들의 의견과 의미를 만들어가는 자결적 정의(operant definition)의 개념을 채택하고 있는 가장 중요한 근거가 된다. 즉 관찰자로서 연구자의 가정이 아니라 행위자로서 응답자의 관점에서부터 Q 방법론은 시작된다(김홍규, 2008). 따라서 Q 방법론은 '독자적(ipsative) 반응표현', '자기 참조적(self-referent) 반응', '상호 의사소통성(communicability)'을 그 절차상에서 강조한다(황상민 등, 2002). 더불어 개인들의 총괄적인 인식의 모습을 자세히 그리고 보다 객관적으로 도출해내기 위해 상관관계와 요인 분석 등의 통계적 방법을 적용하여 인간의 주관성을 체계적으로 그리고 엄밀한 수량적 방법으로 측정하는 독특한 심리측정학적 원리를 가지고 있다(Mckeown & Thomas, 1968; 황상민 등, 2010 재인용). Q 방법론이 적용되는 영역은 여론, 태도, 선호, 사고행동, 집단, 역할, 문화, 사회화, 의사결정, 선전, 가치, 신념, 성격, 의사소통, 문학, 이미지, 아이디어 등 자아(self)와 관련된 모든 영역에서 가능하다(Brown, 1980; 황상민, 권태연, 2012 재인용).

연구 절차

Q 표본의 구성

본 연구에서는 Q 표본으로 직업군인 중에서도 장교들이 군 생활을 하면서 힘들어 하는 이유에 대한 문항을 선정하였다. 우선 Q 모집단(Q population)을 구축하기 위해 육군에서 장기복무자로 선발되어 최소 5년 이상 복무한 대위에서 중령까지 현역 및 예비역 장교로 구성된 남녀 12명과 약 1~2시간의 반구조화된

심층 인터뷰를 실시하였으며, 주요 초점 질문은 "직업군인으로서 군 생활을 힘들어한 적이 있었다면, 그 이유는 무엇입니까?"였다. 녹취한 심층 인터뷰 내용을 가지고 주 연구자가 237개의 진술문을 Q 표본의 모집단으로 추출했고, 이를 가지고 연구자들 간 두 차례에 걸친 논의를 통하여 의미가 중복되거나 애매한 문항을 제거하여 139개의 진술문으로 축소시켰다. 이후 이것을 최근 전역한 예비역 장교 4명을 포함한 군 생활 5년 이상의 경력을 가진 다양한 임관구분과 병과 출신의 장교 12명에게 이메일을 보내거나 서면으로 진술문들에 대한 의견을 수렴하였다. 특히 심층 인터뷰와 의견수렴 시 예비역 장교를 포함시킨 이유는 '톰슨의 스키마타(Thompson Schemata, 1966)'를 근거로 예비역 장교들이 본 주제에 대해 현역 장교들과는 다른 수준과 관점을 가지고 있을 것이라는 판단 하에 현역 장교들이 힘들고 어렵다고 말하기 곤란한 부분들을 좀 더 체계적으로 잘 반영하기 위해서이다. 마지막으로 의견수렴 결과들을 종합한 후 다시 연구자와 보조연구자 간의 두 차례에 걸친 논의를 한 결과, 최종 68문항을 Q 표본으로 확정하였다.

P 표본의 선정

Q 방법론은 개인 간의 차이가 아니라 개인의 내적 중요성의 차이를 다루는 연구방법이므로 조사대상자의 수에는 아무런 제한을 받지 않는다(김현수, 원유미, 2000). 즉 Q 방법론에서는 사람이 변인이고 항목은 표본을 가리키므로 조사대상자의 수는 요인을 생성하고 요인들 간에 비교할 수 있을 정도면 충분한 수준의 소표본 원리에 따른다(김홍규, 2008). P 표본은 Q 소팅에 참여하는 조사대상자를 의미하며, 본 연구에서는 연령, 성별, 계급, 병과

표 3. 진술문의 강제 분류 배치표 및 점수

강제할당된 카드수	2	3	4	5	7	8	10	8	7	5	4	3	2
원점수	-6	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	6
단계별 점수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

등을 적절히 고려한 가운데, 육군에서 장기복무자로 선발되어 최소 5년 이상 복무한 대위에서 중령까지의 현역 장교 총 33명을 P 표본으로 선정하였다. 조사 대상자의 평균 연령은 33.14세였고 평균 군 생활 경력은 10.51년이었다. 성비는 남성이 91.43%, 여성이 8.57%로 육군의 장교 성비를 고려하였으며, 기혼이 94.29%, 미혼이 5.71%였다. 또한 영관장교(소령~중령)는 54.55%, 위관장교(대위)는 45.45%였고, 전투병과는 87.88%, 비전투병과(기술병과, 행정병과, 특수병과)는 12.12%였다.

Q 소팅

본 연구에서는 군 생활을 힘들어 하는 이유에 대한 조사대상자의 감정 반응을 보고자 하는 것이 아니라, 조사대상자가 이와 관련하여 여러 자극(Q 항목)에 대한 반응들을 어떻게 구조화시키는데 대한 결과이다. 다시 말해, Q 항목에 대한 반응의 정도가 의미가 있는 것이 아니라, 각 유형들이 인식하는 Q 항목간의 중요도의 차이에 대한 전체 인식체계의 구조를 발견하는 것이다(김홍규, 2008). 이를 확인하기 위해 6cm × 1.5cm의 카드 한 장에 진술문 1개를 기록한 총 68장의 카드 세트를 도구로 사용하였다. 조사대상자는 카드에 제시된 진술문을 읽고, 내용에 가장 동의하거나 자신과 비슷하다고 생각되는 문항(13점)부터 가장 동의하지 않거나 자신과 비슷하지 않다고 생각되는 문항(1점)까지 총 13단계로 분류

하도록 하였다. 중립적이거나, 자신과 상관없거나 이해되지 않는 문항은 가운데(7점) 부근에 배열하도록 하였다. 각 단계마다 배열해야 할 카드의 개수를 지정해 주는 강제분산 방식을 사용함으로써, 응답자들 사이에서 68개의 카드가 동일한 형태의 분포로 배열되도록 하였다(표 3). 또한 양 극단(1점, 2점 / 12점, 13점)엔 놓인 진술문에 대해 이를 선택한 이유를 추가적으로 인터뷰함으로써 요인을 해석하는데 참고자료로 활용하였다. 1인당 소요되는 시간은 약 40~50분이었다.

Q 자료의 분석 및 해석

조사대상자가 68개의 진술문에 부여한 각 점수를 진술문 번호순으로 텍스트 파일에 코딩하였고 PC용 QUANL 프로그램을 이용하여 각 조사대상자들의 상관관계계수를 구하고 주요인분석(principal component analysis)과 배리맥스 회전(varimax rotation)을 통해 요인분석을 실시하였다.

분석된 자료는 연구자들과 심리학 석사과정생 3명과 총 세 차례에 걸친 모임을 통해 각 요인별로 추출된 대표적인 진술문들을 바탕으로 각 요인을 구분짓는 특성과 떠오르는 이미지에 대해서 브레인스토밍과 논의 과정을 거쳐서 직업군인들의 인식 유형을 분석하였다.

결 과

Q 요인의 구성

가장 이상적인 요인 수의 결정을 위해 아이겐값(eigen value) 1.0 이상을 기준으로 요인 수를 다양하게 입력시켜 산출된 결과 중 최선이라고 판단된 유형을 최종적으로 선택하였다. 이때 아이겐값 이외에 요인간의 상관관계 계수(correlations between factors), 각 요인에 적재된 요인 가중치(factor weight), 설명변량(explained variance) 등을 추가적인 판단기준으로 고려하여 결정하였다(김홍규, 2008). 하지만 대부분의 요인의 수에서 아이겐값 1.0 이상 기준은 충족되었으며, 또 입력한 요인 수의 값이 증가할수록 요인간의 상관관계 계수는 감소하고 설명변량은 증가하여 단순히 통계적 수치만으로 최적의 요인 수를 결정할 수 없는 경우가 많았다. 이는 아마도 연구주제 특성상 직업군인이라면 누구나 군 생활을 힘들어 하는 이유가 하나의 요인에만 국한되지 않고 여러 요인에 걸쳐서, 이른바 복합적(confounded)으로 작용하기 때문이라고 추정된다. 따라서 본 연구에서는 좀 더 실질적이고 정확한 판단기준으로 각 요인에 분류된 Q 항목들의 전반적인 맥락이 하나의 요인으로서 완결성을 갖추었는지 내지는 상대적으로 얼마나 독특한지를 추가하여 결정하였다. 즉 요인의 수를 판단하는 과정과 요인에 대한 분석 과정을 동시에 병행한 것이다. 이를 위해서 해당 요인에 분류된 대

표적인 표준점수 상·하위 항목, 해당 요인과 다른 요인의 표준점수 간의 차이가 큰 항목, 모든 요인들에서 발견되는 공통점이라 할 수 있는 합의항목(consensus item) 등을 이용하여 비교 해석하였다. 이러한 기준에 따라 Q 요인 분석을 한 결과 7요인 구조가 가장 적절했고, 전체 변량의 46.28%를 설명했다(표 4). 각각 요인들의 아이겐값을 살펴보면 7.4863, 2.6394, 1.9950, 1.4980, 1.3551, 1.2231 순으로 나타났으며, 각 요인의 설명변량은 0.2139, 0.0754, 0.0570, 0.0428, 0.0387, 0.0349 순으로 나타났다(표 4). 여기서 6개 요인밖에 나타나지 않은 것은 마지막 요인인 요인 7은 요인 6에 적재된 Q 소트 중 33.81%가 반대 극에 부적으로 적재되어 있어 이것을 하나의 요인으로 독립시켜 추후 일곱 번째의 요인으로 만들어졌기 때문이다. 표 5는 각 요인 간의 상관관계 계수를 나타내 주는데, 이는 각 요인간의 유사성 정도를 보여 주는 것으로 요인 1과 요인 4는 .528, 요인 2와 요인 4는 .435, 요인 2와 요인 5는 .527, 요인 3과 요인 5는 .420, 요인 3과 요인 7은 .423, 그 밖의 요인들 간의 상관계수는 비교적 낮은 수준임을 알 수 있다.

요인별 유형 분석

본 연구에서 도출된, 직업군인이 군 생활을 힘들어 하는 이유에 대한 인식은 유형별 이미

표 4. 아이겐값과 변량

	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6 / 요인 7
아이겐값	7.4863	2.6394	1.9950	1.4980	1.3551	1.2231
요일별 변량(%)	.2139	.0754	.5070	.0428	.0387	.0349
누적 변량(%)	.2139	.2893	.3463	.3891	.4278	.4628

표 5. 요인간의 상관관계 계수

	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7
요인 1	1						
요인 2	.387	1					
요인 3	.095	.309	1				
요인 4	.528	.435	.242	1			
요인 5	.276	.527	.420	.304	1		
요인 6	.225	.240	.068	.159	.253	1	
요인 7	-.019	.203	.423	.077	.165	-.342	1

지를 심리적으로 해석하는 과정에서 명명되었는데, 각각 ‘진급 지향형’, ‘전시효과 지향형’, ‘조직 지향형’, ‘상명하복 절대형’, ‘안정된 환경 제약형’, ‘암묵적 차별 인지형’, ‘불충분한 보상 및 지원 인지형’이었다. 7개 유형을 나타내는 문항이 무엇이고, 각 요인별 구체적인 특성은 무엇인지 그 결과는 다음과 같다.

유형 1: 진급 지향형

유형 1은 군 생활에서 진급을 최우선 가치로 생각하기 때문에, 제때 진급하지 못할 것 같은 불안감과 반드시 진급해야 한다는 강박관념에 시달리는 장교의 유형이다. 그러면서도 이 유형은 동시에 진급을 위해 정작 중요한 다른 가치는 희생시켜가며 사는 자신의 처지에서 심리적 갈등을 느끼기도 한다. 군이라는 계급사회에서 상위 계급으로 진급한다는 것은 직업적 안정성뿐만 아니라 자신의 직업적인 가치와 꿈을 실현시킬 수 있는 기회를 보장받는다는 것을 의미한다. 또한 최종적으로 어느 계급까지 진출했는지는 개인에 따라서 직업적 성공과 실패뿐만 아니라, 인생의 성공과 실패를 가늠하는 척도로서 까지 확대 해석되기도 한다.

한편 군 조직에서 상위 계급으로 진급한다는 것은 많은 고난과 희생을 감내했음을 뜻하기도 한다. 경력 상 다양한 부대와 직책을 위해 통상 1~2년에 한 번 근무지를 옮겨야 하며, 매번 바뀌는 상·하급자들과 원만한 관계를 유지하여 좋은 평가를 받아야 한다. 행여나 그 가운데 상급자로부터 인격모독이나 폭언, 욕설을 당하는 경우가 있더라도 상관이 곧 평정권자이기 때문에 진급을 위해선 잘 이겨내야 한다. 또한 잦은 이사나 전방 격오지 근무로 인해 가족들이 변화된 환경에 잘 적응하지 못하거나, 때로는 자녀들이 학업에 어려움이 있는 경우, 가족끼리 떨어져 살지 않는 이상, 개인적 희생을 감수하는 것은 기본이다. 이러한 가운데 군인인 본인 역시 수시로 바뀌는 직책과 환경에 제대로 적응해야 하는 어려움이 있지만 제대로 얘기할 수조차 없다.

또한 지휘관으로서 부대를 지휘할 때는 사고가 발생하면 진급에 치명적이기 때문에 늘 ‘실전과 같은 훈련’과 ‘무사고 훈련’간에 아슬아슬한 줄타기를 타야 한다. 이 유형은 자신이 하는 모든 행위가 ‘진급을 위해서 어쩔 수 없이’라고 생각하지만, 그러면서도 ‘진급을 위해서라면 무엇이든’이라고 잘 순응하는 이중

적인 모습을 띤다. 결국 이러다 보니 상위 계급으로 올라가면 올라갈수록 점점 치열해지는 경쟁구도 속에서 진급이 되지 않을 수 있을 것이라는 불안과 제때에 진급을 해야 한다는 스트레스는 늘 따라다니게 마련이다. 유형 1의 대표적인 진술문은 부록 1과 같다.

유형 2: 전시효과 지향형

유형 2는 업무를 하는데 있어 일관성이나 내실보다는 남들에게 더 잘 ‘어필(appeal)’할 수 있는 신속성과 겉치레만을 강조되는 자기소모적인 업무구조 속에서 일의 의미를 찾지 못하고 회의를 느끼는 장교의 유형이다. 군 조직의 구조는 위계적인 피라미드식으로 구성되어 있으며, 각 개인은 상대적 평가를 받아 상위 계급으로 진출하기 때문에 다른 사람에 비하여 월등한 성과를 내기 위하여 매 직책에서 부단히 노력을 한다. 문제는 1~2년이라는 짧은 임기 내에 뚜렷한 성과를 추구하려고 하는데서 비롯된다. 군 조직이 오랫동안 평시체제로 지속되어 온 탓에, 전시체제에서나 볼 수 있는 ‘승’과 ‘패’와 같은 분명하고 객관적인 결과로 평가받기란 불가능하다. 그러다 보니 “내가 있는 동안 뭔가는 해야 된다”는 생각에 자신의 능력과 투입한 노력을 하나의 성과로서 입증받기 위해 가시적으로 드러내 보이는 것에 신경을 쓰게 된다.

행여나 업무상 과실이나 사고가 발생하면 그동안의 성과는 온데간데없어지고, 오히려 이전에 성과가 없었던 사람보다 더 못한 평가를 받는다고 인식하기 때문에 모험적인 시도보다는 안전을 우선시 하게 된다. 그 대신 다른 사람보다 좀 더 빨리, 좀 더 많이, 좀 더 눈에 띄게 일하는 것이 중요하게 되어 자연스럽게 형식, 절차, 관습 등에 집착하게 되고 행

동의 정당성을 명분, 전통, 관습에 둬으로써 외면, 외양, 보수와 안전을 지향하기도 한다. 실제로 군 조직에서 평시에 문서와 서류, 그리고 의식과 의전이 강조되는 것도 이와 무관하지는 않다고 본다.

이처럼 가시적인 성과를 지향하는 태도는 지휘관으로 있을 때 지휘방식으로도 표출되어 부대와 부하에게 많은 영향을 미친다. 이를테면 다른 조직과 이전 지휘관에 비해 상대적으로 우수해 보이기 위해 자신의 임기 내에 각종 제도나 정책을 새롭게 바꾸려한다. 이에 따라 부하들은 지휘관이 바뀔 때마다 변화된 상황에 적응하기 위해 불필요한 노력을 해야 하며, 또 혹시 그 속에서 소신 있게 대처하지 못할 경우 부하마저도 회의를 느끼는 악순환이 반복되는 것이다.

결국 이러다 보니 개인적으로는 원하지 않지만, 가시적인 업무효과를 지향하는 조직논리에 따라가는 자신의 모습에서 불일치감과 무기력함을 느끼게 된다고 본다. 특히 개인적 특성이나 상황적 요인에 의해 자신의 잠재적인 업무기량을 단기간에 충분히 발휘하지 못하는 사람이거나 한 번의 실수(특히, 안전사고, 지휘책임 문제 등)로 인해 이후에 어떠한 성과조차 인정받지 못하는 사람의 경우 피해의식이나 상대적 박탈감이 커질 수밖에 없을 것 같다. 유형 2의 대표적인 진술문은 부록 2와 같다.

유형 3: 조직 지향형

유형 3은 개인보다 조직의 가치, 내부의 질서를 우선시하는 경직된 집단주의 문화로 인하여 스트레스를 받는 장교의 유형이다. 조직적 가치와 논리를 제일 우선으로 여기는 군대 문화에서는 개인의 고유성, 다양성, 창의성과

같은 개인주의적 가치는 경시되기 쉽다. 오히려 군인으로서 절대적인 가치인 상명하복이 상황에 따라 조직적 논리로 탈바꿈되어 통일성, 때론 획일성으로 강조되며 개인의 희생을 당연시 여기는 경우도 발생한다. 어떤 일이든 그 자체를 하나의 '임무'로 생각하고 그 '임무'를 무조건 완수해야한다는 보편적인 신념은 적어도 군인에게 있어서는 모든 면에서 철두철미하고 완벽해야 한다는 강박관념으로 확대 해석되어 '한 번의 실수는 곧 패배'라는 극단적인 논리로까지 치달을 수 있다.

이러한 조직 문화에서 가정생활에 충실하기란 쉽지 않다. 비록 휴가가 개인의 기본적인 권리라고 하지만 상관의 승인을 받아야 하며 더불어 동료의 사정, 그리고 부대 상황도 함께 잘 따지는 눈치를 필요로 한다. 그리고 집안의 경조사나 가정사도 제대로 다 챙긴다는 생각은 상상조차 할 수 없다. 이처럼 개인의 욕구나 기대를 조직적 논리에 따라 충족시킬 수 있으며, 때론 그것마저도 포기해야할 수도 있다는 점은 개인에게는 심리적으로 큰 어려움으로 작용할 수 있다.

한편 이는 지휘관(또는 상관) 중심의 조직문화와도 깊은 관련이 있어 보인다. 군 조직에서 지휘관의 권한은 사회 어느 조직보다 절대적이고 막강하다. 따라서 부하 입장에서 보면 지휘관(또는 상관)이 업무를 수행하는데 있어 불합리적이거나 강압적인 경우, 또 업무구조가 애매모호하고 불명확한 경우, 개인이 이를 당위적으로 받아들이는 과정에서 가치관의 혼란, 불일치감, 내·외적 통제감의 부재를 경험하게 되며, 이는 학습된 무기력이나 매너리즘으로까지 이어질 수 있다고 본다. 반대로 지휘관의 입장에서 이 유형을 살펴보면, 지휘관이라는 이유로 다른 직책과는 다르게 부하

와 부대를 위해 막중한 책임감을 떠안는 동시에, 부대지휘에 최선을 다하기 위해 가정생활이나 여가생활을 어느 부분 포기하며 개인적 희생도 감수해야 하는 점은 심리적으로 큰 부담으로 작용할 수 있다. 또한 상급 지휘관과 부하 사이의 중간 관리자로서 양자의 욕구나 기대를 충족시키는 과정에서 스트레스가 누적될 수 있다. 유형 3의 대표적인 진술문은 부록 3과 같다.

유형 4: 상명하복 절대형

유형 4는 위계적이고 권위적인 군 조직문화에서 지휘관(또는 상관)으로부터의 불합리하거나 비인격적인 대우에도 복종해야만 하는 상황으로 인해 회의감을 느끼는 장교의 유형이다. 이들에게는 불합리한 환경적 요인 자체가 어려움이 될 수도 있지만, 때로는 그 환경에 처해있는 자신의 처지가 비판적으로 다가오는 경우도 있다.

군대는 조직특성상 모든 업무를 전시상황을 가정해 두고 움직이는 조직이다. 전시에 지휘관의 명령과 지시를 통해서 일사분란하게 작전을 수행해야하는 위계적 업무관계는 평시에도 그대로 적용돼 어떠한 상황에서도 지휘관과 상관에 대한 상명하복으로 엄격히 요구된다. 이러한 경향으로 인해 군 조직은 지휘관에 대한 집권성과 의존도, 의사결정과정에서의 폐쇄성이 어느 조직보다도 높은 것으로 나타난다. 이런 조직구조에서 부하로서 지휘관의 명령이 특별히 부당하지 않는 한 무조건 복종해야 한다고 생각하기 마련이며, 설령 부당하더라도 평정권을 가진 지휘관(또는 상관)에게 불복종을 표현하는 것은 쉽지 않은 일이다. 지휘관(또는 상관)의 업무스타일에 일방적으로 자신을 맞추어야 하며, 지휘관(또는 상

관)이 업무와 무관한 지시를 하더라도 어쩔 수 없이 복종해야 한다고 여긴다. 이런 상황에서 지휘관(또는 상관)이 불합리하거나 권위적으로 업무를 추진하는 경우, 혹은 부하에게 사사건건 불필요한 간섭을 할 경우, 이를 따르는 부하 입장에서는 군 생활이 힘들게 다가오기 마련이다. 심지어 이러한 상관이 자신에게 인격모독이나 폭언, 욕설 등 비인격적인 대우를 한다면 개인적으로 회의감은 더욱 커질 것이며, 일정 기간 동안 어쩔 수 없이 같이 근무를 해야 하기 때문에 그 어려움은 더 크게 다가올 것이다.

이러한 상관에 대한 과도한 주의집중은 지휘관과 자신의 경계를 모호하게 만들고, 자신의 생각이나 감정을 표현하는 것에 부담을 느낀다. 때로는 업무적 한계를 벗어나서 업무 외적인 일에도 지휘관의 지시를 따라야만 하며, 일만 잘해서는 지휘관(또는 상관)에게 좋은 평가를 받을 수 없다고 생각하기도 한다. 단 한 번의 사고나 징계가 발생하면 지휘관으로부터 자신이 낙인 찍혔다고 생각하고 모든 잘못을 내재화 하는 파괴적인 인식을 하기도 한다. 유형 4의 대표적인 진술문은 부록 4와 같다.

유형 5: 안정된 환경 제약형

유형 5는 군의 열악한 근무환경과 생활환경에서 심리적인 안정을 얻지 못하는 장교들의 유형이다. 장교들은 부사관과 다르게 지휘관과 참모를 두루 경험해야 경력 상 좋은 평가를 받을 수 있다. 평균 1~2년에 한 번씩 근무지를 옮겨야 하는 경력관리체계로 인해 장교들은 업무적인 면과 가정적인 면에서 동시에 어려움을 느끼게 된다.

업무적인 면에서의 어려움은 잦은 근무지

이동으로 인하여 변동된 보직들 간 업무적 연관성이 떨어지는 경우가 발생하며, 매번 근무지를 옮길 때마다 새로운 근무환경과 업무에 동시에 적응해야 하는 부담을 안게 된다. 새로운 지휘관의 스타일에 적응해야 하고, 바뀐 제도와 내규를 숙지해야 하며 적용할 줄도 알아야 한다. 그러므로 이러한 생활 속에서 긴장만이 항상 자신을 따라다니며, 어느 순간 자신의 심리적 상태에 둔감하게 된다.

가정적인 면에서도, 근무지 변동으로 인해 자신의 의지와는 무관하게 가족들은 변화된 생활환경에 일방적으로 적응하도록 강요받는다. 문제는 대부분 산간, 농어촌 지역에 위치하는 군부대의 환경적 특성에서 발생한다. 또한 작전에 대한 즉각적인 반응성을 강조하는 군 조직 특성상 비상대비 혹은 위수지역이라는 개념이 존재해서 근무지를 임의로 벗어나는 것은 어렵다. 이러다 보니 쇼핑, 병원진료, 자녀의 교육 및 학교 적응, 맞벌이, 자기계발, 문화생활 등 다양한 환경적 혜택을 누리기가 직업군인에게만은 지극히 어렵게 된다. 이는 다른 직업을 가진 사람들은 잘 고민하지 않은 군인만의 애로사항인 것이다. 이러한 이유에서 많은 장교들이 어쩔 수 없이 가족과 떨어져 지내는 방법을 택하기도 하는데, 이는 직업군인뿐만 아니라 그의 가족들 모두에게 큰 어려움으로 작용할 수 있다. 유형 5의 대표적인 진술문은 부록 5와 같다.

유형 6: 암묵적 차별 인지형

유형 6은 사회의 다른 집단과 자신을 비교하거나, 때로는 타인으로부터 비교당하면서 생긴 소외감, 상대적 박탈감, 피해의식을 가진 장교의 유형이다. 이 유형이 인식하는 차별은 크게 다른 직업군과의 차별, 다른 출신과의

차별, 다른 성별과의 차별로 구분할 수 있다.

우선 다른 직업군과의 비교를 통하여 직업군인으로서의 삶이 개인생활에 제약이 많고 불안정하며, 진급에 대한 부담이 크고, 불합리한 조직문화나 업무구조 속에서 일한다고 인식하고 있다. 때로는 장교들만의 특수한 직업적 환경으로 인하여 사회의 다른 직업들과 비교하면서 소외감이나 피해의식을 경험하기도 한다. 이를테면 명절에 고향을 가지 못하거나, 경조사에 참여하기 어려울 때, 잦은 훈련이나 근무로 가족에 소홀해 질 때, 경제적으로 여유가 되지 않거나 거주 환경이 좋지 못할 때 등 이런 경험적 요인이 개인에게는 박탈감이나 소외감이 될 수 있다.

또한 장교로서 자신의 임관출신에 대해 사람들이 고정관념이나 편견을 가지고 있으며, 때로는 차별적 대우를 받는다고 인식하고 있다. 주로 진급이나 보직, 평점 등에서 이런 임관 출신에 따라 차등 점수를 준다고 인식하고 있으며, 자신에게 불합리하거나 피해가 되는 상황이 발생하면 차별을 더욱 인지하게 된다. 반대로 자신의 출신에 대한 과도한 인식으로 모든 업무를 진행하는데 부담으로 작용하거나 고정관념을 가지고 행동하기도 한다.

한편 인터뷰를 하는 과정에서 성별에 따른 남군과 여군 간 차별에 대한 피해의식은 남군과 여군에서 동일하게 나타나는 것을 확인할 수 있었다. 우선 여군의 입장에서는 군이 남성중심의 조직인 까닭에 아직까지 소수집단으로서 차별을 받는 부분이 있다고 생각하고 있으며, 남군의 입장에서는 오히려 군 조직 특성상 대부분 남자로 구성되어 있기 때문에, 여군은 남군보다 상대적인 존재적 가치가 더 높고, 그래서 어느 곳에서나 더 자주 사람들의 주목을 받는다고 인식하고 있었다. 유형 6

의 대표적인 진술문은 부록 6과 같다.

유형 7: 불충분한 보상 및 지원 인지형

유형 7은 업무상 노력한 만큼의 적절한 보상과 지원을 받지 못하는 가운데, 의무와 책임만을 강요하는 조직시스템으로 인해 힘들어하는 장교의 유형이다. 이 유형은 군인들 중 하나의 인간으로서 보기보다 항상 지칠 줄 모르는 철인으로 보려는 인식을 거부하며, 군인들의 심리상태를 관리해주는 시스템이 없다는 것에 대해서도 불만족스러워한다. 즉 군대가 진정 일 중심의 조직에서 사람 중심의 조직이 되길 원하고 있다.

노력한 것에 대한 적절한 보상과 지원은 직업군인들의 사기를 진작시키고 불안정한 근무환경, 개인적 희생이 강조되는 조직문화를 극복하는 보호요인으로서 생각해 볼 수 있다. 실질적인 강화물의 예로서 근무환경의 개선, 급여나 포상, 지원 체계 등을 구축하는 것들 들 수 있으며, 다른 한편으로는 사회적 인정이나 지위의 보장 등과 관련된 암시적인 요건이 될 수 있다. 급여, 승진, 인정, 복리 후생, 작업 환경과 같은 직무 만족의 주요 구성 요인 중 많은 부분이 보상 및 지원 시스템과 동일한 개념으로 고려해 볼 수 있다고 생각된다.

하지만 이 유형의 장교들은 아직까지의 군에서의 보상이나 지원이 충분하지 않다고 인식하고 있으며, 장교라는 직업을 소명직으로만 바라보아 개인적 희생을 당연시 여기는 분위기에 의문을 제시한다. 이를테면 소소하게는 훈련과 업무가 종결되어도 휴식이 보장되기보다는 추가적인 업무를 할당받거나 눈치를 봐야하는 것에서부터, 스트레스 관리를 위한 정신건강 프로그램, 군 생활 조언 및 경력 상담, 상담, 더 나아가 전역자를 위한 실질적인

전직지원 시스템에 대해 불충분함을 느끼고 있다. 유형 7의 대표적인 진술문은 부록 7과 같다.

논 의

본 연구의 목적은 직업군인 중 장교들이 군 생활을 힘들어 하는 이유가 무엇인지에 대해 그 인식 유형과 심리적 특성을 확인하는 것이다. 이를 위해 직업군인들의 실제적이고 주관적인 경험을 반영하는 Q 방법론을 적용하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 직업군인이 군 생활을 힘들어 하는 인식 유형은 7가지로 분류되었다. 이러한 결과에 기초해, 본 연구에서의 분석내용을 구체적으로 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 직업군인으로서 장교들이 군 생활을 힘들어 하는 이유에 대한 인식 유형은 ‘진급 지향형’, ‘전시효과 지향형’, ‘조직 지향형’, ‘상명하복 절대형’, ‘안정된 환경 제약형’, ‘암묵적 차별 인지형’, ‘불충분한 보상 및 지원 인지형’으로 나타났다. 제 1유형 ‘진급 지향형’은 제때 진급하지 못할 것 같다는 불안과 반드시 진급을 해야 한다는 심리적 압박감에 시달리면서도 다른 소중한 가치를 잊고 사는 자신의 처지에서 심리적 갈등을 느끼는 장교들의 유형이다. 제 2유형 ‘전시효과 지향형’은 일관성, 내실보다는 신속성, 겉치레를 더 중요시하는 업무구조 속에서 일의 보람을 찾지 못하고 회의를 느끼는 장교의 유형이다. 제 3유형 ‘조직 지향형’은 개인보다 조직의 가치를 우선시하는 군의 집단주의 문화로 인하여 스트레스를 받는 장교의 유형이다. 제 4유형 ‘상명하복 절대형’은 지휘관(또는 상관)으로부터

불합리하거나 비인격적인 대우를 받아 정신적으로 힘들어 하는 장교의 유형이다. 제 5유형 ‘안정된 환경 제약형’은 군의 열악한 근무 및 생활환경으로 인해 심리적인 안정을 얻지 못하는 장교들의 유형이다. 제 6유형 ‘암묵적 차별 인지형’은 사회의 다른 직업군이나 군인 내 다른 배경을 가진 집단과 자신을 비교하거나, 때론 타인으로부터 비교당하면서 생긴 소외감, 상대적 박탈감, 피해의식을 가진 장교의 유형이다. 제 7유형 ‘불충분한 보상 및 지원 인지형’은 업무상 노력한 만큼의 적절한 보상과 지원이 보장되지 않은 채, 의무와 책임만을 강요하는 조직시스템에 대해 불만족스러워 하는 장교의 유형이다.

분석된 7가지 유형을 핵심어로 정리해서 살펴보면, 결국 직업군인인 장교들은 군 생활에서 ‘진급’, ‘전시효과’, ‘조직 우선’, ‘절대적인 상명하복’, ‘불안정한 생활환경’, ‘암묵적인 차별’, ‘불충분한 보상 및 지원 시스템’으로 인해 힘들어 하는 것이라 볼 수 있다. 이는 직무 불만족의 구성요인(표 1; 김준곤, 1988)과 비교했을 때 각각 승진, 업무자체와 인정, 회사 및 경영정책과 감독, 복리후생과 작업조건, 동료, 급여와 회사 및 경영정책으로 연결시켜 볼 수 있고, 직무 스트레스 유발요인(표 2; 이종목 등, 1988)과도 각각 비슷하게 대응된다는 점에서, 직업군인도 일반 직장인과 대체적으로 비슷한 요인으로 힘들어 하는 것임을 확인할 수 있다.

또한 7가지 유형들은 실제로 진급[예컨대, 박근수(2004), 정주성 등(2009), 한서문(2004)], 조직공정성 및 참여적 의사결정[예컨대, 박정도(2013), 신금석(2012)], 근무평정[예컨대, 박종각(2010)], 지휘관의 리더십[예컨대, 김인수(2009), 홍성관(2007)], 가족 복지제도[예컨대,

강석봉(1997), 강효석(2002), 박문규(2006), 한기정(2009)], 가족기능[예컨대, 윤화준(2011)], 여가활동[예컨대, 권현욱(2012), 이제희(1999)] 등이 직업군인들의 직무 만족(또는 불만족)이나 직무 스트레스와 같은 심리적 어려움을 야기한다는 기존 연구들과 대체적으로 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 그러나 기존 연구는 직업군인으로서 장교와 부사관 집단을 합쳐서 연구한 것들이 대부분이며, 또 '군 생활을 힘들어 하는 이유'와 관련된 변인이 개별적으로 다루어진 탓에 종합적으로 이해하는 데에는 한계가 있었다. 본 연구는 직업군인 중 장교들의 주관적 경험을 바탕으로 군 생활을 힘들어 하는 다양한 이유들을 도출하고, 이를 총괄했다는 점에서 기존 연구들과 차이가 있다.

뿐만 아니라 본 연구에서 도출한 7가지 요인의 경우, 군 조직 내에서 특정 계층으로서 직업군인인 장교들만의 신분적 특성이 그대로 반영되어 세부내용면에서 보다 더 현실적이고 구체적이며 고유한 특성을 지니고 있다고 본다. 특히, 요인들 중 '진급', '전시효과', '불안정한 생활환경', '암묵적인 차별', '불충분한 보상 및 지원 시스템'은 직업군인인 장교를 대상으로 한 일부 연구들[예컨대, 박균수(2004), 정주성 등(2009)]에서만 확인되거나, 부사관과 병사들이 군 생활을 힘들어하는 이유[예컨대, 조남국 등(1990), 최현주 등(2012)]와는 차별적으로 구분되는 요인들로서 기존의 양적 연구 방법론을 적용한 연구에서는 잘 도출되지 않은 결과라 할 수 있다.

둘째, 각 인식 유형은 직업군인으로서 한 개인이 군 생활에 대해 가지고 있는 인지적 도식 중 특히 부정적인 면을 반영한다고 볼 수 있는데, 7가지 유형이 가지는 속성을 분석해보면, 장교들이 군 생활을 힘들어 하는 이

유는 결국 군인이라는 직업적 특성과 군대라는 조직적 특성 중에서도 부정적인 면으로 지적되어 온 불합리한 조직문화와 조직시스템 때문이라 볼 수 있다. 본 연구에서 직업군인들이 인식한 힘든 이유들은 직업군인으로서 최소 5년에서 최대 20년 정도까지 오랜 군 생활 동안의 경험을 토대로 도출되었다는 점에서 중요한 가치를 지니고 있다고 본다. 왜냐하면 이러한 문제 인식의 적용시점은 장교로 임관 후 현재까지이므로, 각 인식 유형은 직업군인 개인 내적으로 어느 정도 신뢰성과 타당성이 확보된 군 조직과 군 생활 경험에 대한 평가결과라고 간주할 수 있기 때문이다. 단순히 현재 시점을 기준으로 힘들다고 생각되는 일시적인 이유가 아니라는 의미다. 다행히도 최근 군 내부에서 새로운 조직문화와 업무구조를 만들기 위한 의식개혁 및 제도개혁 병행 추진, 생활환경 개선이 주요한 개선방안으로 제시되고 있다(정주성 등, 2008). 따라서 이러한 흐름에 맞춰 본 연구에서 도출한 7가지 요인에 대해서 근본적인 조직 진단과 더불어 개선을 위한 의식적 노력이 필요할 것으로 보인다. 다만 군대사회학적 관점에서 모든 군 조직은 본질적으로 광범위한 위계조직을 갖는 집단으로서 직업군인은 관료제적 권위를 갖으며, 전통적으로 군대의 계급체계는 상부에서 말단까지 직접적이고 확고한 권위계통을 갖는 피라미드형이라는 점을 명심할 필요가 있다(백낙서, 이상희, 1975). 그러므로 이중에서 '진급', '조직 우선', '절대적인 상명하복'과 같이 군인과 군 조직의 근본 가치와 특성으로 인해 발생된 문제의 경우, 이러한 요인들이 다른 한편으로 군 조직의 기강과 유지 측면에서 중대한 기능을 하는 긍정적인 면도 있는 만큼, 추후 연구를 통해 부정적인 면만을 도출하여

개선하는 식의 신중한 접근이 필요하다고 본다. 반대로 이와는 상관없이 불합리하게 직업군인들의 사기를 저하시키는 ‘전시효과’, ‘불안정한 생활환경’, ‘암묵적인 차별’, ‘불충분한 보상 및 지원 시스템’의 경우 군 안팎으로 좀더 적극적인 개입이 필요하다고 본다.

셋째, 본 연구 결과에서 장교들이 군 생활을 힘들어 하는 이유는 개인적인 차원에 비롯된 문제에서라기보다는 불합리한 조직문화와 업무구조에서 비롯되었음을 확인할 수 있었다. 따라서 군 생활 적응에 관해서 개인의 심리사회적 요인만큼이나 군 조직의 물리적, 사회문화적 요인과 이 둘 간의 상호작용에 관한 연구가 앞으로 더욱더 활성화되어 군 생활 적응의 개념이 좀더 확장될 필요가 있다고 생각된다. 사실 그 동안 군 내부에서는 개인의 부적응 문제를 조직 자체가 가지고 있는 부적응성이나 조직건강도(organization health)와는 별개라는 관점에서 바라보았다. 즉 개인이 부적응하면 그 개인이 문제이고, 따라서 그 개인만 조치하면 된다는 식이었다. 조직은 그 문제에서 비껴 있었던 것이다. 이는 기존 연구의 접근방법에서도 확인되는데, 이제까지 군내 연구들은 군 부적응 문제를 ‘군 기강’의 문제, ‘개인의 인성 함양의 문제로 접근하는 경향을 띠고 있었다(한홍구 등, 2005). 다시 말해 군의 환경적 책임보다는 개인적 요인, 이를테면 개인의 일탈행위, 성격 및 자질, 원인제공으로 추측되는 개인사(예컨대, 가정문제, 이성문제 등), 심신병력 등에 더 비중을 두고 군 부적응 문제에 접근해 왔다. 하지만 이는 개인, 조직, 그리고 이 둘 간의 상호작용을 강조하는 일반적인 조직적응 이론들(예컨대, DeFank, & Cooper, 1987; Cartwright, & Cooper, 1993, 1996; Zeidner, & Endler, 1996)에 부합되지 않는다. 특

히 개인의 부적응적 행동결과에만 초점을 두는 미시적 관점은 결국 부적응 장병에 대한 낙인과 부정적 인식으로 이어질 수 있고, 조직으로부터 인권침해 피해 가능성을 증가시키는 위험요인이 될 수 있다(안현의 등, 2007). 그러므로 차후에는 개인의 군 부적응 문제에 대해서 기존처럼 “부적응하는 개인이 왜 더 부적응하게 되는가?”의 관점으로만 접근하기보다 “잘 적응하는 개인이 왜 부적응하게 되는가?”, “과연 조직 자체는 적응적이며 건강한가?”의 관점이 추가될 필요가 있다고 본다.

더불어 이제 한국군도 군 생활 적응에 대한 관점을 기존처럼 소수의 부적응 장병들을 적응시키는 데에만 초점을 둘 게 아니라, 현재 군 생활 적응에 큰 지장이 없는 나머지 대다수의 장병들을 대상으로 그들이 자신의 강점과 능력을 잘 발휘하여 보다 더 군 생활에 잘 적응할 수 있게 돕는 방향으로 그 관점을 확장시킬 필요가 있다고 본다. 이와 관련하여 최근 긍정심리학의 영향으로 일각에서는 직장 생활에서도 조직구성원들의 웰빙 또는 행복(organizational well-being; organizational health, the psychological well-being of people in organizations)이라는 새로운 관점에서 군 생활 적응(또는 부적응) 문제에 대한 접근을 시도하고 있다(김홍길, 성연옥, 2010, Kashdan, 2004). 특히 최근 미군이 이와 같은 접근방법으로 군 생활 적응의 개념을 혁신적으로 변화시키고 있다는 사실은 한국군에게 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다. 미군은 군복무에 대한 적응을 높이기 위해 2008년부터 군인들뿐만 아니라 그들의 가족, 군에 근무하고 있는 민간 인력까지 ‘종합 군인 피트니스’ 프로그램(Comprehensive Soldier Fitness; CSF)을 시행하고 있다(박일, 2011). ‘종합 군인 피트니스’ 프로그

램은 종래의 '치료 중심적인(treatment-centric)' 접근을 넘어서 예방에 초점을 두는 한편 개인에게 이미 존재하고 있는 심리적인 강점들과 웰빙을 향상시키는데 초점을 두고 정서적(emotional), 사회적(social), 가족적(family), 그리고 영적인(spiritual) 영역에서의 심리사회적인 적응상태(fitness)를 측정하고 다양한 맞춤형 온라인 또는 오프라인 훈련 프로그램을 제공하고 있다. 이러한 점에서 앞으로 장병들의 군 생활 적응(또는 부적응) 수준을 판단하는 과정은 지휘관뿐만 아니라 임상 및 상담 전문가를 적극 활용하여 결과의 신뢰성과 타당성을 높이는 방향으로 가야할 것이며, 그 적용대상 역시 간부 집단을 포함시키고, 판단기준도 포괄적이고 세밀하게 다듬을 필요가 있다고 본다. 왜냐하면 직업군인이라 하더라도 병리적이지 않은 심리적 어려움이 지속적으로 누적되면 결국 직무에서는 회의가 생기고 이직이나 전역까지 고려하게 될 뿐만 아니라, 대인관계에서는 자신감이 저하되고 부하에게 화풀이하고, 더 나아가 가족을 등한시하거나 가족에게까지 화풀이하는 것으로까지 이어질 수 있기 때문이다(최현주 등, 2012).

끝으로 본 연구에서 제한점은 다음과 같다. 첫째, 특정 조직인 육군과 특정 집단인 장교 중에서도 장기복무자로 선발된 직업군인을 대상으로 연구 대상을 한정하였다는 점이다. 따라서 본 연구에서 도출한 직업군인의 인식 유형이 보다 실제적인 유용성을 가지기 위해서는, 추후 군 조직내 다양한 조직과 집단을 대상으로 한 지속적인 연구를 통해 그 타당성을 확인하는 한편, 한국군 조직의 특성에 부합한 일반화 노력이 필요하다고 본다. 둘째, 방법론적 측면에서 본 연구에서 도출된 인식유형이 얼마나 안정적인지의 문제이다. 따라서 Q 방

법론을 통해 확인한 주관성은 가설 생성을 위한 기초 작업에 해당되며, 가설 생성 이후에는 연구 결과의 객관성을 확보하기 위해 양적 데이터 분석과 일반화 과정을 거치는 후속 연구가 필요하다(최윤식, 2011). 구체적으로 장교들의 군 생활 부적응 문제와 관련된 핵심 변인을 중심으로 구조방정식 모형으로 검증하거나, 본 연구결과에서 확인한 각 유형에 해당하는 사람들이 전체 모집단에서 얼마나 큰 비중을 차지하고 있으며, 실제 그들의 군 생활 적응 수준은 어떤지를 확인하기 위한 연구가 필요하다고 본다.

참고문헌

- 강석봉 (1997). 가족 친화적 복지제도와 직무만족에 관한 연구: 해군 직업군인을 중심으로. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 강효석 (2002). 가족중심의 복지제도와 직무만족에 관한 연구: 공군 직업군인을 중심으로. 목원대학교 산업정보대학원 석사학위논문.
- 경기현 (2007). 한국 육군 장교들의 지위 일치여부에 따른 직무만족 효과: 직업몰입의 조절 효과를 중심으로. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 국방부 (2004). 군대윤리.
- 권현욱 (2012). 직업군인의 스포츠 활동 만족이 직무태도에 미치는 영향. 성균관대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김동욱 (2007). 군인의 직업관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 해병대 장교, 부사관을 대상으로. 국방대학교 대학원 석사학위논문.
- 김인수 (2009). 리더십 유형이 직무만족에 미치

- 는 영향: 육군항공 부대를 중심으로. 강원대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김종문·최병순 (1995). 직업군인제 확립과 국방예산. 백중천 등 변하는 세계 달라지는 국방. 진영사.
- 김준곤 (1983). 직무만족의 이론구성을 위한 그 성격과 조직행동과의 관계에 관한 고찰. 효성여자대학교 논문집, 27, 283-305.
- 김준곤 (1988). 직무만족의 측정과 관련변인들의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 55-78.
- 김태현 (2013). 군내 간부 자살사고 실태와 예방 대책. 연세대학교 정경대학원 석사학위논문.
- 김현수·원유미 (2000). Q방법론. 교육과학사.
- 김현찬 (2007). 전문직업군인의 조직행태에 관한 실증적 연구: 직무스트레스를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김홍길·성연옥 (2010). 조직웰빙(OWB)의 개념화와 척도 개발에 관한 연구. 인적자원관리연구, 17(4), 325-348.
- 남기덕·문양호·김용주·고재원·이현엽·이태호 (2010). 리더와 상담자를 위한 심리학. 박영사.
- 독고순 (1992). 군 직업에 대한 재인식. 주간국방논단, 92-426호.
- 동아일보 (2010. 8. 14). [대한민국, 공존을 향해/2부] <5> 예우받지 못하는 '공적 헌신'. <http://news.donga.com/3/all/20100804/30299741/1>.
- 민진 (2010). 군대조직의 특성에 관한 연구. 국방연구, 51(3), 61-92.
- 박근수 (2004). 군 조직구성원의 직무만족에 관한 연구: 육군 ○○군사령부 장교를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박문규 (2006). 육군 직업군인의 직무 만족도에 관한 연구: 가족 복지제도를 중심으로. 조선대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 박 일 (2011). 정신전력과 긍정적 정신건강이 군생활 적응에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 박 일·고영건 (2012). 정신전력이 군 생활 적응에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(1), 105-124.
- 박종각 (2010). 직업군인의 근무평정에 대한 인식도와 실천도가 조직유효성에 미치는 영향: 인지적, 정서적 신뢰의 조절효과를 중심으로. 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 박정도 (2013). 전문직업군인의 조직공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 한남대학교 대학원 박사학위논문.
- 박충민 (2010). 군조직 간부들의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박한기 (1989). 직무스트레스와 긴장의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박형인·남숙경·양은주 (2011). 직무소진과 직무태도 및 이직의도와의 관계: 메타분석적 문헌 고찰. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(3), 457-491.
- 백낙서·이상희 (1975). 군대와 사회. 법문사.
- 백승무 (2008). 군 조직에서의 직무스트레스의 선행요인과 그 효과(직무만족, 이직의도)에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 서정열 (2004). 직업군인의 직무 및 경제적 스트레스가 가정폭력에 미치는 영향: 폭력허용도에 대한 조절효과를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 송대현·이종목·박한기 (1988). 직무 스트레

- 스와 직무만족과의 관계에 대한 상관관계 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 123-146.
- 신동훈 (2002). 직업군인의 삶의 질 연속성에 관한 연구. 대전대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 신금석 (2012). 조직공정성과 참여적 의사결정이 군 조직유효성에 미치는 영향: 조직후원인식의 매개효과를 중심으로. 경원대학교 일변대학원 박사학위논문.
- 안현의 · 손난희 · 이문희 · 서은경 (2007). 군복무 부적응 실태 및 인권침해 경험과의 관련성. 상담학 연구, 8(2), 425-435.
- 오경조 · 김종탁 (1995). 신한국군의 직업군인제도: 과제와 발전방향. 국방논집, 29, 219-255.
- 육군본부 (2009). 최근 5개년 간부 자살사고 현황.
- 윤기선 (2008). 직업군인의 직무만족에 관한 실증적 연구. 경남대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 윤화준 (2011). 직업군인의 직무스트레스와 가족기능이 직무만족에 미치는 영향. 동신대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 이광보 · 곽우영 · 남기봉 · 조철원 · 김일외 (2008). 직업군인론. 진영사.
- 이석호 · 문채봉 (2006). 직업군인 삶의 질 향상 방안 모색. 국방정책연구, 39-70.
- 이재운 (1990). 한국 육군 장교들의 직무만족 요인 연구. 육사논문집, 39, 219-235.
- 이재운 (2005). 군사심리학의 발전 그리고 미래와 전망. 원광군사논단, 1, 179-210.
- 이제희 (1999). 직업군인의 체육활동과 직무만족에 관한 비교 연구: 남녀 직업군인을 대상으로. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이종목 · 박한기 (1988). 직무 스트레스 척도제작에 관한 연구(I), 사회심리학연구, 4(1), 241-262.
- 이진욱 (2010). 직업군인의 직장-가정 균형이 스트레스 및 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 조남국 (1988). 군 사기 양양에 기여하는 효과적인 지휘유형 연구: Multivariate Analysis의 응용. 사회심리학연구, 4(1), 289-323.
- 조남국 (1990). 한국군 병사들의 군 생활 만족요인에 관한 연구. 육사논문집, 38, 291-309.
- 조승욱 · 이택호 · 박연수 · 조은영 · 정은진 (2010). 군대윤리. 집문당.
- 조홍식 · 강민철 (2008). 군인부인의 결혼초기 적응에 관한 연구: 군인부인을 중심으로 한 스트레스와 대처. 한국군사회복지학, 1(1), 165-198.
- 조홍식 (2010). 육군 직업군인복지의 발전 방안. 한국사회과학, 32, 155-181.
- 정광섭 (2008). 위관장교의 리더십 향상을 위한 연구. 공주대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 정주성 · 김종탁 · 김인국 · 독고순 · 현익재 · 손경환 (2008). 영관급 장교의 군 생활 만족도 제고방안에 관한 연구. 한국국방연구원.
- 정진철 · 양난미 (2011). 군인집단과 대학생집단에서 낙인과 자존감, 전문적 도움추구사이의 관계. 상담학연구, 12(4), 1321-1338.
- 차현근 (2004). 직업군인 직무만족에 관한 실증적 연구와 전략적 대안: 육군 영관급 장교를 중심으로. 동국대학교 경영대학원 석사학위논문.

- 최윤식 (2011). 좋은 일터에 대한 구성원의 기업 문화 인식 유형과 심리적 특성에 대한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 최현주·이자영 (2012). 직업군인(부사관)의 소진 경험에 대한 질적 연구. 상담학연구, 13(6), 2777-2802.
- 한기정 (2009). 군 복지 지원제도와 직업군인의 직무만족 향상방안에 관한 연구. 상지대학교 사회복지정책대학원 석사학위논문.
- 한덕용 (1985). 조직행동의 동기이론. 법문사.
- 한서문 (2004). 직업군인의 직무만족에 관한 연구: 정년과 진급제도를 중심으로. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 한홍구·김성전·김정식·박원석·이재승·임태훈 (2005). 군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구. 국가인권위원회.
- 황상민·최은혜 (2002). Q 방법론의 심리학적 적용과 해석의 문제: 객관성과 주관성의 이중주. 주관성 연구, 7, 4-26.
- 황상민·권태연 (2012). 조직에서 채용하고 싶어 하는 인재의 특성: 한국 사람들이 생각하는 조직의 인재상. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(1), 59-83.
- 황상민·최윤식 (2010). 주관성에 대한 심리학적 탐색: 인간의 마음을 객관화 하는 연구법. 주관성 연구, 21, 5-18.
- 홍두승 (1993). 한국군대의 사회학. 나남출판사.
- 홍민 (2003). 진급시기 경과자의 복무활성화 방안: 공군 영관급 장교를 중심으로. 영남대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 홍성관 (2007). 리더십 유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 육군 연대 및 대대를 중심으로. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organizations*. Aiiyn & Bacon.
- Beehr, T. A., & Gupta, N. (1978). A note on the structure of employee withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 73-79.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van Sell, M. (1981). *Managing Job Stress*, Little, Brown & Company.
- Brown, S. R. (1980). *Political Subjectivity*. Yale UNIV. Press.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1993). The psychological impact of merger and acquisition on the individual: A study of building society managers. *Human Relations*, 46, 327-347.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1996). Coping in occupational settings. In M. Zeidner & N. S. Endler (Eds.), *Handbook of coping: Theory, research, applications*. New York: John Wiley & Sons.
- Isen, A. M., Clark, M., & Schwartz, M. F. (1976). Duration of the effect of good mood on helping: Footprints on the sands of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 385-393.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A Managerial Perspective*. Scott. Foresman and Company.
- Kashdan, T. B. (2004). The assessment of subjective well-being(issues raised by the Oxford Happiness Questionnaire), *Personality and Individual Differences*, 36, 1225-1232.
- Larry A. Samovar, & Richard E. Porter. (2007). *Communication Between Cultures* (5th) Thomson.
- Levin, P. E., & Isen, A. M. (1975). Further studies on the effect of feeling good on helping. *Sociometry*, 38, 141-147.

- Locke, E. A., Samith, P. C., Kendall, L. M., Hulin, C. L., & Miller, A. M. (1964). Convergent and discriminant validity for areas and rating methods of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 48, 313-319.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction, In Dunnett, M. D. (Ed). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp.68-85). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Mckeown, B., & Thomas. D. (1988). *Q methodology. Sage University Paper series on Quantitative Application in the Social Sciences*, series no. 07-066. BeverlyHills: SagePubns.
- Michalos, A. C. (1986). *What makes people happy?* Paper presented at the Conference on Quality of Life, Oslo, Norway.
- Organ, D. W., & Bateman, Th. (1986). *Organizational behavior: An applied psychological approach* (3rd ed.). Texas: Business Publications.
- Peterson, C., Park, N., & Castro, C. A. (2011). Assessment for the US Army Comprehensive Soldier Fitness program: The Global Assessment Tool. *American Psychologist*, 66, 10.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. McGraw-Hill.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., & Bennett, D. E. (1989). Standards of comparison and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 74, 591-598.
- Shirom, A. (2002). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Terrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). Washington, DC: American Psychological Association.
- Stephenson, W. (1953). *The Study of Behavior: Q-Technique and its Methodology*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Thompson, G. C. (1966). The evaluation of public opinion. In B. Berelson and M. Janowitz(eds.), *Reader in public opinion and communication* (2nd ed.) New York: Free Press.
- Whyte, William H. (1956). *The Organization Man*. New York: Simon & Schuster.
- Zeidner, M., & Endler, N. S. (1996). *Handbook of coping: Theory, Research, Applications*. New York: John Wiley & Sons.
- 1차 원고접수 : 2013. 11. 01
2차 원고접수 : 2013. 11. 22
최종게재결정 : 2013. 11. 25

What makes professional officers hard in military life?: Focusing on officers' perception

Il Park

Korea Military Academy
Korea University

Min-sun Kim

Korea University

Young-gun Ko

The present study was conducted to examine psychological mindsets concerning what makes professional officers hard in military life. A semi-structured interview was arranged to 12 active and reserve officers who have serviced for more than 5 years in the army. Sixty eight Q statements were selected through case studies. Then, the 33 active officers who were selected as P sample were asked to answer the question, 'what is the hardest aspect up to now in your military life'. The responses were classified by factor analysis employing the Q-Methodology. According to the results, the types of perception about the hardest aspect of military life are as follows; 'Promotion oriented type', 'demonstration effect oriented type', 'organization oriented type', 'hierarchical obedience oriented type', 'environmental instability type', 'perception of discrimination type', and 'perception of insufficient reward/support type'. Based on these findings, implications of the present study on adjustment to military life and directions for future research were discussed.

Key words : professional soldier, officer, adjustment to military life, organizational health, Q-Methodology

부 록

부록 1. 유형 1의 대표적인 진술문(표준점수 ±1.0이상)

Q 진술문		표준점수
45.	제때 진급되지 않을 수도 있다.*	2.50 (2.348)
12.	오직 진급을 위해서 일을 한다는 생각이 든다.*	2.28 (3.022)
54.	인격모독이나 폭언, 욕설을 하는 상관이 있다.	1.65
34.	군인이라는 이유만으로 개인적 희생을 당연시한다.*	1.47 (.929)
52.	수시로 보직이나 근무지를 바꿔 새로운 업무와 환경에 적응해야 한다.	1.32
29.	짙은 이사로 인해 가족들이 바뀐 환경에 적응하면서 스트레스를 많이 받는다.	1.14
42.	전투임무 위주 보다는 사고예방 위주로 부대지휘를 할 수 밖에 없다.*	1.13 (.677)
32.	상관의 지시가 명확하지 않아 비효율적으로 업무를 처리할 때가 있다.	1.02
67.	지휘책임의 한계가 애매모호하고 과도하다.*	-1.00 (-1.284)
63.	입관하기 전에 생각했던 군대의 모습과 입관 후 군대의 현실 사이에는 괴리가 있다.	-1.11
5.	장교답지 못하다는 평가를 받을 수도 있다는 생각에 힘들어도 힘들다고 쉽게 말 못한다.	-1.18
35.	체력이나 건강이 좋지 않아 힘들 때가 있다.	-1.24
17.	남군과 여군 간에 차별이 있다.	-1.41
11.	과거에 비해 군인에 대한 사회적 인식이 좋지 않다.	-1.69
6.	나이 때문에 나보다 계급이 낮은 부사관을 존대해주어야 할 때 군 생활이 힘들다.	-1.73
40.	부하들을 관리하는 이유가 지휘책임에 대한 면죄부를 얻기 위해 어쩔 수 없이 수행하는 행동이라는 생각이 든다.	-1.75
21.	열심히 노력해서 장군 진급을 해도 행복할 것 같지는 않다.*	-1.84 (-1.719)
4.	전반적으로 군 생활을 어떻게 해야 할지 진심으로 조언해 줄 수 있는 멘토가 없다.*	-1.85 (-1.663)
1.	내가 군의 변화를 위해 할 수 있는 일이 없다.*	-2.10 (-1.318)
56.	내가 원하지 않는 회식자리에 참석해야하는 경우가 있다.*	-2.15 (-2.037)

*, () 요인1 표준점수와 기타 요인의 표준점수 평균값 간의 차이가 ±0.5 이상인 문항과 그 차이값(요인1 표준점수 - 기타 요인의 표준점수 평균값)

부록 2. 유형 2의 대표적인 진술문(표준점수 ±1.00이상)

	Q 진술문	표준점수
22.	지휘관에 따라 너무 많은 것들이 쉽게 변화된다.*	2.01 (.930)
55.	업무의 질보다는 양과 신속성을 중요하게 생각하는 문화 때문에 업무에 내실이 없다.*	1.81 (1.839)
37.	업무 수행 잠재력보다는 가시적인 성과(특히, 사고 유무) 위주로 평가받는다.*	1.50 (1.039)
30.	각종 제도나 정책이 일관성 없이 너무 자주 바뀐다.	1.47
18.	잘못된 것, 옳지 못한 것에 대해 소신있게 대처하지 못하고 자꾸 현실에 맞춰가게 된다.	1.23
25.	비상대기, 위수지역 때문에 행동이 자유롭지 못하다.	1.20
8.	상관이 나와 잘 맞지 않아도 어쩔 수 없이 일정기간 함께 근무해야 한다.	1.13
45.	제때 진급되지 않을 수도 있다.	1.12
23.	내 업무인지 모호한 업무나 타인의 업무를 해야 할 때가 있다.	1.06
14.	내가 노력한 만큼의 공정한 평가나 보상이 이루어지지 않는다.	-1.13
4.	전반적으로 군 생활을 어떻게 해야 할 지 진심으로 조언해 줄 수 있는 멘토가 없다.	-1.14
11.	과거에 비해 군인에 대한 사회적 인식이 좋지 않다.	-1.29
40.	부하들을 관리하는 이유가 지휘책임에 대한 면죄부를 얻기 위해 어쩔 수 없이 수행하는 행동이라는 생각이 든다.	-1.34
39.	계급이 높은 군 선배들의 부도덕한 모습이 군 생활을 힘들게 한다.*	-1.64 (-1.400)
20.	나와 생각이 다른 다양한 배경을 가진 부하들과 좋은 관계를 유지하는 것이 힘들다.*	-1.72 (-1.149)
59.	자신의 잘못을 부하의 탓으로 돌리는 상관 때문에 힘들다.*	-1.77 (-1.715)
49.	상관이라는 이유로 나에게 대한 아주 사소한 것까지 통제하고 간섭하려고 해서 힘들다.*	-1.83 (-2.126)
35.	체력이나 건강이 좋지 않아 힘들 때가 있다.	-1.86
3.	진급심사에 교육성적이 너무 큰 비중을 차지한다.*	-1.90 (-1.071)
6.	나이 때문에 나보다 계급이 낮은 부사관을 존대해주어야 할 때 군 생활이 힘들다.*	-2.86 (-1.104)

*, () 요인2 표준점수와 기타 요인의 표준점수 평균값 간의 차이가 ±0.5 이상인 문항과 그 차이값(요인2 표준점수 - 기타 요인의 표준점수 평균값)

부록 3. 유형 3의 대표적인 진술문(표준점수 ±1.00이상)

	Q 진술문	표준점수
31.	부하들의 욕구나 기대를 상관이나 부대가 원하는 것과 일치시키기 어렵다.*	2.28 (2.428)
58.	모든 면에서 완벽주의를 강요하고 실패나 실수를 잘 용납하지 않는다.*	1.92 (1.747)
2.	어쩔 수 없이 가정사나 경조사를 챙기지 못할 때가 있다.*	1.67 (1.178)
50.	업무가 일부 직책과 부서에 편중되어 있어 열심히 일하는 사람이 있는 반면 자리만 채우는 사람도 있다.*	1.55 (.748)
22.	지휘관에 따라 너무 많은 것들이 쉽게 변화된다.	1.30
55.	업무의 질보다는 양과 신속성을 중요하게 생각하는 문화 때문에 업무에 내실이 없다.	1.26
65.	지휘관이나 주요한 직책에 있을 때 휴가가는 것이 눈치 보인다.*	1.10 (.796)
8.	상관이 나와 잘 맞지 않아도 어쩔 수 없이 일정기간 함께 근무해야 한다.	1.05
32.	상관의 지시가 명확하지 않아 비효율적으로 업무를 처리할 때가 있다.*	1.05 (.582)
62.	상관의 일시적인 궁금증을 해소시켜주기 위해 현황 파악위주의 업무를 수행해야 할 때가 있다.*	1.05 (.775)
3.	진급심사에 교육성적이 너무 큰 비중을 차지한다.	-1.03
29.	작은 이사로 인해 가족들이 바뀐 환경에 적응하면서 스트레스를 많이 받는다.	-1.07
12.	오직 진급을 위해서 일을 한다는 생각이 든다.	-1.21
7.	군대 내에서 내 적성에 맞는 병과(또는 특기)나 보직(또는 부대)을 내 마음대로 선택하기 어렵다.*	-1.28 (-1.365)
39.	계급이 높은 군 선배들의 부도덕한 모습이 군 생활을 힘들게 한다.	-1.30
13.	임관 구분에 따라 고정관념이나 편견이 있다.	-1.30
53.	잘못한 사람은 따로 있는데 연대책임을 저야하는 경우가 있다.*	-1.32 (-1.014)
36.	전역 후에 취업 보장이나 안정적인 노후자금 마련이 어렵다.*	-1.39 (-1.537)
6.	나이 때문에 나보다 계급이 낮은 부사관을 존대해주어야 할 때 군 생활이 힘들다.	-1.44
52.	수시로 보직이나 근무지를 바꿔 새로운 업무와 환경에 적응해야 한다.*	-1.46 (-2.071)
57.	내가 원하는 기간만큼 군 생활을 할 수 없다. (정년이 짧다.)*	-1.64 (-1.841)
68.	초과 근무에 대해 충분한 보상이 이루어지지 않는다.*	-1.67 (-1.428)
17.	남군과 여군 간에 차별이 있다.	-1.80
27.	임관 구분에 따라 불합리한 대우나 차별을 받는다.	-1.83
16.	단순 암기 위주의 군사교육 평가시스템에 문제가 있다.*	-1.85 (-1.130)

*, () 요인3 표준점수와 기타 요인의 표준점수 평균값 간의 차이가 ±0.5 이상인 문항과 그 차이값(요인3 표준점수 - 기타 요인의 표준점수 평균값)

부록 4. 유형 4의 대표적인 진술문(표준점수 ±1.00이상)

번호	Q 진술문	표준점수
54.	인격모독이나 폭언, 욕설을 하는 상관이 있다.*	2.26 (1.876)
51.	상황에 대한 고려 없이 상관의 지시사항이 모든 상황에 일방적이고 획일적으로 적용되는 경향이 있다.*	2.17 (1.961)
10.	단 한 번의 사고나 징계로 낙인이 찍혀 회생이 불가능한 상태에 처한다.*	1.99 (1.744)
8.	상관이 나와 잘 맞지 않아도 어쩔 수 없이 일정기간 함께 근무해야 한다.	1.55
64.	상관이 업무와 무관한 지시를 하더라도 어쩔 수 없이 복종해야한다.*	1.45 (1.195)
22.	지휘관에 따라 너무 많은 것들이 쉽게 변화된다.	1.42
30.	각종 제도나 정책이 일관성 없이 너무 자주 바뀐다.	1.40
59.	자신의 잘못을 부하의 탓으로 돌리는 상관 때문에 힘들다.*	1.33 (1.899)
67.	지휘책임의 한계가 애매모호하고 과도하다.*	1.21 (1.293)
49.	상관이라는 이유로 나에게 대한 아주 사소한 것까지 통제하고 간섭하려고 해서 힘들다.*	1.06 (1.244)
46.	일만 열심히 해서는 상관에게 좋은 평가를 받을 수 없다.*	1.04 (1.156)
12.	오직 진급을 위해서 일을 한다는 생각이 든다.	1.01
56.	내가 원하지 않는 회식자리에 참석해야하는 경우가 있다.	-1.01
48.	부대예산이 현실적으로 부족하여 필요한 것들을 자급자족하거나 사비를 들여야 하는 경우가 있다.*	-1.12 (-1.025)
16.	단순 암기 위주의 군사교육 평가시스템에 문제가 있다.	-1.16
1.	내가 군의 변화를 위해 할 수 있는 일이 없다.	-1.20
31.	부하들의 욕구나 기대를 상관이나 부대가 원하는 것과 일치시키기 어렵다.*	-1.29 (-1.740)
20.	나와 생각이 다른 다양한 배경을 가진 부하들과 좋은 관계를 유지하는 것이 힘들다.	-1.33
17.	남군과 여군 간에 차별이 있다.	-1.40
4.	전반적으로 군 생활을 어떻게 해야 할 지 진심으로 조언해 줄 수 있는 멘토가 없다.	-1.42
3.	진급심사에 교육성적이 너무 큰 비중을 차지한다.	-1.43
35.	체력이나 건강이 좋지 않아 힘들 때가 있다.	-1.58
11.	과거에 비해 군인에 대한 사회적 인식이 좋지 않다.*	-1.93 (-1.399)
5.	장교답지 못하다는 평가를 받을 수도 있다는 생각에 힘들어도 힘들다고 쉽게 말 못한다.*	-1.96 (-1.214)
6.	나이 때문에 나보다 계급이 낮은 부사관을 존대해주어야 할 때 군 생활이 힘들다.	-2.17

*, () 요인4 표준점수와 기타 요인의 표준점수 평균값 간의 차이가 ±0.5 이상인 문항과 그 차이값(요인4 표준점수 - 기타 요인의 표준점수 평균값)

부록 5. 유형 5의 대표적인 진술문(표준점수 ±1.00이상)

번호	Q 진술문	표준점수
29.	작은 이사로 인해 가족들이 바뀐 환경에 적응하면서 스트레스를 많이 받는다.*	1.96 (2.077)
38.	부대 주변 환경이 자녀교육 및 의료적/문화적 혜택을 누리기에 열악하다.*	1.87 (2.160)
30.	각종 제도나 정책이 일관성 없이 너무 자주 바뀐다.	1.56
47.	군인 관사 수준이 열악하다.*	1.37 (1.728)
52.	수시로 보직이나 근무지를 바꿔 새로운 업무와 환경에 적응해야 한다.*	1.36 (1.224)
25.	비상대기, 위수지역 때문에 행동이 자유롭지 못하다.*	1.36 (1.207)
66.	작은 보직 이동으로 한 가지 업무에 대한 전문성을 갖추기 어렵다.*	1.33 (1.449)
22.	지휘관에 따라 너무 많은 것들이 쉽게 변화된다.	1.30
50.	업무가 일부 직책과 부서에 편중되어 있어 열심히 일하는 사람이 있는 반면 자리만 채우는 사람도 있다.	1.26
60.	부대나 전투력에 실질적으로 기여할 수 있는 업무보다는 전사행정적인 업무에 치중한다.*	1.26 (.835)
15.	어쩔 수 없이 가족과 떨어져 살아야 하거나 자주 볼 수 없는 경우가 있다.	1.25
34.	군인이라는 이유만으로 개인적 희생을 당연시한다.	1.08
36.	전역 후에 취업 보장이나 안정적인 노후자금 마련이 어렵다.	-1.00
40.	부하들을 관리하는 이유가 지휘책임에 대한 면죄부를 얻기 위해 어쩔 수 없이 수행하는 행동이라는 생각이 든다.	-1.06
26.	나보다 업무능력이 떨어지는 사람이 먼저 진급하거나 나의 상관일 때 군 생활이 힘들다.*	-1.06 (-.662)
20.	나와 생각이 다른 다양한 배경을 가진 부하들과 좋은 관계를 유지하는 것이 힘들다.	-1.07
5.	장교답지 못하다는 평가를 받을 수도 있다는 생각이 힘들어도 힘들다고 쉽게 말 못한다.	-1.08
6.	나이 때문에 나보다 계급이 낮은 부사관을 존대해주어야 할 때 군 생활이 힘들다.	-1.46
1.	내가 군의 변화를 위해 할 수 있는 일이 없다.	-1.46
13.	임관 구분에 따라 고정관념이나 편견이 있다.*	-1.58 (-1.286)
12.	오직 진급을 위해서 일을 한다는 생각이 든다.	-1.67
3.	진급심사에 교육성적이 너무 큰 비중을 차지한다.	-1.78
17.	남군과 여군 간에 차별이 있다.	-1.79
35.	체력이나 건강이 좋지 않아 힘들 때가 있다.*	-1.99 (-1.222)
27.	임관 구분에 따라 불합리한 대우나 차별을 받는다.*	-2.12 (-1.494)

* () 요인5 표준점수와 기타 요인의 표준점수 평균값 간의 차이가 ±0.5 이상인 문항과 그 차이값(요인5 표준점수 - 기타 요인의 표준점수 평균값)

부록 6. 유형 6의 대표적인 진술문(표준점수 ±1.00이상)

번호	Q 진술문	표준점수
8.	상관이 나와 잘 맞지 않아도 어쩔 수 없이 일정기간 함께 근무해야 한다.*	2.21 (1.188)
15.	어쩔 수 없이 가족과 떨어져 살아야 하거나 자주 볼 수 없는 경우가 있다.*	1.87 (1.460)
29.	짙은 이사로 인해 가족들이 바뀐 환경에 적응하면서 스트레스를 많이 받는다.	1.78
45.	제때 진급되지 않을 수도 있다.	1.70
13.	임관 구분에 따라 고정관념이나 편견이 있다.*	1.54 (2.358)
17.	남군과 여군 간에 차별이 있다.*	1.54 (2.928)
38.	부대 주변 환경이 자녀교육 및 의료적/문화적 혜택을 누리기에 열악하다.	1.35
22.	지휘관에 따라 너무 많은 것들이 쉽게 변화된다.	1.26
2.	어쩔 수 없이 가정사나 경조사를 챙기지 못할 때가 있다.	1.12
57.	내가 원하는 기간만큼 군 생활을 할 수 없다. (정년이 짧다)*	1.10 (1.362)
54.	인격모독이나 폭언, 욕설을 하는 상관이 있다.	1.09
62.	상관의 일시적인 궁금증을 해소시켜주기 위해 현황 파악위주의 업무를 수행해야 할 때가 있다.	1.02
51.	상황에 대한 고려 없이 상관의 지시사항이 모든 상황에 일방적이고 획일적으로 적용되는 경향이 있다.	1.01
63.	임관하기 전에 생각했던 군대의 모습과 임관 후 군대의 현실 사이에는 괴리가 있다.*	-1.18 (-1.101)
16.	단순 암기 위주의 군사교육 평가시스템에 문제가 있다.	-1.20
30.	각종 제도나 정책이 일관성 없이 너무 자주 바뀐다.*	-1.28 (-2.288)
46.	일만 열심히 해서는 상관에게 좋은 평가를 받을 수 없다.*	-1.43 (-1.730)
44.	다른 직업과 비교했을 때 군인은 일하는 시간과 양에 비해 보상이 적다.*	-1.51 (-2.113)
14.	내가 노력한 만큼의 공정한 평가나 보상이 이루어지지 않는다.*	-1.53 (-1.740)
10.	단 한 번의 사고나 징계로 낙인이 찍혀 회생이 불가능한 상태에 처한다.*	-1.62 (-2.466)
40.	부하들을 관리하는 이유가 지휘책임에 대한 면죄부를 얻기 위해 어쩔 수 없이 수행하는 행동이라는 생각이 든다.*	-1.95 (-1.081)
12.	오직 진급을 위해서 일을 한다는 생각이 든다.*	-2.30 (-2.326)
6.	나이 때문에 나보다 계급이 낮은 부사관을 존대해주어야 할 때 군 생활이 힘들다.	-2.38

*, () 요인6 표준점수와 기타 요인의 표준점수 평균값 간의 차이가 ±0.5 이상인 문항과 그 차이값(요인6 표준점수-기타 요인의 표준점수 평균값)

부록 7. 유형 7의 대표적인 진술문(표준점수 ±1.00이상)

번호	Q 진술문	표준점수
14.	내가 노력한 만큼의 공정한 평가나 보상이 이루어지지 않는다.*	2.05 (2.432)
19.	업무에서 받은 스트레스에 효과적으로 대처하기 위한 실질적인 프로그램이 없다.*	2.05 (1.901)
18.	잘못된 것, 옳지 못한 것에 대해 소신있게 대처하지 못하고 자꾸 현실에 맞춰가게 된다.*	1.71 (1.388)
30.	각종 제도나 정책이 일관성 없이 너무 자주 바뀐다.*	1.71 (1.191)
58.	모든 면에서 완벽주의를 강요하고 실패나 실수를 잘 용납하지 않는다.	1.71
9.	한 가지의 업무가 종료된 후에 적절한 휴식이 보장되지 않는다.*	1.36 (1.281)
23.	내 업무인지 모호한 업무나 타인의 업무를 해야 할 때가 있다.*	1.36 (1.287)
34.	군인이라는 이유만으로 개인적 회생을 당연시한다.	1.36
50.	업무가 일부 직책과 부서에 편중되어 있어 열심히 일하는 사람이 있는 반면 자리만 채우는 사람도 있다.	1.36
7.	군대 내에서 내 적성에 맞는 병과(또는 특기)나 보직(또는 부대)을 내 마음대로 선택하기 어렵다.*	1.02 (1.321)
4.	전반적으로 군 생활을 어떻게 해야 할지 진심으로 조언해 줄 수 있는 멘토가 없다.*	1.02 (1.685)
33.	계급에 따라 책임은 많아지는 반면 그에 상응하는 재량권이 주어지지 않는다.*	1.02 (1.281)
8.	상관이 나와 잘 맞지 않아도 어쩔 수 없이 일정기간 함께 근무해야 한다.	1.02
44.	다른 직업과 비교했을 때 군인은 일하는 시간과 양에 비해 보상이 적다.*	1.02 (.846)
51.	상황에 대한 고려 없이 상관의 지시사항이 모든 상황에 일방적이고 획일적으로 적용되는 경향이 있다.*	-1.02 (-1.760)
13.	임관 구분에 따라 고정관념이나 편견이 있다.	-1.02
3.	진급심사에 교육성적이 너무 큰 비중을 차지한다.	-1.02
47.	군인 관사 수준이 열악하다.*	-1.02 (-1.070)
15.	어쩔 수 없이 가족과 떨어져 살아야 하거나 자주 볼 수 없는 경우가 있다.*	-1.02 (-1.921)
6.	나이 때문에 나보다 계급이 낮은 부사관을 존대해주어야 할 때 군 생활이 힘들다.	-1.36
57.	내가 원하는 기간만큼 군 생활을 할 수 없다.(정년이 짧다.)	-1.36
66.	작은 보직 이동으로 한 가지 업무에 대한 전문성을 갖추기 어렵다.*	-1.36 (-1.696)
54.	인격모독이나 폭언, 욕설을 하는 상관이 있다.*	-1.36 (-2.348)
59.	자신의 잘못을 부하의 탓으로 돌리는 상관 때문에 힘들다.	-1.71
38.	부대 주변 환경이 자녀교육 및 의료적/문화적 혜택을 누리기에 열악하다.*	-1.71 (-2.013)
29.	작은 이사로 인해 가족들이 바뀐 환경에 적응하면서 스트레스를 많이 받는다.*	-1.71 (-2.196)
17.	남군과 여군 간에 차별이 있다.*	-2.05 (-1.261)
27.	임관 구분에 따라 불합리한 대우나 차별을 받는다.	-2.05

*, () 요인7 표준점수와 기타 요인의 표준점수 평균값 간의 차이가 ±0.5 이상인 문항과 그 차이값(요인7 표준점수 - 기타 요인의 표준점수 평균값)