

입대 동기가 육군 병사와 해병대원의 군 생활과 미래 인식에 미치는 영향*

송 경 재†

고려대학교

한 민

Clark University

배 준 성

고려대학교

한 성 열

본 연구는 현역 병사들의 입대 동기가 군 생활 전반에 미치는 영향을 알아보기 위해 육군 병사와 해병대원을 대상으로 수행되었다. 입대 동기란 군 복무를 하고자 하는 동기를 말하며, 본 연구에서는 외재적 입대 동기와 내재적 입대 동기로 나누어 측정하였다. 입대 동기에 따라 군 생활 만족도와 군 조직 이미지에 대한 평가, 그리고 군 복무 경험이 앞으로의 삶에 미칠 영향에 대한 평가가 어떻게 달라지는지 알아보았다. 그 결과 육군 병사들의 입대 동기는 외재적 동기가 더 높았으며, 해병대원들의 입대 동기는 내재적 동기가 더 높은 것으로 나타났다. 또한 내재적 입대 동기수준이 높을수록 군 생활 만족도가 높고, 군 조직에 대한 이미지도 긍정적으로 형성된 것으로 나타났으며, 미래의 삶에 군 생활 경험이 긍정적인 영향을 미칠 것으로 평가한 것으로 나타났다. 반대로 외재적 입대 동기수준이 높을수록 군 조직에 대해 부정적으로 평가하고, 병영생활 스트레스 수준이 높은 것으로 나타났으며, 앞으로의 삶에 군 생활 경험이 부정적인 영향을 미칠 것으로 평가하였다. 마지막으로, 징병제 여부에 관계없이 입대를 결정한 집단과 징병제가 아니면 군대를 오지 않을 집단을 비교한 결과 군 생활 영향 평가, 군 조직 이미지 평가, 병영 스트레스 수준에서 유의한 차이가 나타나는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과를 통해 입대 전 입대 동기 유발의 중요성에 대해 논의하였다.

주요어 : 동기, 입대 동기, 군 생활 만족, 군 이미지, 병영 스트레스

* 본 논문은 2010년 정부(교육인적자원부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(고려대학교 BK21 뇌기반심리학 사업단).

† 교신저자 : 송경재, 고려대학교 심리학과, 서울시 성북구 안암동 5-1. E-mail : ktmapsy@hanmail.net

군(軍)은 일반 사회와는 다른 특성을 지니고 있는 집단이다. 군은 일반 사회와 차별된 여러 특성을 지니고 있는데, 그 중 가장 특징적인 것은 규율과 통제의 강조이다. 사회와 격리되어 강한 규율 속에서 일정 기간 동안 군 복무를 하는 것은 우리나라 남성들의 경험에 있어 가장 특별한 것이고 자부심과 동시에 심리적 외상(trauma)으로 공유되고 있다. 그리고 이러한 이유로 군에 다녀온 한국 남성들은 군에 대한 긍정적 기억과 부정적 기억을 동시에 보고하고 있다(고야마 이쿠미, 1995). 이렇게 다른 사회와는 차별화된 군 조직의 구성원으로서 우리나라 대부분의 성인 남자들은 법률에 의거하여 일정 기간 동안 군 복무를 해야 한다. 그들에게 있어 입대 전 생활했던 가정과 환경을 떠나 군의 효율적이고 성숙한 구성원이 되는 것은 군뿐만 아니라 우리 사회 전반에 매우 중요한 문제이다.

지금까지 이루어진 군 구성원들에 대한 연구는 대부분 입대 후 군 생활에 초점이 맞추어져 있다. 조남국과 이재운(1990)은 한국군 병사들의 군 생활 만족에 영향을 미치는 결정요인들을 찾아 측정도구를 개발하였고, 김권(1999)은 산업장면에서 사용되는 직무만족 개념을 군 상황에 맞게 재탐색하여 군 생활 만족도 구성요인을 확인하고 군 생활 만족도와 병사들의 태도차원 복종 수준과의 관계를 정리하였다. 송경재(2007)는 문화심리적 자기개념인 개별성과 관계성이 군 생활 적응에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 군 생활에 적응적 자기개념으로 관계성을 강조하였고, 김상균과 송경재(2002)는 병영 생활 스트레스 척도를 개발하여, 스트레스 수준과 군 범죄와의 관계를 설명하였다. 군 생활 적응과 군 생활

스트레스 관련 연구는 구승신(2004), 손지원(2006), 손희락(2001), 장경숙(2008) 등에 의해 계속 연구되었지만, 심리학적 연구는 아니었다. 그 외에도 군 범죄(김시업, 전우병, 전충현, 2006), 병영 왕따현상(송경재, 최무덕, 2007) 등의 연구가 이루어 졌다.

그러나 앞서 알아본 대부분의 군 관련 심리학적 연구의 관심은 외부적 환경이 병사들의 심리 내적 변인에 미치는 영향에 관한 것들이었으며, 병사들의 내적 심리변인이 그들의 군 생활을 어떻게 바꿀 수 있는지에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 이는 우리나라의 병역제도가 기본적으로 징병제이기 때문일 것이다. 입영 대상자들의 군 입대는 자기 결정적인 문제가 아니라 외부 강제적 문제이기 때문에 입대한 병사들의 심리 자체에 대한 관심보다는 징집된 병사들이 군대라는 특수한 환경에 처했을 때 어떻게 살아가는가에 관심을 갖게 된 것이다. 즉 입대한 병사들의 심리내적 상태가 어떠한지에 대한 관심과 그에 따른 병영생활의 변화에는 관심을 갖지 않았다고 볼 수 있다.

본 연구는 긍정적인 군 생활에 영향을 미치는 중요한 심리적 요인으로 개인의 동기적 측면을 강조한다. 입대 동기는 징병제라는 우리나라 병역 제도 하에서는 관심영역 밖의 문제일 것이다. 특히 내재적 입대 동기는 상황적으로 의미 없는 개념일 수 있다. 하지만 우리나라 병사들이 군 생활에 부여하는 의미는 획일적이지 않을 것이다. 또한 그 부여된 의미에 따라 병영생활의 질이 다를 것이다. 그러므로 병사들의 군 입대 동기의 문제는 학문적으로 배제되어서는 안 될 것이다.

동기(Motivation)의 문제

‘무엇이 인간을 행동하도록 하는가?’란 질문은 곧 동기(motivation)의 문제이다. 어떤 사람들은 일에 대한 몰입과 기쁨과 같이 일 자체로부터 생기는 내재적 흥미에 의해 동기화 되고, 반면에 어떤 사람들은 금전이나 타인의 평가와 같이 일의 외부적 강화에 의해 동기화된다. 이처럼 일반적으로 심리학자들은 동기를 두 가지 차원에서 해석하는데, 일 자체가 흥미롭고 매력이 있으며 만족스럽기 때문에 동기화되는 것을 내재적 동기(intrinsic motivation)라고 부르며, 보상이나 인정 또는 타인의 평가와 같은 외부적 조건 때문에 동기화되는 것을 외재적 동기(extrinsic motivation)라고 부른다(한덕웅, 2004; Amabile, Hill, Hennessey, & Tighe, 1994). 이렇게 동기를 두 가지 유형으로 구분하여 설명한 초기 동기 연구들에 대해 Deci와 Ryan(2000)은 그 대립된 유형에 의문을 제기하였다. 그들은 상반된 두 가지 유형의 동기를 하나의 연속선상에 존재할 수 있는 속성으로 간주하면서, 자신들의 20여 년간의 연구를 토대로 개인의 내재적 동기를 결정하는 요인으로 자기결정성이론(Self-Determination Theory)을 제시하였다. 이 이론에서는 인간이 자기 행동을 스스로 결정하고 자신이 유능하다고 느끼고 싶어 하는 기본 욕구를 지닌다고 가정한다. Deci는 인간이 지닌 이 두 가지 욕구를 자기결정성(Self-Determination)과 유능성(competence)이라고 불렀다. 즉 인간이 이 두 가지 욕구를 충족시킬 수 있으면 어떤 과제를 수행하려는 내적동기가 유발된다고 주장한다(한덕웅, 2004). 여기서 자기결정이란, 사람은 내적 외적 환경을 주도하고 행위를 통해서 자기 스스로 결정하기를 즐기는 것이며, 이는 내재적

동기와 그 맥락을 같이 한다. Deci는 자기결정과 동시에 능력을 강조한다(한덕웅, 2004; 한성열, 1995). 인간은 환경을 주도하고 자기 결정적 행위를 통해 스스로가 결정한 행위를 즐기는 내재적 동기를 가지고 있으며, 자신의 잠재 능력을 발휘하려는 동기를 가지고 있다는 것이다. 이러한 동기들은 환경이 개인을 통제하지 않고 자유로운 결정을 할 수 있는 상태를 만들어 주면 지속적으로 일어나게 된다(한성열, 1995). 즉 내재적 동기는 자신이 선택하고, 선택한 일을 수행하기 위해 잠재력을 발휘하여, 그 수행 자체를 즐기게 만든다.

Deci의 자기결정성의 이론적 배경에는 deCharms(1968)의 행위 주도자(origin)란 개념이 있다. 그의 이론에 따르면, 내적 동기에 영향을 미치는 요인들 가운데 자기 자신이 행동의 원인이라는 경험이 가장 중요하며, 자신이 자기 행동을 일으킨 원인(locus of causality)이라고 스스로 경험하게 되면 언제나 자신이 내적으로 동기화 되었다고 여기게 된다. 인간이 자신의 운명을 통제하려는 욕구가 내재적 동기화된 행동에서의 중심적 욕구라고 하였다(한덕웅, 2004).

즉 인간행동의 기본적 동기는 자기결정, 잠재력 발휘, 행위의 주체가 되고자 하는 등의 내재적 동기이며, 이러한 내재적 동기가 실현될 때 흥미나 즐거움, 흥분 등의 긍정적 정서를 경험하게 된다는 것이다(한성열, 1995). 그러나 인간의 행동이 완벽하게 내재적으로 동기화되기에는 많은 제한이 따르며, 특히 성인이 된 이후에는 내재적 관심보다는 사회적 통제와 압력에 의해 행동을 하게 되는 경우가 더 많다. Deci와 Ryan(2000)은 이처럼 외재적 동기로 인한 수행의 경우에도 개인에게 주어진 과제를 내재화(internalization)하고 통합

(integration)함에 따라 그 의미는 다르다고 하였다. 즉 외재적 동기에 의한 행동도 여러 조건들을 충족하게 되면, 긍정적 정서를 경험할 수 있다고 하였다. 이처럼 동기의 내재화 및 통합은 자발적 입대가 아닌 징병제를 시행하는 우리나라에서는 반드시 고려되어야 할 문제이다.

군 입대 동기와 군 생활

병사들의 군 생활의 질을 결정짓는 요인은 여러 가지가 있다. 군이라는 새로운 환경에 대한 적응, 병 상호간 관계, 훈련의 강도 및 개인의 능력, 병사들의 욕구와 충족의 정도 등이 군 생활 질에 영향을 미친다. 조직 생활에 관한 여러 연구들(Judge & Watanabe, 1993; Keon & McDonald, 1982; Schmitt & Bedian, 1982)은 생활만족의 선행요인으로 직무 선택의 자율성, 내재적 보상, 직무환경, 성취감, 직무에 대한 통제범위, 직무에 대한 자부심, 주관적 건강 및 신체적 건강 등을 제시하고 있다. 즉 자신의 선택을 통해 정당한 보수를 받아 적절한 환경에서 긍정적 심리상태를 경험하게 되면 자신이 하고 있는 조직 생활에 만족감을 얻게 된다. 그러나 일반적인 조직 생활에 대한 해석을 군에 그대로 적용시키기에는 무리가 따른다. 군은 다른 조직과는 다르게 특수한 임무와 특성을 지닌 조직이다. 또한 우리나라가 처해있는 상황적 제약으로 인해 군 생활을 개인이 선택할 수 없는 징병제를 헌법으로 정하고 있다. 그러므로 군 생활을 평가하는 요인은 다른 직무에서 고려되어야 할 요인과는 다를 수밖에 없다. 예를 들면, 여러 학자들이 공통적으로 제시하는 직무 생활 만족의 요인인 ‘선택의 자율성’은 우리나라

군 입대 문제에 있어서 배제될 수밖에 없는 요인이다. 김권(1999)은 군 생활 만족이란, 병사가 군 생활을 통해 자신의 병역의 의무, 즉 직무에 대해 가지고 있는 태도로서, 군 조직에서 개인의 욕망, 기대감 및 욕구가 충족된 정도라고 정의하였다. 이 정의에서도 군 생활 만족은 ‘병역의 의무’에 대해 가지고 있는 태도이므로, 개인의 선택이 아닌 강제 상황을 전제하고 있다.

‘의무’라는 말에는 두 가지 상반된 동기(motivation)의 의미가 포함되어 있다. 의무이기 때문에 어쩔 수 없이 입대하는 외재적 입대 동기(extrinsic enlistment motivation)와 의무가 아니더라도 당연히 국가의 안보와 자신의 성장을 위해 자발적으로 입대하는 내재적 입대 동기(intrinsic enlistment motivation)이다. 징병제도 하에서 내재적 입대 동기는 군 생활을 직업으로 선택한 부사관과 장교와 같은 군 간부들에게만 적용될 수 있는 개념으로 보인다. 일반적으로 병사들은 군 입대를 ‘어쩔 수 없는 선택’으로 인식하고 있다. 즉 한국 남성들에게 있어서 군 경험은 거의 절대적으로 외부적인 사건이라는 것이다. 병역의 의무는 누구도 피할 수 없는 것이며, 입대를 결정하는 과정에 ‘내재적인’ 동기가 작용할 여지는 적다고 할 수 있다. 본 연구의 예비연구의 결과에 의하면 군 입대 예정자들의 대부분은 군에 ‘가지 않아도 된다면 가지 않겠다’는 응답(80.8%)을 보였고, 군 복무를 마친 예비역들의 경우 미필자들과는 다른 양상을 보였지만 여전히 군 경험은 타율에 의한 것이라는 인상이 강하다. 하지만 내재적 동기가 군 생활에 긍정적 영향을 미친다는 증거는 어렵지 않게 발견할 수 있다. 한규석(2002)은 해병대에서 복무한 사람들의 자긍심이 높은 이유를 인지부조화로

설명하고 있으나 또 다른 측면에서 동기적인 설명도 가능하다. 우리나라 해병대는 지원제라는 특성을 지니고 있다. 즉 병역의 의무는 모두에게 주어지지만 해병대에 지원하는 이들은 개인의 자발적 의지에 의한 것이며 이는 내재적 동기와 관련된다. 특히 우리나라 해병대원 및 해병 예비역들의 경우 조직에 대한 자긍심과 군 생활에 부여하는 의미는 일반 병사들의 그것과는 사뭇 다르다. 그러므로 입대 동기의 차이에 의해서 군 생활의 양상과 의미가 다르게 나타날 수 있음을 짐작할 수 있다.

입대 동기의 차이에 의한 군 생활의 차이는 그들의 미래 전망에도 영향을 미칠 수 있다. 현재의 군 생활에 긍정적 의미를 부여한다는 것은 현재의 삶에만 영향을 미치는 것이 아니라 제대 후 사회의 일원으로 살아가는 데에도 의미가 있을 것이다. 군 생활 경험이 사회생활을 하는데 얼마나 도움이 될 것인지에 대한 평가에 있어서도 그 차이는 의미가 있다. 물론 실제로 군 생활을 의미 있게 한 사람이 사회생활을 잘 할 것이라는 것에 대한 과학적 근거는 부족하다. 그러나 현재의 삶에 대한 부정적 평가는 이후의 삶에 긍정적 영향을 미칠 가능성이 거의 없다. 반대로 현재의 삶에 대한 긍정적 의미 부여는 미래의 삶에 대한 낙관적 사고를 가능케 하는 원동력으로 작용할 수 있다. 이는 주관적 안녕감과 낙관주의와의 관계를 규명한 여러 연구(Carver & Gaines, 1987; Carver & Scheier, 1998; Scheier & Carver, 1992; Snyder et al., 1996)를 통해 알 수 있다. 즉 내재적 입대 동기는 군 생활에 긍정적 의미부여를 통해 제대 후 사회생활에 대한 낙관을 가능케 할 것이다.

Dutton과 Dukerich(1991)는 조직에 대한 이미지를 조직 구성원이 주관적으로 지각한 조직

정체감으로 정의하고 있다. 즉 군에 대한 이미지는 군대의 구성원인 병사들이 군 조직을 바라보는 주체가 되는 것이고 조직 구성원이 소속되어 있는 조직에 대해 갖는 이미지는 개인의 조직몰입을 좌우한다. 이는 병사들이 군 조직에 대해 어떠한 이미지를 가지고 있는지에 따라 병사들의 군 생활의 질은 달라질 것임을 의미한다. 내재적 입대 동기에 의해 군 입대를 한 병사들은 군 생활 동안 자신을 계발하고, 입대 전 부족했던 부분을 채우려 노력할 것이고, 사회로 돌아갈 때 입대 전과는 다른 발전되고 성숙된 자신의 모습을 기대하게 될 것이다. 그러기 위해서는 군 생활을 열심히 해야 한다. 군 복무 기간을 의미 없이 시간 허비의 기간으로 여기고 그렇게 생활한다면, 자신이 부여한 의미를 찾기 어렵다. 그러므로 내재적 입대 동기에 의해 입대한 병사는 군 조직에 대한 이미지를 긍정적으로 형성하게 되고 그렇게 형성한 긍정적 군 조직 이미지는 군 생활을 의미 있게 하는데 도움이 될 것이다.

입대 동기는 군 생활 스트레스와의 관계에 있어서도 유사한 양상을 보일 것이다. 병역의 의무를 해결하기 위해 어쩔 수 없이 하게 된 군 생활은 그 자체가 스트레스 사건으로 작용하게 될 것이다. 그러므로 입대 동기 차이에 따라 똑같은 군 생활도 누군가에게는 스트레스로 작용하고 다른 누군가에게는 성장의 기회로 인식될 것이다.

본 연구에서는 육군과 해병대원을 대상으로 입대 동기의 차이를 알아보고, 동기의 차이가 군 생활 만족감, 군 조직에 대한 이미지, 병영 스트레스, 그리고 군 생활이 앞으로의 사회생활에 어떠한 영향을 미칠지에 대한 주관적 평가에 영향을 미치는지를 알아보고자 한다.

연구목적

본 연구는 병사들의 외재적 입대 동기 및 내재적 입대 동기 수준에 따라 군 복무의 질이 어떻게 달라지는지를 확인하고자 한다. 외재적 동기에 의해 입대를 한 병사들의 경우, 어쩔 수 없이 입대를 한 것이기 때문에 그들의 군 생활이 만족스럽지 못할 것이며, 군에 대한 이미지도 부정적으로 형성될 것이다. 또한 군 복무 기간이 그들의 인생에 있어 걸림돌이 될 것이라는 생각을 할 것으로 예상된다. 반면 내재적 동기에 의해 입대를 한 병사들은 자신의 내적 욕구를 실현하고자 하는 방향으로 군 생활에 대한 의미가 재설정된 것으로 이해할 수 있다. 그러므로 그들의 군 생활은 비교적 만족스럽게 지각될 것이며, 군에 대한 이미지도 그에 맞게 형성될 것이다. 또한 내재적 동기에 의해 입대를 한 병사들은 그들이 경험한 군 생활이 앞으로의 삶에 의미 있고 가치 있다는 느낌을 갖게 될 것이다. 즉 군 생활 만족감과 군 조직에 대한 이미지, 그리고 앞으로의 삶에 미칠 영향력에 대한 주관적 평가는 입대 동기의 차이에 기인할 것으로 보인다.

방 법

연구대상

본 연구에 포함된 대상자는 상이한 입대 질차를 대표하는 해병대와 육군에서 선정되었다. 해병대는 군 복무를 자원한 집단으로 해병대 전·후방 각 1개 중대에 소속된 136명을 대상으로 설문하였으며, 징병 시스템에 의해 징병

된 육군 병사들도 전·후방 각 1개 중대에 소속된 121명을 대상으로 설문하여, 총 257명에게 설문을 실시하였다.

연구자는 피험자들이 설문지에 응답하기 전에 본 연구의 내용을 충분히 설명하였고, 설문 결과의 결과가 부대와 개인의 군 생활에 전혀 영향을 미치지 않을 것임을 주지시켰다. 또한 간부(중사 이상)의 배석 유무가 응답 결과에 영향을 미칠 것으로 예상되어 간부들의 배석을 통제하였다.

조사도구

입대 동기 척도

병사들이 입대를 결정한 동기를 알아보기 위해 한민과 한성열(2005)이 제작한 입대 동기 척도를 사용하였다. 척도는, '어쩔 수 없어서, 불이익이 싫어서, 사회적으로 비난 받을까봐, 면제 받지 못해서' 등의 내용으로 이루어져 있는 외재적 입대 동기 척도(8문항)와, '군대가 좋아서, 정신을 차리기 위해, 당연히 가야 하므로, 군의 임무가 마음에 들어서, 대한민국 신체 건강한 남자의 특권이므로' 등의 내용으로 이루어진 내재적 입대 동기 척도(8문항)로 이루어져 있다.

외재적 입대 동기 문항의 예로는, '든든한 배경이 없기 때문에 군대에 갔다.', '도저히 면제받을 도리가 없어서 어쩔 수없이 군대에 갔다.' 등이며, 내재적 입대 동기 문항의 예로는, '새로운 생활에 대한 도전이라고 생각하여 군대에 갔다.', '강한 남자가 되기 위해서이다.' 등이다. 입대 동기 척도 16문항의 응답형식은 Likert식 5점 척도이며, Cronbach α 값은 외재적 입대 동기 척도가 .81, 내재적 입대 동기 척도가 .87이었다. 또한 척도 마지막에 '징병제가

아니었다 해도 나는 군대에 갔을 것이다.’란 질문을 ‘예, 아니오’ 문항으로 넣어 징병제 여부와 상관없이 입대 선택 여부를 측정하였다.

군 생활 만족감 척도

병사들이 현재의 군 생활에 얼마나 만족하고 있는지를 알아보기 위해, 김권(1999)이 만든 군 생활 만족감 척도를 사용하였다. 척도는 과업만족도, 능력인정 및 성취만족도, 동료간 관계 만족도, 리더에 대한 만족도, 조직생활 만족도, 물리적 환경 만족도 등 6가지 하위요인으로 구성되어 있으며, 총 36문항으로 이루어져 있다. 척도의 응답형식은 군 특성상 병사들이 중간 정도의 답에 응답하는 경향을 방지하기 위해 Likert 식 4점 척도를 사용하였으며, Cronbach α 값은 .92였다.

군 생활 영향 평가 척도

병사들이 군 제대 후 사회생활을 하는데 있어 군 생활 경험이 앞으로의 사회생활에 어떠한 영향을 미칠 것인지에 대해 평가하기 위해 한민 등(2005)이 만든 군 생활 영향 척도를 사용하였으며, 군 생활 경험이 자신에게 얼마나 도움이 되었는지에 대해, 긍정적 영향, 부정적 영향을 측정하였다. 응답형식은 Likert식 5점 척도이며, Cronbach α 값은 .90이었다.

군 조직 이미지 평가 척도

병사들이 군 조직에 대해 어떠한 이미지를 가지고 있는지를 알아보기 위해 한민 등(2005)이 만든 군 조직 이미지 평가 척도를 사용하였다. 척도는 군 조직의 효율성, 신뢰성, 합리성, 공정성, 필요성에 대해 묻는 10문항으로 이루어져 있다. 응답형식은 Likert식 5점 척도이며, Cronbach α 값은 .94였다.

군 생활 스트레스 척도

병사들이 현재의 군 생활 속에서 어느 정도의 스트레스를 받고 있는지 측정하기 위해 김상균 등(2002)이 만든 군 생활 스트레스 척도를 사용하였다. 척도는 심리적 요인, 환경적 요인, 직무요인, 대인갈등, 부대 외적 요인 등 총 20문항으로 구성되어 있어 군 복무 중 직면하게 되는 여러 스트레스 요인을 측정할 수 있다. 척도의 응답형식은 Likert식 4점 척도이며, Cronbach α 값은 .87이었다.

결 과

본 연구에 사용한 입대 동기 척도가 실제로 병사들의 내재적 외재적 입대 동기를 잘 구분할 수 있는지 알아보기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과 2번 문항이 어느 한 요인에도 부하되지 않는 결과를 보여, 2번 문항을 제외하고 다시 요인분석을 실시하였다.

그 결과, 병사들의 내재적 입대 동기와 외재적 입대 동기를 잘 구분할 수 있는 척도임이 확인되었다.¹⁾

이 척도를 가지고 자발적인 지원을 통하여 입대한 해병대원과 일반 육군 병사들의 입대 동기가 서로 다른지 알아보기 위해 독립표본 t검증을 실시하였다.

그 결과 내재적 입대 동기는 해병대원들의 점수가 육군 병사들에 비해 더 높았으며, 외재적 입대 동기는 그 반대의 결과를 보였다.

1) 요인분석을 위한 변수들의 선정이 타당한지를 확인할 수 있는 KMO test값은 .885로 좋은 편이었으며, 요인분석 모형의 적합성을 알아볼 수 있는 Bartlett test값은 유의확률 .000으로 적합함을 확인하였다.

표 1. 군 입대 동기 척도 요인 분석

문항	M (SD)	내재적 입대 동기	외재적 입대 동기
13.	3.83 (1.17)	.778	
14.	3.70 (1.24)	.668	
12.	3.02 (1.33)	.645	
11.	3.61 (1.28)	.644	
7.	3.67 (1.23)	.620	
9.	3.80 (1.19)	.617	
15.	3.88 (1.14)	.596	
3.	4.12 (1.05)	.533	
6.	1.67 (1.02)		.715
10.	1.96 (1.10)		.693
8.	2.07 (1.21)		.658
5.	1.93 (1.21)		.615
4.	1.84 (1.01)		.601
1.	2.14 (1.24)		.532
16.	1.91 (1.04)		.358
고유치		3.805	3.148
설명변량(%)		25.368	20.986
Cronbach's α		.87	.81

표 2. 육군과 해병대원의 입대 동기의 차이

		N	M	SD	df	t
내재적 입대 동기	육군	121	3.62	.87	120	-5.318***
	해병	136	4.16	.76	135	
외재적 입대 동기	육군	121	2.15	.82	120	4.619***
	해병	136	1.73	.65	135	

*** $p < .001$

육군 병사들의 내재적 입대 동기도 비교적 높은 편이나 자원입대로 상징되는 해병대원의 동기보다는 낮은 결과를 보였다.

그렇다면 과연 입대 동기 차원에 따라 군 생활 만족에 차이가 나타나는지 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

그 결과, 내재적 입대 동기가 높을수록, 그리고 외재적 입대 동기가 낮을수록 군 생활 만족은 높은 것으로 나타났으며 이를 설명하는 회귀모형은 15.5%의 설명력을 가지는 유의미한 모형임이 확인되었다. 외재적 입대 동기

표 3-1. 입대 동기와 군 생활 만족과의 관계²⁾

입대동기	β	t	R ²	F
내재적	.201***	3.015	.155	23.274***
외재적	-.253***	-3.805		

*** $p < .001$

가 높을수록 현재의 군 생활에 만족하지 못하고 있으며, 내재적 입대 동기가 높을수록 군 생활을 만족하게 느끼고 있음을 확인한 본 결과는 병사들이 지각하는 군 생활의 질이 그들의 입대 동기 차이에서 기인하고 있음을 알려주는 것이라 할 수 있다.²⁾

입대 동기의 차이가 군 생활 만족뿐만 아니라 현재의 군 생활이 미래에 긍정적으로 작용할지 또는 부정적으로 작용할지 평가하는 것에 차이가 날 수 있는지 알아보기 위해 중다 회귀분석을 실시하였다.

그 결과, 내재적 입대 동기가 높을수록, 그리고 외재적 입대 동기가 낮을수록 현재의 군 생활이 미래에 긍정적 영향을 미칠 것으로 평가하는 것으로 나타났으며, 이를 설명하는 회귀모형은 39.7%의 설명력을 갖는 것으로 확인되었다. 동기의 차이가 현재뿐만 아니라 미래에 대한 인식까지 다르게 할 수 있음을 확인한 결과라 할 수 있다.

군 복무라는 현 상황의 만족 여부와 이러한 특수한 상황이 본인의 미래에 미칠 영향에 대한 인식이 입대 동기에 따라 다르게 나타남을

2) 일반적으로 VIF(분산팽창계수)가 10 이상일 때 다중공선성이 존재한다고 판단하고, Tolerance(공차한계)가 0.1 이하일 때도 다중공선성이 존재한다고 판단하는데, 본 연구의 결과는 VIF = 1.330, Tolerance = .752로 다중공선성이 존재하지 않는 것으로 확인되었다.

표 3-2. 입대 동기와 군 생활 영향 평가와의 관계

입대동기	β	t	R ²	F
내재적	.389***	6.927	.397	83.745***
외재적	-.339***	-6.028		

*** $p < .001$

앞에서 확인하였다. 이와 동시에 입대 동기에 따라 군 생활 스트레스가 다른지 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

표 3-3. 입대 동기와 군 생활 스트레스의 관계

입대동기	β	t	R ²	F
내재적	-.067	-1.000	.152	22.766***
외재적	.352***	5.288		

*** $p < .001$

그 결과, 외재적 입대 동기가 높을수록 군 생활 스트레스가 많은 것으로 나타났으며 이는 15.2%의 설명력을 가진 회귀모형임을 확인하였다. 든든한 배경이 없어서, 면제받지 못해 어쩔 수 없이 군에 입대했다고 답하는 사람들일수록 현재의 군 생활 스트레스가 높은 것으로 나타났다.

입대 동기 차원에 따라 군 조직에 대한 이미지가 달라질 수 있는지 알아보기 위해 중다 회귀분석을 실시하였다.

그 결과, 내재적 입대 동기가 높을수록 긍정적인 군 조직 이미지를 가지고 있음을 확인할 수 있었으며, 이 회귀모형은 24.1%의 설명력을 가지고 있다. 강한 남자가 되기 위해, 정신 차리기 위해, 인생의 전환점으로 삼기 위해 입대했다고 말하는 사람들일수록 군 조직 자체에 대한 이미지가 긍정적인 것으로 나타

표 3-4. 입대 동기와 군 조직 이미지의 관계

입대동기	β	t	R ²	F
내재적	.439***	6.964	.241	40.286***
외재적	-.091	-1.442		

*** $p < .001$

났다.

입대 동기 질문지 중, ‘징병제가 아니었다 해도 나는 군대에 갔을 것이다’란 질문에 ‘예, 아니오’의 답변 중 ‘예’라고 답한 ‘꼭 가고 싶은 집단’과 ‘아니오’라고 답한 ‘끌려간 집단’에 대해 차이검증을 실시하였다(표 3).

그 결과, ‘꼭 가고 싶은 집단(32%)’이 ‘끌려간 집단(68%)’에 비해, 군 생활에 대한 영향과 군 이미지에 대해 유의하게 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났고, 병영 스트레스는 상대적으로 덜 느끼는 것으로 나타났다. 군 생활 만족도에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다 ($p = .061$).

표 4. ‘꼭 가고 싶은 집단(예)’과 ‘끌려간 집단(아니오)’의 군 생활 평가에 대한 차이

	N	M	S.D	df	F
군 생활 만족	예	79	3.01	.36	3.547
	아니오	166	2.92	.35	
군 영향 평가	예	79	3.95	.53	26.614**
	아니오	166	3.55	.59	
군 생활 stress	예	79	1.97	.41	10.711**
	아니오	166	2.16	.43	
군 이미지	예	79	3.70	.86	20.225**
	아니오	166	3.18	.84	

*** $p < .001$

논 의

본 연구는 군에 복무하고 있는 현역 병사들의 입대 동기를 탐색하였다. 또한 병사들의 입대 동기가 그들의 군 생활과 앞으로의 미래 전망에 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다. 우선 병사들의 입대 형태에 따른 입대 동기의 차이를 알아보았다. 이를 위해 설문 참여 집단을 징병 집단과 자원 집단으로 나누어 두 집단 간 입대 동기의 차이를 확인하였다. 징병 집단으로는 육군 병사들을 선정하였고, 자원 집단으로는 해병대 병사들을 선정하였다. 육군 병사들의 경우, 입대 적령기가 되어 의무 복무시스템에 의해 자신의 의지와 상관없이 군 복무를 하게 된 집단이다. 그러므로 이 집단은 군 입대를 하는데 있어 자신의 의지보다는 어쩔 수 없이 군 복무를 하게 된 집단이기 때문에 징병 집단으로 선정하여 조사하였다. 반대로 해병대 병사의 경우, 입대 적령기가 되어 입대한 일반 육군 병사들과는 달리 자원입대자로 병사들을 모집하는 선발 절차를 거쳐 들어간 병사들이다. 해병대는 입대를 원하는 개인이 선발 시험에 지원을 하고, 일정 선발 절차를 거쳐 최종적으로 선발되어야 해병대원이 될 수 있다. 그러므로 입대를 스스로 지원한 측면을 고려하여 자원 집단으로 선정하여 조사하였다. 입대 동기, 즉 외재적 입대 동기와 내재적 입대 동기 수준을 비교한 결과 육군으로 구성된 징병 집단의 경우 해병대원으로 구성된 자원집단 보다 외재적 입대 동기 수준이 높게 나타났다. 반대로 자원집단인 해병대 병사들이 징병집단인 육군 병사들 보다 내재적 입대 동기 수준이 높은 것으로 나타났다. 해병대 병사들의 경우, 내재적 입대 동기 수준이 높다는 것은 군 복무를 자신이

스스로 선택한 것임을 의미한다. 즉 군 생활 자체에 의미를 부여하고 그 생활에 도전을 한 것으로 해석할 수 있다.

또한 입대 동기가 군 생활 전반적인 부분에 영향력을 행사하고 있음을 확인하였다. Deci와 Ryan(1992)은 내재적 동기에 의한 행동은 그 힘이 개인 내부에서 생성되었기 때문에 과제를 수행하는데 있어 즐거움과 흥미를 느끼게 된다고 하였다. 그래서 수행이 증가되고, 긍정적인 정서가 발행하며, 자신이 수행하는 일에 긍정적 의미를 부여하게 된다. 즉 내재적 동기는 개인이 수행하는 과업에 전반적으로 긍정적 영향을 미치게 된다. 본 연구 결과 내재적 동기가 높을수록 군 생활 만족이 증가하며, 외재적 동기가 높을수록 군 생활 만족이 감소하는 회귀모형이 유의미함을 확인하였다. 즉, 내재적 입대 동기가 병사들로 하여금 군 생활에 만족을 느끼고 긍정적 의미를 부여하는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 동기의 차이는 자신의 현 상황이 미래에 어떻게 영향을 미칠지를 예상하는 미래 인식에도 영향을 끼쳤다. 내재적 입대 동기가 높을수록 현재의 군 생활이 미래에 긍정적인 영향을 줄 것으로, 외재적 입대 동기가 높을수록 지금 하고 있는 국방의 의무가 자신의 미래에 아무런 도움도 안 될 것이라 생각하는 것을 확인할 수 있었다. 한편, 입대 동기는 군 생활 스트레스와도 관계가 있었는데, 내재적 입대 동기가 스트레스와 관계가 없는 반면, 외재적 입대 동기가 높을수록 군 생활 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 이는 피할 수 없어서, 어쩔 수 없어서 하는 군 생활이라는 지각 자체가 스트레스와 직접적 연관이 있음을 확인한 결과라 할 것이다. 반면, 입대 동기는 자신이 몸담고 있는 조직의 이미지에도 영향을 미치는데, 외재

적 입대 동기는 조직 이미지 형성과 연관이 없었으나, 내재적 입대 동기가 높을수록 자신이 속한 군이라는 조직을 긍정적인 이미지로 그리고 있음을 확인하였다. 마지막으로, 징병제가 아니었다고 하더라도 군에 왔을 지에 대한 응답 여부에 따라 군 생활 평가에 차이가 있는지를 알아보았다. 그 결과, 군 생활 만족에는 응답을 달리한 집단 간 차이가 발생하지 않았다. 하지만 현재의 군 생활이 미래에 미칠 영향과 군 조직에 대한 이미지는 징병제가 아니더라도 자발적으로 군에 왔을 것이라 응답한 병사들이 더 긍정적인 것으로 나타났으며, 군 생활 스트레스는 반대로 징병제가 아니었으면 군에 오지 않았을 것이라 응답한 병사들이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 동기를 구성하는 가장 큰 요소인 자발성의 영향을 다시금 생각하게 하는 결과이다. 동기의 차이에 따른 구분에서는 군 생활 만족에 분명한 차이가 있었으나, 군 입대의 자발성을 기준으로 한 현재의 군 생활 만족에 유의미한 차이가 없었다는 것은 동기에서 자발성 이외의 부분을 구성하는 요소들에 대해 좀 더 고찰하도록 하는 것이다.

우리나라에서 군대는 남자들에게 있어 매우 상반된 의미를 지니고 있다. 다른 나라들과는 다른 분단국가라는 상황은 징병제를 헌법이 보장하도록 만들어 놓았다. 이에 군 복무 대상이 되는 한국 남성은 국민의 한 사람으로서 기꺼이 군 복무를 해야 그 의무를 다할 수 있게 된다. 또한 한국 문화 맥락에서 군 복무의 의미는 그 표상에 있어서 매우 민감하며 복잡한 문제로 자리 잡고 있다. 이러한 상황에서 개인에게 있어 입대를 결심하는 문제는 그리 간단한 문제가 아니다. 입대의 문제는 법률이 정한 문제이기 때문에 개인의 선택이라는 차

원에서 접근할 차원은 아니다. 하지만 입대를 함에 있어서 어떤 마음으로 그 문제를 수용하느냐의 문제는 지극히 개인적 차원으로 해석해야 할 것이다. 본 연구의 종속변인으로 사용된 군 생활 만족감, 군 생활 영향 평가, 군 조직 이미지, 그리고 군 생활 스트레스는 모두 병사들이 자신의 군 생활을 주관적으로 평가한 것을 측정한 개인적 차원이다. 개인이 처해있는 상황을 어떻게 지각하느냐에 따라 그 상황에 대한 해석이 다르게 되는 것이다. 군대라는 환경은 모두에게 낯설고 힘든 경험이다. 하지만 그 환경을 지각하고 해석하는 방식에 따라 그 의미는 달라질 수 있다. 내재적 의미를 부여하여 스스로의 복무 동기를 유발하면 그 환경이 긍정적으로 지각되는 것이다.

이러한 의미에서 징집된 병사들의 욕구는 매우 제한되며 충족되기도 어렵다. 또한 이러한 불균형은 부정적 감정 반응을 초래하기 쉽다. 병사들은 자신의 환경을 선택할 여지가 적으며, 외적 보상 즉 보수도 미비하며, 24시간 통제된 생활을 한다. 그러나 병사들이 그러한 생활을 자신의 것으로 받아들이고 적응 및 도전 그리고 삶의 긍정적 변화의 계기로 지각하고 의미를 부여한다면, 군 생활 만족감을 느낄 수 있게 될 것이다. 우리 군은 인적 자원이 우수한 조직으로 정평이 나있다. 또한 새로 입대하는 병사들의 의식구조, 가치관, 지적 수준은 계속 향상되고 있다. 학력 수준만 보더라도 고학력 추세에 있다(임영봉, 2007). 그러나 징병제에 의한 의무복무로 인해 입대 전 자원들은 군 입대 자체에 대한 동기가 매우 부족한 상태이며, 특히 ‘군 복무는 인생의 공백기’라는 잘못된 인식과 ‘어쩔 수 없이 가는 곳’이라는 사회적 분위기가 병역 의무를

기피하게 만드는 요인으로 작용하고 있다. 또한 그렇게 어쩔 수 없이 입대한 병사들로 인한 부적응적 군 생활이 국민들에게 군 복무에 대한 왜곡된 인식으로 연결되고 있다. 그러므로 잘못된 사회적 인식을 바꾸고, 이를 통해 입영 대상자들의 입대 동기가 내재적 동기로 변화된다면 입대 후 병사들의 군 생활이 긍정적으로 변화할 수 있는 요인으로 작용할 수 있을 것이다. 즉 사회적으로는 군 복무가 의무만이 아닌 기회의 제공으로 관점을 변화시키고, 병사들 스스로는 의무적인 군 복무의 기간을 자신의 성장 기회로 삼아 자신이 사회에서 배워 놓은 재능과 기술을 발휘할 수 있는 장으로 여기며, 자신의 부족한 부분을 성장시킬 수 있도록 노력한다면, 군 복무의 의미가 긍정적으로 바뀔 수 있을 것이다.

본 연구는 입대 동기가 병사들의 군 생활의 질을 다르게 한다는 것을 입증하였다. 내재적 입대 동기는 군 생활 전반적으로 긍정적 영향을 미치며, 반대로 외재적 입대 동기는 군 생활에 도움이 되지 않는다는 것이 확인되었다. 그렇다면, 이 부분에서 징병을 할 때 내재적 동기에 의해 입대를 결정한 입영 대상자들만을 징집을 해야 하는지에 대한 의문이 생긴다. 의미를 확장하여 해석하면, 내재적 동기에 의해 입대한 병사들의 병영 생활이 의미가 있다는 것은 군 복무를 자원한 입영 대상자들만 군 복무를 시키는 것이 군 발전에 도움이 될 수 있다는 것을 의미한다. 그러나 그 부분은 본 연구의 논의 범위 밖의 문제이다. 주의해야 할 것은 내재적 입대 동기의 의미를 우리나라의 병역법 범위까지 확장하여 해석해서는 절대로 안 된다는 것이다. UN가입국 191개국 중, 징병제는 83개국, 모병제는 81개국, 군대가 없는 나라가 약 27국정도이다. 병역제도는 자

국의 처한 상황에 따라 적합한 제도를 선택해야 하고, 전 세계적으로 징병제와 모병제를 시행하고 있는 국가의 수가 비슷하기 때문에 그 제도의 우열을 판단하는 것은 바람직하지 못하다.

이러한 입장을 전제로, 본 연구는 입영 대상자들의 내재적 입대 동기를 강화시킬 수 있는 사회적 환경과 이들을 강화할 수 있는 홍보 및 교육을 실시해야 할 필요가 있음을 시사한다. 병사들이 군 생활을 함에 있어 외재적 입대 동기보다는 내재적 입대 동기가 군 생활 만족, 군 조직 이미지, 군 생활 영향평가에 더 바람직한 것이라면, 우리의 사회에서는 지금보다 더욱 내재적 입대 동기를 조장하고 격려하는 환경을 만들어 줄 필요가 있다. Covington(2000)은 내재적 동기와 외재적 동기의 조화를 위한 대가(payoffs)를 강조하였다. 그의 지적대로, 내재적 동기의 성장을 방해하는 것은 몰입과 열정을 격려해주는 대가가 결여되었기 때문이다. 군 입대에 대한 우리 사회의 인식은 ‘군대’란 대한민국 남자로 태어나면 ‘어쩔 수 없이 가는 곳’으로 왜곡되어 있다. 이러한 사회적 분위기가 신성한 병역 의무를 기피하게 만드는 요인으로 작용한다. 그러므로 우리사회는 국민 전체가 병역 이행에 대한 긍정적 인식을 가질 수 있도록 사회적 지원 환경을 만들어 주어야 한다. 단순히 군 가산점 제도와 같은 사회적 논쟁을 불러일으키는 미시적이고 외재적 보상에 의한 해법이 아닌, 병역 성실이행의 존엄성과 자긍심, 그리고 국가에 대한 충성심과 애국심을 고취시킬 수 있는 지원 방안을 강구해야 한다.

또한 우리나라 군도 군에 대한 사회적 인식을 전환시키기 위해 노력해야 할 것이다. 예를 들어, 군 공보활동의 대외적 확장이 필요

하다. 우리나라 육군 교범의 기본교범인 ‘야전 교범 100-1 지상작전’에서 ‘공보운용은 전·평시 가용한 공보수단을 활용하여 전쟁수행에 대한 국내·외의 여론과 지지를 획득하고 국민적 입체감을 조성하여 군사작전에 기여하는 제반활동이다’라고 정의하고 있어(육군본부, 1999), 공보의 역할이 대상공중의 지지를 획득하고 상호일체감을 조성하여 결과적으로 군사작전에 기여하기 위한 활동으로 규정함으로써, 군 공보의 군사작전 지향 성향을 명확하게 제시하고 있다. 하지만 일반 국민들은 군 공보 활동에 의한 군의 긍정적 이미지를 접할 기회가 많지 않다. 군 공보는 보다 적극적으로 정예 강군의 면모를 대내·외에 알리어 장병의 사기를 고양시키고, 국민에게 신뢰를 주는데 그 역할을 하고 있다. 더 나아가 군 입대를 앞둔 청소년들에게는 국가적 차원에서 군대의 역할과 필요성을 알리고, 개인적 차원에서 군 복무 경험이 의미 있는 삶의 경험이 될 것이라는 확신을 불러일으키는 도구가 될 것이다. 군 복무 경험은 우리나라 젊은이들에게 주어진 강요된 기회(enforced opportunity)이다. 안락한 가정을 떠나서 낯선 사람들과 낯선 곳에서 낯선 경험을 하게 되는 도전환경임이 분명하다. 군 조직은 사회의 모든 직종이 종합되어 있으며, 가장 선진 기술이 집약된 곳이다. 군 복무는 사회생활을 미리 경험할 수 있는 좋은 기회를 제공한다. 이러한 사실을 입대를 앞둔 우리나라 젊은이들이 내재화시킬 수 있도록 군의 긍정적 기능을 다양한 매체를 통해 홍보해야 한다.

그리고, 병영 내부에서의 노력이 필요하다. 병역제도 특성상 병사들의 입대 당시 동기가 완벽하게 내재적이기는 힘들다. 그러므로 병사들의 외재적 입대 동기를 내재적 동기로 전

환시킬 필요가 있다. 병사들의 병영생활 긍정 동기는 병과 간부 그리고 병 상호간 신뢰할 수 있는 분위기 속에서 생성될 수 있다. 이를 위해, 군은 다양한 교육프로그램 개발을 해야 한다. 예를 들어, 위계적이고 긴장된 조직 분위기 속에서도 인격적 관계를 유지시킬 수 있도록 하기위해 의사소통 방법을 교육시키고, 병사들이 일상생활 속에서 경험할 수 있는 스트레스나 마음의 문제를 해결할 수 있도록 상담 서비스를 제공하는 등 현실적 방안을 강구해야 한다. 이를 통해, 외재적 동기에 의해 입대한 병사들이 구성원들과 상호신뢰 속에서 군에 대한 소속감을 갖게 된다면, 그리고 건전한 환경 속에서 훈련과 임무수행이 이루어진다면 그에 따라 긍정적 동기 상태에서 군 복무를 할 수 있을 것이며, 병영생활의 긍정적 가치를 발견하고 내면화하게 될 것이다.

본 연구는 몇 가지 제한점을 지닌다. 우선 입대 동기의 측정 문제이다. 우리나라는 기본적으로 징병제를 채택하고 있다. 이러한 한국의 현실에서 입대란 기본적으로 자신이 선택한 것이라기보다는 외부에서 주어지는 의무이기 때문에 동기의 방향성이 반영되는데 제한이 있다. 특히 연구대상 중 비교적 내재적 입대 동기 수준이 높은 것으로 나타난 해병대 집단의 경우 그들이 자원을 해서 복무를 하고 있지만, 그 자체가 징병제 시스템 하에서 이루어진 것이어서 육군과 입대 동기를 비교하는 것은 무리가 있을 수 있다. 또한 연구 대상 자체가 입대 동기를 측정함에 있어 타당성에 위협 요소로 작용할 수 있다. 입대 동기를 측정함에 있어 이미 입대를 한 상태의 병사들을 대상으로 입대 동기를 측정한 것이므로, 그 설문이 병사들의 사후 판단에 의해 이루어졌다. 즉 입대 전 입대 동기와는 그 양상이

다르게 나타날 수 있다. 동시에 병사들이 설문을 함에 있어 이미 행하고 있는 군 복무를 굳이 어쩔 수 없이 하는 것으로 설문에 응답하지 않았을 가능성을 완전 배제할 수는 없다. 그러므로 추후 연구에서는 입대 전 입영 대상자들을 대상으로 한 측정이 이루어져야 할 것이다. 특히 군 생활 영향 평가 및 군 조직 이미지와 같은 변인은 입영 대상자들을 통한 조사가 더 정확할 수 있으므로 후속연구에서는 이러한 제한점들이 보완되어야 할 것이다. 그러므로 추후에는 대한민국의 20세 남성 모두가 받게 되는 신체검사에서 입대 동기를 측정하고, 이들이 실제로 입대 한 이후의 군 생활을 추적하여 조사하는 종단 연구가 필요할 것이다. 아울러 본 연구에서는 제외된 공군과 해군 병사들을 대상으로도 입대 동기에 따른 군 생활의 차이를 연구할 필요가 있다. 공군과 해군은 해병대와 마찬가지로 자원자를 일련의 선발과정을 통하여 선별적으로 입대시키고 있다. 그러나 해병대의 복무기간이 육군과 동일한 반면, 공군과 해군의 복무기간은 육군보다 길다. 복무기간이 더 길어짐에도 불구하고 이들이 군이 공군과 해군을 선택한 동기의 차이를 알아보고 이러한 차이가 군 생활 만족에 영향을 주는지도 연구되어야 할 것이다.

참고문헌

- 고야마 이쿠미 (1995). 군복무경험이 한국남성의 의식에 미친 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 구승신 (2004). 신세대 병사의 군 생활 적응에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

- 김 권 (1999). 군 생활 만족도와 태도차원의 복종에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김상균, 송경재 (2002). 병영스트레스와 범죄행동의 실증적 연구. 법학연구, 9, 427-456.
- 김시엽, 전우병, 전충현 (2006). 군 수사현장에서 용의자의 비언어적 행동을 이용한 거짓말 탐지, 한국심리학회지: 사회문제, 12(2), 101-114.
- 손지원 (2006). 군 입대 후 환경과 군 생활 적응에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 손희락 (2001). 신세대 장병의 스트레스가 부대 적응도에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 송경재, 최무덕 (2007). 군 집단 내 선호병사와 배척병사의 행동특성, 3사논문집, 64(1), 1-20.
- 송경재 (2007). 개별성-관계성과 군 생활 적응의 관계, 상담학연구, 8(1), 1-12.
- 육군본부 (1999). 야교 100-1 지상작전, 8-28.
- 임영봉 (2007). 육군 신세대 병사 동기부여방안. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 장경숙 (2008). 신세대병사의 자아존중감과 스트레스가 군생활적응에 미치는 영향. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 조남국, 이재윤 (1990). 한국군 병사들의 군 생활 만족요인에 관한 연구. 육사논문집, 38, 291-309.
- 한규석 (2002). 사회심리학. 서울: 학지사.
- 한덕웅 (2004). 인간의 동기심리. 서울: 박영사.
- 한민, 한성열 (2005). 군생활의 동기적 측면: 입대 동기가 군 생활 만족과 군 이미지에 미치는 영향. 한국사회문제심리학회 추계학술대회 발표논문집.
- 한성열 (1995). 삶의 질과 내재적 동기의 실현. 한국심리학회지: 사회문제, 2(1), 95-111.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., and Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950-967.
- Carver, C. S., & Gaines, J. G. (1987). Optimism, pessimism, and postpartum depression. *Cognitive Therapy and Research*, 11, 449-462.
- Carver, C. S., & Gaines, J. G. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Covington, M. (2000). Intrinsic versus extrinsic motivation in school: A reconciliation. *Current direction in Psychological Science*, 9(1), 22-25.
- deCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Irvington.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1992). The initiation and regulation of intrinsically motivated learning and achievement. In A. K. Boggiano & T. S. Pittman (Eds.). *Achievement and motivation: a social-developmental Perspective*. Cambridge: Cambridge University Press, 9-36.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68- 78.
- Dutton, G. E. & Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation, *Academy of Management Journal*, 34, 517-554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member

- Identification, *Administrative Science Quarterly*, 39: 239-263.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship, *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Keon, T. L., & McDonald, B. (1982). Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Evaluation of Their Interrelationship. *Human Relations*, 35(3), 167-180.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- Schmitt, N., & Bedeian, A. G. (1982). A Comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of hypothesized Life-Job satisfaction reciprocal relationship, *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 806-817.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- 논문투고일 : 2009. 10. 16
1 차심사일 : 2009. 12. 16
2 차심사일 : 2010. 05. 05
게재확정일 : 2010. 11. 15

The Influence of the Enlistment-Motivation on the South Korean Military Life

Kyung Jae Song

Korea University

Min Han

Clark University

Joonsung Bae

Korea University

Sung Yeol Han

The present research investigated the influence of the enlistment motivation on an image of military organization, soldier's stress, a confidence of social life after discharge from military service and military life satisfaction in Korean military service. Participants of this research were 257 soldiers (121 conscript Army soldiers and 136 voluntary Marines) from 2 companies in the army and 2 companies in the Marine Corps located in South Korea. Results of this study showed that 1) conscript Army group($M=2.39$, $SD=.71$) had a significantly higher score than voluntary Marines group($M=1.95$, $SD=.63$) in extrinsic enlistment motivation. On the contrary, Marines group($M=4.16$, $SD=.76$) had a significantly higher score than Army group($M=3.62$, $SD=.87$) in intrinsic enlistment motivation. 2) Enlistment by intrinsic motivation has positive influence on the military life. Result of Regression analysis showed that enlistment by intrinsic motivation significantly predicted a military life satisfaction($\beta=.402$, $t=6.424$, $p<.001$), a confidence of social life($\beta=.528$, $t=9.836$, $p<.001$), and an image of military organization($\beta=.494$, $t=8.486$, $p<.001$). On the other hand, enlistment by extrinsic motivation has negative influence on the military life. Result of Regression analysis showed that enlistment by extrinsic motivation significantly predicted the soldier's stress in military life($\beta=.415$, $t=6.642$, $p<.001$), and no confidence of social life($\beta=-.177$, $t=-3.306$, $p<.001$). These results suggest that Korean military needs to focus on enhancing intrinsic enlistment motivation of young men of conscription age before conscription by educating, and advertising etc. And also, we discuss that Korean military needs to consider how to boost intrinsic motivation of military life.

Key words : motivation, enlist-motivation, military life satisfaction, confidence of social life, image of military organization