

인과지도 분석을 통한 이주가 직업군인의 복무의지에 미치는 영향에 관한 연구*

Research on the Relationship between Movement and Volition of Soldier's Service Using Causal Loop

고성필** · 이정동*** · 최정환**** · 정의영*****

Ko, Seong-Pil · Lee, Jeong-Dong · Choi, Jeong-Hwan · Jung, Euy-Young

Abstract

The purpose of this paper is to explore the relationship between the number of relocation and volition of soldier's service based on system thinking perspective using a causal loop analysis. Research adopting system dynamics concerning on the volition of soldier's service and relocation has not been studied yet. Causal loops are analyzed and evaluated by focusing on soldier's military performance, stress of family members and family members' welfare service.

Result of this study is that soldier's periodical movement is indispensable factor maintaining military life. Most of the married soldier's life conditions are worse than ordinary people. As the number of relocation is increasing family of soldier's stress is increased by anxiety for welfare conditions is supposed to relocate. The number of movement to another place of soldier's children is more than two times and the result of learning achievement is worse than ordinary students. This kind of stress can influence the married soldier's military performance and stress. So the welfare service should be expanded to an official residence, education, facility, district network service and so on.

Keywords: 이주 횟수, 스트레스, 군인복지, 복무의지, 전투력

(Number of relocations, Stress, Welfare for soldier, Willingness to work, Military power)

* “이 논문은 2012년도 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음 (NRF-2011-327-H00010)”

** 서울대학교 기술경영경제정책대학원 박사수료(제1저자, koerti977@temep.snu.ac.kr)

*** 서울대학교 기술경영경제정책 대학원 교수(2저자, leejd@snu.ac.kr)

**** 서울대학교 기술경영경제정책대학원 박사(제3저자, jhchoi@temep.snu.ac.kr)

***** 서울대학교 기술경영경제정책대학원 선임연구원(교신저자, assari2@temep.snu.ac.kr)

I. 서론

일반적으로 선진군대는 기술의 첨단화와 과학화 그리고 전문화를 특징으로 한다. 그러나 이러한 외적 특성만으로 선진군대가 되는 것은 아니며 내적성장도 병행되어야 한다. 우리나라는 세계 유일의 분단국가로서 남북의 대치상황으로 인해 항상 긴장감이 감도는 전장 환경에서 임무 수행 중인 직업군인과 그 군인가족들의 삶의 질과 복지에 대한 관심을 가지고 임무 수행에 전념할 수 있는 체계적인 군인복지정책¹⁾의 수립이 필요하다. 또한 이들이 가지고 있는 문제점 해결이 선행되어야 하는데 이를 위해서 국가적 차원의 정책수립이 절실한 상황이다.

사회의 다른 직업들과는 달리 군 직업만이 갖는 대표적인 특징으로는 잦은 근무지 이동에 따른 반복적인 이주와 그에 따른 가족들과의 별거라고 할 수 있다. 군인가족의 경우 가정의 불안정은 군인의 복무 의지와 직결되어 전투력에도 많은 영향을 미친다. 가족들의 삶에 대한 만족도는 군인들의 복무 의지, 업무수행(전투력), 그리고 현역으로 남아서 적극적으로 활동하려는 군생활 지속성의 결정에 영향을 미친다(Moghadam et al., 1988). 또한 이로 인해 군인력 획득과 전투력 유지에도 영향을 미칠 수 있다(Mateczum & Holmes, 1996).

군인은 평균 1-2년 만에 한 번씩 전속을 하게 되어 군인가족은 자녀교육과 경제면에서 다른 직업보다 많은 어려움을 겪는다. 문채봉(2012)에 따르면 우리 군의 경우 복무기간이 늘어날수록 이주 횟수도 높게 나타나는 것으로 확인되었으며, 대령의 약 70%, 중령의 약 56%가 11회 이상 이주를 하였으며 대령의 약 50.3%, 중령의 33.9%가 가족과 별거생활을 하는 것으로 나타났다. 별거의 주된 이유로는 교육이 46%, 빈번한 근무지 변경에 따라 이주를 하지 않음이 23%, 배우자 직장문제가 11%인 것으로 확인되었다. 초등학교 자녀의 평균 전학횟수는 3회 이상이 22%인 것으로 나타났으며 또한 전학 후 새로운 학교에 적응하는데 3개월 이상이 필요하며 전학으로 인해 학업에 지장을 받게 되고 이러한 문제점을 극복하기 위해 임시방편으로 선택하는 부모와의 별거가 군인과 배우 오히려 자녀에게 부정적인 영향을 끼치는 것으로 확인되었다. 이렇듯 군인에게 이주는 개인의 삶을 다른 지역으로 옮기게 하는 복잡한 과정이며 이러한 과정에서 군인 자신 뿐 아니라 가족들의 심리적, 재정적 여건에 영향을 미치는 아주 중요한 요소라고 할 수 있다.

근무지 이동으로 인해 군인 본인은 새로운 여건에서 다시 적응하기 위한 노력을 포함한 간접비용을 지불해야 하고 가족들은 이주로 인해 새로운 환경에 적응해야 하는 어려움과 스트레스를 받게 되는데 그로 인해 군인의 업무성과에 영향을 미치게 된다. 하지만 군조직

1) 군인복지기본법(2008)에 따르면 군인이란 현역인 장교, 준사관, 부사관 및 병으로 군인가족은 배우자, 본인 및 배우자의 직계존속, 본인 및 배우자의 직계비속 중 하나에 해당하는 자로 규정한다.

의 특성상 근무지 이동과 그와 병행되어야 하는 이주는 서로 분리될 수 없는 불가분의 관계에 있다. 따라서 이러한 문제점을 극복할 수 있도록 적절한 시기에 최적의 복지지원을 받게 되면 부정적인 영향을 상당부분 완화시킬 수 있을 것으로 예상되며 이를 통해 스트레스 감소와 군 생활 적응에도 매우 유리하게 작용할 것으로 기대된다.

본 연구에서는 직업군인인 장교, 준사관, 부사관 본인과 그들의 가족을 분석대상으로 한정하고, 시대적 흐름에 따른 여권 신장과 더불어 여군의 비율이 지속적으로 늘어나는 추세이나 남군이 가장인 가족으로 연구의 범위를 한정하여 진행하고자 한다.

본 연구에서는 시스템 사고를 통해 군인의 잦은 이동이 가족들에게 미치는 영향에 관해 살펴보기 위해 인과지도 분석을 시도하였다. 이를 통해 군인 가족들의 심리적 문제 해결을 위한 대안을 제시하고자 하며 직업군인들의 성과향상에 기여할 수 있는 정책을 제시하고자 한다. 또한 군 정책입안자들에게 최상의 전투력을 창출하는데 필수요소인 군인 가족지원정책 수립 시 보다 나은 결정을 위한 도구적 수단을 제공하고자 한다.

본 연구는 다음과 같이 수행되었다. 먼저 문헌연구를 통해 잦은 이동에 따른 가족들과 군인 본인이 느끼는 문제점을 식별하여 동태적 흐름을 구성하고 있는 변수들을 선정하였다. 이를 통해 식별된 주요 변수들을 시스템 사고를 기반으로 하여 인과지도를 작성하였다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 분석

1. 이주가 가족구성원의 스트레스에 미치는 영향

군인에게 이주는 군인 자신 뿐 아니라 배우자, 자녀 등 가족들에게 다양한 영향을 미치게 된다는 것이 일반론적인 관점이다. 그러나 아직 우리나라에서는 군인의 근무지 이동에 따른 이주가 군인의 성과와 가족들의 심리적 상태에 미치는 영향에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다.

이주가 가족구성원에게 미치는 영향을 설명해주는 두 가지 모델이 있는데 하나는 ABC-X라고 알려진 모델로서 스트레스에 대한 가족의 적응을 연구하는데 사용되는 가족시스템 이론 모델이고, 다른 하나는 이주로 인한 스트레스를 4단계로 구분한 모델이다.

1) ABC-X 모델

가족학 분야에서 대표적인 가족 스트레스 이론으로는 Hill(1949)의 ABC-X 모델이 있다. 이 모델에서 A는 스트레스원(stressor)으로서 가족 체계에 변화를 초래하는 생활 사건이다. B는 스트레스원을 극복할 수 있게 하는 자원(resource)이고 C는 스트레스원에 대한 지각(perception)이다. Hill은 X를 위기상태(crisis)로 정의하면서 ABC가 상호작용하여 X를 유발시킨다고 하였다(McKenry & Price, 2009). 즉 발생한 스트레스원에 대하여 이를 극복할 수 있는 자원이 부족하고 개인이 어려운 상황이라고 지각할 때 결과적으로 위기가 일어난다는 것이다.

개인이나 가족이 가지고 있는 대처 자원은 크게 개인 자원, 가족 자원, 사회 자원으로 구분된다(McCubbin, 1989). 개인 자원에는 경제적 자원, 스트레스 지각이나 문제 해결 기술을 증진시키는 지적 능력, 신체적 건강, 성격 특성과 같은 심리적 자원 등이 포함된다. 가족 자원은 가족이 하나의 집단 또는 체계로서의 자원으로 위기 또는 스트레스 사건과 상황에 대응하여 사용하게 되는 물적 및 인적 자원이 포함되며 가족 적응력이나 가족 결속력을 그 예로 들 수 있다. 사회 자원은 가족 외부로부터 제공받은 자원으로 친족, 친구, 이웃, 사회 서비스 기관, 자조적 집단 등으로부터 받는 지원을 의미한다(유영주 2008). 이러한 ABC-X 모델은 민간인들의 가족적응에 대한 연구와 군인생활에서 가족적응에 대한 연구에 사용되었다. 이 가족시스템 모델은 개인이 이주로 인해 받는 스트레스보다 가족의 반응에 초점을 두고 있다

2) 이주로 인해 군인과 가족구성원이 직면하는 스트레스(4단계 스트레스 모델)

현대 사회에서 스트레스는 만병의 근원이라 불릴 정도로 가장 심각한 문제로 대두되고 있으며 정신질환의 중요한 원인으로 간주되고 있다(양병환, 1991). Selye (1956, 1970) 은 심리적인 사건들이 물리적 스트레스 요인과 동일한 스트레스 반응을 일으킬 수 있으며 특별히 스트레스 상태가 너무 오랫동안 지속되거나 또는 그 강도가 높을 때 질병의 원인이 될 수 있다고 하였다.

문채봉(2012)에 따르면 이주로 인한 스트레스는 4단계로 구분되는데 첫 번째 단계는 이주 준비 단계에서 개인은 잦은 감정변화를 느끼게 되고 두 번째 단계인 실질적 이주 단계에서는 의욕이 넘침과 동시에 불안감을 느끼게 된다. 세 번째 단계는 이주 후 위기 단계로서 이주 후 6개월 정도가 지나면 이주라는 현실을 직시하게 되고 고립을 느끼거나 우울증을 겪을 수 있다. 이 단계에서 적절한 지원이나 개입이 제공되지 않으면 이 단계가 장기간 지속될 수 있다. 마지막 4단계는 이주 후 적응 단계로 이 단계에서는 개인은 어느 정도 적응을 하게 되는데 적응하는 데는 약 2년 정도의 기간이 필요하다.

〈표 1〉 이주 및 근무지역 관련 민·관·군 비교

구 분		내 용		
		군 인	공무원	일반기업
이주 및 근무지역	이주횟수	16.2회	연고지 직속 근무	
	근무지역	읍/면:47.8% (격오지:41.8%)	읍/면:33.5%	주로 도시지역
	자녀교육	찾은 전학/별거 교육	근무지교육	

자료 : 전성진 외, 미래지향적 군복지 발전 방향. 한국국방연구원(2002)

(1) 군인의 스트레스

US census bureau(2011)에 따르면(표 2) 2011년 미국에서 스트레스를 가장 많이 받는 직업은 군인인 것으로 나타났다. 미군의 경우 1960년대 군 간부들이 전역을 하게 되는 가장 중요한 동기가 잦은 이주와 자녀교육으로 인한 부인들의 가정생활의 불안정과 관련된 불평에 있다고 한다(백낙서, 1974). 또한 현역으로 남아서 적극적으로 활동하려는 결정은 배우자들의 삶의 만족도에 의해 영향을 받는다고 하였다(Moghadam et al., 1988). 군인들은 주기적으로 근무지역을 변경하게 되는데 이는 가족들에게도 새로운 곳으로의 이동을 의미한다. 근무지 변경주기가 임박하면 군인과 가족들은 새로운 이주 지역에서의 적절한 거주지, 배우자의 직장 및 지속여부, 교육 및 복지서비스 등 다양한 여건들을 고려하여 이주여부를 결정하게 된다. 만약 이러한 조건들이 가족의 기대에 부합한다고 하더라도 이주를 하게 되는 군인 가족에게 이주는 많은 변화에 즉시 적응을 해야 하므로 스트레스로 작용하게 된다. 자녀교육과 가족들의 스트레스 감소를 위해 군인 본인만 이주하여 가족과 별거하는 경우 스트레스를 단기적으로 극복할 수 있지만 가장과의 별거로 인한 배우자의 육아 부담 및 성장기 자녀의 경우 가장의 부재가 성격형성에 부정적인 영향을 미쳐 이에 따른 걱정으로 업무 효율이 감소할 수도 있게 된다. 물론 새로운 근무지로 이동할 경우 새로운 근무경력을 통한 기회부여, 경험증가로 군복무에 긍정적으로 작용할 수 있으나 실제적으로 많은 군인들이 이로 인한 어려움을 더욱 많이 겪고 있다.

문채봉(2011)에 따르면 군인들이 가족들과 별거한 상태에서 가족들이 어려움에 처해 있을 때 함께하지 못하는 상황이 되면 가족들에 대한 지속적인 걱정으로 임무수행에 영향을 받게 되고 이는 업무 성과에 영향을 미치게 된다. 섬세하고 안전을 요하는 직책에 있는 경우 안전사고와 그에 따른 비전투 손실로 이어질 수 있게 된다. 또한 가족과의 관계가 원만할수록 군인의 스트레스를 감소시켜 부대의 업무에도 효율이 증가할 뿐 아니라 직업적 안정성에도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 미국에서 스트레스를 가장 많이 받는 직업과 연봉

순 위	직 업	연 봉(원)
1	군 인	₩40,022,497
2	소방관	₩50,899,887
3	조종사	₩116,096,738
4	육군대장	₩220,809,898
5	경찰관	₩60,224,972
6	행사 코디네이터	₩50,911,136
7	홍보 이사	₩103,273,341
8	기업 이사	₩186,535,433
9	보도 사진가	₩44,994,376
10	택시 운전수	₩25,241,845

자료 : US census bureau(2011)

(2) 배우자의 스트레스

조영숙(1989)에 의하면 현대의 여성은 참여와 자아실현의 욕구를 부추기는 현대 산업사회의 기대와 한편으로는 여전히 전통적인 도덕과 가사노동에 얽매어 두려는 가족제도 및 문화규범의 두 가지 상반된 기대와 규범 속에서 살고 있다. 가족구성원의 건강을 도모하기 위하여 주된 역할을 하고 있는 여성들이 가정 내·외의 생활사건 변화를 통하여 경험하는 스트레스의 내용으로는 가정에서 발생가능한 문제들에 관한 부부간의 의견차이, 자아실현의 결여 및 경제력 결여로 인한 문제를 들 수 있다. 일반적인 가정의 여성들이 겪는 문제 이외에 군인 부인들은 이에 더하여 남편의 직업적 영향으로 인해 많은 스트레스를 받는다(Martin 1999).

군인들의 잦은 이주는 일반 가정에 비해 배우자들의 안정된 취업에 장애를 준다. 취업의 결여는 경제적 상태 저하와 더불어 자아성취의 저하도 동반되어 심리적 안정감이 감소하게 된다(Martin & Ickovics 1987). 정현숙과 정선영(2009)은 군인 배우자의 경우 가족과 함께하는 시간이 부족할수록 배우자와의 관계가 불안정하고 배우자가 직업군인으로 일하기를 원하지 않는다는 연구결과를 통해 잦은 이주를 통한 자녀교육 등의 여건으로 인해 가족과의 별거가 결혼생활 지속여부에 큰 영향을 미친다는 사실을 발견하였다.

Northcott(1980)에 따르면 취업과 건강간의 관계에서, 직장이 없이 집에서 아이를 돌보고 있는 군인 배우자보다 직장을 다니고 있는 동시에 아이를 돌보는 군인 배우자의 경우가 더 낮은 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 이는 직장생활을 통해 얻을 수 있는 성취감과 가계의 경제적 기여를 통한 자기만족을 통해 육아 및 가정에서 받는 스트레스를 상쇄할 수

있기 때문이다.

(3) 자녀의 스트레스

미국의 랜드 연구소(2009)에 따르면 군인자녀는 일반직업을 가진 부모의 자녀에 비해 환경의 잦은 변화로 인해 스트레스를 더 많이 받게 된다고 하였다. 또한 격리된 지역에 대부분의 부대가 위치하고 있어 근무여건, 주거여건, 생활여건, 자녀교육 여건 등이 매우 열악하고 기반시설이 취약하여 군인은 물론 가족들에게 다양한 측면에서 심각한 영향을 미칠 수 있으며 이는 자녀들의 교육여건에 더욱 심각한 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Albano, 1994).

국방일보('09.10.1)에 따르면 장성들의 결혼 후 평균 이주 횟수는 16.39회로 나타났으며 초등학교에 재학 중인 군인 자녀의 평균 전학 횟수는 2.81회로 일반 학생 평균 전학횟수인 1.18회보다 2배 이상인 것으로 나타났다. 이러한 잦은 이동은 아이들에게 부정적인 효과를 나타내며 학습 성과에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Eve Graham 2005). 또한 교사들에 의해 가장 적응하지 못하다고 분류된 학생들의 대부분이 전학한 학생들이었으며, 전학횟수가 1회 이하인 학생보다 2회 이상인 학생이 더 적응하지 못하는 것으로 확인되었다(Jonson, 1993). Marchant(1987) 에 따르면 9-12세 사이의 어린이들의 경우 잦은 이주로 인해 새로운 학교와 거주지에 대한 불안감으로 과격한 행동을 하는 것으로 나타났으며 이러한 스트레스가 학교에서 문제를 일으키는 요인으로 발생하는 것을 확인했다. 미군자녀들을 대상으로 한 연구결과에 의하면 약 40%의 고교 연령의 아이들이 사회적 부적응, 학업 수행 능력 저하 등의 문제를 갖는 것으로 보고되었다(ARIB & social science, 1997). 주거지 이동이 아이들에게 미치는 영향에 대한 긍정적 혹은 부정적인 논의가 지속적으로 이루어지고 있으나 일반적으로는 아이들에게 학습 성취, 대인관계, 정서 등의 다양한 측면에서 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 이주와 군인가족의 재정적 여건 및 복지와의 관계

1) 이주가 군인가족의 재정적 여건에 미치는 영향

결혼 만족도와 재정적 만족도가 낮아지는 원인 중의 하나는 이주로 인한 재정적 어려움에 기인할 수 있다. 문채봉(2011)에 따르면 결혼생활이나 재정적 불만족은 명확하지 않고 점진적으로 발생하는 반면 재정문제는 명확하고 보다 즉각적으로 발생한다. Croan(1992)에 의하면 이주와 관련하여 발생하는 가장 큰 문제는 재정적 어려움이며 장교들의 경우 이주 횟수가 많아짐에 따라 이주비용이 문제가 되는 것으로 나타났다.

비록 군에서 이주와 관련된 비용의 일부를 부담하고 있지만 전체 이주비용을 감당하기에는 충분하지 못하다. 김승현(2003)에 따르면 이주횟수가 늘어날수록 이주비용으로 인한 경제적 손실이 커지며 가족과 별거하는 경우 같이 사는 가정에 비해 이중지출을 하게 되어 경제적 부담 또한 가중되는 것으로 나타났다. 자가 보유자의 경우 이주 이전에 집을 매매해야 하며 그렇지 못할 경우 새로운 거주지와 기존 거주지 유지비용의 이중 지출을 하게 된다.

주어진 기간 내에 집을 구하지 못하게 되면 재정문제는 더욱 어려워진다. 미군은 집을 구하기전 일정기간 동안 호텔비용을 지원해준다. 주어진 기간 내에 집을 구하지 못하면 이후에는 본인이 지출비용을 부담해야 한다. 하지만 미군과는 달리 우리 군의 경우는 이러한 비용마저 지급되지 않아 숙소문제로 군인 본인과 가족 모두 많은 어려움을 겪고 있다. 특히 우리 군의 경우 신규 근무지에서의 숙소문제가 부대 전입 후 수개월 동안 해결되지 않는 사례가 빈번하여 이중 지출로 인한 경제적 어려움은 군인들에게 가장 큰 문제 중의 하나로 인식되고 있다.

이주 전 단계에서 재정적 문제가 해결되지 않으면 이로 인해 계속적으로 재정적 어려움이 반복되고 가족들의 심리적 적응에도 부정적 영향을 미칠 수 있다. 재정적 안정성은 이주로 인한 스트레스 완화에 매우 중요하며 재정적 안정성이 확보되지 않으면 이주로 인한 스트레스를 더욱 악화시키게 되어 또 다른 스트레스 요인을 극복하는 데도 부정적 영향을 미치게 된다.

국방부(2007)자료에 의하면 10년 이상 복무한 직업군인의 70%가 자기 집이 없는 것으로 나타났다. 일반 공무원의 자가 보유비율 65%(2006년 기준)에 비하면 군인들의 자가 보유비율이 많이 낮은 것으로 나타났다. 또한 직업군인의 평균 이주 횟수는 16.2회로 이주를

〈표 3〉 직업 군인의 자가 보유 비율

구 분	계 급	비 율(%)	평균이주횟수
1	원 사	47.2	16.2회
2	준 위	43.8	
3	대 령	43.7	
4	중 령	39.2	
5	장 군	33.5	
6	상 사	26.6	
7	소 령	22.1	
8	중 사	18.6	

자료: 국방부(2007)

자주 하다 보니 3년 이상 한 지역 거주자에게 우선권이 있는 민간아파트 분양조건을 충족하지 못해 불이익을 받고 있는 것으로 나타났다.

가족의 재정적 안정성은 이주로 인해 배우자가 직장을 그만두게 되었을 경우에 위협받을 가능성이 높다. 배우자가 자영업자라 해도 지속적으로 일을 하길 원할 경우 가족과 별거를 해야 하기 때문에 고민을 하게 되고 이는 가족간의 갈등 및 재정적 어려움에 봉착하는 결과를 낳을 수 있다. 군인 배우자들을 대상으로 한 설문조사 결과 장교 배우자의 경우 소위-대위 배우자의 43%, 소령-대령 배우자의 49%가 취업을 하지 않는 것으로 확인되었다(William et al., 2002).

배우자가 취업을 원하는 이유는 추가적인 가계비 지출 충당 등 다양한 원인이 있다. 배우자들이 취업을 하거나 하지 않는 것은 가정에서 소비하는 시간의 가치에 대한 시장임금 비율(market wage rate)에 의해 결정이 되는데 만약 가정 밖에서 일함으로써 얻는 보상이 가정내에서 일함으로써 얻는 보상보다 크다면 배우자들은 노동시장에서 일하는 것을 선택하게 된다(Mincer, 1962).

군인 배우자의 경우 대부분 신규 거주지에서 취업이 되었다 하더라도 비정규직 혹은 자신의 능력보다 낮은 그리고 보수 또한 기대수준보다 낮은 것으로 나타났다(NMFA, 1990). 재정상태와 마찬가지로 취업상태는 이주의 결과물이며 이주로 인한 적응에 영향을 미친다.

이주는 실질적으로 재정적 여건과 계속복무 의지에 부정적인 영향을 미치게 되는데, 그 이유는 자신 뿐 아니라 가족 구성원들도 변화에 적응해야 하며 직업이 있는 배우자의 경우 이를 지속할지에 대한 기회비용을 지속적으로 고민해야 하기 때문이다. 이주는 또한 실제 소득의 감소를 가져오게 되며 취업을 하지 않았던 배우자도 재정적 어려움을 극복하기 위한 노력을 해야 하는 문제가 발생할 수 있다. 배우자가 취업을 하게 되면 근무시간이 서로 맞지 않을 가능성이 높아지게 된다. 이주 후 단계에서 가족이 경제적, 감정적 변화에 적응을 하지 못하게 되면 군인에게 스트레스로 작용하여 심한 경우 군 복무를 그만두게 되는 결정을 할 수 있다. 이주 후 단계에서 가족들이 취업상태와 관련된 불만으로 갈등을 겪게 되면 군을 떠나고자 하는 결정에 이르게 할 가능성이 생기게 될 수 있다.

2) 사회적 지원체계가 이주에 미치는 영향

사회적 지원은 누군가에게 그들이 사랑받고 보호받고 인간관계 네트워크의 구성원이라는 생각을 하도록 도움을 주는 정보로 정의할 수 있다(Cobb, 1976). 이주가 심리적, 재정적 여건에 영향을 미치는 것은 물론 사회적 지원체계의 상실이라는 문제가 발생할 수 있다.

가족이 일단 이주를 하게 되면 새로운 지원네트워크를 찾아야 하며 이전의 네트워크를

유지하기가 매우 어렵다(Copeland et al., 2002). 군에 의해 제공되는 군 배우자들과 공식적인 지원그룹의 지원은 재배치에 따른 스트레스에 완충작용을 할 수 있다(Kirkland et al., 1989). 특히 처음으로 군인 사회와 문화를 접하게 된 군인 배우자의 경우는 더 많은 사회 지원 서비스를 필요로 한다. 군 생활을 처음 접하게 되는 배우자들은 경험이 있는 다른 배우자들로부터의 도움이 매우 유익하며 가족준비그룹(Family Readiness Group)과 같은 공식적인 조직의 참여가 매우 중요하다(Rosen et al., 1988). 그러므로 군인가족이 필요로 하는 다양하고 포괄적인 서비스를 통합적으로 지원하기 위해 지역사회 내 서비스 기관과의 네트워크가 필수적이고 이를 연계하기 위한 구체적인 방안이 절실하다.

신규 근무지 및 거주지역에서 지역사회의 복지서비스 네트워크에 성공적으로 참여하고 지원을 받게 되면 군인 가족들은 이주로 인해 새로운 거주지에서 느낄 상대적 박탈감을 상쇄시킬 수 있고 보다 성공적인 결혼생활과 사회로부터의 고립감을 줄여주는 동시 경제적 여건과 삶의 질을 증진시킬 수 있다(Coolbaugh et al., 1992). 이를 통해 사회적 지원체계와 군인가족간의 네트워크는 매우 중요하고 지속적인 연계가 필요하다는 것을 알 수 있다.

Ⅲ. 시스템 다이내믹스 모델

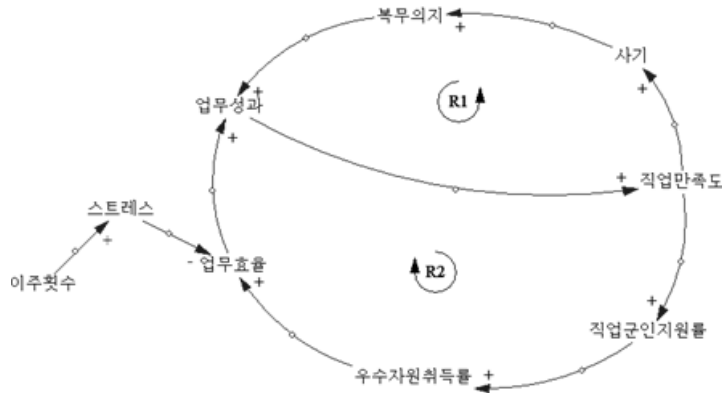
군인 가족이 이주를 하게 되었을 때는 다양한 요소들이 새로운 생활에 적응하는데 영향을 미칠 수 있다. 재정적 여건, 취업, 사회적 네트워크 등이 잘 이루어지면 재정적 안정과 계속복무에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 또한 개인적 그리고 가족적인 요인들이 적응에 영향을 미칠 수 있다.

본 연구에서는 이주 횟수에 따라 군인 개인의 업무성과 측면, 가족 스트레스, 복지 분야 등 세 가지로 분류하여 3개의 인과지도를 작성하였다. 각 인과지도는 앞서 소개한 이주로 인해 겪게 되는 심리적, 재정적 스트레스에 관한 논리와 이론적 배경을 바탕으로 작성되었다.

1. 이주 횟수와 군인의 업무성과간 인과지도

[그림 1]은 이주 횟수에 따른 군인 개인의 업무성과 즉 효율성에 관련된 루프로 R1루프를 살펴보면 군인은 한 보직에서 1~2년 근무 시 다른 보직으로 이동하게 된다. 보직 이동 시 대부분 타 지역으로의 이주가 병행되는데 새로운 지역으로의 이동은 군인 본인 뿐 아니라 가족 구성원 모두에게 스트레스로 작용하게 된다. 군인 본인의 경우 이러한 스트레스가 업무성과에 영향을 미치게 되고 이는 직업만족도 및 복무 의지에 영향을 미쳐 계속 복무의

지에 영향을 미치게 된다. R2 루프는 이주 스트레스로 인해 업무효율에 영향을 미치게 되는데 이는 직업에 대한 만족도에 영향을 미치는데 남북의 대치상황과 맞물려 징병제를 채택한 우리나라의 경우 군대는 ‘피해야 할 대상 혹은 가능하면 복무하지 않는 것이 나은 것’이라는 선입견이 강하다. 그러나 직업만족도가 상승할 경우 직업군인의 지원율이 높아지고 이를 통해 우수자원을 획득할 수 있는 기회도 많아질 것이다. 국방부(2012)에 따르면 우수자원을 유치하기 위하여 고려대·세종대·충남대 등에 국방관련 학과를 신설하는 등 많은 노력과 예산을 투자하고 있다. 이들 학과는 경기불황과 더불어 가장 이슈가 되는 취업난으로 인해 아주 많은 인기를 누리고 있다. 그러나 군에 복무한 지원자들의 직업만족도가 낮을 경우 오히려 역효과를 낼 수 있으며 오랜 투자와 노력은 큰 성과를 이루지 못할 수도 있다. 그러나 이러한 노력을 하지 않아도 우수자원이 직업군인으로 군대에 많이 지원할 경우 개인 업무효율 증대를 통한 사기진작은 물론 군대전체의 업무성과 즉 전투력에도 영향을 미칠 것이다. R1, R2는 자기강화루프로서 업무효율과 업무성과 그리고 그로 인한 직업만족도와 복무의지가 계속적으로 상승할 것으로 보이지만 이주로 인한 스트레스라는 변수가 업무효율에 영향을 미치기 때문에 지속적인 상승은 불가능하다.



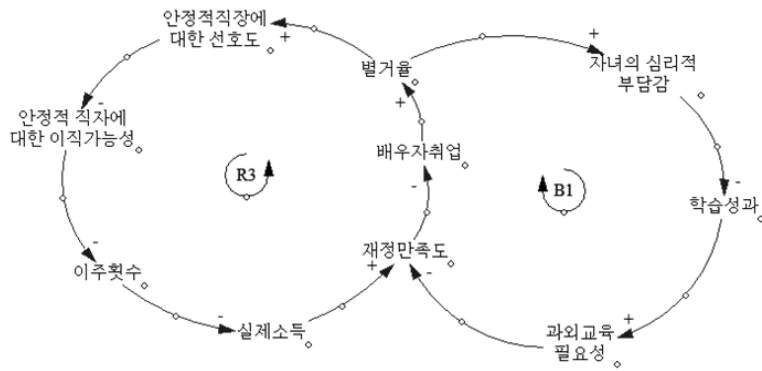
[그림 1] 이주횟수와 군인의 업무성과간 관계

2. 이주 스트레스로 인한 가정의 재정만족도와의 관계 인과지도

[그림 2]는 이주 횟수가 가정에 미치는 영향에 관한 인과지도로서 이주 횟수는 가계의 실제소득에 영향을 미치는 R3루프와 자녀의 심리적 부담에 따른 학습 성과 저하로 자녀교육에 대한 부담으로 배우자가 취업해서 별거율이 높아지는 B1 루프 두 가지 루프로 구성되어 있다.

R3루프에 대해 살펴보면 이주 횟수가 증가함에 따라 이주비용 100%를 지원하지 않는 현 복지체계 여건상 이주비용, 새로운 이동지역에 대한 검색비용 및 군인관사가 배정받기 전 몇 개월 간 지불해야 하는 별도의 비용이 발생할 수 있다. 이는 가계의 재정만족도에 영향을 미치게 되고 이는 직업군내 고소득층에 속하지 않는 군직업 특성상 배우자가 여타의 비용을 벌어야 하는 경우가 발생할 수 있고 이는 군인으로 하여금 재정적 안정성에 대한 욕구와 가족과의 별거에 대한 회의로 인해 직업군인과 같이 주기적으로 거주지를 변경하거나 그렇지 않을 경우 가족간의 별거가 요구되지 않는 안정적 직장에 대한 이직가능성에 영향을 미치게 된다. 이직가능성이 높아져 실제 이직을 하게 되는 경우 새로운 직장 인근지역으로의 이직은 이주횟수에 음의 영향을 미치는 피드백 루프가 구성되게 된다.

B1 루프는 이주와 자녀의 학습 성과 관계에 대한 루프로서 부모와의 별거는 자녀에게 심리적 부담감을 주게 되는데 이는 자녀의 학습 성과에 영향을 미치게 된다. 이를 위한 해결책으로 정규교육 외 과외교육이 필요하게 되는데 필요한 비용을 충당하기 위해 배우자의 취업이 필요하게 되고 이는 R3 루프와 마찬가지로 별거율에 영향을 미치게 된다.



[그림 2] 이주스트레스와 가정의 재정만족도간 관계

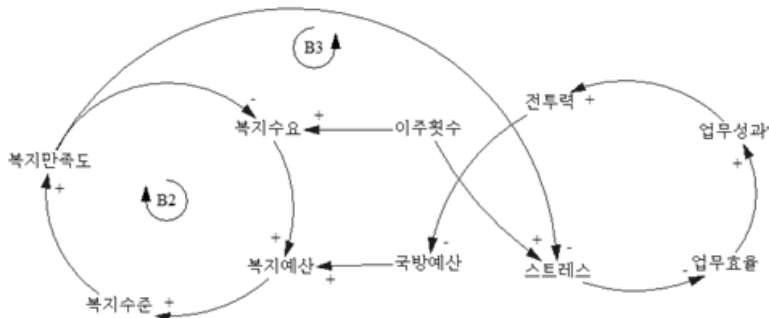
3. 복지시스템과 군인의 전투력과의 관계 인과지도

[그림 3]은 이주 횟수에 따른 복지와의 상관관계에 대한 B2루프와 이주에 대한 스트레스와 그에 따른 전투력에 대한 B3루프로 구성되어 있다. 이주 횟수에 따른 복지와의 상관관계를 나타낸 B2 루프는 이주 횟수는 복지수요에 영향을 미치고 이는 복지예산 및 복지수준의 증가를 원하게 된다. 이를 통해 복지만족도가 증가하여 삶의 질이 증가함에 따라 복지에 대한 수요는 감소하는 피드백 루프가 구성된다. B3 루프는 이주 횟수 증가에 따른

군인의 업무성과에 그에 따른 복지와의 상관관계 루프로써 이주는 가족 및 군인에게 스트레스를 주고 이는 군인의 업무성과에 영향을 미치는데 군인에게 있어 업무성과는 전투력과도 밀접한 연관이 되어있다. 전투력은 국방예산의 증감에도 관련이 있으며 국방예산은 복지예산과도 상관관계가 있다. 또한 복지예산은 복지의 수준을 결정하며 이를 통해 복지만족도에 영향을 미치게 되는데 이는 군인 및 가족 구성원의 삶의 질에 영향을 미치고 이는 다시 스트레스에 영향을 미치는 피드백 루프가 구성된다.

인과지도 분석을 통해 이주 횟수가 군인 개인의 성과에 음의 영향을 끼치고 가족 또한 그에 따른 스트레스로 어려움을 겪게 되고 그 중 자녀 교육에 심각한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 개개인의 업무효율 저하는 군 전투력 저하요인으로 작용할 수 있음이 확인되었다.

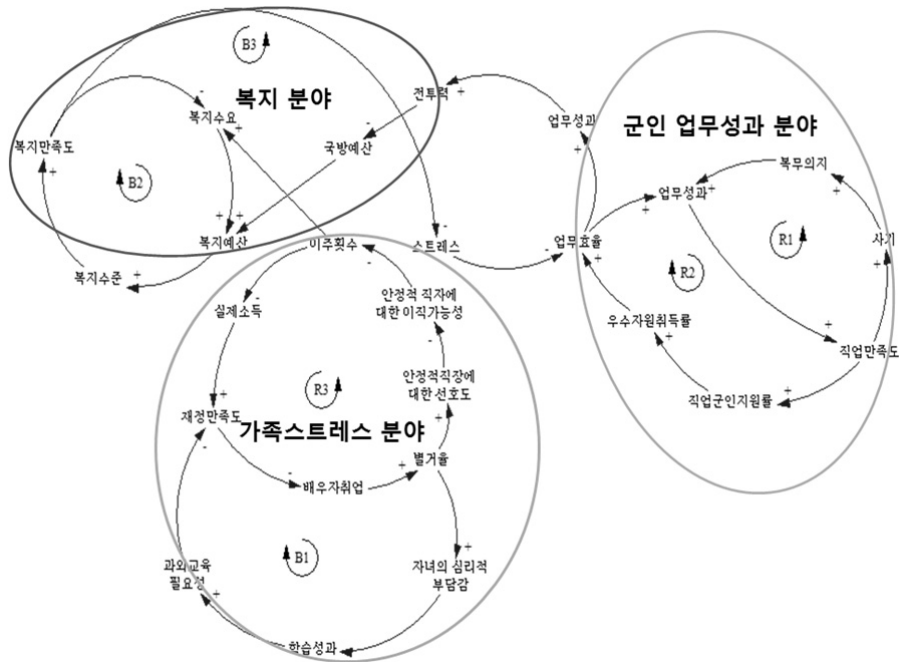
그런데 많은 군인들이 이주로 인해 갖게 되는 스트레스는 단순히 이주자체가 아닌 이주로 인해 발생하는 추가적인 스트레스를 상쇄시켜줄 만한 군인의 복지지원이 부족한 것이 주원인인 것으로 확인되었다.



[그림 3] 복지시스템과 군인의 전투력간 관계

본 논문의 주요 논점은 “군인의 주기적인 재배치로 인한 이주가 군인 그리고 가족구성원들에게 스트레스와 재정 문제를 일으키게 되고 이러한 것들이 결국에 군인의 계속 복무의지와 업무성과(전투력)에 영향을 미친다.”는 것이다. 이러한 문제점을 진단하고 해결하기 위해 복지 분야, 가족스트레스 분야, 군인의 업무성과로 구성된 통합인과지도 모형을 구성하였다. 군조직 특성상 주기적인 재배치로 인한 거주지의 이동은 불가피하다. 이로 인해 발생가능한 문제점은 크게 군인 본인의 업무성과 저하로, 군인과 가족들이 받게 되는 스트레스인데 이는 복무의지의 지속성에 영향을 미칠 수 있다는 것을 확인하였다. 군인의 업무성과를 극대화, 가족 스트레스를 최소화하기 위하여 복지시스템 지원과 확충을 통한 스트레

스를 상쇄하는 것이 최선책이라는 것을 인과지도 분석을 통해 확인할 수 있다.



[그림 4] 통합인과지도 모형

IV. 결론 및 정책제안

우리나라는 한국전쟁 이후 남북으로 갈라진 후 세계 유일의 분단국가로서 어느 나라보다 군대의 역할이 중요하다. 우리 군은 50여 년간 북한의 군사적 위협에 대처함은 물론 경제성장과 더불어 약소국 지원 및 평화유지활동 등 평화활동의 임무까지 병행하고 있으며 이러한 임무 및 역할은 나날이 세계화 및 복잡화 되어가고 있다. 그러나 이러한 과중한 임무와 역할과는 대비될 정도로 군의 복지수준은 열악한 것으로 알려져 있다. 군인의 삶에 대해 살펴보면 직업적으로는 연중 지속되는 각종 훈련과 검열, 총기 관리, 작전 등 임무 수행 상 위험하고 열악한 환경에 노출되어 있고 가정적으로는 빈번한 주거지 이동, 격오지 근무 등으로 인해 원치 않게 가족과 별거하는 경우도 다반사이다. 이러한 군의 특성으로 인해 군인이 처할 수 있는 많은 문제점 중 본 연구에서는 그 중 가장 큰 문제로 거론되는 이주로 인해 발생 가능한 문제점을 개인차원, 가족단위의 집단 차원, 그리고 군대 및 국가

단위의 조직차원으로 분석하고 그에 대한 해결책을 제시하고자 한다.

인과지도에서 확인되었듯이 본 연구에서 가장 큰 영향을 미치는 변수는 이주의 횟수인데 이는 환경변수로서 통제가능한 변수가 아니다. 그런데 많은 군인들이 이주로 인해 갖게 되는 스트레스는 단순히 이주자체가 아닌 이주로 인해 발생하는 추가적인 스트레스를 상쇄시켜줄 만한 군인의 복지지원이 부족한 것이 주원인인 것으로 확인되었다. 따라서 본 연구는 군의 특성으로 인해 주기적으로 실시하는 이주에 의해 발생하는 문제점에 대해 살펴보고 인과지도 분석을 통해 해결방안을 제시하는데 그 목적을 두었다. 본 연구를 통해 다음과 같은 대안과 시사점이 도출되었다.

첫째, 군인의 기초 복지가 민간 분야에 비하여 취약함을 고려하여 임무수행에 최선을 다할 수 있을 정도의 임금, 주거지 등의 기초 생활보장에 적극적인 지원을 해야 한다. 섬, 격오지 등의 거주가 불편한 지역은 관사건립이 가능한 지역을 선정하여 대규모 단지를 건립하고, 중·소도시 지역은 민간 아파트의 일부를 매입하여 민간인들의 삶에 파고들어 그들의 편의시설과 복지시설을 함께 이용할 수 있는 체계를 구성해야 하고 아파트 매입이 불가능한 지역은 전세자금을 지원하여 이주로 인해 겪는 가장 큰 고민거리인 거주지 문제를 해결해야만 한다. 또한 보수 및 수당체계를 ‘사회 중산층 이상의 급여’를 목표 수준으로 하고 군복무의 특수성을 반영할 수 있도록 해야 한다. 이와 더불어 적극적인 가족 지원을 통해 직장가 가정, 업무와 여가가 조화를 이룰 수 있도록 가족 친화적인 공동체 건설을 위한 노력을 지속적으로 기울여야 한다. 자녀 양육 및 교육여건을 획기적으로 개선하여 가장인 군인이 임무수행에 전념할 수 있도록 복지수준의 질을 향상시켜야 한다. 또한 전역 후의 삶을 대비한 내 집 마련 기회도 적극 확대해야 한다.

둘째, 직업에 대한 자부심, 업무에 대한 만족과 동기부여를 위해 수준 높은 삶의 질 여건을 보장하고 우수한 인재들이 군에 지속적으로 영입할 수 있도록 해야 한다. 대부분의 군부대는 읍/면 단위의 소규모 지역에 위치하고 있다. 직업에 대한 만족감을 극대화하기 위하여 이러한 단점을 극복할 수 있도록 지역별 특성 및 수요에 부합한 맞춤형 복지서비스를 제공해야 한다. 이를 위해서는 수요자 요구에 부응하기 위하여 편의시설과 복지시설을 전면적으로 개선하고 복지기금을 획기적으로 확충할 수 있는 방안을 마련한다. 또한 군차원의 복지서비스의 표준을 설정하고 복지서비스의 평가와 지속적인 질 관리 등 복지 인프라를 효율적으로 관리할 수 있는 체계를 마련해야 한다. 국방부(2009)에 따르면 군인복지의 목적은 군인연금, 군인공제회, PX 운영, 장학금 지급 등 의식주 충족에 제한되었으며 이마저도 그 혜택이 크지 않아 실제적인 도움이 되지 않은 것으로 평가되고 있다.

셋째, 새로운 지역으로의 이동시 자녀가 있는 가정에 가장 큰 문제는 자녀교육 문제인데 지역 교육서비스와 네트워크를 연계하여 양질의 교육 서비스 제공 및 문화서비스 체험이

가능하도록 해야 한다. 또한 사회적인 지원과 복지서비스와 더불어 군인가족은 이주 전 이주 지역에 대한 충분한 사전조사를 포함하여 철저한 준비를 해야 한다. 이러한 준비가 이주 후 발생가능한 상대적 박탈감 감소 및 새로운 지역에 대한 적응에 어려움을 덜 겪게 될 것이다.

위의 정책들은 직업군인의 전문성과 자부심 고취를 위하여 일시적인 아닌 시대변화와 부응하여 지역사회 자원조사와 다양한 부문과의 네트워크의 활용이 우선되어야 한다.

본 연구에서 이주횟수가 군인의 복무의지에 음의 영향을 미치는 것을 확인하였으나 오히려 근무지 이동을 통해 새로운 근무지에서의 신경험을 통한 업무능력 상승, 환경적 여건이 이주 전에 비해 좋아지는 순방향적 영향을 미칠 수도 있을 것이다. 그리고 인과지도 분석을 통해 이주로 인한 스트레스로 군에 장기적으로 남아있는 사람들이 거의 없을 것이라는 해석도 할 수 있다. 그러나 이주로 인해 스트레스를 받고 있으나 군 복무를 실제로 그만두는 군인의 수는 그리 많지 않을 것으로 예상된다. 이는 어느 직업에서나 마찬가지로 불만을 해소하기 위해 직업을 그만두는 경우는 그리 많지 않기 때문이다. 그러나 이주로 인해 발생가능한 문제는 직업군인 모두가 경험할 수 있는 심각한 문제라 할 수 있으며 이로 인한 스트레스가 결과적으로 이직을 선택하지 않은 모든 군인들에게 문제로 발생 가능하여 전투력 유지에 심각한 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상된다. 따라서 본 연구를 통해 군직업의 특성을 바꿀 수 없는 경우 전투력 유지를 위한 최선책은 군인가족을 위한 통합적 서비스 및 복지혜택의 증대라는 결론에 도달할 수 있는 것이다.

【참고문헌】

- 김도훈 · 문태훈 · 김동환. (1999). 『시스템다이내믹스』. 대영문화사.
- 김동환. (2004). 『시스템사고 : 시스템으로 생각하기』. 선학사.
- 김강훈 · 박상현. (2011). “인과지도 분석을 통한 디지털 세대의 정치적 무관심과 정치참여 행태 연구”. 『시스템다이내믹스 연구』 제12권 제3호: 47-66.
- 백낙서. (1974). 『군대와 사회』. 범무사
- 양병환. (1991). 『스트레스의 개념』. 한양대학교 출판부
- 문병찬. (2011). “인과지도를 통한 창의성 검사 방안 선택”. 『시스템다이내믹스 연구』 제12권 제1호: 131-155.
- 문채봉. (2011). 『군인자녀지원 정책방향 연구』. 한국국방연구원
- _____. (2011). 『미국군의 삶의 질 검토 보고서와 한국군에 대한 시사점』. 한국국방연구원.
- _____. (2012). 『군 가족의 별거문제에 대한 효과적인 접근전략』. 한국국방연구원.
- 양병환. (1991). 『스트레스의 개념』. 한양대학교 정신건강연구소.
- 유영주. (2008). 『가족관계학』. 교문사.
- 전성진 외. (2002). 『미래지향적 군복지 발전 방향』. 한국국방연구원.
- 정현숙 · 정선영. (2012). “육군의 배우자가 인지한 군인배우자의 군인직업 특성, 가족환경 특성과 복지 요구도”. 『한국군사회복지학회』 제5권 제1호: 111-144.
- 조영숙. (1989). “도시주부의 갈등에 관한 실사례 분석연구”. 『대한간호』 제28권 제3호: 83-90.
- Albano, S. (1994). Military recognition of family concerns: Revolutionary War to 1993. *Armed Forces and Society*, Vol. 20: 283-302.
- Berkman, L. F. (1984). “Assessing the physical health effects of social networks and social support”. *Annual Reviews of Public Health*, Vol. 5: 413-432.
- Cobb, S. (1976). “Social support as a moderator of life stress”. *Psychosomatic Medicine*. Vol. 38(5): 300-314.
- Coolbaugh, K. W., and Rosental. A. (1992). “Family separations on the Army”. *ARI Technical Report 964*. Alexandria, VA:US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Copeland, A. P., and Norell. S. K. (2002). “Spousal adjustment on international assignment: The role of social support”. *International Journal of Intercultural Relation*. 26(3): 255-272.
- Croan, G. M. Levine., and Blankinship, D. A. (1992). “Family adjustment to relocation”. *ARI*

- Report 968*. Alexandria, VA:US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Hill, R. (1949). *Families Under stress: Adjustment to the crises of war separation and reunion*. New York: Harper and Brothers.
- Jonson, E.(1993). "The relationship of family structure, mobility and grade level retention to student academic and behavioral performance". Ph,D Dissertation. United States International University.
- Kirkland, F. R., and Katz. P. (1989). "Combat readiness and the Army family". *Military Review*, 69: 63-74.
- Lewis, P. M. (1985). "Family factors and the career intent of Air Force enlisted personnel". *LMDC Technical report*. 85-93. Washington, DC: USAF Office of Scientific Research.
- Mateczum, J.M., & Holmes, E.K. (1996). Return, Readjustment, and Reintegration: The three R's of family reunion In *Emotional Aftermath of the Persian Gulf War Veterans, Families, Communities, and Nations* Ed. Robert J. Ursano and Ann E. Norwood, 1996, American Psychiatric Press, Inc. Washington, DC.
- Martin, R. (1999). "Adjusting to job relocation: Relocation preparation can reduce relocation stress". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72: 231-235.
- Marin A., Ickovics R. (1987). "The Impact of Employment on the psychological well-being of army wives : longitudinal survey study". *Military Medicine*. Vol 152: 500-503.
- McCubbon M.A. (1989). "Family stress and family strength: a comparison of single and two parent families with handicapped children". *Research in Nursing and Health*. Vol 12(2): 101-110.
- Mckenry & Price. (2009). "Families & Change: Coping with stressful event and transition". SAGE Publications, Inc.
- Mincer, J. (1962). "Labor force participation of married women : A study of labor supply". In National Bureau of Economic Research, *Aspects of Labor Economics*, pp.63-105. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- National Military Family Association (1990). Spousal employment fact sheet. Alexandria, VA: Author.
- Northcott, H. C. (1980). Women, work and health. *Pacific sociology Review*, Vol. 23: 393-404.
- Rosen, L. N. Moghadam. L. Z, and Carpenter, C. J. (1989). "Impact of military life stress on the quality of life of military wives". *Military Medicine*, 154(3): 116-120.
- Rosen, L. N., & Moghadam, L. Z. (1988). "Social support, family separation, and well-being among

military wives”. *Behavioral Medicine*. 14(2): 64-70.

US Census Bureau(2011).

Wamboldt, F. S. Steinglass. P., and Kaplan-De-Nour, A. K. (1991). “Coping within couples: Adjustment two years after forced geographic relocation”. *Family Process*. 347-361.

Williams, K.H., Lipari, R.N., & Wetzel, E.S. (2002). “Overview of the 1999 survey of spouses of active duty personnel”. (DMDC Report 2000-014). Arlington, VA: Defense Manpower Data Center.