

# 육군 부사관 협약제도의 효과성 평가와 개선 방안

임성빈\* · 이시철\*\*

## 요 약

우수 부사관 획득이라는 목적 아래 육군과 대학의 협력으로 육군 부사관 협약제도가 시행된 지 10년이 지났으며, 이제 매년 4천여명씩 배출되는 협약학과 출신이 하사~중사까지 중추적 임무수행을 하고 있는 시점이다. 이에 협약학과 출신 부사관의 직무수행능력, 직무수행태도가 우수한 지에 대하여 상사급 이상 100명을 대상으로 협약학과 부사관과 민간 출신 부사관을 비교하는 설문을 통하여 이 협약제도가 목적을 달성하고 있는지에 대한 효과성을 평가하였다. 그 결과, 협약학과 출신 부사관은 직무수행능력의 전문성과 직무수행태도의 적극성, 책임성이 더 양호한 것으로 분석되었으나, 다른 분야는 의미 있는 차이가 없는 것으로 나타났다. 향후 우수한 부사관 인력을 획득하기 위해서는 학군계휴 협약학과 학생의 선발 제도 개선과 아울러, 부사관 관련 학과에 우수한 고등학생들이 입학할 수 있도록 육군의 제도적 지원이 필요한 것으로 제언한다.

## Evaluation and Suggestions of the Army-College Joint Training System for Non-commissioned Officers

RHIM Seong-Bin\* · LEE Shi-Chul\*\*

### ABSTRACT

Ten years have passed since an arm-college joint education system with the goal of efficiently acquiring future non-commissioned officers (NCOs), and approximately 4,000 annual graduates of the programs have already actively been in position in Korean Army. We evaluated the effectiveness of the system based on an empirical survey for 100 respondents, all sergeants-first-class and above. The analysis shows that the graduates' general performance and attitude as NCOs appear to be superior to those who were recruited from the general public, while there were no statistically significant difference in some other areas. NCOs from the departments of the program showed higher capacity to conduct his duty of expertise, better accountability, and more positive attitude toward the routine tasks. Several policy messages are also drawn. We suggest that the Army and the relevant schools take appropriate measures like more active institutional support for upgrading the system. Additionally, their initial selection process for prospective NCOs, high school graduates, should also be improved.

**Key word : Non-commissioned officers, joint, effectiveness, evaluation**

접수일(2015년07월13일), 수정일(1차:2015년07월27일,  
2차: 2015년07월30일), 게재확정일(2015년07월31일)

\* 선린대학교 무기시스템학과

\*\* 경북대학교 행정학부

## 1. 서론

이 연구는 육군이 2005년부터 시행하고 있는 전문대학 부사관 협약제도가 “우수한 부사관 인력획득”이라는 목적을 달성하고 있는지를 효과성 평가를 통하여 제도의 개선방안을 모색하는데 목적이 있다. 육군 2015년까지 48개 대학 71개 학과와 협약을 맺고 있다. [1]

육군의 부사관 모집 방법은 다섯 가지 유형이 있다. 첫째, 현역병으로 근무하는 일병~병장에서 모집하는 경우, 둘째는 병역을 필하지 않은 18세~27세 미만인 자를 모집하는 경우, 셋째 전문대학(기능대)에서 군 장학생을 모집하는 경우, 넷째는 현역병, 부사관, 장교로 전역 후 2년을 초과하지 않은 자로서 만30세 이하인 예비역을 모집하는 경우, 다섯째는, 전문하사로 지원하는 경우이다. 육군에서 장학금을 지급하면서 학군제휴협약을 맺은 전문대학 부사관과 학생은 연간 4,000여명이 졸업하며, 60% 정도가 임관하여 전국 각급 부대에서 임무수행하고 있다.

이 연구는 육군이 2005년부터 추진하고 있는 전문대학교와의 부사관 협약제도가 10년이 되는 시점에서 협약제도의 목적에 맞게 우수한 부사관을 안정적으로 확보하는 데에 기여하고 있는지, 효과성 평가를 통하여 제도의 개선방향 도출이 필요하다. 이 연구는 우수 부사관 확보를 위한 개선점을 찾기 위하여 한 가지 모형을 설정하여 시도해 보는 것이다. 연구의 대상은 육군과 학군제휴협약을 맺은 전문대학 부사관 학과를 졸업한 부사관과 협약되지 않은 출신 부사관(이하 민간출신 부사관) 즉, 고졸이상의 학력으로 병역을 필하지 않은 18세~27세까지의 모집된 부사관 간의 직무수행능력, 직무수행태도를 상호 비교 측정하였다. 이를 위해 실무부대에서 부사관을 평가하는 상사급 이상 상급자 100명을 대상으로 학군제휴 협약학과 출신 부사관과 민간 출신 부사관을 비교 평가하였다. 평가분야인 직무수행능력은 전문성, 대인관계, 리더십, 의사소통을 측정하였고, 직무수행태도는 성실성, 책임감, 적극성을 측정하였다. 평가의 공정성과 신뢰성을 높이기 위해 상사급 이상 100명은 해당부대에 부사관 협약학과 출신 부사관과 민간 출신 부사관이 근무하는 부대의 간부로 선정하였다.

## 2. 이론적·제도적 고찰

### 2.1. 전문대학 부사관 협약제도

#### 2.1.1 배경 및 개관

육군과 전문대학은 2005년부터 현재까지 “우수한 부사관 인력양성”이라는 목적을 가지고 협약을 체결하고 부사관 학과를 개설하였다.

전문대학의 부사관 학과는 (표2)와 같이 육군에서 지정해준 필수 및 권장과목 16개, 병과 임무수행에 필요한 과목을 교육하여 부사관으로서 주어진 임무를 효과적으로 수행하도록 한다. 육군은 연 1회 부사관 협약학과를 대상으로 군 장학생을 선발하여 2학년(1년간) 전액 장학금을 지급하고, 5년간 의무복무를 시키고 있다.

육군과 전문대학 간의 부사관 학군제휴협약은 부사관의 질적 향상을 위하여 학생들을 체계적으로 교육하며, 군의 전투력 향상에 기여하고, 해당병과의 기초적인 이론, 장비교육 등을 통하여 임관 후 즉각 임무수행능력을 함양하는데 있다.

#### 2.1.2 전문대학 부사관 학과 교육

육군은 부사관 학과의 교육목표 및 중점, 과목을 선정하였다. 육군은 (표1)와 같이 필수 과목 3개, 권장 과목은 공통 및 일반과목 16개, 병과별 과목 등이 있으며, 대학의 졸업 이수학점 80학점의 50%를 정규 교육과목으로 교육한다.

〈표1〉 부사관 학과 교육 목표·중점 및 과목

교육목표	간부 기본소양, 군사 기본지식 함양	
교육중점	• 국가관·안보관·대적관 정립 • 군사 전문지식 및 기술 이해 • 리더로서의 품성과 자질 함양 • 강인한 정신력 및 체력 구비	
교육과목	필수	한국사, 군대윤리, 리더십
	공통	국가안보론, 북한학 등 16개
	전투	공통16개+위험물 관리 등 19개
	화학	공통16개+생물학, 방사능 등 20개
	공병	공통16개+토목공학 등 21개

출처 : 육군인사사령부 인력획득홍보과-2226(13.8.21)

### 2.1.3 군 장학생 선발과정

육군의 군 장학생 선발과정은 1~2차로 나뉜다. 1차는 필기평가와 인성검사, 직무수행평가로 선발한다. 필기평가는 언어논리, 자료해석, 공간능력, 지각속도 등 지적 능력을 평가한다. 인성검사는 면접 시 심도 깊은 확인을 한다. 직무수행평가는 부사관으로 임무수행에 필요한 자격증, 면허, 리더십 등을 확인하여 가산점을 주고 있다. 그러나 군 장학생 선발에서 부사관과 학생은 대학교육과목과 군 장학생 선발과목이 상이하여 지적능력평가 과목을 별도로 공부해야하는 이중 부담을 안고 있다. 예를 들면 육군의 필수 및 권장과목은 정규과목에 포함시키면서, 지적능력평가에 관련된 언어논리, 자료해석, 공간능력, 지각속도 등 별도로 특강을 통해서 강의하거나, 정규과목으로 편성하여 실시하는 등 대학마다 (표2)와 같이 다르게 적용하고 있다.

〈표2〉 군 장학생 선발과정

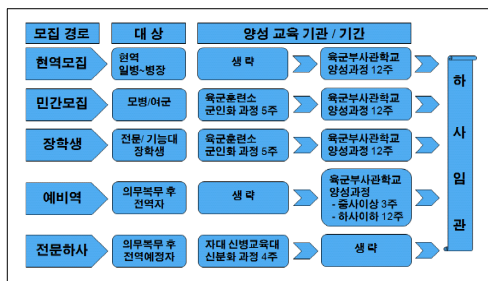
1차 선발	지적능력평가, 인성검사, 직무수행평가
2차 선발	신체검사, 면접, 체력검정, 신원조사, 대학성적(1학년~2학년1학기)

출처: '15년 군장학생 선발 계획 (15.3.6)

## 2.2 부사관 인력획득 정책

### 2.2.1 인력획득 유형

육군 부사관의 연간 인력획득은 매년 가변적이지만 평균 4,000여명으로 판단된다. 전문대학 부사관 학과에서 2,500여명, 민간 및 현역부사관(고졸이상, 현역병, 예비역부사관, 전문하사 등)이 약 1,700여명을 획득하고 있으며 이를 (그림 1)로 나타냈다.



(그림 1) 부사관 획득 유형 [2]

첫째, 현역병 모집으로 일병~병장이면 지원가능하며, 이들은 육군 부사관 학교에서 12주간의 양성과정 교육을 받고 육군하사로 임관한다.

둘째, 민간 출신 부사관 모집이다. 고졸이상 만18세~27세 이하는 누구나 부사관을 지원할 수 있다. 의무복무는 4년이며, 여군은 3년이다.

셋째, 전문대학의 군 장학생 모집이다.

『육군본부의 부사관 협약대학』을 기초로 전국 전문대학 부사관 학군제휴 학과개설 현황을 지역별로 구분하여 부사관 협약학과 현황과 입학정원을 별도로 제시하였다(부록 1 참조).

<부록 1>의 전국 전문대학 부사관 협약학과는 2014년 기준으로 전국전문대학 수는 137개(국공립 8개, 사립 129개)이며, 이중 48개 대학이 부사관 협약학과를 개설하여 35%비율을 보였다. 부사관 협약학과 입학 정원은 총 4,047명으로서 지역별로 경기 9개 대학(570명), 강원 3개 대학(225명), 대전·충청 8개 대학(715명), 광주·전남 5개 대학(555명), 전북 4개 대학(310명), 부산·경남 5개 대학(440명), 대구·경북 16개 대학(1,232명)의 분포를 보였다. 특히, 육군의 부사관 학과는 보병, 포병, 기갑, 정보, 공병, 화학, 헬기 정비, 정보통신, 의무, 조리, 방공, 병참, 수송, 특전 등 다양한 병과로 진출하도록 협약을 체결하였다. 전투 부사관 학과는 정원대비 80%이상을 전투병과(보병, 포병)로 임관시켜 접적사단에 우선 배치하며, 2년간 장학금을 지급하고 있다. [3]

전문대학의 부사관 학과는 군(軍)의 기술 집약형 추진에 기여 할 수 있으며, 해당 병과 및 직책에 대해 전문성을 갖춘 부사관을 충원하는 가장 효과적인 대안으로 추진하고 있으나, 내신 성적이 낮은 학생들이 입학하고 있어 이에 대한 제도적 개선이 필요하다.

〈표3〉 2012년 부사관과 평균 내신등급 [4]

구분	평균	A대	B대	C대	D대	E대	F대
등급	5.24	6.0	5.5	6.0	4.0	5.0	4.7

넷째, 예비역 모집이다. 현역병, 장교, 부사관 전역 후 2년 이내 자로서 30세까지 지원이 가능하다. 육군 부사관 학교에서 일정한 기간의 교육을 받으면 중사

로 임관한다.

다섯째, 전문하사 모집이다. 현역병으로 의무복무 전역예정자에게 신병교육대에서 약 4주간의 신문화 교육을 이수하면 하사로 6개월간 근무하는 제도이다.

### 2.2.2 최근 3년간 육군 부사관 인력획득 유형별 임관 현황

2011년부터 2013년까지 3년간 육군부사관 임관 약 7,000여명 정도가 육군하사로 임관하고 있다. 출신별로 임관 현황을 분석해 보면 2011년부터 2012년까지는 현역 남군과 민간 출신이 주를 이루고 있다. 그러나 2013년에는 그 비율이 좀 낮아지고 있다. 한편 2013년에 가장 눈에 띄는 현상은 부사관과를 졸업한 사람들의 임관 비율이 53.5%로(표4) 같이 급속하게 증가하고 있다.

<표 4> 육군 부사관 임관 현황 [5]

구 분	2011	2012	2013
총 계	6,969	6,951	
군 장학생	1,169	988	1,180
현역남군	2,030	2,716	408
민간모집	2,943	2,445	496
예비역	140	157	4
현역여군	684	645	129

## 2.3. 부사관 협약제도의 효과성 평가

### 2.3.1 효과성 평가

효과성평가(effectiveness of policy evaluation)란 목표달성의정도(degree of goal achievement)를 측정하는 것으로 볼 수 있다. 행정에 있어 효과성 개념은 행정이 발전목표를 사전적, 계획적, 의도적으로 계획하여 이러한 목표를 달성하려는데 최대 관심을 두면서 중요시된 개념이다. 효과성 평가에는 능률성의 개념과는 달리 비용 내지 투입의 개념이 들어가 있지 않다. 다시 말하면, 효과성의 개념에서는 비용이 얼마가 드느냐 하는 투입의 문제에 관심을 갖는 것이 아니라, 정해진 목표를 얼마나 달성했느냐 하는 데 더

초점을 둔다. 이와 같은 효과성 평가(effectiveness of policy evaluation)의 직접적인 대상이 되는 효과는 산출물(output), 산출성과(outcomes), 영향(impact) 등으로 구분될 수 있다. 산출물(output)은 프로그램의 직접적인 고객이나 참여자들에게 제공되는 생산물, 재화 및 서비스이며 관리자의 통제 하에 있다.(직업훈련으로 인한 훈련수료생의 산출 등) 산출성과(outcomes)는 프로그램에 의해 산출해 낸 결과물이다(지역일자리 창출정책으로 인한 지역 내 고용율의 증가 등). 영향(impact)이란 프로그램이나 사업을 통해 다른 부문에까지 미치는 파급효과 등을 고려한 효과를 가리킨다(장애인 고용으로 인한 기업의 생산성 증대효과 등). 효과성 평가의 방법은 접근방법은 실험설계접근과 비 실험 설계접근으로 나눌 수 있으며 <표5> 과 같이 나타낼 수 있다.

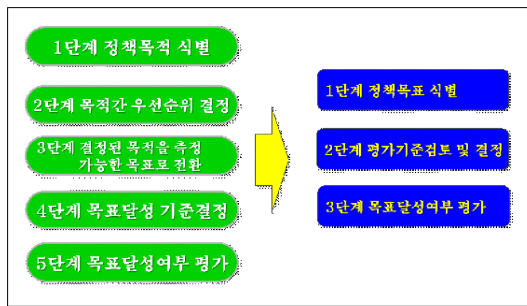
<표 5> 효과성 평가의 접근방법 [6]

구분	실험설계접근법		비 실험설계 접근법
	진 실험설계 접근법	준 실험설계 접근법	
평가 기법	양적 분석 위주 질적 분석 가능	양적분석 위주 질적 분석 가능	질적분석 위주 양적분석 위주
타당성의 위협 요인	내적 타당성 상(上) 외적 타당성 중(中)/하(下)	내적타당성 중(中) 외적 타당성 상(上)	내적타당성 하(下) 외적 타당성 중(中)/하(下)
종합	현실적 적용 제약극복 후 활용가능	현실적 활용가치 우수	실험설계접근법과병행 필요

준 실험적 설계방법은 실험적 방법과 같은 평가 설계 조건을 충족시키지 못하지만 실험적 방법에 준하는 방법론적 엄밀성과 현실적 실현 가능성을 지닌 평가 설계방법을 말한다. 준 실험적 설계 방법에서는 무작위배정 대신 대응 방식 또는 이에 준하는 방식을 사용하여 집단을 구성한다. 실험적 방법에서는 무작위 배정을 사용함으로써 평가와 관련된 모든 측면에서 실험집단과 통제집단이 동질적이라거나 또는 적어도 만약에 실험집단과 통제집단 간 특성의 차이가 있다

면 이러한 차이는 무작위인 것이라고 가정한다. 그러나 대응방식에서는 평가와 관련하여 주요한 일부 특성에 있어서의 동질성을 확보함으로써 궁극적으로는 모든 특성에 있어서 동질성에 근접하게 집단을 구성한다.

본 연구는 Vedung(1997)의 효과성 평가모형 중에서 목표달성 평가모형을 선정하여 평가를 진행하였다. 목표달성평가모형(Goal Attainment Evaluation Model)은 정책평가 모형 중에 가장 고전적이고 가장 많이 쓰이는 평가모형으로 정책이 달성하고자 하는 장기적 목적과 중단기적 목표들이 제대로 달성되고 있거나 달성되었는지를 평가하는 모형이다. 목표달성 평가모형은 기본적으로 두 가지 요소로 이루어지는데 하나는 목표달성도 측정(goal achievement measurement)이고 다른 하나는 영향사정(impact assessment)이다. 목표달성도 측정'이란 '성취된 결과(정책 집행결과)가 프로그램의 목표와 일치 하는가'를 측정하는 것이고, '영향사정'이란 '그 정책에 의해 그러한 결과가 도출 되었는가'를 측정하는 것이다. [7]



(그림2) 목표달성평가모형의 이론적 평가절차와 부사관 효과성 평가를 위한 절차

## 2.4 선행연구 검토

우수한 부사관 인력 획득을 직접 연구대상으로 한 논문이나 학술연구가 많지 않다. 군 우수 인력획득이 의 소방 등 전문분야별로 찾아낼 수 있는 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

“군 우수 정비인력 확보방안” 연구에서 기술특기에 적합한 우수한 전문 기술인력 획득 방안으로 주문식 교육체계에 의해 실습위주의 교육과 공학이론을 구비할 수 있는 학군제휴대학 특수학과 출신의 기술부사

관 활성화를 제시하였다. [8]

“전문직업인으로서의 우수부사관 인력획득에 관한 연구”에서 부사관 획득에 미치는 영향요소는 직업적 안정성, 진급, 능력발휘, 군의 복지제도 및 후생, 명예 및 신분보장 등이라고 제시하였다. [9]

“우수 인력 획득을 위한 육군 부사관 제도 연구”에서 부사관 의무 복무기간 조정, 군 장학생의 전 학년 장학금 지급, 부사관 학과 재학생들에 대한 호봉인정 등을 제시하였다. [2]

“우수 연구인력 확보를 위한 방안”에 초점을 두어 국가와 기업의 기술 경쟁력 강화를 위해서는 우수한 연구 인력의 확보 및 유지를 위해 특별 성과급, 스톡 옵션, 사이닝 보너스 지급, 경력관리를 통한 동기 유발 법을 제시하였다. [10]

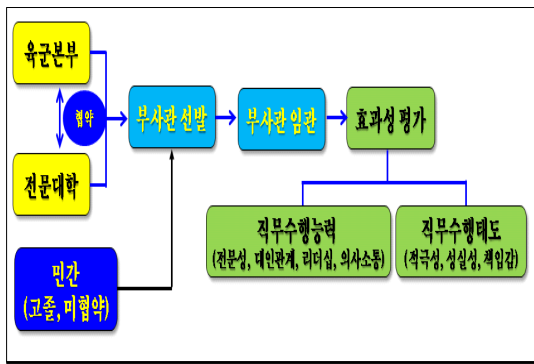
“소방공무원의 인력관리 및 조직 효과성 제고 방안 연구”에서 직무 스트레스 요인이 조직의 효과성에 미치는 요인분석을 거쳐, 직무스트레스 요인으로 직무 관련 (근무량, 직무특성, 근무체계), 인사 관련(승진, 교육훈련), 후생복지 관련(보수와 수당, 장비 및 시설, 후생복지) 등으로 선정하였고, 조직효과성으로 조직몰입(사회적 평가, 자부심, 동기부여)을 선정하여 연구하였다. [11]

“중소기업 인력지원 정책의 효과성에 중점”을 두어 인력지원정책 효과성을 인력성과와 기업성과로 구분하였다. 인력성과의 평가요소는 근무태도, 기술 습득 수준 만족, 업무수행능력, 낮은 임금수준, 연장근로가능, 동료직원과 관계를 선정하였다. 기업성과의 평가 요소는 근무태도, 기술습득 수준, 업무수행능력, 낮은 임금수준, 연장근로가능, 동료 직원과의 관계 등의 독립변수로 구성하여 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. [12]

## 2.5 본 연구의 분석틀과 주요 요소

이 연구는 이론적인 논의를 통해 부사관 우수인력 확보를 위한 ‘전문대학의 협약제도’의 효과성을 평가하기 위한 증거 틀로 평가모형을 제시하였다. 육군과 협약 된 전문대학 부사관 학과 출신 부사관과 미 협약된 고졸 출신 민간부사관 간 대응 방식으로 측정하였다. 부사관은 육군의 선발과정을 통하여 합격하면, 논산훈련소 군인화 교육 5주, 부사관 학교 12주간 교

육을 받고 자대배치를 받는다. 자대에서 부여된 임무를 수행하면서 상급자 평가를 받게 된다. 평가요소는 크게 두 가지로서 직무수행능력과 직무수행태도로 볼 수 있다. 직무수행능력에는 전문성, 대인관계, 리더십, 의사소통이며, 직무수행태도는 적극성, 성실성, 책임성이다. 즉, 측정결과가 육군과 협약된 학과 출신 부사관이 직무수행능력과 직무수행태도가 고졸 출신 민간 부사관보다 높으면 우수한 부사관 인력확보라는 목표를 달성했다고 볼 수 있다.



(그림 3) 연구 분석의 틀

### 2.5.1 요소 1 : 직무수행능력

직무수행능력이란 자신에게 부여된 직무를 처리하는 능력을 말한다. 따라서 개인의 특성과 조직의 환경에 의해 영향을 받는다. 직무수행능력에 관한 접근방법은 조직구성원의 효율성 평가, 계급적 평가를 통하여 측정하려는 노력의 결과라 볼 수 있다. 직무수행능력과 기타 변수간의 관계는 사용된 직무수행능력 측정기준에 의해 변할 수 있다. 본 연구에서는 부사관으로서 직무수행에 필요한 능력으로 전문성, 대인관계, 리더십, 의사소통으로 선정하였다.

첫째, 전문성은 흔히 전문직에 대한 설명으로 시작된다. 전문직이 갖는 직업적 특성 또한 일반직과 구별되는 특징을 규정할 때 명확히 정의될 수 있다. Mintzberg(1973)는 개인의 업무에 따라 역할의 상대적 중요도에 영향을 미친다고 보고 개인의 역할수행에 영향을 미치는 변수로 업무수행 능력을 들고 있다. 부사관의 업무를 수행할 만한 기술상의 능력이 없거나 업무상의 역할이 명확하게 규정되지 않는 직위에

서 일할 경우에 부사관은 자신의 역할을 제대로 수행할 수 없게 된다.

둘째, 대인관계는 조직구성원이나 다른 부문 간의 좋은 관계를 유지하는 능력이다. 조직구성원들이 공동 목표달성을 위해 협동적 노력을 하도록 하고, 의견을 자유롭게 표현하도록 하며, 안정감을 갖도록 환경조성을 하기 위해 필요한 능력이다. 특히, 군 조직은 조직 내에서 관계의 중요성이 더욱 크다. 직무의 전문성을 가진 간부라고 하더라도 조직 내 대인관계가 원만하지 못하면 그 조직은 와해될 수밖에 없다. 대인관계를 원만히 해나가기 위해서는 근무시간 중의 공식적인 관계를 잘 유지하는 것도 못지않게 근무시간 외의 비공식적인 관계를 적절히 유지해 나가는 것도 중요하다.

셋째, 리더란 다른 사람이나 집단에 영향을 미쳐 자신(또는 조직)이 바라는 방향으로 유도할 수 있는 사람이다. 리더십이란 각종 조직 활동(목표의 설정 및 달성 등)에 영향을 미치는 행위다. 즉, 어떠한 상황에서 구성원에게 유인(誘因, incentives) 제공으로 동기부여(motivation)를 시킴으로써 조직 목표를 달성하는 기능이다. 리더십은 지도자, 리더십의 행사 대상인 집단(group), 특정한 태도와 욕구를 지닌 추종자(follower), 집단 활동에 제약을 미치는 물리적 조건 등을 포함하는 상황(situation), 그리고 구성원들의 공식적 활동인 과업(task) 성격 등과 같은 요소들의 상호작용 속에서 발휘된다.

넷째, 의사소통능력에서 김슨(Gibson & Hodgetts, 1986)은 의사소통(organizational communication)을 “조직의 효율성(efficiency)과 효과성(effectiveness)을 성취할 목적으로 이루어지는 조직 구성원 간의 정보와 지식의 전달과정”으로 정의했다. 의사소통(communication)이란 대인간 의미가 담긴 어떤 부호(symbol)를 발신하고 수신하는 과정이다. 특히, 군의 조직 내에서는 명령을 하달하고, 이를 수행하는 의사 전달방법이며, 조직관리의 성공에 필수적인 기반이 된다.

### 2.5.2 요소 2 : 직무수행태도

직무수행태도란 직무와 관련되어 일관성 있게 반응하는 학습된 심리적 상태로서 정의할 수 있겠다. 군

조직에서 뿐만 아니라 사회에서도 주어진 업무에 성실하게 임하는 자세, 자신의 직무에 대한 목표를 달성하려는 적극적인 태도, 맡은 직무에 대한 책임감이 중요하다 하겠다. 따라서 직무수행 태도의 평가요소로 성실성, 적극성, 책임감을 선정하였다.

첫째, 성실성(Sincerity)이란 정성스럽고 진실한 품성으로 정의할 수 있다. “도덕적으로 정당한 원칙과 가치에 대한 행동 몰입”이라고 하였다. 즉, 부사관은 부여받은 직무를 수행함에 있어서 최선의 노력을 다하는 태도로서 정직, 공정, 신실함, 신뢰감과 같은 특성으로 부사관 직무수행에 반드시 필요한 자세로 본다. [13]

둘째, 적극성(Proaction)이란 긍정적이고 능동적으로 활동하는 성질이라고 정의할 수 있다. Reichers (1987)는 “신입사원과 조직내부자가 서로 접촉하면서 상호작용하고자 할 때 신입사원의 사회화율이 증가”한다고 보았다. 특히, 부사관으로서 자신에게 주어진 직무 목표 달성을 위하여 적극적인 자세로 구성원과 함께 노력해야한다.

셋째, 책임감(Sense of responsibility)은 맡아서 해야 할 임무, 의무를 중히 여기는 마음으로서 자신의 직무는 반드시 자신이 마무리한다는 것을 의미한다. 또한, 무책임성에 영향을 미치는 요인을 발견하고, 일탈행위 억제 및 책임성 증진을 위한 제도적 방안을 제시하였다.

### 3. 제도의 효과성 평가를 위한 실증분석

#### 3.1. 자료수집 및 표본특성

효과성(effectiveness)이란 목표의 달성도로서 목표의 성취도만을 평가한다. 따라서 육군에서 시행하는 우수 부사관 인력획득을 위한 부사관 협약제도의 효과성 평가를 위해 설문지를 작성하였다.

자료 수집은 우편과 방문조사를 활용하였으며, 전문대학 협약학과 출신 부사관과 민간 출신 부사관의 직무수행능력, 직무수행태도 비교측정을 위하여 35가지 문항이며, Likert-type의 5점 평정척도(매우그렇다: 5점, 그렇다: 4점, 보통: 3점, 아니다: 2점, 전혀 아니

다: 1점) 방식을 사용하였다.

본 연구의 설문은 2015년 03월 05일부터 2015년 03월 17일까지 13일 동안 실시하였다. 조사 대상지역은 경기이북은 전방지역 부대이며, 경기 이남은 후방지역 부대이다. 제대는 대대, 중대급이며, 계급은 대위이상 12명, 원사급 20명, 상사 168명 등 총 100명으로 (표7)과 같다.

특히, 설문 대상의 선정은 협약학과 출신 부사관과 민간 출신 부사관이 최소 5명 이상이 근무하는 부대를 대상으로 실시하였다.

<표 6> 설문지 구성

변수	측정요인	측정지표
독립변수	전문인력 확보방안	협약출신부사관
		민간출신부사관
종속변수	직무수행능력	전문성
		대인관계
		리더십
		의사소통
종속변수	직무수행태도	성실성
		적극성
		책임감
통제변수		계급
		근무제대
		근무지역

#### 3.2. 표본의 일반사항

설문대상에 대한 표본 특성은<표7>과 같다. 설문 대상자는 상사급 이상 100명으로서 협약학과 출신 부사관과 민간 출신 부사관에 대하여 각각 설문하여(상급자 1인당 2부)데이터는 200부로 구성되어 있으며 결측치는 없었다. 근무지역은 경기 이남으로 20명(20%), 경기이북은 80명(80%)이다. 계급은 상사 84명(84%), 원사 10명(10%), 대위급이상 6명(6%) 이다. 근무제대는 하사들이 배치되는 제대위주로 설문조사하였으며, 중대급은 74명(74%), 지원대는 16명(16%), 대대급은 10명(10%) 이다.

<표 7> 설문대상의 일반적 특성

구 분		빈도	퍼센트
평가대상	민간부사관	100	50.0
	협약부사관	100	50.0
근무지역	경기도	40	20.0
	경기북부	160	80.0
평가자 계급	상사	168	84.0
	원사	20	10.0
	대위이상	12	6.0
평가자 세대	중대	148	74.0
	지원대	32	16.0
	대대	20	10.0
합계		200	100.0

### 3.3. 요인분석 및 신뢰도 분석

요인분석과 신뢰도 분석은 설문 문항이 변수의 동일한 요인으로 묶이는지 즉, 타당도가 있는지를 확인하며, 신뢰도 여부를 알아보기 위해 실시하였다. 측정 변수는 구성요인을 추출하기 위하여 주성분 분석을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 본 연구는 요인 적재치 0.5이상, 신뢰도는 0.7이상으로 정하였다. 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되고 있는지 확인하는 KMO를 추출하였으며, 신뢰도를 나타내는 Crombach- $\alpha$  값과 요인에 대한 분산 설명력을 표현하였다. 직무수행능력의 요인 적재치는 4개 요인, 문항은 총 20개 중 15개 문항이 선정되었고, 직무수행태도는 요인 적재치 3개요인, 문항은 총 15개 중 12개 문항이 선정되었다. 직무수행태도 중 성실성은 신뢰도가 낮지만 연구의 필요성이 있어서 선정하였다.

#### 3.3.1. 직무수행능력 요인, 신뢰도분석

직무수행능력은 4개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행 연구와 동일하게 전문성, 대인관계, 리더십, 의사소통으로 하였다. 요인 적재치가 적은 문항을 5개 제거하였다. 전문성은 2개, 대인관계 2개 문항, 리더십 1개 문항을 제거하여 4개 요인 20개 문항 중 5개 문항을 제외한 15개 문항을 분석 활용하였다.

총 분산 설명력은 79.136으로 4개 요인을 충분히 설명할 수 있다. 요인분석 결과 KMO=0.879로 표본

적합도는 매우 양호한 것으로 판단된다. Bartlett의 구형성 검정결과  $p < 0.05$ 에서 Approx  $\chi^2=3776.937$  (df=190)로 유의 확률 0.000으로 나타나 측정항목간의 상관행렬이 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여준다. 그리고 항목의 공통성과 요인 적재치는 0.5이상으로 측정항목의 집중 타당성이 높으며, 신뢰도는 0.8 이상으로 측정항목의 신뢰성이 매우 양호한 것으로 나타났으며(표8)에서 보는 바와 같다.

<표8> 요인분석 및 신뢰도 분석

구 분	요인변수	적재량	$\alpha$	분산 설명력
전문성	장비조작	0.910	0.886	6.119
	교관능력	0.942		
	창의성	0.816		
대인 관계	동료관계	0.933	0.841	9.590
	동료협조	0.605		
	업무협조	0.903		
리더십	자신감	0.732	0.951	14.951
	두려움	0.711		
	목표설정	0.724		
	분대지도	0.717		
의사 소통	하급자 이해	0.808	0.950	48.476
	대화집중	0.899		
	상대방 이해	0.878		
	지시수행	0.862		
	편한 대화	0.814		

총 분산 설명력 = 79.136, KMO(=0.879), Approx  $\chi^2=3776.937$ (df=190), 유의확률 0.0003.3.2.

#### 3.3.2. 직무수행태도 요인, 신뢰도 분석

직무수행태도는 3개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행 연구와 동일하게 성실성, 적극성, 책임성으로 하였다. 요인 적재치가 적은 성실성 3개 문항을 제거하여, 3개 요인 15개 문항에서 3개 문항을 제외한 12개 문항을 분석 활용하였다.

총 분산 설명력은 68.085로서 3개 요인을 충분히 설명할 수 있다. 요인분석 결과 KMO=0.888로 표본 적합도는 매우 양호한 것으로 판단된다. Bartlett의 구형성 검정결과  $p < 0.05$ 에서 Approx  $\chi^2=2289.675$  (df=105)로 나타나 측정항목간의 상관행렬이 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여준다. 그리고 항목의



공통성과 요인적 재치는 0.5이상으로 집중 타당성이 높으며, 신뢰도는 적극성과 책임성은 0.8이상으로 높으나, 성실성은 0.216으로 신뢰도가 낮은 것으로 나타났다(표9)에서 보는 바와 같다.

<표9> 요인분석 및 신뢰도 분석

구 분	요인변수	적재량	$\alpha$	설명력
성실성	비상출근	0.630	0.216	7.998
	지각,결근	0.427		
적극성	자료수집	0.760	0.922	9.975
	업무추진	0.853		
	자신회생	0.825		
	직무연구	0.865		
	자기계발	0.656		
책임성	임무책임	0.694	0.871	50.111
	부하책임	0.649		
	성패공개	0.852		
	기대충족	0.616		
	언행책임	0.804		

총 분산 설명력 = 68.085, KMO=(0.888),  
Approx  $\chi^2=2286.673(df=105)$ , 유의확률 0.000

### 3.4. 협약부사관과 민간 부사관 간 상관분석

상관분석은 측정하는 변수간의 관계를 확인한다. 즉, 변수간의 영향을 미치는 정도를 분석하는 것으로써 직무수행능력과 직무수행태도의 상관관계를 분석한 결과 상관계수는 0.781로 직무수행능력이 직무수행태도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문성, 리더십, 의사소통, 적극성, 책임감, 성실성은 직무수행능력·직무수행태도에 영향을 주고 있다. 전문성과 적극성, 대인관계와 리더십, 리더십과 의사소통·적극성·책임감, 의사소통과 적극성·책임감, 적극성과 전문성·책임감·성실성 등과 상호 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 평가대상에 의한 분석결과 협약학과 출신 부사관이 전문성 0.291, 적극성 0.205, 책임감 0.148로서 민간출신 부사관보다 우수하다고 분석되었다. 이는 육군본부가 요구하는 과목과 각 병과에 맞는 맞춤형 교육을 실시하고, 예비역 간부출신의 교수들이 부사관으로서 갖춰야할 전문성, 적극적인 태도, 강한

책임감을 지속적으로 교육을 한 결과로 볼 수 있다. 그러나 대인관계, 리더십, 의사소통, 성실성 등은 간부로서 성실성,상·하 의사소통의 중요성을 잘 인식하고 있는 것으로 판단된다. 리더십은 부사관 학교에서 12주 교육을 받으면서 지휘통솔을 배우면서 협약학과 출신 부사관과 대등하다고 분석되었다.

<표10> 협약 부사관과 민간 부사관의 직무수행능력과 직무수행태도 상관분석

상관계수		전문성	대인관계	리더십	의사소통
직무수행능력	전문성	1			
	대인관계	-.002	1		
	리더십	.244**	.548**	1	
	의사소통	.221**	.409**	.761**	1
직무수행태도	적극성	.639**	.231**	.572**	.609**
	책임감	.360**	.306**	.713**	.688**
	성실성	.115	.218**	.279**	.269**
직무수행능력		.516**	.657**	.886**	.833**
직무수행태도		.518**	.324**	.696**	.701**
평가대상		.291**	-.11	.080	.107

상관계수		전문성	책임감	성실성	직무능력	직무태도
직무수행능력	전문성					
	대인관계					
	리더십					
	의사소통					
직무수행태도	적극성	1				
	책임감	.629**	1			
	성실성	.297**	.217**	1		
직무수행능력		.717**	.721**	.304**	1	
직무수행태도		.878**	.833**	.574**	.781*	1
평가대상		.205	.148*	-.146	.133	.120

\*\* .01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

\* .05 수준(양쪽)에서 유의합니다.

※ (+) 협약학과 출신 부사관 우수,

(-) 민간 부사관 우수

### 3.5. 평가 집단 간 차이검증

평가자의 계급이 직무수행능력과 직무수행태도를 평가에 어떠한 차이가 있는지 검증하였다.  $p < 0.05$ 이며, 차이검증 결과는 다음과 같다.

#### 3.5.1 직무수행능력 평가 집단 간 차이

직무수행능력 평가에서 대위 <상사가 유의미한 결과를 나타냈다. 직무수행능력 평가 시 상사는 협약학과 출신 부사관에게 높은 점수를 주고, 대위이상은 낮은 점수를 준 것으로 나타났다. 이는 상사의 경우 협약학과 출신 부사관이 하사 임무수행을 위해 선행교육이 잘되어 있다고 평가한 것으로 분석된다. 하위 요인에 대하여 영향을 미치지 않았다.

<표11> 평가 집단 간 차이

변인	계급	N	평균	유의 확률
직무수행능력	상사	168	3.4598	.003
	원사	20	3.1867	
	대위이상	12	3.0750	
전문성	상사	168	3.3671	.031
	원사	20	3.1000	
	대위이상	12	2.9167	
대인관계	상사	168	3.6746	.034
	원사	20	3.4667	
	대위이상	12	3.2500	
리더십	상사	168	3.4476	.012
	원사	20	3.0800	
	대위이상	12	3.0000	
의사소통	상사	168	3.3500	.207
	원사	20	3.1000	
	대위이상	12	3.1333	

#### 3.5.2. 직무수행태도 평가 집단 간 차이

직무수행태도에 대한 평가자 계급의 집단 간 차이를 보면 0.05 이하의 유의 확률에서 평가자 계급에 따른 영향은 미치지 않는다고 할 수 있다. 상급자가 평

가하는 직무수행태도는 협약학과 출신 부사관이나 민간 출신 부사관이 대등하다는 것을 보여주며 결과는 <표12>와 같다.

<표12> 평가 집단 간 차이

변인	계급	N	평균	유의 확률
직무수행태도	상사	168	3.6274	.102
	원사	20	3.4650	
	대위이상	12	3.4083	
적극성	상사	168	3.2893	.211
	원사	20	3.1800	
	대위이상	12	2.9500	
책임감	상사	168	3.4024	.045
	원사	20	3.0900	
	대위이상	12	3.1500	
성실성	상사	168	4.1905	.750
	원사	20	4.1250	
	대위이상	12	4.1250	

### 3.6. 더미 회귀분석

회귀분석은 평가자 계급이 직무수행능력과 직무수행태도에 미치는 영향과 모형의 적합도를 분석하는 것이다. 본 연구는 평가자 계급이 협약학과 출신 부사관과 민간 출신 부사관의 직무수행능력과 직무수행태도 평가에 전혀 영향을 미치지 않고, 평가 모형도 적합한 것으로 분석되었다.

#### 3.6.1 평가자 계급이 직무수행능력 평가대상 집단에 미치는 영향

<표13>의 모형1을 보면, 직무수행능력에 대한 평가자 계급관계를 1.8% 설명하고 있으며, 직무수행능력 - 평가자 계급의 관계는 유의확률( $p=0.000$ ) 수준에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 모형2는 모형1의 하위요인인 대위급 이상과 상(원)사급 부사관이 직무수행 능력평가에 영향을 미치는가에 대한 회귀시킨 것으로 7.5%를 설명하고 있으며, 유의확률( $p=0.000$ ) 기준으로 협약학과 출신 부사관과 민간 출신 부사관

의 직무수행능력평가에 영향이 없는 것으로 나타났다. 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중 공선성에는 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin - Watson은 1.806으로 기준 값인 2에 매우 근접하고, 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 상관계수가 없는 것으로 판단되어 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

<표13> 평가대상 집단 및 평가자 계급의 영향

구 분	표준 계수	t	공선통계량		유의 확률	R 계급	
			공차	VIF			
모형 1	상수	68.459			.060	.018	
	평가 대상	.133	1.894	1.000			1.000
모형 2	상수	21.256			.002	.075	
	평가 대상	.133	1.942	1.000			1.000
	계급 dum1	.288	2.703	.417			2.400
	계급 dum2	.068	.642	.417			2.400

Durbin-Watson = 1.806

### 3.6.2 평가자 계급이 직무수행태도 평가대상 집단에 미치는 영향

<표14>의 모형1을 보면, 직무수행태도에 대한 평가자 계급관계를 1.5%를 설명하고 있으며, 직무수행태도 - 평가자 계급의 관계는 유의확률(p=0.000) 수준에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 모형2는 모형1의 하위요인인 대위급 이상과 상(원)사급 부사관의 직무수행 능력평가에 영향을 미치는가를 추가로 회귀시킨 것으로 3.7%를 설명하고 있으며, 유의확률(p=0.000) 기준으로 협약학과 출신 부사관과 민간 출신 부사관의 직무수행능력평가에 영향이 없는 것으로 나타났다. 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중 공선성에는 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin - Watson은 1.730으로 기준 값인 2에 매우 근접하고, 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간

에 상관관계가 없는 것으로 판단되어 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

<표14> 평가대상 집단 및 평가자 계급의 영향

구 분	표준 계수	t	공선통계량		유의 확률	R 계급 (수정)	
			공차	VIF			
모형 1	상수	78.767			.089	.015 (.010)	
	평가 대상	.120	1.708	1.000			1.000
모형 2	상수	25.252			.058	.037 (.023)	
	평가 대상	.120	1.719	1.000			1.000
	계급 dum1	.178	1.640	.417			2.400
	계급 dum2	.038	.347	.417			2.400

Durbin-Watson = 1.730

### 3.6. 분석결과 및 소결론

육군의 우수 부사관 인력 획득을 위한 전문대학 부사관 협약학과 출신의 직무수행능력, 직무수행태도를 연구하였다. 평가 결과 전문성, 책임성, 적극성은 우수하였으나, 리더십, 의사소통, 대인관계, 성실성은 대등한 것으로 판단되었다.

전문대학 부사관 협약제도가 그 목적을 달성하기 위해서는 첫째, 내신 성적이 우수한 학생들이 전문대학 부사관 협약학과에 입학하도록 제도가 개선되어야 한다. 둘째, 육군 부사관 선발 시 전문대학 협약학과 지원자와 민간 지원자의 차별화된 선발이 필요하다는 것이다. 셋째, 전문대학 부사관 협약학과 교육과 부사관 학교의 연계성 있는 교육체계가 필요하다.

## 4. 제도 개선을 위한 발전적 제안

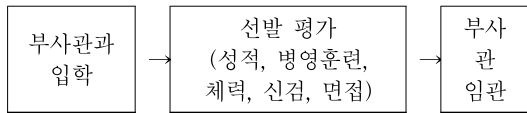
### 4.1 부사관 협약학과에 우수한 입학자원 확보를 위한 제도 개선 방안

전문대학 부사관 협약학과에 입학하는 것이 자랑스

럽고 높은 자긍심을 가지도록 하는 제도 개선이 필요하다. 육사, 3사 등에 입학하면 대부분 학생들은 자긍심이 높게 나타난다. 이러한 자긍심을 갖기 위해서 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 군 협약학과를 ROTC와 같이 운영하는 방안이다. 고등학생은 군 협약학과에 입학하는 것이 부사관으로 임관되며, 군 공무원이 된다는 자긍심이 필요하다. 그러나 협약학과에 입학하여도 민간 부사관과 동일한 선발과정을 거치기 때문에 부사관 협약학과 입학에 대한 자긍심이 낮다. 국방부는 2014년부터 전국 6개 전문대학에 RNTC제도를 시범운영하며, 2017년은 전국50개 대학으로 확대할 예정이다. 전문대학에 군 협약학과와 RNTC단 두 개가 공존한다면 더욱 더 자긍심은 낮아질 수밖에 없다. 따라서 RNTC를 운영하는 것보다는 전문대학의 부사관 협약학과를 RNTC와 같이 운영하고, 선발과정은 (표15)에서 보는 바와 같다.

<표15> 부사관 선발과정 개선방향



<표15>에 제시한 것과 같이 부사관 협약학과에 입학하면 부사관 입대를 보장하되 2학년 2학기에 부사관 선발 종합 평가(대학성적, 병영훈련, 군사학, 체력, 신검, 면접)를 실시하는 것이다. 교육체계는 학과 교육과 군사학 교육으로 구분하며, 학과교육은 부사관 학과에서 전문교수들이 이론 및 실습교육을 실시한다. 군사학 교육은 동·하계 방학 중 2주간씩(졸업 시까지 8주간) 부사관 학교에 입교하여 병영훈련을 받는 것이다. 따라서 부사관 임관은 2-2학기말에 대학 성적, 병영훈련, 면접, 신체검사, 체력검정을 통하여 부사관으로 입대시키는 제도로 개선하는 것이 필요하다.

둘째, 부사관 의무복무 기간의 개선이다. 현재, 남자 부사관 의무복무는 4년, 군 장학생은 5년이며, 여자 부사관은 3년이다. 장교는 의무복무가 학군장교 26개월, 학사장교 3년이며, 현역병 21개월(1년9개월)로서 부사관의 의무복무 기간이 더 길다. 따라서 고등학생은 부사관보다는 의무복무 기간이 짧은 현역병으로

입대하고 있다. 따라서 우수한 부사관 획득을 위하여 부사관의 의무복무 기간을 군 장학생 4년, 남녀 부사관 3년 등 1년을 단축하는 제도 개선이 필요하다.

셋째, 협약학과 출신 부사관의 장기복무 선발 시 가산점 및 우선권을 주는 것이다. 장교의 경우 육사는 4년, 3사는 2년, 학군 2년, 학사 6개월의 교육을 받고, 이중 육사, 3사는 대부분 장기복무가 된다. 그 이유는 군 교육기간에서 2년, 4년 전문교육을 받았다는 것이다. 부사관 협약학과 학생도 2년 동안 전문적인 교육을 받는다. 그러나 장기복무 선발 시 협약학과 출신 부사관과 민간 출신 부사관을 동일하게 적용하고 있으므로 전문대학 부사관 협약학과에 2년 동안 등록금, 시간 낭비라는 인식이 있다. 따라서 장기복무 선발 시 전문대학 부사관 협약학과 출신은 별도 관리하여 가산점을 주는 개선이 필요하다.

#### 4.2 부사관 선발 시 협약학과와 민간 지원자간의 차별화

첫째, 군 장학생 선발 시 전문대학 협약학과이외 일반학과 지원제한이다. 육군은 전문대학 중 협약학과이외 비 협약학과 인원도 군 장학생에 지원이 가능하다. 예를 들면 의무 장학생 선발 시 협약된 4개 학과이외에 간호조무사, 의료관련 학과 재학 중이면 누구나 지원이 가능하다. 이로써 경쟁률이 높아지고, 협약학과 학생들이 불합격하는 경우도 발생되어 굳이 협약학과에 입학하지 않더라도 부사관이 될 수 있다는 인식을 가지고 있다. 육군은 군 장학생 선발 시 전문대학 협약학과 만 지원할 수 있도록 함으로써 부사관을 희망하는 고등학생들이 협약학과에 입학하도록 개선이 필요하다.

둘째, 군 장학생 및 부사관 선발 시 협약학과 지원자와 민간 출신 지원자의 선발과목 차별화이다. 협약학과는 육본에서 지정한 과목 위주로 교육을 하고 있으며, 군 장학생 및 민간 부사관 응시를 위해 지적능력평가를 별도로 준비하는 이중적 부담을 가지고 있다. 그러나 고등학교만 졸업하고 부사관 시험에 지원하는 인원은 부사관 학원에서 지적능력평가만 준비하여 시험에 응시한다. 따라서 협약학과는 군 장학생 및 부사관 선발 시 민간지원자와 다르게 (표16)에서 보는 바와 같이 차별화된 과목으로 선발해야 한다.

<표 16> 부사관 선발 시 과목 개선방안

구 분		한국사	리더십	군대 윤리	지적평가
현행	협약학과	O			O
	민간	O			O
개선	협약학과	O	O	O	삭제
	민간	O			O

### 4.3 전문대학의 부사관 협약학과와 부사관 학교교육과 교육의 연계성

전문대학 부사관 협약학과는 육군 필수과목과 권장 과목을 정규교과에 편성하여 교육을 한다. 그러나 부사관 학교는 협약학과에서 무엇을 배웠는지는 상관없이 모든 과목을 새롭게 교육하고 있다. 전문대학 부사관 협약학과와 부사관 학교교육이 중복되어 교육기간과 예산소요도 증가한다. 따라서 이러한 점을 해소하기 위해서는 전문대학 부사관 협약학과는 기초 및 이론위주 교육을 시행하고, 부사관 학교 교육은 실습, 심화과정위주로 교육함으로써 전문대학 부사관 학교교육과 육군부사관 학교교육의 단계성을 정립하는 것이 더욱 효과적인 것이라 생각한다.

## 5. 결론

이 연구결과 육군이 목적으로 하는 “우수한 부사관 인력을 확보하기 위해 제도적 개선이 필요하다”는 것을 확인하였다. 즉, 전문대학 부사관 협약학과에서 전문적인 교수들이 2년 동안 교육을 하여도 육군의 제도적 개선이 되지 않는다면 아무 소용이 없다고 할 것이다. 2015년부터 학령인구가 감소가 심각하여 우수한 부사관 인력 획득을 위해서는 협약학과에 우수한 학생이 입학해야 한다. 이를 위해 전문대학 부사관 협약학과를 RNTC로 운영하여 부사관을 희망하는 고등학생들을 확보하는 방안, 부사관 복무기간을 1년 단축하여 일반병사 보다는 취업을 위해 부사관을 선택하게 하는 방안, 장기복무 선발 시 부사관 협약학과 출신자에 대한 가산점 및 우선권 부여하여 협약학과에 우수한 학생을 유치시키는 방안, 전문대학 군 장학생

및 부사관 선발 시 부사관 협약학과 지원자와 민간 지원자의 선발과목을 차별화하여 협약학과에서 배운 과목과 부사관 선발과목의 연계성을 찾는 방안, 전문대학 부사관 협약학과 교육과 부사관 학교 교육의 교육 연계성을 통하여 부사관학교 교육기간 단축 및 예산 절감을 시키는 방안 등이 필요하다. 향후에는 협약학과 출신 부사관과 민간 출신 부사관의 직무만족도를 평가 결과가 필요하다. 목표달성평가를 위해 상급자 평가인 직무수행능력평가와 직무수행태도, 자체 평가인 직무만족도 평가를 통하여 실질적인 부사관 협약제도의 효과성 평가를 할 수 있기 때문이다.

## 참고문헌

- [1] 육군본부, 육군모집 부사관 협약대학 ([www.goarmy.mil.kr](http://www.goarmy.mil.kr)).
- [2] 김영중, “우수 인력획득을 위한 육군부사관 제도연구” 『융합보안학회』 제13권 2호. 2013
- [3] 육군본부, “RNTC 제도와 연계 부사관 획득체계 개선” 보고서. 2013
- [4] 한국전문대학교육협의회, “2012학년도 전국 전문대학 편람,” 『서보미디어』. 2012
- [5] 공현태, “우수 부사관 자원 확보를 위한 홍보 전략” 『건양대학교』 석사학위논문. 2014.
- [6] 노화준, “정책평가론” 법문사. 2006
- [7] 김진숙, “공무원 균형 인사정책 효과성 평가연구” 『이화여대』. 2014
- [8] 송태진, “군 우수 정비인력 확보방안 연구,” 『충남대학교』.2006
- [9] 권용훈, “전문직업인으로서의 우수부사관 인력획득에 관한 연구” 『건양대학교』 석사학위논문. 2002
- [10] 김재광, “우수 연구인력 확보를 위한 동기부여방안에 관한 연구” 『경기대학교』.2007
- [11] 한승욱, “소방공무원의 인력관리를 통한 조직 효과성 제고 방안인식” 『충북대학교』 행정학. 2006
- [12] 정원범, “中小企業 人力 支援政策 의 效果性에 관한 實證研究” 『충주대학교』.2010
- [13] 문지영, “리더의 행동적 성실성과 조직시민의 행

동이 조직 유효성에 미치는 영향”. 『성균관대학교』 2013

- [14] 김남수, “부사관에 대한 직업인식과 부사관과 학생의 병과선택 및 진로지도 방안, 『군사논단』 제 67호(가을호). 2011
- [15] 김성우, “우수부사관 획득방안에 관한 연구” 『군사발전연구』 제2권 1호. 2009
- [16] 김엄권, “카지노 종사원의 직업 전문성 인식이 직무스트레스 및 직업 만족에 미치는 영향” 『경기대학교』 박사학위 논문. 2012
- [17] 김종두, “부사관 제도 이전 패러다임을 바꿔보자,” 『코나스』. 2013
- [18] 김현우의 1명, “버스공영제 정책의 효과성 연구” 『국가정책연구』 제23권 4호, pp141~168. 2009
- [19] 문성수, “정보화시대에서의 육군 하사관 우수인력 획득방안에 관한 연구”. 『목원대학교』 2000
- [20] 박두산, “教育大學에 있어서 學生 軍事教育의 問題點과 그 改善方案 : RNTC制度를 中心으로” 『군산대학교 논문집』 제9호, pp. 137-151. 1976
- [21] 박현수, “부사관과 교육 및 운영에 대한 발전방향,” 『군사논단』 제72호(겨울), pp145~146. 2012
- [22] 이봉식, “육군부사관 우수자원 확보방안 연구,” 『영남대학교』 2009
- [23] 이정재, “신입사원의 멘토링과 조직적응 - 적극성을 중심으로-” 『고려대학교』.2003
- [24] 정원범, “中小企業 人力 支援政策 의 效果性에 관한 實證研究” 『충주대학교』.2010
- [25] 조봉래, “전문대학 육성방안 공청회”. 2013

[저자소개]



임 성 빈 (Seong-Bin RHIM)

1988.2월 학사  
2010.2월 석사  
2014.8월 박사수료

email : elliya2002@naver.com



이 시 철 (Shi-Chul LEE)

1988. 2월 학사  
1993. 8월 석사  
2000. 12월 박사

email : shichul@knu.ac.kr