

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.2.207

JCCT 2023-3-25

## 육군 장교 모집 경쟁률 향상방안 연구 - MZ세대의 직업가치관을 중심으로 -

### A Study on Improving the Competition Rate for Army Officers - Focusing on the occupational values of the MZ generation -

김영기\*, 송병근\*\*

KIM YOUNGKI\*, SONG BYEONGKEUN\*\*

**요약** 우리나라는 인구절벽과 출산율 저하에 직면하고 있으며, 우리 군은 장교 모집 경쟁률이 해마다 급격하게 감소하고 있다. 이러한 상황은 국가안보 측면에서 심각한 문제이며 우수 인력획득을 위한 노력이 필요하다. 이를 위해서는 군의 주요 모집대상인 MZ세대에 대한 세심한 고찰을 통한 그들의 직업가치를 파악하고, 직업으로서의 군인에 대한 이해를 바탕으로 군 내·외적 환경을 면밀하게 분석하여 문제별 진단과 해결책을 찾아야 한다. 이에 우리는 군 특수성을 고려하여 현 실태를 진단하고, 군의 장교 모집대상자인 MZ세대가 추구하는 주요 직업 선택 요인을 살펴봄과 동시에 외국군 사례를 분석하여 군 장교 모집 경쟁률 향상방안을 제시한다. MZ세대를 대상으로 군 장교를 확보하고 장기적으로 활용하기 위해서는 이들이 추구하는 직업 가치를 충족시키는 종합적인 개선 노력이 필요하다.

**주요어** : 우수인력, 군 장교, MZ세대, 삶의 질, 복무지원

**Abstract** Korea is facing a population cliff and a decline in the fertility rate, and the competition rate for recruiting officers in our military is rapidly decreasing every year. This situation is a serious problem in terms of national security and requires efforts to obtain excellent manpower. To this end, it is necessary to understand their occupational values through consideration of the MZ generation, which is the main recruitment target of the military, and to find diagnosis and solutions for each problem by closely analyzing the military's internal and external environment based on their understanding of soldiers as a job. Therefore, we diagnose the current situation in consideration of military specificity, examine the occupational values of the MZ generation, which is a resource for military officers recruitment. Since the subject of military officer acquisition is the MZ generation, efforts are needed to focus on occupational values of MZ generations.

**Key words** : Outstanding personnel, Military officers, MZ generations, quality of life, Service support

## 1. 서론

우리 군은 과거부터 예측해 온 ‘인구절벽’과 ‘출산율 저하’를 직접적으로 경험함과 동시에 피할 수 없는 인

력획득 문제에 직면하였다. 우리나라의 ‘출산율 저하’ 문제는 매우 심각한 수준이며, 1명에도 미치지 못하는 합계출산율(0.81명, 2021년)은 OECD 국가 내 유일하다. 이로 인한 가장 큰 문제는 ‘제2차 청년인구 감소’로 인

\*정회원, 3사관학교 경제경영학과 강사 (제1저자)

\*\*정회원, 3사관학교 법정학과 강사 (교신저자)

접수일: 2023년 1월 30일, 수정완료일: 2023년 3월 1일

게재확정일: 2023년 3월 9일

Received: January 30, 2023 / Revised: March 1, 2023

Accepted: March 9, 2023

\*\*Corresponding Author: bottle@snu.ac.kr

Dept. of Law and Public Administration, KAAY, Korea

해 군의 병역자원인 20세 남자 인구가 2020년 33만 명 수준에서 2040년에는 10만 명 수준으로 줄어든다는 점이다.

최근 육군의 장교획득 결과인 <표 1>을 보면, 육사·3사·학군·학사 장교는 계획 대비 정원을 충족하였으나, 문제는 해가 지날수록 경쟁률이 감소하고 있다는 점이다. 육사의 경쟁률은 2019년도 35.2:1, 2020년도 26.2:1, 2021년도 24.4:1로 크게 감소하고 있다. 3사의 경우, 큰 변화는 없는 것으로 보이지만 지원 인원의 다수가 직업군인으로서 복무하고자 함을 볼 때, 낮은 수준의 경쟁률은 문제로 인식할 수 있다.

표 1. 육군 장교 모집 경쟁률

Table 1. The rate of competition for army officers

구분		남자 경쟁률		
복무 구분		2018년	2019년	2020년
장기	육사	28.1 : 1	35.2 : 1	20.8 : 1
중기	3사	4.3 : 1	4.5 : 1	3.5 : 1
단기	학군 사관	3.3 : 1	2.8 : 1	2.4 : 1
	학사 사관	4.0 : 1	3.1 : 1	2.3 : 1

\*출처 : 국방통계연보(2021), 재구성

한편, 육군 초급 장교 중 가장 큰 비율을 차지하는 집단은 학군 장교(약 73%)이다. 그러나 최근 모집 상황을 보면, 그동안 후보생 정원을 대폭 축소 및 조정하였음에도 일부 대학은 정원 미달 사태를 겪고 있으며 ROTC를 폐지하기로 한 대학들도 생겨나고 있다.

이처럼 각 장교 집단별 모집 경쟁률의 하락 현상은 국가안보 측면에서 더욱이 심각한 문제를 가져온다. 통상의 군대는 장교에 의해 부대 지휘와 운영이 이루어지며, 장교의 능력 여하에 따라 전투나 임무 수행 결과가 좌우되기 때문이다. 즉, 경쟁률이 우수인력획득 가능성을 파악해 볼 수 있는 주요 지표이기에 그 의미는 더욱 중요하다.

한편, 장교 인력획득을 위한 기존 주요 연구들을 살펴보면 정기주(2020)는 학군사관을 중심으로 병 복무여건과 장교 복무여건의 비교분석을 통해 장교 획득 향상 연구를 진행하였고[1], 김명렬·김충관(2022)은 전략적 인적자원관리 측면에서 인적자원 유인을 위해 모집·선발 방식 다양화 및 맞춤형 인력획득 방안을 강구해야 한다고 주장했다[2]. 백승용(2017)은 군 우수자원 획득을 위해 병사를 대상으로 한 설문 및 연구를 진행하였

고 직업안정, 복지후생 등의 외재적 요인과 공직동기, 발전가능 등의 내재적 요인으로 구분하여 제시하였다[3]. 그러나 대다수 연구가 미래 군 장교 모집의 어려움에 대해 공통적 인식을 바탕으로 연구를 진행하고 있음에도 불구하고 군의 주요 모집 대상인 MZ세대의 특성을 반영하여 분석한 연구는 다소 제한적이다.

이에 본 연구는 향후 예상되는 장교 모집에 대한 어려움의 인식하에 군의 주요 공급자인 MZ세대의 특징 및 직업 선택과 관련된 주요 연구들을 고찰하고 군인으로서 겪게 되는 직업으로서의 특수성과 주요 국가의 인력획득 사례를 살펴봄으로써 육군 장교 모집 경쟁률 향상방안에 대해 논의하고자 한다.

## II. 본 론

### 1. 이론적 고찰

#### 가. 직업가치관에 대한 이론

직업이란 사전적으로 “생계를 유지하기 위하여 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사하는 일”로 정의된다. 또한, 넓은 의미에서 보수나 시간과 관계없이 한 인간이 평생 하는 모든 일을 의미하며, 좁은 의미에서 생계를 위하여 반드시 보수가 지급되는 일상적으로 하는 일을 의미한다. 이와 같은 직업을 선택하는 것에는 개인들이 일반적으로 갖는 가치관에 기인한다.

‘직업가치관’이란 특정 직종 또는 직업에 대한 가치관이 아닌 직업 또는 직업 활동에 대해 개인들이 일반적으로 갖는 가치관을 말한다. 즉, 직업을 통해 무엇을 얻고 실현하며 직업에 대해 어떠한 가치를 부여하는 지에 대한 중요성을 가진다[4]

직업가치관에 대한 구성요소는 <표 2>와 같이 구성되며, 학자마다 다양하게 설명되나 공통적으로 내재적 영역과 외재적 영역으로 구분하여 제시하고 있다. 특히 내재적 영역에서는 직업에 대한 흥미, 창의성, 지적자극 등이 제시되며, 외재적 영역에서는 경제적 보수, 안정성, 생활방식 등이 제시되고 있다.

표 2. 직업가치관 구성요소

Table 2. Components of Occupational Values

구분	구성요소	
Kalleberg (1977)	내재적 영역	일에 대한 흥미, 자율성
	외재적 영역	경제성, 복지, 후생

Kazanas (1975)	내재적 영역	자기훈련, 직업흥미, 자아실현
	외재적 영역	경제적 독립, 직무 여건, 안정
Miller (1974)	내재적 영역	성취성, 창의성, 지적자극
	외재적 영역	경제적 보수, 안정성, 생활방식
Super (1962)	내재적 영역	창의성, 지적자극, 성취
	외재적 영역	생활방식, 안정성, 명예, 보수

\*출처 : 유채은·조규판, 『진로와 자기개발 2판』, p.59. 재구성

#### 나. MZ세대의 직업 가치관에 관한 연구

MZ세대란 1960~1970년대 생인 X세대 다음세대로, Y세대 및 Z세대를 통칭하는 단어이다. M은 밀레니얼 세대로 1980~1996년 출생한 세대이며, Z세대는 1997년 이후 출생한 세대이다. 이들은 인터넷이 출현한 이후 성장하여, 세계화와 디지털화를 경험하고, SNS를 중심으로 소통하며 성장한 세대이다. 이들은 IT에 능숙하고, 현재의 만족을 추구하며 다양한 경험을 위한 소비에 적극적이다[5].

MZ세대는 일자리 인식과 직업선택의 기준에서 기존 세대와는 차이를 보인다. 한국경영자총회에서 2022년 실시한 MZ세대 구직자 1000명 대상의 설문조사 결과, 팬츠는 일자리는 일과 삶의 균형이 보장된 일자리(66.5%), , 공정한 보상(43.3%), 좋은 복지제도(32.8%) 순이었다. 오히려, 기업 네임밸류(3.3%), 사회적 가치실현(1.8%) 등은 선호되지 않았다[6].

또한, 박은규 외(2021)의 연구에서는 10년간 MZ세대(20-29세) 직업가치 순위 변화를 연구하였으며, 해당 연구는 내재적 직업가치와 외재적 직업가치를 <표 3>과 같이 나누어 분석하였다. 연구 결과, MZ세대가 몸과 마음의 여유를 가질 수 있는 업무나 직업을 1순위로 중요시하며, 직업안정과 금전적 보상을 높은 가치로 나타냈다. 반면 봉사, 애국, 영향력 등의 가치는 가장 낮은 순위로 나타났다. 특히, 1순위인 몸과 마음의 여유 가치 점수가 약 4,100점인 반면, 애국의 가치점수는 약 2,800점으로 낮았다. 외재적 직업가치인 애국보다 내재적 가치가 더 중요시되고 있었으며, 이러한 특징이 과거의 직업가치와 가장 큰 차이점이었다[7].

표 3. 한국고용정보원 직업가치관 구성요소

Table 3. Components of occupational values of Korea employment information service

구분	구성요소	
한국 고용 정보 원	내재적 직업가치	성취, 봉사, 직업안정, 몸과 마음의 여유 등
	외재적 직업가치	영향력 발휘, 지식추구, 금전적 보상, 인정, 애국 등

\*출처 : 한국고용정보원

이렇듯 MZ세대는 직업가치와 직업선택 기준에서 기존 세대와 큰 차이를 보인다. 성장환경과 가치관의 차이에 따라 ‘팬츠는 일자리’에 대한 기준이 달라지고 추구하는 직업 가치가 다른 것은 최근 장교 경쟁률 하락 무관하지 않을 것이다.

저출산의 심화로 인해 청년층의 노동공급이 줄어드는 상황에서 우리 군은 민간 사회 모든 부문과 우수인력을 확보하기 위해 경쟁하고 있다. 따라서 민간부문과의 경쟁에서 우위에 서기 위해서는 국방인력의 공급자인 동시에 군의 인력획득 제도 수요자인 MZ세대 추구하는 직업가치 요소를 반영하여 개선할 필요가 있다.

이를 위해 MZ세대의 주요 직업가치로 식별된 요인 중, ‘몸과 마음의 여유’, ‘직업안정’, ‘성취’ 등과 같은 내재적 직업가치 차원에서의 군 복무 환경의 특수성을 고찰해보고자 한다.

#### 2. 군 복무 환경의 특수성과 직업가치

##### 가. 몸과 마음의 여유

<표 4>를 통해 직업군인 근무 여건을 살펴보면, 면 이하(격오지) 및 군, 읍 단위에서 사회에 비해 많은 인원이 근무하는 것을 볼 수 있다. 특히 대도시의 경우에는 사회와 비교해 29.2%나 낮은 비율로 근무하고 있음을 알 수 있다. 즉 군인의 근무 여건이 상대적으로 열악한 수준임을 짐작할 수 있다.

표 4. 직업군인 근무 여건(지역 비중)

Table 4. Working regional proportion for professional soldier

구분	군	사회
면 이하(격오지)	29.6%(5%)	10.2%
군 읍	19.3%	8.3%
중소도시	33.2%	34.4%
대도시	17.9%	47.1%

\*출처 : 국방부 홈페이지

이외에도 정시 출퇴근이 가능하지 않고, 상황 대기와 장기 비상근무가 자주 발생하여 직업 스트레스가 높은 여건에 처해있다.

또한, <표 5>를 통해 직업군인 주거 여건을 살펴보면, 사회와 비교하여 자가 보유율이 절반에 불과하고, 거주 주택 수준이 낮으며 근무지를 고려했을 때 의료/편의/문화 시설이 부족하다. 이외에도 가정생활 측면에서 근무지 순환 주기가 짧게는 1~2년 단위가 때문에, 기혼군인은 자녀 교육 등의 이유로 30.7%가 가족과 별거하고 있으며, 이는 공무원 통계 13.1% 및 사회 통계 21.2%보다 높은 현실이다[8].

표 5. 직업군인 주거 여건  
 Table 5. Residential conditions for professional soldier

구분	군	사회
자가보유율(%)	29.9	62.9
주택만족도(%)	66.27	70.08
거주지만족도(%)	67.51	68.88
방 수(실)	2.35	2.58
주택면적(평)	19.8	23.5

\*출처 : 국방부 홈페이지

#### 나. 직업안정

<표 6>을 통해 알 수 있듯이 직업군인(장교)과 유사 조직인 경찰 및 소방공무원과의 정년에 큰 차이가 있다. 장교는 소령에서 중령으로 진급하지 못할 경우, 가계 지출 측면에서 최대 지출 시기인 만45세에 전역하게 된다[9]. 육군 장기복무 장교의 평균 복무기간을 보면, 육사(28.2년)를 제외하고는 평균 21년을 복무하고 전역한다. 이는 대다수가 만23세에 임관하는 것을 미루어 볼 때 40세 중반에 많은 인원이 전역하는 것을 알 수 있다[10].

표 6. 군인과 유사조직의 연령정년 비교  
 Table 6. A Comparison of the Retirement Age

군인		경찰 공무원		소방 공무원	
계급	연령정년	계급	연령정년	계급	연령정년
장군	58세 ~63세	치안경감	60세	소방총감	60세
대령	56세	치안감		소방정감	
중령	53세	경무관		소방감	
소령	45세	총경		소방준감	

이를 토대로 보면, 주택을 마련하고 자녀를 교육하는 등의 중요시기에 비용적 측면에서 큰 부담을 갖게 된

다. 이외에도 전역 직업군인의 재취업률은 2014~2018년 평균 56.8%로써, 군 간부의 61.4%가 전역 이후의 생활을 염려하고 있다. 이는 전역 후 제2의 삶(직업)을 이어가기 어렵다는 점에서 직업 불안정성을 내재하고 있다.

#### 다. 성취

군인의 심리적 불안에 영향을 미치는 연구에서는 진급 지향형, 조직 지향형, 상명하복 절대형 등의 모습이 군 생활에서 가장 힘든 것이라고 분석되었다[11]. 군 생활이 힘든 이유가 진급을 우선 가치로 두기 때문에 진급하지 못하는 것은 직업 성취 측면에서 실패한 것이기 때문이다. 이러한 조직문화는 직업 가치로 성취를 중요시하는 MZ세대의 장교 지원 저해요인이 될 것이다.

육군 장교를 대상으로 한 직무만족 영향요인 연구에서 직무 성취감이 직무만족에 유의한 양의 상관관계를 보였다. 특히, 직무 성취감은 단기복무 장교보다 장기복무 장교에서 더 큰 상관관계를 보였으며, 상급제대일수록 상관관계가 컸다[12].

군에서 성취를 얻는 것은 가능하나 이것에 매몰된다면 오히려 스트레스 및 불안요인이 된다. 또한, 성취를 통한 직무만족을 얻는 것은 장기복무자일수록, 그리고 상급제대 근무자일수록 크다. MZ세대는 괜찮은 일자리라면 비정규직이라도 취업을 의향이 더 크다는 것에서 장기적으로 성취를 얻을 수 있다는 것을 강조하고 그와 같은 환경을 조성해주어야 할 것이다.

### 3. 외국인 인력획득 개선사례 분석

우리 군은 원칙적으로 의무병제를 채택하고 있으나 장교 모집의 경우, 본인의 의사에 의한 직업 선택이라는 측면에서 모병의 성격을 갖는다. 따라서 주요 모병제 국가들의 우수 인력획득을 위한 제도 및 정책적 개선사례를 살펴봄으로써, 우리 군에 주는 시사점을 살펴보고자 한다.

#### 가. 미국

미국은 대표적인 모병제 국가임과 동시에 세계 경찰을 표방하며 세계 각지의 분쟁지역에 병력을 배치하고 있다. 이러한 상황에서 인력획득에 관한 다양한 노력이 이뤄지고 있다. 미국군은 군인과 가족지원을 “삶의 질” 측면에서 접근하고 있으며, 이를 향상시키는 것이 준비태세유지에 핵심이라는 인식하에 정책을 발전시키고 있다[13].

### 1) 군인 배우자 경력발전 계정

미군은 군인 가족들의 취업이 가계수지 균형과 재정 안정성에 매우 중요하며, 군인 배우자들에 대한 취업 지원이 현역군인들의 재복무 결정에 가장 중요한 요소라는 점을 인식하고 있다. 이에 2007년부터 경력발전 계정(CAA:career advancement accounts)를 시작하였고, 이는 배우자들이 대학교육, 기술훈련 그리고 자격증 등을 획득하도록 지원한다. 무엇보다 큰 특징은 국방부, 각 군과 더불어 주정부, 지방정부, 기업들과의 협약을 통해 통합적 지원을 한다는 점이다.

### 2) Military Onesource 프로그램

Military Onesource Call Center와 Interactive Web site는 2002년에 시작되어 전 세계 미군 현역, 방위군, 그들의 가족들에게 지원서비스를 제공한다. 군인 또는 가족이 전화와 메일을 통해 도움 요청 시, 수준 높은 컨설턴트가 도움을 지원한다. 여기에는 교육을 위한 장소, 아동보호, 노인보호, 재정계산, 진속 등을 포함한다. 이뿐만 아니라, 대면 카운슬링도 제공하는데 부부문제, 일/직업 간 균형문제, 슬픔과 상실, 스트레스 관리에 초점을 두고 있다.

### 3) MWR 프로그램

MWR(Moral, Welfare and Recreation Initiatives)이란 사기, 복지 및 오락의 줄임말로써, 파병 작전 기간 중 사기와 준비태세를 유지시키기 위한 프로그램이다. 레크리에이션, 운동, 스포츠, 문화예술 프로그램들은 활력 있는 삶에 있어 핵심적인 요소로 인식하고 있다. 이를 통해 개인건강과 웰빙을 증진시키며, 건강한 가족과 공동체를 구축하도록 지원하고 있다.

### 나. 영국

영국군은 직업매력도를 높이는 측면에서 군 복무여건을 개선하고 있다[14]. 주요 개선 제도는 2가지가 있다. 첫째로, 핀치포인트 제도(pinch point)이다. 병목구간이라는 뜻의 핀치포인트 제도는 능력부족이 발생하는 지점들에 대해서 분석하여 개선하는 제도이다. 영국군은 작전 및 비즈니스(민간) 핀치포인트 부문으로 구분하여 각 분야의 문제점을 파악하고 각각 개선하는 제도를 시행한다. 이 제도로 개선된 분야로, 엔지니어 분야 인력 부족 현상 해소가 있다. 엔지니어 분야 병력이 이탈하고 소요대비 공급 인력이 부족해지자, 엔지니어

직위 급여체계를 개선하고, 획득분야에서 엔지니어 획득 전문가 팀을 별도로 신설하여 대학 연계 프로그램을 운영하는 등의 노력을 기울였다. 이와 함께 획득 전문 팀에는 목표를 부여하고 달성시 금전적 인센티브를 제공하였다. 그 결과 획득 목표를 달성할 수 있었다.

표 7 영국 NEM 프로그램  
 Table 7. New Employment Program(NEM) Contents

주거지원 확대	· 주택구매 대출, 임대보증금 대출 지원 · 주택구입에 대한 교육 · 가족 주거비용 체제 도입
복무관리 개선	· 복무계약구조 개선 · 예비군 채용조건 개선 · 유연근무 시행, 유연근무 옵션 도입
교육기회 확대	· 표준학습크레딧(SLC) 확대 · 심화학습크레딧(ELC) 제도 개선 · 온라인 교육인프라 확대
보수체계 및 수당 개선	· 수당간소화 · 예비군 동원보상금 제도 · 보수체계 변화(Pay 16)

둘째로, 새로운 복무 지원모델(NEM, new employment model)을 도입하였다. 이 모델은 2010년 영국. 전략국방 보고서에서 제기되어, 군인의 복무조건을 포괄적으로 재검토하여 새로운 모델을 수립한 것이다. 재검토시 군인 및 군 가족의 대규모 의견조사를 바탕으로 정책 목표와 방향을 설정하고 분야별 프로그램을 구성하였다는 특징이 있다. 주요내용은 주거지원, 근무조건과 보직 관리, 훈련, 보수체계와 수당 등이며 <표 7>와 같다. 이를 통해 획득인원 증가, 전역인원 감소, 군의 요구 능력 확보라는 성과를 얻었다.

### 다. 프랑스

프랑스군의 경우 복무기간을 늘려 직업 안정성 부분을 제고하였다. 프랑스군 입대 시 복무기간은 직업 안정성 측면에서 충분하다. 이를 위해, 기술행정 분야와 전투분야를 구분하였다. 기술행정은 계약직 위주 구성하였지만 20년까지 근무할 수 있도록 복무기간을 설정하였다. 반면, 전투분야는 획득, 양성, 보직, 및 진급 체계를 확연히 다르게 설정하였다. 전투 분야 인력은 군에서 핵심 인력이므로 높은 대우를 보장한다. 동시에, 부사관의 50%를 병에서 선발하고, 장교의 50%를 부사관에서 선발하는 내부 진급정책을 시행한다. 이 제도는 명확한 계급체계의 군에서 진급기회를 부여하는 것으로 군에서 이탈하는 것을 감소시키고, 우수 인원이 오랜 기간 복무하도록 유도하여 군에서 활용되도록 한다.

라. 군에 주는 시사점

선진국들은 공통적으로 저출산 문제에 따른 군 인력 획득 문제를 겪고 있다. 우리는 이러한 문제점에 대해 먼저 고민하고 대책을 수립하고 있는 국가들 중 미국, 영국, 프랑스를 분석하였다. 이 국가들의 경우 전반적인 군 환경 특성을 고려한 정책을 수립하였지만, MZ세대의 특성에 기반한 정책을 수립하지는 않았다. 그러나, 여러 국가의 다양한 개선 노력 중 MZ세대의 특성에 맞는 정책을 벤치마킹한다면 우리 군의 장교획득 개선에 도움이 될 것이다.

공통적으로 분석한 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, ‘몸과 마음의 여유’ 및 ‘워라벨’ 적 측면에서 가족과 가정에 관한 정책을 강조할 수 있다. 특히, 군인 배우자 경력발전 및 군 가족을 위한 기반시설을 확충하고 의료 서비스를 제공하는 측면은 직업군인의 워라벨 향상에 직결되는 정책으로 보인다. 추가로, 근무 계약구조에서 영국의 NEM제도에서 도입된 유연근무제를 도입한다면, 개인 특성에 맞는 근무시간 적용으로 워라벨과 군인의 여유 증대 측면에 도움 될 것이다.

둘째, ‘직업안정’의 측면에서는 프랑스의 경우처럼 복무기간을 늘리는 부분이 효과적일 것이다. 현재 소령의 경우 계급정년이 만45세로 상당히 짧은 편이다. 이러한 부분에서 점진적 개선이 요구된다. 추가로, 전역 후 재취업이 가능하도록 다양한 교육기회 확대 및 병과별·특기별 교육과 경력 관리가 전문적으로 이뤄진다면 직업안정 측면에서 재취업 가능성이 높아지므로 효과적일 것이다.

셋째, ‘성취’ 측면에서도 군인의 교육기회 확대 및 병과별·특기별 교육과 경력관리는 중요하다. 또한, 전투병과의 진급기회를 높여, 군에서의 노력에 합당한 성취인 진급 기회를 얻을 수 있도록 하여야 한다. 이렇게 제도개선의 대상과 목표인 MZ세대의 직업가치에 초점을 맞춰 개선을 한다면 높은 효과를 얻을 수 있을 것이다.

### III. 결론 및 한계점

우리는 낮아지고 있는 육군 장교 모집 경쟁률을 심각하게 인식하고, MZ세대에 맞춘 제도 개선을 하여야 한다는 것을 강조한다. 맞춤형 복지제도는 복지제도 수혜자의 복리후생 만족도와 조직 효과성을 높인다[15].

저출산에 따른 군구조 개선 및 군 장교 모집 개선에 대한 논의는 지속 이뤄지고 있다. 하지만, 모집 대상인 MZ세대의 특성에 초점을 맞춘 연구는 제한적이다.

본 연구는 직업 가치 이론을 중심으로 MZ세대의 특성과 그들의 직업 가치를 분석하였다. 이를 통해, 특수한 군 환경에서 MZ세대 직업 가치를 충족시켜줄 수 있는 부분에 초점을 맞춰 문제점을 지적하고, 개선 방향을 제시하였다. 중장기 활용자원을 확보하기 위해서는 열악한 군인의 삶의 질을 획기적으로 개선하여 MZ세대의 직업가치를 충족시켜주고, 복무육구 제고 및 직업안정성과 성취도를 높이는 방향으로의 개선이 필요하다.

본 연구의 한계점으로는 MZ세대의 직업가치 요인 중 보수 및 급여 등의 외재적 직업가치에 대해서 분석하기보다는 내재적 직업가치에 초점을 맞추었다는 점이다. 최근 군 장교 모집의 주요 하락 원인으로 군 특수성 대비 낮은 봉급, 병 의무복무기간 단축 등을 꼽고 있지만 본 연구에서는 논의하지 못한 한계를 갖는다. 그러나 앞서 살펴본 박은규 외(2021)의 연구에서 과거에 비해, MZ세대의 내재적 직업가치 중요성이 높아지고 있다는 점에서 의미가 있다.

### References

- [1] Chung, Kizu. "The Impact of Low Birth and Aged Society on the Acquisition of Army Officers: Focusing on ROTC," *The Journal of Humanities and Social science*, Vol. 11, No. 5, pp. 2151-2163, 2020.
- [2] Myung-lyul Kim, and Choong-kwan Kim. "A Study on the Acquisition of ROK Army's ROTC in the Aspect of Strategic Human Resource Management: Focusing on the Human Resource Attraction and Selection System," *Review of Korean Military Studies*, Vol. 11, No. 1, pp. 43-68, March 2022.
- [3] Baek, S. Y. "An Empirical Study on Selection Variables Which Affects Securement of Elite Military Resources," *KU Masters dissertation*, 2017.
- [4] C.E. You, and G. K. Cho. "Career and Self Development 2nd edition", Hakjisa, 2017. ISBN-9788999725784
- [5] Francis, T., & Hoefel, F. "True Gen': Generation Z and its implications for companies," *McKinsey & Company*, Vol. 12. 2018.

- [6] KEF report. "Results of the MZ Generation's Good Job Awareness Survey", MAY 2022.
- [7] E.G. Park, A.R. Cho, H.J. Seo. "An Analysis of Changes in Job Value of the MZ Generation: Focusing on Changes Over 10 Years," *KEIS report*. 2021.
- [8] Lee, D. H., Yoon, Y. Y., and Park, S. H. "A Study on the Improvement of Child Care System for a woman soldier," *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol. 5, No. 2, pp. 53-57, Jan 2019.
- [9] J.J. Lee., "A Study on the Improvement of the Age-Adolescent System for the Job Security of Soldiers," *YU Masters dissertation*, 2012.
- [10]KIDA report, "Defense Manpower Management Analysis and Prospects(1)", *KIDA*, 2020.
- [11]Il. Park, M.S. Kim, and Y.G. KO. "What makes professional officers hard in military life?: Focusing on officers' perception," *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 26, No. 4, pp. 625-658. 2013.
- [12]C. Cho. and J. Kim. "The Study on Job Characteristics affecting Job Satisfaction of Army Officer," *JNDS*, Vol. 60, No. 4, pp. 117-148, 2017.
- [13]C.B. Moon, "The 2nd Review of the Quality of Life of the U.S. Army and Implications for the Korean Army," *KIDA Defense Weekly*, Vol.1379, September. 2011.
- [14]H.J. Lee and M.S. Park, "How is the UK coping with the difficulties of securing defense manpower?," *KIDA Defense Issues & Analyses*, Vol. 1806, No. 20-23, June 2020.
- [15]J. K. Kim, Y.K. Lee, and G.Y. Song. "The Effect of Customized Welfare Plan on Welfare Satisfaction and Organizational Effectiveness," *The Korean Academy of Business History*, Vol. 23, No. 2, pp.283-316, 2008.