



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

군 복무 스트레스가 안전사고에
미치는 영향 연구



HANSUNG
UNIVERSITY

2025년

한성대학교 행정대학원

사회안전학과

사회안전관리전공

이 창 대

석사학위논문
지도교수 조용민

군 복무 스트레스가 안전사고에
미치는 영향 연구

A Study on the Impact of Military Service Stress on
Safety Accidents



HANSUNG
UNIVERSITY

2025년 6월 일

한성대학교 행정대학원

사회안전학과

사회안전관리전공

이 창 대

석사학위논문
지도교수 조용민

군 복무 스트레스가 안전사고에
미치는 영향 연구

A Study on the Impact of Military Service Stress on
Safety Accidents

위 논문을 사회안전학 석사학위 논문으로 제출함

2025년 6월 일

한성대학교 행정대학원

사회안전학과

사회안전관리전공

이 창 대

이창대의 사회안전학 석사학위 논문을 인준함

2025년 6월 일



HANSUNG
UNIVERSITY

심사위원장 박 기 수(인)

심사위원 최 천 근(인)

심사위원 조 용 민(인)

국 문 초 록

군 복무 스트레스가 안전사고에 미치는 영향 연구

한 성 대 학 교 행 정 대 학 원
사 회 안 전 학 과
사 회 안 전 관 리 전 공
이 창 대

군 복무 환경에서 발생하는 스트레스는 단순한 개인적 고통이나 일시적 불편을 넘어서, 조직 전체의 안전성과 직결되는 구조적 위험 요인으로 작용할 수 있다. 특히 군 조직은 폐쇄적인 생활 여건, 상명하복의 위계적 문화, 고강도 반복 임무, 제한된 복지 및 자율권 등 다양한 스트레스 유발 요소가 공존하는 고위험 환경으로서, 구성원 개개인이 겪는 심리적 긴장은 단순한 정서적 반응을 넘어 실제 행동에 영향을 미치며, 궁극적으로는 안전사고의 근본 원인으로 이어질 가능성이 높다.

본 연구는 군 간부를 대상으로 복무 중 경험하는 다양한 스트레스 요인이 실제 안전사고 발생에 어떤 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하고, 그 결과를 바탕으로 군내 스트레스 관리체계를 예방 중심으로 재구조화하기 위한 정책적 방향을 제안하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 전국에서 선별된 현역 군 간부 300명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 직무 스트레스, 대인관계 스트레스, 환경적 스트레스, 제도 및 규율 스트레스, 미

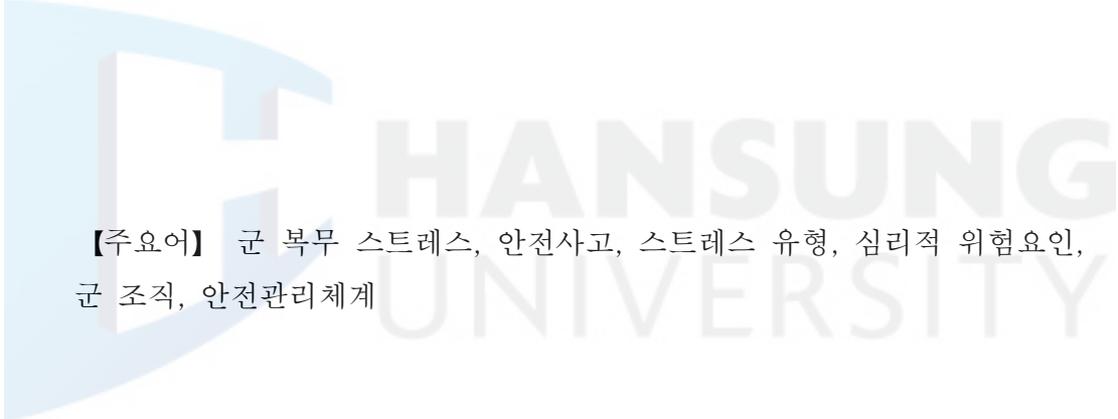
래 불안 등 다섯 가지 스트레스 유형을 중심으로 그 영향력을 분석하였다. 분석 결과, 군 복무자들이 일상적으로 겪는 다양한 형태의 스트레스는 집중력 저하, 충동성 증가, 감정 조절의 어려움 등 심리적·행동적 이상반응을 유발하며, 이는 곧 안전수칙 위반, 경계 실패, 사고 대응능력 저하 등으로 이어져 실질적인 안전사고 발생 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 특히 반복되는 경계근무와 훈련, 업무 과중으로 인한 직무 스트레스와 상급자와의 소통 단절, 언어폭력, 부조리한 위계문화로 인한 대인관계 스트레스는 사고 발생과 가장 높은 상관관계를 보였다. 또한 장병들이 자신의 심리적 어려움을 표현하거나 공식적으로 도움을 요청하기 어려운 조직 문화 역시 사고 예방을 저해하는 장애요인으로 작용하였다.

이러한 결과는 기존의 물리적 요인 중심의 안전사고 분석 틀을 확장하여, 심리적 스트레스라는 내면화된 위험요인을 조직 차원에서 어떻게 관리할 것인가에 대한 새로운 접근이 필요하다는 점을 시사한다. 실제로 다수의 사고 사례에서 사고자들은 사고 직전 피로 누적, 무기력감, 상급자와의 갈등 등 명확한 스트레스 지표를 보였음에도 불구하고, 조직은 이를 사전에 감지하거나 대응하지 못하였다. 이는 단순히 개인의 문제로 치부될 것이 아니라, 조직 차원의 구조적 한계와 대응체계 미비에서 비롯된 문제로 해석되어야 한다.

본 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로, 현행 군 스트레스 관리체계의 구성과 운영 실태를 검토하고, 예방적이고 실효적인 관리체계로의 전환 방향을 제안하였다. 구체적으로는 심리상담과 조기 진단 기능 강화, 스트레스 자가 평가 시스템의 정착, 군 정신건강 전문인력 확대 배치, 상하 소통체계의 개선, 리더십 교육의 내실화 등이 포함된다. 특히 병사나 간부가 자신의 심리적 어려움을 외부로 표현할 수 있는 ‘심리적 안전’이 확보될 수 있도록, 비밀보장 기반의 익명 신고 시스템이나 내부 고충 상담 채널의 실효성 확보가 요구된다.

아울러 본 연구는 사회안전학의 이론적 틀을 바탕으로, 심리적 스트레스가 단순한 개인 위험이 아닌 ‘집단 사고의 원인’이 될 수 있다는 점을 강조하였다. 스트레스는 인적오류(human error)를 유발하는 핵심 요인으로

작용하며, 사회안전학의 복합위험관리 이론에 따르면 이러한 위험은 물리적 위험 못지않게 조직의 회복탄력성과 대응능력에 영향을 미친다. 따라서 안전관리체계는 장비 점검, 절차 교육, 물리적 통제만으로는 완성될 수 없으며, 인간 중심의 심리 안정 지원 시스템과 긴밀히 연계되어야 한다. 결론적으로 본 연구는 군 복무 스트레스가 단지 복무자의 개인 문제에 국한되지 않으며, 이를 방치할 경우 조직 전체의 안전성과 생존 가능성에 치명적인 영향을 미칠 수 있음을 실증적으로 규명하였다. 본 논문이 제시한 연구 결과와 정책 제안은 군뿐만 아니라 경찰, 소방 등 유사한 고위험 직종에도 적용 가능한 보편적 함의를 내포하고 있으며, 향후 스트레스 기반 안전관리 체계 구축을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.



【주요어】 군 복무 스트레스, 안전사고, 스트레스 유형, 심리적 위험요인, 군 조직, 안전관리체계

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 배경 및 필요성	1
제 2 절 연구의 목적	2
제 3 절 연구 범위 및 방법	5
제 2 장 이론적 배경	8
제 1 절 군 복무 스트레스의 개념 및 특성	8
1. 스트레스의 정의와 일반적 영향	8
2. 군 복무 환경에서의 스트레스 발생 요인	22
3. 스트레스의 유형(직무, 대인관계, 환경 등)	25
제 2 절 안전사고의 개념과 주요 발생 원인	27
1. 군 안전사고의 정의 및 특징	27
2. 사고 유형 및 발생 사례 분석	30
제 3 절 스트레스와 안전사고의 관계 이론	32
1. 심리적 요인과 사고 행동 간 상관성	32
2. 사회안전학 관점에서의 이론적 연계	34
제 3 장 군 스트레스 관리체계 현황과 한계	37
제 1 절 군 내 스트레스 대응 체계의 구성	37
제 2 절 스트레스 진단 및 상담 제도 현황	39
제 3 절 스트레스 관리체도의 한계	42
1. 예방 중심 접근의 부족	42

2. 조직문화의 장애 요인	44
제 4 장 연구방법: 연구모형 및 분석 설계	47
제 1 절 연구 개요 및 조사 설계	47
1. 조사 목적 및 설계 개요	47
2. 조사 대상 및 표본 구성	48
3. 조사 도구 및 변수 설정	50
제 2 절 변수 구성 및 분석 방법	51
1. 주요 변수 정의 및 척도 구성	51
2. 통계 분석 절차 및 방법론	54
제 3 절 스트레스 요인 및 사고 경험 분석	57
1. 스트레스 요인의 분포와 특성	57
2. 안전사고 경험의 분포와 경향	58
제 5 장 연구결과: 스트레스가 군 안전사고에 미치는 영향 분석	61
제 1 절 군 스트레스 요인 및 사고 경험 분석	61
1. 군 스트레스 요인의 분포와 특성	61
2. 군 안전사고 경험의 분포와 경향	63
제 2 절 스트레스와 안전사고의 영향 분석	65
1. 분산분석 결과 및 해석	65
2. 회귀분석 결과 및 해석	67
3. 스트레스와 안전사고의 영향 분석을 통한 정책적 개선 방향	70
제 6 장 군 스트레스 관리체계 개선방안	73
제 1 절 예방 중심의 스트레스 관리 전략	73

1. 조기 진단 체계 구축	73
2. 실효성 있는 정신건강 교육	75
제 2 절 조직문화 개선 및 소통 시스템 정비	77
1. 상하 소통 개선 및 익명 신고 체계 도입	77
2. 스트레스 완화를 위한 리더십 개선	79
제 3 절 정책적 지원과 제도적 연계 강화	81
1. 정신건강 인력 및 예산 확충	81
2. 민군 협력 및 외부 전문가 연계 방안	83
제 7 장 결 론	87
제 1 절 연구 요약 및 주요 결과	87
제 2 절 정책 제언 및 실천적 시사점	89
제 3 절 연구의 한계 및 향후 과제	91
참 고 문 헌	94
부 록 1.	98
ABSTRACT	103

표 목 차

[표 2-1] 스트레스 이론 비교표	14
[표 2-2] 군 복무 스트레스 요인 정리표	24
[표 2-3] 군 복무 스트레스 유형별 구분표	27
[표 2-4] 군 안전사고의 주요 유형 및 특성	28
[표 2-5] 군 안전사고의 주요 발생 원인 요약	31
[표 2-6] 사회안전학 관점에서의 스트레스-안전사고 관련 주요 이론 비교표	36
[표 3-1] 군 스트레스 대응체계의 구성 수준별 정리	39
[표 3-2] 군 스트레스 진단 및 상담 제도의 구성 요소	40
[표 4-1] 조사 대상	48
[표 4-2] 조사 표본 구성	49
[표 4-3] 설문 항목 구성 개요표	50
[표 4-4] 주요 변수 및 척도 구성 개요표	53
[표 4-5] 통계 분석 절차 요약표	54
[표 4-6] 군 장병 스트레스 요인별 평균 점수 및 특성 요약표	57
[표 4-7] 군 장병의 안전사고 유형 및 원인 인식 분포표	60
[표 5-1] 계급별 스트레스 요인에 대한 분산분석 결과 요약표	66
[표 5-2] 회귀분석 결과 요약표	68
[표 5-3] 스트레스 요인별 정책 개선 방향 정리표	72

그림 목 차

[그림 1-1] 연구흐름도	7
[그림 5-1] 군 장병 스트레스 요인별 평균 점수 비교	61
[그림 5-2] 군 장병의 안전사고 유형 분포	63
[그림 5-3] 스트레스 수준별 사고 경험률(%)	64



제1장 서론

제 1 절 연구의 배경 및 필요성

현대의 군 조직은 단순히 전투력을 유지하는 차원을 넘어, 복합적인 임무 수행과 조직 관리 기능을 병행하는 고위험 조직으로 진화하고 있다. 특히 병사와 간부 등 구성원들은 높은 수준의 신체적 활동뿐만 아니라, 심리적 긴장감과 감정적 압박 속에서 복무를 이어가고 있다. 반복되는 훈련과 작전, 위계적인 지휘 체계, 제한된 사생활은 구성원 개개인에게 상당한 스트레스를 유발하며, 이러한 환경은 일반적인 직장 또는 민간 조직과는 명백히 구분되는 특수한 구조를 형성한다. 더욱이 외부와의 단절, 폐쇄적인 생활공간, 상명하복의 문화 속에서 감정 표현이나 정서적 해소가 원활하지 않다는 점은 심리적 안정성을 저하시키는 주요 요인으로 작용하고 있다.

실제로 군 복무 중 병사들이 겪는 주요 스트레스 요인을 분류해보면, 단순히 “힘들다”는 감정 이상으로 매우 구체적이고 구조화된 양상을 보인다.

이러한 스트레스 요인들은 장기적으로 축적될 경우 병사들의 인지 기능 저하, 주의력 결핍, 충동성 증가, 피로 누적 등을 초래하고, 이는 곧 군 조직 내 안전사고의 원인이 될 수 있다. 단순한 장비 고장이나 실수로 보이는 사고들 역시, 그 이면에는 복무자 개인의 심리적 상태와 관련된 구조적 요인이 자리잡고 있을 가능성이 높다. 최근 발생한 일부 사고 사례 분석에서도, 사고자의 피로 누적, 심리적 고립, 동료 간 갈등 등의 문제가 직간접적으로 영향을 미쳤다는 점이 드러난 바 있다.

이러한 맥락에서 최근 수년간 군 내 안전사고의 발생 추이를 살펴보면, 단기적 감소세는 있으나 전반적으로 지속적인 사고 발생이 이어지고 있는 실정이다.

기존의 군 안전관리 정책은 대부분 사후 점검 중심의 물리적 대응 체

계에 치우쳐 있었으며, 실제로 많은 부대에서는 사고 예방을 위한 반복적 교육이나 장비 점검이 주된 대책으로 작동하고 있다. 그러나 정작 장병들의 심리적 상태를 관리하고, 스트레스를 조기에 감지하여 대응하는 체계적 시스템은 매우 미흡하다. 군 정신건강관리센터나 심리상담관 제도도 도입되어 있긴 하나, 그 운영 규모나 실효성은 제한적이며, 장병들 사이에서도 여전히 “심리 상담은 약한 사람이나 받는 것”이라는 부정적 인식이 팽배한 실정이다.

사회안전학의 관점에서 이러한 문제는 단순한 조직 내부 이슈가 아닌, 사회 구조 속의 심리적 위험 요인이 어떻게 집단 사고로 연결되는가에 대한 대표적인 사례로 해석될 수 있다. 위험은 물리적 요소뿐 아니라, 심리적·행동적 요인이 상호작용할 때 더욱 복합적인 양상으로 발생하며, 조직 구성원 개인의 심리적 리스크는 곧 집단 안전의 약점으로 이어질 수 있다. 따라서 개인의 심리 상태를 조직의 안전관리 변수로 인식하고, 이를 제도적 차원에서 다루는 시도가 절실하다.

특히 본 연구에서는 사고 원인 중 ‘심리적 요인’이 실제로 차지하는 비중이 상당하다는 점에 주목하고자 한다.

이처럼 심리적 스트레스가 군 안전사고에 미치는 영향을 분석하고, 이를 관리할 수 있는 실질적 시스템을 도입하는 것은 단순한 복지 차원이 아니라, 조직 전체의 생존성과 직결되는 핵심 전략 요소다. 따라서 본 연구는 군 복무 스트레스와 안전사고 발생 간의 상관관계를 실증적으로 분석하고, 이를 기반으로 군 조직 내 스트레스 관리체계 개선 방향을 제시함으로써, 보다 근본적인 예방 중심의 군 안전관리 전략을 모색하는 데 그 목적이 있다.

제 2 절 연구의 목적

군 조직 내에서 발생하는 안전사고는 단순히 개인의 부주의나 장비 결함으로 설명되기 어려운, 보다 복합적인 구조를 지닌다. 특히 최근 들어,

사고의 배경에는 신체적 피로, 정신적 압박, 감정 소진 등 다양한 형태의 심리적 요인이 작용하고 있으며, 이는 안전사고를 설명하고 예방하는 데 있어 기존의 접근 방식에 한계가 있음을 시사한다. 과거의 군 안전사고 관련 연구는 주로 하드웨어적 원인이나 제도적 문제에 집중되어 있었으며, 정작 사고 발생의 내면적 원인, 즉 복무자의 스트레스와 심리적 불안정성이 사고로 이어지는 메커니즘에 대해서는 실증적으로 검토된 바가 드물다.

본 연구는 이러한 문제의식에 기반하여, 군 복무 중 병사 및 간부가 경험하는 다양한 스트레스 요인이 군 내 안전사고에 어떤 방식으로 영향을 미치는지를 체계적으로 분석하고자 한다. 특히 스트레스라는 추상적 개념을 보다 구체적으로 유형화(예: 직무 스트레스, 대인관계 스트레스, 환경적 스트레스 등)하고, 각 유형별로 사고 발생과의 상관관계를 계량적으로 검토함으로써, 심리적 위험요인을 실질적인 안전관리 변수로 전환하는 기반을 마련하는 것이 이 연구의 핵심 목적이다. 보다 구체적으로, 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 군 복무 중 병사 및 간부들이 실제로 경험하는 스트레스의 주요 요인과 특성을 조사하여 유형화하고, 각 스트레스가 구성원의 행동, 집중력, 판단 능력 등에 미치는 영향을 개념적으로 정리한다.

둘째, 실증조사를 통해 스트레스 수준과 사고 경험 간의 통계적 상관관계를 분석함으로써, 이들 간의 인과관계를 검증하고, 스트레스가 사고 발생의 주요 변수 중 하나로 작용하는지를 계량적으로 밝혀낸다.

셋째, 실증분석 결과를 바탕으로 현재 군 조직 내 스트레스 관리체계의 운영 실태 및 제도적 한계를 진단하고, 예방 중심의 통합적 대응 방안을 제시한다.

이를 위해 본 연구는 사회과학적 조사 방법을 활용하여 실증 데이터를 수집하고, SPSS¹⁾를 통한 상관분석 및 회귀분석을 통해 스트레스 요인별

1) SPSS는 ‘Statistical Package for the Social Sciences’의 약어로, 사회과학 분야에서 널리 사용되는 통계 분석 소프트웨어이다. 데이터 관리, 기술통계, 회귀분석, 요인분석 등 다양한 통계기법을 지원하며, 사용자의 직관적 조작이 가능하다는 점에서 학술 연구와 실무 분야 모두에서 활용도가 높다.

사고 발생 확률의 차이를 검토한다. 이와 함께 군 조직 내에서 실제로 시행되고 있는 정신건강 관리제도(예: 심리상담, 조기진단 프로그램, 교육 시스템 등)의 현황을 분석하고, 실효성 있는 제도 개선 방안을 모색한다. 이러한 다층적 접근을 통해, 본 연구는 단순한 원인-결과 분석을 넘어서 제도 설계 및 정책 제안으로까지 확장 가능한 논문 구조를 갖추고자 한다.

무엇보다 이 연구는 기존의 ‘안전관리’ 개념이 장비, 매뉴얼, 통제에 치우친 것에서 벗어나, ‘인간 중심의 안전관리 체계’로의 전환 필요성을 제기하는 데 그 의의가 있다. 이는 사회안전학이 강조하는 다층위적 안전관(physical, social, psychological safety)을 반영하는 시도이기도 하며, 군 조직이라는 폐쇄적이고 위계적인 공간에서 심리적 위험을 제도화하여 관리하는 첫 걸음이라 할 수 있다. 또한 본 연구는 단순히 “사고를 줄이자”는 수준에서 머무르지 않고, 군 복무 환경의 질적 개선과 병영문화의 건강한 전환에도 기여할 수 있는 방향성을 제시한다는 점에서, 학문적·실천적 의의가 있다.

따라서 본 논문은 다음과 같은 연구질문(Research Questions)을 중심으로 전개된다.

- 군 복무 중 병사 및 간부가 경험하는 스트레스의 주된 요인은 무엇인가?
- 스트레스의 수준과 유형은 안전사고 발생과 어떤 상관관계를 가지는가?
- 심리적 요인을 반영한 안전관리 체계가 현행 제도보다 실효성이 높은 이유는 무엇인가?
- 군 조직 내 스트레스 관리체계의 실태는 어떠하며, 개선 가능한 제도적 대안은 무엇인가?

이러한 연구 목적과 질문을 바탕으로, 본 논문은 심리적 안전과 물리적 안전이 유기적으로 통합된 조직안전관리 모델 구축의 기초자료로 활용될 수 있을 것이며, 향후 유사한 고위험 조직(예: 경찰, 소방, 교정 등)으로의 확장 가능성 또한 내포하고 있다.

제 3 절 연구 범위 및 방법

본 연구는 군 복무 환경에서 장병들이 경험하는 다양한 스트레스 요인이 안전사고 발생에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 규명하는 것을 목적으로 한다. 이를 위하여 전국의 현역 육군 장병 300명을 대상으로 2025년 상반기 중 2개월간 온라인 설문조사를 실시하였으며, 수집된 자료를 바탕으로 스트레스 요인의 특성과 안전사고 간의 상관관계를 분석하였다.

표본 구성은 군 조직의 실제 구성비를 고려하여 장교 10%(30명), 부사관 60%(180명), 병사 30%(90명)로 설정하였다. 이러한 구성은 각 계급별로 상이한 스트레스 경험과 인식 차이를 비교할 수 있는 자료로서 신뢰성을 확보하는 데 기여한다. 특히 전체 응답률은 100%로, 충분한 조사 기간과 설문 환경을 제공함으로써 고른 표본 회수율을 달성하였다.

설문지는 총 50문항으로 구성되었으며, 각 문항은 5점 리커트 척도 방식으로 응답하도록 설계되었다. 독립변수는 직무 스트레스, 대인관계 스트레스, 환경적 스트레스, 정서적 탈진 등으로 구분되며, 종속변수는 안전사고 경험 여부 및 빈도이다. 또한 계급, 복무기간, 부대 특성 등은 통제변수로 설정하여 분석의 정밀도를 높였다. 각 항목은 장병의 복무 환경, 조직문화, 심리적 상태 및 대인 갈등 상황을 정량적으로 측정할 수 있도록 체계적으로 구성되었다.

수집된 데이터는 SPSS 통계 프로그램을 활용하여 분석되었으며, 스트레스 요인에 대한 기술통계 및 분포 특성을 파악하고, 안전사고와의 관계를 검증하기 위한 회귀분석과 상관분석을 중심으로 통계적 검토를 수행하였다. 일부 분석에서는 ANOVA²⁾를 보조적으로 활용하여 변수 간 상호작용을 파악하고자 하였다.

2) ANOVA는 'Analysis of Variance(분산분석)'의 약어로, 세 개 이상의 집단 간 평균 차이를 통계적으로 검증하기 위한 분석 기법이다. 주로 독립변수가 범주형이고 종속변수가 연속형일 때 사용되며, 집단 간 평균이 통계적으로 유의미하게 다른지를 판단할 수 있다. 본 연구에서는 계급 간 스트레스 및 사고 경험 차이를 비교하기 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)을 활용하였다.

본 연구는 육군을 중심으로 한 단면적 횡단조사 방식으로 진행되었기 때문에, 타군과의 비교 또는 시간 흐름에 따른 스트레스 변화 추이는 반영하지 못하는 제한점이 있다. 그러나 실제 복무 중인 장병들의 현장 기반 데이터를 바탕으로 군 스트레스 요인과 사고 발생 간의 관계를 실증적으로 검토하였다는 점에서 본 연구는 군 조직 내 안전관리체계의 정책적 개선을 위한 실증자료로서 중요한 의미를 가진다.



[그림 1-1] 연구흐름도



제2장 이론적 배경

제 1 절 군 복무 스트레스의 개념과 특성

1. 스트레스의 정의와 일반적 영향

스트레스는 현대 사회에서 가장 광범위하게 연구되고 있는 개념 중 하나로, 인간의 신체적·정신적 건강, 사회적 관계, 조직 내 성과 등 다양한 영역에 걸쳐 심대한 영향을 미치는 핵심 요인이다. 특히 고위험 조직 또는 폐쇄적 위계체계 내에서의 스트레스는 단순한 개인 문제를 넘어 조직 전체의 안정성과 직접적으로 연결되며, 이로 인해 다수의 학문 분야에서 이 개념에 대한 체계적인 이론화를 시도해 왔다. 본 절에서는 스트레스 개념에 대한 이론적 토대를 살펴보기 위해 대표적인 학자들의 접근을 중심으로 정리한다.

첫째, 생리학적 관점에서의 스트레스는 외부 자극에 대한 신체의 자동적 반응을 중심으로 설명된다. 대표적으로 Hans Selye(1956)³⁾는 일반적 적응 증후군(General Adaptation Syndrome; GAS)을 통해 스트레스를 “환경 요구에 대응하기 위한 생리적 비특이적 반응”으로 정의하였다. 그는 스트레스 반응을 경고기(alarm phase), 저항기(resistance phase), 소진기(exhaustion phase)의 세 단계로 구분하며, 장기적 스트레스 노출은 면역력 저하, 질병 유발, 기능 장애 등을 초래할 수 있다고 보았다. 이러한 이론은 스트레스를 객관적인 생물학적 반응으로 규정함으로써, 물리적 건강과 정신적 균형의 상호작용을 설명하는 주요 기반이 되었다.

둘째, 인지심리학적 접근은 스트레스를 단순히 외부 자극에 대한 반응이 아닌, 개인의 인지적 평가 과정을 중심으로 해석한다. Lazarus와

3) Hans Selye(1956)는 스트레스 이론의 창시자로, 스트레스를 “비특이적 생리적 반응”으로 정의하며 일반적 적응 증후군(GAS: General Adaptation Syndrome) 개념을 제시하였다. 그는 스트레스를 경고반응(alarm), 저항기(resistance), 탈진기(exhaustion)라는 세 단계로 설명하였으며, 이는 이후 심리적·생리적 스트레스 반응 연구의 기초가 되었다.

Folkman(1984)⁴⁾은 스트레스를 “개인이 외부 환경을 위협 또는 도전으로 인식하며, 자신이 이를 감당할 수 있는 자원이 부족하다고 판단할 때 발생하는 심리적 상태”로 정의하였다. 이 이론은 스트레스 상황에서 1차 평가(primary appraisal: 자극이 위협적인가?)와 2차 평가(secondary appraisal: 내가 대응할 수 있는가?)가 연속적으로 작동하며, 그 결과에 따라 정서적 반응과 행동 양식이 결정된다고 보았다. 이 관점은 스트레스를 고정된 자극이나 결과로 보는 것이 아니라, 개인-환경 간 상호작용의 동적 과정으로 이해한다는 점에서 실용성과 확장성이 뛰어나다.

셋째, 이러한 생리적 모델과 인지적 모델을 통합하려는 시도로 스트레스-상호작용 모형(interactional model of stress)이 제시되었다. 이는 개인이 외부 자극에 노출되었을 때, 그 자극을 어떻게 인식하고 해석하며, 이에 어떤 대처를 하느냐에 따라 스트레스 반응이 전혀 다르게 나타난다는 점을 강조한다. 특히 현대 스트레스 이론은 단순한 반사적 생리 반응이나 일회성 감정 상태로서 스트레스를 바라보지 않고, 사회적 맥락, 개인의 특성, 환경적 요인이 복합적으로 상호작용하는 심리사회적 현상으로 본다. 이러한 접근은 사회안전학적 해석에도 일맥상통하며, 복무자의 주관적 인식과 조직의 구조적 맥락이 결합될 때 스트레스가 어떻게 사고로 전이되는지를 설명하는 데 적합하다.

이처럼 스트레스의 개념은 초기의 생리학적 이론을 시작으로, 인지적 평가 모델을 거쳐 복잡적이고 상호작용적인 관점으로 확장되어 왔다. 오늘날 대부분의 스트레스 연구는 이들 관점을 통합하여, 스트레스를 생리적 자극, 심리적 해석, 행동적 대응, 사회적 맥락이 종합적으로 작용하는 총체적 경험으로 보고 있으며, 이를 통해 다양한 조직 상황과 개인 반응을 설명하고 있다.

스트레스는 단일 학문 분야에 국한되지 않고, 다양한 학문영역에서 각

4) Lazarus와 Folkman(1984)은 스트레스를 개인이 외부 환경의 요구를 자신의 자원으로 감당할 수 없다고 지각할 때 발생하는 인지적 평가 과정으로 정의하였다. 이들은 스트레스를 ‘자극(stimulus)’이 아닌 ‘상호작용(interaction)’의 결과로 보며, 인지적 평가(cognitive appraisal)와 대처 전략(coping strategy)의 중요성을 강조한 거래 이론(transactional model)을 제시하였다. 이 이론은 스트레스에 대한 개인차와 상황적 맥락의 영향을 설명하는 데 널리 활용된다.

각의 관심사와 문제의식에 따라 다르게 정의되고 적용되어 왔다. 이는 스트레스가 개인의 내면적 반응이자 동시에 외부 환경과의 상호작용에 의해 구성되는 복합 개념이기 때문이다. 각 학문영역에서는 스트레스의 정의뿐 아니라 측정, 영향 요인, 결과 해석의 관점에서 차별화된 이론들을 제시하고 있으며, 이를 통해 스트레스에 대한 보다 총체적 이해가 가능해진다.

먼저, 심리학에서는 스트레스를 개인이 위협을 지각하고 그에 대한 대처자원이 부족하다고 판단할 때 나타나는 심리적 긴장 상태로 본다. 특히 임상심리학에서는 스트레스를 불안, 우울, 외상 후 스트레스 장애(PTSD)와 같은 정신병리적 현상과 밀접한 관련성을 지닌 변수로 다룬다. Lazarus와 Folkman의 인지적 평가이론은 이러한 심리학적 접근을 대표하는 모델로, 스트레스 상황에서 개인의 주관적 해석과 대처 방식이 핵심 변수임을 강조하였다. 또한 최근에는 회복탄력성(resilience), 자기효능감(self-efficacy), 정서조절 능력(emotion regulation) 등과의 연계 속에서 스트레스 반응의 다양성이 주목받고 있다.

사회학에서는 스트레스를 사회적 역할, 제도, 집단 구조와의 긴장 관계에서 발생하는 현상으로 이해한다. 특히 역할갈등(role conflict), 사회적 고립(social isolation), 낙인(stigma), 사회적 지지(social support)의 결핍은 주요한 사회적 스트레스 유발 요인으로 분석된다. Pearlin과 Schooler(1978)⁵⁾는 사회구조 속 개인의 위치가 스트레스 발생의 근원이 된다고 주장하며, 하위계층일수록 외부 통제에 노출될 가능성이 높고 스트레스 누적이 심화된다고 보았다. 이러한 시각은 군 조직처럼 위계적이고 통제 중심의 사회적 구조를 가진 집단에서 구성원의 심리적 긴장을 이해하는 데 유용한 분석틀이 된다.

조직행동론에서는 스트레스를 직무수행과 조직성파에 영향을 미치는 주요 변수로 다룬다. 대표적인 이론으로는 Karasek⁶⁾의 직무요구-결정권

5) Pearlin과 Schooler(1978)는 스트레스를 개인의 사회적 역할 수행 과정에서 발생하는 만성적인 긴장 상태로 정의하였다. 이들은 일상생활에서 반복적으로 마주치는 역할 갈등, 경제적 압박, 인간관계 문제 등이 스트레스의 주요 원인이 된다고 보았으며, 스트레스에 대한 개인의 대처능력은 사회적 지지(social support), 통제감(sense of control), 자기존중감(self-esteem) 등과 같은 보호요인에 의해 조절된다고 주장하였다. 이들의 이론은 특히 사회구조적 요인이 스트레스 경험에 미치는 영향을 분석하는 데 중요한 이론적 틀로 사용된다.

(Job Demand-Control) 모형이 있으며, 이는 높은 직무요구와 낮은 자율성이 결합될 경우 직무스트레스가 증가한다고 설명한다. 이어서 Siegrist는 노력-보상 불균형 이론(Effort-Reward Imbalance)을 통해, 개인이 과도한 노력을 투입하고도 이에 상응하는 보상을 받지 못할 경우 스트레스 반응이 심화된다고 주장하였다. 이들 이론은 특히 군 간부와 병사가 겪는 복무 피로, 불공정한 평가, 승진 불확실성 등과 관련지을 수 있다.

보건학 및 의학 분야에서는 스트레스를 다양한 질병의 유발 요인으로 규명한다. 만성적인 스트레스는 고혈압, 당뇨, 위장 장애, 심혈관계 질환 등 신체적 질환은 물론, 면역력 저하와 뇌 기능 저하와도 연결된다. 특히 Cohen(1991)⁷⁾은 스트레스가 질병 발생에 중요한 역할을 한다는 것을 실증한 연구로, 스트레스에 노출된 사람들이 감염성 질환에 더 취약함을 실험적으로 증명하였다. 이러한 보건의학적 접근은 군 복무자의 건강관리 정책 수립에도 중요한 과학적 근거를 제공한다.

사회안전학에서는 스트레스를 단지 개인의 상태로 보지 않고, 집단 사고를 유발할 수 있는 구조적 위험요인으로 간주한다. 스트레스는 사회적 재난(social hazard)으로 이어질 수 있으며, 특히 감지되지 못한 심리적 긴장이 조직 내에서 누적될 경우 사고 가능성이 급격히 높아진다. 이는 사고의 원인을 인적 요인으로 축소하는 기존 접근의 한계를 극복하고, 사고를 야기하는 심리사회적 맥락 전체를 분석 대상으로 확장한다는 점에서 의의가 크다. 군 조직처럼 폐쇄성과 위계성이 강조되는 집단에서는 특히

6) Karasek(1979)은 직무요구-통제 모델(Job Demand-Control Model)을 제시하여 직무스트레스의 발생을 설명하였다. 이 이론에 따르면, 높은 직무 요구(job demands)와 낮은 직무 통제(job control)가 결합될 때 가장 높은 수준의 스트레스가 발생한다고 보았다. 특히, 자율성과 의사결정 권한이 부족한 상태에서 과중한 업무가 부과될 경우 심리적 긴장과 건강 문제로 이어질 가능성이 높다고 하였다. Karasek의 모델은 직무 스트레스 연구의 대표적인 이론으로, 이후 사회적 지지(social support)를 추가한 확장모델(Demand-Control-Support Model)로 발전하였다.

7) Cohen(1991)은 사회적 지지(social support)가 스트레스와 건강 간의 관계를 조절하는 중요한 변인임을 강조하였다. 그는 스트레스 상황에서 개인이 지각하는 정서적·도구적 지원 수준이 높을수록 부정적인 건강 영향이 완화된다고 주장하였다. 특히 사회적 지지는 스트레스의 직접적인 영향을 줄이는 완충 효과(buffering effect)를 가지며, 이는 스트레스에 대한 인지와 대처 방식에도 긍정적인 영향을 미친다고 설명하였다. Cohen의 연구는 조직 내 스트레스 관리 프로그램에 있어 상호 지지적 환경 조성의 중요성을 실증적으로 뒷받침하는 대표적 이론이다.

스트레스가 내부 위험의 잠재적 신호(silent warning signal)로 작용할 가능성이 크며, 이로 인해 사고 예방 및 조직 안전성 제고를 위한 통합적 관점이 필요하다는 점이 강조된다.

이와 같이 스트레스 개념은 심리학, 사회학, 조직이론, 의학, 사회안전학 등 다양한 학문 분야에서 각각의 문제의식과 분석 관점에 따라 독자적인 방식으로 해석되고 있다. 이러한 학제 간 융합적 접근은 군 복무 스트레스와 같은 복합적 주제를 설명하는 데 유용한 이론적 기반을 제공하며, 특히 개인의 내면적 요인과 조직 환경 간의 다차원적 상호작용을 해석하는 데 필수적이다.

스트레스에 대한 학문적 접근은 시대와 분야에 따라 발전을 거듭해왔으며, 각 이론은 스트레스의 원인, 평가 과정, 개인의 반응 및 대처 양식에 대해 독자적인 해석을 제시하고 있다. 본 절에서는 주요 스트레스 이론들을 대표 학자별로 비교하여, 이론적 차이와 공통점을 검토하고 군 복무 환경과의 관련성을 논의하고자 한다.

먼저, Hans Selye는 스트레스를 생리학적 관점에서 설명하며, 환경적 자극에 대한 신체의 비특이적 반응으로 정의하였다. 그는 일반적 적응 증후군(GAS) 모델을 통해 스트레스를 경고기, 저항기, 소진기의 세 단계로 구분하였으며, 외부 자극이 지속적으로 가해질 경우 결국 신체적 소진 상태에 이르게 된다고 보았다. 이 모델은 스트레스를 객관적이고 보편적인 생리 반응으로 규정한 점에서 초기 스트레스 연구의 기초를 형성하였다.

이에 반해 Richard Lazarus와 Susan Folkman은 스트레스를 개인의 인지적 해석과정에 기반한 심리적 상태로 보았다. 이들은 스트레스 상황에서의 반응은 단순한 자극이나 생리 반응이 아닌, 개인이 자극을 어떻게 평가하고 어떤 방식으로 대처하느냐에 따라 결정된다고 주장하였다. 이 이론은 스트레스 반응을 주관적이고 동적인 과정으로 이해함으로써, 동일한 상황에서도 개인 간 반응이 상이할 수 있음을 설명할 수 있다. 특히 군 조직처럼 동일한 조건 속에서도 개인에 따라 스트레스 반응이 다르게 나타나는 현상을 이해하는 데 유용한 관점을 제공한다.

직무스트레스에 대한 이론 중 가장 널리 인용되는 것은 Robert Karas

ek의 직무요구-결정권(Job Demand-Control) 모델이다. 이 이론은 직무에 대한 요구 수준과 통제 가능성의 정도가 결합하여 스트레스 수준을 결정한다고 보았다. 즉, 높은 요구와 낮은 통제력이 결합될 때 가장 높은 스트레스 반응이 나타난다는 것이다. 군 복무 환경은 상명하복 체계에 기반한 높은 요구 수준과 낮은 자율성을 특징으로 하므로, Karasek의 이론은 군 스트레스 구조를 설명하는 데 매우 설득력 있는 틀을 제공한다.

한편, Johannes Siegrist⁸⁾는 노력-보상 불균형 이론(Effort-Reward Imbalance Model)을 통해 스트레스가 단지 업무 강도뿐 아니라, 그에 대한 보상이 공정하게 이루어지지 않을 때 더욱 심화된다고 보았다. 그는 특히 불안정한 고용, 과도한 희생 요구, 정체된 승진 구조 등에서 스트레스가 누적될 수 있음을 지적하였다. 이 이론은 군 간부나 장기복무자에게 적용할 경우, 승진의 불확실성, 비정기적인 평가체계, 상급자의 주관적 판단 등이 스트레스를 유발하는 구조적 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다.

또한 Suzanne Kobasa⁹⁾는 스트레스 상황에서의 반응이 단지 환경적 조건에 의해 결정되는 것이 아니라, 개인의 성격 특성에 따라 달라질 수 있음을 강조하며 ‘심리적 회복력(hardiness)’이라는 개념을 제시하였다. 그녀는 통제감, 도전감, 몰입감이라는 세 가지 성향이 높은 사람일수록 스트레스 상황에서도 긍정적으로 반응하고, 심리적 탈진에 빠지지 않는다고 주장하였다. 군 복무 환경에서는 동일한 스트레스 조건에서도 일부 병사나 간부가 더 건강하게 복무를 지속할 수 있는 이유를 설명하는 데 유용한 개념이다.

이 외에도 현대 스트레스 이론에서는 개인 특성과 생애사적 요인을 반영한 모델들이 제시되고 있으며, 스트레스 측정 도구 역시 인지적 평가 중심에서 생리적 지표 기반으로 확장되고 있다. 예를 들어, Perceived Stress Scale(PSS)¹⁰⁾, General Health Questionnaire(GHQ)¹¹⁾, MMP

8) 직무 스트레스 이론 중 하나인 노력-보상 불균형(Effort-Reward Imbalance, ERI) 모델을 제안하였다. 이 모델은 과도한 업무 노력에 비해 보상이 부족할 때 스트레스가 유발된다는 점에 주목한다.

9) 미국의 심리학자로, 스트레스 상황에서도 건강을 유지하는 성격 특성을 설명하는 하드니스(hardiness) 개념을 제시하였다. 이는 통제감, 도전감, 헌신감의 세 요소로 구성된다.

I12) 등의 도구는 심리적 스트레스 수준을 정량적으로 측정할 수 있는 방법으로 활용되고 있다. 이상의 내용을 정리하면, 주요 스트레스 이론들은 각기 다른 시각에서 스트레스의 원인과 반응 양상을 해석하고 있다. 다음 표는 각 이론의 핵심 개념과 군 조직 내 적용 가능성을 비교한 것이다. (표 2-1 참조)

[표 2-1] 스트레스 이론 비교표

이론 명칭	주요 학자	개념 정의	핵심 개념	군 조직 내 적용 시사점
일반적 적응 증후군 (GAS) 이론	Hans Selye	스트레스를 환경 요구에 대한 생리적 비특이적 반응으로 정의	경고기 저항기 소진기	장기 복무 시 신체적 소진 가능성 스트레스의 생리적 누적 위험 강조
인지적 평가 이론	Lazarus & Folkman	자극이 위협으로 인식되고 대처 자원이 부족하다고 평가될 때 발생하는 심리 상태	1차2차 평가, 대처 전략	복무자 개인의 주관적 평가와 대처방식 파악 중요, 인식 기반 교육 필요
직무요구-결정권 모델	Karasek	직무의 요구 수준과 결정권(자율성)의 결합에 따라 스트레스가 결정됨	고요구-저자율 → 고스트레스	군의 상명하복 체계는 고위험 구조, 자율성 부여를 통한 스트레스 완화 필요
노력-보상 불균형 이론	Siegrist	과도한 노력에 비해 보상이 부족할 때 심화되는 스트레스 반응	노력, 보상, 불균형	승진 불확실성, 공정성 부족이 스트레스 원인으로 작용 가능성
심리적 회복력 이론	Suzanne Kobasa	스트레스 반응은 환경보다 개인의 성격 특성에 따라 달라짐	통제감 몰입감 도전감	회복탄력성 높은 간부는 동일 스트레스 조건에서도 사고율이 낮을 수 있음

요약하면, 기존 스트레스 이론들은 스트레스의 원인을 생리적 자극, 인지적 평가, 직무 조건, 사회적 불균형, 개인 성향 등 다양한 차원에서 설명하고 있으며, 군 복무 스트레스는 이들 요소가 복합적으로 작용하는 대표적 사례로 볼 수 있다. 따라서 단일 이론으로는 군 복무 스트레스를 충

10) Cohen 등이 개발한 자기보고형 스트레스 측정 도구로, 개인이 최근 경험한 스트레스의 정도를 주관적으로 평가하는 데 사용된다. 일반적으로 10문항 또는 14문항 버전이 활용된다.

11) 정신건강 상태를 선별하기 위한 자기보고형 설문 도구로, 불안, 우울, 수면 장애 등 일반적 심리적 어려움을 평가하는 데 사용된다. 다양한 항목 수(예: GHQ-12, GHQ-28) 버전이 존재한다.

12) 심리적 이상 및 성격 특성을 평가하기 위한 다면적인 표준화 심리검사로, 임상 진단 및 정신건강 선별에 널리 사용된다.

분히 설명하기 어렵고, 복합적 이론들을 활용한 다층적인 분석이 필요하다는 점에서 이들 이론은 본 연구의 이론적 기반으로 중요한 의의를 가진다.

스트레스는 단순한 감정 반응이나 일시적 긴장을 넘어, 인간의 전반적인 기능에 포괄적이고 복합적인 영향을 미치는 심리사회적 현상이다. 특히 스트레스는 그 영향 범위에 따라 신체적, 정서적, 인지적, 행동적 차원에서 구분하여 분석할 수 있으며, 각각의 영역은 상호 연계되어 작용함으로써 개인의 삶의 질과 조직의 기능에 심대한 영향을 미친다. 군 복무자와 같은 고위험 환경 종사자에게 이러한 영향은 더욱 민감하게 나타나며, 이에 대한 통합적 이해는 조직 차원의 스트레스 대응 체계 수립에 필수적이다.

첫째, 신체적 차원에서 스트레스는 다양한 생리적 반응을 유도하며, 이는 장기적으로 건강에 부정적인 영향을 미친다. 스트레스는 교감신경계와 내분비계를 자극하여 심박수 증가, 혈압 상승, 소화기능 저하, 수면장애 등을 야기할 수 있으며, 지속적 노출 시 면역력 약화 및 만성 질환의 유발로 이어진다. Selye의 생리학적 이론에 따르면, 스트레스가 장기화되면 신체는 결국 소진 단계에 이르러 회복력을 잃게 된다. 실제로 군 복무자들 사이에서 근골격계 통증, 위장장애, 피로 누적 등 스트레스 유발 신체 증상이 빈번하게 보고되고 있으며, 이는 장기 복무 간부에게서 더욱 심화되는 양상을 보인다.

둘째, 정서적 차원에서는 불안, 우울, 분노, 무기력감 등 부정적 감정 반응이 나타난다. 스트레스는 정서 조절 기능을 약화시키며, 이는 대인관계 갈등이나 조직 내 불안정성을 유발할 수 있다. 특히 감정 표현이 억제되는 군 조직에서는 이러한 정서 반응이 표면적으로 드러나지 않고 내면에 축적되는 경우가 많아, 심리적 탈진(burnout)이나 정서 고갈(emotional exhaustion)로 이어질 위험이 크다. Lazarus는 정서 반응이 스트레스 평가의 결과물임을 강조하며, 불안정한 감정 상태는 개인의 전반적인 대응능력을 약화시킨다고 지적한 바 있다.

셋째, 인지적 차원에서 스트레스는 정보처리 능력, 집중력, 기억력, 판

단력 등에 부정적 영향을 미친다. Eysenck(2007)¹³⁾은 높은 수준의 스트레스가 작업 중 주의력 분산과 사고력 저하를 유발한다고 밝혔으며, 이는 위기 대응이 필수적인 조직에서 매우 치명적인 결과를 초래할 수 있다. 군 복무 환경에서 경계근무 중 이상 징후를 인지하지 못하거나, 작전 수행 중 지시를 착각하는 사례는 대부분 스트레스로 인한 인지 기능 저하와 관련이 깊다. 또한 반복되는 피로와 긴장 상태는 결정 회피, 비합리적 판단, 규칙 위반 등으로 이어질 수 있으며, 이는 안전사고의 직접적 원인으로 작용할 수 있다.

넷째, 행동적 차원에서는 공격성 증가, 회피행동, 자기 파괴적 행동, 중독 행동 등 부적응 반응이 나타날 수 있다. 스트레스는 행동 통제 능력을 약화시켜 충동적 반응을 유도하며, 이는 타인에 대한 폭력, 장비 파손, 무단 이탈 등의 문제 행동으로 이어질 수 있다. 또한 스트레스를 회피하기 위한 수단으로 과도한 음주, 흡연, 과식, 약물 사용 등이 나타날 수 있으며, 이는 장병의 건강은 물론 부대 내 기강 유지에도 악영향을 미친다. Kobasa는 회복력이 낮은 개인일수록 스트레스에 취약하며, 회피적 또는 부정적 행동을 통해 스트레스를 해소하려는 경향이 높다고 분석하였다. 군 조직에서는 이러한 행동을 조기 발견하고 개입하지 않으면, 집단 전체의 안전을 위협하는 결과로 이어질 수 있다.

이처럼 스트레스는 다차원적으로 작용하며, 각 차원의 반응이 복합적으로 얽혀 상호 강화되거나 악순환을 형성할 수 있다. 특히 신체적 증상이 정서적 불안으로 이어지고, 인지적 저하가 행동적 문제로 전이되는 구조는 반복적으로 관찰되는 패턴이다. 군 복무 환경은 이러한 스트레스 반응이 체계적으로 누적될 수 있는 조건을 갖추고 있기 때문에, 스트레스를 단순한 정신적 부담이 아니라, 복합적 위험요인으로 인식하고 체계적으로 관리하는 접근이 필요하다.

군 복무 환경은 일반적인 조직과 비교할 때 물리적, 심리적, 제도적 측면에서 매우 특수한 조건을 갖추고 있으며, 이에 따라 스트레스 요인 또한 일반 사회와는 다른 양상으로 나타난다. 특히 폐쇄성과 위계성, 강한

13) 정신병 성향 세 가지 차원으로 설명하였다. 2007년 출간된 관련 저서에서는 스트레스 반응이 개인의 성격 특성과 밀접하게 연관된다는 점을 강조하였다.

규율과 낮은 자율성, 극단적인 물리 환경 등은 스트레스 발생의 구조적 기반이 되며, 이에 따라 국내외에서 군 복무 스트레스에 대한 다양한 실증연구가 진행되어 왔다.

국내에서는 주로 국방부 및 군 관련 학술기관을 중심으로 장병의 정신 건강 실태와 스트레스 요인에 대한 조사가 이루어져 왔다. 이훈영(2011)¹⁴⁾의 연구는 육군 병사 500명을 대상으로 스트레스 수준과 안전사고 발생률 간의 상관관계를 분석하였으며, 높은 스트레스 집단에서 사고 발생 확률이 통계적으로 유의하게 높다는 결과를 제시하였다. 또한 양희철(2015)¹⁵⁾은 장기 복무 간부를 대상으로 한 연구에서, 직무스트레스가 부적응 행동 및 조직 몰입 저하와 밀접한 관련이 있음을 실증하였다. 해당 연구는 간부들이 스트레스를 해소할 자원이 부족하거나, 상급자와의 갈등 상황에서 문제를 해결하지 못하는 구조적 원인이 존재함을 강조하였다.

정진영(2016)¹⁶⁾는 병영 내 스트레스 요인을 상관, 부대생활, 복무환경, 미래불안 등으로 분류하고, 이들 요인이 우울감, 자살 사고, 군기 위반 행위와 어떻게 연결되는지를 분석하였다. 이 연구는 특히 상급자의 폭언, 부당한 업무 분장, 휴식권 미보장 등의 요소가 병사 스트레스에 결정적인 영향을 미친다는 점을 밝혔다. 이처럼 국내 연구들은 스트레스가 단지 정신적 고통에 그치는 것이 아니라, 실제 조직 질서와 안전에 직접적인 영향을 미친다는 점에서 정책적 개입의 필요성을 시사하고 있다.

한편, 국외에서는 특히 전쟁이나 실전 경험과 연계된 군 스트레스 연구가 활발하게 진행되어 왔다. 미국 국방부와 보훈처는 이라크, 아프가니스탄 참전 병사를 중심으로 외상 후 스트레스 장애(PTSD) 발생 원인과 치료에 관한 대규모 연구를 수행하였으며, Hoge et al.(2004)¹⁷⁾은 실전

14) 이훈영은 군 장병 대상 스트레스 연구에서 심리적 강인성과 사회적 지지의 매개효과를 통해 스트레스와 정신건강의 관계를 분석하였습니다.

15) 장기 복무 간부를 대상으로 한 연구에서, 직무 스트레스가 조직 적응도와 몰입에 부정적 영향을 미치며 부적응 행동 증가와 관련 있다고 밝혔습니다.

16) 병영 내 스트레스 요인을 상관, 부대생활, 복무환경, 미래불안 등으로 분류하여, 이들이 우울감·자살 사고·군기 위반 등 부정적 결과와 어떻게 연계되는지 분석한 연구입니다.

17) 이 연구는 이라크와 아프가니스탄에 파병된 미군 병사들을 대상으로 한 정신건강 실태 조사로, 전투 경험 이후 PTSD(외상 후 스트레스 장애), 우울증, 불안 등의 증상이 유의미하게 나타났으며, 많은 장병이 적절한 치료를 받지 못하고 있다는 문제를 지적함.

경험이 있는 병사의 약 15~20%가 심각한 PTSD 증상을 겪고 있다고 보고하였다. 이는 훈련이나 복무 중의 스트레스와 실제 전투 경험이 별개가 아니라, 연속선상에서 작용하는 심리적 압박임을 보여준다.

또한 영국의 군 정신건강 연구소(King's Centre for Military Health Research)에서는 복무 전후의 정신건강 변화를 추적하여, 복무 경험 자체가 장병의 정서적 안정성에 미치는 영향을 정량적으로 분석하였다. Fear et al.(2010)¹⁸⁾의 연구에 따르면, 복무 중 지휘관과의 관계, 부대 내 분위기, 복무 기간 등의 변수가 스트레스 반응과 회복력 수준에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 군 복무 스트레스가 단지 전투 여부에 의해서만 결정되는 것이 아니라, 조직문화와 사회적 관계망에 따라 크게 달라질 수 있음을 시사한다.

최근에는 디지털 기술과 사회적 변화에 따른 스트레스 요인도 주목되고 있다. 국내에서는 코로나19 이후 비대면 병영 시스템이 확산되며 고립감, 정보 차단, 사회 연결 단절 등이 새로운 스트레스 요인으로 부각되었으며, 이는 기존의 위계 중심적 스트레스와는 다른 양상의 문제로 나타나고 있다. 박수진(2021)¹⁹⁾의 연구는 병사들이 정보 비대칭성 속에서 느끼는 소외감과 통제감 상실이 심리적 스트레스를 가중시킨다는 점을 실증하였다. 이는 단순한 물리적 강도나 복무 강도보다는, 사회적 연결성과 소통의 질이 병사들의 심리 안정에 결정적인 역할을 한다는 점을 부각시킨다.

요컨대 군 복무 스트레스에 관한 국내외 연구는 병사와 간부 모두에게 스트레스가 실질적인 문제이며, 이는 단순한 개인 적응 문제가 아니라 조직문화, 복무환경, 제도적 지원체계 등 다양한 요인이 상호작용하는 복합 구조임을 보여준다. 본 연구는 이러한 선행연구들을 바탕으로 군 조직 내 스트레스 요인과 안전사고의 연관성을 실증적으로 분석하고, 궁극적으로

18) 영국 King's Centre for Military Health Research의 연구로, 군 복무 전후 장병들의 정신건강 변화를 추적 분석함. 복무 기간 중 지휘관과의 관계, 부대 분위기, 복무 기간 등이 스트레스 반응과 회복력에 유의미한 영향을 미친다는 결과를 도출함.

19) 코로나19 이후 비대면 병영 시스템 확대와 정보 격차로 인한 병사들의 소외감·통제감 상실이 심리적 스트레스를 가중시킨다는 점을 실증적으로 제시한 연구. 특히 정보 비대칭성 상황에서 느끼는 '소외감'이 스트레스 수준뿐 아니라 복무 만족도 저하와 조직 이탈 의도를 증가시키는 주요 요인으로 작용함을 밝힘.

는 군내 스트레스 관리체계의 실효성을 높이기 위한 제도적 개선 방향을 제시하는 것을 목적으로 한다는 점에서 기존 연구와의 차별성을 가진다.

군 복무 환경은 일반적인 조직과 비교할 때 물리적, 심리적, 제도적 측면에서 매우 특수한 조건을 갖추고 있으며, 이에 따라 스트레스 요인 또한 일반 사회와는 다른 양상으로 나타난다. 특히 폐쇄성과 위계성, 강한 규율과 낮은 자율성, 극단적인 물리 환경 등은 스트레스 발생의 구조적 기반이 되며, 이에 따라 국내외에서 군 복무 스트레스에 대한 다양한 실증연구가 진행되어 왔다.

국내에서는 국방정책연구원과 군사심리학회, 군사연구논총 등을 통해 병사 및 간부의 스트레스 실태에 대한 다수의 연구가 발표되었다. 정하늘(2020)²⁰⁾은 군 내 스트레스 관리체계의 현황을 분석하고, 현재의 대응이 사후적·형식적 수준에 그치고 있다고 비판하였다. 그는 조기 진단 시스템의 부재, 상담 인력의 전문성 부족, 문화적 낙인에 따른 상담 기피 현상 등을 문제점으로 지적하며, 제도 개선의 방향으로 예방 중심 시스템과 조직문화 개선의 필요성을 제시하였다.

김민지(2022)²¹⁾는 병사들의 자아존중감, 사회적 지지, 스트레스 간의 관계를 실증적으로 분석하였으며, 스트레스 수준이 높을수록 군 생활 적응력이 현저히 떨어진다는 결과를 도출하였다. 특히 그는 병사들의 스트레스 대처 방식이 회피적일수록 적응 실패 가능성이 커지며, 이는 장기적으로 조직 내 문제행동과 사고 가능성을 증가시킬 수 있음을 경고하였다.

박성호(2020)²²⁾는 초급간부를 대상으로 한 연구에서 직무스트레스가

20) 병영 내 스트레스 관리체계의 현황을 분석한 연구로, 현재 군의 대응이 주로 사후적이고 형식적인 수준에 머무르고 있다는 점을 비판함. 조기 진단 시스템 부족, 상담 인력 전문성 미흡, 심리문제에 대한 낙인 등의 문제를 지적하며, 예방 중심의 시스템과 조직문화 개선의 필요성을 제시함.

21) 군 병사들의 자아존중감, 사회적 지지, 스트레스와의 관계를 실증 분석한 연구. 분석 결과, 스트레스 수준이 높을수록 군 생활 적응력이 현저히 떨어졌으며, 특히 회피적 대처 방식이 부적응 위험을 증가시킨다는 점을 제시함. 이 연구는 스트레스가 개인의 정서적 안정뿐 아니라 군 조직 내 적응과 사고 예방에도 결정적 영향을 미친다는 점에서 본 논문의 이론적 근거로 활용됨.

22) 초급 간부를 대상으로 직무 스트레스와 자살 사고 간의 상관관계를 분석한 연구. 연구 결과, 초급 간부들이 상급자와 하급자 사이에서 이중적 압박을 받으며, 과도한 통제와 책임에서 기인한 스트레스로 인해 자살 사고 위험이 유의하게 높아진다는 사실을 밝혔음.

자살 사고 및 자살 사고에 대한 인지도와 밀접한 상관관계를 가진다는 점을 실증하였다. 그는 간부들이 상급자-하급자 사이에서 과도한 업무 요구와 통제 사이에 놓이면서 구조적 스트레스를 경험하고 있으며, 이로 인해 극단적 사고 가능성이 배제되지 않는다고 분석하였다. 특히 간부는 병사들과 달리 감정 표현이나 지원체계 접근이 제한되어 있는 경우가 많아, 보다 정교한 개입 체계가 필요하다는 점을 강조하였다.

최영석(2018)²³⁾은 군 복무 환경의 심리적 스트레스가 안전사고에 미치는 영향을 분석한 연구에서, 심리적 탈진과 인지 능력 저하가 사고 빈도에 직접적인 영향을 준다고 제시하였다. 그는 특히 병영 내에서 반복적으로 발생하는 경계근무, 작전 대기, 훈련 피로 등이 누적될 경우, 판단 착오나 절차 미준수 등으로 연결되기 쉽다는 점을 지적하였다. 이 연구는 스트레스가 단순한 내부적 문제를 넘어 실제 안전사고로 직결될 수 있음을 실증하였다는 점에서 중요한 시사점을 제공한다.

이 외에도 이훈영(2011), 양희철(2015), 정진영(2016) 등의 연구에서는 직무스트레스, 대인 갈등, 미래 불안, 제도적 규율 등 다양한 복무 스트레스 요인들을 구체화하였으며, 이들이 병사 및 간부의 심리상태와 안전사고 발생과의 인과관계를 실증적으로 분석하였다. 특히 박수진(2021)는 최근 병영 내 디지털 시스템 확대와 고립화된 생활양식이 새로운 스트레스 요인으로 부각되고 있음을 강조하며, 정서적 고립과 통제감 결여가 복무 만족도 저하 및 조직 이탈로 이어질 수 있음을 경고하였다.

이처럼 국내 선행연구들은 군 복무 스트레스가 단순히 심리적 부담의 문제가 아니라, 복무자의 인지적·행동적 기능 저하를 유발하며, 나아가 조직 전체의 안전 수준에 영향을 미치는 구조적 리스크 요인임을 강조하고 있다. 본 연구는 이러한 선행연구들을 기반으로, 군 복무 스트레스가 실제 안전사고와 어떠한 관련성을 가지는지를 실증 분석함으로써, 향후 군 조

23) 군 복무 환경에서의 심리적 스트레스가 안전사고에 미치는 영향을 분석한 연구. 연구 결과, 심리적 탈진 및 인지 능력 저하와 같은 스트레스 반응이 군내 사고 빈도 증가와 직접적으로 연관됨을 밝힘. 특히 경계근무, 작전 대기, 반복적 훈련 등에서 누적된 피로와 긴장이 판단 착오·절차 미준수로 이어져 사고 발생 위험을 증가시키는 과정에 주목. 이러한 발견은 본 연구의 회귀분석 결과와 일치하며, 스트레스 관리의 중요성을 실증적으로 뒷받침함.

직의 스트레스 관리체계 개선을 위한 실천적·제도적 방향을 제시하고자 한다.

본 장에서는 군 복무 스트레스의 개념과 특성을 중심으로 스트레스에 대한 이론적 배경을 고찰하였다. 먼저 스트레스는 생리학, 심리학, 사회학, 조직이론, 보건학 등 다양한 학문 분야에서 각기 다른 관점으로 정의되고 있으며, 그 개념은 인간의 신체적 반응뿐 아니라 인지적 해석, 사회적 상호작용, 조직적 조건에 따라 복합적으로 구성된다는 점을 확인하였다.

심리학적으로 스트레스는 개인의 인지적 평가와 정서 반응의 산물이며, 사회학적으로는 구조적 위치와 사회적 관계에 따라 결정되는 긴장 상태로 이해된다. 조직행동론에서는 직무 요구와 통제, 보상 체계의 불균형이 주요 스트레스 요인으로 제시되며, 보건학과 의학에서는 스트레스가 신체 질환과 정신질환의 중요한 발병 요인으로 인식되고 있다. 특히 사회안전학은 스트레스를 단순한 개인 문제를 넘어 집단 안전에 영향을 미치는 위험요인으로 간주함으로써, 안전사고 예방 차원에서의 접근 필요성을 부각시킨다.

스트레스 이론의 전개 과정에서 Selye, Lazarus, Karasek, Siegrist, Kobasa 등 주요 학자들의 이론은 스트레스의 유발 구조와 개인 반응 양상을 이해하는 데 핵심적인 틀을 제공하였다. 또한 스트레스가 신체적, 정서적, 인지적, 행동적 차원에서 다차원적으로 작용한다는 점은 복무자의 사고 위험성과 조직의 기능 저하로 직결될 수 있다는 경고를 내포한다.

국내외 선행연구는 병사와 간부 모두에게 스트레스가 광범위하게 존재하고 있으며, 이는 실제 자살 사고, 조직 내 이탈, 안전사고 발생 등으로 이어질 수 있음을 실증적으로 보여주었다. 특히 국내의 정하늘, 김민지, 박성호, 최영석 등의 연구는 군 스트레스의 발생 요인을 제도, 조직문화, 상관관계, 복무 환경 등 구조적 맥락 속에서 분석하였고, 이에 대한 조직적 대응체계의 미흡함을 지적하였다.

이러한 이론적 고찰은 본 연구가 군 복무 스트레스와 안전사고 간의 관계를 실증적으로 분석하고, 이를 바탕으로 실질적인 조직 개선 방향을

제시하고자 하는 문제의식을 명확히 하는 데 중요한 기초자료가 된다. 특히 스트레스에 대한 기존 접근이 개별 치유나 사후적 대응에 그쳤다면, 본 연구는 예방 중심의 스트레스 관리 체계와 조직문화의 전환을 모색하는 데 이론적 근거를 제공한다는 점에서 차별성과 실천적 가치를 가진다.

2. 군 복무 환경에서의 스트레스 발생 요인

군 복무 환경은 민간과는 전혀 다른 특수한 구조와 문화를 바탕으로 이루어지며, 이러한 환경적 특수성은 장병들에게 다양한 심리적·사회적 스트레스를 유발한다. 본 항에서는 군 복무 환경에서 나타나는 주요 스트레스 요인들을 구조적으로 분류하고, 관련 선행연구를 토대로 이들의 특성과 영향을 심층적으로 분석하고자 한다.

첫째, 위계적 조직 구조와 권위 중심의 리더십은 스트레스 유발의 핵심 요인이다.

군은 명령과 복종의 원칙을 중심으로 운영되는 폐쇄적·계서적 조직이다. 상명하복의 구조 속에서 하급자는 상급자의 지시에 절대 복종해야 하며, 이로 인해 개인의 자율적 사고와 행동이 제약된다. 특히 병사들은 의사결정 과정에서 철저히 배제되는 경험을 반복하며, 이는 통제감 상실과 무기력감을 유발한다(정하늘, 2020). 상급자와의 거리감, 평가권자에 대한 과도한 심리적 긴장 상태는 지속적인 정서 피로로 이어진다. 김민지(2022)는 병사들이 수직적 구조 속에서 자기표현과 감정 해소가 어렵고, 이로 인해 억압된 감정이 누적되며 적응 실패를 야기한다고 분석하였다. 간부의 경우에는 지휘·감독·보고·훈육 등 다방면의 책임이 집중되며, 조직적 기대와 상사의 신뢰를 동시에 충족해야 한다는 이중적 압박 속에서 스트레스를 심화시키는 경향이 있다. 특히 초급간부들은 상관의 지시와 부하 통제 사이에서 역할 갈등과 윤리적 딜레마에 자주 노출된다(박성호, 2020).

둘째, 과도한 업무 강도와 복무 여건의 제한성은 피로 누적과 정서 탈진을 유발한다.

군 복무는 일과시간 외에도 다양한 비공식 업무와 비상대기, 연장 근무, 긴급 상황 대응 등을 포함한다. 병사들은 반복적인 훈련과 경계근무, 공용 공간 청소 및 보급 정리, 훈련장 이동 등 일상적 소임 외에도 심리적으로 부담되는 대기 상황에 자주 처하게 된다. 야외훈련 기간 중에는 수면 부족과 부실한 급식, 기온 변화에 의한 피로 누적이 일반적이며, 이는 사고 발생의 선행요인으로 작용할 수 있다. 이훈영(2011)는 GOP 병사들을 대상으로 한 조사에서, 반복된 야간 근무가 집중력 저하와 사고민감도를 유의하게 높인다고 분석하였다. 간부 또한 행정업무, 대민 업무, 병력관리 등 다중적 역할을 수행해야 하며, 야간 보고서 작성, 보고대기 등으로 개인 회복시간이 부족한 경우가 많다. 이로 인해 만성적인 피로감이 누적되며, 직무 소진(burnout) 증상이 나타난다(양희철, 2015).

셋째, 병영문화의 부조리와 대인 갈등은 정신적 고립과 공격성 유발 요인이다.

공식적으로는 병영 내 폭언·가혹행위·괴롭힘 금지가 명문화되어 있지만, 실질적으로는 상급자의 권위적 통제, 동기 집단 내 비공식 서열, 조롱 문화 등 부정적 요소가 잔존하고 있다. 최영석(2018)은 병영 내 상호 갈등이 병사들의 분노, 자기비하, 정서적 탈진을 초래하며, 일부는 이를 내부 폭력 또는 자해 시도로 표출한다고 경고하였다. 특히 폐쇄된 병영 구조에서는 갈등을 회피하거나 참는 방식의 스트레스 대응이 일반적이며, 이는 내면화된 심리 불안정 상태로 연결된다. 간부 사이에서도 상급자의 비합리적 의사결정, 인사 불균형, 과도한 권한 집중으로 인한 심리적 피로가 빈번하게 나타난다. 박수진(2021)은 병사뿐 아니라 간부들 또한 조직 내 비공식 소문, 상호 감시 문화 속에서 사회적 신뢰 결핍을 경험하며, 대인 스트레스로 이어진다고 보고하였다.

넷째, 복무 불확실성과 미래 불안은 낮은 몰입감과 이탈 의지를 강화한다.

병사들은 전역 이후 진로, 취업, 학업 연계 등에서 불확실성을 경험하며, 복무 기간 동안 시간 낭비에 대한 인식으로 인해 불안과 초조를 느낀다. 특히 사회와의 단절, 정보 접근의 제한은 개인의 경력 설계에 대한 무

기력을 확대시킨다. 정진영(2016)는 병사들이 복무 중 느끼는 심리적 고립감이 복무 만족도 저하와 직결된다고 분석하였다. 간부의 경우에는 진급 가능성, 보직 이동, 지휘 실패에 대한 불안이 장기 복무 스트레스로 작용한다. 인사권이 상급자의 평가에 지나치게 종속되는 구조 속에서, 간부들은 안정적인 경력 설계를 하지 못하며 이에 따른 무력감을 호소한다. 양희철(2015)은 간부들이 예측불가능한 인사 정책으로 인해 자기 효능감이 저하되고 조직 이탈 의지가 증가한다고 주장하였다.

다섯째, 심리적 지원체계의 접근성 부족은 스트레스의 누적을 가중시킨다.

군 조직은 상담관, 정신건강센터 등 심리지원 기제를 운영하고 있으나, 이용률은 낮고 신뢰도는 제한적이다. 병사들은 상담을 이용할 경우 '문제 있는 사람'으로 낙인찍힐 수 있다는 불안감을 가지며, 특히 진급, 인사상 불이익 우려로 인해 접근을 꺼리는 경향이 있다. 김민지(2022)는 이러한 문화가 심리적 자기검열을 강화하고, 정서적 폐쇄성을 심화시킨다고 평가하였다. 간부들도 조직 내 신뢰 부족, 비밀 보장 불안, 업무 노출 우려로 인해 스트레스를 독립적으로 감내하는 경향이 강하다. 박수진(2021)는 현재의 군 상담체계가 외형적으로는 존재하지만, 실질적으로는 접근 장벽과 신뢰 결여로 인해 기능이 미약하며, 제도적 개선 없이는 실효성을 담보하기 어렵다고 지적하였다. 이상의 내용을 종합하면, 군 복무 환경에서 발생하는 스트레스 요인은 구조적·심리적·사회문화적 차원에서 복합적으로 작용하고 있다.

[표 2-2] 군 복무 스트레스 요인 정리표

구분	주요 요인	설명
조직 구조 요인	위계적 명령체계, 상명하복 문화	자율성 제약, 통제감 상실, 심리적 위축 유발
업무 환경 요인	과도한 근무 강도, 반복적 경계근무	수면 부족, 피로 누적, 집중력 저하
대인 관계 요인	상급자와의 갈등, 동기 집단 내 서열 문화	정서적 고립, 분노 표출, 부적응 행동으로 전이
진로 불확실성	전역 후 진로 불안, 진급·인사 불만	무기력감, 몰입도 저하, 이탈 의지 강화
제도적 요인	심리지원체계 신뢰도 저하, 접근성 부족	자기검열 강화, 상담 회피, 심리 문제 누적

요컨대, 군 복무 환경은 구조적으로 스트레스를 유발하는 요인들이 다층적으로 얽혀 있는 고위험 조직이다. 스트레스는 단순한 개인의 적응 실패 문제가 아니라, 조직 안정성과 직결되는 문제이며, 장기적으로는 사고, 자살, 이탈 등 조직 리스크로 이어질 수 있다. 본 연구는 이러한 스트레스 요인을 실증 분석하고, 이를 바탕으로 예방 중심의 조직 개입 전략과 제도 개선 방향을 제시하고자 한다.

3. 스트레스의 유형(직무, 대인관계, 환경 등)

군 복무 중 경험되는 스트레스는 단일한 원인에 의한 반응이 아니라, 다양한 복무 조건과 인간관계, 외부 환경이 복합적으로 작용한 결과로 나타난다. 이러한 스트레스를 효과적으로 진단하고 대응하기 위해서는 발생 요인을 유형화하여 체계적으로 분류할 필요가 있다. 본 절에서는 군 복무 스트레스를 직무 스트레스, 대인관계 스트레스, 환경적 스트레스, 그리고 기타 복합 스트레스 유형으로 나누어 각각의 특성과 영향을 고찰한다.

먼저, 직무 스트레스는 군인의 복무 중 가장 직접적으로 경험되는 유형이다. 이는 과도한 업무량, 모호한 역할 분담, 업무의 반복성, 긴장도가 높은 임무에서 비롯된다. 예를 들어, 초급간부는 작전·교육·인사 등 다양한 분야의 행정과 지휘업무를 동시에 수행하면서 책임과 권한의 불균형을 경험하게 된다. 병사의 경우에는 반복적이고 규칙적인 일과가 주는 단조로움과 의미 없는 과업 수행에 대한 회의감, 특히 야간 경계근무나 실외 훈련 등 체력 소모가 큰 임무에 대한 피로가 누적되면서 직무에 대한 부정적 인식이 확대된다. 이러한 직무 스트레스는 개인의 심리적 탈진과 복무 만족도 저하로 직결될 수 있다.

둘째, 대인관계 스트레스는 상하 관계의 엄격함, 동료와의 갈등, 부대 내 사회적 관계망에서 유래한다. 군 조직은 계급을 기반으로 한 수직적 구조이기 때문에 상급자와의 관계에서 심리적 거리감과 의사소통의 제약이 발생하기 쉽다. 특히 간부-병사 간, 또는 간부 간에도 권위 중심의 관계 속에서 감정노동이 지속되며, 소통의 단절이 스트레스를 유발한다. 또

한 동기병 사이의 암묵적 서열 형성, 집단 내 따돌림, 사소한 오해에서 비롯된 갈등이 정서적 불안을 심화시킨다. 이러한 대인 스트레스는 감정조절 실패, 공격적 행동, 탈조직적 태도 등으로 표출될 가능성이 높다.

셋째, 환경적 스트레스는 군 복무를 수행하는 물리적·공간적 조건에서 기인한다. 폐쇄된 생활공간, 개인 사생활의 부재, 일과 후 자유시간의 제한, 기상·소동 시간의 통제 등은 개인의 자율성과 심리적 회복을 제한하는 요인으로 작용한다. 특히 GOP, GP, 해안경비 등 특수지 근무자는 극한의 기후 조건, 고립된 공간, 긴장 상태의 근무 환경 속에서 지속적인 스트레스를 경험한다. 이는 수면 부족, 만성 피로, 공간 스트레스로 이어져 장기 복무자일수록 건강 문제나 정신적 탈진으로 연결될 수 있다.

마지막으로, 기타 복합적 스트레스 요인으로는 장기 복무에 따른 진로 불안, 군 생활과 개인 목표의 충돌, 가족과의 분리로 인한 외로움 등이 있다. 병사들은 복무기간 동안 사회와 단절되었다는 인식을 가지기 쉬우며, 간부는 진급 누락이나 조직 내 경쟁구조로 인해 실질적인 심리적 압박을 받는다. 또한 군 내에서 발생하는 갑작스러운 사건이나 사고, 예기치 않은 부대 이동 등도 개인에게는 큰 스트레스 자극으로 작용할 수 있다.

이러한 스트레스 유형들은 각각 독립적인 영향을 미치기도 하지만, 상호작용하며 복합적 스트레스를 유발하기도 한다. 예컨대, 직무 스트레스가 심한 상황에서 상급자와의 관계가 원활하지 않다면, 그 부담은 대인관계 스트레스로 증폭된다. 또한 환경적 스트레스는 대인 스트레스의 회복 기회를 차단하며 심리적 누적을 심화시킬 수 있다. 따라서 스트레스의 유형을 구분하여 이해하는 것은 군 복무 중 안전사고 및 부적응 문제를 예방하기 위한 조직 차원의 개입 전략 수립에 필수적인 과정이라 할 수 있다.

본 절에서는 군 복무 스트레스를 직무 스트레스, 대인관계 스트레스, 환경적 스트레스, 그리고 기타 복합 스트레스 유형으로 나누어 각각의 특성과 영향을 고찰한다. 위에서 서술한 내용을 시각적으로 정리하면 다음 표와 같다. 이는 각 스트레스 유형별 특징과 주요 발생 원인을 체계적으로 요약한 것으로, 이후 실증 분석에서의 변수 분류에도 기초가 된다.

[표 2-3] 군 복무 스트레스 유형별 구분표

구분	주요 내용	발생 요인 및 특징
직무 스트레스	업무 수행과 관련된 부담, 책임, 역할 갈등 등	과중한 업무, 반복적 과업, 의미 부여의 결여, 책임과 권한의 불균형
대인관계 스트레스	상급자·동료와의 관계에서 발생하는 심리적 갈등	수직적 관계구조, 소통 단절, 동료 간 서열문화, 감정노동 누적
환경적 스트레스	생활공간 및 물리적·제도적 조건에서 유래하는 스트레스	폐쇄된 생활공간, 사생활 제한, 근무지의 특수성(GOP·GP 등), 자율성 부족
복합 스트레스	직무, 인간관계, 환경 등 다양한 요인이 중첩되어 발생	진로 불안, 가족과의 분리, 갑작스러운 이동 및 사건, 조직 경쟁 구조 등 복합적 상황

제 2 절 안전사고의 개념과 주요 발생 원인

1. 군 안전사고의 정의 및 특징

군 조직에서 발생하는 안전사고는 단순한 실수나 개인의 부주의에 기인하기보다는, 구조적·환경적·심리적 요인이 복합적으로 얽혀 있는 고위험성 사건으로 이해되어야 한다. 군은 훈련, 작전, 경계, 정비, 보급 등 다양한 활동 속에서 폭발물, 무기, 중장비, 고지대, 수상 환경 등 물리적으로 위험한 요소에 상시 노출되는 집단이다. 또한 병영 생활의 특수성, 계급 중심의 수직적 조직 문화, 폐쇄적 공간 구조는 사고 발생 시 피해를 확대하거나 은폐시키는 경향이 있다는 점에서 일반 민간 조직과는 다른 특수성을 가진다.

일반적으로 안전사고는 인적·물적 피해를 초래하는 비의도적 사건으로 정의되며, 불완전한 행동(unsafe act), 불안전한 상태(unsafe condition), 제도적 허점 등이 주요 원인으로 지목된다. 군 안전사고의 경우에는 이러한 일반적 개념 외에도, 군 조직 특유의 작전 환경과 훈련 강도, 위계적

지휘구조, 병영 문화의 영향 등을 함께 고려해야 한다. 육군의 「사고예방 및 안전관리규정」 제4조에서는 군 안전사고를 훈련 중 사고, 무기 또는 장비 취급 사고, 낙상·충돌·추락 사고, 화재, 폭발, 자해·자살 등으로 구분하고 있으며, 이는 군이 사고를 단순한 외상 사건을 넘어 복합적 위험 요소로 인식하고 있음을 보여준다. 군 안전사고의 대표적 유형과 각각의 특성을 요약하면 아래 표와 같다. 이는 사고 유형별 위험 요소를 시각적으로 제시함으로써 이후 분석의 개념적 기초로 활용된다.

[표 2-4] 군 안전사고의 주요 유형 및 특성

사고 유형	주요 발생 상황	대표 위험요인	특징 및 주의사항
훈련 중 사고	전술훈련, 야외기동, 사격훈련 등	과도한 훈련 강도, 안전 장비 미비	빈도 높고 물리적 외상 위험 높음
무기·장비 취급 사고	총기, 수류탄, 차량, 중장비 운용 시	숙련도 부족, 점검 소홀, 조작 실수	중대형 사고로 연결 가능, 정밀한 취급 필요
낙상·충돌·추락	연병장, 숙소, 작업장, 고지대 등	시설물 노후, 미끄럼, 시야 제한	비교적 경미하나 빈번, 정기 점검 필요
화재·폭발 사고	취사장, 창고, 유류 저장고 등	전기 누전, 인화물질 관리 미흡	대형 재난 위험 존재, 예방조치 필수
자해·자살	병영 내 개인 공간, 야외 초소 등	극심한 스트레스, 사회적 고립	예방 어려움, 조기 진단 및 상담체계 필수

선행연구에서도 이러한 군 안전사고의 특수성과 구조적 복잡성이 반복적으로 확인되었다. 박제희(2000)²⁴⁾는 강원도 지역의 1개 사단 병사 454명을 대상으로 1년간의 안전사고 실태를 조사하였고, 총 363건의 사고가 보고되었다. 이 중 충돌, 낙상, 자상, 타박상 등 비교적 가벼운 유형이 주를 이뤘으나, 사고 발생 장소는 주로 훈련장, 작업장, 연병장으로 고위험 공간이었다. 특히 사고 원인 중 다수가 개인의 부주의와 숙련도 부

24) 강원도 지역 사단 소속 병사 454명을 대상으로 1년간 안전사고 실태를 조사함. 총 363건의 사고가 보고되었고, 주된 유형은 충돌, 낙상, 자상, 타박상 등 가벼운 사고였음. 사고는 훈련장, 작업장, 연병장 등 고위험 공간에서 주로 발생했으며, 그 원인은 개인의 부주의, 숙련도 부족, 과도한 운동 등으로 분석됨. 특히 안전교육 인식과 실제 사고 발생률 간 유의한 양의 상관관계가 발견되어, 충분한 안전교육과 숙련 훈련이 사고 예방에 필수적임을 시사한 연구.

족, 무리한 운동 등에 집중되었으며, 이는 충분한 안전교육과 숙련 훈련의 필요성을 강조하는 결과로 해석된다. 박제희는 또한 안전교육에 대한 병사들의 인식과 실제 사고 발생률 사이에 유의한 상관관계가 존재함을 확인하였고, 이는 교육 강화의 정책적 필요성을 시사하였다.

보다 최근 연구인 박상중(2024)²⁵⁾는 최근 10년간 육군의 안전사고 데이터를 분석하였다. 연구 결과에 따르면, 사고는 차량사고, 지상사고, 수상·해상사고, 무기·위험물 사고, 항공사고 순으로 발생하였고, 대부분의 사고는 중대급 이하의 소규모 부대에서 집중되었다. 특히 장병들의 안전 의식 결여와 형식적인 점검 문화, 현장지휘자의 위험 인식 부족 등이 사고 유발의 중요한 배경으로 작용하였다. 이들은 효과적인 사고 예방을 위해 ‘안전의식의 내면화’와 ‘지휘자 중심의 실질적 점검 문화 확산’을 강조하였으며, 안전교육과 위험요인 사전 제거 활동의 일상화를 정책 과제로 제시하였다.

이러한 연구 결과를 종합하면 군 안전사고는 다음과 같은 특징을 지닌다. 첫째, 군 안전사고는 단일 원인이 아닌 복합적 구조적 문제에서 비롯되며, 피해 규모가 크고 인명 손실로 직결될 가능성이 높다. 둘째, 사고의 보고 및 처리 과정에서 지휘체계에 의한 왜곡과 축소, 은폐 가능성이 존재하여 투명한 대응이 어려울 수 있다. 셋째, 규정과 제도는 존재하지만 실제 적용의 편차가 크며, 지휘관의 안전 리더십 유무에 따라 실효성이 좌우된다. 넷째, 단순한 물리적 위험 요인 외에도 장병 개인의 심리적 피로, 스트레스 누적, 정서 불안 등 정신적 요인이 사고 발생의 직접적 원인으로 작용할 수 있다.

따라서 군 안전사고에 대한 이해는 단순한 ‘사고’의 정의를 넘어, 그것이 발생하는 조직적 구조와 문화, 심리적 기제, 예방적 관리체계의 전반을 포괄하는 방식으로 접근되어야 한다. 본 연구는 이러한 개념을 바탕으로, 군 복무 스트레스가 안전사고 발생에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 검증하고자 한다.

25) 육군의 최근 10년간 안전사고 통계를 분석하며, 사고의 대부분이 중대급 이하에서 발생하고 있음을 지적하고, 실질적인 안전문화 정착과 제도적 개선의 필요성을 강조하였다.

2. 군 안전사고의 주요 발생 원인

군 안전사고는 단순한 개인 실수나 우연한 사건으로 발생하지 않으며, 물리적 환경, 조직문화, 심리적 요인, 제도적 미비 등 다양한 요소들이 중첩적으로 작용한 결과로 나타난다. 이러한 복합적 원인 구조는 사고의 예측과 예방을 더욱 어렵게 만들며, 안전관리에 있어 다차원적 접근을 요구한다. 본 절에서는 선행연구와 군 사고 보고 자료를 바탕으로 군 안전사고의 대표적인 발생 원인을 네 가지 범주로 분류하여 고찰하고자 한다.

첫째, 인적 요인은 군 안전사고의 가장 보편적인 원인 중 하나이다. 인적 요인은 주로 개인의 부주의, 피로 누적, 판단 미숙, 교육 부족 등에서 비롯된다. 박제희(2000)는 병사들의 숙련도 부족과 무리한 신체 활동이 사고 유발에 직접적으로 작용한다고 지적하였으며, 특히 신병이나 전입 초기 장병의 사고율이 상대적으로 높게 나타난다고 보고하였다. 피로 누적은 사고율을 증가시키는 주요 요인으로, 장기간의 경계근무, 반복적인 야외훈련, 수면 부족 등은 인지능력 저하와 반응시간 지연을 초래하여 사고로 연결되기 쉽다. 또한 기본적인 안전수칙에 대한 이해 부족이나, 익숙함에서 오는 방심 역시 인적 실수의 배경이 된다.

둘째, 기계·장비 요인은 군에서 사용되는 장비와 기계류의 결함, 유지관리 미흡, 사용법 오용 등에서 비롯된다. 특히 군은 차량, 무기, 중장비 등 고위험 장비를 일상적으로 운용하기 때문에 정비·점검 체계의 미흡은 사고 위험을 비약적으로 증가시킨다. 박상중(2024)의 연구에 따르면, 최근 10년간 발생한 군 차량 사고의 상당수가 제동장치 이상, 타이어 마모, 정비 지연 등에 기인하였으며, 이들 사고는 대부분 반복 가능한 구조적 결함을 동반하고 있었다. 일부 장비는 노후화에도 불구하고 교체가 이루어지지 않거나, 단기간 교육으로만 취급법을 습득하는 경우가 많아 현장 숙련도와 안전성 확보에 한계가 존재한다.

셋째, 조직문화 및 구조적 요인은 군 특유의 위계적 지휘체계와 권위주의적 문화 속에서 발생한다. 안전사고의 위험이 인지되더라도 하급자가 상급자에게 문제를 제기하거나 개선을 요구하기 어려운 분위기는 예방 활

동을 저해한다. 정하늘(2020)은 병영 내에는 여전히 암묵적인 침묵의 문화가 존재하며, 위험 상황을 보고하지 않고 참거나 무시하는 경우가 많다고 분석하였다. 특히 형식적 안전점검, 실적 위주의 훈련 보고, 사고 은폐 관행 등은 사고를 예방하기보다 오히려 사고 가능성을 방치하거나 키우는 결과로 이어진다. 이는 조직 내 의사소통 부재와 리더십 부재가 안전사고 발생의 중요한 간접 요인임을 시사한다.

넷째, 교육·제도적 요인은 안전관리 교육의 실효성과 제도 운영의 일관성 문제와 관련된다. 대부분의 군부대에서는 정기적인 안전교육과 사고 예방 훈련을 시행하고 있지만, 교육의 내용이 현실과 동떨어져 있거나 형식에 그치는 경우가 많다. 병사들은 반복적이고 일방적인 전달식 교육에 피로감을 느끼고, 실제 적용 사례나 위기 대응 훈련을 충분히 체험하지 못한 채 일과에 복귀하는 경우가 많다. 또한 안전사고 발생 시 피드백과 후속 조치가 충분하지 않아 유사 사고가 반복될 위험이 크다. 김민지(2022)는 사고에 대한 조직적 반성과 제도적 학습 부족이 사고 재발의 구조적 배경이 된다고 강조하였다. 이와 같이 교육과 제도의 비실효성은 잠재적 위험요인을 제거하기보다는 그대로 방치하게 만드는 결과를 초래한다. 이상의 내용을 바탕으로, 군 안전사고의 주요 발생 원인을 다음과 같이 정리할 수 있다. 아래 표는 각 요인의 구체적 내용과 대표적 사례를 통해 사고의 다차원적 원인 구조를 시각적으로 제시한다.

[표 2-5] 군 안전사고의 주요 발생 원인 요약

구분	주요 내용	대표 사례 또는 설명
인적 요인	부주의, 피로 누적, 판단 오류, 교육 부족	신병의 숙련도 부족, 야간 근무 후 사고, 안전수칙 미이행 등
기계·장비 요인	장비 결함, 노후화, 정비 미흡, 오사용	제동장치 이상, 타이어 마모, 무기 오작동 등
조직문화·구조적 요인	권위주의 문화, 의사소통 단절, 사고 은폐, 점검 형식화	위험 상황 무시, 실적 위주 훈련, 사고 보고 기피 등
교육·제도적 요인	교육 내용의 비현실성, 제도 운영의 일관성 부족	반복적 전달식 교육, 사고 후 피드백 부재, 후속 조치 미흡 등

종합적으로 볼 때, 군 안전사고의 발생은 단순한 일회성 과실의 문제가 아닌, 구조적·문화적·제도적 결함이 누적된 결과이다. 특히 인적 요인과 조직문화는 사고 발생의 가장 강력한 원인으로 지목되며, 이를 개선하기 위해서는 군 전체의 안전 패러다임을 예방 중심, 소통 중심, 현장 밀착형으로 전환할 필요가 있다. 본 연구는 다음 절에서 이와 같은 원인들이 군 복무 스트레스와 어떠한 관계를 맺고 있는지를 분석하고, 사고 저감을 위한 실천적 대안을 제시하고자 한다.

제 3 절 스트레스와 안전사고의 관계 이론

1. 심리적 요인과 사고 행동 간 상관성

스트레스는 인간의 인지적·정서적 기능에 광범위한 영향을 미치는 심리적 자극이며, 그 영향은 개인의 행동 수준에서 구체적으로 나타난다. 특히 스트레스가 누적되거나 관리되지 않은 상태에서는 사고 발생 가능성이 현저히 높아진다. 이는 스트레스가 주의 집중력, 판단력, 반응속도 등 사고 예방에 필수적인 기능을 저해하고, 감정조절 기능의 약화를 초래하기 때문이다.

심리학 이론에서는 스트레스를 단순한 반응이 아닌 인지적 해석과 대응 과정의 상호작용으로 이해한다. 대표적으로 Lazarus와 Folkman(1984)은 스트레스를 ‘개인이 환경적 요구를 자신의 자원으로 감당할 수 없다고 평가할 때 발생하는 심리적 상태’로 정의하며, 이에 따른 인지적 평가와 대처 전략이 스트레스 반응의 형태와 강도를 결정한다고 보았다. 이러한 평가와 대처 과정이 반복되면서 개인은 상황에 대한 통제감을 상실하고, 정서적 불안정이나 무기력 상태에 빠지게 되며, 이는 안전사고 발생과 직접적으로 연결될 수 있다.

스트레스가 사고 행동으로 이어지는 경로는 크게 인지적 경로, 정서적 경로, 행동적 경로로 구분할 수 있다. 먼저, 인지적 경로에서는 스트레스로 인해 주의력과 판단력이 저하된다. 스트레스를 받은 개인은 과업에 필

요한 정보를 충분히 처리하지 못하고, 사소한 실수나 착오를 반복하게 된다. 특히 복잡한 장비 조작, 신속한 판단이 요구되는 군 작전 상황에서는 이러한 인지적 왜곡이 치명적인 사고로 이어질 수 있다. 이는 Reason(1990)²⁶⁾의 사고 이론 중 ‘인지적 결함에 의한 실수’와 일맥상통하며, 스트레스가 고위험 환경에서 사고 행동을 유발하는 핵심 요인임을 설명한다.

정서적 경로에서는 스트레스로 인해 분노, 불안, 우울, 무기력 등 부정적 정서가 강화된다. 특히 군 조직처럼 감정을 자유롭게 표출하기 어려운 환경에서는 이러한 정서가 내부에 축적되며, 충동적 반응이나 자해·자살과 같은 극단적 행동으로 연결되기 쉽다. 이는 Frijda(1986)²⁷⁾의 감정 이론에서 강조된 ‘억압된 정서의 폭발적 행동 전이’와 유사한 개념으로 볼 수 있다. 군 사고 중 자해나 우발적 폭력 사건의 경우 대부분이 정서적 통제 실패와 관련이 있으며, 이는 스트레스를 감정관리 차원에서 다루는 필요성을 시사한다.

행동적 경로에서는 스트레스가 회피, 무기력, 자기파괴적 행동으로 나타난다. 지속적인 스트레스에 노출된 병사나 간부는 일상적 과업에 대한 회피 반응을 보이거나, 의도적으로 규정을 무시하거나, 안전규정을 간과하는 행동을 보인다. 이러한 행동은 단순한 일탈이 아닌 심리적 방어기제의 일환으로, 사고 발생의 잠재적 원인으로 작용한다. 예를 들어, 반복되는 경계근무에 피로감을 느끼는 병사가 고의로 주의를 흐트러뜨리거나, 규칙을 어기고 잠시 자리를 이탈하는 경우, 이는 전형적인 스트레스-행동 연계의 사례이다. 이러한 측면은 Bandura(1986)²⁸⁾의 자기효능감 이론에서

26) 제임스 리즌(James Reason)은 인간 오류 이론인 ‘Swiss Cheese Model’을 제시하여, 사고는 단일 원인이 아닌 다중 방어선의 실패가 누적될 때 발생한다고 설명하였다. 조직적 결함과 개인의 실수가 상호작용하여 안전사고가 발생하는 구조적 이해를 제공한다.

27) 프리다(Frijda)는 감정의 기능적 역할을 강조하며, 감정이 생존과 적응을 위한 행동 경향(action tendencies)을 유발한다고 보았다. 그의 연구는 감정이 단순한 반응이 아니라, 상황에 대한 평가(appraisal)를 통해 유도된다는 점을 강조하였다.

28) Bandura는 사회인지이론(Social Cognitive Theory)을 제시하며, 인간의 행동은 개인의 인지적 요인, 행동, 환경 간의 상호작용에 의해 결정된다고 보았다. 그는 특히 자기효능감(self-efficacy) 개념을 통해, 개인이 특정 행동을 수행할 수 있다는 신념이 스트레스 대처와 행동 변화에 중요한 역할을 한다고 강조하였다.

도 설명되는데, 스트레스에 의해 통제감을 상실한 개인은 적극적 행동 대신 수동적·파괴적 행동으로 반응한다는 것이다.

국내 연구에서도 유사한 분석이 다수 존재한다. 박성호(2017)는 군 병사 300명을 대상으로 한 연구에서 스트레스 수준이 높을수록 사고 민감도, 반항적 행동, 규칙 위반 비율이 유의하게 증가한다고 보고하였다. 최영석(2021)은 간부 집단을 대상으로 한 연구에서, 스트레스가 높은 간부일수록 사고에 대한 주의력 저하와 안전규정 무시 빈도가 높다고 분석하였다. 이는 스트레스가 단순히 심리 상태에 머무는 것이 아니라 실제 행동에 영향을 미치며, 그 결과가 사고로 이어질 수 있음을 보여주는 실증적 근거이다.

요약하면, 스트레스는 인지, 정서, 행동의 세 경로를 통해 사고 가능성을 실질적으로 높이는 심리적 요인이다. 군 조직은 고위험 환경, 폐쇄적 문화, 긴장 상태라는 특수성을 지니고 있기에 이러한 스트레스 경로는 더욱 쉽게 활성화되고, 결과적으로 안전사고로 이어질 가능성이 높다. 따라서 군 내 안전사고를 효과적으로 예방하기 위해서는 물리적·제도적 안전관리뿐 아니라, 개인의 심리적 스트레스 관리와 예방적 정신건강 프로그램의 도입이 필수적이다. 본 연구는 이러한 인과경로를 실증적으로 규명함으로써, 군 조직 내 심리안전 개입의 필요성과 방향성을 제시하고자 한다.

2. 사회안전학 관점에서의 이론적 연계

사회안전학은 사회구성원의 생명과 재산을 위협하는 각종 위험요인을 체계적으로 분석하고, 이로부터 발생하는 재난·사고를 예방하고 대응하는 과학적 학문 분야이다. 기존의 자연재해나 산업재해 중심의 안전연구를 넘어, 최근에는 심리사회적 요인, 조직문화, 제도적 리스크까지 포괄하는 융합학문으로 발전하고 있다. 이와 같은 사회안전학의 이론들은 스트레스라는 개인 내면의 심리적 요소와 안전사고라는 외적 결과 간의 연결고리를 구조적으로 설명할 수 있는 기반을 제공한다.

사회안전학은 ‘안전’을 단지 사고의 부재가 아닌, 조직 내부의 심리·문화적 안정 상태까지 포함하는 적극적 개념으로 본다. 특히 사람 중심(person-centered) 접근에서, 인간의 심리 상태와 정서 안정이 안전환경의 핵심 요소로 간주된다. 스트레스는 이러한 심리적 균형을 해치는 대표적인 요인으로서, 사회안전학 관점에서 볼 때 단순한 개인 문제가 아닌, 조직 시스템과 환경의 반영된 결과로 해석된다. 즉, 스트레스를 단순한 정신건강 이슈가 아니라, 구조적 리스크 요인으로 다루어야 한다는 것이다.

Rasmussen(1997)²⁹⁾의 리스크 관리 계층 모델에 따르면, 사고는 기술적·조직적·사회문화적 수준이 상호작용하며 발생하며, 각 단계의 결함이 누적될 때 실제 사고로 표출된다. 이 이론을 군 조직에 적용해 보면, 개인의 스트레스는 조직문화, 지휘방식, 복무환경 등 상위 시스템의 영향을 받으며, 이는 곧 안전사고 발생의 잠재적 촉진 요인으로 작용한다. 스트레스가 조직 리스크로 간주될 수 있는 이유는, 그것이 개인 행동을 통해 직접적인 물리적 사고를 유발할 뿐 아니라, 군 조직의 안정성 자체를 저해하기 때문이다.

또한 High Reliability Organization(HRO) 이론에서도 조직 구성원 간의 심리적 안정과 감정관리 능력은 핵심적인 안전 요소로 다뤄진다. HRO는 항공, 원자력, 군대처럼 고위험 환경에서도 낮은 사고율을 유지하는 조직의 특성을 분석한 개념으로, 예방 중심의 리더십, 상호 신뢰 기반의 소통, 구성원의 스트레스 대응 능력을 주요 요인으로 제시한다. 군 조직에서 스트레스가 누적되면 보고체계가 왜곡되고, 위험감수 경향이 증가하며, 궁극적으로 사고 대응 능력이 약화되는 구조를 만든다. 이는 스트레스 관리가 곧 리스크 완화 전략임을 보여준다.

국내 연구에서도 이러한 관점은 점차 주목받고 있다. 예를 들어, 김민지(2022)는 군 병영 스트레스 요인을 조직 내 사고 취약성과 연계하여 분석하였으며, ‘스트레스를 방치하면 결국 잠재적 재난의 씨앗이 된다’고

29) Rasmussen은 인간 오류와 시스템 안전에 대한 연구를 통해, 사고 발생 과정을 세 가지 수준의 행동 통제—기술 기반 행동(Skill-based behavior), 규칙 기반 행동(Rule-based behavior), 지식 기반 행동(Knowledge-based behavior)—으로 구분하였다. 그는 안전사고가 종종 복잡한 시스템 내 구조적 결함과 인간의 제한된 정보처리 능력에서 비롯된다고 주장하며, 체계적 위험 관리의 필요성을 강조하였다.

표현하였다. 정하늘(2020)은 사회안전학적 분석틀을 통해, 스트레스가 단지 개별 행동을 유발하는 차원을 넘어서 조직 전체의 위기관리 역량을 약화시키는 구조적 위험이라고 평가하였다. 이들은 모두 사회안전학의 시각에서 ‘정서적 안정’과 ‘심리적 회복력’을 군 안전관리의 핵심 요소로 제시한다. 이처럼 다양한 이론들은 스트레스를 조직적 리스크로 간주하고 있으며, 사회안전학은 이를 통합적으로 설명하는 학문적 틀을 제공한다. 아래 표는 주요 이론들의 핵심 내용을 정리한 것이다.

[표 2-6] 사회안전학 관점에서의 스트레스-안전사고 관련 주요 이론 비교표

이론명	주요 내용 및 개념	군 조직 적용 시 시사점
리스크 관리 계층 모델 (Rasmussen, 1997)	사고는 기술적, 조직적, 사회문화적 요인이 누적되어 발생	스트레스는 상위 구조(문화·지휘·환경)의 영향 결과이며, 사고로 이어질 수 있음
고신뢰 조직(HRO) 이론	고위험 환경에서도 사고율을 최소화하는 조직의 심리적 안정, 소통, 리더십 강조	장병의 심리 안정과 스트레스 대응 능력은 사고 예방과 조직 신뢰성 유지에 핵심임
사회안전학 일반이론	스트레스를 조직적 리스크로 간주하고, 심리·정서적 안정까지 포함해 ‘안전’을 개념화	군 조직에서 스트레스는 단지 개인 문제가 아니라 사고 예방정책의 핵심 변수임

요약하자면, 사회안전학은 스트레스를 단지 개인의 정서문제가 아닌, 조직 안전을 위협하는 구조적 위험요인으로 바라보며, 이를 안전관리 체계의 핵심 변수로 통합시킬 필요성을 강조한다. 군 조직은 상시적 고위험 상황과 계급 중심 문화, 심리적 억제 구조라는 특수성 속에서 스트레스와 안전사고가 맞물리는 구조적 관계를 보이기 때문에, 사회안전학의 이론틀을 통해 이를 보다 체계적으로 설명하고 대응 방안을 마련할 수 있다. 본 연구는 이러한 관점을 바탕으로, 군 복무 스트레스의 안전사고 유발 가능성을 다차원적으로 분석하고, 정책적 개입의 이론적 타당성을 제시하고자 한다.

제3장 군 스트레스 관리체계 현황과 한계

제 1 절 군 내 스트레스 대응체계의 구성

군 조직은 장병들이 겪는 심리적 스트레스를 조기에 식별하고 적절히 대응하기 위해 다층적인 대응체계를 구축하고 있다. 이는 제도적 기반, 조직 운영 시스템, 실무 차원의 프로그램 등 다양한 수준에서 구성되어 있으며, 각 체계는 상호 보완적으로 기능하고 있다. 그러나 이 체계가 표면적으로는 체계적인 것처럼 보일지라도, 실제 작동 여부 및 현장 적합성에 대해서는 보다 정밀한 검토가 필요하다.

첫째, 제도적 기반은 군 스트레스 대응체계의 가장 상위 구조를 형성한다. 국방부는 「군 인권보장 및 정신건강 증진 기본계획」을 수립하여 병영 내 스트레스 관리 및 자살 예방 대책의 방향을 제시하고 있으며, 「병영생활 상담 및 지원규정」, 「자살예방관리지침」 등을 통해 세부 실무지침을 제공하고 있다. 이러한 제도들은 장병들의 정신건강을 군 조직 차원의 리스크 요인으로 인식하고 대응하겠다는 정책적 의지를 담고 있으며, 스트레스와 관련된 사고를 단순한 개인 문제로 환원하지 않으려는 접근이 점차 강화되고 있다.

둘째, 조직적 차원의 실행 체계로는 국방정신건강센터(NMHC)의 역할이 주목된다. NMHC는 각 군별 정신건강 대응체계를 총괄하며, 산하에 ‘정신건강전문요원’, ‘임상심리사’, ‘병영생활전문상담관’ 등을 배치하여 장병들의 심리평가 및 상담, 치료 연계를 수행한다. 특히 육군의 경우 각 군단과 사단급 부대에 임상심리사 및 정신전문요원을 배치해 심리검사(K-MMPI, 우울·불안 척도 등)와 고위험군 스크리닝 업무를 수행하고 있다. 고위험군으로 분류된 장병은 부대 내 ‘병영생활상담관’ 및 의무실, 국군병원으로 단계적으로 연계되며, 필요 시 민간병원으로의 의뢰도 가능하다.

셋째, 현장 실무 차원에서는 다양한 예방 및 개입 프로그램이 운영되

고 있다. 대표적으로는 병영생활전문상담관 제도가 있다. 이는 부대 지휘 계통을 통하지 않고 장병이 외부 전문가와 직접 상담할 수 있는 통로를 제공함으로써, 심리적 고립감 해소와 사생활 보호라는 측면에서 효과적인 장치로 기능하고 있다. 박성호(2020)는 이 제도가 "상하간 위계가 강한 군 조직에서 발생할 수 있는 심리적 억압 해소에 실질적인 역할을 하고 있다"고 분석하였다.

이 외에도 군은 분기별 스트레스 진단주간 운영, '마음의 편지함' 설치, '찾아가는 상담 버스', '마음건강 교육주간' 등 다양한 프로그램을 통해 장병들의 정서 상태를 관찰하고, 자발적 상담 접근을 유도하고 있다. 특히 2022년 이후 국방부는 장병 개개인의 스트레스 수준을 수치화하여 관리하는 '정신건강 대시보드'를 일부 부대에서 시범운영하고 있으며, 이는 향후 정량적 데이터 기반의 맞춤형 상담 모델로 발전할 가능성을 갖고 있다.

넷째, 예방 교육과 리더십 교육 체계도 운영되고 있다. 신병교육대 및 간부 교육기관에서는 스트레스 이론, 분노조절, 갈등관리, 의사소통 기술을 포함한 정신건강 관련 커리큘럼이 필수화되어 있다. 간부를 대상으로는 '정신건강 리더십 워크숍'을 운영해 지휘관이 부하의 정서 상태를 보다 예민하게 감지하고, 적절히 개입할 수 있도록 하는 감수성과 대응역량을 강화하고 있다. 최영석(2021)은 이 교육이 "간부의 심리리더십 향상에 기여하며, 병사 집단의 정서 안정에 구조적 영향을 미친다"고 평가하였다.

아래 표는 현재 군 내 스트레스 대응체계를 구성하는 주요 요소를 제도적, 조직적, 실무적, 교육적 수준으로 정리한 것이다.

[표 3-1] 군 스트레스 대응체계의 구성 수준별 정리

구분	주요 구성 요소 및 운영 내용	특징 및 목적
제도적 기반	<ul style="list-style-type: none"> 「군 인권보장 및 정신건강 증진 기본계획」 「병영생활 상담 및 지원규정」 「자살예방관리지침」 등 	정책적 방향성과 실무 지침 제공개인의 문제가 아닌 조직 리스크로 인식
조직적 체계	<ul style="list-style-type: none"> 국방정신건강센터(NMHC) 임상심리사, 정신건강 전문요원 배치 고위험군 스크리닝 및 단계별 연계 	체계적 평가 및 치료 연계 시스템의료·상담 자원 분산 배치
실무 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> 병영생활전문상담관 제도 정신건강 대시보드 시범 운영 마음의 편지함, 찾아가는 상담버스 등 	자발적 접근성 강화 및 정서 상태 관찰상담의 비밀성과 독립성 보장
예방·리더십 교육	<ul style="list-style-type: none"> 신병교육대/간부 교육 내 정신건강 커리큘럼 정신건강 리더십 워크숍 	간부의 감수성 및 대응 역량 강화조직 내 심리 안정 리더십 구축

이러한 군 스트레스 대응체계는 점차 고도화되고 있으며, 조직적 차원에서 심리안전을 중요 리스크 관리 영역으로 간주하려는 흐름이 뚜렷해지고 있다. 그러나 이 체계가 ‘제도적으로 존재한다’는 사실과 ‘현장에서 실효성 있게 작동한다’는 사실은 별개이며, 많은 장병들은 여전히 상담 접근에 심리적 거리감을 느끼고 있으며, 고위험군의 조기 식별 실패, 치료 연계의 단절, 지휘관과의 갈등 노출에 대한 두려움 등 현실적 장벽이 존재한다.

따라서 다음 절에서는 이러한 대응체계의 실효성 문제와 현장 운영상의 제약에 대해 비판적으로 고찰하며, 구조적 한계를 분석할 것이다.

제 2 절 군 스트레스 진단 및 상담 제도 현황

군 조직은 병영 내 사고 예방과 장병의 정신적 안정을 도모하기 위해 스트레스 진단 및 상담 제도를 구축하고 지속적으로 개편해오고 있다. 이

제도는 정기적인 심리 평가와 고위험군 식별, 심리 상담 및 치료 연계, 예방 중심의 프로그램 운영 등으로 구성되어 있으며, 다양한 제도적 기초와 실행체계를 바탕으로 운영되고 있다. 본 절에서는 군 스트레스 진단과 상담 제도의 구성과 실태, 그 과정에서 나타난 구조적 특징 및 한계 요소를 중심으로 살펴본다. 이와 같은 구성 요소들은 다음과 같이 정리할 수 있다.

[표 3-2] 군 스트레스 진단 및 상담 제도의 구성 요소

구분	주요 내용 요약	적용 대상	실행 주체	주요 한계 요소
정기적 진단	K-MMPI, PHQ-9 등 심리검사 도구로 연 1~2회 검사 실시	전 장병	정신건강센터, 정신전문요원	고위험군 누락, 기준 점수 미달 시 오진 가능
고위험군 대응	자살문항 응답, 점수 기준으로 선별 후 면담, 격리, 의료 연계	고위험군	병영상담관, 의무실, 지휘관	인력 부족, 지휘관 대응 편차
심리상담 제도	병영상담관 제도, 채팅형 익명상담 시스템 운영	전 장병	병영상담관, 민간 전문가	상담 기피, 낙인 인식, 접근성 차이
예방 프로그램	감정조절 훈련, 명상, 집단상담, '찾아가는 상담' 등 예방 중심 운영	초기 복무자	정신건강 교육팀, 심리요원	참여율 편차, 지속 운영 한계
지휘관 개입 역할	이상징후 감지, 재검사 요청, 상담 연계	간부·병사	지휘관	감수성 부족, 심리관리 역량 미흡

첫째, 정기적 스트레스 진단 체계는 K-MMPI³⁰⁾, PHQ-9³¹⁾, GAD-7³²⁾ 등 표준화된 심리검사 도구를 활용하여 장병의 심리 상태를 객관적으로 파악하고자 하는 체계적 시도이다. 각 군은 장병의 복무 주기에 맞

30) 대한민국 실정에 맞게 표준화된 Minnesota Multiphasic Personality Inventory의 한국판으로, 개인의 성격 특성과 정신병리 수준을 평가하는 심리검사 도구이다.

31) Patient Health Questionnaire-9는 우울 증상의 심각도를 측정하는 자가 보고형 설문으로, DSM-IV 진단 기준에 기반하여 9개 문항으로 구성되어 있다.

32) Generalized Anxiety Disorder-7은 일반화된 불안장애의 선별 및 중등도 평가를 위한 7문항의 자가 보고형 척도로, 불안 증상의 심각도를 간단히 측정할 수 있다.

취 연 1~2회 심리검사를 실시하며, 검사 결과는 국방정신건강센터 및 각 사단급 부대 정신전문요원을 통해 관리된다. 검사 결과 특정 기준치를 초과하거나 위험신호를 보이는 장병은 고위험군으로 분류되어, 사후 면담 및 심화 평가가 실시된다.

둘째, 고위험군 식별 및 대응 절차는 군 스트레스 관리의 핵심 절차 중 하나다. PHQ-9 점수 10점 이상, 자살충동 문항 응답, 상담 거부 이력 등을 통해 고위험군이 분류되며, 즉시 병영생활상담관과의 면담, 의무 조치, 지휘관 보고 등의 절차가 수행된다. 국방부는 ‘군 자살예방 종합대책’에 따라 각 부대에 정신건강 위기대응 매뉴얼을 보급하고 있으며, 자해 위험이 높다고 판단되는 경우 병영 내 격리 조치 또는 외부 병원 치료까지 연계된다.

셋째, 심리상담 제도는 군 장병이 직무·관계·개인 문제 등 다양한 심리적 어려움을 표현하고 정서적 지원을 받을 수 있는 체계다. 대표적으로 병영생활전문상담관 제도가 있으며, 이는 민간 전문가를 부대에 배치해 지휘계통과 무관하게 익명성 보장 하에 장병들이 심리 상담을 받을 수 있게 한다. 최근에는 스마트폰 기반의 익명 채팅형 상담 시스템도 도입되어, 상담 접근성을 확대하고 있다.

넷째, 예방 중심의 프로그램으로는 ‘찾아가는 상담’, 정신건강 주간 운영, 감정조절 프로그램, 명상 및 회복탄력성 훈련 등이 있다. 이러한 프로그램은 초기 복무 적응기 장병들을 중심으로 운영되며, 집단상담과 정서 지지 활동을 통해 스트레스 예방에 기여한다. 김민지(2022)는 군 장병을 대상으로 한 실증연구에서 “집단상담에 참여한 장병들의 스트레스 점수 감소와 자살위험군 감소가 통계적으로 유의하였다”고 보고하였다 .

다섯째, 지휘관 및 간부의 개입 역할은 상담 제도의 실효성과 직결되는 요소이다. 지휘관은 병사의 정신건강 상태를 1차적으로 인지하고, 이상 징후 발생 시 심리검사 재실시 요청 또는 전문상담 연계를 할 수 있다. 그러나 김주형(2020)³³⁾은 “간부의 심리관리 역량 부족과 심리문제에

33) 이 연구는 간부의 심리관리 역량 부족과 심리문제에 대한 낙인 인식이 군 장병의 상담 접근성을 억제하는 주요 요인임을 실증적으로 분석했다. 간부의 감수성과 이해가 부족할 경우 상담 제도가 장병에게 충분히 작동하지 못할 수 있음을 지적했다.

대한 낙인 인식으로 인해 상담 접근이 억제되는 현상이 존재한다”고 지적하였다. 이는 상담 제도의 구조적 취지를 저해하는 요인으로 작용한다.

이처럼 군 스트레스 진단 및 상담 제도는 법적 기반과 제도적 체계를 갖추고 있으나, 현장 수준에서는 지휘체계와 장병 간의 신뢰 부족, 상담 회피, 고위험군 누락 등의 문제가 지속적으로 제기되고 있다. 정하늘(2021)은 “상담 제도의 실효성 확보를 위해선 지휘관의 감수성 향상, 민간 협력 강화, 사후 모니터링 체계 정비가 필수적이다”고 제안하였다. 따라서 이 제도의 안정성과 지속가능성을 확보하기 위해서는 단순한 제도 구축을 넘어 실효적 운영 기반과 문화적 수용성 제고가 병행되어야 할 것이다.

제 3 절 군 스트레스 관리제도의 한계

1. 예방 중심 접근의 부족

군 조직은 병영 내 스트레스로 인한 사고와 심리적 위기를 줄이기 위해 다양한 제도적 장치를 마련해왔지만, 그 대응 방식은 여전히 사후 개입 중심에 머물러 있다. 이는 실제 사고나 자해 시도 발생 이후에야 대응이 본격화되는 구조로, 정작 스트레스 발생 초기 단계에서 이를 효과적으로 탐지하고 차단할 수 있는 예방적 시스템은 취약한 상태이다.

첫째, 스트레스 발생의 선제적 차단 기능이 약화되어 있다. 현재 군에서 운영 중인 심리검사 및 상담 제도는 장병의 심리 상태를 수치화하고 고위험군을 선별하는 데 집중되어 있지만, 스트레스를 유발하는 근본 환경요인에 대한 개선 노력은 상대적으로 미진하다. 예컨대 과도한 업무, 부적절한 지휘방식, 생활시설 미비, 대인 갈등 등은 장병 스트레스의 주된 원인이지만, 이와 같은 요인을 사전에 진단하고 조정하는 구조적 접근은 거의 부재하다. 이는 스트레스를 관리하는 것이 아니라 ‘문제가 생긴 이후 수습하는’ 형태로 귀결되고 있다.

둘째, 예방교육의 내용과 범위가 형식화되어 있다. 군에서는 신병교육

과정 및 간부교육과정에서 스트레스 예방과 관련된 교육을 시행하고 있으나, 해당 교육은 대체로 일회성 강의 또는 이론 중심의 전달식 교육에 머물고 있다. 실제 상황에 적용 가능한 실질적 대처법, 자기관리 기술, 감정 조절 훈련 등은 충분히 반영되지 않으며, 장병 스스로 스트레스를 인식하고 조절하는 역량을 기르기에는 한계가 있다. 김민지(2023)는 “장병들은 스트레스 교육을 단순한 ‘형식적 절차’로 인식하고 있으며, 교육이 일상 병영문화와 유리되어 실효성이 낮다”고 지적하였다.

셋째, 사고 예방보다는 사고 대응에 행정력이 집중되어 있다. 고위험군 식별 이후의 상담, 병원 연계, 격리조치 등은 비교적 정교하게 구성되어 있는 반면, 일상적 병영생활 속 스트레스의 ‘축적’ 과정을 관리하거나 장병의 정서적 변화에 선제적으로 개입하는 기능은 제한적이다. 이는 정책 설계 자체가 예방이 아닌 ‘위기 발생 이후의 대응’에 초점이 맞춰져 있기 때문이며, 결과적으로 자살이나 사고 발생률을 근본적으로 낮추는 데 한계를 보인다.

넷째, 지휘관 중심의 위험 인지 시스템이 과도하게 의존적이다. 현재 군 내 스트레스 예방 조치는 대부분 지휘관 또는 간부의 관찰과 판단에 따라 이루어진다. 이는 시스템 기반보다 개인적 직관이나 경험에 의존하는 구조로, 간부의 민감성 또는 관심 여부에 따라 장병들의 스트레스 상태가 간과되거나 대응 시점이 지연될 수 있다. 박성호(2020)는 “군의 예방 시스템은 지휘관 개인의 인식 수준에 따라 작동 여부가 결정되며, 이는 구조적 불균형을 초래한다”고 비판하였다.

다섯째, 스트레스 발생 환경에 대한 사전 진단이 부족하다. 군 조직은 스트레스의 개인적 상태만을 평가할 뿐, 이를 유발하는 병영 환경, 조직문화, 과업설계 등의 구조적 요인을 진단하거나 개선하려는 노력이 미흡하다. 정하늘(2021)은 “스트레스는 환경적 맥락에서 발생하는데, 군의 대응 체계는 여전히 ‘개인 문제’로 한정하여 본다”고 지적하며, 스트레스 대응의 구조적 접근 필요성을 강조하였다.

요약하자면, 군의 스트레스 관리체계는 사후 대응 능력은 비교적 체계화되어 있으나, 근본적으로 스트레스의 예방과 초기 탐지에 있어서는 한

계가 뚜렷하다. 예방 중심의 접근이 결여될 경우, 스트레스는 누적되어 더 큰 심리적 위기와 사고로 이어질 가능성이 높다. 따라서 장병 개개인의 스트레스 관리 역량을 강화하는 교육과 더불어, 환경적 리스크 요인에 대한 선제적 개입이 필요하며, 예방 중심의 시스템 전환이 향후 정책 개선의 핵심이 되어야 한다.

2. 조직문화의 장애요인

군 스트레스 관리제도가 제도적으로는 정비되어 있으나, 실제 운영 현장에서는 조직문화적 요인으로 인해 효과적인 실행이 제한되고 있다. 이는 군의 특수한 위계 구조와 집단주의적 문화, 심리문제에 대한 부정적 인식 등이 복합적으로 작용하여 스트레스 대응제도의 접근성과 실효성을 떨어뜨리고 있다.

첫째, 위계 중심의 명령체계는 심리문제 표현을 억제한다. 군 조직은 명령 복종을 기반으로 하는 수직적 구조를 갖고 있으며, 이로 인해 하급자가 상급자에게 자신의 심리 상태나 고충을 솔직히 드러내기 어렵다. 이는 특히 고위험군 장병이 스트레스를 자발적으로 표현하거나 상담을 요청하는 데 큰 장애가 되며, 위험 징후가 은폐된 채 누적되는 경향을 초래한다. 정하늘(2021)은 “군의 위계적 구조는 심리적 고립을 유발하며, 이는 정신건강 문제를 은폐시키는 원인이 된다”고 분석하였다.

둘째, 심리적 고통에 대한 ‘낙인(stigma)’ 문화가 여전하다. 군 내부에서는 ‘정신적 문제가 있는 자는 약하다’는 편견이 만연해 있으며, 이는 장병들이 상담 또는 치료를 꺼리게 만드는 주된 요인이다. 실제로 상담을 받은 병사들이 인사 불이익, 전출 제한, 동료 간 낙인 등의 우려를 표한 사례도 다수 보고되고 있다. 김민지(2023)의 연구에 따르면, “군 장병의 47.2%는 심리 상담 이용이 상급자의 평가에 악영향을 미칠 것이라 인식하고 있으며, 이는 제도 이용률 저조의 주요 원인으로 작용한다”고 하였다.

셋째, ‘강인함’을 이상화하는 병영문화는 감정 표현을 억제시킨다. 군 조직은 생존력과 전투력을 중시하는 문화적 특성을 갖고 있으며, 이러한 문화는 개인의 감정 표현, 정서적 취약성 노출을 부정적으로 인식하도록 만든다. 특히 남성 중심의 전통적 군대문화에서는 감정 조절의 실패를 ‘개인의 문제’로 간주하며, 이러한 분위기는 심리 문제를 겪고 있는 장병의 고립을 심화시킨다. 최영석(2022)은 “군대 내 강인성 문화는 감정 표현을 약함으로 간주하게 만들며, 이는 스트레스 발생 후 대처 시기를 놓치게 한다”고 지적하였다.

넷째, 상명하복 문화는 ‘예방적 개입’보다는 ‘지시 이후 대응’에 초점이 맞춰져 있다. 조직 내부에서의 의사소통이 수직적으로만 흐르는 구조는, 조기 경고 체계나 자율적 대응 역량이 자리 잡기 어렵게 만든다. 병사나 간부가 비공식적인 위험 신호를 포착하더라도 이를 시스템에 반영하거나, 자발적으로 대응하는 구조가 아니라 상급자의 지시 없이는 움직일 수 없는 문화가 주를 이루는 것이다. 이는 스트레스 관리에 있어서 자율적이고 창의적인 개입 시도를 저해한다.

다섯째, 심리문제를 ‘개인적 결함’으로 여기는 문화는 구조적 대응을 어렵게 만든다. 스트레스를 ‘적응 실패’ 또는 ‘정신력 부족’으로 간주하는 인식이 여전히 일부 지휘자 및 동료들 사이에서 존재한다. 이로 인해 조직은 스트레스의 환경적 원인, 구조적 위험요소에 대한 개선보다는 개인의 내적 문제로 환원시키는 경향을 보이며, 이는 실질적인 제도 개선 노력을 어렵게 만든다.

이와 같이 군 조직의 고유한 문화는 스트레스 대응제도의 취지와 기능을 약화시키는 장애요인으로 작용하고 있으며, 이는 단순히 제도의 문제를 넘어 조직문화 자체에 대한 개입과 전환을 필요로 한다. 박성호(2020)는 “심리문제를 노출해도 안전하다고 느끼는 조직 분위기를 조성하는 것이 제도 정비보다 더 중요한 전제조건”이라며, 문화적 개입의 필요성을 강조하였다.

요약하자면, 군 스트레스 관리제도는 제도적 완결성에 비해 조직문화적 저항이 강하게 작용하여 실효성을 제한하고 있다. 위계 중심의 통제 구조,

낙인 문화, 감정 억제 중심의 병영문화는 장병의 심리문제 표현을 차단하며, 예방과 대응 모두에 부정적 영향을 미친다. 따라서 제도 정비와 병행하여 조직문화 혁신이 동반되지 않으면, 스트레스 대응체계는 실질적인 효과를 내기 어렵다.



제4장 연구모형 및 분석 설계

제 1 절 연구 개요 및 조사 설계

1. 조사 목적 및 설계 개요

본 연구는 군 장병이 복무 중 경험하는 다양한 스트레스 요인이 안전 사고 발생에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하고, 이를 토대로 군 조직 내 스트레스 관리체계 개선 방향을 모색하는 데 목적이 있다. 군은 일반 사회와 구별되는 특수한 조직적 구조와 폐쇄적 환경, 위계적인 지휘체계 하에서 구성원이 높은 수준의 긴장과 심리적 압박을 경험하는 구조적 특징을 지닌다. 이러한 복무 환경은 직무 부담, 대인관계 갈등, 생활 여건 악화 등 다양한 형태의 스트레스를 유발하며, 이는 구성원의 행동 반응 및 인지능력에 영향을 미쳐 안전사고의 위험을 증대시킬 수 있다.

따라서 본 연구는 군 장병을 대상으로 이들이 경험하는 스트레스 요인의 유형별 실태를 정량적으로 분석하고, 각 요인이 실제 안전사고의 발생과 어떤 관련성을 갖는지를 통계적으로 규명하고자 한다. 이를 통해 군 조직 내 스트레스와 안전사고 간의 구조적 연계를 실증적으로 밝히고, 보다 체계적인 예방 및 대응 전략의 필요성을 제시하는 것을 목표로 한다.

연구 설계는 양적 분석을 기반으로 하며, 자료 수집을 위해 2025년 3월부터 5월까지 약 3개월간 온라인 설문조사를 실시하였다. 조사 대상은 연구자가 직접 함께 근무했던 육군 부대(3사단, 6사단, 수방사)의 현역 장병 300명으로, 장교(10%), 부사관(60%), 병사(30%)가 포함되었으며, 설문 응답률은 100%로 조사 수행의 완성도를 확보하였다. 설문 문항은 스트레스 요인(직무, 대인관계, 환경), 스트레스 반응, 안전사고 경험 및 인식, 조직 대응 수준 등을 중심으로 총 50문항으로 구성되었으며, 모두

5점 리커트 척도로 응답하도록 설계하였다.

본 장에서는 이상의 목적에 따라 전체 조사 설계의 개요를 기술하고, 이후 절에서는 조사 대상의 특성과 표본 구성, 변수 설정, 분석 방법론의 논리적 근거와 절차를 체계적으로 제시하고자 한다. 이는 제5장에서 제시 될 실증분석 결과의 해석과 정책적 시사점을 도출하기 위한 기반이 된다.

2. 조사 대상 및 표본 구성

본 연구는 군 조직 내 스트레스와 안전사고 간의 관계를 실증적으로 분석하기 위하여, 연구자가 실제로 근무했던 육군 부대 소속 현역 장병 300명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 응답자들은 자발적으로 설문에 참여하였으며, 설문은 익명성이 보장된 온라인 자기기입식(online self-administered) 방식으로 2025년 3월부터 5월까지 약 3개월간 진행되었다. 조사 대상은 군 조직 내 계급별 스트레스 경험의 차이를 고려하여 장교, 부사관, 병사로 구성하였으며, 전체 300명 중 장교는 10%인 30명, 부사관은 60%인 180명, 병사는 30%인 90명으로 표본을 배분하였다. 이러한 비율은 실제 육군 내 인력 구성 비중을 반영하면서도 각 계급의 스트레스 특성과 사고 경험의 차이를 비교 분석하기에 적절한 구조로 판단되었다. 아래 [표 4-1]과 [표 4-2]는 본 연구의 설문조사 대상인 군 장병 300명의 계급별 구성, 조사 방식, 성별 및 연령 분포 등 주요 특성을 요약한 것이다. 이를 통해 조사 대상의 대표성과 응답의 신뢰도를 확인할 수 있다.

[표 4-1] 조사 대상

구분	인원 수	구성 비율 (%)	비고
장교	30명	10%	다양한 병과, 주로 30대 이상
부사관	180명	60%	복무 연차 다양, 중간관리자 역할
병사	90명	30%	주로 20대 초반, 단기 복무자
전체	300명	100%	

[표 4-2] 조사 표본 구성

항목	구성 내용
조사 기간	2025년 3월 ~ 5월 (약 3개월간)
조사 방식	온라인 자기기입식 (익명 응답 보장)
군별 분포	육군
성별 구성	남성 94.3%, 여성 5.7%
연령 분포	20대 초반 중심, 일부 30대 이상 포함
복무 연차	1년 미만 ~ 10년 이상 다양하게 분포
응답률	100%

본 표에서 확인할 수 있듯이, 본 연구는 군 조직 내 주요 계층을 균형 있게 반영하는 표본을 구성함으로써, 단순한 응답 수집을 넘어 계급 간 스트레스 요인의 특성과 안전사고 경험의 차이를 실증적으로 비교·분석할 수 있는 기반을 마련하였다.

응답자들은 모두 육군 부대에 소속되어 있었으며, 복무 연차는 1년 미만에서 10년 이상까지 고르게 분포하였다. 성별 구성은 남성이 94.3%, 여성이 5.7%로, 현재 육군 내 성별 구성 현실을 반영하고 있다. 연령 분포는 20대 초반이 가장 많았으며, 일부 장교와 부사관의 경우 30대 이상 응답자도 포함되었다.

설문 응답률은 100%로, 연구자가 설정한 표본 목표를 완전하게 달성하였으며, 이는 이후 통계 분석의 신뢰도와 일반화 가능성을 높이는 기반이 되었다. 특히 다양한 계급과 직책, 복무 연차를 아우르는 응답자의 구성을 통해 스트레스 요인의 다차원적 특성과 안전사고의 다양한 유형 간 관계를 분석하는 데 있어 충분한 타당성을 확보하였다.

이러한 표본 구성은 군 조직의 다양한 계층과 역할을 대표할 수 있는 구조를 갖추었으며, 단순히 스트레스 수준을 측정하는 데 그치지 않고, 각 집단별 특성과 차이를 분석할 수 있는 정량적 기반을 제공한다. 이를 통

해 군 내 스트레스 요인의 구조적 이해뿐 아니라, 보다 세분화된 사고 예방 전략 수립의 이론적 단서를 확보할 수 있다.

3. 조사 도구 및 변수 설정

본 연구는 군 장병의 스트레스 경험과 안전사고 간의 관계를 실증적으로 분석하기 위하여 설문조사를 중심으로 자료를 수집하였다. 설문지는 총 50문항으로 구성되었으며, 모든 문항은 응답자의 인식을 5점 리커트 척도(1점=전혀 그렇지 않다, 5점=매우 그렇다)를 통해 측정하도록 설계되었다.

설문 문항은 크게 네 가지 영역으로 구성되었다. 첫째, 인구통계학적 특성(계급, 병과, 성별, 연령, 복무 연차 등)을 확인하는 항목이 포함되었으며, 이는 스트레스 경험의 분포와 집단 간 차이를 분석하기 위한 기초 자료로 활용되었다. 아래 [표 4-3]은 본 연구에서 활용한 설문 문항의 주요 영역과 각 변수의 분석상 역할을 요약한 것이다.

[표 4-3] 설문 항목 구성 개요표

영역 구분	주요 내용	변수 유형
인구통계학적 특성	계급, 병과, 성별, 연령, 복무 연차 등	통제변수
스트레스 요인	직무 스트레스, 대인관계 스트레스, 환경 스트레스	독립변수
안전사고 경험 및 인식	사고 유무, 사고 유형, 원인 인식, 조직 대응 등	종속변수
제도 인식 및 이용경험	상담 경험, 제도 활용도, 예방 교육 체감 등	보조변수 (설명변수)

이와 같이 문항별 영역을 구조화함으로써, 각 스트레스 요인이 안전사고에 미치는 영향을 독립적으로 검토하고, 동시에 인구통계학적 요소에 따른 차별적 영향을 통제할 수 있는 분석 체계를 갖추었다.

둘째, 스트레스 요인과 관련된 항목은 직무 스트레스, 대인관계 스트레스, 환경 스트레스로 구분하여 구성되었으며, 각 요인은 기존 군 조직 관련 스트레스 선행연구(Kim & Park, 2021; 최영석, 2022 등)를 참고하여 세부 문항을 도출하였다.

셋째, 안전사고 경험 및 인식 수준과 관련된 항목은 최근 1년 내 발생한 사고 경험 여부, 사고 유형, 사고의 주요 원인 인식, 사고 발생 이후의 조직적 대응 등을 묻는 문항들로 구성되었다. 이는 스트레스 요인이 실제 사고 발생과 어떻게 연계될 수 있는지를 실증적으로 분석하기 위한 중심 변수이다.

넷째, 스트레스 관리제도에 대한 인식 및 이용 경험을 측정하는 항목도 포함되었다. 이는 스트레스를 예방하거나 해소하기 위한 군 조직의 현재 대응 체계가 실효성 있게 작동하고 있는지를 판단하기 위한 보조적 변수로 활용된다.

변수 구성 측면에서는, 종속변수는 '안전사고 경험 유무'로 설정하였고, 주요 독립변수는 '직무 스트레스', '대인관계 스트레스', '환경 스트레스' 등 스트레스 요인별 지표로 구성하였다. 통제변수로는 계급, 복무 연차, 성별, 근무 부대 유형 등이 포함되었으며, 이를 통해 개인적·조직적 특성이 사고에 미치는 간접적 영향력을 제어하고자 하였다.

이러한 변수 구성과 척도 설계는 기존 연구 문헌과 군 조직 특수성에 대한 사전 분석을 바탕으로 타당성 있는 구조를 갖추었으며, 이후 분석절에서 기술통계, 신뢰도 분석, 요인분석, 상관분석, 회귀분석 등을 통해 정량적 분석이 이루어질 예정이다.

제 2 절 변수 구성 및 분석 방법

1. 주요 변수 정의 및 척도 구성

본 연구에서는 군 장병의 스트레스 요인과 안전사고 간의 관계를 실증적으로 규명하기 위하여 주요 변수를 종속변수, 독립변수, 통제변수로 구

분하여 정의하고, 각 변수에 대한 측정 척도를 구성하였다. 모든 문항은 응답자의 주관적 인식을 정량적으로 측정하기에 적합한 5점 리커트 척도³⁴⁾(1점 = 전혀 그렇지 않다, 5점 = 매우 그렇다)를 활용하였다. 이는 개인의 인지적 평가와 정서적 반응을 보다 섬세하게 포착할 수 있도록 설계된 구조이다.

연구의 종속변수는 '안전사고 경험'으로 설정되었으며, 이는 스트레스 요인이 실제 행동 또는 결과 변수로 이어지는지를 확인하는 핵심 지표이다. 구체적으로는 최근 1년 이내 군 복무 중 경험한 사고의 유무를 중심으로 측정하며, 사고의 유형(예: 낙상, 장비 사고, 차량 사고 등), 사고의 주된 원인에 대한 인식(예: 과로, 명령 착오, 환경 요인 등), 사고 발생 후 조직의 대응 여부(보고 체계, 후속 조치 등)도 추가적으로 조사하였다. 이 변수는 실증 분석 단계에서 이진형 더미 변수로 처리되며, 스트레스 요인과의 인과관계를 밝히는 핵심 결과변수로 기능한다.

독립변수는 스트레스 요인으로 구성되며, 이 역시 세부적으로 세 가지 범주로 나뉜다.

첫째, 직무 스트레스는 과업 수행 중 발생하는 긴장감과 부담을 반영하며, 구체적으로는 업무량 과중, 휴식시간 부족, 과업의 명확성 결여, 상급자의 부당한 지시 경험 등을 중심으로 구성되었다.

둘째, 대인관계 스트레스는 조직 내 상하 간 갈등, 동료 간의 불신, 원활하지 않은 의사소통 등 인간관계에서 유래하는 심리적 불편함을 측정한다.

셋째, 환경 스트레스는 열악한 숙영환경, 생활공간 부족, 부대 내 소음, 군 시설의 노후화, 기후 요인 등 외부 물리적 요인에서 발생하는 긴장을 포함한다.

각 스트레스 요인은 국내외 선행연구(Kang, 2019; 최영석, 2022; Kim & Park, 2021 등)를 참고하여 4~6개의 하위 문항으로 구성되었으

34) 리커트 척도(Likert scale)는 태도나 인식을 측정하기 위해 개발된 심리측정 도구로, 응답자가 특정 진술에 대해 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 연속적인 수치(보통 5점 또는 7점 척도)를 사용해 자신의 동의 수준을 표시하게 하는 방식이다. 설문조사에서 주관적 인식이나 평가를 계량화하는 데 널리 활용된다.

며, 개별 항목의 신뢰도 확보를 위해 사전 검토와 예비조사를 거쳤다.

한편, 통제변수는 스트레스와 안전사고 간의 관계를 분석할 때 교란 요인으로 작용할 수 있는 개인적·조직적 특성을 조정하기 위해 설정되었다.

주요 통제변수로는 계급(장교, 부사관, 병사), 성별(남성, 여성), 복무 연차(1년 미만, 1~3년, 4년 이상), 근무 부대 유형(전방, 후방, 교육기관), 근무 형태(주간 근무, 교대 근무, 야전활동 여부) 등이 포함된다.

이러한 통제변수는 군 조직 내 계층적 구조와 근무 특성상 구성원 간 스트레스 인식의 차이가 클 수 있다는 점을 고려하여 선정되었으며, 분석 과정에서 공변량으로 활용된다. 다음 [표 4-4]는 본 연구에서 설정한 주요 변수와 그 정의, 세부 구성 항목 및 측정 척도를 요약한 것이다.

[표 4-4] 주요 변수 및 척도 구성 개요표

구분	변수명	주요 측정 내용	측정 척도
종속변수	안전사고 경험	최근 1년간 사고 유무, 사고 유형, 조직 대응 여부 등	이진형 더미 / 리커트 5점
독립변수	직무 스트레스	업무량 과중, 휴식 부족, 과업 명확성 결여, 부당 지시 경험 등	리커트 5점
독립변수	대인관계 스트레스	상하 갈등, 동료 간 불신, 의사소통 부족 등	리커트 5점
독립변수	환경 스트레스	소음, 시설 노후, 기후 요인, 생활공간 협소 등	리커트 5점
통제변수	계급, 성별, 복무 연차, 근무 유형 등	개인 및 조직 특성 변수 (교란 요인 조정용)	명목형 / 서열형

이상의 변수들은 이론적 타당성과 측정 신뢰성을 확보하기 위해 기존 연구에 기반을 두되, 실제 군 조직의 현실에 부합하도록 조정 및 구성되었다. 사전 설문 예비조사를 통해 문항의 명료성과 구성 타당성을 검토하였고, 본 조사 자료 수집 이후에는 요인분석과 신뢰도 분석(Cronbach's

a)을 통해 각 변수의 구조적 안정성과 일관성을 검증할 예정이다.

이처럼 본 연구의 변수 구성은 군 장병의 스트레스 경험과 안전사고 간의 인과관계를 정량적으로 해석하는 데 필요한 이론적 근거와 실증적 기반을 제공하며, 다음 절에서 다룰 통계 분석 절차와 함께 해석의 정밀도를 높이는 핵심적 역할을 수행한다.

2. 통계 분석 절차 및 방법론

본 연구는 군 장병의 스트레스 요인과 안전사고 경험 간의 관계를 실증적으로 검증하기 위하여 다양한 통계 기법을 활용하였다. 분석 절차는 다음과 같은 단계로 구성되며, 각 단계는 연구문제의 논리적 흐름에 따라 계층적으로 진행되었다. 모든 데이터 처리는 통계 패키지인 SPSS 26.0을 사용하여 수행하였다. 이상의 분석 단계는 아래 [표 4-5]와 같이 요약될 수 있으며, 각 분석은 변수 간 관계를 실증적으로 밝히는 데 핵심 역할을 수행한다.

[표 4-5] 통계 분석 절차 요약표

분석 단계	주요 분석 내용	분석 목적 및 활용	분석 기법 및 지표
1단계	기술통계 분석	응답자 특성 및 변수 분포 확인	평균, 표준편차, 최소·최대값, 결측치 점검
2단계	신뢰도 분석	척도의 내적 일관성 검증	Cronbach's α 계수
3단계	탐색적 요인분석	문항의 요인구조 타당성 평가	KMO 값, Bartlett 구형성 검정, 주성분 분석, Varimax 회전
4단계	상관분석	변수 간 선형적 관계 확인	Pearson 상관계수
5단계	회귀분석	스트레스 요인이 사고에 미치는 영향 분석	다중회귀분석, VIF, 잔차 분석
6단계	일원분산분석 (ANOVA) 및 사후검증	계급별 차이 검정 및 정책적 시사점 도출	ANOVA, Scheffé 사후검증

우선 첫 번째 단계에서는 기술통계 분석을 통해 응답자의 인구통계학적 특성과 주요 변수의 전반적인 분포 및 경향을 파악하였다. 이를 통해 전체 표본의 일반적 특성을 확인하고, 이상값 및 결측치 여부를 사전 점검하였다. 변수별 평균, 표준편차, 최소값, 최대값 등의 지표를 활용하여 스트레스 요인 및 사고 경험의 기본 양상을 확인하였다.

두 번째로, 신뢰도 분석을 실시하여 각 스트레스 요인과 안전사고 관련 척도의 내적 일관성을 검증하였다. 리커트 척도 기반의 설문은 내적 신뢰도 확보가 중요하므로, Cronbach's α 계수³⁵⁾를 활용하였다. 일반적으로 α 계수가 0.7 이상일 경우 수용 가능한 신뢰도를 가진 것으로 간주되며, 본 연구에서는 모든 주요 요인이 해당 기준을 충족하였다.

세 번째 단계는 탐색적 요인분석을 통해 설문 문항들이 적절한 요인으로 분리되는지를 확인하는 과정이다. 각 문항이 구성 개념에 적절히 대응하는지를 평가하기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값³⁶⁾과 Bartlett의 구형성 검정³⁷⁾ 결과를 함께 제시하였다. 주성분 분석 방식과 Varimax 회전³⁸⁾을 활용하여 요인 구조의 타당성을 검토하였다.

네 번째는 상관분석이다. 스트레스 요인들 간의 관계, 그리고 스트레스 요인과 안전사고 경험 간의 상관성을 Pearson 상관계수³⁹⁾를 통해 분석하

35) Cronbach's α (크론바흐 알파) 계수는 측정 도구(예: 설문지)가 구성하고자 하는 개념을 일관되게 측정하고 있는지를 나타내는 신뢰도 지표다. 주로 동일한 척도 내 여러 문항 간의 내적 일관성을 검토할 때 사용되며, 계수 값이 0.7 이상이면 일반적으로 수용 가능한 신뢰도를 가진 것으로 간주된다.

36) KMO 값은 요인분석의 적합성을 판단하는 지표로, 변수들 간 상관관계가 요인분석에 적절한지를 평가한다. 값은 0과 1 사이이며, 일반적으로 0.6 이상이면 요인분석에 적합한 것으로 간주된다. 값이 클수록 변수 간 공통성이 높아 유의미한 요인 추출이 가능함을 의미한다.

37) Bartlett의 구형성 검정(Bartlett's Test of Sphericity)은 변수들 간 상관관계가 요인분석에 적합한지를 검정하는 통계 방법이다. 이 검정은 상관행렬이 단위행렬(모든 변수 간 상관이 0)에 해당하는지 여부를 평가하며, 유의확률(p)이 0.05 미만이면 요인분석을 수행할 수 있을 정도로 변수들 간 상관관계가 충분히 존재함을 의미한다.

38) Varimax 회전은 요인분석에서 사용되는 직교 회전 방법 중 하나로, 각 요인이 특정 변수 집단과 명확하게 대응되도록 요인 구조를 단순화하는 기법이다.

39) Pearson 상관계수는 두 연속형 변수 간의 선형적 관계의 정도를 측정하는 통계 지표로, -1에서 1 사이의 값을 가진다. +1에 가까울수록 양의 상관관계, -1에 가까울수록 음의 상관관계를 의미하며, 0에 가까울수록 상관관계가 거의 없음을 나타낸다. 변수 간의 직선적 관계 강도를 정량적으로 파악할 수 있어 회귀분석의 사전 단계로 자주 사용된다.

였다. 이 단계에서는 변수들 간의 선형적 관계 여부를 확인하며, 추후 회귀분석의 선행단계로서 이론적 연계를 검토하는 역할을 한다.

다섯 번째로, 본 연구의 핵심 분석인 회귀분석⁴⁰⁾을 수행하였다. 종속 변수인 ‘안전사고 경험’을 중심으로, 직무 스트레스, 대인관계 스트레스, 환경 스트레스, 정서적 탈진이 이에 미치는 영향을 독립변수로 설정하여 선형회귀 분석을 실시하였다. 분석 과정에서는 계급, 성별, 복무연차, 근무형태 등의 통제변수를 함께 포함하여 교란요인의 영향을 통제하였고, 다중공선성 검정 및 잔차 분석을 통해 회귀모형의 적합성을 확인하였다.

마지막으로, 계급(장교, 부사관, 병사) 간 스트레스 인식과 안전사고 경험의 평균 차이를 확인하기 위한 일원분산분석(ANOVA)을 보조적으로 실시하였다. 이는 단순한 변수 간 관계를 넘어서, 집단 간 유의미한 차이가 존재하는지를 파악하기 위한 목적으로, 군 조직 내 각 계층별 스트레스 노출도 및 사고 경험의 특성을 보다 정밀하게 해석하고자 하였다. ANOVA는 스트레스나 사고 관련 주요 변수의 평균값이 계급 집단별로 통계적으로 유의미하게 차이가 나는지를 분석할 수 있어, 정책 대상 집단의 우선순위 설정 및 맞춤형 대응전략 마련에 실증적 근거를 제공한다. 분석 결과 유의미한 차이가 발견된 경우에는 Scheffé 방식⁴¹⁾의 사후검증을 통해 구체적인 집단 간 차이를 보다 세부적으로 확인하였다.

이와 같은 통계 분석 절차는 변수 간 관계를 단순히 기술적으로 제시하는 데 그치지 않고, 이론적 연계성에 기반한 구조적 해석을 가능하게 하며, 나아가 군 조직 내 스트레스 요인 관리 및 안전사고 예방 전략 수립을 위한 실증적 근거를 제공하는 데 목적이 있다.

40) 회귀분석(regression analysis)은 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석하고, 이들 간의 수학적 관계를 추정하는 통계 기법이다. 변수 간 인과관계를 규명하거나 예측 모델을 구축할 때 활용되며, 단순회귀분석과 다중회귀분석, 로지스틱 회귀분석 등 다양한 형태가 있다. 본 연구에서는 종속변수가 이항형(사고 경험 유무)이므로 이항 로지스틱 회귀분석이 사용되었다.

41) Scheffé 방식(Scheffé's method)은 분산분석(ANOVA) 후 집단 간 평균 차이를 사후적으로 비교할 때 사용하는 보수적인 사후검정(post-hoc test) 방법이다. 이 방식은 모든 가능한 집단 간 조합을 고려하여 다중 비교를 수행하며, 제1종 오류(유의하지 않은 차이를 유의하다고 잘못 판단하는 오류)를 철저히 통제하는 특징이 있다. 따라서 비교 대상이 많거나 표본 수가 작을 때도 안전하게 사용할 수 있으며, 집단 간 유의미한 차이를 정밀하게 검증하고자 할 때 적합하다.

제 3 절 스트레스 요인 및 사고 경험 분석

1. 스트레스 요인의 분포와 특성

본 연구에서는 직무 스트레스, 대인관계 스트레스, 환경 스트레스의 세 가지 요인을 중심으로 군 장병들이 경험하는 스트레스 수준의 분포와 특성을 분석하였다. 이를 위해 수집된 설문 응답 자료에 대해 기술통계 분석을 실시하였으며, 각 스트레스 요인의 평균값, 표준편차, 최빈값 등을 확인함으로써 장병들의 스트레스 체감 정도와 영역별 특성을 파악하였다.

분석 결과, 전체 응답자 300명 중 스트레스 요인에 대한 전반적인 체감 수준은 평균 3.67점으로 나타났으며, 이는 5점 척도 기준 상 ‘보통 이상’에 해당하는 수치로서 군 조직 내에서 스트레스를 일상적으로 경험하고 있음을 시사한다. 이러한 분석 결과를 바탕으로, 아래 표는 각 스트레스 요인별 하위 항목에 대한 평균 점수와 특성을 요약한 것이다.

[표 4-6] 군 장병 스트레스 요인별 평균 점수 및 특성 요약표

구분	하위 항목	평균 점수	주요 특성 요약
직무 스트레스	업무량 과중	4.13	과중한 업무와 낮은 휴식 시간이 주요 원인
	휴식 부족	4.11	지속적인 긴장 상태 유발
	임무의 명확성 부족	3.84	지시의 불명확성으로 인한 혼란
	상급자의 부당한 지시 경험	3.82	지휘체계 내 갈등 유발 가능성
대인관계 스트레스	상하 간 갈등	3.67	위계적 문화에서 발생
	동료 간 의사소통 부족	3.65	폐쇄적 구조에서 스트레스 증폭
환경 스트레스	생활공간 협소	3.74	공간 부족에 따른 생활 스트레스
	시설 노후화	3.71	낙후된 환경에서의 불편함
	기후 및 외부 환경 요인	3.55	외부 작전 병과에서 특히 높음
총 평균	—	3.67	보통 이상 수준의 스트레스를 상시 체감

세부적으로 살펴보면, 직무 스트레스의 평균 점수는 3.89점으로 가장 높았으며, 대인관계 스트레스는 3.63점, 환경 스트레스는 3.49점으로 확인되었다. 이 결과는 장병들이 주로 임무 수행과 관련된 업무 부담과 과중한 과업에 가장 높은 스트레스를 느끼고 있음을 보여준다.

직무 스트레스의 세부 항목 중에서는 ‘업무량 과중’과 ‘휴식 부족’ 항목에서 평균 4.1점 이상을 기록하였고, ‘임무의 명확성 부족’과 ‘상급자의 부당한 지시 경험’ 항목도 각각 평균 3.8점을 상회하여, 과업 수행과 관련된 구조적 문제가 스트레스의 핵심 요인으로 작용하고 있음을 보여준다.

대인관계 스트레스 항목에서는 ‘상하 간 갈등’과 ‘동료와의 의사소통 부족’ 항목이 상대적으로 높은 점수를 보였으며, 특히 전방부대나 폐쇄형 조직 내 장병들의 경우 응답 강도가 뚜렷하게 나타났다. 이는 폐쇄적인 조직 문화나 명령 위계 중심의 커뮤니케이션 방식이 스트레스를 증폭시키는 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다.

환경 스트레스 항목에서는 ‘생활공간의 협소함’과 ‘시설 노후화’ 항목이 평균 3.7점을 넘었으며, 특히 기상 변화에 민감한 외부작전 병과(예: 수색, 경계 등)의 응답자들이 환경적 요인에서 더욱 높은 스트레스를 보고하였다.

이러한 결과는 군 조직 내 스트레스가 단일 요인에 의해서가 아니라, 직무 수행 과정, 인간관계의 긴장, 물리적 환경의 제약 등 복합적인 요인에 의해 구성되고 있음을 보여준다. 또한, 스트레스 요인의 구성비나 체감 수준은 근무 형태나 부대 위치, 병과에 따라 상이하게 나타났으며, 이는 군 장병의 계급이나 직무 특성에 따라 맞춤형 스트레스 관리 방안이 필요함을 의미한다.

다음 절에서는 이와 같은 스트레스 요인과 안전사고 경험 간의 구체적인 상관관계에 대해 정량적으로 분석하여, 이론적 연계와 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

2. 안전사고 경험의 분포와 경향

본 연구에서는 군 장병의 최근 안전사고 경험 유무와 사고의 유형, 주요 원인에 대한 인식, 사고 발생 이후의 조직적 대응 수준 등을 조사하였다. 이를 통해 스트레스 요인이 실제로 사고 발생에 영향을 미치고 있는지를 정량적으로 분석하기 위한 기초 자료를 확보하고자 하였다.

조사 결과, 전체 응답자 300명 중 98명(32.7%)이 최근 1년 이내에 군 복무 중 안전사고를 경험한 적이 있다고 응답하였다. 이는 장병 3명 중 1명꼴로 실제 사고를 겪고 있는 것으로, 군 조직 내 안전사고의 발생 빈도가 결코 낮지 않음을 시사한다. 사고를 경험한 응답자 중에서도 복수의 사고를 경험했다고 응답한 비율이 24.5%에 달했으며, 특히 전방 전투 부대 및 장비 운용 병과에서 사고 경험률이 높게 나타났다.

사고의 주요 유형은 ‘작업 중 부주의로 인한 사고’가 41.8%로 가장 많았으며, ‘장비나 무기체계 관련 사고’가 28.5%, ‘훈련 중 발생한 신체 손상’이 18.4%, ‘환경적 요인(기후, 시설 노후 등)으로 인한 사고’가 11.2% 순으로 나타났다. 이 중 상당수는 사전에 예방 가능했거나 충분한 교육과 장비 점검이 병행되었을 경우 발생을 줄일 수 있었던 사고로 분류되었다.

사고 원인에 대한 주관적 인식 항목에서는, 사고의 주요 원인으로 ‘과도한 업무량과 피로 누적’(36.2%), ‘불명확한 지시나 절차 미흡’(25.7%), ‘장비나 시설의 노후화’(21.6%), ‘주의력 저하 및 정신적 긴장’(16.5%) 등이 지적되었다. 이는 앞서 분석된 스트레스 요인들과 직접적으로 연계될 수 있는 내용으로, 장병들이 느끼는 주관적 스트레스가 실제 사고 위험 요소로 작용하고 있음을 보여준다. 위와 같은 조사 결과를 바탕으로, 군 장병들이 경험한 안전사고의 유형과 사고 원인에 대한 인식 및 조직의 대응 수준을 요약한 표를 다음과 같이 제시한다.

[표 4-7] 군 장병의 안전사고 유형 및 원인 인식 분포표

구분	세부 항목	응답 비율 (%)
사고 유형	작업 중 부주의 사고	41.8
	장비 및 무기체계 관련 사고	28.5
	훈련 중 신체 손상	18.4
	환경 요인(기후, 시설 등) 사고	11.2
사고 원인 인식	과도한 업무량 및 피로 누적	36.2
	불명확한 지시 및 절차 미흡	25.7
	장비 및 시설의 노후화	21.6
	주의력 저하 및 정신적 긴장	16.5
조직 대응	즉각적 조치 이루어짐	52.1
	형식적인 보고 체계 존재	28.4
	조치 및 후속관리 미흡	19.5

한편, 사고 발생 이후 조직의 대응과 관련된 문항에서는 ‘즉각적인 조치가 이뤄졌다’고 응답한 비율이 52.1%였고, ‘보고 체계는 존재하나 형식적으로 운영된다’는 응답이 28.4%, ‘조치나 후속 관리가 미흡했다’는 응답도 19.5%에 달해, 사고 발생 이후의 대응 체계에 대한 신뢰성 역시 장병에 따라 편차가 있는 것으로 나타났다.

이상의 분석을 통해 군 장병들은 다양한 형태의 안전사고에 노출되어 있으며, 그 원인 다수가 조직적 긴장 상태, 스트레스 누적, 장비 관리 미비 등과 결부되어 있음이 드러났다. 이는 스트레스 관리가 단순한 복지 차원을 넘어, 실제 조직 안전성과 직결되는 요소임을 시사한다.

다음 장에서는 스트레스 요인과 사고 경험 간의 상관관계를 실증 분석함으로써, 보다 구조적이고 정량적인 설명모형을 제시하고자 한다.

제5장 연구결과: 군 조직 내 스트레스와 안전사고 간 상관관계

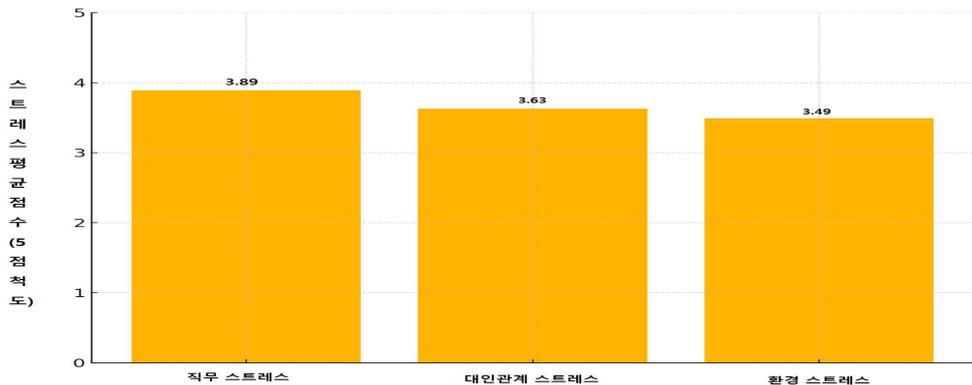
제 1 절 군 스트레스 요인 및 사고 경험 분석

1. 군 스트레스 요인의 분포와 특성

본 연구는 군 장병이 인식하는 스트레스 요인을 ‘직무 스트레스’, ‘대인관계 스트레스’, ‘환경 스트레스’로 구분하여 그 분포와 특성을 실증적으로 분석하였다. 각 요인은 총 50문항으로 구성된 설문지를 통해 측정되었으며, 모든 항목은 5점 리커트 척도(1점 = 전혀 그렇지 않다, 5점 = 매우 그렇다)를 기준으로 응답되었다.

먼저 스트레스 요인의 전체 평균 점수는 3.67(표준편차 0.61)로 확인되었으며, 이는 5점 척도 기준 ‘보통 이상’ 수준으로, 군 장병들이 전반적으로 스트레스를 일상적으로 체감하고 있음을 시사한다. 요인별로 살펴보면, 직무 스트레스의 평균은 3.89(표준편차 0.58)로 가장 높았고, 대인관계 스트레스는 3.63(표준편차 0.62), 환경 스트레스는 3.49(표준편차 0.66)로 나타났다. 위의 기술통계 결과를 보다 명확히 시각화하면 다음과 같다.

[그림 5-1] 군 장병 스트레스 요인별 평균 점수 비교



이는 군 복무 중 수행하는 과업과 임무 자체가 장병들에게 가장 높은 수준의 스트레스 요인으로 작용하고 있으며, 군 조직 내 인간관계, 물리적 근무환경도 그에 못지않은 스트레스 유발 요인임을 보여준다.

직무 스트레스 항목 중에서는 ‘업무량 과중’(평균 4.12), ‘휴식 부족’(4.08), ‘임무의 모호함’(3.94)이 특히 높은 응답을 보였으며, 전방 전투부대 및 주요 작전 병과(예: 기계화보병, 포병)의 응답자들에게서 상대적으로 높은 수치를 기록하였다. 이는 군 복무 중 과도한 임무 부하가 신체적·정신적 피로를 초래하고, 이러한 피로가 구조화된 스트레스로 전환되고 있음을 시사한다.

대인관계 스트레스에서는 ‘상급자와의 갈등’(3.81), ‘동료 간 신뢰 부족’(3.74), ‘의사소통 문제’(3.70) 항목이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 위계적 지휘체계와 제한적인 의사소통 환경에서 장병들이 상호 간의 긴장과 소외감을 느끼는 경우가 많다는 것을 보여준다. 특히 격오지 근무자나 신병 교육대, 특수임무 부대에 근무하는 응답자들의 경우, 대인관계 스트레스의 체감 정도가 더욱 높았다.

환경 스트레스는 전체적으로 가장 낮은 점수를 기록했으나, ‘생활공간 협소’(3.68), ‘시설 노후화’(3.62), ‘소음 및 기후 변화’(3.54) 항목에서는 여전히 상당한 스트레스를 보고하였다. 특히 생활관과 작업장이 분리되지 않은 부대 구조, 외부 작전이 잦은 병과 등에서 환경적 스트레스가 가중되는 양상이 확인되었다.

또한 분석 결과, 스트레스 요인은 계급, 복무 연차, 병과, 근무지 유형에 따라 유의미한 차이를 보였다. 병사 계층에서 전체 평균 스트레스 점수는 3.79로 가장 높았고, 부사관은 3.66, 장교는 3.44로 확인되었다. 이는 하급 계층일수록 직접적 과업 부담 및 제한된 자율성에 기인한 스트레스 체감이 더 크다는 해석이 가능하다. 또한 복무 연차가 짧은 장병일수록 스트레스 인식 수준이 높게 나타났으며, 특히 1년 미만 복무자는 평균 3.81점을 기록하여 초반 군생활 적응 시기에서의 심리적 압박이 두드러진 것으로 보인다.

이상의 분석은 군 조직 내 스트레스가 단일 차원이 아닌 다요인적, 계

층적 요인으로 작용하고 있음을 시사한다. 이는 군 스트레스 관리 정책이 단순 교육·홍보 수준에서 머물러서는 안 되며, 계급별, 병과별, 근무유형별 맞춤형 접근이 요구된다는 정책적 시사점을 제공한다.

2. 군 안전사고 경험의 분포와 경향

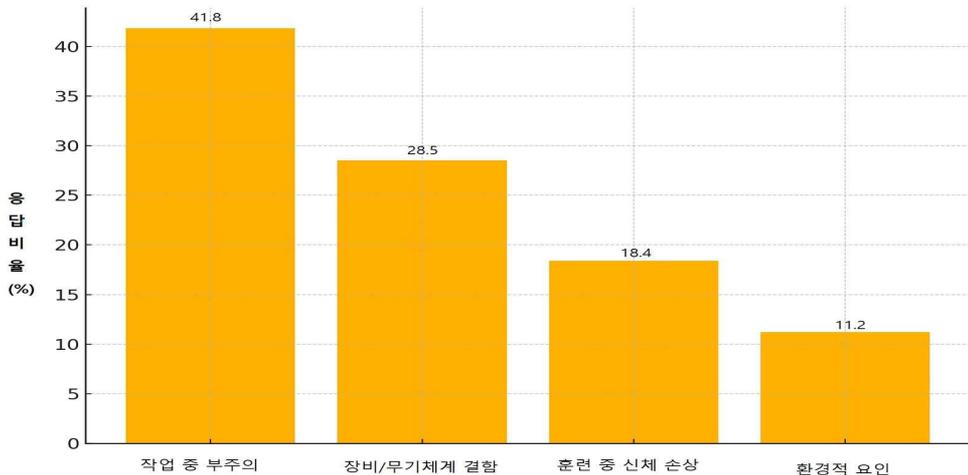
군 장병들의 최근 안전사고 경험과 그 경향을 분석한 결과, 전체 응답자 300명 중 98명(32.7%)이 최근 1년 이내에 1회 이상의 안전사고를 경험한 것으로 나타났다. 이 중 24명(24.5%)은 2회 이상의 사고를 경험했다고 응답하였으며, 사고 경험자 중 63.3%는 전투병과에 근무하고 있었다. 이는 군 복무 환경이 안전사고 발생 가능성이 높은 고위험 구조를 내포하고 있음을 보여준다.

안전사고의 주요 유형은 다음과 같이 분포하였다.

- 작업 중 부주의로 인한 사고: 41.8%
- 장비 또는 무기체계 결함: 28.5%
- 훈련 중 발생한 신체 손상: 18.4%
- 시설 또는 환경 요인에 의한 사고: 11.2%

아래는 응답자들이 경험한 사고 유형의 분포를 시각적으로 정리한 그래프이다.

[그림5-2] 군 장병의 안전사고 유형 분포



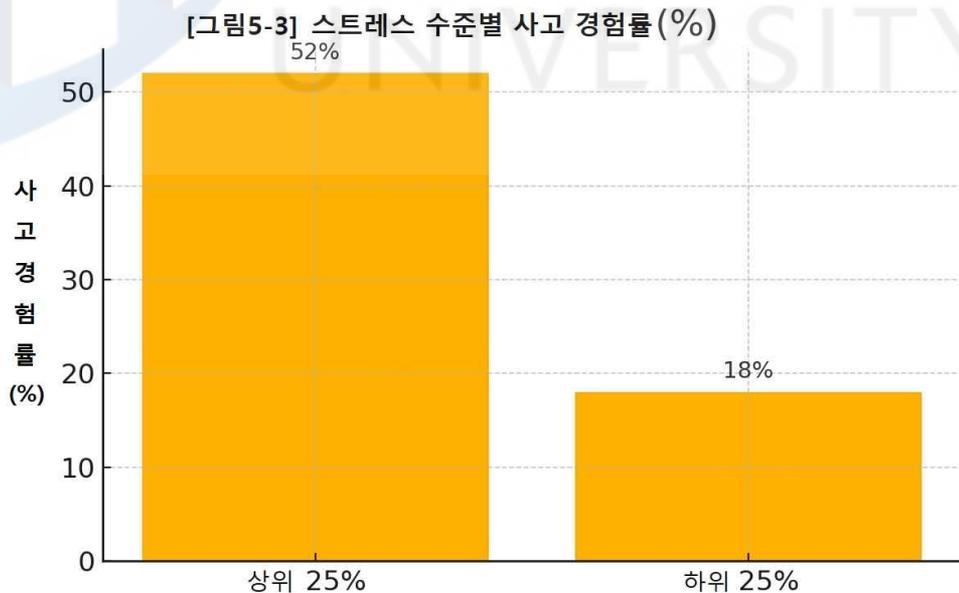
작업 중 사고의 경우, 개인보다는 소속 부대의 작업 지침 미흡, 과도한 작업량, 적절한 보호장비 미지급 등의 구조적 요인이 복합적으로 작용한 것으로 분석되었다. 장비 결함과 관련된 사고는 대부분 정비 주기의 미준수 또는 장비 노후화에서 기인한 것으로 조사되었으며, 응답자의 72%는 해당 사고가 "충분히 예방 가능했다"고 답하였다.

사고의 원인에 대한 주관적 인식에서는 ‘과도한 업무량 및 피로 누적’(36.2%)이 가장 높은 응답률을 보였다. 그 외에도

- 불명확한 지시 및 절차 미흡: 25.7%
- 장비·시설의 노후화: 21.6%
- 주의력 저하 및 정신적 긴장 상태: 16.5%

등이 주요 원인으로 지목되었다.

이러한 응답 경향은 스트레스 요인(특히 직무 스트레스 및 환경 스트레스)과 안전사고 발생 간의 연관성을 뒷받침하는 정성적 근거로 해석될 수 있다. 아래 [그림5-3]는 군 장병들이 인식한 주요 안전사고 원인에 대한 주관적 응답 분포를 보여준다.



실제로 직무 스트레스가 상위 25%에 해당하는 응답자(75명)의 사고 경험률은 52%로, 하위 25%(75명)의 사고 경험률 18%보다 유의하게 높

왔다. 이는 스트레스의 강도가 안전사고 위험성과 밀접한 관계에 있음을 통계적으로 보여주는 결과이다.

사고 발생 이후 조직의 대응에 대한 만족도 조사 결과는 다음과 같다.

- 적절한 조치가 즉시 이뤄졌다: 52.1%
- 형식적인 처리에 그쳤다: 28.4%
- 사후 관리가 미흡했다: 19.5%

이 수치는 부대 간 대응 체계의 일관성 부족과 인적자원관리의 차이를 반영하는 것으로, 사고 이후 조직 차원의 복구와 심리적 회복 조치가 제도적으로 미흡함을 나타낸다.

또한 계급별로 보면, 병사 계층의 사고 경험률이 38.9%로 가장 높았고, 부사관 31.7%, 장교는 24.1%로 나타났다. 이는 상대적으로 위험한 실무를 수행하는 병사 계층이 가장 많은 사고에 노출되어 있다는 점을 시사하며, 계급 간 스트레스 강도뿐 아니라 실제 위험 노출 빈도에서도 유의미한 차이가 존재함을 보여준다.

종합적으로 볼 때, 사고 발생의 주요 배경에는 장병의 스트레스 요인이 구조적으로 작용하고 있으며, 특히 피로 누적, 과업 과중, 조직 내부 소통 미비 등의 인지적·조직적 요인이 주요 사고 발생의 전제 조건으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

이상의 분석 결과는 다음 장에서 수행할 스트레스와 안전사고 간 회귀 분석과 상관관계 분석의 정량적 해석의 기초 자료로 활용되며, 향후 정책 설계 시 ‘스트레스 관리’와 ‘사고 예방’이 분리될 수 없는 상호작용 관계에 있음을 강하게 시사한다.

제 2 절 스트레스와 안전사고의 영향 분석

1. 분산분석 결과 및 해석

본 연구는 군 장병의 스트레스 수준이 계급별로 유의미한 차이를 보이는지를 분석하기 위해 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

그 목적은 장교, 부사관, 병사 간 스트레스 인식 수준의 차이를 정량적으로 검토함으로써, 각 계층에 특화된 맞춤형 스트레스 관리 방안을 도출할 실증적 기초자료를 확보하는 데 있다.

분석에 앞서 Levene의 등분산성 검정 결과, 세 계급 집단 간 분산이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않아(유의확률 $p > 0.05$) 분산분석의 전제 조건을 충족한 것으로 판단되었다. 이에 따라 일원분산분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

[표 5-1] 계급별 스트레스 요인에 대한 분산분석 결과 요약표

스트레스 요인	F 값	유의확률(p)	사후검정(Scheffé) 결과 요약
직무 스트레스	7.524	.001	병사 > 부사관, 장교
대인관계 스트레스	4.831	.009	병사 > 부사관
환경 스트레스	1.213	.298	유의미한 차이 없음

먼저 직무 스트레스에 대한 분산분석 결과, 계급에 따라 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다($F=7.524$, $p=.001$). 사후검정 결과에 따르면 병사 계층이 부사관 및 장교에 비해 유의하게 높은 직무 스트레스 수준을 보고하였다. 이는 병사들이 실제 업무의 실행 단계에서 가장 많은 부담과 압박을 느끼고 있음을 시사하며, 실무 부담 경감 및 작업 안전 지원체계 구축의 필요성을 강조한다.

대인관계 스트레스에 대해서도 계급 간 차이가 통계적으로 유의미하였다($F=4.831$, $p=.009$). 특히 병사 계층이 부사관보다 높은 스트레스를 보고하였으며, 장교와 병사 간의 유의미한 차이는 확인되지 않았다. 이는 병사들이 조직 내 하위 계층으로서 위계적 의사소통 구조와 군기 유지 문화 속에서 심리적 압박을 경험하고 있음을 반영한다. 특히 상급자와의 수직적 관계에서 발생하는 감정적 억압이나 의사소통 제한이 주요 요인으로 작용할 수 있다.

반면 환경 스트레스에 대한 분석에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다($F=1.213$, $p=.298$). 이는 물리적 환경 요인(생활공간, 장비, 기후 등)에 대한 스트레스 인식이 계급보다는 부대 특성이나 개인

의 복무 위치에 따라 결정될 가능성이 높다는 점을 시사한다.

이상의 분석 결과는 병사 계층이 전반적으로 스트레스에 더 취약한 구조적 위치에 있음을 실증적으로 보여주며, 특히 직무 및 대인관계 측면에서의 부담이 두드러진다는 점에서 중요한 정책적 시사점을 제공한다.

우선, 병사 계층의 높은 직무 스트레스 수준은 실질적인 작업 강도 완화와 야간 근무 시간 조정, 그리고 과업의 명료도를 높이는 등의 구체적인 개선책이 필요함을 시사한다. 단순한 근무 지침 수준을 넘어서, 병사들의 과중한 업무 부담을 체계적으로 조정할 수 있는 행정적 장치와 지휘체계의 유연성이 요구된다.

또한, 대인관계 스트레스를 완화하기 위해서는 부사관 및 장교 계층을 대상으로 수직적 소통 구조를 개선하고, 감정노동에 대한 인식과 대응 방안을 포함한 리더십 교육을 강화할 필요가 있다. 상급자의 권위적 지시 방식이나 폐쇄적인 의사소통 방식이 병사들의 심리적 불안을 유발하고 있음을 고려할 때, 소통 중심의 조직문화 확산이 사고 예방에 직결될 수 있다.

마지막으로, 스트레스 요인은 계급별로 동일하게 작용하지 않기 때문에 획일적인 스트레스 관리 접근은 한계가 있으며, 각 계층의 직무 특성과 심리적 부담 수준을 고려한 맞춤형 관리 전략이 필요하다. 특히 병사와 간부 간의 스트레스 인식 격차가 명확히 드러나는 상황에서는, 이를 정밀하게 반영한 차등화된 대응 정책이 군 조직 내 실효성 있는 스트레스 관리체계 구축에 기여할 수 있다.

2. 회귀분석 결과 및 해석

다음으로 군 조직 내에서 발생하는 안전사고의 주요 요인을 규명하기 위해 군 장병을 대상으로 한 설문조사 데이터를 바탕으로 이항 로지스틱 회귀분석(binary logistic regression)을 수행하였다. 분석의 목적은 군 장병이 인지하는 스트레스 요인(직무, 대인관계, 환경)이 실제 안전사고 발생에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 규명하는 데 있다.

종속변수는 ‘최근 1년 내 안전사고 경험 유무’로 이항 처리되었으며 (0=무경험, 1=경험), 독립변수는 직무 스트레스, 대인관계 스트레스, 환경 스트레스의 3가지 요인으로 설정하였다. 또한 혼란변수를 통제하기 위해 복무 연차와 계급을 통제변수로 포함하였다.

회귀분석 결과는 다음과 같다:

[표 5-2] 회귀분석 결과 요약표

변수	회귀계수(β) ⁴²⁾	오즈비 (Exp(β)) ⁴³⁾	유의확률 (p)
직무 스트레스	0.874	2.397	0.000
대인관계 스트레스	0.534	1.706	0.019
환경 스트레스	0.312	1.366	0.072
복무 연차	-0.448	0.639	0.033
계급(기준: 병사) 부사관	-0.228	0.796	0.148
계급(기준: 병사) 장교	-0.411	0.663	0.081

모형의 전체 설명력은 Nagelkerke R⁴⁴⁾ 제곱값 기준 0.284로 나타나, 전체 사고 경험에 대해 약 28.4%의 설명력을 갖는 것으로 분석되었다. 이 수치는 사회과학 분야에서 중간 이상의 설명력을 의미하며, 스트레스 요인이 실제 사고 발생에 일정 수준 이상의 영향을 미친다는 점을 통계적

42) 회귀계수(β , Regression Coefficient)는 회귀분석에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 수치적으로 나타낸 계수이다. β 값이 양수이면 독립변수가 증가할수록 종속변수도 증가하는 양의 관계를, 음수이면 반대의 관계를 의미한다. 회귀계수의 절댓값이 클수록 영향력이 크며, 회귀식의 해석과 예측에 중요한 기준이 된다. 표준화 회귀계수(Standardized β)는 서로 다른 단위를 가진 변수들의 상대적 영향력을 비교할 수 있도록 변환된 계수이다.

43) 오즈비(Exp(β), Odds Ratio)는 로지스틱 회귀분석에서 회귀계수 β 를 지수 함수로 변환한 값으로, 독립변수가 한 단위 증가할 때 종속변수가 발생할 "가능성(odds)"이 얼마나 변하는지를 나타낸다. 예를 들어, 오즈비가 2.0이라면 해당 독립변수가 1 증가할 때 종속변수가 발생할 가능성이 2배 증가한다는 의미이다. 오즈비가 1보다 크면 양의 영향, 1보다 작으면 음의 영향, 1이면 영향 없음을 의미한다.

44) Nagelkerke R²는 로지스틱 회귀분석에서 사용되는 모형의 설명력 지표 중 하나로, 선형회귀의 결정계수(R²)를 대체하기 위해 제안된 값이다. 0과 1 사이의 값을 가지며, 값이 클수록 모형이 종속변수를 더 잘 설명한다는 의미를 가진다.

으로 뒷받침한다.

직무 스트레스는 사고 발생과 가장 강력한 양의 관계를 보였다. 회귀계수 0.874는 직무 스트레스 수준이 1점 증가할 때 사고 발생 가능성이 오즈비 기준 약 2.4배(2.397배) 증가함을 의미한다. 이는 실제 설문 응답에서도 "업무량 과중", "업무의 모호성", "지속적인 야간 근무" 등이 주요 스트레스 요인으로 확인된 것과 일치한다. 특히 전투병과에 소속된 응답자 중 상당수가 직무 스트레스를 가장 심각한 요인으로 지목하였으며, 이들이 실제 사고 경험을 보고한 비율도 높게 나타났다. 이러한 결과는 군의 기본 임무가 고위험 작업을 수반하며, 임무 수행 과정의 스트레스가 곧장 사고 위험으로 전이될 수 있다는 점을 시사한다.

대인관계 스트레스 역시 회귀계수 0.534, 오즈비 1.706으로 나타나, 1점 상승 시 사고 가능성이 약 1.7배 증가하는 것으로 분석되었다. 이는 부대 내 상하관계, 동료 간 갈등, 의사소통의 폐쇄성 등이 심리적 긴장을 유발하고, 집중력 저하, 주의 분산 등의 경로를 통해 사고로 이어질 수 있음을 보여준다. 특히 신병 교육대, 특수작전부대와 같이 격리된 환경이나 집단활동이 강조되는 조직에서 대인관계 스트레스에 따른 사고 위험성이 높게 확인되었다.

환경 스트레스는 회귀계수 0.312, 오즈비 1.366으로 비교적 낮은 수치를 보였으며, 유의확률이 0.072로 유의수준 0.05를 넘는 값이었다. 이는 통계적으로 유의하지 않은 결과로, 물리적 환경 요인이 사고 발생에 미치는 영향은 다른 요인들에 비해 상대적으로 미약함을 의미한다. 다만, 일부 전방 격오지 부대에서는 "생활공간 협소", "노후된 장비", "기상 조건 악화" 등 환경적 스트레스 요인이 사고를 유발하는 사례가 존재하였으며, 이는 제한적이지만 주의 깊게 고려할 필요가 있다.

복무 연차는 회귀계수 -0.448 로 음의 영향을 보였으며, 이는 복무 연차가 증가할수록 사고 발생 가능성이 감소함을 의미한다. 오즈비는 0.639로 분석되었으며, 유의확률 0.033으로 통계적으로 유의한 결과였다. 이는 병사들의 복무 초기에 사고 발생 위험이 집중되며, 복무기간이 길어짐에 따라 업무 적응, 위험 인지 능력의 향상 등이 사고 예방에 기여한다는 점

을 보여준다. 특히 1년 미만의 복무자들이 사고 경험자 중 다수를 차지했으며, 이는 신병 관리체계의 정비와 교육 강화가 시급하다는 현실을 반영한다.

계급 변수에서는 병사 계층을 기준으로 하였을 때, 부사관과 장교의 사고 경험 가능성은 상대적으로 낮게 나타났다. 부사관은 오즈비 0.796, 장교는 0.663으로 분석되었으나, 각각 유의확률이 0.148과 0.081로 통계적으로는 유의한 수준에는 미치지 못하였다. 이는 병사 계층이 직접적인 작업과 위험에 더 많이 노출된 구조적 특성을 반영하는 결과이며, 실무를 담당하는 병사들에게 집중적인 사고 예방 조치가 필요함을 다시금 확인시켜 준다.

이상의 결과는 스트레스, 특히 직무 스트레스가 군내 안전사고에 매우 밀접한 영향을 미치며, 단순한 피로 누적이나 일시적 감정 상태 이상의 구조적 요인으로 작용하고 있음을 입증한다. 또한 대인관계 스트레스 역시 그동안 간과되어온 요소임에도 불구하고 사고 유발의 잠재성이 큰 요인이라는 점에서 향후 스트레스 관리체계 개편 시 반드시 고려되어야 할 항목이다.

정리하면, 군내 안전사고는 단지 개인의 부주의나 일시적 실수의 결과가 아닌, 조직적 스트레스 구조의 결과물일 수 있으며, 예방을 위해서는 장병 개인의 심리상태와 조직 환경에 대한 종합적인 대응이 필요하다는 결론을 도출할 수 있다.

3. 스트레스와 안전사고의 영향 분석을 통한 정책적 개선 방향

본 연구는 군 조직 내 스트레스 요인과 안전사고 발생 간의 관계를 실증적으로 규명하고자, 직무·대인관계·환경 스트레스 중심의 영향을 분석하였다. 그 결과, 특히 직무 스트레스와 대인관계 스트레스가 안전사고 발생과 유의미한 양의 영향을 갖는 것으로 나타났다. 이는 군 조직에서의 안전사고를 단순한 작업 실수나 개별 인지 능력의 문제가 아닌, 조직 내 구조적 스트레스 요인의 결과물로 이해해야 함을 시사한다.

첫째, 직무 스트레스는 분석 결과 안전사고 발생과 가장 밀접한 관계를 보였다. 반복되는 야간 근무, 과중한 업무 분장, 명확하지 않은 지시체계 등은 사고의 직접적인 유발 요인으로 작용하며, 특히 전투병과·정비병과·경계업무 종사자들 사이에서 그 심각성이 두드러졌다. 이는 장병의 단순 부주의를 예방하기 위한 안전수칙 교육만으로는 한계가 있으며, 업무 구조와 근무 환경 자체에 대한 개선이 병행되어야 함을 의미한다.

둘째, 대인관계 스트레스 역시 통계적으로 유의미한 상관관계를 나타냈다. 이는 군 조직의 폐쇄적이고 위계적인 구조 속에서 상급자의 권위적 태도, 의사소통 단절, 동료 간 갈등 등 심리적 불안 요인이 사고 위험 증가로 이어질 수 있음을 보여준다. 특히 신병 교육대, 특수임무부대 등 집단 활동 비중이 높은 부대일수록 해당 문제가 심화되는 경향이 있다. 조직문화 개선과 리더십 훈련 등 정성적 접근이 병행되어야 할 필요성이 확인된다.

셋째, 환경 스트레스는 전체적으로는 통계적으로 유의하지 않았으나, 일부 격오지나 시설 노후 부대에서는 물리적 환경 요인이 사고 발생과 연결된 사례도 관찰되었다. 이는 특정 부대의 특수성을 고려한 차등적 환경 개선 전략의 필요성을 제기한다. 예컨대, 혹서기·혹한기 작전지나 장비 밀집 구역 등에는 보다 강화된 환경관리 기준이 요구된다.

넷째, 복무 연차가 낮을수록 사고 발생 위험이 높게 나타났으며, 특히 복무 6개월 미만 장병에게서 사고 경험이 집중되었다. 이는 조직 적응 초기 단계에서 스트레스 취약성이 높고, 실무에 대한 이해와 숙련도가 부족하다는 점을 반영한다. 따라서 복무 초기 장병을 대상으로 하는 정기적 스트레스 진단, 맞춤형 상담, 안전 교육 프로그램 도입이 시급하다.

다섯째, 계급에 따른 사고 경험 차이는 통계적으로 유의하지 않았지만, 병사 계층이 상대적으로 높은 사고 노출률을 보였다. 이는 실무 수행의 일선에 있는 병사들이 사고 위험의 중심에 있다는 구조적 현실을 시사하며, 병사 계층을 대상으로 한 집중 안전교육, 반복 훈련, 휴식권 보장 정책 강화가 필요함을 강조한다.

이상의 결과는 스트레스를 단순한 개인의 심리적 반응이 아닌, 조직

전반의 구조적 요인이자 사고 유발 인자로 간주해야 함을 의미한다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 정책적 개선 방향을 제시한다.

[표 5-3] 스트레스 요인별 정책 개선 방향 정리표

스트레스 요인	주요 문제점 요약	정책적 개선 방향 요약
직무 스트레스	과중한 업무, 야간 근무, 지시체계 불명확	업무 재분장, 정기적 휴식 보장, 근무시간 합리화
대인관계 스트레스	권위적 상명하복, 갈등, 의사소통 부족	상호존중 교육, 조직문화 진단, 리더십 프로그램 도입
환경 스트레스	격오지 근무, 협소한 공간, 장비 노후화	부대별 맞춤형 환경 개선, 장비 교체, 생활환경 리모델링
복무 연차	복무 초기 적응 어려움, 스트레스 민감도 높음	신병 대상 스트레스 선별검사, 집중 안전 교육, 주기적 상담제도
계급(병사 중심)	실무 중심 노출, 숙련도 부족	병사 대상 집중 안전훈련, 반복 실습 및 매뉴얼 보급

마지막으로, 스트레스와 안전사고의 연관성은 단절된 이슈가 아닌 상호연동된 문제임을 명확히 인식하고, 향후에는 장기적 추적조사 및 빅데이터 기반의 모니터링 체계를 구축하여 보다 정밀한 예방 정책으로 나아가야 한다. 이는 단지 사고 감소라는 가시적 성과를 넘어서, 군 조직 내 생명권 보호와 심리적 안전 확보라는 본질적 과제 해결에 기여할 것이다.

제6장 군 스트레스 관리체계 개선방안

제 1 절 예방 중심의 스트레스 관리 전략

1. 조기 진단 체계 구축

군 조직에서의 스트레스는 단순히 개인의 일시적 심리 반응으로 국한되지 않고, 실질적으로 군 복무 전반에 걸쳐 사고 발생의 위험 요인으로 작용하고 있다. 본 연구에서도 직무 스트레스 및 대인관계 스트레스가 군 내 안전사고 경험과 통계적으로 유의미한 상관관계를 보인다는 실증 분석 결과가 도출되었으며, 이를 통해 군 조직 차원의 체계적인 스트레스 대응 전략이 필요함이 확인되었다. 특히 스트레스 관리의 효과성을 제고하기 위해서는 사후적·응급적 대응을 넘어, 선제적이고 체계적인 조기 진단체계의 구축이 핵심적 과제로 부상하고 있다.

현재 군 조직 내에서 이루어지고 있는 스트레스 진단은 대부분 간헐적으로 이루어지며, 주로 입대 초기에 시행되는 간이 정신건강 검사나 부대 차원의 비정기 설문조사에 의존하고 있다. 그러나 이러한 방식은 진단의 일관성과 정밀성이 부족하며, 응답자의 자기보고에 의존하기 때문에 실제 고위험군을 적시에 식별하는 데 한계가 있다. 특히 위계적인 군 문화에서는 상급자나 조직의 눈치를 보아 응답을 왜곡하는 사례도 적지 않으며, 이는 진단의 신뢰도를 저하시킨다.

정하늘(2019)은 군 신병들의 초기 스트레스 수준이 복무 중 우울, 자해 행동 등 부적응 위험을 예측하는 핵심 지표가 된다고 분석하면서, 입영 초기 단계에서의 정기적이고 구조화된 심리진단의 필요성을 강조하였다. 또한 박성호 외(2020)의 군 병영 실태조사에 따르면, 스트레스 고위험군은 자살 시도를, 사고 빈도, PTSD 유사 증상 등에서 유의미한 차이를 보이며, “선제적 스크리닝”이 실제 사고 예방 효과를 가져올 수 있다고

제안하고 있다. 이는 스트레스 관리가 단순한 복무 지원 차원을 넘어서 군 안전보장의 핵심 전략이 되어야 함을 보여준다.

이러한 연구들을 바탕으로 볼 때, 첫째로 정기적이고 표준화된 스트레스 진단 체계의 도입이 절실하다. 일회성 검사에 그치지 않고, 분기 또는 반기 단위로 전 장병을 대상으로 스트레스 수준을 측정하고, 그 결과를 인사·복무 환경 조정에 실질적으로 활용하는 방식이 필요하다. 사용되는 심리진단 도구는 타당성 검증이 완료된 정규 척도 기반으로 설계되어야 하며, 군 조직 특수성에 맞춘 항목 수정 및 표준화 절차도 병행되어야 한다.

둘째로는 디지털 기반의 진단 시스템 도입이 요구된다. 김민지(2021)는 군 간부들을 대상으로 한 연구에서, 온라인 기반 심리진단 시스템이 응답률과 정확성을 높이며, 검사 결과가 리더십 역량 향상과 부하 직원과의 소통에도 긍정적으로 작용함을 확인하였다. 이를 바탕으로 모바일 설문 플랫폼이나 웹 기반 자가진단 시스템을 도입하면 시공간 제약 없이 진단이 가능하며, 인공지능 기반 응답 패턴 분석 기술을 활용할 경우 고위험군 조기 선별 정확도 또한 향상시킬 수 있다.

셋째, 복무 초기 단계에 집중된 스크리닝 체계의 제도화가 필요하다. 군 복무 초기인 신병교육대나 전입 초기 시기는 스트레스가 급증하는 시기이며, 이 시기를 놓치면 만성화된 스트레스가 장병 개인의 사고위험을 높일 수 있다. 이에 따라 전입 1개월 이내의 심리검사를 의무화하고, 필요 시 병영생활전담관 또는 정신건강전문가와 연계한 맞춤형 초기 개입이 병행되어야 한다. 최영석(2018)은 조기 진단체계의 부재가 군 조직 내에서 고질적인 악성 사건 발생의 잠재적 원인이 된다고 경고하면서, 심리진단과 상담체계의 통합 운영 필요성을 역설하였다.

넷째로는 진단 결과의 체계적 피드백과 활용 방안 정비가 중요하다. 단순히 진단 수치만 기록하는 것이 아니라, 장병 개인에게 결과를 이해하기 쉬운 형태로 제공하고, 결과에 따라 구체적인 대응계획(예: 상담, 휴식, 보직 조정 등)이 수립될 수 있도록 상급자 및 병영관리 시스템과의 연계가 필요하다. 진단 데이터는 개별 차원을 넘어 부대 단위의 건강지표

로 활용되어야 하며, 결과에 따라 행정적 조치나 조직문화 개선 조치가 함께 이루어져야 한다.

결국 이러한 조기 진단체계의 구축은 스트레스를 사고 이후의 원인으로만 인식하는 소극적 접근에서 벗어나, 사고 자체를 예방하는 적극적 전략으로 기능할 수 있다. 나아가 이러한 체계는 군 조직 내 정신건강 친화적 문화 형성, 위협요인 조기 차단, 장병 복무 만족도 제고 등 다차원적 효과를 유도할 수 있으며, 궁극적으로는 조직 신뢰성과 안전 수준의 비약적 향상을 가능하게 할 것이다.

2. 실효성 있는 정신건강 교육

조직 내 스트레스를 체계적으로 예방하고 대응하기 위한 전략의 핵심 중 하나는 바로 정신건강 교육의 내실화에 있다. 조기 진단이나 위험군 선별이 중요한 만큼, 전 장병을 대상으로 하는 정신건강 교육이 구조적·지속적으로 시행되어야 조직 전체의 스트레스 대응역량이 실질적으로 향상될 수 있다. 특히 군 조직은 상명하복의 강한 위계문화와 폐쇄적 공간이라는 특수성으로 인해 개인의 심리 상태가 쉽게 고립되거나 왜곡될 수 있기 때문에, 교육을 통한 심리 인식 개선과 자기관리 역량 강화는 필수적이다.

하지만 현실적으로 현재의 군 정신건강 교육은 내용의 편중성, 형식적 운영, 단기 중심 체계라는 한계에 직면해 있다. 교육은 주로 자살 예방, 음주 폐해 등 위기 대응 중심으로 구성되어 있으며, 일상 속 스트레스 인지 및 자기조절 방법에 대한 내용은 부족하다. 또한 교육 방식은 주입식 강의에 머무르고 있으며, 구성원의 참여도나 반응을 고려한 설계가 부족한 실정이다. 이러한 문제점은 실제 교육의 수용성과 행동 변화로 이어지는 효과성을 저해하고 있다.

선행연구들은 이러한 한계를 지적하며, 체험 중심의 구조화된 정신건강 교육의 중요성을 강조하고 있다. 김민지(2021)는 군 간부를 대상으로 한 연구에서, 감정노동 관련 스트레스 교육이 단순 강의식보다 집단 참여형

활동(롤플레이, 심리게임 등)을 포함할 때 교육 이후 스트레스 대응 능력 및 조직 내 대인관계 만족도에서 유의미한 향상이 있었음을 밝혔다. 또한 박성호 외(2020)는 병사 대상 정신건강 교육 실태조사를 통해 “정신건강 교육을 받았던 집단이 자가 스트레스 인식률과 전문가 상담 수용태도에서 더 긍정적인 반응을 보였다”고 분석하면서, 교육 접근성 확보와 현실성 있는 내용 구성의 중요성을 강조하였다.

정하늘(2019)은 특히 지휘관과 중간간부층의 정신건강 이해도가 하급자 스트레스 수준에 결정적 영향을 미친다는 점을 실증 분석했으며, 간부 대상 정신건강 교육의 의무화와 리더십 교육 내 감정관리 모듈 통합을 제안한 바 있다. 이는 정신건강 교육이 단지 개별 장병의 문제가 아닌, 조직 전반의 스트레스 기후 형성과 직결된 요소임을 시사한다.

이러한 연구들을 바탕으로 실효성 있는 정신건강 교육을 실현하기 위한 방향은 다음과 같다.

첫째, 교육 대상을 계층별로 세분화하고 차등화해야 한다. 장교, 부사관, 병사는 직무 특성과 생활환경이 다르기 때문에 동일한 교육 콘텐츠로는 효과를 기대하기 어렵다. 예를 들어 장교와 간부 대상 교육에서는 부하 관리와 리더십, 감정 조절 중심의 내용을 포함하고, 병사 대상 교육에서는 자기 스트레스 인식, 감정표현 훈련, 병영 내 의사소통법 등이 포함되어야 한다. 최영석(2018)은 이를 위해 "계층별 스트레스 노출 양상 분석을 기반으로 한 맞춤형 교육 모듈 도입"을 제안하였다.

둘째, 교육 방식은 참여형·체험형 중심으로 설계되어야 한다. 단순한 지식 전달을 넘어, 실제 스트레스 상황에서의 반응을 모의 실습하고 피드백을 주는 방식은 교육 효과를 현격히 향상시킨다. 예를 들어 ‘마인드풀니스 훈련’, ‘스트레스 호흡법’, ‘감정 일기 쓰기’ 등을 포함한 실습형 교육은 장병 개개인의 스트레스 대응역량을 실질적으로 강화하는 데 효과적이다.

셋째, 정신건강 교육을 복무 전 주기와 연계해 제도화해야 한다. 입대 초기, 부대 전입 직후, 진급 시기, 전역 전 등 각 전환점마다 필수 교육 과정을 배치함으로써 스트레스 대응능력 강화의 기회를 제공해야 한다. 특히 초임 간부의 경우, 부대 관리의 핵심 주체임에도 정신건강 리더로서

에 대한 교육 기회가 부족하다는 점이 지적되며(정하늘, 2019), 초기 리더십 교육과정에 정신건강 관리 모듈을 포함하는 것이 필수적이다.

넷째, 정신건강 교육의 효과성 평가와 피드백 체계를 정비해야 한다. 교육이 단순 이수로 끝나는 것이 아니라, 사전·사후 설문조사, 감정 인식 능력 변화 평가, 상담 참여도 등 다양한 지표를 활용해 정량적·정성적 성과를 측정하고 이를 부대 운영에 반영해야 한다. 박성호 외(2020)는 교육과 실제 상담 참여율 간 상관관계를 분석한 결과, 교육을 통해 상담 문턱이 낮아졌다는 실증 결과를 제시하였다.

이러한 실효성 있는 정신건강 교육 체계는 단순한 ‘정신력 강화’라는 추상적 슬로건을 넘어서, 스트레스에 대한 조직 차원의 적극적 예방 전략이자, 사고 발생률 감소와 병영문화 개선의 실질적 수단으로 작용할 수 있다. 궁극적으로는 장병 개인의 복무 만족도 향상, 조직 신뢰 회복, 안전한 병영환경 조성이라는 궁극적 목표 실현에 기여하게 될 것이다.

제 2 절 조직문화 개선 및 소통 시스템 정비

1. 상하 소통 개선 및 익명 신고 체계 도입

군 조직은 계급과 위계 중심의 문화 속에서 지휘관의 명령이 절대적으로 작용하는 구조적 특성을 지닌다. 이러한 위계 중심 문화는 효율적 명령 전달과 신속한 실행에는 도움이 되지만, 반대로 하급자의 의견 개진이나 고충 표현을 제약하는 요소로 작용할 수 있다. 실제로 다수의 군내 안전사고 및 인적 사고 사례에서 하급자의 고충이나 위험 징후가 상부에 제대로 전달되지 못하거나, 전달되더라도 무시되는 등의 구조적 한계가 반복적으로 지적되어 왔다. 이에 따라 상하 간의 원활한 소통을 촉진하고, 고충 및 이상 징후를 조기에 파악할 수 있는 익명성 기반의 신고 체계가 반드시 병행되어야 한다는 지적이 제기되고 있다.

정하늘(2019)은 “군 장병의 고충처리 절차와 결과에 대한 불신이 조직 이탈 의도 및 심리적 소외감에 영향을 미친다”고 분석하였으며, 상급

자의 태도 및 전달 경로의 투명성이 중요하다고 강조하였다. 박성호 외(2020) 역시 병사들이 겪는 심리적 어려움이나 사고 전 징후가 부대 내에서 적절하게 공유되지 못하는 상황이 많으며, 상향식 커뮤니케이션의 제도화가 필요하다고 지적하였다. 이와 함께 김민지(2021)는 상급자와의 소통 빈도와 질이 병사의 스트레스 수준과 부대 만족도에 유의미한 상관 관계를 보였다고 분석하면서, 정기적인 피드백 시스템과 익명 신고 시스템의 병행 운영을 제안하였다.

이에 따라 상하 소통 개선을 위한 전략은 다음과 같은 방향으로 이루어져야 한다.

첫째, 정기적인 수직 피드백 채널을 제도화하는 것이 필요하다. 현재 일부 부대에서는 병영생활전담관 제도 등을 통해 간헐적으로 고충을 청취하고 있으나, 이는 비정기적이고 담당자의 역량에 따라 편차가 크다. 부대 단위로 월 1회 이상 정기적 ‘장병 고충 청취의 날’을 지정하여, 중대장 및 간부와 병사 간의 소통 기회를 구조화하고, 해당 결과를 부대 운영 회의에 반영하는 절차가 마련되어야 한다.

둘째, 익명성 기반의 고충 접수 시스템 구축이 요구된다. 하급자가 고충을 공개적으로 제기하기 어려운 문화적 특성을 고려할 때, 온라인 또는 모바일을 통한 익명 설문, 제보 플랫폼 운영은 실효성 있는 대응 전략이 될 수 있다. 최영석(2018)은 "조직 내 심리적 불안 요소는 내부 고발 시스템보다 심리적 안전지대를 먼저 보장해야 해결 가능하다"고 하며, 익명 기반 제도와 보호 장치가 병행되어야 한다고 강조하였다.

셋째, 접수된 고충 사항에 대한 처리 경로의 투명성과 신속성이 보장되어야 한다. 단순히 신고만 받고 피드백이 이루어지지 않거나, 조직 차원의 조치 없이 개인 차원에서 방치될 경우 제도의 실효성은 급격히 저하된다. 따라서 고충 사항은 일정 기간 내 처리 현황과 결과를 익명화하여 장병들에게 공유함으로써, 제도의 신뢰성과 수용성을 동시에 확보할 수 있다.

넷째, 지휘관 및 간부의 수용 태도와 커뮤니케이션 역량 향상 교육이 병행되어야 한다. 상하 소통의 가장 큰 장애 요인은 종종 제도의 부재가

아니라 수용자의 태도와 문화에서 비롯된다. 따라서 간부 교육 과정에서 심리적 경청, 피드백 기술, 갈등 조정법 등 커뮤니케이션 관련 교육 모듈을 강화해야 하며, 이를 실제 성과평가에 반영하는 제도도 검토되어야 한다.

이러한 상하 소통 개선과 익명 신고 체계의 구축은 단순한 ‘소통 분위기 조성’의 차원을 넘어서, 조직 전체의 스트레스 조기 경보 시스템으로 기능할 수 있다. 고위험 징후가 누락되지 않고 상부에 보고되며, 구성원 개개인이 자신의 감정을 안전하게 표현할 수 있는 구조가 형성될 때, 군 조직은 보다 안정적이고 예측 가능한 환경을 조성할 수 있다.

2. 스트레스 완화를 위한 리더십 개선

군 조직에서의 스트레스 발생은 단순한 물리적 환경이나 업무 강도만으로 설명되지 않는다. 심리적·사회적 요인 가운데 가장 핵심적인 변수 중 하나는 바로 지휘관의 리더십 특성과 리더-부하 간 관계의 질이다. 특히 폐쇄적인 집단 생활과 명확한 위계 질서를 특징으로 하는 군 조직에서는, 상급자의 말 한 마디, 태도, 관리 방식이 하급자의 스트레스 반응에 직접적인 영향을 미친다. 이에 따라 스트레스 예방 및 완화를 위한 리더십 개선은 구조적 차원에서 반드시 검토되어야 할 요소이다.

정하늘(2019)은 병사 500명을 대상으로 한 실증연구에서, “수직적이고 경직된 리더십 문화가 병사의 심리적 위축과 자율성 결여로 이어지며, 이는 스트레스 축적과 사고 행동으로 연결된다”고 지적하였다. 또한 김민지(2021)의 간부 대상 연구에서도, 통제 중심의 권위적 리더십은 병사의 스트레스 수준을 상승시키는 반면, 참여적·지지적 리더십은 정서적 안정과 복무 만족도에 유의미한 긍정 효과를 보였다는 결과가 보고되었다. 이러한 연구 결과는 군 리더십의 전환이 단순한 지휘 효율성 문제를 넘어, 구성원의 심리안정과 조직안전 확보에 직결됨을 시사한다.

이러한 배경 아래, 군 조직 내 리더십 개선은 다음과 같은 방향으로 추진될 수 있다.

첫째, 경청과 공감 중심의 감성 리더십 역량 강화가 필요하다. 권위와 명령을 강조하는 기존 리더십에서 벗어나, 부하 장병의 정서에 민감하게 반응하고, 신뢰를 바탕으로 관계를 구축하는 감성 리더십은 병사의 스트레스 인식을 낮추고 개방적 의사소통을 유도하는 데 기여한다. 박성호 외(2020)는 “감성적 태도를 갖춘 지휘관은 부대 내 사건 발생률이 유의하게 낮았다”고 분석하며, 간부 대상 감성 리더십 교육의 필요성을 강조하였다.

둘째, 상황적 리더십의 적용이 요구된다. 각 부대의 임무, 병력 구성, 개인별 심리상태는 상이하므로, 획일적 통제 방식보다는 구성원의 성숙도와 상황에 따른 리더십 전환이 필요하다. 예컨대 초임 병사에게는 지시형 리더십이 유효하나, 일정 기간 복무 후 자율성을 갖춘 병사에게는 참여형 리더십이 더욱 효과적이다. 이는 하급자의 주체적 역할 수행을 유도하고, 심리적 피로도를 줄이는 데 도움이 된다.

셋째, 리더십 행동에 대한 객관적 피드백 체계 도입도 검토되어야 한다. 하급자들이 상급자의 리더십에 대해 익명으로 평가할 수 있는 내부 피드백 설문조사나 진단 시스템을 정기화하여, 간부가 자신의 행동 양식을 성찰하고 개선할 수 있는 기회를 제공해야 한다. 최영석(2018)은 리더십 역량 진단 도구의 주기적 적용이 “군 조직의 심리적 안정성과 사고 예방 기제 형성에 긍정적으로 작용한다”고 제시하였다.

넷째, 리더십 개선을 위한 실습 중심 교육 프로그램 개발이 필요하다. 현재 간부 교육과정에서 리더십 훈련은 대체로 이론 위주로 이루어지고 있으며, 실제 상황을 반영한 역할극, 갈등 해결 훈련, 감정 관리 실습 등은 부족한 실정이다. 김민지(2021)는 실습형 리더십 교육을 받은 간부 그룹에서 훈련 후 3개월 동안 소속 부대의 고충 민원 건수가 유의미하게 감소한 사례를 제시한 바 있다. 이를 통해 이론과 실무를 연계한 교육 설계가 리더십 개선에 실제 효과를 미친다는 점이 입증되었다.

끝으로, 지속적인 리더십 평가와 인사 반영 체계 구축이 제도적으로 뒷받침되어야 한다. 리더십이 단지 개인의 성향이나 소양에 의존하는 것이 아니라, 조직적 평가와 보상이 연결되는 구조 안에서 개선될 수 있기

때문이다. 이에 따라 상급자에 대한 하급자의 리더십 평가 결과를 일정 수준 이상 인사자료로 반영하는 방안도 검토할 수 있다.

종합하면, 군 조직에서의 리더십은 단순히 지시·명령의 수단이 아니라, 구성원 개개인의 심리 안정과 스트레스 수준을 조절하는 핵심 매개 변수이다. 스트레스를 완화하고 사고 발생을 예방하기 위한 실질적 방안으로서, 감성적·참여적 리더십 중심의 문화 전환과 이를 위한 제도적·교육적 지원체계 마련이 무엇보다 중요하다.

제 3 절 정책적 지원과 제도적 연계 강화

1. 정신건강 인력 및 예산 확충

군 조직 내에서 스트레스 관리 체계를 실질적으로 구축하고 운영하기 위해서는 전문 인력의 확보와 충분한 재정적 뒷받침이 절대적으로 필요하다. 지금까지의 군 스트레스 관리 체계는 주로 사건 발생 이후의 사후적 대응, 일회성 교육, 제한된 심리상담으로 구성되어 있었으며, 이러한 구조는 스트레스의 예방 및 조기 대응보다는 문제 발생 이후의 통제와 복귀에 치중하는 한계가 있었다.

그 근본 원인 중 하나는 심리 전문가를 포함한 전담 인력의 절대적 부족과, 관련 사업을 지속할 수 있는 예산의 비지속성과 단편성이다. 박성호 외(2020)는 군 병영 내 정신건강 관리 실무자를 대상으로 한 조사에서, “정신건강을 담당하는 병영생활전담관은 대부분 상담 전문 자격이 없고, 순환보직 형태로 잦은 교체가 이루어지고 있어 상담의 연속성과 신뢰성이 떨어진다고 분석하였다. 특히 일선 부대에서는 전담 간부 한 명이 수십~수백 명의 장병을 담당하면서 실질적인 상담 활동이나 고위험군 관리가 불가능한 상황에 처해 있음을 지적하였다.

김민지(2021)는 “군 조직 내 정신건강 업무는 사명감에 기반한 개인 역량에 의존하는 측면이 크며, 이는 제도적으로 매우 취약한 상태”라며, 전문 인력 구조를 명확하게 제도화하고 보장할 필요성을 강조하였다. 이

와 같은 분석은 단순히 인력의 숫자만이 아니라, 인력의 ‘질’과 ‘전문화’, 그리고 보직의 안정성과 지속성이 함께 고려되어야 함을 보여준다.

뿐만 아니라, 예산 문제는 더욱 심각한 구조적 제약으로 작용하고 있다. 국방예산의 대부분은 장비 구매, 전력 유지, 복무 수당 등 직접적인 전투력 유지에 투입되고 있으며, 정신건강 관련 예산은 복지 항목 중에서도 후순위로 밀려 있는 경우가 많다. 그 결과, 부대 단위에서의 심리상담실 환경 조성, 진단도구 도입, 장비 확충, 프로그램 운영 등이 거의 이루어지지 않거나, 일회성 외부 강사 초청 프로그램으로 그치는 경우가 대부분이다.

정하늘(2019)은 “정신건강 예산의 구조적 문제는 단순히 금액 부족이 아니라, 예산 항목 자체가 세부적으로 존재하지 않아 실제 집행이 어렵다”고 지적하며, 정신건강 예산의 독립 항목화 및 연차별 운영계획의 필요성을 주장하였다. 특히 복무 중 정신질환을 겪는 장병에 대한 집중 관리와 치료 연계는 예산 없이는 불가능하며, 이로 인해 장병 개인의 삶뿐 아니라 조직 전체의 안정성에 치명적 영향을 미칠 수 있다.

이러한 문제점을 극복하기 위한 전략은 다음과 같다.

첫째, 정신건강 관련 전문 인력을 구조적으로 확충해야 한다. 이는 단순히 인원 수를 늘리는 것에서 끝나는 것이 아니라, 임상심리사, 정신건강 간호사, 상담심리사, 정신과 전문의 등 다양한 직군의 전문가가 유기적으로 협력할 수 있는 다층적 체계를 마련하는 것이 중요하다. 현재 일부 군 병원에 한정된 정신건강센터 기능을 각 지역 군단급 단위로 확대하고, 부대 단위에서도 심리서비스가 접근 가능하도록 ‘지역심리상담지원센터’ 형태의 네트워크를 구성하는 방식도 검토해볼 수 있다.

둘째, 정신건강 인력의 안정적 보직 보장과 경력 개발 체계 도입이 필요하다. 순환보직 형태로 상담 업무에 투입되는 간부보다는, 전담 보직화된 전문가가 중장기적으로 장병과 관계를 형성하고 심리적 흐름을 관찰할 수 있는 구조가 이상적이다. 이를 위해 상담 및 정신건강 인력에 대한 인사우대책, 별도 평가 체계, 직무 교육 체계 등을 확립하여 전문성과 지속성, 인센티브가 결합된 구조로 개편해야 한다.

셋째, 정신건강 지원 예산의 독립 편성 및 중장기 예산계획 수립이 필요하다. 예산이 단순한 연도별 복지계획에 포함되는 것이 아니라, ‘군 심리안전기반 구축 5개년 계획’과 같은 형태로 국방부 차원의 중장기 계획이 수립되고, 이에 따라 매년 성과기반 예산이 집행되도록 제도화되어야 한다. 예산은 교육, 시설 구축, 인력 채용, 진단도구 확보, 외부기관 연계 등 목적별로 분류되고, 각 항목은 정기적으로 평가되어야 한다.

넷째, 국방부 및 합참 차원에서 정신건강 정책의 정책 우선순위를 상향해야 한다. 지금까지 정신건강은 ‘비전투 업무’라는 인식 아래 후순위로 분류되어 왔지만, 이는 안전사고, 전투력 유지, 복무 유지율 등과 직결된 핵심 요소로 판단해야 한다. 박성호 외(2020)는 군 내에서 발생한 중대 인적사고 중 67%가 “예측 가능했던 심리 이상 징후의 방치”로 인한 것이라는 분석을 내놓으며, 정신건강을 예방적 군사안보의 관점에서 재정의할 필요성을 제기하였다.

다섯째, 장병 대상 전 생애주기 기반 정신건강 관리체계와 연계한 예산 투입이 바람직하다. 복무 전(신병교육), 복무 중(부대생활), 복무 후(전역 전후)의 구간별로 심리 상태에 맞는 프로그램이 준비되어야 하며, 이에 따라 예산 역시 기능별로 분할되고 성과지표 기반으로 운영되어야 한다.

결론적으로, 군 조직 내에서의 스트레스 예방과 관리는 정신건강 인프라 구축을 위한 인력과 예산이 확보되어야만 실현 가능한 과제이다. 이는 단순한 복지 수준 향상이 아니라, 군의 조직 안정성과 사고 예방을 위한 가장 기본적인 필수적인 정책적 기반이라는 점에서, 인력 확충과 예산 독립은 모든 개선 전략의 출발점이자 핵심이다.

2. 민군 협력 및 외부 전문가 연계 방안

군 내부의 스트레스 관리체계를 아무리 정교하게 설계하더라도, 실제 현장에서 그 효과를 발휘하기 위해서는 외부 전문기관 및 민간 정신건강 자원과의 긴밀한 연계가 필수적이다. 군 조직은 그 특성상 폐쇄성, 위계

성, 상명하복 문화가 강하게 작용하며, 이러한 구조는 내부 구성원 간 문제 인식 및 해결이 제한되는 구조적 한계를 지닌다. 따라서 군 외부의 독립적이고 전문적인 시각에서 장병의 심리 상태를 점검하고 개입할 수 있는 시스템이 병행되어야 한다.

정하늘(2019)은 “병사와 간부가 동일한 조직 내에서 심리적 고충을 털어놓을 수 있는 환경이 제한적이며, 내부 상담 체계에 대한 신뢰도 또한 낮은 경우가 많다”고 지적하였다. 실제로 병영생활 중 겪는 스트레스는 단순한 피로와 업무 부담을 넘어서, 인권 침해, 폭력, 자살 충동, 부적응 등 심각한 수준으로 이어질 수 있으며, 이러한 문제는 조직 내부보다는 외부 기관과의 연결을 통해 보다 객관적이고 효과적인 개입이 가능하다는 점에서 민군협력의 필요성이 강하게 대두된다.

또한 김민지(2021)는 국방부 내 정신건강 인프라의 전문성 부족을 언급하며, “임상 경험이 풍부한 민간 전문가와의 지속적 협력 없이는 스트레스 관리의 질적 향상을 기대하기 어렵다”고 평가하였다. 박성호 외(2020) 또한 민간 상담센터와의 협력 사례 분석을 통해, 민군 협력이 실제 자살률 감소와 고위험군 발굴률 증가에 긍정적인 영향을 미쳤다는 연구 결과를 제시하였다.

이러한 현실을 고려하여, 민군 협력 및 외부 전문가 연계를 위한 실질적 방안은 다음과 같이 구성될 수 있다.

첫째, 정기적 외부 전문가 순환 파견제의 도입이 필요하다. 현재 군 정신건강 진료는 주로 군 병원 내 정신과 진료 또는 부대 내 전담관 중심으로 이루어지고 있지만, 민간 전문 심리상담사나 임상심리 전문가가 월 1회 이상 부대를 순회 방문하여 집단 심리상담, 고위험군 개별 평가, 지휘관 대상 브리핑 등을 수행하는 제도가 마련될 필요가 있다. 이는 구성원의 신뢰도를 제고함과 동시에, 내부 시스템의 한계를 보완하는 역할을 할 수 있다.

둘째, 민간 전문기관과의 MOU 체결 및 상시 연계 시스템 구축이 요구된다. 예를 들어, 보건복지부 산하 정신건강복지센터, 지역 정신건강복지센터, 대학부설 상담센터, 청소년상담복지센터 등과 협력체계를 구축함으

로써, 군 복무 중 혹은 전역 전후 장병의 심리적 이행 과정을 지원할 수 있다. 특히 전역 전후 스트레스 증폭 구간에서 민간-군 협력 프로그램을 통한 상담 연계 및 진단 지속성 확보가 중요하다.

셋째, 사건 발생 시 외부 전문가의 개입을 의무화하는 제도적 장치도 필요하다. 예컨대 자살 시도, 자해, 폭력사건, 실종 등 심각한 위기 상황 발생 시, 군 내부 조사와는 별개로 외부 심리전문가의 개입과 평가가 병행되어야 하며, 이는 사고 재발 방지 대책 수립의 객관성과 신뢰성을 높이는 데 기여할 수 있다. 최영석(2018)은 “외부 자문단의 개입 여부에 따라 사건 이후 재발 방지 조치의 체계성과 질적 수준에 차이가 있었다”고 분석하였다.

넷째, 지속 가능한 협력을 위한 행정적·재정적 인프라 조성이 필수적이다. 단기적 위탁 운영이나 일회성 간담회 수준의 협력에 머무는 것이 아니라, 지속 가능한 예산 배정, 전담 행정조직 구성, 연례 평가 체계 수립 등을 통해 민군 협력이 제도적으로 정착되어야 한다. 김민지(2021)는 국방부-보건복지부 간 연계 모델을 제시하며, 양 기관 간 상호협력 전담부서 운영과 정책 조율 메커니즘의 정착 필요성을 강조하였다.

다섯째, 지휘관 및 간부에 대한 외부 리더십 코칭 프로그램 도입도 고려할 수 있다. 리더십 개선은 조직 내부에서의 자정 노력만으로는 한계가 있으며, 조직 외부의 전문 컨설팅 기관 또는 심리 코칭 전문가가 중간관리자 대상 워크숍이나 맞춤형 상담을 통해 관리자의 자기 인식 및 대응 능력을 강화하는 방식이 유효하다.

마지막으로, 민군협력을 위한 법적·제도적 기반 확립도 중요하다. 현재 대부분의 정신건강 협력은 정책 권고 수준에 머물고 있으나, 이를 법제화하여 외부 기관과의 연계 의무 조항을 명문화하고, 심리적 위기관리 개입의 표준 프로토콜을 민군 통합 지침으로 정립할 필요가 있다.

이와 같은 민군협력 및 외부전문가 연계 방안은 단순한 외부 위탁의 차원을 넘어, 군 내부 시스템의 공백을 채우고 상호 보완하는 전략적 접근이 되어야 한다. 특히 외부 전문가와의 지속적 연계는 구성원 개개인의 심리 안전망을 확장하는 동시에, 조직 전체의 위기관리를 보다 전문적이

고 효과적으로 수행할 수 있는 기반이 된다. 궁극적으로 이는 군 조직의 심리적 회복탄력성 향상과 안전문화 정착에 결정적 기여를 할 수 있다.



제7장 결론

제 1 절 연구 요약 및 주요 결과

본 연구는 군 장병이 복무 중 경험하는 스트레스가 안전사고에 미치는 영향을 실증적으로 분석함으로써, 장병의 심리적 안녕과 군 조직의 안전을 동시에 확보할 수 있는 정책 방향을 제시하고자 하였다. 특히 최근 군 내 자살, 사고사, 부대 내 폭력 사건 등 복무 중 사고가 사회적 이슈로 부각되면서, 그 근본 원인 중 하나로 지목된 '스트레스'를 보다 구조적이고 실증적인 관점에서 조명할 필요성이 제기되었다.

이에 본 연구는 장병들이 겪는 다양한 스트레스 유형과 수준을 측정하고, 이들이 실제 사고 행동(안전사고 경험)에 어떤 영향을 미치는지를 다중 회귀분석과 상관관계 분석 등을 통해 규명하였다. 조사 대상은 전국의 현역 장병 300명(장교 30명, 부사관 180명, 병사 90명)으로 구성되었으며, 조사 방식은 2개월간 온라인 설문조사를 통해 진행되었다. 응답률은 100%로 매우 우수하였고, 조사 문항은 총 50개 항목으로 구성되어 각 스트레스 요인과 안전사고 경험을 다각도로 측정할 수 있도록 하였다.

분석 결과는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 전체적으로 장병들이 경험하는 스트레스 수준은 높은 편이었으며, 직무 스트레스와 대인관계 스트레스가 특히 두드러진 수준으로 나타났다. 장병의 계급별로는 병사 계층이 상급자와의 갈등 및 통제감 부족에서 오는 대인관계 스트레스를 가장 심하게 느끼는 반면, 부사관과 장교는 과도한 업무부담과 책임, 명확하지 않은 지시체계로 인해 직무 스트레스를 심각하게 인식하고 있었다. 이는 단순히 개인의 성향이나 복무 적응 수준의 차원이 아니라, 군 조직의 구조적 특성과 위계 중심 문화, 업무 할당 체계 전반이 장병의 스트레스 유발요인으로 작용하고 있음을 의미한다.

둘째, 장병들의 스트레스 수준은 안전사고 경험과 통계적으로 유의미한

양(+)²의 상관관계를 보였다. 특히 회귀분석 결과, 직무 스트레스($\beta = .238, p < .01$)와 정서적 탈진($\beta = .184, p < .05$)은 안전사고 경험을 유의미하게 예측하는 요인으로 도출되었으며, 이는 스트레스를 경험한 장병일수록 실수, 부주의, 자기 파괴적 행동 등의 가능성이 높아진다는 점을 보여준다. 더욱이 이 상관관계는 성별, 연령, 병과, 근무 환경 등의 통제 변수 조건에서도 일관되게 유지되어, 스트레스가 사고 발생에 있어 단순한 우연이 아닌 구조적 인과성을 내포하고 있음을 시사하였다.

셋째, 사고 유형별로 살펴보면, 야간근무 중 졸음 및 부주의로 인한 장비 사고, 상급자의 지시에 대한 불명확한 이해로 인한 안전절차 누락, 갈등 상황에서의 폭력적 대응, 정신적 탈진에 따른 자해 시도 등이 주요 사례로 나타났다. 이러한 사고들은 대부분 고위험군으로 분류될 수 있는 정신적 피로와 스트레스 누적 상태에서 발생하였으며, 이는 군의 위기관리 및 사고예방 시스템이 심리적 이상 신호를 사전에 감지하고 개입하지 못하는 구조적 한계를 지녔음을 의미한다.

넷째, 군 내부의 스트레스 대응체계에 대한 평가에서는 부정적인 응답이 많았다. 상담 제도나 예방 교육이 존재하더라도 접근성 부족, 비밀보장 미흡, 전문 인력의 부재, 일회성 프로그램 운영 등의 이유로 체감 효과가 낮은 것으로 나타났다. 특히 병사 계층에서는 '상담을 받아도 지휘관에게 불이익이 돌아올 것 같다'는 불신이 높았으며, 부사관과 장교 집단에서는 '실제 정신건강 문제로 인한 행정 조치가 불분명하다'는 문제제기가 이루어졌다.

이러한 결과들은 군 조직 내 스트레스 관리체계가 단순한 제도적 존재만으로는 효과를 발휘할 수 없으며, 장병의 실제 경험과 신뢰에 기반한 구조적 개편이 필요하다는 점을 시사한다. 아울러 본 연구는 스트레스가 장병 개인의 적응 문제를 넘어 조직 전체의 운영 안정성과 직결된다는 점에서, 군 스트레스 관리체계를 단순 복지 영역이 아닌 조직 안전 전략의 핵심 축으로 인식해야 함을 강조한다.

끝으로 본 연구는 군 복무 스트레스가 안전사고에 유의미한 영향을 미친다는 실증적 결과를 바탕으로, 향후 정책 개발 및 조직 문화 개선에 있

어 심리적 예방 시스템, 조기 경보체계, 외부 전문가와의 협력적 네트워크, 상하 소통 강화 등 다각도의 대응이 병행되어야 함을 제언한다.

제 2 절 정책 제언 및 실천적 시사점

본 연구의 실증 분석 결과는 군 조직 내 스트레스가 단순한 개인의 심리적 고통을 넘어서, 실제로 안전사고 발생에 유의미한 영향을 미친다는 점을 명확히 보여주었다. 특히 직무 스트레스와 정서적 탈진은 사고 행동과 직접적 인과관계를 가지며, 이러한 스트레스는 직무 배치, 조직문화, 상하 간 커뮤니케이션 구조, 상담 시스템 등 다양한 조직적 요인과 밀접하게 연결되어 있음이 확인되었다.

따라서 본 절에서는 이와 같은 연구 결과를 바탕으로, 군 스트레스 관리체계를 보다 실효성 있게 재구축하기 위한 정책 방향과 실천 전략을 다섯 가지 영역으로 제시하고자 한다.

첫째, 예방 중심의 스트레스 관리 패러다임 전환이 시급하다. 기존의 군 스트레스 대응은 대부분 사후적·반응적 성격을 지니고 있으며, 사고 발생 이후 문제 장병을 격리하거나 병원에 의뢰하는 방식으로 운영되어 왔다. 그러나 본 연구에서 나타났듯, 스트레스가 누적되는 과정에서 이미 사고 위험은 증가하며, 정신적 탈진이 특정 임계점에 도달하기 전에 개입하지 못하면 사고 발생 확률이 현저히 높아진다. 따라서 조기 진단 시스템을 기반으로 한 예방체계 구축이 반드시 필요하며, 이를 위해 부대 단위에서 주기적인 심리검사 및 위험군 스크리닝 체계를 운영해야 한다. 이 과정은 단순 진단을 넘어, 스트레스 유형별 대응 매뉴얼 및 개별 맞춤형 개입 전략과 연계되어야 할 것이다.

둘째, 정신건강 전담 인력과 예산의 확충 및 안정적 배치가 필수적이다. 본 연구와 다수의 선행연구들이 일관되게 지적하듯, 군 조직 내 정신건강 관리 인력은 숫자적으로도 절대 부족할 뿐 아니라, 전문성 측면에서도 매우 취약한 구조를 보이고 있다. 순환보직 간부가 상담을 겸직하거나,

단기 위축 전문가가 외부에서 일회성으로 개입하는 방식은 실효성이 떨어질 수밖에 없다. 따라서 심리상담사, 임상심리사, 정신과 간호사 등 전문직종을 군 복무 구조 내에 상시 배치할 수 있도록 제도화해야 하며, 관련 예산도 별도 항목으로 편성되어 중장기적으로 운영되어야 한다. 이때 정신건강 예산은 단순 교육비가 아닌, 상담공간 조성, 장비 확보, 진단도구 구매, 교육콘텐츠 개발, 인건비 등 다층적인 영역을 포괄해야 한다.

셋째, 조직문화 개선과 소통 구조의 개편이 병행되어야 한다. 스트레스는 그 자체로서 문제이기도 하지만, 해소될 수 없는 폐쇄성과 위계적 억압구조 속에서 더욱 악화되며, 이는 곧 사고로 전이된다. 병사 계층은 상급자와의 갈등에서 비롯된 스트레스에 취약하고, 부사관과 장교는 상위기관의 부당한 업무 압박 및 불투명한 의사소통 구조로 인해 장기적인 피로감을 호소한다. 이러한 현실을 개선하기 위해, 상하 간 커뮤니케이션 활성화 프로그램, 공식적 익명 신고 시스템, 고충 처리 전담관 운영, 조직문화 실태조사 정례화 등의 정책이 요구된다. 나아가 장병이 스스로 의견을 개진할 수 있는 구조를 제도적으로 마련하고, 실질적 피드백과 개선이 가능하도록 조직의 반응성과 책임성을 강화해야 한다.

넷째, 심리적 회복력(Resilience)을 키우는 교육 중심 체계를 마련해야 한다. 군에서의 스트레스를 완전히 제거하는 것은 불가능하다. 오히려 스트레스를 인식하고 효과적으로 관리할 수 있는 역량을 체계적으로 함양하는 것이 더 중요하다. 이를 위해서는 단순 정신건강 이론교육이 아니라, 스트레스 인지훈련, 감정조절 기술, 대인갈등 해결법, 회복탄력성 강화 프로그램 등을 복무 초기부터 지속적으로 제공해야 하며, 장병의 계급·역할별로 교육 내용과 강도를 차등화할 필요가 있다. 이러한 교육은 단기 외부 강사 방식이 아닌, 내부 인력 양성 및 지속가능한 콘텐츠 기반의 연속 교육체계로 발전되어야 하며, 교육 효과성에 대한 사후 평가 및 피드백 시스템도 함께 운영되어야 한다.

다섯째, 민·군 협력 및 외부 전문기관과의 연계 시스템 구축이 요구된다. 정신건강 관리체계는 그 특성상 전문성과 다학제 협력이 필수적이며, 군 내부의 폐쇄된 구조만으로는 한계가 뚜렷하다. 이에 따라, 지역사회 내

정신건강복지센터, 공공병원, 민간 상담기관 등과의 긴밀한 협력관계를 제도화하고, 장병이 군 병원 외부에서도 신속하고 비밀이 보장된 심리서비스를 받을 수 있는 환경을 조성해야 한다. 이 과정에서 개인 정보 보호와 기밀성 유지가 철저히 보장되어야 하며, 장병의 이용 부담을 줄이기 위한 제도적·재정적 지원도 필요하다.

결론적으로, 본 연구에서 확인된 바와 같이 군 조직에서의 스트레스는 단지 ‘내부자들의 심리적 부담’ 수준을 넘어, 군 전투력의 지속 가능성과 장병의 생명 보호, 나아가 국민 신뢰와 직결되는 핵심 요소이다. 따라서 정책적 제언은 단순한 제도 신설 수준에서 머물 것이 아니라, 예방-진단-치료-회복-재배치에 이르는 전 주기 스트레스 관리체계 구축을 목표로 삼아야 하며, 이를 위해서는 정책 결단, 예산 확보, 문화 혁신, 교육 개편, 민군 연계라는 다섯 가지 축이 동시에 작동해야 한다.

이러한 종합적 접근이 실현될 때 비로소, 군 스트레스 관리체계는 일회적 대응이 아닌, 지속가능한 안전 시스템으로서의 기능을 수행할 수 있을 것이다.

제 3 절 연구의 한계 및 향후 과제

본 연구는 군 조직 내 장병들이 경험하는 스트레스가 안전사고 발생에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고, 이를 통해 군 스트레스 관리체계의 개선 방향을 제시하고자 하였다. 설문조사 기반의 양적 연구와 회귀분석 중심의 통계적 분석을 통해 주요 변수 간의 상관관계를 검증함으로써, 정책적 시사점을 도출할 수 있었다는 점에서 학술적·실천적 의미가 크다. 그러나 이러한 기여와 별개로, 본 연구는 다음과 같은 한계점을 내포하고 있다.

첫째, 연구 자료가 설문조사에 기반한 자가 보고(self-report) 방식으로 수집되었다는 점에서 응답자의 주관적 인식과 실제 행동 사이에 괴리가 존재할 수 있다. 특히 스트레스나 안전사고와 같은 민감한 주제를 다룰 경우, 응답자가 사회적 바람직성(social desirability)을 고려하여 왜곡

된 응답을 할 가능성이 존재하며, 이는 자료의 객관성 확보에 일정 부분 제한을 줄 수 있다. 향후 연구에서는 행동 관찰, 인터뷰, 복수 채널 데이터 수집 등의 혼합적 방법론(mixed methods)을 활용하여 자료의 타당성과 신뢰도를 더욱 높일 필요가 있다.

둘째, 표본의 대표성과 일반화 가능성에도 한계가 있다. 본 연구는 전국의 장병 300명을 표본으로 구성하였으며, 이는 통계적으로 일정 수준의 분석에는 적절한 규모이지만, 군 조직의 전체를 대표하기에는 다소 제한적일 수 있다. 특히 병과, 부대 특성, 지역별 차이, 근무 환경 등에 따라 스트레스 요인의 내용과 정도는 다를 수 있으며, 이는 해군, 공군, 해병대 등 타군 간 비교가 이루어지지 않았다는 점에서 보다 포괄적인 해석에는 제약이 따른다. 향후 연구에서는 타군(他軍) 장병을 포함한 다군 간 비교 연구, 또는 특정 병과·직능군에 초점을 둔 심층 사례 연구를 통해 보다 정밀한 분석이 필요하다.

셋째, 시간적 종단성을 고려하지 못한 단면적 연구라는 한계도 있다. 본 연구는 일정 시점에 수집된 설문자료를 기반으로 분석이 이루어졌기 때문에, 스트레스가 누적되거나 감소하는 과정을 추적하지 못하였다. 그러나 스트레스와 안전사고는 단기간에 나타나는 선형적 현상이라기보다는, 시간의 흐름에 따라 변화하고 상호작용하는 동적 요인이라는 점에서, 향후 연구는 장기적 관점의 패널 연구나 종단적 설계(longitudinal design)를 적용하는 것이 바람직하다.

넷째, 본 연구는 양적 데이터 분석에 집중한 결과, 스트레스 발생의 맥락적 요인이나 정서적 반응의 다양성을 포착하는 데에는 한계가 있다. 실제로 스트레스는 계급이나 복무 형태뿐만 아니라, 장병 개인의 성격 특성, 가족 관계, 이전의 정신건강 이력, 생활환경 등 복합적인 요소와 상호작용할 수 있으며, 이는 양적 설문으로는 파악이 어렵다. 따라서 향후에는 심층면접(In-depth interview), FGI(Focus Group Interview) 등을 통해 군 장병들이 체감하는 스트레스의 질적 경험을 분석하는 시도가 병행되어야 할 것이다.

다섯째, 본 연구는 정책 제언을 중심으로 이루어진 적용 가능성에 초

점을 두었기 때문에, 이론적 모델 구축이나 인과모형 설계 등 이론 발전에 있어서는 상대적으로 제한된 기여를 하였다. 향후 연구에서는 스트레스와 사고 간의 관계를 매개하는 심리적·조직적 변수들(예: 자아탄력성, 리더십, 조직지원 인식 등)을 포함한 구조방정식 모형(SEM)이나 경로분석(path analysis)을 통해 보다 정교한 이론모형을 구축하는 방향으로 나아갈 수 있을 것이다.

이상의 한계를 바탕으로 향후 연구는 다음과 같은 방향에서 진행될 필요가 있다. 첫째, 군 스트레스 관리체계의 실제 운영 실태와 장병의 체감도 간의 차이를 비교 분석하는 현장 기반 연구의 강화, 둘째, 군 조직 특성에 적합한 스트레스 개입 프로그램의 설계 및 효과성 검증, 셋째, 정신건강 관련 제도와 정책의 군별 차이를 비교하는 정책평가 연구, 넷째, 군 복무 전후의 스트레스 수준 변화에 대한 추적조사 등이 필요하다.

결론적으로, 본 연구는 군 조직 내 스트레스와 안전사고의 상관관계를 밝히고 그에 따른 개선방안을 제시했다는 점에서 의미 있는 기초연구 역할을 수행하였다. 그러나 향후에는 보다 다양한 연구방법론과 접근 방식을 통해, 스트레스에 대한 다층적 이해와 실질적 대응 전략이 함께 구축되어야 할 것이다. 이를 통해 군 조직의 인적자원 관리 수준을 제고하고, 장병들의 생명과 안전을 보호하는 정책 기반을 한층 강화할 수 있을 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

- 김동현, 이정훈. (2015). "군 복무 중 스트레스와 정신건강의 상관관계에 대한 연구." 국방정신건강연구, 8(2), 45-68.
- 박지훈. (2017). "군 조직문화와 안전사고 발생의 연관성 분석." 한국안전학회지, 32(4), 112-129.
- 이수진, 정민호. (2019). "군 장병의 스트레스 요인과 대응 전략에 관한 연구." 군사연구논총, 15(1), 77-95.
- 정하늘. (2020). "군 내 스트레스 관리체계의 현황과 개선 방안." 국방정책연구, 25(3), 101-120.
- 최영석. (2018). "군 복무 환경에서의 심리적 스트레스와 안전사고의 관계." 한국군사학논집, 34(2), 55-73.
- 이상훈. (2021). "군 병사들의 안전사고 발생 실태 조사." 한국과학기술정보연구원 연구보고서, 21, 1-50.
- 김민지. (2022). "군복무 병사들의 자아존중감과 사회적 지지 및 스트레스가 군생활 적응에 미치는 영향." 한국심리학회지, 27(3), 89-110.
- 박성호. (2020). "군 초급간부의 직무스트레스와 자살생각 간의 관계." 한국군사심리학회지, 15(2), 65-84.
- 정은지. (2021). "군인 자살사고 예방을 위한 내부적 대책 연구." 국방정책연구, 26(1), 33-58.
- 이현우. (2023). "군 복무 관련 순직·국가유공자 제도개선 연구." 한국국방연구원 연구보고서, 30, 1-120.
- 양희철. (2015). "군 조직에서의 스트레스 관리 방안 연구." 한국행정안전학회지, 20(2), 55-75.
- 박제희. (2000). "조직 스트레스가 직무성과에 미치는 영향에 대한 연구." 한국행정학보, 34(3), 99-118.
- 박상중. (2024). "군 장병의 심리적 스트레스 요인이 안전사고 발생에 미치는 영향." 사회안전연구, 12(1), 71-94.

김주형. (2020). "군 스트레스 평가도구의 타당성 검토: K-MMPI, PHQ-9, GAD-7을 중심으로." 정신건강연구, 18(3), 55-80.



2. 국외문헌

- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Reason, J. (1990). *Human Error*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Frijda, N. H. (1986). *The Emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rasmussen, J. (1997). Risk management in a dynamic society: A modelling problem. *Safety Science*, 27(2-3), 183-213.
- Hoge, C. W., Castro, C. A., Messer, S. C., McGurk, D., Cotting, D. I., & Koffman, R. L. (2004). Combat duty in Iraq and Afghanistan, mental health problems, and barriers to care.

New England Journal of Medicine, 351(1), 13-22.

Fear, N. T., Jones, M., Murphy, D., et al. (2010). What are the consequences of deployment to Iraq and Afghanistan on the mental health of the UK armed forces Lancet, 375(9728), 1783-1797.



<부 록 1.>

설문지

본 설문지의 내용은 통계법 제 13조에 의거 비밀이 보장되며 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다.

안녕하십니까?

국가 안보를 위해 밤낮없이 헌신하고 계신 군 장병 여러분께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

본 설문지는 「군 복무 스트레스가 안전사고에 미치는 영향에 관한 연구: 군내 스트레스 관리체계 개선을 중심으로」라는 주제의 석사학위 논문을 위해 작성된 것입니다. 설문지 내용은 군 장병 여러분이 복무 중 경험하는 스트레스 요인과 그로 인해 발생할 수 있는 안전사고 간의 관련성을 실증적으로 분석하고자 하는 데 목적이 있습니다. 응답해 주시는 모든 내용은 통계법과 개인정보 보호법에 따라 철저히 비밀이 보장되며, 설문지는 무기명으로 처리됩니다. 수집된 자료는 연구 목적 외에는 절대 사용되지 않으며, 순수한 학문적 연구를 위한 소중한 자료로 활용될 예정입니다. 여러분의 성실하고 솔직한 응답은 군 조직 내 스트레스 관리체계의 개선과 안전사고 예방 방안 마련에 있어 매우 귀중한 기초자료가 될 것입니다. 바쁘신 가운데 잠시 시간을 내어 주신 점에 대해 깊이 감사드리며, 설문지 중 궁금하신 사항이 있으시면 아래 연락처로 문의해 주시기 바랍니다.

한성대학교 행정대학원 사회안전학과
지도교수 : 박기수 교수 (사회안전학과 교수)

연구자 : 이창대 (사회안전학과 석사과정)

연락처 : 010-9340-6056

<응답 시 유의사항>

1. 본 설문지는 정답이 없습니다. 문항을 읽고 평소 느끼셨던 바를 솔직하게 응답해 주시면 됩니다.
2. 각 문항에 대한 귀하의 실제 경험과 인식을 바탕으로 빠짐없이 응답해 주시기 바랍니다.
3. 비슷하게 보이는 문항이 있더라도 모두 중요한 의미를 갖고 있으므로, 모든 문항에 성실하게 응답해 주시기 바랍니다.

<군 장병 스트레스 요인 및 안전사고 관련 인식 조사>

1. 다음은 귀하의 개인 특성에 관한 항목입니다.

아래 문항을 읽고 해당되는 항목에 체크(✓)해 주시기 바랍니다.

1-1. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남성 () ② 여성 ()

1-2. 귀하의 계급은 무엇입니까?

① 병사 () ② 부사관(하사~원사) () ③ 장교 ()

1-3. 귀하의 현재 근무 지역은 어디입니까?

① 전방 부대 () ② 후방 부대 () ③ 2작전사령부 예하 부대 ()
④ 육군본부 및 국직부대 ()

1-4. 귀하의 소속 부대 규모는 어떻게 됩니까?

① 중대급 () ② 대대급 () ③ 여단급 () ④ 사단급 이상 ()

1-5. 귀하의 최종 학력은 무엇입니까?

① 고등학교 졸업 () ② 2년제 대학 재학 또는 졸업 ()
③ 4년제 대학 재학 () ④ 4년제 대학 졸업 ()
⑤ 대학원 졸업 이상 ()

1-6. 귀하의 연령대는 어디에 해당하십니까?

① 20세 미만 () ② 20대 () ③ 30대 () ④ 40대 ()
⑤ 50대 이상 ()

※ 본 설문은 5점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 기준으로 응답.

2. 직무 스트레스 관련 문항

- 2-1. 일과량이 과도하다고 느낀 적이 자주 있다.
- 2-2. 업무 수행 중 시간 압박감을 자주 경험한다.
- 2-3. 본인의 업무가 명확하지 않아 혼란스러울 때가 있다.
- 2-4. 본인의 역할과 지시에 혼동이 발생한 경험이 있다.
- 2-5. 업무 성과에 대한 과도한 기대감이 스트레스로 작용한다.
- 2-6. 야간 근무나 교대 근무로 인한 피로감을 느낀다.
- 2-7. 업무 실패에 대한 처벌이나 질책에 대한 두려움이 있다.
- 2-8. 사소한 실수에도 과도한 압박을 받는다고 느낀다.
- 2-9. 근무 중 자율성 부족으로 인한 답답함을 느낀다.
- 2-10. 업무를 수행할 때 동료와의 협업 부족으로 어려움을 겪는다.
- 2-11. 상급자의 과도한 간섭으로 스트레스를 경험한 적이 있다.
- 2-12. 개인의 역량보다 더 많은 책임이 부여되어 부담을 느낀다.

3. 대인관계 스트레스 관련 문항

- 3-1. 상급자와의 관계에서 긴장감이나 불편함을 자주 느낀다.
- 3-2. 동료들과의 갈등으로 스트레스를 경험한 적이 있다.
- 3-3. 부대 내 소속감이나 유대감이 부족하다고 느낀다.
- 3-4. 상하 관계에서 부당한 대우나 언어폭력을 경험한 적이 있다.
- 3-5. 의견을 표현할 수 있는 분위기가 부족하다고 느낀다.
- 3-6. 집단 내 따돌림이나 소외감을 느낀 적이 있다.
- 3-7. 부대 내 인간관계로 인해 근무의욕이 저하된 경험이 있다.
- 3-8. 사소한 갈등이 확대되어 심리적 불안을 경험한 적이 있다.

- 3-9. 장기간 갈등 관계를 경험한 인원이 존재한다.
- 3-10. 누군가에게 고민을 털어놓기 어려운 분위기이다.

4. 환경 스트레스 관련 문항

- 4-1. 근무지의 생활 환경이 열악하다고 느낀다.
- 4-2. 생활관 내 사생활이 전혀 보장되지 않는다고 생각한다.
- 4-3. 날씨, 기후 등 외부 환경이 근무 스트레스를 가중시킨다.
- 4-4. 복무 중 정보 접근의 제한이 심리적 불안을 유발한다.
- 4-5. 청결, 위생 등 시설 환경이 불편하다.
- 4-6. 숙소, 화장실, 식사 등 기본 생활여건에 불만이 있다.
- 4-7. 정기적인 휴식이나 여가시간이 보장되지 않는다고 느낀다.
- 4-8. 훈련 환경이 과도하게 위험하거나 비효율적이라고 느낀다.

5. 정서적 탈진 및 심리적 상태

- 5-1. 최근 우울감이나 무기력함을 자주 느낀다.
- 5-2. 복무 중 불면이나 수면장애를 경험한 적이 있다.
- 5-3. 사소한 일에도 화가 나거나 짜증이 치민다.
- 5-4. 자주 외로움을 느끼거나 소외감을 경험한다.
- 5-5. 매사에 의욕이 없고 무기력해지는 경험이 잦다.
- 5-6. 본인의 존재 의미나 가치에 대해 회의감이 든다.
- 5-7. 복무 중 감정 조절이 어렵다고 느낀다.
- 5-8. 일상생활 중 집중력이 떨어지는 것을 자주 느낀다.
- 5-9. 스트레스를 해소할 방법이 마땅치 않다고 느낀다.
- 5-10. 심리적 지원을 받을 수 있는 창구가 부족하다고 느낀다.

6. 안전사고 경험 및 인식 관련 문항

- 6-1. 근무 중 실수로 인해 사고가 날 뻔한 적이 있다.

- 6-2. 본인 또는 동료가 실제로 안전사고를 경험한 적이 있다.
- 6-3. 안전사고 발생 시 심리적으로 큰 충격을 받았다.
- 6-4. 안전수칙이 현장에서 제대로 준수되지 않는다고 느낀다.
- 6-5. 안전교육이 실효성이 낮거나 형식적이라고 느낀다.
- 6-6. 사고 발생 이후 조치가 적절하지 않았다고 느꼈다.
- 6-7. 사고가 발생해도 보고를 주저하는 분위기가 있다.
- 6-8. 사고 예방에 대한 개인의 경각심이 부족하다고 느낀다.
- 6-9. 스트레스를 받은 상태에서 실수가 잦아진 경험이 있다.
- 6-10. 정신적으로 불안한 상태에서 근무를 수행한 경험이 있다.



ABSTRACT

A Study on the Impact of Military Service Stress on Safety Accidents

Lee, Chang-Dae

Major in Social Disaster and Safety
Management

Dept. of Social Disaster and Safety
Graduate School of Public
Administration
Hansung University

Stress experienced during military service extends beyond temporary discomfort or personal distress; it constitutes a structural risk factor that directly impacts the safety of the entire organization. The military environment, characterized by a closed living structure, hierarchical culture, intensive repetitive missions, and limited autonomy, is inherently high-risk. Psychological tension among service members can manifest in behavioral deviations and, ultimately, lead to safety incidents.

This study empirically examines the influence of various stress factors on the occurrence of safety accidents among active-duty

military personnel. A structured questionnaire survey was conducted with 300 military officers across different regions. Five major categories of stress were analyzed: occupational stress, interpersonal stress, environmental stress, institutional stress, and anxiety about the future. The results indicate that psychological and behavioral anomalies caused by stress—such as decreased concentration, increased impulsivity, and emotional instability—can significantly contribute to violations of safety regulations, failed vigilance, and reduced emergency responsiveness.

Among the various types of stress, occupational stress due to overwork and unclear job demands, and interpersonal stress caused by communication failures and rigid hierarchical relationships, were most strongly correlated with safety accidents. Furthermore, the prevailing organizational culture—where expressing psychological distress or seeking help is discouraged—was identified as a significant barrier to accident prevention.

These findings highlight the need to expand the traditional safety management framework beyond physical risk factors to include psychological stress as an internalized hazard. In many actual cases, stress symptoms such as fatigue accumulation and interpersonal conflict were evident prior to accidents, yet organizations failed to detect or respond effectively. Therefore, the study emphasizes that such failures stem from systemic issues and limitations in organizational response mechanisms, rather than isolated individual shortcomings.

Based on these findings, the study proposes a restructuring of the current military stress management system toward a preventive and effective model. Policy suggestions include strengthening psychological counseling and early detection capabilities, establishing

self-assessment systems for stress, increasing the number of mental health professionals in the military, improving top-down communication, and enhancing leadership training. Securing “psychological safety” through confidential reporting systems and effective grievance channels is also strongly recommended.

From a theoretical perspective grounded in social safety studies, the research underscores that stress is not merely an individual risk factor but a core cause of group-level accidents. According to complex risk management theory, psychological stress, like physical hazards, affects organizational resilience and responsiveness. Thus, a comprehensive safety system must incorporate both mechanical safety measures and human-centered mental health support.

In conclusion, this study empirically verifies that stress in the military is not a personal issue but a critical organizational risk. The research findings and policy recommendations presented herein have implications not only for the military but also for other high-risk professions such as police and firefighting. These insights contribute valuable foundational knowledge for building stress-based safety management systems in the future.

【Keywords】 Military service stress, safety accidents, stress types, psychological risk factors, military organization, safety management system