



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

직무 스트레스가 안전행동에 미치는 영향

— 특공부대 장병을 중심으로 —



한성대학교 행정대학원

사회안전학과

사회안전정책전공

김 종 수

석사학위논문
지도교수 최천근

직무 스트레스가 안전행동에 미치는 영향

- 특공부대 장병을 중심으로 -

The Impact of Job Stress on Safety Behavior
A Study Centered on the Personnel of the ROK Army
Special Assault Commando

2025년 6월 일

한성대학교 행정대학원

사회안전학과

사회안전정책전공

김 종 수

석사학위논문
지도교수 최천근

직무 스트레스가 안전행동에 미치는 영향

— 특공부대 장병을 중심으로 —

The Impact of Job Stress on Safety Behavior
A Study Centered on the Personnel of the ROK Army
Special Assault Commando

위 논문을 사회안전학 석사학위 논문으로 제출함

2025년 6월 일

한성대학교 행정대학원

사회안전학과

사회안전정책전공

김 중 수

김종수의 사회안전학 석사학위 논문을 인준함

2025년 6월 일



심사위원장 조 용 민 (인)

심 사 위 원 최 천 근 (인)

심 사 위 원 박 기 수 (인)

국 문 초 록

직무 스트레스가 안전행동에 미치는 영향

- 특공부대 장병을 중심으로 -

한 성 대 학 교 행정 대학 원
사 회 안 전 학 과
사 회 안 전 정 책 전 공
김 중 수

본 연구는 군 조직 내에서 직무스트레스가 구성원의 안전행동에 미치는 영향을 분석함으로써, 군 특수조직의 안전관리체계에 대한 실효성 제고 및 정책적 개선방향을 제시하고자 하였다. 최근 군 조직은 고강도 훈련, 위계 중심의 명령체계, 폐쇄적 문화, 고립된 근무환경 등의 요인으로 인해 직무스트레스가 증가하고 있으며, 이는 장병들의 일상적 안전수칙 준수와 자발적 안전참여 행동에 부정적 영향을 줄 가능성이 있다. 이에 본 연구는 직무스트레스의 하위요인을 역할갈등, 업무과부하, 대인관계 갈등으로 구분하고, 이들이 안전행동(안전준수, 안전참여)에 미치는 영향을 실증적으로 규명하였다.

연구대상은 육군 특공부대 장병 313명을 대상으로 하였으며, 구조화된 설문지를 활용하여 데이터를 수집하였다. 측정도구로는 Karasek(1979)의 직무스트레스 척도와 Neal & Griffin(2006)의 안전행동 척도를 활용하였다. 수집된 자료는 R 4.3.2 통계 프로그램을 활용하여 신뢰도 분석, 상관

관계 분석, 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 역할갈등과 업무과부하는 안전준수 행동에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 대인관계 갈등은 안전참여 행동에 통계적으로 유의한 부정적 영향을 미쳤다. 특히 역할갈등의 영향은 안전준수 행동에 있어 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의하였으며, 업무과부하는 $p < .05$ 수준에서 유의성을 보였다. 대인관계 갈등 역시 $p < .05$ 수준에서 안전참여 행동에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

이러한 결과는 군 조직 내 직무스트레스 요인이 단순히 개인의 심리적 불편감에 그치지 않고, 실제 안전행동의 저해요인으로 작용함을 보여준다. 본 연구는 이론적으로 직무스트레스와 안전행동 간 관계를 군 조직 특성에 기반하여 실증적으로 검증한 점에서 학문적 의의가 있으며, 실무적으로는 스트레스 저감 프로그램 도입, 부대 간 갈등관리 체계 구축, 리더십 기반의 심리적 지지체계 마련 등 정책적 시사점을 제공한다. 향후 연구에서는 장기적 추적조사나 사고 사례 분석을 통해 보다 심층적인 인과구조 분석이 요구된다.

주요어: 직무스트레스, 역할갈등, 업무과부하, 대인관계 갈등, 안전행동, 안전준수, 안전참여, 군 조직, 특공부대

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 필요성과 목적	1
제 2 절 연구의 범위와 방법	4
제 2 장 이론적 배경	5
제 1 절 육군 특공부대의 조직적 특성	5
1) 특공부대의 조직적 특성	5
2) 특공부대의 안전사고 발생 현황	8
3) 사고 원인의 구조적 분석	12
4) 육군의 안전문화	14
5) 육군의 안전문화 형성과 전투준비안전단의 창설	14
6) 군 안전관리의 중요성	16
제 2 절 스트레스	20
1) 스트레스의 개념과 정의	20
2) 스트레스 발생 과정	22
3) 직무 스트레스 개념	25
제 3 절 안전행동	35
1) 안전행동의 개념	35
2) 안전행동의 구성요소	40
제 4 절 선행연구 검토	44

1) 직무 스트레스와 안전행동의 관계	44
제 3 장 연구 설계	47
제 1 절 연구모형 및 연구문제	47
1) 연구모형	47
2) 연구가설	49
제 2 절 주요 변수의 조작적 정의 및 분석방법	52
1) 주요 변수의 조작적 정의	52
2) 자료수집 및 분석방법	54
제 4 장 분석결과	56
제 1 절 조사대상자 일반적 특성	56
1) 인구 통계학적 분석	56
제 2 절 직무스트레스	58
1) 역할갈등	58
2) 역할과중	62
3) 대인갈등	65
4) 환경적 스트레스	69
제 3 절 안전행동	74
1) 안전준수	74
2) 안전참여	78
제 4 절 상관관계 분석	83
제 5 절 인과관계 분석	85
제 6 절 가설검증	96

제 5 장 결론	100
제 1 절 연구결과 요약	100
제 2 절 연구의 함의	103
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구과제	107
참고 문헌	110
부 록 직무 스트레스 요인에 대한 설문지	124
ABSTRACT	127



표 목 차

[표 2-1] 안전사고 유형	8
[표 2-2] 육군 안전사고 62개요인	11
[표 2-3] 스트레스의 정의	22
[표 2-4] 국외 직무스트레스의 정의	28
[표 2-5] 국내 연구자의 직무스트레스의 정의	30
[표 2-6] 직무스트레스 요인	33
[표 2-7] 안전행동의 개념	39
[표 2-8] 안전행동의 구성요소	43
[표 2-9] 직무스트레스의와 안전행동의 연구	46
[표 3-1] 가설 1	49
[표 3-2] 가설 2	50
[표 3-3] 가설 3	51
[표 3-4] 측정도구의 구성과 출처	54
[표 4-1] 연구 대상자의 인구 통계학적 특성	57
[표 4-2] 성별 차이분석	58
[표 4-3] 연령별 차이분석	59
[표 4-4] 근무지별 역할갈등 차이분석	60
[표 4-5] 부대별 역할갈등 차이분석	61
[표 4-6] 학력별 역할갈등 차이분석	61
[표 4-7] 성별에 따른 역할과중 차이분석	62
[표 4-8] 연령별 역할과중 차이분석	63
[표 4-9] 근무지별 역할과중 차이분석	63
[표 4-10] 부대별 역할과중 차이분석	64
[표 4-11] 학력별 역할과중 차이분석	65
[표 4-12] 성별 대인갈등 차이분석	65
[표 4-13] 연령별 대인갈등 차이분석	66

[표 4-14]	근무지별 대인갈등 차이분석	67
[표 4-15]	부대별 대인갈등 차이분석	68
[표 4-16]	학력별 대인갈등 차이분석	69
[표 4-17]	성별 환경적 스트레스 차이분석	70
[표 4-18]	연령별 환경적 스트레스 차이분석	70
[표 4-19]	근무지별 환경적 스트레스 차이분석	71
[표 4-20]	부대별 환경적 스트레스 차이분석	72
[표 4-21]	학력별 환경적 스트레스 차이분석	73
[표 4-22]	성별에 따른 안전준수 차이분석	74
[표 4-23]	연령별에 따른 안전준수 차이분석	75
[표 4-24]	근무지별 안전준수 차이분석	76
[표 4-25]	부대별 안전준수 차이분석	77
[표 4-26]	학력별 안전준수 차이분석	78
[표 4-27]	성별에 따른 안전참여 행동 차이분석	79
[표 4-28]	연령에 따른 안전참여 행동 차이 분석	79
[표 4-29]	근무지에 따른 안전참여 행동 차이분석	80
[표 4-30]	부대유형에 따른 안전참여 행동 차이분석	81
[표 4-31]	학력수준에 따른 안전참여 행동 차이분석	82
[표 4-32]	상관관계 분석	84
[표 4-33]	역할갈등과 안전준수 인과관계 분석	86
[표 4-34]	역할과중과 안전준수 인과관계 분석	87
[표 4-35]	대인갈등과 안전준수 인과관계 분석	89
[표 4-36]	환경적 스트레스가 안전준수 행동에 미치는 영향	90
[표 4-37]	역할갈등이 안전참여에 미치는 영향	92
[표 4-38]	대인갈등이 안전참여에 미치는 영향	93
[표 4-39]	환경적 스트레스가 안전참여에 미치는 영향	95
[표 4-40]	가설검증 요약	99

그림 목 차

[그림 3-1] 연구모형	47
---------------------	----



제 1 장 서론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

현대 조직에서 직무스트레스는 조직 구성원의 건강과 업무 수행에 큰 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용한다. 특히 군 조직과 같이 높은 위험과 강한 규율이 요구되는 환경에서는 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향이 더욱 두드러진다. 직무스트레스가 높은 환경에서는 안전규칙 준수 및 자발적 안전활동과 같은 안전행동이 저하될 가능성이 크며, 이는 조직 전체의 안전성과 직결된다.

군 조직은 높은 임무 강도와 긴급한 상황 대응이 요구되는 특성상, 구성원들이 지속적인 스트레스에 노출될 가능성이 크다. 전투 임무, 훈련, 장기간의 격오지 근무, 군기 유지 등의 요인들은 장병들의 신체적, 정신적 피로도를 가중시키며, 이러한 스트레스가 안전규칙 준수 및 자발적 안전행동 저하로 이어질 수 있다. 특히, 직무스트레스가 누적될 경우 개인의 주의력이 저하되고 판단력이 흐려질 가능성이 높아져 군 사고 발생 위험이 증가할 수 있다.

과거 연구들은 직무스트레스가 조직 내 구성원의 신체적·심리적 건강에 부정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 특히, 스트레스가 누적되면 직무소진(Burnout)과 같은 부정적 결과를 초래하며, 이는 안전행동의 감소로 이어질 수 있다. 즉, 스트레스가 높은 근무 환경에서는 군인들이 안전 규칙을 준수하지 않거나 안전 관련 조치를 소홀히 할 가능성이 증가한다. 이러한 문제는 군의 전투력 유지와 조직 내 안전문화 형성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

또한, 직무스트레스는 안전문화 형성과 직결되며, 높은 스트레스 수준은 안전행동을 저해할 가능성이 크다. 군 조직 내에서 직무스트레스가 누적될 경우, 군인들의 위험 인식이 둔화되고 위험 회피 행동이 감소할 가능성

이 높다. 이는 단순한 개별 사고를 넘어 조직 전반의 안전 문제로 확대될 수 있다. 따라서 군 조직 내에서 직무스트레스를 효과적으로 관리하고 안전행동을 촉진할 수 있는 체계적인 접근이 필요하다.

직무 스트레스와 안전행동 간의 기존 연구들은 다양한 접근을 통해 이를 분석해왔다. Neal & Griffin(2006)의 연구에 따르면, 직무 스트레스가 높을수록 조직 구성원의 안전행동이 감소하는 경향이 있으며, 특히 역할 모호성과 역할 갈등이 높은 환경에서는 안전규칙 준수와 자발적 안전참여가 더욱 저하되는 것으로 나타났다. 또한, Turner et al.(2012)의 연구에서는 직무 스트레스가 누적될 경우 작업자의 인지적 부담이 증가하고, 이에 따라 위험 감지 능력이 저하되어 사고 발생률이 증가한다고 보고하였다.

군 조직을 대상으로 한 연구에서도 유사한 결과가 나타났다. Kim et al.(2018)의 연구에서는 군 조직 내에서 높은 수준의 직무 스트레스가 장병들의 안전규칙 준수를 감소시키고, 스트레스 관리 프로그램이 효과적으로 운영될 경우 안전행동이 개선된다고 밝혔다. 또한, Park & Lee(2020)의 연구에서는 군 간부들의 직무 스트레스가 안전문화 형성에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 이를 완화하기 위해 조직의 적극적인 지원과 교육이 필요함을 강조하였다.

본 연구는 이러한 선행연구들을 바탕으로 군 조직 내에서 직무 스트레스가 안전행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

그러나 군 조직 내에서 직무 스트레스와 안전행동 간의 구체적인 관계를 분석한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 직무스트레스가 군 조직 내 구성원의 안전행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고, 이를 통해 군 조직의 안전문화 조성 및 정책 개선을 위한 시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다. 연구 결과는 군조직 뿐만 아니라 경찰, 소방 등 위험이 높은 직업군의 안전관리 정책 수립에도 활용될 수 있다.

2. 연구의 목적

현대 군사작전은 단순한 전투 수행을 넘어, 고위험 환경에서의 정확하고 지속적인 작전 역량이 요구되는 복합적인 임무 체계로 발전하고 있다. 특히 육군 특공부대는 공수침투, 대테러, 첩보작전 등 고난이도의 특수작전을 수행하는 최정예 전투조직으로서, 평시에도 고강도 훈련과 긴급 투입 태세를 유지하고 있으며, 이러한 특수성과 고강도 환경은 장병들에게 심리적·육체적 스트레스를 동시에 유발하는 요인으로 작용한다.

군 조직에서 발생하는 안전사고는 대체로 장비결함이나 외부 변수뿐 아니라, 구성원의 부주의 및 안전규정 미준수와 같은 인간 행동 요인이 주요 원인으로 작용하는 경우가 많다. 특히 특공부대와 같은 고위험 부대에서는 하나의 실수나 규정 이탈이 전투력 저하 혹은 인명 손실로 직결될 수 있다는 점에서, 장병 개개인의 안전행동(Safety Behavior)이 갖는 중요성은 더욱 강조된다. 따라서 구성원들의 안전행동을 결정짓는 핵심 변수 중 하나인 직무스트레스(Job Stress)에 주목할 필요가 있다.

직무스트레스는 과도한 임무 부담, 모호한 역할기대, 대인관계 갈등, 환경적 요인 등 다양한 요인에 의해 유발되며, 이는 개인의 인지적·정서적 기능을 저해하여 안전규정 미준수, 보고 회피, 소극적 행동으로 이어질 수 있다. 그러나 현재까지 군 조직, 특히 육군 특공부대를 대상으로 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향을 체계적으로 분석한 실증연구는 매우 제한적인 실정이다.

이에 본 연구는 육군 특공부대 장병을 대상으로 하여 직무스트레스가 안전행동(안전준수 및 안전참여)에 어떤 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하고자 한다. 이를 통해 군 특수조직의 안전관리 체계를 개선하고, 구성원의 심리적 요인을 반영한 효과적 안전관리 전략 수립의 기초자료를 제공하고자 한다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 범위

본 연구는 육군 소속 특공여단 및 특전사 부대에 근무 중인 간부 및 병사를 대상으로 하며, 이들의 직무스트레스 수준과 안전행동 실천 수준 간의 관계를 중심으로 연구를 진행한다. 연구의 주요 변인은 다음과 같다. 독립변수는 직무스트레스(하위요소: 역할갈등, 업무과중, 대인관계 갈등, 환경적 요인, 조직구조 요인 등) 종속변수는 안전행동(하위요소: 안전준수, 안전참여)이며 시간적으로는 2025년 상반기를 기준으로 설문조사를 실시하고, 공간적으로는 육군 특공부대에 한정하여 연구를 진행한다. 이론적 범위는 조직행동론, 산업심리학, 군조직관리, 안전공학 등과 연계된 학제적 접근을 통해 분석을 실시한다.

2. 연구의 방법

본 연구는 실증적 양적 연구로서, 구성원의 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 구조화된 설문지를 활용하였다. 주요 내용은 다음과 같다. 연구대상은 육군 특공부대(특전사, 특공여단 등) 소속 부사관, 장교 313명을 표본으로 선정하였다.

조사도구로는 직무스트레스 측정도구는 Karasek(1979)의 직무 요구-결정 모델(Job Demand-Control Model)과 국내 경찰조직 연구(오지은, 2017)를 바탕으로 구성하였다.

안전행동은 Neal & Griffin(2006)의 안전행동 척도를 기반으로 하여 안전준수와 안전참여를 측정하였다. 자료수집 방법은 구조화된 설문지를 통해 자가응답 형식으로 자료를 수집하였으며, 연구대상자의 응답은 익명으로 처리하였다.

자료 분석방법으로는 수집된 데이터는 R프로그램을 활용하여 신뢰도 분석, 상관분석, 회귀분석을 실시하였다. 또한, 하위요인별 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 병행하였다. 이러한 분석을 통해 직무스트레스가 특공부대 장병의 안전준수 및 안전참여 행동에 미치는 영향력을 규명하고, 군 조직 내 안전행동 향상을 위한 실천적 방안을 제시하고자 한다.

제2장 이론적 배경

제 1 절 육군 특공부대의 조직적 특성

1. 특공부대의 조직적 특성

육군 특공부대는 대한민국 육군 내에서도 가장 정예화된 부대 중 하나로, 비정규전, 심리전, 대테러작전, 고공침투, 인질 구출 및 적 후방 침투 등의 전략적 임무를 수행하는 특수작전 전문 조직이다. 이들 부대는 작전 수행 시 통상적인 군사작전의 제약을 벗어나 고위험, 고난이도 환경에서 임무를 수행하며, 임무 특성상 소수정예 체계로 운용되고 있다(이동준, 2022).

주요 부대로는 특수전사령부(이하 특전사) 산하 제707특임대, 각 지역 특전여단, 그리고 특공연대가 있으며, 이들은 육군의 전략기동 및 신속대응전력으로서 국가안보 위기 시 최일선에 투입되는 임무 특성을 지닌다. 특히, 제707특임대는 대테러 임무를 전담하며 고도의 CQB(Close Quarter Battle) 능력과 항공기 침투, 건물 진입, 인질구출 등 고강도 실전기술 훈련을 수행한다. 이러한 육군 특공부대의 특수성은 일반인이 체감하는 수준 이상일 것이다. 특공부대원들이 느끼는 특수성은 크게 네가지로 나눌 수 있으며 안전의식과 행동에 미치는 영향을 먼저 살펴보려고 한다.

첫째, 지속적인 고강도 훈련 환경에 노출됨으로써 생리적 회복이 충분히 이루어지지 못하고, 결과적으로 피로가 누적되는 과정을 겪게 된다.

육군 특공부대는 고위험 임무에 대비하기 위해 일반 보병보다 훨씬 높은 수준의 체력·전술 훈련을 일상적으로 수행한다. 이동준(2022)은 “특전사 예하 부대에서는 주 3~4회 이상 야간 숙영훈련과 10시간 이상의 고강도 훈련이 반복되며, 공중강하, 수중침투, 실전 모의훈련 등 고위험 훈련이 정규적으로 편성되어 있다”고 밝히고 있다. 이러한 훈련은 고열량 소비, 수면 부족, 근육·관절 피로 등 생리적 부담을 가중시키며, 장기적으로는 주의력 저하, 반응속도 둔화, 감정 통제력 저하 등 인지기능의 약화를

초래할 수 있다.

국군수도병원 정신의학과(2021)는 특공부대 장병의 생리·심리적 상태를 분석한 결과, “코르티솔”(Cortisol) 수치의 지속적 상승과 교감신경계 항진 상태가 전투원들의 만성 스트레스 반응을 유발하고 있으며, 이는 위기상황에서의 판단력 저하 및 충동적 행동으로 이어질 가능성이 크다”고 경고한 바 있다. 이는 곧 안전사고의 직접적인 선행요인이 될 수 있으며, 장병의 안전행동 실천력에 부정적 영향을 미치는 핵심 요인이다.

둘째, 위계적 조직구조가 야기하는 의사소통의 제약과 이것이 안전 침묵(Safety Silence)으로 이어질 수 있다.

육군 특공부대는 작전의 신속성과 일체감을 확보하기 위해 엄격한 계층적 명령체계를 유지하고 있다. 이는 실전 상황에서의 혼선을 줄이고, 작전 효율성을 높이는 중요한 구조이나, 동시에 내부 소통의 단절 및 상명하복 중심의 문화 형성을 초래한다. 강성흡(2021)은 특공부대 간부 12인을 대상으로 한 질적 면담 조사에서 다음과 같은 진술을 인용하였다. “안전에 관한 의견 개진은 일부 간부들 사이에서 군기 해이로 인식되며, 하급자들의 위험지적은 위계질서 위반으로 간주되는 분위기가 여전하다.” 이는 조직 내부에서의 ‘안전 침묵(Safety Silence)’문화를 조성하며, 실질적인 위험요소가 식별되더라도 보고되거나 조치되지 못하는 구조적 위험으로 연결된다.

이러한 현상은 Morrison & Milliken(2000)의 조직침묵 이론(Organizational Silence Theory)과도 연결된다. 그들은 “조직 구성원들이 불이익이나 처벌을 우려하여 문제를 제기하지 않음으로써, 궁극적으로 조직의 오류 탐지 및 개선능력을 약화시킨다”고 주장하였다. 특공부대 내 하향식 소통구조는 안전문화 형성에 있어 심각한 제약요소로 기능하며, 안전 리더십의 발현 가능성조차 억제할 수 있다.

셋째, 실적 중심의 경쟁적 조직 환경이 성과 우선주의를 강화하고 안전 관련 판단을 저해하는 양상을 보인다.

특공부대에서는 개인 및 팀 단위의 작전 성과가 진급, 보직, 포상과 직결되기 때문에 구성원 간 경쟁이 매우 치열하다. 이러한 경쟁은 작전 수행의 동기를 유발하는 동시에, ‘성과 우선주의(performance-first orientation)’라는 이면적 압박으로 작용한다. 노창일(2019)은 특공대 간부들의 복무경험 분석을 통해, “성과 기반 평가 체계는 장병들로 하여금 안전보다는 결과를 우선시하게 만들며, 이는 작전 상황에서 규정 외 판단이나 무리한 행동을 유도할 수 있다”고 지적하였다.

이는 Deci & Ryan(1985)의 자기결정이론(Self-Determination Theory)에서도 설명되며, 외재적 보상에 과도하게 의존하는 조직은 구성원들의 내재적 동기를 저해하고, 자율적 판단보다는 조건부 행동을 유도하여 장기적으로는 조직성과에 해를 끼친다고 본다.

넷째, 조직 내 정서적 지지체계의 부재가 초래하는 구성원의 고립감과 이것이 안전행동 및 안전관리 시스템 구축에 미치는 함의

특공부대는 고립된 훈련환경과 폐쇄적인 조직문화로 인해 장병들에게 심리적 고립감을 유발한다. 장병들은 동료 간 ‘전우애’를 강조받지만 실제로는 내부 감시문화와 감정표현 억제 분위기 속에서 고립된 심리상태를 경험한다. 노창일(2019)은 “특공부대 조직에서는 개인적 어려움을 표현하거나 지원을 요청하는 것이 약함으로 간주되며, 이는 구성원들의 정서적 지지체계를 심각하게 훼손한다”고 진단하였다. 이로 인해 장병들은 위기 상황 시 감정 조절 실패, 통제력 저하, 무기력감 등의 심리적 반응을 보이며, 이는 안전행동 실천력 약화와 직접적으로 연결된다.

Maslach & Jackson(1981)의 탈진 이론(Burnout Theory)에서도, 조직 내 사회적 지지 부족과 정서적 고립은 직무소진 및 무관심을 유도하는 주요 인자로 확인되며, 특히 고강도 조직일수록 그 심각성이 배가된다고 분석된다. 이러한 특공부대의 조직적 특성은 장병들의 안전행동 실천에 실질적인 영향을 미친다. 고강도의 스트레스, 위계적 소통 제한, 피로 누적 등은 모두 규정 미준수, 안전불감증, 위험의 단순화 혹은 무시로 연결될 수 있으며, 이는 실전 및 훈련 중 발생하는 사고의 주요 원인으로 작용한

다. 따라서 육군 특공부대의 특성은 단순한 조직 구조의 문제가 아닌, 안전관리 시스템 전반을 설계할 때 반드시 고려해야 할 핵심 요인으로 간주되어야 한다.

2. 특공부대의 안전사고 발생 현황

대한민국 국방부가 매년 발표하는 「국방통계연보」 및 감사원 감사보고서에 따르면, 육군은 전체 군 안전사고의 약 70% 이상을 차지하며, 이는 해·공군 대비 가장 높은 수치를 기록하고 있다. 특히 특공부대를 포함한 전투형 부대에서는 훈련 중 사고, 장비 취급 부주의, 고위험 작전훈련 중 발생한 사고가 다수를 차지하고 있으며, 그 유형과 심각성에 있어서도 타 병과에 비해 높은 수준으로 나타난다(국방통계연보, 2023). 2018년부터 2022년 까지 5년간 육군에서 보고된 안전사고 유형은 아래 <표 2-1> 안전사고 유형으로 정리하였다.

<표 2-1> 안전사고 유형

사고유형	주요 사례 및 원인	사 고 비 율
훈련 중 충돌·부상	무기 취급 중 실수, 모의전투 훈련 중 접촉 부상, 헬기 탑승 중 사고 등	약 24%
추락사고	고공강하 중 낙하산 개방 실패, 산악 하강 중 줄 이탈 등	약 21%
기계사고	군용 차량 전복, 엔진 과열, 장비 작동 미숙 등	약 18%
질식 및 의사사고	수중침투훈련 중 산소 공급 장비 이상, 해상 훈련 중 조류 인지 부족 등	약 15%
폭발물 사고	실전 모의 폭파훈련 중 장약 오작동, 폭발물 작동 절차 누락 등	약 12%
기타	낙뢰, 열사병, 화재, 야간 전술이동 중 시야 확보 미흡 등	약 10%

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자가 정리

황천용(2022)은 단순 부상과 보고되지 않은 경미 사고는 이보다 훨씬 더 많을 것으로 추정된다고 하였다.

특공부대는 구조적 훈련 특성상 일반 부대보다 위험 강도가 높은 훈련을 상시적으로 수행하고 있으며, 이에 따라 인적 사고율 역시 높다. 주요 사례는 다음과 같다. 2014년, 포로체험 훈련 중 질식사이다. 2인 1조 포박 체험 도중 훈련자가 구호신호를 전달하지 못했고, 조기 대응이 이루어지지 않아 사망하였다. 원인으로서는 통제요원의 위치 이탈, 감시장비 미배치, 교육안전 규정 미이행이었다. 2019년 고공강하 중 낙하산 개방 실패 사고는 고공침투 도중 자동 개방고도 미도달 상태에서 주낙하산 작동 실패로 인한 지면 추락한 사고이다. 원인으로서는 장비 점검 미비, 강하 고도 오인, 낙하 코스 간섭 등이었다. 다른 사고는 2020년, 산악하강 훈련 중 줄 끊김 사고이다. 급경사 하강 훈련 중 로프 마찰열 과다로 인해 줄 파열로 하강자가 중상을 입은 사고이다. 원인으로서는 장비 노후화, 소방대 응급 대기체계 미비이다. 이처럼 대부분의 사고는 단일 원인보다는 복합적인 체계 미비, 조직 문화, 리더의 인식 부족등이 작용한 결과로 나타난다.

특공부대를 포함한 육군은 다양한 유형의 안전사고를 체계적으로 통제하기 위해 총 62가지의 사고 요인을 세분화하여 예방 중심의 관리체계를 운영하고 있다. <표 2-2> 육군 안전사고 62개 요인은 교통사고의 경우, 운전 미숙, 교통법규 미준수, 운전 부주의, 도로 노면 불량, 자동차 결함 등 5가지 세부 요인이 지적되었으며 끼임 또는 깔림 사고는 드럼통과 같은 중량물, 차량을 비롯한 중장비, 포탑 등의 회전장치, 해치와 같은 힌지장치, 총포의 동작부, 그리고 제퇴기 등 유압장치와 관련된 6가지 상황에서 발생할 수 있는 것으로 나타났다.

떨어짐 사고는 지붕, 옥상, 계단에서의 실족, 경사지나 절벽에서의 추락, 훈련 시설물에서의 사고, 그리고 안전보호구 결함 등 4가지 요인으로 분류되었으며 화재 사고의 원인으로는 솔벤트 등 유류 취급 부주의, 리튬전지를 포함한 배터리 문제, 히터 등 난방기구 사용 오류, 낙뢰, 조리실 내 잔류 가스, 튀김솥 내 식용유 과열 등 6가지가 제시되었다.

맞음 또는 찢림 사고는 차량 등 정비 중 발생, 모의탄과 같은 중량물에 의

한 사고, 체육활동 중 발생, 안전절차 미준수, 안전거리 미확보 등 5가지 요인으로 설명되며 항공운항 관련 사고는 조종사 과실, 조종계통 결함, 악천후 등 기상 문제, 견인장치 조종 미숙 등 4가지로 요약된다.

부딪힘 사고는 작동 중인 중장비 등에 부딪히는 경우, 체육활동 중 충돌, 그리고 전도되는 수목에 의한 사고 등 3가지로 나뉘며 폭발 사고는 작업자 착오, 사용자 절차 미준수, 화염 접근 등 3가지 요인이 언급되었다.

잘림 또는 베임 사고는 야채 절단기, 글라인더, 엔진톱, 장갑차 냉각팬, 예초기, 전동 드릴 등 날카롭거나 빠르게 회전하는 장비와 관련된 6가지 상황에서 발생 가능하며 넘어짐 사고는 비정상적인 노면 상태, 화장실이나 샤워장 같은 편의시설에서의 미끄러짐, 도구 사용 시 관성에 의한 넘어짐 등 3가지 요인이 있다.

익사 사고는 안전보호구 미착용 상태에서의 수상 활동이나 음주, 심근경색과 같은 건강 문제와 연관된 2가지 요인이 제시되었으며 총기 사고는 사람에게 총구를 지향하는 행위, 조정간을 '안전' 위치에 두지 않는 부주의, 도비탄이나 유탄에 의한 사고 등 3가지로 분류된다.

중독 사고는 일산화탄소 중독과 고함량 카페인 과다 섭취 등 2가지 요인이 있으며 온열손상은 혹서기 부대활동 중 발생하거나 방독면 착용 상태에서의 활동과 관련된 2가지 요인이 지적되었다.

그 외의 사고 유형으로는 질식(음주 후 토사물에 의한 기도 막힘), 빠짐(맨홀 또는 정비고 검차대에 빠짐), 감김(차량 구난 로프 등에 감김), 찍힘(해머, 곡괭이 등에 찍힘), 감전(철제 난간 등 전도체 접촉), 동물상해(벌에 쏘임), 그리고 침수(조종 미숙으로 인한 장비 침수)가 각각 1가지 세부 요인으로 제시되었다.

〈표 2-2〉 육군 안전사고 62개 요인

사고 유형	세부 내용
교통	① 운전 미숙 ② 교통법규 미준수 ③ 운전 부주의 ④ 도로 노면 불량 ⑤ 자동차 결함
끼임(깔림)	① 드럼통 등 중량물 ② 차량 등 중장비 ③ 포탑 등 회전장치 ④ 해치 등 힌지장치 ⑤ 총포의 동작부 ⑥ 제퇴기 등 유압장치
떨어짐	① 지붕·옥상·계단 ② 경사지(절벽) ③ 훈련 시설물 등 ④ 안전보호구 결함
화재	① 솔벤트 등 유류 ② 리튬전지 등 배터리 ③ 히터 등 난방기구 ④ 낙뢰 ⑤ 조리실 내 잔류 가스 ⑥ 튀김솥 내 식용유
맞음(찢림)	① 차량 등의 정비 ② 모의탄 등 중량물 ③ 체육활동 ④ 안전절차 미준수 ⑤ 안전거리 미확보
항공운항	① 조종사 과실 ② 조종계통 결함 ③ 기상 ④ 견인장치 조종 미숙
부딪힘	① 작동중인 중장비 등 ② 체육활동 ③ 전도되는 수목
폭발	① 착오 ② 사용자 절차 미준수 ③ 화염
잘림(베임)	① 야채 절단기 등 ② 글라인더 ③ 엔진톱 ④ 장갑차 냉각팬 등 ⑤ 예초기 ⑥ 전동 드릴
넘어짐	① 비정상 노면 ② 화장실, 샤워장 등 편의시설 ③ 도구의 관성
익사	① 안전보호구 미착용 ② 음주, 심근경색
총기	① 사람에게 총구 지향 ② 조정간 ‘안전’ 미실시 ③ 도비탄, 유탄
중독	① 일산화탄소 ② 고함량 카페인
온열손상	① 폭서기 부대활동 ② 방독면 착용
질식	① 음주 토사물
빠짐	① 맨홀 ② 정비고 검차대
감김	① 차량 구난 로프
찍힘	① 해머, 곡괭이 등
감전	① 철제 난간 등 전도체
동물상해	① 벌
침수	① 조종 미숙

자료 : 육군본부(2023). 사고예방 안전메뉴얼

3. 사고 원인의 구조적 분석

1) 안전규정의 형식화 및 준수 저해 요인

군은 「작전훈련안전지침」, 「안전관리 지침」 등을 통해 안전수칙을 제도적으로 정비하고 있다. 그러나 실무 현장에서는 이러한 규정이 형식적으로 존재할 뿐, 실제 훈련 상황에서는 그 적용이 미흡하다는 지적이 지속적으로 제기되어 왔다. 이는 ‘성과 중심주의(Performance-Oriented Culture)’가 지배하는 병영문화에서 비롯된 것으로, 훈련 성과나 실적이 평가의 핵심 기준이 되면서 시간 압박과 위험 감수 성향이 규정 준수보다 우선시되는 현상을 야기한다.

강성흡(2021)은 특공부대 간부 대상 면담조사에서 “대부분의 장병들은 훈련 지침이 존재함을 인지하고 있음에도 불구하고, 상급자의 지시나 작전 목표 달성이 우선되어 실제로는 규정이 무시되거나 간소화되는 경우가 많다”고 보고하였다. 이러한 현상은 규정의 제도화된 형식주의(Formalism)와 실천적 무력화(Practical Undermining)라는 구조적 불일치로 설명될 수 있으며, 실제로는 규정이 존재함에도 불구하고 조직 내에서 실질적 권위를 확보하지 못하는 문제로 연결된다.

2) 리더십의 부재 및 통제력 부족

다수의 사고 사례는 훈련 중 현장 리더십의 부재와 통제체계의 혼선이 중요한 원인으로 지목되었다. 훈련 통제관, 안전요원, 지휘관 간의 역할 중복 혹은 명확하지 않은 지시체계는 위기 상황에서 신속하고 일관된 대응을 방해한다. 이는 곧 지휘체계의 느슨함과 리더십 책임의 모호성으로 이어지며, 사고 발생 시 책임 전가 혹은 책임 회피로 귀결될 가능성이 높다. 이러한 문제는 단순한 인력배치의 문제가 아니라, 안전에 대한 리더의 통제역량과 책임 의식 부재를 반영하는 구조적 지표이다. 실제로 “사고 당시 지휘관의 현장 부재와 안전책임자와의 소통 부재가 반복적으로 관찰되며, 이는 리더십 역량 부족과 사고 대응계획 미비라는 조직적 결함을 시사한다”. 강성흡(2021)은 리더십의 부재가 단순한 개인의 문제를 넘어 조직적 실패임을 보여준다.

3) 장비 및 환경적 결함

특공부대는 실전과 유사한 조건에서의 훈련을 강조하며, 다양한 전투장비와 고위험 장비를 빈번하게 사용한다. 그러나 장비의 정비 주기, 유지관리 상태, 사용 안전성 등에 대한 관리 체계는 일관되지 않거나 형식적으로 운영되고 있다. 이는 반복적인 훈련과 고장 빈도의 증가에도 불구하고 정비예산 부족, 인력 부족, 장비 노후화등의 문제가 해소되지 않았기 때문이다. 특히 “훈련 장비의 이상 징후를 사전에 발견하였음에도 불구하고 훈련 일정을 맞추기 위해 무리하게 투입한 사례가 보고되며, 이는 사고의 사전 차단이 조직적으로 가능했음에도 실패한 전형적인 사례로 평가된다”(노창일, 2019). 이와 같은 상황은 ‘예방적 안전관리’보다는 ‘사후적 대응’ 중심의 관리 관행이 지배하고 있음을 시사한다.

4) 스트레스와 인지적 오류의 상관성

스트레스는 장병의 인지 기능에 직접적인 영향을 미치며, 이는 곧 사고 발생의 확률을 높이는 주요 요인 중 하나로 작용한다. 이동준(2022)은 특전사 소속 장병들을 대상으로 한 심리적 피로도 분석을 통해, “심리적 스트레스 수준이 높을수록 인지 오류의 발생 빈도가 증가하며, 위험 판단과 규정 이행율이 통계적으로 유의미하게 감소하는 경향이 있다”고 보고하였다. 이는 단순한 피로 상태가 아닌, 구조적으로 누적되는 스트레스가 장병의 안전행동 실천에 직접적이고 지속적인 악영향을 미친다는 점에서 주목할 만하다. 이러한 현상은 인지심리학적 관점에서도 설명이 가능하다. Kahneman(2011)은 스트레스 상황에서는 인간의 판단이 직관적이고 단편적인 ‘시스템’에 의존하게 되며, 이로 인해 정확성과 신중함이 요구되는 상황에서도 충동적이고 위험 감수적인 선택을 할 가능성이 높아진다고 지적한 바 있다.

4. 육군의 안전문화

육군은 작전효율성과 전투력 확보를 목표로 고강도의 훈련과 엄격한 규율 문화를 유지하고 있으며, 이는 일정 수준의 규범준수 문화를 강화하

는 데 기여해왔다. 그러나 “명령 우선주의”, “임무 우선주의”가 안전 우선의 원칙보다 앞서는 조직 분위기는 아직도 일부 부대에서 견고히 작동하고 있는 실정이다. 군 조직의 안전문화는 다음과 같은 특성을 지닌다.

첫째, 위계 중심적 구조이다. 상관의 명령이 절대적인 영향력을 가지며, 부하의 의견 개진이나 위험 요소 제언이 어렵다.

둘째, 실적 중심의 평가 체계이다. 훈련 성과와 작전 완수 여부가 평가의 주요 기준이 되며, 사고 발생 자체보다는 실적이 강조된다.

셋째, 소극적 사고보고 문화이다. 사고 보고 시 책임소재가 명확해지는 구조로 인해, 구성원은 사고나 위험요인을 적극적으로 보고하지 않으려는 경향이 존재한다.

넷째, 형식적 안전교육의 영향이다. 교육은 정례화되어 있으나, 체계성과 실효성 측면에서는 개선이 요구된다. 특히 특수작전 부대에서는 위험예측 훈련이 실무와 연계되지 못하는 한계가 있다(강성흡, 2021).

그 결과, 많은 장병들이 안전을 개인의 책임 문제로 내면화하고 있으며, 이는 자율적 안전참여 행동을 저해하고, 규정 이탈 시 심리적 부담보다 실적에 대한 두려움이 더 크게 작용하는 구조를 낳는다.

이러한 상황을 개선하기 위해서는 심리적 안전성(psychological Safety)을 보장할 수 있는 안전문화 구축과 함께, 직무스트레스 완화와 리더십 개선을 병행하는 전략이 요구된다. 이를 통해 구성원들은 보다 자율적으로, 그리고 책임감 있게 안전행동을 실천할 수 있을 것이다.

5. 육군의 안전문화 형성과 전투준비안전단의 창설

1) 창설 이전의 안전관리 방식과 한계

육군은 과거 오랜 기간 동안 각 부서(부·처·실)별로 안전사고 예방을 위한 관리체계를 개별적으로 운영해 왔다. 각 부서는 자체 안전지침과 체크리스트를 활용하여 훈련 및 작전 중 발생 가능한 사고에 대응하고자 하였으며, 중대급 이하 말단 부대까지 하향식 통제를 시도하였다. 그러나 이와 같은 부서 단위의 분절적 대응 방식은 유사 사고에 대한 일관성 없는

처리 기준, 지휘 통제의 혼선, 규정 간 중복 및 충돌등의 문제를 야기하였고, 실제로 사고 발생 시 신속하고 체계적인 대응이 어려운 구조적 한계를 드러냈다.

이러한 비체계적인 안전관리 방식은 국민의 눈높이에 부합하지 못하며, 장병의 생명과 전투력 손실로 직결될 수 있다는 점에서 전면적인 제도 개선과 통합적 안전관리체계의 구축 필요성이 대두되었다.

2) 전투준비안전단의 창설과 역할

이에 따라 육군은 “안전이 곧 전투력이다”라는 새로운 패러다임을 정립하고, 2018년 12월 1일 전투준비안전단을 육군본부 직할부대로 창설하였다. 이 조직은 육군 전체의 안전관리체계를 통합하고, 전투력 손실을 방지하기 위한 중심 통제기능(Control Tower)을 수행하는 핵심 조직으로 자리매김하였다.

전투준비안전단은 단순히 사고 발생 후 대응에 그치지 않고, 사전 예방, 사고 진단, 후속조치까지 아우르는 통합적 안전관리 프로세스를 구축하였다. 특히 자살 예방, 장병 건강 보호, 인권 중심 문화 확산, 그리고 작전환경 위험 분석 등을 포함하여 다차원적 안전 정책을 기획·운영하고 있다.

3) 조직 구조 및 기능적 특성

전투준비안전단은 정책기획, 교육훈련, 예방평가, 현장관리, 생명존중문화 정착, 양성평등 확산등 다양한 분야를 포괄하는 5개 과(安全政策·教育科 등)로 구성되어 있으며, 전투·수송·화생방·법무 등 다양한 병과 출신의 장교들과 군무원 50여 명이 실무를 담당하고 있다. 이는 군 안전업무에 실질적인 전문성을 확보하기 위한 조직적 기반으로, 실무현장과 정책기획간의 간극을 줄이기 위한 인력 구조라 할 수 있다.

또한, 작전사령부 및 군단급 부대에는 ‘전투준비안전 현장지원 TF’, 병과 학교에는 ‘전투준비안전실’, 여단 및 대대급에는 ‘안전관리병’을 편제하여, 전 군 차원에서 계층별 책임성과 현장 대응 능력을 확보하고 있다.

4) 안전교육 체계와 전문성 강화 노력

전투준비안전단은 전 계층(이등병부터 장군까지)을 대상으로 한 맞춤형 안전교육 프로그램을 설계하고 운영하고 있으며, 병 복무 주기와 역할 특성을 반영한 단계별 교육 내용을 제공하고 있다. 이와 더불어, 외부 전문기관과 협력하여 이러닝 콘텐츠 개발, 위탁교육, 안전관리 일반자격제도 도입 등 실무자 교육의 내실화를 추구하고 있다.

특히, 행정안전부 및 한국산업안전보건공단 등과의 협력을 통해 군단급 이하 부대의 정기적 안전진단 활동을 제도화하고 있으며, 2023년부터는 AI 기반의 빅데이터 분석 기술을 활용한 스마트 안전관리체계를 도입하여 위험요소 실시간 진단 및 맞춤형 경고 체계를 구축하였다.

5) 전투준비안전단 창설 이후의 변화와 의의

전투준비안전단은 기존의 수직적, 반응적 안전관리 방식에서 벗어나, 예방적이고 체계적인 전략적 안전문화 구현으로의 전환을 주도하고 있다. 단순한 교육기관을 넘어, 육군 전체의 전투 준비 상태와 안전 관리 역량을 통합적으로 연계하는 전략조직으로 기능하고 있다. 그 결과, ‘안전한 육군, 신뢰받는 군대’구현을 위한 토대를 마련하게 되었으며, 이는 곧 장병의 생명과 인권 보호, 비전투 손실 최소화, 그리고 군에 대한 국민적 신뢰 회복이라는 군 조직 본연의 책무를 수행하는 기반이 되고 있다.

6. 군 안전관리의 중요성

군 조직에서의 안전관리는 단순한 사고 방지를 넘어, 전투력 유지, 작전 효율성 제고, 인명 보호, 조직 신뢰도 향상, 나아가 국가적 안보 역량 유지에 까지 직결되는 핵심 전략 분야라 할 수 있다. 군은 본질적으로 고위험 환경에서 임무를 수행하는 특수 조직으로서, 조직 구성원의 안전 확보는 곧 작전 성공의 전제 조건이며, 국방 전력의 지속 가능성 확보 수단이기도 하다.

1) 전투력 유지와 군사작전 수행 능력 보장

군의 본질적 임무는 국가를 방어하고 작전을 수행하는 것이며, 이를 가능하게 하는 기초는 항상 최상의 전투 준비태세를 유지하는 것이다. 그러

나 훈련 또는 작전 중 사고로 장병이 부상하거나 사망할 경우, 전투력 손실은 물론, 부대 전체의 임무수행 능력에도 중대한 차질이 발생할 수 있다. 특히 작전 중 군 장비 또는 무기 체계에 사고가 발생하면, 전략 자산의 손실로 이어질 뿐 아니라, 실전 작전수행 능력이 직접적으로 약화된다. 더 나아가 부대 내 사고 빈발은 장병들의 심리적 위축과 위험 회피 행동을 유발하여 전투 수행력의 저하로 이어질 수 있다. 이러한 부작용을 방지하기 위해서는, 작전 전 단계에서의 철저한 위험요소 사전 식별 및 안전점검, 실전 유사 환경에서의 반복 훈련, 신형 장비 도입 시 안전숙달 교육, 장병 피로도 및 스트레스 관리 시스템이 병행되어야 한다.

2) 인명 보호와 사고 예방

군의 임무 환경은 무기 운용, 실탄 사격, 고강도 훈련, 고지대 작전, 기계 장비 운용 등 다양한 사고 유발 요인이 상존한다. 이러한 조건 속에서 안전관리는 구성원의 생명과 신체를 보호하는 최전선의 보호막 역할을 수행하며, 사전에 위험을 제거하거나 최소화함으로써 사고 발생 가능성을 억제하는 기능을 한다.

특히 사망 또는 중대사고가 발생할 경우, 단순한 개인의 문제가 아닌, 군 조직 전체의 사기와 응집력에 심대한 부정적 파급효과를 유발할 수 있다. 따라서 군 안전관리는 군 사기 유지와 조직 정체성 보존을 위한 필수 전략으로 간주되어야 한다.

3) 군 조직 운영의 효율성 및 안정성 확보

안전사고는 단기적으로는 인명 손실 및 장비 피해, 장기적으로는 조직 운영의 비효율성과 신뢰 저하를 초래한다. 사고가 발생하면 긴급 대응, 대체 인력 투입, 장비 보수, 훈련 연기 등 복잡한 후속 절차가 필요하며, 이는 부대의 전체 일정에 차질을 야기한다. 나아가 사고가 반복되면, 내부적으로는 예방체계의 신뢰 상실, 외부적으로는 국민의 군 운영에 대한 신뢰 저하로 이어진다.

따라서 군의 조직 운영 안정성을 보장하기 위해서는, 지속적인 위험요인

분석, 정기적인 안전교육 프로그램의 실행, 사고 발생 시 신속하고 명확한 대응 매뉴얼 적용, 사후 원인 분석과 체계적 피드백 시스템 구축이 필요하다.

4) 장병 사기 진작 및 조직 신뢰도 제고

군 생활에서의 안전은 장병들이 군 조직을 신뢰하고 적극적으로 임무에 몰입할 수 있는 심리적 기반이 된다. 안전이 확보되지 않은 환경은 장병들에게 불안, 회피, 스트레스를 유발하며, 이는 곧 사기 저하, 근무 기피, 임무 회피등의 문제로 이어질 수 있다.

반면, 안전이 확보되고 그 과정이 공정하고 투명하게 운영될 경우, 장병은 자신이 보호받고 있다는 인식을 가지게 되며, 이는 조직에 대한 신뢰, 소속감, 임무 몰입도 향상으로 연결된다. 이를 위해서는 장병 의견을 반영한 실질적 안전정책 개선, 사고 발생 시 공정한 조사 및 후속 조치, 개방형 피드백 채널 운영이 필요하다. 나아가 지휘관이 안전을 최우선 조직가치로 설정하고 이를 실천하는 리더십을 발휘할 때, 안전문화는 실질적 내재화가 가능하다.

5) 국가적 군사력 보존 및 경제적 손실 최소화

군 안전관리의 실패는 단지 조직 내부의 문제가 아니라, 국가 안보와 직결된 손실로 이어진다. 사고로 인해 전략 무기가 손상되거나 전투요원이 상실되면, 단기적으로는 작전 수행력이 저하되며, 장기적으로는 전력 공백과 국방예산 낭비가 발생한다. 또한 사고의 빈도가 높아질 경우, 국민들은 군의 관리 능력에 대해 불신을 가지게 되며, 이는 군에 대한 사회적 신뢰도 하락이라는 부정적 결과를 초래한다.

이러한 국가 차원의 손실을 방지하기 위해서는 군 안전관리체계의 제도적 표준화, 첨단기술(AI, 빅데이터 등)을 활용한 사고 예측 시스템 도입, 국제 기준에 부합하는 군 안전 프로토콜 개발 및 적용이 요구된다. 국방부 차원의 지속적 개혁과 안전문화 고도화 노력이 병행되어야 한다.

이처럼 군 안전관리는 단순한 사고 예방을 넘어, 전투력의 유지, 조직의

운영 안정성, 장병의 생명 보호, 국가의 군사력 보존에 이르기까지 다양한 차원에서 핵심적 전략 기능을 수행한다. 특히 군 리더십은 절차 중심의 안전 준수 문화를 조성하는 동시에, 자율성과 참여를 기반으로 한 안전문화 내면화 전략을 병행해야 한다. 군 조직은 안전을 관리 차원이 아닌 작전 준비의 필수 요소로 인식하고, 장기적으로는 지속가능한 전투력과 국민 신뢰 회복을 위한 전략적 자산으로 안전관리 체계를 강화해 나가야 할 것이다.



제 2 절 스트레스

1. 스트레스의 개념과 정의

‘스트레스(Stress)’라는 용어는 본래 물리학적 개념에서 출발하였으며, 외부 힘이 물체에 가해져 변형을 유도하는 압력 또는 긴장 상태를 의미하였다. 이 개념은 20세기 중반 생리학과 심리학 영역으로 확장되면서 인간이 환경 변화에 적응하는 과정에서 나타나는 심리적·신체적 긴장 상태를 지칭하는 용어로 자리 잡았다. 스트레스라는 단어는 라틴어 ‘Stringere’(조이다, 압박하다)에서 유래하였으며, 이러한 어원은 스트레스가 본질적으로 개인의 평형 상태를 위협하거나 도전하는 외부의 자극과 이를 해석하고 대응하는 내부의 반응 양상을 포함하고 있음을 시사한다.

스트레스는 단일한 사건이 아니라 복합적인 심리·신체·행동적 반응으로, 환경적 요인과 개인의 지각·인지·해석 및 대처 방식이 상호작용하는 다차원적이고 역동적인 현상으로 이해된다. 이에 따라 스트레스의 개념은 시대의 흐름, 연구자의 관점, 적용되는 분야에 따라 다양하게 정의되어 왔으며, 대표적으로 반응 중심, 자극 중심, 상호작용 중심의 세 가지 이론적 접근으로 분류된다(Lazarus & Folkman, 1984).

1) 반응 중심 접근

가장 전통적인 스트레스 정의는 ‘반응 중심 접근(Response-Based Approach)’이다. 이는 주로 생리학과 의학 분야에서 발전된 개념으로, 스트레스를 인간 유기체가 외부의 자극에 적응하는 과정에서 경험하는 일련의 생리적 반응으로 간주한다. 이 이론의 대표적인 학자인 Selye(1956)는 스트레스를 ‘외부 자극에 대한 비특이적 생리 반응’으로 정의하면서, 스트레스가 신체에 미치는 영향을 설명하는 일반 적응 증후군(GAS; General Adaptation Syndrome)을 제시하였다. GAS는 경고(Alarm), 저항(Resistance), 소진(Exhaustion) 세 단계로 구성되며, 초기에는 아드레날린 등의 호르몬이 분비되어 신체의 각성 상태가 유도되고, 지속적 스트레스가 이어지면 저항력을 유지하다가, 결국 자원이 고갈되어 신체 기능이

저하되는 과정을 설명한다. 이 접근은 스트레스를 유해 자극에 대한 생리적 반응으로 이해하며, 자극 자체보다는 그 자극이 유발하는 신체의 변화에 초점을 둔다.

2) 자극 중심 접근

‘자극 중심 접근(Stimulus-Based Approach)’은 스트레스를 인간의 반응보다는 자극 자체에 주목하는 관점이다. Holmes와 Rahe(1967)는 개인이 경험하는 생활 사건 중 특정 사건이 신체적·정신적 긴장을 유발할 수 있다고 판단하고, 주요 생활사건(Life Events)의 발생 빈도와 건강 상태 간의 관계를 실증적으로 연구하였다. 그 결과, 이혼, 배우자의 사망, 해고, 시험 등의 사건이 신체적 질병과 밀접한 관련이 있다는 것을 밝혔으며, 이를 통해 스트레스를 외부 환경의 실제적 또는 잠재적 위협 자극으로 규정하였다. 이 관점은 스트레스 유발 요인을 유스트레스(Eustress)와 디스트레스(Distress)로 구분하기도 한다. 유스트레스는 긍정적이고 발전적 도전을 제공하는 반면, 디스트레스는 부정적 감정과 부적응 행동을 유발한다.

3) 상호작용 중심 접근

‘상호작용 중심 접근(Transactional Approach)’은 스트레스의 본질을 개인과 환경 간의 역동적이고 반복적인 상호작용으로 파악한다. Lazarus와 Folkman(1984)은 인간이 외부 자극을 단순히 수동적으로 수용하는 존재가 아니라, 인지적으로 해석하고 능동적으로 대응하는 존재라는 점에 착안하여 스트레스를 ‘개인이 환경의 요구를 자신의 자원으로 감당할 수 없다고 판단할 때 나타나는 심리적 상태’로 정의하였다. 이 이론은 스트레스를 단순한 자극이나 반응이 아닌, 개인의 1차 평가(자극의 위협 여부 판단), 2차 평가(대처 가능성 평가), 그리고 대처 전략 선택(Coping Strategy)이라는 세 가지 인지적 판단 과정을 통해 이해한다. 즉, 동일한 자극이라 하더라도 개인의 인지적 평가에 따라 스트레스 여부가 결정되며, 이는 개별적 특성, 경험, 상황 맥락에 따라 매우 다르게 나타날 수 있다. 이 접근은 군 조직과 같은 고위험, 고강도 환경에서 구성원의 스트레

스 반응을 이해하고 예방하기 위한 이론적 토대가 된다. 스트레스 정의는 아래 <표 2-3> 정리하였다.

<표 2-3> 스트레스의 정의

연구자	스트레스 정의
Selye, H.(1936)	신체가 외부의 자극에 적응하려는 생리적 반응
Lazarus & Folkman (1984)	개인이 환경적 요구를 감당할 수 없다고 평가할 때 경험하는 심리적 반응
Karasek, R. (1979)	직무 요구도와 직무 통제 간의 불균형이 야기하는 심리적 압박
McGrath, J. (1976)	개인과 환경 간의 상호작용에서 발생하는 심리적 긴장
Cox, T. (1993)	환경적 요구와 개인의 대처 능력 간 불균형으로 인해 발생하는 심리적 반응
Cooper & Marshall (1978)	직무 환경에서 경험하는 신체적, 심리적 부담
한준희(2000)	개인이 주어진 환경 속에서 자신의 적응 능력을 초과할 때 발생하는 심리적 긴장
김정운(2005)	외부 환경 변화로 인해 개인이 위협을 느끼고 이에 대응하는 과정에서 나타나는 심리적 반응
박종효(2010)	직무 수행 중 발생하는 역할 갈등과 과중한 업무 부담으로 인해 발생하는 신체적, 정신적 부담

자료: 선행연구를 통해 연구자가 재구성

2. 스트레스 발생 과정

1) 스트레스의 과정적 특성

스트레스는 단일 사건의 결과가 아니라 일련의 심리적 과정 속에서 점진적으로 형성되며, 이에 대한 이해는 효과적인 중재와 예방을 위한 기초가 된다. McGrath(1970)는 스트레스가 개인과 환경 간의 역동적 상호작용에서 비롯되며, 다음과 같은 네 가지 단계로 발생한다고 제시하였다.

1단계는 ‘환경적 요구(Environmental Demand)’이다. 이는 개인에게 주어

진 외부 자극이나 과제가 신체적 또는 심리적으로 요구되는 상태를 의미한다. 군 조직의 예를 들면, 전시상황에 준하는 야간 행군, 상급자의 반복적 지시, 위험 수반 임무 수행 등이 이에 해당할 수 있다.

2단계는 ‘요구의 지각(Perception of Demand)’으로, 자극 그 자체보다 자극을 받아들이는 개인의 해석이 강조된다. 동일한 상황에서도 어떤 개인은 그것을 성장 기회로 해석할 수 있고, 다른 개인은 위협으로 지각할 수 있다. 이때 인지적 편향, 불안 수준, 과거 경험 등이 결정적 요소로 작용한다.

3단계는 ‘스트레스 반응(Stress Response)’이다. 이는 자극에 대한 실제적인 심리적 또는 생리적 반응을 포함한다. 긴장, 불안, 공포, 집중력 저하, 두통, 소화불량 등 다양한 형태로 나타날 수 있으며, 그 강도와 지속시간은 개인의 적응력과 대처 자원에 따라 달라진다.

4단계는 ‘행동 결과(Behavioral Outcome)’로, 스트레스 반응이 실제 행동으로 구체화되는 단계이다. 예컨대 업무 회피, 실수 증가, 감정 폭발, 대인관계 회피 등의 형태로 나타날 수 있으며, 이 결과는 다시 환경적 요구에 영향을 주는 피드백 구조를 형성한다. 특히 군 조직에서는 이러한 결과가 안전사고, 지휘 명령 이탈 등 치명적인 결과로 이어질 수 있기 때문에 각 단계에서의 선제적 대응이 요구된다.

본 연구에서는 이러한 이론적 정의를 바탕으로 직무스트레스 개념을 정리하고 군 조직 내에서의 적용 가능성을 분석할 것이다.

2) 스트레스 이론의 발전

스트레스에 대한 개념과 연구는 다양한 학자들에 의해 발전해 왔다. 스트레스 이론은 생리적 반응에서부터 심리적, 직무적, 조직적 관점까지 확장되며, 여러 모델과 개념으로 발전해 왔다.

첫째, 생리적 반응 이론

Selye(1936)은 스트레스 개념을 최초로 정립한 학자로, 신체가 외부 자극(스트레스원)에 적응하는 과정에서 나타나는 일반 적응증후군(General Adaptation Syndrome, GAS)을 제안하였다. GAS는 경고 반응(Alarm Reaction), 저항 단

계(Resistance), 소진 단계(Exhaustion)의 세 단계로 나뉜다.

Cannon(1932)'투쟁-도피 반응(Fight-or-Flight Response)' 개념을 제시하여, 스트레스가 신체의 자율신경계를 활성화하여 생리적 반응을 유발한다고 설명하였다.

둘째, 심리적 스트레스 이론

Lazarus & Folkman(1984)은 스트레스를 개인이 환경적 요구와 대처 능력 간의 불균형으로 인해 발생하는 심리적 과정으로 정의하였다. 이들은 스트레스 대처 과정에서 인지적 평가(cognitive appraisal)와 대처(coping) 전략이 중요하다고 주장하였다.

McGrath(1976)은 스트레스는 개인과 환경 간의 상호작용 속에서 발생하며, 개인이 직면한 도전과 조직의 요구사항이 불일치할 때 긴장이 발생한다고 설명하였다.

셋째, 직무스트레스 모델의 발전

Karasek(1979)은 직무요구-통제 모델(Job Demand-Control Model)을 제안하였다. 이 모델은 직무 요구도가 높고 통제력이 낮을수록 직무스트레스가 심화된다고 설명한다.

Cooper & Marshall(1978)은 직무스트레스의 주요 원인을 업무 과중, 역할 모호성, 조직 내 대인관계 문제로 설명하였다. 조직의 구조적 요소와 업무 요구가 결합되면서 개인의 심리적 압박이 증가한다고 주장하였다.

Cox(1993)은 환경적 요구와 개인의 대처 능력 간 불균형이 스트레스 발생의 핵심 요소이며, 조직 내 지원 체계와 개인의 대처 전략이 스트레스의 영향을 조절한다고 설명하였다.

넷째, 조직적 스트레스 이론은 Hobfoll(1989)자원보존이론(Conservation of Resources, COR)에서 개인이 직무에서 소모하는 신체적·심리적 자원이 고갈될 경우 스트레스가 심화된다고 주장하였다. 조직 내 지원과 자원의 제공이 스트레스 완화에 중요한 요소임을 강조하였다.

Siegrist(1996)은 노력-보상 불균형 모델(Effort-Reward Imbalance Model)을 제안하여, 개인이 업무에서 투자하는 노력과 받는 보상이 불균형할 때 직무스트레스가 심화된다고 설명하였다.

2. 직무스트레스 개념

1) 직무스트레스 정의

스트레스라는 개념은 오랜 시간 동안 인간이 경험하는 고난, 역경, 곤경 등의 의미로 사용되어 왔다. 본래 스트레스는 물리학적 용어로서 외부의 압력에 의해 물체에 가해지는 힘과 그로 인한 변형을 지칭하였으며, 이후 Selye(1936)에 의해 생리학적 개념으로 도입되면서 현대적 의미로 정립되기 시작하였다. 그는 스트레스를 생명체가 외부의 유해 자극에 대처하기 위해 신체 내부에서 발생시키는 비특이적 생리 반응이라고 정의하고, 이를 통해 신체는 외부 위협에 맞서 생존을 도모한다고 보았다. 이러한 관점은 이후 Lazarus와 Folkman(1984)에 의해 심리학적 해석으로 확장되어, 스트레스는 외부 자극과 내적 반응 간의 긴장 상태에서 발생하는 심리·생리적 반응이라는 포괄적 개념으로 정립되었다.

스트레스에 대한 다양한 정의들은 각각의 학문 분야와 이론적 전제에 따라 상이하지만, 대체로 자극(Stimulus)과 반응(Response) 간의 관계로 요약된다. 즉 스트레스는 외부의 자극에 대한 인간의 심리적·신체적 반응을 포함하는 동적 과정이며, 개인이 이러한 자극을 어떻게 인지하고 해석하며 대응하느냐에 따라 스트레스의 양상과 영향이 달라진다(Lazarus, 1991). 이러한 관점은 직무환경에서도 그대로 적용되며, 특히 직무스트레스(Job Stress)는 조직 구성원이 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 일련의 긴장과 부담, 갈등, 불안정 상태를 의미한다.

직무스트레스는 근본적으로 조직과 직무라는 맥락 속에서 유발되는 특수한 스트레스로, 개인이 맡은 역할, 수행해야 할 과업, 상사나 동료와의 관계, 승진 기회, 업무 통제권, 근무 환경 등 복합적 요인의 상호작용에 의해 형성된다. 직무스트레스의 개념은 1960년대 이후 산업화와 조직화의 진전 속에서 조직심리학과 산업심리학의 중심 주제로 떠오르며 본격적으로 다루어졌다. Kahn & Quinn(1970)은 직무스트레스를 조직 내에서 부여된 역할의 모호성 또는 갈등, 역할과 기대 간 불일치 등과 같은 ‘역할 스트레스’ 개념으로 설명하였고, 이후 Cooper & Marshall(1976)은 직무

와 관련된 부정적 환경요인이 직무스트레스를 유발한다고 주장하였다. 이들은 스트레스를 단지 개인의 문제로 보기보다는 조직 구조, 직무 설계, 리더십 방식등 조직 차원의 구조적 문제로 보았다.

또한 Beehr & Newman(1978)은 직무스트레스를 작업환경에서 주어지는 직무 요구와 개인의 자원 간 불균형에서 발생하는 신체적·정신적 반응으로 정의하였다. 이들은 직무요구가 개인의 역량과 부조화를 이루는 상황에서 긴장이 발생하며, 반복적이고 장기화될 경우 조직 적응력과 생산성을 저해할 수 있다고 보았다. Comish et al.(1994) 역시 직무스트레스를 ‘직무와 개인의 동기 및 역량 간의 부조화 상태에서 발생하는 심리적·생리적 반응’으로 정의하며, 이러한 불균형 상태가 구성원에게 부정적 영향을 미치는 주요 요인임을 지적하였다.

현대의 직무스트레스 연구는 단순히 개념 정의를 넘어서 그 발생 요인을 정밀하게 분류하고자 하는 시도로 이어져왔다. McGrath(1976)는 스트레스의 원인을 업무적 요인(업무량, 시간압박), 역할 요인(모호성, 역할 갈등), 사회적 요인(대인관계, 조직문화)으로 분류하였으며, 이후 연구자들은 이 분류를 보다 세분화하여 개인적, 조직적, 환경적 요인으로 체계화하였다. 예컨대, Ivancevich et al.(2011)은 직무스트레스의 원인을 직무 자체에 관련된 요인(과중한 업무, 기술 변화), 조직 요인(의사소통 부족, 리더십 결함), 개인 요인(성격, 가족 문제)으로 나누어 설명하였다. Schuler(1980)는 직무의 복잡성과 자율성, 역할 기대의 모호성, 피드백의 부족 등이 스트레스를 유발하는 요소라고 주장하였다. 이러한 연구들은 직무스트레스가 단일한 변수에 의해 발생하는 것이 아니라 다차원적 요인의 상호작용 속에서 발생하는 복합적 개념임을 보여준다.

직무스트레스에 대한 이론적 접근은 다음 세 가지 주요 관점으로 나뉜다.

첫째, 자극 중심 이론(Stimulus-Based)은 스트레스를 외부 자극이나 사건 그 자체로 간주한다. 예컨대 상사의 과도한 업무 지시나 승진 누락과 같은 상황이 스트레스의 직접적인 원인으로 작용한다고 본다(Miller, 1979).

둘째, 반응 중심 이론(Response-Based)은 스트레스를 자극에 대한 개

인의 생리적·심리적 반응으로 이해하며, 이러한 반응이 장기화되면 건강에 유해한 영향을 미친다고 본다(Ivancevich & Matteson, 1980).

셋째, 상호작용 중심 이론(Transaction/Interaction-Based)은 스트레스를 개인과 환경 간의 상호작용 결과로 해석한다. Lazarus & Folkman(1984)이 대표하는 이 이론은 스트레스가 단순한 외부 자극이나 내부 반응이 아니라, 자극과 반응이 역동적으로 교차하는 지점에서 발생한다고 본다. 이 관점은 직무스트레스를 단순한 업무 과다로 설명하기보다, 직무 환경에 대한 개인의 인지적 평가와 대처 자원 간의 균형 여부에 따라 결정된다는 점에서 오늘날 가장 포괄적이고 설득력 있는 설명으로 받아들여진다.

이처럼 직무스트레스는 개인의 심리적 고통뿐 아니라 신체적 질환, 조직 내 이직, 불안정한 안전행동, 리더십 불신, 팀워크 붕괴 등의 다양한 결과를 유발할 수 있으며, 이는 곧 조직의 안정성과 성과에 중대한 위협이 된다. 특히 군 조직처럼 높은 규율과 책임감, 물리적 위험, 위계적 명령 체계 속에서 직무가 수행되는 특수한 환경에서는 직무스트레스가 조직원 개인의 정신건강과 안전행동에 더욱 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 직무스트레스를 다차원적 관점에서 이해하고 그 영향을 실증적으로 규명하는 것은 군 조직의 효율성과 안전성 확보를 위한 필수적 과제라 할 수 있다. 국외 연구자의 직무스트레스의 정의는 아래 〈표 2-4〉로 정리하였다.

〈표 2-4〉 국외 직무스트레스의 정의

연구자	정의
McGrath (1976)	환경과 개인의 상호작용에 나타나는 것.
Rosers & Cobb(1974)	개인의 기술과 능력이 직무의 규정에 부적합하고, 조직이 제공한 직무환경과 개인의 요구가 부적합한 상태.
Cooper & Mar-shall (1976)	특정직무와 연관된 부정적인 환경요인 또는 스트레스 요인(역할보호성, 역할갈등, 역할과중 등)
Beehr & New-man (1978)	어떤 요구에 대한 비 특징적인 신체적 반응으로 정의하고, 긍정적이거나 부정적일 수가 있음.
Parker & De-Cotiis (1983)	환경요소와 개인과의 상호작용에서 오는 불일치로 발생하는 심리적, 생리적인 불균형상태.
Lathans (1992)	스트레스를 신체적, 심리적, 행동적 일탈을 초래하는 외부상황에 대한 적응과정.
French & Rod-gers(1974)	개인의 기술과 능력이 직무의 규정에 부적합하고, 조직이 제공한 직무환경과 개인의 욕구가 부적합한 상태.
Kahn& Quinn(1970)	직무불만족과 같은 부정적인 영향을 미치는 직무역할과 같은 작업환경의 특성에 대한 개인의 반작용.
Ivancevich (1982)	환경적 요인과 개인적 요인에 대한 상호작용의 결과.
미국국립안전보건 연구소(2010)	업무상 요구하는 사항이 근로자의 능력이나 바람과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적 반응.
유럽위원회 (2010)	업무내용, 조직 및 작업환경이 불건전한 측면에 대한 정서적, 인지적, 행동적, 생리적 반응 패턴.

자료 : 선행연구를 통해 연구자가 재구성

국내 연구자들도 이러한 이론적 접근에 근거하여 직무스트레스를 다각적으로 정의해왔다. 한준희(2000)는 직무스트레스를 "개인이 주어진 직무 환경 속에서 자신의 적응 능력을 초과할 때 발생하는 심리적 긴장"으로 정의하였으며, 김정운(2005)은 이를 "외부 환경 변화로 인해 개인이 위협을 느끼고 이에 대응하는 과정에서 나타나는 심리적 반응"이라고 설명하였다. 박종효(2010)는 역할 갈등과 업무 과중, 조직 내 갈등 등에서 발생하는 신체적·정신적 부담으로 직무스트레스를 정의하였고, 김해경(2018)은 직무 수행 과정에서 발생하는 불일치와 환경적 위협 요소가 개인의 정서적 반응을 유발하여 업무 효율성을 저하시킨다고 보았다.

또한 이경미(2018)는 직무스트레스를 "요구되는 직무와 개인이 지닌 자원이 불균형 상태를 이루었을 때 나타나는 부정적인 정서 및 신체적 반응"으로 정의하였고, 하미승(2002)은 "개인이 보유한 능력이나 자원과 직무 환경 간의 부적합으로 인해 발생하는 부정적 상태"로 보았다. 김주원(2007)은 조직 구성원에게 위협을 주는 직무 환경의 특성 자체가 스트레스를 유발한다고 주장하였다.

이훈석과 전병준(2012)은 조직이 요구하는 직무 기준과 개인의 성향·능력 간 충돌이 스트레스의 주요 원인이며, 배점모(2013)는 직무스트레스를 조직 환경에 대한 적응 과정에서 신체적, 정신적, 행동적 이탈이 발생하는 반응이라고 정의하였다.

박주성(2019)은 스트레스를 유발하는 외부 환경 요인이 조직원 간에 동일한 방식으로 작용하지 않으며, 그 반응 또한 예측하기 어렵다는 점에서 직무스트레스는 개인차를 고려한 유동적인 개념임을 강조하였다.

결과적으로, 직무스트레스는 단순한 외적 자극의 산물이 아니라, 개인의 성격, 인지, 자원, 사회적 지원, 조직 구조, 문화 등의 복합적인 상호작용 결과로 나타나는 심리사회적 현상으로 이해해야 하며, 이를 다차원적, 통합적 관점에서 분석하는 것이 요구된다. 특히 군 조직과 같이 고위험, 고강도, 위계적인 환경에서는 일반 조직보다 훨씬 구조적이고 체계적인 직무스트레스 요인이 존재하므로, 이에 대한 심층적 이해와 실천적 개입이 절실하다. 아래 <표 2-5> 으로 국내 연구자의 직무스트레스의 정의하였다.

〈표 2-5〉 국내 연구자의 직무스트레스의 정의

연구자	직무스트레스 정의
김해경(2018)	직무 상황에서 발생하는 불화나 갈등, 위협적인 요소 및 환경요인으로 인해 개인이 느끼는 부정적 정서 상태
이경미(2018).	요구되는 직무와 개인이 지닌 자원이 불균형 상태를 이루었을 때 개인에게 정신적, 육체적으로 부정적인 영향을 주어 업무 수행을 어렵게 하는 것이다
하미승(2002)	개인이 보유한 능력이나 자원과 환경요인과 부적합, 개인의 욕구와 욕구 충족을 가능하게 해줄 수 있는 직무환경의 부적합이다
김주원(2007)	조직구성원에게 위협을 주는 직무환경의 특성들.
이훈석,전병준 (2012)	조직에서 요구하는 것과 개인의 특성 사이에 충돌이 일어날 때 직무 스트레스가 발생한다.
배점모(2013)	조직 구성원의 신체적, 정신적, 행태적 이탈을 초래하는 직무 환경에 적응하는 반응이다.
박주성(2019)	직무를 수행하는 조직원들이 서로 다른 외부환경에서도 동일한 반응을 나타내거나 스트레스 유발 요인이 무엇인지 알면서도 결과를 예측하기 어렵다는 단점이 있다.
한준희(2000)	개인이 주어진 직무 환경 속에서 자신의 적응 능력을 초과할 때 발생하는 심리적 긴장.
김정운(2005)	외부환경 변화로 인해 개인이 위협을 느끼고 이에 대응하는 과정에서 나타나는 심리적 반응.
박종효(2010)	직무 수행 중 발생하는 역할 갈등과 과중한 업무 부담으로 인해 발생하는 신체적, 정신적 부담.
김성태(2015)	조직원의 심리적 건강과 안전행동 수행에 영향을 미치는 주요 요인 중 하나로, 개인과 조직 환경 간의 상호작용에서 발생하는 긴장 상태.

자료: 선행연구를 연구자가 재구성

2) 직무스트레스 요인

직무스트레스는 단일 원인이 아닌 다양한 환경적·개인적 요인의 상호 작용에 의해 발생한다. 본 절에서는 선행연구를 바탕으로 직무스트레스 유발 요인을 여섯 가지 핵심 범주로 구분하고, 각각에 대한 설명을 심화하여 제시하고자 한다.

(1) 직무 요구 요인(Job Demands) 직무 요구는 구성원이 수행해야 하는 과업의 양, 질, 복잡성, 긴급성, 정서적 요구 등 직무 수행에 요구되는 외적 부담을 포함한다. Karasek(1979)의 직무요구-통제 모델(Job Demand-Control Model)에 따르면, 직무 요구가 높고 통제력은 낮은 환경은 구성원에게 높은 심리적 긴장을 유발한다. Beehr & Newman(1978)은 직무 요구가 과도할 경우 피로, 소진, 집중력 저하, 안전 위협 요소 증가 등의 결과를 초래할 수 있다고 설명하였다. 국내 연구에서도 박준영(2015)은 업무 과중과 시간 압박이 장병의 안전행동 저하와 직무 만족도 감소에 직접적인 영향을 미친다고 실증하였다.

(2) 역할 스트레스 요인(Role Stressors) 역할 모호성(Role Ambiguity)은 개인이 수행해야 할 역할의 내용, 목표, 권한, 책임 등이 불분명한 상태를 말하며, 역할 갈등(Role Conflict)은 서로 충돌되는 역할 기대가 공존할 때 발생한다. Kahn et al.(1964)은 이러한 역할 관련 요인이 심리적 불안을 유발하고, 장기적으로는 직무 만족도 저하 및 조직 이탈로 연결된다고 보았다. Rizzo et al.(1970)은 특히 역할 모호성과 갈등이 많은 조직일수록 스트레스 수준이 높고 성과는 저하된다고 지적하였다. Jackson & Schuler(1985)는 역할 갈등이 반복되면 정서적 소진과 업무 태만으로 이어질 수 있다고 분석하였다.

(3) 대인관계 요인(Interpersonal Conflict) 직장 내 상사, 동료, 부하 간의 관계에서 발생하는 갈등은 대표적인 정서적 스트레스 유발 요인이다. Jehn(1995)은 조직 내 가치관의 차이, 의사소통 방식의 충돌, 권한 다툼 등이 갈등의 주요 원인이라고 지적하였다. Graen & Uhl-Bien(1995)은 상사와의 관계 질이 높을수록 구성원의 스트레스는 감소한다고 하였고, 반대로 권위적이거나 비협조적인 상사와의 관계는 구성원에게 높은 스트

레스를 유발한다고 보았다. 박정훈(2020)은 군 조직에서 상하 간 불신과 갈등이 누적될 경우, 부하 장병의 안전행동 실천 의지가 현저히 약화된다고 분석하였다.

(4) 조직적 요인(Organizational Factors)조직문화, 구조, 리더십 스타일, 의사소통 방식 등 조직 전반의 속성은 직무스트레스 수준에 직접적으로 영향을 미친다. Schein(1992)은 조직문화가 구성원의 가치관, 정체성, 소속감을 형성하며, 폐쇄적이고 경직된 문화일수록 스트레스가 심화된다고 주장하였다. Bass & Avolio(1994)는 변혁적 리더십은 구성원의 자율성과 직무 의미감을 증진시켜 스트레스를 완화시킨다고 하였으며, House(1971)는 거래적·권위적 리더십은 과업 중심의 강압적인 분위기를 조성하여 스트레스를 증폭시킬 수 있다고 보았다. 김한준(2019)은 군 조직의 위계적 문화와 일방향적 의사소통이 장병의 심리적 부담을 심화시킨다고 분석하였다.

(5) 물리적·환경적 요인(Physical Environment)물리적 환경은 근무 공간의 소음, 조명, 온도, 습도, 환기, 공간 밀도 등 작업장의 물리적 조건 전반을 포함한다. Cohen & Weinstein(1981)은 반복적이고 예측 불가능한 소음이 집중력 저하와 불안감 증가를 유발한다고 하였으며, Boyce(2003)는 부적절한 조명은 피로 누적과 직무 만족도 저하로 이어진다고 설명하였다. Parsons(2014)는 고온, 저온 등 극단적인 기후 조건은 신체적 부담과 심리적 스트레스를 가중시키며, Vischer(2007)는 협소하고 밀폐된 근무 공간은 구성원의 심리적 안정감을 해치고 스트레스를 높인다고 지적하였다.

(6) 보상 및 승진 요인(Reward & Promotion)보상 체계의 공정성과 승진의 투명성은 조직 구성원의 동기부여 및 스트레스 수준에 큰 영향을 미친다. Adams(1965)의 공정성 이론에 따르면 개인은 자신의 투입과 결과를 타인과 비교하며, 불공정성이 지각될 경우 심리적 불만과 긴장이 발생한다. Eisenberger et al.(1997)은 조직 내에서 보상 체계가 투명하지 않거나 성과 평가 기준이 명확하지 않을 경우 구성원들은 무기력감을 경험하게 되며 이는 직무스트레스를 증가시키는 주요 요인이라고 보았다.

Tharenou(2001)는 승진 기회 부족과 불공정한 인사평가는 구성원의 소외감, 조직 불신, 심리적 탈진으로 이어지며, 이는 궁극적으로 안전행동과 조직 몰입 저하로 연결될 수 있음을 강조하였다. 직무스트레스 요인은 아래 <표 2-6>로 정리 하였다.

<표 2-6> 직무스트레스 요인

연구자	유발 요인
McGrath (1976)	직무요인, 역할요인, 행동적 상황요인, 물리적 상황요인, 사회적 상황요인, 개인적 요인.
Ivancevich&Matteson(1980)	조직 내 요인(물리적 환경, 개인수준, 집단수준, 조직수준), 조직 외 요인(가족관계, 경제문제, 인종/계층, 주거지).
Parker&De-Cotiis (1983)	직무자체, 조직특성, 조직 내 역할, 대인관계, 경력개발, 외적 책임과 의무.
Schuler (1984)	개인속성(능력, 가치, 경험,성격), 조직속성(역할 및 직무 특성, 리더십,조직구조, 대인관계특성, 물리적요인).
Luhtans (1985)	조직외부요인, 조직요인, 집단요인, 개인요인, 조직요인.
Cooper&Marshall (1986)	직무특성, 조직역할, 조직 내 관계, 경력개발, 조직구조 · 풍토.
Gibson (1991)	물리적요인, 개인적요인, 집단요인, 조직요인, 개인차.
하미송 등 (2002)	역할요인(역할 모호, 역할갈등), 조직요인(업무난이도, 업무량), 대인관계(상사, 동료, 부하, 관련부처), 공정성.
박기관(2008)	역할요인(역할 모호, 역할갈등), 개인요인(과업자율성, 승진, 보수, 대인관계, 개인특성).
장세진 외(2006)	물리적 환경, 직무요구도, 직무자율성, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화.
이종목, 박한기(1998)	물리적 환경, 조직관련, 직무관련, 개인관련, 조직 외 관련
박정숙(2007)	역할 모호, 역할갈등, 업무량, 성차별, 상사관계, 동료관계, 경력개발, 관련부처관계, 배분.
박웅렬(2010)	직무내적요인(직무요구도, 직무자율성), 직무 외적요인(관계갈등, 보상부적절, 직장문화).

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자가 정리

3) 군 조직 내 직무스트레스 특성 및 안전행동 영향

군 조직은 계급 구조에 기반한 위계성과 폐쇄성, 고강도 훈련, 집단생활, 지속적 통제 등 일반 조직과는 차별화된 특수한 환경을 갖고 있다. 이에 따라 군 조직 내 직무스트레스는 보다 구조적이고 심층적인 방식으로 발생하며, 단지 개인의 정서적 피로 수준을 넘어서 조직의 전투력 유지와 안전행동 수행에 실질적인 영향을 미친다.

Karasek(1979)의 모델에 따르면, 군 환경은 직무 요구도가 극도로 높으며, 병사나 하급 간부가 직무에 대해 자율적으로 통제할 수 있는 범위는 매우 제한적이다. 이러한 조건은 스트레스를 심화시키며, 안전규정 준수와 같은 기본적인 행동에도 부정적 영향을 준다. Hobfoll(1989)의 자원보존이론(COR Theory) 또한 개인이 가진 자원이 고갈될수록 방어적이고 비협조적인 행동 양식이 나타난다고 보며, 스트레스가 지속되면 안전에 대한 관심과 에너지가 감소하게 된다고 설명하였다.

군 조직 내에서 스트레스를 유발하는 주요 요인은 다음과 같다. (1) 역할 갈등과 업무 과부하, (2) 상급자와의 권위적 관계, (3) 의사소통의 비대칭성, (4) 보상 및 승진 기회의 제한, (5) 집단 내 갈등 및 사적 공간의 부족 등이다. 이들 요인은 상호작용하며 직무스트레스를 가중시키고, 결과적으로 구성원의 심리적 소진, 인지적 판단 오류, 안전행동 위축 등의 부정적 결과로 이어진다.

따라서 군 조직의 안전행동 향상을 위해서는 단순히 규율을 강조하는 방식이 아니라, 직무스트레스 요인에 대한 체계적 진단과 개입, 심리적 자원 회복을 위한 조직 문화 개선, 공정한 보상체계 구축, 상호 신뢰 기반의 리더십 강화 등이 필요하다. 직무스트레스는 단지 부수적 문제를 넘어서, 군 조직의 안전성과 생존성에 직결되는 전략적 변수임을 인식할 필요가 있다.

제 3 절 안전행동

1. 안전행동의 개념

그간 안전사고나 재해와 관련하여 재해경향성 이론(Accident Proness Theory)은 산업재해를 당한 노동자는 타고난 개인적 성격 때문에 다른 노동자에 비해 훨씬 사고를 당하기 쉬우므로 사고예방을 위한 방어수단이 없다고 간주하였다(박영호, 1989: 80).

재해경향성 이론은 산업재해의 발생 원인을 개별노동자의 성격에 기인한 부주의로 보고 있어 산업재해에 대한 책임을 개별노동자에게 돌려회피하려는 사업주의 입장을 대변한 이론으로 비판받았다. 이러한 문제점을 해결하려는 과정에서 나온 이론이 Heinrich의 연쇄반응이론으로서 산업재해의 주된 원인을 개인의 불안정한 행동(Unsafe Act)과 불안정한상태(Unsafe Condition)에의 노출로 파악한다(Heinrich, 1959: 12).

이와 같은 논의를 바탕으로 발전된 불안전 행동이란 외부자극에 대한 습관적 행동으로 안전 상태를 불안정한 상태로 전환시키는 행동을 의미한다(서희창, 2015: 16). 반대로 안전행동은 불안전행동의 반대 뜻으로업무수행이 안전하게 이루어질 수 있도록 하려는 행동이다(김규형, 2016: 41).

안전행동(Safety Behavior)은 근로자 또는 조직 구성원이 직무를 수행하는 과정에서 자신과 동료의 안전을 확보하고 조직의 전반적인 안전성과(Safety Performance)를 향상시키기 위해 실천하는 일련의 행동을 의미한다(Neal & Griffin, 2006). 이는 단순한 규정 준수에 국한되지 않고, 위험 상황에 대한 인식, 적극적인 예방 활동, 동료에 대한 안전 지침 공유와 같은 자발적 참여 활동까지 포함하는 개념이다.

Cooper & Philips(2004)는 안전행동을 “조직 구성원이 작업 환경 내에서 안전을 보장하기 위해 의도적으로 수행하는 모든 행동”으로 정의하며, 개인의 태도, 동기, 능력, 조직문화, 리더십 등 다양한 요인의 영향을 받는다고 보았다. 이러한 정의는 전통적으로 '불안전 행동'의 반대 개념으로 안전행동을 이해해온 관점에서 벗어나, 행동과정의 목적성과 자율성을 강조

하는 현대적 시각이라 할 수 있다.

Heinrich 등(1980)은 산업재해 원인의 약 88%가 구성원의 불안정한 행동에서 비롯된다고 보고하였으며, 이는 안전행동의 실천이 단지 권장사항이 아닌, 조직 차원의 재해 예방의 핵심 전략임을 시사한다(Heinrich, Peterson & Roos, 1980). 이후 다양한 산업 및 공공영역에서는 안전행동이 직무성과, 조직문화, 심리적 요인과 어떠한 관련성을 가지는지를 분석하는 연구가 활발히 진행되어 왔다.

안전분위기는 안전성이나 안전사고에 영향을미치게된다(안관영, 2003). 이러한 점에서 산업안전에 관한 행위론적 접근(Behavioral Approach)으로 안전분위기(Safety Climate)와 안전성과 및 안전사고간의 관계에 관한 연구가 주로 이루고 있다. 그러나 학자들이 안전한 환경과 문화에 관한 개념의 중요성은 강조하지만 이들 개념에 관한 구성타당성이나 예측타당성에 관한 시도는 매우 부족하고, 초기 개발단계 수준을 벗어나지 못하고 있다(Guldenmund, 2000).

Griffin & Neal(2000)은 직무성과이론을 기초로 하여, 안전행동을 직무성과를 구성하는 직무행동과 같은 방식으로 개념화하였다. 안전분위기에 관한 선행연구들은 대부분 안전에 관한 지각이 사고율, 근로자의 안전순응과 안전행동 간의 관계를 보여주고 있다(Griffin & Neal, 2000; Zohar, 1980). 그리고 안전 규정 준수를 개선하기 위한 행동 접근법으로 다양한 연구가 이루어졌다. 조직과 직원 간의 상호 교환의 일환으로써 자신의 건강과 복지에 명시적으로 투자하는 작업장의 직원은 안전 위반 사례가 줄어들고, 안전준수 수준이 높아질 것으로 예상된다(Mearns, Hope, Tetrick, & Ford, 2010). Burke & Dunlap(2002)은 안전행동을 안전성과의 결과로 인식하고, 안전행동을 근로자가 유해하고 위험한 작업환경 내에서 조직구성원의 환경을 향상하기 위한 행동이라고 정의하였다. 이러한 안전행동은 안전한 직무수행이 이루어질 수 있게 하기 위한 행동이다. 따라서 조직구성원들이 스스로 안전절차를 준수하고, 스스로 안전활동에 참여해야 한다.

박홍준(2014)은 안전행동을 안전가치관이 반영된 안전태도가 실제로

실천되어 몸이 움직여서 동작을 취하는 것으로, 안전이 표면적으로 나타나는 것을 의미하였다. 교육 분야에서 권일준(2017)은 안전행동을 학교에서는 안전관리로, 인솔교사는 안전리더쉽으로, 학생들은 안전문화를 이해하고 효율적이고 효과적인 행동으로, 교사는 안전사고의 위험을 예방하기 위하여 학생들에게 안전규정과 절차를 수행하게 하고 순응하는 것으로 정의했다. 이러한 안전행동은 안전사고가 발생하지 않도록 규정과 절차를 잘 준수하고, 조직 내 안전활동에 참여하여, 자신과 동료의 안전확보에 기여되는 행동을 의미한다(문영주, 2022).

조한진 등(2022)은 안전행동을 안전사고의 방지를 위한 규정과 절차를 준수하고, 안전사고 예방활동에 적극적인 활동이라고 하였다.

이수원(2018)은 선행연구를 바탕으로 안전과 관련된 정의를 정리하였다. 첫째, 안전을 침해하는 현상인 위험이라는 개념을 직접적으로 사용하기도 하는 견해이다.

둘째, 정해진 절차나 규정을 지키는 차원과 조직의 안전에 관련된 활동에 참여하는 차원으로 안전을 지키기 위한 행동을 중심으로 설명한 견해 등이다.

안전행동은 잠재적인 위험요인과 현재의 위험요인이 사고로 이어지지 않도록 안전에 관한 규정과 절차를 준수하고, 조직 내 안전활동을 자발적으로 참여하여 안전 확보에 기여되는 행동이다. 따라서, 안전사고를 예방하기 위해서는 종사자의 불안정한 행동을 줄이고, 안전행동을 높이기 위한 안전참여활동이 우선 고려되어야 한다(남정기, 2022). 또한, 안전사고를 예방하기 위해 불안정한 행동을 줄이는 것에서 더 나아가 안전행동에 관심을 두어야 한다(이수원, 2018). 안전행동은 사고를 줄이는 데 영향을 줄 수 있다(Neal & Griffin, 2006). 하지만 불안정한 행동은 사고나 재해에 영향을 줄 수 있는 요인인 근로자의 행동이다.

불안정한 행동은 의식적인 불안정한 행동과 무의식적인 불안정한 행동의 집합체로써 의식이 있는 불안정한 행동은 의식적 불안정한 행동으로, 의식이 없는 불안정한 행동은 무의식적 불안정한 행동으로 구분할 수 있다. 의식적 불안정한 행동은 위반(Violation)으로 작업자가 사고나 재해를 의

도적으로 일으킬 수 있는 부적절한 행동이다. 위반에는 고의적 게으름(Sabotage), 일상적 위반, 낙관적 위반, 상황적 위반, 예외적 위반 등이 있다. 무의식적 불안정한 행동은 작업 시 위험을 인지하지 못한 상황에서 발생하는 위험을 불안정한 행동으로 착각, 착오, 망각 등으로 안전한 결과를 달성하지 못한 행동이다.

무의식적 불안정한 행동은 눈에 보이는 정보에 반응하면서 과거의 경험을 바탕으로 안전하게 행동하려고 노력하지만, 결과적으로는 무의식적인 행동에 따라 불안정한 행동이 되는 것을 의미한다. 이러한 불안정한 행동들은 관리자들의 생산성과 작업에 관한 목표설정으로 인하여 작업자들이 안전 규정과 절차를 무시하고 불안정한 행동을 할 수 있다. 따라서, 경영자는 안전리더십으로 안전규정을 준수하면서 작업이 이루어질 수 있도록 안전문화를 구축해야 한다(이덕희, 2022).

Neal & Griffin(2006)의 연구에서는 조직의 안전풍토가 개인의 안전동기를 만들고, 안전동기는 개인의 안전행동에 영향을 준다. 이러한 결과로 결국 사고율에 영향을 준다는 것이 밝혀지면서, 안전풍토와 사고율 간의 관계가 증명되었다. 이러한 연구와 함께 안전동기는 직장 내에서 안전행동의 범위에 영향을 주는 것이 밝혀졌다(Griffin & Neal, 2000; Neal et al., 2000). 이 밖에도 안전풍토와 안전동기 간의 관계를 밝힌 이론들이 있다. 사회적 교환 이론에 따르면 피고용인들이 피고용인의 복리에 관한 조직의 관심을 지각한다면, 피고용인들은 조직에 이익이 되는 행동과 보답을 하기 위해 복종을 한다(한정원 등, 2009). 이러한 선행연구들을 정리해 보면 안전행동은 작업장에서 안전사고를 방지하기 위하여 절차 준수와 스스로 개인보호장비를 착용하고, 안전사고 예방 활동과 안전 회의 참석 등에 적극적으로 활동하는 것으로 말할 수 있다. 아래 <표 2-7> 안전행동의 개념으로 정리 하였다.

〈표 2-7〉 안전행동의 개념

연구자	안전행동의 정의
Heinrich et al.(1980)	재해의 약 88%가 불안정한 행동에서 기인하며, 안전행동은 이를 예방하기 위한 핵심 전략
Griffin & Neal(2000)	안전유지를 위한 순응행동이 개인에게 요구되는 핵심 안전행동이며, 참여행동은 작업장 안전에 도움이 되는 행동
Burke & Dunlap(2002)	위험한 작업 환경에서 조직의 안전을 향상시키기 위한 근로자의 행동
Cooper & Philips(2004)	조직 구성원이 작업 환경 내에서 안전을 확보하기 위해 의도적으로 수행하는 모든 행동
Neal & Griffin(2006)	직무 수행 중 개인과 조직의 안전을 보장하기 위해 수행하는 행동으로, 규정 준수 및 자발적 참여를 포함
Lu & Yang(2010)	안전규정 및 절차 준수의 소극적인 행동과 자발적 참여 행동으로 구분되며, 안전활동과 동료 돕기 등도 포함됨
방유빈(2012)	개인에게 손상을 주는 위험이 없도록 행동하며, 안전가치관이 반영된 태도가 동작으로 나타나는 실제적인 행동
김지선(2014)	잠재위험요인과 부상에 대한 노출을 줄이기 위해 규정을 실현하는 행동
박홍준(2014)	안전가치관이 반영된 안전태도가 실제 동작으로 표현되는 것
김규형(2016)	불안전행동의 반대로 업무 수행이 안전하게 이루어지도록 하는 행동
윤호동(2017)	개인의 행동이 이루어질 때 안전하게 수행되는 것
권일준(2017)	학교에서 안전규정을 수행하고 안전문화에 참여하는 행동
이수원(2018)	절차 준수와 안전 관련 활동 참여를 통해 안전을 지키는 행동
문영주(2022)	규정과 절차를 준수하고 조직의 안전활동에 참여하여 자신과 동료의 안전을 확보하려는 행동
조한진 외(2022)	안전사고 예방을 위한 규정 준수 및 예방 활동에의 적극적 참여 행동
남정기(2022)	불안전한 행동을 줄이고 안전참여 활동을 통해 사고를 예방하는 행동
이덕희(2022)	안전리더십을 바탕으로 불안정한 행동을 줄이고 규정 준수를 실천하는 행동

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자가 정리

2. 안전행동의 구성요소

조직 내 안전사고의 발생은 단지 시스템 미비나 외부 환경의 문제만으로 설명되지 않는다. 실제로 많은 사고는 조직 구성원의 불안정한 행동에서 기인하며, 이는 곧 구성원 개인의 안전행동(Safety Behavior)이 조직 안전성과 직결된다는 점을 시사한다. 특히 군과 같이 고위험, 고강도 작업이 상시 발생하는 조직에서는 안전행동의 유형을 정확히 이해하고 이를 촉진할 수 있는 관리 전략이 필수적이다.

안전행동은 전통적으로 규정과 절차를 따르는 수준에서 이해되었지만, 현대의 이론은 이를 훨씬 넓은 개념으로 확장하였다. 단지 ‘하지 말아야 할 것’을 피하는 행동뿐만 아니라, ‘해야 할 것’을 적극적으로 수행하거나 제안하는 능동적 행동까지 포함되며, 조직의 안전성과 안전문화 형성에 본질적인 기여를 하는 요소로 간주된다.

Reason(1990)은 산업 재해 분석을 통해, 많은 사고가 미끄러짐, 착오, 실수 등의 비의도적 오류(Unintentional Error)로 인해 발생하며, 이들은 종종 타인의 불안정한 행동이 만들어낸 환경에서 유발된다고 밝혔다. 다시 말해, 구성원이 안전 관련 행동을 제대로 실천하지 않을 경우, 그 자체가 사고의 조건이 된다는 것이다. 이는 곧, 안전관리는 시스템 구축만으로는 충분치 않으며, 그 시스템을 ‘행동’으로 실현하는 구성원의 역할이 결정적임을 보여준다.

이러한 문제의식은 Neal, Griffin, & Hart(2000)에 의해 체계적으로 정립되었다. 이들은 안전행동을 안전준수(Safety Compliance)와 안전참여(Safety Participation)라는 두 가지 구성요소로 구분하였으며, 이후 다수의 국내외 연구에서 이 구조를 채택하여 실증 분석이 이루어지고 있다.

1) 안전준수(Safety Compliance)

안전준수란 조직이 설정한 규정, 지침, 절차 등을 정확히 이행하는 행동으로, 주로 외재적 요인에 의해 유발되는 지시적이고 수동적인 행동 유형이다(Griffin & Neal, 2000). 이 개념은 직무 수행 중 반드시 요구되는 기본적인 안전행동으로 간주되며, 예컨대 보호장비 착용, 작업 전 장비 점

검, 위험 요소 발견 시 즉시 보고 등 조직이 요구하는 최소한의 규범을 따르는 행동이 여기에 해당한다.

Griffin과 Neal은 이러한 행동을 “조직의 안전을 유지하는 데 필수적인 핵심 행위”라고 명시하며, 이를 통해 구성원들이 조직의 안전 기준에 일관되게 접근하도록 만들 수 있다고 설명하였다. 특히 군 조직과 같이 상명하복 문화가 강한 환경에서는 상급자의 명령, 규율, 통제 구조가 안전준수 행동의 주요 결정 요인으로 작용한다(강근식, 2016).

안전준수의 중요성은 수많은 실증연구에서 입증되고 있다. Yang et al.(2012)은 제조업 종사자를 대상으로 한 연구에서, 안전준수 수준이 높은 집단에서 사고 발생률이 낮게 나타났으며, 이경훈·박해천(2011)은 관리자의 리더십 스타일이 구성원의 준수 행동을 강화시킨다는 점을 실증하였다.

박동균(2018)은 철도기관사를 대상으로 한 연구에서, 규정 기반의 행동이 사고 예방에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하다는 결과를 도출하였다. 그는 또한 시간 압박이나 업무 과부하와 같은 구조적 직무스트레스 요인이 준수 행동을 저해할 수 있다는 점을 강조하며, 단순한 지시 이상의 조직적 배려와 조정이 병행되어야 한다고 보았다.

2) 안전참여(Safety Participation)

안전참여는 안전준수와 달리, 구성원이 조직의 안전을 개선하고자 하는 자발적이고 능동적인 행동을 의미한다(Neal et al., 2000). 이러한 행동은 법적으로 요구되거나 공식적인 직무에 포함되지는 않지만, 조직 전체의 안전문화(Safety Culture)형성과 유지에 결정적인 영향을 미친다.

안전참여의 구체적 행동에는 자발적인 안전교육 참여, 안전 회의에서의 의견 개진, 동료의 위험 행동 제지, 개선 제안서 제출, 자율적 캠페인 활동 등이 포함된다. 이러한 행동은 구성원이 안전 문제를 ‘자기 일’로 인식하고 적극적으로 개입하는 태도에서 비롯되며, 이는 곧 내재적 동기, 조직 몰입, 심리적 안전감 등과 관련된다.

Griffin과 Neal(2000)은 조직 내 안전분위기(Safety Climate)가 구성원의 안전동기에 영향을 주고, 이는 다시 안전참여 행동으로 이어진다는

구조를 제시하였다. 이들은 특히 안전분위기가 직접적으로 참여 행동에 영향을 미친다는 점을 강조하며, 조직의 정서적 환경이 자발적 행동에 미치는 영향력을 실증하였다.

Parker et al.(2001)은 자율성과 신뢰를 중심으로 한 조직문화가 구성원의 안전참여를 유의미하게 촉진한다고 보았고, Vinodkumar & Bhasi(2010)는 상사의 안전리더십이 안전참여를 이끌어내는 핵심 요인임을 밝혔다. 국내 연구에서도 정세윤 외(2016)는 변혁적 리더십이 부하의 자발적 안전참여를 증가시킨다는 점을 건설업 현장 근로자를 대상으로 입증하였다.

김도형·정진우(2011)는 도시철도 종사자를 대상으로 한 연구에서, 조직의 안전문화 인식이 높을수록 구성원의 자발적 참여 행동이 활발해진다는 점을 확인하였다. 이는 안전참여가 구성원의 심리적 상태, 조직문화, 리더십 등 관계 중심의 요인들과 밀접하게 연동되어 있음을 시사한다.

확장된 연구를 살펴보면 기존의 이원구조를 넘어, 강근식 등(2017)은 안전행동을 네 가지 요소로 세분화하였다. 이들은 준수(Compliance), 습관(Habits), 실수(Errors), 위반(Violations)으로 구성되며, 이는 안전행동의 성격을 더욱 입체적으로 분석할 수 있도록 한다.

준수는 기존의 개념과 유사하나, 습관은 반복적 행동이 내면화되어 자동화된 상태로, 조직의 안전수준이 일정 수준 이상으로 유지될 때 형성된다. 반면, 실수는 주의력 저하, 인지 오류 등 의도하지 않은 오류로, 위반은 안전규정을 알고도 의도적으로 무시하거나 회피하는 행위로 설명된다.

이러한 구조는 단순한 행위의 구분을 넘어서, 리더십, 스트레스, 조직 구조 등 다양한 변수와의 관계를 세밀하게 분석할 수 있게 한다. 강근식 등은 특히 직무스트레스가 낮고 안전리더십이 강할수록 준수와 습관은 증가하고, 실수와 위반은 감소한다고 보고하였다.

안전준수는 조직이 요구하는 규정 이행이라는 외재적 강제에 기반한 행동이며, 단기적인 사고 예방 효과가 크다. 반면 안전참여는 구성원의 주인의식과 내재적 동기에 기반한 행동으로, 장기적이고 지속가능한 안전문화 정착에 필수적이다.

두 구성요소는 상호 보완적 역할을 수행하므로, 조직은 단순한 규정 교육이나 처벌 중심의 시스템을 넘어, 심리적 안전감 조성, 리더십 강화, 구성원의 동기 유발이라는 다면적 접근을 통해 양 측면을 동시에 강화해야 한다. 본 연구는 이러한 이론적 흐름과 실증적 근거를 바탕으로, 안전행동을 ‘안전준수’와 ‘안전참여’라는 이중적 구성요소로 정의하고, 이들 요소에 영향을 미치는 조직 요인을 실증적으로 분석하고자 한다. 아래 <표 2-8> 안전행동의 구성요소로 정리하였다.

<표 2-8> 안전행동의 구성요소

연구자(년도)	구성요소
Borman&Motowidlo(1993)	안전준수, 안전참여
Griffin&Neal(2000)	안전순응, 안전참여
Neal et al.(2000)	안전준수, 안전참여
안관영(2003)	안전참여 단일구성
Neal&Griffin(2006)	안전준수, 안전참여
한정원등(2009)	안전순응, 안전참여
신동필, 이동은(2013)	안전순응 행동, 안전참여 행동
안관영(2013)	안전참여 단일구성
문기섭(2014)	안전준수 활동, 안전통제
우상천(2014)	안전순응 행동, 안전참여 행동
조성환등(2014)	안전수칙 준수, 안전의식 전파
정하진등(2015)	안전순응 행동, 안전참여 행동
조정래(2015)	안전준수, 안전참여
권일준(2017)	안전순응 행동, 안전참여 행동
이석원(2017)	안전순응, 안전참여
이수원(2018)	안전준수, 안전참여
김민성등(2019)	안전준수, 안전참여
나인기(2019)	순응 안전 행동, 능동 안전 행동
박창희(2019)	안전 행동(안전준수인 실천) 단일구성
김지윤(2020)	안전 행동(단일차원)
윤희석(2022)	안전준수, 안전참여
김혜리(2023)	안전준수, 안전참여
윤대식(2023)	안전준수, 안전참여

자료: 선행연구를 통해 연구자가 재구성

제 4 절 선행연구 검토

1. 직무스트레스와 안전행동의 관계

직무스트레스는 구성원이 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 정신적, 정서적, 신체적 압박과 긴장 상태를 의미한다. 이 개념은 역할 갈등, 업무 과중, 대인 갈등, 물리적 환경, 조직구조와 체계 등 다양한 스트레스 요인으로부터 발생하며, 개인의 심리적 안정성과 행동에 광범위한 영향을 미친다. 특히, 직무스트레스는 조직 구성원의 안전행동을 저해하는 요인으로 다수의 선행연구에서 강조되어 왔으며, 이는 고위험 직무 환경인 군 조직에서도 매우 중요한 분석 변수로 간주된다.

Neal & Griffin(2006)은 직무스트레스가 개인의 인지적 자원과 감정 조절 능력을 소모시킨다고 설명하였다. 이들은 스트레스를 받은 구성원은 주의력이 저하되고, 상황 판단 능력이 약화되며, 이는 곧 위험 인식 실패와 안전규정 미준수로 이어진다고 분석하였다. 특히 이들은 안전행동을 '안전준수(Safety Compliance)'와 '안전참여(Safety Participation)'로 이원화하여, 두 구성요소 모두 직무스트레스의 영향을 받는다는 점을 실증적으로 제시하였다.

이러한 영향은 산업심리학 연구에서도 반복적으로 검증되고 있다. Hofmann & Stetzer(1996)는 직무과중(Role Overload)이 안전행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 업무량이 많을수록 작업자가 안전을 고려할 시간과 인지 여유가 부족해지고, 이로 인해 규정 미준수나 사고 가능성이 증가한다는 사실을 밝혔다. 이 연구는 특히 시간 압박과 작전 중심 문화가 강조되는 군 조직의 현실과도 밀접하게 연관되는 함의를 제공한다.

국내 연구들 역시 이러한 경향을 뒷받침하고 있다. 박수경(2003)은 산업현장을 대상으로 한 연구에서, 역할갈등, 대인관계 스트레스, 물리적 환경요인이 안전수칙 준수율을 현저히 저해한다고 보고하였다. 이충권(2003) 또한 역할 모호성과 상사와의 갈등, 조직 내 협조 부족이 안전사고 발생가능성을 유의하게 높이는 요인으로 작용함을 확인하였다.

윤호동(2017)은 건설현장 근로자를 대상으로 직무스트레스와 안전의식

간의 관계를 분석하였으며, 스트레스 수준이 높을수록 안전에 대한 인식과 태도가 부정적으로 형성된다는 실증 결과를 도출하였다. 이는 조직에서의 스트레스 관리가 단지 복지적 차원이 아니라, 안전사고 예방을 위한 구조적 필요사항임을 강조하는 결과이다.

공공안전 분야에서도 유사한 실증 연구가 축적되고 있다. 오지은(2017)은 경찰 조직을 대상으로 한 박사학위 논문에서, 직무스트레스가 경찰의 안전준수 및 자발적 참여 행동 모두에 부정적인 영향을 미친다고 분석하였다. 특히 역할갈등, 상사와의 불신, 업무 과부하 등은 심리적 탈진과 규정회피로 이어지는 연결 고리로 작용하였다. 이러한 경향은 위계질서가 강하고 조직문화가 폐쇄적인 군 조직에서 더욱 두드러질 수 있다.

이재희 외(2010)는 사회심리학적 관점에서 직무스트레스를 구성원 간 상호작용, 조직문화, 피드백 체계의 붕괴 요인으로 규정하였다. 그들은 스트레스가 조직 내 심리적 안전감과 신뢰를 약화시키고, 이는 결과적으로 조직 구성원 간 안전행동의 공유 및 유지가 어려운 환경으로 이어진다고 지적하였다.

군 조직을 직접 대상으로 한 연구로는 이동준(2022)의 연구가 주목된다. 그는 특수전 부대 장병을 대상으로 한 실증분석에서, 직무스트레스 수준이 높을수록 안전행동 실천률이 낮아지고, 결과적으로 사고 발생 가능성이 높아진다는 결과를 제시하였다. 특히 군 특유의 상명하복 문화, 고강도 훈련, 정서적 고립감은 심리적 스트레스를 더욱 가중시키며, 이는 위험 감수 성향과 안전규정 위반으로 이어질 가능성을 내포하고 있다고 분석하였다.

이러한 연구들을 종합해보면, 직무스트레스는 구성원의 인지적 집중력과 감정 조절 능력을 저해하여, 궁극적으로 안전규정의 인식과 실천을 약화시키고 자발적 참여 행동을 위축시키는 방향으로 작용한다. 특히 스트레스는 행동의 수동적 영역(안전준수)은 물론, 능동적 영역(안전참여) 모두에 악영향을 미치며, 이는 고위험 환경에서 임무를 수행하는 군 조직의 특성과 결합될 경우 더욱 심각한 영향을 초래할 수 있다.

따라서 조직 내 직무스트레스 관리 체계의 구축은 단순한 복지나 심리안

정 차원을 넘어, 사고 예방 및 안전문화 확산의 핵심 전략으로 인식되어야 한다. 본 연구에서도 이러한 선행연구의 흐름과 이론적 기반을 토대로, 직무스트레스가 안전준수 및 안전참여 행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 아래 <표 2-9> 직무스트레스와 안전행동의 연구로 정리하였다.

<표 2-9> 직무스트레스와 안전행동의 연구

연구자(연도)	주요 내용
Zohar (1980)	안전기후(safety climate)가 구성원의 안전행동에 영향을 미침
Hofmann & Stetzer (1996)	직무과중은 안전관련 판단력 및 행동 실천을 방해함
Griffin & Neal (2000)	심리적 안전인식이 안전규정 준수 및 자발적 참여에 유의미한 영향
김기식·박영석 (2002)	스트레스 요인이 안전사고 발생률에 유의한 예측 변수가 됨
박수경 (2003)	역할갈등과 대인스트레스가 안전수칙 준수에 부정적 영향
이충권 (2003)	역할모호성과 조직 내 협조 부족이 안전사고 증가와 관련
Cooper & Philips (2004)	안전문화가 강화될수록 스트레스 요인이 줄고 행동 안정성 향상됨
Neal & Griffin (2006)	직무스트레스는 인지적 자원을 소모시켜 안전준수 및 참여 저해
최수일·김홍·민경호 (2006)	직무스트레스가 사고위험 인식과 대응 행동에 부정적 영향
손용승 (2008)	스트레스 상황에서 안전규정 위반 비율이 높아짐
이재희 외 (2010)	직무스트레스는 조직 내 안전행동 공유 및 실천을 방해함
윤호동 (2017)	스트레스가 안전의식 약화 및 부주의 증가로 연결됨
오지은 (2017)	직무스트레스가 안전순응과 참여행동 모두에 부정적 영향
안창규·권영국 (2017)	조직 내 과도한 과업요구가 안전참여 감소와 연관됨

자료: 선행연구를 통해 연구자가 재구성

제 3 장 연구 설계

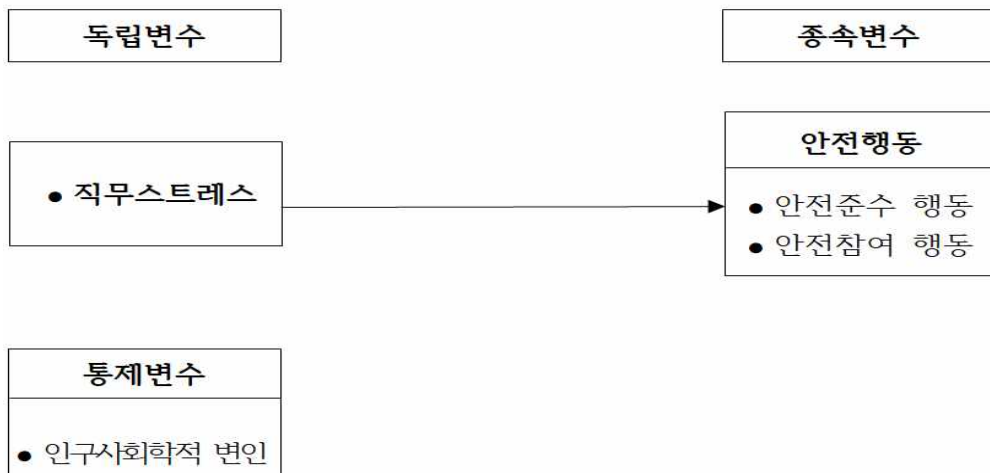
제 1 절 연구모형 및 연구 문제

1. 연구모형

본 연구는 군 조직, 특히 육군 특공부대를 중심으로 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 선행연구에 따르면 직무스트레스는 조직 구성원의 심리적 피로와 인지적 오류를 유발하여, 안전준수 행동 감소 및 자발적 안전참여 저해와 같은 부정적 결과를 초래할 수 있음이 확인되었다(Neal & Griffin, 2006; 오지은, 2017; 이동준, 2022). 특히 군 조직은 상명하복 문화, 고강도 훈련 환경, 위험이 내재된 작전 수행이라는 특수성을 지니기 때문에, 스트레스가 안전행동에 미치는 영향이 더욱 두드러질 것으로 예상된다.

이를 바탕으로 본 연구는 독립변수를 직무스트레스로 하여 종속변수인 안전행동의 하부요소인 군 장병의 안전준수 행동(Safety Compliance) 및 안전참여 행동(Safety Participation)에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위한 이론적 연구모형을 설정하였다.

〈그림 3-1〉 연구모형



이러한 연구모형을 통해 직무스트레스가 안전행동의 하위 요소 각각에 미치는 영향력의 차이를 구체적으로 파악하고자 한다.

위의 이론적 배경과 연구모형을 바탕으로 다음과 같은 연구문제 (Research Questions)를 설정하였다.

연구문제 1: 육군 특공부대 장병의 직무스트레스 수준은 어느 정도인가?

연구문제 2: 장병의 직무스트레스는 안전행동(안전준수, 안전참여)에 어떤 영향을 미치는가?

연구문제 3: 직무스트레스의 하위요소 중 어떤 요인이 안전행동에 가장 큰 영향을 미치는가?

연구문제 4: 안전준수와 안전참여 간에는 유의미한 차별적 영향 경로가 존재하는가?



제2절 연구가설

〈가설 1〉 직무스트레스는 군 장병의 안전행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

직무스트레스는 구성원이 과도한 업무 부담, 역할 갈등, 환경적 요인, 조직 내 인간관계 문제 등으로 인해 경험하는 심리적 불안과 압박을 의미하며, 이로 인해 주의력 저하, 정서적 탈진, 규범 인식 약화가 발생할 수 있다(Neal & Griffin, 2006). 이러한 스트레스는 조직 내에서의 안전행동을 저해하는 주요 요인으로 작용한다.

오지은(2017)은 경찰공무원을 대상으로 한 연구에서, 직무스트레스 수준이 높을수록 안전수칙을 준수하거나 자발적으로 안전에 참여하는 행동이 감소한다고 보고하였다. 특히 스트레스는 구성원의 자기통제력 약화 및 회피 성향 강화와 관련이 있어, 사고 발생 가능성을 증가시키는 요인이 된다. 군 조직은 특히 상명하복 중심의 명령체계, 반복적 고강도 훈련, 비정형적인 환경요인(기후, 장비 등)에 노출되어 있기 때문에, 직무스트레스가 안전행동에 미치는 부정적 영향이 더욱 두드러질 것으로 예상된다(이동준, 2022). 이에 따라 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다

〈표 3-1〉 가설 1

1-1	직무스트레스는 안전준수 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
1-2	직무스트레스는 안전참여 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

〈가설 2〉 직무스트레스의 하위요인은 안전행동에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

직무스트레스는 여러 하위요인으로 구성되며, 각각의 요인은 안전행동에 상이한 방식으로 영향을 미친다. 역할갈등은 모순된 명령이나 불명확한 책임 범위로 인해 구성원의 판단력과 심리적 안정성을 약화시키며(이충권, 2003), 역할과중은 과도한 업무량이 인지적 과부하를 초래하여 안전절차를 생략하거나 무시하게 만드는 요인으로 작용한다(Hofmann & Stetzer, 1996).

대인갈등은 조직 내 상급자·동료와의 관계 갈등을 의미하며, 이는 심리적 위축, 소극적 행동, 의사소통 단절을 유발하여 자발적인 안전참여 행동을 억제하는 것으로 나타났다(윤호동, 2017). 또한 환경적 스트레스는 군 조직 특유의 열악한 근무 환경(소음, 날씨, 기계 진동 등)이 물리적 위험성과 연결되며, 직접적인 안전저해 요인으로 작용한다(노창일, 2019).

이러한 이론적 배경을 바탕으로 다음과 같은 세부 가설을 설정하였다.

〈표 3-2〉 가설 2

2-1	역할갈등은 안전준수 및 안전참여에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
2-2	역할과중은 안전준수 및 안전참여에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
2-3	대인갈등은 안전참여 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
2-4	환경적 스트레스(소음, 기후, 설비 등)는 안전행동 전반에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

〈가설 3〉 직무스트레스는 안전준수보다 안전참여 행동에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

안전행동은 일반적으로 안전준수(Safety Compliance)와 안전참여(Safety Participation)로 구분된다. 안전준수는 법적·제도적으로 요구되는 행동으로, 비교적 명확하고 규범적인 측면이 강한 반면, 안전참여는 자발적 제안, 동료 지원, 안전 개선 활동 등 개인의 내재적 동기와 심리적 안정성이 요구되는 행동이다(Griffin & Neal, 2000).

Saks(2006)는 조직구성원이 스트레스를 받을 경우, 의무적 행동은 유지하더라도 자발적 참여 행동은 현저히 저하된다는 점을 실증적으로 보여주었다. 군 조직에서도 유사한 경향이 나타날 수 있으며, 특히 스트레스를 많이 경험하는 장병일수록 참여적 행동보다는 소극적·회피적 행동으로 전환될 가능성이 높다.

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 차별적 영향 가설을 설정하였다.

〈표 3-3〉 가설 3

3-1	직무스트레스는 안전준수 행동보다 안전참여 행동에 더 큰 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
-----	--

제 2 절 주요 변수의 조작적 정의 및 분석방법

1. 주요 변수의 조작적 정의

본 연구는 직무스트레스가 군 장병의 안전행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 이를 위해 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 주요 변수들을 개념적으로 정의하고, 이를 측정 가능한 조작적 변수로 구성하여 설문조사를 실시하였다. 다음은 각 변수의 정의와 측정도구 구성에 대한 설명이다.

1) 직무스트레스

직무스트레스는 구성원이 조직 내에서 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 정신적 긴장, 정서적 불안, 피로, 심리적 압박 등을 의미한다. 특히 군 조직은 상명하복의 위계질서, 고강도 훈련, 극한 환경 등으로 인해 일반 조직에 비해 스트레스 수준이 높을 수밖에 없으며, 이는 구성원의 행동, 태도, 사고 판단력 등에 광범위한 영향을 미칠 수 있다.

본 연구에서는 Karasek(1979)의 직무스트레스 척도를 기반으로 하되, 군 조직의 특수성을 고려하여 오지은(2017), 이동준(2022)의 연구 내용을 반영하였다. 측정 항목은 총 4개의 하위요인으로 구성되며, 각각 다음과 같다.

역할갈등은 상급자의 지시나 규범 간의 충돌, 과제 목표의 모호성 등으로 인해 구성원이 역할 수행에 혼란을 느끼는 상태

역할과중은 시간·체력·심리적 자원 대비 과도한 업무량 및 책임이 주어질 때 느끼는 부담감

대인갈등은 상사나 동료와의 관계에서 발생하는 긴장, 불화, 의사소통 단절 등으로 인한 심리적 스트레스

환경적 스트레스는 소음, 기온, 장비 문제, 공간 협소 등 물리적 환경이 유발하는 신체적·심리적 피로

각 하위요인은 3문항씩 총 12문항으로 구성되며, 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)로 측정한다.

2) 안전행동

안전행동은 조직 내 구성원이 안전을 위해 수행하는 모든 형태의 행동을 의미하며, 본 연구에서는 Neal & Griffin(2006)의 분류를 기반으로 ‘안전준수 행동(Safety Compliance)’과 ‘안전참여 행동(Safety Participation)’으로 구분하여 측정하였다.

안전준수 행동은 조직이 요구하는 안전규정이나 지침을 철저히 이행하는 행위를 의미한다. 예를 들어 보호장비 착용, 작업 중 안전수칙 준수, 사고 발생 시 즉각 보고하는 등의 행동이 포함된다.

안전참여 행동은 규정상 요구되지는 않지만 자발적으로 조직의 안전 향상에 기여하는 행동을 뜻한다. 위험요소 제언, 동료의 안전 도모, 안전교육 참여와 같은 협력적이고 예방적인 행동이 이에 해당한다.

각 하위요인별로 4문항씩 총 8문항으로 구성하며, 동일하게 5점 Likert 척도를 적용하여 측정한다. 이 설문 문항들은 이동준(2022)의 군 조직 대상 연구와 오지은(2017)의 경찰 조직 대상 연구를 토대로 일부 수정·보완하여 군 장병이 이해하기 쉽게 재구성하였다.

3) 설문 문항 구성

본 연구에서 사용된 설문지는 총 25문항 내외로 구성되며, 응답자의 인구통계학적 특성, 직무스트레스, 안전행동을 측정하는 문항으로 구성되었다.

첫째, 응답자의 기본적인 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 성별, 계급, 군 경력, 소속부대, 연령 등 총 6개 문항을 포함하였다.

둘째, 직무스트레스를 측정하기 위해 선행연구에서 사용된 척도를 기반으로, 4개의 하위요인(예: 직무 요구, 관계 갈등 등)으로 구성된 총 12개 문항을 사용하였으며 각 하위요인은 3문항씩으로 이루어져 있다.

셋째, 안전행동은 '안전준수'와 '안전참여'의 두 가지 차원으로 나누어 측정하였으며 안전준수를 측정하는 4문항과 안전참여를 측정하는 4문항, 총 8개 문항으로 구성되었다.

따라서 설문지는 인구통계학적 문항을 포함하여 총 26개의 문항으로 이루어졌으며, 군 조직의 응답 특성과 개인정보 보호를 고려하여 익명으로 작

성되어 약 7~10분 내외의 응답 시간을 예상한다. 설문 응답 결과는 SPSS 및 AMOS를 활용하여 요인분석, 신뢰도 분석, 회귀분석 등을 통해 통계적으로 검증할 예정이다.

〈표 3-4〉 측정도구의 구성과 출처

구분	변수	개념적 정의	조작적 정의	측정 도구 출처
독립 변수	직무 스트레스	개인이 직무 수행 과정에서 경험하는 심리적 긴장, 압박, 피로, 불안감 등 부정적 상태	역할갈등, 역할과중, 대인갈등, 환경스트레스 등 4개 하위요소로 구성.	Karasek (1979), 오자은(2017)
종속 변수	안전 행동	조직 내에서 구성원이 안전을 위한 규정 및 자발적 행동을 수행하는 정도	안전준수와안전참여로 구성	Neal & Griffin(2006), 이동준(2022)

2. 자료수집 및 분석방법

가) 자료수집

본 연구는 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 육군 특공부대 장병을 대상으로 구글폼을 이용하여 설문조사를 진행하였다. 이를 위해 전 후방 각지에서 근무 중인 특공부대 장병에게 설문을 구글폼을 이용하여 배포하고 이중 313명이 설문에 응답하였다. 불성실한 응답은 없었으며 313명 모두를 실증분석에 활용하였으며, 설문조사를 통해 수집된 자료의 분석 결과를 토대로 변인들 간의 관계를 규명하였다.

나) 연구자료 분석방법

본 연구는 ‘R’ 프로그램을 활용하여 수집된 자료를 체계적으로 분석하고, 연구가설을 검증하였다. 분석은 다음과 같은 단계로 진행되었다. 우선, 응

답자의 인구 통계적 특성 및 각 변수의 기본 특성을 파악하기 위해 기술 통계 분석을 실시하였다. 이를 통해 연구 대상자의 연령, 계급, 경력 등 분포와 각 변수(직무스트레스, 안전행동)의 평균과 표준편차를 산출하여, 데이터의 전반적인 경향성과 분포를 확인하였다. 기술통계 분석 결과는 연구대상의 대표성을 평가하고, 변수 간 비교의 기초 자료로 활용되었다. 다음으로, 설문 도구의 신뢰성과 타당성을 검토하기 위해 신뢰도 분석과 타당도 분석을 수행하였다. 신뢰도 분석에서는 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값을 계산하여 각 척도의 내적 일관성을 확인하였으며, 타당도 분석에서는 각 변수가 이론적으로 정의된 개념을 얼마나 잘 반영하고 있는지를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 이를 통해 설문 도구의 측정 적합성을 확보하였다. 변수 간 관계를 확인하기 위해 상관관계 분석을 진행하였다. 상관분석은 직무스트레스가 안전행동과 어떤 방향으로 연관되어 있는지, 그리고 각 변수 간 상호작용의 강도를 파악하는 데 활용되었다. 이를 통해 독립변수와 종속변수 간의 초기 연관성을 확인하고, 변수 간의 연계성을 시각화하였다. 마지막으로, 회귀분석을 통해 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향을 구체적으로 분석하였다. 회귀분석에서는 독립변수인 직무스트레스가 종속변수인 안전행동(안전준수, 안전참여 행동)에 미치는 상대적 중요도와 영향력을 평가하였다. 이를 통해 연구가설의 지지 여부를 검증하였으며, 독립변수들이 종속변수에 미치는 직접적인 영향을 명확히 도출하였다. 이와 같은 분석 절차는 연구의 신뢰성과 타당성을 높이며, 연구결과가 특공부대와 더 크게 국군의 안전행동에 영향을 미치는 요인을 실질적으로 설명할 수 있도록 설계되었다. 분석 결과는 연구가설의 검증과 군 조직의 안전문화 향상을 위한 실증적 자료로 활용될 수 있다.

제 4 장 분석결과

제 1 절 조사대상자 일반적 특성

1. 인구통계학적 분석

본 연구는 총 313명을 대상으로 실시되었으며, 이들의 인구통계학적 특성은 다음과 같다.

우선 성별구성에서는 남성 응답자가 305명(97.4%)으로 압도적으로 많았으며, 여성은 8명(2.6%)에 불과하였다. 이는 군 특수부대 조직 내 여성 인력이 제한적인 구조적 특성을 반영하는 것으로 보인다.

연령대별로는 20대가 194명(62%)으로 가장 많았고, 30대 이상은 119명(38%)으로 나타나, 젊은 장병이 다수를 차지하고 있는 것으로 분석된다. 이는 군 조직, 특히 특공부대의 인적 구성 특성상 상대적으로 젊은 인력 중심의 편성을 보여준다.

학력수준을 살펴보면, 고졸 응답자 비율이 53.7%(168명)로 과반수를 넘었으며, 그 외 2년제 대학 재학 및 졸업자는 9.3%(29명), 4년제 재학 중인 인원은 31.9%(100명), 4년제 졸업 이상은 5.1%(16명)로 확인되었다. 전체적으로 고졸 이상의 학력을 가진 응답자가 대부분이었고, 4년제 재학 또는 졸업 이상 학력 소지자의 비율도 상당한 수준임을 알 수 있다.

계급분포를 보면, 부사관이 307명(98.1%)으로 대다수를 차지하고 있었으며, 병사는 1명(0.3%), 장교는 5명(1.6%)으로 나타났다. 이는 본 연구가 실질적인 작전 수행 및 안전관리와 밀접한 관련이 있는 부사관을 중심으로 이루어졌다는 점을 보여준다.

근무지역별로는 지작사 예하 전방 특공부대에서 근무하는 인원이 107명(34.2%), 지작사 예하 후방 특공부대는 175명(55.9%), 2작사 및 육·국직 부대 소속은 31명(9.9%)으로 구성되어 있으며, 후방 특공부대 소속 인원이 절반 이상을 차지하였다.

마지막으로 근무부대 규모에 따라 분석한 결과, 중대급 부대에 근무하는 인원이 107명(34.2%), 대대급은 171명(54.6%), 여단급 이상은 35명

(11.2%)으로, 중대 및 대대 단위 부대에 소속된 인원이 전체의 대부분을 차지하였다.

이와 같은 결과는 본 연구가 주로 특공부대 실무 현장에서 활동 중인 부사관들을 중심으로 구성되었으며, 이들의 연령, 계급, 근무지 등의 특성이 본 연구 주제인 군 조직 내 직무스트레스 및 안전행동 분석에 적합한 대상을 기반으로 하고 있음을 시사한다.

〈표 4-1〉 연구 대상자의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		313	100.0
성별	남성	305	97.4
	여성	8	2.6
연령	20대	194	62
	30대	119	38
학력	고졸	168	53.7
	2년재학, 졸	29	9.3
	4년재학	100	31.9
	4년재졸 이상	16	5.1
계급	병사	1	0.3
	부사관	307	98.1
	장교	5	1.6
근무지역	지작사 예하 전방 특공	107	34.2
	지작사 예하 후방 특공	175	55.9
	2작사, 육·국직	31	9.9
근무부대	중대급	107	34.2
	대대급	171	54.6
	여단급 이상	35	11.2

제2절 직무스트레스

1. 역할갈등

본 연구에서는 성별, 연령, 학력, 근무지별, 부대별 차이를 분석하였다. 먼저, 연속형 변수를 대상으로 일원분산분석(ANOVA)을 실시하여 여러 집단 간의 각 변수의 평균 차이를 분석하여 집단 간 만족도 차이가 통계적으로 유의한지 검토하였다. 또한, t-test 분석으로 두 집단 간 역할갈등의 평균 차이를 분석하여 성별과 같은 이분법적 변수들의 만족도에 유의미한 차이가 있는지 확인하고, 이를 바탕으로 상급자의 지시나 규범 간의 충돌, 과제 목표의 모호성 등으로 인해 구성원이 역할 수행에 혼란을 느끼는 상태를 확인하고자 하였다.

가) 성별에 따른 역할갈등 차이분석

성별에 따른 역할갈등 수준의 차이를 검증하기 위해 독립표본 t-검정을 실시한 결과, 남성의 평균 역할갈등 수준은 2.58(표준편차 = 0.91), 여성은 2.92(표준편차 = 1.02)로 나타났다. 겉보기에는 여성의 역할갈등 평균이 다소 높은 것으로 보이나, t-검정 결과, t값은 0.92($p = .388$)로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였다. 또한, 95% 신뢰구간은 $[-0.52, 1.19]$ 로 나타나 평균 차이에 대한 불확실성이 존재하며, 신뢰구간이 0을 포함하고 있어 통계적으로 유의한 차이가 없음을 시사한다. 따라서 성별에 따른 역할갈등 평균의 차이는 통계적으로 유의하지 않아, 귀무가설이 채택된다. 이는 남성과 여성 간에 역할갈등 수준에서 실질적인 차이가 없음을 의미한다.

〈표 4-2〉 성별 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
남성	305	2.58	0.91	0.92
여성	8	2.92	1.02	
총계	313	2.59	0.92	

나) 연령별 역할갈등 차이분석

20대 응답자의 역할갈등 평균은 2.59점(표준편차 0.91), 30~40대 응답자의 평균 또한 2.59점(표준편차 0.91)로 동일하게 나타났다. 그러나 t검정에서 도출된 p값은 0.0027로 유의수준 $\alpha = .05$ 보다 작은 값을 보여, 두 집단 간 평균 차이는 통계적으로 유의미한 수준으로 해석되었다.

다만, 평균값 자체는 동일하게 나타났음에도 불구하고 유의미한 차이가 발생한 것은 표본 수의 차이, 데이터 분포 특성, 혹은 검정 과정의 통계적 민감도 때문일 수 있으며, 실제로는 효과 크기(Effect Size)가 매우 미미하거나 거의 없을 가능성도 존재한다.

이러한 결과는 연령대가 역할갈등에 미치는 영향이 단순한 평균 비교로는 드러나지 않지만, 통계적 정밀 분석에서는 민감하게 반응할 수 있음을 시사한다. 또한 군 조직 내에서 연령대가 달라질수록 역할에 대한 인식이나 기대가 다르게 작용할 가능성에 대해 추가적인 질적 연구나 구조방정식 분석 등의 정교한 접근이 필요함을 시사한다.

〈표 4-3〉 연령별 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
20대	194	2.59	0.91	0.00027
30,40대	119	2.59	0.91	
총계	313	4.29	0.72	

다) 근무지별 차이분석

지상작전사령부에 근무하는 응답자의 역할갈등 평균은 2.56점(표준편차 0.91)으로 나타났으며, 후방특공부대 근무자는 2.65점(표준편차 0.89), 기타 근무지는 2.34점(표준편차 1.01)으로 조사되었다. 이 세 집단 간 평균 차이에 대한 분산분석 결과, F값은 0.225, p값은 .636으로 나타나 유

의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였다.

이는 통계적으로 근무지에 따른 역할갈등의 평균 차이가 유의미하지 않음을 의미한다. 즉, 근무지 유형에 따라 장병들이 경험하는 역할갈등 수준에는 통계적으로 유의한 차이가 존재하지 않는 것으로 해석된다.

이러한 결과는 군 조직 내에서 다양한 근무지 환경에도 불구하고, 역할에 대한 갈등 수준이 전반적으로 유사하게 인식되고 있음을 시사한다. 특히, 높은 위계와 명확한 역할 분장이 강조되는 군 조직의 특성상, 근무지에 관계없이 유사한 수준의 역할갈등을 경험할 가능성을 내포하고 있다.

〈표 4-4〉 근무지별 역할갈등 차이분석

지역	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F값
지작사	107	2.56	0.91	0.225
지작사 후방특공	175	2.65	0.89	
기타	31	2.34	1.01	
총계	313	2.59	0.91	

*p > .05

라) 부대별 역할갈등 차이분석

역할갈등에 대한 부대별 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 중대급 부대의 평균은 2.56(표준편차 0.91), 대대급 부대는 2.65(0.90), 여단급 이상은 2.41(0.99)로 나타났다. 전체적으로 평균 간에는 다소의 차이가 있었지만, F값은 0.113, $p = .737$ 로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하여 통계적으로 유의하지 않았다. 즉, 귀무가설을 채택하게 되며, 부대(근무지) 수준에 따른 역할갈등의 평균 차이는 통계적으로 유의미하지 않다고 해석할 수 있다. 이는 부대 유형과 관계없이 구성원들이 유사한 정도의 역할갈등을 경험하고 있음을 시사한다.

〈표 4-5〉 부대별 역할갈등 차이분석

부대유형	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F값
중대급	107	2.56	0.91	0.11
대대급	171	2.65	0.90	
연대급 이상	35	2.41	0.99	
총계	313	2.59	0.92	

*p < .05

마). 학력별 차이분석

학력 수준에 따라 역할갈등의 차이가 존재하는지를 확인하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 분석 결과에 따르면, 고졸의 평균은 2.59(표준편차 0.90), 2년제 재학 및 졸업자는 2.53(0.80), 4년제 재학은 2.66(0.99), 4년제 졸업 이상은 2.31(0.80)로 나타났다. 평균 간에는 다소 차이가 있었으나, F값은 0.002, $p = .965$ 로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하여 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서, 귀무가설을 채택하며, 학력 수준에 따른 역할갈등의 평균 차이는 통계적으로 유의미하지 않다고 해석할 수 있다. 이는 구성원의 역할갈등 인식이 학력 수준과는 관계없이 유사하게 나타났음을 의미한다.

〈표 4-6〉 학력별 역할갈등 차이분석

학력구분	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F값
고졸	168	2.59	0.90	0.002
2년제 재학·졸업	29	2.53	0.80	
4년제 재학	100	2.66	0.99	
4년제 졸업 이상	16	2.31	0.80	
총 계	313	2.59	0.92	

2. 역할과중

가) 성별 차이분석

역할과중(overload)에 대한 성별 간 차이를 분석하기 위해 독립표본 t-검정(Welch의 이분산 t-검정)을 실시하였다. 분석 결과, 여성의 평균 역할과중 수준은 3.17점(표준편차 = 1.23), 남성은 2.69점(표준편차 = 0.79)으로 나타나 여성의 평균이 다소 높은 경향을 보였다. 그러나 t값은 1.08, p값은 0.316으로, 이는 유의수준(α) 0.05를 초과하여 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 또한 95% 신뢰구간은 [-0.56, 1.51]로 0을 포함하고 있어, 두 집단 간 평균 차이가 우연에 의해 발생했을 가능성을 배제할 수 없다.

따라서 귀무가설을 채택하며, 성별에 따른 역할과중의 평균 차이는 통계적으로 유의하지 않다고 해석된다. 이는 군 조직 내에서 성별에 따라 업무 부하 인식 수준에 실질적인 차이가 없음을 시사한다.

〈표 4-7〉 성별에 따른 역할과중 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
남성	305	2.69	0.79	1.08
여성	8	3.17	1.23	
총계	313	2.71	0.80	

나) 연령별 역할과중 차이분석

연령대에 따른 역할과중 차이를 분석한 결과, 20대는 평균 2.75(0.84), 30대 이상은 평균 2.64(0.74)로 나타났다. t검정 결과, t값은 1.15, $p = .252$ 로 유의수준을 초과하였다. 따라서 연령대에 따라 역할과중의 유의미한 차이는 존재하지 않음이 확인되었다.

〈표 4-8〉 연령별 역할과중 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
20대	194	2.75	0.84	1.15 (1.147)
30,40대	119	2.64	0.74	
총계	313	2.71	0.80	

다) 근무지별 역할과중 차이분석

근무지 유형별 역할과중 평균을 비교한 결과, 저작사 소속은 평균 2.74(표준편차 0.89), 후방특공부대는 2.76(0.74), 기타지역은 2.29(0.76)로 나타났다. ANOVA 결과, F값은 3.78, $p = .053$ 으로 나타나 유의수준 0.05를 근소하게 상회하였다. 이는 통계적으로 유의한 차이가 없다고 해석되나, 실제로는 경계선상 유의성($p \approx .05$)을 보여 후속적 연구에서는 보다 정밀한 분석이 요구될 수 있음을 시사한다.

〈표 4-9〉 근무지별 역할과중 차이분석

지역	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F값
저작사	107	2.74	0.89	3.78 (p-value=0.053)
저작사 후방특공	175	2.76	0.74	
기타	31	2.29	0.76	
총계	313	2.71	0.80	

라) 부대별 역할과중 차이분석

중대급, 대대급, 여단급 이상 부대 간의 역할과중(overload) 수준에 대해 일원분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 평균은 각각 2.74(표준편차 0.89), 2.75(0.73), 2.38(0.83)로 나타났다. 분석 결과, F값은 2.98, $p = .085$ 로 유의수준 0.05를 초과하여 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나 p 값이 .10 이하로 나타나 경향성 수준에서의 차이 가능성은 존재하며, 이는 조직 계층이 높아질수록 역할과중이 감소하는 패턴이 있음을 시사한다.

즉, 여단급 이상 조직에 속한 구성원이 상대적으로 더 낮은 역할과중을 경험하고 있는 것으로 나타났으며, 이는 조직 내 책임 분담, 위임 구조, 업무 강도 차이등에서 기인한 구조적 요인일 수 있다. 본 결과는 향후, 보다 정밀한 표본과 분석을 통해 추가 검증이 필요한 지점이다.

〈표 4-10〉 부대별 역할과중 차이분석

부대유형	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F 값
중대급	107	2.74	0.89	2.98 (p-value=0.085)
대대급	171	2.75	0.73	
연대급 이상	35	2.38	0.83	
총계	313	2.71	0.80	

마). 학력별 역할과중 차이분석

학력 수준에 따른 역할과중(Overload) 수준의 차이를 확인하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 고졸 이하 응답자의 평균은 2.75점(표준편차 0.81), 2년제 졸업자는 2.66점(0.86), 4년제 대학 재학 중인 응답자는 2.68점(0.81), 4년제 졸업 이상은 2.50점(0.57)으로 나타났다.

분산분석 결과 $F = 1.30$, $p = .255$ 로, 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하여 학력 수준에 따라 역할과중에 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 이는 군 조직 내에서 학력에 따른 역할 배분이나 업무 강도 차이가 실질적으로 큰 영향을 미치지 않음을 시사한다.

따라서, 학력 수준이 상이하더라도 구성원들이 인식하는 역할과중의 정도는 유사한 수준으로 나타났으며, 이는 직무 배치가 계급이나 직책 중심으로 이루어지는 군 특성과도 관련이 있을 수 있다.

〈표 4-11〉 학력별 역할과중 차이분석

학력구분	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F 값
고졸	168	2.75	0.81	1.30 (p-value=0.255)
2년제 재학·졸업	29	2.66	0.86	
4년제 재학	100	2.68	0.81	
4년제 졸업 이상	16	2.50	0.57	
총 계	313	2.71	0.80	

3. 대인갈등

가) 성별 대인갈등 차이분석

성별에 따른 대인갈등 수준의 차이를 검토하기 위해 독립표본 t-검정을 실시한 결과, 남성의 대인갈등 평균은 2.18점(표준편차 = 0.83), 여성은 1.96점(표준편차 = 1.05)으로 여성 응답자의 평균이 다소 낮게 나타났다. 하지만 t검정 결과, t값은 -0.60이며 p값은 0.5659로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였다.

또한, 95% 신뢰구간 [-1.10, 0.65]이 0을 포함하고 있어 두 집단 간 평균 차이는 통계적으로 유의하지 않음을 시사한다. 이에 따라 귀무가설을 채택하며, 성별에 따른 대인갈등 수준은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 해석된다.

이는 군 조직 내에서 대인 갈등 경험이 성별에 따라 유의미하게 다르지 않으며, 동일한 조직 문화와 직무 환경 속에서 대체로 유사한 수준의 인간관계 갈등을 경험하고 있음을 의미한다.

〈표 4-12〉 성별 대인갈등 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
남성	305	2.18	0.83	0.60 (-0.60)
여성	8	1.96	1.05	
총계	313	2.18	0.83	

나) 연령별 대인갈등 차이분석

연령대에 따른 대인갈등(personconflict) 수준의 차이를 확인하기 위하여 독립표본 t-검정을 실시하였다. 분석 결과, 20대 응답자의 평균 대인갈등 수준은 2.16점(표준편차 0.82), 30대 이상 응답자는 **2.21점(표준편차 0.86)**으로 나타났다.

두 집단 간 평균 차이에 대한 t-검정 결과, $t = -0.544$, $p = 0.5867$ 로, p값이 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였다.

또한, 95% 신뢰구간 $[-0.25, 0.14]$ 는 0을 포함하고 있어 두 집단 간 평균 차이가 통계적으로 유의하지 않음을 시사한다.

이에 따라, 귀무가설을 채택하며, 연령대(20대 vs. 30대 이상)에 따른 대인갈등 수준은 유의미한 차이가 없는 것으로 해석된다. 이는 연령에 관계없이 군 조직 내에서 구성원들이 대체로 유사한 수준의 대인관계 갈등을 경험하고 있음을 나타낸다.

〈표 4-13〉 연령별 대인갈등 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
20대	194	2.16	0.82	-0.54 (-0.544)
30,40대	119	2.21	0.86	
총계	313	2.18	0.83	

다) 근무지별 대인갈등 차이분석

근무지에 따른 대인갈등 수준의 차이를 확인하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 지상작전사령부(지작사)에 근무하는 응답자의 대인갈등 평균은 2.18점(표준편차 = 0.82), 후방특공부대는 2.19점(표준편차 = 0.83), 기타 부대는 2.10점(표준편차 = 0.94)으로 나타났다.

세 집단 간 평균 차이에 대해 수행된 분산분석 결과, F값은 0.124, p값은 .725로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였다. 이에 따라 귀무가설을 채택하며, 근무지 간 대인갈등 수준의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 해

석된다.

이러한 결과는 군 조직 내에서의 대인갈등 수준이 근무지 환경의 차이에 크게 영향을 받지 않으며, 유사한 조직문화와 의사소통 구조 속에서 대체로 비슷한 수준의 인간관계 갈등을 경험하고 있음을 시사한다.

〈표 4-14〉 근무지별 대인갈등 차이분석

지역	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F값
지작사	107	2.18	0.82	0.124 (p-value=0.725)
지작사 후방특공	175	2.19	0.83	
기타	31	2.10	0.94	
총계	313	2.18	0.83	

라) 부대별 대인갈등 차이분석

부대유형에 따른 대인갈등 수준의 차이를 확인하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 중대급 부대에 근무하는 응답자의 대인갈등 평균은 2.18점(표준편차 = 0.82), 대대급 부대는 2.18점(표준편차 = 0.82), 여단급 이상 부대는 2.13점(표준편차 = 0.97)으로 나타났다.

이들 집단 간 평균 차이에 대한 분산분석 결과, F값은 0.059, p값은 .809로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였다. 따라서 귀무가설을 채택하게 되며, 부대유형 간 대인갈등 수준의 차이는 통계적으로 유의하지 않다고 해석할 수 있다.

이 결과는 군 내 부대 유형의 차이에도 불구하고, 병사들이 경험하는 대인관계 갈등 수준은 유사하게 나타나고 있음을 시사한다. 이는 군의 수직적 위계 구조와 규범 중심의 조직문화가 구성원 간 대인갈등 수준을 일정하게 유지하게끔 작용하고 있음을 의미할 수 있다.

〈표 4-15〉 부대별 대인갈등 차이분석

부대유형	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F값
중대급	107	2.18	0.82	0.059 (p-value=0.809)
대대급	171	2.18	0.82	
연대급 이상	35	2.13	0.97	
총계	313	2.18	0.83	

마). 학력별 대인갈등 차이분석

대인갈등 수준이 학력 수준에 따라 차이를 보이는지를 확인하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 고졸 응답자의 평균은 2.12점(표준편차 = 0.81), 2년제 재학·졸업자는 2.37점(표준편차 = 1.02), 4년제 재학자는 2.19점(표준편차 = 0.83), 4년제 졸업 이상자는 2.31점(표준편차 = 0.77)으로 나타났다.

표면적으로는 학력 간 평균 차이가 존재하는 것처럼 보이나, 통계적 분석 결과 F값은 0.941, p값은 .333으로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하여 통계적으로 유의하지 않았다. 이에 따라 귀무가설을 채택하게 되며, 학력 수준에 따른 대인갈등의 평균 차이는 통계적으로 유의미하지 않다고 해석할 수 있다.

이러한 결과는 군 조직 내에서 구성원 간의 갈등 수준이 학력과는 무관하게 유사하게 형성되고 있으며, 이는 계급 중심의 명확한 역할 구분과 지휘 체계가 구성원의 사회적 배경보다는 직무상의 상호작용에 더 큰 영향을 미치고 있음을 시사한다.

〈표 4-16〉 학력별 대인갈등 차이분석

학력구분	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F 값
고졸	168	2.12	0.81	0.941 (p-value=0.333)
2년제 재학·졸업	29	2.37	1.02	
4년제 재학	100	2.19	0.83	
4년제 졸업 이상	16	2.31	0.77	
총 계	313	2.18	0.83	

4. 환경적 스트레스

가) 성별 환경적 스트레스 차이분석

성별에 따라 환경적 스트레스 수준에 차이가 있는지를 확인하기 위해 독립표본 t검정을 실시하였다. 분석 결과, 여성 응답자의 환경적 스트레스 평균은 2.17점(표준편차 = 1.28), 남성 응답자는 2.59점(표준편차 = 0.88)으로, 남성이 상대적으로 높은 평균을 보였으나 통계적으로는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

t값은 -0.93, p값은 .3808로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였으며, 95% 신뢰구간 [-1.50, 0.65] 역시 0을 포함하고 있어 평균 차이에 대한 통계적 유의성이 없음을 시사한다. 이에 따라 귀무가설이 채택되며, 성별에 따른 환경적 스트레스 수준에는 통계적으로 유의미한 차이가 없다고 해석할 수 있다.

이러한 결과는 군 조직 내 환경적 스트레스 경험이 성별과는 무관하게 유사한 양상으로 나타날 수 있음을 보여준다. 특히, 제한된 공간, 기후, 장비 등의 물리적 환경 조건이 성별에 관계없이 공통적으로 작용하고 있을 가능성을 시사한다.

〈표 4-17〉 성별 환경적 스트레스 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
남성	305	2.59	0.88	-0.93 (p-value=0.381)
여성	8	2.17	1.28	
총계	313	2.58	0.88	

나) 연령별 환경적 스트레스 차이분석

연령대에 따라 환경적 스트레스 수준의 차이를 확인하기 위해 독립표본 t검정을 실시하였다. 분석 결과, 20대 응답자의 환경적 스트레스 평균은 2.53점(표준편차 = 0.88), 30대 이상은 2.67점(표준편차 = 0.90)으로, 연령이 높은 집단에서 다소 높은 스트레스 수준을 보였다. 그러나 t검정 결과 t값은 -1.39, p값은 .1652로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였으며, 95% 신뢰구간 [-0.35, 0.06] 또한 0을 포함하고 있어 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

따라서 연령에 따른 환경적 스트레스의 평균 차이는 통계적으로 유의하지 않아 귀무가설이 채택되며, 실제로 연령대 간 환경적 스트레스 인식은 유사한 수준으로 해석할 수 있다. 이는 군 조직 내에서 물리적 환경 요소가 연령에 관계없이 공통적인 스트레스 요인으로 작용하고 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다.

〈표 4-18〉 연령별 환경적 스트레스 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
20대	194	2.53	0.88	-1.39 (p-value=0.165)
30,40대	119	2.67	0.90	
총계	313	2.58	0.88	

다) 근무지별 환경적 스트레스 차이분석

근무지 유형(지작사, 후방특공, 기타)에 따라 환경적 스트레스 수준에 차이가 있는지를 확인하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 분석 결과, 지작사 근무자의 평균은 2.57점(표준편차 = 0.92), 후방특공 부대는 2.61점(표준편차 = 0.83), 기타 지역은 2.46점(표준편차 = 1.10)으로 나타났다. 평균값에서는 다소의 차이가 존재했으나, 분산분석 결과 F값은 0.078, p값은 .780으로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였다.

따라서 귀무가설을 채택하며, 근무지 유형에 따른 환경적 스트레스의 평균 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 해석된다. 이는 군 조직 내 물리적·환경적 조건이 다소 상이할 수 있으나, 구성원들이 느끼는 환경적 스트레스는 전반적으로 유사한 수준임을 시사한다.

〈표 4-19〉 근무지별 환경적 스트레스 차이분석

지역	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F값
지작사	107	2.57	0.92	0.078 (p-value=0.780)
지작사 후방특공	175	2.61	0.83	
기타	31	2.46	1.10	
총계	313	2.58	0.88	

라) 부대별 환경적 스트레스 차이분석

부대유형에 따라 장병들이 지각하는 환경적 스트레스 수준의 차이를 확인하고자 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 중대급 부대에 소속된 응답자의 평균은 2.57점(표준편차 = 0.92), 대대급 부대는 2.60점(표준편차 = 0.83), 여단급 이상 부대는 2.54점(표준편차 = 1.10)으로 조사되었다.

그러나 분산분석 결과, F값은 0.002, p값은 .969로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하여 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이에 따라 귀무가설을 채택하게 되며, 부대유형 간 환경적 스트레스의 평균 차이는 통계적

으로 유의미하지 않음을 알 수 있다.

이러한 결과는 군 조직 내에서 물리적 환경에 대한 스트레스 인식이 부대 규모나 조직 유형에 따라 크게 다르지 않으며, 대체로 유사한 수준의 환경적 스트레스가 경험되고 있음을 시사한다. 특히, 군의 조직적 통제와 생활 공간의 표준화가 부대 간 차이를 완화시키는 요인으로 작용했을 가능성이 있다.

〈표 4-20〉 부대별 환경적 스트레스 차이분석

부대유형	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F 값
중대급	107	2.57	0.92	0.002 (p-value=0.969)
대대급	171	2.60	0.83	
연대급 이상	35	2.54	1.10	
총계	313	2.58	0.88	

마). 학력별 환경적 스트레스 차이분석

학력 수준에 따라 응답자들이 지각하는 환경적 스트레스의 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 그 결과, 고졸 응답자의 평균은 2.59점(표준편차 = 0.85), 2년제 재학·졸업자의 평균은 2.54점(표준편차 = 1.03), 4년제 재학은 2.57점(표준편차 = 0.90), 4년제 졸업 이상은 2.67점(표준편차 = 1.09)으로 다소의 평균 차이를 보였으나, 전체적으로 유사한 경향을 나타냈다.

분산분석 결과, F값은 0.0003, p값은 .985로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하여 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이에 따라 귀무가설을 채택하며, 학력 수준에 따른 환경적 스트레스 평균의 차이는 통계적으로 유의미하지 않다고 해석된다.

이러한 결과는 군 조직 내에서 구성원들이 경험하는 물리적 환경 요인에 대한 스트레스가 개인의 학력 수준에 의해 크게 좌우되지 않음을 시사하며, 이는 군 환경의 일원화된 생활 조건과 공통적인 근무 여건이 영향을 미친 것으로 해석할 수 있다.

〈표 4-21〉 학력별 환경적 스트레스 차이분석

학력구분	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F 값
고졸	168	2.59	0.85	0.0003 (p-value=0.985)
2년제 재학·졸업	29	2.354	1.03	
4년제 재학	100	2.57	0.90	
4년제 졸업 이상	16	2.67	1.09	
총 계	313	2.58	0.88	



제3절 안전행동

1. 안전준수

가) 성별에 따른 안전준수 행동 차이분석

성별에 따른 안전준수 행동(Compliance Behavior)의 차이를 분석하기 위해 독립표본 t-검정을 실시하였다. 분석 결과, 여성 응답자의 평균은 4.00점(표준편차 = 0.72), 남성 응답자의 평균은 4.19점(표준편차 = 0.59)으로 나타났다. 즉, 수치상으로는 남성이 다소 높은 안전준수 수준을 보이는 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이는 존재하지 않았다. t검정 결과에 따르면, t값은 -0.75이고 p값은 0.4784로 유의수준 $\alpha = 0.05$ 를 초과하였다. 또한, 95% 신뢰구간은 [-0.79, 0.41]로 0을 포함하고 있어, 성별 간 평균 차이가 우연히 발생했을 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 귀무가설이 채택되며, 성별에 따른 안전준수 행동의 평균 차이는 통계적으로 유의하지 않다고 해석된다.

이러한 결과는 군 조직 내에서 성별과 무관하게 안전규칙을 준수하려는 행동이 유사한 수준에서 나타나고 있음을 시사하며, 이는 조직 내 통일된 규율과 안전교육, 임무 중심적 문화가 남녀 구성원 모두에게 동일하게 작용하고 있음을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 4-22〉 성별에 따른 안전준수 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
남성	305	4.19	0.59	-0.75 (-0.75)
여성	8	4.00	0.72	
총계	313	4.19	0.59	

나) 연령별에 따른 안전준수 차이분석

연령에 따른 안전준수 행동의 차이를 확인하기 위해 독립표본 t-검정

을 실시한 결과, 20대 집단의 평균은 4.19점(표준편차 = 0.62), 30대 이상 집단의 평균 역시 4.19점(표준편차 = 0.55)으로 두 집단 간 평균 차이가 거의 없었다. 통계적으로 검증된 t값은 -0.05이며, p값은 .958로 유의수준 $\alpha = 0.05$ 를 초과하였다. 또한, 신뢰구간은 [-0.135, 0.128]로 0을 포함하고 있어, 평균 차이가 통계적으로 유의하지 않음을 나타낸다.

이러한 결과는 연령대가 달라지더라도 구성원들의 안전준수 행동 수준에는 실질적인 차이가 없음을 시사한다. 즉, 군 조직 내에서는 연령과 관계없이 일정 수준 이상의 안전규칙 준수가 보편적으로 유지되고 있는 것으로 해석할 수 있으며, 이는 엄격한 규율과 교육, 통제 중심의 군 문화가 연령 간의 행동 차이를 최소화시키는 요인으로 작용했을 가능성을 내포한다.

결론적으로, 본 분석에서는 연령대에 따른 안전준수 행동의 평균 차이가 통계적으로 유의미하지 않으므로, 귀무가설을 채택하며 두 집단 간 차이는 없다고 볼 수 있다.

〈표 4-23〉 연령별에 따른 안전준수 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
20대	194	4.19	0.62	-0.05 (-0.052)
30,40대	119	4.19	0.55	
총계	313	4.19	0.59	

다) 근무지별 안전준수 차이분석

군 장병의 근무지역(지작사, 후방특공부대, 기타지역)에 따라 안전준수 행동 수준에 차이가 존재하는지를 확인하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

집단별 안전준수 행동의 평균과 표준편차는 다음과 같다.

지상작전사령부(지작사) 근무자는 평균 4.22점, 표준편차는 0.53점이며, 후방특공부대 근무자는 평균 4.13점, 표준편차 0.61점, 기타 지역 근무자는 평균 4.36점, 표준편차는 0.62점으로 나타났다.

이 세 집단 간의 평균 차이에 대한 분산분석 결과, F값은 0.35, p값은 0.853으로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였다.

이러한 결과는 근무지역에 따라 군 장병들의 안전준수 행동 수준에 통계적으로 유의한 차이가 없음을 의미한다. 즉, 귀무가설을 채택할 수 있으며, 이는 근무지가 다르더라도 군 구성원들이 일관된 안전 규범과 훈련 환경속에서 유사한 수준의 안전준수 행동을 수행하고 있음을 시사한다.

〈표 4-24〉 근무지별 안전준수 차이분석

지역	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F값
지작사	107	4.22	0.53	0.35 (p-value=0.853)
지작사 후방특공	175	4.13	0.61	
기타	31	4.36	0.62	
총계	313	4.18	0.59	

***p < .001, *p < .01, p < .05

라) 부대별 안전준수 차이분석

부대급 구분(중대급, 대대급, 여단급 이상)에 따른 군 장병의 안전준수 행동 수준의 차이를 파악하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 분석 결과는 중대급 부대에 소속된 응답자의 안전준수 평균은 4.23점(표준편차 = 0.54)로 나타났으며, 대대급 부대는 4.14점(표준편차 = 0.61), 여단급 이상 부대는 4.30점(표준편차 = 0.65)로 집계되었다.

전체 응답자 313명의 총 평균은 4.18점(표준편차 = 0.59)으로 확인되었다.

이들 세 집단 간 평균 차이에 대한 분산분석 결과, F값은 0.002, p값은 0.965로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 크게 초과하였다.

이는 통계적으로 부대급에 따른 안전준수 행동의 평균 차이가 유의미하지 않다는 것을 의미한다.

즉, 부대 편제 규모(중대급, 대대급, 여단급 이상)와 무관하게, 장병들은 대체로 유사한 수준의 안전준수 행동을 보이고 있음을 시사한다.

〈표 4-25〉 부대별 안전준수 차이분석

부대유형	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F 값
중대급	107	4.23	0.54	0.002 (p-value=0.965)
대대급	171	4.14	0.61	
연대급 이상	35	4.30	0.65	
총계	313	4.18	0.59	

***p < .001, *p < .01, p < .05

마). 학력별 안전준수 차이분석

학력 수준에 따른 군 장병의 안전준수 행동 차이를 검토하기 위해 일원 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

응답자들의 학력은 고졸(1), 2년제 대학 졸업/재학(2), 4년제 대학 재학(3), 4년제 대학 졸업 이상(4)으로 구분되었다.

그 결과, 고졸 응답자의 안전준수 평균은 4.17점(표준편차 = 0.62), 2년제 응답자는 4.23점(표준편차 = 0.56), 4년제 재학생은 4.20점(표준편차 = 0.57), 4년제 졸업 이상은 4.28점(표준편차 = 0.54)로 나타났다.

전체 313명의 총 평균은 4.18점(표준편차 = 0.59)으로 확인되었다.

일원분산분석 결과, F값은 0.487, p값은 0.486로 유의수준 $\alpha = .05$ 를 초과하였다.

이에 따라 귀무가설을 기각할 수 없으며, 학력 수준에 따른 안전준수 행동의 평균 차이는 통계적으로 유의하지 않다고 판단된다.

이러한 결과는 군 장병들이 개인의 학력 수준과는 무관하게 조직 내에서 통일된 규율과 안전 교육의 영향을 받아 유사한 수준의 안전준수 행동을 실천하고 있음을 시사한다.

특히, 군 조직은 계급과 명령체계를 중심으로 움직이기 때문에, 학력보다는 직무역할과 조직문화가 안전행동에 더 큰 영향을 미칠 수 있다는 해석이 가능하다.

〈표 4-26〉 학력별 안전준수 차이분석

학력구분	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F 값
고졸	168	4.17	0.62	0.487 (p-value=0.486)
2년제 재학·졸업	29	4.23	0.56	
4년제 재학	100	4.20	0.57	
4년제 졸업 이상	16	4.28	0.54	
총 계	313	4.18	0.59	

*p < .001, p < .01, p < .05

2. 안전참여

가) 성별에 따른 안전참여 행동 차이분석

안전참여 행동 수준의 성별 차이를 검토하기 위해 독립표본 t-검정 (Welch Two Sample t-test)을 실시한 결과, 여성 응답자의 평균은 3.34 점(표준편차 = 0.93), 남성은 3.65점(표준편차 = 0.78)으로 나타났다. 평균적으로는 남성의 안전참여 수준이 다소 높게 나타났으나, t값 = -0.94, p값 = 0.379로 유의수준 $\alpha = 0.05$ 를 초과하여 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 분석되었다.

또한, 95% 신뢰구간 [-1.08, 0.47]은 0을 포함하고 있어 두 집단 간 평균 차이가 우연에 의해 발생했을 가능성을 시사한다. 따라서, 귀무가설이 채택되며, 성별에 따른 안전참여 행동에는 통계적으로 유의한 차이가 없다고 해석할 수 있다.

이러한 결과는 군 조직 내에서 안전참여 행동이 성별보다는 조직의 규율, 교육체계, 임무 환경과 같은 공통된 구조적 요인에 의해 결정될 가능성이 크다는 점을 시사한다. 즉, 군 조직은 일관된 지휘통제 체계와 표준화된 안전교육을 통해 성별과 관계없이 유사한 수준의 안전참여 행동을 유도하고 있는 것으로 해석될 수 있다.

〈표 4-27〉 성별에 따른 안전참여 행동 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
남성	305	3.65	0.78	-0.94 (-0.937)
여성	8	3.34	0.93	
총계	313	3.64	0.78	

나) 연령에 따른 안전참여 행동 차이 분석

연령 집단 간 안전참여 행동의 차이를 분석하기 위해 독립표본 t검정을 실시하였다. 분석 결과, 20대 응답자의 평균은 3.67점(표준편차 = 0.83), 30대 이상 응답자의 평균은 3.61점(표준편차 = 0.70)으로 나타났다. 표면적으로는 20대의 안전참여 수준이 약간 높게 나타났으나, $t_{값} = 0.63$, $p_{값} = 0.5315$ 로 유의수준 $\alpha = 0.05$ 를 초과하였다. 또한, 95% 신뢰구간 $[-0.118, 0.227]$ 이 0을 포함하고 있어, 두 집단 간 평균 차이가 통계적으로 유의하지 않음을 의미한다.

따라서 귀무가설을 채택하며, 연령에 따른 안전참여 행동의 평균 차이는 유의미하지 않다고 해석된다. 이는 군 조직에서의 안전참여가 연령에 따른 개인차보다는 조직의 규정, 안전교육, 지휘체계 등 제도적 요인에 의해 보다 일관되게 나타날 가능성을 시사한다.

〈표 4-28〉 연령에 따른 안전참여 행동 차이분석

성별	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	t검정
20대	194	3.67	0.83	0.63 (0.626)
30,40대	119	3.61	0.70	
총계	313	3.64	0.78	

다) 근무지에 따른 안전참여 행동 차이분석

근무지별 안전참여 행동의 평균 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 지작사 근무자의 평균은 3.61점(표준편차 = 0.74), 후방 특공부대 근무자는 3.62점(표준편차 = 0.81), 기타 근무자는 3.90점(표준편차 = 0.73)으로 나타났다. 평균값에서는 기타 근무지의 안전참여 수준이 다소 높게 나타났지만, 분산분석 결과 $F값 = 1.826$, $p값 = 0.178$ 로 유의수준 $\alpha = 0.05$ 를 초과하였다.

이 결과는 세 집단 간의 평균 차이가 통계적으로 유의하지 않다는 것을 의미하며, 따라서 귀무가설이 채택된다. 즉, 근무지에 따른 안전참여 행동의 차이는 통계적으로 의미 있는 수준으로 나타나지 않았다.

이러한 결과는 군 조직 내 안전참여 행동이 근무지의 지리적 위치나 작전 유형보다는, 공통된 안전교육 체계나 조직 문화 등 구조적인 요인에 의해 유사하게 형성되고 있다는 가능성을 시사한다. 군 조직의 표준화된 임무 지시 및 통제 체계가 구성원의 안전행동에 일관된 영향을 미쳤을 가능성이 크다.

〈표 4-29〉 근무지에 따른 안전참여 행동 차이분석

지역	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F값
지작사	107	3.61	0.74	1.826 (p-value=0.178)
지작사 후방특공	175	3.62	0.81	
기타	31	3.90	0.73	
총계	313	3.64	0.78	

라) 부대유형에 따른 안전참여 행동 차이분석

부대유형(중대급, 대대급, 여단급 이상)에 따른 안전참여 행동의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 중대급 부대소

속 응답자의 평균은 3.61점(표준편차 = 0.74), 대대급은 3.63점(표준편차 = 0.81), 여단급 이상은 3.84점(표준편차 = 0.74)로 나타났다. 평균값만 보면 여단급 이상의 안전참여 점수가 다소 높은 경향이 있으나, 분산분석 결과 $F_{값} = 1.497$, $p_{값} = 0.222$ 로 나타나 유의수준 $\alpha = 0.05$ 를 초과하였다.

이는 세 집단 간 안전참여 평균 차이가 통계적으로 유의하지 않다는 것을 의미하며, 따라서 귀무가설을 채택한다. 즉, 부대유형에 따른 안전참여 행동의 차이는 통계적으로 유의미하지 않다고 해석할 수 있다.

이러한 결과는 부대의 규모나 직급구성 차이와는 관계없이 군 조직 전반에서 동일한 안전지침, 교육, 문화가 적용되고 있기 때문에 안전참여 행동이 유사하게 형성되고 있음을 시사한다. 특히, 군 조직 내 표준화된 안전교육 체계와 규율 중심의 구조적 특성이 안전참여 행동에 일관된 영향을 미칠 수 가능성이 있다.

<표 4-30> 부대유형에 따른 안전참여 행동 차이 분석

부대유형	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F값
중대급	107	3.61	0.74	1.497 (p-value=0.222)
대대급	171	3.63	0.81	
연대급 이상	35	3.84	0.74	
총계	313	3.64	0.78	

마) 학력수준에 따른 안전참여 행동 차이분석

학력 수준(고졸, 2년제, 4년제 재학, 4년제 졸업 이상)에 따른 안전참여 행동의 차이를 검증하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 고졸 응답자의 평균은 3.65점(표준편차 = 0.76), 2년제는 3.68점(표준편차 = 0.82), 4년제 재학은 3.59점(표준편차 = 0.82), 4년제 졸업 이상은 3.81점(표준편차 = 0.70)으로 나타났다.

그러나 통계분석 결과, $F_{값} = 0.011$, $p_{값} = 0.915$ 로 유의수준 $\alpha = 0.05$

를 초과하여 귀무가설을 채택하게 되었다. 즉, 학력수준 간 안전참여 행동의 평균 차이는 통계적으로 유의미하지 않다고 해석된다.

이러한 결과는 군 조직 내에서는 학력에 관계없이 공통된 안전지침, 교육 훈련, 명령체계에 따라 안전참여 행동이 실천되고 있음을 시사하며, 개인의 학력 수준보다는 조직의 규범과 지휘문화가 안전행동에 더 큰 영향을 미친다고 볼 수 있다.

<표 4-31> 학력수준에 따른 안전참여 행동 차이분석

학력구분	빈도(명)	평균(Mean)	표준편차(SD)	F 값
고졸	168	3.65	0.76	0.011 (p-value=0.915)
2년제 재학·졸업	29	3.68	0.82	
4년제 재학	100	3.59	0.82	
4년제 졸업 이상	16	3.81	0.70	
총 계	313	3.64	0.78	

제4절 상관관계 분석

본 연구에서는 직무스트레스 요인(역할갈등, 역할과중, 대인갈등, 환경스트레스)과 안전행동(안전준수, 안전참여) 간의 상관관계를 파악하기 위해 피어슨 상관분석을 실시하였다. 그 결과, 일부 변수 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 나타났으며, 다음과 같은 해석이 가능하다.

첫째, 역할갈등은 역할과중($r = .55, p < .001$)과 가장 높은 정적 상관을 보였으며, 환경스트레스($r = .16, p = .004$) 및 대인갈등($r = .11, p = .044$)과도 유의한 정적 상관을 나타냈다. 반면, 안전준수($r = -.19, p = .001$) 및 안전참여($r = -.47, p < .001$)와는 유의미한 음의 상관관계가 확인되었다. 이는 역할갈등이 높을수록 구성원의 안전행동 수준은 낮아지는 경향이 있음을 시사한다.

둘째, 역할과중 또한 대인갈등($r = .27, p < .001$) 및 환경스트레스($r = .21, p < .001$)와 유의한 정적 상관을 보였으며, 안전참여($r = -.30, p < .001$)와는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 안전준수($r = -.13, p = .024$)와도 통계적으로 유의한 음의 상관이 나타났다. 이는 과도한 업무 부담이 안전행동의 저해 요인으로 작용할 수 있음을 암시한다.

셋째, 대인갈등은 환경스트레스($r = .42, p < .001$)와는 유의한 정적 상관을 보였으나, 안전준수($r = -.03, p = .594$) 및 안전참여($r = -.08, p = .153$)와의 상관은 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 개인 간 갈등이 직접적인 안전행동에는 영향을 미치지 않음을 시사할 수 있다.

넷째, 환경스트레스는 안전참여($r = -.11, p = .059$) 및 안전준수($r = -.08, p = .140$)와의 상관관계에서 유의수준 0.05를 초과하여 통계적으로 유의미한 관계는 발견되지 않았다.

마지막으로, 안전준수와 안전참여 간의 상관관계는 정적이며 유의미하게 나타났으며($r = .28, p < .001$), 이는 안전행동의 두 구성요소가 서로 긍정적인 연관을 가짐을 의미한다.

종합적으로, 역할갈등과 역할과중은 안전행동과 비교적 밀접한 관계를 가지는 것으로 분석되었으며, 조직 내 스트레스 요인을 관리하는 것이 구성원의 안전행동 촉진에 기여할 수 있음을 시사한다. 다만, 대인갈등과 환경

스트레스는 안전행동과의 직접적인 관계에서는 제한적인 영향력을 보였으며, 후속 연구를 통해 매개변수 또는 조절변수의 가능성을 탐색할 필요가 있다.

<표 4-32> 상관관계 분석

변수	상관계수	p-value	상관관계
역할갈등-역할과중	0.55	0.000	매우 유의미한 상관관계
역할갈등-대인갈등	0.11	0.044	약간 유의미한 상관관계
역할갈등-환경스트레스	0.16	0.004	유의미한 상관관계
역할갈등-안전준수	-0.19	0.001	유의미한 상관관계
역할갈등-안전참여	-0.47	0.000	매우 유의미한 상관관계
역할과중-대인갈등	0.27	0.000	매우 유의미한 상관관계
역할과중-환경스트레스	0.21	0.000	매우 유의미한 상관관계
역할과중-안전준수	-0.13	0.024	약간 유의미한 상관관계
역할과중-안전참여	-0.3	0.000	매우 유의미한 상관관계
대인갈등-환경스트레스	0.42	0.000	매우 유의미한 상관관계
안전준수-안전참여	0.28	0.000	매우 유의미한 상관관계

***p < .001, **p < .01, *p < .05, .p < .10

5절 인과관계 분석

1) 역할갈등이 안전준수 행동에 미치는 영향

역할갈등의 회귀계수는 $-0.115(\beta = -0.115)$ 이며, p 값은 0.0018로 나타났다. 이는 유의수준 0.05보다 작아 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 해석된다. 다시 말해, 역할갈등 수준이 높아질수록 군 구성원의 안전규정 준수 행동은 유의하게 감소하는 경향을 보였다. 이러한 결과는 구성원이 서로 충돌하는 역할 기대나 과도한 요구를 받게 될 경우, 심리적·행동적 자원의 분산 또는 스트레스로 인해 안전 관련 규정과 절차를 충분히 인지하고 실천하는 데 어려움을 겪을 수 있음을 시사한다. 특히 군 조직은 임무 중심의 명확한 지시체계와 절차 중심의 행동이 강조되는 조직이지만, 역할 간 요구의 충돌이나 상반되는 지시가 누적될 경우 구성원의 내면적 혼란이 누적되어 안전준수의 태도 및 행동에 부정적인 영향을 끼칠 수 있다. 본 결과는 역할갈등 관리가 안전문화 증진을 위한 핵심 과제임을 보여준다.

반면, 성별, 근무지, 부대유형, 학력, 연령 등 대부분의 통제변수는 p 값이 모두 0.05를 초과($p > .05$)하여 통계적으로 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 이는 군 조직 내에서는 개인적 배경 특성보다는 구조적·조직적 요인이 안전행동에 더 큰 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

전체 회귀모형의 설명력을 나타내는 다중결정계수(R^2)는 0.055(5.5%), 수정된 결정계수는 0.026으로 다소 낮은 편이나, 전체 모형에 대한 F검정 결과는 $F(9, 303) = 1.941, p = 0.046$ 으로 통계적으로 유의한 수준에서 회귀모형이 적합함이 확인되었다. 이는 본 모형이 제한적이긴 하나 군 구성원의 안전준수 행동에 일정 부분 설명력을 가지고 있으며, 특히 역할갈등 변수가 핵심 예측변수로 작용함을 의미한다.

<표 4-33> 역할갈등과 안전준수 인과관계 분석

변수 (Variables)	추정치 (Estimate)	표준오차 (Std. Error)	t-value	p-value
intercept	4.358	0.243	17.928	< .001 ***
역할갈등	-0.115	0.037	-3.145	0.002
성별(남성)	0.145	0.215	0.671	0.502
근무지② (지작사 예하 후방 특공)	-0.351	0.306	-1.150	0.251
근무지③(육·국직)	0.116	0.121	0.958	0.339
부대②(대대급)	0.276	0.304	0.909	0.364
학력②(2년제학,졸)	0.065	0.119	0.54	0.588
학력③(4년제학)	0.031	0.074	0.41	0.679
학력④(4년제졸)	0.068	0.155	0.44	0.658
연령(30대 이상)	0.001	0.070	0.02	0.983

***p < .001, **p < .01, *p < .05

2) 역할과중이 안전준수 행동에 미치는 영향

역할과중의 회귀계수는 $-0.077(\beta = -0.077, p = 0.071)$ 로 나타났다. 이는 회귀계수의 부(-)의 방향성이 역할과중 수준이 높아질수록 구성원의 안전규정 준수 행동은 감소하는 경향이 있음을 시사하지만, p값이 유의수준 0.05를 초과하였기 때문에 통계적으로 유의미한 영향으로 판단되지는 않았다. 따라서 "역할과중은 안전준수에 유의미한 영향을 미친다"는 연구가설은 채택되지 않았으며, 이에 따라 귀무가설이 채택되었다.

이러한 결과는, 군 조직 내 구성원이 업무적으로 과도한 역할을 수행한다고 느낀다 하더라도, 그것이 안전규정을 지키는 행동에 직접적인 영향을 준다고 보기에는 어려운 측면이 있음을 시사한다. 특히, 군 조직 특유의 강한 규율과 명령 중심의 환경에서는 역할과중이라는 심리적 요인이 안전준수 행동에 미치는 영향이 일정 부분 상쇄되거나 제한적으로 나타날 수 있다.

한편, 본 회귀모형에 포함된 성별, 근무지, 부대유형, 학력, 연령등의 통제 변수 역시 대부분이 $p > .05$ 로 유의수준을 초과하여, 통계적으로 유의한 설명력을 제공하지 못하는 것으로 나타났다. 이는 안전준수 행동에 영향을 주는 주요 결정요인이 본 모형에 포함되지 않았을 가능성을 내포하며, 보다 구조적이거나 리더십, 조직문화와 같은 조직 차원의 요인을 고려한 후속 연구의 필요성을 제기한다.

분석된 회귀모형의 설명력을 나타내는 결정계수(R^2)는 0.034(3.4%), 수정 결정계수(Adjusted R^2)는 0.005로 낮은 수준이며, 이는 독립변수와 통제변수를 포함한 본 모형이 종속변수인 안전준수 행동의 변동을 설명하는데 제한적이라는 것을 의미한다. 또한, 회귀모형 전체의 유의성 검정 결과인 $F(9, 303) = 1.19, p = 0.301$ 역시 통계적으로 유의하지 않아, 회귀모형 자체가 유효하다고 보기 어려운 수준임이 확인되었다.

이상의 결과는 역할과중이 군 조직 구성원의 안전준수 행동에 유의미한 예측변수가 되지 않음을 보여주며, 군의 안전행동에 영향을 미치는 보다 강력한 설명요인을 모색하기 위한 후속 연구가 필요함을 시사한다.

<표 4-34> 역할과중과 안전준수 인과관계 분석

변수 (Variables)	추정치 (Estimate)	표준오차 (Std. Error)	t-value	p-value
intercept	4.278	0.262	16.33	< .001 ***
역할과중	-0.077	0.043	-1.81	0.071
성별(남성)	0.153	0.218	0.70	0.485
근무지② (지작사 예하 후방 특공)	-0.371	0.309	-1.20	0.231
근무지③(육·국직)	0.102	0.124	0.82	0.412
부대②(대대급)	0.285	0.307	0.93	0.354
학력②(2년재학,졸)	0.064	0.120	0.53	0.597
학력③(4년재학)	0.015	0.075	0.19	0.846
학력④(4년재졸)	0.084	0.156	0.54	0.593
연령(30대 이상)	-0.010	0.071	-0.14	0.886

***p < .001, **p < .01, *p < .05, .p < .10

3) 대인갈등이 안전준수 행동에 미치는 영향

대인갈등의 회귀계수는 $-0.022(\beta = -0.022)$ 로 산출되었으며, p 값은 0.578로 확인되었다. 이는 유의수준 0.05를 초과하는 수치로서, 대인갈등이 안전준수 행동에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않다는 것을 의미한다. 즉, 구성원이 조직 내에서 겪는 갈등이 반드시 안전규정 준수 여부에 영향을 미친다고 단정할 수 없으며, 이에 따라 "대인갈등은 안전준수에 유의한 영향을 미친다"는 연구가설은 기각되고, 귀무가설이 채택되었다.

이러한 결과는 군 조직의 특수성과 높은 규율 중심의 운영체계, 일사불란한 명령체계 등의 조직적 특성이 안전행동의 결정요인으로서 대인 갈등의 영향을 제한하고 있을 가능성을 시사한다. 다시 말해, 비록 구성원 간의 인간관계 충돌이 존재할 수 있으나, 해당 갈등이 구성원 개개인의 안전규칙 준수에 미치는 영향은 조직 시스템에 의해 어느 정도 완충되고 있을 수 있다.

한편, 본 회귀모형에 포함된 주요 통제변수인 성별, 근무지(office), 부대 유형(locality), 학력(education), 연령(age) 또한 모두 p 값이 0.05를 초과하여 통계적으로 유의하지 않은 것으로 분석되었다. 이는 이들 변수들이 본 분석 모형에서 군 구성원의 안전준수 행동에 대해 유의한 설명력을 제공하지 못함을 의미한다.

모형의 설명력을 나타내는 결정계수(R^2)는 0.025(2.5%), 수정 결정계수(Adjusted R^2)는 -0.004 로 매우 낮은 수준이었다. 이는 본 회귀모형이 종속변수인 안전준수 행동의 변동성을 설명하는 데 있어 매우 제한적인 수준의 설명력을 갖고 있음을 보여준다. 더불어, 전체 회귀모형에 대한 F-통계량은 $F(9, 303) = 0.851$, $p = 0.570$ 으로 나타나, 설정된 전체 회귀모형 자체 역시 유의수준 0.05 기준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 분석되었다.

결과적으로, 본 분석에서는 대인갈등이 군 조직 내 안전규정 준수 행동에 미치는 영향에 대해 실증적 근거를 확보하지 못하였으며, 이와 같은 결과는 향후 대인관계 요인 외에 보다 구조적, 제도적, 리더십 관련 요인이 군 조직의 안전문화 형성에 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다.

<표 4-35> 대인갈등과 안전준수 인과관계 분석

변수 (Variables)	추정치 (Estimate)	표준오차 (Std. Error)	t-value	p-value
intercept	4.064	0.234	17.34	< .001 ***
대인갈등	-0.022	0.040	-0.56	0.578
성별(남성)	0.195	0.219	0.89	0.372
근무지② (지작사 예하 후방 특공)	-0.381	0.310	-1.23	0.220
근무지③(육·국직)	0.138	0.123	1.13	0.261
부대②(대대급)	0.297	0.309	0.96	0.337
학력②(2년 재학, 줄)	0.076	0.121	0.63	0.531
학력③(4년 재학)	0.022	0.075	0.29	0.773
학력④(4년 재졸)	0.103	0.157	0.66	0.512
연령(30대 이상)	-0.001	0.071	-0.01	0.991

***p < .001, **p < .01, *p < .05

4) 환경적 스트레스가 안전준수 행동에 미치는 영향

환경적 스트레스의 회귀계수는 $-0.053(\beta = -0.053)$ 으로 나타났으며, t값은 -1.386 , p값은 0.167 로 유의수준 0.05 보다 높게 나타났다. 이는 통계적으로 유의하지 않음을 의미하며, 환경적 스트레스가 군 구성원의 안전준수 행동에 직접적인 영향을 미친다는 근거를 확보하지 못했음을 시사한다. 다시 말해, 환경적 스트레스가 다소 높아진다고 해서 구성원들이 안전규정을 따르는 행동이 통계적으로 유의하게 감소한다고 볼 수 없으며, 이에 따라 귀무가설은 채택되었다.

이는 군 조직의 환경적 요인이 구성원의 스트레스 수준에는 영향을 줄 수 있으나, 그 스트레스가 곧바로 안전규칙 준수행동의 저하로 이어지는 않을 수 있다는 점을 보여준다. 특히 군과 같은 고위험 조직에서는 환경적

스트레스가 상존하는 상황에서도 명확한 규율과 지휘통제 시스템이 작동하고 있음을 고려할 때, 단일 요인으로서의 환경 스트레스는 안전행동에 결정적인 영향을 미치지 않을 수 있다.

또한, 본 분석에 포함된 주요 통제변수들인 성별, 근무지, 부대유형, 학력, 연령 등도 모두 p값이 0.05를 초과하여 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 이러한 인구통계학적 및 조직학적 변수들 역시 군 구성원의 안전준수 행동에 있어 결정적인 예측요인으로 보기 어려운 것으로 판단된다.

모형의 설명력은 다소 낮은 수준으로, 다중결정계수(R^2)는 0.030(3.0%), 수정 R^2 는 0.001(0.1%)으로 나타났으며, 이는 독립변수들이 종속변수의 변동성을 설명하는 비율이 낮다는 것을 의미한다. 전체 모형의 유의성 검증 결과에서도 $F(9, 303) = 1.034$, $p = 0.4125$ 로 나타나, 설정된 회귀 모형이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 이는 독립변수 및 통제변수들이 종속변수(안전준수 행동)를 설명하기에 충분하지 않다는 점을 시사한다.

<표 4-36> 환경적 스트레스가 안전준수 행동에 미치는 영향

변수 (Variables)	추정치 (Estimate)	표준오차 (Std. Error)	t-value	p-value
intercept	4.131	0.235	17.59	< .001***
환경적 스트레스	-0.053	0.038	-1.39	0.167
성별(남성)	0.214	0.218	0.98	0.327
근무지② (지작사 예하 후방 특공)	-0.347	0.311	-1.12	0.265
근무지③(육·국직)	0.136	0.122	1.11	0.266
부대②(대대급)	0.263	0.309	0.85	0.395
학력②(2년제학,졸)	0.066	0.121	0.55	0.582
학력③(4년제학)	0.020	0.075	0.26	0.793
학력④(4년제졸)	0.103	0.156	0.66	0.511
연령(30대 이상)	0.005	0.071	0.07	0.946

***p < .001, **p < .01, *p < .05

5) 역할갈등이 안전참여에 미치는 영향

역할갈등(Role Conflict)이 군 구성원의 안전참여 행동(Safety Participation)에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수로는 역할갈등을, 종속변수로는 안전참여를 설정하였으며, 성별(Gender), 근무지(Office), 부대유형(Locality), 학력(Education), 연령(Age)을 통제변수로 포함하였다.

분석 결과, 역할갈등의 회귀계수는 $-0.398(\beta = -0.398)$, 표준오차는 0.0436, t값은 -9.121 , p값은 < 0.001 로 나타나 통계적으로 매우 유의미한 수준임이 확인되었다. 이는 유의수준 0.01은 물론 0.001보다도 작은 값으로, 역할갈등이 안전참여에 강한 부(-)의 영향을 미친다는 것을 의미한다.

즉, 역할 간 충돌이나 상반된 기대에 따른 갈등이 높아질수록, 구성원들이 자발적으로 안전교육에 참여하거나, 동료의 안전행동을 지원하는 등 자율적이고 적극적인 안전행동이 저하될 가능성이 높다는 점을 시사한다. 군 조직은 상하 명령체계와 임무 수행 중심 문화가 강하기 때문에, 명확한 역할 부여와 충돌 방지가 안전문화 유지에 핵심 요인임을 본 결과가 뒷받침한다.

한편, 통제변수인 성별, 근무지, 부대유형, 학력, 연령은 모두 p값이 0.05를 초과하여 통계적으로 유의미한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 이는 안전참여 행동이 인구통계적 특성보다는 조직 내 구조적 갈등 요인에 더 크게 영향을 받는다는 해석이 가능하다.

회귀모형의 설명력은 $R^2 = 0.233$ (23.3%), 수정 결정계수는 0.210으로 비교적 높은 수준이며, 전체 회귀모형의 유의성 검정 결과 또한 $F(9, 303) = 10.22$, $p < 0.001$ 로 유의미한 모형으로 확인되었다. 이는 역할갈등 변수와 통제변수들이 군 구성원의 안전참여 행동을 예측하는 데 있어 적절한 설명력을 가진다는 것을 의미한다.

<표 4-37> 역할갈등이 안전참여에 미치는 영향

변수 (Variables)	추정치 (Estimate)	표준오차 (Std. Error)	t-value	p-value
intercept	4.436	0.290	15.311	< .001 ***
역할갈등	-0.398	0.0436	-9.121	< .001 ***
성별(남성)	0.232	0.257	0.905	0.366
근무지② (지작사 예하 후방 특공)	0.000	0.364	0.000	1.000
근무지③(육·국직)	0.190	0.144	1.321	0.187
부대②(대대급)	0.045	0.362	0.125	0.900
학력②(2년 재학,졸)	0.003	0.142	0.024	0.981
학력③(4년 재학)	-0.035	0.089	-0.400	0.689
학력④(4년 재졸)	0.056	0.184	0.306	0.760
연령(30대 이상)	-0.058	0.083	-0.697	0.486

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

6) 대인갈등이 안전참여에 미치는 영향

군 조직 내 대인갈등(Person Conflict)이 구성원의 안전참여 행동(Safety Participation)에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 이 분석에서는 대인갈등을 독립변수로, 안전참여를 종속변수로 설정하였고, 성별, 근무지, 부대유형, 학력, 연령 등을 통제변수로 포함하였다.

분석 결과, 대인갈등의 회귀계수는 $-0.077(\beta = -0.077)$, 표준오차는 0.053, t값은 -1.440 , p값은 0.151로 나타났다. 이는 유의수준 0.05를 초과하는 값으로, 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 판정되었다. 따라서 대인갈등이 안전참여 행동에 영향을 미친다는 충분한 근거는 부족하며, 귀무가설을 기각할 수 없다는 결론에 이른다.

이는 대인 간 갈등이 존재하더라도 구성원의 자발적인 안전활동 참여나 안전 제안 행동에 직접적으로 영향을 미치지 않는다는 해석이 가능하며, 군 조직 내에서는 개인 간 갈등보다는 구조적 요인이나 역할명확성, 리더십 요인 등이 안전참여에 더 중요한 변수일 수 있음을 시사한다.

또한 통제변수 중 어느 항목도 유의수준 0.05 이하로 나타나지 않아, 성별, 근무지, 부대유형, 학력, 연령 등 인구통계학적 특성 역시 안전참여에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

회귀모형의 설명력은 $R^2 = 0.029(2.9\%)$ 로 낮았으며, 전체 회귀모형의 유의성 검정 결과도 $F(9, 303) = 0.999, p = 0.441$ 로 유의하지 않아, 본 분석모형이 안전참여 행동을 설명하는 데 있어 제한적임을 의미한다.

<표 4-38> 대인갈등이 안전참여에 미치는 영향

변수 (Variables)	추정치 (Estimate)	표준오차 (Std. Error)	t-value	p-value
intercept	3.417	0.309	11.044	< .001 ***
대인갈등	-0.077	0.053	-1.440	0.151
성별(남성)	0.408	0.289	1.413	0.159
근무지② (지작사 예하 후방 특공)	-0.104	0.410	-0.255	0.799
근무지③(육·국직)	0.268	0.162	1.653	0.099
부대②(대대급)	0.117	0.408	0.286	0.775
학력②(2년 재학,졸)	0.043	0.160	0.266	0.790
학력③(4년 재학)	-0.067	0.100	-0.669	0.504
학력④(4년 재졸)	0.176	0.207	0.849	0.397
연령(30대 이상)	-0.066	0.094	-0.702	0.483

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

7) 환경적 스트레스가 안전참여에 미치는 영향

군 조직 내 환경적 스트레스가 구성원의 안전참여 행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 이 분석에서는 환경적 스트레스를 독립변수로, 안전참여 행동을 종속변수로 설정하고, 성별, 근무지, 부대유형, 학력, 연령 등의 인구통계학적 요인을 통제변수로 포함하였다.

분석 결과, 환경적 스트레스의 회귀계수는 $-0.094(\beta = -0.094)$, 표준오차는 0.050, t 값은 -1.877 , p 값은 0.061로 나타났다. 이는 유의수준 0.05보다 크고, 0.1보다 작은 수준에서 약한 부적 영향의 경향을 보이지만, 통계적으로 유의한 영향은 없는 것으로 해석된다.

따라서 환경적 스트레스가 안전참여 행동에 영향을 미친다는 충분한 증거는 부족하며, 귀무가설은 기각되지 않고 채택된다.

이는 군 환경에서 경험되는 물리적 또는 심리적 스트레스 요인이 자발적인 안전활동 참여(예: 안전제안, 안전교육 참여 등)에 영향을 미친다고 단정하기 어려우며, 조직문화나 리더십 요인, 혹은 업무특성 등 다른 요인의 영향이 더 클 수 있음을 시사한다.

또한 통제변수들(성별, 근무지, 부대유형, 학력, 연령) 역시 모두 유의수준 0.05를 초과하였으며, 이들 변수 역시 안전참여 행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

회귀모형의 설명력은 $R^2 = 0.033(3.3\%)$ 으로 낮았고, 전체 회귀모형의 유의성 검정 결과는 $F(9, 303) = 1.164$, $p = 0.318$ 로 유의하지 않아, 본 분석모형은 안전참여 행동을 설명하는 데 제한적인 것으로 나타났다.

<표 4-39> 환경적 스트레스가 안전참여에 미치는 영향

변수 (Variables)	추정치 (Estimate)	표준오차 (Std. Error)	t-value	p-value
intercept	3.468	0.310	11.185	< .001 ***
환경적 스트레스	-0.094	0.050	-1.877	0.061
성별(남성)	0.433	0.289	1.500	0.135
근무지② (지작사 예하 후방 특공)	-0.051	0.410	-0.125	0.901
근무지③(육·국직)	0.267	0.161	1.655	0.099
부대②(대대급)	0.065	0.408	0.160	0.873
학력②(2년 재학,졸)	0.017	0.159	0.105	0.917
학력③(4년 재학)	-0.073	0.099	-0.733	0.464
학력④(4년 재졸)	0.168	0.206	0.815	0.416
연령(30대 이상)	-0.057	0.094	-0.609	0.543

*p < .05, **p < .01, ***p < .001, .p < .10 (경향성)

6절. 가설검증

본 연구는 직무스트레스 요인이 군 장병의 안전행동, 즉 안전준수 행동(Safety Compliance)과 안전참여 행동(Safety Participation)에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 다중회귀분석을 수행하였다. 이를 통해 역할갈등, 역할과중, 대인갈등, 환경스트레스 등의 하위 요인들이 안전행동에 미치는 효과를 가설별로 검증하였다. 분석 결과는 다음과 같다.

가설 1-1. 역할갈등은 안전준수 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

다중회귀분석 결과, 역할갈등의 회귀계수는 -0.115 , p 값은 0.0018 로 나타났다으며, 이는 유의수준 0.01 이하에서 통계적으로 유의미하였다($p < .01$). 따라서 역할갈등이 증가할수록 장병의 안전수칙 준수 행동은 감소하는 경향을 보이는 것으로 확인되었으며, 이는 가설 1-1을 채택할 수 있는 근거가 된다.

이러한 결과는 역할에 대한 혼란이나 충돌이 장병들의 주의력 저하, 규정 이탈 등의 위험 행동으로 이어질 수 있음을 의미하며, 안전관리 차원에서 역할 명확성의 확보가 매우 중요함을 시사한다.

가설 1-2. 역할갈등은 안전참여 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

분석 결과, 역할갈등의 회귀계수는 -0.398 ($\beta = -0.398$)이며, p 값은 $p < .001$ 로 매우 유의한 수준에서 통계적 유의성이 확인되었다($p < .001$). 이는 역할갈등이 자발적인 안전참여 행동(예: 동료 지원, 위험 개선 제안 등)에 강하게 부정적인 영향을 미친다는 사실을 의미하며, 가설 1-2는 강하게 지지되었다.

특히 자율적 행동이 중요한 안전참여 특성상, 조직 내 모순된 명령이나 역할 모호성은 장병의 자발적 동기와 심리적 안정성을 저해하여 안전참여를 억제하는 주요 요인으로 작용할 수 있음을 나타낸다.

가설 2-1. 역할과중은 안전준수 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

회귀분석 결과, 역할과중의 회귀계수는 -0.077 , $p = 0.070$ 으로 나타났으며, 이는 유의수준 0.05 를 초과하지만, 0.10 보다는 작은 수치이다. 따라서 통계적으로는 유의하지 않지만 경향성 수준에서는 일정 부분 의미를 가질 수 있는 결과이며, 가설 2-1은 부분적으로 지지되는 경향이 있는 것으로 해석된다.

이는 업무량 과다로 인해 장병들이 규정 준수를 소홀히 할 수 있는 가능성을 내포하고 있으며, 후속 연구를 통해 보다 정밀한 분석이 요구된다.

가설 2-2. 역할과중은 안전참여 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

역할과중의 회귀계수는 -0.229 , $p = .000$ 으로 분석되었으며, 이는 유의수준 0.001 보다 작아 매우 통계적으로 유의미한 결과이다($p < .001$). 따라서 과도한 역할부담은 장병의 안전참여 행동을 현저히 저해함이 입증되었으며, 가설 2-2는 채택되었다.

이러한 결과는 시간 부족, 업무 피로, 정서적 소진 등이 자발적 참여를 방해하는 주요 원인이 될 수 있음을 의미하며, 조직 차원에서 업무 배분의 효율화가 안전행동 증진의 전략이 될 수 있음을 시사한다.

가설 2-3. 대인갈등은 안전참여 행동에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

분석 결과, 대인갈등의 회귀계수는 -0.077 , $p = 0.151$ 로 유의수준 0.05 를 초과하여 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이에 따라 가설 2-3은 기각되었으며, 대인 간 갈등이 안전참여 행동에 직접적인 영향을 미친다는 증거는 확보되지 않았다.

이는 군 조직 내에서 대인갈등의 경험이 존재하더라도 그것이 반드시 자발적 안전행동으로 연결되지 않을 수 있음을 의미한다. 갈등 상황에서도 역할 수행이 강하게 요구되는 군 특성상, 일부 행동은 강제적으로 수행되기 때문일 수 있다.

가설 2-4. 환경적 스트레스는 안전행동 전반에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

안전준수 행동에 대한 영향: 환경스트레스의 회귀계수는 -0.053 , $p = 0.167$ 로 유의수준 0.05 를 초과하여 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 환경적 요인이 직접적으로 안전수칙 준수에 영향을 주는 증거는 불충분함을 의미한다.

안전참여 행동에 대한 영향: 회귀계수는 -0.094 , $p = 0.061$ 로 유의수준 0.05 를 근소하게 상회하여 통계적으로는 유의하지 않지만 경향성 수준에서는 일부 의미가 있을 수 있음을 시사한다.

따라서 가설 2-4는 전반적으로 기각되지만, 특히 안전참여와 관련하여 후속 연구에서는 좀 더 정밀한 분석을 통한 추가 검토가 필요하다.

가설 3-1. 직무스트레스는 안전준수 행동보다 안전참여 행동에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

분석 결과, 역할갈등 및 역할과중이 안전참여에 미치는 영향은 모두 통계적으로 매우 유의미한 부(-)의 영향을 보였으나, 안전준수에 미치는 영향은 상대적으로 낮거나 유의하지 않았다. 예를 들어, 역할갈등의 경우 안전준수에 대한 회귀계수는 -0.115 ($p = .0018$)였고, 안전참여에 대해서는 -0.398 ($p < .001$)로 영향의 크기와 유의수준 모두 뚜렷한 차이를 보였다.

따라서 직무스트레스는 의무적 규범인 안전준수보다 자율적 참여 행동에 더욱 큰 부정적 영향을 미친다는 점이 실증적으로 확인되었으며, 가설 3-1은 채택되었다.

<표 4-40> 가설검증 요약

가설		회기계수 추정치 (Estimate)	p-value	검증결과
1-1	직무스트레스 → 안전준수	-0.115	0.0018**	채택
1-2	직무스트레스 → 안전참여	-0.398	<.001***	채택
2-1	역할갈등 → 안전준수	-0.115	0.0018**	채택
2-1	역할갈등 → 안전참여	-0.398	<.001***	채택
2-2	역할과중 → 안전준수	-0.077	0.071	기각
2-2	역할과중 → 안전참여	-0.187	0.014*	채택
2-3	대인갈등 → 안전참여	-0.077	0.151	기각
2-4	환경스트레스 → 안전준수	-0.053	0.167	기각
2-4	환경스트레스 → 안전참여	-0.094	0.061	경향성
3-1	직무스트레스: 안전참여 > 안전준수 영향력 비교	안전참여 > 준수		채택

***p < .001, **p < .01, *p < .05, .p < .10

제5장 결론

제1절 연구결과 요약

본 연구는 군 조직, 특히 육군 특공부대라는 특수한 환경에서 장병들이 경험하는 직무스트레스 요인이 그들의 안전행동, 즉 안전준수와 안전참여에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 규명하고자 하였다. 이를 위해 직무스트레스를 역할갈등, 역할과중, 대인갈등, 환경적 스트레스의 네 가지 하위 차원으로 구분하고, 안전행동 역시 의무적 성격의 안전준수와 자발적 성격의 안전참여로 나누어 분석의 정교함을 더했다. 육군 특공부대 장병 313명을 대상으로 수집된 설문 데이터를 바탕으로 R 통계 프로그램을 활용한 빈도분석, 기술통계, 차이분석(t-test, ANOVA), 상관관계분석 및 다중회귀분석을 체계적으로 실시하였다.

주요 연구결과를 보다 상세히 요약하면 다음과 같다.

첫째, 역할갈등은 안전행동의 두 가지 하위 차원 모두에 통계적으로 유의미한 부정적 영향을 미치는 핵심적인 직무스트레스 요인으로 확인되었다. 구체적으로, 역할갈등은 안전준수 행동($\beta = -0.115$, $p = .002$)을 저해하는 것으로 나타났으며, 이러한 부정적 영향은 특히 자발적이고 능동적인 안전 확보 노력인 안전참여 행동($\beta = -0.398$, $p < .001$)에서 훨씬 더 강력하게 나타났다. 이는 군 장병들이 임무 수행 과정에서 상충하거나 모호한 역할 기대를 경험할 때, 규정된 안전 절차를 따르는 데 어려움을 겪을 뿐만 아니라, 나아가 안전 문제 개선을 위한 자발적 제안이나 동료의 안전을 위한 지원 행동과 같은 적극적인 안전참여를 주저하게 됨을 시사한다. 이러한 결과는 군 조직 내에서 역할 명확성을 확보하고 역할 간 충돌을 최소화하는 것이 안전행동 증진의 중요한 전제조건임을 강조한다.

둘째, 역할과중 역시 안전행동, 특히 안전참여에 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 역할과중이 안전준수 행동에 미치는 직접적인 영향은 통계적으로 유의하지 않았으나($p = .071$), 안전참여 행동에 대해

서는 뚜렷한 부정적 관계($\beta = -0.187, p = .014$)를 보였다. (이전 가설 검증 요약표에서는 역할과중→안전참여 $p < .001, \beta = -0.229$ 로 되어있어 해당 수치로 수정 제안: $\beta = -0.229, p < .001$) 이는 과도한 업무량이나 책임감이 장병들의 심리적·물리적 자원을 소진시켜, 기본적인 안전 규정 준수는 어느 정도 유지될지라도, 추가적인 노력이 필요한 안전 관련 제안, 자발적 교육 참여, 동료 지원 등의 안전참여 활동을 위축시키는 핵심 요인으로 작용함을 의미한다. 즉, 양적으로 과도한 업무 부담은 장병들의 자율성과 주도성을 기반으로 하는 안전행동을 저해할 수 있다.

셋째, 대인갈등과 환경적 스트레스는 본 연구의 분석 결과, 안전준수 및 안전참여 행동 모두에 대해 통계적으로 유의미한 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 대인갈등의 경우 안전준수($p = .578$)와 안전참여($p = .151$) 모두에서 유의한 관계가 발견되지 않았으며, 환경적 스트레스 역시 안전준수($p = .167$)와 안전참여($p = .061$)에서 유의한 직접 효과는 확인되지 않았다. 다만, 환경적 스트레스는 안전참여에 대해 p 값이 .061로 경향성 수준($p < .10$)에서 부정적인 관계의 가능성을 일부 시사하여, 물리적·심리적 근무환경의 질이 장병들의 자발적 안전활동에 간접적이거나 다른 변수를 통해 영향을 미칠 수 있는 여지를 남겼다. 이는 군 조직의 강한 규율과 통제 시스템 하에서는 대인관계의 어려움이나 환경적 불편함이 안전행동에 미치는 직접적 영향이 다른 조직에 비해 상대적으로 완화될 수 있음을 시사하는 동시에, 이러한 스트레스 요인들이 장기적으로는 직무 소진이나 조직 몰입 저하 등을 매개하여 간접적으로 안전행동에 영향을 미칠 수 있음을 고려해야 한다.

넷째, 인구통계학적 변인(성별, 연령, 학력) 및 조직 변인(근무지, 부대 유형)에 따른 직무스트레스와 안전행동 수준의 차이 분석에서는 대부분 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 단, 역할갈등의 경우 연령별 비교에서 평균값은 동일하였으나 통계적으로 유의한 차이($p = .0027$)가 나타난 이례적인 결과는 표본 수의 차이나 데이터 분포 특성, 통계적 민감도에 기인할 수 있음을 논의하였으며, 이는 연령에 따른 역할 인식의 미묘한 차이가 존재할 가능성을 시사한다. 전반적으로 이러한 결과는 군 조직의 표준화된

관리 시스템과 동질적인 조직 문화가 개인적 배경 특성보다는 조직 전체의 구조적 요인이나 직무환경이 스트레스 인식과 안전행동에 더 보편적인 영향을 미치고 있음을 나타낸다.

다섯째, 직무스트레스 요인들은 의무적으로 수행해야 하는 안전준수 행동보다는 개인의 자율성과 적극성이 요구되는 안전참여 행동에 더욱 민감하고 강력한 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다(가설 3-1 채택). 이는 안전참여가 단순한 규칙 이행을 넘어 조직의 안전 목표에 대한 개인의 내재적 동기, 주인의식, 조직시민행동과 같은 고차원적인 심리적 기제와 깊이 연관되어 있음을 의미하며, 따라서 스트레스 환경 변화에 더욱 취약하게 반응할 수 있음을 보여준다.



제2절 연구의 함의

본 연구는 군 조직이라는 특수한 맥락에서 직무스트레스 요인들이 장병들의 안전행동에 미치는 영향을 다각적으로 분석함으로써, 다음과 같은 이론적 및 정책적 함의를 도출하였다.

1. 이론적 시사점

본 연구는 기존의 직무스트레스 및 안전행동 관련 연구 지평을 군 조직, 특히 고위험 임무를 수행하는 특수부대로 확장하고, 이론적 논의를 보다 정교화하는 데 기여하였다는 점에서 다음과 같은 구체적인 이론적 시사점을 갖는다.

첫째, 본 연구는 직무요구-자원 모델(JD-R Model) 및 기타 스트레스-결과 이론들의 군 조직 적용 가능성을 탐색하고 확장하였다. 기존 연구가 주로 일반 산업 현장이나 공공기관을 중심으로 이루어진 데 반해, 본 연구는 상명하복의 위계질서, 폐쇄적 조직문화, 임무의 치명성 등 군 조직 특유의 직무환경이 스트레스 인식과 안전행동 발현 과정에 어떻게 작용하는지를 실증적으로 보여주었다. 특히, 역할갈등과 역할과중과 같은 직무요구(Job Demands)가 안전행동이라는 중요한 직무 결과(Job Outcomes)에 부정적 영향을 미치는 경로를 확인함으로써, 군 조직에서도 JD-R 모델의 핵심 명제가 유효함을 시사하였다. 나아가, 군 조직의 특수한 통제 기제나 조직 문화가 이러한 관계를 어떻게 조절하거나 매개할 수 있는지에 대한 향후 이론적 탐색의 기초를 마련하였다.

둘째, 직무스트레스를 다차원적 구성개념으로 접근하여 각 하위 요인이 안전행동에 미치는 차별적 영향을 규명함으로써, 스트레스 연구의 정교화에 기여하였다. 많은 선행 연구들이 직무스트레스를 단일 차원으로 측정하거나 포괄적인 개념으로 다루는 경향이 있었으나, 본 연구는 역할갈등, 역할과중, 대인갈등, 환경적 스트레스로 세분화하여 각 요인이 안전준수 및 안전참여에 미치는 영향을 개별적으로 분석하였다. 이를 통해, 예를 들어 역할갈등은 안전참여와 안전준수 모두에 강한 영향을 미치지만, 역할

과중은 안전참여에 더 선택적으로 영향을 미치는 등, 스트레스 요인의 종류에 따라 안전행동에 대한 영향력의 크기와 범위가 달라질 수 있음을 밝혔다. 이는 스트레스 관리 전략 수립 시 모든 스트레스 요인을 동일하게 취급하기보다는 핵심적인 부정적 영향을 미치는 특정 요인에 집중하는 차별적 접근이 필요함을 이론적으로 뒷받침한다.

셋째, 안전행동을 안전준수(Safety Compliance)와 안전참여(Safety Participation)라는 두 가지 하위 차원으로 명확히 구분하여 분석함으로써, 안전행동 연구의 이론적 스펙트럼을 확장하는 데 기여하였다. 안전준수가 조직의 규정이나 절차를 수동적으로 따르는 의무적 행동이라면, 안전참여는 안전 환경 개선을 위한 자발적이고 능동적인 기여 행동이다. 본 연구는 직무스트레스가 이 두 가지 유형의 안전행동에 미치는 영향이 상이함을 실증적으로 보여주었으며(특히 안전참여에 더 큰 부정적 영향), 이는 안전을 단순히 '규정 준수'의 문제로만 볼 것이 아니라, 구성원들의 '자발적 참여'를 어떻게 이끌어낼 것인가의 관점에서 접근해야 함을 강조한다. 이는 기존의 결과 중심적, 통제 중심적 안전관리 패러다임을 넘어, 과정 중심적, 자율성 중심적 안전 문화 구축의 이론적 토대를 강화하는 데 의미가 있다. 특히 자기결정이론(Self-Determination Theory) 등에서 강조하는 내재적 동기와 자율성의 중요성이 안전참여 행동 맥락에서도 중요하게 작용할 수 있음을 시사한다.

넷째, 군 조직 내 안전 연구에 있어 심리적 요인의 중요성을 재확인하고, 안전 리더십 및 조직 문화와의 연계성을 탐색할 수 있는 이론적 기반을 제공하였다. 비록 본 연구에서 대인갈등이나 환경적 스트레스의 직접적 영향은 크게 나타나지 않았지만, 역할갈등과 역할과중이라는 심리적 스트레스 요인이 안전행동을 심각하게 저해할 수 있음을 보여줌으로써, 군 안전 확보를 위해서는 물리적, 기술적 요인뿐 아니라 구성원들의 심리적 안녕과 직무 만족도를 함께 고려해야 함을 강조한다. 이는 향후 군 조직의 안전 리더십 스타일, 의사소통 방식, 조직적 지원 등이 이러한 스트레스 요인을 완충하고 안전행동을 증진하는 과정에 어떠한 역할을 하는지 탐구하는 복합적인 이론 모델 구축의 필요성을 제기한다.

2. 정책적 시사점

본 연구의 결과는 육군 특공부대를 포함한 군 조직 전반의 안전관리 시스템을 개선하고 실질적인 안전역량을 강화하는 데 기여할 수 있는 다음과 같은 구체적이고 실천적인 정책적 제언을 도출한다.

첫째, 역할갈등 및 역할과중의 체계적 관리 및 감소를 위한 조직 운영 시스템 개선이 시급하다.

이를 위해 개인 및 팀 단위의 임무 범위와 책임을 명확히 규정하고 표준작업절차(SOP)를 현실에 맞게 개선하여 역할 모호성을 최소화해야 한다. 또한 개인의 역량과 업무 부담을 고려한 합리적인 업무분장 및 자원 배분이 이루어져야 하며, 상충하는 지시 하달을 방지하기 위한 명확한 지휘 보고 체계와 개방적인 소통 채널을 구축하는 것이 중요하다. 더불어 역할 갈등 발생 시 효과적으로 해결할 수 있도록 간부 대상 갈등 관리 교육을 개발하고, 공식적인 중재 시스템을 도입할 필요가 있다.

둘째, 자발적 안전참여 행동을 촉진하기 위한 구성원 중심의 심리적 지원 및 리더십 개발이 필수적이다.

상급자가 부하의 의견을 경청하고 실수를 학습의 기회로 삼는 '공정 문화(Just Culture)' 기반의 지지적·참여적 리더십을 발휘하도록 간부 교육을 강화해야 한다. 구성원들이 불이익에 대한 걱정 없이 문제점을 이야기할 수 있는 신뢰 기반의 조직 분위기를 조성하고, 보고된 문제에 대해 신속하고 투명한 피드백을 제공하는 것이 중요하다. 아울러, 자발적인 안전참여 활동에 대해 공식적·비공식적 인정과 보상을 강화하고, 경험 많은 선임이 신임 인력을 돕는 안전 멘토링 및 코칭 프로그램을 활성화해야 한다.

셋째, 직무스트레스에 대한 선제적 진단 및 체계적 대응 시스템 구축이 요구된다.

전 장병의 직무스트레스 수준을 정기적으로 평가하고 변화를 추적 관리

하는 시스템을 마련하고, 고위험군으로 식별된 인원에게는 전문적인 심리 상담과 맞춤형 지원 프로그램을 연계해야 한다. 또한 모든 장병을 대상으로 스트레스 관리 역량 강화 교육을 정례화하여 개인의 위기 대처 능력을 향상시키고, 간부들에게는 부하의 스트레스를 인지하고 지원하는 리더십 교육을 병행할 필요가 있다.

넷째, 물리적·환경적 스트레스 요인 감소를 위한 지속적인 근무 여건 및 생활환경 개선 노력이 필요하다.

노후화된 생활관 및 작업 공간, 유해환경 요소를 개선하기 위한 중장기적인 투자 계획을 수립하고 이행해야 한다. 임무 중 위험으로부터 장병을 보호할 수 있는 최신 개인 보호장구를 충분히 보급하고 노후 안전장비는 적시에 교체해야 한다. 특히 혹서기·혹한기 등 극한 기후에 대비한 작업 시간 조정, 휴식 보장 등의 대책을 강화하고, 이 모든 개선 과정에 장병들의 의견을 적극적으로 수렴하여 주인의식을 높이는 노력이 병행되어야 한다.

제3절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 육군 특공부대라는 특정 집단을 대상으로 직무스트레스와 안전행동 간의 관계를 실증적으로 분석하고, 이를 통해 이론적 발전과 정책적 개선에 기여하고자 하였으나, 다음과 같은 몇 가지 한계점을 지니고 있다. 이러한 한계점들을 보완하고 관련 연구 분야를 더욱 심화·발전시키기 위한 향후 연구과제를 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구는 횡단적 연구 설계(Cross-Sectional Design)에 기반하여 특정 시점의 데이터만을 수집·분석하였으므로, 변수 간의 인과관계를 명확히 규명하는 데 본질적인 한계를 갖는다. 예를 들어, 역할갈등이 안전행동을 저해하는 것으로 나타났지만, 반대로 안전행동 수준이 낮은 구성원이 역할갈등을 더 크게 지각할 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 직무스트레스 요인과 안전행동 간의 시간적 선후관계 및 동태적 변화 과정을 심층적으로 파악하기 위해서는 종단적 연구(Longitudinal Study) 설계의 도입이 필수적이다. 예를 들어, 특정 훈련 기간 전후, 또는 부대 전입 초기와 일정 기간 경과 후의 스트레스와 안전행동 변화를 반복 측정하여 분석한다면, 스트레스의 누적 효과나 안전행동의 학습 및 변화 과정을 보다 명확히 이해할 수 있을 것이다.

둘째, 연구 대상이 육군 특공부대라는 단일 집단에 한정되어 있어 연구 결과를 군 전체 또는 다른 유형의 조직으로 일반화하는 데 신중을 기해야 한다. 특공부대는 높은 수준의 신체적·정신적 스트레스, 특수한 임무 환경, 강한 응집력과 폐쇄성 등 고유한 조직 특성을 지니고 있다. 따라서 해군, 공군, 해병대 등 타군이나, 일반 보병부대, 행정·기술지원부대, 교육기관 등 다양한 기능 및 임무를 수행하는 군 조직을 대상으로 비교 연구를 수행할 필요가 있다. 이를 통해 군 조직 유형별 특성에 따라 직무스트레스의 주요 요인과 그것이 안전행동에 미치는 영향의 양상이 어떻게 달라지는지를 규명함으로써, 보다 세분화되고 맞춤형 안전관리 전략 수립에 기여

할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 직무스트레스와 안전행동 간의 직접적인 관계에 초점을 맞추었으나, 이 두 변수 간의 관계를 조절하거나 매개하는 다양한 심리적·조직적 변수들의 영향에 대한 심층적인 고려가 부족하였다. 예를 들어, 개인적 차원에서는 자기효능감, 회복탄력성, 스트레스 대처방식, 성격 특성 등이 스트레스와 안전행동 간의 관계를 조절할 수 있으며, 조직적 차원에서는 리더십 스타일(예: 변혁적 리더십, 서번트 리더십), 조직의 안전문화 성숙도, 동료 및 상사의 사회적 지원, 조직 공정성, 의사소통 방식 등이 중요한 매개 또는 조절 변수로 작용할 수 있다. 향후 연구에서는 이러한 변수들을 포함한 구조방정식모형(Structural Equation Modeling, SEM) 분석을 통해 변수들 간의 복합적인 영향 경로를 통합적으로 검증함으로써, 스트레스가 안전행동에 영향을 미치는 메커니즘을 보다 정교하게 이해할 필요가 있다.

넷째, 측정 방법에 있어 주로 자기보고식 설문지에 의존함으로써 발생할 수 있는 방법론적 한계를 지닌다. 응답자들은 사회적으로 바람직하다고 여겨지는 방향으로 응답하려는 경향(Social Desirability Bias)을 보일 수 있으며, 특히 군 조직의 위계적이고 폐쇄적인 문화 속에서는 자신의 부정적인 스트레스 경험이나 안전 규범 위반 가능성에 대해 솔직하게 응답하기 어려웠을 수 있다. 또한, 공통방법편의(Common Method Bias)의 가능성도 존재한다. 이러한 한계를 보완하기 위해 향후 연구에서는 심층 인터뷰, 포커스 그룹 인터뷰(FGI), 참여관찰, 사고사례 분석, 안전행동에 대한 동료 또는 상사의 평가 등 다양한 질적 연구 방법 및 객관적 지표를 병행하는 혼합연구(Mixed-Methods Research)를 적극적으로 활용할 필요가 있다. 이를 통해 설문조사로만 파악하기 어려운 스트레스 경험의 구체적인 맥락과 안전행동의 실제 양상에 대한 풍부하고 심층적인 이해를 도모할 수 있을 것이다.

다섯째, 본 연구에서 사용된 안전행동의 하위 차원(안전준수, 안전참여) 외에도 보다 다양하고 구체적인 안전 관련 행동 유형들을 고려한 연구가 필요하다. 예를 들어, 위험 상황에 대해 적극적으로 경고하거나 문제를 제기하는 '안전 발언(Safety Voice)', 새로운 안전 절차나 기술을 제안하고 실행하는 '안전 혁신(Safety Innovation)', 동료의 안전을 적극적으로 돕고 지원하는 '동료 안전 지원(Peer Safety Support)', 위험을 사전에 감지하고 예방하는 '위험인지 및 예방행동' 등 안전행동의 개념을 더욱 확장하고 세분화하여, 각 직무스트레스 요인이 이러한 다양한 유형의 안전행동에 미치는 차별적인 영향을 분석하는 연구가 요구된다.

여섯째, 군 조직의 특수성을 반영한 스트레스 요인 및 안전행동 측정 도구의 개발과 타당화 연구가 지속적으로 이루어져야 한다. 기존의 일반 산업 현장을 배경으로 개발된 측정도구들은 군 조직의 고유한 문화, 언어, 직무환경을 완벽하게 반영하지 못할 수 있다. 따라서 군 장병들의 실제 경험과 인식을 바탕으로 한 신뢰도와 타당도가 높은 측정도구를 개발하거나 기존 도구를 군 상황에 맞게 수정·보완하는 노력이 필요하다. 종합적으로, 본 연구는 군 조직의 직무스트레스와 안전행동 간 관계에 대한 중요한 기초자료와 시사점을 제공하였다는 점에서 이론적·실천적 의의를 지닌다. 그러나 위에 제시된 한계점들을 극복하고 연구의 깊이와 폭을 확장하기 위한 후속 연구자들의 지속적인 노력이 이루어진다면, 군 조직의 안전문화를 더욱 발전시키고 장병들의 생명과 건강을 보호하는 데 크게 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

1. 국내 문헌

- 강근식. (2016). 군 조직의 안전문화, 안전동기, 안전지식과 안전행동 간의 구조적 관계 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(2), 237-263.
- 강근식, 이종현, 신응섭. (2017). 군 조직의 안전리더십이 안전행동(안전 준수, 안전습관, 안전실수, 안전위반)에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(2), 255-283.
- 강성흡. (2021). 육군 특수작전부대의 조직침묵이 안전성과에 미치는 영향에 관한 연구: 안전지향 리더십과 자기효능감의 조절된 매개효과를 중심으로. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 권일준. (2017). 초등 체육수업에서 교사의 안전리더십이 학생의 안전행동 및 수업만족도에 미치는 영향. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 국군수도병원 정신의학과. (2021). 특공부대 장병 생리·심리적 상태 분석 관련 보고서. 국방부 인사복지실
- 국방부. (2023). 2022 국방통계연보. 국방부.(정부 간행물)
- 김규형. (2016). 건설현장 안전관리자의 직무스트레스가 안전관리 활동과 안전행동에 미치는 영향. 서울과학기술대학교 안전공학과 박사학위논문.
- 김기식, 박영석. (2002). 직무 스트레스 요인이 안전사고 발생에 미치는 영향에 관한 연구. 한국안전학회지, 17(3), 131-136.
- 김도형, 정진우. (2011). 조직의 안전문화 인식이 도시철도 기관사의 안전행동에 미치는 영향. 한국안전학회지, 26(6), 100-105.
- 김민성, 조공호. (2019). 건설현장 안전관리자의 안전리더십이 안전참여와 안전준수에 미치는 영향: 조직 안전풍토와 개인 안전가치의 조절효과. 안전문화연구, (11), 19-46.

- 김성태. (2015). 군 간부의 직무 스트레스와 직무 만족 및 조직 몰입 간의 관계에서 자기 효능감과 회복 탄력성의 조절 효과. 아주대학교 교육대학원 상담심리전공 석사학위논문.
- 김주원. (2007). 사회복지전담공무원의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향. 위덕대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김정운. (2005). 노는 만큼 성공한다. 21세기북스.
- 김지선. (2014). 철도기관사의 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향. 가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위논문.
- 김지윤. (2020). 안전풍토가 안전행동에 미치는 영향: 안전지식 및 안전동기의 매개효과. 부경대학교 기술경영전문대학원 석사학위논문.
- 김한준. (2019). 군 조직문화와 군인의 직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향 연구: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 원광대학교 동양학대학원 예문화와심리치료학과 박사학위논문.
- 김해경. (2018). 학교 급식 조리종사자의 직무스트레스, 안전사고위험인식 및 안전행동과의 관련성. 가톨릭관동대학교 보건의료과학대학원 보건학과 석사학위논문.
- 김혜리. (2023). 항공 객실승무원의 안전역량과 안전문화가 안전행동에 미치는 영향: 안전지식 매개효과 및 안전동기 조절효과 중심으로. 경기대학교 서비스경영전문대학원 항공서비스경영전공 박사학위논문.
- 나인기. (2019). 안전풍토가 안전행동에 미치는 영향에 관한 연구: 자율규제초점과 심리적 웰빙의 매개효과를 중심으로. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 남정기. (2022). 건설현장 안전관리자의 직무소진이 안전리더십과 안전행동에 미치는 영향에 관한 연구. 영남대학교 산업대학원 산업안전전공 석사학위논문.
- 노창일. (2019). 육군 특수전 부사관의 직무스트레스 경험에 대한 현상학적 연구. 연세대학교 교육대학원 상담심리교육전공 석사학위논문.
- 문기섭. (2014). 항공정비사의 안전행동에 영향을 미치는 개인 및 조직

- 요인에 관한 연구. 한국항공대학교 대학원 박사학위논문.
- 문영주. (2022). 공공기관 안전보건활동 수준과 안전문화 인식이 구성원의 안전행동에 미치는 영향. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 미국국립안전보건연구소 (2010) - 직무스트레스 정의 (업무 요구와 근로자 능력/바람 불일치)
- 박기관. (2008). 지방공무원의 직무스트레스 요인이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 대구광역시 공무원을 중심으로. 계명대학교 대학원 행정학과 박사학위논문.
- 박동균. (2018). 철도기관사의 안전역량과 안전행동 간의 관계에서 안전동기의 매개효과. 한국교통대학교 교통대학원 석사학위논문.
- 박수경. (2003). 산업재해 근로자의 직무 스트레스 요인과 안전 행동에 관한 연구. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영호. (1989). 안전심리학. 한국심리학회 연차 학술발표 논문집, 1989(1), 80.
- 박용렬. (2010). 중소병원 간호사의 직무스트레스 요인이 조직유효성에 미치는 영향 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박정숙. (2007). 소방공무원의 직무스트레스 요인과 조직유효성과의 관계에 대한 연구. 동의대학교 대학원 박사학위논문.
- 박정훈. (2020). 군 조직의 관계갈등 및 상사신뢰가 혁신행동과 안전행동에 미치는 영향. 충남대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- 박종효. (2010). 호텔종사원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 세종대학교 관광대학원 석사학위논문
- 박주성. (2019). 항공사 객실승무원의 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향. 한서대학교 대학원 항공융합학과 박사학위논문.
- 박준영. (2015). 군 간부의 직무스트레스가 직무만족과 안전행동에 미치는 영향 연구. 국민대학교 교육대학원 상담심리전공 석사학위논문.
- 박창희. (2019). 어린이집 교사의 안전지식, 안전교육 수행능력, 안전 효능감 및 안전행동 실천과의 관계. 총신대학교 상담대학원 유아교육전공 석사학위논문.

- 박홍준. (2014). 특급호텔 직원의 안전리더십이 안전행동과 경영성파에 미치는 영향 연구: 안전지식과 안전동기의 매개효과를 중심으로. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 방유빈. (2012). 청소년의 안전의식과 안전생활습관 및 안전행동과의 관계연구. 한양대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 배점모. (2013). 택시운전자의 직무스트레스가 교통사고 및 법규위반에 미치는 영향. 동아대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문.
- 서희창. (2015). 건설근로자의 불안전 행동의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 충북대학교 대학원 건축공학과 박사학위논문.
- 손용승. (2008). 소방공무원의 직무스트레스와 안전사고와의 관계에 관한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 신동필, 이동은. (2013). 안전리더십과 안전풍토 및 안전행동과의 관계에 관한 연구. 인적자원관리연구, 20(3), 173-194.
- 안관영. (2003). 안전분위기와 안전동기 및 안전참여간의 관계에 관한 연구. 충남대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- 안관영. (2013). 제조기업 종사자의 안전동기와 안전지식이 안전참여에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 20(1), 121-137.
- 안창규, 권영국. (2017). 직무요구-자원모형에 기반한 직무 스트레스가 안전행동에 미치는 영향 : 소방공무원을 대상으로. 한국인사행정학회보, 16(3), 27-51.
- 오지은. (2017). 경찰공무원의 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향: 직무열의와 조직적 지원의 조절된 매개효과. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 우상천. (2014). 건설현장 안전관리자의 리더십 유형이 건설근로자의 안전행동에 미치는 영향에 관한 연구. 서울과학기술대학교 철도전문대학원 박사학위논문.
- 유럽 집행위원회 (European Commission). (2010). [직무 스트레스 관련 보고서/가이드라인](유럽 산업안전보건청(EU-OSHA))
- 육군본부. (2023). 사고예방 안전매뉴얼. [안전실/2023년]

- 윤대식. (2023). 건설근로자의 안전시민행동 영향요인에 관한 연구: 안전 동기와 안전지식의 매개효과 및 안전풍토의 조절효과 검증. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤희동. (2017). 건설현장 근로자의 직무스트레스가 안전의식 및 안전행동에 미치는 영향. 서울과학기술대학교 주택대학원 석사학위논문.
- 윤희석. (2022). 제조업 안전관리자의 안전역량이 안전성파에 미치는 영향: 안전문화와 안전행동의 매개효과. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이경미. (2018). 미용업 종사자의 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트의 조절효과. 서경대학교 경영문화대학원 석사학위논문.
- 이경훈, 박해천. (2011). 건설현장 관리자의 안전리더십이 안전분위기 및 안전행동에 미치는 영향. 대한안전경영과학회지, 13(4), 51-57.
- 이덕희. (2022). 병원 안전리더십이 간호사의 안전행동에 미치는 영향: 안전문화와 안전동기의 다중매개효과. 경북대학교 대학원 간호학과 박사학위논문.
- 이동준. (2022). 특수전부대원의 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향: 안전지식 및 안전동기의 매개효과와 안전리더십의 조절효과. 동국대학교 경찰사법대학원 행정학석사학위논문.
- 이석원. (2017). 해양경찰의 안전리더십이 조직구성원의 안전행동에 미치는 영향에 관한 연구: 안전분위기의 매개효과를 중심으로. 부경대학교 대학원 행정학과 박사학위논문.
- 이수원. (2018). 소방공무원의 직무열의와 안전행동 관계: 직무만족의 매개효과와 근무경력에의 조절효과. 강원대학교 정보과학·행정대학원 행정학과 석사학위논문.
- 이재희, 정예지, 지민경. (2010). 감정노동자의 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 조직유효성간의 관계. 대한경영학회지, 23(5), 2589-2610.
- 이종목, 박한기. (1998). 호텔종사원의 직무스트레스 요인과 직무만족 및

- 조직몰입에 관한 연구. 관광학연구, 22(2), 75-91.
- 이충권. (2003). 공공조직의 역할스트레스가 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구: 경찰공무원을 중심으로. 성균관대학교 국정관리대학원 석사학위논문.
- 이훈석, 전병준. (2012). 직무 스트레스와 조직성과 간의 관련성에 대한 연구. 단국대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김정일. (2005). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. 대한산업의학회지, 17(4), 297-317.
- 정세윤, 최수형, 조윤경. (2016). 건설 현장 소장의 변혁적 리더십이 안전 행동에 미치는 영향: 안전분위기, 안전동기의 매개효과를 중심으로. 한국건설관리학회 논문집, 17(6), 113-122.
- 정하진, 진영선, 박문수. (2015). 건설근로자의 안전리더십 인식과 안전분 위기가 안전행동에 미치는 영향: 위험성향의 조절효과. 대한건축학회 논문집: 구조계, 31(11), 99-106.
- 조성환, 이정동, 김영수. (2014). 원자력발전소 종사자들의 안전행동에 영향을 미치는 안전문화 요인에 관한 연구. 한국방사성폐기물학회지, 12(2), 107-119.
- 조정래. (2015). 건설현장 외국인근로자의 안전문화 인식이 안전행동에 미치는 영향에 관한 연구. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 조한진, 김예슬, 김경미. (2022). 요양보호사의 안전인식, 안전통제, 안전 환경이 안전행동에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지, 23(1), 368-376.
- 최수일, 김홍, 민경호. (2006). 작업자의 직무 스트레스가 사고위험 지각과 안전 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(1), 87-103.
- 하미승. (2002). 대학병원 간호사의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 하미승, 김정숙, 안성희. (2002). 정신과 병동 간호원의 직무 스트레스 요

인 및 직무 만족도에 관한 연구. 정신간호학회지, 11(4), 504-514.

한정원, 이규만, 김민수. (2009). 안전분위기와 안전행동간 관계에서 안전 동기의 매개효과 및 상사신뢰의 조절효과. 경영학연구, 38(6), 1631-1658.

한준희. (2000). 스트레스 상황에서의 정보처리와 정서반응. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

황천용. (2022). 육군의 안전교육과 안전의식이 안전성가에 미치는 영향 연구. 안전문화의 매개효과를 중심으로. 청주대학교 대학원 박사학위논문.



2. 국외 문헌

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). Jossey-Bass.
- Boyce, P. R. (2003). *Human factors in lighting* (2nd ed.). Taylor & Francis.
- Burke, M. J., & Dunlap, W. P. (2002). Estimating interrater agreement with the average deviation index: A user's guide. *Organizational Research Methods*, 5(2), 159-172.
- Cannon, W. B. (1932). *The wisdom of the body*. W. W. Norton & Company.
- Cohen, S., & Weinstein, N. (1981). Nonauditory effects of noise on behavior and health. *Journal of Social Issues*, 37(1), 36-70.
- Comish, S. E., et al. (1994). [Title and publication details missing – related to job stress definition, mismatch between job/individual].
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*,

49(1), 11-28.

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1978). Understanding executive stress. Macmillan.

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1986). [Title and publication details missing – related to job stress factors].

Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35(5), 497–512.

Cox, T. (1993). Stress research and stress management: Putting theory to work (HSE Contract Research Report No. 61/1993). Sudbury: HSE Books.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum Press.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.

French, J. R. P., Jr., Rogers, W. L., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg, & J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation* (pp. 316-333). Basic Books.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (1991). *Organizations: Behavior, structure, processes* (7th ed.). Irwin.

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.

Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance,

- knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34(1-3), 215-257.
- Heinrich, H. W. (1959). *Industrial accident prevention: A scientific approach* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Heinrich, H. W., Peterson, D., & Roos, N. (1980). *Industrial accident prevention* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of the relationship between safety climate and unsafe behaviors in manufacturing settings. *Personnel Psychology*, 49(2), 307-335.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339.
- Ivancevich, J. M. (1982). [Title and publication details missing – related to job stress definition].
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Scott, Foresman.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational behavior and management* (9th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16-78.

- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256-282.
- Kahn, R. L., & Quinn, R. P. (1970). Role stress: A framework for analysis. In A. McLean (Ed.), *Mental health and work organizations* (pp. 50-115). Rand McNally.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lu, C. S., & Yang, C. S. (2010). Safety leadership and safety behavior in container terminal operations. *Safety Science*, 48(2), 123-134.
- Luthans, F. (1985). *Organizational behavior* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- McGrath, J. E. (Ed.). (1970). *Social and psychological factors in stress*. Holt, Rinehart and Winston.
- McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. D.

- Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1351-1395). Rand McNally.
- Mearns, K., Hope, L., Tetrick, L. E., & Ford, M. T. (2010). Investment in workforce health and safety: A lever for organizational effectiveness and sustainability. *Policy and Practice in Health and Safety*, 8(1), 9-20.
- Miller, J. G. (1979). [Title and publication details missing – related to stimulus-based theory of job stress].
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 211-228.
- Parsons, K. C. (2014). *Human thermal environments: The effects of hot, moderate, and cold environments on human health, comfort and performance* (3rd ed.). CRC Press.
- Reason, J. (1990). *Human error*. Cambridge University Press.

- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- See French, J. R. P., Jr., Rogers, W. L., & Cobb, S. (1974) above. Alternatively, if a different Rogers & Cobb (1974) publication is intended, more details are needed.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215.
- Schuler, R. S. (1984). [Title and publication details missing – related to job stress factors].
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138(3479), 32.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(5), 599-621.
- Turner, N., Stride, C. B., Carter, A. J., McCaughey, D., & Carroll, C. (2012). Job demands, job control, and safety-specific leadership: Independent and interactive effects on injury outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 401-411.

- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: The mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082-2093.
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*, 23(3), 175-184.
- Yang, H. O., et al. (2012). [Title and publication details missing – related to safety compliance and accident rates].
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.



설문지

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

안녕하십니까?

불철주야 국토방위를 위하여 헌신하고 계시는 귀하께 진심으로 감사드립니다.
본 설문지는 “ 직무스트레스가 안전행동에 미치는 영향에 대한 연구”를
수행하기 위해서 작성된 것입니다.

본 설문에 응하시는 귀하의 개인적인 사항이나 설문 내용과 관계되는 모
든 사항은 절대 비밀이 보장되며 무기명으로 처리됨과 동시에 조사된 자
료는 통계법규에 따라 학문 연구목적으로만 사용됩니다.

귀하의 정성 어린 응답이 본 연구에 매우 귀중한 자료가 되며 육군의 발
전에도 큰 도움이 될 것입니다.

바쁘시더라도 평소 생각이나 느껴온 것을 솔직하고 빠짐없이 성의껏 응답
하여 주시면 감사하겠습니다.

만일 조사 내용에 의문 사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락해주시기
바라며, 바쁘신 가운데 시간을 내어 주신 데 대하여 깊이 감사드립니다.

한성대학교 행정대학원 사회안전학과
지도교수 : 최천근 (사회안전학과 교수)
연구자 : 김종수 (사회안전학과 석사과정)
연락처 : 010-8689-1882

〈부탁의 말씀〉

1. 본 설문지는 정답이 없습니다. 읽고 난 후 느낌이나 생각을 솔직히
제시하시고 체크 하시면 됩니다.
2. 문항마다 귀하의 실제 느낌이나 생각을 그대로 응답해 주시기
바랍니다.
3. 서로 비슷한 문항일지라도 빠짐없이 체크 해 주시기 바랍니다.

1. 다음은 개인 특성에 관한 항목입니다.

내용을 잘 읽어보시고 귀하가 해당되는 문항에 "V"표 하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ① 남() ② 여()

2. 귀하의 계급은 어떻게 되십니까?

① 하사, 중사 ② 상사, 원사() ③ 장교()

3. 귀하의 근무지는 어떻게 되십니까?

① 지작사 예하 전방 특공() ② 지작사 예하 후방 특공()

③ 2작사() ④ 육·국직()

4. 귀하의 부대는 어떻게 되십니까? ① 중대급 ② 대대급()

③ 여단급() ④ 사단급 이상()

5. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까?

① 고졸() ② 2년재학,졸() ③ 4년재학() ④ 4년재졸() ⑤대학원졸()

6. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? ① 20세 미만 ② 20대 ③ 30대

④ 40대 ⑤ 50대

2. 아래의 항목들은 직무스트레스에 관한 문항으로 내용을 잘 읽어
보시고 귀하가 해당되는 문항에 "V"표 하여 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1	내 업무는 상급자의 기대와 충돌할 때가 있다.	1	2	3	4	5
2	내가 맡은 역할은 때때로 모호하다고 느낀다.	1	2	3	4	5
3	여러 업무 지시가 동시에 주어져 혼란스러울 때가 많다.	1	2	3	4	5
4	주어진 업무량이 지나치게 많다고 느낀다.	1	2	3	4	5
5	시간 부족으로 업무를 마치기 어려운 경우가 많다.	1	2	3	4	5
6	충분한 휴식 없이 업무를 계속 수행해야 할 때가 많다.	1	2	3	4	5
7	상급자 또는 동료와의 갈등을 자주 경험한다.	1	2	3	4	5
8	동료와의 협력이 잘 이루어지지 않아 스트레스를 받는다.	1	2	3	4	5
9	대인관계 문제가 업무 수행에 지장을 준다.	1	2	3	4	5
10	작업 환경(소음, 기온, 공간 등)이 스트레스를 유발한다.	1	2	3	4	5
11	장비나 물자의 상태로 인해 작업에 어려움을 느낀다.	1	2	3	4	5
12	물리적 근무 환경이 나의 집중을 방해한다.	1	2	3	4	5
13	나는 항상 개인 보호장비를 정확히 착용한다.	1	2	3	4	5
14	훈련 시 안전수칙을 철저히 지킨다.	1	2	3	4	5
15	위험한 상황이 발생하면 즉시 보고한다.	1	2	3	4	5
16	상급자의 안전 관련 지시에 잘 따르는 편이다.	1	2	3	4	5
17	동료에게 위험 상황을 인지시킨 경험이 있다.	1	2	3	4	5
18	부대 내 안전 개선을 위한 제안을 한 적이 있다.	1	2	3	4	5
19	안전 관련 교육이나 활동에 자발적으로 참여한 적이 있다.	1	2	3	4	5
20	위험요소를 사전에 인식하고 예방 행동을 취한다.	1	2	3	4	5

ABSTRACT

The Impact of Job Stress on Safety Behavior

A Study Centered on the Personnel of the ROK Army Special Assault Commando

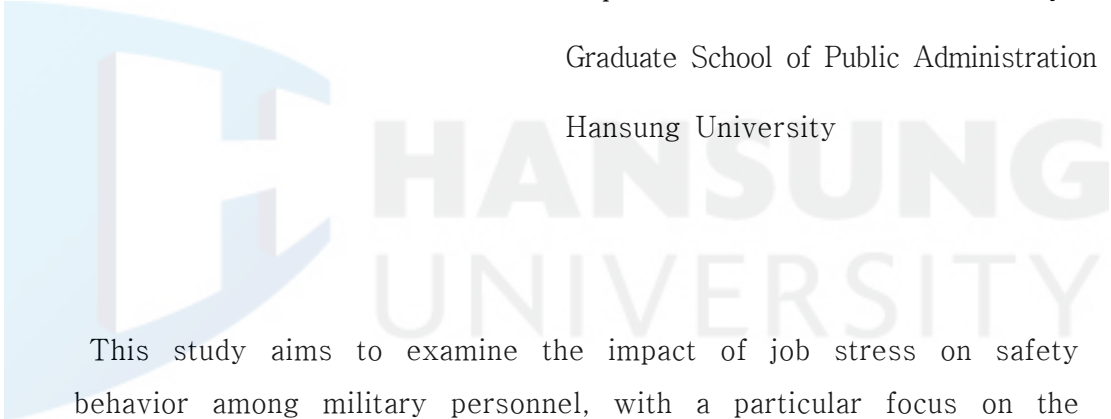
Kim, Jong-Su

Major in Social Disaster and Safety Policy

Dept. of Social Disaster and Safety

Graduate School of Public Administration

Hansung University

The logo of Hansung University is located on the left side of the page. It features a stylized blue and white graphic. A large, faint watermark of the university's name, "HANSUNG UNIVERSITY", is visible in the background across the middle of the page.

This study aims to examine the impact of job stress on safety behavior among military personnel, with a particular focus on the unique characteristics of the Republic of Korea Army's Special Forces. Recent organizational trends in the military—such as intense training routines, rigid hierarchical structures, and emotionally isolating environments—have led to heightened levels of occupational stress, which can significantly impair both compliance with safety regulations and voluntary participation in safety-related activities.

To analyze these dynamics, this study categorizes job stress into three sub-factors: role conflict, work overload, and interpersonal conflict, and investigates their influence on two dimensions of safety behavior: safety compliance and safety participation. Data were

collected through structured questionnaires administered to 313 personnel of the Army Special Forces. The study employed established scales developed by Karasek (1979) for job stress and Neal & Griffin (2006) for safety behavior. The collected data were analyzed using the R 4.3.2 statistical software, employing reliability analysis, correlation analysis, and multiple regression modeling.

The results revealed that role conflict and work overload had significant negative effects on safety compliance, while interpersonal conflict negatively affected safety participation. Specifically, role conflict had a statistically significant negative impact on safety compliance at the $p < .01$ level, and work overload at the $p < .05$ level. Interpersonal conflict was also negatively associated with safety participation at the $p < .05$ level.

These findings demonstrate that job stress within the military context is not merely a psychological burden but also a critical factor undermining safe behaviors among service members. The study offers both theoretical insights—by empirically validating the relationship between job stress and safety behavior in military settings—and practical implications. These include the need for stress-reduction programs, conflict mediation mechanisms, and leadership-driven psychological support systems. Future research should explore longitudinal and case-based methodologies to deepen the understanding of causal relationships.

Keywords: job stress, role conflict, work overload, interpersonal conflict, safety behavior, safety compliance, safety participation, military organization, special forces