

박사학위 논문

제대 군인 재취업 결정 요인에
관한 연구

- 개인적 및 조직적 요인을 중심으로 -

2026년

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

김 기 주

박사학위논문
지도교수 최천근

제대 군인 재취업 결정 요인에
관한 연구

- 개인적 및 조직적 요인을 중심으로 -

A Study on the Determinants of Reemployment
among Military Veterans

- Focusing on Personal and Organizational
Factors -

2025년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

김 기 주

박사학위논문
지도교수 최천근

제대 군인 재취업 결정 요인에
관한 연구

- 개인적 및 조직적 요인을 중심으로 -

A Study on the Determinants of Reemployment
among Military Veterans

- Focusing on Personal and Organizational
Factors -

위 논문을 정책학 박사학위 논문으로 제출함

2025년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

김 기 주

김기주의 정책학 박사학위 논문을 인준함

2025년 12월 일

심사위원장 윤 경 준 (인)

심사위원 하 현 상 (인)

심사위원 안 경 섭 (인)

심사위원 염 규 현 (인)

심사위원 최 천 근 (인)

국 문 초 록

제대 군인 재취업 결정 요인에 관한 연구 - 개인적 및 조직적 요인을 중심으로 -

한 성 대 학 교 대 학 원
행 정 학 과
정 책 학 전 공
김 기 주

본 연구는 전역 군인의 노동시장 전환을 다층적 관점에서 분석하기 위해 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간의 세 가지 성과지표를 중심으로 전역자의 민간 이행 과정을 실증적으로 규명하였다. 전국 1,406명의 전역 군인을 대상으로 수집한 자료를 활용하여, 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)을 독립변수로 설정하였으며, 계급, 복무 유형, 나이, 연금수급 여부, 학력 등 군 복무 및 인구사회학적 특성은 통제변수로 포함하였다. 분석 목적에 따라 이항 로지스틱 회귀분석, 다중 선형 회귀분석, 순서형 로지스틱 회귀분석을 적용하였다.

분석 결과, 재취업 여부는 취업 역량, 취업 이해, 취업 관심 등 개인적 요인에서 일관된 정(+)의 영향을 받는 것으로 나타났으며, 실무지원은 부(-)의 영향을 보였다. 직업 만족도는 취업 이해와 취업지원 현실이 정(+)의 영향을 미쳐, 취업 이해 수준과 복무 중 취업 준비가 가능한 환경이 직업 만족도를 향상시키는 요인으로 확인되었다. 재취업 소요 기간은 취업 역량과 취업 이해 전반에서 부(-)의 영향을 받아 준비도가 높을수록 전환 속도가 빨라졌다. 한편, 통제변수로 포함된 계급, 복무 유형, 나이, 연금수급 여부 등 제도·나이

구조는 전환 속도에 유의미하게 작용하여 제도적 배경의 영향력을 보여주었다.

종합적으로, 전역 군인의 재취업 성과는 개인의 취업 역량과 이해 수준이 핵심적 결정 요인으로 작용함과 동시에, 조직적 지원 여건 및 배경적 제도 변수의 구조적 영향이 함께 작용하는 것으로 나타났다. 본 연구는 성과지표를 다차원적으로 구성하고 개인·조직 요인을 중심으로 실증 분석함으로써 전역자의 노동시장 전환을 체계적으로 설명하였으며, 전환 준비 역량 강화, 복무단계별 맞춤형 지원, 지원 사각지대 해소 등 정책적 개선 방향을 제시하였다.

【주요어】 전역 군인, 재취업, 노동시장 전환, 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 기간, 개인적 요인, 조직적 요인, 취업 역량, 취업 이해, 취업 관심

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 배경 및 필요성	1
제 2 절 연구의 목적	3
제 3 절 연구의 범위 및 방법	6
제 4 절 논문의 구성	9
제 2 장 이론적 배경	12
제 1 절 재취업의 개념과 재취업 실태	13
1. 제대 군인의 개념과 노동시장 전환의 특수성	13
2. 국내·외 재취업 실태 비교	16
제 2 절 재취업 성과 개념과 성과지표의 이론적 기반	24
1. 재취업 성과의 다차원적 개념	24
2. 재취업 성과의 구성요소	29
3. 국내 정책기관의 공식 성과지표	34
4. 본 연구의 성과지표 설정 근거	39
제 3 절 재취업 영향 요인의 이론적 구분	41
1. 개인적 요인	42
2. 조직적 요인	44
3. 제도적 요인	47
제 4 절 선행연구 검토	50
1. 국내·외 재취업 영향 요인 연구 동향	50
2. 전역 군인 대상 연구	53
3. 선행연구의 한계와 본 연구의 차별성	57
제 3 장 연구 설계	61
제 1 절 연구의 이론적 분석 틀	61

1. 변수 구성의 논리적 기반	61
2. 가설 설정 및 분석모형	62
제 2 절 연구 대상 및 자료 수집	65
1. 연구 대상 개요	66
2. 자료수집 방법	67
3. 유효 표본 및 결측치 처리	68
4. 최종 표본의 구성 및 특성	70
제 3 절 변수의 정의 및 측정	72
1. 종속변수	73
2. 독립변수	77
3. 통제 변수	83
4. 변수 목록 및 데이터 구성	88
제 4 절 분석 방법 및 절차	90
1. 변수 코딩 및 처리 기준	91
2. 분석 절차 및 사용 통계기법	95
제 4 장 분석 결과	101
제 1 절 표본의 인구사회학적 특성	101
제 2 절 집단별 차이 및 상관관계 분석	108
1. 집단별 차이 분석	108
2. 변수 간 상관관계 분석	116
3. 회귀모형 설정 및 전제조건 검토	117
제 3 절 회귀분석 결과	129
1. 재취업 여부에 대한 회귀분석 결과	130
2. 직업 만족도에 대한 회귀분석 결과	132
3. 재취업 소요 기간에 대한 회귀분석 결과	134
제 4 절 종합 회귀분석 결과 및 해석	137
1. 종합 회귀분석 결과	137
2. 재취업 여부 시뮬레이션	141
3. 직업 만족도 시뮬레이션	147

4. 재취업 소요 기간 시뮬레이션	154
제 5 절 소결론	160
제 5 장 결 론	162
제 1 절 연구 결과 요약 및 해석	163
1. 주요 분석 결과 요약	163
2. 가설 검증 결과	165
3. 연구 결과의 해석	167
제 2 절 정책적·행정적 시사점	169
1. 정책적 시사점	170
2. 행정적 시사점	172
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구과제	175
1. 연구의 한계	176
2. 향후 연구과제	178
참 고 문 헌	181
부 록	187
ABSTRACT	205

표 목 차

[표 2-1] 국내 전역 군인의 재취업 현황	19
[표 2-2] 해외 재취업 현황	21
[표 3-1] 연구가설	63
[표 3-2] 연구모형	65
[표 3-3] 분석 변수별 결측치 현황 및 유효 표본 수	70
[표 3-4] 연구 대상 및 자료 수집 요약	72
[표 3-5] 종속변수 요약	77
[표 3-6] 독립변수 요약	83
[표 3-7] 통제 변수 요약	88
[표 3-8] 변수 목록 및 측정 수준 요약표	89
[표 3-9] 변수 코딩 및 처리 기준 요약표	99
[표 4-1] 계급별 빈도	102
[표 4-2] 복무 유형별 분포	103
[표 4-3] 학력별 빈도	104
[표 4-4] 연금수급 여부 빈도	105
[표 4-5] 병과별 빈도	106
[표 4-6] 재취업 여부별 주요 변수 차이 분석 결과	110
[표 4-7] 취업 만족도 수준별 주요 변수 차이 분석 결과	112
[표 4-8] 재취업 소요 기간별 주요 변수 차이 분석 결과	115
[표 4-9] 변수 간 상관관계 분석 결과	117
[표 4-10] 회귀모형 변수의 다중공선성 진단 결과	126
[표 4-11] Breusch-Pagan 검정 결과 출력	128
[표 4-12] 잔차의 자기상관 진단 결과	129
[표 4-13] 재취업 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과	130
[표 4-14] 직업 만족도에 대한 선형 회귀분석 결과	132
[표 4-15] 재취업 소요 기간에 대한 순서형 로지스틱 회귀분석 결과	135
[표 4-16] 종합 회귀분석 결과	139

[표 4-17] 취업 역량 수준에 따른 재취업 소요 기간 시뮬레이션 결과 ...	155
[표 4-18] 취업 이해도 수준에 따른 재취업 소요 기간 시뮬레이션 결과 ...	156
[표 4-19] 취업 관심도 수준에 따른 재취업 소요 기간 시뮬레이션 결과 ...	157
[표 5-1] 연구가설 검증 결과	165

그림 목 차

[그림 4-1] 잔차 히스토그램	119
[그림 4-2] Q-Q 플롯 (잔차의 정규성)	120
[그림 4-3] 잔차 밀도 곡선	121
[그림 4-4] 취업 관심도와 직업 만족도 간의 선형성 검토	122
[그림 4-5] 실무지원 환경과 직업 만족도 간의 선형성 검토	123
[그림 4-6] 나이와 직업 만족도 간의 선형성 검토	124
[그림 4-7] 회귀모형 변수의 다중공선성 진단 결과	126
[그림 4-8] 잔차 VS 적합 값 산점도 (등분산성 검토)	127
[그림 4-9] 취업 역량 수준에 따른 재취업 확률 시뮬레이션 결과	143
[그림 4-10] 취업 이해도 수준에 따른 재취업 확률 시뮬레이션 결과	144
[그림 4-11] 취업 관심도 수준에 따른 재취업 확률 시뮬레이션 결과	145
[그림 4-12] 취업 역량 수준에 따른 직업 만족도 시뮬레이션 결과	148
[그림 4-13] 취업 이해도 수준에 따른 직업 만족도 시뮬레이션 결과	150
[그림 4-14] 취업지원 현실 여건 수준에 따른 직업 만족도 시뮬레이션 결과	154

부 록 목 차

[부록 1] 계급별 빈도	186
[부록 2] 복무 유형별 빈도	186
[부록 3] 학력별 빈도	187
[부록 4] 연금수급 여부 빈도	187
[부록 5] 병과별 빈도	188
[부록 6] 취업지원 현실 여건 인식과 직업 만족도 간 선형성 검토	188
[부록 7] 취업 이해도와 직업 만족도 간 선형성 검토	189
[부록 8] 근속연수와 직업 만족도 간 선형성 검토	189
[부록 9] 취업 역량 변화 시 시뮬레이션 요약표	190
[부록 10] 취업 관심도 변화 시 시뮬레이션 요약표	191
[부록 11] 취업 이해도 변화 시 시뮬레이션 요약표	192
[부록 12] 설문지	193

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 필요성

제대 군인의 사회·노동시장 전환은 개인의 생애 설계, 경제적 안정성, 경력 발전 가능성뿐 아니라 국가 인력구조의 효율성, 군 조직의 인력순환체계, 노동시장의 안정성과도 긴밀하게 연계된 중요한 정책 과제이다. 특히 인구구조 변화와 병력 자원 감소가 가속화되는 한국 사회에서 전역자의 민간 노동시장 복귀는 단순한 사회복귀 과정이 아니라 국가 인력정책의 구성 요소로 자리 잡고 있으며, 노동시장의 수급 불균형 완화, 지역경제 활성화, 복무 경험의 민간 활용이라는 구조적 목표와도 직결된다(국가보훈부, 2023). 이처럼 전역자의 재취업 문제는 개인의 취업 문제가 아니라 국가적 차원의 인력 배치 전략과 사회안전망 강화의 핵심 영역으로 이해될 필요가 있다.

군 조직의 특수성은 전역자의 노동시장 전환을 더욱 복잡하게 만든다. 군 조직은 폐쇄적이고 위계적이며 특기 중심으로 직무가 배치되는 구조적 특성을 지니고 있다. 이러한 특성은 제대 이후 민간 노동시장에서의 직무 적합성과 경력 전환 가능성에 직접적인 제약으로 작용할 수 있다. 예를 들어 군 직무 특성은 민간 직무체계와 1:1 대응이 어려운 경우가 많으며, 계급·복무기간·복무유형 등 군 조직 내부 경력구조는 전역 이후의 노동시장 진입 경로에 상이한 영향을 미친다. 본 연구의 실증결과에서도 확인되듯이, 계급·복무유형·나이 등은 재취업 여부와 소요 기간에 모두 유의미한 영향을 미쳤으며, 이는 군 경력의 구조적 속성이 전역자의 노동시장 전환 과정에서 중요한 조건 변수로 작용하고 있음을 보여준다(박정훈 외, 2020; 김지영, 2021).

이처럼 군 경력과 민간 경력 사이의 구조적 간극은 전역자의 전환 과정에서 다양한 형태의 취약성을 발생시키며, 특히 고연령 전역자, 단기복무자, 연금 비수급자, 특정 병과 출신자 등은 노동시장 접근성에서 불리한 위치에 놓일 가능성이 높다. 이러한 문제는 단지 구직 활동의 난이도에 국한되지 않으며, 직무 적응의 어려움, 취업 유지의 취약성, 만족도의 하락 등 전환 후의

정착 과정에서도 복합적으로 나타날 수 있다. 따라서 전역자의 전환 과정은 구조적 요인에 의해 제약된다는 점에서 더욱 세밀하고 통합적인 접근이 필요하다.

한편, 정부는 그동안 제대 군인 지원을 위해 다양한 전환지원정책을 확대해 왔다. 전직교육, 진로설계 프로그램, 취업박람회, 맞춤형 일자리 연계 등 다양한 정책수단이 도입되었으나, 이러한 정책이 실제 제대 군인에게 체감되는 효과를 가져오고 있는지에 대해서는 지속적인 의문이 제기되고 있다. 기존 연구에서도 조직적 요인, 즉 전환지원 프로그램의 실무지원과 취업지원 현실이 제대 군인의 실제 재취업 성과에 미치는 영향은 제한적이라는 분석이 반복적으로 제시되었다(강희진·이재훈, 2022; 김유미, 2019). 본 연구에서도 조직적 요인 대부분이 유의한 영향을 보이지 않은 결과가 나타났는데, 이는 전환지원체계가 가진 구조적 한계—낮은 현장 연계성, 정보 중심 지원의 한계, 개인 역량 강화와의 연결 부족 등—를 반영한다고 볼 수 있다.

또한 개인적 요인이 전역자의 노동시장 전환에 미치는 영향은 매우 강력하며 일관적이다. 취업 역량, 취업 이해도, 취업 관심과 같은 개인적 요인은 재취업 여부뿐만 아니라 직업 만족도와 재취업 소요 기간에도 직접적 영향을 미치는 핵심 변수로 나타났다. 이는 전환지원정책이 단순한 정보 제공 혹은 프로그램 참여 중심이 아니라, 전역자의 인지적·기술적·심리적 준비도를 체계적으로 강화할 수 있는 방향으로 설계될 필요가 있음을 시사한다. 선행연구에서도 개인 주도성, 자기효능감, 구직 동기 등 개인적 요인의 강화가 전환 성과에 중요한 긍정적 영향을 미친다는 점이 강조된 바 있다(김지은·정수환, 2021; 김철·이수진, 2022).

이러한 맥락을 고려하면, 본 연구의 필요성은 학술적·정책적 측면에서 더욱 명확해진다. 학술적으로는 제대 군인의 재취업 성과를 다차원적으로 분석하는 통합적 틀이 부족했다는 점에서 연구의 필요성이 존재한다. 기존 연구는 단일 변수 중심의 분석에 치우치는 경향이 있어, 재취업 여부·직업 만족도·소요 기간을 동시에 고려하는 연구는 제한적이었다(권기현·박선영, 2021). 본 연구는 이러한 한계를 보완하고 성과지표 간 상호작용까지 고려하는 확장적 분석 틀을 제시한다.

정책적으로는 군 조직 특성에 기반한 차별화된 지원전략이 요구됨에도, 전환지원정책은 아직 전역자 집단 내부의 다양성과 이질성을 충분히 반영하지 못하고 있다. 특히 개인적 준비도가 핵심 요인으로 나타난 만큼, 전환지원체계는 역량 강화 중심의 구조로 재편되어야 하며, 이는 정책 설계·운영·성과관리체계 전반의 혁신을 필요로 한다. 또한 조직적 요인의 낮은 효과성은 정책과 실제 노동시장 수요 간의 연결 고리가 약하다는 점을 의미하며, 이는 정책 개선 방향 설정을 위해 실증적 근거가 반드시 필요함을 보여준다.

마지막으로, 제대 군인의 전환 과정은 사회적 통합과 국가 인적자원 활용이라는 거시적 측면에서도 중요한 의미를 가진다. 전역자가 안정적으로 노동시장에 재진입하고, 자신에게 적합한 직무에서 만족도를 느끼며 장기적으로 경력을 형성하는 것은 사회적 비용을 최소화하고 국가적 차원의 생산성을 향상시키는 결과로 이어질 수 있다. 따라서 전역자의 전환을 둘러싼 요인을 다층적으로 검증하고, 이를 기반으로 정책적 함의를 도출하는 연구의 필요성은 매우 크다.

종합하면, 제대 군인의 노동시장 전환은 개인적 준비도, 조직적 지원 요인, 군 조직의 구조, 배경적 특성 등이 복합적으로 작용하는 다차원적 과정으로, 이를 통합적으로 설명하기 위한 실증 연구가 필수적이다. 본 연구는 이러한 문제의식에 기반하여 전역자의 전환 성과를 설명하는 구조적 요인을 규명하고, 전환지원정책 개선을 위한 근거를 제시하는 것을 주요 목적으로 한다. 이는 기존의 단편적 접근을 넘어 제대 군인의 전환 과정을 체계적으로 이해하는 데 기여할 뿐 아니라, 향후 전환지원정책의 실효성을 높이고 전역자의 사회적·노동시장 통합을 촉진하는 데 중요한 학술적·정책적 기반을 제공한다.

제 2 절 연구의 목적

본 연구의 궁극적 목적은 제대 군인의 군 복무 이후 민간 노동시장으로의 전환 과정에서 어떠한 요인들이 재취업 성과에 구조적으로 영향을 미치는지를 실증적으로 규명하는 데 있다. 제대 군인의 노동시장 전환은 단순히 취업

여부라는 1차원적 결과로 평가될 수 없으며, 전환 속도(재취업 소요 기간)와 직업 적응의 질(직업 만족도)이 함께 고려되어야 하는 복합적 과정이다. 전역 이후 초기 노동시장 진입이 향후 경력 지속성·임금 수준·근속 기간·정체성 재구성 등에 장기적으로 영향을 미친다는 점에서, 전환 과정에 영향을 미치는 요인의 체계적 이해는 학술적·정책적 측면 모두에서 매우 중요한 의미를 지닌다. 그러나 기존 연구는 개인적 특성이나 특정 조직 요인 등 단일 범주 중심의 분석이 많았고, 이로 인해 제대 군인의 전환 과정 전체를 구조적으로 설명하는 데 한계가 있었다는 점이 반복적으로 지적되어 왔다(권기현·박선영, 2021; 김지영, 2021).

이러한 한계를 보완하기 위해 본 연구는 종속변수를 재취업 여부·직업 만족도·재취업 소요 기간이라는 세 가지 성과지표로 구성하였다. 이는 제대 군인의 노동시장 성과를 ‘전환의 성취-전환의 질-전환의 속도’라는 다차원 구조로 분석하는 것으로, 최근 고용·전환지원 분야에서 강조되는 성과 평가 방식(OECD, 2022; ILO, 2023)과 학문적 흐름에 부합한다. 이러한 성과지표의 다층적 구성은 제대 군인 집단 내부의 이질성, 군 경력의 특수성, 그리고 전환 시기의 환경적 차이를 정교하게 반영할 수 있다는 점에서 학문적 타당성이 높다.

본 연구의 독립변수는 개인적 요인, 조직적 요인, 배경적 통제변수로 구분된다. 개인적 요인은 취업 역량·취업 이해도·취업 관심도의 세 요인으로 구성되며, 이는 제대 군인의 인지적 준비도·기술적 준비도·구직 의지를 반영하는 핵심적 구성요소이다. 개인적 준비도는 선행연구에서 재취업 성공의 가장 강력한 예측 요인으로 확인된 바 있으며(김지은·정수환, 2021; 김철·이수진, 2022), 본 연구의 분석에서도 모든 성과지표에서 일관된 영향력을 보이는 것으로 나타났다. 한편 조직적 요인은 전역 직전 제공되는 실무지원과 취업지원 현실로 구성되며, 이는 전환지원정책의 작동 과정과 제도적 실효성을 측정하는 지표이다. 통제변수로는 계급, 복무 유형, 나이, 연금수급 여부, 학력 등 전역자의 구조적·사회적 위치를 반영하는 요인을 포함하였다. 이러한 변수 구성은 전환지원 이론과 기존 국내 선행연구의 축적된 결과(박정훈 외, 2020; 김지영, 2021)를 바탕으로 한 것으로, 제대 군인의 전환 과정을 구조적으로

이해하기 위한 타당한 분석 틀이라 할 수 있다.

본 연구가 설정한 목적은 단순한 영향 관계 규명이 아니라, 제대 군인의 노동시장 성과 형성 과정 전반을 다층적으로 이해하는 데 있다. 이를 보다 명확히 하기 위해 본 연구의 목적은 다음 네 가지 방향으로 확장될 수 있다.

첫째, 제대 군인의 노동시장 전환 메커니즘을 구조적으로 규명하는 목적이 다. 개인적 요인·조직적 요인·통제변수 간의 상호작용을 체계적으로 분석함으로써, 제대 군인이 민간 노동시장에 진입하고 적응하는 과정에서 어떠한 요인이 우선적 설명력을 갖는지를 규명하고자 한다. 이는 전환의 다차원성을 고려한 분석 틀을 통해 기존 연구가 지닌 단편성을 극복하는 데 기여한다.

둘째, 각 요인의 상대적 중요도 및 기여도를 비교함으로써 정책적 개입의 우선순위를 도출하는 목적이다. 본 연구의 실증 분석 결과, 개인적 준비도는 모든 성과지표에서 일관된 영향력을 나타냈으며, 조직적 요인의 영향은 제한적이었다. 이는 전환지원정책이 단순한 정보 제공 중심에서 탈피하여 제대 군인의 실질적 역량 강화 중심으로 구조적 개편이 필요함을 의미한다. 또한 통제변수가 성과지표별로 상이한 영향을 보인다는 점은 전역자 유형별 차별화된 지원정책의 필요성을 강조한다.

셋째, 전환지원정책의 구조적 한계를 실증적으로 진단하고 개선 방향을 제시하는 목적이다. 선행연구에서도 전환지원정책의 실효성이 낮다는 지적이 지속적으로 제기되었으나(강희진·이재훈, 2022; 김유미, 2019), 본 연구는 이러한 문제의 원인이 어디에서 비롯되는지를 계량적으로 확인하고, 그 결과를 정책적 대안 제시에 활용하고자 한다. 특히 조직적 요인의 낮은 효과성은 현재의 전직지원체계가 제대 군인의 실제 필요와 노동시장 요구 간 연결성이 부족함을 시사하며, 이는 전환지원정책의 구조적 재설계를 요구하는 중요한 문제의식이다.

넷째, 제대 군인의 생애 전환을 지원하기 위한 실질적 정책 함의를 마련하는 목적이다. 제대 군인의 노동시장 전환은 경제적 자립과 안정성뿐 아니라 사회적 관계망 재형성, 정체성 재구축, 심리적 적응과도 밀접하게 연관된다. 이에 본 연구는 분석 결과를 토대로 개인·조직·제도적 차원의 정책 방향을 제시하며, 제대 군인의 생애 전환을 포괄적으로 지원할 수 있는 근거 기반 정책

의 필요성을 강조한다.

마지막으로, 본 연구는 단순히 학술적 공백을 메우는 차원을 넘어, 제대 군인의 경력 전환을 위한 정책 생태계를 구조적으로 개선하기 위한 실증적 자료를 제공하는 데 목적이 있다. 이는 군 경력과 민간 경력 간의 구조적 단절을 완화하고, 노동시장 내의 적응 격차를 줄이며, 제대 군인의 사회적 통합을 촉진하기 위한 국가적 과제와도 연계된다(김정훈·이현수, 2021). 따라서 본 연구는 학문적 의의뿐 아니라 정책적·사회적 기여를 동시에 지향하는 연구로서, 제대 군인의 노동시장 전환 문제를 보다 정교하고 다차원적으로 이해하기 위한 근거를 제시한다.

제 3 절 연구의 범위 및 방법

본 연구는 제대 군인의 민간 노동시장 전환 과정을 구조적으로 설명하기 위해 연구 범위를 명확히 설정하고, 이에 적합한 연구 방법을 적용하였다. 제대 군인의 노동시장 이행은 개인적 역량, 조직적 지원체계, 그리고 제대 군인의 구조적·배경적 요인이 상호작용하는 복합적 과정이므로, 연구 범위와 분석틀을 어떻게 설정하는가에 따라 연구 결과의 해석 가능성과 정책적 함의의 깊이가 달라질 수 있다. 따라서 본 절은 연구의 내용적·시간적·공간적 범위와 분석을 위한 변수 구성, 그리고 방법론적 접근의 개괄을 중심으로 연구 설계의 큰 틀을 제시한다.

우선 본 연구의 내용적 범위는 제대 군인의 노동시장 전환 성과를 다차원적으로 평가하기 위한 틀을 중심으로 설정되었다. 구체적으로 재취업 여부, 재취업 소요 기간, 직업 만족도의 세 가지 성과지표를 종속변수로 사용하였다. 재취업 여부는 전역자가 노동시장에 성공적으로 진입했는지를 판단하는 1차적 지표이며, 이는 경제적 안정성과 경력 지속 가능성을 예측하는 기초적 성과로 평가된다. 재취업 소요 기간은 노동시장 진입까지의 시간적 지연 정도를 의미하며, 직무 매칭의 어려움, 취업 정보 접근성, 전환 과정의 장애요인 등 구조적 측면을 이해하는 데 중요한 정보를 제공한다. 직업 만족도는 취업

의 성취를 넘어 전환의 질을 평가하는 지표로서, 민간 조직에서의 역할 적응, 직무 적합성, 정체성 전환의 성공 여부를 반영한다. 이처럼 본 연구는 전환의 성취-속도-질을 통합한 성과구조를 채택함으로써, 제대 군인의 노동시장 이행을 단일 지표가 아닌 다층적 관점에서 분석하고자 하였다. 이는 기존 연구가 단편적 지표 중심으로 접근한 한계를 보완하는 중요한 학술적 시도이다.

이러한 성과지표를 설명하기 위해 본 연구는 개인적 요인, 조직적 요인, 통제변수의 세 가지 범주를 독립변수로 구성하였다. 개인적 요인은 취업 역량, 취업 이해도, 취업 관심도로 구성되며, 이는 제대 군인의 인지적·기술적 준비도와 전환 동기를 반영한다. 취업 역량은 민간 직무수행에 필요한 기술·지식·능력에 대한 자기 평가적 수준을 의미하고, 취업 이해도는 노동시장 구조 전반에 대한 이해 정도를 나타내며, 취업 관심도는 구직 동기와 지속적 구직 활동 의지를 설명한다. 기존 연구에서도 개인적 준비도가 전환 성과의 주요 요인으로 지속적으로 확인되었기에(김지은·정수환, 2021; 김철·이수진, 2022), 이를 본 연구에서 핵심 설명 요인으로 설정하였다.

조직적 요인은 실무지원과 취업지원 현실로 구성된다. 이는 전역 전후 군에서 제공되는 행정적지원체계와 전환지원정책의 실제 작동 방식을 반영하는 요소로서, 제대 군인의 지원 체감도와 정책적 효과성을 측정하는 데 중요한 의미를 지닌다. 선행연구에서 반복적으로 지적되었듯, 전환지원정책은 정보 제공 중심의 방식에서 실효성이 낮은 경향이 있어(강희진·이재훈, 2022; 김유미, 2019), 조직적 요인을 실증적으로 검증하는 것은 현실적 정책개선에 중요한 근거를 제공한다.

통제변수는 계급, 복무 유형, 나이, 연금수급 여부, 학력으로 구성되며, 이는 제대 군인의 구조적 위치와 배경적 특성을 조정하기 위한 변수들이다. 계급과 복무 유형은 군 조직 내부의 경력 구조와 역할 특성을 반영하며, 나이는 전환 과정에서 노동시장 경쟁력 및 기회 접근성의 차이를 유발할 수 있다. 연금수급 여부는 경제적 기반의 안정성과 구직전략을 결정하며, 학력은 노동시장 기회 구조 전반에 영향을 미치는 대표적 배경 요인이다. 이들 변수는 국내외 연구에서 제대 군인의 전환 성과에 필수적으로 포함되는 요인들로 확인되어 왔으며(박정훈 외, 2020), 본 연구에서도 전환 성과의 변동을 설명하기 위

한 필수 조정 변수로 활용하였다.

연구의 시간적 범위는 단면적 자료를 기반으로 한다. 단면자료는 제대 직후 또는 전환 초기 단계의 실태를 파악하는 데 적합하며, 전환지원정책의 단기적 효과와 개인·조직적 요인의 초기 작동 방식을 분석하는 데 유용하다. 제대 이후 일정 기간이 지나면 직업 선택의 안정화, 이직, 만족도 변화 등의 변수가 복잡하게 작용하기 때문에, 초기 전환 단계의 분석은 정책 평가와 실태 진단 측면에서 중요한 의의를 갖는다. 다만 단면자료는 시간의 흐름에 따른 변화나 장기적 경력 궤적을 파악하는 데 제약이 있으므로, 본 연구는 해석의 범위를 제대 초기 전환 과정으로 명확히 한정하였다.

공간적 범위는 전국 단위의 자료를 기반으로 설정하였다. 그러나 본 연구의 목적은 지역 간 차이를 분석하는 데 있지 않으므로, 지역 특성이나 산업 구조의 상이함은 분석 범위에서 제외하였다. 이는 분석의 초점을 제대 군인 개인 단위에서 작동하는 요인 간 구조적 관계에 맞추기 위한 조치로서, 연구의 명확성을 유지하기 위한 방법론적 선택이다. 지역·산업별 차이는 후속 연구에서 다룰 수 있는 확장 가능성이 있으나, 본 연구에서는 분석의 논리적 일관성을 위해 공간적 요소를 보조적 차원에서만 고려하였다.

연구 방법은 종속변수의 측정 수준과 분석 목적에 부합하는 방식으로 설정되었다. 재취업 여부는 이분형 변수의 특성을 고려하여 로지스틱 회귀분석을 적용하였으며, 직업 만족도는 연속형 변수로 측정되어 다중 선형 회귀분석을 실시하였다. 재취업 소요 기간은 순서형 지표의 특성을 반영하여 순서형 로짓 회귀분석을 적용하였다. 이러한 분석 방법의 선택은 각 변수의 통계적 속성과 연구 목적을 동시에 고려한 결과로서, 전환 성과의 구조적 관계를 정교하게 파악하기 위한 타당한 접근이다. 또한 분석 과정에서는 기초 통계량 확인, 상관관계 분석, 모형 적합도 검토 등을 거쳐 자료의 분포와 기본 관계를 점검하는 절차를 수행하였다. 특히 연령과 근속 기간 간 높은 상관성을 고려하여 다중공선성 문제를 방지하기 위해 연령만을 포함한 것은 자료 특성과 통계적 신뢰성을 확보하기 위한 합리적 조정이라 할 수 있다.

요약하면, 본 연구의 범위와 방법은 제대 군인의 노동시장 전환을 다층적 성과지표를 통해 분석하고 이를 설명하는 요인들을 개인·조직·구조적 수준에

서 종합적으로 이해하기 위한 틀로 구성되었다. 내용적·시간적·공간적 범위의 명확한 설정과 변수 구성을 둘러싼 이론적 근거의 제시는 향후 분석 결과를 해석하는 데 필요한 개념적 기반을 제공하며, 방법론의 개괄적 제시는 실증연구의 신뢰성과 타당성을 높이는 역할을 한다. 이러한 연구 설계의 방향성은 전역자의 전환 과정을 단편적 차원이 아닌 구조적 관점에서 해석하고, 이를 바탕으로 정책적 개선의 기초를 마련하고자 하는 본 연구의 목적과 일치한다.

제 4 절 논문의 구성

본 논문은 제대 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 개인적 요인, 조직적 요인, 그리고 전역자의 배경적 특성을 나타내는 통제변수 간의 구조적 관계를 실증적으로 분석하기 위해 총 다섯 개의 장으로 구성되었다. 전체 장 구성은 서론에서 제기된 문제의식을 출발점으로 하여 이론적·방법론적 토대를 마련하고, 실증 분석을 통해 정책적 시사점을 도출하는 논리적 전개 과정을 따른다. 각 장은 상호 보완적인 관계 속에서 제대 군인의 노동시장 전환 메커니즘을 단계적으로 규명할 수 있도록 구성되어 있으며, 학문적·정책적 기여의 일관성을 유지하도록 설계되었다.

첫째, 제1장 서론에서는 본 연구의 배경과 필요성을 체계적으로 제시하였다. 인구구조 변화, 군 복무 환경의 전환, 제대 군인 규모 확대 등 구조적 요인을 기반으로 연구 문제를 명확히 설정하였다. 또한 연구 목적과 연구 질문을 제시하여 제대 군인의 노동시장 전환을 다차원적 성과지표를 중심으로 분석해야 하는 필요성을 강조하였다. 더불어 연구의 범위와 방법을 개괄적으로 제시함으로써 본 연구가 다루는 논리적 구조와 분석 방향이 전체 논문에서 어떠한 역할을 수행하는지 분명히 하였다. 이러한 서론 구성은 이후 장에서 다루는 이론적 기반 및 방법론적 분석이 어떤 문제의식에서 출발하는지에 대한 이해를 제공한다.

둘째, 제2장 이론적 배경에서는 제대 군인의 전환 과정과 관련된 국내외 선행연구를 종합적으로 검토하였다. 여기에는 제대 군인의 노동시장 전환 특성,

취업 역량·취업 이해도·취업 관심도와 같은 개인적 요인의 역할, 전직지원 프로그램 및 실무지원과 같은 조직적 요인의 영향, 계급·복무 유형·연금수급 여부 등 배경적 특성이 전환 성과에 미치는 구조적 함의가 포함된다. 또한 선행 연구의 한계—특정 요인 중심 분석, 단일 성과지표 중심의 접근, 전환지원정책 효과 분석의 부족—을 비판적으로 논의하여 본 연구의 필요성과 학문적 위치를 명확히 했다. 더불어 본 연구의 분석 틀(개인-조직-통제변수 구조)이 어떠한 이론적 기반 위에서 설정되었는지를 설명하여 실증 분석의 정당성을 강화하였다.

셋째, 제3장 연구 설계에서는 연구 대상과 표본 특성, 자료 수집 절차, 주요 변수의 정의 및 측정 방식, 그리고 분석모형 선택 근거를 구체적으로 제시하였다. 각 변수는 제대 군인의 노동시장 전환 과정에서 나타나는 핵심 요인을 반영하도록 구성되었으며, 성과지표의 측정 수준과 통계적 특성에 따라 적합한 회귀모형이 선택되었다. 재취업 여부는 로지스틱 회귀분석, 직업 만족도는 다중 선형 회귀분석, 재취업 소요 기간은 순서형 로짓 회귀분석을 적용하였다. 이러한 모형화 과정은 연구 목적과 자료의 특성에 부합하며, 분석의 타당성과 재현 가능성을 확보하기 위한 방법론적 조치이다. 또한 연구 방법의 한계—단면자료의 제약, 응답자 인식 기반 측정의 문제—를 명확히 인식함으로써 분석 결과의 해석 범위를 설정하였다.

넷째, 제4장 연구 결과 및 해석에서는 실증 분석을 통해 도출된 결과를 상세히 제시하고, 변수 간 관계를 구조적·사회행정학적 관점에서 심층적으로 해석하였다. 개인적 요인이 재취업 여부·직업 만족도·재취업 소요 기간 모두에서 가장 강력한 설명력을 보였다는 점은 제대 군인의 인지적·기술적 준비도가 노동시장 전환의 핵심 요인임을 보여준다. 반면 조직적 요인의 영향이 상대적으로 미약하게 나타난 현상은 기존 전환지원정책의 현장성 부족과 정책 설계의 구조적 한계를 드러낸다. 또한 계급·복무 유형·나이·연금수급 여부 등 통제변수가 성과지표마다 상이하게 작용한다는 점은 제대 군인 집단 내부의 이질성을 고려한 맞춤형 정책이 필요함을 시사한다. 본 장에서는 이러한 분석 결과를 바탕으로 제대 군인의 구조적 위치, 군 복무 경험의 특수성, 노동시장 요인 간의 상호작용을 종합적으로 검토하였다.

다섯째, 제5장 결론 및 정책적 함의에서는 연구 결과를 종합하여 제대 군인의 노동시장 전환 메커니즘을 새롭게 정립하고, 개인·조직·통제 수준에서의 정책적·행정적 시사점을 제시하였다. 개인적 요인의 강화 필요성, 전환지원정책의 구조적 재설계 방향, 전역자 특성에 기반한 맞춤형 지원전략 등이 주요 정책적 함의로 도출되었다. 또한 본 연구의 한계를 고려하여 향후 연구 방향—예를 들어 장기추적 연구, 혼합방법 연구, 지역·산업별 특성 비교 등—을 제시함으로써 전환지원정책의 지속적 개선과 실질적 효과성 제고를 위한 학문적·실천적 기여 방향을 논의하였다.

이와 같이 본 논문은 서론에서 제기한 문제의식을 기반으로 이론적 고찰과 실증 분석을 단계적으로 결합하여, 제대 군인의 재취업 성과를 다차원적으로 이해하고 이를 바탕으로 실질적인 정책대안을 제시하는 논리적·체계적 구조를 갖추고 있다. 이러한 구성은 본 연구가 제대 군인의 사회·노동시장 전환을 해석하고 정책적 개선 방향을 제안하는 데 필요한 학술적 엄밀성을 확보하는 역할을 수행한다.

제 2 장 이론적 배경

제대 군인의 재취업 성과를 분석함에 있어 단순한 취업 여부만으로는 그 결과를 충분히 설명할 수 없다. 재취업은 단일한 고용 성취가 아니라, 취업의 질과 이행 속도 등 복합적 요소가 함께 작용하는 다차원적 과정으로 이해되어야 한다. 이는 국제적으로도 재취업 성과를 다차원적 결과로 해석하려는 추세와 일치한다. OECD와 ILO가 제시한 고용 성과지표는 고용의 성취, 고용의 질, 전환 과정의 안정성을 중심으로 노동시장 성과를 평가하고 있으며(OECD, 2022; ILO, 2023), 이는 재취업을 단순한 고용 여부가 아니라 노동시장 전환의 질과 안정성으로 확장해 이해하려는 접근이다. 이러한 관점은 노동시장 이동을 단순한 일자리 획득이 아닌 전환 과정으로 해석하는 전환지원 이론의 핵심 개념과도 부합한다.

특히 제대 군인의 노동시장 이행은 일반 구직자와 달리 군 조직의 폐쇄적 환경, 계급 중심의 위계 구조, 외부 노동시장과의 단절이라는 제도적 특성을 지닌다. 군 복무는 강한 조직문화와 위계적 의사결정체계 속에서 이루어지기 때문에, 민간 노동시장으로의 전환은 단순한 경력 이동이 아니라 체제 간 이행으로 볼 수 있다. 따라서 제대 군인의 재취업 성과는 개인의 능력뿐 아니라 조직의 지원 여건과 사회적 배경이 중첩적으로 작용하는 복합적 결과로 이해될 필요가 있다(McQuaid & Lindsay, 2005).

이러한 문제의식에 따라 본 연구는 재취업 성과를 단일 지표로 환원하지 않고, 성과의 세 차원—재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간—으로 구성된 다차원적 결과로 이해한다. 즉, 재취업 여부는 전환의 성취, 직업 만족도는 전환의 질, 재취업 소요 기간은 전환의 속도를 각각 나타내며, 이 세 변수를 통합적으로 분석함으로써 제대 군인의 노동시장 적응 과정을 보다 입체적으로 설명하고자 한다. 이러한 접근은 기존 연구에서 주로 취업 여부 중심으로 성과를 측정하던 한계를 보완하고, 노동시장 전환의 다양성과 질적 차이를 포착하기 위한 분석 틀을 제시한다. 또한 OECD(2022)가 제시한 국제 고용 성과지표체계와 국내 선행연구의 분석 관행을 함께 고려하여, 이론적·경험적

타당성을 동시에 확보하였다.

이와 같은 관점에서 본 연구는 제대 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 요인을 개인적 요인과 조직적 요인으로 구분하여 이론적으로 검토하며, 아울러 계급, 복무 유형, 연금수급 여부, 나이, 학력 등 전역자의 배경적 특성은 통제변수로 함께 고려하였다. 이러한 구분은 McQuaid와 Lindsay(2005)의 다층적 고용모형에 근거한 것으로, 개인의 능력과 태도, 조직의 지원 환경, 그리고 사회적·제도적 배경이 상호작용하여 고용 성과를 형성한다는 분석 관점을 반영한다. 본 연구에서 개인적 요인은 취업 역량, 이해도, 취업 관심도로 구성 되어 제대 군인의 인지적·기술적 준비도와 구직 동기를 나타내며, 조직적 요인은 실무지원과 취업지원 현실로서 군 조직이 제공하는 전환지원체계의 실효성을 의미한다. 통제변수는 직접적인 설명 요인은 아니지만, 제대 군인의 구조적 위치를 보정하여 분석의 타당성을 높이는 역할을 수행한다.

마지막으로, 본 장에서는 국내외에서 수행된 제대 군인 및 유사 전환 집단을 대상으로 한 연구를 체계적으로 검토하고, 기존 연구가 가진 이론적·방법론적 한계와 본 연구의 차별성을 제시한다. 이를 통해 본 장은 제대 군인의 재취업 성과를 설명하기 위한 이론적 기반을 제공함과 동시에, 후속 장에서 제시할 변수 구성과 가설 설정의 논리적 근거를 마련하는 것을 목표로 한다.

제 1 절 재취업의 개념과 재취업 실태

1. 제대 군인의 개념과 노동시장 전환의 특수성

제대 군인의 노동시장 전환은 일반적인 구직 과정과 구별되는 특수한 구조적·심리적 특성을 지니고 있다. 군 조직은 폐쇄적 계급체계, 특수한 직무환경, 조직 내부 중심의 경력 구조 등을 통해 민간 노동시장과 구조적으로 상이한 특성을 갖는다(박정훈 외, 2020). 따라서 군 복무를 마친 개인이 민간 사회로 이행하는 과정은 단순한 직업 변경이 아니라 조직 환경, 역할 정체성, 경력 구조의 전면적 재구성을 수반하는 복합적 전환 과정으로 이해될 필요가

있다.

본 연구에서는 이러한 전환 과정을 분석하기 위해 제대 군인이라는 용어를 사용하며, 이는 「제대군인지원법」에서 규정하는 제대 군인 범주와 동일한 개념으로서 군 복무를 마치고 전역한 모든 인원을 포괄하는 의미로 정의한다. 이러한 개념 정의는 국내 연구에서 전역자를 분석 대상으로 설정할 때 일반적으로 사용하는 범주와도 일치한다(김지영, 2021).

이러한 기본 개념에 따라 제대 군인을 분석 범주로 설정한다면, 군 복무 경험이 민간 노동시장에 어떻게 전환·이식되는지, 복무 계급과 유형이 어떤 경로를 통해 재취업 성과에 영향을 미치는지, 그리고 전환 과정에서 발생하는 도전과 지원 요구가 무엇인지 등을 이론적으로 체계화할 수 있다. 특히 제대 군인의 노동시장 이행은 개인의 역량뿐 아니라 군 조직의 구조적 특성, 제도적 지원체계, 전환 환경의 제약조건 등이 상호작용하는 과정이라는 점에서 다차원적 접근이 요구된다(김정훈·이현수, 2021; 강희진·이재훈, 2022). 이러한 문제의식은 제대 군인의 재취업 성과를 보다 구조적·체계적으로 이해하기 위한 본 절의 출발점이 된다.

가. 제대 군인의 법적 정의 및 용어 구분

제대 군인은 군 복무를 마치고 법령에 따라 군 조직에서 신분이 이탈된 사람을 의미하며, 국가 차원의 전환지원 및 복지정책의 핵심 대상 집단으로 규정된다. 「제대군인지원에 관한 법률」은 전역 후 일정 요건을 충족한 자를 제대 군인으로 정의하고 있으며, 국가보훈부(MPVA)는 이 법적 개념을 근거로 전직지원정책과 복지서비스를 운영하고 있다(MPVA, 2023).

행정적·정책적 맥락에서는 ‘전역 군인’과 ‘제대 군인’이라는 용어가 병행하여 사용되고 있으나, 두 용어는 실질적으로 동일한 집단을 지칭한다. 법적 측면에서는 ‘제대 군인’이 공식 용어로 사용되며, ‘전역 군인’은 연구와 실무 현장에서 일반적으로 통용되는 분석적 표현으로 자리 잡고 있다.

본 연구는 법령상의 정의를 존중하되, 연구의 서술상 자연스러움과 학문적 통용성을 고려하여 ‘제대 군인(이하 전역자)’라는 용어를 사용한다. 이는 법률상

제대 군인의 범주를 포괄하면서도, 제대 군인의 노동시장 이행 과정을 실증적으로 분석하기 위한 개념적 편의적 정의이다. 이러한 용어 설정은 국내 선행 연구에서도 동일한 방식으로 사용되어 왔으며(김지영, 2021), 제대 군인의 전환 과정이 단순한 법적 신분 변화에 그치지 않고, 지원체계 접근성, 조직 특수성, 사회·경제적 적응 등 다층적 요인과 긴밀히 연계되어 있음을 반영한다.

특히 제대 군인을 법적·정책적 범주로 명확히 정의하고, 이를 본 연구의 분석 단위로 설정하는 것은 이후 제시될 개인적 요인, 조직적 요인, 통제변수의 해석 기준을 명확히 하는 동시에, 재취업 성과 분석의 개념적 타당성을 확보하는 데 필수적이다(MND, 2023).

나. 군-민 전환의 구조적 특수성

군-민 전환은 단순한 직업 이동이 아니라, 군 조직이라는 독립된 제도적 체계에서 민간 노동시장이라는 상이한 사회·경제적 체계로 이동하는 과정이라는 점에서 구조적 특수성을 지닌다(MND, 2023). 군 조직은 막스 베버(Weber, 1922)가 설명한 전형적 관료제의 대표적 사례로, 엄격한 위계질서, 규칙 기반의 운용, 표준화된 역할 수행을 핵심적 운영 원리로 갖는다. 또한 민츠버그(Mintzberg, 1979)가 제시한 기계적 관료제의 특성과도 밀접하게 부합하며, 높은 공식화 수준과 통제 중심의 구조는 구성원의 직무수행 방식과 행동 규범을 강하게 규정한다. 이러한 조직사회학적 특성은 전역자의 복무 경험이 민간 노동시장으로 그대로 이전되기 어렵게 만드는 구조적 배경을 형성한다.

군 조직의 폐쇄성과 내부 지향성은 복무기간 동안 민간 노동시장과의 상호 작용 기회를 제약하여 사회적 단절을 야기한다(MPVA, 2023). 이는 군 복무 중 민간 산업에 관한 기술, 경력, 정보가 충분히 축적되지 못한다는 점에서 인적자본의 감가 또는 비 이식성의 문제로 이어진다. 국내 연구에서도 이러한 현상이 반복적으로 확인되었으며, 군 경력이 민간 노동시장과의 연계에서 구조적 제약 요인으로 작용한다는 결과가 제시되었다(박정훈 외, 2020).

즉, 군 조직 내부에서 높게 평가되던 전문성과 경험이 민간 기업에서는 동

일하게 인정되지 않는 경우가 발생할 수 있으며, 이는 전역자의 재취업 소요 기간의 증가, 직무 적합성 판단의 어려움, 초기 직업 만족도 저하 등의 구조적 요인으로 작용한다(김지영, 2021). 군 직무는 계급과 보직에 따라 역할과 전문성이 세분화되어 있으나, 민간 기업의 직무체계와 일대일 대응을 이루지 않는 경우가 많다. 이러한 불일치는 전역자가 군 경력을 민간 직업 언어로 재해석하는 ‘경력 번역’ 과정을 필수적으로 요구하며, 이 과정은 정보 탐색 부담 증가와 경력 매칭의 어려움으로 이어진다.

또한 장기간의 군 복무는 민간 산업 변화에 대한 정보 접근성을 저하시켜 산업 구조 재편이나 기술 변화에 대응할 수 있는 적응 역량을 제한하는 경향을 보인다(MND, 2023). 군-민 전환의 구조적 특수성은 심리적·정체성 차원에서 나타나기도 한다. 전역자는 생활, 고용, 복무가 통합된 조직 환경에서 높은 조직몰입을 형성해 왔기 때문에, 민간 노동시장으로의 이동은 사회적 역할과 정체성의 재구성을 동시에 요구한다.

이러한 과정은 파슨스(Parsons, 1951)의 역할이론에서 제시하는 ‘역할 전환기’의 특성과 부합하며, 국내 연구에서도 전역자의 정체성 전환 부담이 전환 안정성에 유의미한 영향을 미친다는 결과가 보고되었다(김정훈·이현수, 2021). 이러한 심리 사회적 부담은 개인의 역량만으로 극복되기 어려우며, 조직적 자원과 제도적 지원의 뒷받침이 전환 성과를 좌우하는 핵심 요인으로 작용한다(강희진·이재훈, 2022).

2. 국내·외 재취업 실태 비교

전역자의 재취업 성과를 이론적으로 논의하기 위해서는, 이들이 실제로 어떤 경로를 통해 민간 노동시장에 진입하고 있는지, 그리고 국내·외에서 어떠한 구조적 특성이 나타나는지를 실증적으로 파악하는 과정이 필수적이다. 이론적 논의만으로는 전환 과정의 복잡성과 국가별 정책·사회적 환경의 차이를 충분히 반영하기 어렵기 때문에, 실태 분석은 재취업 성과의 다차원적 구성 필요성과 전환지원체계의 역할을 검증하기 위한 기초적 근거로 기능한다.

국내의 경우, 국가보훈부(2023)는 전역자 집단을 기준으로 취업률을 산출하

고 있으며, 해외 주요국은 전체 재향군인 집단을 대상으로 고용률을 제시하는 방식을 사용한다. 이러한 지표체계의 차이는 각국의 군 인력 구조, 복무 제도, 사회·정책적 환경, 그리고 전환지원체계의 성숙도 차이에서 기인한다. 따라서 국가별 실태 비교는 전역자의 노동시장 전환이 어떠한 사회·제도적 환경 속에서 이루어지고 있는지를 이해하고, 각국의 전환지원정책이 갖는 공통점과 차별점을 도출하는 데 중요한 의미를 지닌다.

국내 선행연구에서도 전역자의 고용 성과가 연령, 복무 유형, 계급 등 구조적 배경 요인에 따라 뚜렷한 차이를 보이는 것으로 확인되었으며, 이러한 차이는 단일 지표만으로 전역자의 노동시장 적응 과정을 충분히 설명하기 어렵다는 점을 시사한다(박정훈 외, 2020; 김지은·정수환, 2021). 이는 전역자의 재취업 성과가 개인적 역량뿐만 아니라 조직의 지원체계, 정책적 환경, 그리고 외부 노동시장 구조가 상호작용하는 복합적 과정임을 보여준다.

따라서 국내·외 실태 비교는 전역자의 재취업 성과를 보다 구조적으로 이해하고, 본 연구에서 설정한 세 가지 성과지표—재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간—와 분석모형의 경험적·이론적 정당성을 강화하는 실증적 기반으로 기능한다.

가. 국내 전역자의 재취업 현황

국내 전역자의 재취업 현황은 국방부와 국가보훈부에서 매년 발표하는 전역자 규모 및 취업 통계를 통해 파악할 수 있다(MND, 2023; MPVA, 2023).

이 통계의 주요 특징은 특정 연도에 전역한 집단을 기준으로 취업자 수와 취업률을 산출하는 전역자 집단 기반 지표체계를 사용한다는 점이다.

이러한 방식은 전직지원정책의 연도별 효과를 비교적 명확하게 평가할 수 있으며, 전역 이후 일정 기간 내 노동시장 진입 여부를 실증적으로 확인하는 데 유용하다.

[표 2-1] 국내 전역자의 재취업 현황에 따르면, 장기 복무자와 중기 복무자를 포함한 전역자 규모는 2018년 7,167명에서 2021년 6,785명으로 점진적인

감소세를 보였다. 특히 중기 복무자의 감소 폭이 상대적으로 크게 나타났으며 (2018년 3,566명 → 2021년 2,821명), 이는 군 인력 구조의 조정이나 복무 유형의 제도적 변화 등 구조적 요인의 영향을 반영하는 것으로 해석된다 (MND, 2023).

반면 전역자 규모가 소폭 감소하는 가운데, 전체 취업자 수는 2018년 6,756명에서 2022년 6,828명으로 안정적인 수준을 유지하고 있다. 이는 전역자의 민간 노동시장 참여가 일정 수준 이상 지속되고 있음을 시사한다.

직위별 취업자 분포를 살펴보면, 부사관 계층은 2018년 3,915명에서 2022년 3,906명으로 전체 취업자의 절반 이상을 차지하며 상대적 안정세를 유지하고 있다. 영관급 장교는 1,480명(2018년)에서 1,599명(2022년)으로 소폭 증가한 반면, 위관급 장교는 1,283명에서 1,198명으로 다소 감소하였다.

이는 군 내부 보직 구조와 민간 직무 수요 간의 적합성이 계급별로 다르게 작용함을 보여주는 결과로 해석된다(권기현·박선영, 2021; 박정훈 외, 2020). 특히 장교 집단은 직무 전문성의 민간 이식성이 상대적으로 낮아, 경력 번역의 부담이 더 크게 나타난다는 점이 선행연구에서도 지적된 바 있다(김지영, 2021).

취업률 지표는 단순 비교보다는 통계 산출 방식의 특성을 고려해 해석해야 한다. 예컨대, 2021년 취업률이 100.9%로 나타난 것은 취업자 통계와 전역자 통계의 산출 시점이 완전히 일치하지 않기 때문이다. 취업자 수에는 일부 전년도 전역자가 포함될 수 있는 반면, 전역자 수는 해당 연도의 전역자만을 기준으로 산출되므로 분모와 분자 간의 범위 차이가 발생한다.

따라서 이러한 수치를 단순한 산술적 취업률로 해석하기보다는, 전역자의 노동시장 진입 경향과 정책지원의 성과를 파악하기 위한 전환 지표로 이해하는 것이 타당하다.

또한 국내 전역자의 재취업 현황은 단순한 수치 변화 이상의 구조적 함의를 지닌다. 부사관 계층은 비교적 높은 취업 유지율을 보이는 반면, 장교 집단은 산업별·직무별 다양성 측면에서 이질성이 나타난다.

이는 군 조직에서 축적된 전문성의 민간 이전 가능성이 계급별로 다르게 작용하며, 일부 집단이 민간 노동시장에서 경력 재해석의 부담을 더 크게 지고

있음을 의미한다(박정훈 외, 2020).

아울러 국가보훈부의 전직지원교육, 취업 상담, 직업훈련, 구인·구직 매칭 등 정책적 지원은 전역자의 재취업 성과에 긍정적인 영향을 미치지만, 그 효과는 개인의 취업 역량, 복무 유형, 계급, 전역 시 연령 등에 따라 상이하게 나타나는 것으로 확인된다(김유미, 2019; 강희진·이재훈, 2022).

종합하면, 국내 전역자의 재취업 현황은 전역자 규모 대비 취업자 수의 안정적 유지, 계급별 취업 구조의 차이, 그리고 정책지원체계의 차별적 효과 등 다양한 요인이 복합적으로 작용하는 구조를 보인다. 이는 전역자의 재취업 성과를 단순한 취업률 변화로 설명하기 어렵고, 노동시장 진입 과정에서 작동하는 개인적 요인(취업 역량·이해도·취업 관심도)과 조직적 요인(실무지원·취업 지원 현실), 그리고 통제변수(계급·복무 유형·나이·연금수급·학력)을 함께 고려해야 함을 시사한다.

따라서 본 연구가 다층적 분석 틀을 적용하여 재취업 성과를 다차원적으로 검증하고자 하는 이론적·경험적 정당성이 강화된다.

[표 2-1] 국내 전역 군인의 재취업 현황

구 분		2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
전역자	장기 복무	3,601	4,112	4,105	3,964	—
	중기 복무	3,566	3,564	3,126	2,821	—
	총 계	7,167	7,676	7,231	6,785	—
취업자	장성급	18	7	19	15	16
	영관급	1,480	1,501	1,615	1,575	1,599
	위관급	1,283	1,225	1,135	1,198	1,198
	부사관	3,915	3,868	3,825	3,871	3,906
	기타	60	153	176	187	109
	전체	6,756	6,754	6,770	6,846	6,828
	취업률 (=취업자 ÷ 전역자)	94.3%	88.0%	93.6%	100.9%	—

나. 해외 전역자의 재취업 현황

해외 전역자의 재취업 현황은 국가별 통계 산출 방식과 제도적 환경의 차이에 따라 상이하게 나타난다. 특히 미국과 영국은 한국과 달리 특정 연도에 전역한 집단을 기준으로 취업률을 계산하지 않고, 전체 재향군인 집단 또는 경제활동 가능 연령대 재향군인을 대상으로 고용 지표를 제시한다(BLS, 2023; ONS, 2022). 반면 한국은 전역자 집단을 기준으로 취업자 수와 취업률을 산출하기 때문에, 국가 간 통계 지표의 개념이 완전히 일치하지 않는다. 따라서 해외 통계는 전역자의 노동시장 참여 수준을 파악하기 위한 참고 지표로 활용하되, 국내 취업률과 직접 비교하는 데에는 한계가 존재한다.

미국의 경우, 노동통계국(Bureau of Labor Statistics)은 매년 재향군인의 규모와 고용·실업 지표를 발표하고 있다. 통계에 따르면, 미국의 재향군인 규모는 2018년 약 1,850만 명에서 2021년 약 1,750만 명으로 점진적인 감소세를 보인다(BLS, 2023). 고용률은 2018년 77%, 2019년 78% 수준으로 비교적 안정적이었으나, 2020년 코로나19 팬데믹의 영향으로 실업률이 6.5%까지 상승하며 일시적 충격이 나타났다(BLS, 2022). 이후 2021년에는 고용률이 팬데믹 이전 수준으로 회복되었고, 2022년에는 실업률이 2.8~3.0%로 하락하면서 미국 전체 노동시장 회복세가 재향군인 집단에도 반영된 것으로 나타났다(BLS, 2023). 특히 2022년에는 약 860만 명이 취업 상태로 보고되어, 미국 재향군인의 노동시장 참여가 전반적으로 안정적으로 유지되고 있음을 보여준다.

영국의 경우, 통계청은 재향군인 규모를 매년 직접 산출하지 않지만, 2021년 인구총조사 결과를 통해 약 185만~200만 명의 경제활동 가능 재향군인이 존재하는 것으로 제시하였다(ONS, 2022).

영국의 재향군인 고용률은 2018년 75%, 2019년 76% 수준으로 소폭 상승하였으며, 2020년 팬데믹 기간 일시적으로 하락한 뒤, 2021년에는 79%로 회복되었다. 또한 2022년 재향군인 조사에서는 단순 고용률뿐 아니라 고용의 질적 측면이 강조되었다. 응답자의 약 46.9%는 취업 또는 자영업 상태였으나, 동시에 52%는 보유 기술과 직무 수준 간 불일치를 경험한 것으로 나타났다(ONS, 2023). 이는 영국 재향군인의 노동시장 진입이 양적으로는 안정적이

지만, 질적 측면에서는 직무 적합성 부족이라는 구조적 문제가 존재함을 보여 준다([표 2-2] 참조).

종합하면, 미국과 영국의 재취업 실태는 전역자 기반 통계가 아니라 전체 재향군인 집단을 기준으로 한 포괄적 고용 통계라는 점에서 국내 통계와 구조적으로 상이하다. 그럼에도 두 국가 모두 코로나19 시기 고용률이 일시적으로 하락한 뒤 빠르게 회복되는 공통된 흐름을 보였으며, 특히 영국의 경우 직무 미스매치 등 고용의 질 문제가 중요한 정책 과제로 부상하였다. 이러한 특징은 전역자의 재취업 성과를 단순한 고용 여부로만 평가하는 것이 한계가 있음을 보여주며, 본 연구가 설정한 다차원적 성과지표(재취업 여부·직업 만족도·재취업 소요 기간)의 필요성을 이론적·경험적으로 뒷받침한다.

<표 2-2> 해외(미국·영국) 재취업 현황

국가	지 표	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
미국	전역자 (명)	약 1,850만	약 1,800만	약 1,750만	약 1,750만	-
	취업자 (명)	-	-	-	-	860만
	고용률 (%)	고용률 77±, 실업률 3.5	고용률 78±, 실업률 3.1	고용률 급락 (팬데믹), 실업률 6.5	고용률 회복 (78±)	실업률 2.8~3.0
	비 고	전역자 규모 기준	역사적 최저 실업률	COVID-19 영향	회복기	BLS 공식 값
영국	전역자 (명)	약 200만	약 200만	-	약 185 ~ 200만	- (조사표본 기반)
	취업자 (명)	-	-	-	-	-
	고용률 (%)	고용률 75±	고용률 76±	팬데믹으로 고용률 침체	고용률 79	취업·자영업 46.9 / 스킬 미스매치 52
	비 고	전역 cohort 자료 없음	-	-	Census 공식 값	고용의 질 문제 부각

출처: Bureau of Labor Statistics(2023); Office for National Statistics(2023).

주: 미국과 영국의 전역자 고용 통계는 통계 산출체계의 차이로 일부 연도의 취업자 수 또는 전역자 수가 포함되지 않았다. 미국은 표본 오차와 인구총조사 보정 지연으로 2018~2021년에는 취업자 수가, 2022년에는 전역자 수가 통계에서 제외, 영국은 2020년에는 팬데믹으로 공식 조사가 중단되었고, 2022년은 표본조사 기반 추정치로 산출되어 전역자 규모 명시되지 않았다.

미국의 경우 노동통계국(BLS)이 Current Population Survey(CPS) 표본조사 기반으로 고용률과 실업률만을 매년 제시하며, 표본 오차와 인구총조사 보정 지연으로 2018~2021년에는 취업자 수가, 2022년에는 전역자 수가 공식 통계에서 제외되었다. 영국은 인구총조사와 Veterans Survey를 병행하지만, 2020년에는 팬데믹으로 공식 조사가 중단되었고, 2022년 자료는 표본조사 기반 추정치로 산출되어 전역자 규모가 명시되지 않았다. 따라서 두 국가는 모두 고용률 중심의 비율지표를 사용하며, 취업자 수 및 전역자 수는 참고용으로 해석하는 것이 타당하다.

다. 재취업 실태 비교의 시사점

국내·외 재취업 실태 비교 결과, 전역자의 노동시장 전환은 국가별 제도와 통계체계의 차이에 따라 상이하게 나타나지만, 공통적으로 확인되는 구조적 특성이 존재한다. 이러한 비교는 전역자의 재취업 성과를 단순한 취업 여부 중심으로 해석하는 데 한계가 있음을 보여주며, 본 연구가 다차원적 성과지표를 채택한 이론적 근거를 제공한다.

첫째, 통계 산출 방식의 차이에도 불구하고 전역자의 노동시장 적응은 모든 국가에서 복합적 요인의 영향을 받는다. 한국은 전역자 집단을 기준으로 취업률을 산출하는 반면, 미국과 영국은 전체 재향군인 집단을 대상으로 고용률을 제시한다(MND, 2023; BLS, 2023; ONS, 2022). 지표 산출 방식은 다르지만, 세 국가 모두 전역자의 민간 노동시장 이행 과정에서 직무 적합성, 경력 이전 가능성, 노동시장 정보 접근성 등의 요인이 상호작용한다는 공통점을 보인다. 이는 전역자의 재취업 결과를 단일 지표로 설명하기 어렵다는 점을 시사한다.

둘째, 노동시장 충격에 대한 재향군인 집단의 반응은 국가별로 유사한 패턴을 보인다. 미국과 영국은 코로나19 팬데믹 시기에 고용률이 일시적으로 하락했다가 이후 빠르게 회복되었으며(BLS, 2022; ONS, 2023), 한국 역시 전역자 규모 감소와 일부 직업군의 취업자 수 감소가 관찰되었다. 이는 전역자

의 고용이 일반 노동시장 변동에 직접적으로 영향을 받으며, 노동시장 위험에 민감한 특성을 가진 집단임을 보여준다.

셋째, 계층별·직무별 취업 구조의 차이는 모든 국가에서 일관되게 나타난다. 한국에서는 부사관의 취업자 비중이 높게 나타나고(MPVA, 2023), 미국과 영국에서도 전역자의 직무 부적합성 문제가 반복적으로 보고되고 있다(BLS, 2023; ONS, 2023). 이는 군 경력의 민간 이전 가능성이 직종별로 상이하며, 일부 계층이 경력 재해석과 적합성 확보 과정에서 더 큰 부담을 지고 있음을 의미한다.

넷째, 고용의 질 문제는 해외에서 명확하게 드러나지만 국내에서도 동일하게 고려할 필요가 있다. 영국의 경우 재향군인의 절반 이상이 보유 기술과 직무 수준 간 불일치를 경험한다고 보고되었고(ONS, 2023), 미국에서도 직무 만족도와 고용 안정성 관련 연구가 지속되고 있다. 한국은 재취업률 중심의 지표가 주로 활용되어 고용의 질을 직접적으로 측정하기 어렵지만, 선행연구에서도 직무 적합성, 경력 이전 가능성, 직업 만족도가 재취업 성과의 핵심 요인으로 반복적으로 지적되고 있다(김지영, 2021; 강희진·이재훈, 2022). 따라서 본 연구의 다차원적 성과지표 구성은 국제적 흐름과도 부합하는 타당한 접근으로 평가된다.

마지막으로, 정책지원체계의 영향은 국내·외 모두에서 전역자의 재취업 성과를 결정짓는 핵심 요인으로 나타난다. 미국의 Transition Assistance Program(TAP), 영국의 Career Transition Partnership(CTP), 한국의 전직지원교육 및 취업 연계 프로그램은 모두 전환기 지원의 중요성을 전제하고 있으며, 지원 여부와 활용 수준에 따라 고용 성과의 차이가 발생하는 것으로 나타난다(MPVA, 2023; BLS, 2023; ONS, 2023). 이는 본 연구에서 제도적 요인을 독립변수로 설정한 논리적 근거를 강화한다.

결국 국내·외 재취업 실태의 비교는 전역자의 재취업 성과가 개인적 역량뿐만 아니라 조직적 특성, 정책지원, 노동시장 구조 등 다층적 요인의 상호작용 속에서 형성되는 구조적 현상임을 보여준다. 특히 취업의 질, 전환 속도, 직무 적합성 등은 국가에 관계 없이 주요성과 요소로 작용하고 있어, 본 연구가 제시한 다차원적 성과 측정 틀(재취업 여부·직업 만족도·재취업 소요 기간)이 국

제적 연구 동향과 실증자료 모두에 부합함을 확인할 수 있다. 이러한 시사점은 후속 장의 분석모형 설정과 요인 검증에서 재취업 성과를 구조적 관점에서 해석하는 이론적 근거를 제공한다.

제 2 절 재취업 성과 개념과 성과지표의 이론적 기반

1. 재취업 성과의 다차원적 개념

가. 고용 성과지표(OECD·ILO) 관점

재취업 성과를 정의함에 있어, 국제기구인 OECD와 ILO가 제시하는 고용 성과지표는 다차원적 성과 개념을 이론적으로 정립하는 핵심적 근거 틀을 제공한다. 두 기관은 노동시장 성과를 단순한 취업 여부로 환원하지 않고, 고용의 성취·고용의 질·전환 과정의 안정성이라는 세 가지 차원을 중심으로 성과를 이해해야 한다고 강조한다(OECD, 2022; ILO, 2023). 이러한 관점은 군 복무에서 민간 노동시장으로 이동하는 전역자와 같이 구조적 전환을 경험하는 집단의 재취업 성과를 분석하는 데 특히 적합하다.

먼저, OECD의 고용 성과지표는 고용 성과를 세 가지 핵심 요소로 구분한다.

첫째, 고용의 성취는 취업 여부나 고용률 등 노동시장 참여의 결과를 의미하며, 이는 전역자의 취업 여부를 기본 성과지표로 설정하는 국내 정책지표와도 직접적으로 연관된다.

둘째, 고용의 질은 임금 수준, 직무 안정성, 직무 적합성, 근로조건 등을 포함하는 개념으로, 단순한 취업 성공이 아닌 직업 경험의 질적 수준을 반영한다. 국내에서도 전역자의 직무 만족도와 전직 후 적응 수준을 통해 고용의 질을 측정하려는 연구가 증가하고 있으며(김지영, 2021), 이는 OECD의 접근과 일치한다.

셋째, 전환 과정의 안정성은 노동시장 진입까지의 소요 기간, 실업 기간, 전

환 과정의 불안정성 등을 포괄한다(OECD, 2022). 이는 전역자가 민간 노동 시장으로 이동하는 과정에서 경험하는 시간적·심리적 부담을 평가하는 데 중요한 지표이다.

ILO 역시 노동시장 전환을 단일한 결과가 아니라 과정적이고 다층적인 구조로 이해해야 한다고 본다. ILO는 노동 이행을 안정적 전환과 불안정 전환으로 구분하며, 전환 과정에서의 위험 노출 정도와 시간적 지연을 고용 성과의 핵심 요소로 제시한다(ILO, 2023). 이러한 시각은 군 조직의 특수한 환경에서 민간 노동시장으로 이동하는 전역자의 경험을 설명하는 데 매우 유용한 분석 틀로 작용한다. 국내 연구에서도 전역자의 전환 과정에서 정보 접근성, 직무 적합성, 실업 기간 등이 노동시장 적응에 중요한 영향을 미친다는 점이 반복적으로 보고되고 있다(강희진·이재훈, 2022).

이와 같은 국제적 관점은 본 연구가 재취업 성과를 취업 여부(고용의 성취), 직무 만족도(고용의 질), 재취업 소요 기간(전환 안정성)이라는 세 차원으로 구성한 이론적 근거가 된다. 즉, 단순히 취업 성공 여부만이 아니라, 취업 후 경험의 질과 전환 과정의 속도까지 포괄하는 다차원적 접근은 전역자의 고용 현실을 보다 정교하게 설명할 수 있다. 이는 제3장과 제4장에서 설정한 성과지표 및 분석모형의 구성 논리와 일관되며, 군-민 전환이라는 특수한 전환 환경을 고려할 때 특히 타당한 접근이다.

종합하면, OECD와 ILO의 고용 성과지표 관점은 재취업 성과를 ‘성과-질-전환’의 통합적 구조로 이해하도록 함으로써, 전역자의 노동시장 적응 과정을 구조적으로 설명하는 이론적 기반을 제공한다. 이러한 접근은 재취업 성과를 단일 결과가 아닌 과정적 성과로 분석하기 위한 필수적 틀로 작용하며, 본 연구에서 성과 변수를 다차원적으로 설정한 근거를 명확히 뒷받침한다.

나. 고용의 질과 직무 적합성 개념

재취업 성과를 다차원적으로 이해하기 위해서는 단순한 취업 여부를 넘어, 고용의 질과 직무 적합성을 핵심 구성 요소로 고려할 필요가 있다. 고용의 질은 개인이 노동시장에서 경험하는 직업의 안정성, 만족도, 기술 활용도

등 질적 측면을 포함하는 개념으로, OECD와 ILO 등 국제기구에서도 고용 성과를 평가하는 핵심 지표로 제시 되어왔다(OECD, 2022; ILO, 2023). 특히 전역자의 경우 군에서 민간으로의 체계적 전환을 경험하기 때문에, 단순한 취업 여부만으로는 노동시장 적응의 실제 성격을 충분히 설명하기 어렵다.

고용의 질은 일반적으로 임금 수준, 직무 안정성, 근로조건, 역량 활용도, 근로 시간의 적절성, 경력 성장 가능성 등을 포괄한다(OECD, 2022). 이러한 요소는 개인의 삶의 질뿐 아니라 직무 만족도, 조직 적응, 근속 의도와 같은 심리적 성과에도 직접적인 영향을 미친다. 국내 연구에서도 전역자의 직무 만족도가 직무환경, 역량 활용 수준, 경력 적합성에 의해 유의하게 영향을 받는 것으로 나타났으며(김지영, 2021), 이는 고용의 질이 전역자의 노동시장 적응을 설명하는 핵심적 기준으로 기능함을 보여준다.

직무 적합성은 고용의 질을 구성하는 주요 하위요소로, 개인이 보유한 기술·자격·경험이 현재 수행하는 직무의 요구 수준과 얼마나 부합하는지를 의미한다. 직무 적합성이 높을수록 근로자의 만족도와 생산성이 향상되며, 반대로 불일치가 클수록 직무 스트레스, 조기 이직, 경력 단절 등의 문제가 발생할 가능성이 커진다. 영국의 Veterans Survey(ONS, 2023)에 따르면 응답자의 절반 이상이 기술 수준과 직무 수준 간 불일치를 경험하고 있으며, 이는 전역자의 노동시장 적응 과정에서 직무 적합성이 중요한 구조적 제약 요인임을 보여준다. 국내 연구에서도 직무 적합성이 전역자의 직무 만족도와 재취업 지속성에 유의한 영향을 미친다는 결과가 보고되었다(강희진·이재훈, 2022).

전역자의 특수한 경력 구조를 고려할 때, 직무 적합성은 특히 중요한 개념적 의미를 가진다. 군 조직의 직무체계는 계급과 보직 중심으로 운영되어 민간 직무 구조와 일대일로 대응하지 않으며, 이로 인해 전역자는 자신이 수행했던 군 직무를 민간 직무 언어로 재해석해야 하는 부담을 겪는다. 이러한 ‘경력 번역’ 과정은 정보 탐색의 부담과 재취업 소요 기간의 증가로 이어지고, 결과적으로 직무 만족도 저하를 초래할 수 있다(MND, 2023; MPVA, 2023). 따라서 전역자의 재취업 성과를 평가할 때에는 단순한 취업 여부뿐 아니라 확보한 일자리의 질과 직무 적합성 수준을 종합적으로 고려해야 한다.

본 연구에서 직업에 대한 만족도를 성과지표 중 하나로 설정한 것은 이러

한 국제적 논의와 전역자의 현실을 반영한 것이다. 직업 만족도는 고용의 질을 측정하는 대표적 지표로서, 개인이 경험하는 근무 환경, 근로조건, 조직 적응 수준 등을 포괄적으로 반영하며, 재취업 성과의 질적 측면을 평가하는 데 적절하다. 또한 직무 적합성은 재취업 소요 기간이나 재직 지속성 등 전환 안정성과도 밀접하게 연계되어, 재취업 성과를 구조적으로 설명하는 핵심 변수로 작용한다.

본 연구에서 사용된 종속변수인 ‘직업에 대한 만족도’는 일반적 의미의 직업 전체에 대한 총체적 만족감을 의미하는 것이 아니라, 전역자가 재취업한 직장에서 경험하는 근무 환경, 직무수행, 조직 적응 등 직무 수준의 만족을 측정한 개념이다. 따라서 본 연구에서는 ‘직업에 대한 만족도’와 ‘직무 만족도’를 동일한 개념으로 간주하며, 두 용어를 혼용하여 사용한다. 이러한 개념 정의는 연구모형에서의 변수 명칭(직업에 대한 만족도)을 유지하면서도, 고용의 질을 평가하기 위한 국제적 기준(OECD, 2022; ILO, 2023)에 부합하는 해석을 가능하게 한다.

요컨대, 고용의 질과 직무 적합성 개념은 전역자의 재취업 성과를 다차원적으로 해석하기 위한 필수 구성 요소로서, 본 연구가 설정한 세 가지 성과지표—재취업 여부(고용의 성취), 직업에 대한 만족도(고용의 질), 재취업 소요 기간(전환 안정성)—의 이론적 기반을 제공한다. 이는 전역자의 고용 성과를 단순한 노동시장 진입 여부가 아닌, 전환의 질과 안정성을 포함한 복합적 과정으로 규명하기 위한 분석적 틀로 기능한다.

다. 전환지원이론 기반 성과 개념

전역자의 노동시장 진입은 단순한 구직 활동이 아니라 정체성·환경·역할의 변화를 수반하는 전환 과정이라는 점에서 일반 구직 집단과 구별되는 특성을 지닌다. 이러한 전환 과정을 설명하는 데 유용한 이론적 틀로는 Bridges(2004)의 전환모형과 Schlossberg(1981)의 성인전환이론이 대표적이다. 두 이론은 개인이 새로운 환경으로 이동하는 과정에서 경험하는 심리적 변화, 역할 상실과 재구성, 사회적 지원의 중요성을 강조하며, 이는 군-민 전환의

특성과 높은 개념적 연속성을 가진다. 국내 연구에서도 전역 과정에서의 심리적 부담과 정체성 재구성 문제가 주요 전환 요인으로 확인된 바 있어(정현수, 2021), 전환이론을 전역자 집단에 적용하는 이론적 정당성을 강화한다.

Bridges의 전환모형은 전환을 종말, 중립지대, 새로운 시작의 세 단계로 구분한다. 첫 번째 단계인 종말은 기존의 역할과 정체성이 해체되는 시기로, 전역자는 군 조직 내에서의 지위·규범·보직 등 익숙한 구조로부터 이탈하며 심리적 불안정성과 역할 상실감을 경험한다. 두 번째 단계인 중립지대는 새로운 역할을 탐색하고 적응 전략을 재구성하는 과도기적 시기로, 전역자의 경우 민간 직무 탐색, 경력 재정의, 정보 탐색 부담 등이 집중된다. 마지막 단계인 새로운 시작은 새로운 직업적 역할과 환경에 적응하는 단계로, 이 시점에서 직무 적합성, 직무 만족도, 조직 적응이 전환의 성공 여부를 결정짓는 핵심 요인으로 작용한다(Bridges, 2004).

이러한 구조는 본 연구에서 제시한 재취업 여부(전환의 성취), 직무 만족도(전환의 질), 재취업 소요 기간(전환의 안정성)이라는 세 가지 성과지표와 직접적으로 대응한다.

한편, Schlossberg의 성인전환이론은 개인의 전환 경험을 상황, 자기, 지지, 전략의 네 가지 요인으로 설명한다(Schlossberg, 1981; 2011). 이 이론은 개인이 환경 변화에 직면했을 때 전환에 대한 인식과 대처 방식을 규명하는 틀로, 전역자의 재취업 과정에서 나타나는 다양한 요인을 다층적으로 분석하는데 적합하다.

상황 요인은 전환이 발생한 배경과 환경적 맥락을 의미하며, 전역 시점의 연령, 계급, 복무 유형, 전역 사유, 제도적 지원 환경 등이 이에 해당한다. 자기 요인(Self)은 개인의 심리적 자원과 인지적 특성을 포함하며, 자기효능감, 적응력, 취업 역량, 취업 관심도 등이 중심을 이룬다. 지지 요인은 가족, 동료 전역자, 사회적 네트워크, 전직지원제도, 정부의 전환지원 프로그램 등과 같은 외부적 지원체계를 포함한다. 마지막으로 전략 요인은 개인이 전환에 대응하기 위해 사용하는 실제적 행동전략을 의미하며, 구직 활동, 정보 탐색, 경력 재정의, 교육훈련 참여 등이 이에 포함된다.

이 네 요인은 전역자의 재취업 과정에서 나타나는 개인적 요인과 조직적

요인을 중심으로, 전역 시점의 제도적 환경과 지원체계까지 포괄적으로 해석할 수 있는 분석 틀을 제공한다. 즉, 전역자의 재취업은 개인의 심리적 자원과 상황적 조건, 사회적·제도적 지원체계, 그리고 개인의 행동전략이 상호작용하며 형성되는 다차원적 전환 과정으로 이해될 수 있다. 이는 국내 연구에서 전역자의 전환 과정에서 조직적 지원과 사회적 관계망의 중요성을 강조한 결과(박정훈 외, 2020)와도 일치하며, 제도적 환경을 고려한 다층적 분석의 필요성을 뒷받침한다. 두 이론을 종합하면, 전역자의 노동시장 이행은 단순한 직업 선택의 문제가 아니라 역할 변화·정체성 재구성·환경 적응·사회적 지원이 상호작용하는 복합적 전환 과정임을 알 수 있다.

따라서 본 연구는 재취업 성과를 취업 여부(전환의 성취), 직무 만족도(전환의 질), 재취업 소요 기간(전환의 안정성)으로 구분하여 분석하며, 이를 통해 전환 과정의 다층적 속성을 실증적으로 규명하고자 한다. 즉, 전환지원 이론은 재취업 성과를 단일한 결과가 아닌 과정적·구조적 산물로 이해해야 한다는 이론적 근거를 제공하며, 전역자의 재취업 성과를 다차원적으로 해석하기 위한 핵심 분석 틀로 기능한다.

요컨대, Bridges의 전환모형과 Schlossberg의 성인전환이론은 전역자의 노동시장 진입을 단일 사건이 아닌 심리적·시간적·사회적 적응 과정을 포함한 전환 현상으로 설명한다.

이러한 관점은 본 연구가 설정한 다차원적 성과지표—재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간—의 타당성을 이론적으로 뒷받침하며, 전역자의 재취업 문제를 구조적 전환 과정으로 재해석하는 데 핵심적인 학문적 토대를 제공한다.

2. 재취업 성과의 구성 요소

가. 재취업 여부

재취업 여부는 전역자의 노동시장 전환 성과를 가장 기초적으로 보여주는 1차적 성과지표로서, 전역 이후 일정 기간 내 민간 노동시장에 진입했는지

를 판단하는 지표이다. 이 변수는 전역자의 노동시장 이동 결과를 직접적으로 관찰할 수 있다는 점에서, 정책 평가와 재취업 관련 연구 전반에서 핵심적인 성과 변수로 활용되어 왔다(MPVA, 2023; MND, 2023). 특히 한국의 전역자 관련 통계는 특정 연도에 전역한 집단(cohort)을 기준으로 취업 여부를 산출하는 구조를 가지고 있어, 연도별 정책효과와 전환 속도를 비교적 명확하게 파악할 수 있다는 장점을 지닌다.

재취업 여부는 노동시장 참여의 성취 수준을 평가하는 대표 지표로, OECD가 제시한 고용 성과지표의 첫 번째 구성 요소인 고용의 성취 개념과도 일치한다(OECD, 2022). 이러한 관점에서 취업 여부는 전역자의 노동시장 진입 여부를 명확히 구분함으로써 전환의 성취 정도를 판단하는 기초 자료로 기능한다. 다만, 취업 여부만으로는 전환 과정의 복잡성을 충분히 설명하기 어렵고, 확보된 일자리의 질적 수준이나 직무 적합성, 전환 과정의 안정성을 반영하지 못한다는 한계도 존재한다.

전역자의 특수성을 고려하면 재취업 여부는 단순히 고용 상태를 구분하는 차원을 넘어, 군-민 전환의 첫 단계로서 중요한 의미를 지닌다. 군 조직은 폐쇄적 구조와 직무 특수성을 기반으로 운영되기 때문에, 전역자는 민간 노동시장으로 이동하는 과정에서 정보 부족, 직무 적합성 판단의 어려움, 경력 재해석의 부담 등을 경험하며 노동시장 진입 자체가 제약될 수 있다(MND, 2023). 국내 실증 연구 또한 계급·연령·복무 유형 등 군 경력 구조가 전역 직후의 취업 성공 여부에 유의한 영향을 미친다는 점을 확인하고 있어(박정훈 외, 2020), 재취업 여부가 단순한 개인적 선택의 결과가 아니라 구조적 배경과 긴밀히 연계된 성과임을 보여준다.

또한 전역자의 개인적 준비도와 정보 접근 역량 역시 재취업 여부를 결정하는 중요한 요인으로 작용한다. 김지영(2021)의 연구에 따르면, 직업 탐색 노력, 전직지원 프로그램 활용, 취업 역량 등 개인적 요인이 재취업 성공 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구가 재취업 여부를 개인적 요인과 조직적 요인을 중심으로, 배경적 조건이 함께 작용하는 복합적 산물로 규정하는 이론적 관점을 지지한다.

더 나아가 재취업 여부는 노동시장 위험에 대응할 수 있는 기초적 안정성 확

보 수준과도 밀접한 관련이 있다. 전역 직후 장기간 미취업 상태가 지속될 경우, 기술의 노후화, 경력 단절, 경제적 불안정 등 전환 부담이 누적되어 장기적 경력 경로에도 제약을 초래할 가능성이 크다. 이러한 점에서 재취업 여부는 단순한 결과 지표를 넘어, 직무 만족도나 재취업 소요 기간 등 질적 성과를 예측하는 선행적 변수로 기능한다.

결과적으로 재취업 여부는 전역자의 노동시장 전환 과정에서 가장 기본적인면서도 필수적인 성과지표로 작용한다. 본 연구가 재취업 여부를 성과지표의 첫 단계로 설정한 이유는, 전환의 성취를 평가함과 동시에 이후 분석에서 직무 만족도와 재취업 소요 기간 등 다차원적 성과지표 간의 구조적 관계와 연계성을 검증하기 위함이다. 이러한 구성은 재취업 성과를 단일 결과가 아닌 과정적·복합적 구조로 이해하고자 하는 본 연구의 분석 틀과 부합한다.

나. 직무 만족도

직무 만족도는 전역자의 재취업 성과를 질적 차원에서 평가하는 핵심 지표로서, 단순한 취업 여부로는 설명할 수 없는 노동시장 적응의 내적 수준을 보여준다. OECD의 고용 성과지표(OECD, 2022)는 고용의 질을 고용의 성취와 함께 노동시장 성과를 구성하는 핵심 요소로 제시하며, 직무 만족도는 이러한 질적 성과를 대표하는 지표로 널리 활용되어 왔다. 전역자의 경우 군 복무 중 경험한 직무 구조와 민간 직무환경 간 차이가 크기 때문에, 단순한 취업 여부보다 취업 후 경험하는 만족 수준이 장기적 노동시장 적응을 설명하는 데 더 중요한 변수로 작용한다.

직무 만족도는 임금과 근로조건뿐 아니라 직무 적합성, 조직문화, 역할 부합성, 경력 발전 가능성 등 복합적인 요인에 의해 결정된다. 특히 전역자의 경우 군 직무가 민간 직무와 일대일 대응을 이루지 않는 경우가 많아(MND, 2023), 적합한 직무 매칭이 이루어지지 않으면 낮은 만족도, 높은 이직률, 재취업 반복 등 부정적 결과로 이어질 가능성이 크다. 실제로 국내 연구에서도 전역자의 직무 적응 수준과 역할 부합성 부족이 직무 만족도 및 조직 적응에 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다(박정훈 외, 2020). 이는 직무

만족도가 단순한 감정적 반응이 아니라, 전환 과정에서의 구조적 적응 수준을 반영하는 결과 변수임을 의미한다.

또한 직무 만족도는 전역자 지원정책의 성과를 평가하는 정책적 지표로서도 중요성이 점점 확대되고 있다. 국가보훈부의 전직지원교육, 직업훈련, 취업상담 등은 단순히 취업률을 높이는 것에 그치지 않고, 전역자의 장기적 직무 적합성 및 만족도 향상을 목표로 하고 있다(MPVA, 2023). 김지영(2021)의 연구에서도 전직지원 프로그램 활용 여부와 개인의 직업 탐색 역량이 직무 만족도와 직무 적합성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 제도적 지원이 재취업 성과의 질적 향상에도 실질적 영향을 미친다는 점을 보여준다.

본 연구에서 직무 만족도는 고용의 질을 평가하는 대표적 성과지표로 설정되며, 이는 3·4장에서 제시할 분석에서 중요한 종속변수로 작용한다. 본 연구는 직무 만족도를 단순한 주관적 평가가 아니라 전환 안정성·직무 적합성·경력 지속성을 반영하는 통합적 지표로 이해한다. 이러한 접근은 국제적 고용성과 논의(OECD, 2022)와 국내 전역자의 현실을 동시에 고려한 것으로, 재취업의 ‘결과’뿐 아니라 ‘과정의 질’을 함께 측정하려는 시도를 반영한다. 실제로 해외 연구에서도 직무 만족도가 전역자의 장기적 노동시장 적응과 조직 잔류 의도에 유의한 영향을 미친다는 점이 반복적으로 확인되었다(ONS, 2023).

종합하면, 직무 만족도는 전역자의 재취업 결과를 양적·질적 차원에서 균형 있게 평가할 수 있는 지표로서, 단순 고용 여부를 넘어 전환 이후의 적응성과 삶의 질을 포괄한다. 이는 재취업 성과를 과정적·다차원적으로 이해하려는 본 연구의 분석 틀과 일치하며, 전역자의 노동시장 전환 성공 여부를 보다 정교하게 판단하기 위한 필수 요소로 기능한다.

다. 재취업 소요 기간

재취업 소요 기간은 전역 군인이 군 조직에서 민간 노동시장으로 이행하는 데 걸린 시간을 의미하며, 노동시장 전환의 속도와 안정성을 평가하는 핵

심적 성과지표이다. 이는 취업 여부나 직업 만족도와 함께 재취업 성과의 다차원적 구조를 구성하며, 전환 과정에서 발생하는 정보 탐색 부담, 직무 적합성 평가, 경력 재해석의 어려움 등을 시간적 지표를 통해 실질적으로 확인할 수 있다는 점에서 중요한 분석 요소로 간주 된다(OECD, 2022; ILO, 2023).

전역 군인의 재취업 소요 기간은 일반 구직자와 비교할 때 상대적으로 길거나 편차가 크게 나타날 가능성이 있다. 군 조직은 내부 지향적 구조와 계급 중심의 직무체계를 기반으로 하기 때문에 민간 노동시장과의 직무 연계성이 제한적이며, 이로 인해 전역자는 자신의 군 경력을 민간 직무와 연결하기 위한 경력 재해석 과정을 필수적으로 거쳐야 한다(MND, 2023). 이러한 과정은 노동시장 진입의 속도를 저하 시킬 수 있으며, 전환 초기 단계에서 높은 불확실성과 심리적 부담을 야기하는 요인으로 작용한다. 국내 연구에서도 군 경력의 비 이식성과 전환 준비 부족이 재취업 기간을 지연시키는 주요 요인으로 확인된 바 있다(김지영, 2021).

재취업 소요 기간은 또한 노동시장 내 위험을 평가하는 지표로 기능한다. 전역 직후 일정 기간 내 취업을 달성하지 못할 경우, 기술의 노후화와 경력 단절의 심화, 경제적 불안정 증가, 구직 의욕 저하 등의 문제가 누적될 가능성이 크다. ILO 역시 전환 안정성을 평가하는 핵심 지표 중 하나로 전환 기간의 길이를 강조하며, 장기간의 전환은 불안정 전환으로 분류되어 장기적 노동시장 성과에 부정적 영향을 미친다고 본다(ILO, 2023). 국내 실증 연구에서도 전역 후 초기 미취업 기간이 길어질수록 이후 직업 만족도와 직무 적응이 유의하게 저하된다는 결과가 보고되었다(김철·이수진, 2022).

한국의 전역지원체계에서도 재취업 소요 기간은 중요한 관리 지표로 취급된다. 국가보훈부는 전직지원교육, 직업훈련, 취업 상담, 고용 연계 프로그램 등을 통해 전역자의 전환 기간을 단축 시키는 것을 주요 정책목표로 설정하고 있으며, 실제로 이러한 지원을 충분히 활용한 전역자가 짧은 기간 내 취업으로 이어지는 경향이 있다는 점이 보고되고 있다(MPVA, 2023). 이는 전환 지원 프로그램이 전역자의 직무 적합성 확보와 노동시장 정보 접근성을 높여 전환 속도를 개선하는 역할을 수행함을 보여준다.

재취업 소요 기간은 본 연구에서 성과지표로 설정된 취업 여부와 직무 만

족도와도 긴밀한 상호 관계를 가진다. 전환 기간이 길어질수록 전역자의 스트레스 수준과 불안정성이 증가하여 직업 선택의 폭이 제한되거나 직무 만족도가 낮을 가능성이 있으며, 반대로 짧은 기간 내 안정적으로 취업한 전역자는 직무 적합성과 조직 적응에서 상대적으로 긍정적인 결과를 보일 가능성이 크다. 따라서 재취업 소요 기간은 전역 군인의 전환 성공 여부를 설명하는 데 있어 양적·질적 지표들을 통합하는 매개적 성격의 변인으로 기능한다.

결과적으로 재취업 소요 기간은 전역 군인의 노동시장 적응을 시간적·과정적 관점에서 평가할 수 있는 중요한 지표이며, 전환의 성취·질·안정성을 통합적으로 판단하는 데 필수적이다. 이는 본 연구가 재취업 성과를 단일 결과가 아닌 과정 중심의 다차원적 구조로 분석하고자 하는 목적과도 일치하며, 전역자의 노동시장 이행을 보다 입체적으로 이해하기 위한 핵심 구성 요소로 자리매김한다.

3. 국내 정책기관의 공식 성과지표

가. 취업률·취업 지속성 지표

국내에서 전역자의 재취업 성과를 공식적으로 측정하는 주요 지표는 취업률과 취업 지속성(고용 유지율)이며, 이는 국가보훈부와 국방부가 매년 발표하는 전직지원 통계의 핵심 항목을 구성한다(MPVA, 2023; MND, 2023). 취업률은 특정 연도에 전역한 집단 중 일정 기간 내 취업한 전역자의 비율을 의미하며, 「제대군인지원에 관한 법률」 및 동 시행령에 근거해 전직지원 사업의 효과를 평가하기 위한 핵심 정책지표로 사용된다. 이러한 산출체계는 전역자의 노동시장 진입 성취 수준을 직접적으로 측정할 수 있다는 점에서 정책 평가상 실용적 가치가 높다.

취업률은 전역자의 노동시장 전환에 대한 가장 기초적인 성과지표로, 전직지원 프로그램의 단기적 효과를 파악하는 데 유용하다. 국내 취업률 산출 방식은 해당 연도 전역자를 분모로 하고, 취업 인원을 분자로 계산하는 구조로 되어 있어, OECD가 제시한 고용 성과지표 중 고용의 성취 개념과 개념적으

로 일치한다(OECD, 2022).

다만, 취업자와 전역자의 산출 시점이 완전히 일치하지 않기 때문에 일부 연도에서는 100%를 초과하는 수치가 나타날 수 있다. 이는 단순한 통계적 현상으로, 취업률을 전환 성취의 초기 단계로 이해하되 전환 과정의 질적 측면을 반영하지는 않는 지표로 해석하는 것이 타당하다.

한편, 취업 지속성(고용 유지율)은 전역 후 일정기간 동안 취업 상태를 유지하는 전역자의 비율을 의미하며, 노동시장 내 정착 수준과 고용 안정성을 평가하는 질적 지표이다. 취업 지속성은 단순 취업 여부와 달리 근속 유지, 직무 적합성, 조직 적응, 경력 유지 등 다양한 요인의 영향을 받기 때문에, 고용의 질을 측정하는 데 높은 설명력을 가진다.

국가보훈부와 국방부는 전역 후 3개월, 6개월, 12개월 등 시점별 기준으로 취업 유지율을 산출하며, 이를 바탕으로 전직지원 프로그램의 효과성과 지속성을 평가한다(MPVA, 2023). 국내 연구에서도 고용 유지율이 직무 만족도, 조직 적응도, 근속 의도 등과 유의한 상관관계를 가지는 것으로 나타나(김정훈·이현수, 2021), 고용 유지율이 재취업 성과의 질적 차원을 대표하는 지표임을 뒷받침한다.

특히 취업 지속성 지표는 전역자의 경력 전환 과정에서 나타나는 구조적 위험 요소를 포착하는 데 중요하다. 군-민 전환 과정에서는 직무 적합성 부족, 정보 접근성 한계, 심리적 전환 부담 등이 복합적으로 작용하기 때문에, 초기 취업에 성공하더라도 일정 기간 내 이직·퇴직이 발생할 가능성이 높다. 따라서 고용 유지율은 전역자의 전환 안정성을 평가하는 실질적 지표로 기능하며, 이는 ILO가 강조한 안정적 전환 개념과도 일맥상통한다(ILO, 2023).

본 연구는 이러한 국내 지표체계와 국제 기준을 종합적으로 고려하여, 취업률을 양적 성취의 지표로, 취업 지속성을 질적 성과의 일부로 분석한다. 특히 취업 지속성은 단순 취업 여부로는 설명하기 어려운 후속 적응의 성공 여부를 평가할 수 있는 변수로, 4장에서 제시할 직무 적합성·근속 의도·조직 적응 등의 영향 경로를 설명하는 데 핵심적 역할을 한다.

결과적으로 취업률과 취업 지속성 지표는 전역자의 노동시장 적응을 양적·질적 측면에서 균형 있게 평가하는 대표적 성과지표이다. 이러한 지표체계는

본 연구가 재취업 성과를 단일 지표가 아닌 다차원적 구조(성취-질-전환 안정성)로 설정한 논리적 근거를 제공하며, 후속 분석에서 개인·조직 요인과 배경적 조건이 재취업 성과에 미치는 구조적 영향을 규명하는 데 중요한 준거틀로 작용한다.

나. 재취업 소요 기간 및 적응 지표

재취업 소요 기간은 전역 군인이 군 조직에서 민간 노동시장으로 이동하는 데 소요되는 시간을 의미하며, 전환 과정의 안정성을 평가하는 핵심적인 성과지표이다. 국내 정책기관이 제시하는 전환 성과 중에서도 재취업 소요 기간은 전역자의 노동시장 진입 속도, 정보 탐색 부담, 직무 적합성 확보 과정 등 전환의 실제적 어려움을 반영하는 지표로 간주된다(MPVA, 2023; MND, 2023). 전역 직후부터 최초 취업까지 걸린 기간은 전역자의 자원 수준, 전직 지원 프로그램 활용 여부, 노동시장 환경 등의 영향을 종합적으로 담아내기 때문에, 전역자의 전환 과정이 단순한 취업 성공 여부 이상으로 복합적임을 보여준다.

전환지원이론에서도 전환 기간은 중요한 의미를 갖는다. ILO는 노동시장 전환을 안정적 전환과 불안정 전환으로 구분하면서, 전환 기간이 길어질수록 실업 위험, 기술 노후화, 경제적 불안정이 증가한다고 본다(ILO, 2023). OECD 역시 노동시장 전환의 안정성 측면을 고용 성과지표의 핵심 요소로 제시하며, 재취업 소요 기간은 전환의 성공 여부를 판단하는 중요한 지표로 간주한다(OECD, 2022). 이러한 국제적 관점은 전역 군인의 전환 승패가 단순한 취업 여부만으로 설명될 수 없음을 강조한다.

한편, 적응 지표는 전역자가 민간 노동시장에 진입한 이후 경험하는 정착의 정도를 평가하는 질적 지표로, 직무 만족도·근속 유지·조직 적응 등을 포함한다. 국내 정책기관은 공식 통계에서 적응 지표를 독립적 항목으로 제공하지는 않지만, 취업 유지율, 이직률, 직업 안정성 등으로 간접적으로 평가하고 있다(MPVA, 2023). 전역자가 취업 후 일정 기간 내 직무에 적응하고 직업적 안정성을 유지하는지 여부는 전환 과정의 성공 여부를 보여주는 중요한 성과로,

단기 취업 성과와 장기 경력 형성이 분리될 수 있다는 점에서 중요한 개념이다.

전역 군인의 특수성을 고려하면 적응 지표의 중요성은 더욱 커진다. 군 조직의 폐쇄적 구조, 위계 중심의 직무환경, 민간과의 직무 불일치 등은 전역자가 취업을 했더라도 적응의 부담을 증가시키는 요인으로 작용한다(MND, 2023). 실제로 일부 연구에서는 전역자들이 초기 취업에는 성공했음에도 직무 적합성 문제로 단기간 내 이직하거나 재취업을 반복하는 현상이 보고되며, 이는 적응 지표의 필요성을 강화하는 근거가 된다(ONS, 2023).

본 연구에서 재취업 소요 기간과 직업 만족도를 성과지표로 포함한 이유는 이러한 전환 안정성과 적응 수준을 함께 고려하기 위함이다. 재취업 소요 기간은 전환 과정이 얼마나 효율적이었는지를 보여주고, 적응 지표는 취업 이후 정착의 질적 수준을 반영함으로써 전역자의 노동시장 경험을 종합적으로 평가할 수 있게 한다. 이는 단순한 취업률 중심의 기존 지표체계를 보완하고 전역자의 전환 과정 전체를 포괄적으로 분석할 수 있는 기반을 제공한다.

결과적으로 재취업 소요 기간 및 적응 지표는 전역 군인의 노동시장 전환을 시간적·질적 측면에서 동시에 평가할 수 있는 지표로, 국내 정책기관의 공식 지표체계와 국제적 고용성과체계 모두와 정합성을 갖는다. 본 연구가 이러한 지표를 성과 변수로 포함한 것은 전역자의 전환 과정이 단일 사건이 아닌 복합적이고 단계적인 과정임을 반영한 것으로, 이후 분석에서 개인·조직 요인과 배경적 조건의 영향을 이해하는 데 필수적인 역할을 한다.

다. 성과지표의 정책적 의미

국내 전역지원 정책에서 활용되는 취업률, 취업 지속성(고용 유지율), 재취업 소요 기간 등의 성과지표는 전역자의 노동시장 전환을 평가하는 단순한 통계 수단을 넘어, 정책 설계와 지원체계 개선의 핵심 근거로 기능한다. 이러한 지표들은 전역자의 전환 과정에서 발생하는 어려움과 지원 필요성을 구조적으로 진단할 수 있게 하며, 전환지원 정책의 우선순위와 정책 방향을 결정하는 실증적 기준이 된다(MPVA, 2023; MND, 2023).

첫째, 취업률은 전환지원 정책의 직접적 성과를 파악하는 1차 지표로서, 전역자가 노동시장에 진입할 수 있는 기초적 역량 확보 여부를 보여준다. 취업률의 증감은 전직지원교육·직업훈련·취업 알선 등의 정책 수단이 초기 노동시장 진입을 촉진하는지 평가하는 주요 지표로 활용되며, 전역자의 초기 적응력 및 전환 가능성을 가늠하는 기초 자료로 기능한다. 이러한 정책적 의미는 국내 지표체계가 전통적으로 취업 여부 중심으로 성과를 측정해 온 역사적 배경과도 연관된다(MPVA, 2023).

둘째, 취업 지속성(고용 유지율)은 전환의 정착 안정성과 고용의 질을 평가한다는 점에서 중요한 정책적 함의를 가진다. 취업 유지율이 낮게 나타난다면, 이는 전역자가 확보한 일자리가 직무 적합성, 근로조건, 조직문화 등에서 불일치하거나, 노동시장 정보 부족 등 구조적 제약을 경험하고 있음을 시사한다. 이러한 경우 정책은 단순 취업 중개 중심에서 벗어나 직무 적합성 기반의 매칭, 경력 전환지원, 사후관리 강화 등 질적 성과 중심의 체계로 전환될 필요가 있다(OECD, 2022).

셋째, 재취업 소요 기간은 전환 과정의 효율성과 접근성을 평가하는 지표로, 정책 개입의 적시성(시의적 타당성)을 판단하는 기준이 된다. 전역 이후 취업까지의 기간이 길수록 정보 탐색 부담, 기술 노후화, 경제적 불안정 등이 심화되며, 이는 전환 실패 위험을 높이는 요인으로 작용한다(ILO, 2023). 반대로 재취업 소요 기간이 짧다는 것은 전직지원체계가 효과적으로 작동하고 있음을 의미하며, 취업 이후의 안정적 정착에도 긍정적인 영향을 미친다. 따라서 재취업 소요 기간은 전환지원정책의 사전 준비도 및 조기 개입 효과를 평가하는 중요한 지표이다.

넷째, 이들 성과지표는 개인·조직 요인뿐 아니라 전역지원 제도와 정책 환경 간의 상호작용을 평가하는 다층적 분석 틀로서 기능한다. 예를 들어 취업률이 높더라도 취업 지속성이나 직무 만족도가 낮게 나타날 경우, 이는 조직적·제도적 지원의 미흡 또는 직무 미스매치 가능성을 의미할 수 있다. 반대로 재취업 소요 기간이 짧고 직무 만족도가 높다면, 개인의 준비도와 정책지원이 상호 보완적으로 작동하고 있음을 보여준다. 이러한 다층적 해석은 단일 지표 중심의 단선적 평가에서 벗어나, 전역지원 정책의 구조적 문제를 진단하고 정

책 개선의 방향성을 도출하는 실증적 근거를 제공한다.

마지막으로, 성과지표는 전역지원 정책의 평가·개선·예산 배분·프로그램 설계 등 전 과정에 활용되는 정책적 핵심 자료이다. 전역자의 노동시장 전환이 국가 안보 및 사회통합과 직결되는 정책 영역임을 고려할 때, 성과지표의 정교화는 단순 행정관리 수준을 넘어 정책 효과성 제고를 위한 필수적 절차로 이해되어야 한다. 본 연구가 성과지표를 다차원적으로 구성한 이유 역시, 전역자의 전환 과정을 포괄적으로 평가할 수 있는 체계를 통해 실증적 타당성을 확보하고 정책 활용성을 높이기 위함이다.

결과적으로, 국내 정책기관의 성과지표는 전역자의 노동시장 전환을 양적·질적으로 통합적으로 평가할 수 있는 정책적 도구로 기능한다. 이는 본 연구가 설정한 다차원적 성과지표(취업 여부·직무 만족도·재취업 소요 기간)의 이론적·정책적 정당성을 뒷받침하며, 이후 분석모형에서 개인·조직 요인과 정책 지원의 효과를 구조적으로 해석할 수 있는 근거를 제공한다.

4. 본 연구의 성과지표 설정 근거

가. 개인·조직·전환이론과의 연계

본 연구가 재취업 성과지표를 취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간으로 구성한 것은 단순한 지표 선택이 아니라, 전역자의 노동시장 전환을 설명하기 위한 개인·조직·전환이론의 통합적 관점을 반영한 것이다. 전역자의 경력 전환 과정은 개인의 능력과 태도뿐 아니라 조직의 지원과 전환 환경에서의 심리·사회적 요인이 복합적으로 작용하는 다층적 현상이며(MND, 2023; MPVA, 2023), 이러한 특수성은 단일 지표로는 충분히 설명되기 어렵다.

우선, 개인 수준에서는 인적자본이론(Becker, 1964), 경력적응성이론(Savickas, 1997), 사회인지진로이론(Social Cognitive Career Theory: SCCT; Lent et al., 1994)이 대표적이다. 이들 이론은 개인의 역량, 태도, 자기효능감, 진로 결정 신념이 취업 성과를 결정짓는 핵심 요인임을 강조한다. 이러한 관점은 전역자의 직업 탐색 역량, 심리적 준비도, 자기효능감이 취업 여부와

재취업 소요 기간에 직접적인 영향을 미친다는 본 연구의 분석 논리와 일치한다.

둘째, 조직적 수준에서는 조직지원이론(Organizational Support Theory: OST; Eisenberger et al., 1986)과 직무요구-자원모형(Job Demands-Resources Model: JD-R; Bakker & Demerouti, 2007)이 중요한 이론적 근거를 제공한다. 전역 전·후 조직이 제공하는 훈련, 전직지원교육, 상담, 정보 접근성 등은 전역자의 직무 적합성과 직업 만족도에 유의미한 영향을 미치며, 이러한 조직적 자원의 수준은 재취업의 안정성과 지속성에도 영향을 준다(MPVA, 2023).

셋째, 전환 수준에서는 전환이론(Bridges, 1980; Schlossberg, 1981)이 군-민 전환의 심리적·사회적 특성을 설명하는 핵심 틀로 작용한다. 이들 이론은 군-민 전환을 단순한 직업 이동이 아닌 역할 변화, 정체성 재구성, 환경 적응이 복합적으로 작용하는 전환 과정으로 이해한다. 특히 Schlossberg의 4S 모델(상황·자아·지지·전략)은 개인의 심리적 자원과 사회적 지원이 전환 성공에 미치는 영향을 강조하며, 이는 재취업 소요 기간과 직업 만족도를 전환 안정성의 지표로 해석해야 한다는 본 연구의 입장과 부합한다.

이처럼 개인·조직·전환 이론은 재취업 성과를 단일 결과로 설명할 수 없음을 공통적으로 전제하며, 성과를 다차원적 구조로 이해할 필요성을 제시한다. 본 연구의 세 가지 성과지표는 이러한 이론적 토대 위에서 선정된 것으로, 전역자의 노동시장 이행 과정을 구조적으로 분석하기 위한 경험적·이론적 틀을 제공한다.

나. 세 성과지표의 분석적 적합성

본 연구가 설정한 취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간은 전역 군인의 재취업 성과를 다각도로 이해하기 위해 필요한 구성 요소로, 다음과 같은 분석적 적합성을 갖는다.

첫째, 취업 여부는 전환 과정의 1차적 성취를 측정한다. 이는 국제 고용 성과지표(OECD, 2022)에서 제시하는 ‘고용 성취’와 동일한 개념적 범주에 속

하며, 전역자의 노동시장 진입 여부를 가장 명확하게 나타내는 기초 지표이다. 전환의 성취는 이후의 적응 과정—직업 만족도 및 근속 유지—을 규정하는 선행 단계이기 때문에, 취업 여부는 본 연구의 성과지표체계에서 필수적인 출발점에 해당한다.

둘째, 직업 만족도는 고용의 질과 직무 적합성을 평가하는 질적 성과지표로서, 취업 여부만으로 설명되지 않는 전역자의 주관적·경험적 적응 수준을 파악할 수 있게 한다. 직업 만족도는 근속 의도, 조직 적응, 직무 적합성 등 다양한 결과변수와 연관되며, 이는 전역자가 급격히 변화된 환경에 안정적으로 적응했는지를 판단하는 중요한 기준이 된다(ONS, 2023). 본 연구의 실증분석(제4장)에서도 직업 만족도는 질적 성과의 중심 변인으로 기능한다.

셋째, 재취업 소요 기간은 전환의 속도와 안정성을 포착하는 과정적 지표이다. ILO(2023)는 전환 기간이 길어질수록 노동시장 위험이 증가한다고 지적하며, OECD 역시 노동시장 이행의 효율성과 안정성을 평가할 때 전환 기간을 핵심 요인으로 제시한다. 전역자의 재취업 소요 기간은 정보 접근성, 직무 적합성 확보, 구직 역량의 수준 등 다수의 요인이 결합된 결과물이기 때문에, 개인·조직·정책적 지원 요인의 복합적 영향력을 분석하는 데 적합한 지표이다.

세 지표는 각각 성취(취업 여부)–질(직업 만족도)–과정(재취업 소요 기간)이라는 고유한 차원을 가지면서도 상호 연계되어 전환 성공의 전체 구조를 구성한다. 즉, 취업 여부가 전환의 출발점이라면, 직업 만족도는 그 질적 수준을, 재취업 소요 기간은 과정의 효율성을 반영하며, 세 지표는 전환의 ‘시작–과정–정착’ 단계를 통합적으로 설명한다.

결과적으로, 본 연구의 성과지표는 국내 전역지원정책의 공식 지표체계와 OECD·ILO의 고용성과 프레임, 그리고 개인·조직·전환 이론의 논리와 정합성을 이루며, 전역 군인의 노동시장 이행을 실증적으로 분석하기 위한 이론적·방법론적 기반을 제공한다.

제 3 절 재취업 영향 요인의 이론적 구분

제대 군인의 재취업은 개인적·조직적·제도적 요인이 상호작용하는 복합적 과정으로, 이들 요인은 상호의존적 관계 속에서 재취업 성과를 결정한다.

특히 이 중 개인 수준의 요인은 노동시장 전환 과정의 출발점이자 성과 형성의 핵심적 기반으로 작용한다. 개인이 보유한 취업 역량, 취업 이해, 취업 관심은 노동시장 진입 속도, 직무 적합성, 직무 만족도 등 다양한 재취업 성과 지표에 직접적인 영향을 미치며(Lent & Brown, 2020; Savickas, 2013), 이러한 영향은 제대 군인의 민간 이행 과정에서 더욱 분명하게 나타난다.

이에 본 절에서는 본 연구의 연구모형에서 설정한 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)을 중심으로 그 이론적 기반을 제시하고, 각 요인이 재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간 등 재취업 성과에 미치는 작용 기제를 논의한다.

1. 개인적 요인

가. 취업 역량

취업 역량은 전역자가 노동시장에 진입하기 위해 필요한 기술, 태도, 준비도, 문제해결 능력 등을 포괄하는 개념으로서 재취업 성과를 직접적으로 규정하는 핵심 요인으로 작용한다. 인적자본론(Becker, 1993)은 교육, 경험, 기술의 축적이 노동시장 성과를 결정한다고 보며, 이러한 관점에서 취업 역량은 전역자가 보유한 인적자본을 실제 구직행동과 전환 준비도의 수준에서 구체화한 지표로 이해된다.

특히 전역 군인의 경우, 군 복무 기간 동안 축적된 역량이 민간 노동시장에 어느 정도 이식될 수 있는지가 취업 성과에 중요한 영향을 미친다. 군 조직에서 형성된 리더십, 규율 준수 능력, 위기 대응능력 등은 민간부문에서도 일정 수준 가치 있는 역량으로 평가되지만, 직무 특화 기술이나 자격증, 경력 기술서 작성 능력 등 민간 직무에 특화된 역량이 부족한 경우에는 재취업 소요 기간이 증가할 가능성이 높다는 점이 지적된다(MND, 2023).

취업 역량은 일반적으로 기초 구직기술, 직무수행 역량, 전환 역량, 사회적 역량 등으로 구성된다. 기초 구직기술은 이력서 및 경력 기술서 작성, 면접 준비 등 구직활동의 기본적 기술을 의미하며, 직무수행 역량은 군 복무에서 습득한 직무 수행 능력을 민간 직무에 적용하는 능력을 포함한다. 또한 전환 역량은 변화에 대한 적응성, 학습 능력, 진로 결정 능력 등을 포괄하는데, 이는 Savickas(2013)의 경력적응성이론에서 제시한 핵심 요소와도 일치한다. 마지막으로 사회적 역량은 커뮤니케이션 능력, 팀워크, 협업 능력 등 직장 내 상호작용과 관련된 능력으로 구성된다.

이들 역량은 취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간 등 본 연구가 설정한 재취업 성과지표와 강한 연관성을 갖는 것으로 확인된다. 특히 국제노동기구(ILO, 2023)는 취업 역량이 단기적 노동시장 진입 성공뿐 아니라 취업 이후의 적응 과정과 장기적 근속에도 중요한 영향을 미친다고 강조한다. 이러한 논의를 종합하면, 개인적 요인으로서 취업 역량, 취업 이해, 그리고 취업 관심도는 전역자의 노동시장 전환 과정에서 성과 형성의 핵심적 요인으로 작용하며, 본 연구가 설정한 다차원적 성과지표의 변화 경로를 설명하는 주요 이론적 기반을 제공한다.

나. 취업 이해

취업 이해는 전역자가 민간 노동시장 내 직무 구조와 기업 환경에 대해 어느 정도 이해하고 있는지를 의미한다. 이는 구직과정의 효율성을 결정하는 정보 기반 요인으로, 직무 적합성 평가·직업 선택·재취업 소요 기간에 직접적 영향을 미친다(Becker, 1993).

군 조직의 직무 분류체계는 민간과 구조적으로 상이하기 때문에, 전역자는 자신의 군 경력을 민간 직무에 적용하기 위한 경력 재해석 과정이 필요하다(Savickas, 2013). 그러나 민간 직무에 대한 정보가 부족할 경우 군 경력과 민간 직무 간 연결이 어려워지고, 구직활동의 방향성이 약화되며, 직업 선택이 제한되는 문제가 발생할 수 있다. 이는 재취업 소요 기간 증가, 직무 미스매치, 직업 만족도 저하로 이어질 가능성이 높다(ONS, 2023).

취업 이해 수준은 전직지원 프로그램 참여 여부와도 밀접하게 관련된다. 국가보훈부의 전직지원교육·기업 탐방·직무 설명회 등은 전역자의 민간 정보 접근성을 확대하는 데 큰 역할을 하며(MPVA, 2023), 이해도가 높을수록 직무 적합성과 취업 성공률이 증가하는 경향이 있다. 따라서 취업 이해는 재취업 성과 중 직업 만족도와 재취업 소요 기간에 특히 중요한 영향 요인으로 작용한다.

다. 취업 관심도

취업 관심도는 전역자가 민간 노동시장 진입에 대해 갖는 관심과 의지를 의미하며, 구직행동의 출발점으로 작용하는 핵심 요인이다. 사회인지진로이론(SCCT)은 개인의 진로 선택과 행동이 흥미, 자기효능감, 결과기대에 의해 결정된다고 보며, 진로 관련 관심은 실제 행동으로 이어지는 전제 조건으로 설명된다(Lent & Brown, 2020). 전역 군인에게 취업 관심도는 단순한 태도 수준을 넘어 전환 준비도의 핵심 요소로 기능한다.

군 조직의 특성상 전역자는 오랜 기간 특정 직무체계에 속해 있었기 때문에, 민간 노동시장에 대한 관심과 탐색 의지가 부족할 경우 노동시장 정보 접근이 제한되고 구직활동이 수동적으로 이루어질 가능성이 있다(MND, 2023). 반대로 취업 관심도가 높을수록 구직 정보를 적극 탐색하고, 전직지원 프로그램 참여 수준이 증가하며, 전환 기간도 단축되는 경향을 보인다(SCCT 관점). 이는 취업 관심도가 재취업 소요 기간과 취업 여부 모두에 직접적 영향을 미치는 선행 요인임을 시사한다.

또한 취업 관심도는 군-민 전환 과정에서 나타나는 심리적 장벽과도 연관된다. 장기간 군 복무는 특정 정체성을 강화하는 경향이 있으며, 민간 경력에 대한 관심이 낮거나 불확실성이 높을 경우 전환 과정에서 심리적 저항이 나타날 수 있다(Bridges, 2004). 따라서 취업 관심도는 개인의 구직 행동뿐 아니라 전환 과정 전체에 영향을 미치는 매개적 변수로 이해될 수 있다.

2. 조직적 요인

전역 군인의 재취업 과정에서 조직적 요인은 개인이 처한 환경적 조건과 지원체계의 수준을 반영하는 요인으로, 전환 준비도·구직행동·적응 과정에 직·간접적 영향을 미친다. 군 조직은 폐쇄적 구조, 계급 중심의 운영 방식, 민간 노동시장과의 구조적 단절이라는 특성을 지니기 때문에, 전역자가 활용할 수 있는 조직적 자원의 수준에 따라 재취업 성과가 크게 달라질 수 있다(MND, 2023). 이러한 관점에서 본 연구는 조직적 요인을 실무지원 환경과 현실적 여건으로 구분하여 이론적으로 정리한다.

가. 실무지원 환경

실무지원 환경은 군 조직이 전역자에게 제공하는 전직지원교육, 취업 상담, 직업훈련 안내, 실무형 정보 제공, 구직지원 프로그램 접근성 등의 실질적 지원을 의미한다. 이는 조직지원이론(OST; Eisenberger, 1997)의 핵심 개념과 일치하며, 조직이 구성원에게 제공하는 자원·도움·배려 수준을 높게 지각할수록 개인의 행동 의지와 성과가 향상된다는 가정에 기반한다.

전역 군인의 경우 군 복무기간 동안 민간 직무 경험 축적이 제한되기 때문에, 취업정보 제공·경력진단·직무 연계 상담 등 실무중심 지원은 구직활동 초기 단계에서 중요한 역할을 수행한다(MPVA, 2023). 실무지원 환경이 양호할수록 전역자는 민간 노동시장 정보에 더 쉽게 접근하고, 자신의 경력을 민간 직무에 맞게 재해석할 수 있으며, 재취업 소요 기간도 단축되는 경향을 보인다.

또한 직무요구-자원모형(JD-R; Bakker & Demerouti, 2007)에 따르면, 조직이 제공하는 자원은 개인이 느끼는 부담을 완충하는 역할을 한다. 전역 준비 과정에서 전직지원교육·취업 상담 등이 충분히 제공되면 직무 적합성 판단 부담과 심리적 불안정이 감소하고, 이는 직업 만족도 향상으로 이어진다. 반대로 실무지원 환경이 미흡할 경우 전역자는 정보 부족, 지원체계 부재, 구직 경로의 단절 등을 경험하게 되어, 재취업 소요 기간의 증가와 취업 만족도 저하로 이어질 수 있다.

따라서 실무지원 환경은 단순한 행정적 지원 수준이 아니라 전환 과정 전반의 효율성·적합성·안정성을 결정하는 핵심적 제도 요인으로 기능하며, 본 연구에서 조직적 요인의 주요 구성 요소로 설정된다.

나. 취업지원 현실

취업지원 현실은 제대 군인이 구직활동을 수행하면서 직면하는 시간적·공간적·조직적 제약 등 실질적 여건을 의미한다. 이는 개인의 의지와 역량이 충분하더라도 조직 구조상 불가피하게 발생하는 제약으로, 전환 준비도와 구직 경로, 재취업 시점 등에 직접적인 영향을 미친다.

첫째, 군 조직의 근무 시간 경직성, 높은 업무강도, 제한된 휴가 활용 등은 전역자의 구직 준비시간 확보를 어렵게 만든다. 이는 전환 이전 단계에서의 준비 부족으로 이어져, 민간 직무 탐색·자격 취득·이력서 작성 등 핵심 활동이 지연될 가능성이 높다(MND, 2023).

둘째, 지역적·조직적 제약 또한 취업지원 현실을 구성한다. 외곽지역 부대 배치, 전투준비태세 유지 등은 외부 기관과의 연계를 어렵게 만들어 전직지원 프로그램 참여를 제한한다. 국가보훈부와 국방부가 지원체계를 확장하고 있음에도, 일부 지역·계급에서는 여전히 접근성이 낮다는 지적이 존재한다(MPVA, 2023).

셋째, 군 조직의 정보 접근성 제약도 중요한 현실적 요인이다. 외부 인터넷 사용 제한, 산업별 직무 변화에 대한 최신 정보 접근의 어려움은 전역자의 취업 이해도 형성에 직접적인 영향을 미치며, 이는 재취업 소요 기간의 증가와 직무 만족도의 저하로 이어질 수 있다.

특히, 지휘관의 취업 준비 여건 보장 수준은 이러한 제약을 완화하는 결정적 요인으로 작용한다. 지휘관이 전역 예정 인원의 구직 준비를 제도적으로 배려하고 근무 조정, 교육 참여 시간 보장 등을 지원할 경우, 개인은 보다 체계적으로 전환을 준비할 수 있다. 반대로 지휘관의 인식 부족이나 행정적 비협조는 준비 기회의 불균형을 초래해 재취업 여부와 직무 만족도 모두에 부정적 영향을 미친다.

종합하면, 취업지원 현실은 조직적 요인이 개인의 역량 및 동기 형성에 간접적으로 작용하는 중요한 환경적 변수이다. 개인의 취업 역량과 관심도가 충분하더라도 조직적 제약이 강할 경우 구직 준비와 전환의 효율성이 저하되며, 결과적으로 재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간 등 모든 재취업 성과에 영향을 미치는 구조적 제약 요인으로 기능한다.

3. 제도적 요인

제대 군인의 재취업 과정은 개인적·조직적·제도적 요인이 상호작용하는 복합적 과정으로 이해될 수 있다. 다만, 본 연구의 분석모형은 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)을 중심으로 구성하였으며, 제도적 요인은 개인과 조직 수준의 작용을 둘러싼 구조적·배경적 요인으로서 개념적 논의 범위에 한정하였다.

제도적 요인은 국가의 정책·법적 장치 및 군 제도의 구조적 특성이 전역자의 노동시장 전환 과정에 미치는 제약과 기회를 포괄적으로 설명하는 개념이다. 전역지원정책은 국가가 제대 군인의 사회·경제적 재적응을 위해 제공하는 제도적 보호장치이며, 이는 노동시장 전환 성과(재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간)를 결정하는 구조적 기반으로 작용한다.

이러한 제도적 환경은 특히 복무 계급, 복무 유형, 정책 접근성 등 군 조직의 위계적·행정적 특성을 반영한다. 따라서 제도적 요인은 단순한 행정 변수라기보다, 개인과 조직이 수행하는 전환 준비와 구직활동이 어떠한 조건에서 이루어지는지를 규정하는 구조적 제약 요인으로서 의미를 갖는다.

결국, 제도적 요인은 본 연구의 실증분석 대상은 아니지만, 개인적 요인과 조직적 요인이 작용하는 제도적 기반을 설명함으로써 제대 군인의 재취업 과정을 체계적·통합적으로 이해하기 위한 이론적 틀로 기능한다.

가. 정책지원 서비스 접근성

정책지원 서비스 접근성은 전역자가 국가보훈부(MPVA)와 국방부

(MND)가 제공하는 전직지원교육, 취업 상담, 직업훈련 안내, 구인·구직 연계, 전직 캠프, 진로 설계 프로그램 등 다양한 전환지원 서비스를 얼마나 용이하게 이용하고 활용할 수 있는지를 의미한다. 이는 전역지원정책의 효과를 전역자가 실질적으로 체감할 수 있도록 하는 제도적 통로이자, 전환 과정의 질을 결정하는 핵심적 기반 요소로 기능한다.

정책지원 서비스 접근성은 크게 두 가지 차원에서 설명된다.

첫째, 제도이용 가능성은 전역지원 프로그램이 법적 근거(제대군인지원법)에 따라 모든 전역자에게 제공됨에도 불구하고, 실제 이용 여부가 개인의 복무환경에 따라 불균등하게 나타나는 현상을 의미한다. 전역지원 프로그램 참여율은 부대 위치, 근무 형태, 근무 강도 등에 의해 크게 좌우되며, 특히 외곽지역부대, 함정 근무, 야전부대 등은 프로그램 접근성이 상대적으로 제한적인 것으로 보고된다(MPVA, 2023). 이러한 접근성 차이는 전역 전 준비 활동의 질을 결정하고, 그 결과 재취업 소요 기간 단축, 취업 이해도 향상, 재취업 여부 증가 등과 직접적으로 연결된다.

둘째, 서비스 품질과 적합성은 정책지원 서비스가 제공되더라도 그 내용이 전역자의 직무 특성이나 경력 수준과 얼마나 부합하는지에 따라 정책효과의 크기가 달라진다는 점을 강조한다. 맞춤형 취업 상담, 직업훈련 정보 제공, 진로 설계 지원 등이 전역자의 경력 전환 요구에 정합적으로 제공될수록 직무 적합성 확보가 용이하며, 이는 직업 만족도 향상과 취업 지속성 강화로 이어진다. 해외 사례에서도 동일한 경향이 관찰되는데, 미국의 TAP(Transition Assistance Program)과 영국의 CTP(Career Transition Partnership)는 개인화된 전환 상담과 경력 설계가 제공될 때 재취업 성과가 크게 향상된다는 점을 지속적으로 보고하고 있다(DoD, 2022; UK MOD, 2022).

이와 같이 정책지원 접근성은 단순히 프로그램을 이용했는지 여부를 넘어 전환의 질, 속도, 성취를 결정하는 구조적 기반을 이루며, 본 연구가 설정한 세 가지 성과지표—취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간—와 밀접하게 연계되는 제도적 핵심 요소이다. 이러한 접근성의 차이는 전역자 간 이행 격차를 설명하는 주요 설명력으로 기능하며, 정책 설계·평가의 중심변수로 다루어질 필요가 있다.

나. 복무 계급과 복무 유형의 구조적 의미

복무 계급과 복무 유형은 전역 군인의 경력구조와 노동시장 전환 가능성을 규정하는 핵심적 제도 요인으로, 단순한 배경변수가 아니라 군 조직이 개인에게 부여한 기능적·위계적 위치를 반영하는 구조적 속성을 지닌다. 이러한 변수들은 전역자가 군 조직에서 수행해 온 역할을 기반으로 축적한 역량의 유형과 수준, 노동시장에서의 기회구조, 민간 부문에서의 가치 평가에 직접적 영향을 미치며, 전략 과정의 자원과 제약 조건을 구조적으로 형성한다는 점에서 재취업 성과와 밀접하게 연계된다.

우선, 복무 계급은 군 복무 동안 수행한 직무의 성격과 관리·기술·전문성 수준, 그리고 리더십 경험을 반영하는 지표로 이해할 수 있다. 장교(장성·영관·위관)의 경우 지휘·관리·기획 중심의 경력을 축적하는 경향이 있어 군 내부에서는 높은 가능성을 갖지만, 민간 직무의 요구와 직접적으로 대응하지 않는 경우가 많아 전환 과정에서 경력의 재해석이 요구된다. 반면, 부사관은 실무 중심의 경력과 기술적 전문성을 보유한 경우가 많아 일부 산업에서는 민간 직무와의 연결성이 오히려 높게 나타난다. 이러한 계급별 차이는 민간 전환의 용이성, 직무 적합성, 기대 임금, 초기 직업 만족도 등에서 명확한 차이를 보이며(MND, 2023), 결과적으로 전역자의 노동시장 적응 수준을 구조적으로 규정한다.

다음으로, 복무 유형(장기·중기·단기)은 전역 시점까지 축적된 경력의 기간과 깊이를 나타내는 지표로서 전환 과정에서의 자원과 제약 요인을 함께 결정한다. 장기복무자는 조직 내 경험의 폭과 깊이, 전문성, 지휘 역량 등 강점을 지니고 있으나, 상대적으로 민간 산업 변화에 대한 정보 접근성이 낮고, 군 직무 특성의 민간 이식성이 제한될 경우 직무 전환 부담이 크게 작용할 수 있다. 반면 중기·단기복무자는 군 경력의 누적 수준은 상대적으로 낮을 수 있으나, 민간 경력과의 연결성이 더 크고 전환 속도가 빠른 경우도 보고되고 있다. 복무 유형은 또한 전역 연령, 전환 준비도, 가족·경제적 책임, 경력의 이식성 등 다양한 경로를 통해 재취업 성과에 영향을 미치며, 예컨대 장기 복

무자의 경우 전환 준비시간이 충분하다는 장점이 있으나 전문 직무와 민간 수요 간의 불일치가 클 경우 재취업 소요 기간이 오히려 증가할 가능성도 존재한다.

결론적으로 볼 때, 복무 계급과 복무 유형은 전역자의 경력 자본, 직무 이식성, 전환 부담, 노동시장 기대치를 구조적으로 형성하는 제도적 기반으로 기능한다. 이는 개인적 요인이나 조직적 지원만으로 단기간에 조정하기 어려운 구조적 속성이며, 본 연구의 성과지표인 취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간에 지속적이고 강력한 영향을 미치는 요인이다. 따라서 이러한 제도적 특성을 분석 틀에 포함하는 것은 전역 군인의 재취업 과정을 체계적으로 이해하고 설명하는 데 필수적이다.

제 4 절 선행연구 검토

1. 국내·외 재취업 영향 요인 연구 동향

제대 군인의 재취업은 개인적·조직적·제도적 요인이 상호작용하는 복합적 현상으로, 이에 대한 선행연구는 다양한 수준에서 논의되어 왔다. 특히 국내·외 연구들은 개인의 역량·태도 등 개인적 요인, 조직의 지원 환경 등 조직적 요인, 그리고 정책·제도 환경을 포함한 제도적 요인 등 이론적 수준의 요인별 영향 구조를 중심으로 재취업 과정을 설명해 왔다.

이러한 구분은 본 연구가 설정한 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심) 과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실) 중심의 분석모형과 직접적으로 연계되며, 나아가 재취업 성과(재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간)의 다차원적 구성을 이해하는 이론적 토대를 제공한다.

가. 개인·조직·제도 요인 중심 연구

제대 군인의 재취업을 설명한 연구는 개인·조직·제도 요인을 중심으로 한

다층적 접근을 시도해 왔다. 이러한 연구들은 전환 과정에서의 개인적 준비도, 조직적 지원, 제도적 환경이 재취업 성과에 미치는 영향을 통합적으로 분석한다.

(1) 개인적 요인 중심 연구

개인적 요인을 강조한 연구들은 주로 취업 의지, 취업 이해, 전환 준비도, 구직활동 역량 등이 재취업 성과를 결정한다고 보았다. 국내 연구에서는 개인의 경력관리 태도와 전환 준비 수준이 초기 재취업 여부에 중요한 영향을 미친다는 분석이 제시되었으며, 자기효능감·전직 의사·취업 관심 등 심리적 요인 역시 주요 결정 요인으로 확인된다. 해외 연구에서도 경력관리 능력, 기술 전환 역량, 경력 이식성이 재취업 속도와 질에 영향을 미친다는 결과가 반복적으로 나타난다.

(2) 조직적 요인 중심 연구

조직적 요인 연구는 군 조직이 제공하는 전직지원교육, 취업 상담, 직업 훈련, 전환 프로그램의 효과에 초점을 둔다. 미국·영국 연구는 조직 차원의 지원이 전환 부담을 완화하고 직무 적합성 판단과 재취업 속도를 개선하며, 직무 만족도를 높이는 효과가 있음을 강조한다. 국내 연구에서도 전직지원교육 참여, 직무적성 상담, 군 내부 고용 정보 제공 등이 재취업 성공률을 높인다는 결과가 일관되게 보고된다.

(3) 제도적 요인 중심 연구

제도적 요인 연구는 국가 정책, 복무 제도, 계급·복무 유형이 전역자의 노동시장 적응에 미치는 영향을 분석한다. 「제대군인지원법」에 기반한 지원 서비스 접근성, 직업훈련비 지원, 취업 연계 프로그램 등의 제도적 자원이 재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간에 긍정적 영향을 미친다는 결과가

다수 연구에서 확인된다.

또한 계급·복무 기간·전역 연령 등 구조적 특성은 민간 직무와의 연결성을 좌우하며, 초기 취업률과 직무 만족도에 차등적 영향을 미치는 것으로 분석된다.

다만, 제도적 요인은 선행연구에서 중요한 분석 단위로 논의되어 왔으나, 본 연구에서는 개인적·조직적 요인 중심으로 실증모형을 구성하였으며, 제도적 요인은 이론적 배경 차원에서 개념적으로 검토하였다.

결론적으로, 개인·조직·제도 요인을 중심으로 한 연구들은 전환 과정의 다층적 구조를 드러내지만, 세 요인의 상호작용을 통합적으로 분석한 연구는 상대적으로 제한적이라는 특징을 가진다. 이는 본 연구가 개인적 요인과 조직적 요인을 동시에 고려한 다층적 분석 틀을 설정한 이유와도 직접적으로 연계된다.

나. 재취업 성과 중심 연구

재취업 성과 중심 연구는 취업 성과 자체를 중심으로 분석하며, 취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간과 같은 결과 변수를 통해 전환 과정의 성패를 규명한다. 이들 연구는 성과를 단일 지표로 파악하던 기존 접근에서 벗어나, 성과를 다차원 개념으로 확장하는 데 중요한 역할을 해왔다.

(1) 취업 여부 중심 연구

가장 전통적인 접근으로, 취업 여부를 이분형 지표로 설정하여 개인적 요인·교육훈련 이수 여부·계급·복무기간 등이 취업 확률에 미치는 영향을 분석한다. 국내·외 다수 연구에서 개인의 취업 준비도와 전직지원 프로그램 참여는 높은 취업 확률과 유의한 상관관계를 보인다. 다만 취업 여부만으로 전환의 질을 판단하기 어렵다는 한계도 지속적으로 제기되어 왔다.

(2) 직무 만족도 중심 연구

직업 만족도는 단순 취업 여부를 넘어서 고용의 질을 반영하는 성과 지표로 활용되며, 직무 적합성, 임금 수준, 근로조건, 조직문화 적응 등 다차원적 요인을 포함한다. 군 경력이 민간 직무와 얼마나 연계되는지에 따라 직업 만족도가 달라지며, 전직지원정책의 질적 효과를 평가하는 데 필수적인 지표로 자리잡고 있다.

(3) 재취업 소요 기간 중심 연구

재취업 소요 기간은 전환 과정의 효율성을 측정하는 핵심 지표로, 개인 역량뿐 아니라 조직적 지원 수준·정책 접근성·노동시장 환경의 영향을 받는다. 국내·외 연구는 전역 전 준비 활동 경험과 전직지원 프로그램 참여가 재취업 소요 기간 단축에 긍정적 영향을 미친다는 점을 반복적으로 제시한다. 또한 군-민 전환의 제도적 구조가 재취업 소요 기간 격차의 원인이 되는 점도 논의되고 있다.

재취업 성과중심 연구는 결과변수를 다각도로 해석한다는 점에서 중요한 시사점을 제공하나, 단일 성과 중심 연구가 많아 고용의 질·경험·전환 부담 등 다차원적 성과를 동시에 분석한 연구는 아직 제한적이다.

2. 전역 군인 대상 연구

전역 군인을 직접 분석 대상으로 한 연구들은 일반 구직자 연구와 달리, 군-민 전환 과정의 특수성과 군 경력의 구조적 영향을 반영한다는 점에서 별도의 연구 범주로 분류된다. 이러한 연구들은 전역 군인의 재취업 과정에서 개인적 요인, 조직적 요인, 그리고 제도적 요인이 어떻게 작용하는지를 실증적으로 검증하며, 본 연구의 변수체계(개인적 요인과 조직적 요인 중심)의 타당성을 뒷받침하는 근거를 제공한다.

국내 연구들은 주로 정책 평가와 전직지원 프로그램 효과분석에 초점을 두고 있으며, 전직지원교육, 취업 상담, 직업훈련 참여 여부가 재취업 여부, 직

무 만족도, 재취업 소요 기간 등 성과지표에 미치는 영향을 분석한다. 이러한 연구들은 주로 국가보훈부(MPVA)와 국방부(MND)의 제도적지원정책을 중심으로 실증 데이터를 활용하고 있다.

반면, 해외 연구들은 군 경력의 이식성, 직무 미스매치, 전환지원 프로그램 등의 구조적 요인을 보다 심층적으로 다루는 경향을 보인다. 미국의 TAP(Transition Assistance Program)과 영국의 CTP(Career Transition Partnership) 관련 연구들은 조직적지원의 수준과 정책적 접근성이 전역 군인의 노동시장 재적응 속도와 직무 만족도를 결정하는 핵심 변수임을 일관되게 보고하고 있다(DoD, 2022; UK MOD, 2022).

다만, 제도적 요인은 선행연구에서 구조적 영향 요인으로 중요하게 논의되어 왔으나, 본 연구에서는 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실) 중심의 실증분석을 수행하고, 제도적 요인은 이론적 배경 요인으로 개념적 범위를 한정하였다.

따라서 전역 군인 대상 연구의 검토는 본 연구가 전역 군인의 개인·조직 수준 요인 간 관계를 중심으로 재취업 성과(재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간)를 분석하는 이론적·실증적 정당성을 뒷받침한다.

가. 국내 연구

국내 전역자 관련 연구는 전역지원정책의 도입 이후 꾸준히 증가해 왔으며, 주로 전직지원 프로그램의 효과, 전역자의 개인적 특성 요인, 정책 만족도 및 정착성 분석을 중심으로 전개되어 왔다. 이러한 연구들은 전역자의 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심), 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실), 그리고 정책적지원 환경이 재취업 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 검증한다는 점에서 본 연구의 변수체계와도 직접적으로 연계된다.

첫째, 전직지원서비스 효과분석 연구들은 교육·상담·훈련 참여가 재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간 등 주요 성과지표에 긍정적 영향을 미친다는 점을 반복적으로 보고한다. 특히, 전직지원교육 이수 여부와 취업 성과 간의 유의한 관계가 확인되며, 취업 상담 및 적성 기반 경력진단이 초기 취업

속도 향상에 기여한다는 분석이 다수 제시되어 있다(MPVA, 2023).

둘째, 전역자의 개인적 특성 요인을 분석한 연구들은 연령, 학력, 복무기간, 계급 등 인적 특성이 재취업 여부와 직무 적응에 유의한 영향을 미친다고 제시한다. 예컨대, 장기 복무자는 조직관리 경험과 지휘 능력 등 강점을 지니지만, 민간 직무와의 불일치로 인해 전환 적응이 지연될 수 있다. 반면, 부사관층 전역자는 기술·실무중심 경력으로 인해 실무형 직무와의 연결성이 높고 초기 재취업 가능성이 상대적으로 높다는 결과가 보고된다.

셋째, 정책 만족도 및 정착성 연구는 전직지원서비스 이용 만족도, 지역 기반 일자리 접근성, 군-민 전환 과정의 심리적 부담 등이 직무 만족도와 고용 유지율에 영향을 미친다는 점을 밝히고 있다. 이러한 연구들은 제도적·환경적 여건이 개인의 전환 성과에 간접적으로 작용함을 보여주며, 정책 접근성과 서비스 품질이 전역자의 재취업 안정성에 중요한 매개 요인으로 작용함을 시사한다.

결론적으로, 국내 전역자 연구는 전직지원체계의 효과를 실증적으로 검증하는 데 강점을 가지며, 전역자의 개인적·조직적·정책적 요인을 다층적으로 고려하는 연구들이 점차 확대되고 있다. 다만, 성과지표의 다차원성(재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간)을 동시에 고려한 분석은 아직 제한적이라는 한계가 있다. 이는 본 연구가 이러한 한계를 보완하여 개인적 요인과 조직적 요인을 통합적으로 분석하는 모형을 설정한 이유와도 직접적으로 연결된다.

나. 해외 연구

미국과 영국을 중심으로 한 해외 연구들은 군-민 전환의 구조적 특수성과 전환지원 프로그램의 제도적 효과를 심층적으로 분석하고 있다. 이러한 연구들은 전역자의 조직적지원(실무지원 프로그램) 및 제도적 요인(정책지원체계)이 재취업 성과(재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간)에 미치는 영향을 다층적으로 검증한다.

미국의 연구는 주로 Transition Assistance Program(TAP) 참여 여부가 취업 속도, 직무 적합성, 고용 유지율 등에 미치는 영향을 실증적으로 검토한다.

TAP 참여자는 비 참여자에 비해 재취업 소요 기간이 짧고, 초기 임금 수준과 직무 만족도가 높게 나타나며, 이는 조직적 차원의 실무지원과 제도적 연계가 전환 성과를 향상시킨다는 점을 시사한다(DoD, 2022). 한편, 경력 이식성과 기술 재학습, 직무 미스매치는 TAP의 효과를 제약하는 주요 장애요인으로 분석된다. 즉, 군 직무 경험이 민간 직무 요구와 완전히 대응하지 않는다는 점이 전환의 질을 결정짓는 구조적 한계로 작용한다.

영국의 연구는 Career Transition Partnership(CTP)의 효과분석을 중심으로 진행되며, CTP 참여자의 고용률과 직무 적합성이 비 참여자 보다 유의하게 높다는 결과가 일관되게 보고된다(MOD, 2022). 또한 영국 연구는 고용의 질과 기술·직무 불일치 문제를 보다 심층적으로 다루며, 전역자의 절반 이상이 민간 직무와의 불일치를 경험한다고 보고한다. 이러한 연구들은 전환지원 서비스의 품질과 맞춤형 지원 수준이 전역자의 직무 만족도와 정착 안정성에 직접적인 영향을 미친다는 점을 강조한다.

결론적으로, 해외 연구의 공통된 특징은 제도적지원의 강도와 프로그램의 질이 전환 성과에 결정적 영향을 미친다는 점이다. 특히 단순한 취업 여부보다 직무 적합성, 초기 임금, 직무 만족도, 정착 안정성 등 질적 지표의 중요성을 강조함으로써, 재취업의 양적 성과와 질적 성과를 통합적으로 평가해야 함을 시사한다. 이는 본 연구가 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)을 중심으로 전환 성과의 질적 차원을 분석하는 필요성을 정당화하는 근거가 된다.

다. 군 특수성 반영 연구

군 특수성을 반영한 연구들은 전역자의 노동시장 전환을 단순한 직업 이동이 아닌 체제 간 이행으로 이해하며, 개인적 요인이나 정책적지원만으로는 설명할 수 없는 군 조직의 구조적 특수성을 강조한다. 이러한 관점은 군 복무 경험이 일반 노동시장 경험과 질적으로 다른 형태의 경력 자본임을 전제로 하며, 전환 과정에서 조직 구조·문화·계급체계가 중요한 맥락 요인으로 작용함을 보여준다.

첫째, 군 조직의 계급체계, 위계적 문화, 폐쇄성 등이 민간 직무와의 연결성을 약화시키며, 이에 따라 경력의 재해석과 기술의 재구성이 필수적이라는 연구가 다수 존재한다. 이들은 전역자의 경력 이식성이 낮은 이유를 단순 직무 불일치가 아닌 군 조직 구조의 제약으로 설명하며, 경력 번역과 기술 재학습이 재취업 성과를 높이는 핵심 요인임을 강조한다.

둘째, 군-민 전환은 심리적 정체성 변화와 사회적 적응의 복합적 과정을 수반한다는 점을 강조하는 연구도 있다. 전역자의 조직몰입, 정체성 재구성, 사회적 관계망 형성이 직무 만족도와 직무 적응에 중요한 영향을 미친다는 분석이 이를 뒷받침한다. 이는 단순한 구직 행위가 아니라 심리적·사회적 전환 과정임을 보여준다.

셋째, 제도적 요인이 구조적으로 강하게 작용한다는 점을 지적하는 연구들도 많다. 계급과 복무기간 등 군 조직의 제도적 조건이 전환 과정에서 개인이 활용할 수 있는 자원과 제약을 결정하며, 전직지원정책은 이러한 구조적 제약을 완화하는 방향으로 설계되어야 한다는 견해가 제시된다.

이러한 군 특수성 연구는 전역자의 재취업을 일반 노동시장 전환과 구별되는 독립적 분석 대상으로 정립하는 학문적 근거를 제공한다. 나아가, 이는 본 연구가 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심) 과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)을 중심으로 전환 성과를 분석하면서도, 그 기반에 존재하는 군 조직의 구조적 특수성을 이론적 배경으로 설정한 이유를 정당화한다.

3. 선행 연구의 한계와 본 연구의 차별성

국내·외 선행 연구는 전역자의 노동시장 전환을 설명하는 데 중요한 이론적·실증적 기반을 제공해 왔다. 그러나 이들 연구는 분석 대상, 변수 구성, 성과지표의 설정 측면에서 일정한 한계를 지닌다. 첫째, 다수의 연구가 정책 효과나 프로그램 참여 여부에 초점을 맞추면서, 전역자 개인의 역량·이해도·관심도 등 개인적 요인과 실무지원·취업지원 현실 등 조직적 요인의 복합적 상호작용을 충분히 고려하지 못하였다. 둘째, 성과지표 또한 주로 취업 여부나 단기적 성취중심으로 구성되어, 직무 만족도나 재취업 소요 기간과 같은 질적

성과 차원은 상대적으로 소홀히 다루어졌다. 셋째, 일부 연구는 군-민 전환의 구조적 특수성을 언급하였으나, 군 조직의 제도적 특성과 개인·조직 수준 요인 간 관계를 통합적으로 검증한 연구는 부족하다.

이러한 한계를 비판적으로 검토하는 것은 본 연구의 분석 틀의 필요성과 차별성을 명확히 하는 데 필수적이다. 본 연구는 이러한 선행연구의 한계를 보완하여, 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무 지원, 취업지원 현실)을 중심으로 전역자의 재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간 등 다차원적 성과를 통합적으로 분석하고자 한다.

가. 기존 연구의 방법론적 한계

기존의 전역자 재취업 연구는 다양한 관점에서 전환 과정과 성과를 분석해 왔으나, 일련의 연구들에서 반복적으로 지적되는 방법론적 한계가 존재한다. 이러한 한계를 체계적으로 검토하는 것은 본 연구의 분석 틀 설정의 필요성과 타당성을 명확히 하는 데 필수적이다.

첫째, 다수의 선행연구는 재취업 성과를 단일 지표(취업 여부)에 한정하여 측정하는 경향이 있다. 이러한 접근은 전역자의 전환 과정이 지니는 복잡성과 다차원성을 충분히 반영하지 못하며, 직무 만족도, 직무 적합성, 재취업 소요 기간 등 질적·시간적 성과 요소를 분석에 포함하지 못함으로써 해석의 폭을 제한한다. 특히 고용의 질과 전환 속도는 국제적으로 주요한 전직 성과지표로 활용되고 있음에도, 국내 연구에서는 체계적으로 반영되지 못한 한계가 존재한다.

둘째, 기존 연구는 개인적 요인에 과도하게 집중하는 경향을 보인다. 연령, 학력, 군 경력 등 인적 특성 중심의 분석에 머무르다 보니, 전직지원교육, 취업 상담, 정보 접근성 등 조직적 요인을 충분히 고려하지 못하는 사례가 많다. 이는 군-민 전환을 개인의 노력이나 특성에 환원하는 경향을 강화하며, 조직적지원체계의 역할과 구조적 여건의 영향을 과소평가하는 한계로 지적된다.

셋째, 군 조직의 특수성을 반영한 체계적 분석의 부족 또한 중요한 한계로

나타난다. 군 조직은 폐쇄적 구조, 위계적 계급체계, 임무 중심의 조직문화를 지니고 있으며, 이러한 특성이 민간 노동시장 전환에 독특한 영향을 미친다. 그러나 계급별 역할 차이, 복무 유형별 경력 구조, 군 경력의 민간 이식성 등 군 고유의 제도적 구조가 실증모형에 통합적으로 반영된 연구는 극히 제한적이다. 이로 인해 군 특수성이 갖는 이론적·정책적 설명력이 약화되는 문제가 발생한다.

넷째, 정책지원 효과에 대한 정교한 분석의 미흡 또한 주요한 한계로 지적된다. 일부 연구에서는 전직지원교육이나 취업 상담 참여가 취업 여부에 미치는 영향이 확인되었으나, 이러한 조직적지원체계의 제도적 기반이 전환 성과(직무 만족도, 전환 소요 기간, 직무 적합성 등)와 어떻게 연계되는지는 충분히 검증되지 않았다. 이에 따라 정책 평가가 양적 성과 중심으로 편중되어, 실무지원 및 취업지원 현실 등 조직적지원체계의 질적 개선 방향을 도출하기 어렵게 만드는 제약이 존재한다.

다섯째, 개인·조직 요인 간 상호작용 분석의 부재가 확인된다. 예를 들어, 취업지원 현실이 제한된 환경에서 개인의 취업 역량이 성과를 어느 정도 보완할 수 있는지, 혹은 복무 유형과 계급이 조직적 지원의 효과를 조절하는지와 같은 구조적 상호작용은 재취업 성과 형성의 핵심적 메커니즘임에도 불구하고, 대부분의 연구는 단선적·통제적 분석 수준에 머물러 있다. 이로 인해 전역자의 사회복귀 과정을 다층적으로 이해하는 구조적 접근이 제한되는 한계가 발생한다.

이러한 방법론적 한계들은 전역자 재취업 연구의 발전을 제약해 왔으며, 본 연구는 이를 보완하기 위해 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)을 중심으로 재취업 성과의 다차원적 구조를 통합적으로 분석하고자 한다.

나. 본 연구의 차별성 및 기여

본 연구는 기존 전역자 재취업 연구에서 나타난 방법론적 한계를 보완하고, 전직 과정의 성과를 보다 체계적이고 실증적으로 규명하기 위해 다음과

같은 차별적 접근을 취하였다.

첫째, 본 연구는 재취업 성과를 단일 지표에 한정하지 않고 재취업 여부, 직무 만족도, 재취업 소요 기간으로 구성된 다차원적 성과체계로 분석하였다. 이는 기존 연구가 취업 여부 중심으로 접근하여 전환 과정의 질적·시간적 요소를 충분히 반영하지 못한 한계를 극복하고, 전역자의 전환 성과를 다차원적으로 파악할 수 있도록 설계하였다는 점에서 차별성이 있다.

둘째, 본 연구는 McQuaid & Lindsay(2005)의 고용가능성 다층모형을 토대로, 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)을 중심으로 재취업 성과를 분석하였다. 이를 통해 전역자의 재취업이 개인의 능력이나 의지뿐 아니라, 조직적 환경과 지원체계의 수준에 따라 달라진다는 점을 실증적으로 검증함으로써 기존 연구의 개인 요인 중심 접근을 확장하였다.

셋째, 본 연구는 군 조직의 특수성을 반영한 실증분석 틀을 적용하였다. 군의 계급, 복무 유형, 전역 연령 등은 일반 구직자와 달리 전환 여건과 노동시장 적응에 구조적 영향을 미치는 요인이며, 이를 통제변수로 포함하여 분석하였다. 이를 통해 군 조직의 계급 구조와 복무 형태가 재취업 성과에 미치는 실질적 영향을 확인할 수 있도록 하였다는 점에서 기존 연구와 구별된다.

넷째, 본 연구는 대규모 실증자료를 활용하여 로지스틱 회귀분석, 다중 선형 회귀분석, 순서형 로지스틱 회귀분석을 수행함으로써, 개인적·조직적 요인이 재취업 성과에 미치는 영향의 방향과 유의성을 검증하였다. 이를 통해 기존 연구에서 미흡하게 다루어졌던 요인별 영향력의 비교와 계량적 검증을 구체화함으로써 실증적 근거를 강화하였다.

결론적으로, 본 연구는 전역자의 재취업을 개인적 요인과 조직적 요인이 상호작용하는 복합적 전환과정으로 이해하고, 다차원적 성과지표와 실증적분석 기법을 활용하여 기존 연구의 한계를 보완한 점에서 학문적 차별성을 가진다. 또한, 조직적지원 요인의 실질적 영향을 경험적으로 제시함으로써 향후 전직 지원정책의 방향 설정에 기초자료를 제공한다는 점에서 정책적 기여를 갖는다.

제 3 장 연구 설계

본 장에서는 실증분석을 수행하기 위한 연구 설계의 틀을 제시한다. 먼저 본 연구의 이론적 분석 틀을 통해 변수 구성의 논리적 기반과 가설 설정 과정을 설명하고, 이어 연구 대상 및 자료 수집 절차를 제시한다. 또한 종속변수·독립변수·통제변수의 정의와 측정 방식을 정리하며, 마지막으로 변수 코딩 기준, 분석 절차 및 통계기법을 제시함으로써 본 연구의 실증분석체계를 명확히 한다.

제 1 절 연구의 이론적 분석 틀

1. 변수 구성의 논리적 기반

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과를 단순한 취업 여부로만 설명하는 접근에서 벗어나, 재취업 여부, 재취업 이후의 직업 만족도, 그리고 재취업 소요 기간을 종속변수로 설정하였다. 이는 재취업 과정이 노동시장 진입이라는 단일한 결과에 국한되지 않고, 전역 후 새로운 직무에 적응하는 과정과 취업까지의 시간적 지연 여부까지 포괄하는 다차원적 현상이라는 점을 반영한 것이다.

독립변수는 선행연구를 토대로 개인적 요인과 조직적 요인으로 구분하였다. 개인적 요인은 구직자가 보유한 내적 자원을 나타내며, 취업 역량, 취업에 대한 관심, 직무에 대한 이해 수준으로 구성된다. 이는 구직자의 태도와 준비 수준이 고용 성과와 직무 적응에 핵심적인 영향을 미친다는 연구 결과에 기반한다(Kanfer et al., 2001).

조직적 요인은 전역 과정에서 제공되는 외적 환경과 지원 요소를 의미하며, 실무지원과 전역 이후의 취업지원 현실로 구성된다. 이는 조직 차원의 지원구조가 전역자의 노동시장 전환 과정에 미치는 영향을 포착하기 위한 것으로,

전직 지원 프로그램, 근무 환경의 질, 정책적 지원 등과 관련된다.

한편 군 복무라는 제도적·경력적 맥락에서 비롯되는 계급, 복무 유형, 나이, 연금 수급 여부, 학력 등은 재취업 과정에 영향을 미칠 수 있으나, 본 연구에서는 이들을 독립변수로 설정하지 않고 통제 변수로 처리하였다. 이는 개인적 요인과 조직적 요인의 순수한 영향력을 분석하기 위해 구조적 배경 요인을 통계적으로 통제하려는 분석 전략에 따른 것이다.

이와 같은 변수 구성 방식은 기존의 재취업 연구가 주로 개인 수준 요인에 집중해 왔다는 점을 보완하고(McQuaid & Lindsay, 2005), 전역 군인이 경험하는 개인적·조직적 환경을 함께 고려함으로써 재취업 성과를 보다 다층적으로 설명할 수 있는 이론적 기반을 제공한다.

2. 가설 설정 및 분석모형

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 규명하기 위해 개인적 요인과 조직적 요인을 중심으로 가설을 설정하였다. 종속변수는 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간의 세 가지 차원으로 구분하였으며, 이는 전역자의 노동시장 전환 과정을 양적·질적 측면에서 종합적으로 파악하기 위한 구성이다.

첫째, 재취업 여부와 관련하여, 개인이 보유한 취업 역량, 직무에 대한 이해, 취업에 대한 관심과 같은 개인적 요인은 전역자의 재취업 가능성을 높이는 핵심 요소로 가정하였다. 이는 구직자의 태도와 준비 수준이 고용 성과에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구의 논의를 반영한 것이다. 또한 전역 과정에서 제공되는 실무지원과 취업지원 현실과 같은 조직적 요인 역시 재취업 여부에 영향을 줄 것으로 기대하였다.

둘째, 직업 만족도는 단순한 취업 성공 여부를 넘어 전역자가 새로운 직무 환경에 얼마나 적응하고 만족하는지를 나타내는 질적 성과 지표이다. 이에 본 연구는 개인의 취업 역량과 취업 이해 수준, 그리고 취업에 대한 관심이 직업 만족도에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상하였다. 아울러 실무지원과 취업지원 현실 등 조직적 요인 역시 전역자의 직무 적응 및 만족도 형성 과정에 기

여할 것으로 가정하였다.

셋째, 재취업 소요 기간은 군 복무에서 민간 고용시장으로 전환되는 속도를 반영하는 지표로서, 개인적 요인이 취업까지 도달하는 시간의 단축에 영향을 미칠 것으로 보았다. 특히 개인의 취업 역량, 취업 이해, 취업 관심과 같은 요인은 전환 과정에서의 정보 탐색과 준비도의 차이를 발생시키므로 재취업 소요 기간에도 직접적인 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 또한 실무지원과 취업지원 현실 여건과 같은 조직적 요인은 민간 취업 준비 과정의 효율성을 높여 재취업 속도에 영향을 줄 수 있는 요인으로 고려하였다.

한편, 계급, 복무 유형, 나이, 연금 수급 여부, 학력 등은 전역자가 보유한 제도적·경력적 배경 특성이지만, 본 연구에서는 개인적·조직적 요인의 순수한 효과를 식별하기 위해 이들을 가설에 포함하지 않고 통제변수로 설정하였다. 이와 같은 이론적 논의를 바탕으로 최종 설정된 가설은 [표 3-1]에 제시하였다.

[표3-1] 연구가설

구분	가설 내용
H1	개인적 요인은 재취업 여부에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
H1-1	취업 역량은 재취업 여부에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
H1-2	취업 이해는 재취업 여부에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
H1-3	취업 관심도는 재취업 여부에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
H2	조직적 요인은 재취업 여부에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
H2-1	실무지원은 재취업 여부에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
H2-2	취업지원 현실은 재취업 여부에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
H3	개인적 요인은 직업 만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
H3-1	취업 역량은 직업 만족도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
H3-2	취업 이해는 직업 만족도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
H3-3	취업 관심도는 직업 만족도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

H4	조직적 요인은 직업 만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
H4-1	실무지원은 직업 만족도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
H4-2	취업지원 현실은 직업 만족도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
H5	개인적 요인은 재취업 소요 기간에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
H5-1	취업 역량은 재취업 소요 기간을 단축시킬 것이다.
H5-2	취업 이해는 재취업 소요 기간을 단축시킬 것이다.
H5-3	취업 관심도는 재취업 소요 기간을 단축시킬 것이다.
H6	조직적 요인은 재취업 소요 기간에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
H6-1	실무지원은 재취업 소요 기간을 단축시킬 것이다.
H6-2	취업지원 현실은 재취업 소요 기간을 단축시킬 것이다.

이상의 가설을 검증하기 위한 연구모형은, 전역 군인의 재취업 성과가 개인적 요인과 조직적 요인이라는 두 수준의 독립변수에 의해 설명된다는 이론적 가정에 기초한다. 개인적 요인은 전역자가 보유한 역량, 직무에 대한 이해 수준, 그리고 취업에 대한 관심으로 구성되며, 이는 구직자의 태도와 준비 정도를 반영하는 핵심적 내적 자원으로 간주 된다.

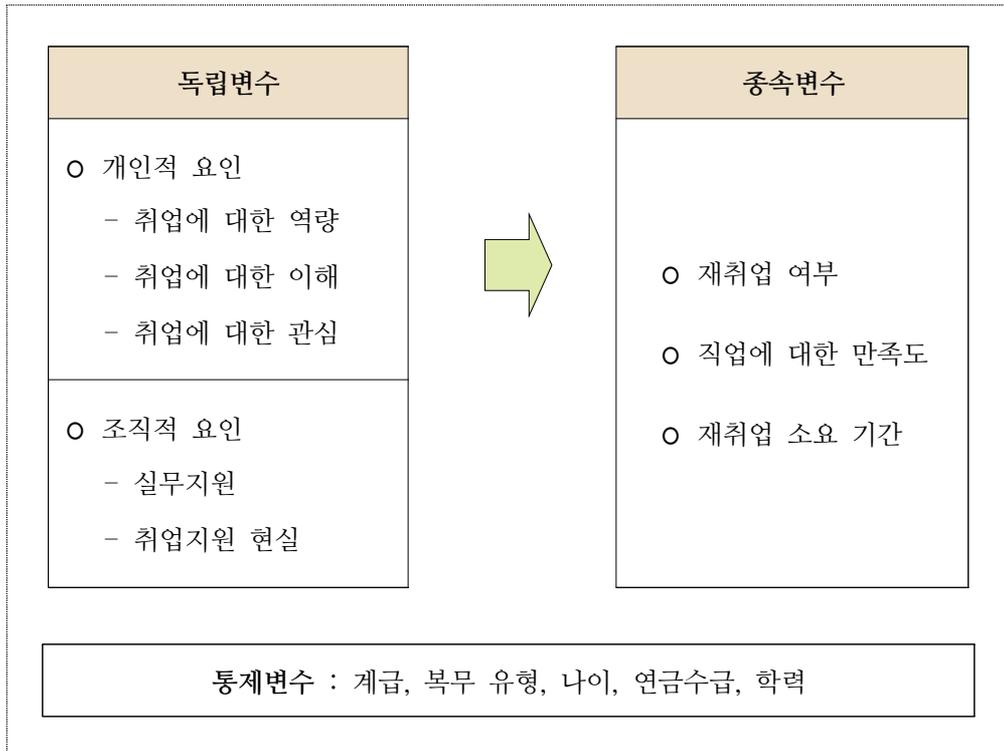
조직적 요인은 군 복무 과정에서 전역자가 경험한 실무지원과 취업 지원 관련 현실 여건을 의미하며, 이는 외적 환경과 제도적 지원 구조가 전환 과정에 미치는 영향을 포착하기 위한 변수이다. 이러한 개인적·조직적 요인은 전역자의 재취업 여부, 재취업 이후의 직업 만족도, 그리고 재취업 소요 기간이라는 결과 변수들에 각각 영향을 미치는 것으로 가정된다.

한편, 계급, 복무 유형, 나이, 연금 수급 여부, 학력 등과 같은 제도적·경력적 배경 변수들은 재취업 과정에서 구조적으로 영향을 미칠 수 있으나, 본 연구에서는 개인적·조직적 요인의 순수한 효과를 확인하기 위해 이들을 독립변수가 아닌 통제 변수로 설정하였다. 이를 통해 배경 특성의 영향을 제거한 조건에서 개인적·조직적 요인의 상대적 설명력을 검증하고자 한다.

따라서 본 연구의 분석 모형은 전역 군인의 재취업 과정을 성과의 실현 여

부(재취업 여부), 성과의 질적 수준(직업 만족도), 성과의 시간적 속도(재취업 소요 기간)의 세 차원을 중심으로 종합적으로 설명하도록 설계되었다. 연구모형의 구체적 구조와 변수 간 관계는 [표 3-2]에 제시하였다.

[표 3-2] 연구모형



제 2 절 연구 대상 및 자료 수집

본 절에서는 실증분석에 활용된 연구 대상과 자료 수집 절차를 구체적으로 기술한다. 분석 대상의 명확한 정의와 자료 수집의 타당성은 연구의 신뢰성과 일반화 가능성에 직접적으로 연결되므로, 이에 대한 체계적 서술이 필요하다. 본 연구는 일정 기간 군 조직에서 복무한 후 민간 영역으로 진입한 전역 군인을 주요 분석 단위로 설정하였으며, 이들이 경험한 재취업 성과를 개인적 요인과 조직적 요인을 중심으로 분석하고자 한다. 또한 군 복무 경험에서 비

롯된 제도적·배경적 특성은 통제 변수로 포함하여 개인적·조직적 요인의 순수한 효과를 확인하고자 한다.

이에 따라 본 절에서는 먼저 연구 대상의 개념적 범위와 구성 특성을 제시한다. 다음으로 자료 수집 과정의 설계와 수행 절차를 설명하고, 마지막으로 분석에 포함된 유효 표본의 규모와 기본적 특성을 서술함으로써 이후 실증분석의 기초를 마련하고자 한다.

1. 연구 대상 개요

본 연구는 군 복무를 마친 후 민간 영역에서 재취업을 경험한 전역 군인을 대상으로, 재취업 성과에 영향을 미치는 요인을 다차원적으로 분석하고자 한다. 특히 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)을 중심으로 전역자의 재취업 성과를 설명하고, 군 복무 경력에서 비롯되는 계급, 복무유형, 나이, 연금 수급 여부, 학력 등 제도적·배경적 요인은 통제 변수로 포함하여 개인적·조직적 요인의 순수한 효과를 검증하는 데 목적이 있다.

연구 대상은 일정 기간 이상 군 복무를 수행한 뒤 자발적 또는 비자발적으로 전역하고, 국방전직교육원에서 구직카드를 작성한 인원 가운데 최근 3년(2021~2023년) 이내 전역한 군인으로 구성하였다. 이들은 전역 이후 취업을 시도하거나 취업 경험을 가지고 있으며, 본 연구는 이들의 재취업 여부, 직업만족도, 재취업 소요 기간을 주요 성과지표로 설정하여 관련 인식 요인과 조직적 환경을 중심으로 자료를 수집하였다.

분석 대상자는 전역 시기의 다양성과 계급별 차이를 반영하기 위해 하사에서 장군에 이르는 전 계급을 포함하였으며, 복무유형(단기·중기·장기)별 차이도 비교할 수 있도록 표본을 구조화하였다. 또한 나이, 학력 등 주요 인구사회학적 특성을 함께 고려하여 분석에 포함하였다. 이를 통해 군 복무 경력이 전역자의 재취업 과정과 성과에 미치는 영향을 다층적으로 규명할 수 있는 기반을 마련하였다.

2. 자료수집 방법

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 규명하기 위하여 구조화된 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2024년 5월 20일부터 6월 7일까지 약 19일간 인사사령부 전역복지지원처 취업지원센터의 협조를 통해 진행되었으며, 전국 단위의 전역 군인을 대상으로 온라인 플랫폼(네이버 폼)을 활용하여 배포되었다. 이를 통해 조사 참여자는 시간과 공간의 제약 없이 설문에 응답할 수 있었고, 다양한 전역 시점과 복무 경력을 가진 표본을 확보하는 데 기여하였다.

조사 모집단은 일정 기간 이상의 군 복무를 수행한 뒤 민간 부문으로 이직한 전역 군인으로 설정하였다. 이들은 국방전직교육원에서 구직카드를 작성한 경험이 있는 인원이며, 카카오톡 알림톡으로 발송된 조사 안내문을 수신한 후 연구 참여에 자발적으로 동의한 경우에 한해 설문에 포함되었다. 설문 시작 전 연구 목적, 개인정보 비식별 처리 원칙, 응답 자료의 연구 활용 범위가 명확히 안내되었으며, 이에 동의한 응답자만 최종 표본에 포함하였다. 표집 방식은 비확률표집 중 유의표집의 특성을 가지며, 계급, 복무 유형, 나이 등 주요 층위가 고르게 반영될 수 있도록 표본 구성이 이루어졌다.

설문지는 총 50문항으로 구성되었다. 개인적 요인은 취업에 대한 역량, 직무에 대한 이해, 그리고 취업에 대한 관심을 측정하는 문항으로 구성되었다. 관심도와 이해도는 리커트 5점 척도로 응답하도록 설계되었으며, 전역자의 태도적·인지적 준비 수준을 파악하기 위한 지표로 활용되었다. 한편 취업 역량은 총 16개의 세부 역량 항목을 제시한 뒤, 응답자가 이 중 본인이 보유한 핵심 역량을 최대 3개까지 복수 선택하도록 구성되었다. 본 연구에서는 선행 연구 및 예비분석을 통해 실제 취업 성과와의 연관성이 높은 6개 핵심 항목을 선별하였다. 각 항목은 선택 여부에 따라 0 또는 1로 코딩되었으며, 6개 항목의 합산 값(0~3점)이 개별 응답자의 최종 취업 역량 지표로 산출되었다. 이와 같은 측정 방식은 전역자가 스스로 인식하는 핵심 직무 역량의 보유 정도를 직관적으로 반영한다는 점에서 분석의 타당성을 높인다.

조직적 요인은 군 복무 과정에서 경험한 취업 관련 실무지원 수준과 취업지

원 현실 여건을 측정하였다. 해당 문항 역시 모두 리커트 5점 척도로 구성되었으며, 복무 환경이 전역자의 준비 과정에 미치는 영향력을 파악하기 위한 목적으로 포함되었다. 성과와 관련된 항목은 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간으로 구성되었다. 재취업 여부는 응답자가 전역 이후 현재까지 취업한 경험이 있는지를 묻는 항목으로 이진형(1/0) 변수로 구성하였고, 직업 만족도는 현재 직업에 대한 전반적 만족 수준을 묻는 단일 문항으로 5점 척도로 측정되었다. 재취업 소요 기간은 ‘군 복무 중 취업’, ‘전직지원기간 중 취업’, ‘전역 후 1년 이내’, ‘전역 후 2년 이내’, ‘전역 후 3년 이내’ 중 하나를 선택하도록 구성되었다. 계급, 복무 유형, 연금 수급 여부, 학력 등 배경적 특성은 모두 객관식으로 수집하였으며, 회귀분석 단계에서 통제변수로 활용하였다. 이러한 변수들은 전역자의 경력 구조와 사회경제적 여건을 반영하는 요인으로, 주요 독립변수(개인적·조직적 요인)의 순수한 효과를 추정하기 위한 조정 목적으로 포함되었다.

설문지는 본조사에 앞서 예비조사를 통해 문항의 이해 용이성, 표현의 적절성, 중복 여부 등을 검토받았으며, 그 결과 일부 문항 표현과 배열이 조정되었다. 최종 확정된 설문지는 전역 군인의 재취업 성과를 다차원적으로 측정하고 개인적·조직적 요인과의 관련성을 분석할 수 있도록 체계적으로 구성되었다. 수집된 응답 자료는 코딩과 전처리 과정을 거쳐 분석용 데이터로 정제되었으며, 다음 절에서는 유효 표본 규모, 결측치 처리 절차, 그리고 표본의 주요 특성이 제시된다.

3. 유효 표본 및 결측치 처리

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석하기 위하여 인사사령부 전역복지지원처 취업지원센터를 통해 수집된 설문조사 자료를 활용하였다. 총 응답자는 1,412명이었으며, 자료의 신뢰성과 분석의 타당성을 확보하기 위하여 변수별 결측치 현황을 면밀하게 점검한 뒤, 분석 목적과 모형 특성에 적합한 결측치 처리 기준을 적용하였다. 그 결과 응답 자료 중 총 6건이 제거되어 최종적으로 1,406명이 분석에 포함되었다.

종속변수는 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간의 세 가지로 구성된다. 재취업 여부는 전역 이후 일정 시점에서 취업 상태를 파악한 변수로, 전체 응답자를 대상으로 측정되었으며 대부분의 응답자가 응답하여 결측률이 매우 낮았고, 반면 직업 만족도와 재취업 소요 기간은 재취업 경험이 있는 응답자만을 대상으로 응답이 수집되었기 때문에 상대적으로 높은 수준의 결측이 발생하였다. 직업 만족도의 경우 미취업자 또는 해당 문항 무응답자를 포함하여 총 263명이 결측으로 나타나 분석에서 제외되었으며, 재취업 소요 기간 역시 전환 시점을 명확히 기입하지 않은 사례가 다수 포함되어 유사한 규모의 결측이 발생하였다. 이에 두 변수는 응답이 완비된 사례만을 사용하여 분석을 진행하였다.

독립변수의 경우, 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)의 전반적인 결측률은 1~3% 내외로 매우 낮았다. 이해도와 관심도는 5점 리커트 척도로 측정되었으며 결측 사례는 리스트 와이즈 삭제 방식으로 처리하였다. 취업 역량은 총 16개 역량 항목 중 응답자가 보유한 것으로 판단한 항목을 최대 3개까지 복수 선택하는 방식으로 구성되었다. 본 연구에서는 예비 분석과 선행 연구를 바탕으로 실제 취업 성과와의 관련성이 높은 6개 핵심 역량 항목을 선별하여 역량지표를 산출하였다. 각 항목은 선택 여부에 따라 0 또는 1로 코딩되었고, 6개 항목을 합산하여 0~3점의 범위를 갖도록 구성하였다. 이와 같은 측정 방식의 특성상 응답 누락은 극히 제한적이었으나, 역량지표 산출이 불가능한 소수의 사례가 제외되었다.

통제 변수로 활용된 계급, 복무유형, 나이, 연금 수급 여부, 학력 등은 대부분 응답률이 매우 높아 결측 문제가 거의 발생하지 않았다. 범주형 변수의 경우 드물게 관찰되는 ‘무응답’ 또는 ‘기타’ 응답은 분석의 명확성을 저해할 수 있어 해당 사례는 제거하였다.

이와 같은 결측치 처리 과정을 거쳐 최종 확보된 표본 규모는 다음과 같다. 재취업 여부 분석은 1,404명, 직업 만족도 분석은 1,143명, 재취업 소요 기간 분석은 1,137명을 대상으로 수행되었다. 세 가지 종속변수에 모두 응답하여 완전한 분석이 가능한 표본은 총 1,104명으로, 이는 전체 응답자 중 약 302

명이 결측으로 인해 분석에서 제외되었음을 의미한다. 이러한 표본 구성과 결측 현황은 [표 3-3]에 정리하였다.

[표 3-3] 분석 변수별 결측치 현황 및 유효 표본 수

변수명	결측		비고
	N	%	
재취업 여부	2	0.1%	이분형 변수(1: 취업, 0: 미취업)
직업 만족도	263	18.7%	주관적 평가, 리커트 5점 척도
재취업 소요 기간	269	19.1%	5개 범주형 변수(서열형)
취업 관심	16	1.1%	연속형 변수(리커트 척도)
취업 이해	13	0.9%	연속형 변수(리커트 척도)
취업 역량	52	3.7%	6개 핵심 역량 항목의 선택 여부를 합산한 점수 (0~3점 범위, 이진문항 합산형 연속변수)
실무지원	22	1.6%	연속형 변수(리커트 척도)
취업지원 현실	18	1.3%	연속형 변수(리커트 척도)

본 절에서 수행한 결측치 처리와 유효 표본 산출 과정은 이후 회귀분석과 통계 검정의 기초 자료로 활용되며, 분석 결과의 신뢰성과 타당성을 확보하는데 중요한 기반이 된다.

4. 최종 표본의 구성 및 특성

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과를 실증적으로 분석하기 위하여 총 1,412부의 설문 응답을 수집하였다. 이 중 응답 누락, 불성실 응답, 주요 변수의 결측 등 분석에 적합하지 않은 사례를 제거하기 위해 리스트와이즈 삭제 방식을 적용하였으며, 그 결과 6건의 응답이 제외되어 최종적으로 1,406명이 분석에 포함되었다.

종속변수의 특성에 따라 회귀모형별로 활용된 표본 규모는 상이하였다. 재

취업 여부를 종속변수로 한 이항 로지스틱 회귀분석은 1,404명의 응답을 활용하였고, 직업 만족도를 종속변수로 한 다중 선행 회귀분석은 재취업자 중 응답이 완비된 1,143명을 대상으로 수행되었다. 재취업 소요 기간을 종속변수로 한 순서형 로짓 회귀분석에는 1,137명이 최종 포함되었다.

응답자의 인구사회학적 및 군 복무 관련 특성을 살펴보면, 연령은 30대부터 60대 초반까지 고르게 분포하였으며 평균은 약 43세로 나타났다. 학력은 고등학교 졸업에서 대학원 이상까지 다양하게 분포하였으며, 학사 학위 소지자가 약 68%로 가장 큰 비중을 차지하였다. 군 복무 계급은 하사에서 장군에 이르기까지 전 계급을 포함하고 있어 계급별 차이를 반영하기에 충분하였다. 복무유형은 단기, 중기, 장기로 구분되었으며, 이 중 장기 복무자가 가장 높은 비중을 차지하였다. 연금 수급 여부는 군 복무 경력의 제도적 차이를 반영하는 주요 배경 변인으로 측정되었다.

재취업 성과지표를 살펴보면, 재취업 여부는 전체 응답자의 다수가 취업 상태인 것으로 나타났다. 직업 만족도는 리커트 5점 척도 기준 평균 약 3.4점으로 나타나 전반적으로 중간 이상의 만족 수준을 보였다. 재취업 소요 기간은 군 복무 중 취업한 경우부터 전역 후 3년 이내 취업한 사례까지 폭넓게 분포하여, 전역자의 민간 전환 속도가 응답자 집단 내에서 상당한 이질성을 보이고 있음을 시사한다.

독립변수인 개인적 요인과 조직적 요인은 대부분 리커트 척도를 기반으로 측정되었다. 이 중 취업 역량은 총 16개의 세부 역량 항목을 제시하고 응답자가 이 중 본인이 보유한 역량을 최대 3개까지 복수 선택하도록 구성된 문항 구조를 바탕으로 측정되었다.

본 연구에서는 선행연구 및 예비분석을 통해 실제 고용 성과와 연관성이 높은 6개 핵심 역량 항목을 선별하여 역량 지표를 산출하였다. 각 항목은 선택 여부를 기준으로 0 또는 1로 코딩되었으며, 이 6개 항목의 합산 값(0~3점 범위)을 개인의 취업 역량 수준으로 활용하였다.

취업 이해와 취업 관심은 각각 5점 리커트 척도로 구성된 연속형 변수이며, 조직적 요인인 실무지원과 취업지원 현실 역시 군 복무 과정에서 경험한 지원 환경을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 이상의 표본 구성 및 특성 요약은

[표 3-4]에 제시하였다.

[표 3-4] 연구 대상 및 자료 수집 요약

구 분	내 용
조사 대상	일정 기간 이상 군 복무를 수행한 후 전역하고, 국방전직교육원에서 구직카드를 작성한 인원 중 2021~2023년 사이 전역한 전역 군인
조사 시기	2024년 5월 20일 ~ 6월 7일 (19일간)
조사 방법	○ 온라인 설문조사(네이버 폼) ○ 구직카드 등록자를 대상으로 카카오톡 알림톡을 통한 조사 안내 및 참여 유도 ○ 비확률표집 방식 중 유의표집
표본추출 방법	비확률표집 중 유의표집 방법 사용
표본 규모	○ 총응답자: 1,412명 ○ 분석 대상 최종 표본: 1,406명 (결측·불성실 응답 제외)
분석모델 유효 표본 수	○ 재취업 여부, 이항 로지스틱 회귀분석: 1,404명 ○ 직업 만족도, 다중 선형 회귀분석: 1,143명 ○ 재취업 소요 기간, 순서형 로지스틱 회귀분석: 1,137명
설문 문항 수	총 50문항
포함 변수	○ 개인적 요인: 취업 역량, 취업 이해, 취업 관심 ○ 조직적 요인: 실무지원, 취업지원 현실 ○ 통제 변수: 계급, 복무 유형, 나이, 연금 수급, 학력
주요 성과 변수	재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간

본 연구의 최종 표본은 응답자의 인적 특성, 군 복무 이력, 그리고 재취업 경험을 다각적으로 반영하도록 구성되었으며, 이를 토대로 다음 장에서는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 검토하고자 한다.

제 3 절 변수의 정의 및 측정

본 절에서는 분석에 활용된 주요 변수를 유형별로 구분하고, 각 변수의 정의와 측정 방법을 구체적으로 제시하고자 한다. 앞서 제시한 연구모형에서 재취업 성과는 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간의 세 가지 종속변수로 구성되며, 이러한 성과에 영향을 미치는 설명변수는 개인적 요인과 조직적 요인으로 설정하였다. 또한 응답자의 계급, 복무 유형, 나이, 연금수급, 학력 등 군 복무 배경과 인구사회학적 특성은 통제변수로 포함하여 분석의 타당성과 설명력의 일관성을 확보하였다.

변수체계는 크게 세 가지 유형으로 구분된다. 첫째, 종속변수는 전역 군인의 재취업 성과를 다차원적으로 반영하기 위하여 재취업 여부(고용 성취 여부), 직업 만족도(취업 후 질적 성과), 재취업 소요 기간(전환 속도)으로 구성하였다. 둘째, 독립변수는 선행연구와 이론적 틀에 근거하여 개인적 요인과 조직적 요인으로 구분하였다. 개인적 요인은 취업에 대한 역량, 취업에 대한 이해, 취업에 대한 관심과 같이 전역자의 태도와 준비 수준을 나타내는 내적 요인으로 구성되며, 조직적 요인은 군 복무 과정에서 경험한 실무지원과 취업 지원 현실을 포함한다. 셋째, 통제 변수는 전역자의 배경적 차이를 반영하기 위한 변수로서 계급, 복무 유형, 나이, 연금 수급, 학력 등을 포함한다.

이와 같은 변수 구분을 통해 본 연구는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 요인의 상대적 효과를 검증하고, 개인적·조직적 요인이 재취업 과정의 양적·질적 결과와 속도에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 규명하고자 한다. 이하에서는 변수의 유형별 정의와 측정 방식을 차례로 제시한다.

1. 종속변수

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과를 다차원적으로 파악하기 위해 세 가지 종속변수를 설정하였다. 재취업 여부는 민간 고용시장 진입의 성취를 나타내는 지표이며, 직업 만족도는 재취업 이후의 질적 성과를 반영하는 주관적 평가이다. 재취업 소요 기간은 전역에서 취업에 이르기까지 소요된 시간을 나타내는 지표로, 전환 과정의 속도를 측정한다.

이와 같이 설정된 세 변수는 각각 재취업의 성취(여부), 질적 수준(만족도),

전환 속도(소요 기간)라는 서로 다른 측면을 포착함으로써, 전역자의 노동시장 적응 과정을 입체적으로 설명할 수 있는 분석 기반을 제공한다.

이하에서는 각 종속변수의 개념적 정의와 측정 방식을 순서에 따라 구체적으로 제시한다.

가. 재취업 여부

재취업 여부는 전역 군인의 재취업 성과 중 가장 기초적이며 핵심적인 성과 지표로, 전역 이후 일정 기간 내에 민간 영역에서 직업을 확보했는지를 나타내는 변수이다. 이는 응답자가 실질적으로 민간 일자리에 종사하고 있는지를 파악함으로써, 재취업의 성취 자체를 정량화하는 데 목적이 있다.

본 연구에서는 “귀하는 전역 후, 어떤 활동을 하고 있습니까?”라는 문항에 대한 응답을 기반으로 재취업 여부 변수를 측정하였다. 전역 이후 경제활동을 통해 소득을 창출하고 있는 상태를 재취업으로 정의하였으며, 이에 따라 취업·창업·기타 수입 활동에 해당하는 응답은 취업(1)으로, 그 외의 비경제활동 상태는 미취업(0)으로 코딩하였다. 이러한 코딩 기준은 선행 연구에서 제시된 재취업의 일반적 정의—즉, 전역 이후 민간 노동시장 또는 자영업 형태로 경제활동을 재개한 상태(박정훈 외, 2020; 김지영, 2021)—를 근거로 설정하였다. 최종적으로 본 변수는 이항 구조로 변환되어, 재취업 여부에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위한 이항 로지스틱 회귀분석에 적용되었다.

본 조사의 설계상 응답자 전체는 전역 이후 일정 시점에 재취업을 시도한 경험을 가지고 있으며, 일부는 실제로 취업에 성공한 반면, 일부는 실패하거나 재취업을 유보하고 있는 상황에 해당한다. 따라서 본 변수는 전역자의 구직 의사 또는 전역 시기와 같은 외생 변수의 영향을 받은 단순한 의향이 아니라, 실제 노동시장 이행의 결과 변수로 해석될 수 있다.

아울러, 본 연구는 재취업 여부를 종속변수로 설정한 이항 로지스틱 회귀모형을 통해, 개인적·조직적·제도적 요인이 전역 군인의 민간 부문 재취업 성취에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 특히 이 분석은 재취업에 성공했는가? 라는 현실적이고 이진적인 결정 구조를 기반으로 하여, 각 설명변수의 확

물적 영향력을 추정하는 데 초점을 두었다.

나. 직업 만족도

직업 만족도는 전직 군인이 현재 종사하고 있는 민간 직업에 대해 느끼는 전반적인 만족 수준을 측정한 변수로, 재취업 성과의 질적 측면을 반영하는 핵심 지표이다. 이 변수는 단순한 취업 여부를 넘어, 직무 적합성, 근무 환경, 조직 문화, 보상체계 등에 대한 응답자의 주관적 평가를 통합적으로 반영함으로써, 전역 후 직무 적응의 질을 파악하는 데 중요한 역할을 한다.

본 연구에서는 “귀하는 현재 직업에 대하여 만족하고 있습니까?”라는 문항을 활용하여 제대 군인의 직업 만족도를 측정하였다. 직업 만족도는 개인이 현재 수행 중인 직무나 근로환경에 대해 주관적으로 평가하는 인지적·정서적 반응으로 정의되며(Locke, 1976; Judge et al, 2001), 이는 재취업 이후의 직무 적응 수준과 노동시장 전환의 질적 성과를 평가하는 핵심 지표로 간주된다(김지영, 2021; 권기현·박선영, 2021). 응답은 1점(매우 불만족)에서 5점(매우 만족)까지의 리커트 5점 척도로 구성되었으며, 응답자의 주관적 인식을 수치화한 연속형 변수로 처리하였다.

이러한 측정 방식은 선행 연구에서 제시된 직업 만족도 측정 기준—즉, 직무 자체, 근로조건, 경력 적합성 등에 대한 개인의 종합적 만족 수준을 단일 문항 혹은 다문항 리커트 척도로 평가하는 접근(Spector, 1997; 김철·이수진, 2022)—을 근거로 한다. 최종적으로 본 변수는 재취업자의 직무 적응과 만족도를 종합적으로 반영하는 성과 변수로 정의되었으며, 다중 선형 회귀분석을 통해 영향 요인을 분석하였다.

직업 만족도는 재취업자에게만 응답이 요구되는 항목이므로, 미취업자는 자연스럽게 결측으로 분류되었다. 전처리 과정에서는 무응답, 다중선택 등 비정상 응답은 결측값으로 처리하였으며, 분석에서는 리스트와이즈 삭제 원칙을 적용하여 응답이 완비된 사례만을 포함하였다.

이 변수는 전역 군인의 재취업 성과 중 질적 성과를 대표하는 지표로서, 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원

현실)이 재취업자의 만족 수준에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 검토하는 데 활용되었다. 이를 통해 전역자가 새로운 직무 환경에 적응하고 만족감을 형성하는 과정에서 어떤 요인들이 작용하는지를 규명할 수 있었다.

다. 재취업 소요 기간

재취업 소요 기간은 전직 군인이 전역한 시점부터 민간 분야에 실제로 재취업하기까지 걸린 시간을 의미하며, 재취업 성과의 시간적 측면을 반영하는 핵심 지표이다. 단순히 취업 여부를 확인하는 것을 넘어, 취업까지의 경과 시간을 측정함으로써 전역자의 민간 전환 과정이 얼마나 신속하게 이루어졌는지를 파악할 수 있다는 점에서 중요한 분석적 의의를 갖는다.

본 연구에서는 “귀하는 취업까지 어느 정도 기간이 소요되었습니까?”라는 설문 문항을 활용하여 재취업 소요 기간을 측정하였다. 재취업 소요 기간은 전역 이후 민간 노동시장으로의 진입 속도, 즉 노동시장 전환의 효율성과 준비도의 수준을 나타내는 지표로 정의된다(Brand, 2006; McQuaid & Lindsay, 2005). 이는 단순한 시간적 개념을 넘어, 전역자의 구직전략, 취업역량, 조직적 지원 등 구조적 요인이 종합적으로 반영된 결과로 이해된다(김지영, 2021; 박정훈 외, 2020). 응답은 ① 군 복무 중 취업, ② 전직 지원 기간 중 취업, ③ 전역 후 1년 이내 취업, ④ 전역 후 2년 이내 취업, ⑤ 전역 후 3년 이내 취업의 다섯 범주로 구성되었으며, 시간의 흐름에 따라 명확한 순서를 갖는 서열형 변수로 정의하였다.

분석에서는 각 응답 범주의 서열적 구조를 유지하기 위해 범주형 지표로 전처리하였으며, 전환 속도에 영향을 미치는 요인 간의 구조적 관계를 검증하기 위해 순서형 로지스틱 회귀분석을 적용하였다. 이러한 측정 방식은 선행연구에서 제시된 군 전역자의 노동시장 전환 분석 기준—즉, 전역 시점과 최초 재취업 시점 간의 기간을 전환 성과의 핵심 지표로 설정하는 접근(King, 2017; 김철·이수진, 2022)—을 근거로 하였다.

전처리 과정에서는 무응답 및 비논리적 응답은 결측값으로 처리하였으며, 리스트와이즈 삭제 원칙에 따라 응답이 완비된 사례만을 분석에 포함하였다.

최종적으로 재취업 소요 기간 변수는 재취업자 중 해당 문항에 응답한 1,137 명의 자료를 기반으로 구성되었다. 응답 분포는 군 복무 중·전직지원기간 중 취업한 사례부터 전역 후 3년 이내 취업한 사례까지 다양하게 나타났으며, 이는 전역자의 민간 전환 속도가 개인적·조직적 특성에 따라 상당한 이질성을 보임을 시사한다.

재취업 소요 기간은 전역자의 민간 이행 과정을 시간적 지표로 제시함으로써, 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)이 취업까지의 전환 속도와 어떠한 관련성을 가지는지를 규명하는 데 중요한 자료적 기반을 제공한다.

[표3-5] 종속변수 요약

구 분	재취업 여부	직업 만족도	재취업 소요기간
측 정 목 적	전역 후 민간 분야에 실제 재취업 여부 (성취)	현재 직업에 대한 주관적 만족 수준 (질적 성과)	전역 후 재취업까지 소요된 시간 (전환 속도)
설 문 문 항	“귀하는 전역 후, 어떤 활동을 하고 있습니까?”	“귀하는 현재 직업에 대하여 만족하고 있습니까?”	“귀하는 취업까지 어느 정도 기간이 소요되었습니까?”
측 정 방 식	이분형 응답 (예 / 아니오)	리커트 5점 척도 (1 ~ 5)	서열형 범주 선택 (①~⑤)
변 수 유 형	이분형 변수	연속형 변수	서열형 변수
비 고	재취업 여부는 전체 대상 응답 포함	재취업자만 응답	응답자 중 재취업자 대상

2) 독립변수

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 설명 요인을 실증적으로 규명하기 위해, 선행연구와 이론적 배경을 토대로 독립변수를 개인적 요인과 조직적 요인의 두 범주로 구분하였다. 이러한 구분은 전역자의 재취업

과정이 개인의 준비 수준과 태도뿐 아니라, 군 복무 중 경험한 조직적 지원 환경의 영향을 동시에 받는다는 점을 반영한 것이다.

첫째, 개인적 요인은 전역자가 재취업을 위해 보유한 내적 자원과 준비 수준을 나타내는 변수들로 구성된다. 여기에는 전역자가 스스로 평가한 취업에 대한 역량, 취업에 대한 이해, 그리고 취업에 대한 관심이 포함된다.

이러한 변수들은 전직자의 태도적·인지적 준비도를 반영하는 핵심 요인으로 기능하며, 모두 리커트 척도를 기반으로 측정되었다.

둘째, 조직적 요인은 군 복무 과정에서 경험한 전직 지원 및 근무 환경과 관련된 인식을 측정한 변수들로 구성된다. 본 연구에서는 실무지원과 취업지원 현실 두 변수를 중심으로 조직적 요인을 구체화하였으며, 이는 군 조직이 전역자의 취업 준비를 지원하는 정도와 실제 근무 여건에 대한 주관적 평가를 반영한다.

이와 같이 구성된 독립변수들은 전역자의 취업 준비도와 경험 환경이 재취업 성과(재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간)에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위한 핵심 설명변수로 활용된다. 이하에서는 독립변수 유형별로 구체적 정의와 측정 방법을 순차적으로 제시한다.

가. 개인적 요인

개인적 요인은 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 내적 동기와 준비 수준을 나타내는 설명변수로서, 본 연구에서는 취업에 대한 역량, 취업에 대한 이해, 취업에 대한 관심의 세 가지 구성 요소로 구분하여 측정하였다. 이들 변수는 응답자의 주관적 인식과 태도를 기반으로 하며, 전역자의 준비도, 정보 활용 능력, 재취업에 대한 적극성이 노동시장 이행 과정에 중요한 영향을 미친다는 선행연구의 논의를 반영한 것이다.

첫째, 본 연구에서는 전역자가 민간 노동시장에 진입하기 위해 요구되는 직무 수행 능력과 관련된 기술적·인지적·사회적 역량을 어느 정도 보유하고 있다고 인식하는 정도를 측정하기 위해 취업 역량 변수를 구성하였다.

‘취업 역량’은 개인이 노동시장에 진입·유지·적응하기 위해 필요한 지식, 기술,

태도의 통합적 능력으로 정의되며, 이는 개인의 전환 준비도와 고용가능성을 설명하는 핵심 요인으로 제시되어 왔다(McQuaid & Lindsay, 2005; Yorke, 2006; 김철·이수진, 2022). 설문은 총 16개의 세부 역량 항목(예: 전공 자격증, 면접 및 인터뷰, 직무수행 능력 등)을 제시한 후, 응답자가 본인이 보유한 핵심 역량을 최대 3개까지 복수 선택하도록 설계되었다.

본 연구에서는 이 가운데 실제 취업 성과와의 관련성이 높고, 항목 간 내용 타당성과 일관성이 검증된 6개 핵심 역량을 선별하여 역량지표를 구성하였다. 각 항목은 선택 여부에 따라 0 또는 1로 코딩되었으며, 6개 항목의 합산 값(0~3점 범위)을 취업 역량 변수로 활용하였다.

이러한 측정 방식은 복수 선택형 설문 구조의 특성을 반영함과 동시에, 전역자가 스스로 인식한 핵심 직무 역량 수준을 정량화할 수 있는 장점이 있다. 또한 취업 역량을 합산 지표 형태로 처리하는 방법은 고용가능성 관련 선행 연구에서 검증된 방식으로, 개인이 보유한 다차원적 역량의 상대적 수준을 간결하게 파악할 수 있다는 점에서 통계적 타당성이 인정된다(Yorke, 2006; Fugate et al., 2004).

따라서 본 변수는 전역자의 노동시장 준비도를 설명하는 주요 독립변수로서, 재취업 여부·직업 만족도·재취업 소요 기간에 미치는 영향을 검증하기 위한 회귀모형에 포함되었다.

둘째, 본 연구에서는 전역자가 민간 노동시장 진입 과정에서 필요한 정보, 구직 절차, 직무 및 기업 특성, 노동시장 구조 등에 대해 어느 정도 이해하고 있는지를 평가하기 위해 취업 이해도 변수를 구성하였다.

‘취업 이해도’는 구직자가 노동시장의 구조와 기업의 요구 수준을 인지하고 이를 자신의 구직 전략에 반영할 수 있는 인지적 준비도로 정의된다(Saks & Ashforth, 2002; McQuaid & Lindsay, 2005). 이는 단순한 정보 보유 여부를 넘어, 노동시장과 기업의 요구를 현실적으로 해석하고 구직 과정에서 효과적으로 활용할 수 있는 정보 이해 및 활용 능력을 의미한다(김지영, 2021; 김철·이수진, 2022).

이를 측정하기 위해 “귀하는 기업에서 요구하는 취업 역량을 얼마나 이해하고 있다고 생각하십니까?”라는 문항을 사용하였다. 응답은 1점(매우 잘 알고

있다)에서 5점(전혀 모른다)까지의 리커트 5점 척도로 구성되었으며, 응답자의 주관적 인식을 수치화한 연속형 변수로 처리하였다.

이러한 측정 방식은 고용 가능성 이론에서 제시된 ‘시장 이해’ 구성 요소에 기반하며, 구직자의 정보 인식 수준이 전환 준비도와 취업 성과에 유의한 영향을 미친다는 경험적 근거를 반영한다(Yorke, 2006; Fugate et al., 2004).

따라서 본 변수는 전역자가 민간 노동시장 요구에 대한 현실적 인식과 정보 활용 능력을 통해 노동시장 전환을 얼마나 효율적으로 준비하고 있는지를 나타내는 핵심 독립변수로 설정되었다. 이 변수는 이후 회귀분석을 통해 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간 등 주요 종속변수에 미치는 영향을 검증하는 데 활용되었다.

셋째, 본 연구에서는 전역자가 재취업 준비 과정에서 어느 정도의 관심과 의지를 가지고 있었는지를 평가하기 위해 취업 관심도 변수를 구성하였다.

‘취업 관심도’는 개인이 구직 및 재취업 활동에 대해 갖는 심리적 준비도와 행동적 참여 의지로 정의되며, 이는 고용 가능성의 구성 요소 중 ‘동기적 측면’을 반영하는 요인이다(Fugate et al., 2004; McQuaid & Lindsay, 2005). 즉, 취업 관심도는 전역자가 재취업의 중요성을 인식하고, 관련 정보를 탐색하며, 실제 행동으로 옮기려는 내적 동기와 참여 태도를 의미한다(김지영, 2021; 김철·이수진, 2022). 이를 측정하기 위해 “귀하는 육군 취업지원센터에 대하여 알고 있습니까?”라는 문항을 사용하였다. 응답은 1점(한 번도 들어본 적 없다)에서 5점(매우 잘 알고 있다)까지의 리커트 5점 척도로 구성되었으며, 값이 높을수록 재취업 준비에 대한 관심과 인식 수준이 높은 것으로 해석하였다. 응답 결과는 응답자의 인식 수준을 수치화한 연속형 변수로 처리하였다.

이러한 측정 방식은 선행 연구에서 제시된 고용 가능성 모형의 핵심 요인 중 하나인 ‘심리적 준비도’와 ‘구직 동기’ 개념에 근거하며, 재취업 성공 여부에 직접적인 영향을 미치는 내적 요인으로 검증되어 왔다(Saks & Ashforth, 2002; Yorke, 2006).

따라서 본 변수는 전역자가 재취업에 대해 얼마나 적극적이고 지속적인 관심을 유지하고 있는지를 나타내는 핵심 독립변수로 설정되었으며, 이후 회귀분

석을 통해 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간 등 주요 종속변수에 대한 영향력을 분석하는 데 활용되었다.

이상의 개인적 요인은 전역자의 내적 동기, 인지적 준비 수준, 직무 수행 잠재력 등을 포착하는 설명변수로서 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간 등 재취업 성과의 다양한 차원에 영향을 미치는 핵심 요인으로 활용된다.

나. 조직적 요인

조직적 요인은 전역 군인이 군 복무 과정에서 경험한 전직 지원 환경과 근무 여건에 대한 인식을 반영하는 설명변수로서, 군 조직이 전역자의 재취업 준비를 지원하는 과정에서 어떠한 역할을 수행했는지를 파악하기 위해 설정되었다. 본 연구에서는 조직적 요인을 실무지원과 취업지원 현실의 두 가지 하위 요소로 구분하여 측정하였다.

첫째, 실무지원은 군 조직이 전역 예정자에게 제공하는 전직 관련 안내, 정보 제공, 상담, 행정 절차 지원 등 공식적 지원 활동에 대해 응답자가 어떻게 인식하고 있는지를 측정하기 위해 변수를 구성하였다.

‘실무지원’은 조직이 구성원의 경력 전환 과정에서 제공하는 제도적·행정적 지원의 수준과 그 효과성에 대한 개인의 인식으로 정의된다(Eisenberger et al., 1986; McQuaid & Lindsay, 2005). 이는 단순한 행정 편의 제공을 넘어, 전역자의 구직 준비와 노동시장 진입을 촉진하는 조직적 기반 지원의 체계성 및 접근성을 의미한다(김지영, 2021; 박정훈 외, 2020).

이를 측정하기 위해 “귀하는 전역 전 취업 및 창업지원 업무 담당자에게 전직지원에 대하여 안내를 받으셨습니까?”라는 문항을 사용하였다. 응답은 1점(안내받지 않았다)에서 5점(매우 잘 안내받았다)까지의 리커트 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 군 조직의 공식적 전직지원 제도에 대한 긍정적인 인식 수준이 높음을 의미한다.

이 변수는 전역자의 재취업 준비 과정에서 정보 접근성, 행정 절차 지원, 조직의 실질적 개입 정도를 종합적으로 반영하는 연속형 변수로 처리하였다.

이러한 측정 방식은 선행 연구에서 제시된 조직지원이론 및 전환지원이론의 관점에 근거하며, 공식적 행정지원 수준이 전역자의 구직 효율성과 전환 성공에 유의한 영향을 미친다는 경험적 근거를 반영한다(Eisenberger et al, 1986; King, 2017).

따라서 본 변수는 조직적 요인 중 전역자가 직접 체감하는 실질적 지원 수준을 나타내는 핵심 독립변수로 설정되었으며, 이후 회귀분석을 통해 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간 등 종속변수에 미치는 영향을 검증하는데 활용되었다.

둘째, 취업지원 현실은 전역자가 복무 중 실제로 취업 준비를 수행할 수 있었던 근무 환경의 유연성과 조직 분위기를 평가하기 위해 변수를 구성하였다. ‘취업지원 현실’은 조직 구성원이 느끼는 전직 준비의 가능성과 관련된 비공식적·문화적 지원 수준, 즉 조직 내 리더십, 근무 유연성, 전직 준비 분위기 등에 대한 인식적 평가로 정의된다(Eisenberger et al, 1986; McQuaid & Lindsay, 2005). 이는 지휘관의 이해와 배려, 취업 준비를 위한 시간 확보 가능성, 조직 내 전직 지원에 대한 허용적 분위기 등 비공식적 지원 요소를 포괄하며, 전역자의 재취업 준비에 실질적인 영향을 미치는 조직 문화적 환경을 반영한다(박정훈 외, 2020; 김지영, 2021).

이를 측정하기 위해 “귀하는 지휘관의 취업 준비 및 전직지원에 대한 인식 및 여건 보장 정도에 대하여 어떻게 생각하십니까?” 등 6개 문항을 사용하였다. 응답은 1점(매우 낮음)에서 5점(매우 높음)까지의 리커트 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 전직 준비에 대한 조직 내 이해와 지원 분위기를 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다.

이 변수는 응답자의 인식 수준을 수치화한 연속형 변수로 처리하였다. 이러한 측정 방식은 조직지원이론과 조직문화이론의 관점에 근거하며, 비공식적 지원 환경이 구성원의 경력 전환 준비 행동에 중요한 영향을 미친다는 점을 반영한다(Eisenberger et al, 1986; King, 2017).

특히 군 조직의 특성상 위계적 문화와 근무 환경이 개인의 재취업 준비 행위에 직접적인 제약 요인으로 작용할 수 있으므로, 본 변수는 조직의 문화적 지원 수준을 실증적으로 파악하기 위한 핵심 독립변수로 설정되었다. 이 변수

는 이후 회귀분석에서 개인적 요인(취업 역량, 이해, 관심)과의 상호작용 효과를 분석함으로써, 조직 차원의 비공식적 지원 여건이 재취업 성과(성취, 만족도, 전환 속도)에 미치는 구조적 영향을 검증하는 데 활용되었다.

[표3-6] 독립변수 요약

구분	세부 변수	측정 방식	변수 유형
개인적 요 인	취업 역량	16개 역량 항목 중 응답자가 보유한 역량을 최대 3개까지 복수 선택하도록 구성된 문항 기반. 이 중 핵심 6개 역량 항목의 선택 여부(0/1)를 합산하여 역량 점수 생성 (범위: 0~3점).	연속형 (이진 합산형)
	취업 이해	“귀하는 기업에서 요구하는 취업 역량을 얼마나 이해하고 있다고 생각하십니까?”(5점 척도)	연속형 (리커트)
	취업 관심	“귀하는 육군 취업지원센터에 대하여 알고 있습니까?” (5점 척도)	연속형 (리커트)
조직적 요 인	실무지원	“귀하는 전역 전 취업 및 창업지원 업무 담당자에게 전직지원에 대하여 안내를 받으셨습니까?” (5점 척도)	연속형 (리커트)
	취업지원 현실	“귀하는 지휘관의 취업 준비 및 전직지원에 대한 인식 및 여건 보장 정도에 대하여 어떻게 생각하십니까?” 등 6개 문항 (복무 중 취업 준비를 위한 배려, 조직 문화, 정보 및 교육지원 등)을 리커트 5점 척도로 응답 (평균값 산출)	연속형 (리커트)

3. 통제 변수

통제변수는 독립변수와 종속변수 간의 관계를 분석할 때 외생적 요인의 영향을 통계적으로 제거하여, 설명변수의 순수한 효과를 파악하기 위해 포함되는 변수들이다. 본 연구에서는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미칠 수

있는 인구사회학적 및 복무 관련 배경 특성을 고려하여 계급, 복무 유형, 나이, 연금수급, 학력을 통제 변수로 설정하였다. 이러한 변수들은 전역자의 구조적 조건과 생애·주기적 차이를 반영함으로써, 개인적 요인과 조직적 요인의 효과를 보다 정확하게 추정하기 위한 기초적 통제 요소로 활용된다.

가. 계급

계급은 응답자가 전역 시점에 보유하고 있던 군 계급을 기반으로 변수를 구성하였다.

계급은 군 복무 중 수행한 역할 수준, 직무 책임, 경력 연차 및 리더십 경험을 반영하는 핵심 배경 요인으로, 전역 이후 노동시장 전환에서 기회구조와 역할 적응 방식에 차이를 발생시킬 가능성이 있다(박정훈 외, 2020; 김지영, 2021).

응답 분포의 균형성과 해석의 명확성을 고려하여, 계급은 직군체계와 위계적 구조를 반영한 세 가지 범주로 재분류하였다. 즉, ① 영관 이상(소령 이상 장교), ② 위관(소위~대위), ③ 준사관 이하(준위 및 부사관)로 구분하였다. 이 가운데 영관 이상 계급을 기준범주로 설정하였으며, 위관과 준사관 이하 계급은 각각 더미변수로 생성하여 회귀분석에 포함하였다.

이러한 범주화 방식은 군 계급 구조의 위계성과 직무 역할의 이질성을 반영함으로써, 계급별로 축적된 경력 자산·관리 경험·업무 자율성의 차이를 통계적으로 통제하기 위한 것이다. 특히 상급 계급(영관 이상)은 조직 관리 중심의 경력 특성, 위관 및 준사관 이하 계급은 실무 중심의 직무 경험을 보유하고 있으므로, 전역 후 재취업 분야, 직무 적합성, 직업 만족도, 전환 속도 등에 차이를 발생시킬 가능성이 높다. 따라서 계급 변수는 본 연구에서 독립변수의 효과를 보다 정확히 추정하기 위한 핵심 통제 변수로 포함되었다.

나. 복무 유형

복무 유형은 응답자가 군 복무를 어떠한 형태로 수행하였는지를 나타내

는 배경 특성 변수로 설정하였다.

복무 유형은 전역자의 경력 지속성, 조직 몰입도, 그리고 군 경력의 구조적 안정성을 반영하는 요인으로, 전역 이후 재취업 경로의 차이를 설명하는 데 중요한 통제 변수이다(박정훈 외, 2020; 김지영, 2021).

응답 분포의 균형성과 해석의 명확성을 고려하여, 복무 유형은 복무 기간의 구조적 특성을 반영한 세 가지 범주로 구분하였다. 즉, ① 단기 복무, ② 중기 복무, ③ 장기 복무로 분류하였으며, 이 가운데 단기 복무자를 기준범주로 설정하고, 중기 복무자와 장기 복무자는 각각 더미변수로 생성하여 회귀분석에 포함하였다.

복무 유형은 전역자의 직무 경험, 경력 지속성, 역할 수행 다양성을 반영하는 변수로서, 군 조직 내 근무 기간이 길수록 전문성·관리 경험·조직 적응력은 강화되지만, 동시에 민간 전환 시 경력 전이의 제약을 경험할 가능성이 높다(Allen & van der Velden, 2011; 김철·이수진, 2022). 반면, 단기 복무자의 경우 사회 진입 시점이 빠르고 민간 경력 축적 기회가 크기 때문에, 전역 후 취업 경로와 성과에서 상이한 양상을 보일 수 있다.

따라서 복무 유형 변수는 복무 기간과 경력 특성의 차이에 따른 재취업 성과(재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간)의 이질성을 통제하기 위한 핵심 변수로 설정되었다. 이는 개인적 및 조직적 요인의 효과를 보다 정확하게 추정하고, 복무 경력 구조가 재취업 결과에 미치는 영향을 분리하여 분석하기 위함이다.

다. 나이

나이는 응답자가 보고한 출생 연도와 설문조사 시점을 기준으로 계산된 개인적 배경 변수로 포함하였다. 나이는 전역자의 생애 주기적 위치와 노동시장 접근성을 반영하는 핵심 통제 요인으로, 재취업의 필요성, 구직활동의 적극성, 직무 적응력 등에 영향을 미칠 수 있다(Brand, 2006; Kim & Lee, 2020).

나이는 다음의 공식을 통해 산출하였다. 나이 = 조사연도 - 출생연도 + 1의

공식을 적용하여 실제 나이를 산정하였으며, 이렇게 계산된 값을 연속형 변수로 처리하였다. 이는 나이가 일정한 범주가 아닌 연속적인 특성을 가지며, 노동시장 재진입과 경력 전환의 가능성이 나이에 따라 점진적으로 변동한다는 점을 반영하기 위함이다.

나이는 일반적으로 고령일수록 재취업 가능성은 낮아지고, 취업 준비 및 직무 적응력은 감소하는 경향을 보이는 반면, 경험과 경력 자산이 풍부한 집단은 관리·전문직 분야로 이동할 가능성이 높다는 점에서, 재취업 성과를 해석할 때 반드시 고려되어야 하는 변수이다(Choi & Park, 2019; 박정훈 외, 2020).

따라서 나이 변수는 전역자의 생애 단계별 재취업 특성과 노동시장 제약 요인을 통제함으로써, 독립변수(개인적 요인·조직적 요인)의 순수한 효과를 보다 정확하게 추정하기 위한 기초 통제 변수로 모든 분석 모형에 포함하였다.

라. 연금수급

연금수급은 응답자의 군인연금 수급 여부를 통해 전역 이후 경제적 안정성 수준을 측정하기 위해 변수를 구성하였다. 이 변수는 전역자의 경제적 기반과 생계 안정성을 반영하는 요인으로, 경제적 자원의 보유 여부가 재취업 동기, 구직 전략, 직업 선택에 미치는 영향을 통제하기 위한 목적에서 포함되었다(Brand, 2006; Kim & Lee, 2020).

연금수급 여부는 연금 대상자와 비대상자로 구분하여 이진형 더미변수로 처리하였으며, “예”(1)는 연금수급 대상자, “아니오”(0)는 비대상자를 의미한다. 연금수급 여부는 전역 이후의 경제적 여건과 생계 부담의 정도를 직접적으로 나타내는 지표로서, 이는 구직 기간의 선택, 취업 시점의 결정, 직무 선택의 폭 등 재취업 행동의 여러 측면에 영향을 미칠 수 있다.

예를 들어, 연금수급자는 상대적으로 경제적 여유를 바탕으로 장기적 관점의 구직 활동을 수행할 가능성이 높은 반면, 비수급자는 조기 소득 확보의 필요성으로 인해 단기간 내 취업을 추구할 가능성이 높다(Choi & Park, 2019; 박정훈 외, 2020).

따라서 본 변수는 전역자의 경제적 안정성 차이에 따른 외생적 영향을 통제함으로써, 개인적 요인(취업 역량, 이해, 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)이 재취업 성과에 미치는 순수한 효과를 보다 정확하게 추정하기 위한 핵심 통제 변수로 설정되었다.

마. 학력

학력은 전역자의 교육 수준 차이가 재취업 성과에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 응답자의 최종 학력을 기준으로 변수를 구성하였다.

학력은 개인이 보유한 인적자본 수준과 직업 전문성을 반영하는 대표적 요인으로, 교육 수준이 높을수록 노동시장 접근성, 직무 적응력, 그리고 경력 전환 능력이 향상되는 경향을 보인다(Becker, 1993; Kim & Lee, 2020).

응답 분포의 균형성과 서열적 구조를 고려하여, 학력은 ① 고등학교 졸업, ② 학사, ③ 석사, ④ 박사의 네 단계로 구분하였다. 이들 범주는 학력 수준의 위계적 특성을 반영하기 위해 서열형 변수로 처리하였으며, 고졸을 1, 학사를 2, 석사를 3, 박사를 4로 부호화하였다.

이러한 방식은 교육 수준의 상승에 따른 재취업 성과의 변화를 연속적 경향성으로 파악하기 위한 것이다. 학력은 전역자의 재취업 성과에 잠재적으로 직접적인 영향을 미칠 수 있는 배경 요인으로, 학력 수준이 높을수록 취업 기회 확대, 직무 선택의 폭 증가, 직업 만족도 향상이 나타날 가능성이 있다. 따라서 학력을 통제하지 않을 경우, 이러한 학력 효과가 개인적 요인(취업 역량, 이해, 관심)이나 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)의 효과와 혼합되어 왜곡된 추정치를 초래할 수 있다.

이에 본 연구에서는 학력 변수를 인적자본 수준 차이에 따른 외생적 영향을 제거하기 위한 핵심 통제변수로 설정하였다. 이를 통해 개인적·조직적 요인의 순수한 효과를 분리하고, 교육 수준 차이를 고려한 상태에서 재취업 성과(재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간 등)의 실제 영향력을 보다 명확하게 추정하였다. 또한 학력 변수의 통제는 개인의 사회경제적 배경과 직무 선택 가능성의 차이를 보정하여 분석의 내적 타당성을 강화하였다. 이를

통해 전역자의 교육 수준에 따른 불균형을 최소화하고, 재취업 성과에 대한 주요 요인의 실질적 영향력을 보다 명확히 검증할 수 있었다.

[표 3-7] 통제 변수 요약

설명(변수명)	측정 방식 및 내용	변수 유형
계급	전역 시 계급(하사~장군, 총 12개 범주) → 더미 변수로 변환	범주형 (더미)
복무 유형	단기, 중기, 장기 → 더미변수로 변환	범주형 (더미)
나이	출생 연도 기준 계산 (나이 = 조사연도 - 출생연도 + 1)	연속형
연금 수급 여부	군인 연금수급 대상 여부 (예 = 1 / 아니오 = 0)	이진형 (더미)
최종 학력	고졸, 학사, 석사, 박사 → 서열형 단일 변수 (1~4로 코딩하여 연속적 경향성 반영)	서열형
복무 유형	단기, 중기, 장기 → 더미변수로 변환	범주형 (더미)

4. 변수 목록 및 데이터 구성

본 연구에서 활용된 변수는 정의와 구성, 측정 방식, 변수 유형을 기준으로 체계적으로 정리되었다. 전역 군인의 재취업 성과를 다차원적으로 분석하기 위해 변수들은 종속변수, 독립변수, 통제 변수의 세 범주로 분류되었으며, 이는 연구의 이론적 분석 틀과 선행연구 결과를 바탕으로 설정되었다.

종속변수는 전역 이후의 재취업 성과를 포착하기 위한 핵심 지표로서, 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간으로 구성되었다. 이 세 변수는 각각 재취업의 성취, 질적 수준, 이행 속도를 반영하기 위해 서로 다른 측정 방식과 변수 유형을 기반으로 설정되었다.

독립변수는 개인적 요인과 조직적 요인으로 구성되었다. 개인적 요인은 취업에 대한 관심 수준, 직무 및 기업에 대한 이해 정도, 그리고 취업 역량으로 구성되었다. 취업 관심도와 이해도는 리커트 5점 척도로 측정된 연속형 변수

이며, 전역자의 준비도와 정보 활용 역량을 반영하는 지표로 활용되었다. 한편 취업 역량은 총 16개 세부 역량 항목 중 응답자가 본인이 보유한 역량을 최대 3개까지 복수 선택하는 방식으로 측정된 문항 구조를 기반으로 하였다. 본 연구에서는 이 가운데 실제 취업 성과와의 연관성이 높고 문항 간 일관성이 확보된 6개 핵심 항목을 선별하여 역량지표를 산출하였다.

각 항목은 선택 여부에 따라 0 또는 1로 코딩되었으며, 6개 항목의 합산 값(0~3점 범위)을 취업 역량의 최종 점수로 사용하였다. 이는 이진 문항 기반의 합산형 연속변수로 분류된다.

조직적 요인은 전역자가 군 복무 중 경험한 전직 관련 실무지원과 취업지원 현실 여건으로 구성되었다. 두 변수 모두 군 복무 과정에서의 지원 환경을 평가하기 위해 설계되었으며, 리커트 5점 척도로 측정된 연속형 변수로 사용되었다.

통제 변수는 개인적·조직적 요인의 효과를 명확하게 식별하기 위하여 응답자의 구조적·배경적 특성을 조정하는 데 활용되었다. 본 연구에서는 계급, 복무 유형, 나이, 연금 수급, 학력 등을 통제변수로 설정하였다. 이러한 변수들은 재취업 성과와 상관될 가능성이 높은 배경 요인을 반영함으로써 설명변수 간의 인과적 해석의 타당성을 높이는 역할을 수행한다.

각 변수는 분석 과정에서 사용된 R 환경의 변수명과 함께, 연속형, 범주형, 더미변수, 리커트 척도 등 해당 변수의 측정 수준을 명확히 구분하였다. 이러한 변수 구성은 후속 계량분석에서 정합성과 재현성을 확보하는 기반이 될과 동시에, 정책적 함의를 도출하는 과정에서도 핵심적 해석 기준으로 기능한다.

[표 3-8] 변수 목록 및 측정 수준 요약표

변 수	구 분	측정 수준	설 명
종속 변수	재취업 여부	이진형 (0/1)	일정 시점 기준 재취업 여부(취업=1, 미취업=0)
	직업 만족도	연속형 (리커트 5점)	현 직업에 대한 만족 수준
	재취업 소요 기간	범주형 (서열형)	전역 후 재취업까지 걸린 기간 (군복무 중~전역 후 3년 내)

독립 변수	취업에 대한 역량	연속형 (이진합산형)	16개 항목 중 응답자가 선택한 핵심 6개 역량 문항의 선택 여부(0/1)를 합산한 점수(0~3점)
	취업에 대한 이해	연속형 (리커트 5점)	기업·직무·노동시장 구조에 대한 이해 정도
	취업에 대한 관심	연속형 (리커트 5점)	전역자의 취업 준비에 대한 관심·의지 수준
	실무지원	연속형 (리커트 5점)	군 복무 중 경험한 전직 관련 실무 지원 수준
	취업지원 현실	연속형 (리커트 5점)	복무 중 취업 준비를 가능하게 하는 제약·여건에 대한 인식
통제 변수	계급	범주형(더미)	최종 복무 계급
	복무 유형	범주형(더미)	복무 형태(단기/중기/장기)
	나이	연속형	조사 시점 기준 만 나이
	연금 수급	이진형 (1/0)	전역 이후 연금 수급 가능 여부
	학력	서열형 (서열형)	고졸, 학사, 석사, 박사 → 서열형 단일 변수(1~4로 코딩하여 연속적 경향성 반영)

제 4 절 분석 방법 및 절차

본 절에서는 전직 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위하여 설정된 분석 모형의 구조와 통계적 분석 전략을 제시한다. 앞서 제2절에서 정의한 바와 같이, 본 연구는 재취업 성과를 세 가지 차원에서 측정하였다. 첫째, 재취업 여부, 둘째, 직업 만족도, 셋째, 재취업 소요 기간이며, 각 변수의 측정 수준과 데이터 특성에 따라 서로 다른 분석 방법을 적용하였다.

세 가지 종속변수는 데이터 유형과 해석 목적이 상이하므로, 이에 부합하는 회귀모형을 개별적으로 구성하였다. 재취업 여부는 이진형 변수로 설정하여 로지스틱 회귀모형을 적용하였으며, 직업 만족도는 리커트 5점 척도로 측정된 연속형 변수로 다중 선형 회귀모형을 사용하였다. 재취업 소요 기간은 서열형

변수로 정의되어 순서형 로짓 회귀모형을 적용하였다. 이러한 구성을 통해 재취업 성과를 실현 여부, 질적 수준, 그리고 전환 속도라는 세 측면에서 입체적으로 분석할 수 있도록 하였다.

독립변수는 개인적 요인(취업 관심, 이해, 역량)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)으로 구성되었으며, 통제 변수에는 계급, 복무 유형, 나이, 연금 수급, 학력이 포함되었다. 이러한 변수 구성은 선행연구와 정책적 맥락을 반영하여 이론적 타당성과 경험적 근거를 기반으로 설정되었다.

본 절은 크게 세 부분으로 구성된다. 첫째, 분석에 활용된 변수들의 코딩 방식과 처리 기준을 제시하고, 둘째, 전처리 및 분석 절차를 단계별로 설명한다. 셋째, 종속변수의 측정 수준에 적합한 통계기법을 선정하고 그 적용 근거를 제시함으로써, 본 연구의 분석 설계가 갖는 적합성과 엄밀성을 확보하고자 한다.

1. 변수 코딩 및 처리 기준

본 절에서는 분석에 활용된 주요 변수의 코딩 방식과 자료 처리 기준을 체계적으로 제시한다. 변수 변환 과정은 분석 결과의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위한 핵심 절차로서, 종속변수의 측정 수준에 따른 분석 모형의 선택뿐 아니라 독립변수 및 통제변수의 변환 방식에도 직접적인 영향을 미친다. 특히 범주형 변수의 기준범주 설정, 결측치 처리 원칙, 변수 유형별 변환 과정 등은 계량분석의 일관성과 해석 가능성을 높이는 데 중요한 기초 작업이다.

본 연구에서는 이러한 절차를 체계적으로 수행하기 위해 다음과 같은 기준을 적용하였다. 첫째, 자료 정비 단계에서 전체 변수에 대한 결측값을 검토하고, 분석의 일관성을 유지하기 위해 사전에 설정한 기준에 따라 결측 사례를 제거하였다. 둘째, 변수의 성격에 따라 연속형 변수, 리커트 척도 변수, 범주형 더미 변수, 이진형 변수 등으로 변환하고, 분석 환경에서 사용할 수 있도록 표준화된 형태로 재구성하였다. 셋째, 종속변수의 측정 수준과 분석 목적에 부합하도록 변수 코딩 방식을 구분하여 적용하였다.

이하에서는 각 변수 유형별로 처리 기준을 제시함으로써, 본 연구에서 수행된

자료 전처리 과정과 분석 준비 절차를 구체적으로 설명한다.

가. 연속형 변수의 처리

연속형 변수로 포함된 나이는 응답자가 보고한 출생 연도를 기반으로 산출되었으며, 본 연구의 통제 변수로 활용되었다. 나이 변수는 정규성 및 선형성의 기본 가정을 사전에 검토하였고, 분포의 왜도와 척도의 해석 가능성을 고려하여 별도의 로그 변환이나 표준화 과정을 적용하지 않고 원자료 형태로 회귀모형에 포함하였다. 이는 나이의 증가가 재취업 성과에 미치는 영향을 해석하는 데 직관성을 유지하기 위한 조치이다.

또한 기술통계 분석 과정에서 비현실적이거나 오류로 판단되는 응답값(예: 음수 값 또는 비논리적 값)은 이상값으로 간주하여 제외하였으며, 응답 누락 사례는 결측값으로 처리하였다. 결측값은 본 연구의 원칙에 따라 리스트와이즈 삭제를 적용하여 각 회귀모형 추정 시 자동으로 배제되도록 하였다.

이러한 절차를 통해 나이 변수가 분석에 적합한 형태로 정비되었으며, 통제 변수로서의 계량적 정밀성과 해석의 일관성을 확보하였다. 이러한 절차를 통해 연속형 변수의 계량적 정밀성과 해석 가능성을 확보하였다.

나. 리커트 척도 변수

리커트 척도 기반으로 측정된 변수에는 취업 관심, 취업 이해, 실무지원, 취업지원 현실, 직업 만족도 등이 포함된다. 이들 변수는 모두 1점(전혀 모른다 또는 매우 낮음)에서 5점(매우 잘 알고있다 또는 매우 높음)의 리커트 5점 척도로 구성되었으며, 전역자의 태도·인식·경험 수준을 계량적으로 반영한다.

본 연구에서는 사회과학 연구의 통상적 관행에 따라 리커트 척도 변수를 등간척도로 간주하고, 별도의 변환 없이 원자료 그대로 분석 모형에 포함하였다. 이러한 처리 방식은 변수 간 상대적 차이를 유지하면서도 회귀계수의 해석을 직관적으로 수행할 수 있다는 점에서 계량분석의 실용성과 일관성을 확보한다.

직업 만족도는 리커트 5점 척도로 측정된 연속형 변수로서, 본 연구에서는 다중 선형 회귀모형의 종속변수로 사용하였다. 분석의 목적과 측정 수준을 고려할 때, 직업 만족도를 서열형 변수로 변환하거나 순서형 로지스틱 모형에 적용할 필요는 없으며, 원자료 형태로 처리하는 것이 가장 적절하다.

모든 리커트 척도 변수는 응답의 신뢰성과 일관성을 확보하기 위해 사전 점검을 거쳤으며, 비논리적 응답(예: 전혀 동의하지 않음과 매우 동의함의 반복 응답)이나 무응답 항목은 결측값으로 처리하였다. 이와 같은 처리는 단순한 데이터 정제 과정이 아니라, 측정 오류로 인한 통계적 왜곡을 방지하고 응답 분포의 왜곡을 최소화하기 위한 것이다.

결측 사례는 리스트와이즈 삭제 원칙에 따라 각 분석 모형별로 자동 제외되었으며, 이는 전체 분석 표본의 대표성과 모형의 내적 타당성을 유지하기 위한 절차이다. 또한 이러한 결측 처리 과정에서 주요 변수 간 상관 구조나 분포의 일관성이 유지되는지를 교차 검증하여, 분석 결과가 극단치나 비정상 응답의 영향을 받지 않도록 통계적 정합성을 확보하였다.

다. 범주형 변수의 처리

범주형 변수는 그 성격에 따라 명목형 범주형 변수와 서열형 변수로 구분하여 처리하였다. 먼저, 재취업 소요 기간은 전역 이후 취업까지의 시간을 다섯 단계로 구분한 서열형 종속변수이며, 순서 정보를 그대로 반영하기 위해 순서형 로짓 회귀모형에 직접 투입하였다.

통제변수에 해당하는 범주형 변수들은 모두 더미변수로 변환하여 회귀모형에 포함하였다. 계급은 하사에서 장군까지 총 12개 범주로 구성되어 있으나, 표본 수와 계층적 특성을 고려하여 영관 이상을 기준집단, 위관, 준사관 이하의 세 집단으로 범주화하였다. 복무 유형은 단기 복무를 기준집단으로 하고, 중기 및 장기 복무를 더미변수로 처리하였다. 연금 수급 여부 역시 수급 대상을 기준, 비수급 집단을 1로 코딩한 이항 변수로 포함하였다. 한편 학력 변수는 고졸을 기준으로, 학사·석사·박사 집단을 각각 더미화하여 모형에 투입하였다. 이와 같이 모든 통제변수는 명목형 특성에 따라 기준범주를 설정한 후 더

미형태로 변환하여 회귀분석에 활용하였다.

이와 같은 처리 방식은 변수의 실제 측정 구조를 반영하고, 모형의 해석 가능성과 추정의 안정성을 높이기 위한 조치이다. 명목형 변수는 범주 간 위계를 가정하지 않도록 단일 범주형으로 유지하였고, 서열형 변수는 순위 정보를 최대한 활용할 수 있도록 직접 투입함으로써, 종속변수와 독립변수 간 관계를 보다 정확하게 추정할 수 있었다.

라. 이진형 변수의 처리

이진형 변수는 응답 항목이 두 가지 범주로 구성된 변수로서, 모형 해석의 명료성과 코딩 기준의 일관성을 확보하기 위해 0과 1의 이진값으로 처리하였다. 본 연구에서는 재취업 여부와 연금 수급 여부가 이진형 변수에 해당하며, 모두 분석 목적에 따라 명확한 코딩 규칙을 적용하였다.

첫째, 재취업 여부는 전역 이후 일정 시점의 고용 상태를 반영하는 핵심 종속변수로서, 응답자가 민간 분야에 취업했는지 여부를 기준으로 1(취업), 0(미취업)으로 코딩하였다. 본 변수는 이항 구조를 가지므로 로지스틱 회귀모형에 직접 투입되었으며, 기술통계 점검을 통해 범주 분포의 적절성을 확인한 후 분석에 활용하였다.

둘째, 연금 수급 여부는 전역자가 군인연금의 수급 대상에 해당하는지를 묻는 항목을 기반으로 구성되었으며, 1(수급), 0(비수급)의 이진형 통제변수로 변환하였다. 이는 전역 이후 경제적 안정성의 차이가 재취업 조건과 성과에 미칠 수 있는 잠재적 영향을 통제하기 위한 조치이다.

모든 이진형 변수는 응답 누락이나 비논리적 선택지를 결측값으로 재코딩한 뒤, 분석 단계에서는 리스트와이즈 삭제 원칙에 따라 처리하였다. 이러한 전처리 절차는 응답의 불완전성이 계수 추정 과정에 미치는 왜곡을 최소화하고, 변수 정의의 명확성과 측정 신뢰도를 동시에 확보하기 위한 것이다. 또한 동일한 원칙을 각 분석모형에 일관되게 적용함으로써, 모형 간 비교 가능성과 해석의 통계적 일관성을 높였다. 아울러 이진형 변수의 구조적 단순성은 독립

변수 간 다중공선성 문제를 완화하고, 결과 해석의 명료성을 제고하는 데 기여하였다.

마. 결측치 처리 기준

본 연구에서는 분석의 일관성과 계수 추정의 정확성을 확보하기 위하여 모든 변수에 대해 결측값이 존재하는 사례를 분석에서 제외하는 리스트와이즈 방식을 적용하였다. 즉, 특정 사례에서 하나라도 결측값이 확인될 경우 해당 사례 전체를 회귀분석에서 제외하였다. 이러한 기준은 모형별로 활용 가능한 표본의 크기에 직접적인 영향을 미쳤으며, 정제된 최종 표본 수는 종속변수의 특성에 따라 차이를 보였다.

재취업 여부를 종속변수로 설정한 분석에서는 1,404명의 자료가 활용되었고, 직업 만족도를 활용한 분석에서는 1,143명, 재취업 소요 기간에 대한 순서형 로짓 회귀분석에서는 1,137명의 자료가 최종적으로 포함되었다.

이와 같은 결측치 처리 절차는 분석 자료의 질적 안정성을 높이고, 변수 간 관계를 보다 정확하게 추정할 수 있는 기반을 마련하는 데 기여하였다. 다음 절에서는 정제된 자료를 바탕으로 설정된 분석 절차와 통계기법을 구체적으로 설명한다.

2. 분석 절차 및 사용 통계기법

본 연구는 전직 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 검증하기 위하여, 설문조사를 통해 수집된 자료를 기초로 일련의 체계적인 통계 분석 절차를 수행하였다.

분석 과정은 자료 정제와 변수 코딩을 포함한 사전 준비 단계, 기술통계와 상관관계 검토를 통한 기초 분석 단계, 그리고 종속변수의 특성에 적합한 회귀모형을 적용한 본 분석 단계로 구분된다. 각 단계에서는 자료의 특성과 분석 목적을 고려하여 적절한 통계기법을 선택하였으며, 모형별 가정 검토와 적합성 평가를 통해 분석의 타당성을 확보하였다.

또한 본 연구는 종속변수의 측정 수준이 서로 다르다는 점을 고려하여, 재취업 여부는 이항 로지스틱 회귀분석, 직업 만족도는 선형 회귀분석, 재취업 소요 기간은 순서형 로지스틱 회귀분석을 적용하였다. 이러한 모형 구분은 변수의 통계적 성격을 반영함으로써 계수의 해석 가능성과 분석 결과의 신뢰성을 높이기 위한 조치이다.

이하에서는 분석 절차의 구체적 단계와 각 단계에서 활용된 통계기법의 선택 근거 및 적용 방법을 차례로 설명한다.

가. 분석 절차

분석의 첫 단계에서는 설문조사를 통해 수집된 원자료를 대상으로 결측값, 이상값, 중복 응답 여부 등을 확인하여 자료의 정합성을 점검한 후, 연구에서 활용되는 변수들을 사전에 정의한 기준에 따라 정제하였다.

리커트 척도로 측정된 취업에 대한 이해, 취업에 대한 관심, 실무지원, 취업지원 환경, 직업 만족도는 등간척도로 간주하여 연속형 변수로 처리하였다.

한편 취업 역량의 경우 설문지에서 총 16개의 역량 항목을 제시하고 응답자가 이 중 최대 3개를 복수 선택하는 구조로 측정되었으며, 본 연구에서는 선행연구와 예비분석을 바탕으로 실제 취업성과와 연관성이 높은 6개 핵심 항목을 선별하였다. 이 항목들은 선택 여부에 따라 각각 0 또는 1로 코딩되었으며, 이를 합산하여 최종 역량 점수를 구성하였다. 이 점수는 0~3점의 범위를 가지는 연속형(이진합산형) 변수로서 전역자의 핵심 직무역량 보유 정도를 요약적으로 반영한다.

나이는 실측값을 기반으로 연속형 변수로 유지하였고, 계급·복무 유형·학력 등 명목형 변수는 기준 범주를 설정한 뒤 더미 변수로 변환하여 회귀모형에 포함하였다. 결측값은 리스트와이즈 원칙에 따라 처리하여 하나의 변수라도 결측이 존재하는 경우 해당 사례 전체를 분석에서 제외하였다. 이러한 절차로 인해 회귀모형별 최종 표본 수는 상이하게 나타났다.

두 번째 단계에서는 각 회귀모형의 타당성을 검토하기 위해 정규성, 선형성, 다중공선성, 오차항의 등분산성 등을 점검하였다. 변수 간 상관 분석과 분

산팽창지수(VIF) 검토를 통해 다중공선성 문제를 사전에 확인하였으며, 오차항의 등분산성이 확보되지 않은 것으로 판단되는 경우에는 강건 표준오차를 적용하여 추정의 신뢰성을 제고하였다.

마지막 단계에서는 종속변수의 측정 수준과 분석 목적에 따라 세 가지 회귀모형을 구분하여 적용하였다.

재취업 여부는 이항 로지스틱 회귀분석, 직업 만족도는 선형 회귀분석, 재취업 소요 기간은 순서형 로짓 회귀분석을 통해 추정하였다. 모든 분석은 R 통계 패키지 4.5.1 버전을 활용하여 수행되었으며, 모형 구성은 이론적 타당성과 변수 구조를 종합적으로 고려하여 이루어졌다.

나. 사용 통계기법

본 연구에서는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 규명하기 위하여, 종속변수의 특성과 측정 수준에 따라 세 가지 회귀모형을 구성하였다.

각각의 모형은 자료의 통계적 성격과 분석 목적을 고려하여 선택되었으며, 설명변수로는 개인적 요인(취업에 대한 관심, 이해, 역량)과 조직적 요인(실무 지원, 취업지원 현실)을 포함하였다. 또한 계급, 복무 유형, 나이, 연금 수급, 학력 등은 공통적으로 통제변수로 투입하여 주요 변수들의 순수한 효과를 추정하였다.

이러한 분석 설계는 변수 간 인과적 구조를 단계적으로 파악하기 위한 다층적 접근에 기초하고 있으며, 종속변수의 이질적 특성을 반영하기 위해 각각의 모형에 최적화된 회귀기법을 적용하였다. 예를 들어, 재취업 여부는 이항 로지스틱 회귀분석으로, 직업 만족도는 다중 선형 회귀분석으로, 재취업 소요 기간은 순서형 로지스틱 회귀분석으로 분석하였다.

이와 같이 종속변수의 척도 수준에 따라 분석 기법을 구분함으로써, 모형의 통계적 적합성과 추정의 타당성을 동시에 확보하였다. 또한 세 모형 모두 동일한 독립변수 구조를 적용하여, 결과 간 비교 가능성과 일관된 해석을 가능하게 하였다.

1) 이항 로지스틱 회귀분석(재취업 여부)

재취업 여부는 전역 이후 민간 분야에 취업했는지 여부를 나타내는 이분형 변수로, 1(취업)과 0(미취업)으로 코딩되었다. 이항 구조를 가진 본 변수의 통계적 성격을 고려하여, 이항 로지스틱 회귀분석을 적용하였다. 본 모형은 개인적 요인과 조직적 요인의 영향력을 중심으로, 통제변수들의 효과를 함께 고려하여 재취업 성공 확률의 변화를 추정하였다. 분석 결과는 비표준화 회귀계수(B), 오즈비(odds ratio), 표준오차, 유의확률(p-value) 등을 중심으로 해석하였다.

2) 다중 선형 회귀분석(직업 만족도)

직업 만족도는 5점 리커트 척도로 측정된 응답을 연속형 변수로 간주하여 선형 회귀모형에 적용하였다. 직업 만족도는 전역자의 재취업 성과 중 질적 측면을 대표하는 변수로서, 독립변수들이 응답자의 만족 수준에 미치는 상대적 영향력을 추정하는 데 목적이 있다. 모형의 적합도는 결정계수(R^2)와 조정 결정계수(Adjusted R^2)를 기준으로 평가하였으며, 계수 추정의 신뢰성을 검토하기 위해 강건 표준오차를 적용하였다.

3) 순서형 로지스틱 회귀분석(재취업 소요 기간)

재취업 소요 기간은 ① 군 복무 중 취업 → ② 전직지원기간 중 취업 → ③ 전역 후 1년 이내 취업 → ④ 전역 후 2년 이내 취업 → ⑤ 전역 후 3년 이내 취업 등 다섯 단계의 서열형 변수를 기반으로 구성되었다. 범주 간 순위 정보가 존재하면서 각 범주의 간격이 동일하다고 볼 수 없기 때문에, 본 연구는 순서형 로짓 회귀모형을 적용하였다. 모형은 누적 로그 오즈를 기반으로 각 독립변수가 재취업까지의 이행 속도에 미치는 영향을 추정하였으며, 모형의 적합성은 로그우도 값과 분류표 등을 통해 검토하였다.

4) 분석 환경

모든 회귀모형은 R 통계 패키지 4.5.1 버전을 활용하여 추정하였으며, 결과의 해석 타당성을 높이기 위해 회귀계수, 표준오차, 유의확률 외에도 모형 적합도 지표를 함께 보고하였다. 또한 주요 설명변수에 대해서는 시각화 자료를 병행하여 결과의 직관적 이해를 보완하였다.

[표 3-9] 변수 코딩 및 처리 기준 요약표

구 분	주요 변수	측정 방식	변수 처리	분석 적용 방식
연속형	나이, 취업 역량	나이는 실측 값 유지 / 취업 역량은 핵심 6개 이진 문항(0/1)의 합산값(0~3점)	원자료 유지, 이상 값 검토 후 제거 / 역량은 이진합산형 연속 변수로 사용	로지스틱, 선형·순서형 로지스틱 회귀에 공통 적용
리커트 척도 변수	관심, 이해, 실무지원, 취업지원 현실, 직업 만족도	1~5점 리커트 응답	연속형으로 간주 (등간척도)	로지스틱, 선형·순서형 로지스틱 회귀에 공통 적용
범주형 변수	계급, 복무유형, 학력, 재취업 소요 기간 (서열형)	사전 정의된 범주 (예: 고졸, 대졸, 석사, 박사 / 단기·중기·장기 등)	계급, 복무유형: 단일 범주형 변수 / 학력: 1~4 서열형 변수 / 재취업 소요 기간: 서열형 종속변수로 직접 투입	회귀모형에서 자동 범주 처리 또는 서열 처리 적용
이진형 변수	재취업 여부, 연금 수급	예 / 아니오, 또는 1/0 응답	1(예), (아니오)로 이진화	로지스틱, 선형·순서형 로지스틱 회귀(통제변수)
결측치 처리	전 변수	무응답, 비논리 응답	리스트와이즈 적용	결측 포함 사례는 해당 모형에서 자동 제외

이상의 분석 전략을 통해 본 연구는 재취업 여부(성취), 직업 만족도(질적 성과), 재취업 소요 기간(이행 속도)이라는 재취업 성과의 세 측면을 다층적으로 검토할 수 있도록 설계되었다. 본 장에서는 이러한 실증분석을 수행하기 위한 연구 대상과 자료 수집 과정, 변수의 정의 및 측정 기준, 그리고 분석모형과 통계기법을 포함한 전반적인 연구 설계를 체계적으로 제시하였다. 특히 재취업 성과를 세 가지 차원으로 구분하여 정의하고, 이에 영향을 미치는 개인적 요인과 조직적 요인을 중심으로 모형을 구성함으로써 재취업 과정의 구조적·심리적 요인을 동시에 설명할 수 있는 분석 기반을 마련하였다. 아울러 변수의 측정 방식과 자료 처리 절차를 계량분석의 전제에 부합하도록 정비함으로써, 분석 결과의 타당성과 신뢰성을 확보하고자 하였다.

이제 다음 장에서는 본 장에서 제시한 연구 설계를 바탕으로, 수집된 실증 자료를 활용하여 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간에 영향을 미치는 요인을 회귀모형을 통해 검증한다. 이를 위해 먼저 분석에 포함된 표본의 기술통계와 변수 간 기초 특성을 살펴본 후, 설정된 연구가설에 대한 실증 결과를 모형별로 제시한다.

제 4 장 분석 결과

본 장에서는 앞서 설정한 연구 모형과 가설을 바탕으로 재취업 성과에 영향을 미치는 주요 요인을 통계적으로 검증한다. 이를 통해 개인적, 조직적 요인이 전역 군인의 재취업 과정에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하고, 변수 간 관계의 유의성과 설명력을 분석하고자 한다. 분석은 군 복무를 마친 뒤 전역한 군인을 대상으로 이루어졌으며, 최종적으로 1,406명의 유효 표본을 바탕으로 통계적 검증을 수행하였다. 표본 수가 충분히 확보되었기 때문에 회귀분석의 평균제곱오차 수준은 안정적으로 수렴하며, 분석 모형의 적합성 역시 충족되었다.

제 1 절 표본의 인구사회학적 특성

본 절에서는 연구 표본으로 선정된 전역 군인들의 인구사회학적 특성을 제시한다. 이를 통해 표본의 구성과 분포를 확인하고, 후속 분석의 기초가 되는 대표성과 이질성을 점검하고자 한다. 본 연구는 총 1,406명의 전역 군인을 대상으로 실증 분석을 수행하였으며, 이들의 인구사회학적 특성을 먼저 확인함으로써 표본의 구성과 대표성을 파악하고자 한다. 표본은 계급, 복무 유형, 연령, 학력, 병과, 정책지원 여부 등 다양한 배경 변수를 포함하고 있으며, 각 변수의 빈도 및 분포는 다음과 같다.

첫째, 전체 분석 대상자 1,406명 중에서 복무 계급의 분포는 [표 4-1]과 같다. 재범주화 한 계급 변수를 기준으로 살펴보면, ‘준사관 이하’ 집단이 전체의 45.2%(635명)로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 다음으로 ‘위관’ 집단이 31.4%(441명), ‘영관 이상’ 집단이 23.5%(330명) 순으로 나타났다. 즉, 분석 표본의 약 76%가 위관급 및 준사관 이하 계층에 속해 있어, 전역자 집단이 실무 중심 간부 계층을 중심으로 구성되어 있음을 확인할 수 있다.

한편, 영관급 이상에 해당하는 집단은 상대적으로 낮은 비중을 보였는데,

이는 군 조직 내에서 고위 간부의 수가 제한적이라는 구조적 특성을 반영한다. 이러한 분포는 전역자의 재취업 과정에서 계급별 경험 차이와 직무 특성이 서로 다른 영향을 미칠 수 있음을 시사하며, 특히 준사관 이하 및 위관 계급의 재취업 패턴이 전체 분석 결과에 중요한 기여를 할 가능성이 높음을 보여준다. 이와 같은 계급 분포는 전역자의 경력 구조가 특정 계급 집단에 집중되어 있음을 의미하며, 계급별 차이는 향후 재취업 성과 및 직업 만족도에 영향을 미치는 중요한 구조적 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 계급을 주요 통제변수로 설정하여 후속 분석에서 그 영향을 체계적으로 검토하고자 한다.

[표 4-1] 계급별 빈도

구 분	N	%
영관이상	330	23.5
위관	441	31.4
준사관이하	635	45.2
합 계	1,406	100.0

둘째, 복무 유형은 응답자 1,406명의 복무 유형 분포를 분석한 결과, [표 4-2]에서 보는 바와 같이 장기 복무자가 전체의 61.2%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 이어서 중기 복무자(21.4%)와 단기 복무자(17.4%) 순으로 나타났다. 이는 조사 대상자의 다수가 장기간 군 복무를 수행한 경험을 갖고 있음을 시사한다. 특히 장기 복무자는 일반적으로 군 조직 내에서의 전문성과 경력을 지속적으로 축적해 온 집단으로, 이들의 재취업 관련 태도나 결과는 다른 복무 유형과 상이할 가능성이 크다.

반면 단기 복무자는 군 경력이 비교적 짧고, 전역 이후 민간 분야에서의 경력 전환 가능성이 높기 때문에, 이들의 재취업 양상은 보다 유연하고 이질적인 특성을 보일 수 있다. 복무 유형별로 볼 때, 응답자 구성의 다수가 특정 집단(장기 복무자)에 편중되어 있다는 점은 분석 시 해석상의 유의점으로 작

용할 수 있으며, 이에 따라 추후 통계분석에서는 복무 유형을 조절 변수 또는 군집분석 기준으로 고려할 필요가 있다.

[표 4-2] 복무 유형별 분포

구 분	N	%
단 기	245	17.4
중 기	301	21.4
장 기	860	61.2
합 계	1,406	100.0

주: 단기(5년 이하), 중기(5년~10년 이하), 장기(10년 이상)

셋째, 본 조사에 참여한 응답자의 나이는 총 1,406명에 대해 수집되었으며, 평균 연령은 약 43.3세로 나타났다. 이는 전체 표본이 중년층을 중심으로 구성되어 있음을 시사한다.

나이의 표준편차는 약 12.08세로, 응답자 간 나이 분포의 이질성이 상당한 수준임을 보여준다. 또한 표준오차는 약 0.32로, 모집단 평균 추정의 정밀도는 높은 편이라 할 수 있다.

이러한 결과는 연구 대상이 되는 전역 군인 집단이 다양한 연령대에 걸쳐 분포하고 있음을 보여주는 동시에, 나이가 재취업 성과나 직업 만족도에 미치는 영향을 분석하는 데 있어 중요한 통제변수로 기능할 수 있음을 시사한다. 특히 나이는 직무 경험, 건강 상태, 사회적 기대 수준 등과 밀접하게 연관되므로, 후속 분석에서는 연령의 선형 및 비선형 효과를 함께 고려한 모형 구성이 필요할 수 있다.

넷째, 응답자의 학력 수준을 분석한 결과는 [표 4-3]과 같으며, 대졸(학사) 이상 학력이 전체의 86.3%를 차지하는 것으로 나타났다. 구체적으로, 학사 학위 소지자가 전체의 61.7%(N = 868)로 가장 높은 비중을 보였으며, 석사 학위 소지자는 22.9%(N = 322), 박사학위 소지자는 1.7%(N = 24)로 나타났다. 반면, 고졸 이하의 학력 수준을 가진 응답자는 13.7%(N = 192)에 불과하였다. 이러한 결과는 조사 대상이 된 전역 군인 집단이 상대적으로 높은 교육

수준을 보유하고 있음을 시사한다.

특히 군 복무 기간 중 또는 전역 이후의 학력 향상이 일정 부분 이뤄졌을 가능성을 내포하며, 이는 재취업 시 인적 자본으로서 작용할 수 있는 요인이다. 학력 수준은 재취업의 질과 직업 만족도, 재취업 소요 기간 등에 영향을 미칠 수 있는 구조적 변수로 작용할 수 있으므로, 본 연구에서는 주요 통제 변수 중 하나로 설정하여 분석에 포함하였다.

향후 분석에서는 학력 수준이 재취업 성과에 미치는 영향뿐 아니라, 복무 유형이나 계급 등과의 상호작용 효과도 함께 검토할 필요가 있다.

[표 4-3] 학력별 빈도

구 분	N	%
고졸 이하	192	13.7
학사	868	61.7
석사	322	22.9
박사	24	1.7
합계	1,406	100.0

다섯째, 본 연구에 포함된 전역 군인 1,406명의 연금수급 여부를 분석한 결과는 [표 4-4]와 같으며, 연금수급 대상자는 51.2%(N = 720), 비대상자는 48.8%(N = 686)로 나타나, 양 집단이 비교적 유사한 비율로 분포하고 있는 것으로 확인되었다. 이는 응답자 집단 내에서 전역 유형이나 복무 기간, 복무 계급의 차이에 따라 군인연금 수급권 확보 여부가 분기되고 있음을 보여준다.

정책지원 여부는 전역 이후 경제적 안정성과 직결되는 중요한 변수로, 재취업의 동기와 필요성, 직업 선택 기준 및 직무 만족도 등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 제도적 요인이다.

일반적으로 연금수급 대상자는 일정 수준 이상의 소득이 보장되기 때문에 생계형 재취업의 압력은 상대적으로 낮으며, 취업 여부 자체보다 근무 환경이나 직무 적합성을 중시하는 경향을 보일 수 있다.

반면 연금 비수급자는 생계 보전의 필요성에 따라 보다 적극적으로 재취업을 추구하거나, 직업 선택에서 제한받을 가능성이 높다. 이러한 점에서 정책지원 여부는 단순한 상태 변수에 그치지 않고, 재취업 성과 및 태도 전반에 걸쳐 구조적 영향을 미칠 수 있는 요인으로 작용한다.

따라서 본 연구에서는 이를 주요 통제변수 중 하나로 설정하고, 연금수급 집단 간의 재취업 결과 차이를 분석함으로써 보다 정교한 정책적 시사점을 도출하고자 하였다.

[표 4-4] 연금수급 여부 빈도

구 분	N	%
대상	720	51.2
비대상	686	48.8
합계	1,406	100.0

여섯째, 응답자 1,406명의 병과를 분석한 결과, 병과 간 분포는 보병, 포병, 정보통신, 병기, 기갑, 공병 등 전투 및 전투지원 중심의 병과에 편중되어 있는 것으로 나타났으며 [표 4-5]에 제시되었다.

가장 많은 비중을 차지한 병과는 보병으로 전체의 34.2%(N = 481)에 달했으며, 포병(10.1%, N = 142), 정보통신(9.4%, N = 132), 병기(6.3%, N = 88), 기갑(6.0%, N = 85), 공병(5.8%, N = 82), 정보(5.8%, N = 82) 순으로 높은 비율을 보였다. 반면, 군수, 군악, 군중, 법무, 의무, 재정, 간호 등 특수기능 병과는 각 병과 별로 1% 미만의 소수 응답만을 포함하고 있었다.

이러한 병과 분포는 분석 대상이 주로 전투부대 중심의 실전 투입 경험을 보유한 인원들로 구성되었음을 시사한다. 특히 보병과 포병 등은 장기 복무자가 집중되는 경향이 있으며, 군 복무 중 민간 부문과의 연계 가능성이 상대적으로 낮은 직무 특성을 지닌다. 반면, 정보통신이나 공병, 병기와 같은 기술지원 병과는 전역 이후 민간 부문에서의 전직 가능성 또는 전환 용이성이 비교적 높은 병과로 평가된다.

이와 같은 병과 별 특성은 재취업 과정에서의 직무 연계성, 기술 활용도,

자격증 유무 등에 따라 재취업 성과에 상이한 영향을 미칠 수 있다.

따라서 병과는 단순한 군 경력 이력을 넘어서, 전역자의 인적 자본 구성 및 전직 적합도에 중요한 요인으로 기능할 수 있으며, 후속 분석에서는 이를 범주형 통제변수로 포함하여 재취업 여부, 직무 만족도, 소요 기간 등과의 관계를 면밀히 검토할 필요가 있다.

[표 4-5] 병과별 빈도

구 분	N	%
보병	481	34.2
포병	142	10.1
정보통신	132	9.4
병기	88	6.3
기갑	85	6.0
공병	82	5.8
정보	82	5.8
방공	31	2.2
법무	1	0.1
군수	4	0.3
병참	43	3.1
간호	12	0.9
수송	53	3.8
의무	2	0.1
의정	19	1.4
인사행정	30	2.1
재정	10	0.7
군악	2	0.1
군사경찰	20	1.4

정훈	21	1.5
군중	2	0.1
항공	32	2.3
화생방	32	2.3
합계	1,406	100.0

마지막으로, 근속연수를 분석한 결과 평균 근속연수는 약 18.7년 (SD=12.71)로 나타났다. 응답자의 근속연수는 최소 0년에서 최대 38년까지 분포하여, 전역자 간 군 복무 경력의 차이가 매우 크다는 점을 보여준다. 특히 표준편차가 평균의 약 68% 수준에 달한다는 점은 표본 내 근속기간의 이질성이 상당히 높음을 의미한다.

근속연수의 하위 구간에는 입대 후 단기 복무를 마치고 전역한 인원, 상위 구간에는 30년 이상 장기 복무를 수행한 고참 간부층이 포함된 것으로 보인다. 이들은 일반적으로 연금수급 자격을 보유하거나 조직 내 주요 보직을 수행한 경험을 가진 경우가 많다.

근속연수는 단순한 복무 기간을 넘어, 조직 내 경험 축적, 직무 전문성, 리더십 경험, 사회적 자원 확보 등과 관련된 지표로 해석될 수 있다. 다만 본 연구에서는 근속연수를 분석 모형의 직접적인 통제변수로 포함하지 않고, 응답자의 복무 경력 분포와 표본의 특성을 설명하기 위한 인구사회학적 배경 변수로 제시하였다.

근속연수가 길수록 민간 부문과의 접점이 줄어들고, 조직 중심적 사고나 시장 감각의 격차가 확대될 가능성이 존재한다는 점에서, 이는 전역자의 재취업 전략과 노동시장 적응 과정을 이해하는 데 중요한 참고 지표로 활용될 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 근속연수가 재취업 전환 과정에 미치는 선형 및 비선형 효과를 보다 심층적으로 검토할 필요가 있다.

이상의 분석을 통해 확인할 수 있듯이, 본 연구의 표본은 계급, 복무 유형, 병과, 나이, 학력 수준, 근속연수, 정책지원 여부 등 다양한 인구사회학적 특성을 고르게 반영하고 있다. 특히 응답자들은 단기 복무자부터 장기 복무자,

고졸부터 박사학위 소지자, 20대 청년층부터 60대 이상 장년층에 이르기까지 폭넓은 분포를 보이며, 군 경력 및 사회적 배경에 있어 구조적 이질성과 층위를 내포하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 표본의 특성은 단순히 인구 통계적 대표성을 의미할 뿐만 아니라, 재취업 성과에 영향을 미치는 주요 변수 간의 상관관계를 규명하는 데 필요한 실증적 기반을 제공한다. 다시 말해, 표본이 갖는 구조적 다양성은 본 연구의 분석모델에서 제기된 가설들을 검증 함에 있어 변수 간 관계의 신뢰성과 해석력을 제고하는 중요한 전제조건으로 작용한다.

이에 따라 다음 절에서는, 앞서 정의한 독립변수와 종속변수 간의 관계를 실증적으로 검토하기 위해 다중회귀분석을 포함한 통계적 분석 절차를 수행하고자 한다. 이를 통해 개인적, 조직적 요인이 실제로 재취업 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하고, 정책적 함의를 도출할 수 있을 것이다.

제 2 절 집단별 차이 및 상관관계 분석

1. 집단별 차이 분석

가. 재취업 여부에 따른 주요 변수 차이 분석

재취업 여부에 따른 주요 변수의 차이를 검정한 결과는 [표 4-6]에 제시되어 있다. 연속형 변수는 독립표본 t-검정을, 범주형 변수는 카이제곱 검정을 활용하여 두 집단 간 평균 및 분포 차이를 확인하였다. 분석 결과는 재취업 여부가 전역자의 개인적 준비도와 군 복무 경험의 구조적 특성을 비교적 명확하게 반영하고 있음을 보여준다.

먼저 개인적 요인에서, 재취업자 집단은 취업 역량, 취업 관심도, 직무·기업 이해도에서 모두 미취업자에 비해 유의하게 높은 값을 나타냈다(각 $p < 0.001$). 이는 단순한 구직 의지 차원을 넘어, 전역자가 민간 노동시장에 대한 정보와 요구조건을 얼마나 체계적으로 파악하고 준비해 왔는지가 실제 재취업 성과

로 이어지는 핵심 요인임을 실증적으로 보여주는 결과이다. 특히 이해도 변수의 경우, 직무 적합성 판단, 산업 구조 인식, 기업 특성 분석 등 재취업 과정에서 요구되는 인지적 해석 능력을 반영하므로, 전역자 개인의 정보 활용 능력 및 전환 준비도의 중요성을 더욱 강조하는 지표라 할 수 있다. 이러한 결과는 본 연구가 제시하는 개인적 준비도의 구조적 중요성을 뒷받침하며, 이후 회귀분석에서 확인되는 개인 요인의 일관된 설명력과도 맥락을 같이한다.

조직적 요인에서는 실무지원과 취업지원 현실 여건 모두 두 집단 간 유의미한 차이를 보이지 않았다($p=0.213$, $p=0.828$). 이는 조직·제도적 차원의 지원이 재취업 여부를 직접적으로 구분하는 요인으로 기능하기보다는, 전역자의 개별적 활용 방식이나 지원 프로그램이 실제 요구와 얼마나 정합적으로 연결되는지에 따라 효과가 달라질 수 있음을 시사한다. 다시 말해, 지원체계가 존재하더라도 전역자의 주체적 준비도에 비해 상대적 영향력이 제한적일 수 있다는 점을 의미하며, 조직적 요인의 실효성이 낮게 나타나는 본 연구 전체의 분석 경향과도 일관된 결과이다.

인구사회학적 및 군 복무 특성에서는 몇 가지 의미 있는 차이가 나타났다. 재취업자 집단은 평균 연령이 더 높았으며($p<0.001$), 장기 복무 비율 또한 현저히 높은 것으로 확인되었다($p<0.001$). 이는 군 조직 내 장기 경력 축적이 민간 노동시장 이행 과정에서 경험적 자산 또는 신호 자본으로 기능할 가능성을 보여준다. 계급 역시 유의한 차이를 나타냈는데($p<0.05$), 이는 군 내 역할 수준과 책임 경험이 전역 후 직무 선택 폭과 전환 경로에 구조적 제약 혹은 유리함을 제공할 수 있음을 시사한다. 또한 연금 수급 여부에서도 유의미한 차이가 나타났으며($p<0.001$), 이는 경제적 여건이 전역 직후 재취업 참여 시점과 필요성에 영향을 미치는 구조적 요인으로 작용할 수 있음을 보여준다. 반면 학력 수준은 두 집단 간 유의미한 차이가 관찰되지 않았다($p=0.659$). 이는 일반 노동시장에서 중요한 인적 자본 요인으로 간주되는 학력이 전역자의 재취업에서는 상대적으로 덜 중요한 역할을 하며, 군 복무 경력이 학력 자본의 영향력을 일정 부분 대체하거나 약화시킬 수 있음을 시사한다. 특히 군 조직이라는 특수 경력체계는 학력보다 조직 내 경험·지위·복무 유형이 전환 성과를 규정하는 데 더 큰 역할을 수행할 수 있음을 보여주는 결과이다.

종합적으로 볼 때, 재취업 여부는 개인적 준비도(역량·이해·관심)와 군 복무 경력 특성(계급·복무 유형·연금수급 여부)의 영향을 가장 크게 받는 것으로 나타났다. 조직적 요인은 상대적으로 미약한 영향을 보였다. 이는 전역자가 민간 노동시장으로 원활하게 진입하기 위해서는 무엇보다 개인적 준비도 강화가 필수적이며, 전환지원정책 또한 이러한 개인적 기반을 어떻게 체계적으로 강화할 것인가에 초점을 둘 필요가 있음을 시사한다. 더 나아가 이러한 분석 결과는 이후 회귀분석을 통해 제시되는 재취업 성과의 구조적 메커니즘을 해석하는 중요한 경험적 토대로 기능한다.

[표 4-6] 재취업 여부별 주요 변수 차이 분석 결과

변 수		미취업 (N=317)	재취업 (N=1,089)	t-test / F	p-value
역량	(SD)	0.97 (0.82)	1.32 (0.86)	t = -6.637	<0.001
관심도	(SD)	2.67 (0.96)	2.92 (1.00)	t = -4.144	<0.001
이해도	(SD)	2.75 (1.06)	3.12 (1.05)	t = -5.529	<0.001
실무지원	(SD)	2.27 (1.36)	2.17 (1.37)	t = 1.254	0.213
취업지원현실	(SD)	2.65 (0.90)	2.64 (0.85)	t = 0.211	0.828
계급 (%)	영관 이상	58 (18.3)	272 (25.0)	$\chi^2 = 6.480$	0.039
	위관	102 (32.2)	339 (31.1)		
	준사관 이하	157 (49.5)	478 (43.9)		
복무 유형 (%)	단기	77 (24.3)	168 (15.4)	$\chi^2 = 19.798$	<0.001
	중기	78 (24.6)	223 (20.5)		
	장기	162 (51.1)	698 (64.1)		
나이	(SD)	40.35 (12.36)	44.18 (11.87)	t = -4.897	<0.001
연금 수급 비대상	(%)	189 (59.6)	497 (45.6)	$\chi^2 = 18.659$	<0.001
학력 수준 (%)	고졸 이하	47 (14.8)	145 (13.3)	$\chi^2 = 1.600$	0.659
	전문대 졸업	200 (63.1)	668 (61.3)		
	대졸	65 (20.5)	257 (23.6)		
	대학원 이상	5 (1.6)	19 (1.7)		

나. 취업 만족도 수준별 주요 변수 차이 분석

응답자의 취업 만족도는 5점 리커트 척도에 따라 다섯 개의 수준으로 구분하였으며, 각 만족도 집단 간 주요 특성의 차이를 분석한 결과는 [표 4-7]에 제시되어 있다. 연속형 변수는 일원분산분석(ANOVA)을 적용하여 평균 차이를 검정하였고, 범주형 변수는 카이제곱 검정을 통해 분포의 차이를 검토하였다. 전반적으로 분석 결과는 취업 만족도가 단순한 주관적 평가가 아니라, 개인적 준비도와 조직·경력 특성의 복합적 영향을 반영하는 구조적 지표임을 보여준다.

먼저 개인적 요인과 관련하여, 역량 수준은 만족도가 높아질수록 점진적으로 상승하는 경향을 보였으며($F=3.06, p=0.016$), 취업 관심과 취업 이해도는 집단 간 차이가 매우 유의하게 나타났다(각 $p<0.001$). 특히 이해도 수준은 만족도 최저 집단(1점)과 최고 집단(5점) 간 평균 차이가 뚜렷하게 나타났으며, 이는 직무·산업 정보에 대한 이해 능력이 전반적 직업 만족 감정에 직접적으로 연결됨을 시사한다. 다시 말해, 전역자의 인지적 준비 수준이 높을수록 직무 적합성 판단과 실제 근무 환경에 대한 기대 간 괴리가 감소하여 만족도가 높아지는 경향이 확인된다.

조직적 요인에서도 의미 있는 차이가 나타났다. 실무지원 수준은 만족도 그룹 간 차이가 통계적으로 유의하였으며($F=2.63, p=0.036$), 취업지원 현실 여건의 평균값은 만족도가 증가할수록 꾸준히 상승하였다($F=9.40, p<0.001$). 이러한 결과는 생활안정·정보접근·지원 인프라 등 조직·환경적 요인이 취업 이후 직무 적응을 돕고, 이는 직업 만족도의 질적 향상과 연계될 수 있음을 보여준다. 즉, 조직적 지원이 직접적으로 재취업 여부를 결정하지는 않지만, 재취업 이후의 적응 및 만족감 형성에는 보다 밀접한 역할을 수행할 가능성을 나타낸다.

인구사회학적 특성과 군 복무 배경에서도 만족도 수준과 연관되는 경향이 확인되었다. 나이는 만족도 증가에 따라 평균이 뚜렷하게 상승하였으며($F=6.90, p<0.001$), 연금 비수급 비율 역시 만족도 낮은 집단에서 높게 나타

났다($p=0.001$). 이는 경제적 안정성 및 경력 연속성이 직업 만족도를 높이는 기반이 될 수 있음을 시사한다. 복무 유형도 유의한 분포 차이를 보였으며 ($p<0.001$), 특히 장기 복무자의 비중이 높은 집단일수록 만족도 상위 집단에 위치하였다. 계급 역시 집단 간 차이를 보였으나 통계적 유의성은 다소 약하게 나타났다($p=0.087$). 학력 수준도 만족도와 유의한 관련성이 관찰되었는데 ($p=0.001$), 이는 일반적 인적 자본 요소가 전역자의 직업 선택 폭 및 근로조건에 간접적으로 영향을 미칠 가능성을 보여준다.

종합하면, 취업 만족도는 개인적 준비도(역량·이해·관심)의 수준과 조직·환경적 지원 여건, 그리고 군 복무 특성과 경제적 안정 요소가 결합하여 나타나는 결과로 해석할 수 있다. 특히 개인적 이해도와 조직적 지원 현실의 평균값이 만족도 수준과 가장 일관된 상승 패턴을 보였다는 점은, 전역자의 전환 준비가 단순히 재취업 성취뿐 아니라 재취업 이후의 질적 만족까지 구조적으로 규정한다는 본 연구의 핵심 분석 틀을 뒷받침한다. 이러한 차이 분석 결과는 이후 제시되는 회귀분석에서 만족도 결정 요인의 구조적 메커니즘을 해석하는 데 중요한 기초자료로 기능한다.

[표 4-7] 취업 만족도 수준별 주요 변수 차이 분석 결과

변 수		1 (N=13)	2 (N=37)	3 (N=239)	4 (N=444)	5 (N=348)	F / χ^2	p-value
	역량 (SD)	1.23 (1.01)	1.14 (0.98)	1.18 (0.83)	1.36 (0.86)	1.40 (0.84)	F=3.06	0.016
	관심도 (SD)	2.95 (1.22)	2.48 (0.83)	2.74 (0.93)	2.93 (0.92)	3.09 (1.11)	F=15.41	<0.001
	이해도 (SD)	2.23 (0.93)	2.62 (1.16)	2.87 (1.00)	3.18 (0.95)	3.30 (1.13)	F=10.95	<0.001
	실무지원 (SD)	1.92 (1.32)	2.14 (1.40)	1.95 (1.19)	2.18 (1.34)	2.31 (1.52)	F=2.63	0.036
	취업지원현실 (SD)	2.10 (0.64)	2.38 (0.91)	2.47 (0.81)	2.69 (0.80)	2.73 (0.92)	F=9.40	<0.001
계급 (%)	영관 이상	1 (7.7)	8 (21.6)	47 (19.7)	115 (25.9)	99 (28.4)	$\chi^2 = 8.79$	0.087
	위관	4 (30.8)	16 (43.2)	74 (31.0)	130 (29.3)	113 (32.5)		

계급 (%)	준사관 이하	8 (61.5)	13 (35.1)	118 (49.4)	199 (44.8)	136 (39.1)	$\chi^2 = 8.79$	0.087
복무 유형 (%)	단기	3 (23.1)	12 (32.4)	42 (17.6)	36 (16.9)	36 (10.3)	$\chi^2 = 36.24$	<0.001
	중기	5 (38.5)	8 (21.6)	62 (25.9)	81 (14.6)	81 (23.3)		
	장기	5 (38.5)	17 (45.9)	135 (56.5)	231 (68.5)	231 (66.4)		
	나이 (SD)	37.46 (11.14)	37.78 (10.86)	42.57 (12.05)	45.41 (11.88)	44.54 (11.49)	F = 6.90	<0.001
	연금 수급 비대상 (%)	9 (69.2)	25 (67.6)	123 (51.5)	179 (40.3)	158 (45.4)	$\chi^2 = 14.10$	0.001
학력 수준 (%)	고졸 이하	5 (38.5)	8 (21.6)	41 (17.2)	52 (11.7)	38 (10.9)	$\chi^2 = 21.70$	0.001
	전문대 졸업	7 (53.8)	21 (56.8)	156 (65.3)	279 (62.8)	202 (58.0)		
	대졸	0 (0.0)	8 (21.6)	40 (16.7)	107 (24.1)	98 (28.2)		
	대학원 이상	1 (7.7)	0 (0.0)	2 (0.8)	6 (1.4)	10 (2.9)		

주: 1. 매우 불만족, 2. 불만족, 3. 보통, 4. 만족, 5. 매우 만족

다. 재취업 소요 기간별 주요 변수 차이 분석

응답자의 재취업 소요 기간을 기준으로 총 다섯 개의 집단으로 구분하여 주요 특성의 평균 및 분포 차이를 분석한 결과는 [표 4-8]에 제시되어 있다. 연속형 변수는 일원분산분석(ANOVA)을, 범주형 변수는 카이제곱 검정을 통해 집단 간 차이를 확인하였다. 분석 결과, 대부분의 주요 변수에서 유의한 차이가 나타나 재취업 소요 기간이 단순한 시간적 지연이 아니라 전역자의 준비도, 복무 경력, 제도적 조건이 결합된 구조적 결과임이 드러났다.

먼저 개인적 준비 요인을 살펴보면, 역량 수준은 소요 기간이 짧은 집단일수록 상대적으로 높게 나타났으며($F=3.34$, $p=0.013$), 취업 관심도와 이해도 역시 소요 기간이 증가할수록 평균값이 지속적으로 감소하였다(각 $p<0.001$).

특히 이해도는 1단계 집단(복무 중 취업)에서 가장 높은 값을 보인 반면, 5단계 집단(전역 후 3년 이내 취업)에서 가장 낮은 수준을 보여, 취업 관련 정보 이해가 낮을수록 구직 기간이 장기화되는 경향이 명확히 나타났다. 이는 전역자의 인지적·정보적 준비 수준이 재취업 속도에 직접적으로 연계된다는 점에서 개인적 요인의 구조적 중요성을 강조한다.

조직적 요인의 경우, 실무지원 수준은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 경향을 보였으며($p=0.055$), 취업지원 현실 여건은 집단 간 차이가 매우 유의하게 나타났다($F=11.10$, $p<0.001$). 특히 소요 기간이 짧은 1·2단계 집단에서 취업지원 현실 평균이 높았던 반면, 5단계 집단은 가장 낮은 평균값을 보여, 전환지원 환경의 안정성과 접근성이 취업 속도에 실질적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 이는 조직적 요인이 재취업 여부 자체는 크게 좌우하지 않지만, 전역자의 전환 속도 측면에서 의미 있는 역할을 수행할 수 있음을 보여주는 결과이다.

인구사회학적 특성에서도 집단 간 유의미한 차이가 확인되었다. 나이는 재취업 소요 기간 2단계 집단에서 가장 높았으며($F=6.96$, $p<0.001$), 1단계 및 4단계 집단에서는 상대적으로 낮은 평균을 보였다. 이는 재취업 시점의 연령이 구직 속도와 단선적 선형관계를 보이지 않으며, 경제적 압력·경력 자산·가구 상황 등 다양한 요인의 복합적 조합 아래에서 영향을 받음을 시사한다. 또한 계급·복무 유형·연금수급 여부는 모두 집단 간 매우 유의한 차이를 나타냈으며(각 $p<0.001$), 이는 군 복무 경력구조와 제도적 조건이 재취업 소요 기간에 실질적 제약 또는 기회를 제공할 수 있음을 의미한다. 학력 수준 역시 집단 간 차이가 유의하였는데($p<0.001$), 이는 학력이 취업 성취와 직접적으로 연결되지는 않더라도 취업 속도 측면에서는 일정 부분 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

종합하면, 재취업 소요 기간은 개인적 준비도(역량·이해도·관심도), 전환지원 환경(취업지원 현실), 그리고 군 복무 경력 및 경제적 안정성(계급·복무 유형·연금 등)이 복합적으로 작용하는 결과로 해석할 수 있다. 특히 준비 수준과 지원 환경의 차이는 재취업 시점의 시간적 격차를 설명하는 핵심 요인으로 나타났다. 이는 전역자의 전환 과정에서 단기간의 교육·서비스 제공만으

로는 충분하지 않음을 시사한다. 따라서 실질적인 취업지원정책 설계에서는 준비 기간의 구조적 강화와 지원 환경의 질적 개선을 함께 고려할 필요가 있으며, 이러한 분석 결과는 이후 제시되는 순서형 로짓 회귀모형의 해석을 뒷받침하는 중요한 경험적 근거로 활용될 수 있다.

[표 4-8] 재취업 소요 기간별 주요 변수 차이 분석 결과

변 수	1 (N=99)	2 (N=246)	3 (N=622)	4 (N=92)	5 (N=18)	F / χ^2	p-value
역량 (SD)	1.52 (0.88)	1.38 (0.84)	1.31 (0.86)	1.11 (0.82)	1.17 (0.79)	F=3.34	0.013
관심도 (SD)	2.95 (0.96)	3.16 (1.05)	2.87 (0.97)	2.71 (0.95)	2.50 (1.12)	F=8.32	<0.001
이해도 (SD)	3.43 (1.06)	3.16 (1.06)	3.13 (1.02)	2.86 (1.03)	2.28 (1.07)	F=13.88	<0.001
실무지원 (SD)	2.28 (1.44)	2.20 (1.44)	2.20 (1.36)	1.91 (1.29)	1.44 (0.70)	F=2.19	0.055
취업지원현실 (SD)	2.71 (0.86)	2.63 (0.79)	2.67 (0.86)	2.52 (0.92)	1.71 (0.62)	F=11.10	<0.001
계급 (%)	영관 이상 (32.3)	92 (37.4)	123 (19.8)	16 (17.4)	4 (22.2)	$\chi^2 = 27.38$	<0.001
	위관 (48.5)	38 (15.4)	204 (32.8)	41 (44.6)	6 (33.3)		
	준사관 이하 (19.2)	116 (47.2)	295 (47.4)	35 (38.0)	8 (44.4)		
복무 유형 (%)	단기 (39.4)	2 (0.8)	98 (15.8)	24 (26.1)	4 (22.2)	$\chi^2 = 184.34$	<0.001
	중기 (6.1)	42 (17.1)	144 (23.2)	26 (28.3)	4 (22.2)		
	장기 (54.5)	202 (82.1)	380 (61.1)	42 (45.7)	10 (55.6)		
나이 (SD)	40.58 (12.14)	48.29 (9.85)	43.80 (12.14)	39.00 (11.19)	44.11 (12.42)	F=6.96	<0.001
연금 수급 비대상 (%)	53 (53.5)	67 (27.2)	300 (48.2)	64 (69.6)	10 (55.6)	$\chi^2 = 19.47$	<0.001
학력 수준 (%)	고졸 이하 (1.0)	29 (11.8)	102 (16.4)	10 (10.9)	3 (16.7)	$\chi^2 = 29.62$	<0.001
	전문대 졸업 (65.7)	131 (53.3)	388 (62.4)	66 (71.7)	10 (55.6)		
	대졸 (29.3)	78 (31.7)	126 (20.3)	15 (16.3)	5 (27.8)		
	대학원 이상 (4.0)	8 (3.3)	6 (1.0)	1 (1.1)	0 (0.0)		

주: 1. 복무 중 취업, 2. 전직기간 중 취업, 3. 전역 후 1년 이내 취업, 4. 전역 후 2년 이내 취업, 5. 전역 후 3년 이내 취업

이상의 기술통계 분석을 통해 주요 변수들의 분포 특성과 집단 간 차이를 체계적으로 확인할 수 있었으며, 이러한 결과는 본 연구에서 설정한 독립변수와 종속변수 간 관계를 실증적으로 규명하기 위한 기초적 근거를 제공한다. 특히 개인적 요인과 조직적 요인, 그리고 군 복무 경력 및 인구사회학적 특성 간의 구조적 차이를 사전에 파악함으로써, 이후 실시되는 회귀분석이 다차원적 영향 요인을 보다 정교하게 식별할 수 있는 토대를 마련하였다.

다음 절에서는 이러한 기술통계 결과를 바탕으로 분석 대상 변수들의 모형을 구체화하고, 재취업 여부·직업 만족도·재취업 소요 기간을 설명하기 위한 회귀모형의 설정 및 분석 전략을 제시한다.

2. 변수 간 상관관계 분석

본 연구에서 사용된 주요 연속형 변수 간 상관관계를 분석한 결과는 [표 4-9]에 제시하였다. 분석 결과, 대부분의 변수 간에서 통계적으로 유의미한 상관성이 확인되었으나, 전반적으로 상관계수의 크기는 비교적 낮은 수준으로 나타났다.

먼저, 취업에 대한 관심 정도와 실무지원 간에는 0.447($p < .001$)의 비교적 높은 양(+)의 상관관계가 나타나, 관심도가 높을수록 실무지원 환경을 긍정적으로 평가하는 경향이 있음을 보여준다.

또한 취업에 대한 이해 수준 역시 여러 변수와 의미 있는 관련성을 보였는데, 개인적 취업 역량 수준(0.239, $p < .001$), 관심 정도(0.272, $p < .001$), 취업지원 현실 여건(0.198, $p < .001$)과 모두 유의한 양의 상관성을 나타냈다. 이는 취업 관련 정보와 절차에 대한 이해도가 높을수록 개인의 준비 수준과 환경적 여건을 긍정적으로 인식하는 경향이 있음을 시사한다.

한편, 나이와 재직기간은 상관계수 0.980($p < .001$)로 매우 높은 상관성을 보여, 두 변수가 사실상 동일한 경력적 속성을 공유하고 있음을 확인하였다. 이에 따라 재직기간은 분석 과정에서 다중공선성 문제를 방지하기 위해 회귀모형에서는 나이 변수로 대표시켜 포함하고, 재직기간은 제외하였다.

나이는 다른 주요 변수들과의 상관계수가 전반적으로 낮은 수준(절대값 0.16 이하)에 머물러, 개인적·조직적 요인 간 다중공선성 문제는 존재하지 않는 것으로 판단된다.

따라서 상관관계 분석 결과, 주요 변수 간 선형 결합 가능성이 낮아 회귀모형에 포함된 변수들의 독립성과 통계적 정합성이 적절히 확보된 것으로 볼 수 있다.

[표 4-9] 변수 간 상관관계 분석 결과

구 분	취업 역량	취업 관심	실무지원	취업지원 현실	취업 이해	나이
취업 역량	1					
취업 관심	0.095 ***	1				
실무지원	0.024	0.447 ***	1			
취업지원 현실	0.075 **	0.274 ***	0.337 ***	1		
취업 이해	0.239 ***	0.272 ***	0.128 ***	0.198 ***	1	
나이	0.073 **	0.161 ***	0.033	0.117 ***	-0.03	1

주: *** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05)

3. 회귀모형 설정 및 전제조건 검토

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 규명하기 위해 다중 회귀분석을 활용하였으며, 분석 결과의 타당성과 해석의 신뢰성을 확보하기 위해 회귀모형에 대한 전제조건을 체계적으로 점검하였다. 회귀분석은 종속변수와 독립변수 간의 선형적 관계를 전제로 하기 때문에, 이러한 전제조건을 충족하지 않을 경우 분석 결과가 왜곡될 가능성이 존재한다.

이에 따라 본 절에서는 변수 간 상관관계를 비롯하여 잔차의 정규성, 선형성, 등분산성, 다중공선성, 오차항의 독립성 등 주요 회귀 진단 항목을 종합적

으로 검토하였다. 이러한 절차를 통해 분석 모형이 통계적 가정을 충실히 충족하고 있는지를 사전에 확인함으로써, 본 연구의 회귀분석 결과가 논리적·계량적 적합성을 갖추고 있음을 입증하고자 하였다.

또한 회귀모형의 적합성을 평가하기 위해 결정계수(R^2)와 수정된 결정계수 (Adjusted R^2)를 함께 검토하였으며, 이를 통해 설명변수들이 종속변수의 변동을 어느 정도 설명하는지를 확인하였다. 더불어 잔차 산점도 및 Q-Q plot 을 통해 잔차의 분포 특성을 시각적으로 점검하였고, Durbin-Watson 통계를 이용하여 오차항 간의 자기상관 존재 여부를 검증하였다.

이러한 일련의 검토 절차는 단순한 통계적 형식 검증을 넘어, 분석 모형이 이론적 타당성과 실증적 적합성을 동시에 확보하고 있음을 확인하는 과정으로 수행되었다.

가. 잔차의 정규성 검토

회귀분석의 가장 기본적이고 중요한 전제 중 하나는 잔차가 정규분포를 따른다는 가정이다. 잔차의 정규성은 회귀계수의 유의성 검정(F검정, t검정 등)이 통계적 유효성을 갖기 위한 전제 조건이며, 따라서 본 연구에서도 이를 철저히 진단하였다. 잔차의 정규성은 시각적 방법(히스토그램, Q-Q 플롯, 밀도 추정 곡선)과 통계적 지표를 병행하여 검토하였다.

시각적 검토에서는 잔차가 평균을 중심으로 좌우 대칭적인 분포 형태를 보이는지를 확인하였으며, 밀도 추정 곡선을 통해 정규분포 곡선과의 유사성을 비교하였다. 이를 통해 잔차가 특정 방향으로 치우치거나 왜도가 과도하게 나타나지 않는지를 점검하였다.

또한 통계적 지표를 함께 활용하여 잔차가 평균 0을 기준으로 안정적인 분포를 보이는지를 종합적으로 검증하였다. 이러한 점검 절차를 통해 본 연구의 회귀모형이 정규성 가정을 충족하고 있음을 확인하였으며, 결과적으로 회귀분석의 계수 추정과 유의성 검정이 통계적으로 타당함을 확보하였다.

아울러 정규성 검토 과정은 단순한 통계적 요건의 충족 여부를 넘어서, 자료의 신뢰성과 분석 모형의 적합성을 평가하는 기초 단계로 기능하였다. 이는

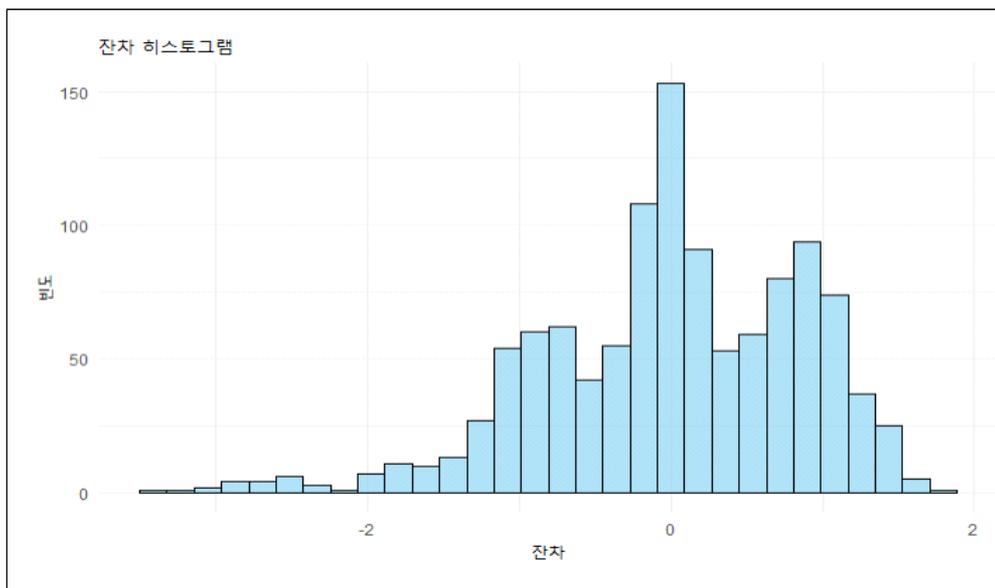
분석 결과의 해석이 표본 특성에 의해 왜곡되지 않고, 모형의 추론적 정당성이 확보되었음을 보여주는 중요한 근거로 활용되었다.

첫째, 잔차 히스토그램 분석 결과는 [그림 4-1]과 같다. 전체적으로 평균값을 중심으로 한 종형 분포 형태를 띠며, 좌우 비대칭성이 두드러지지 않는다는 점에서 정규분포 가정에 근접한 분포 특성을 확인할 수 있었다. 다만, -2 이하 또는 1.5 이상에 해당하는 극단값이 존재하여 약간의 꼬리 왜도를 시사하는 부분도 존재하였다.

이러한 미세한 왜도는 표본의 분포 특성과 응답자의 이질성에서 기인한 것으로 판단되며, 잔차의 정규성에 중대한 영향을 미치지 않는 수준으로 확인되었다. 추가로 Q-Q 플롯에서도 점들이 대각선 주변에 고르게 분포하여 정규성 가정을 시각적으로도 지지하였다.

따라서 본 연구의 회귀모형은 통계적 추론의 안정성이 확보된 것으로 평가되며, 이후 분석(재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간 회귀모형)의 결과 해석에 신뢰성을 부여하는 기초 근거가 되었다.

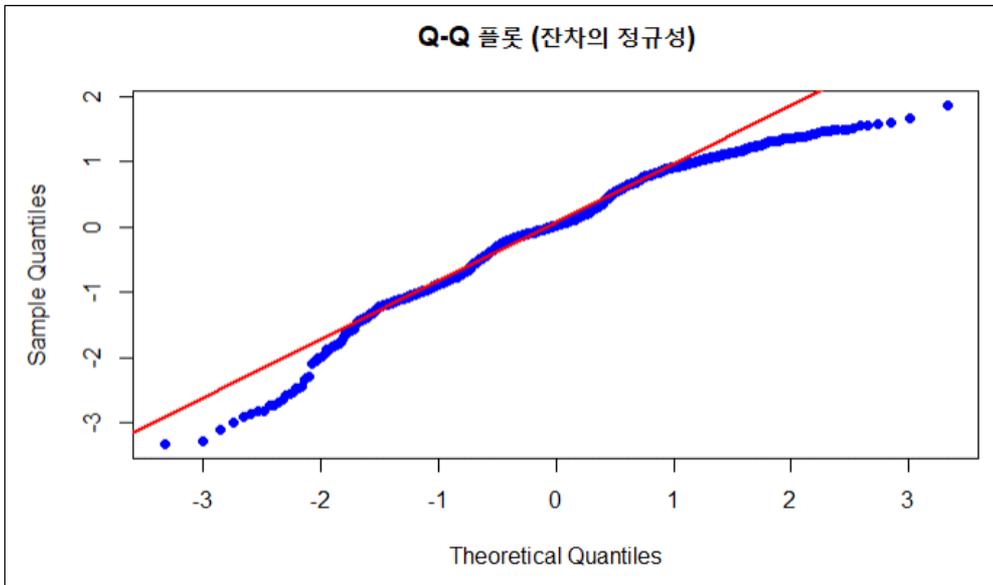
[그림 4-1] 잔차 히스토그램



둘째, [그림 4-2]과 같이 Q-Q 플롯(Quantile-Quantile Plot)을 통해 이론

적 정규분포와의 적합도를 시각적으로 검토하였다. 플롯 결과에 따르면 대부분의 점들이 45도 기준선에 근접하게 배열되어 있어 잔차의 정규성 가정이 대체로 충족됨을 나타낸다. 특히 중심부에서는 거의 완벽하게 직선과 일치하는 경향을 보였으며, 다만 양극단에서의 잔차가 기준선으로부터 다소 이탈하는 현상은 관측되었다. 이는 일부 이상치가 존재함을 의미하지만, 전체적인 모델의 정규성 가정을 훼손할 정도는 아니며 일반적인 범위 내로 판단된다. 이러한 미세한 이탈은 응답자의 특성 차이나 표본 내 분포의 비대칭성에서 기인한 것으로 보이며, 모형의 전반적인 적합도나 계수 추정의 신뢰도에는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 따라서 Q-Q 플롯 결과는 잔차의 정규성이 통계적으로뿐 아니라 시각적으로도 확보되었음을 입증하며, 이는 회귀모형이 추론적 안정성과 해석의 타당성을 동시에 갖추고 있음을 보여주는 근거로 기능한다.

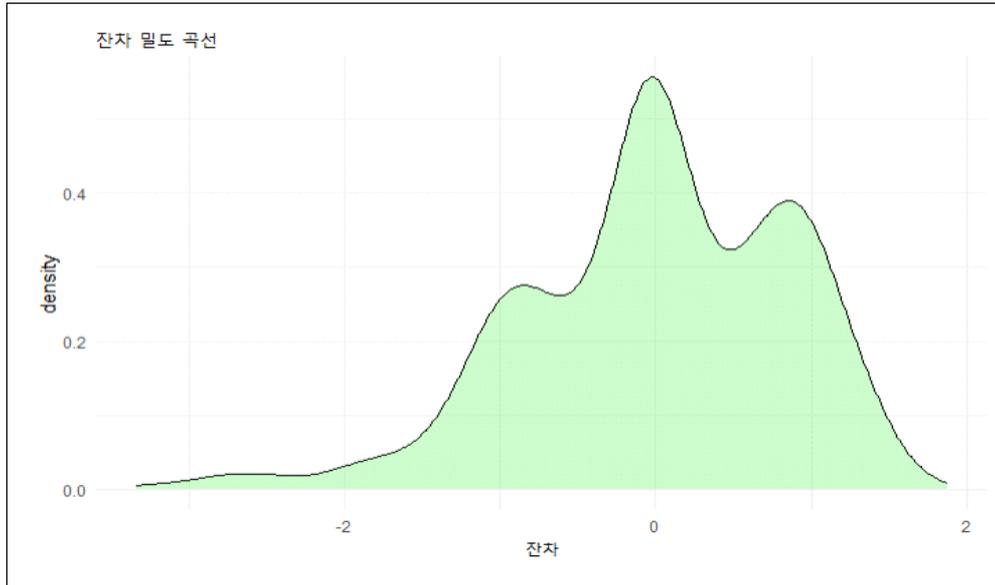
[그림 4-2] Q-Q 플롯 (잔차의 정규성)



셋째, 밀도 추정 곡선을 통한 정규성 검토 결과는 [그림 4-3]와 같다. 잔차 분포는 중심값을 기준으로 좌우 균형을 갖는 단봉 분포를 나타냈으며, 뚜렷한 왜도나 첨도의 이탈은 관찰되지 않았다.

특히, 잔차가 특정 구간에 집중되어 나타나는 편중 현상 없이 부드러운 곡선을 형성하였다는 점에서, 전체적인 데이터 분포가 정규분포에 근접한 것으로 판단된다. 본 분석에서는 극단값 제거나 변수 변환 없이도 정규성 가정을 수용할 수 있는 수준의 결과로 간주 된다.

[그림 4-3] 잔차 밀도 곡선



이상의 세 가지 시각적 진단 결과를 종합하면, 본 회귀모형의 잔차는 전반적으로 정규분포 가정을 만족하는 것으로 판단된다. 통계적으로 완벽한 정규분포는 아닐지라도, 중심부 적합도가 높고 이상값의 영향이 제한적이라는 점에서 본 분석에 내재된 회귀계수의 추정과 검정에는 큰 왜곡을 초래하지 않을 것으로 보인다. 아울러, 필요한 경우 보조적 수단으로 Anderson-Darling 검정이나 Shapiro-Wilk 검정 등의 통계적 정규성 검정을 함께 수행할 수 있으나, 본 연구에서는 시각 진단을 중심으로 분석 신뢰성을 확보하였다.

나. 선형성 검토

회귀분석의 기본 전제조건 중 하나인 선형성 가정을 점검하기 위해, 주요 독립변수와 종속변수(직업 만족도) 간 산점도 및 선형 추세선을 시각적으로

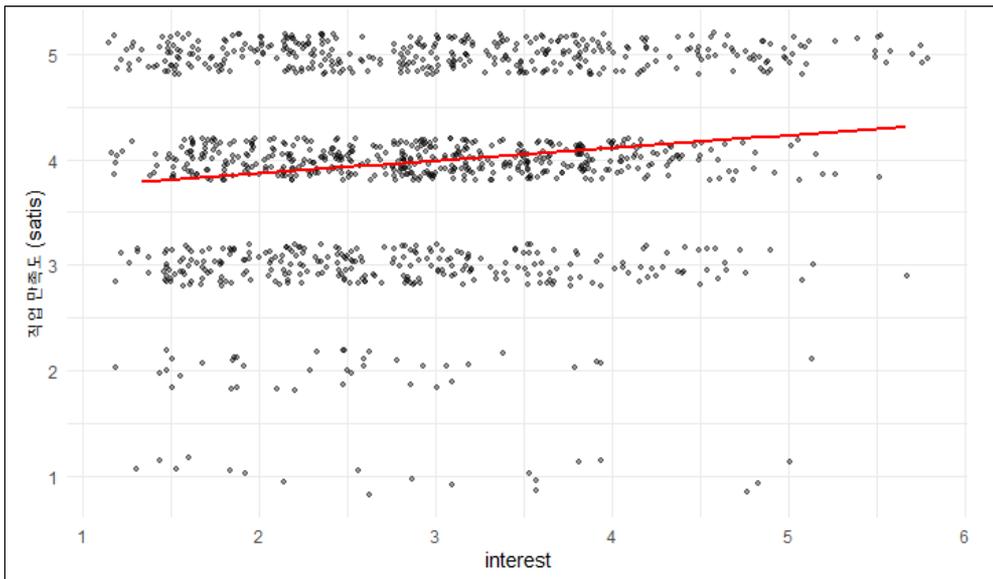
분석하였다. 본 연구에서는 취업에 대한 관심도, 실무지원 환경, 나이 등 이론적으로 중심이 되는 연속형 변수를 중심으로 본문에서 결과를 제시하며, 그 외 변수는 [부록]에 첨부하였다.

선형성 검토는 독립변수의 변화에 따라 종속변수가 일정한 방향성과 비율로 반응하는지를 확인하기 위한 절차로, 회귀모형의 적합성을 판단하는 핵심 과정에 해당한다. 특히 변수 간의 관계가 곡선적 경향을 보이거나 특정 구간에서 급격한 변화를 나타낼 경우, 회귀계수의 해석이 왜곡될 가능성이 있으므로 이를 사전에 점검하였다.

또한 산점도 분석을 통해 잔차가 일정한 폭으로 분포하는지를 함께 확인함으로써, 변수 간 관계가 단순 선형관계로 유지되고 있음을 시각적으로 검증하였다. 이러한 검토는 분석모형의 신뢰성과 변수 관계 해석의 타당성을 확보하는데 기여하였다.

우선, [그림 4-4]에서 보는 바와 같이 취업에 대한 관심도와 직업 만족도 간의 관계는 산점도 상에서 명확한 양(+)의 선형 추세가 나타났으며, 이는 관심도가 높을수록 재취업 이후 직업 만족도 수준이 높게 나타나는 경향을 시사한다.

[그림 4-4] 취업 관심도와 직업 만족도 간의 선형성 검토

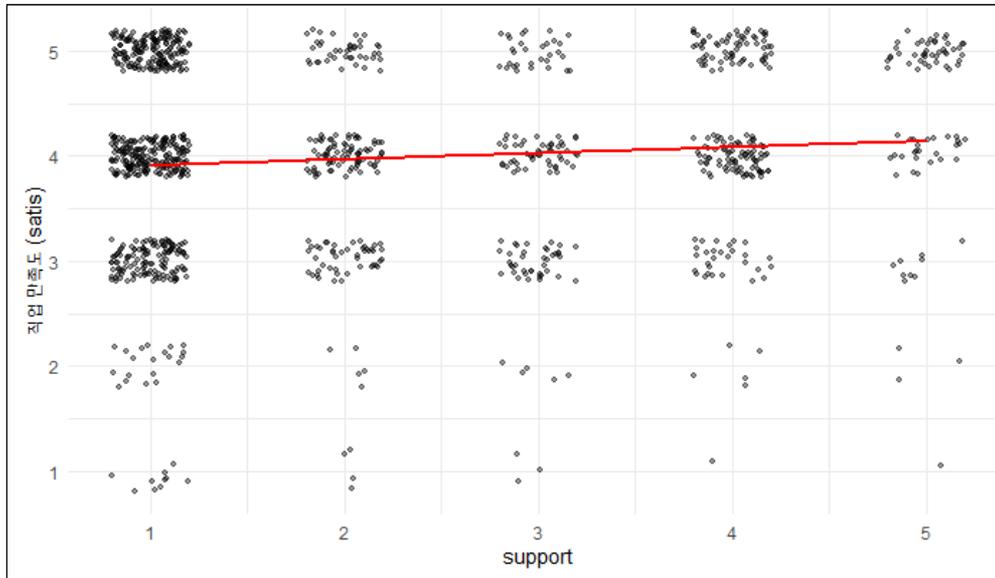


이는 개인적 요인의 심리적 태도가 직무 적응과 주관적 만족에 밀접한 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

실무지원 환경 역시 [그림 4-5]에서 나타난 바와 같이 직업 만족도와 완만한 양(+)의 선형관계를 형성하는 것으로 확인되었다. 그림에서 관찰되듯, 취업 지원 수준이 낮은 집단에서도 직업 만족도가 전반적으로 중간 이상에 분포하고 있으나, 지원 수준이 높아질수록 점들이 보다 높은 만족도 영역에 집중되는 경향이 점진적으로 강화된다.

특히 취업 지원 제도나 조직 차원의 도움을 긍정적으로 평가한 응답자들은 전반적으로 4점대 이상의 높은 만족도 구간에 상대적으로 밀집해 있어, 실무 지원 환경이 긍정적으로 작용할 경우 직무 적응과 만족에 심리적·정서적 안정감을 제공할 수 있음을 시사한다

[그림 4-5] 실무지원 환경과 직업 만족도 간의 선형성 검토

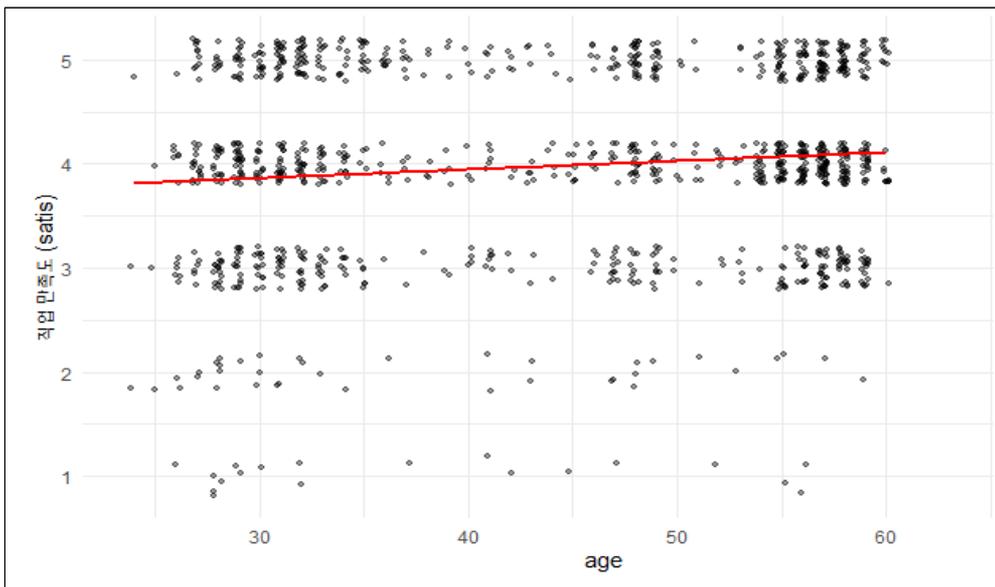


이는 조직적 요인이 직접적으로 재취업 여부를 좌우하지는 않더라도, 전역자의 직업생활 적응 단계에서는 일정 수준의 영향력을 갖고 작용함을 보여주는 근거로 이해할 수 있다.

나이 또한 [그림 4-6]에서와 같이 직업 만족도와 의미 있는 선형성을 나타내었다. 전반적으로 나이 증가에 따라 직업 만족도가 높아지는 패턴이 점차 두드러지며, 이는 나이가 많을수록 직업적 기대 수준이 현실적일 가능성, 혹은 경력과 경험 축적이 직무 안정감 및 자율성을 강화할 가능성을 반영하는 것으로 해석할 수 있다.

다시 말해, 고령 전역자는 민간 직무 환경에 대한 수용성과 적응도가 비교적 높게 나타날 수 있으며, 이는 직업 만족도의 점진적 상승으로 이어질 수 있다. 이러한 경향은 고령 전역자가 경제적 요인보다 직무의 안정성과 지속성을 중시하는 태도를 반영하며, 결과적으로 연령은 직업 가치관과 만족도 형성에 영향을 미치는 중요한 사회심리적 요인으로 작용한다.

[그림 4-6] 나이와 직업 만족도 간의 선형성 검토



다만, 모든 나이대에 걸쳐 만족도의 분산이 존재하므로, 회귀분석에서는 이러한 개별 차이를 통제 변수로 적절히 반영할 필요가 있다.

한편, 취업에 대한 이해, 취업지원 현실 여건 변수는 본문에서 시각적으로 제시하지 않았지만, 분석 결과 대부분 선형 추세가 확인되었고, 이와 관련된 산점도는 [부록]에 수록하였다. 해당 변수들 역시 직업 만족도와의 관계에서

유의미한 선형 구조를 형성하고 있다.

다. 다중공선성 검토

본 연구는 회귀모형의 안정성과 해석의 명확성을 확보하기 위하여 독립 변수 간 다중공선성 여부를 [표 4-10]와 같이 검토하고, 시각적 판단을 위해 [그림 4-7]을 함께 제시하였다. 다중공선성 진단에는 Generalized Variance Inflation Factor(GVIF)를 활용하였으며, 범주형 변수의 자유도(Df)를 고려한 조정 GVIF 값($GVIF^{(1/(2 \cdot Df))}$)을 기준으로 해석하였다. 일반적으로 조정 GVIF 값이 10 이상일 경우 심각한 다중공선성이 존재하는 것으로 판단되며, 2~5 범위는 주의가 필요한 수준으로 간주된다.

분석 결과, 개인적 요인에 해당하는 취업 역량, 취업 관심도, 취업 이해도는 모두 조정 GVIF 값이 1.03~1.19 범위로 나타나 다중공선성의 우려가 거의 없는 것으로 확인되었다. 이는 해당 변수들이 서로 중복된 정보를 과도하게 공유하지 않고 독립된 설명력을 갖고 있음을 의미한다.

범주형 변수인 계급과 복무 유형의 조정 GVIF 값은 각각 1.33과 1.55로 확인되어 상대적으로 높게 나타났으나, 자유도(Df=2)에 따라 값이 자연스럽게 증가하는 특성을 고려하면 허용 가능한 수준으로 판단된다. 이 값들은 모형 안정성을 저해할 정도의 공선성을 나타내는 수치는 아니며 해석상의 문제를 초래하지 않는 범위에 위치한다.

한편 나이 변수는 조정 GVIF 값이 3.49로 나타나 다중공선성 측면에서 주의가 필요한 범주에 해당하나, 기준치(10 이상)에는 크게 미치지 않아 모형의 안정성을 심각하게 훼손하는 수준은 아닌 것으로 판단된다. 나이는 전역자의 구조적 특성을 반영하는 핵심 변수로서, 일정 수준의 상관성이 존재하더라도 통계적·이론적 중요성을 고려하여 모형에 포함하는 것이 타당하다고 판단하였다.

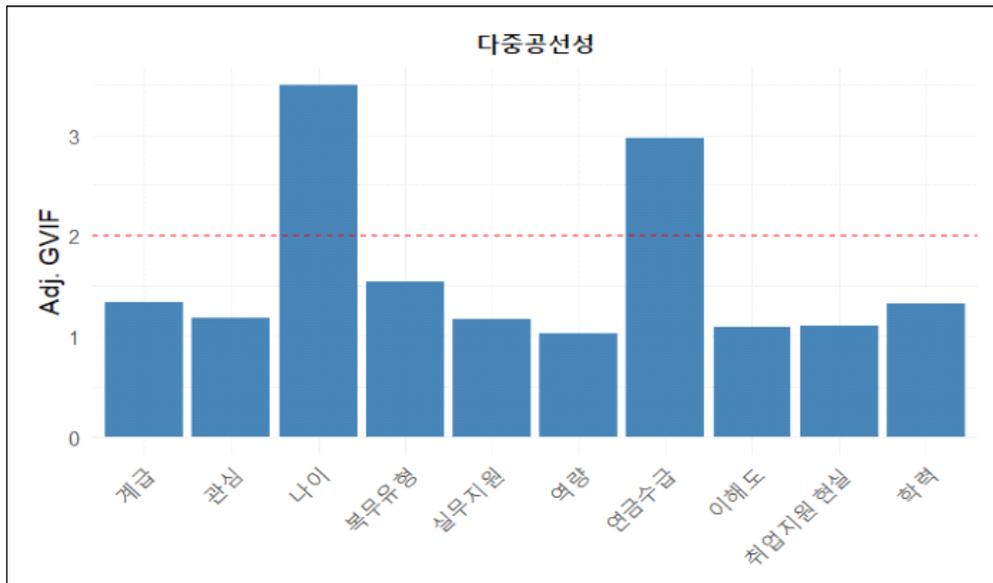
또한 연금수급 여부는 조정 GVIF 값이 2.97로 확인되었으며, 이는 주의 단계의 상한에 가까운 값이지만 절대적 기준을 초과하지는 않아 해석 가능 범위 내에 존재하는 것으로 평가된다. 연금수급 여부는 전역자의 경제적 기반과

구직 전략을 설명하는 주요 변수이므로, 다중공선성의 영향이 제한적이라고 판단되는 선에서 모형에 포함하였다.

[표 4-10] 회귀모형 변수의 다중공선성 진단 결과 (GVIF 기준)

변수명	GVIF	Df	GVIF(GVIF ^{1/(2-Df)})
취업역량	1.064	1	1.031
취업관심도	1.404	1	1.185
실무지원	1.379	1	1.174
취업환경	1.231	1	1.109
취업이해도	1.197	1	1.094
계급	3.170	2	1.334
복무유형	5.698	2	1.545
나이	12.240	1	3.498
연금수급 여부	8.850	1	2.975
학력	1.743	1	1.320

[그림 4-7] 회귀모형 변수의 다중공선성 진단 결과



종합적으로 볼 때, 본 연구에서 사용한 독립변수들은 다중공선성으로 인해 회

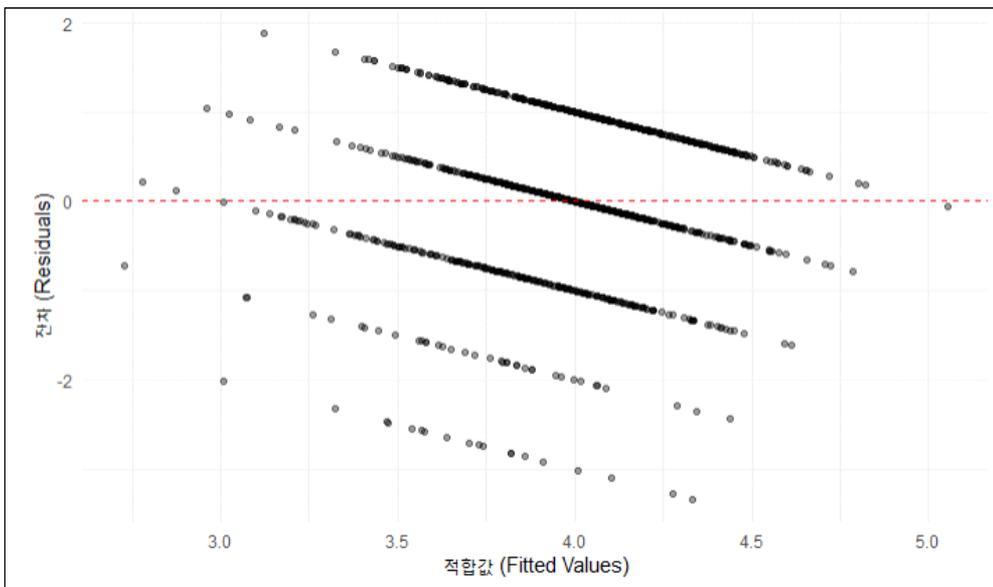
귀계수의 왜곡이나 해석의 불안정성을 초래할 수준은 아니며, 모형은 안정성과 타당성을 유지하고 있는 것으로 판단된다.

라. 등분산성 검토

회귀분석의 주요 전제 중 하나는 오차항의 분산이 일정하다는 등분산성의 가정이다. 이 가정을 충족하지 않을 경우 회귀계수의 신뢰구간과 유의확률(p-value)이 왜곡될 수 있으므로, 다양한 방법으로 이를 확인하는 절차가 요구된다.

첫째, 잔차와 적합 값의 산점도를 시각적으로 확인한 결과, 잔차가 적합 값에 따라 일정한 범위 내에서 고르게 분포하지 않고 적합 값이 증가함에 따라 점차 분산이 커지는 경향이 관찰되었다. 이는 이분산성 가능성을 시사하는 결과로 볼 수 있다.

[그림 4-8] 잔차 VS 적합 값 산점도 (등분산성 검토)



둘째, Breusch-Pagan 검정 결과는 [표 4-11]와 같이, 통계량은 65.213(df = 38), 유의확률 $p = 0.004$ 로 나타났다. 이는 5% 유의수준 하에서 등분산성

가정이 기각된다는 것을 의미하며, 본 모형에서 오차의 분산이 일정하지 않음을 통계적으로 확인할 수 있다.

[표 4-11] Breusch-Pagan 검정 결과 출력

Test	BP	df	p-value
Studentized Breusch - Pagan test	65.213	38	0.004

따라서 이상의 결과를 종합하면, 본 회귀모형은 등분산성 가정을 완전히 충족하지는 못하는 것으로 판단된다. 이는 표준오차와 유의확률(p-value)의 추정치가 이분산성의 영향을 받을 수 있음을 시사한다.

그러나 본 연구는 1,400명 이상이라는 충분한 표본을 바탕으로 수행되었으며, 평균제곱오차(MSE)가 안정적으로 수렴하는 것으로 확인되었다. 따라서 분석 결과는 해석의 일관성과 신뢰성을 유지할 수 있는 수준으로 판단된다.

마. 오차의 독립성 진단

회귀분석 모형에서 잔차의 독립성은 기본적인 전제 조건 중 하나로, 오차항 간 자기상관이 존재하지 않아야 한다는 것을 의미한다. 이를 검토하기 위해 본 연구에서는 Durbin-Watson(DW) 검정을 [표 4-12]과 같이 실시하였다. DW 검정은 주로 시계열 자료에 적합한 방법으로 알려져 있으나, 횡단면 자료에서도 잔차 간의 자기상관 가능성을 점검하는 데 활용된다.

분석 결과, Durbin-Watson 통계량은 $DW = 2.063$ 으로 나타났으며, p값은 0.854로 확인되었다. DW 값은 일반적으로 2에 가까울수록 잔차 간의 자기상관이 없다는 것을 의미하며, 본 결과는 오차항 간에 1차 자기상관이 존재하지 않는다는 귀무가설을 기각할 수 없음을 보여준다.

즉, 회귀모형의 잔차들은 통계적으로 독립성을 충족하고 있으며, 이는 회귀모형의 추정의 일관성과 신뢰성을 뒷받침하는 결과라 할 수 있다. 따라서 본 연구의 회귀분석 결과는 잔차의 독립성 가정을 위반하지 않는 범위 내에서

해석 가능하다.

[표 4-12] 잔차의 자기상관 진단 결과

Test	DW	p-value
Durbin-Watson test	2.063	0.854

이제까지 재취업 성과를 설명하기 위한 회귀모형의 타당성을 확보하기 위하여, 선형회귀 분석의 전제조건인 선형성, 다중공선성, 등분산성, 잔차의 독립성에 대한 일련의 검토를 실시하였다. 선형성 여부는 산점도와 회귀선을 활용한 시각적 확인을 통해 개별 변수와 종속변수 간의 선형적 경향을 검토하였고, 대부분의 변수에서 완만한 선형 관계가 확인되었다. 다중공선성 진단(GVIF) 결과 역시 대부분의 변수에서 허용 가능한 범위(1.0~2.5)의 값을 보여 심각한 공선성 문제는 발견되지 않았다.

Breusch-Pagan 검정($p = 0.0039$) 결과, 등분산성 가정은 기각된 것으로 나타났다. 이는 회귀분석 결과의 표준오차와 유의확률이 이분산성의 영향을 받을 수 있음을 시사한다. 그러나 본 연구는 1,400명 이상이라는 충분한 표본 규모를 바탕으로 수행되었으며, 평균제곱오차(MSE)가 안정적으로 수렴하는 것으로 확인되었다. 따라서 분석 결과는 여전히 해석의 일관성과 신뢰성을 유지할 수 있는 수준으로 판단된다. 한편, Durbin-Watson 검정($DW = 2.063$, $p = 0.854$)을 통해 잔차의 자기상관 여부를 점검한 결과, 잔차의 독립성 가정은 충족되는 것으로 나타났다.

이상의 결과는 본 연구의 회귀모형이 통계적 분석을 수행하기에 적절한 기초 구조를 갖추고 있음을 보여주며, 이를 바탕으로 다음 절에서는 주요 변수들이 종속변수에 미치는 영향을 실증적으로 검증한다.

제 3 절 회귀분석 결과

1. 재취업 여부에 대한 회귀분석 결과

전역 군인의 재취업 여부를 종속변수로 설정하고, 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실), 그리고 통제 변수(계급, 복무 유형, 나이, 연금수급 여부, 학력 수준) 을 포함한 이항 로지스틱 회귀분석을 수행하였다.

전체 응답자 1,406명 중 주요 분석 변수에 결측이 없는 1,404명의 자료를 사용하였으며, 결측치가 존재한 2명은 리스트와이즈 방식으로 제외하였다. 이는 분석 변수 간 완전성을 확보하여 모형의 내적 타당성을 유지하기 위한 조치이다. 회귀분석 결과는 [표 4-13]와 같다.

[표 4-13] 재취업 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과

구 분		B	SE	z-value	OR
개인적 요인	개인적 역량	0.427***	0.083	5.128	1.533
	관심도	0.268**	0.084	3.208	1.308
	이해도	0.278***	0.071	3.893	1.320
조직적 요인	실무지원	-0.162**	0.057	-2.844	0.851
	취업지원현실	-0.154	0.085	-1.814	0.857
통제 변수	위관	0.127	0.268	0.474	1.135
	준사관 이하	-0.657**	0.230	-2.852	0.519
	중기	0.406	0.221	1.841	1.501
	장기	0.176	0.345	0.510	1.192
	나이	0.036	0.019	1.845	1.036
	연금수급 비대상	-0.108	0.400	-0.270	0.897
	학력 수준	-0.401**	0.136	-2.952	0.670
(상수항)		-0.586	0.922	-0.636	0.556
Pseudo R ² (McFadden)		0.1834			
Likelihood Ratio χ^2 (G ²)		87.13(p < .001)			

주1: 기준 범주는 계급(영관 이상), 복무 유형(단기), 연금대상 여부(대상), 학력(고졸)이다.

주2: *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

개인적 요인 가운데 취업 역량, 취업 이해, 취업 관심은 모두 재취업 여부에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

취업 역량은 계수 0.427($p < .001$)로 가장 높은 영향력을 보였으며, 역량 수준이 1단위 상승할 경우 재취업 가능성이 약 1.53배 증가하는 것으로 확인되었다(OR=1.533).

관심도($B=0.268$, $p=0.001$)와 이해도($B=0.278$, $p < .001$) 또한 재취업 확률을 유의하게 높이는 요인으로 나타나, 전역자의 내적 준비도와 구직 동기가 재취업 성과에 핵심적 역할을 함을 시사한다.

반면, 조직적 요인 중 실무지원은 계수 -0.162 ($p=0.004$)로 유의한 부(-)의 영향을 보여, 지원 인식이 높을수록 재취업 확률이 낮아지는 경향이 나타났다. 이는 단순한 행정적 지원이나 정보 제공보다는, 개인의 실제 준비 수준과 맞춤형 지원의 적합성이 재취업 성과에 더 중요한 영향을 미친다는 점을 의미한다. 한편, 취업지원 현실은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($p=0.070$).

통계변수 분석 결과, 준사관 이하 계급은 기준집단에 비해 재취업 확률이 유의하게 낮았으며($B=-0.657$, $p=0.004$, OR=0.519), 위관급은 유의하지 않았다. 복무 유형의 경우, 중기 복무는 유의수준에 근접하였으나($p=0.066$), 장기 복무는 통계적으로 유의하지 않았다. 인구 사회학적 요인 중 학력 수준은 계수 -0.401 ($p=0.003$)로 유의한 부(-)의 영향을 보여, 학력이 높을수록 재취업 가능성이 낮아지는 역(逆)관계를 보였다. 이는 고학력 전역자의 경우 민간 직무와의 적합도 문제나 오버스펙에 따른 구직 제약이 존재함을 시사한다. 연령은 10% 유의수준에 근접하였으나($p=0.065$) 통계적으로 유의하지 않았다.

모형의 전반적 적합도를 살펴보면, 전체 모형의 로그우도 감소량(G^2)은 87.13($p < .001$)로 나타났으며, 이는 독립변수를 포함한 모형이 빈 모형(null model)보다 통계적으로 유의하게 우수함을 의미한다. 또한 McFadden R^2 는 0.1834로 확인되어, 본 연구의 로지스틱 회귀모형이 전역 군인의 재취업 여부를 설명하는 데 있어 중간 수준의 예측력을 갖추고 있음을 보여준다.

종합하면, 재취업 여부는 개인적 요인 중 역량·이해·관심 수준에 의해 가장

강하게 설명되는 것으로 나타났다. 이는 전역자의 민간 전환을 지원하기 위해서는 단순한 행정지원이나 정보 제공을 넘어, 직무 이해력 강화·자기효능감 제고·구직 준비도 향상과 같은 개인 내적 역량 중심의 전환지원체계가 중요함을 시사한다. 또한 계급과 학력 수준에 따른 성과 차이는, 전역자의 복무 경력 구조 및 인적자본 수준에 따른 맞춤형 지원 전략의 필요성을 의미한다. 예를 들어, 장기 복무 간부층이나 고학력 집단은 전문직·관리직 중심 전환 프로그램, 단기 복무자나 저학력 집단은 실무 중심 직업훈련 및 자격 연계 지원이 보다 실질적인 성과를 가져올 수 있다. 따라서 계급·학력 특성별 맞춤형 전환 지원 프로그램의 설계와 운영이 필요하며, 이는 전역자의 노동시장 진입 초기 불확실성 완화와 재취업 성과의 질적 향상에 기여할 것으로 기대된다.

2. 직업 만족도에 대한 회귀분석 결과

전역 군인의 재취업 이후 직업 만족도를 종속변수로 설정하고, 개인적 요인(취업 역량, 취업 이해, 취업 관심)과 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실), 그리고 통제변수(계급, 복무유형, 나이, 연금수급 여부, 학력 수준)를 포함한 선형 회귀분석을 수행하였다.

전체 응답자 1,406명 중 주요 분석 변수에 결측이 존재하는 사례(263명)를 제외한 1,143명의 유효 표본이 분석에 포함되었으며, 이는 분석 변수 간의 완전성을 확보하고 모형의 내적 타당성을 유지하기 위한 조치이다. 회귀분석 결과는 [표 4-14]과 같다.

[표 4-14] 직업 만족도에 대한 선형 회귀분석 결과

구 분		B	SE	t
개인적 요인	개인적 역량	0.069*	0.031	2.225
	관심도	0.034	0.031	1.105
	이해도	0.132***	0.026	5.006
조직적 요인	실무지원	0.014	0.022	0.638
	취업지원 현실	0.092	0.033	2.795

통제 변수	복무 계급	위관	0.085	0.108	0.788
		준사관 이하	-0.101	0.085	-1.188
	복무 유형	중기	0.240*	0.095	2.544
		장기	0.285*	0.137	2.080
		나이	0.005	0.007	0.669
		연금수급 비대상	0.031	0.158	0.196
		학력 수준	0.092	0.052	1.785
상수항			2.460***	0.351	6.998
Adjusted R ²			0.0740		
F-Statistics			8.605 (df = 12, 1,130), p < 0.001		
N			1,143명		

주1: 기준 범주는 계급(영관 이상), 복무 유형(단기), 연금대상 여부(대상), 학력(고졸)이다.

주2: *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

개인적 요인 가운데, 취업 이해도(B=0.132, p<.001)가 직업 만족도에 가장 강력한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이는 개인이 자신의 직무, 근무 조건, 업무 수행 과정 등을 충분히 이해할수록 재직 중 만족감이 높아진다는 점을 보여준다. 또한 취업 역량(B=0.069, p=0.026) 역시 유의한 정(+)의 영향을 미쳐, 역량이 높은 전역자일수록 직무 적응 과정에서 자신감과 효능감을 유지하여 만족도가 상승하는 것으로 해석된다. 반면, 취업 관심도(B=0.034, p=0.269)는 통계적으로 유의하지 않아, 단순한 관심의 정도만으로는 직업 만족도를 설명하기 어렵다는 점이 확인되었다.

조직적 요인에서는 취업지원 현실(B=0.092, p=0.005) 이 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 실무지원(B=0.014, p=0.523) 은 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 조직이 제공하는 형식적 지원보다, 업무 환경·직무 배치·제도 운영 등 현실적 여건에 대한 긍정적 인식이 만족도를 높이는 핵심 요인임을 의미한다. 즉, 단순한 행정지원보다는 근무 여건의 질적 체감이 직업 만족도를 결정한다는 점에서, 재취업 여부 결과와 일관된 해석을 보인다.

통제변수에서는 복무 유형이 유의한 영향을 미쳤다. 중기 복무(B=0.240, p=0.011) 와 장기 복무(B=0.285, p=0.038) 집단 모두 직업 만족도에 정(+)

의 영향을 보여, 군 복무기간이 길수록 조직생활 적응 경험이 축적되어 민간 직무 적응에도 긍정적으로 작용함을 시사한다. 반면 계급(위관·준사관 이하)은 유의하지 않았으며, 이는 직업 만족도가 과거의 계급보다 현재의 직무 적합도·근무환경·개인적 기대 수준에 더 크게 영향을 받는다는 점을 의미한다. 또한 나이($B=0.005$, $p=0.503$)와 연금수급 여부($B=0.031$, $p=0.845$)는 유의하지 않았고, 학력 수준($B=0.092$, $p=0.075$)은 10% 수준에서 유의성에 근접하며, 학력이 높을수록 만족도가 상승하는 경향을 보였다.

모형의 전반적 적합도를 살펴보면, 결정계수 $R^2 = 0.0837$, 조정된 $R^2 = 0.0740$ 으로 확인되었으며, F 통계량(8.605, $p < .001$) 또한 통계적으로 유의하였다. 이는 본 모형이 전역 군인의 직업 만족도를 설명하는 데 있어 적정 수준의 설명력과 예측력을 갖추고 있음을 보여준다.

종합하면, 재취업 이후 직업 만족도는 개인의 인지적 이해 수준과 조직의 현실적 근무여건 인식에 의해 가장 강하게 설명되는 것으로 나타났다. 이는 전역자의 지속적 고용 유지와 직무 적응을 위해서는 단순한 재취업 지원을 넘어, 직무 이해력 제고·현장 환경 개선·기대 조정 프로그램과 같은 심리·인지 기반의 맞춤형지원체계가 필요함을 시사한다. 또한 복무기간과 학력 수준에 따른 만족도 차이는, 전역자의 경력·학력 특성별 차등화된 직무 매칭 및 재교육정책 설계의 중요성을 뒷받침한다. 따라서 전역자의 개인적 특성과 근무환경 인식을 함께 고려한 지속적 사후지원체제 구축이 전환정책의 질적 성과 제고에 기여할 것으로 기대된다.

3. 재취업 소요 기간에 대한 회귀분석 결과

전역 군인의 재취업 소요 기간에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 순서형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

종속변수는 전역 후 취업까지의 기간을 ‘군 복무 중 취업’부터 ‘전역 후 3년 이내 취업’까지의 다섯 구간으로 범주화하였으며, 전체 1,406명 중 주요 분석 변수에 결측이 존재하는 사례를 제외한 1,137명의 유효 표본을 대상으로 분석을 수행하였다. 이는 분석 변수 간의 완전성을 확보하여 모형의 내적

타당성을 유지하기 위한 조치이다. 회귀분석 결과는 [표 4-15]과 같다.

[표 4-15] 재취업 소요 기간에 대한 순서형 로지스틱 회귀분석 결과

구 분		B	SE	z-value	
개인적 요인	개인적 역량	-0.154*	0.071	-2.185	
	관심도	-0.141*	0.069	-2.051	
	이해도	-0.209***	0.060	-3.455	
조직적 요인	실무지원	-0.037	0.050	-0.742	
	취업지원 현실	-0.052	0.075	-0.701	
통제 변수	계급	위관	0.053	0.243	0.216
		준사관 이하	0.313	0.188	1.668
	유형	중기	-0.060	0.222	-0.273
	유형	장기	-0.657*	0.314	-2.095
	나이	0.053**	0.016	3.225	
	연금 수급 비대상	1.279***	0.358	3.578	
	학력 수준	-0.163	0.113	-1.440	
절편 (Thresholds)	1 2	-1.672*	0.776	-2.154	
	2 3	-0.046	0.774	-0.059	
	3 4	3.044***	0.778	3.912	
	4 5	4.843***	0.800	6.051	
Residual Deviance		2,535.816			
AIC		2,567.816			
Log-likelihood(Full model)		-1,267.908			
Log-likelihood(Null model)		-1,315.598			
Likelihood Ratio χ^2 (G^2)		95.381(p < .001)			
Pseudo R ² (McFadden)		0.036			

주1: 기준 범주는 계급(영관 이상), 복무 유형(단기), 연금대상 여부(대상), 학력(고졸)이다.

주2: *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

개인적 요인 가운데 취업 역량, 관심도, 이해도는 모두 재취업 소요 기간에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

취업 역량은 계수 $-0.154(p=0.029)$ 로 나타나, 역량 수준이 높을수록 재취업까지의 기간이 단축되는 경향을 보였다. 관심도 역시 $-0.141(p=0.040)$ 으로 유의한 부적 영향을 보였으며, 이는 취업 의지와 준비 의식이 높을수록 전환 속도가 빨라지는 경향을 시사한다. 특히 이해도($B=-0.209, p<.001$)는 세 변수 중 가장 강력한 부적 효과를 보여, 직무 및 노동시장 이해 수준이 재취업 전환 속도를 결정짓는 핵심 요인임을 보여준다.

조직적 요인에서는 실무지원과 취업지원 현실 모두 부적 방향성을 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다($p>0.458$). 이는 조직의 절차적·행정적 지원보다는 개인이 갖춘 실제 역량과 인지적 준비 수준이 재취업 속도에 더 큰 영향을 미친다는 점을 시사한다.

통제변수 중에서는 복무유형, 연금수급 여부, 나이가 유의한 영향을 미쳤다. 복무 유형의 경우, 장기 복무자는 $-0.657(p=0.036)$ 의 유의한 부적 효과를 보여, 단기 복무자에 비해 재취업까지의 기간이 유의하게 짧은 경향을 보였다. 이는 장기 복무자의 조직 적응 경험과 직무 전문성이 민간 전환에 긍정적으로 작용한 결과로 해석된다. 반면, 연금 비수급자는 $1.279(p<.001)$ 의 강한 정(+)의 효과를 보여, 연금 혜택이 없는 집단일수록 재취업까지의 기간이 더 길어지는 경향을 나타냈다. 또한 나이($B=0.053, p=0.001$)는 유의한 정(+)의 영향을 보였으며, 나이가 높을수록 재취업 속도가 늦어지는 경향을 확인할 수 있었다. 이는 고령 전역자의 노동시장 진입 장벽을 반영하는 결과이다.

모형의 가정 검증 결과, Brant 검정 결과 비례오즈 가정이 기각되지 않아 순서형 로지스틱 회귀모형의 적합성이 확보되었다. 모형의 전반적 적합도를 살펴보면, 잔차이탈도는 2,535.816, AIC는 2,567.816으로 나타났으며, 우도비 검정결과는 95.381($p<.001$)로 통계적으로 유의하였다. 또한 McFadden Pseudo R^2 는 0.036으로 확인되어, 본 순서형 로지스틱 회귀모형이 전역 군인의 재취업 소요 기간을 설명하는 데 있어 적정 수준의 설명력을 갖추고 있음을 보여준다.

종합하면, 재취업 소요 기간은 개인적 요인과 일부 통제변수에 의해 주로 설명되는 것으로 나타났다. 특히 이해도와 역량은 재취업 전환 속도를 결정하는 핵심 요인으로, 이는 전환지원정책이 직무 이해력 제고와 학습·훈련 역량

강화 중심으로 재구조화될 필요성을 시사한다. 한편, 조직적 요인은 통계적으로 유의하지 않아, 단순한 행정적 지원보다는 개인의 준비 수준과 자기주도적 전환 역량 강화가 중요함을 보여준다. 또한 복무 기간, 연금수급 여부, 나이 등은 전역자의 경력구조와 사회경제적 특성이 재취업 속도에 영향을 미친다는 점을 보여주며, 특히 연금 비수급자와 고연령 전역자 집단의 재취업 지연 문제는 향후 취약 집단 중심의 맞춤형지원체계 구축이 필요함을 시사한다.

제 4 절 종합 회귀분석 결과 및 해석

1. 종합 회귀분석 결과

본 절에서는 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간에 대한 회귀모형을 통합적으로 제시하여, 주요 설명변수들이 종속변수 유형에 따라 어떠한 방식으로 작용하는지를 비교 및 해석하였다. 세 모형의 추정 결과와 모형의 적합도 평가는 [표 4-16]에 제시하였다.

먼저 모형 전체의 설명력과 적합도를 살펴보면, 재취업 여부의 AIC는 1404.182, 로그우도는 -689.091로 나타나 모형이 통계적으로 유의하게 적합된 것으로 확인된다. 직업 만족도의 경우 결정계수는 $R^2 = 0.084$, 조정 $R^2 = 0.074$ 로 나타났으며, 이는 개인적·조직적 요인이 직업 만족도의 약 7~8%를 설명하는 수준임을 의미한다. 재취업 소요 기간은 AIC가 2,567.816, 잔차 이탈도는 2,535.816로 나타나 순서형 로지스틱 모형이 안정적으로 수렴한 것으로 판단된다. 또한 Brant 검정 결과 비례오즈 가정이 기각되지 않아, 순서형 로지스틱 회귀모형의 적합성과 모형 선택의 타당성이 확보되었다. 관측치(N)는 각각 1,404명, 1,143명, 1,137명으로 결측치를 제외한 유효 표본을 기준으로 분석이 이루어졌다. 변수별 통합 효과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 개인적 요인(역량, 관심, 이해)은 세 모형 모두에서 가장 일관되고 강력한 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

개인적 역량은 재취업 여부에서는 정(+)의 유의한 영향을 미쳐($B=0.427$,

$p < 0.001$), 역량이 높을수록 재취업 가능성이 증가하는 것으로 나타났다. 직업 만족도에서도 취업 역량은 직업 만족도를 증가시키는 요인으로 확인되었으며 ($B = 0.069$, $p < 0.05$), 재취업 소요 기간에서는 역량이 높을수록 재취업 소요 기간이 단축되는 방향으로 작용하였다($B = -0.154$, $p < 0.05$). 이는 개인의 직무 관련 역량이 취업 전환과 직무 적응 과정 모두에서 핵심적 역할을 수행함을 의미한다.

취업 관심도 역시 재취업 여부에서는 재취업 여부에 유의한 정(+)의 효과를 보였으나($B = 0.268$, $p < 0.01$), 직업 만족도에서는 유의하지 않았다. 반면 재취업 소요 기간에서는 취업 관심도가 증가할수록 재취업 소요 기간이 단축되는 것으로 나타났다($B = -0.141$, $p < 0.05$). 이는 관심도가 높을수록 구직 활동이 보다 적극적으로 이루어져 실제 취업 속도에 영향을 미침을 시사한다.

취업 이해도는 세 모형 모두에서 가장 일관된 방향성과 강한 유의성을 나타낸 변수였다. 재취업 여부와 직업 만족도에서는 각각 재취업 여부($B = 0.278$, $p < 0.001$)와 직업 만족도($B = 0.132$, $p < 0.001$)를 높이는 방향으로 작용하였으며, 재취업 소요 기간에서는 재취업 소요 기간을 단축시키는 부적 효과를 보였다($B = -0.209$, $p < 0.001$). 이는 노동시장의 구조, 취업 절차, 직무 특성에 대한 이해도가 높을수록 취업 전환이 빠르게 이루어지고, 이후 직무 적응과 만족도에서도 긍정적 영향을 미친다는 점을 의미한다.

둘째, 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)은 모형에 따라 상이한 영향을 보였다.

실무지원 정도는 재취업 여부에서는 유의한 부(-)의 효과를 보였으나 ($B = -0.162$, $p < 0.01$), 직업 만족도와 재취업 소요 기간에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 조직의 실무지원 인식이 단기적으로 실제 재취업 가능성과는 상반된 방향성을 보임을 시사한다.

취업지원 현실은 직업 만족도에서만 유의하게 정(+)의 효과를 미쳤다 ($B = 0.092$, $p < 0.01$). 이는 재취업 이후 직무 환경과 관련된 현실적 조건이 만족도 형성에 중요한 역할을 한다는 점을 보여준다.

셋째, 통제 변수에서는 일부 모형에서만 유의하였다.

복무 계급은 재취업 여부에서 준사관 이하 계급이 재취업 가능성을 낮추는

방향으로 나타났으나($B=-0.657, p<0.01$), 다른 모형에서는 유의성을 보이지 않았다. 복무 유형의 경우 직업 만족도에서는 중기·장기 복무자 모두 직업 만족도에 긍정적 영향을 미쳤으며, 재취업 소요 기간에서는 장기 복무자가 재취업 소요 기간을 단축시키는 요인으로 나타났다($B=-0.657, p<0.05$). 이는 복무 기간이 길수록 직무 경험과 전환 준비가 보다 체계적일 수 있음을 의미한다.

연금수급 여부는 재취업 소요 기간에서만 매우 강한 정(+)의 효과를 보여($B=1.279, p<0.001$), 연금 비수급자의 경우 재취업 소요 기간이 더 길어지는 경향을 나타냈다. 이는 경제적 압박 요인이 빠른 취업으로 바로 이어지지 않음을 보여주는 의미 있는 결과이다.

나이와 학력은 모형별로 제한적인 영향을 보였다. 나이는 재취업 소요 기간에서만 유의하게 정(+)의 효과를 보였으며($B=0.053, p<0.01$), 이는 나이가 많을수록 재취업에 더 많은 시간이 소요됨을 의미한다. 학력 수준은 재취업 여부에서만 유의한 부(-)의 효과($B=-0.401, p<0.01$)를 보였으며, 학력이 높을수록 오히려 재취업 가능성이 낮아질 수 있음을 시사한다.

[표 4-16] 종합 회귀분석 결과

변 수		재취업 여부	직업 만족도	재취업 소요 기간
개인적 요인	개인적 역량	0.427*** (0.083)	0.069* (0.031)	-0.154* (0.071)
	관심도	0.268** (0.084)	0.034 (0.031)	-0.141* (0.069)
	이해도	0.278*** (0.071)	0.132*** (0.026)	-0.209*** (0.060)
조직적 요인	실무지원	-0.162** (0.057)	0.014 (0.022)	-0.037 (0.050)
	취업지원 현실	-0.154 (0.085)	0.092** (0.033)	-0.052 (0.075)
계급	위관	0.127 (0.268)	0.085 (0.108)	0.052 (0.243)
	준사관 이하	-0.657** (0.230)	-0.101 (0.085)	0.313 (0.188)

유형	중기	0.406 (0.221)	0.240* (0.095)	-0.060 (0.222)
	장기	0.176 (0.345)	0.285* (0.137)	-0.657* (0.313)
나이		0.036 (0.019)	0.005 (0.007)	0.053** (0.016)
연금수급		-0.108 (0.400)	0.031 (0.158)	1.279*** (0.358)
학력 수준		-0.401** (0.136)	0.092 (0.052)	-0.163 (0.113)
절편 1 2		—	—	-1.672* (0.776)
절편 2 3		—	—	-0.046 (0.774)
절편 3 4		—	—	3.044*** (0.778)
절편 4 5		—	—	4.842*** (0.800)
상수항		-0.586 (0.922)	2.460*** (0.351)	—
AIC		—	—	2,567.816
BIC		—	—	2,648.394
Log-likelihood (Full model)		—	—	-1,267.908
Log-likelihood (Null model)		—	—	-1,315.598
Residual Deviance		—	—	2,535.816
Likelihood Ratio $\chi^2(G^2)$ (p-value)		87.13 (p < .001)	—	95.38 (p < .001)
Pseudo R ² (McFadden)		0.1834	—	0.03636
N		1,404	1,143	1,137
R ² / Adj.R ²		—	0.084 / 0.074	—

주1: 기준 범주는 계급(영관 이상), 복무 유형(단기), 연금대상 여부(대상), 학력(고졸)이다.

주2: *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

종합하면, 세 모형을 통합적으로 비교했을 때 취업 이해도와 개인적 역량은

모든 과정(취업 여부 → 직업 만족도 → 취업 소요 기간)에 걸쳐 가장 일관되게 작용하는 핵심 변수로 확인되었다. 이는 전역자의 재취업 과정이 단순한 정보 접근이나 제도 참여의 문제가 아니라, 개인이 보유한 직무 이해력과 실질적 역량 수준이 전체 전환 성과를 좌우한다는 점을 보여준다.

반면, 조직적 요인(실무지원, 취업지원 현실)과 통제 변수(계급, 복무 유형, 나이, 학력, 연금수급 여부)는 상황과 맥락에 따라 부분적 또는 간접적 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 즉, 이들은 전역자의 개인적 요인과 결합 될 때 재취업 성과의 강도와 방향을 조정하는 보조적 역할을 수행한다.

따라서 전역자의 민간 이행을 실질적으로 지원하기 위해서는 개인적 역량 강화와 취업 이해도 제고를 중심으로 한 정책적 접근이 필요하다. 이러한 접근은 단기적 취업률 제고에 머물지 않고, 직업 만족도와 재취업 전환 속도 등 질적 성과 향상으로 이어지는 통합적지원체계 구축의 방향성을 제시한다.

더 나아가, 이러한 결과는 전역지원정책이 단편적 제도 운영에서 벗어나 개인-조직-환경 간 상호작용을 고려한 다층적 구조로 전환되어야 함을 시사한다. 특히 전역자의 내적 역량과 조직적 지원이 상호 보완적으로 작동할 때 재취업 성과의 지속 가능성이 높아질 수 있다.

또한 계급, 복무 유형, 나이 등 구조적 특성을 반영한 세분화된 지원 전략은 정책 효율성을 제고하고, 전역자 개개인의 경력 전환을 장기적 관점에서 관리할 수 있는 기반을 마련한다. 결국, 재취업 지원은 단순한 고용 연결을 넘어 전역자의 사회·경제적 통합을 실현하는 전략적지원체계로 발전해야 한다.

2. 재취업 여부 시뮬레이션

전역 군인의 재취업 여부에 영향을 미치는 주요 개인적 요인(역량, 이해, 관심)의 효과를 보다 직관적으로 확인하기 위해 로지스틱 회귀모형에 기반한 시뮬레이션 분석을 실시하였다. 이 시뮬레이션은 각 독립변수의 값이 변화할 때 종속변수인 재취업 확률이 어떻게 반응하는지를 시각적으로 제시하여, 회귀계수의 방향성과 강도를 실제 확률 변화로 확인할 수 있다는 점에서 해석적 가치가 높다.

한편, 재취업 여부는 0과 1로 구성된 이항 종속변수이기 때문에, 시뮬레이션을 통해 산출되는 예측 확률은 단일 확률값으로 도출된다. 이러한 특성상 재취업 확률은 단순한 수치 비교보다는, 변수의 변화에 따라 나타나는 확률 분포의 패턴을 중심으로 해석하는 것이 타당하다.

따라서 본 연구에서는 시뮬레이션 결과를 표와 그림을 병행하여 제시하되, 각 변수의 변화가 예측 확률에 미치는 상대적 영향과 변화폭의 방향성을 중심으로 서술적 해석을 병행하였다. 이러한 구성은 수치 중심의 단편적 제시에서 벗어나 결과를 보다 직관적이고 해석 친화적으로 전달하기 위한 것이다. 시각화 자료와 요약표는 정량적 근거를 보완하고, 본문 서술은 변수 간 관계를 논리적으로 설명하는 기능을 수행한다. 결과적으로 본 연구의 시뮬레이션 접근은 결과 해석의 명료성과 일관성을 동시에 확보하면서, 재취업 확률 변화의 실제적 의미를 보다 입체적으로 해석할 수 있는 기반을 마련하였다.

가. 취업 역량 수준에 따른 재취업 확률 시뮬레이션

아래 [그림 4-9]부터 [그림 4-11]은 각각 개인적 역량, 취업 이해도, 취업 관심도의 변화가 재취업 확률에 미치는 영향을 나타낸 결과이다.

[그림 4-9]는 개인적 역량 수준이 재취업 여부에 미치는 영향을 보다 직관적으로 확인하기 위해 수행한 시뮬레이션 결과를 제시한 것이다. 그림에서 역량 점수가 증가함에 따라 재취업 확률의 중앙값이 꾸준히 상승하는 경향이 나타났으며, 95% 신뢰구간(밴드 형태로 시각화됨) 또한 전반적으로 상향 이동하는 패턴을 보였다.

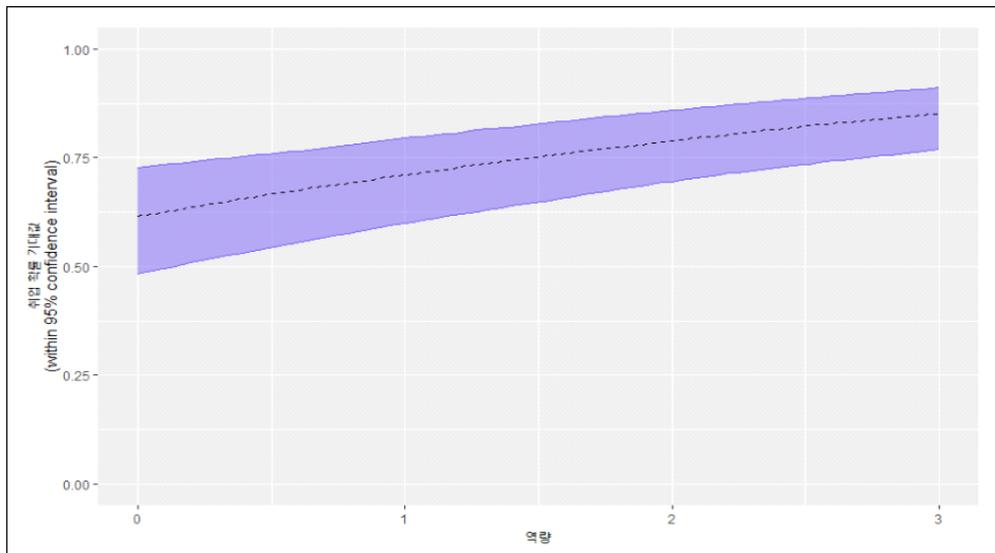
이는 로지스틱 회귀분석에서 확인된 정(+)의 유의한 효과($B=0.427$, $p<.001$)를 시각적으로 재확인시켜 주는 결과로, 개인의 취업 역량이 높을수록 재취업 가능성이 유의하게 증가함을 의미한다. 특히 역량 점수가 낮은 구간에서는 재취업 확률이 상대적으로 0.3~0.4 수준에 머무르는 반면, 역량이 상위 수준에 도달한 경우에는 약 0.6~0.7까지 상승하는 것으로 나타나 역량은 전역 군인의 민간 전환 성공을 결정짓는 핵심 설명변수임을 알 수 있다.

또한 신뢰구간의 폭이 역량이 증가할수록 점차 좁아지는 경향이 관찰되는

데, 이는 역량 수준이 높은 집단에서 재취업 예측이 더욱 안정적으로 이루어진다는 점을 시사한다. 다시 말해, 역량이 충분히 확보된 전역자일수록 재취업 성과의 변동성이 줄어들고 예측 가능성이 높아진다는 것이다.

이러한 시각적 분석 결과는 역량 강화 교육, 실무 중심 직무훈련, 구직 준비 프로그램 등의 정책이 전역 군인의 재취업 성공률을 높이는 데 실제로 효과적일 가능성을 뒷받침하며, 향후 전직지원정책에서 역량 중심의 맞춤형 프로그램 설계가 중요함을 강조하는 근거로 활용될 수 있다.

[그림 4-9] 취업 역량 수준에 따른 재취업 확률 시뮬레이션 결과



나. 취업 이해도 수준에 따른 재취업 확률 시뮬레이션

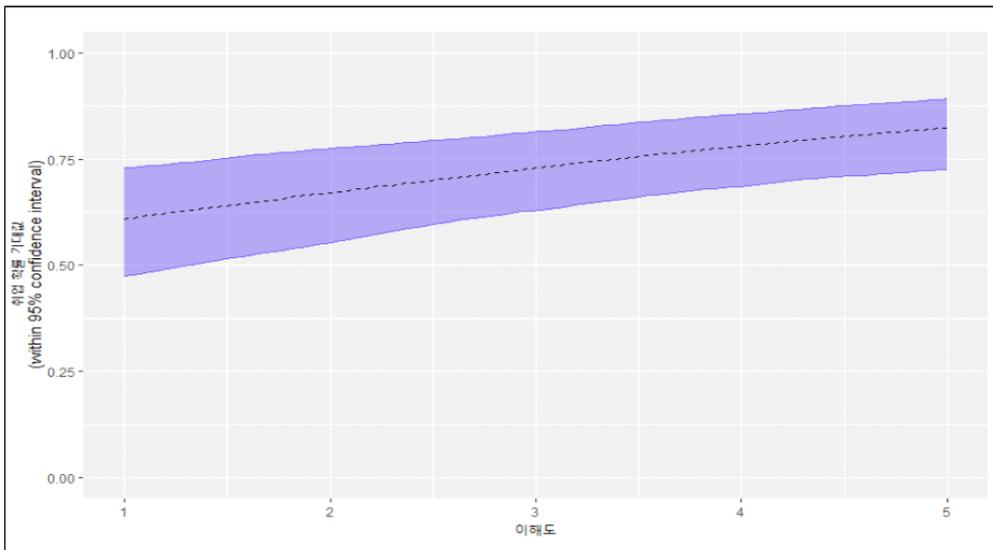
[그림 4-10]은 취업 이해도 수준이 전역 군인의 재취업 확률에 미치는 영향을 시각적으로 제시한 시뮬레이션 결과이다.

이해도가 증가함에 따라 재취업 확률의 중앙값은 뚜렷하게 상승하는 경향을 보였으며, 특히 이해도 점수가 낮은 구간에서는 재취업 확률이 0.3~0.4 수준에 머무르지만, 점수가 높아질수록 0.6 이상으로 꾸준히 증가하는 패턴이 확인된다. 95% 신뢰구간 또한 전체적으로 상향 이동하며, 이해도가 높을수록

예측 확률의 불확실성이 감소하는 모습을 보여준다. 이는 취업 정보·노동시장 구조·직무 이해 등이 명확한 전역자일수록 재취업 과정에서 더 높은 성공 확률을 가진다는 점을 시각적으로 검증한다.

해당 결과는 로지스틱 회귀분석에서 나타난 이해도의 통계적으로 유의한 정(+)의 효과($B=0.278, p<.001$)를 다시 한번 확인시켜 주며, 단순한 정보 접근보다 정보의 해석 능력과 이해 수준이 민간 전환 과정에서 결정적인 역할을 한다는 점을 강조한다. 따라서 전역 준비 단계에서 제공되는 취업 정보 교육은 단순 정보 전달 방식에 머물러서는 충분하지 않으며, 전역자 스스로 노동시장 구조와 직무 특성을 이해하고 해석할 수 있도록 돕는 인지 기반 취업 지원 프로그램이 효과적일 수 있음을 시사한다.

[그림 4-10] 취업 이해도 수준에 따른 재취업 확률 시뮬레이션 결과



다. 취업 관심도 수준에 따른 재취업 확률 시뮬레이션

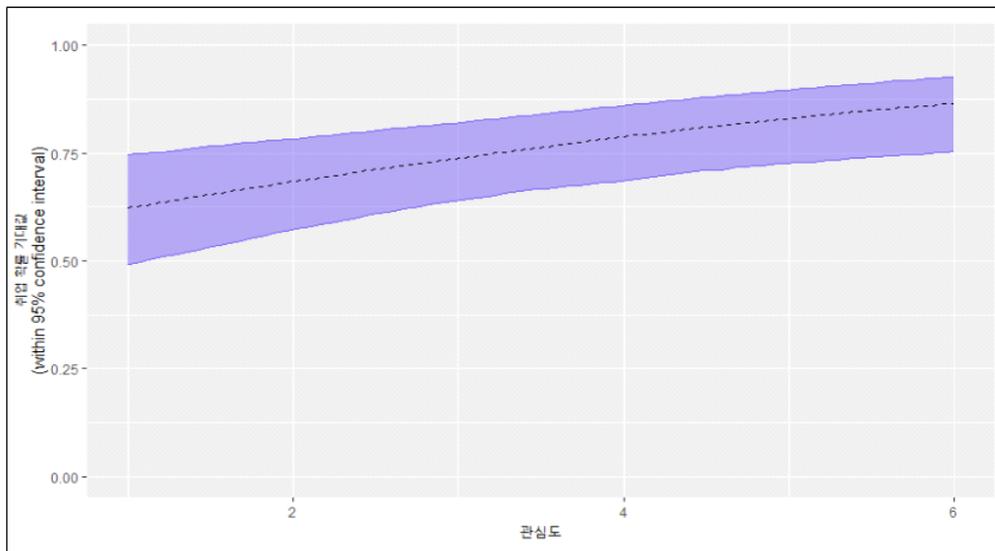
[그림 4-11]는 전역자의 취업 관심도 수준이 재취업 성공 확률에 미치는 영향을 시각적으로 제시한 것이다.

시뮬레이션 결과, 관심도 점수가 증가할수록 재취업 확률의 중앙값은 완만하

나 지속적인 상승 곡선을 보였다. 특히 관심도가 낮은 집단에서는 재취업 성공 확률이 약 0.35~0.45 수준에 머무르는 반면, 관심도가 높은 집단에서는 약 0.55 내외까지 증가하여, 관심도가 재취업 성과에 의미 있는 영향력을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 또한 95% 신뢰구간 역시 관심도 증가에 따라 상향 이동하는 경향을 나타내어, 재취업 확률 자체뿐만 아니라 예측의 안정성 역시 관심도 증가와 함께 강화되는 것으로 해석된다.

이러한 패턴은 회귀분석 결과에서 확인된 관심도의 통계적으로 유의한 정(+)의 영향($B=0.268$, $p=0.001$)과도 일치한다. 이는 전역자가 단순히 취업에 대한 필요성을 인식하는 수준을 넘어서, 적극적 동기와 탐색 의지를 가지고 전직 준비에 참여할 때 실제 재취업 가능성이 유의미하게 높아짐을 시사한다. 따라서 전역자 취업지원정책은 취업 의지를 촉진하고 유지하는 동기 기반 개입 요소(예: 목표 설정 상담 등)를 포함하는 것이 필수적이며, 동기 수준을 단순한 성향 변수가 아닌 정책적 조정 가능 요소로 보는 관점이 요구된다.

[그림 4-11] 취업 관심도 수준에 따른 재취업 확률 시뮬레이션 결과



라. 실무지원 수준에 따른 재취업 확률에 미치는 영향

실무지원 수준이 전역 군인의 재취업 확률에 미치는 영향을 분석한 결과, 실무지원은 재취업 여부에 통계적으로 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($B = -0.162, p = 0.004$). 이는 실무지원 수준이 높다고 인식할수록 재취업 가능성이 다소 낮아지는 경향을 의미하는데, 표면적으로는 다소 역설적으로 보일 수 있으나, 선행연구에서 제기된 “지원 수준 인식과 구직행동 간의 보상 심리 효과” 또는 “지원 의존성에 따른 자기 주도성 약화”와 같은 기제가 작동할 가능성을 시사한다.

세부적으로 보면, 실무지원 항목에는 취업 관련 행정지원, 전직 관련 안내, 실무 차원의 준비 보조 등이 포함되는데, 이러한 지원이 높다고 인식한 집단일수록 오히려 개인의 주도적 탐색·준비 활동은 상대적으로 감소할 수 있다. 즉, 지원체계가 잘 갖추어져 있다고 느낄수록 전역자가 스스로 취업 전략을 세우고 탐색하는 행동이 약화될 수 있다는 점이 부정적 효과로 반영된 것으로 해석된다. 또한, 실무지원 수준이 높다고 응답한 집단에는 상대적으로 전역 준비가 부족하여 ‘지원이 필요하다’고 느끼는 응답자가 다수 포함될 가능성 역시 존재한다. 이러한 자기 평가적 인식의 차이가 회귀식에서 부정적 회귀계수로 나타난 것으로 해석할 수 있다.

요약하면, 실무지원은 재취업 성공에 직접적이고 긍정적인 효과를 제공하기 보다는, 지원 활용 방식과 개인의 준비 행동 간의 상호작용에 따라 간접적·역동적으로 작용하는 변수로 볼 수 있다. 따라서 단순히 실무지원 프로그램을 확대하는 것보다는, 지원과 함께 자기 주도적 전직설계교육을 병행하고, 지원 의존도를 줄이는 방향의 맞춤형 개입이 필요하다는 점을 시사한다.

마. 취업지원 현실에 따른 재취업 확률에 미치는 영향

취업지원 현실이 재취업 여부에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($B = -0.154, p = 0.070$). 계수의 방향은 부(-)의 효과가 나타났으나 유의수준을 충족하지 않아, 현실 여건이 재취업 확률에 강한 영향력을 가진다고 보기는 어렵다.

현실 여건 변수는 군 복무 중 취업 준비를 수행하는 데 필요한 제도적·환

경적 조건을 측정된 것으로, 정보 접근성, 지휘관 인식, 교육 여건, 조직문화 등 복합적 요소를 포함한다. 시뮬레이션에서도 현실 여건을 조정하였을 때 재취업 확률 변화폭이 매우 작게 나타나, 예측 확률의 변화가 시각화하기 어려울 정도로 제한적이었다.

이러한 결과는 현실 여건이 재취업 과정에는 영향을 미칠 수 있으나, 실제 재취업 성과를 직접적으로 결정짓는 변수는 아니라는 점을 시사한다. 즉, 여건이 열악하면 준비 과정이 어려워지는 것은 사실이지만, 실제 취업 성공 여부는 개인 역량, 이해도, 관심도 등 보다 개인 중심의 요인에 의해 강하게 좌우되는 구조로 해석할 수 있다.

또한 현실 여건의 평가가 주관적 인식에 기반하고 있으며, 전역자의 개인적 기준·부대 환경·세부 지휘체계에 따라 편차가 크다는 점도 영향력의 일관성을 약화시킨 요소로 볼 수 있다. 일부 집단에서는 현실 여건이 열악해도 개인의 역량과 준비도가 높으면 이를 상쇄하여 성공적인 취업 성과로 이어질 수 있고, 반대로 현실 여건이 양호해도 개인적 준비도가 부족하면 취업 성과는 제한되기 때문이다.

종합하면, 현실 여건은 재취업 성공에 미치는 영향력이 상대적으로 미약하며, 사실상 처우·환경 개선보다 개인적 요인의 강화가 재취업 성과 향상에 더 효과적임을 실증적으로 보여주는 결과라 할 수 있다. 이는 전역자 지원정책이 취업 준비 여건 개선만으로는 충분하지 않으며, 개인의 역량·직무 이해도·동기 제고와 같은 내적 요소 중심의 개입이 함께 이루어져야 함을 시사한다.

3. 직업 만족도 시뮬레이션

전역 군인의 직업 만족도에 영향을 미치는 요인을 통합적으로 분석한 결과, 개인적 요인과 조직적 인식 요인이 전역 이후의 만족도 형성에 핵심적인 역할을 수행하는 것으로 나타났다. 선형 회귀분석에서 유의미한 영향을 보인 변수들을 중심으로 시뮬레이션 분석을 실시하였으며, 이를 통해 개별 요인의 변화가 직업 만족도의 기대값에 어떠한 실질적 차이를 발생시키는지 시각적으로 제시하였다.

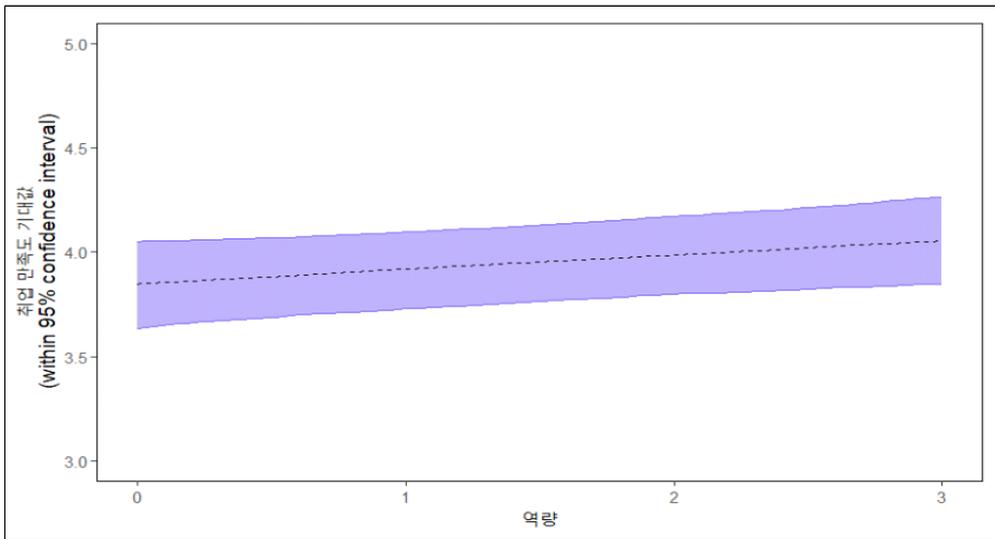
가. 취업 역량 수준에 따른 직업 만족도 시뮬레이션

[그림 4-12]는 전역자의 취업 역량 수준이 직업 만족도에 미치는 변화를 시뮬레이션한 결과이다.

분석 결과, 역량 수준이 증가할수록 직업 만족도의 중앙값은 전반적으로 상승 곡선을 나타내었으며, 특히 역량이 낮은 집단에서는 만족도 예측치가 상대적으로 낮게 형성된 반면, 역량이 높은 집단에서는 만족도 분포가 상향 이동하는 것으로 확인되었다.

이는 역량이 직업 만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 회귀분석 결과($B = 0.069, p < .05$)와 일관된 경향으로, 전역 이후 민간 직무 수행에 대한 자신감, 기술적 적합성, 업무 준비도와 같은 개인의 역량 요인이 실제 직무 적응 경험을 강화함을 의미한다. 즉, 직업 만족도는 단순히 근무 환경이나 처우와 같은 외적 요인에 의해 결정되기보다는, 전역자가 자신의 직무를 얼마나 잘 수행할 수 있다고 인식하는가에 따라 크게 달라질 수 있다. 이러한 역량 기반의 자기효능감은 초기 직무 적응뿐 아니라 장기적인 만족도 유지에도 중요한 역할을 한다.

[그림 4-12] 취업 역량 수준에 따른 직업 만족도 시뮬레이션 결과



이러한 맥락에서 볼 때, 취업 역량은 전역 군인의 직업 만족도 형성에 직접적이면서도 조건적 영향을 미치는 핵심 요인으로 확인되었다.

역량은 직무 수행에 대한 기대감, 기술적 적합성, 업무 준비도 등 개인의 내적 자원을 반영하며, 이러한 자원은 직무 초기 적응과 장기적 만족도를 결정짓는 토대가 된다. 특히 낮은 역량 집단에서는 역량 향상이 만족도의 뚜렷한 상승으로 이어지지만, 이미 높은 역량군에서는 그 효과가 점차 제한되거나 감소하는 경향을 보였다. 이는 직업 만족도가 외적 조건보다는 개인의 내적 자원과 역량 기반 자기효능감에 의해 강하게 형성된다는 점을 시사하며, 따라서 전역자 지원정책은 기본 역량 수준이 낮은 집단을 중심으로 한 선별적·집중형 역량 강화 프로그램을 강화할 필요가 있다.

나. 취업 이해도 수준에 따른 직업 만족도 시뮬레이션

[그림 4-13]은 전역자의 취업 이해도(기업·산업·직무 이해도) 수준이 직업 만족도에 미치는 영향을 시각적으로 제시한 시뮬레이션 결과이다.

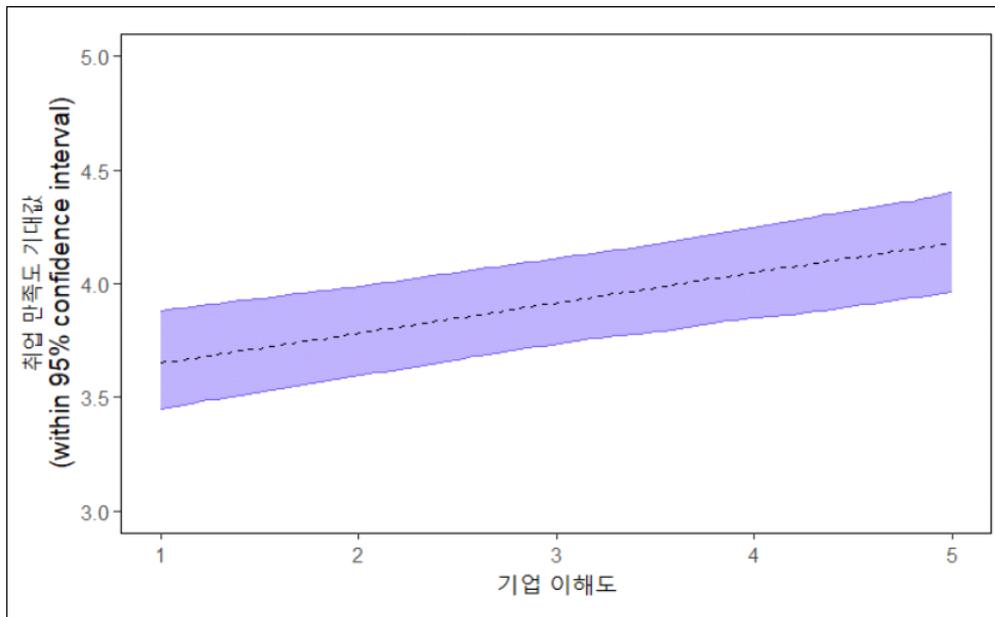
분석 결과, 이해도 수준이 증가할수록 직업 만족도 예측값은 가파르고 일관된 상승 패턴을 나타냈다. 이는 단순한 완만한 증가 곡선이 아니라, 이해도 상승에 따라 만족도가 선형적으로 강하게 증가하는 구조를 시사한다. 특히 이해도가 낮은 집단에서는 만족도 예측치가 상대적으로 제한된 범위에 머무르는 반면, 높은 이해도를 가진 집단에서는 중앙값과 신뢰구간 상단이 모두 상승하여 전반적인 만족도 분포가 상향 이동하는 것으로 확인된다.

이러한 시각적 결과는 회귀분석에서 취업 이해도가 직업 만족도에 가장 강력한 정(+)의 영향을 미친 변수로 확인된 결과($B = 0.132, p < .001$)와 정확히 일치한다. 이는 취업 이해도가 단순한 지식 수준을 넘어, 전역자가 민간 직무에 대한 역할 기대, 업무 흐름, 조직 구조, 핵심 과업 요소를 명확히 인식하고 있는지가 직무 적응과 만족도의 핵심 메커니즘임을 보여준다. 즉, 전역자가 수행할 직무의 기능적 역할과 조직 내 위치를 명확히 이해할수록 직무 수행에 대한 기대와 현실 간의 간극이 줄어들고, 그 결과 직업 만족도가

높아지는 경향을 보인다. 또한 근무환경, 보상 수준, 업무 강도와 같은 현실 여건에 대한 긍정적 인식 역시 직업 만족도를 높이는 데 중요한 역할을 하며, 개인적 역량 역시 유의미한 영향을 미치지만 그 효과는 이해도나 현실 여건에 비해 상대적으로 제한적인 것으로 나타났다.

이러한 결과는 전역자의 직업 만족도가 단순히 처우나 외적 조건에 의해 결정되는 것이 아니라, 직무에 대한 이해 수준과 현실 인식이 상호작용하며 형성된다는 점을 시사한다.

[그림 4-13] 취업 이해도 수준에 따른 직업 만족도 시뮬레이션 결과



따라서 전역 군인의 직업 만족도를 실질적으로 높이기 위해서는 기존의 단순 취업 매칭 중심 지원에서 벗어나, 보다 다층적이고 통합적인 접근이 필요하다. 구체적으로는 직무·기업 정보제공체계를 정교화하고, 조직 구조와 업무 역할을 체계적으로 이해할 수 있도록 돕는 직무 이해 교육 프로그램을 강화해야 한다.

아울러 전역자의 역량과 직무 특성을 정밀하게 매칭하여 적합도를 높이고, 새로운 조직 환경에 적응할 수 있도록 근무 환경·조직 문화에 대한 초기 안내를

병행하는 것이 중요하다. 이러한 통합적지원체계는 전역자의 초기 직무 적응 뿐 아니라 장기적 재직 만족도를 향상시키는 핵심 정책 전략으로 기능할 수 있을 것이다.

다. 취업 관심도 수준에 따른 직업 만족도에 미치는 영향

취업 관심도는 전역자의 취업 준비 동기와 행동적 적극성을 반영하는 개인적 요인으로, 직업 만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 통계적으로 유의한 영향을 나타내지 않는 것으로 확인되었다($B = 0.034$, $p = 0.269$). 즉, 관심도 수준이 높다고 해서 직업 만족도가 직접적으로 상승한다고 단정하기는 어렵다는 점이 실증적으로 확인되었다.

이러한 결과는 재취업 여부 분석에서 관심도가 재취업 성공 확률에 강하게 작용한 것과 대비되는데, 이는 관심도가 주로 구직 과정에서의 동기와 탐색 행동을 촉진하는 데 역할을 하는 반면, 취업 이후의 만족도 형성에는 직접적 영향력이 제한적이라는 점을 시사한다. 다시 말해, 관심도가 높을수록 전역자는 취업 준비와 탐색 활동을 적극적으로 수행하지만, 취업 이후 직무 적응과 만족 형성은 관심도 자체가 아니라 실제 직무 특성, 근무 환경, 직무 이해 수준, 역량적 적합성 등 보다 구조적이고 실질적인 요인에 의해 결정되는 것으로 해석된다.

시뮬레이션 패턴에서도 유사한 경향이 관찰되었다. 관심도가 낮은 구간에서는 점수 상승이 부분적으로 만족도 증가로 이어질 가능성이 있으나, 중·고수준 구간에서는 변화폭이 사실상 미미하거나 불규칙적인 패턴을 보였다. 이는 관심도가 일정 수준 이상 높아지더라도 그 자체로 만족도를 높이는 요인으로 작동하지 않으며, 오히려 취업 이해도나 취업지원 현실 여건과 같은 요인의 영향력이 상대적으로 크다는 점을 보여준다.

따라서 취업 관심도는 재취업 성공률에는 분명한 긍정적 효과를 갖지만, 직업 만족도 형성에는 간접적·조건적 요인으로 작동한다. 즉, 전역자 지원정책에서 취업 전 단계는 관심도 제고 프로그램(동기 강화, 구직 목표 설계 등)의 효과가 크지만, 재직 단계에서는 직무 이해도 제고, 역량-직무 적합성 강화,

근무 환경 개선 등 실질적 요소에 대한 개입이 더 중요한 전략임을 확인할 수 있다.

라. 실무지원 수준에 따른 직업 만족도에 미치는 영향

실무지원은 군에서 제공하는 전역 준비 관련 행정적·교육적 지원 수준을 의미하는 조직적 요인으로, 직업 만족도에 미치는 직접적인 영향을 분석한 결과 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($B = 0.014, p = 0.523$). 이는 실무지원 수준이 높다고 인식하더라도 취업 이후 직무 만족도가 높아진다고 보기 어렵다는 점을 보여준다.

실무지원의 효과가 미약하게 나타난 데에는 몇 가지 구조적 해석이 가능하다. 첫째, 실무지원은 주로 전역 이전 단계에서의 준비를 지원하는 기능을 수행하므로, 전역 이후의 직무 적응 및 만족과는 직접적인 연계성이 제한될 수 있다. 실제 직무 만족은 업무 환경, 직무-역량의 적합성, 직무 수행 경험과 같은 취업 이후의 실질적 조건에 의해 영향을 받는 경향이 강하므로, 실무지원이 만족도 향상으로 직접 이어지지 않는 것은 자연스러운 결과로 볼 수 있다.

둘째, 실무지원 수준에 대한 인식은 응답자의 주관적 판단에 크게 의존하는데, 이는 전역 준비의 양적·질적 차이보다 오히려 본인의 준비도 부족을 보상하기 위한 기대 심리가 반영된 결과일 가능성이 있다. 즉, 실무지원이 충분하다고 평가한 집단이 실제로는 준비 부족 상황을 경험했거나 지원을 필요로 했던 집단일 수 있으며, 이러한 맥락에서는 실무지원이 만족도로 전이되지 않는 현상이 발생할 수 있다.

셋째, 실무지원 프로그램 자체가 주로 정보 제공·행정 절차 안내에 머무르는 경향이 있어, 직무 적응·직무 만족을 좌우하는 실질적 요인—예를 들어 직무 이해도, 실무 능력, 조직 적응력, 직무 자원 접근성—을 직접적으로 강화하는 기능은 상대적으로 약하다. 이는 실무지원이 직업 만족도에 의미 있는 영향을 미치지 못한 근본적 원인으로 해석될 수 있다.

따라서 실무지원은 재취업 과정에서 초기 정보 접근을 돕는 역할을 수행하

지만, 직업 만족도 형성에는 유의미한 영향력을 발휘하지 못하는 보조적 요인으로 작동한다. 직업 만족도를 높이기 위해서는 실무지원의 확대보다는 직무 이해도 향상 교육, 적합 직무 매칭, 조직 적응 지원 프로그램과 같은 후속적·구조적 지원이 더욱 효과적일 것으로 판단된다.

마. 취업지원 현실 여건 수준에 따른 직업 만족도 시뮬레이션

[그림 4-14]는 조직적 요인 가운데 하나인 취업지원 현실 여건이 전역자의 직업 만족도에 미치는 영향을 시각적으로 나타낸 것이다.

이 변수는 전역자가 복무 중 실제로 취업 준비를 수행할 수 있는 근무 환경의 유연성, 상급자의 지원 태도, 조직 분위기 등을 반영한 지표이다. 시뮬레이션 결과, 현실 여건 수준이 높아질수록 직업 만족도 예측값이 전반적으로 상승하는 경향을 보였으며, 이는 회귀분석에서 확인된 현실 여건의 정(+)의 효과($B = 0.092$, $p < .01$)와 일치한다.

즉, 복무 중 취업 준비를 위한 시간적 여유와 제도적 지원이 충분히 보장될수록, 전역자는 전환 과정에서 심리적 부담이 완화되고 재취업 이후에도 긍정적 태도를 유지할 가능성이 커진다.

반대로 이러한 여건이 부족할 경우, 전직 준비가 제한되어 재취업 과정 전반에 대한 자신감과 만족도가 낮아질 수 있다. 이는 취업지원 현실 여건이 단순히 ‘근무 환경의 질’을 의미하는 것이 아니라, 전환기 과정에서의 제도적 유연성과 조직문화의 수용성을 포괄하는 개념임을 보여준다.

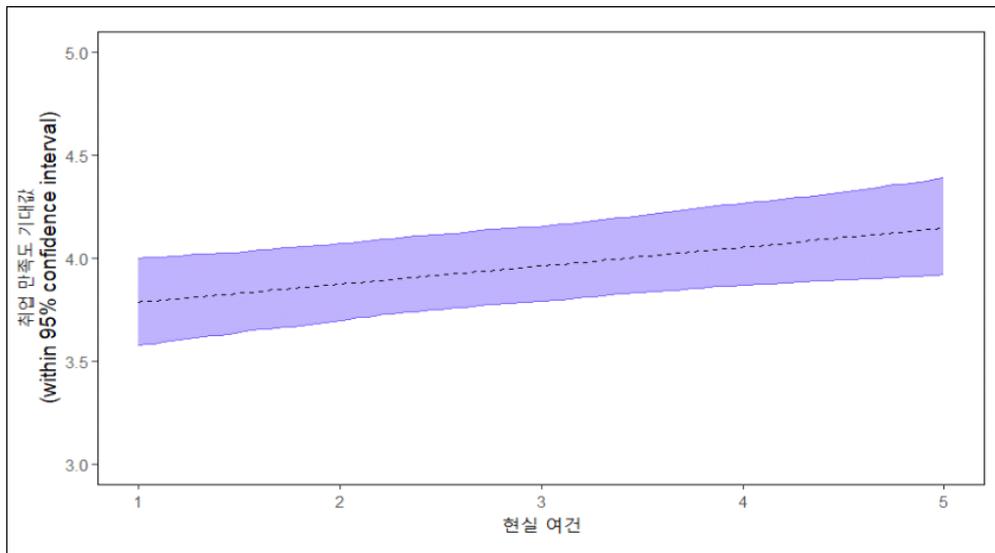
또한 시뮬레이션 결과, 현실 여건이 낮은 집단에서는 여건 개선에 따른 만족도 상승 폭이 크지만, 일정 수준 이상에서는 효과가 점차 완화되는 한계효과가 확인되었다. 이러한 결과는 취업지원 여건이 일정 수준 이상 확보되면, 추가적 제도 개선보다 개인 역량·직무 이해도 강화 등 미시적 지원이 더 효과적임을 시사한다.

따라서 전역자의 재취업 지원정책은 근무시간 유연화, 상급자 인식 개선, 조직 내 전직 준비지원체계 마련 등 복무 중 실질적 전환지원 여건 강화를 중심으로 설계될 필요가 있다. 이러한 제도적 환경이 뒷받침될 때, 전역자는

보다 계획적이고 안정적인 재취업 준비를 수행할 수 있으며, 이는 결과적으로 직무 적응과 장기적 직업 만족으로 이어질 수 있다. 즉, 취업지원 현실 여건은 단기적인 행정 편의의 문제가 아니라, 전역자의 전환 경험의 질과 사회적 통합 수준을 결정하는 구조적 요인으로 작용한다.

향후 정책 설계에서는 단순한 지원 프로그램의 제공을 넘어, 조직문화·지휘 체계·근무제도의 유연성을 포괄하는 다층적 접근이 필요하며, 이를 통해 전역자의 성공적인 사회 재정착 기반이 강화될 것으로 기대된다.

[그림 4-14] 취업지원 현실 여건 수준에 따른 직업 만족도 시뮬레이션 결과



4. 재취업 소요 기간 시뮬레이션

가. 취업 역량 수준에 따른 재취업 소요 기간 시뮬레이션

본 연구는 취업 역량의 수준 변화가 재취업 소요 기간에 어떤 영향을 미치는지를 정량적으로 확인하기 위해 순서형 로지스틱 회귀모형을 기반으로 시뮬레이션 분석을 실시하였다. 기준 시나리오(baseline)에서는 역량을 최저 수준(0)으로 고정하고 다른 독립변수는 평균값으로 설정하였으며, 비교 즉, 역량

수준을 3으로 변화시켰을 경우를 산정 해 각 취업 단계별 도달 확률의 변화를 살펴보았다. 이러한 시뮬레이션 결과는 [표 4-17]에 제시하였다.

[표 4-17] 취업 역량 수준에 따른 재취업 소요 기간 시뮬레이션 결과

재취업 단계	baseline(A)	역량 증가 후(B)	변화
1. 군 복무 중 취업	0.119	0.175	+0.056
2. 전직지원 기간 취업	0.356	0.381	+0.025
3. 전역 후 1년 이내	0.331	0.292	-0.039
4. 전역 후 2년 이내	0.078	0.063	-0.015
5. 전역 후 3년 이내	0.116	0.089	-0.027

주: Baseline은 취업 역량을 0으로 가정(A)한 경우이며, 역량 증가 후(B)는 취업 역량을 3으로 설정한 경우이다. 변화는 두 조건 간 재취업 확률의 차이(B-A)를 의미한다.

기준 시나리오에서 군 복무 중 취업(1단계)에 도달할 확률은 0.119로 추정되었으나, 역량을 최고 수준으로 높인 경우 해당 확률은 0.175으로 증가하였다. 이는 취업 역량이 낮은 개인에게 역량 강화를 제공할 경우 조기 취업 가능성이 약 5.6%p 증가하는 실질적 효과가 있음을 의미한다.

전직지원 기간 중 취업(2단계)에서도 baseline 대비 약 2.5%p 증가하여 긍정적 방향성을 보였다. 반면 전역 이후 단계(3~5단계)에서는 역량 향상에 따라 해당 단계로 진입할 확률이 모두 감소하였다. 예를 들어 전역 후 1년 이내 취업(3단계) 확률은 0.331에서 0.292으로 약 -3.9%p 감소하였으며, 전역 후 3년 이내 취업(5단계) 또한 -2.7%p 감소하였다.

이러한 결과는 취업 역량의 강화가 재취업의 시점 자체를 앞당기는 효과, 즉 재취업 소요 기간의 실질적 단축 효과를 가진다는 점을 보여준다. 특히 역량 수준이 낮은 집단일수록 변화폭이 더 크게 나타나고, 역량이 일정 수준 이상에 도달하면 효과가 점차 감소하는 비선형적 경향성이 확인된다. 이는 재취업 지원정책에서 역량 강화 프로그램을 일률적으로 제공하기보다는, 초기 역량이 낮은 전역군인을 선별적으로 지원하는 전략이 가장 효과적임을 시사한다.

나. 취업 이해도 수준에 따른 재취업 소요 기간 시뮬레이션

같은 방법으로 전역자의 이해도 수준 변화가 재취업 소요 기간에 미치는 영향을 파악하기 위해 순서형 로지스틱 회귀모형에 기반한 시뮬레이션 분석도 실시하였다. 기준 시나리오(baseline)에서는 이해도 변수를 최저 수준(0)으로 고정하고 다른 독립변수는 평균값으로 설정하였으며, 비교 시나리오에서는 이해도를 최고 수준(3)으로 조정하여 각 취업 단계별 도달 확률을 추정하였다. 분석 결과는 [표 4-18]와 같다.

[표 4-18] 취업 이해도 수준에 따른 재취업 소요 기간 시뮬레이션 결과

재취업 단계	baseline(A)	이해도 증가 후(B)	변화
1. 군 복무 중 취업	0.097	0.197	+0.101
2. 전직지원 기간 취업	0.344	0.392	+0.047
3. 전역 후 1년 이내	0.349	0.277	-0.072
4. 전역 후 2년 이내	0.081	0.055	-0.026
5. 전역 후 3년 이내	0.130	0.079	-0.051

주: Baseline은 취업에 대한 이해도를 0으로 가정(A)한 경우이며, 이해도 증가 후(B)는 취업 이해도를 3으로 설정한 경우이다. 변화는 두 조건 간 재취업 확률의 차이(B-A)를 의미한다.

기준 시나리오에서 군 복무 중 취업(1단계)에 도달할 확률은 0.097으로 나타났다으나, 이해도 수준을 3으로 높인 비교 시나리오에서는 해당 확률이 0.197로 증가하였다. 이는 이해도 향상이 조기 취업 가능성을 약 10.1%p 증가시키는 강한 긍정적 효과를 갖고 있음을 시사한다. 전직지원 기간 중 취업(2단계)에서도 baseline 대비 약 4.7%p 증가하는 것으로 나타나, 이해도 증진은 초기 취업 단계로의 진입을 촉진하는 방향으로 작용하였다.

반면 전역 후 취업 단계(3~5단계)에서는 이해도 증가가 해당 단계의 도달 확률을 감소시키는 것으로 나타났다. 전역 후 1년 이내 취업(3단계) 확률은

0.349에서 0.277로 -7.2%p 감소하였으며, 전역 후 3년 이내 취업(5단계) 확률을 또한 -5.1%p 감소하였다. 이러한 결과는 이해도 향상이 전역자의 재취업 시점을 앞당기는 구조적 효과가 존재함을 의미한다.

특히 변화폭(FD)이 1·2단계에서 매우 크게 나타난다는 점은 이해도가 낮은 전역자일수록 이해도 향상이 재취업 시점을 단축하는 데 더 높은 효과성을 가진다는 것을 보여준다. 이는 이해도의 영향이 선형적이지 않으며, 초기 수준이 낮을수록 정책 개입의 한계효과가 크게 나타나는 비선형 구조임을 시사한다. 따라서 이해도 향상 프로그램의 정책적 설계에 있어 모든 전역자에게 일괄적 지원을 제공하기보다는 이해도 수준이 낮은 집단에 대한 집중적·선별적 지원 전략이 재취업 소요 기간 단축에 더 효과적일 것으로 판단된다.

다. 취업 관심도 수준에 따른 재취업 소요 기간 시뮬레이션

마지막으로 전역자의 관심도 수준 변화가 재취업 소요 기간에 미치는 영향을 분석하기 위한 시뮬레이션 분석을 실시하였다. 같은 방법으로 기준 시나리오(baseline)에서는 관심도 변수를 최저 수준(0)으로 고정하고, 비교 시나리오에서는 관심도를 3의 수준으로 설정하였다. 시뮬레이션 결과는 [표 4-19]에 제시하였다.

[표 4-19] 취업 관심도 수준에 따른 재취업 소요 기간 시뮬레이션 결과

재취업 단계	baseline(A)	관심도 증가 후(B)	변화
1. 군 복무 중 취업	0.114	0.197	+0.084
2. 전직지원 기간 취업	0.358	0.392	+0.035
3. 전역 후 1년 이내	0.341	0.283	-0.059
4. 전역 후 2년 이내	0.076	0.054	-0.022
5. 전역 후 3년 이내	0.112	0.074	-0.038

주: Baseline은 취업에 대한 관심도를 0으로 가정(A)한 경우이며, 관심도 증가 후(B)는 취업 관심도를 3으로 설정한 경우이다. 변화는 두 조건 간 재취업 확률의 차이(B-A)를 의미한다.

기준 시나리오에서 군 복무 중 취업(1단계)에 도달할 확률은 0.114으로 나타났다. 관심도 수준을 3으로 높인 경우 해당 확률은 0.197으로 증가하였다. 이는 관심도 향상이 조기 취업 가능성을 약 8.4%p 증가시키는 의미 있는 효과를 가지고 있음을 보여준다. 전직지원 기간 중 취업(2단계) 또한 0.358에서 0.392으로 증가하여 초기 단계에서의 취업 가능성이 확장되는 방향으로 작용하였다.

반면 전역 후 취업 단계(3~5단계)는 관심도 향상에 따라 도달 확률이 일관되게 감소하는 것으로 나타났다. 전역 후 1년 이내 취업(3단계)은 -5.9%p, 전역 후 3년 이내 취업(5단계)은 -3.8%p 감소하였다. 이는 관심도가 증가할수록 전역자의 재취업 시점이 앞당겨지는 경향을 의미하며, 관심도는 재취업 소요 기간 단축에 기여하는 중요한 요인임을 보여준다.

또한 1·2단계에서 변화폭(FD)이 가장 크게 나타난 점은 관심도가 낮은 전역자에게 관심도 증진 프로그램을 제공할 경우 높은 한계효과를 얻을 수 있음을 의미한다. 이는 관심도의 효과가 선형적으로 증가하는 것이 아니라, 초기 수준이 낮은 집단에서 더 큰 영향력을 가지는 비선형적 구조임을 시사한다. 따라서 재취업 지원정책에서는 전체 전역자를 대상으로 한 획일적 프로그램보다, 관심도가 낮은 전역자에게 집중적인 동기부여 및 관심도 강화 전략을 제공하는 것이 더 효과적일 것으로 판단된다.

라. 실무지원 수준이 재취업 소요 기간에 미치는 영향

실무지원은 재취업 소요 기간에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($B = -0.037$, $p = 0.458$). 이는 실무지원 경험 자체가 조기 취업으로 이어지는 직접적 요인은 아니라는 점을 의미한다.

실무지원의 주요 내용(전직교육, 행정 절차 안내, 이력서·면접 교육 등)은 전역자의 준비도를 높이는 데 기여할 수 있으나, 실제 취업 시점에 영향을 미치는 핵심 요인은 개인의 정보 이해도와 역량, 동기 수준임이 확인되었다. 즉, 실무지원은 기초적인 전환 도움을 제공하지만, 그 자체가 취업까지 걸리는 기

간을 단축하는 결정적 변수로 작동하지는 않는다는 것이다. 이는 4장에서 실무지원이 재취업 여부(취업 성공률)에도 부정적·약한 효과를 보였던 결과와 일치하며, 실무지원의 질적 강화 또는 맞춤형 개입 부족이 조기 취업 기능을 약화시키는 구조적 한계로 해석될 수 있다.

마. 취업지원 현실 여건이 재취업 소요 기간에 미치는 영향

취업지원 현실 여건 또한 재취업 소요 기간에 통계적으로 유의미한 영향을 보이지 않았다($B = -0.052, p = 0.484$). 이는 군 복무 중 경험한 조직 여건(업무 환경, 준비시간 보장, 조직문화 인식 등)이 전역 이후 취업 시점에 직접적 영향을 주지 않는다는 점을 의미한다.

현실 여건은 직업 만족도에는 일정 부분 영향을 미치는 것으로 확인되었으나, 취업 시점을 앞당기거나 늦추는 효과는 나타나지 않았다. 이는 취업 시기가 외부 노동시장 조건, 취업 역량과 이해도, 동기 기반 요소에 의해 더 강하게 결정되기 때문으로 해석된다.

따라서 조직적 요인은 재취업의 질적 측면(만족도)에는 작동하나, 속도(취업 시점)에는 제한적이라는 구조적 결론을 도출할 수 있다.

종합적으로 볼 때, 재취업 소요 기간은 개인적 요인의 영향력이 가장 두드러지게 나타났으며, 특히 취업 이해도와 실무역량은 전환 속도에 직접적이고 구조적인 차이를 만들어 내는 핵심적 변수로 확인되었다. 역량과 이해도 수준이 높은 전역자는 직무 탐색 과정의 효율성, 정보 판단의 정확성, 구직 전략의 명확성을 확보함으로써 노동시장 진입 시점을 실질적으로 앞당길 수 있었다. 취업 관심도 역시 조기 취업을 촉진하는 심리적 동인으로 기능하며, 구직 활동의 지속성과 집중도를 높여 전환 기간을 단축하는 보조적 요소로 작동하였다. 반면 실무지원과 현실 여건과 같은 조직적 요인은 취업 시점을 앞당기거나 지연시키는 방향에서 뚜렷한 영향을 보이지 않았고, 이는 군 조직에서의 경험이 재직 이후의 만족도와 적응에는 작용하더라도, 전환의 속도를 결정하는 주요 요인으로 기능하지는 않음을 의미한다.

또한 계급, 복무 유형, 나이, 연금수급, 학력은 통제변수로 모형에 포함되었으

나, 이들은 개인적 준비도에 비해 상대적으로 제한적 영향을 갖는 보조적 요인으로 해석된다.

따라서 전역 군인의 재취업 소요 기간을 효과적으로 단축하기 위해서는 단순한 정보 제공이나 기본적 실무지원만으로는 충분하지 않으며, 민간 직무 구조에 대한 이해 제고, 실무역량 강화, 전략적 구직 활동을 가능하게 하는 개인 수준의 준비도 향상이 핵심적이다. 특히 정보 접근성과 이해도가 낮은 집단에서는 구직 지연이 누적될 가능성이 크므로, 직무 분석 교육, 산업 이해도 강화 프로그램, 전략 기반 취업 코칭 등과 같은 집중적 개입이 요구된다. 이러한 접근은 전역 직후의 불확실성을 완화하고, 전직자의 안정적이고 신속한 노동시장 진입을 지원하는 중요한 정책적 전략으로 평가될 수 있다.

제 5 절 소결론

이번 장에서는 전역 군인의 민간 노동시장 전환이 개인적·조직적 요인이 단계적으로 결합하는 다층적 구조임을 확인하였다.

개인적 준비도(역량·이해·관심)는 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간 전반에 걸쳐 가장 안정적이고 일관된 영향력을 행사하였으며, 이는 전환 과정의 핵심 기제로 기능한다. 반면 조직적 요인의 효과는 제한적이었고, 이는 조직 지원이 단순 제공 차원을 넘어 개인의 실제 전환 과정과 정합될 필요성을 시사한다.

통제 변수 가운데 계급, 나이, 연금수급 여부는 결과변수별로 상이한 영향력을 보였으며, 특히 계급은 재취업 여부에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내어 전역자의 경력적 지위가 노동시장 진입 가능성을 구조적으로 제약할 수 있음을 보여주었다. 이러한 차이는 직업 만족도에서 유의성을 보이지 않았다는 점에서, 계급이 전환의 초기 단계(취업 가능성)에는 영향을 미치지 않지만 직무 적응이나 만족 단계에서는 상대적으로 영향이 미약함을 의미한다.

특히 순서형 로지스틱 회귀모형에 기반한 시뮬레이션 분석을 통해 개인적 요인의 변화가 재취업 시점에 미치는 구조적 효과를 추가적으로 검증한 결과,

취업 역량·이해도·관심도의 수준이 높아질수록 군 복무 중 또는 전직지원 기간 중과 같은 초기 단계에서 취업할 가능성이 유의하게 높았으며, 반대로 전역 후(1~3년 이내) 후기 단계로 진입할수록 취업 확률은 일관되게 낮아지는 경향을 보였다. 이는 개인적 요인의 강화가 단순히 재취업 여부를 높이는 데 그치지 않고 재취업 시점을 앞당기는 실질적 ‘기간 단축 효과’를 가지고 있음을 의미한다. 특히 세 변수 모두에서 초기 수준이 낮을수록 변화폭이 크게 나타나는 비선형적 구조가 확인되어, 개인적 요인의 정책적 개입은 모든 전역자를 대상으로 한 일률적 방식보다 역량·이해·관심이 낮은 집단에 대한 선별적 강화 전략이 더 높은 효과성을 가진다는 점을 시사한다.

종합하면, 전역자의 민간 전환은 개인적 준비도의 강화, 지위·경력 요인의 차이를 고려한 맞춤형 접근, 그리고 조직·제도적 여건의 정합성을 높이는 방향에서 설계될 필요가 있다. 특히 재취업 소요 기간에 관한 시뮬레이션 결과는 개인적 요인의 제고가 재취업 가능성과 재취업 시점을 동시에 개선하는 핵심적 수단임을 보여주며, 이는 다음 장에서 논의할 정책적 함의를 도출하는데 중요한 근거로 기능한다.

제 5 장 결 론

본 장에서는 앞서 제시한 이론적 고찰과 실증 분석을 종합하여 전역 군인의 재취업 결정 요인에 관한 연구 결과를 통합적으로 제시하고, 이를 기반으로 정책적·행정적 함의를 도출하고자 한다. 2장에서는 개인적·조직적·제도적 요인으로 구성된 분석 틀을 마련하고, 기존 선행연구를 통해 전역 군인의 노동시장 전환 과정이 단일 요인에 의해 결정되는 것이 아니라 다층적 구조 속에서 상호작용적으로 형성됨을 확인하였다. 이러한 이론적 논의를 바탕으로 3장에서는 온라인 설문조사 자료를 활용한 실증 연구 설계를 제시하였으며, 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간이라는 세 가지 종속변수를 중심으로 각각에 적합한 통계 모형을 구축하였다. 또한 주요 독립변수로서 관심도, 직무·기업 이해도, 취업역량을 조작적으로 정의하고, 조직적 지원 요소와 인구사회학적 통제변수를 포함함으로써 전역 군인의 재취업 과정에서 작동하는 구조적 요인을 정교하게 파악할 수 있도록 하였다.

이어 4장에서는 로지스틱 회귀, 선형 회귀, 순서형 로짓 분석 및 Zelig 기반 시뮬레이션을 활용하여 주요 변수 간의 관계를 실증적으로 검증하였다. 분석 결과는 개인적 요인의 유의미한 영향력, 일부 조직적 요인의 조건적 효과, 그리고 제도적·배경적 요인의 구조적 작동을 확인하는 방향으로 제시되었다. 또한 시뮬레이션 분석을 통해 각 요인의 변화가 재취업 확률과 직업 만족도에 미치는 구체적 효과를 가시적으로 제시함으로써 실증적 해석의 깊이를 더하였다.

이와 같이 2장부터 4장까지의 논의를 종합하면, 전역 군인의 노동시장 전환 과정은 개인적 준비 수준과 조직적 지원 환경, 그리고 제도적 배경 요인이 중첩적으로 영향을 미치는 일련의 복합적 과정임을 확인할 수 있다. 이에 본 장에서는 이러한 분석 결과를 통합·정리하고, 연구가설에 대한 검증 결과를 제시하며, 이를 토대로 현실적인 정책적·행정적 시사점을 도출하고자 한다. 나아가 연구의 한계와 향후 연구과제를 논의함으로써 본 연구의 학술적·실천적 기여를 명확히 하고자 한다.

제 1 절 연구 결과 요약 및 해석

본 절에서는 제4장에서 제시된 실증 분석 결과를 체계적이고 종합적인 관점에서 요약하고, 이를 바탕으로 각 변수의 영향력을 통합적으로 해석하고자 한다.

앞선 장에서는 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간이라는 세 가지 종속변수를 중심으로, 각각의 분석 목적에 적합한 로지스틱 회귀분석과 선형 회귀분석, 순서형 로짓 회귀분석 모형을 적용하여 통계적 검증을 수행하였다.

이러한 다층적 분석 구조는 전역 군인의 재취업 과정이 단일한 원인에 의해 설명될 수 없으며, 개인적 요인, 조직적 요인, 그리고 제도적·환경적 요인이 복합적으로 상호작용하는 과정 속에서 이해되어야 함을 명확히 보여주었다. 또한, 실증 결과는 전역자의 재취업이 단순한 고용 여부의 문제를 넘어, 직업 만족도와 재취업 소요 기간을 포함한 전환의 질적 측면에서도 의미 있는 차이를 보인다는 점을 확인시켜 주었다. 이는 재취업을 단일 사건이 아닌 과정으로 인식해야 함을 시사하며, 개인적 역량과 제도적 지원 간의 균형적 작용이 재취업의 성공 여부를 결정짓는 핵심 요인임을 보여준다.

이에 본 절에서는 앞선 분석 결과를 바탕으로, ① 각 변수의 영향력과 작용 경로를 종합적으로 비교·정리하고, ② 연구가설별 검증 결과를 체계적으로 재구성하며, ③ 제2장에서 제시한 이론적 틀과의 연계를 통해 전역 군인의 노동시장 전환 메커니즘을 심층적으로 해석하고자 한다.

이를 통해 본 연구는 실증적 결과를 단순한 수치적 비교에 머물지 않고, 이론적 설명력과 정책적 함의를 동시에 제시하는 종합적 분석으로 확장하고자 한다.

1. 주요 분석 결과 요약

본 연구는 전역 군인의 노동시장 전환 과정에서 작동하는 주요 영향 요인을 검증하기 위해 재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간을 종속변수로

설정하고 각각 로지스틱 회귀, 선형 회귀, 순서형 로짓 모형을 적용하여 분석을 수행하였다. 그 결과는 개인적 요인, 조직적 요인, 제도적·배경적 요인의 영향력이 상이한 방식으로 재취업 성과에 작용함을 보여 주었다. 이러한 실증 분석의 핵심 결과는 [표 5-1]과 같이 연구가설별로 통합 정리할 수 있다.

먼저 개인적 요인에 해당하는 취업 역량, 취업 이해도, 취업 관심도는 대부분의 모형에서 유의미한 영향력을 보였다. 특히 취업 역량은 재취업 가능성을 높이고, 직업 만족도를 제고하며, 재취업 소요 기간을 단축시키는 등 세 가지 종속변수 전반에서 일관된 효과를 나타내 핵심 변수로 작용하였다.

이해도 역시 재취업 여부와 직업 만족도뿐 아니라 재취업 기간에도 통계적으로 유의한 영향을 미쳐 전역자의 시장 이해 수준이 노동시장 진입의 질과 속도를 결정하는 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 반면 취업 관심도는 재취업 여부와 직업 만족도에는 긍정적 영향을 미쳤으나, 재취업 소요 기간에서는 통계적으로 유의미한 효과를 보이지 않아 구직 의지 자체보다 구직 준비도 및 정보 수준이 보다 구조적 영향을 미친다는 해석이 가능하다.

조직적 요인의 경우 실무지원은 모든 모형에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났으며, 취업지원 현실 여건은 직업 만족도에만 유의한 영향을 미쳤다. 이는 현재의 조직적지원체계가 구직 행동이나 재취업 성과에 실질적으로 연결되지 못하고 있음을 시사하며, 재직 환경의 적합성이 직업 만족도에는 직접적으로 반영될 수 있으나 다른 성과 변수에는 제한적 역할을 한다는 점을 보여준다.

제도적·배경적 요인(통제 변수)인 계급, 나이, 복무 유형, 연급 수급은 종속 변수에 따라 상이한 영향 패턴을 보였다. 예를 들어 나이는 재취업 기간 증가에 유의한 영향을 미쳤으며, 복무 유형 및 계급은 재취업 여부에서 구조적 차이를 가져왔다. 이는 군 조직 내 경력 축적 구조와 인사체계가 전역 이후 노동시장 접근성에 직접적·간접적 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 실증적 근거라 할 수 있다.

이와 같이 본 연구의 주요 분석 결과는 개인적 요인의 중요성, 조직적 요인의 제한적 영향, 제도적·배경적 요인(통제 변수)의 구조적 작동이라는 세 갈래의 패턴으로 요약될 수 있으며, 이는 전역 군인의 노동시장 전환 과정이 다층

적 요인 구조 속에서 형성된다는 이론적 논의와도 부합한다.

[표 5-1] 연구가설 검증 결과

구분	가설 내용	결과
H1	개인적 요인은 재취업 여부에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-1	취업 역량이 높을수록 재취업 가능성이 증가한다.	채택
H1-2	취업 이해도가 높을수록 재취업 가능성이 증가한다.	채택
H1-3	취업 관심도가 높을수록 재취업 가능성이 증가한다.	채택
H2	조직적 요인은 재취업 여부에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	기각
H2-1	실무지원 수준이 높을수록 재취업 가능성이 증가한다.	기각
H2-2	취업지원 현실 여건이 양호할수록 재취업 가능성이 증가한다.	기각
H3	개인적 요인은 직업 만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-1	취업 역량이 높을수록 직업 만족도가 높다.	채택
H3-2	취업 이해도가 높을수록 직업 만족도가 높다.	채택
H3-3	취업 관심도가 높을수록 직업 만족도가 높다.	채택
H4	조직적 요인은 직업 만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
H4-1	실무지원 수준이 높을수록 직업 만족도가 높다.	기각
H4-2	취업지원 현실 여건이 양호할수록 직업 만족도가 높다.	채택
H5	개인적 요인은 재취업 소요 기간에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
H5-1	취업 역량이 높을수록 재취업 소요 기간이 짧다.	채택
H5-2	취업 이해도가 높을수록 재취업 소요 기간이 짧다.	채택
H5-3	취업 관심도가 높을수록 재취업 소요 기간이 짧다.	기각
H6	조직적 요인은 재취업 소요 기간에 유의미한 영향을 미칠 것이다.	기각
H6-1	실무지원 수준이 높을수록 재취업 소요 기간이 짧다.	기각
H6-2	취업지원 현실 여건이 양호할수록 재취업 소요 기간이 짧다.	기각

2. 가설검증 결과

본 절에서는 [표 5-1]에서 제시된 바와 같이, 제3장에서 설정한 연구가설

을 기준으로 제4장의 회귀분석 결과를 통합적으로 정리하였다.

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과가 개인적 요인과 조직적 요인, 그리고 통제 변수의 복합적 작용에 의해 형성된다는 이론적 가정을 검증하기 위해 설계되었다.

분석 결과, 개인적 요인에 관한 가설(H1, H3, H5)은 전반적으로 높은 채택률을 보였다. 특히 취업 이해도와 취업 역량은 세 종속변수(재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간)에 모두 유의한 영향을 보여, 전역자의 직무 이해력과 역량 수준이 노동시장 진입의 성공, 직무 만족, 전환 속도 등 재취업의 전 과정에 걸쳐 핵심적 요인으로 작용함을 실증적으로 확인하였다.

반면 취업 관심도는 재취업 여부와 직업 만족도에서는 정(+)의 유의한 영향을 보였으나, 재취업 소요 기간에서는 통계적 유의성이 확보되지 않아 부분적으로만 지지되었다. 이는 전역자의 태도적 요인보다는 인지적·기술적 요인이 실제 재취업 성과를 결정짓는 주요 요인임을 보여준다.

조직적 요인에 관한 가설(H2, H4, H6)은 제한적으로만 지지되었다. 실무지원은 모든 분석모형에서 유의하지 않아 관련 가설이 모두 기각되었으며, 반면 취업지원 현실은 직업 만족도와 관계에서만 유의하여 해당 가설(H4-2)만 채택되었다. 이는 복무 중 제공되는 조직적 지원이 재취업 성과의 직접적 결정요인으로 작용하지 않으며, 전역 이후의 심리적 만족감이나 전환 과정의 인식 수준에 간접적 영향을 미치는 한계적 요인으로 기능함을 의미한다. 즉, 군의 전직지원체계가 존재하더라도, 그 효과는 전역자의 개인적 준비 수준과 결합될 때에만 제한적으로 발현된다는 점이 확인되었다.

통제 변수(계급, 복무 유형, 나이, 연금 수급 여부, 학력)의 경우, 일부 항목에서 유의한 영향이 확인되었다. 특히 나이는 재취업 소요 기간의 증가와 유의한 관계를 보여 고연령 전역자의 노동시장 진입 제약이 존재함을 시사하였고, 복무 유형과 계급은 재취업 여부 및 소요 기간에서 일정한 차이를 보여 조직 내 경험과 역할의 위계가 민간 전환 과정에 구조적 영향을 미칠 가능성을 나타냈다. 반면 학력과 연금 수급 여부는 재취업 성과 전반에서는 뚜렷한 영향을 보이지 않아, 이들 요인은 재취업의 질적 측면보다는 접근성과 시간적 요인에 한정된 간접적 영향 요인으로 해석되었다.

이상의 결과를 종합하면, 전역 군인의 노동시장 전환은 개인적 요인—특히 이해도와 역량—에 의해 가장 일관되고 강하게 설명되며, 조직적 요인은 제한적, 통제 변수는 조건적 요인으로 작용하였다. 이는 재취업 성과가 주로 전역자의 개인적 준비 수준과 인식적 역량에 의해 결정되며, 조직적 지원은 이러한 개인차를 보완하는 보조적 기능에 그치고 있음을 보여준다.

따라서 본 연구의 가설체계는 개인적 요인 중심으로 실증적으로 지지되었으며, 이 결과는 향후 전역자 지원정책이 개인의 직무 이해도와 취업 역량 강화를 중점으로 한 실질적 전환지원체계로 재편되어야 함을 시사한다.

3. 연구 결과 해석(개인·조직·통제 요인의 구조적 관계)

본 연구의 실증분석 결과는 전역 군인의 재취업 성과가 개인적 요인, 조직적 요인, 통제 변수의 상호작용 속에서 형성된다는 이론적 구조를 대체로 뒷받침하였다.

특히 개인적 요인인 취업 이해도와 취업 역량은 세 가지 종속변수(재취업 여부, 직업 만족도, 재취업 소요 기간) 모두에서 일관된 유의성을 보여, 전역자의 노동시장 진입과 이후의 적응 과정에서 핵심적인 역할을 수행하고 있음이 확인되었다. 이는 전역 과정에서의 인지적·기술적 준비 수준의 차이가 노동시장 성과의 변이를 설명하는 가장 직접적 요인임을 의미하며, 개인 내부에서 축적된 인적자본이 외부적 제도나 조직의 지원보다 더 큰 설명력을 가진다는 점을 보여준다.

조직적 요인인 실무지원과 취업지원 현실은 개인적 요인에 비해 상대적으로 제한된 영향력을 보였다. 실무지원은 대부분의 성과변수에서 통계적으로 유의하지 않았으며, 취업지원 현실은 직업 만족도에만 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 복무 중 제공되는 조직 차원의 공식적지원체계가 전역자의 구직성으로 충분히 전이되지 못하고 있음을 시사한다. 즉, 조직적 요인은 개인적 준비도를 보완하는 기능적 역할을 수행하기에는 한계가 있으며, 그 영향은 주로 전역 이후의 직무적응 및 심리적 만족 영역에 국한되는 것으로 해석된다.

이러한 결과는 기존 선행연구에서 지적된 바와 같이, 군 조직의 전직지원체

계가 제도적으로는 존재하더라도 실질적 실행력과 연계성이 부족하다는 구조적 문제를 재확인시켜 준다.

통제 변수인 계급, 복무 유형, 연령, 학력, 연금 수급 여부는 전역자의 구조적·배경적 특성을 반영하는 요인으로, 재취업의 기회와 속도에 제한적으로 작용하였다. 특히 연령은 재취업 소요 기간 증가와 통계적으로 유의한 관계를 보였으며, 복무 유형과 계급 또한 조직 내 역할과 경력구조의 차이에 따라 민간 전환 속도에 영향을 미치는 경향을 나타냈다. 이는 군 복무 중 형성된 경력체계 및 전역 경로의 차이가 노동시장 접근성에 영향을 주는 일종의 구조적 경로의존성을 형성하고 있음을 의미한다. 반면 학력과 연금 수급 여부는 재취업의 질적 성과보다는 접근성·기간 측면에서 간접적 영향을 미치는 수준으로 해석된다.

세 요인 간 관계를 종합적으로 해석하면 다음과 같은 구조적 메커니즘이 도출된다. 첫째, 통제 변수는 노동시장 진입의 기초적 접근성을 결정하는 구조적 기반 요인으로 작용한다. 둘째, 조직적 요인은 이러한 접근성을 실질적 성과로 전환시키는 중간적 매개 역할을 수행하나, 현재의 지원체계는 개인적 요인의 효과를 충분히 강화하기에는 미흡한 수준으로 나타났다. 셋째, 개인적 요인은 실제 성과를 결정하는 가장 강력한 요인으로, 특히 취업 이해도와 취업 역량은 구조적 제약 요인을 상당 부분 상쇄하는 기능을 수행하였다.

결과적으로 전역자의 노동시장 전환은 통제 변수로 규정된 구조적 조건 위에서, 개인의 준비도와 역량 수준에 따라 결과가 분기되는 이중 구조적 메커니즘으로 설명될 수 있다. 이러한 통합적 해석은 전역자 지원정책이 단순한 조직적 지원의 강화에 머무르지 않고, 개인적 역량 개발과 정보 이해 수준을 체계적으로 제고하는 방향으로 전환될 필요가 있음을 시사한다. 또한 통제 변수로 인한 구조적 격차를 완화하기 위한 맞춤형 정책 개입이 병행되지 않는다면, 개인의 노력만으로는 재취업 성과의 불평등을 해소하기 어렵다.

따라서 본 연구가 제시한 세 요인의 구조적 관계는, 전역자의 고용성과를 향상시키기 위해 개인·조직·구조 요인이 연동된 다층적 지원 전략이 필요함을 실증적으로 보여주는 근거로 기능한다.

제 2 절 정책적·행정적 시사점

앞선 실증분석 결과와 통합 해석을 토대로, 본 절에서는 전역 군인의 재취업 성과를 실질적으로 제고하기 위한 정책적·행정적 시사점을 제시하고자 한다.

제4장의 분석 결과에 따르면, 전역자의 노동시장 전환 과정은 개인적 요인의 영향력이 가장 뚜렷하게 나타났으며, 조직적 요인은 제한된 효과를 보였고, 통제 변수는 재취업 여부나 소요 기간 등 구조적 접근성의 차이를 규정하는 보조적 요인으로 작용하였다. 특히 통제 변수는 직업 만족도와 같은 질적 성과에는 통계적으로 유의하지 않은 반면, 재취업의 속도와 가능성에는 일정한 영향을 미치는 것으로 나타나, 이는 전역지원 제도 설계상의 구조적 한계와 정책 간 연계 부족이 실질적 성과로 충분히 전이되지 못하고 있음을 시사한다.

이러한 분석 결과는 전역지원정책이 단순한 지원 규모의 확대나 단일 차원의 개입으로는 재취업 성과의 격차를 해소하기 어렵다는 점을 명확히 보여준다. 오히려 전역자의 개인적 준비도 차이를 축소하고, 조직적지원체계의 실효성을 강화하며, 복무 유형·계급·연금 수급 여부 등 구조적 요인으로 인한 불리함을 완화하는 다층적 접근이 병행되어야 전역자의 고용성과를 실질적으로 개선할 수 있다. 이는 제2장에서 논의된 인적자본이론과 전환이론의 관점에서, 개인 내적 역량 강화와 조직·제도 간 연계 강화가 상호 보완적으로 작용할 때 전역자의 노동시장 이행이 성공적으로 이루어진다는 이론적 예측과도 일치한다.

또한, 정책의 실효성을 확보하기 위해서는 단순한 제도 설계 수준을 넘어 재원 배분, 주관 부처의 역할, 부처 간 협력 구조 등 행정적 실행 기반이 함께 고려되어야 한다. 특히 전역자 지원정책이 국방부·보훈부·고용노동부 등 여러 주체에 의해 분절적으로 운영되고 있는 현 체계를 통합적 거버넌스체계로 재구조화하지 않는다면, 정책의 지속 가능성과 효과성은 제한될 수밖에 없다. 이러한 맥락에서 본 절은 국가·제도 수준의 정책적 시사점과, 현장 실행 및

프로그램 운영 단계에서의 행정적 시사점을 구분하여 제시함으로써, 전역지원체계의 구조적 한계를 해소하고 전환지원의 실질적 효과성을 강화하기 위한 구체적이고 실행 가능한 방향성을 도출하고자 한다.

1. 정책적 시사점

본 연구의 실증분석은 전역 군인의 재취업 성과가 개인적 요인과 조직적 요인, 그리고 통제 변수의 복합적 작용을 통해 형성된다는 점을 분명히 보여주었다.

특히 개인적 요인이 모든 성과지표에서 가장 강력하게 작용한 반면, 통제 변수는 재취업 여부와 소요 기간 등 구조적 접근성에만 부분적으로 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

직업 만족도와 같은 질적 성과에서는 통계적으로 유의하지 않았는데, 이는 현행 전역지원 제도가 외형적지원체계를 갖추고 있으나, 직무적합성이나 근무환경 만족 등 질적 성과로 전환되는 경로가 충분히 설계되어 있지 않음을 의미한다.

또한 계급·복무 유형·연금 수급 여부 등 구조적 요인이 성과별로 상이한 방향성을 보였다는 점은, 현행 제도 구조가 군 경력의 전환 메커니즘을 충분히 반영하지 못하고 있으며, 집단 간 구조적 격차가 누적되고 있음을 보여준다.

이러한 실증 결과는 전역지원정책이 단순한 정보 제공이나 단기 교육 프로그램의 확대에 그칠 것이 아니라, 개인적 역량 강화, 조직적 연계성 제고, 구조적 불균형 완화라는 세 축을 중심으로 재구조화되어야 함을 시사한다. 이는 제2장에서 논의된 인적자본이론과 전환이론의 관점과 부합하며, 전역자의 민간 전환 과정이 개인의 학습과 훈련을 통한 역량 축적과 조직·제도 간 연계적 지원체계가 병행될 때 가장 효과적임을 실증적으로 뒷받침한다.

첫째, 전역자 대상 역량 강화 프로그램의 구조적 개편이 필요하다. 취업 역량과 직무·기업 이해도는 모든 성과지표에서 일관된 영향을 보인 핵심 요인으로, 전역자의 구직 성공과 노동시장 적응을 결정짓는 요인으로 작용하였다. 따라서 전환교육은 단기적 정보 전달 중심에서 벗어나, 직무분석 기반의 맞춤형

형 역량교육, 구직전략훈련, 현장형 프로젝트 모듈 중심으로 개편되어야 한다. 국가 차원에서는 표준교육 모듈 개발, 교육기관 인증제 도입, 이수자 성과관리체계 구축을 통해 프로그램의 질적 수준을 제도적으로 관리해야 한다.

이는 전역자의 인적자본을 실질적으로 확충하는 가장 직접적인 정책적 경로이며, 인적자본이론의 핵심 논리를 실증적으로 구현한 것이다.

둘째, 구조적 격차를 완화하기 위한 맞춤형 정책지원이 필요하다. 통제 변수인 계급, 복무 유형, 연령, 연금 수급 여부는 재취업 여부와 소요 기간에 유의한 영향을 미쳤다. 특히 장기 복무자와 연금 수급자는 빠른 전환을 보였지만, 단기 복무자, 고연령 전역자, 연금 비 수급자는 상대적으로 재취업이 지연되는 경향을 보였다.

따라서 복무경력과 생애주기에 따른 세분화된 맞춤형 지원정책이 필요하다. 예를 들어, 단기 복무자에게는 조기 사회진입형 직무매칭 프로그램, 고연령 전역자에게는 중장년 재취업 연계 교육, 연금 비 수급자에게는 재정지원형 직업전환 바우처 제도를 제공하는 등 정책 대상별로 차별화된 접근이 요구된다. 이러한 정책은 단순한 지원금 지급이 아니라, 전환준비-교육-취업연계의 연속성을 갖춘 경로 중심의 설계로 발전되어야 한다.

셋째, 성과관리체계의 고도화가 필요하다. 조직적 요인의 유의성이 낮게 나타난 것은 기존 정책이 투입 중심 평가에 머물러 있음을 보여준다. 따라서 향후 전역지원정책의 평가는 결과 중심으로 전환되어야 한다. 프로그램 참여율·이수율과 같은 형식적 지표 대신, 재취업 유지율, 직군 적합성, 재취업 소요 기간 단축, 직업 만족도 제고 등의 실질적 결과 지표를 중심으로 평가해야 한다. 이를 위해 부처 간 데이터 연계, 전역자 경력추적 시스템 구축, 성과관리 정보시스템(PMS) 개발 등 국가 차원의 데이터 인프라가 필요하다. 이러한 체계는 근거기반정책의 구현을 가능하게 하며, 정책의 지속성과 신뢰성을 동시에 강화할 것이다.

넷째, 민·관·군 협력 기반의 제도적 연계 강화가 필요하다. 전역자의 구직은 민간 노동시장의 수요와 직접적으로 연결되므로, 군 내부 지원만으로는 충분한 매칭 효율을 확보하기 어렵다. 따라서 국방부·보훈부·고용노동부·지자체·산업계가 참여하는 상시 협력체계를 구축하여 지역 산업 수요와 전역자 역량

간의 정합성을 높이는 지역기반 고용연계모델을 제도화해야 한다. 이때, 지방 고용센터와의 연계 강화, 산업별 전환교육 거점센터 운영, 기업 맞춤형 재취업 프로그램 도입이 필요하며, 각 부처 간 역할 분담과 예산 배분을 명확히 하는 거버넌스 기반의 운영체계가 수반되어야 한다.

다섯째, 전환 준비 기간의 제도화와 시기 조정이 필요하다. 현행 전역지원 은 전역 직전 단기간에 집중되어 있어, 전역자가 충분한 탐색·학습·구직 준비 기간을 확보하기 어렵다. 따라서 전역 전 일정 기간을 '전환 준비기로 제도화 하여, 복무 후반 단계부터 직업 탐색-상담-교육-훈련이 단계적으로 연계되는 지원체계를 마련해야 한다. 이는 전역자의 전환충격을 완화하고, 개인적 준비도와 구직 역량을 체계적으로 강화할 뿐 아니라, 통제 변수로 나타난 구조적 격차(복무유형·연령·연금 여부 등)를 완화하는 효과도 동시에 기대할 수 있다.

이상의 논의는 국가 차원의 전역지원정책이 ① 개인 중심의 역량 강화 프로그램 확충, ② 통제 변수 기반의 맞춤형지원체계 구축, ③ 성과 기반 정책 평가체계 확립, ④ 민·관·군 협력 거버넌스 제도화, ⑤ 전환지원 시기 조정 및 제도화라는 다섯 가지 축을 중심으로 통합적으로 설계되어야 함을 의미한다. 결국 전역자의 노동시장 재진입은 단순한 사회복지가 아니라 국가 인적자원 정책의 일부로 이해되어야 하며, 이는 국가 차원의 전략적 인력전환 과정으로서 개인·조직·구조 요인이 유기적으로 작동하는 지속가능한 고용전환체계 구축의 방향성을 제시한다.

2. 행정적 시사점

본 연구의 실증분석 결과는 전역지원 제도가 제도 설계 차원의 구조적 한계뿐만 아니라, 실제 운영 단계의 행정적 실행체계에서도 다수의 개선 과제를 안고 있음을 명확히 보여주었다. 특히 조직적 요인이 재취업 여부와 재취업 소요 기간과 같은 핵심 성과지표에서 유의한 영향을 미치지 못한 것은, 현재의 행정지원체계가 전역자의 구직 준비도(취업 이해도·역량·관심도)를 실질적으로 향상시키지 못하고 있음을 시사한다. 이는 프로그램의 내용 구성, 운영

절차, 정보 제공체계, 기관 간 연계성, 매칭 시스템의 기능성 등 운영 구조적 요인과 직접적으로 관련되며, 이에 따라 다음과 같은 행정적 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 전역지원센터의 실무지원 기능을 정교화하고, 단계별 서비스체계를 재구조화해야 한다. 본 연구에서 실무지원 변수가 대부분의 성과지표에서 유의하지 않았던 이유는 단순히 인력 부족이나 행정 역량의 문제라기보다, 지원 프로그램이 전역자의 실제 구직 경로와 정합적으로 연결되지 못했기 때문이다. 이를 개선하기 위해서는 전역자의 전환 과정을 진로 탐색기-역량 강화기-취업 준비기로 구분한 ‘단계별 서비스모델’을 도입해야 한다. 각 단계별로 직무 기반 개별 상담, 실전 면접 코칭, 직무 포트폴리오 구축 지원 등 실질적 개입을 강화하고, 지원센터 내부의 상담·교육·매칭 기능을 명확히 분리하여 전문 인력 배치와 부서별 책임성과를 강화하는 조직운영체계를 확립해야 한다. 이는 조직지원이론에서 강조하는 ‘지원의 실질성’ 개념을 구현하는 구체적 행정 대안이다.

둘째, 정보 접근성과 안내체계의 구조적 개선이 필요하다. 직무·기업 이해도가 모든 성과지표에서 유의하게 나타난 결과는 정보 접근성의 격차가 전역자의 구직 성공을 좌우하는 핵심 요인임을 보여준다. 그러나 현재의 지원체계는 기관 간 정보 전달이 분절적이며, 대상별 맞춤형이 낮고 중복이 빈번하다는 한계를 지닌다. 이에 따라 AI 기반 직무추천 시스템, 병과·직무 매칭 플랫폼, 산업전망 데이터 제공체계, 지역 일자리 정보 통합 플랫폼 등 정보 전달 체계를 전면적으로 고도화해야 한다. 또한 국방부·고용노동부 간의 데이터 연계, 민간 HR 플랫폼과의 API 연동, 워크넷-보훈인재망 통합 시스템 구축을 통해 정보의 접근성·정확성·실시간성을 강화해야 한다. 이러한 통합 정보체계는 전역자의 취업 이해도 향상과 정책의 실행 가능성 제고를 동시에 달성할 수 있는 핵심 기반이다.

셋째, 민간 및 지역사회와 연계된 실효적 매칭체계를 강화해야 한다. 조직적 요인의 영향력이 낮게 나타난 것은 군 내부의 인력 정보와 민간 기업의 고용 수요가 연계되지 못한 구조적 문제를 반영한다. 이를 해결하기 위해 지역 고용센터, 지방자치단체, 산업단지, 중소기업 지원기관 등과 협력하여 지역

기본 고용연계 프로그램을 확대해야 한다. 또한 기업 연계형 전환교육, 현장 직무체험·인턴십 프로그램 등 매칭률을 실질적으로 높이는 운영방식으로 전환할 필요가 있다. 이를 위해 고용노동부(워크넷), 산업계(중견·중소기업 협회), 지자체(지역경제과) 간의 역할 분담과 협업 절차를 명확히 하고, 매칭률과 취업 지속성을 핵심 성과지표로 설정하는 결과 기반 관리체계를 도입해야 한다.

넷째, 지원 프로그램의 질적 제고를 위한 평가·모니터링체계를 강화해야 한다. 조직적 요인의 영향력이 미약하게 나타난 것은 프로그램의 내재적 품질과 행정운영의 평가체계 모두에 구조적 한계가 있음을 의미한다. 현재의 참여율·이수율 중심 평가에서 벗어나, 재취업 유지율, 직군 적합성, 재취업 소요 기간 단축, 직업 만족도 향상 등 성과 중심 지표로 전환해야 한다. 이를 위해 전역자 경력추적 시스템을 구축하고, 기관별 성과 비교·환류체계를 마련하여 정책의 피드백 구조를 강화해야 한다. 이러한 데이터 기반 행정관리체계는 프로그램의 효과성 검증뿐 아니라 예산 배분, 교육 모듈 개선 등 정책의 근거기반화를 실현하는 핵심 인프라로 기능한다.

다섯째, 전환지원의 연속성과 일관성을 강화한 ‘연속형 지원 구조’로의 전환이 필요하다. 분석 결과 개인적 요인의 영향력이 가장 컸다는 점은, 조직적 지원이 개인의 준비도를 실질적으로 강화하는 방향으로 재설계되어야 함을 보여준다. 따라서 군 복무 후반기(전역 전 약 6~12개월)부터 경력 자산 분석 → 진로 상담 → 직무 탐색 → 교육 연계 → 구직 지원으로 이어지는 연속형 단계 지원 프로세스를 제도화해야 한다. 전역 이후에는 고용센터, 지자체 취창업팀 등과의 연계를 통해 복무 중-전역 전-전역 후 단계가 단절되지 않도록 해야 한다. 이러한 지원 연속성은 전환 충격을 완화하고, 통제 변수(복무 유형·연령·연금 여부 등)로 인한 구조적 불리함을 최소화하는 효과를 기대할 수 있다.

종합하면, 행정적 시사점은 단순한 서비스 확대를 넘어, ① 단계별 맞춤형 지원체계의 정교화, ② 정보 제공의 통합 및 고도화, ③ 민·관·지역 협력 기반 매칭체계 구축, ④ 성과 중심의 행정관리체계 정착, ⑤ 전환지원의 연속성 강화의 다섯 가지 방향으로 요약할 수 있다. 이러한 행정적 개선은 전역자의 개인적 준비도를 실질적으로 강화하고, 조직적 지원의 실질적 영향력을 확대하

며, 통제 변수로 인한 구조적 격차를 완화하는 실행 가능한 기반을 제공한다. 궁극적으로 이는 전역지원체계가 개인의 역량 중심 지원에서 통합적 운영체제로 발전하는 전환점을 마련한다는 점에서 중요한 행정적·정책적 함의를 지닌다.

제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 개인적·조직적·제도적 요인의 구조적 관계를 실증적으로 규명하고, 이를 토대로 정책적·행정적 시사점을 도출하였다. 그러나 연구의 분석틀과 자료 구성, 변수체계, 모형 설정 과정에서 일정한 한계가 존재하며, 이러한 제약은 향후 연구에서 보다 정교한 분석과 검증을 통해 보완될 필요가 있다. 특히 제도적·배경적 요인이 성과지표별로 상이한 방향성을 보인 점, 조직적 요인이 핵심 성과지표에서 제한적 영향을 보인 점, 그리고 개인적 요인의 영향력이 지나치게 강하게 나타난 점은 본 연구의 범위 내에서 모두 충분히 해석하기 어려운 구조적 질문을 남긴다. 이는 전역자의 노동시장 전환이 단순한 개별 요인의 결과가 아니라, 군 조직 구조, 정책 설계, 제도적 경로, 노동시장 환경 등 복합적 맥락 속에서 형성된다는 점을 감안할 때, 후속 연구에서 더 심층적인 접근이 필요함을 시사한다.

또한 본 연구에서 활용한 자료는 횡단면 기반의 조사자료로, 전역자의 구직 과정과 성과가 시간의 흐름 속에서 어떻게 변화하는지 설명하는 데에는 한계가 있다. 더불어 지원 프로그램의 질적 차이, 지역별 노동시장 여건, 전역자의 경력경로 다양성 등 미포함 요인은 재취업 성과를 설명하는 데 중요한 변수임에도 본 연구의 분석틀에서는 충분히 반영되지 못하였다. 정책적 시사점에서도 확인된 바와 같이, 전환지원체계의 실제 운영 과정과 부처 간 협업 구조, 예산 배분체계 등의 제도적 메커니즘 역시 향후 연구에서 체계적 평가가 필요하다.

이와 같은 한계와 미해결된 분석적 과제들은 후속 연구를 통해 전역자의

노동시장 전환 메커니즘을 보다 정교하게 이해하고, 전역지원정책의 효과성을 평가하며, 제도적 불균형을 개선하기 위한 실질적 근거를 마련하는 데 중요한 출발점이 된다. 이에 본 절에서는 본 연구의 주요 한계를 정리하고, 이를 기반으로 향후 연구가 나아가야 할 방향을 제시하고자 한다.

1. 연구의 한계

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과를 설명하는 개인적 요인, 조직적 요인, 통제 변수 간의 구조적 관계를 실증적으로 규명하고, 이를 통해 전역자의 노동시장 전환 과정을 인적자본이론, 전환이론, 조직지원이론에 근거하여 해석하고자 하였다. 그러나 연구 설계와 자료의 제약으로 인해 다음과 같은 학문적·방법론적 한계가 존재한다.

첫째, 자료의 특성과 연구 설계에 따른 제약이다. 본 연구는 특정 시점의 전역자를 대상으로 한 횡단면 자료를 활용하였기 때문에, 전역자의 구직 과정과 노동시장 적응이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지를 동태적으로 분석하지는 못하였다. 재취업 여부, 소요 기간, 직업 만족도는 본질적으로 시간 의존적 현상임에도, 본 연구에서는 그 변화 과정을 포착할 수 없었다. 따라서 분석 결과는 통계적 연관성 수준의 해석에 머물 가능성이 있으며, 인과적 추론을 완전히 입증하기에는 한계가 존재한다.

이 점은 전환이론에서 강조하는 “이행의 과정적 특성”을 완전히 반영하지 못한 한계로 볼 수 있다.

둘째, 변수 구성 및 측정상의 한계가 존재한다. 개인적 요인(취업 관심도, 취업 이해도, 취업 역량)은 응답자의 주관적 인식과 자기보고를 기반으로 측정되어, 측정오차 가능성을 완전히 배제하기 어렵다. 특히 취업 역량은 복수 선택 문항을 합산하여 구성되었기 때문에, 역량의 질적 수준과 직무 적합성을 충분히 반영하지 못했을 가능성이 있다. 반면 조직적 요인은 실무지원과 취업 지원 현실의 두 차원으로만 측정되어, 조직문화, 상급자 지원, 교육훈련 품질, 경력관리 인프라 등 조직지원이론에서 강조하는 비공식적·관계적 지원 요소가 포함되지 못하였다. 이로 인해 조직적 요인의 실질적 영향력이 과소추정될 가

능성이 존재한다.

셋째, 통제 변수의 한계로 인해 구조적 영향력을 충분히 설명하기 어려운 제약이 있다. 분석 결과, 계급·복무 유형·연금 수급 여부·연령 등 통제 변수는 재취업 여부나 재취업 소요 기간에서는 일정한 영향을 보였으나, 직업 만족도와 같은 질적 성과에서는 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나 이러한 차이는 전역자의 군 경력 구조, 인사체계, 보직 특성, 군 내 경력개발 기회 등 제도적 맥락 변수를 포함하지 못한 데에서 기인했을 가능성이 높다. 즉, 통제 변수의 영향은 조직·제도 맥락 요인과 상호작용하는 구조적 경로를 지니고 있으나, 본 연구의 모형에서는 이를 충분히 포착하기 어려웠다. 이 점은 향후 연구에서 다층분석이나 구조방정식 모형을 통해 보완될 필요가 있다.

넷째, 정책·제도 환경을 충분히 반영하지 못한 한계가 있다. 전역지원 정책은 국방부, 보훈부, 고용노동부 등 복수 부처가 관여하는 복합적 구조를 가지고 있으나, 본 연구는 응답자의 경험 기반 변수에 의존하였기 때문에, 부처간 조정도, 예산 배분 구조, 지역별 제도 편차 등 행정·제도적 변수를 포함하지 못하였다. 그 결과, 실제 정책 운영상 나타나는 정보 단절, 중복 지원, 지역별 수요 불균형 등의 문제를 통계적 결과와 직접적으로 연계하기는 어려웠다. 이는 전환이론의 관점에서 볼 때, 전환 과정에 영향을 미치는 제도적 맥락이 충분히 반영되지 못한 한계로 해석할 수 있다.

다섯째, 모형 설정과 통제 변수의 범위 제한이다. 본 연구는 세 가지 종속 변수에 대해 로지스틱 회귀, 선형 회귀, 순서형 로짓 모형을 각각 적용하였으나, 세 변수 간의 상호의존적 관계(예: 재취업 여부 → 직업 만족도 → 소요 기간)는 동시에 분석되지 않았다. 따라서 보다 포괄적인 모형(예: 구조방정식모형, 패널 모형, 매개·조절효과 모형)을 활용할 경우 변수 간 인과경로를 보다 명확히 규명할 수 있을 것이다. 또한 지역 노동시장 여건, 산업별 수요, 전역 직전 전공, 사회적 네트워크 등 맥락적 요인을 충분히 통제하지 못한 점은 분석 결과의 해석에 잠재적 제약으로 작용한다.

여섯째, 표본의 대표성과 일반화 가능성에 대한 한계가 존재한다. 본 연구는 특정 시기·특정 집단(남성 중심)의 전역자를 대상으로 하였기 때문에, 여성 군인, 장기 복무자 중 일부 계급, 특정 병과 집단의 특성이 충분히 반영되지

못하였다. 또한 표본이 특정 연도에 집중되어 있어, 정책 변화나 노동시장 경기 변동에 따른 차이를 포착하기 어려웠다. 이로 인해 분석 결과의 외적 타당성은 일정 부분 제약을 받는다.

이상의 한계는 본 연구의 분석 결과와 정책 제언의 적용 범위를 일부 제한하지만, 동시에 후속 연구의 방향을 제시하는 학문적 함의를 제공한다. 특히 인적자본이론과 전환이론의 관점에서, 향후 연구는 전역자의 경력 이행 과정을 시간적·맥락적 변화를 반영하는 종단적 연구로 확장할 필요가 있다. 또한 조직지원이론의 측면에서, 공식적 지원(행정제도)과 비공식적 지원(조직문화·리더십)이 재취업 성과에 미치는 상호작용을 통합적으로 분석함으로써 보다 심층적인 전환 메커니즘을 규명할 수 있을 것이다. 이러한 한계를 보완한 후속 연구는 전역자의 노동시장 적응 과정을 개인-조직-제도의 통합적 틀 속에서 설명하는 거시적 전환이론모델 구축으로 발전할 수 있다.

2. 향후 연구과제

본 연구는 전역 군인의 재취업 성과에 영향을 미치는 개인적 요인, 조직적 요인, 통제 변수의 구조적 관계를 실증적으로 분석하였으나, 자료적·이론적·방법론적 제약으로 인해 후속 연구에서 보다 정교하고 확장된 접근이 필요하다. 이러한 향후 연구과제는 전역자의 노동시장 전환 메커니즘을 구조적·동태적 관점에서 심화하고, 전환지원정책의 효과성을 실증적으로 평가하며, 나아가 정책 설계의 근거 기반을 강화하는 데 중요한 기초가 될 것이다.

첫째, 종단적 분석을 통한 전역자의 전환 과정 추적 연구가 필요하다. 본 연구는 횡단면 자료를 활용하여 특정 시점의 성과를 분석하였으나, 재취업 여부·직업 만족도·소요 기간은 본질적으로 시간적 경로 속에서 변화·적응·누적되는 동태적 현상이다. 따라서 향후 연구는 전역 전-전역 직후-취업 이후로 이어지는 장기 종단 패널을 활용하여 개인적 요인과 조직적 지원이 시간의 흐름에 따라 어떻게 상호작용하며 성과로 연결되는지를 분석할 필요가 있다. 특히 재취업의 질적 성과(직무적합성, 소득, 경력 이동성)가 초기 구직단계의 준비 수준과 어떤 구조적 경로를 통해 형성되는지를 규명한다면, 전환이론에

서 제시한 “이행의 과정적 특성”을 실증적으로 보완할 수 있을 것이다.

둘째, 통제 변수의 구조적 영향과 그 방향성 차이에 대한 심층 연구가 요구된다. 본 연구에서 계급·복무 유형·나이·연금 수급 여부·학력 등 통제 변수는 성과지표별로 상이한 영향을 보였으나, 이러한 차이가 발생하는 구체적 메커니즘은 충분히 규명되지 않았다. 향후 연구에서는 군 내 경력경로 구조, 보직 특성, 전역 시점의 직무 유형, 경력개발 기회, 연금제도 설계 등 제도적 맥락 변수를 포함하여 통합적으로 분석할 필요가 있다. 이를 위해 다층모형이나 구조방정식모형(SEM) 등 변수 간 경로와 상호작용을 설명할 수 있는 분석 틀이 적합하다. 특히 연금 비 수급자·단기복무자·고연령 전역자와 같은 취약 집단을 대상으로 한 하위집단 분석은 정책적 정밀성과 집단 간 형평성 확보를 위한 실증 근거를 제공할 것이다.

셋째, 조직적 요인의 다차원적 분석과 세분화된 측정 도구 개발이 필요하다. 본 연구에서는 조직적 요인을 ‘실무지원’과 ‘취업지원 현실 여건’으로 한정하여 측정하였으나, 이러한 단순 변수 구성만으로는 조직 지원의 질적·관계적 특성을 충분히 반영하기 어렵다. 향후 연구에서는 조직문화, 상급자 리더십, 경력개발 인프라, 교육훈련의 질, 기관 간 연계도, 매칭시스템의 효율성 등을 포함한 세분화된 측정 도구를 개발할 필요가 있다. 이를 통해 조직적 요인이 개인적 요인의 영향을 매개·조절하는 작용을 실증적으로 규명하고, 조직 지원이론에서 강조하는 ‘인지된 지원’의 구조적 영향 경로를 명확히 할 수 있을 것이다.

넷째, 정책 및 제도 효과성 평가 연구의 확대가 요구된다. 전역지원정책은 국방부·보훈부·고용노동부 등 복수 부처가 관여하는 다층적 정책체계이나, 그 실효성 및 상호연계성을 정량적으로 평가한 연구는 부족하다. 향후 연구에서는 전환교육, 직업훈련, 취업 알선, 멘토링 등 주요 정책 프로그램 간의 성과 비교 분석과 함께, 지역별·기관별 운영 차이가 결과에 미치는 영향을 실증적으로 검증할 필요가 있다. 특히 정책의 비용-효과성 분석, 예산 투입 대비 고용성과 평가, 성과평가 지표 간 상관성 분석은 국가 차원의 정책 효율성을 점검하는 실질적 근거로 활용될 수 있다.

다섯째, 지역 노동시장 및 산업 구조를 고려한 외부 요인 분석이 필요하다.

전역자의 재취업 성과는 개인적 요인뿐 아니라 지역별 산업수요, 고용환경, 인력 수급 불균형 등 외부 노동시장 요인의 영향을 크게 받는다. 향후 연구는 지역 수준 패널자료나 산업별 고용통계를 연계하여, 지역 노동시장 특성이 전역자의 재취업 결과에 미치는 영향을 구조적으로 분석해야 한다. 또한 지방자치단체의 전역자 지원정책(예: 지역 고용센터, 창업·취업 연계사업 등)을 비교·평가하는 연구는 중앙정부와 지방정부 간 정책 기능 배분의 근거를 제시할 수 있다.

여섯째, 전역자의 경력 전환 경험을 질적으로 탐색하는 연구의 확대가 필요하다. 본 연구는 계량분석 중심의 실증연구로 수행되어, 전역자의 실제 경험·심리적 전환·경력정체감 등 비가시적 요인을 심층적으로 다루기 어려웠다. 향후 연구에서는 심층 인터뷰, 사례연구, 혼합방법 등을 통해 전역자의 인식 변화, 정체성 재구성, 사회적 관계망 형성 과정 등을 탐색할 필요가 있다. 이러한 질적 연구는 계량적 분석이 설명하지 못한 심리적·사회문화적 전환 메커니즘을 보완함으로써, 정책 설계의 인간 중심적 접근을 강화할 수 있을 것이다.

일곱째, 전역 이후 장기적 경력개발과 직무 유지·이동에 관한 연구가 필요하다. 재취업 성과는 단기적 취업 여부에 그치지 않고, 직무 유지, 경력 이동성, 재취업 후 만족도 변화 등 장기적 경력경로와 연속적으로 연결된다. 향후 연구에서는 전역 이후의 지속고용 유지율, 경력 경로 전환, 재직 중 역량 향상 요인을 포함한 분석을 통해 전역자의 생애주기 기반 경력정책 설계에 실증적 근거를 제공할 수 있을 것이다. 이는 인적자본이론의 관점에서 ‘경력형성의 누적성’을 검증하는 학문적 의미도 가진다.

이상의 향후 연구과제들은 전역자의 노동시장 전환을 ① 시간적(종단적) 관점, ② 조직적·구조적 맥락, ③ 정책적·지역적 환경, ④ 심리적·경험적 요인이라는 다층적 시각에서 재조명할 필요가 있음을 보여준다. 이를 통해 향후 연구는 전역자의 재취업 과정을 단순한 취업 성과가 아니라, “국가적 인적자원 전환 과정”으로 이해하는 통합적 분석 틀을 제시할 수 있을 것이다. 결국 이러한 학문적 확장은 본 연구가 제시한 실증적 결과를 넘어, 전역지원정책의 구조적 개선과 국가 인력정책의 전략적 설계로 이어지는 지속 가능한 연구 발전의 토대를 마련할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강희진·이재훈. (2022). 전직군인의 민간전환지원제도 실효성 분석: 전직지원 프로그램 참여 경험을 중심으로. 『한국정책학회보』, 31(3), 93-117.
- 권기현·박선영. (2021). 군 전역자의 복무 유형과 재취업 성과: 조직문화의 매개 효과 분석. 『한국고용노사관계학회보』, 29(1), 87-112.
- 권기현·박선영. (2021). 전직 군인의 재취업 영향 요인 분석: 전직지원 프로그램 경험과 자격 요인을 중심으로. 『인사행정학보』, 20(3), 57-84.
- 김동훈·이성은. (2019). 군 복무자의 전역 후 사회적응과 고용 안정성 분석. 『군사연구논총』, 65(2), 155-180.
- 김유미. (2019). 군 전역자의 전직지원제도 이용 실태와 개선과제. 『국방정책연구』, 35(2), 109-132.
- 김정훈·이현수. (2021). 군 조직 내 전직지원체계의 구조적 한계 분석: 지원과 제약의 이중성. 『한국행정연구』, 30(4), 211-240.
- 김지영. (2021). 군 병과별 경력전환 가능성 분석: 기술병과와 전투병과 비교. 『한국인사행정학회보』, 20(3), 75-102.
- 김지영. (2021). 군 전역자의 고용전환 결정요인에 관한 실증연구. 『국방정책연구』, 37(1), 77-101.
- 김지영. (2021). 군 전역자의 전직지원 활용이 재취업 성과에 미치는 영향. 『국방정책학회보』, 36(1), 79-102.
- 김지영. (2021). 군 전직지원 프로그램 참여 여부에 따른 재취업 성과 비교 연구. 『국방정책학회보』, 37(1), 75-102.
- 김지영. (2021). 군 전직지원제도의 효과성 분석. 『국방정책연구』, 25(1), 109-136.
- 김지영. (2021). 전직지원 제도 활용이 전역자의 재취업에 미치는 영향. 『군사연구』, 45(2), 89-110.

- 김지은·정수환. (2021). 군 전역자의 고령화와 재취업 성과: 연령의 매개 효과 분석. 『한국행정논집』, 33(4), 115-139.
- 김철·이수진. (2022). 진로 자기효능감과 자기주도성의 영향: 군 전역자의 취업 가능성 인식을 중심으로. 『한국사회복지학』, 74(2), 301-324.
- 김태균·이정우. (2017). 군 간부의 전직 과정에 영향을 미치는 요인 연구. 『사회과학논총』, 38(2), 43-67.
- 김태균·이정우. (2017). 군 전역자의 사회복귀 과정과 전직지원제도의 효과성 분석. 『한국정책학회보』, 26(3), 49-72.
- 박선영·권기현. (2021). 전직 군인의 재취업 영향 요인에 관한 실증 분석. 『군사논단』, 88(2), 141-164.
- 박정훈·김성한·이수호. (2020). 전역 군인의 계급별 재취업 성과 비교 연구. 『군사학연구』, 76, 201-224.
- 박정훈·김태영·이영우. (2020). 군 계급에 따른 전직 군인의 노동시장 성과 차이 분석. 『국방정책학회보』, 36(1), 33-56.
- 박정훈·윤석준·김태현. (2020). 전직 군인의 계급별 재취업 유형과 직무 적합성 분석. 『고용정책연구』, 12(2), 55-83.
- 박진우. (2022). 군인연금 수급과 재취업 의사 간의 관계 분석. 『공공정책연구』, 42(1), 97-122.
- 박지훈. (2019). 군 조직문화가 전역자의 노동시장 적응에 미치는 영향. 국방정책연구.
- 이수진·김철. (2022). 복무 유형에 따른 전직 군인의 재취업 성과 분석. 한국 『인사행정학회보』, 21(1), 33-60.
- 이수진·김철. (2022). 자격증 보유와 재취업 성과 간 관계 분석. 『직업능력연구』, 25(1), 101-122.
- 이수진·김철. (2022). 군 전역자의 학력과 재취업 성과 간의 관계 분석. 『군사정책연구』, 38(1), 67-89.
- 전영수·이소영. (2017). 군 복무자의 재취업 소요기간에 관한 실증 분석. 『국방정책연구』, 33(2), 87-109.
- 정현수. (2021). 장기복무자의 경력 전환 스트레스에 대한 실증 연구. 『한국

2. 국외문헌

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bridges, W. (2004). Transitions: Making sense of life's changes. Da Capo Press.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Harrell, M. C., & Berglass, N. (2012). Employing America's veterans: Perspectives from businesses. Center for a New American Security.
- Harrell, M. C., Castaneda, L. W., & Mattock, M. G. (2011). A case study of the Navy's Transition Assistance Program. RAND Corporation.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2010). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 67–72.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007).

- Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264.
- McDermott, H., et al. (2017). Challenges in the transition from military to civilian life. *Occupational Medicine*, 67(5), 360–366.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
- Maurer, T. J., Weiss, E. M., & Barbeite, F. G. (2008). A model of involvement in work-related learning and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 707–724.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Saks, A. M. (2005). Job search success: A review and integration. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 155–179). Wiley.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18.
- Schlossberg, N. K. (2011). *Counseling adults in transition* (4th ed.). Springer.
- Siegel, B. S., & Wiegand, D. M. (2013). Military to civilian transitions: A guide for mental health professionals. *Military Psychology*, 25(6), 563–570.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.

- Stephens, M. (2004). Job loss expectations, realizations, and household consumption behavior. *The Review of Economics and Statistics*, 86(1), 253–269.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369–396.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (2002). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 479–489.

3. 국외도서

- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2011). *Handbook of research on careers*. Edward Elgar Publishing.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Pfeffer, J. (2008). *Managing with power: Politics and influence in organizations*. Harvard Business Press.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Sage.

4. 정부·기관·법률 보고서

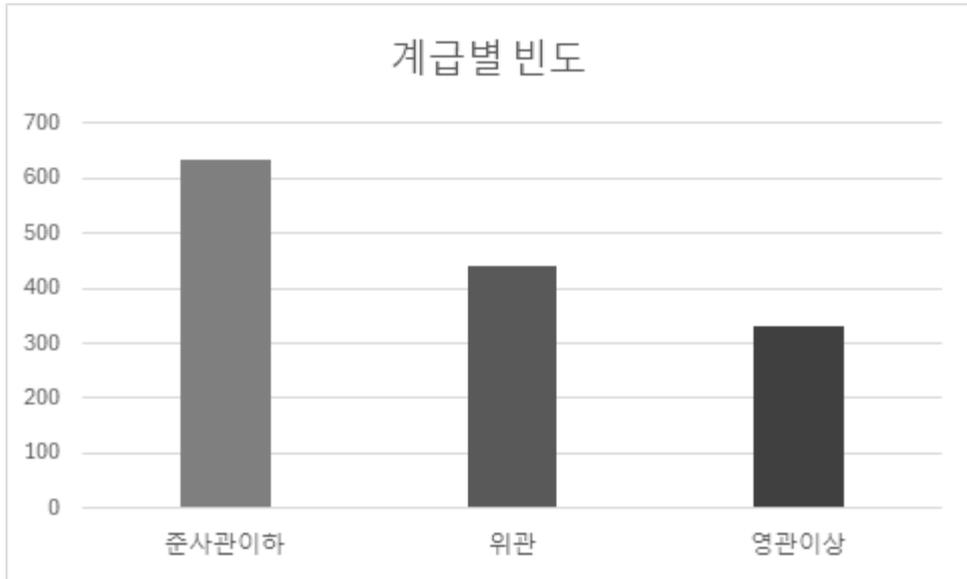
- 국가보훈부. (2023). *제대군인 전환지원 통계연보*. 국가보훈부.
- 제대군인지원에 관한 법률, 법률 제11690호(2013).
- DoD. (2022). *Transition Assistance Program Annual Report*. U.S. Department of Defense.
- MPVA. (2023). *Veterans employment support statistics report*. Ministry of Patriots and Veterans Affairs.

UK Ministry of Defence. (2022). Career Transition Partnership Annual Report.

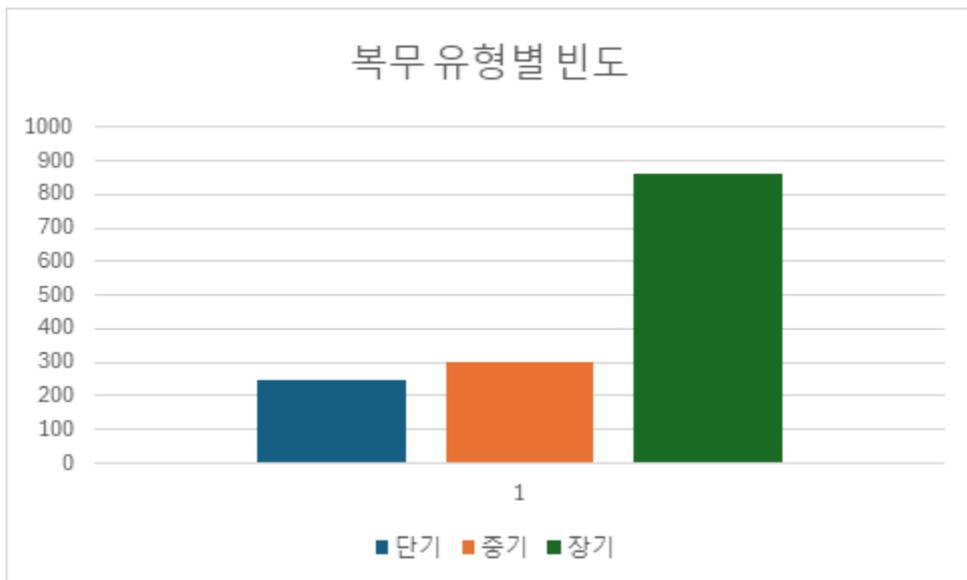
U.S. Department of Veterans Affairs. (2020). Annual Benefits Report.

부 록

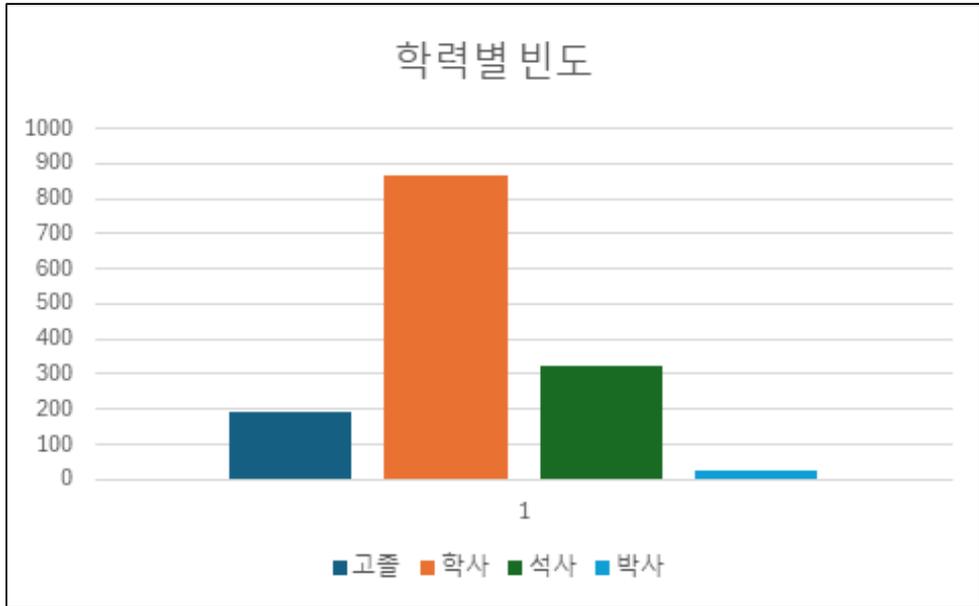
[부록 1] 계급별 빈도



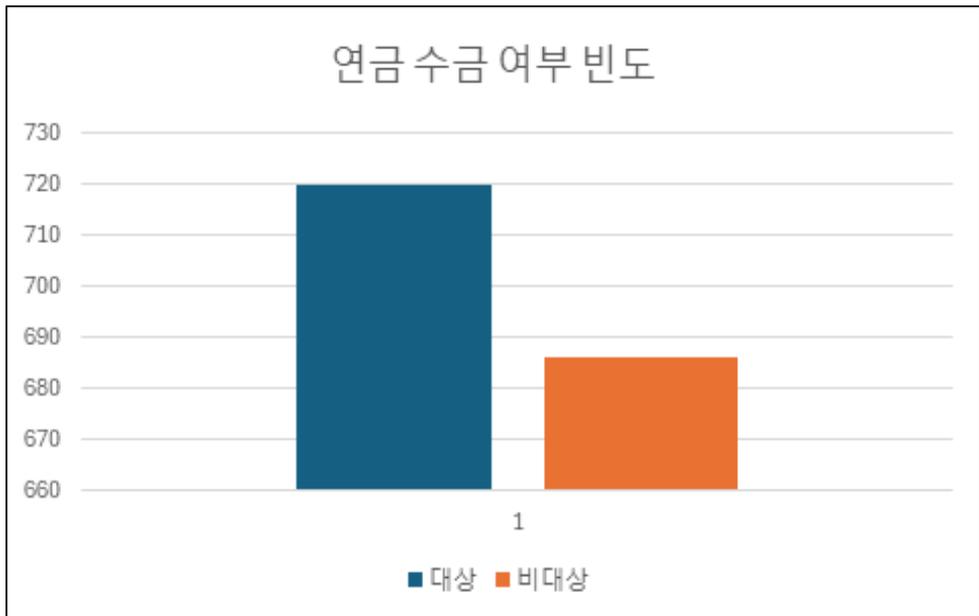
[부록 2] 복무 유형별 빈도



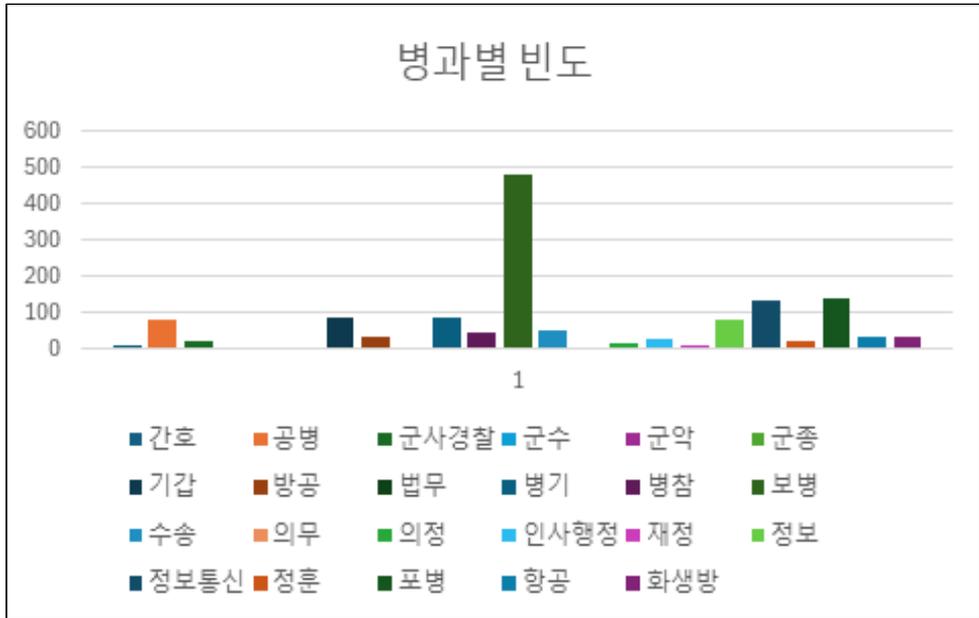
[부록 3] 학력별 빈도



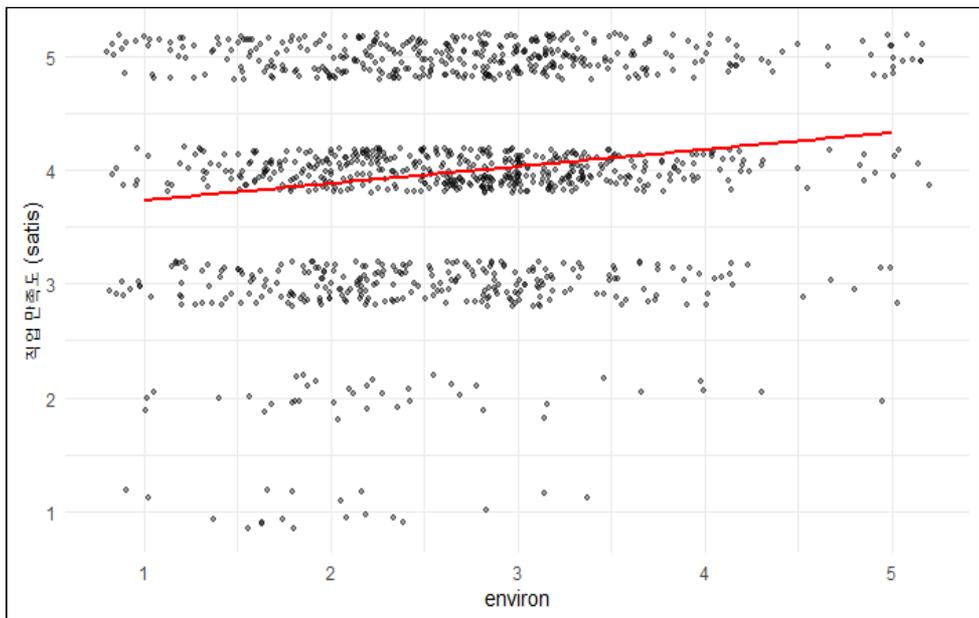
[부록 4] 연금수급 여부 빈도



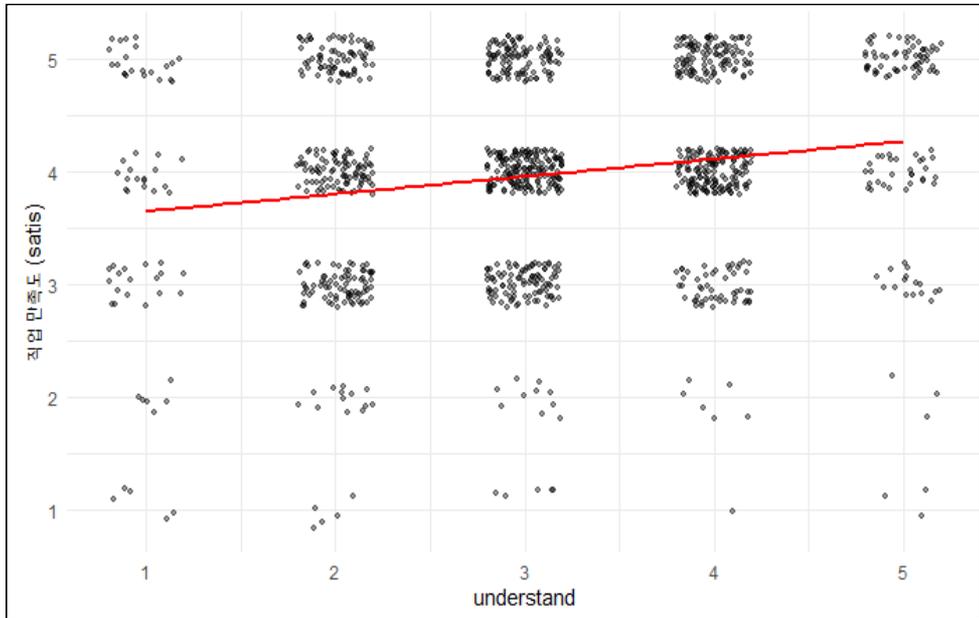
[부록 5] 병과별 빈도



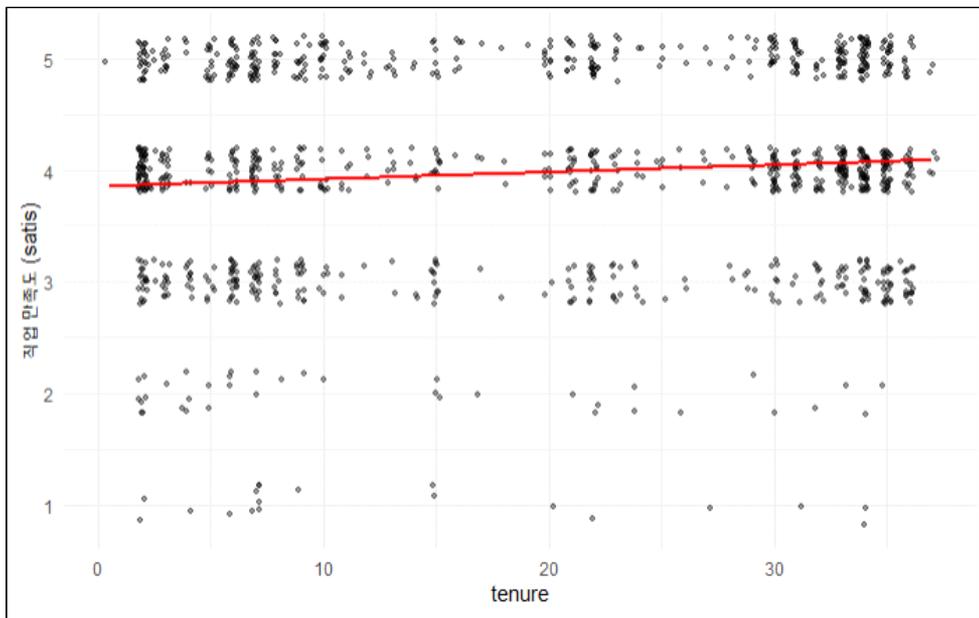
[부록 6] 취업지원 현실 여건 인식과 직업 만족도 간 선형성 검토



[부록 7] 취업 이해도와 직업 만족도 간 선형성 검토



[부록 8] 근속연수와 직업 만족도 간 선형성 검토



[부록 9] 취업 역량 변화 시 재취업 소요 기간 시뮬레이션 결과

단계	구분	mean	sd	2.5%	97.5%
1단계	baseline(ev)	0.11898	0.02699	0.07248	0.17725
	sim x1	0.17529	0.03724	0.11558	0.26466
	FD	0.05631	0.02855	0.00731	0.11965
2단계	baseline(ev)	0.35612	0.26334	0.03217	0.85073
	sim x1	0.38063	0.23980	0.04612	0.80852
	FD	0.02450	0.04166	-0.08094	0.09169
3단계	baseline(ev)	0.33140	0.18083	0.00208	0.58725
	sim x1	0.29205	0.16008	0.00131	0.51257
	FD	-0.03935	0.05784	-0.16128	0.04774
4단계	baseline(ev)	0.07754	0.07830	0.00000	0.22982
	sim x1	0.06292	0.06672	0.00000	0.19868
	FD	-0.01462	0.02111	-0.06757	0.01410
5단계	baseline(ev)	0.11595	0.19299	0.00000	0.69964
	sim x1	0.08912	0.15898	0.00000	0.60349
	FD	-0.02683	0.04194	-0.14539	-0.00000
PV	baseline	2.712	1.142	1	5
	sim x1	2.528	1.139	1	5

주: Baseline은 취업에 대한 역량을 0으로 가정한 경우이며, sim x1은 역량을 3으로 증가하여 설정한 경우이다. FD는 두 조건 간 재취업 확률의 차이를 의미한다.

[부록 10] 취업 관심도 변화 시 재취업 소요 기간 시뮬레이션 결과

단계	구분	mean	sd	2.5%	97.5%
1단계	baseline(ev)	0.11359	0.02726	0.06772	0.17296
	sim x1	0.19728	0.04034	0.12407	0.28347
	FD	0.08369	0.02386	0.04148	0.13638
2단계	baseline(ev)	0.35770	0.26103	0.03227	0.85295
	sim x1	0.39231	0.22540	0.05426	0.77540
	FD	0.03461	0.05280	-0.09718	0.10278
3단계	baseline(ev)	0.34130	0.18266	0.00258	0.59505
	sim x1	0.28259	0.15405	0.00147	0.49562
	FD	-0.05871	0.07073	-0.18471	0.06677
4단계	baseline(ev)	0.07556	0.07619	0.00000	0.22531
	sim x1	0.05396	0.05811	0.00000	0.17253
	FD	-0.02160	0.02743	-0.08130	0.01930
5단계	baseline(ev)	0.11185	0.19467	0.00000	0.71713
	sim x1	0.07385	0.14464	0.00000	0.55121
	FD	-0.03800	0.05828	-0.19720	-0.00000
PV	baseline	2.719	1.1275	1	5
	sim x1	2.438	1.1285	1	5

주: Baseline은 취업에 대한 관심도를 0으로 가정한 경우이며, sim x1은 관심도를 3으로 증가하여 설정한 경우이다. FD는 두 조건 간 재취업 확률의 차이를 의미한다.

[부록 11] 취업 이해도 변화 시 재취업 소요 기간 시뮬레이션 결과

단계	구분	mean	sd	2.5%	97.5%
1단계	baseline(ev)	0.09657	0.02302	0.05805	0.15035
	sim x1	0.19721	0.04058	0.13077	0.27941
	FD	0.10064	0.03275	0.04076	0.16752
2단계	baseline(ev)	0.34424	0.26686	0.02673	0.86759
	sim x1	0.39148	0.22708	0.05311	0.77779
	FD	0.04724	0.06558	-0.12934	0.13577
3단계	baseline(ev)	0.34890	0.18800	0.00449	0.61446
	sim x1	0.27742	0.15114	0.00230	0.49294
	FD	-0.07148	0.09615	-0.24221	0.09050
4단계	baseline(ev)	0.08050	0.08344	0.00000	0.25197
	sim x1	0.05487	0.06148	0.00000	0.18218
	FD	-0.02563	0.03554	-0.10473	0.02652
5단계	baseline(ev)	0.12979	0.21565	0.00000	0.74509
	sim x1	0.07901	0.15062	0.00000	0.54456
	FD	-0.05077	0.07558	-0.25076	-0.00000
PV	baseline	2.785	1.1385	1	5
	sim x1	2.413	1.1134	1	5

주: Baseline은 취업에 대한 이해도를 0으로 가정한 경우이며, sim x1은 이해도를 3으로 증가하여 설정한 경우이다. FD는 두 조건 간 재취업 확률의 차이를 의미한다.

설 문 지

I. 통계 작성 및 분석을 위한 응답자 특성에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 전역당시 해당하는 계급은 어떻게 됩니까?

- ① 장군 ② 대령 ③ 중령 ④ 소령 ⑤ 대위 ⑥ 중·소위
⑦ 준위 ⑧ 원사 ⑨ 상사 ⑩ 중사 ⑪ 하사

2. 귀하의 전역당시 해당하는 병과는 어떻게 됩니까?

- ① 보병 ② 포병 ③ 기갑 ④ 정보 ⑤ 공병 ⑥ 정보통신
⑦ 항공 ⑧ 방공 ⑨ 병기 ⑩ 병참 ⑪ 수송 ⑫ 군수
⑬ 화생방 ⑭ 인사행정 ⑮ 재정 ⑯ 정훈 ⑰ 군사경찰 ⑱ 의정
⑲ 간호 ⑳ 군의/치의 ㉑ 수의 ㉒ 법무 ㉓ 군종 ㉔ 감찰
㉕ 군악 ㉖ 기타

3. 귀하의 복무구분(단기, 중기, 장기)은 어떻게 됩니까?

- ① 단기(5년미만) ② 중기(5년이상 ~ 10년 미만) ③ 장기(10년 이상)

4. 귀하의 출생 연도는 어떻게 됩니까? * 숫자만 입력 예) 1975

5. 귀하의 임관 연도 어떻게 됩니까? * 숫자만 입력 예) 1998

6. 귀하의 전역 연도는 어떻게 됩니까? * 숫자만 입력 예) 2024

7. 귀하의 복무기간은 어떻게 됩니까? * 숫자만 입력 예) 15년 → 15

8. 귀하의 최종 학력은 어떻게 됩니까?

- ① 고교졸업 ② 학사 ③ 석사 ④ 박사

Ⅱ. 귀하의 군 복무 중 전직준비 실태를 조사하기 위한 질문입니다.

9. 귀하는 전직지원 준비를 언제부터 준비하는 것이 적절하다고 생각합니까?

- ① 복무 초기부터 시작하여 전역하는 순간 ② 전역 3년 전부터
- ③ 전역 2년 전부터 ④ 전역 1년 전부터 ⑤ 전역 6개월 전부터
- ⑥ 전직지원 기간만으로 충분함 ⑦ 기타

10. 귀하는 전직지원 기간을 활용 하였습니까?

- ① 그렇다 ② 전직지원기간 대상이었으나 활용하지 않았다
- ③ 전직지원기간 대상이 아니었다 ④ 기타

11. (전직지원기간 대상이었으나 활용하지 않은 인원만 답변)귀하는 전직지원 기간을 지원하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 이미 취업 및 창업 준비가 되어 있어서
- ② 전직지원기간을 지원하고 싶었으나 부대 여건으로 미신청
- ③ 자발적으로 전직지원기간 미신청(부대 업무 등)
- ④ 수당 등 경제적 이유로 미신청
- ⑤ 전직지원기간에 별다른 계획이 없어서
- ⑥ 기타

12. (전직지원기간 활용한 인원만 답변)귀하는 전직지원기간에 무엇을 실행 하였습니까? (복수 선택 가능)

- ① 취업준비 ② 창업준비 ③ 자격증 준비 ④ 어학공부
- ⑤ 귀농 귀촌 준비 ⑥ 휴식 ⑦ 기타

13. 귀하의 전직지원기간의 길이가 적절했다고 생각하십니까?

- ① 매우길다 ② 조금 길다 ③ 적당하다 ④ 조금 짧다
- ⑤ 매우 짧다

14. 귀하는 기업에서 요구하는 취업역량 수준을 얼마나 이해하고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 잘 알고있다 ② 잘 아는 편이다 ③ 보통이다
- ④ 거의 모른다 ⑤ 전혀 모른다

15. 다음 역량 중 귀하가 매우 우수하다고 생각하는 역량은 무엇이라고 생각하십니까? (3개 항목까지 복수 선택 가능)

- ① 자기이해(적성, 가치관, 흥미 등의 특성을 이해하는 능력)
- ② 구직분야에 대한 정보탐색 및 이해 능력
- ③ 구직분야에 대한 직무지식(전공, 자격증 등)
- ④ 외국어 능력 ⑤ 일반상식 ⑥ 취업 목표설정 및 의사 결정 능력
- ⑦ 채용 정보 탐색 능력 ⑧ 구직에 필요한 인적 네트워크 활용 능력
- ⑨ 구직서류 작성 능력(이력서, 자소서 등)
- ⑩ 구직 의사소통 능력(면접, 인터뷰 등)
- ⑪ 긍정적 가치관, 도전정신, 글로벌 마인드, 직업윤리
- ⑫ 조직발전에 기여 하고자 하는 자세
- ⑬ 직무수행 능력 ⑭ 대인관계 능력 ⑮ 직무수행 중 문제해결 능력
- ⑯ 인적·물적 자원활용 능력
- ⑰ 기타

16. 귀하는 복무 중 어떤 취업준비 활동이 필요하다고 생각하십니까?
(중복 선택 가능)

- ① 자기개발 프로그램 참여(교육 참여, 상담)
- ② 진로 관련 정보 탐색
- ③ 개인 시간 자기 개발(자격증 취득 등)
- ④ 지인 의견·정보 교류
- ⑤ 관련 업무 경험(인턴, 단기 알바 등) ⑥ 기타

Ⅲ. 귀하의 군 복무 중 취업준비를 위한 현실 여건에 대한 질문입니다.

17. 귀하는 복무 중 취업역량 강화 및 취업준비 여건 보장을 위해 가장 중요한 것이 무엇이라고 생각하십니까? (중복 선택 가능)

- ① 지휘관(대대장, 여단장, 사단장)의 취업준비 및 전직지원에 대한 인식
- ② 취업준비 및 전직지원과 관련 된 정보 획득
- ③ 전직지원과 관련 된 양질의 지원 교육
- ④ 취업준비 및 전직지원과 관련 된 제도
- ⑤ 조직 내 인식 및 군 문화 ⑥ 개인의 노력 ⑦ 기타

18. (복무 중 취업준비 현실 여건 문항)귀하는 지휘관의 취업준비 및 전직지원에 대한 인식 및 여건 보장 정도에 대하여 어떻게 생각하십니까?

①	②	③	④	⑤
매우 나쁨	약간 나쁨	보통	약간 좋음	매우 좋음

19. (복무 중 취업준비 현실 여건 문항)귀하는 취업 준비 및 전직지원과 관련하여 조직의 재취업 정보지원 정도에 대하여 어떻게 생각하십니까?

①	②	③	④	⑤
매우 나쁨	약간 나쁨	보통	약간 좋음	매우 좋음

20. (복무 중 취업준비 현실 여건 문항)귀하는 전직지원과 관련하여 조직의 재취업 교육지원 정도에 대하여 어떻게 생각하십니까?

①	②	③	④	⑤
매우 나쁨	약간 나쁨	보통	약간 좋음	매우 좋음

21. (복무 중 취업준비 현실 여건 문항)귀하는 전역 군인 재취업에 대한 조직 내 인식 및 군 조직문화에 대하여 어떻게 생각하십니까?

①	②	③	④	⑤
매우 나쁨	약간 나쁨	보통	약간 좋음	매우 좋음

22. (복무 중 취업준비 현실 여건 문항)귀하는 취업준비 및 전직지원과 관련 된 제도적 지원에 대하여 어떻게 생각하십니까?

①	②	③	④	⑤
매우 나쁨	약간 나쁨	보통	약간 좋음	매우 좋음

23. (복무 중 취업준비 현실 여건 문항)귀하는 개인의 노력에 대하여 어떻게 생각하십니까?

①	②	③	④	⑤
매우 나쁨	약간 나쁨	보통	약간 좋음	매우 좋음

IV. 귀하의 전직 및 취업지원을 위한 질문입니다

24. 귀하가 전역을 하게 된 이유는 무엇입니까?

- ① 연령 또는 계급 정년 도래 ② 의무 복무 기간 도래
 ③ 취업확정으로 전역 ④ 비전 상실 ⑤ 개인 활동(사업)
 ⑥ 개인적인 사유로 진급 불가능 ⑦ 가족 요구
 ⑧ 특별한 이유 없음 ⑨ 기타

25. 귀하는 전역 전 군 생활에 대해 전반적으로 만족하십니까?

①	②	③	④	⑤
매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족

26. 귀하는 전역 이후 사회생활이 어려웠다면 어떤 점이 가장 어려웠습니까?

- ① 재취업 ② 경제적 문제 ③ 건강 문제
 ④ 민간사회 적응 ⑤ 외로움, 소외감 ⑥ 특별한 어려움 없었음
 ⑦ 기타

27. 귀하는 전역 이후 직업 선택에 있어서 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각합니까?

- ① 연봉 / 경제적 수단 ② 봉사 등 삶의 의미 찾기
- ③ 워라벨 보장 ④ 사명감 ⑤ 직장의 거리적 접근성(거주지 근처)
- ⑥ 군인이라는 직업과의 연계성(군내 직위 선호)

28. 귀하는 군 복무 중 전역 이후를 대비하여 어떠한 활동을 하였습니다습니까?

- ① 주변 사람들과 진로 및 취업에 대한 의견 교환
- ② 희망 직업이나 진로와 관련 된 정보 탐색
- ③ 진로 문제 및 적성, 흥미, 성격 검사 등을 위한 상담기관 방문
- ④ 취업과 관련 된 자격증 취득 및 기술 습득 준비
- ⑤ 취업 설명회 및 교육훈련 프로그램 참가
- ⑥ 창업 준비를 위한 멘토링, 상담, 정보 탐색
- ⑦ 특별히 준비한 것 없음 ⑧ 기타

29. 귀하가 전역을 준비하는 데 가장 큰 도움이 된 기관은 어디 입니까?

- ① 국방전직교육원 ② 육군전역장병지원처(취업지원센터)
- ③ 국가보훈부 제대군인지원센터 ④ 군 외 고용지원센터
- ⑤ 가족 / 친인척 ⑥ 군 선후배 / 동료 ⑦ 개인적으로 알고지내는 지인
- ⑧ 기타

30. 귀하는 육군 취업지원센터에 대하여 알고 있습니까?

①	②	③	④	⑤
매우 잘 알고 있다	알고 있다	보통이다	들어 봤지만 잘 모르겠다	한 번도 들어본 적 없다

31. 귀하는 육군 취업지원센터에서 안내되고 있는 중소·중견기업 유급현장연수 제도를 알고 있거나 활용한 경험이 있습니까?

- ① 잘 알고 있고 이용한 경험이 있다
- ② 알고는 있지만 이용한 경험은 없다 ③ 잘 모르겠다

V. 중소기업 유급현장연수 제도 만족도 평가에 대한 질문입니다.

32. 귀하의 중소기업 유급현장연수 이용 결과에 대한 만족도는 어떻습니까?

①	②	③	④	⑤
매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족

33. 귀하는 중소기업 유급현장연수 제도 발전 방안에 대해 의견이 있습니까? (희망자 작성)

VI. 중소기업 유급현장연수 제도 미활용자에 대한 질문입니다.

34. 귀하가 중소기업 유급현장연수 제도를 알고 있었지만 활용하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 기업 연결이 어려워서 ② 알아 봤으나 좋은 기업이 없어서
- ③ 다른 준비로 시간적 여유가 없어서
- ④ 관심 분야가 아님 ⑤ 기타

VII. 귀하의 전직 및 취업지원을 위한 질문입니다.

35. 귀하는 현재 소속부대에 취업 및 창업지원 업무 담당자가 누구인지 어느 부서에 있는지 알고 계십니까?

①	②	③	④	⑤
매우 잘 알고 있다	알고 있다	보통이다	들어봤지만 잘 모르겠다	한 번도 들어본 적 없다

36. 귀하는 전역 전 취업 및 창업지원 업무 담당자에게(전직지원 업무담당 부서) 전직 지원에 대하여 안내를 받으셨습니까?

①	②	③	④	⑤
매우 잘 안내받았다	안내받았다	보통이다.	안내를 받은 것 같지만 기억나지 않는다	안내받지 않았다

37. 귀하는 취업지원을 위해 군에서 향후 정책적으로 지원해야 할 것은 무엇이라 생각 합니까?

- ① 전직지원교육 확대 ② 다양한 기관(업체)에 대한 취업 정보 제공
 ③ 창업 관련 교육 확대 ④ 대출 제공 확대 ⑤ 전직지원기간 확대
 ⑥ 군 복무시 취업준비 여건 보장 ⑦ 기타

38. 귀하는 전역 후, 어떤 활동을 하고 계십니까?

- ① 취업 후 직장 생활중 ② 창업 후 활동중
 ③ 기타 귀농 귀어 등 수입 활동
 ④ 취업 준비중 ⑤ 창업 준비중 ⑥ 휴식중 ⑦ 특별한 계획이 없음
 ⑧ 기타

VIII. 현재 취업 및 창업하신 분에 대한 질문입니다.

39. 귀하의 현재 직장(청업, 귀농, 귀어 포함) 근무지는 어디 입니까?

- ① 대도시(특별시 / 광역시) ② 중소도시 ③ 군 / 읍 / 면 소재지 이하

40. 귀하는 취업 시 우선적으로 고려하셨던 사항은 무엇입니까?

- ① 보수 ② 적성 ③ 안정성 ④ 자아실현
 ⑤ 장래성 ⑥ 접근성(거주지 근처) ⑦ 군 업무와의 연계성
 ⑧ 기타

41. 귀하는 직업 선택 시 어려웠던 점이 무엇이었습니까?

- ① 전문 기술과 지식 부족 ② 직업 관련 정보 부족
- ③ 심리적 준비 미비 ④ 생활의 변화에 따른 적응
- ⑤ 건강 문제 ⑥ 어려움 없음 ⑦ 기타

42. 귀하는 취업 및 창업까지 어느 정도 기간이 소요되었습니까?

- ① 군 복무 중 취업 ② 전직지원기간 중 취업
- ③ 전역 후 1년 이내 취업 ④ 전역 후 2년 이내 취업
- ⑤ 전역 후 3년 이내 취업

43. 귀하가 현재 취업 및 창업을 한 분야는 어떤 분야입니까?

- ① 기술창업 ② 군무원(예비군 지휘관 포함) ③ 공무원
- ④ 공공기관(정부투자 기관, 공사 등) ⑤ 군 관련 업체
- ⑥ 농업, 임업 및 어업 ⑦ 광업 ⑧ 제조업
- ⑨ 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업
- ⑩ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 ⑪ 건설업
- ⑫ 도매 및 소매업 ⑬ 운수 및 창고업 ⑭ 숙박 및 음식점업
- ⑮ 정보통신업 ⑯ 금융 및 보험업 ⑰ 부동산업
- ⑱ 전문, 과학 및 기술 서비스업
- ⑲ 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업
- ⑳ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 ㉑ 교육 서비스업
- ㉒ 보건업 및 사회복지서비스업 ㉓ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업
- ㉔ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 ㉕ 기타 생산활동 ㉖ 기타

44. 귀하는 현재 어느 직종에 취업 및 창업을 하고있습니까?

- ① 관리자(창업자 포함) ② 전문가 및 관련 종사자 ③ 사무 종사자
- ④ 서비스 종사자 ⑤ 판매 종사자 ⑥ 농림·어업 숙련 종사자
- ⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자 ⑧ 장치·기계 조작 및 조립 종사자
- ⑨ 단순 노무 종사자 ⑩ 기타

45. 귀하는 현재의 직업에 대하여 만족하고 있습니까?

①	②	③	④	⑤
매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족

46. (현재 직업에 만족하지 못하다고 답변 시)현재의 직업에 만족하지 못하는 이유는 무엇입니까?

- ① 적성이 맞지 않아서 ② 보수가 적어서
- ③ 적응이 어려워서(인간 관계 등) ④ 업무가 어려워서
- ⑤ 거주지와 거리가 멀어서 ⑥ 기타

IX. 현재 취업 및 창업 준비중이거나 미취업 중인 인원에 대한 질문입니다.

47. 귀하가 직업을 갖고 있지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 취업 할 자리가 없음
- ② 취업 할 수 있는 자리는 있으나 여러가지 요건이 맞지 않음
(직종, 거주지와 거리, 복지 등)
- ③ 경제적 여유가 있어서 취업 및 창업을 하지 않아도 됨
- ④ 적성이 맞지 않음 ⑤ 건강 등 개인적 문제가 있음
- ⑥ 기타

48. 귀하는 취업을 한다면 어느 직종에서 근무하기를 원합니까?

- ① 군내 직위(군무원, 예비군 지휘관 등) ② 공무원
- ③ 공공기관(정부투자기관, 공사 등) ④ 군 관련 업체 ⑤ 대기업
- ⑥ 중소기업 ⑦ 창업 희망 ⑧ 취업 및 창업을 희망하지 않음 ⑨ 기타

49. 귀하는 전직을 원하지만 취업·창업이 안되는 이유가 무엇이라고 생각합니까?

- ① 전문성 부족 ② 사회적 인식이 부정적 ③ 연령이 많기 때문에
- ④ 자리가 없음 ⑤ 정보 부족 ⑥ 기타

50. 응답하면서 전직지원정책 발전과 전역예정 간부 맞춤형 취업지원을 위한
설문 내용에 대하여 조언할 내용이 있다면 자유롭게 의견을 작성하기
바랍니다.

귀하의 성실한 답변에 진심으로 감사드립니다.

ABSTRACT

A Study on the Determinants of Reemployment
among Military Veterans
– Focusing on Personal and Organizational
Factors –

Kim, Ki-Ju

Major in Policy Science

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Hansung University

This study empirically examines the labor market transition of discharged military personnel from a multidimensional perspective, focusing on three reemployment outcome indicators: reemployment status, job satisfaction, and reemployment duration. Using survey data collected from 1,406 discharged service members nationwide, the study identifies the effects of individual factors—namely job-seeking competency, employment understanding, and job-seeking motivation—and organizational factors, including practical support and employment support conditions, on reemployment performance. In addition, rank, type of service, age, pension eligibility, and education level were included as control variables to account for institutional and demographic

characteristics. Depending on the analytical objectives, binary logistic regression, multiple linear regression, and ordinal logistic regression models were applied.

The analysis revealed that reemployment status was consistently and positively influenced by individual factors such as competency, understanding, and motivation, while practical support showed a negative effect. Job satisfaction was positively affected by both employment understanding and employment support conditions, indicating that a higher level of job understanding and a supportive work environment during service significantly enhance post-retirement job satisfaction. Reemployment duration was negatively associated with employment competence and understanding, suggesting that better-prepared individuals transitioned more rapidly into the civilian labor market. Moreover, the control variables—rank, type of service, age, and pension eligibility—exhibited significant effects on transition speed, underscoring the structural influence of institutional backgrounds.

Overall, the study demonstrates that the reemployment outcomes of discharged military personnel are primarily determined by individual preparedness—particularly employment competence and understanding—while organizational support conditions and institutional factors exert additional structural effects. By constructing multidimensional outcome indicators and analyzing both individual and organizational factors, this study provides a comprehensive empirical framework for understanding the labor market transition of discharged service members. The findings offer practical policy implications for enhancing transition readiness, implementing tailored support across different service stages, and mitigating institutional disparities within the military-to-civilian transition system.

【Key words】 Veterans, Reemployment, Labor Market Transition, Reemployment Status, Job Satisfaction, Reemployment Duration, Personal Factors, Organizational Factors, Employment Competency, Employment Understanding, Employment Motivation.