creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

박 사 학 위 논 문

우리나라 해외파병장병의 직무스트레스와 신뢰가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

HANSUNG UNIVERSITY

2015년

한성대학교 대학원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

염 규 현

박 사 학 위 논 문
지도교수 이창원

우리나라 해외파병장병의 직무스트레스와 신뢰가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

An Empirical Study on the Impacts of Job Stress and Trust on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Dispatched Soldiers of South Korea

2015년 월 일

한성대학교 대학원
행 정 학 과
정 책 학 전 공
염 규 현

박 사 학 위 논 문
지도교수 이창원

우리나라 해외파병장병의 직무스트레스와 신뢰가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

An Empirical Study on the Impacts of Job Stress and Trust on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Dispatched Soldiers of South Korea

위 논문을 정책학 박사학위 논문으로 제출함

2015년 월 일

한성대학교 대학원
행 정 학 과
정 책 학 전 공
염 규 현

염규현의 정책학 박사학위논문을 인준함

2015년 월 일

심사위원장 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

HANSUNG UNIVERSITY

국 문 초 록

우리나라 해외파병장병의 직무스트레스와 신뢰가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

한성대학교 대학원
행정학과
정책학전공
염 규 현

본 연구는 우리나라 해외파병장병의 직무스트레스와 신뢰가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 검증해낸 것이다. 연구결과 직무스트레스는 개인에게 정신적으로 부정적인 영향을 주어 자신의 직무에 대해 비판적인 반응을 하며, 자신이 속한 조직에도 부정적인 영향을 미친다는 것을 입증하였다. 신뢰는 조직의 목표와 가치를 내면화시키고 조직의 목표달성에 기여하는 만큼 개인의 욕구도 충족시킬 수 있으며 이로 인해 조직에 대한 동일화와 애착도 제고시킴으로써 조직몰입과 직무만족을 강화할 수 있는 조절효과가 있다는 것을 입증하였다. 이는 육군의 지휘개념으로 도입된 임무형 지휘의 가장 중요한 전제 조건인 신뢰변수의 효과성을 실증적으로 검증해낸 것이다. 또한 상관신뢰와 동료신뢰는 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향관계에서 조절기능을 하였으며, 조직신뢰와 상관신뢰, 동료신뢰는 직무스트레스와 직무만족과의 관계에서 조절기능을 하는 것을 입증하였다. 이는 해외파병장병이 받는 피할 수 없는 직무스트레스(직·간접적인 군사적 위협, 24H 대기태세 유지 등)에 대해 신뢰형성을 통해 이를 상쇄할 수 있다는 중요한 요소를 실증적으로 입증한 것이다.

【주요 어】 직무스트레스, 신뢰, 조직효과성, 조직몰입, 직무만족

목 차

I. 서 론 ····· 1

1.1 연구의 배경 및 필요성 ····· 1
1.2 연구의 방법 ····· 6

II. 해외파병 현황 고찰 ····· 8

2.1 세계 주요국가 해외파병 현황 및 역사 ····· 8
2.2 우리나라 해외파병 현황 및 역사 ····· 11
2.3 우리나라 해외파병부대의 환경 및 특성 ····· 15
2.4 해외파병장병 관련 스트레스 연구 ····· 22

III. 이론적 배경 ····· 28

3.1 직무스트레스에 관한 고찰 ····· 28
3.2 신뢰에 관한 고찰 ····· 37
3.3 조직몰입에 관한 고찰 ····· 46
3.4 직무만족에 관한 고찰 ····· 52
3.5 직무스트레스와 조직몰입, 직무만족 관련 선행연구 ····· 55
3.6 신뢰와 조직몰입, 직무만족 관련 선행연구 ····· 61

Ⅳ. 연구 설계 ····· 67

4.1 연구모형 및 가설의 설정 ····· 67

4.2 변수의 조작적 정의 ····· 70
4.3 조사방법 ····· 72
4.4 자료의 수집 및 분석방법 ····· 74

Ⅴ. 연구결과 ····· 78

5.1 평가도구 분석 ····· 78
5.2 상관관계 분석 ····· 84
5.3 가설의 검증 ····· 86
5.4 유형별 분석 ····· 100
5.5 조직몰입과 직무만족 수준 분석 ····· 103

Ⅵ. 결 론 ····· 107

6.1 연구결과의 요약 ····· 107
6.2 연구의 의의 ····· 113
6.3 연구의 한계 ····· 117
6.4 향후 연구방향 ····· 119

참고문헌 ····· 123

설 문 지 ····· 132

ABSTRACT ····· 137

HANSUNG UNIVERSITY

표 목 차

<표 1> 세계 각 지역의 PKO 현황 ····· 9
<표 2> 연도별 베트남 참전 병력 현황 ····· 12
<표 3> 한국군 해외파병 현황 ····· 14
<표 4> 대표적 연구자들의 직무스트레스 유발 요인 ····· 31
<표 5> 주요 스트레스 유발 요인 ····· 33
<표 6> 직무스트레스 결과 ····· 35
<표 7> 신뢰연구의 관점 및 연구내용 ····· 37
<표 8> 신뢰의 선행조건 ····· 39
<표 9> 조직효과성 평가를 위한 지표 ····· 47
<표 10> 조직몰입에 대한 개념 정의 분류 ····· 49
<표 11> 위생요인과 동기요인 ····· 53
<표 12> 직무만족의 요인연구 ····· 54
<표 13> 직무스트레스와 조직몰입, 직무만족의 선행연구 요약 ····· 59
<표 14> 신뢰와 조직몰입, 직무만족의 선행연구 요약 ····· 63
<표 15> 설문지 구성 ····· 73
<표 16> 설문지 배부 및 수거 현황 ····· 74
<표 17> 응답자의 특성 ····· 75
<표 18> 변수의 기술통계량 분석 ····· 78
<표 19> 직무스트레스의 요인분석 결과 ····· 79
<표 20> 신뢰의 요인분석 결과 ····· 80
<표 21> 조직몰입의 요인분석 결과 ····· 81
<표 22> 직무만족의 요인분석 결과 ····· 82
<표 23> 신뢰성 검증결과 ····· 84
<표 24> 변수들 간의 상관관계 분석 ····· 85
<표 25> 직무스트레스와 조직몰입의 위계적 회귀분석 결과 ····· 87
<표 26> 직무스트레스와 직무만족의 위계적 회귀분석 결과 ····· 88
<표 27> 신뢰와 조직몰입의 위계적 회귀분석 결과 ····· 89

<표 28> 신뢰와 직무만족의 위계적 회귀분석 결과 ····· 91
<표 29> 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 조직신뢰의 조절효과 · 93
<표 30> 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 상관신뢰의 조절효과 · 94
<표 31> 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 동료신뢰의 조절효과 · 95
<표 32> 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 조직신뢰의 조절효과 · 96
<표 33> 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 상관신뢰의 조절효과 · 97
<표 34> 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 동료신뢰의 조절효과 · 98
<표 35> 임무 유형별 평균 차이 분석결과 ····· 100
<표 36> 지역 유형별 평균 차이 분석결과 ····· 101
<표 37> 파병 유형별 평균 차이 분석결과 ····· 102
<표 38> 종속변수 조직몰입의 수준 분석결과 ····· 103
<표 39> 종속변수 직무만족의 수준 분석결과 ····· 104
<표 40> 연구결과의 요약 ····· 107

HANSUNG UNIVERSITY

그 림 목 차

<그림 1> Yerkes & Dodson의 스트레스 모형 ····· 29
<그림 2> Quick의 스트레스 모형 ····· 30
<그림 3> Anderson 외 환경적 스트레스에의 반응모델 ····· 36
<그림 4> 직무스트레스의 주요 요인 ····· 56
<그림 5> 직무스트레스의 수준별 주요결과 ····· 57
<그림 6> Gibson 외의 스트레스 모형 ····· 58
<그림 7> 직무스트레스의 모형 ····· 59
<그림 8> 신뢰의 모형 ····· 61
<그림 9> 신뢰가 조직몰입에 영향을 미치는 과정 ····· 62
<그림 10> 연구모형 ····· 67

HANSUNG UNIVERSITY

I. 서 론

1.1 연구의 배경 및 필요성

1964년부터 약 8년간 32만 여명의 베트남전 전투파병을 시초로 시작된 우리나라의 해외파병 역사는 1991년 걸프전 지원, 1993년 이후 UN평화유지군 활동(소말리아, 동티모르, 아프간, 레바논, 아이티 등)을 통해 그 명맥이 오늘날까지 이어져 오고 있다. 현재 우리나라는 16개 국가(부대파병 6개국, 개인단위 파병 11개국) 약 1,400여명(부대파병 1,400여명, 개인단위 파병 39명) 규모[1]의 해외파병을 유지하고 있으며, 그 파병규모의 증가뿐만 아니라 운영방식에서도 점차 발전하고 있는 추세이다.

해외파병은 우리에게 남다른 특별한 의미가 있다고 할 수 있다. 왜냐하면 60여 년 전 전쟁으로 폐허가 된 메마른 땅에서 다시금 삶의 의지를 불태우며 한강의 기적을 이룰 수 있었던 것은 국제사회의 아낌없는 도움의 손길 덕분이었다. 전쟁의 폐허와 아픔을 딛고 오늘날 세계 역사상 보기 드문 눈부신 경제성장을 일구어 냈으며 이를 바탕으로 민주화를 통해 자유와 평등을 실현해 나가고 있는 모범적인 국가가 되었다.

이제 우리나라는 도움을 받던 나라에서 세계 경제대국의 일원으로서 도움을 주는 주요 국가로 발돋움하여 지구촌 곳곳에서 발생하고 있는 국가간의 분쟁을 해결하고 인도적 지원 및 재난 구호활동 등을 통해 평화를 정착시키기 위한 국제평화유지 활동에 적극 동참하는 국가가 되었다.

국민과 함께 세계 속에 평화와 희망을 심어가고 있는 우리나라 국군은 올해로 어느덧 해외파병 50주년을 맞이하였다. 우리나라 파병장병이 가는 곳마다 희망의 빛이 되고 있어 현지인들로부터 고마운 나라로 칭송받으며 국제사회에 해외파병 모범국가로 호평 받고 있다. 국가 간 분쟁해결 역할은 물론 어려움에 처한 국가에 도움의 손길을 내밀어 그들이 하루빨리 행복한 삶을 누리도록 돕는 활동으로 현지에서는 우리나라 파병부대를 '다국

1) 2014년 3월 1일 현재 기준(국방부)

적군의 왕', '레오간의 천사', '신이 내린 선물' 등의 별칭으로 부르고 있다.

지난 2012년 10월 30일 방한한 UN 반기문 사무총장은 '유엔과 한국 : 함께 이루는 꿈' 이라는 제하의 연설에서 한국의 UN평화유지군 활동은 "제고된 한국의 국격에 맞는 국제평화 기여국가의 이미지를 확고히 하고 있다"고 강조한 바 있다. 실제로 우리 국군은 국방개혁 2020에서 해외파병 상비부대를 설립한다는 목표를 설정하고 2009년 국제평화지원단을 창설[2]하여 약 1개 여단 규모의 상비부대를 운영하면서 효과적인 해외파병 지원을 위한 제도적 지원 장치를 마련하고 있다.

이처럼 우리나라 해외파병의 규모와 중요성은 커지고 있지만, 동시에 해외에 파병하여 임무를 수행하는 기간 동안 환경적, 신체적, 심리적 요인 등에서 오는 직무스트레스에 의한 각종 사건사고의 위험성이 내재되어 있다. 지난 2003년 1월 00해외파병부대 총기사망사고, 2007년 5월 00해외파병부대의 총기자살 사고가 그 대표적 사례이다.

해외파병부대는 국내 소속부대에서의 일상적인 임무와는 다른 타국에서의 상이한 임무와 근무환경, 가족과의 단절과 군 조직 내 위계질서 등의 제한적 인간관계, 24시간 대기태세 유지, 제한된 활동 공간, 상시 테러 및 군사위협에 직·간접적 노출 등 직무스트레스에 영향을 주는 다양한 요인이 산재되어 있다. 이와 같은 스트레스 요인들은 자칫 부대 내 악성사고를 유발할 수도 있기 때문에 부대관리 면에서 주의 깊은 관심이 요구되고 있다.

오랜 해외파병 역사를 자랑하면서 동시에 세계 곳곳에서 가장 대규모 해외파병을 유지하고 있는 미군의 경우 이러한 해외파병장병의 스트레스와 관련된 연구가 이미 오래전부터 활발하게 진행 되어 왔다.

특히 전투파병이 많은 미군의 경우에는 전투 임무수행 중에 발생하는 전장스트레스(combat operational stress)와 관련한 연구를 다양하게 진행해 왔는데 미국의 전장스트레스와 관련한 연구는 18세기 문헌에서부터 찾아볼 수 있다. 그 당시의 문헌을 살펴보면 군인들이 임무수행 간 겪는 정신적 질환을 '향수병(nostalgia)'이라고 칭했는데, 이러한 명칭 사용은 미국이 이미 군복무 중에 발생하는 심리적 장애에 주목하기 시작했다는 점

2) 군은 작전부대의 해외파병소요를 최소화하고 파병소요 발생 시 즉각 파병할 수 있는 태세를 유지하기 위하여 2009년 12월 1일부터 해외파병 상비부대를 지정·운영하고 있다.

에서 의미가 있다.

이후 미국은 시민전쟁(civil war)을 거치면서 '향수병(nostalgia)'에 대한 논의가 전장스트레스(combat stress)라는 좀 더 보편적인 주제로 전환되어 연구되기 시작하였는데 19세기 말 무렵 Sigmund Freud and Pierre Jannet이라는 두 명의 의사가 민간인을 대상으로 한 심리적 트라우마와 관련한 연구는 이후 전장스트레스(combat stress)의 원인에 대해 심리적, 생물학적이란 두 가지 측면에서 접근하는 이론적 기반을 제공했다는 평가를 받았다.

20세기에 이르러서는 해외파병장병의 스트레스가 심리적인 원인에서 기인하는지 생물학적 원인에서 기인하는지에 대한 논란이 이어졌다. 제1차 세계대전 중에 발생한 'shell shock(전쟁신경증)'의 원인에 대해 처음에는 뇌신경 손상에 의한 질병으로 보는 의견이 다수였지만, 외상에 대한 증거 찾기에 실패하면서 심리적인 원인에 더 주목하기 시작하였다. 특히 제2차 세계대전 때에는 임무수행 간에 발생하는 다양한 정신적 문제들이 '전쟁피로증(battle fatigue)'이나 '탈진(exhaustion)'등의 주제로 연구되면서 심리적인 원인에 좀 더 무게를 두는 경향을 보이게 되었다. 베트남전 이후 스트레스에 관한 연구는 외상 후 스트레스 장애(post traumatic stress disorder, PTSD)에 대한 연구로 지속적으로 이어졌고, 심리적·의학적 접근이 통합적으로 이루어지기 시작하였다.

특히 해외파병장병에 대한 스트레스 관리의 중요성을 경험한 미군은 이후 걸프전 기간 동안 심리학자, 사회학자, 정신과 의사들로 구성된 '멘탈 프로그램'을 시행하여 해외파병장병의 스트레스 문제를 관리하기 시작하였는데 그 결과 매우 낮은 수치의 스트레스 지표를 기록하는 효과를 보게 되었다. 이러한 결과에 힘입어 '멘탈 프로그램'은 이후 아프가니스탄과 이라크에 파병되는 미군 장병에 대해서도 지속적으로 적용되어 왔다.

이처럼 미군의 경우 해외파병장병에 대한 스트레스 연구의 역사가 깊을 뿐만 아니라 연구 분야도 원인에서 부터 예방, 치료 및 관리 등 다양한 측면에서 이루어지고 있다는 것을 알 수 있다. 하지만 우리나라는 짧은 해외파병의 역사만큼이나 해외파병장병이 느끼는 스트레스에 대한 연구가 거

의 이루어지지 않고 있는 실정이다.

정효현(2003a)은 상록수 부대원을 대상으로 한 「해외파병 부대원의 스트레스 변화에 관한 연구」에서 파병 전과 파병 후 파병장병의 스트레스 정도를 산출한 결과 파병 후 느끼는 스트레스가 더 증가하였다는 결론을 도출하였다. 특히 파병 전 국내에서의 스트레스 원인이 환경과 개인관계에서 기인한 점이 더 컸던 것에 비해 해외파병 후에는 인간관계에서 오는 스트레스가 더 커진다는 결과를 밝혔는데, 이것은 해외파병부대의 구조적 특성과도 관련이 있다고 분석하고 있다. 이는 해당 파병국가에서 수행하게 될 임무와 기능에 따라 적재적소에 필요한 인원을 각 부대에서 선발하여 파병하는 현재의 우리나라 파병절차와도 관련이 있다고 본다.

현재 운용되고 있는 우리나라의 해외파병부대는 상비군체제가 아니라 모체부대 선발과 중안선발 방법에 의해 해외파병을 희망하는 지원자 중 소정의 선발절차를 거쳐 선발된 장병들을 대상으로 약 6개월 단위로 조직되어 부여된 기간 동안 임무수행이 종료되면 해체되는 부대 형태로 되어 있다. 이 때문에 해외에서 낯선 환경과 낯선 인간관계에서 임무를 수행함으로서 느끼는 스트레스가 클 수밖에 없는 근무특성을 지니고 있다.

또한 동시에 직무스트레스 역시 증가하는 것을 보여주었는데 이는 베트남전을 제외하고는 그 이후부터 현재까지 비전투군 위주로 이루어지고 있는 우리나라 해외파병의 특성을 보여주는 것이기도 하다.

즉, 전투파병이 많은 미군이 전투임무수행 간에 발생하는 전장스트레스(combat stress) 위주로 파병부대에 대한 스트레스 연구가 진행되어 왔다면 비전투파병이 대부분인 우리나라 군대의 경우 전투임무수행 중에 발생하는 전장스트레스보다 낯선 인간관계 및 근무환경에서 발생하는 직무스트레스(job stress)가 조직효과성에 더 중요하게 작용하고 있다는 것이다.

직무스트레스가 조직효과성에 큰 영향을 끼친다는 점은 현대 조직연구에서 상식처럼 받아들여지고 있다. 이 때문에 조직효과성을 높이기 위한 방안으로 스트레스를 어떻게 관리할 것인가가 중요한 화두로 받아들이고 있다. 이와 같은 사회 조류에 따라 군 조직 또한 폐쇄적이고 권위주의적인 과거의 조직 운영방식에서 벗어나 국내·외 안보환경의 끊임없는 변화[3]에

부응하기 위해 우리 군도 조직효과성을 향상시킬 필요성이 있다고 본다.

이러한 변화의 흐름 속에서 정부 각 기관 및 일반 기업 등에서는 조직의 효과성을 높이기 위한 다양한 연구 활동이 활발히 진행되고 있다. 그러나 일반 기업처럼 생산성이나 매출 등의 산술적인 요소가 적용되기 쉽지 않은 군 조직에서는 조직효과성의 중요한 지표[4]로 조직몰입과 직무만족에 관한 연구가 주류를 이루고 있다. 조직 효과성 향상을 위한 연구는 일반 기업이나 조직에서는 다양한 방법으로 접근하여 검증된 연구결과를 다수 확보하고 있지만 군 조직에서는 그 연구사례가 매우 제한적이다.

특히 해외파병부대와 관련된 연구는 표본 집단의 선정과 정보 접근의 제한사항 등으로 인하여 거의 전무한 실정에 있다. 따라서 국가적으로 파병부대가 차지하는 중요성과 점차 파병 규모나 지역이 증가하는 추세에서 무엇보다 우리나라 해외파병부대의 조직효과성과 관련이 클 것으로 짐작되는 직무스트레스에 대한 연구가 선행적으로 이루어질 필요가 있다.

한편 직무스트레스와는 반대로 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치는 신뢰는 1999년부터 육군의 지휘개념으로 채택한 '임무형 지휘'[5]를 수행할 수 있는 전제조건 중 가장 중요한 요소로 꼽히고 있다. 군의 생명이라 할 수 있는 상명하복을 전제로 한 특수한 상하관계에서 강력한 신뢰관계 형성은 불확실성과 우연의 영역으로 특징되어지는 전장에서 신뢰를 바탕으로 하는 임무형 지휘를 가능하게 함으로써 창의적인 임무수행과 독단활동을 독려하여 전장에서 승리를 보장해 줄 핵심요소로 간주되기 때문이다.

특히 제한된 지휘통제 속에서 준 전시상황을 유지해 나가고 있는 해외파병부대는 임무형 지휘가 강조되는 부대로 평가되고 있으며, 이에 해외

---

3) 국방개혁 2020(2004) 기본계획상 국내외 안보환경의 변화 요소는 1. 정보·과학기술 발전에 따라 미래전의 모습도 변화, 2. 북한 핵·미사일 등 군사위협의 증대, 3. 새로운 연합방위체제 구축, 4. 국가위상에 걸맞은 국제 평화유지군 역할 확대 요구 등 이다.

4) Campbell(1977)은 조직효과성의 지표로 심리적 지표(직무만족, 조직몰입, 동기부여, 사기, 갈등과 응집성, 유연성과 적응성, 조직몰입에 대한 조직원의 동조성), 경제적 지표(전반적 효과성, 생산성, 능률, 수익, 품질, 성장성, 환경의 이용도, 이해관계자 집단에 대한 평가, 인적자원의 가치), 관리적 지표(사고의 빈도, 결근율, 이직율, 통제, 계획과 목표설정, 역할과 규정의 일치성, 경영자의 인간관계 관리능력, 경영자의 과업지향성, 정보관리와 의사전달, 신속성, 안정성, 조직구성원의 의사결정 참가, 훈련과 개발의 강조)로 구분하였다.

5) 임무형 지휘(2011)는 독일군의 임무형 전술이 미국, 일본 등 많은 선진국에서 도입한 통제형 지휘에 대비되는 개념으로 우리 군은 '부여된 임무를 효과적으로 달성하기 위하여 지휘관은 명확한 의도와 부하의 임무를 제시하고 임무수행 방법은 최대한 위임하며, 부하는 지휘관의 의도와 부여된 임무를 기초로 자율적이고 창의적으로 임무를 수행하는 개념'으로 정의하고 있다.

파병장병의 신뢰형성은 다양한 분야에서 중요한 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 더욱이 해외파병부대의 직무스트레스 원인이 앞서 밝힌 것처럼 인간관계에서 오는 측면이 크기 때문에 조직 구성원간의 '신뢰'가 조직효과성을 높이는 중요한 기제로 작용할 수 있다.

따라서 본 연구는 해외파병장병이 느끼는 직무스트레스와 신뢰가 국방분야 조직효과성의 대표적 지표[6]라고 할 수 있는 조직몰입과 직무만족과의 영향관계를 실증적으로 검증하고 동시에 신뢰 변수(조직, 상관, 동료)가 이를 조절할 수 있는 기제로 작용하는지를 밝혀 향후 지속적으로 증가할 것으로 예상되는 해외파병에 관한 정책적 제언 및 부대관리 분야에서 의미 있는 시사점을 제시 해 주고자 한다.

1.2 연구의 방법

본 연구는 우리나라 해외파병장병을 대상으로 직무스트레스와 신뢰가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 검증하는 연구이다. 특히 본 연구는 일반적인 연구와는 달리 정보의 접근이 제한되는 군 조직 중에서도 해외에 파병되어 근무하는 장병을 표본대상으로 선정하였기 때문에 접근의 제한성과 연구의 소요시간 등을 고려하여 2012년 5월부터 연구에 착수하였다.

연구 목적을 달성하기 위하여 문헌연구 및 선행연구, 설문조사 및 실증분석 등을 실시하였으며 문헌연구는 본 주제를 다루는 행정학, 경영학, 심리학 등의 각종 연구논문, 학술지, 간행물 등을 중점적으로 검토하였다. 실증적 연구 부문에서는 변수의 조작적 정의, 자료수집 및 분석 방법을 제시하고 가설 검증을 실시하였다.

현재 우리나라 해외파병은 크게 부대단위 파병과 개인단위 파병으로 구분하여 이루어지고 있다. 본 연구에서는 개인단위 파병은 제외하고 부대단위 파병장병을 대상으로 하였는데 그 이유는 개인단위 파병의 경우 주

6) 고시성(2011)은 국방조직에서는 Campbell의 지표 중 경제적 지표와 관리적 지표는 적용하기 제한되며 심리적 지표 중 조직몰입과 직무만족이 국방조직을 대상으로 하는 연구에서 효과성 측정에 적합하다고 제시하였다.

로 유엔평화유지군이나 다국적군의 옵저버나 참모로서의 임무를 수행하는 소수의 장교를 대상으로 파견하는데 이들은 소정의 선발절차에 따라 선발되어 약 1년간 보직되어 근무하기 때문에 부대단위로 파병되는 장병이 느끼는 직무스트레스와는 거리가 있기 때문이다.

따라서 실증적인 검증을 위한 연구의 표본대상은 현재 3개 해외파병부대에 근무하는 병사, 부사관, 위관 및 영관 장교를 대상으로 하였다. 설문지는 500부를 발송하여 480부를 회수하였고 이 중 미기재 및 중복기재 35부를 제외한 445부(89%)를 연구에 사용하였다.

설문조사를 위해 국방부 훈령 제1323호(2011. 4. 20) '정훈·문화 활동'에 근거하여 사전 절차에 따라 국방부 승인을 받아 보안성 검토 후에 연구자가 해외에 파병중인 3개부대의 공보과와 협조하여 관련내용을 설명한 후 설문지를 발송하여 항공우편 및 인편을 통해 접수 받았다. 그리고 실증분석을 위해 수집된 자료는 SPSS 19.0 통계패키지 프로그램을 이용하여 분석하였다.

HANSUNG UNIVERSITY

Ⅱ. 해외파병 현황 고찰

2.1 세계 주요국가 해외파병 현황 및 역사

세계 각국의 해외파병 역사를 살펴보기에 앞서 해외파병에 대한 정의를 내려야 하지만 이는 쉽지 않은 문제이다. 왜냐하면 시대와 역사적 환경에 따라 국가와 민족의 정의가 변화 해 왔고 그런 측면에서 볼 때 '해외파병'이란 개념을 하나의 의미로 설정하기가 쉽지 않기 때문이다.

오늘날 통상적 의미에서 해외파병이라 불릴 수 있는 것은 UN의 PKO (Peace keeping Operation)[7] 활동이 대표적이라고 할 수 있을 것이다. 물론 UN의 PKO활동 이전부터 미국과 같은 특수한 위치에 있는 패권국가의 경우 국가이익을 위해서 직접 파병을 시도한 사례도 있지만, 국가 차원에서 지속적이고 제도화된 파병이라는 측면에서 살펴볼 때 PKO활동이 가장 적절한 해외파병의 사례가 될 수 있을 것이다.

최초의 PKO활동은 1948년 5월 29일 UN 안보리 결의에 의하여 설치된 'UNTSO(United Nations Truce Supervision Organization, 팔레스타인 정전감시단)'에서 시작되었다. 흔히 '유엔 예루살렘 정전감시단'으로 불리기도 하는 최초의 PKO활동의 배경은 1948년 5월 14일 영국의 팔레스타인 지역 분할 및 이스라엘의 국가건설 승인이 그 원인이 되었다. 그러자 이에 반발한 팔레스타인계 아랍인들이 이스라엘에 대한 공격을 감행하였으며 유엔은 안보리 결의안 제50호를 통해 '팔레스타인에서의 적대행위 중지'를 요구하였고 군감시단의 지원을 받는 유엔 조직에 의해 정전협정 이행 여부를 감시할 'UNSTO'를 1968년 5월 예루살렘에 설치하게 되었다.

이후 UN의 PKO활동은 분쟁예방(prevent conflict), 분쟁해결 증진(promote conflict resolution), 분쟁 후 안정 제공(provide post-conflict stability) 등의 임무를 수행하며 약 60여 년 동안 지속되어 오고 있다.

---

7) 평화유지활동을 뜻하며 2005년 이전에는 국제평화와 안보를 유지하기 위한 유엔의 활동을 총칭해 PKO라 부르기도 하였다. 1964년 국제사법재판의 의견이 나온 이후 유엔 지휘 하에 실시되는 군인에 의한 감시활동을 유엔 PKO라 부르기 시작한 이후 유엔에서는 이 용어를 공식적으로 사용하기 시작하였다.

그중 1992년 2월부터 1995년 12월까지 구 유고슬라비아 지역에서 활동한 'UNPROFOR'(United Nations Protection Force : 유엔보호군)이 현재까지 가장 대규모로 투입된 PKO로 기록되고 있으며, 인원은 총 3만 8,599명으로 옵저버 684명, 경찰 803명, 국제요원 2,017명, 현지 고용인 2,615명 등으로 구성되었다. 현재 세계 각 분쟁지역에서 활동 중인 PKO의 현황은 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 세계 각 지역의 PKO 현황

구분	지역 (임무단명칭)	최초 설치	임무	인원	병력 공여국
아프리카	콩고 (MONUSCO)	2010년 5월	- 무기거래금지에 대한 이행감시 - 금지된 무기, 관련 자재에 대한 압수 - 총선거 및 지방선거 조직에 대한 기술 및 군수지원	총 24,996명 * 군 병력 : 18,653명, * 옵저버 : 704명	총 52개국
	중앙아프리카 (MINURCAT)	2007년 9월	- 난민 및 민간인 보호 - 인권보호 및 증진, 법률 제정, 지역안정	총 2,594명 * 군 병력 : 1,456명, * 옵저버 : 20명	총 25개국 (미국 등)
	수단 다루프 (UNAMID)	2007년 7월	- 민간인 보호, 인권향상 및 치안유지 - 협정 준수여부 감시, 챠드와 중앙아프리카 간 국경선 일대 상황 파악 및 보고	총 26,308명 * 군 병력 : 17,050명, * 군옵저버 : 264명	총 35개국 * 한국군 파병 : 사령부 참모 장교 2명
	수단 (UNMIS)	2005년 3월	- 포괄적 평화협정 이행 감시 및 보고 - 난민의 복귀와 인도적 지원의 촉진 및 협조 - 난민, 분리주민, 여성 등 민간인 보호 - 유엔기구 및 관련단체 비정부 기구 등과 긴밀한 협조	총 14,689명 * 군 병력 : 9,451명 * 군 옵저버 : 486명	총 60개국 * 한국군 파병 : 옵저버 7명 사령부 참모 장교 1명
	코트디브아르 (UNOCI)	2004년 4월	- 적대행위나 무장그룹 이동 모니터 - 무장해제, 귀환, 재정착 지원 - 주민파악 투표자 등록, 무기 통상 금지사항 감시 등 포괄적 평화협정 이행감시 및 보고	총 10,472명 * 군 병력 : 7,572명 * 군 옵저버 : 192명	총 42개국 * 한국군 옵저버 2명 파견
	라이베리아 (UNMIL)	2003년 9월	- 정전협정이행 및 평화건설 지원 - UN인원, 시설, 민간인 보호 - 인도주의 및 인권활동 지원 - 라이베리아 군 및 경찰 설립과 훈련지원 등	총 12,358명 * 군 병력 : 7,931명, * 군 옵저버 : 134명	총 44개국 * 한국 참모 1명, 옵저버 1명 파견

	서부사하라 (MINURSO)	1991년 4월	- 정전협정이행 감시 - 지역 내 모로코 부대 감축 확인 - 모로코 및 폴리사리오 부대의 지정된 위치 주둔 감시 - 모든 서부사하라 정치범 및 억류자 석방 진전 - 유권자 식별 및 등록	총 509명 * 군 병력 : 20명, * 군 옵저버 : 204명	총 30개국 * 옵저버 : 2명 파병
아메리카	아이티 (MINUSTAH)	2004년 6월	- 치안질서 확립 - 정치적 안정 도모 - 정부기구 및 법치주의 강화 - 인권보호 및 향상	총 13,715명 * 군 병력 : 8,651명	총 30개국 * 단비부대 : 240명, 참모장교22명
아시아	동티모르 (UNMIT)	2006년 8월	- 동티모르 안정을 위한 정부지원 - 민주주의 정치 문화, 대화 촉진 - 인권 감시/보호/촉진을 위한 동티모르 정부능력 강화	총 2,903명 *군 병력 : 32명	총 29개국
	인도/파키스탄 (UNMOGIP)	1949년 1월	- 인도, 파키스탄 간 정전협정 준수 여부 감시 - UNCIP군사고문관 보좌	총 115명 *군 옵저버: 44명	총 8개국 * 옵저버: 8명 파병
유럽	사이프러스 (UNFICYP)	1964년 3월	- 분쟁재발 방지 - 법질서 정비 및 회복 등 인도적 구호 활동	총 1078명 *군 병력 : 859명	총 12개국
	코소보 (UNMIK)	1999년 6월	- 민주적, 자율적 코소보 자치정부 설치 - 코소보의 미래 지위 결정을 위한 정치과정 주도 - 코소보 경찰 발족 및 국제 경찰을 통한 법질서 유지 - 인권증진 및 코소보 난민과 이주민의 안전귀환 지원	총 13,829명	총 33개국
중동	골란고원 (UNDOF)	1974년 5월	- 이스라엘과 시리아의 정전상태 유지 - 이스라엘군과 시리아군의 非교전 감독 - 양국 간 非교전 지역 감독	총 13,715명 * 군 병력 : 1,043명 옵저버 : 76명	총 6개국
	레바논 (UNIHL)	1978년 3월	- 레바논 남부지역에서의 이스라엘군 철수 확인 - 이스라엘, 레바논 간 평화와 안전 회복 - 레바논정부 역량회복 지원	총 12,419명 * 군인 : 11,453명	총 30개국 * 한국군 파병: 참모 8명, 동명부대 359명 등
	예루살렘 (UNTSO)	1948년 6월	- 정전감시, 정전협정 이행 감독 - 단일 사건의 확대 방지 - 지역 내 他평화유지작전 원조	총 374명 * 군 옵저버 : 151명	총 24개국

출처 : 육군본부(2011),「분쟁해결사 PKO 바로알기」.

2.2 우리나라 해외파병 현황 및 역사

우리나라 해외파병은 삼국사기 본기에 “신라 현덕왕 11년 7월 당나라 군주절도사 이사도가 반란을 일으키자 당의 현종이 이를 토벌하기 위해 양주절도사 조공에게 정벌하게 하고 왕은 순천군 장군 김응원에게 군사 3만을 거느리고 돕게 했다”[8]라고 기록되어 있는데 이것이 최초의 파병 역사기록이라 할 수 있다.

이후 고려시대에는 1274년 10월에 고려 충렬왕이 원나라의 요청에 따라 여·원 연합군에 1차로 고려군 1만 5천명을 파병하였고, 이어 1281년 2차로 2만 5천여 명을 파병하여 일본정벌에 나섰다는 기록이 있다.

조선시대에는 압록강과 두만강 북쪽에 살고 있던 여진족이 명나라를 침공하자 여진족에 대한 정벌에 나섰던 명나라가 조선에 지원을 요청함에 따라 1479년(세조 13년) 조선의 정예군 1만 여명을 파병한 적이 있다. 그 후 여진족이 1616년 후금을 건국하고 명나라를 압박하자 이에 명나라는 임진왜란 때 조선에 파병했던 보답으로 후금 정벌을 위한 파병을 요구함에 따라 1619년(광해군 12년) 강홍립이 지휘하는 1만 3천명의 병력을 파병한 역사가 있다.

그 후 국호를 청으로 바꾸고 중국 대륙을 통일했던 후금은 흑룡강 유역에 진출한 러시아 세력을 몰아내기 위해 조선군 포수를 파병해 주도록 요청하였고 조선은 1654년(효종 5년) 조총병 100여 명을 포함한 152명을 파병하여 청나라군을 지원하였다. 이어서 1658년(효종 9년)에는 청나라의 2차 파병 요청에 따라 조총병 200여 명을 포함한 265명을 파병하였다[9].

건군 이후 우리나라 국군 최초의 해외파병은 1964년 9월 11일 제1이동외과병원 요원 130명과 장교로 구성된 태권도 교관단 10명 등 140명의 베트남 파병이다. 이후 1964년부터 1973년 3월까지 8년 6개월 동안 연인원 32만 여명에 달하는 대규모 파병이 베트남에서 이루어졌다. 당시 베트남 파병은 주한 미군이 베트남전에 차출되는 것을 차단하고 미국과의 밀접한 우방관계를 통한 안보강화는 물론 자립경제를 위한 재원 마련이라는

8) 국방군사연구소(1996),「삼국사기 신라본기」, 한국 고대군사편년사, pp. 343-344.
9) 육군본부(2011),「분쟁해결사 PKO 바로알기」, p. 66.

경제적 목적까지 함께 고려한 전략적인 목적에서 추진되었으며, 연도별 베트남 참전병력 현황은 <표 2>와 같다.

<표 2> 연도별 베트남 참전병력 현황

구 분	총계	정 규 군					기 타
		계	육군	해군	공군	해병대	
1964	140	140	140	.	.	.	.
1965	20,541	20,541	15,973	261	21	4,286	
1966	45,605	45,605	40,534	722	54	4,295	.
1967	48,839	48,839	41,877	735	83	6,144	.
1968	49,869	49,838	42,745	785	93	6,215	31
1969	49,755	49,720	42,772	767	85	6,096	35
1970	48510	48,478	41,503	772	107	6,096	34
1971	45,694	45,663	42,345	662	98	2,558	31
1972	37,438	37,405	36,871	441	95	28	33

출처 : 최용호(2004),「한권으로 읽는 베트남 전쟁과 한국군」, 국방부 군사편찬위원회, p. 196.

베트남전 파병 이후 18년만인 1991년 1월부터 4월까지 걸프전에 의료지원단 154명이 사우디아라비아로 파병되었고, 공군 수송단 160명(수송기 C-130 5대)도 UAE 다국적군의 일원으로 파병되었다. 당시 걸프전 파병은 미국과 UN이 주도적으로 진행하였고 우리나라 또한 국제사회의 요구에 부응하는 차원과 향후 아랍권 국가와의 외교·경제 협력관계를 고려해 동참하게 되었다. 의료지원단과 공군 수송단의 파병을 통해 우리나라는 국제사회 일원으로서 책임과 역할을 다했다는 명분과 함께 미국과의 동맹 강화라는 실리를 동시에 취할 수 있는 기회가 되었다.

이후 우리나라는 1993년 7월부터 1994년 3월까지 소말리아(UNOSOM-Ⅱ)에 공병부대인 상록수부대 제1진 252명 파병을 시작으로 연인원 516명을 파병하였는데, 이는 최초의 PKO활동 참여이기도 하였다.

당시 우리나라 상록수부대는 1999년 10월 16일 동티모르 라우뎀 지역 로스팔로스 일대에서 전개한 후 2001년 1월 13일 요르단군의 오쿠시 지역을 인수해 2003년 10월 23일 철수할 때까지 주둔하였는데, 지역주민의 호응도에서 높은 평가를 받으며 유엔 평화유지군 중에서도 가장 호평 받는 부대로 평가받은 바 있다. 이와 같이 우리 군은 파병지역 마다 성공적인 임무수행을 통해 국제평화활동에 적극 기여하는 책임 있는 국가로서의 이미지를 구축하는 성과를 거두었다.

또한 1994년 9월부터 2006년 5월까지 유엔 서부 사하라 선거감시단(MINURSO)에 의료지원단 42명을 파병하였고, 2009년 7월부터는 군 옵저버 2명을 파견하고 있다. 이 뿐만 아니라 식민지 독립에 내전을 겪은 앙골라 UNAVEM-Ⅲ에 1995년 10월부터 1997년 2월까지 공병대대 600명을 파병하였고, 1999년 10월부터 2003년 10월까지 동티모르 유혈사태를 막기 위해 특전사요원과 지원요원으로 구성된 상록수부대 3,328명을 파병하여 치안 유지활동과 민사업무 등을 수행한 바 있다.

또한 아프가니스탄 전쟁인 항구적 자유 작전(OEF)를 지원하기 위해 2001년 12월부터 2007년 11월까지 해군 수송지원단인 해성부대, 공군 수송지원단인 청마부대, 육군 의료지원단인 동의부대, 건설공병지원단인 다산부대가 연이어 파병된 바 있다.

한편으로는 이라크 전쟁으로 인해 아르빌 지역 일대에도 2003년 4월부터 2008년 12월까지 대규모의 장병이 파병되었다. 1차 파병에는 건설공병지원단인 서희부대, 의료지원단인 제마부대가 파병되었고 이후 2004년 7월부터 3,000명 규모의 자이툰부대가 파병되어 성공적인 이라크 평화 및 재건활동을 실시하였다. 특히 이라크의 자이툰부대는 베트남 참전 이후 가장 큰 규모인 사단급 부대가 파병되어 이라크 국민들과 다국적군을 감동시킨 성공적인 민사작전을 수행하여 수많은 동맹군들이 자이툰부대 민사재건사업을 벤치마킹하는 성공사례를 남긴 바 있다.

현재는 이스라엘과 헤즈볼라간의 정전협정을 감시하고자 레바논 UNIFIL에 2007년부터 파병된 동명부대 310여명과 아덴만 일대 해적으로부터 우리나라 선박을 보호하기 위한 청해부대 300여명, 2010년 7월 아

프가니스탄 재건지원을 위한 오쉬노부대 70여명이 활동 중이며,[10] 2011년 1월부터 UAE에 아크부대가 파병되어 UAE 특수전부대 교육훈련 지원 및 연합훈련 등의 임무를 수행 중에 있다. 최근에는 2013년 12월 필리핀 태풍 피해복구지원과 인도적 지원활동을 위해 육·해·공군·해병대 장병 520여명으로 구성된 합동부대가 파병되어 현재는 280여명이 활동하고 있다.

개인파병은 미국 중부사령부, 바레인 연합해군사령부, 지부티 연합합동기동부대에 협조단 참모요원 9명이며, 옵저버는 1994년 7월 그루지야 정전감시단(UNOMIG)에 7명, 1994년 11월 인도·파키스탄 정전감시단(UNMOGIP)에 5명을 시작으로 인도·파키스탄 정전감시단, 남수단 임무단, 수단 다푸르 임무단, 레바논 평화유지군, 라이베리아 임무단, 코트디부아르 임무단, 서부사하라 선거감시단, 아이티 안정화 임무단에 2014년 3월 기준으로 39명이 각각 활동하고 있다.

<표 3> 한국군 해외파병 현황(2014년 3월 1일 기준)

구 분			현재 인원	지역	최초 파병	교대 주기
UN PKO	부대 단위	레바논 동명부대	317	티르	2007. 7월	6개월
		남수단 한빛부대	283	레오간	2010. 2월	1년
	개인 단위	인·파 정전감시단(UNMOGIP)	7	스리나가	1994. 11월	
		라이베리아 임무단(UNMIL)	2	몬로비아	2003. 10월	
		남수단 임무단(UNMISS)	7	주바	2011. 7월	
		수단 다푸르 임무단(UNAMID)	2	다푸르	2009. 6월	
		레바논 평화유지군(UNIFIL)	4	나쿠라	2007. 1월	
		코트디부아르 임무단(UNOCI)	2	아비장	2009. 7월	
		서부사하라 선거감시단(MINURSO)	4	라윤	2009. 7월	
		아이티 안정화 임무단(MINUSTAH)	2	포루토프갱스	2009. 11월	
	소 계		630			

10) 육군본부(2010),「분쟁해결사 PKO 바로알기」.

다국적군 평화활동	부대단위	소말리아 청해부대		300	소말리아해역	2009. 3월	6개월
		아프간 오쉬노부대		67	파르완	2010. 6월	1년
	개인단위	바레인 연합해군사령부	참모장교	4	마나마	2008. 1월	
		지부티연합합동기동부대	협조장교	2	지부티	2003. 2월	
		미국 중부사령부	협조단	2	플로리다	2001. 11월	
			참모	1			
	소 계			375			
국방협력	부대단위	UAE 아크 부대		150	알 아인	2010. 12월	6개월
		필리핀 아라우부대		280	타클로반	2013. 12월	
	소 계			430			
총 계				1,435			

출처 : 국방부 파병홈페이지
http://www.peacekeeping.go.kr/category/해외파병%20이렇습니다/파병현황 (검색일 2013. 12. 30)

2.3 우리나라 해외파병부대의 환경 및 특성

2.3.1 해외파병부대의 임무 및 환경

UN 헌장 제1장 유엔의 설립 목적은 국제평화와 안정을 유지하기 위해 국제연합의 설립이며 이를 위해 평화에 대한 위협을 예방하고 제거하며, 침략이나 기타 평화 파괴행위의 진압을 위해 유효한 집단적 조치를 취하고 평화의 파괴를 초래할 수 있는 국제적 분쟁 또는 사태를 평화적 수단에 의해 그리고 정의와 국제법의 원칙에 따라 조정하거나 해결 한다고 명시하고 있다. 한편, 제7장 42조에는 안전보장이사회는 제41조[11]에 규정된

11) 안전보장이사회는 그 결정을 집행하기 위해 무력사용 이외의 어떠한 조치를 사용할 것인가를 결정할 수 있고, 더욱이 관련 조치를 적용하도록 국제연합 회원국에 요청할 수 있다. 이러한 조치들에는 경제관계 및 철도, 항해, 항공, 우편, 전신, 무선통신 및 기타 운수통신수단의 전부 또는 일부의 중단과 외교관계의 단절 등이 포함될 수

조치로서는 불충분하다고 인정되거나 불충분한 것이 판명될 경우 국제적 평화와 안전의 유지 또는 회복에 필요한 공군, 해군, 또는 육군에 의한 시위, 봉쇄 및 기타의 행동을 포함시킬 수 있다고 명시하고 있다. 이는 평화를 위협하는 행위에 대해 안전보장이사회의 결의에 따라 병력을 파견할 수 있음을 명시한 것이다. 이를 통해 볼 때 해외파병부대의 주된 임무는 '국제평화와 안전의 유지 또는 회복'이라고 볼 수 있다.

좀 더 구체적으로 UN이 PKO를 통해 추구하고 있는 활동은 분쟁예방(conflict prevention), 평화조성(peace making), 평화유지(peace keeping), 평화강제(peace enforcement), 분쟁종료 후 평화구축 및 분쟁재발 방지(post-conflict peace building and preventing relapse to conflict)로 나눠 살펴볼 수 있다.[12)]

우리나라 또한 이러한 활동에 초점을 맞춰 해외파병임무를 수행하고 있다. 우리나라 합동참모본부의 『합동개념요구 능력서』에 따르면 평화작전(활동)에 대한 우리나라 군의 유형 분류는 크게 평화유지, 평화구축, 평화강제로 UN이 제시하고 있는 PKO활동의 범위 내에서 유형화하여 구분하고 있다. 이와 같은 해외파병부대의 임무는 국내에서 수행하고 있는 통상적인 국군의 임무와 매우 상이하다. 따라서 국내 소속부대에서 통상적으로 수행하는 기본임무와는 다른 임무의 상이함은 해외파병 임무수행 간 직무스트레스의 주요 원인으로 작용할 수 있는 부분이다.

국내 소속부대와 상이한 해외파병부대의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째는 자신이 속했던 국내의 소속부대에서 생활 할 때와는 전혀 생소한 임무환경에서 기존에 수행하던 고유의 임무와는 다른 임무를 수행하여야 한다는 임무의 상이성이다. 국내의 소속부대에서는 부대 형태나 임무 기능에 따라 체계화된 부대 주기계획에 기초하여 정해진 일과가 진행되면서 개인의 주특기를 숙달하고 직책에 맞는 역할을 수행하면 되지만 파병지역에서는 지역이나 유형에 따라 새로운 근무환경 속에 소속부대에서는 경험하지 못했던 상이한 임무를 수행하게 된다.

두 번째는 대체적으로 분쟁지역이나 비 분쟁지역 구분 없이 파병되는 부

있다고 명시하고 있다.

12) 조용만(2010), 「유엔 PKO활동 분석과 한국 PKO의 전략적 실용화 방향」, 국제정치논집 제 50집 1호, p. 167.

대의 특성상 그 나라의 치안정세가 불안정하고 환경조건이 열악하여 국내의 익숙했던 환경에 비해 심리적으로 불안과 긴장감이 높을 수밖에 없는 근무상황이다. 우리나라에서 파병하고 있는 해외파병부대의 환경특성을 살펴보면 동명부대가 파병된 레바논의 경우 중동지역에서 종파 간 권력을 분배한 유일한 국가로 제2차 레바논전쟁(2006년 6~7월) 이후 현재까지 긴장감이 지속되는 상황 하에서 평화상태가 지속되고 있다. 동명부대가 주둔한 레바논 남부의 티르지역은 지형이 험준하고 도로시설 여건이 좋지 않은 상태에서 특히 헤즈볼라라는 무장단체와 이스라엘 민병대의 충돌이 자주 일어나며, 폭탄테러가 빈번하게 발생되는 지역이기도 하다. 이와 같은 상황 하에서 자체 방호를 위해 무장한 상태로 치안유지와 정찰감시, 불법무기 단속 등의 작전을 수행하고는 있지만 적대세력의 테러와 위협으로부터 항상 긴장감이 고조될 수밖에 없는 상황이다.

아프간에 파병된 오쉬노부대는 2001년 탈레반 정권이 붕괴된 이후 탈레반의 무차별 테러로 치안상황이 극도로 악화되자 유엔의 요청에 따라 파병하여 아프간 치안 안정화 및 재건작전 지원 등의 임무를 수행하고 있다. 그러나 아프간은 치안이 불안하고 탈레반에 의한 테러가 빈발하고 있기 때문에 항상 테러의 위협 속에서 임무를 수행하고 있는 상황이다.

세 번째는 지형의 차이는 있지만 사시사철 계절변화가 뚜렷한 국내와는 전혀 다른 낯선 지역의 지형 및 기온 등도 해외파병부대의 주요한 스트레스 요인으로 작용할 수밖에 없는 특징에 속한다. 일례로 우리 상록수부대가 활동한 동티모르 오쿠시는 80%가 산악으로 형성되어 있으며 300~1,200m 고지 군이 산재해 있을 뿐만 아니라, 환태평양 조산대에 속해 있는 지역이다. 근처 빤떼마카사르읍은 화산지역으로 지형이 험준하게 형성되어 있다. 기온 또한 건기와 우기로 구분되어 평균 기온은 24~38도[13]로 국내에서는 겪어 보지 못한 낯선 환경에 직면하여 생활 할 수밖에 없다.

아이티에 파병된 단비부대도 2010년 지진으로 폐허가 된 황무지에 국제연합 아이티 임무단에 동참하여 열사의 땅에서 하루에도 수십 번 씩 불어 닥치는 모래바람을 이겨내며 지진 피해복구 지원활동을 성공적으로 수

13) 정효현(2003), 「해외파병 부대원의 스트레스 변화에 관한 연구」, 국방연구 제 46권 제 1호, pp. 107-108.

행한 바 있으며 이는 여타 해외파병지역도 유사하게 적용되는 환경적인 특징이라 할 수 있다.

네 번째는 파병되는 나라의 치안상황이나 기후조건 등에 못지않게 중요한 특징은 우리나라 장병이 파병되는 국가에서 느끼는 문화적 이질감이다. 이 중에서 가장 큰 부분은 종교문제와 관습에서 오는 문화의 차이가 있을 수 있으며, 이러한 문화의 차이는 파병활동간 현지인들에게 불필요한 오해를 불러올 수 있는 요인이 될 수도 있다. 물론 파병 전 충분한 교육이 선행되었다고는 하지만 현장에서 이러한 상황을 사전에 예방하기 위해 장병들에게 주의 깊은 행동을 요구하기 때문에 자칫 활동을 위축시킬 수도 있다.

다섯 번째는 해외파병 특성상 파병임무 종료 시까지 장기간에 걸친 외부와의 단절된 제한된 활동 공간속에서 이루어지는 단순한 부대활동에서 오는 고립감과 무료함은 자칫 파병장병의 근무의욕을 저하시킬 수 있다. 특히 주둔지 활동 시나 임무수행 중에 반정부세력이나 무장단체의 직·간접적인 군사위협이나 테러 등에 대비하기 위한 긴장된 상태에서의 경계태세 유지는 항시 심리적 긴장감과 피로감을 줄 수 있는 환경이다.

마지막으로 파병지역에서는 장병 개인 기본권 보장이 제한될 수 있다. 국내의 경우 특별한 경우를 제외하고 개인 정량제에 따라 휴가나 외출, 외박, 면회 등이 자유롭게 이루어지는 여건이지만 파병장병의 경우에는 파병임무 종료 후 귀국 할 때까지 개인 기본권이 제한한 될 수밖에 없는 여건을 감수해야만 하기 때문에 여기에서 오는 외로움이나 그리움 등 심리적인 고통이 내재 될 수밖에 없는 상황이다. 이로 인해 동일한 공간과 환경에서 전부대원이 24시간 동고동락하는 근무여건은 동질감으로 단결력을 강화시켜 줄 수 있는 긍정적인 면도 있지만 역으로 인간관계에서 오는 갈등이 조장될 수도 있는 환경이라 할 수 있다.

2.3.2 임무 수행 간 위험요소

파병지역에서 새롭게 부여되는 임무와 근무환경의 상이성뿐만 아니라

임무 수행 간 뒤따르는 안전위험요소 또한 해외파병부대의 주요 특징 중의 하나이다. 한태근(2010)에 따르면 파병부대의 작전지역에서 발생했던 위협요소 중 임무수행에 영향을 미친 사례들로는 2002년 10월 말 알-카에다 폭탄테러사건, 아프간 수도인 카불에서의 ISAF(국제 평화유지군)에 대한 지속적인 미사일 공격, 2002년 12월 17일과 19일 카불에서 발생했던 미군에 대한 수류탄 투척과 ISAF(국제 평화유지군) 정문 자살폭탄테러 등이 있었다고 밝히고 있다.

최근에는 2013년 12월 24일에 우리나라의 남수단 한빛부대가 주둔하고 있는 '남수단 임무단(UNMISS)' 기지 내에 남수단 반군이 발사한 120미리 박격포탄 2발이 떨어져 격상된 경계태세를 유지하는 등 위협요소가 항시 상존할 수밖에 없는 환경 속에서 임무를 수행하고 있다.

특히 테러와 같은 돌발적 위협요소는 우리나라의 파병부대 임무유형이 비록 비전투부대임에도 불구하고 상당한 위협요인으로 작용할 수 있으며, 이로 인해 주둔지 활동 및 현장에서 임무수행 시 느끼는 심리적 불안과 긴장감은 상당한 스트레스 요인으로 작용할 수밖에 없는 상황이다.

과거 우리나라 파병부대를 직접 테러대상으로 공격한 것은 아니지만 실제 사례로 2007년 2월에는 아프간 바그람 미군지지 정문에서 자살폭탄테러가 발생하여 한국군 1명이 사망하는 사고가 발생하기도 하였다. 당시 사고를 입은 다산부대(8진, 147명)는 동의부대(10진, 58명)와 함께 파병되어 현지 주민들을 상대로 공병 및 의료지원 임무를 수행하고 있었다.

비록 테러집단이 우리나라 파병부대를 겨냥한 직접적인 테러공격은 아니었다고는 하지만, 정상적으로 파병임무를 수행하는 기간 동안 각종 돌발적인 위협요소로 인해 사고를 당할 수 있다는 사실은 파병부대원들에게 큰 스트레스 요인으로 작용할 수밖에 없다. 무엇보다 다산부대가 비전투부대였고, 전투임무를 수행하고 있지 않는 상황임에도 불구하고 이러한 위협에 노출될 수 있었다는 점은 해외파병부대 장병이 임무수행 간 겪게 되는 위험요소가 국내의 여타 부대와 비교해 보더라도 크다는 것을 반증한다고 할 수 있다.

이에 비해 국내에서 근무하고 있는 일반 장병의 경우는 체계화된 부대

관리 시스템에 의해 평시 병영생활이나 교육훈련, 전술훈련 평가, 작업 등이 이루어지고 있다. 특히 모든 훈련이나 활동은 최우선적으로 안전성이 확보된 가운데 익숙한 지역에서 이루어지기 때문에 그만큼 위험요소는 적다고 할 수 있다.

그러나 해외파병부대의 경우에는 전투나 테러발생이 우려되는 위험성 높은 분쟁지역이나 기후 및 지형조건 등 임무환경이 열악한 지역에 파병되어 다양한 임무를 수행해야 하기 때문에 예견하기 어려울 정도로 위협적인 상황이 언제든 다가올 수 있으며 이로 인해 생명이 위협받고 피로와 고통이 강요되는 위험요소가 항시 도사리고 있는 현장이라는 점에서 스트레스는 더 한층 증가할 수 있다.

2.3.3 해외파병 유형 및 파병절차

우리나라 해외파병 유형은 크게 세 가지로 구분하여 파병하고 있다.

첫 번째는 유엔 PKO는 주로 분쟁지역에 파병되며 유엔 안전보장이사회 결의에 의거하여 유엔 사무총장이 임명하는 사령관 지휘 하에 수행하는 평화유지활동으로서 레바논에서 정찰감시 및 민군작전을 수행하고 있는 레바논 동명부대와 남수단에서 재건지원 및 민군작전을 수행하고 있는 남수단 한빛부대가 대표적인 파병부대이다.

두 번째는 다국적군 PKO도 주로 분쟁지역에 파병되며 유엔 안전보장이사회 또는 국제사회의 결의에 의거하여 지역안보기구 또는 특정 국가의 주도로 다국적군을 구성하여 수행하는 평화유지활동으로서 소말리아 해역에서 우리 국적의 선박 호송작전을 수행하고 있는 해군 청해부대와 아프간에서 지방재건팀 주둔지 경계 및 주 아프간 한국 대사관 경계를 제공하는 오쉬노부대가 대표적인 파병부대이다.

세 번째는 국제교류협력활동은 주로 비 분쟁지역에 파병되며 특정 국가의 요청에 따라 비 분쟁지역에서 인도적 차원의 지원 및 재난구조 등의 비전투 국방교류협력을 수행하는 활동으로 UAE에서 UAE 특수전부대 교육훈련 지원과 특수전부대와의 연합훈련 등의 임무를 수행하고 있는 아크

부대와 필리핀에서 재해복구 지원과 인도적 지원활동을 수행하고 있는 아우라부대가 대표적인 파병부대이다.

상비부대가 존재하는 국내와 달리 해외파병은 일련의 파병절차를 통해 새로운 부대 구성부터 실제 현지에 파병되어 임무수행에 이르기까지 이루어지고 있다. PKO 파병절차를 기준으로 살펴보면 크게 정부의 절차와 국방부의 절차로 나눠 볼 수 있다. 먼저 정부 절차는 크게 UN으로부터 파병동의를 시작으로 국무회의 심의를 거쳐 국회가 동의함으로써 마무리된다.

정부 절차를 세부적으로 살펴보면 총 9단계로 이루어지는데 1단계는 유엔의 의향서 접수단계이며, 2단계는 외교부에서 각 부서로 통보하는 단계이다. 3단계는 현지실사단의 파견단계이고, 4단계는 관계 장관들의 회의단계이다. 5단계는 당정협의 단계이며, 6단계는 차관회의 단계이다. 7단계는 국무회의를 거치는 단계이며, 8단계는 대통령의 재가를 받게 되면 9단계 국회의 동의를 받은 단계를 거치고 있다.

국방부의 절차는 총 10단계로 이루어지며 외교부의 통보를 접수하는 1단계에서부터 내부적인 준비를 하다가 국회동의가 끝나면 2단계로 실무협조회의를 실시한다. 3단계에서는 기본계획을 작성하여 하달하며, 4단계는 현지 협조단을 파견한다. 5단계에서 장비 및 물자의 준비를 거쳐 6단계 파견 세부계획을 작성하고, 7단계 부대창설, 8단계 교육훈련, 9단계 선발대 파견, 10단계 본대 파견의 과정을 거친다. 일반적으로 부대구성은 합참의 지시에 따라 전군에서 지원한 장병 중 우수자원을 선발하지만 모체부대가 지정되었을 경우에는 모체 부대장 및 파견 부대장 책임아래 최대한 모체부대에서 선발하고 부족한 자원에 대해서는 각 군 본부에서 중앙 선발하여 별도의 인원을 선발하는 절차를 거친다.

최근에는 임시 부대편성 방식으로 이루어졌던 해외파병의 문제점을 해결하고 체계적인 파병준비를 위해 2009년 12월 1일부로 파병 전담부대인 '국제평화지원단(온누리부대)'가 창설되어 운영되고 있다. [14]'국제평화지원단'은 파병 상비부대로 합참의 통제 하에 약 3,000여명 규모로 편성되

14) 국제평화지원단은 작전부대의 해외파병 소요를 최소화하고 파병소요 발생 시 즉각 파병할 수 있는 태세를 유지하기 위해 2009년 12월 1일부터 해외파병상비부대로 지정·운영하고 있으며 파병전담부대, 예비 지정부대, 별도 지정부대로 구분 운영하고 있다.

어 있으며, 임무 부여 시 1개월 이내에 파견돼 UN PKO 또는 다국적군 평화활동 임무를 수행하게 된다. 과거 임시 부대형식의 파병활동이 임무 수행 간 직무스트레스를 가중시키는 원인으로 작용했던 것에 비해 파병전담 상비부대 창설은 긍정적인 시도임에는 틀림없다. 그럼에도 새로운 부대창설 과정에서 발생하는 낯선 인간관계 및 업무체계는 여전히 파병부대의 중요한 스트레스 요인으로 작용할 수밖에 없다.

2.4 해외파병장병 관련 스트레스 연구

2.4.1 전장스트레스(Combat Stress)

해외파병장병과 관련된 스트레스 중 일반적으로 고려되는 것은 전장스트레스(combat stress)이다. 정효현(2003a)은 군 조직 내 통상적인 스트레스는 부대 내에서 부대원이 환경과의 관계, 개인의 내적관계, 부대원 상호간 인간관계, 개인과 직무와의 관계에서 발생하는 해결하기 어렵고, 상호관계가 좋지 못하고, 마음에 들지 않는 심리상태에서 기인한 정신적·육체적 긴장감이라고 정의하였다. 이때 전장스트레스란 전장에서 겪는 스트레스를 의미하는데, 전장이란 시시각각 변화하는 상황 속에서 인간의 생명을 위협하고 고통을 안겨다 주며, 공포와 불안을 느끼게 하여 비정상적인 행동을 유발시키는 장소로 정의하고 있다.[15] 이처럼 공포와 불안으로 대별되는 전장이란 공간에서 느끼는 심리적 압박감 내지 스트레스를 전장스트레스라고 보는 것이다.

또한 한태근·정윤수(2009)는 어려운 전장 상황에서 심한 정신적, 육체적 스트레스에 직면하여 인재의 정상 방어기능이 일시적으로 붕괴되면서 불안, 공포, 행동장애 등을 나타내는 일련의 증상[16]이라고 정의하였다. 정리하자면 전장스트레스란 전장이라는 공간 또는 상황에서 느끼는 정신적·육체적 스트레스라고 볼 수 있다.

---

15) 정효현(2010),「우리 군의 전장스트레스 관리 실태와 개선 방안: 외상 후 스트레스장애(PTSD)를 중심으로」, 한국군사회복지학 제3권 제 1호, p. 63.

16) 한태근·정윤수(2009),「PKO활동과 전장스트레스관리에 관한 연구」, 정책학회, pp. 37-38.

일반적으로 전투파병이 많은 미국 등 타국의 해외파병의 경우 전장스트레스가 중요한 스트레스 요인 중의 하나로 분석되고 있다. 오래전부터 해외파병을 주도해왔으며 주로 전투파병을 해온 미국의 경우 전장스트레스에 대한 연구의 역사가 깊다. 그러나 우리나라의 경우에는 베트남전 전투파병 이후에는 UN차원에서 실시하고 있는 국가 간 분쟁을 해결하고 평화를 정착시키기 위한 국제평화유지 활동 위주로 파병하고 있기 때문에 전장스트레스와는 대비되는 상황에서 직무와 관련하여 발생하는 직무스트레스가 주로 일어나고 있다.

따라서 우리나라의 경우 전장 상황에서 느끼는 스트레스와 관련한 연구사례는 많지 않으며 일부에 그치고 있는 실정이다. 하지만 향후 해외파병의 규모와 역할이 확대되는 추세에서 국제정세 변화에 따른 다양한 형태의 파병이 이루어질 가능성이 높기 때문에 전장스트레스에 대한 관심 또한 높아질 것으로 보인다.

2.4.2 외상 후 스트레스 장애(PTSD : Post Traumatic Stress Disorder)

서울대학교병원 의학정보(2014)에 의하면 외상 후 스트레스 장애는 사람이 전쟁, 고문, 자연재해, 사고 등의 심각한 사건을 경험한 후 그 사건에 공포감을 느끼고 사건 후에도 계속적인 재 경험을 통해 고통을 느끼며 거기서 벗어나기 위해 에너지를 소비하게 되는 질환으로 정상적인 사회생활에 부정적인 영향을 끼치게 된다고 정의하고 있다.

또한 외상 후 스트레스 장애는 전장스트레스와 같이 극한의 상황에서 일어나는 신체적, 정신적 손상에 따른 장애를 의미하는 것으로 정효현(2010)은 일상적인 범주를 넘어선 충격, 신체적인 손상이나 생명의 위협을 겪은 이후에 나타나는 일련의 정신적, 육체적 장애를 의미 한다고 정의하였으며, 김동훈(2011) 또한 통상적인 상황에서 겪을 수 없는 극심한 위협적인 사건을 경험한 다음 일으키는 특수한 정신과적 증상군을 뜻한다. 여기서 말하는 위협적인 사건이란 사람들이 흔히 겪을 수 있는 사건은 제외 된다고 정의하였다.

특히 군과 관련해서 나타나는 외상 후 스트레스 장애는 전장이 제공하는 극한적 상황과 관련하여 발생하는 경우가 많다.

우정희(2012)에 따르면 군인에 대한 PTSD의 초기 개념은 1860년 미국의 남북전쟁에서 병사들이 심장 증상을 많이 호소함으로써 붙여진 심장과민증후군(Da Costa's syndrome)이란 개념에서부터 시작하였다고 본다. 이후 베트남 전쟁에서 PTSD 개념의 현대적 개념 정립이 이루어졌고, 지속적으로 다양한 연구들이 진행되고 있으나 우리나라에서는 이에 대한 사례나 연구가 절대적으로 부족한 실정이다.

현재 우리나라의 파병유형이 비전투위주 파병이기 때문에 전장의 극한 상황 하에서 발생하는 신체적, 정신적 손상에 따르는 전장상황은 발생하지 않고 있지만 일부 파병지역은 반정부군세력 및 무장단체에 의한 불특정 다수를 대상으로 한 각종 테러행위나 직·간접적인 포격 등의 위협이 빈번하게 발생하고 있는 상황이다. 이에 따라 테러발생이 우려되는 고위험 파병지역은 예견하기 어려운 위험한 상황이 시시각각 발생할 수 있기 때문에 생명을 위협받고 긴장감으로 인해 고통이 강요되는 정신적 스트레스에 직면할 가능성이 높다.

따라서 해외파병 소요의 증가와 더불어 파병의 형태도 다양화 될 것으로 예상되는 추세에서 향후에는 외상 후 스트레스에 대한 관심 또한 높아질 것으로 보인다.

2.4.3 직무스트레스(Job stress)

교육심리학 용어사전(2000)에서 직무스트레스(Job stress)는 직무와 관련된 스트레스원에 의해 경험하는 스트레스로 개인은 직무와 관련하여 조직 내에서 상호작용하는 과정에서 조직의 목표와 개인의 욕구 사이에 일어난 불균형에 의해 나타난다고 정의하고 있다.

따라서 직무스트레스는 조직에서 직무와 관련하여 발생하는 스트레스로 일반적으로 직무와 관련하여 조직 구성원이 느끼는 정신적 또는 육체적인 압박감 및 긴장감으로 간단히 정의내릴 수 있겠다.

파병부대는 국내에서와 같은 통상적인 부대 구조와는 다르게 현지에 파병되어 수행해야 할 임무와 기능에 맞게 편성되어 운용되는 한시적인 부대라는 특성상 파병장병이 실제로 느끼는 스트레스는 직무와 관련한 스트레스가 대부분이라고 할 수 있다.

우리나라 장병이 파병된 나라의 대부분은 치안이 불안정한 분쟁지역이거나 구원의 손길이 필요한 척박한 지역이라는 근무환경상의 공통성과 문화적으로도 우리나라와는 다른 이질감을 가지고 있는 국가가 대부분이다.

이와 같은 파병지역의 환경적인 특성상 제한된 인간관계, 제한된 활동공간, 24시간 대기태세유지, 테러 및 군사위협에 직·간접적으로 노출되는 등 열악한 근무환경은 임무수행 간 직무스트레스를 유발 할 수 있는 부정적인 요인이 될 수 있다.

일례로 파병 간 근무환경에서 오는 스트레스가 원인이 되어 발생했던 사고사례로 지난 2003년 1월 우리나라 00해외파병부대에서 하극상에 의한 총기 사망사고가 대표적인 사건이다.

정효현(2003a)의 상록수 부대원을 대상으로 한 부대원의 스트레스 변화 연구에서 직무와 관련한 스트레스가 파병전과 비교하여 파병 후에 더 증가하였다는 가설이 채택되었음이 이를 검증하고 있다.

앞서 밝힌 것처럼 해외파병부대는 임무의 상이성과 불안정한 치안상황하에서의 근무환경, 문화적 이질감, 제한적인 활동 공간, 부대 구성상의 특징 등의 요인으로 인해 느끼는 직무스트레스는 실제로 조직효과성에 중요한 영향을 미칠 것이라 추측된다.

따라서 해외파병부대의 직무스트레스와 조직효과성과 관련하여 연구의 범위를 좁히고 이들의 상관관계와 '신뢰' 변수의 조절효과에 대해서 구체적으로 살펴보고자 한다.

2.4.4 해외파병장병과 국내장병과의 스트레스 비교

정효현(2003a)은 해외로 파병된 부대 구성원들의 스트레스가 국내에 머물던 부대에 비해 어떻게 변화되고 있는가를 조사하기 위해 동티모르에

서 파병임무를 수행한 상록수부대 제7진의 장교·부사관·병사 총 160명을 표본으로 설문을 진행한 바 있다.

연구결과 스트레스 유발요인을 환경 및 개인관계에서 오는 스트레스, 인간관계에서 오는 스트레스, 직무관계에서 오는 스트레스로 나누어 분석하였는데 파병 전 국내에서 근무할 때에 비해서 파병중일 때의 스트레스가 전반적인 면에서 상승하였다고 한다. 이는 해외파병장병이 처한 물리적, 사회적 환경이 파병전의 부대보다 열악하여 이러한 영향이 스트레스 상승요인으로 작용하고 있음을 보여준다. 구체적으로 연구 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째는 환경 및 개인관계에서 오는 스트레스는 주로 기후, 식수, 음식, 휴식, 수면, 건강, 종교생활, 성적욕구, 신체적 안정과 같은 요소들로 세분화하여 조사되었다. 실제로 동티모르에 파견된 상록수부대 제7진의 경우 80%가 산악으로 형성되어 있으며 약 300～1,200m의 고지 군에 주둔하였다. 또한 건기와 우기가 뚜렷한 환경 속에서 생활하면서 폭염, 폭우, 무성한 잡초, 모기의 극성으로 각종 풍토병에 노출된 열악한 환경이었다. 실제로 조사결과 파병 전 부대에 비해 파병 후 부대의 환경 및 개인관계에서 오는 스트레스는 유의미한 수준에서 높아졌다는 것을 검증하였다.

동티모르 파병장병뿐만 아니라 대체적으로 해외파병장병은 국내보다는 낯설고 열악한 환경에서 생활 할 수밖에 없는 근무여건이다. 그러다 보니 환경적응의 문제는 물론 외부 사회와의 단절로 인한 개인적인 욕구 불충분에 따른 스트레스 요인이 강하게 작용할 수밖에 없다.

두 번째는 인간관계에서 오는 스트레스 요인 중 동료와의 관계, 중대장과의 관계, 지역대장과의 관계, 병사들과의 관계, 부하 또는 하급자의 지휘통솔, 부대주변 민간인들과의 관계, 가족 친지들과의 관계, 배우자 이성과의 관계에서 오는 스트레스 조사결과 또한 파병 전 보다는 파병 후에 스트레스가 증가하였다는 것을 검증하였다.

세 번째는 직무관계에서 오는 스트레스로 임무수행 여건, 임무의 위험성, 임무 수행 시 외국인과의 언어소통, 임무에 따른 책임의 무거움, 임무수행의 어려움, 외국인과 협조 등으로 나누어 조사되었으며 이 또한 파병

후에 더 증가함을 보여주었다.

위의 내용을 종합적으로 살펴보았을 때 파병 전 국내 소속부대에서 근무할 때에 비해서 파병 후 파병부대에서 임무를 수행할 때가 전반적으로 스트레스가 상승하였음이 연구결과로 증명되었다. 이는 파병이 주는 다양한 환경의 변화와 열악한 근무여건이 임무수행에 있어 스트레스 요인으로 작용함을 명백히 보여주는 것이다.

본 연구가 해외파병장병의 직무스트레스를 조사하고자 하는 이유 또한 해외파병의 중요성과 파병의 규모가 확대되고 있음에도 해외파병장병이 느끼는 스트레스에 대한 과학적 조사가 제대로 이루어지지 못하고 있기 때문이라 할 수 있다.

특히 정효현(2003a)의 연구에서 특이하게 눈여겨 볼만한 사항은 파병 전 국내 소속부대에서의 스트레스의 주된 유발요인과 파병 후 파병부대에서의 스트레스의 주된 유발요인이 달라졌다는 점이다.

파병 전 소속부대의 스트레스 유발요인이 환경 개인관계 스트레스, 인간관계 스트레스, 직무관계 스트레스 순이었다고 한다면 파병 후에는 인간관계 스트레스, 환경 개인관계 스트레스, 직무관계 스트레스로 스트레스 유발요인 순위가 바뀌었다.

이는 급조된 파병부대의 특성상 불안정한 인간관계 스트레스가 파병장병의 주요한 스트레스 요인으로 작용하고 있기 때문이다. 단순히 환경적 변화와 부대상황의 열악함만이 스트레스 요인으로 작용하는 것이 아니라 부대 구성 및 조직관리 측면에서 오는 열악함이 더 큰 스트레스 요인으로 작용하고 있다는 점은 보다 구체적인 해외파병장병 스트레스 연구가 필요함을 제시해 주고 있다.

Ⅲ. 이론적 배경

3.1 직무스트레스에 관한 고찰

3.1.1 직무스트레스의 개념

송운석(2012)은 '신뢰 중심의 조직관리'에서 스트레스(stress)라는 단어의 어원은 라틴어의 stringere(팽팽하게 끌어당기다. 꽉 조이다 : to draw tight)로 시작되었으며 스트레스(stress)라는 용어는 14세기에 처음으로 사용되기 시작하여 17세기에는 곤경(hardship), 곤란(adversity), 고통(affliction)의 의미로 사용되었고, 18세기 후반에 스트레스의 의미는 진일보하여 사람의 신체기관이나 정신력과 관련되어 나타나는 힘(force), 압력(pressure), 긴장(strain) 및 노력의 강도가 강한 효과(strong effort)의 의미를 나타내는 용어로 사용되었다.

19세기 이후 사회과학과 생물학에서 인간의 신체적, 정신적 건강에 대한 스트레스의 영향에 관한 연구가 시작되어 온 이래 20세기에 이르러서는 스트레스를 인간의 정신 및 육체 전반에 미치는 개념으로 사용되고 있다고 설명하고 있다.

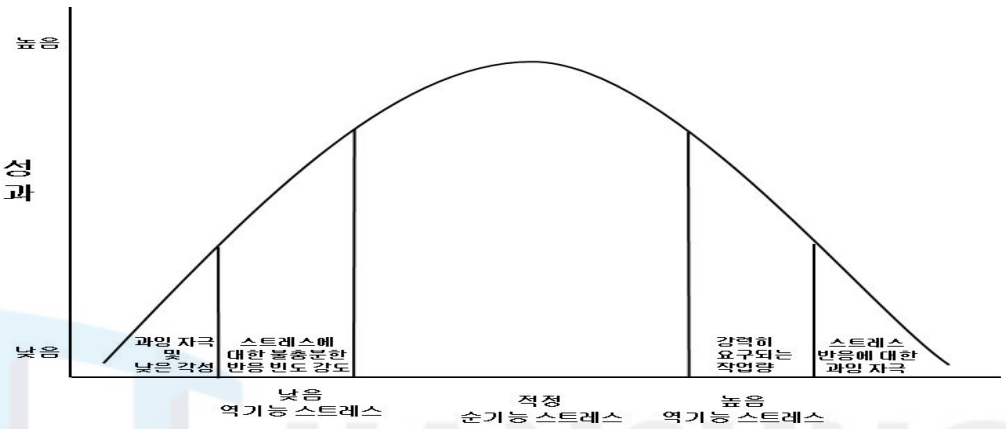
스트레스에 관한 연구는 셀리에(H. Selye)가 1936년에 '범적응 증후군(General Adaptation Syndrome : GAS)'이라는 개념을 발표하면서부터 조직적인 연구가 시작되었으며, 경영학에서는 1980년대 후반 직무와의 관계를 연구하는 조직행동론으로 발전하여 연구 범위는 매우 광범위 해 졌다.

Yerkes & Dodson(1988)은 스트레스는 개인에게 있어서 긍정적이고 건설적인 측면과 부정적이고 파괴적인 측면을 동시에 내포하고 있다는 사실을 공개하였으며, 또한 스트레스는 개인에게 내포되어 있기 때문에 적정한 수준까지 스트레스의 정도를 증가시키면 성과를 개선할 수 있지만, 적정수준 이상이 되면 성과는 감소하게 된다고 주장하였다.

다음의 <그림 1>은 Yerkes & Dodson의 스트레스 모형이며 곡선으로

표시한 바와 같이 스트레스는 개인에게 있어서 긍정적이고 건설적인 측면과 부정적이고 파괴적인 측면을 동시에 내포하고 있기 때문에 적정 수준의 순기능 스트레스를 받게 되면 성과를 높일 수 있지만 스트레스가 너무 낮거나, 반대로 스트레스가 너무 높게 되면 성과는 오히려 감소되어 최적화 될 수가 없다는 것을 알 수 있다.

<그림 1> Yerkes & Dodson의 스트레스 모형



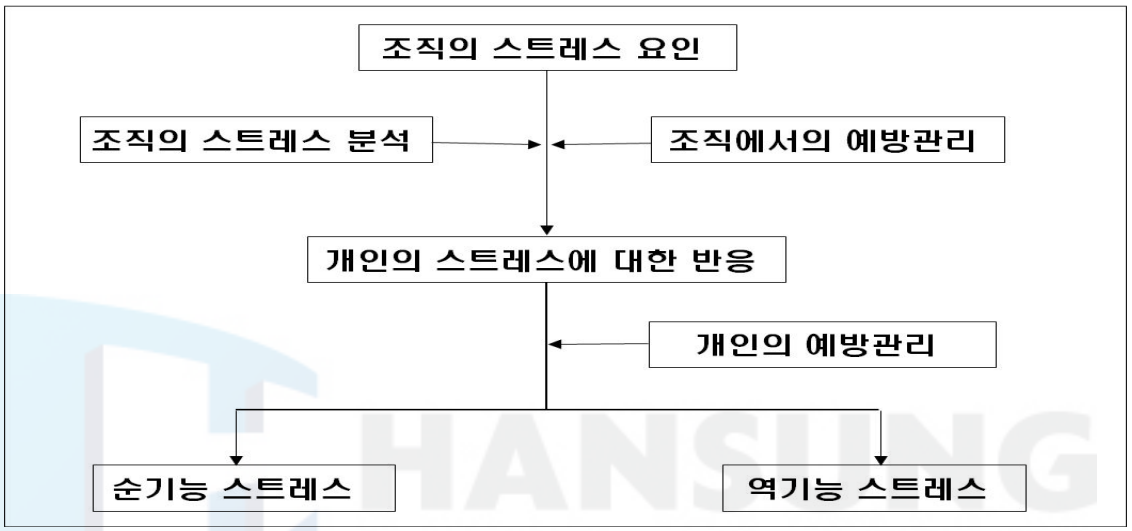
출처 : Yerkes & Dodson(1908), The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit-Formations. Journal of Comparative Neurgology & Psychology. Vol. 18. pp. 459-482.

직무스트레스는 다양한 스트레스 중 조직에서 직무와 관련하여 발생하는 것을 말하는 데 Parker & Decotiis(1983)는 직무스트레스는 작업환경에서 지각된 조건이나 사건의 결과로서 특정 개인이 느끼는 역기능적 의식 또는 감정이라고 정의하였다. McGrath(1976)에 따르면 조직구성원은 직무수행 과정 중 필연적으로 스트레스를 경험하게 되며 그 스트레스가 개인의 건강과 업무성과를 저해할 수 있다고 밝히고 있다. Beehr & Newman(1978)은 스트레스는 직무와 관련된 요인이 작업자와 상호 관련하여 개인이 정상 기능으로부터 이탈되도록 그의 심리적 또는 생리적 조건을 변화시키는 조건이며 그러한 조건에서 일어난 스트레스는 긍정적이거나 부정적일 수 있다고 밝히고 있다. Ivancevich & Matteson(1980)은 스트레스는 개인 차이 및 심리적 과정에 의해 조절된 적응반응이며 개인

에게 과도한 심리적·신체적 요구를 하는 외부환경이나 상황 또는 사건의 결과라고 정의하고 있다.

Quick 외(1985)는 스트레스의 양면적 효과에 대해 <그림 2>와 같이 스트레스가 부정적 가치를 지닐 때 이를 역기능 스트레스라 칭하고 긍정적 가치를 지닐 때 이를 특히 순기능 스트레스라고 칭하였다.

<그림 2> Quick의 스트레스 모형



출처 : Quick & Quick(1984), "Organizational Stress and Preventive Management", McGraw-Hill Book Co, p. 12.

송운석(2012)은 '신뢰 중심의 조직관리'에서 유익한 스트레스는 스트레스 반응이 건전하고 긍정적이며 건설적인 결과로 나타나게 하는 현상을 의미하고 유해한 스트레스는 스트레스 반응이 건전하지 못하거나 파괴적인 결과를 뜻한다고 하였다. Steers(1991)도 적당한 스트레스는 직무수행에 도움을 주지만 직무스트레스가 아주 높거나 아주 낮을 때에는 부정적인 영향을 미친다고 정의하고 있다.

또한 미국 국립산업안전보건연구소(NIOSH, 1999)는 직무스트레스는 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바람과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적인 반응이라고 정의하고 있다. 이처럼 직무스트레스는 직무과정에서 근로자의 건강 악화와 같은 부정적 반응을 초래할 수 있는 하나의 요인으로 작용한다.

그러나 직무스트레스가 항상 부정적인 것만은 아니라고 주장한 학자는 Selye(1950)로 직무스트레스가 항상 부정적인 것은 아니며, 경우에 따라서는 긍정적일 수 있다고 주장하였다. 이는 지나치게 과도한 스트레스뿐만 아니라 너무 적은 스트레스를 받게 된다면 오히려 바람직하지 못하기 때문에 적정수준의 스트레스가 필요하다는 것을 나타낸 것이다.

위에서 여러 학자들의 주장을 살펴 본 바와 같이 직무스트레스를 대부분 부정적 혹은 긍정적으로 단정할 수 없다고 주장하기도 하지만 전반적인 개념 정의를 통해 살펴 볼 때 직무와 관련하여 조직 구성원이 느끼는 정신적 또는 육체적인 부정적 영향이라고 정의할 수 있으며 본 연구에서도 이와 같은 개념으로 정의하겠다.

3.1.2 직무스트레스의 요인

직무스트레스(Job stress) 요인이란 직무 및 직무환경과 관련된 스트레스의 요인을 의미하는 데 홍승만(2000)에 따르면 직무스트레스는 직무환경 내에서 존재하며 그 직무를 수행하는 직무수행자가 받게 되는 스트레스를 의미 한다고 하였다.

직무스트레스를 일으키는 요인은 매우 다양하며 이를 연구하는 연구자들의 관점에 따라 분류하는 방식도 매우 다양하다. 아래의 <표 4>는 이종목(1989)이 직무스트레스의 요인을 연구하는 대표적인 학자들이 분류하고 있는 스트레스 유발요인을 정리한 것이다.

<표 4> 대표적 연구자들의 직무스트레스 유발요인

연구자	주요 스트레스 원인	세부 스트레스 원인
Beehr & Gupta (1978)	1. 환경요인 (environmental facet)	① 직무요건 및 과제 특성 ② 역할요건 또는 기대 ③ 조직의 특성 및 조건 ④ 조직외적 요건 및 조건
	2. 개인요인 (personal facet)	① 심리적 조건(성격 및 행동 특성) ② 신체적 조건 ③ 생활단계 조건 ④ 인구통계학적 특성
	3. 과정요인 (process facet)	① 심리적 과정 ② 신체적 과정

Ivancevich & Matteson (1980)	1. 물리적 환경요인 (physical environmental stressors)	① 조명 ② 소음 ③ 온도 ④ 진동 ⑤ 공기오염
	2. 개인수준 요인 (individual level stressors)	① 역할갈등 ② 역할모호성 ③ 작업과적 ④ 책임성 ⑤ 직업발달요인
	3. 집단요인 (group stressors)	① 집단응집력 부족 ② 부적절한 집단지원 ③ 집단 내 및 집단 간 갈등
	4. 조직요인 (organizational stressors)	① 조직풍토 ② 조직구조 ③ 조직영역 ④ 과제특성 ⑤ 기술 ⑥ 지도영향력 ⑦ 작업교대 정책
	5. 조직외적 요인 (extraorganizational stressors)	① 가족 ② 이사 ③ 경제력 ④ 종족 및 계급 ⑤ 주거지역
Brief & Schuler (1981)	1. 조직특성 및 과정 (organizational characteristics and processes)	① 조직의 정책 ② 조직의 구조 ③ 조직의 과정
	2. 직무요건 및 역할 특성 (job demands and role characteristics)	① 작업조건 ② 대인관계 ③ 직무요건 ④ 역할 특성
	3. 개인특성 및 기대 (individual characteristics and expectations)	① 경력관계 ② 개인적 특성
Quick & Quick (1984)	1. 과업 요건 (task damands)	① 직업범주 ② 관리직무 ③ 경력발달 ④ 일상직무 ⑤ 경계범위활동 ⑥ 업적평가 ⑦ 작업과적 ⑧ 직무불안정
	2. 물리적 요건 (physical demands)	① 온도 ② 조명 ③ 음파 및 진동 ④ 사무실 설계
	3. 역할 요건 (role demands)	① 역할갈등 ② 역할 모호성
	4. 대인 관계적 요건 (interpersonal demands)	① 지위부조화 ② 사회적 밀도 ③ 조급한 성격 ④ 지도유형 ⑤ 집단압력
Baron (1986)	1. 조직 요인 (organizational factors)	① 직업요건 ② 역할갈등 ③ 역할모호성 ④ 작업과적 ⑤ 책임과다 ⑥ 사회적 지원 부족 ⑦ 의사결정에의 참여부족 ⑧ 불공정한 업적평가
	2. 개인적 요인 (personal factors)	① 생활사건 ② 태도(긴장해소율의 개인차) ③ A형 행동

출처 : 이종목(1989),「직무스트레스의 원인과 결과 및 대책」, 성원사. pp. 58-59.

스트레스를 유발하는 주요 원인으로 Beehr & Gupta(1978)는 환경요인, 개인요인, 과정요인으로 보았으며 Ivancevich & Matteson(1980)은 물리적 환경요인, 개인수준 요인, 집단요인, 조직요인, 조직외적 요인 등 5가지를 요인으로 설명하고 있다. 또한 Brief & Schuler(1981)는 조직의 특성 및 과정, 직무요건 및 역할 특성, 개인특성 및 기대로 보았으며 Quick & Quick(1984)은 과업요건, 물리적 요건, 역할 요건, 대인 관계적 요건 등 4가지 요건으로 세분화하고 있다.
위와 같이 직무스트레스를 유발하는 주요 요인을 조금 더 구체적으로 살펴보면 다음의 <표 5>와 같다.

<표 5> 주요 스트레스 유발 요인

주요 스트레스 요인	세부 스트레스 요인
물리적 환경관련 스트레스 요인	조명, 소음, 온도, 음파 및 진동, 공기오염, 사무실 설계, 사회적 조밀도
조직관련 스트레스 요인	직업요건, 조직구조, 경계범위 역할, 집단응집력, 조직풍토, 집단 내 및 집단 간 갈등, 경력발달, 수행실적평가, 작업교대정책, 리더십 유형
직무관련 스트레스 요인	과제 특성, 기술, 역할과중, 역할갈등, 역할모호성, 역할과소와 능력 미발휘, 의사결정 참여
개인관련 스트레스 요인	A형 퍼스낼리티, 능력 및 경험, 욕구 및 가치, 통제위치, 사회적 내 조정, 인구통계학적 변수
조직 외 관련 스트레스 요인	가족, 이주, 경제적 지위, 사회적 지원

출처 : 송병식(2001).「인사관리」, 박명군(2002).「직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구」, 재인용

위의 <표 5>의 내용을 정리해 보면 주요 직무스트레스 유발요인은 크게 물리적 환경요인, 조직관련 요인, 직무관련 요인, 개인관련 요인, 조직외 관련 스트레스 요인 등 5가지 요인으로 구분하고 있으며 학자별로 다양하게 분류되고 있기는 하지만 대체로 유사하게 분류한다고 볼 수 있다.
일반적으로 물리적 요인이라 하면 위의 표에서 밝힌 것처럼 조명, 소음, 온도, 음파 및 진동, 공기오염과 같은 외부적 자극에서 오는 스트레스를

의미한다. 이러한 스트레스 요인은 대개 환경적 요인에서 기인하는 것으로 사회적 관계에서 오는 여타의 다른 스트레스 요인과 차별성이 있다. 반면 조직관련 요인은 직업구조, 조직변화, 조직풍토, 의사소통 등이 그 요인이 되며 조직의 영향이 개인과 그 구성원에게까지 영향을 미치는 것이 특징적이다.

직무관련 요인은 과제 특성, 기술, 역할관련 요인들이 스트레스 요인으로 작용하는 것으로써 이때 과제특성이란 업무의 성격 및 중요성 등이 스트레스의 요인으로 작용하는 것을 말한다. 반면 기술관련 요인은 기술적 숙련도에 따른 스트레스 여부를 의미하는 것으로 경험이 많은 개인이 그렇지 않은 개인보다 덜 스트레스를 받게 된다.

마지막으로 역할관련 요인은 크게 역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과중으로 나눌 수 있는데 역할 갈등은 개인 가치관의 갈등, 개인적 차원의 분배의 문제, 다른 사람에 대한 의무 이해에 따른 상충 등이 원인으로 작용하는 것을 말하며, 역할 모호성은 집단 속에서 자신이 어떠한 역할을 수행해야 할지 모르는 모호한 상태에서 오는 스트레스를 의미한다. 역할 과중은 자신의 역할에 대한 기대의 크기가 자신이 가진 능력을 넘어설 때 나타나는 과부하에 따른 스트레스를 의미한다.

주천천(2013)은 개인관련 스트레스 요인은 개인의 욕구와 특성에 따라 조직 구성원의 스트레스가 다르게 나타날 수 있다는 것을 의미한다. 반면 조직 외적 요인은 가족이나 이주, 경제적·사회적 지위에 따른 스트레스를 의미 한다고 하였으며, 한광현(1997)은 가정에서의 스트레스가 직장으로 이동될 수 있으며 그 반대의 경우도 있기 때문에 조직의 내적 혹은 외적 스트레스 요인을 명확히 구분하기는 힘들다고 하였다.

3.1.3 직무스트레스의 결과

스트레스에 관한 연구는 의학 및 정신건강분야에서 중점적으로 논의되어져 왔지만 현재는 조직행동과 관련된 연구가 점차 증가되고 있는 추세이다. 이는 조직에서 실제 스트레스로 야기되는 비용이 너무 크기 때문이

며 최근 스트레스로 인한 결근, 생산성 저하, 의료비 부담 등이 날이 갈수록 증가하고 있기 때문이다(변상우 외, 2012). 직무스트레스의 결과에 대해서는 여러 학자들이 주요한 테마로 다양한 측면에서 연구하였는데 주요 연구내용은 아래의 <표 6>에서 정리한 바와 같다.

<표 6> 직무스트레스의 결과

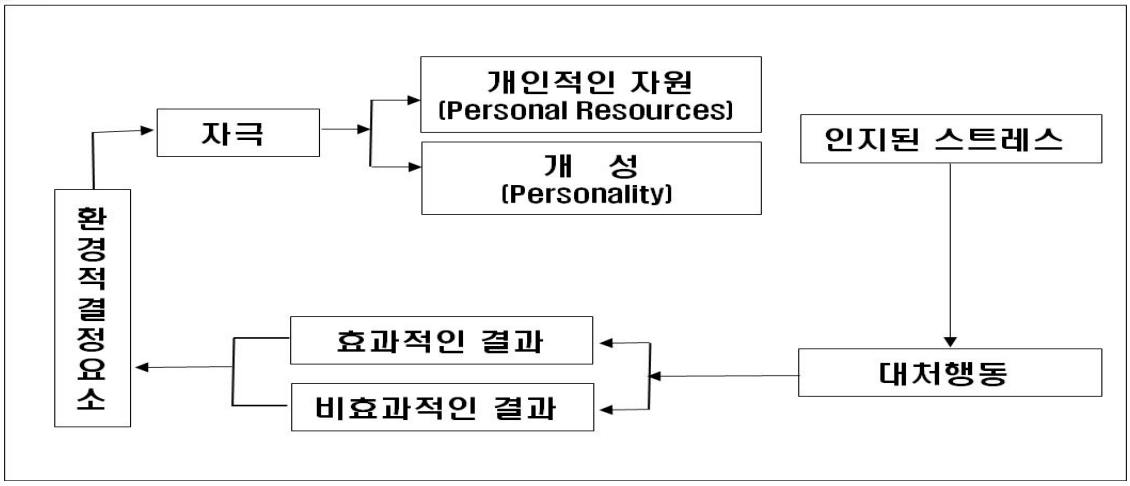
연구자	측면		세부 결과
Mitchell & Larson (1978)	조직적 측면		생산성 감소, 결근, 이직, 건강보호 비용
	개인적 측면		직무불만족, 건강 악화, 혼란
Schuler (1980)	생리적	단기적	두통, 호흡곤란, 피부전기감응, 심장맥박 이상
		장기적	위궤양, 고혈압, 심장마비
		일반적	임파선 감소, 위산분비촉진
	심리적	심리적	극복 또는 회피행동, 체념, 권태, 비난투사, 거부감, 공상, 건망증, 불신감, 무력감, 업무 및 역할에 대한 이해력 감소, 의사결정의 지연, 집중력, 고민
	행동적	개인적 결과	식욕감퇴, 급격한 체중변화, 용모 및 외양의 변화(외상변화, 피부색의 변화 등), 흡연 및 음주습관의 변화
		조직적 결과	질적·양적 성과저하, 직무몰입의 저하, 책임감 및 창조성의 감소, 조직 및 동료에 대한 관심결여, 결근율 및 이직률의 증가, 사고율 증가
Robert (1982)	주관적 결과		긴장, 냉담
	행동적 결과		알코올 중독, 약물남용
	인지적 결과		집중력 저하, 사고의 막힘
	생리적 결과		혈압상승, 심장 박동 수의 증가
	조직적 결과		낮은 생산성, 결근
Parker & De Cottis (1983)	시간적 압박		직무, 구조, 역할, 경력, 대인관계, 개인적 특성
	긴장		
Greenhouse & Parasuraman (1986)	작업관련 결과		성과, 이직, 사고, 결근
	비 작업관련 결과		정신적 혼란, 질병, 자살

Matteson & Ivancevich (1987)	건강 및 가족에 대한 결과	궤양, 호흡기 질환, 관상동맥, 심장병, 불면증, 두통, 억압감, 알레르기, 부부생활 불만족, 이혼, 자살 등
	성과와 관련된 결과	결근, 이직, 태업, 소신, 품질저하, 생산량의 감소
Quick 외 (1997)	신체적 / 의학적 / 생리적 결과	심장병과 발작, 궤양, 요통과 관절염, 혈압과 심장박동수의 증가, 호르몬(아드레날린, 노 아드레날린, 코티솔)
	심리학적 결과	탈진, 우울, 긴장, 가족문제, 수면 장애, 직무 불만족
	행동적 결과	결근, 지각, 약물, 알코올, 담배 남용, 사고, 태업, 폭력, 저조한 의사결정 / 정보 처리 능력, 직무 성과, 이직

출처 : 선행연구를 기초로 연구자가 재정리

Anderson 외(1977)는 <그림 3>과 같이 환경적 스트레스에의 반응모델을 제시하였는데, [17]환경적인 결정요인과 개인적 자원 및 개성이 개인의 스트레스 지각에 영향을 미치므로 개인이 처해있는 상황을 어떻게 인지하는가 하는 것이 중요하다고 보았다. 따라서 개인의 대처행동 결과는 효과적으로 스트레스 요인을 극복할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있는 것이며, 이는 다시 환경적 결정요인에 영향을 미치게 된다는 것이다.

<그림 3> Anderson외 환경적 스트레스에의 반응모델



출처 : Anderson, Hellriegel, & Slocum(1977), *op. cit*, p. 262.

17) 송운석(2012), 「신뢰 중심의 조직관리」, 탑북스, pp. 351-352.

직무스트레스의 결과는 학자별로 조금씩 다양한 측면으로 구분하고 있지만 스트레스는 꼭 부정적인 요인으로만 생각할 수 없으며 스트레스의 정도와 그것을 인지하는 개인의 특성에 따라 개인의 성과에 달리 영향을 미칠 수 있다. 그러나 대부분은 개인과 조직에게 부정적인 반응을 나타낸다고 제시하고 있다. 또한 스트레스가 너무 강하거나 빈도가 너무 높게 나타날 때 개인은 이에 대한 적절한 해결책을 찾지 못하기 때문에 역기능적인 스트레스의 결과 증상이 발생되는 것이다.

3.2 신뢰에 관한 고찰

3.2.1 신뢰의 개념

신뢰의 개념은 단순히 사전적 의미인 '굳게 믿고 의지함'을 의미 할 뿐만 아니라 다양한 학문적 시각에 따라 상의한 정의와 개념화가 이루어지고 있다. 다음의 <표 7>은 신뢰연구의 관점과 접근 방법에 따른 신뢰의 개념과 연구의 초점을 정리한 내용이다.

<표 7> 신뢰연구의 관점 및 연구내용

관점 및 접근방법	신뢰의 개념 및 연구초점
사회적 접근	- 개념적 특성 : 심리적 성향이나 경제적 선택의 문제로 환원될 수 없는 사회적 실체로 정의 - 연구의 초점 : 사회적 자본으로서 신뢰를 향상시킬 수 있는 사회적 제도에 대한 분석
심리학적 접근	인성론적 관점 - 개념적 특성 : 개인의 특성과 경험에 따라 형성되는 타인(사건)에 대한 일반적인 기대로 정의 - 연구의 초점 : 개인 간 신뢰성향의 차이에 대한 분석
	사회심리학적 관점 - 개념적 특성 : 의존적이고 불확실한 상황에서 사회적으로 결정되는 타인에 대한 기대로 정의 - 연구의 초점 : 신뢰를 촉진(저해)하는 개인 간 관계의 특성에 대한 분석

정치학적 접근	- 개념적 특성 : 일종의 정치적 태도로서 정부가 국민들의 기대에 부응하여 운영되고 있는가에 대한 긍정적 평가태도로 정의 - 연구의 초점 : 신뢰의 대상인 정부의 범위와 정부신뢰의 원인규명 및 정부신뢰가 정책의 효과성에 미치는 영향에 대한 분석
경제적 접근	- 개념적 특성 : 위험상황에서 결과에 대한 개인의 예측 또는 기대성향으로 정의 - 연구의 초점 : 위험상황에서 협력의 가능성에 대한 분석

출처 : 박통희·원숙연(2002), 「조직 구성원간의 신뢰와 연줄」, 한국 행정학보 제3권 2호. p. 102.

Mayer 외(1995)는 신뢰는 자신이 상대방을 감시하고 통제 할 수 없더라도 자신에게 중대한 행동을 상대방이 할 것이라는 기대를 바탕으로 상대방의 행동에 대해 자신을 취약한 상태에 두려는 자발성이라고 정의하였으며, 이는 보편적으로 받아들여지고 있다.

또한 Rousseau 외(1988)에 의하면 다른 사람의 의도나 행태에 대한 긍정적 기대에 바탕을 둔 취약함을 수용하려는 의도를 함유하는 심리적 상태라고 정의하였다. 여기서 취약함이란 잃어버릴 수 있는 중요한 가치가 있다는 것이고 자신을 취약한 상태에 두거나 이를 수용한다는 것은 그만큼 위험을 감수한다는 뜻으로 해석될 수 있다.

Colquitt, Scott, & Lepine(2007)은 신뢰란 상대방에 대한 긍정적인 기대를 기반으로 하여 그로부터의 취약성(vulnerability)을 받아들일 수 있는 의도를 말한다. 여기서 취약성이란 신체적이나 정신적으로 위해에 노출되는 것을 말하는데, 바로 누군가로 부터의 위해에 대한 수용 정도가 크다면 우리는 그 사람을 신뢰한다고 볼 수 있다.

즉 신뢰는 위험감수 자체가 아니라 위험을 감수하려는 자발성을 뜻한다고 말할 수 있다. 이와 같이 여러 학자들이 주장하는 신뢰의 정의를 고찰해 보았을 때 신뢰란 상대방을 믿고 자신의 취약점을 자발적으로 수용하려는 것이 핵심이라고 이해할 수 있으며, 본 연구에서는 신뢰(Trust)를 상대방의 의도나 행동에 대해 긍정적 기대감을 바탕으로 발생 가능한 위험 및 자신의 취약점을 수용하려는 심리적 상태라고 정의하겠다.

신뢰의 의미를 좀 더 정확하게 파악하기 위해서는 신뢰의 구성요소를 알아볼 필요가 있다. Mayer 외(1995)는 신뢰에 대해 '능력', '진실성', '온

정'의 세 가지로 요약을 하였고 이 세 가지 요소는 상호 관련이 있으면서 분리 가능하고, 어느 한 가지라도 부족할 때에는 신뢰를 저하시킬 수 있다고 하였다. 따라서 신뢰를 형성하기 위해서는 능력과 진실성이 있어야 하며 또한 풍부한 온정이 있을 때 굳건한 신뢰가 형성된다고 할 수 있다.

그동안에 주로 제시되었던 신뢰의 요인들을 Mayer 외(1995)는 다음의 <표 8>과 같이 신뢰성의 선행조건에 대해 기술하고 있는데 신뢰성을 구성하는 여러 가지 요소들은 단일차원으로 묶여질 수 없으나 내용적으로는 구분이 가능한 몇 가지 차원을 가지고 있다는 것을 확인할 수 있다.

<표 8> 신뢰성의 선행조건

연구자	선행 요건
Butler(1991)	이용 가능성, 능력, 일관성, 분별력, 공정성, 정직성, 충성, 공개성, 약속 이행성, 수용성
Cook & Wall(1980)	신뢰성, 의도, 능력
Dasgupta(1988)	처벌의 위협성 정도, 약속의 신뢰성
Deutsch(1960)	능력, 생산의도
Farris, Senner, & Butterfield(1973)	공개성, 소유의식, 집단규범 및 새로운 행동에 대한 실험
Frost, Stimpson, & Maughan(1978)	신뢰객체에 대한 의존, 이타주의
Gabarro(1978)	공개성, 이전의 결과
Giffin(1967)	전문성, 정보원의 신뢰성, 의도 및 역할, 개인적 매력, 평판
Good(1988)	능력, 의도, 어떻게 행동할 것인가에 대한 신뢰객체의 주장
Hart, Capps, Cangemi & Caillouet(1986)	공개성 / 일치성, 공유된 가치 / 자율성 / 피드백
Johnson-Goerge & Swap(1982)	신뢰성
Jones, James, & Bruni(1975)	능력, 행동의 개인필요와 욕구와의 관련성
Kee & Knox(1970)	능력, 동기
Larzalere & Huston(1980)	자비심, 정직

Lieberman(1981)	능력, 정직성
Ring & Van de Ven(1992)	도덕적 정직성, 선의
Rosen & Jerdee(1977)	판단력 혹은 능력, 집단목표
Sitkin & Roth(1993)	능력, 가치 합일성
Solomon(1996)	선의
Strickland(1958)	선의

출처 : Mayer, Davis & Schoorman(1995: 715); 송운석(2012: 53) 재인용

송운석(2012)은 '신뢰중심의 조직관리'에서 서구의 경우 신뢰는 실증적으로 검증이 가능한 행동적 측면에서 행동 예측성, 행동 일관성 및 행동 기대확신 등에 초점을 맞추고 있지만 한국인 신뢰의 개념은 우리 한국의 문화심리학적 측면에서 볼 때 신뢰는 근본적으로 마음의 문제라고 하였다.

따라서 신뢰의 인지적, 정서적, 행동적 측면 중에서 서구에서는 인지적 행동측면을 강조하고 있는 반면에 우리나라는 정서적 측면이 강조되는 관점에서 신뢰가 이해되고 있다.

3.2.2 신뢰의 형성과정

Lewicki & Bunker(1996)는 신뢰는 일반적으로 3단계를 거치면서 발전한다고 주장하였다. 초기 단계는 신뢰를 잃을 경우의 불이익이 신뢰를 유지함으로써 얻게 되는 이익을 초과하므로 신뢰를 지키는 계산적 신뢰(Calculus-based trust)단계이다. 계산적 신뢰는 일관성에 기반을 둔 것으로서 자신이 약속한 것에 대한 불이행으로 인해 받게 될 처벌 또는 제재가 두려워서 약속을 이행한다는 것으로 제재에 대한 두려움이 신뢰 유지의 요인이 될 수도 있기 때문에 조치에 대한 명확한 제시가 필요하다. 또한 신뢰를 유지했을 때 얻을 수 있는 보상에 대한 기대감도 중요한 동기 요인이라 할 수 있으며 이러한 유형의 신뢰는 초기 단계의 수준으로 쉽게 깨어 질 수 있다.

두 번째 단계는 상호교류가 증가하면서 상대방에 대한 경험과 자료가

축적되어 상대방의 행동에 대한 예측 가능성이 높아져서 상대방을 믿게 되는 지식기반 신뢰(Knowledge-based trust)가 형성된다. 지식기반 신뢰는 상호간의 정보를 통해 행동을 예측하고 이를 바탕으로 서로에 대한 신뢰가 형성되는 것을 말하는데, 이는 상대방에 대한 정보로 상대의 행동을 예측할 수 있고 예측 가능성에 비례해서 신뢰도 높아질 수 있으며, 반대로 상대방을 신뢰할 수 없다고 할지라도 상대가 신뢰를 깨뜨리는 방식을 예측 할 수 있으므로 신뢰는 유지되거나 증가할 수 있다. 지식기반 신뢰를 유지하기 위해서는 상대방과의 정기적이고 보다 많은 의사소통 관계를 유지 할 필요가 있다.

마지막 단계로 쌍방의 목표, 가치, 규범 등이 일치하는 것이 확인되면 서로를 대신할 수 있고 자신 이상으로 상대방이 나를 대변해 줄 것으로 믿는 동일화의 신뢰(Identification-based trust)로 발전한다. 동일화의 신뢰는 상대방의 의사에 대한 동일화에 근간을 둔 신뢰유형으로 상호간에 생겨나는 관심에 대한 이해와 인정이 가능한 상황에서 발생한다. 이때는 상호간의 이익 보장에 대한 믿음으로 감시자가 아닌 대리인으로서의 역할을 수행하게 된다. 이러한 동일화의 신뢰는 상대방의 기대, 욕구 등을 이해하고 그와 동일한 기대를 자신의 것과 공유함으로써 발전하게 된다. 이와 같은 유형의 신뢰는 집합적 정체성으로도 발전할 수 있어 이에 따르는 충성심으로 인해 상호간의 통제는 거의 사라지게 된다.

즉, 신뢰는 계산적 측면이나 상대에 대한 정보를 바탕으로 하는 조건부적 신뢰관계에서 점차 무조건적인 신뢰관계로 발전하게 되는 것이다.

또한 이경호(2010)는 신뢰의 형성과정은 집단이든 개인이든 서로간의 상호관계를 전제로 신뢰가 형성되는데 상호간의 관계는 크게 5단계로 구별되어 발전하며, 이는 거래하는 상대방과의 관계정도에 따라 구분될 수 있다고 하였다.

우선 1단계는 인식단계(awareness)로 상대방이 거래 가능한 상대인지를 인지하는 단계로 상황적 근접성, 지리적 근접성, 인지도 등에 의해 신뢰가 증가하게 된다. 이 단계에서는 거래 당사자 간 상호접촉이 거의 이루어지지 않는다.

2단계는 탐색단계(exploration)로 관계적 교환관계를 형성하는데 있어 조사 및 초기 시도단계를 의미한다. 파트너에 대한 의무 및 이익기대에 따른 신중한 고려 후 최소한의 투자와 거래가 이루어진다.

3단계는 확장단계(amplification)로 상대방과의 관계를 통한 이익과 상호 의존성이 지속적으로 증가된다. 그 결과 만족에 따른 상호 의존성의 정도가 이전보다 강화되는 단계이다.

4단계는 몰입단계(commitment)로 거래 당사자 간 지속적인 관계에 대한 명시적 암묵적 약속이 이루어지게 된다.

마지막 5단계는 소멸단계(dissolution)로 철수나 해체의 가능성은 앞서 언급한 4단계에 내재된 것으로 상호관계의 형성이 쌍방에 의해 이루어지는 것과 달리 소멸은 일방적으로 한쪽에 의해 진행되는 경우가 많다. 소멸은 거래관계를 지속하는 경우의 비용-이익의 비교를 통해 비용이 이익을 초과하는 경우 발생한다.

3.2.3 신뢰의 유형

McCauley & Kuhnert(1992)는 조직 내 신뢰를 동료들 상호간의 수평적 신뢰와 부하와 상관, 구성원과 조직(혹은 최고관리자)간의 수직적 신뢰로 구분 할 수 있으며 동료는 신뢰하지만 상관이나 조직을 신뢰하지 않을 수도 있고, 상관과 조직에 대한 신뢰의 정도 또한 서로 다르다고 할 수 있으므로 이 세 가지 유형은 신뢰의 하위변수로 취급될 수 있다고 하였다.

Eisenberger 외(1986)는 조직 신뢰를 조직 구성원 각 개인의 심리적인 상태가 복합적으로 작용하여 조직이 구성원들의 기여에 부여하는 가치라 정의하였다. 구성원들이 조직으로부터 중요한 존재임을 인정받고, 조직이 그들의 복지에 많은 관심과 배려를 하고 있다고 느낄 경우 구성원들은 조직의 태도에 보답하려고 하는 의무를 갖게 된다. 즉, 호혜주의에 입각하여 구성원들은 조직의 성과 달성에 적극적으로 참여하게 된다. Boss(1978)는 조직 신뢰가 잘 형성되면 구성원들은 개방적인 의사소통을 통해 정보의 교환 및 공유가 가능해서 신뢰가 부족한 조직의 구성원들보다 더 효과

적으로 문제를 해결할 수 있으므로 조직의 성과를 제고시킨다고 하였다.

Greenberg & Baron(1997)은 조직의 구성원들이 인식하는 상사에 대한 신뢰는 자신이 상사로부터 공정하게 대우를 받을 것이라는 믿음을 의미하며 구성원들과 리더 사이에 믿음에 의한 신뢰가 형성되면 구성원들은 조직에서 공식적으로 요구하지 않는 행동에도 참여하게 되므로 신뢰관계 수준을 결정하게 된다고 하였다. Kahn(1993)은 리더가 조직 및 자신의 자원과 정보 등을 공유하고, 리더의 역할에 있어 솔선수범하는 모습을 보이면 구성원의 리더에 대한 신뢰는 더욱 높아지고 목적했던 이상의 성과를 얻을 수 있다고 하였다.

박길수 & 최인옥(2011)은 “동료 신뢰는 조직 내에 함께 근무하는 동료의 능력, 성실성, 선의를 바탕으로 자신에게 발생할 수 있는 위험 부담을 수용하려는 심리상태에서 동료에 대한 긍정적인 기대와 행동이다”고 정의했다. 또한 김호정(1999)은 동료 간 신뢰는 상호협동과 원조를 촉진하고 조직과 동료를 위해 기대 이상의 자발적 노력을 유발함으로써 직무에 전념하는 것은 물론 성과향상을 통한 성취욕구의 충족이 가능하고 조직에 대한 애착도 강화되며 조직몰입을 향상시키게 된다고 하였다.

3.2.4 신뢰의 결과

Robbins & Judge(2011)는 긍정적인 성과와 관련된 신뢰의 결과에 대해 중요한 요소 몇 가지를 제시하였다.

첫 번째는 신뢰는 업무수행을 격려한다는 것이다. 부하 직원들이 평상시에 일하는 방법에서부터 벗어나거나 새로운 방향에 대한 상사의 말을 받아들이기로 결정할 때마다 그들은 위험을 감수하는 것이다. 이 두 가지 경우에 상호간 신뢰하는 관계가 형성되면 이러한 위험을 감수하고 새로운 방향으로 업무를 추진할 수 있게 하는 촉매제가 된다.

두 번째는 신뢰는 정보공유를 촉진한다는 것이다. 직원들이 직장에서 자기 관심사를 표현하는 데 실패하는 이유는 그들의 의견을 내는 것이 심리적으로 안전하다고 느끼지 않기 때문이다. 관리자가 직원들의 아이디어를

공정하게 듣는다는 것을 보여주고, 그들이 적극적으로 변화를 만드는 데 관심이 있다는 것을 보여 줄 때 직원들은 보다 자발적으로 의견을 제시할 수 있는 것이다(Deter & Burris, 2007; Robbins & Judge, 2011 재인용).

세 번째는 신뢰는 신뢰하는 그룹이 더 효과적이라는 것이다. 조직의 리더가 그룹 내에서 서로를 신뢰하는 분위기를 형성시켰을 때 구성원들은 서로가 도와가며 더 많은 노력을 기울일 것이며 이것이 추가적으로 서로 간의 신뢰를 높일 것이다. 반대로 신뢰하지 않는 그룹의 구성원들은 서로 간에 의심이 많고, 지속적으로 서로를 착취하는 것에 대해 방어적이며, 서로간의 대화를 제한 할 것이다. 이 모든 행동은 신뢰의 기반을 약화시키고 마침내는 그룹을 파괴할 것이다.

네 번째로 신뢰는 생산성을 높인다는 것이다. 회사의 가장 기본적인 관심사도 신뢰에 의해 긍정적으로 영향을 받는다. 그들의 관리자를 신뢰하는 직원들은 높은 업무성취를 경험하게 된다. 불신은 구성원 간 서로 다른 점에 초점을 맞추도록 하고, 공동의 목표를 가시화하는 것을 어렵게 한다. 직원들은 정보를 감추고 자신의 관심사만을 비밀리에 추구할 것이다. 불신하는 분위기는 비생산적인 형태의 갈등을 일으키며 협력을 지연시킨다.

이 외에도 많은 학자들이 신뢰의 효용성에 대해 주장하고 있다.

Covey(2006)는 신뢰가 실질적인 경제활동의 동력이라는 것을 다음과 같이 설명하고 있다. 즉 신뢰수준이 올라가면 문제해결 속도가 올라가고 그에 따른 비용이 줄어들게 된다는 것이다. 또한 기업이나 조직의 성공비결을 적절한 전략과 그것을 실행하는 실천력이 중요하다고 꼽고 있는데 이를 Covey는 [S(strategy) × E(excute)] T(trust) = R(result)]라는 공식으로 신뢰라는 숨은 변수가 이를 뒷받침 해 주면 시너지 효과를 발휘하여 투입된 노력 이상의 결과를 얻게 된다고 하였다.

또한 송운석(2012)은 그의 저서 '신뢰중심의 조직관리'에서 신뢰는 조직의 통제기능을 대체하며 상호간의 거래비용의 절감을 가져다주고 협력적 조직문화 형성에 도움을 준다고 하였다. 또한 신뢰는 조직 구성원의 강한 공동체 의식과 조직에 대한 일체감을 고양시켜 조직운영의 강한 공동체 의식과 조직에 대한 일체감을 일으켜 조직의 발전을 위한 자발적인 참

여를 유도한다고 하였으며, 상호 의존관계에서 예상되는 불확실한 결과를 상대방의 기대에 근거한 긍정적 확신을 갖도록 하여 불확실성을 감소시키는 수단으로서 기능을 한다고 하였다.

따라서 이러한 신뢰는 상대방의 행동에 대한 예측과 긍정적 기대를 통해 조직 운영에 있어 거래비용을 감소시키는 것은 물론이거니와 협력적 조직문화를 형성하여 거래 및 통제비용을 감소시켜 조직에 매우 유용한 역할을 하게 된다고 하였다.

앞서 신뢰에 대해 살펴본 바와 같이 신뢰는 우리 육군의 최고 지휘원칙인 '임무형 지휘'[18]을 실현할 수 있는 가장 중요한 핵심요소 중의 하나로 손꼽히고 있다. 이 '임무형 지휘'는 상호간의 신뢰에 기초하며 각개 군인으로 하여금 부여된 임무를 완수하려는 의지와 더불어 임무 범위 내에서 책임지고 협력적이고, 적극적이며, 창의적인 행동을 수행하고자 하는 각오를 요구하고 있다.

'임무형 지휘'가 원활하게 이루어지기 위해서는 첫 번째로 상급자와 하급자간의 상호 신뢰관계 유지가 기반이 되어야 한다. 상급자와 하급자간의 신뢰관계는 위에서 아래로의 신뢰나 또는 아래에서 위로의 신뢰와 같이 일방향적 신뢰가 아니라, 쌍방형적 신뢰형성을 필요로 한다. 지휘관이 조직 내에서 신뢰하는 분위기를 형성시켰을 때 부하들은 서로가 도와가며 더 많은 노력을 기울일 것이며 이를 통해 서로간의 신뢰를 높일 것이다.

두 번째로 신뢰는 그 사람의 능력에 대한 신뢰와 인간적인 신뢰를 의미하는데 능력에 대한 신뢰는 부하의 임무수행 능력과 결과에 대한 상관의 신뢰를 말하며, 다른 한편으로는 상관의 전술적 능력을 포함한 전문적 직책수행능력에 대한 부하들의 신뢰를 말한다. 여기서 인간적인 신뢰란 상관과 부하간의 가치와 품성, 신념에 대한 믿음에 기초하며 상관은 어려운 상황 하에서도 내 부하는 반드시 임무완수를 위해 최선을 다할 것이라는 믿음, 상관과의 통신이 두절된 상황에서도 상관이 위험을 감수하며 내 부하와 부대를 위해 필요한 조치를 취하고 있으리라는 신뢰는 상관과 부하

18) 임무형 지휘(2011, 육군본부)는 부여된 임무를 효과적으로 달성하기 위하여 지휘관은 명확한 의도와 부하의 임무를 제시하고 임무수행방법은 최대한 위임하며, 부하는 지휘관의 의도와 부여된 임무를 기초로 자율적이고 창의적으로 임무를 수행하는 지휘개념이다.

의 친밀한 인간관계에서 비롯된다고 할 수 있다.

세 번째로 신뢰는 상급자가 업무에 정통함은 물론 공명정대하고 참을성이 있으며 자신의 부대와 부하의 복지에 관심을 갖고 진실 되고 성실하게 노력할 때 얻어진다. 상급자가 직책을 이용하여 업무상 개인적인 안일함이나 사적인 욕심을 추구할 경우 부하들의 신뢰는 무너지기 때문에 지휘관들은 솔직해야 하고 부하들을 존중하는 자세를 갖추어야 한다. 신뢰형성은 하룻밤 사이에 조성되는 것이 아니기 때문에 상대를 알기까지 시간이 필요하며 부하들의 자존감을 높여주고 자신감을 갖도록 해야 한다.

네 번째로 군에서 신뢰는 위기상황에서 진두지휘를 통해 강화된다. 말단 병사들의 의식 속에는 위험한 상황에서 지휘관들이 진두지휘해 줄 것을 기대하기 때문이며, 부하들은 이로 인해 많은 희생과 노력을 요구하는 상관의 명령에도 기꺼이 복종할 수 있다는 것이다.

따라서 상급자와 부하들 간에 신뢰가 형성되면 스트레스를 줄여주고 조직의 목표달성을 위한 조직몰입과 직무만족을 증가시켜 육군 최고의 지휘원칙인 임무형 지휘를 실현할 수 있는 기제로 작용할 수 있을 것이다.

이와 같이 임무형 지휘의 핵심인 창의적이고 독단적인 임무수행은 전쟁이라는 불확실성과 우연의 영역에서 상·하간의 신뢰관계가 형성되어야만 가능하다. 여기서 독단적인 임무수행은 상급 제대 및 지휘관의 지휘의도를 명확히 인지하고 이를 신뢰해야만 가능하다. 상급 지휘관 역시 예하 지휘관을 전폭적으로 신뢰해야만 믿고 임무를 맡길 수 있기 때문에 쌍방의 신뢰 형성이 그만큼 중요하다.

3.3 조직몰입에 관한 고찰

Steers(1975)는 조직효과성이란 조직이 실행목표를 달성하기 위해 필요한 가치 있는 자원을 신속히 획득하고 활동하는 조직의 능력이라고 보았다. 대체적으로 학자들은 조직효과성의 개념을 '조직목표의 달성도'라는 협의의 의미 혹은 일반적인 관념에서 사용하는 것에 대부분 동의한다(고시성, 2011). 하지만 연구의 다양성과 접근방법에 따라 다양한 의미와 평

가지표를 가지고 있다. 따라서 조직효과성을 평가할 수 있는 하나의 기준변수를 사용하는 것은 매우 어려운 일이라 할 수 있다.

다음의 <표 9>는 Campbell(1977)이 제시한 조직효과성 평가를 위한 지표로서 조직효과성은 이처럼 다차원적으로 구분이 가능하다.

<표 9> 조직효과성 평가를 위한 지표

구 분	주요 내용
심리적 지표	직무만족, 동기부여, 사기, 갈등과 응집성, 유연성과 적응성, 조직목표에 대한 조직원의 동조성, 조직몰입
경제적 지표	전반적 효과성, 생산성, 능률, 수익, 품질, 성장성, 환경의 이용도, 이해관계자 집단에 대한 평가, 인적자원의 가치
관리적 지표	사고의 빈도, 결근율, 이직률, 통제, 계획과 목표설정, 역할과 규범 일치성, 경영자의 인간관계 관리능력, 경영자의 과업지향성, 정보관리와 의사전달, 신속성, 안정성, 조직구성원의 의사 결정 참가, 훈련과 개발의 강조

Campbell(1977)의 조직효과성 지표는 크게 심리적·경제적·관리적 차원에서 조직효과성을 측정하는 지표를 제시하고 있다. 위의 표에서와 같은 조직효과성을 측정하는 지표가 전부라고 볼 수는 없지만 객관적인 조직효과성 정도를 분석하는데 있어서는 유용하게 활용될 수 있다. 대체적으로 조직효과성을 분석할 때는 직무만족 및 조직몰입과 같은 심리적 지표 외에 성과의 달성 정도를 재무적으로 분석하는 경제적 지표나 통계적 수치로 파악하는 관리적 지표 등을 함께 분석한다. 이는 일반적으로 경영학에서 많이 보이는 조직효과성 측정방식이다.

하지만 공공조직의 경우에는 경제적, 관리적 지표의 조직효과성 측정방법으로 측정하기 어려운 측면이 있다. 이는 조직의 목표 자체가 경제적 성과나 수치로 계량화될 수 없는 경우가 많기 때문이다. 이 때문에 대개 공공조직에 대한 조직효과성을 측정할 때는 경제적, 관리적 지표보다는 조직 구성원의 심리적 지표를 많이 활용하게 된다. 특히 조직목표의 달성정도를 계량화하기 힘든 군대 조직의 특성상 조직효과성의 측정은 심리적 지표를 활용하는 것이 적절해 보인다.

앞서 밝힌 바와 같이 조직효과성이라는 개념적 정의에 대해 학자들 사이에서도 일치된 견해는 존재하지 않는다. 심지어 조직효과성이라는 개념어에 대한 명칭도 통일되지 않은 경우도 보이는데, 일부 학자에 따라 그리고 사용하는 맥락에 따라 조직의 효과라는 용어나 조직성과 조직효율성 등으로 혼용되어 사용되기도 한다. 민진(2003)은 조직성과는 조직과정의 결과를 의미하기 때문에 조직효과성 보다는 넓은 개념으로 보기도 하고 조직성과는 전적으로 사후적 성질을 가지는데 비해 조직효과성은 과정적, 사전적, 사후적 성질을 포함하는 넓은 개념으로 파악하기도 한다.

한편으로 정우일(2005)은 성과는 조직체계와 과정의 결과로 특징되며 효과성을 판단하는 수단으로 보기도 한다. 이처럼 조직효과성과 성과에 대한 용어의 기본적 정의에 관해 학자들 간에 합의는 없다.

조직효과성에 대한 논의에 있어 가장 까다로운 부분은 공공조직이다. 공공조직의 조직효과성은 다른 여타의 조직과 마찬가지고 조직목표를 효율적으로 달성했는지, 조직의 성과를 만족할 만한 수준으로 높였는지를 바탕으로 평가해야 하나 대부분의 공공조직은 목표가 불분명하거나 성과의 객관적 측정 기준이 불명확하다. 이 때문에 비교적 조직의 성과나 목표가 확실한 민간조직이 경제적, 관리적 지표의 방식으로 조직효과성을 측정하기도 하는데 비해 조직효과성의 지표 자체가 모호한 공공조직의 경우 경제적, 관리적 지표로 조직효과성을 측정하기 어려운 측면이 있다. 이 때문에 대체로 공공조직의 조직효과성을 측정할 때는 경제적, 관리적 지표보다는 조직구성원의 심리적 지표를 많이 활용한다. 특히 조직목표의 달성정도를 계량화하기 힘든 군대조직의 특성상 조직효과성의 측정은 심리적 지표를 활용하는 것이 적절해 보인다.

염종호(2011)는 최근 들어 계량화된 수단과 컴퓨터 발달 등에 힘입어 공공조직의 조직효과성을 조직성과라는 측면에서 계량화하는 노력이 강화되고 있다고 밝히고 있다. 특히 이를 구체화하기 위한 일환으로 정부업무평가 기본법이 제정 시행되는 등 국내에서도 다각적인 정책적 노력이 현실화되어 나타나고 있다. 하지만 조직효과성에 관한 연구는 조직몰입, 직무만족, 직무몰입 등과 같은 주관적 인식을 측정하는 방법으로 대다수 연

구가 이루어지고 있는 것 또한 현실이다.

고시성(2011)은 국방 분야에서의 조직효과성은 조직 목표를 달성하는 정도라는 관점과 연구대상이 국방조직 내 군인과 군무원을 대상으로 하는 연구라는 점을 감안하면 심리적 지표 중에서 조직몰입과 직무만족을 선정하여 연구에 사용하는 것이 적합하다고 제시하고 있다. 따라서 본 연구에서도 같은 맥락으로 파병부대장병의 조직효과성을 조직몰입과 직무만족으로 측정하여 연구에 사용할 것이다.

3.3.1 조직몰입의 개념

조직몰입(Organizational Commitment)에 대한 개념 정의는 학자마다 다소 상이하다. 이는 조직 구성원들의 심리적인 상태를 나타내는 중요한 개념으로 인식되면서 다양한 분야에서 연구자들이 각기 다른 시각에서 정의하였기 때문이다.

국내 연구자 중 손태원(2004)은 조직의 구성원이 자신이 속한 조직에 대해서 얼마나 애착을 가지는가를 의미 한다고 하였으며, 신형재·권용만(2009)은 조직몰입은 개인이 특정한 조직에 대하여 애착을 가짐으로써 그 조직에 남아있고 싶어 하고 조직을 위해서 더 노력하려 하며, 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하게 되는 심리적 상태를 말한다고 하였다.

Mayer & Allen(1997)은 조직몰입에 대한 여러 학자들의 개념 정의를 아래 <표 10>와 같이 정리하였다. 이들은 조직몰입에 대한 선행연구들의 다양한 개념 정의에도 불구하고 일반적으로 정서적, 거래적, 도덕적 중심 관점으로 정리할 수 있다고 보았다.

<표 10> 조직몰입에 대한 개념 정의 분류

정서적 중심(Affective Orientation)
• 조직에게 느끼는 개인의 감정과 정서의 애착(Kanter, 1968, p. 507) • 조직에게로 향하는 태도 혹은 개인이 조직에게 가지는 동일시한 애착 (Sheldon, 1971, p. 143)

• 조직과 조직의 구성원의 목표가 더욱더 적합하게 일치되는 과정 (Hall, Schneider, & Nygren, 1970. pp. 176-177) • 특정 조직과 관련하여 상대적으로 개인이 동일시하는 강도 (Mowday, Porter, & Steers, 1982, p. 27)
거래 중심(Cost-based)
• 지속적인 참여와 관계된 이익, 떠날 때의 비용(Kanter, 1968, p. 504) • 부수적 보수, 외부적 이익과 관련된 일련의 행동과 연계될 때 몰입을 가져옴 (Becker, 1960, p. 32) • 초과 시간의 투자나 부수적 보수에서의 변화, 조직-개인 간의 거래적 결과로써 발생하는 구조적 현상(Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 556)
의무, 도적적 의무(Obligation or Moral Responsibility)
• 몰입 행동은 사회적으로 몰입의 주제에 대해 관련된 형식의 초월이나 규범적인 예상을 받아들이는 행동 양식(Wiener & Gechman, 1977, p. 48) • 조직의 목표와 이익을 맞추는 행동을 위한 내부적 기준의 총합의 압력 (Wiener, 1982, p. 421) • 몰입된 근로자는 지위가 얼마나 향상되는가 혹은 시간이 지남에 따라 회사가 그들에게 얼마나 만족감을 주느냐에 관계없이 기업에 남기 위한 도덕적 올바름을 고려함 (Marsh & Mannari, 1977, p. 59)

출처 : Mayer & Allen(1997), Commitment in the Workplace; Theory, Research, and Application. p. 12.

여기서 정서적 조직몰입이란 조직에게 느끼는 개인의 감정과 정서의 애착, 혹은 조직에게 가지는 동일시한 애착 등을 의미하는데 일반적으로 개인이 조직에게 가지는 감정적인 동일시나 애착 정도를 의미하는 것이다.

반면 거래중심 조직몰입이란 조직과 조직 구성원간의 거래적인 관계를 바탕으로 조직몰입을 분석하는 것으로서 조직 구성원이 조직참여를 통해 지불하는 비용과 그에 따른 조직으로부터의 보상 정도를 거래적인 측면에서 파악한 것이며 구성원에 대한 적절한 보상이 이루어질 때 조직몰입도가 증가한다고 보는 것이다.

마지막으로 도덕적 조직몰입이란 조직 구성원의 조직에 대한 몰입이 단순한 개인적 정서나 거래적인 결과가 아닌 하나의 규범 및 도덕적 잣대로 작용될 때 발생한다고 본다.

이와 같이 여러 선행 연구결과를 통해 조직몰입의 정의를 종합한 결과

본 연구에서는 조직몰입(Organizational commitment)을 개인이 자신의 조직에 대해 가지고 있는 감정적, 태도적인 애착이라고 정의할 수 있다.

3.3.2 조직몰입의 유형

그동안 조직몰입에 관한 연구는 다양한 관점에서 이루어져 왔다. 그 중 조직몰입에 관한 연구의 대표적 학자인 Meyer & Allen(1991)은 조직몰입을 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입 등 세 가지로 구분하였다.

정서적 몰입(Affective commitment)은 개별 구성원이 조직에 대해 감성적으로 애착을 가지고 조직과 일체감을 느끼는 것을 말한다. 정서적 몰입은 근로자가 조직에 대한 감성적 관계 느낌, 긍정적인 공감대, 그리고 높은 참여의식을 반영하는 정신 상태를 의미한다. 따라서 정서적 몰입이 강한 사람은 조직과 동일시하는 경향이 높고 계속 재직하고자 한다.

유지적 몰입(continuance commitment)은 조직을 떠날 경우 발생하는 손익을 고려하여 조직과의 연대를 지속하는 경우이다. 유지적 몰입은 조직 이직과 연관된 비용의 관점에서 몰입을 보는 것으로 계산적이거나 교환적 측면이 강하다. 이 경우 개인은 조직 재직생활에 수반되는 부수적 보수나 이익(급여, 연금, 퇴직금, 기술습득 등)을 축적하기 위해서 또는 이직에 따른 손실을 피하기 위해서 또는 직업선택에 대한 다른 대안이 없기 때문에 지속적으로 조직생활에 몰입한다. 이와 같이 유지적 몰입은 개인 자신이 조직을 필요로 하기 때문에 재직하는 것으로 볼 수 있다.

규범적 몰입(normative commitment)은 보상과는 상관없이 조직에 남아 있어야 할 의무가 있다고 느끼기 때문에 조직에 남아 있고자 하는 것을 말한다. 재직기간에 따른 지위 상승이나 회사가 그에게 주는 만족이나 보상과는 상관없이 그 회사에 계속 재직하는 것이 옳다고 믿거나 도덕적인 규범 때문에 조직에 남아 있는 것이다. 이런 재직 의무감은 일반적으로 조직 입사 전 개인에게 영향을 미치는 사회적 규범이 내재화한데서 비롯된다. 즉 입사 전 개인이 선험적으로 경험한 가정교육이나 문화적 사회화 과정을 통해 형성하거나 입사 후 조직의 가치와 기대를 조직 구성원들에게

전달하는 조직 사회화나 기업문화 경험을 통해 규범적 몰입이 이루어진다. 규범적 몰입은 또한 조직이 개인 발전을 위한 보상을 제공할 때 개인은 이에 대한 상호적 규범이 형성되고, 자신에 대한 조직 투자의 불균형 상태를 담보할 수 있도록 조직에 대한 의무감을 느끼게 된다.

3.4 직무만족에 관한 고찰

3.4.1 직무만족의 개념

직무만족(Job satisfaction)이란 일반적으로 자기의 일에 대한 만족으로 인식되고 있다. 이에 대한 연구는 1930년대 이후 인간관계론 학자들이 조직 구성원의 과업수행 행동에 영향을 미치는 사회적, 심리적 요인을 규명하고 이러한 바탕에 근거하여 근로의욕을 고취하기 위한 실용적 방안을 모색하는 과정에서 제시되었는데 1960년대에는 인간의 다양한 욕구충족과 만족 극대화를 통한 생산성 제고 방안이 제시되었다. 1970년대부터 직무관련 동기에 관한 다양한 견해와 이론, 접근방법, 직무와 인적자원의 적합관계를 통한 조직성과를 제고하는 여러 방안이 제시되었다(홍신의 외, 2006). 이러한 연구들은 직무만족은 다차원적인 개념이며 조직의 여러 성과요인들과 관련된다는 사실을 도출해 냈다.

직무만족의 정의에 대해서는 여러 학자들이 다양하게 제시하고 있는데, Porter(1961)는 직무만족은 직무수행을 통해 자신이 받아야 한다고 기대하는 성과와 실제로 받은 성과와의 차이라고 정의하였고, Locke(1976)는 직무만족은 개인이 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태를 의미 한다고 정의하였으며, Gibson 외(1994)는 노동자가 가지는 그들의 직무에 관한 태도로써 이의 결과는 그들의 직무에 관한 인식의 결과에서 비롯된다고 정의하였다.

이와 같이 선행연구 내용들을 종합해 볼 때 직무만족이란 조직구성원이 그들의 직무를 수행할 때 느끼는 긍정적인 태도 및 감정이라고 정의할 수 있을 것이다.

3.4.2 직무만족의 영향요인

Herzberg(1966)는 산업심리학자로서 생산성을 높이는 동시에 어떻게 하면 그 일로부터 만족감을 느낄 수 있을까라는 문제에 대한 연구를 수행하였다. 그는 인간의 욕구에는 두 가지 범주가 있는데 하나는 불만족을 줄이고자 하는 영역이요, 다른 하나는 자기를 내적으로 성장시킴으로서 만족을 얻고자 하는 영역이라 하였다. 그런 이유로 아무리 불만족을 줄이기 위해서 주위 환경에 있는 불만족의 원인이 되는 요인들을 제거한다고 해도 자신이 정한 목표를 추구하면서 얻는 만족감이나, 주변 사람들에게 도움을 주고 사회발전에 기여하면서 받는 만족을 얻는 요인으로는 작용하지는 못한다고 하였다. 우리는 이 두 가지 요인을 '허즈버그의 두 요인 이론'이라 칭하는데 Herzberg(1966)의 위생요인과 동기요인은 다음의 <표 11>와 같다.

<표 11> 위생요인과 동기요인

위생요인	동기요인
감독	성취감
상관과의 관계	기여감
작업환경	업무자체
동료들과의 관계	책임감
안전	자기실현
급료	자기성장
지위	

출처 : 송운석(2012),「신뢰중심의 조직관리」, 탑북스, p. 295.

위의 <표 11>에서 보는 바와 같이 불만족을 줄일 수 있는 위생요인에는 감독, 상관과의 관계, 작업환경, 동료들과의 관계, 안전, 급료, 지위 등이 있으며, 동기요인에는 직무에서 만족을 주는 성취감, 기여감, 업무자체, 책임감, 자기실현, 자기성장 등이 있다.

허즈버그의 두 요인은 직무만족에 대한 대표적인 이론이며 또한 직무만

족의 영향요소를 잘 설명하고 있지만 직무만족을 주기 위한 영향요인은 직업이나 해당 직무마다 성격이 다르고 또한 다양한 요인들로 복잡하게 연관되어 있기 때문에 어떠한 요소로 규정하기는 어렵다.

다음의 <표 12>는 직무만족의 주요 요인에 관하여 주요 학자들이 연구한 내용을 정리한 것이다.

<표 12> 직무만족의 요인 연구

연구자	요 인
Vroom(1964)	감독, 직무집단, 승진, 임금, 직무내용, 작업 시간
Meyers(1964)	성취감, 책임, 성장, 승진, 작업, 인정
Smith 외 (1969)	임금, 감독, 직무 그 자체, 승진의 기회, 동료와의 관계
Locke(1973)	직무자체(본질적 흥미, 다양성 등), 임금(임금액, 공정성 등), 승진(승진 기호, 공정성 등), 인정(성취에 대한 칭찬), 부가급부(연금, 의료혜택 등), 작업조건(작업시간, 휴식시간, 시설 등), 감독(영향력 등), 동료(관계, 우호성 등), 회사방침(임금과 부가급부정책 등)
Beladona(1980)	적절한 인사배치, 적당한 근무시간, 즐거운 근무환경, 상사의 기술, 성취감의 요인
Spector(1985)	임금, 승진, 통제, 부가급부, 즉각적인 보상, 직무환경, 동료, 일 자체, 의사소통
Spector(1997)	평가, 대화, 동료, 부가급부, 직무 조건, 일 자체, 조직 자체, 임금, 통제요인 조직의 정책과 과정, 개인의 성장, 승진 기회, 공로의 인정, 안정성

출처 : 선행연구를 기초로 연구자가 재정리

Vroom(1964)은 직무만족의 주요 요인을 감독, 직무집단, 승진, 임금, 직무내용, 작업 시간이라 하였고, Meyers(1964)는 성취감, 책임, 성장, 승진, 작업, 인정이라 하였다. 또한 Smith 외(1969)는 직무만족의 결정요인을 5가지로 분류하였다.

첫째는 직무만족은 임금의 총액이나 공정성, 지급방법에 의하여 영향을 받는다고 하였고, 둘째는 감독으로 이는 감독자의 기술이나 관리능력, 종

업원에 대한 관심 및 배려의 정도가 직무만족에 영향을 미친다는 것이다.

셋째는 직무 그 자체로서 일 자체에 대한 관심의 정도나 학습 및 책임에 관하여 얼마만큼 부담을 지는가가 영향을 미친다고 제시하였다.

넷째는 승진의 기회로 직무만족은 말 그대로 승진의 기회가 얼마나 제공되는가에 달려 있다.

다섯째는 동료와의 관계로서 동료의 우호적인 태도나 실력, 얼마만큼 후원하는지가 직무만족에 영향을 미친다고 제시하였다.

Locke(1973)는 직무자체, 임금, 승진, 인정, 부가급부, 작업조건, 감독, 동료, 회사방침이 직무만족에 영향을 미친다고 하였고, Beladona(1980)는 적절한 인사배치, 적당한 근무시간, 즐거운 근무환경, 상사의 기술, 성취감이 직무만족에 미치는 주요 요인이라고 하였다.

Spector(1997)는 직무만족에 미치는 평가, 대화, 동료, 부가급부, 직무조건, 일 자체, 조직 자체, 조직의 정책과 과정, 임금, 개인의 성장, 승진기회, 공로의 인정, 안정성, 통제요인을 일반적으로 받아들이고 있는 14가지 요인이라고 제시하면서 이 요인들을 그가 개발한 JSS(Job Satisfaction Survey : Spector, 1985)을 통해 9가지 요인으로 정리하였다. 9가지 요인은 임금, 승진, 통제, 부가급부, 즉각적인 보상, 직무환경, 동료, 일 자체, 의사소통이 그것이다.

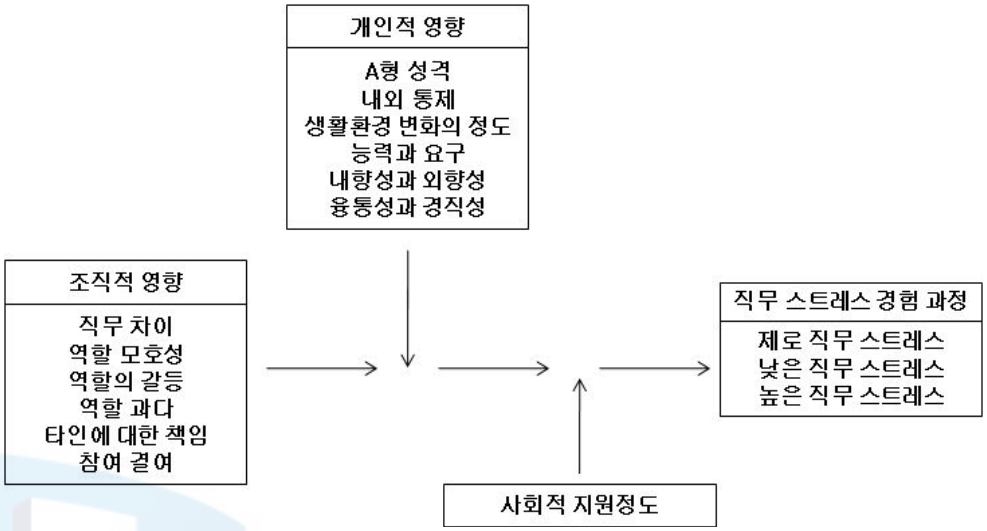
이와 같이 직무만족의 요인은 학자마다 조금씩 상이하게 분석하고 있으나 그 속성을 살펴보면 거의 유사한 내용들이라는 것을 알 수 있다.

3.5 직무스트레스와 조직몰입, 직무만족 관련 선행연구

여러 가지 원인에서 비롯되는 직무스트레스는 또다시 다양한 결과를 야기한다. 본 연구는 이 중 직무스트레스가 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보는 데에 주된 초점을 둔다. 직무스트레스의 영향을 연구하는 학자들도 다양한 연구모형을 가지고 이들의 관계를 설명하려 노력하고 있다. 본 연구에서는 과거 선행연구들의 연구모형 및 이론을 고찰하고 가설을 이끌어 내기 위한 근거를 제시하기 위해 다음과 같은 연

구를 수행하였다. 다음의 <그림 4>는 Steers(1981)가 제시한 직무스트레스에 영향을 미치는 주요 요인을 나타낸 것이다.

<그림 4> 직무스트레스의 주요 요인



출처 : Steers(1981), Introduction to Organizational Behavior Scott, Foresman and Company. p. 345.

위의 Steers(1981)의 모형에서 직무스트레스는 조직적 영향이 개인의 영향과 사회적 지원정도의 영향을 받아 결과 변수인 직무스트레스 경험과정으로 나타나게 된다고 제시하였다.

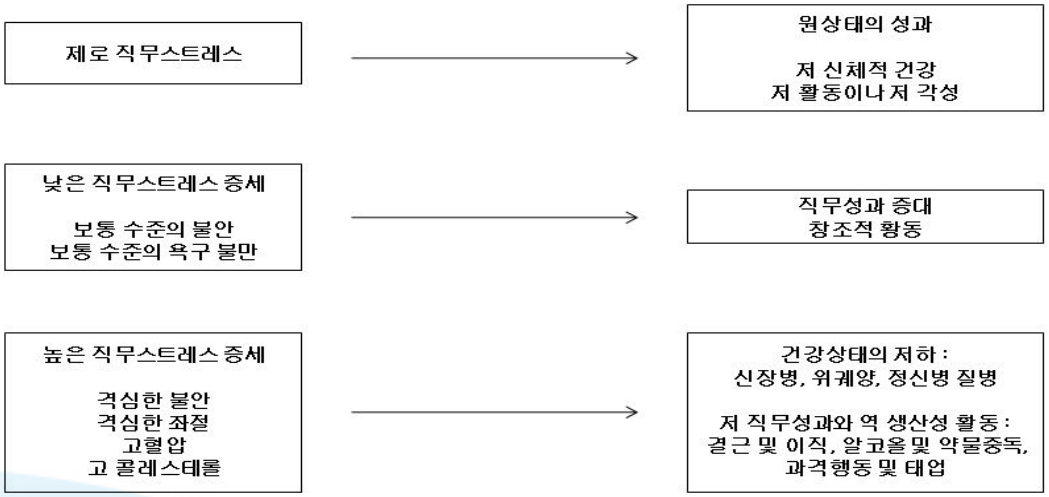
조직적 영향의 세부 요인으로는 직무차이, 역할 모호성, 역할의 갈등, 역할 과다, 타인에 대한 책임, 참여 결여 등이 있다고 제시하고 있으며, 개인적 영향의 세부 요인은 A형 성격, 내외 통제, 생활환경 변화의 정도, 능력과 요구, 내향성과 외향성, 융통성과 경직성이 있다고 제시하고 있다.

또한 결과 변수인 직무스트레스의 경험 과정은 제로 직무스트레스, 낮은 직무스트레스, 높은 직무스트레스로 구분하고 있다. 스트레스 원인이 발생하더라도 개인적인 영향과 사회적인 지원정도의 영향을 받아 전혀 직무스트레스를 받지 않을 수도 있고, 낮은 수준의 직무스트레스를 받을 수도 있으며, 높은 수준의 직무스트레스를 받을 수도 있다고 제시하고 있다.

Steers(1981)는 연구에서 직무스트레스는 다음의 <그림 5>와 같이 각

기 다른 수준의 결과를 나타낸다고 제시하고 있다.

<그림 5> 직무스트레스의 수준별 주요결과



출처 : Steers(1981), Introduction to Organizational Behavior Scott, Foresman and Company. p. 361.

직무스트레스의 수준별 결과를 살펴보면 제로 직무스트레스는 특정한 증세가 없고 저 신체적 건강이나 저 활동 또는 저 각성의 원상태의 성과를 낼 수 있으며, 낮은 직무스트레스는 보통 수준의 불안과 보통 수준의 욕구불만의 증세를 나타내며 직무성과 증대, 창조적 활동이라는 긍정적인 결과를 낼 수 있다고 했다.

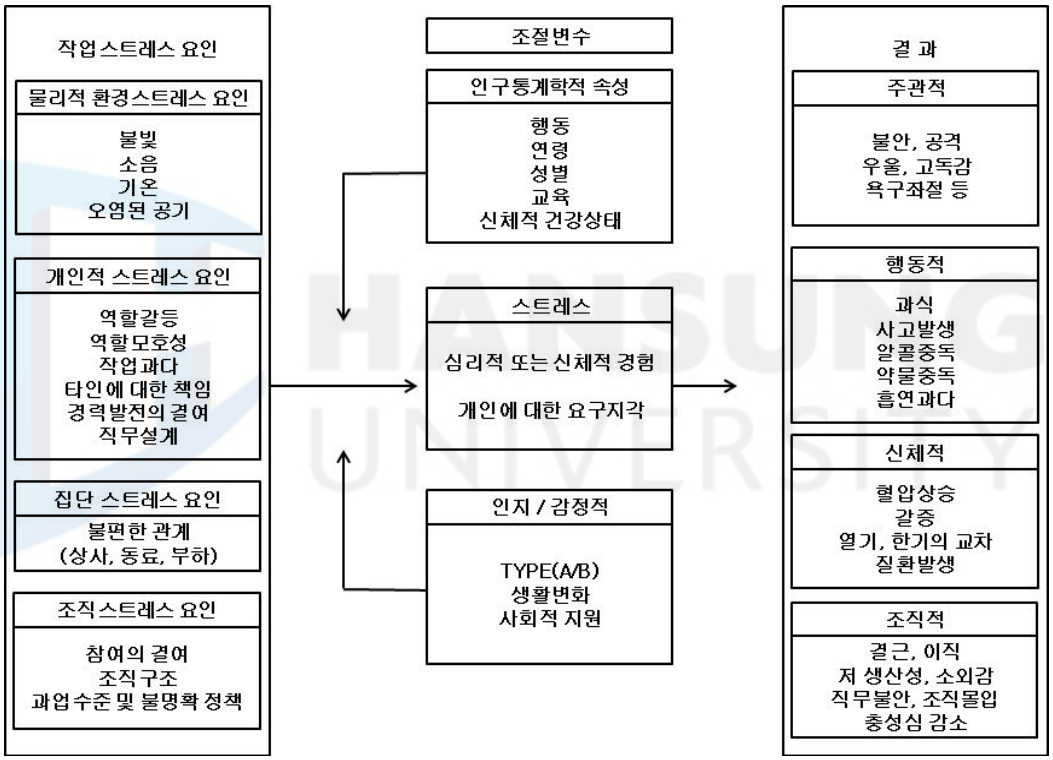
하지만 높은 직무스트레스의 증세는 격심한 불안, 격심한 좌절, 고혈압, 고 콜레스테롤로서 신장병, 위궤양, 정신병 질환 등 건강상태의 저하를 가져올 수 있다고 하였고 저 직무성과와 역 생산성 활동 결과는 결근 및 이직, 알코올 및 약물중독, 과격행동 및 태업 등이 나타난다고 제시 하였다.

따라서 Steers(1981)의 연구결과에 의하면 적정수준의 직무스트레스는 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 제시하였으며 직무스트레스가 전혀 없거나 높은 수준의 직무스트레스는 성과 및 개인적인 측면에서 부정적인 효과가 나타난다고 제시하고 있다.

Gibson 외(1985)는 다음의 <그림 6>과 같이 조직의 관리적 측면을 강

조한 모델을 제시하였다. 이 모델은 직무상 나타나는 스트레스 요인을 물리적 환경 스트레스 요인, 개인적 스트레스 요인, 집단스트레스 요인, 조직스트레스 요인으로 구별하고 이러한 요인들의 요구가 과도하다고 지각되면 스트레스의 효과가 나타나지만 이는 인구통계학적 속성과 개인차에 의해 조절된다고 하였다. 직무스트레스의 조직적 결과로는 결근과 이직이 증가하고 생산성이 저하되며, 소외감과 직무불안이 생기며 조직몰입과 충성심이 감소되는 결과가 나타난다고 제시하였다.

<그림 6> Gibson 외의 스트레스 모형

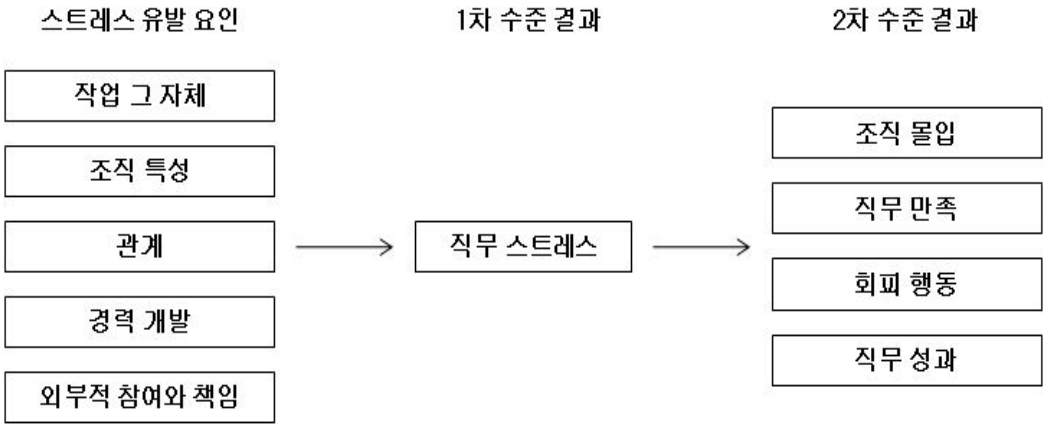


출처 : Gibson 외(1985), Organizations: Behavior, Stress, Process. 5th Ed., Publications, p. 223.

본 연구에서 가장 주목하는 연구는 Parker & DeCotiis(1983)의 연구이다. 다음의 <그림 7>에서 보는 바와 같이 직무스트레스 유발요인으로는 작업 그 자체, 조직 특성, 관계, 경력 개발, 외부적 참여와 책임이 1차 수준 결과인 직무스트레스로 나타나며 이는 2차 수준 결과인 조직몰입, 직

무만족, 회피행동과 직무성과로 나타난다.

<그림 7> 직무스트레스의 모형



출처 : Parker & DeCotiis(1983), Organizational Determinant of Job Stress. Organizational Behavior and Human Performance. Vol 32. p. 166.

본 연구에서는 1차 수준 결과인 직무스트레스를 측정하여 2차 수준의 결과인 조직몰입과 직무만족에 관한 연구를 실시한 것이다. 직무스트레스의 결과를 변수로 사용하는 국내 선행연구는 매우 제한적이지만 관련된 연구결과를 정리한 내용은 아래의 <표 13>과 같다.

<표 13> 직무스트레스와 조직몰입, 직무만족의 선행연구 요약

연구자	표본 집단	분석의 틀	연구결과 요약
김명수 외(2005)	234명 (외식업체 종사자)	- 직무스트레스 - 직무만족, 조직몰입	직무스트레스는 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미침
김형섭(2005)	270명 (호텔 직원)	- 직무스트레스 - 직무만족, 조직몰입	
강윤주·공 마리아 (2012)	97명 (직업 재활사)	- 직무스트레스 - 직무만족, 조직몰입	
조경희·고호석 (2010)	198명 (객실 승무원)	- 직무스트레스 - 직무만족, 조직몰입, 이직의도	

* 선행연구를 기초로 연구자가 재정리

김명수 외(2005)는 서울 소재에 위치한 외식업체를 대상으로 234명을

표본 집단을 선정하여 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 검증하였다. 직무스트레스는 직무만족(t=-3.728)과 조직몰입(t=-3.523)에 통계적으로 유의한 수준에서 부정적인 상관관계를 검증하였다. 또한 그는 직무스트레스는 조직구성원들의 태도에 부정적인 영향을 미치는 중요한 요인이라는 것을 의미한다고 제시하였다.

김형섭(2005)은 서울, 경주, 부산, 대구지역 특급 호텔에 근무하는 270명의 호텔 직원을 대상으로 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입의 관계를 실증적으로 분석하였는데 직무스트레스와 직무만족(t=-2.02)과 조직몰입(t=-5.42)에 통계적으로 유의한 수준에서 부정적인 상관관계를 검증하였으며, 직무스트레스가 조직 구성원은 물론 조직 전반에 대하여 심각한 부정적 영향을 미친다고 제시하였다.

강윤주 & 공 마리아(2012)는 직업 재활사 97명을 대상으로 직무스트레스의 6개 하위요인(조직적 관리체계, 직무 불안정성, 직무 요구도, 사회적지지, 직무자율성, 직장문화)과 직무만족 4개 하위 요인(성취기회, 직무자율, 직무수행, 직장환경), 조직몰입 3개 하위 요인(조직 충성도, 조직 애착심, 조직 기여도)간의 관계를 검증한 결과 각 하위 요인 간에는 대체적으로 부정적인 상관관계가 나타났다.

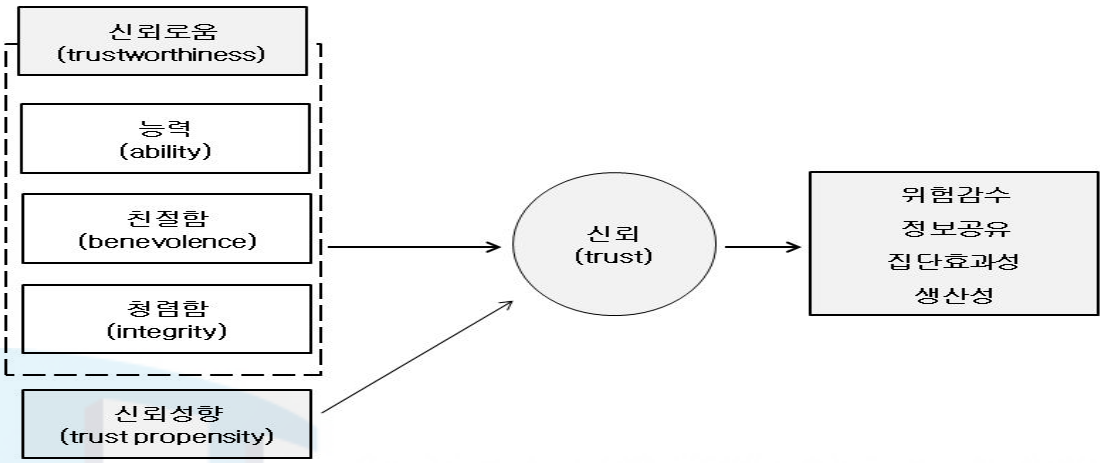
조경희 & 고호석(2010)은 항공사 객실승무원을 대상으로 직무스트레스와 조직몰입 및 직무만족과의 관계를 실증적으로 분석하였는데 직무스트레스와 직무만족(t=-4.548)에는 부정적인 상관관계를, 조직몰입(t=-0.595)은 통계적으로 유의미한 관계가 없음을 실증적으로 검증하였다. 그는 객실승무원의 직무스트레스는 자신의 직무에 대한 불만과 회의감이 늘어남에 따라 직무만족에 부정적인 영향을 주며, 결국 조직몰입에도 부정적인 영향을 미친다고 검증하여 직무만족과 조직몰입의 상관관계에 대해서도 언급하고 있다.

과거 연구모형 및 선행 연구결과를 고찰해 본 결과 직무스트레스와 조직몰입 및 직무만족과의 영향관계를 검증한 대부분의 연구결과는 긍정적인 관계보다 부정적인 상관관계가 대부분이라는 것을 확인할 수가 있다.

3.6 신뢰와 조직몰입, 직무만족 관련 선행연구

일반적으로 신뢰는 <그림 8>에서 제시하는 모형으로 설명이 가능하다.

<그림 8> 신뢰의 모형



출처 : Colquitt, Scott & Lepine(2007)

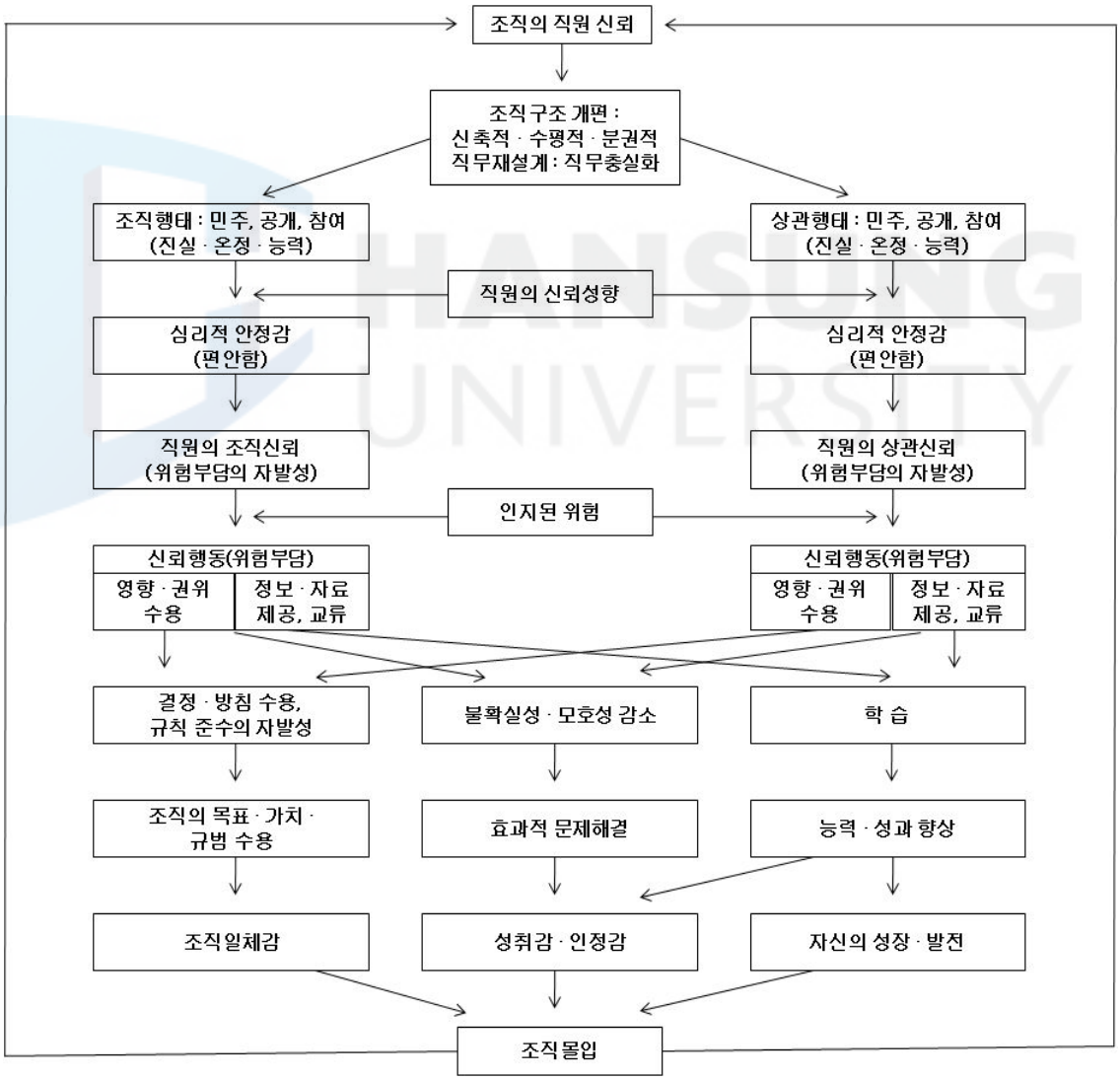
Colquitt 외(2007)는 신뢰의 모형에서 신뢰는 신뢰로 움과 능력, 친절함, 청렴함 등은 신뢰성향에 영향을 받아 신뢰가 구축되고 이를 통해 위험감수, 정보공유, 집단효과성, 생산성에 영향을 준다고 하였다. 또한 신뢰는 개인의 성향에 따라 정도를 달리하지만 신뢰가 형성되면 다양한 긍정적 효과가 나타난다는 것이다.

김호정(1999)은 신뢰의 형성과정에서 조직과 구성원 간에는 세 가지 단계를 거친다고 하였다. 초기에는 신뢰를 어길 경우의 불이익이 신뢰를 유지함으로써 얻게 되는 이익을 초과함으로써 신뢰를 지키는 '타산적 신뢰'단계이고, 두 번째 단계는 상호교류가 증가하면서 상대방에 대한 경험과 자료가 축적되어 상대방의 행동에 대한 예측 가능성이 높아져서 상대방을 믿게 되는 '지식의 신뢰'가 형성된다. 그리고 마지막 단계로 쌍방의 목표, 가치, 규범 등이 일치하는 것이 확인되면 서로를 대신할 수 있고 그 이상으로 상대방이 나를 대변해 줄 것으로 믿은 단계인 '동일화의 신뢰'까

지 신뢰가 형성되면 개인은 조직의 목표와 가치를 내면화시키고 조직의 목표달성에 기여하는 만큼 개인의 욕구도 충족시킬 수 있으며 이로 인해 조직에 대한 동일화와 애착도 제고시킴으로써 조직몰입과 직무만족을 강화 할 수 있을 것이라고 제시하였다.

또한 그는 신뢰와 조직몰입과의 관계는 단순한 일차원적인 관계가 아니라 쌍방적이며 직원의 신뢰성향과 인지된 위험의 차이가 이를 조절한다고 제시하고 있으며 신뢰가 조직몰입에 영향을 미치는 과정을 다음의 <그림 9>와 같이 설명하고 있다.

<그림 9> 신뢰가 조직몰입에 영향을 미치는 과정



출처 : 김호정(1999),「신뢰와 조직몰입」, 한국 행정학보, 제33권 제2호, p. 25.

<그림 9>과 같은 과정을 거쳐 개인의 조직몰입이 강해지면 조직은 그러한 직원을 더욱 신뢰하게 되며, 조직과 개인과의 관계에서 조직은 개인에게 더 많은 권한과 자율, 재량권을 부여하고 개인은 조직과 상관을 더욱 신뢰하게 되어 개인의 조직몰입은 훨씬 강화된다. 따라서 시간이 경과함에 따라 '조직의 직원신뢰 → 직원의 조직신뢰 → 조직몰입 → 조직원의 직원신뢰'라는 순환과정을 거친다고 볼 수 있다(김호정, 1999).

신뢰가 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 주요 선행연구 결과를 요약해 보면 아래의 <표 14>와 같다.

<표 14> 신뢰와 조직몰입, 직무만족의 선행연구 요약

연구자	표본집단	분석의 틀	연구결과 요약
CooK & Wall (1980)	390명 (노동자)	- 조직신뢰, 동료신뢰 - 직무만족, 조직몰입	- 조직신뢰, 동료신뢰는 조직몰입에 긍정적 영향을 미침 - 조직신뢰는 동료신뢰보다 조직몰입과 더 강한 상관관계를 가짐
Tan & Tan (2000)	230명	- 상관신뢰, 조직신뢰 - 조직몰입	- 상사신뢰와 조직신뢰는 조직몰입에 긍정적 영향을 미침 - 조직신뢰는 상사신뢰보다 조직몰입에 더 큰 영향을 미침
김호정 (1999)	840명 (회사원,공무원)	- 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰 - 조직몰입	- 조직신뢰, 상관신뢰는 조직몰입에 긍정적 영향을 미침 - 조직신뢰는 상관신뢰보다 조직몰입에 더 큰 영향을 미침 - 동료신뢰는 조직몰입과 유의미한 관계를 보이지 않음
최익봉 (2005)	561명 (연구원)	- 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰 - 조직몰입, 조직시민행동	- 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미침 - 조직몰입에 대한 영향력의 크기는 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰 순임
김상진 (2008)	506명 (호텔종사자)	- 조직신뢰, 대인신뢰 - 조직몰입, 직무만족	- 조직신뢰, 대인신뢰는 조직몰입, 직무만족에 긍정적인 영향을 미침
전수진 & 김인자 (2006)	228명 (정규직비서, 사무직근로자)	- 조직신뢰, 상사신뢰 - 조직몰입, 직무만족	- 조직신뢰, 상사신뢰는 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미침

박진영 (2009)	225명 (호텔 종사원)	- 조직신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰 - 조직몰입, 직무만족	- 조직신뢰는 조직몰입, 직무만족에 긍정적 영향을 미침 - 동료신뢰는 직무만족에 긍정적인 영향 미침 - 상사신뢰는 조직몰입, 직무만족과 유의미한 관계를 보이지 않음
채희용 & 윤세환 (2009)	189명 (여행사종사자)	- 조직신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰 - 조직몰입, 직무만족	- 상사신뢰만이 조직몰입에 긍정적인 영향 미침 - 조직신뢰, 상사신뢰는 직무만족에 긍정적 영향을 미침

* 선행연구를 기초로 연구자가 재정리

신뢰에 관련하여 대표적 학자인 Cook & Wall(1980)은 연구에서 390명의 제조업 노동자를 대상으로 조직신뢰와 동료신뢰 각각의 변수에 대한 조직몰입과 상관관계를 분석한 결과 조직신뢰가 동료신뢰보다 더 높은 상관관계를 보이고 있으며, 동료신뢰보다 조직신뢰가 조직몰입에 더 큰 영향을 미치고 있다고 검증하였다.

Tan & Tan(2000)은 230명을 대상으로 상관신뢰와 조직신뢰의 차이점 분석에서 조직신뢰는 조직몰입에 긍정적인 영향력을 미친다는 점을 확인하였는데 이는 조직신뢰가 상사신뢰보다 더 큰 영향을 미치고 있다고 하였다. 또한 그는 조직신뢰는 직무만족과 조직 내에서 장기적인 경력을 가지려고 한다고 제안하였다.

김호정(1999)은 한국의 공무원과 회사원을 대상으로 신뢰와 조직몰입의 관계를 입증하였다. 그의 연구에서 회사원 및 공무원 총 840명을 대상으로 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰를 측정하여 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 분석하였다. 검증 결과 세 가지 신뢰 중에서 조직신뢰(β=.359, p=.000)가 가장 큰 영향을 미쳤으며 상관신뢰(β=.268)가 그 다음으로 큰 영향력을 미쳤다. 동료신뢰는 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향력이 없었으며 공·사 조직 간에 비교 연구에서는 행정조직보다는 기업조직에서 신뢰와 조직몰입의 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 결론적으로 그의 연구는 신뢰는 조직몰입에 의미 있는 영향을 미친다는 것을 검증하였으며 이는 공공조직보다 민간조직이 역동적이고 진취적이며, 동기부여가 더 크기 때문이라 하였다.

최익봉(2005)의 연구에서는 대덕연구단지에 위치한 정부출연 연구소 내 561명의 직원들로부터 신뢰, 조직몰입, 조직시민 행동 간의 관련성을 실증적으로 분석하였다. 그의 연구에서 신뢰와 조직몰입의 관계는 정(+)적으로 유의한 결과를 얻었으며 영향력의 크기는 조직신뢰(β=.357, p=.000), 상사신뢰(β=.298, p=.000), 동료신뢰(β=.227, p=.000)의 순이었다. 그는 조직몰입을 제고시키기 위해서는 동료신뢰, 상사신뢰, 조직신뢰에 대한 인식의 제고가 무엇보다 중요하다고 하였으며, 특히 여타의 다른 신뢰변수보다 조직신뢰가 더욱 중요한 변수라고 제시하고 있다.

김상진(2008)의 연구에서는 신뢰를 조직신뢰와 대인신뢰로 구분하여 직무만족과 조직몰입과의 관계를 실증적으로 분석하였다. 그는 서울 소재 특급 5개 호텔에 근무하는 직원 506명을 대상으로 연구를 수행하였는데 연구 결과 p는 0.001 수준에서 조직신뢰(β=.483)와 대인신뢰(β=.178)는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 조직신뢰(β=.300)와 대인신뢰(β=.390)는 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

전수진과 김인자(2006)의 연구에서는 서울 소재 기업체에서 근무하는 정규직 비서와 사무직 근로자 228명을 대상으로 조직신뢰와 상사신뢰의 두 가지 측면의 신뢰가 직무태도인 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향력을 실증적으로 검증하였다. 연구결과로 조직에 대한 신뢰는 유의수준 .001에서 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향(β=.520)을 미치는 것으로 나타났으며, 유의수준 .001에서 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향(β=.236)을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 상사에 대한 신뢰는 유의수준 .001에서 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향(β=.297)을 미치는 것으로 나타났으며, 유의수준 .001에서 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향(.297)을 미치는 것으로 나타났다.

박진영(2009)은 호텔종사원의 신뢰가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해 서울지역 5개의 특급 호텔 종사원 225명을 대상으로 연구를 실시한 결과 조직신뢰는 직무만족(t=4.76), 조직몰입(t=2.39)에 긍정적인 영향을 미쳤으며 동료신뢰는 직무만족(t=4.76)에 긍정적인

영향을 미쳤음을 실증적으로 검증하였다. 하지만 상사신뢰와 직무만족과 조직몰입 간에는 유의미한 관계가 없으며, 동료신뢰는 조직몰입에 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났다.

채희용과 윤세환(2009)은 여행사 종사원의 신뢰가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 서울·경기지역의 여행사 직원 189명을 대상으로 실증적으로 분석하였다. 조직신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰와 조직몰입의 영향력을 분석한 결과 상사신뢰(t=5.615, p=.000)만이 통계적으로 유의미한 영향력이 있었으며, 직무만족과의 관계에서는 조직신뢰(t=4.649, p=.000)와 상사신뢰(t=4.825, p=.000)와 유의미한 관계를 검증하였다.

김호정(1999)은 신뢰는 외부의 자극에 대한 방어형태의 정도를 결정하는데 신뢰가 부족할수록 환경의 불확실성과 위험이 가져올지 모르는 침해로부터 자신을 보호하려는 성향이 강해져서 주위를 감시, 경계하고 자신을 방어하는 일에 주어진 시간과 노력의 상당 부분을 투입하므로 담당 역할이나 직무에 충실할 수 없으며, 불확실성에 대한 두려움으로 직무자체에도 만족하기 힘들다. 반면에 신뢰가 강하면 외부의 불확실성에 대한 두려움을 이겨내고 진취적인 일을 할 수 있으며 직무에 몰입하여 직무에 대한 만족과 함께 조직에 대한 몰입도가 높아질 것이다.

또한 조은아(2004)는 신뢰의 조절효과를 검증하였는데 서울의 특급 호텔에 근무하는 220명을 대상으로 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향관계에서 신뢰의 조절기능을 검증한 결과 직무스트레스와 상사신뢰의 상호 작용항의 t값이 −4.118로 조절기능을 한다고 제시하였다. 이 결과는 이직의도를 감소시키기 위해 직무스트레스를 낮추는 것도 중요하지만 상사의 신뢰를 높이는 것도 중요하다고 제시하고 있다.

이와 같이 과거 연구모형 및 선행연구 등을 고찰해 본 결과 신뢰와 조직몰입, 직무만족의 관계는 긍정적인 상관관계가 있다고 가정해 볼 수가 있고 조직몰입이나 직무만족과 같은 성과 변수에 있어서 신뢰의 긍정적인 영향력은 직무스트레스의 부정적인 영향력을 상쇄시킬 수 있다고 가정해 볼 수가 있다.

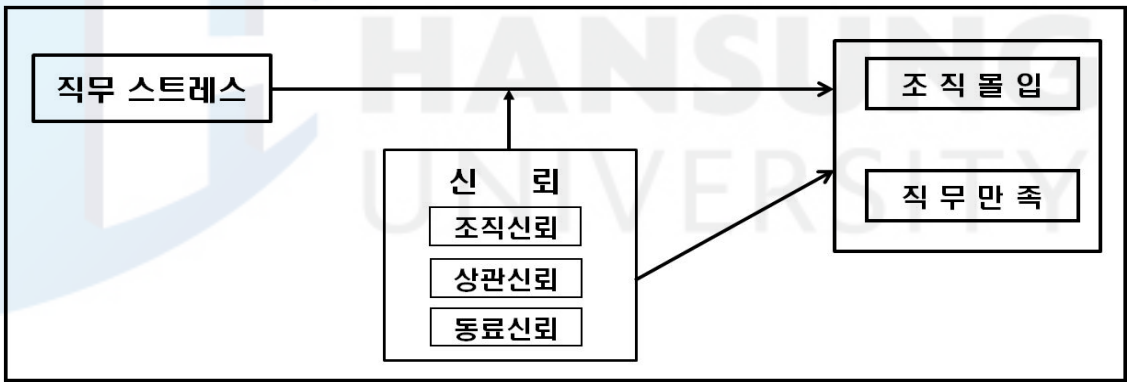
Ⅳ. 연구 설계

4.1 연구모형 및 가설의 설정

본 연구는 우리나라 해외파병장병의 직무스트레스와 신뢰가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향관계를 실증적으로 검증하는데 있다. 이를 검증하기 위한 연구모형은 독립변수로 직무스트레스와 신뢰를 설정하였고, 종속변수에는 조직효과성의 대표적 지표라 할 수 있는 조직몰입과 직무만족을 설정하였으며, 조절변수에는 신뢰(조직, 상관, 동료)를 각각 설정하였다.

4.1.1 연구모형

<그림 10> 연구모형



4.1.2 가설의 설정

앞서 고찰한 직무스트레스의 연구모형에서 Steers(1981)의 연구와 Gibson 외(1985), Parker & DeCotiis(1983)의 연구모형에서 제시한 것과 같이 스트레스 유발요인에 의해 영향을 받는 직무스트레스는 개인 및 조직에 유의미한 영향을 미친다는 것을 확인 할 수 있었다. 또한 김명수 외(2005), 김형섭(2005), 강윤주 외(2012)의 연구결과 역시 부정적인 상관관계를 지지하고 있다. 따라서 직무스트레스와 조직몰입, 직무만족과의

관계는 상관관계를 가지고 있으며 본 연구에서는 직무스트레스의 영향을 부정적이라 앞서 정의했기 때문에 직무스트레스와 조직몰입, 직무만족의 관계는 개인차에 의해 어느 정도 차이가 있겠지만 부정적인 상관관계를 가진다고 가정할 수 있다. 따라서 아래와 같은 [가설 1, 2]를 설정하였다.

[가설 1, 2]의 설정

가설 1. 해외파병장병이 느끼는 직무스트레스가 증가하면 조직몰입은 낮아질 것이다.
가설 2. 해외파병장병이 느끼는 직무스트레스가 증가하면 직무만족은 낮아질 것이다.

앞서 고찰한 연구와 같이 신뢰가 형성되면 조직의 목표와 가치를 내면화시키고 조직의 목표달성에 기여하는 만큼 개인의 욕구도 충족시킬 수 있으며, 이로 인해 조직에 대한 동일화와 애착도 제고시킴으로써 조직몰입과 직무만족을 강화 할 수 있을 것이라 가정할 수 있을 것이다.

이러한 가정은 앞선 Cook & Wall(1980), Podsakoff 외(1996), 김호정(1999), 최익봉(2005), 김상진(2008), 전수진 & 김인자(2006), 박진영(2009), 채희용 & 윤세환(2009)의 선행연구 역시 이를 지지하고 있다.

따라서 아래와 같이 [가설 3-1, 3-2, 3-3]과 [가설 4-1, 4-2, 4-3]을 각각 설정하였다.

[가설 3-1, 3-2, 3-3]의 설정

가설 3. 파병장병 간 형성된 신뢰 수준이 증가하면 조직몰입은 높아질 것이다.
가설 3-1. 파병장병 간 형성된 조직신뢰 수준이 증가하면 조직몰입은 높아질 것이다.
가설 3-2. 파병장병 간 형성된 상관신뢰 수준이 증가하면 조직몰입은 높아질 것이다.
가설 3-3. 파병장병 간 형성된 동료신뢰 수준이 증가하면 조직몰입은 높아질 것이다.

[가설 4-1, 4-2, 4-3]의 설정

가설 4. 파병장병 간 형성된 신뢰 수준이 증가하면 직무만족은 높아질 것이다.
가설 4-1. 파병장병 간 형성된 조직신뢰 수준이 증가하면 직무만족은 높아질 것이다.
가설 4-2. 파병장병 간 형성된 상관신뢰 수준이 증가하면 직무만족은 높아질 것이다.
가설 4-3. 파병장병 간 형성된 동료신뢰 수준이 증가하면 직무만족은 높아질 것이다.

앞선 선행 연구결과 신뢰를 높게 지각하는 사람은 동일한 수준의 직무스트레스를 받는다 하여도 신뢰의 긍정적인 영향력이 이를 상쇄하여 조절효과를 가진다고 가정해 볼 수 있는데 이는 조은아(2004)의 연구에서 검증된 바가 있다. 따라서 아래와 같이 신뢰를 조절변수로 설정하여 직무스트레스를 조절하는 역할을 할 수 있을 것이라 가정하여 [가설 5-1, 5-2, 5-3]과 [가설 6-1, 6-2, 6-3]을 각각 설정하였다.

[가설 5-1, 5-2, 5-3]의 설정

가설 5. 신뢰는 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 부정적인 영향의 정도를 감소시킬 것이다.
가설 5-1. 조직신뢰는 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 부정적인 영향의 정도를 감소시킬 것이다.
가설 5-2. 상관신뢰는 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 부정적인 영향의 정도를 감소시킬 것이다.
가설 5-3. 동료신뢰는 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 부정적인 영향의 정도를 감소시킬 것이다.

[가설 6-1, 6-2, 6-3]의 설정

가설 6. 신뢰는 직무스트레스가 직무만족에 미치는 부정적인 영향의 정도를 감소시킬 것이다.
가설 6-1. 조직신뢰는 직무스트레스가 직무만족에 미치는 부정적인 영향의 정도를 감소시킬 것이다.
가설 6-2. 상관신뢰는 직무스트레스가 직무만족에 미치는 부정적인 영향의 정도를 감소시킬 것이다.
가설 6-3. 동료신뢰는 직무스트레스가 직무만족에 미치는 부정적인 영향의 정도를 감소시킬 것이다.

4.2 변수의 조작적 정의

4.2.1 직무 스트레스

본 연구에서는 직무스트레스(Job Stress)를 직무와 관련하여 조직 구성원이 느끼는 정신적인 부정적 영향이라고 정의하며 이를 측정하기 위해 Parker & DeCotiis(1983)의 연구에서 사용한 긴장과 시간적 스트레스 요인을 연구자가 수정하여 총 6개 문항을 측정하여 사용하였다.

4.2.2 신뢰

본 연구에서는 신뢰(Trust)를 상대방의 의도나 행동에 대한 긍정적 기대감을 바탕으로 발생 가능한 위험 및 자신의 취약점을 수용하는 심리적 상태라고 정의하며 이를 측정하기 위해 Cook & Wall(1980)의 연구에서 사용한 조직신뢰 · 동료신뢰 측정도구와 Podsakoff 외(1990)의 연구에서 사용한 리더신뢰 측정도구 각 5개 문항, 총 15개 문항을 연구자가 수정 후 사용하였다.

4.2.3 조직효과성

본 연구에서는 종속변수로 설정한 조직효과성은 조직이 얼마나 잘되고 있는가를 표시하는 개념으로 조직의 성과를 평가하는 기준이다. 따라서 본 연구에서는 국방조직의 성과를 효과적으로 측정할 수 있는 조직몰입과 직무만족을 변수로 설정하였다.

4.2.3.1 조직몰입

본 연구에서는 앞에서 제시한 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입 등 세 가지 형태의 몰입 중 정서적 몰입만을 대상으로 측정 및 연구를 할 것이다. 먼저 정서적 몰입만을 측정 및 연구에 사용한 이유는 유지적 몰입은 조직을 떠날 때 발생하는 손익을 고려하여 조직과의 연대를 지속하는 경우로 개인 자신이 조직을 필요하기 때문에 재직하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 본 연구의 대상이 되는 해외파병부대 장병 대부분은 병역법에 따라 의무적으로 입대하여 복무중인 사람들로 의무복무 기간이 만료되면 본인의 의사와는 관계없이 전역을 하게 되는 일반 병사들이 다수 포함되어 있어 그들에게는 유지적 몰입의 영향요소가 존재하지 않기 때문이다.

또한 규범적 몰입은 Mayer & Allen(1991)의 연구에서 한 개인이 재직기간에 따른 지위 상승이나 회사가 그들에게 주는 만족과 보상과는 상관없이 그 회사에 계속 재직하는 것이 옳다고 믿거나 도덕적인 규범 때문에 나타난다고 제시하고 있다. 이러한 규범적 몰입은 개인과 조직 간의 규범이나 상호 교환관계의 개념 정도에 따라 개인에게 더 좋은 직업선택의 기회가 있을 때에도 한 조직에 재직해야 한다는 의무감으로 작용하게 될 수 있다. 따라서 같은 맥락에서 일반 직장에서와 같이 타 조직으로의 이직기회나 병역을 회피할 수 있는 특정한 방법이 없는 현재의 우리나라 병역제도 하에서는 이를 적용하기는 극히 제한적이라고 판단되었기 때문이다.

이와 같이 본 연구의 목적 및 연구 대상의 특성을 고려할 때 정서적 몰입만을 대상으로 측정 및 연구를 하는 것이 타당할 것이라고 판단하였다.

따라서 본 연구에서는 조직몰입(Organizational Commitment)을 개인이 자신의 조직에 대한 감정적, 태도적인 애착이라고 정의하며 이를 측정하기 위해 Meyer & Allen(1997)의 연구에서 사용한 측정도구를 수정 후 인용하였으며 해외파병장병이라는 본 연구 대상의 특수성을 고려하여 정서적 몰입에 관한 5개 문항을 연구자가 수정하여 측정에 사용하였다.

4.2.3.2 직무만족

본 연구에서는 직무만족(Job Satisfaction)을 조직 구성원이 직무를 수행할 때 가지는 긍정적인 태도 및 감정이라 정의하며 이를 측정하기 위해 Spector(1985)의 직무만족 측정(Job Satisfaction Survey)을 수정 후 인용하였다. 그 이유는 군 조직에서는 J.S.S의 9가지 요인을 그대로 적용하기는 매우 제한적이기 때문이다. 특히 임금, 승진, 통제, 부가급부 등과 같은 영향요소들은 일반 병사 계급에서는 적용할 수 없기 때문에 본 연구에서는 위의 다양한 영향 요소 중에서 전 계급층에서 적용 가능하고 군 조직의 특수성을 고려하여 즉각적인 보상, 직무환경, 동료, 일 자체, 의사소통에 관한 직무만족 총 15문항을 연구자가 수정하여 측정에 사용하였다.

4.3 조사방법

4.3.1 설문지 구성

본 연구에서의 설문지 구성은 '전혀 그렇지 않다', ' 별로 그렇지 않다', '보통이다', '약간 그렇다', '매우 그렇다'의 리커트식 5점 척도로 측정하였다. 직무스트레스 측정항목은 총 6개 문항이며, 신뢰는 조직신뢰 5개 문항, 상관신뢰 5개 문항, 동료신뢰 5개 문항, 조직몰입은 5개 문항, 직무만족은 총 15개 문항으로 작성되어 있다. 인구통계학적 변수는 성별, 연령, 학력, 계급, 임무, 지역, 유형, 복무기간으로 총 8개 문항으로 작성되어 있으며, 설문지는 아래 <표 15>와 같이 총 49개 문항으로 구성되어 있다.

<표 15> 설문지 구성

측정 변수		항목 수	척 도	출 처
직무 스트레스	시간적 압박	4	5점	Parker & De Cotiis(1983)
	긴장	2		
직무만족	보상	3	5점	Spector(1985)
	직무환경	3		
	동료	3		
	일 자체	3		
	의사소통	3		
조직몰입	정서적 몰입	5	5점	Meyer & Allen(1997)
신뢰	조직 신뢰	5	5점	Cook & Wall(1980)
	상관 신뢰	5		Podsakoff 외(1990)
	동료 신뢰	5		
인구통계 학적변수	성별	1	.	.
	연령	1		
	학력	1		
	계급	1		
	임무	1		
	지역	1		
	유형	1		
	복무기간	1		
총 문항 수		49	.	.

4.4 자료의 수집 및 분석 방법

4.4.1 표본의 선정과 자료수집

본 연구는 우리나라 해외파병부대를 대상으로 파병장병이 느끼는 직무스트레스와 신뢰가 조직효과성의 대표적 지표라 할 수 있는 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가에 관한 실증적 연구이다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 해외에 파병중인 대표적인 3개 부대를 대상으로 연구를 수행하였다. 먼저 UN PKO(평화유지활동)의 일원으로 파병하여 임무를 수행하고 있는 레바논의 동명부대와 아이티의 단비부대 그리고 다국적군의 일원으로 아프간에 파병하여 임무를 수행하고 있는 오쉬노부대를 그 연구대상으로 했다. 이러한 해외파병장병을 대상으로 설문조사를 진행하기 위해 사전에 규정과 절차에 의거 국방부 문화공보과에 승인을 득한 후 3개의 파병부대에 설문지를 발송하여 항공우편 및 인편을 통해 접수를 받았다. 3개 해외파병부대에 설문지 500부를 발송하여 480부를 회수한 후 중복 및 미기재 35부를 제외한 445부가 연구에 사용되었다. 자세한 현황은 아래 <표 16>과 같다.

<표 16> 설문지 배부 및 수거현황

구 분	총 계	동명부대	단비부대	오쉬노부대
배부 수	500(100)	240(100)	105(100)	155(100)
수거 수	480(96)	230(96)	100(95)	150(97)
중복 및 미기재 수	35(7)	16(7)	6(6)	13(8)
사용 수	445(89)	214(89)	94(89)	137(88)

본 설문에 참여한 응답자의 특성을 살펴보면 다음의 <표 17>과 같다.

<표 17> 응답자의 특성

나 이	빈 도	퍼센트	유효 퍼센트
21세 미만	34	7.6	7.6
23세 미만	140	31.5	31.5
26세 미만	94	21.1	21.1
30세 미만	88	19.8	19.8
30세 이상	89	20	20
학 력	**빈 도**	**퍼센트**	**유효 퍼센트**
고 졸	62	13.9	13.9
대 재	204	45.8	45.8
대 졸	163	36.6	36.6
대학원 이상	16	3.6	3.6
계 급	**빈 도**	**퍼센트**	**유효 퍼센트**
병	173	38.9	38.9
부사관	180	40.4	40.4
위관급	82	18.4	18.4
영관급	10	2.2	2.2
복무기간	**빈 도**	**퍼센트**	**유효 퍼센트**
5년 미만	285	64	64
5~10년	98	22	22
11~15년	33	7.4	7.4
15~20년	15	3.4	3.4
20년 이상	14	3.1	3.1
임 무	**빈 도**	**퍼센트**	**유효 퍼센트**
전 투	260	58.4	58.4
비전투	185	41.6	41.6

지 역	빈 도	퍼센트	유효 퍼센트
아프간	94	21.1	21.1
레바논	214	48.1	48.1
아이티	137	30.8	30.8
파병유형	**빈 도**	**퍼센트**	**유효 퍼센트**
정전감시	183	41.1	41.1
재건사업	221	49.7	49.7
기 타	41	9.2	9.2
합 계	**445**	**100**	**100**

연령대별 비율은 21세 미만이 34명으로 전체의 7.6%를 차지하였으며, 23세 미만은 140명으로 전체의 31.5%, 26세 미만은 94명으로 전체의 21.1%, 30세 미만은 88명으로 전체의 19.8%, 30세 이상은 89명으로 전체의 20%를 각각 차지하고 있다.

학력은 고졸자가 62명으로 13.9%, 대학에 재학 중인 인원은 204명으로 45.8%의 분포로 가장 많았으며, 그 다음이 대학졸업자 163명으로 36.6%, 대학원 이상 학력을 가진 인원은 16명으로 3.6%를 각각 차지하고 있다.

계급 분포는 병사가 173명으로 38.9%, 부사관이 180명으로 40.4%의 분포로 가장 많았으며, 위관급 장교가 82명 18.4%, 영관급 장교는 10명으로 2.2%를 각각 차지하고 있다.

복무기간은 5년 미만이 가장 많은 285명으로 64%의 분포를 나타내고 있고, 5~10년이 95명으로 22%, 11~15년이 33명으로 7.4%, 15~20년이 15명으로 3.4%, 20년 이상이 14명으로 3.1%를 각각 차지하고 있다.

또한 설문조사 대상 중 감시임무와 경계임무, 경호작전 등의 전투임무를 수행하는 장병이 260명으로 58.4%를 차지하고 있으며, 재건·민군작전 등 비전투임무를 수행하는 장병은 185명으로 41.6%로 나타났다.

파병 지역별 분포도는 아프간이 94명으로 21.1%, 레바논이 제일 많은 214명으로 48.1%, 아이티가 137명으로 30.8%의 분포를 보이고 있다.

파병 유형별 분포도를 살펴보면 정전감시는 183명으로 41.1%, 재건사

업은 221명으로 49.7%, 기타는 41명으로 9.2%를 차지하고 있다.

4.4.2 분석방법

설문조사를 실시하여 회수된 자료는 코딩작업을 거쳐 사회과학 통계프로그램인 SPSS 19.0을 이용하여 분석하였다. 기초통계자료를 얻기 위하여 빈도분석을 실시하였고 각 변수들의 측정항목에 대한 타당성 분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 또한 연구가설을 검증하기 위하여 상관관계분석, 위계적 회귀분석을 이용하여 분석하였다.

HANSUNG UNIVERSITY

Ⅴ. 연구결과

5.1 평가도구 분석

5.1.1 변수의 기술통계량 분석

본 연구의 주요 변수인 조직몰입, 조직신뢰, 직무스트레스의 기술통계량 분석결과는 다음의 <표 18>과 같다.

<표 18> 변수의 기술통계량 분석

구 분	N	평균	표준편차	최소 값	최대 값
조직몰입	445	3.6287	1.07104	1	5
조직신뢰	445	3.6972	1.0249	1	5
직무스트레스	445	2.0835	0.88054	1	4.83
나이	445	3.13	1.267	1	5
학력	445	3.3	0.749	2	5
계급	445	1.84	0.799	1	4
임무	445	1.42	0.493	1	2
지역	445	2.1	0.715	1	3
파병유형	445	1.68	0.634	1	3
복무기간	445	1.6	0.985	1	5

5.1.2 타당성 검증

채서일(2011)은 타당성이란 측정도구 자체가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확히 반영하고 있는가를 측정하는 것이라 하였으며, 본 연구에서는 요인분석(factor analysis)을 사용하였다.

본 연구의 측정변수는 척도 순화과정을 통하여 일부항목을 제거하였다. 먼저, 타당성 검증을 하기 위해 탐석적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식을 채택하였다. 그러므로 각 변수들은 요인적재치가 가장 높은 요인에 속하게 된다. 또한 고유 값은 특정 요인에 적재된 모든 변수의 적재량을 제곱하여 합한 값을 말하는 것으로, 특정 요인에 관련된 표준화된 분산(standardized variance)을 가리킨다.

송지준(2012)은 일반적으로 사회과학분야에서 요인과 문항의 선택기준은 고유 값(eigen value)은 1.0 이상, 요인 적재치는 0.40이면 유의한 변수로 간주하며 0.50이 넘으면 아주 중요한 변수로 본다.

5.1.2.1 직무스트레스에 대한 타당성 분석

다음의 <표 19>는 직무스트레스에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 긴장요인은 53.09%로, 시간적 압박요인은 70.06으로 나타났다. 전체적으로 직무스트레스는 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 2개의 요인으로 추출되었다. 선행연구에서 긴장과 시간적 압박이라는 2가지 요인을 직무스트레스의 반응으로 설정하고 이를 직무스트레스의 주요 증상으로 설정하였기 때문에 본 연구에서도 두 가지 요인을 직무스트레스의 증상으로 설정하고 6문항 모두를 분석에 이용하였다.

<표 19> 직무스트레스의 요인분석 결과

항 목	요 인		
	긴 장	시간적 압박	공통성
직무스트레스 1	**.83**	.16	.71
직무스트레스 2	**.87**	.19	.78
직무스트레스 3	.22	**.80**	.69
직무스트레스 4	.14	**.84**	.71

직무스트레스 5	**.83**	.12	.71
직무스트레스 6	**.72**	.28	.60
고유 값(eigen-value)	3.19	1.0	-
설명 분산(%)	53.10	16.97	-
누적 분산(%)	53.09	70.06	

5.1.2.2 신뢰에 대한 타당성 분석

다음의 <표 20>는 신뢰에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 조직신뢰 81.44%, 상관신뢰 57.357%, 동료신뢰 28.8%로 나타났다. 전체적으로 신뢰의 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 3개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행연구와 동일하게 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰로 명명하였다. 이중 신뢰 5번 문항은 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하였다. 따라서 조직신뢰는 5개의 문항 중 1개의 문항을 제거하고 총 4개 문항, 상관신뢰와 동료신뢰는 5개의 문항 중 최종적으로 5개 문항 모두를 분석에 이용하였다.

<표 20> 신뢰의 요인분석 결과

항 목	요 인			
	조직신뢰	상관신뢰	동료신뢰	공통성
신뢰 1	**.84**	.32	.22	.85
신뢰 2	**.78**	.37	.30	.84
신뢰 3	**.72**	.36	.39	.81
신뢰 4	**.76**	.39	.33	.83
신뢰 6	.41	**.67**	.43	.78
신뢰 7	.30	**.75**	.30	.75

신뢰 8	.32	**.83**	.32	.90
신뢰 9	.33	**.85**	.28	.91
신뢰 10	.38	**.82**	.28	.89
신뢰 11	.27	.34	**.74**	.74
신뢰 12	.36	.25	**.77**	.78
신뢰 13	.24	.27	**.85**	.84
신뢰 14	.21	.20	**.83**	.77
신뢰 15	.21	.33	**.74**	.71
고유 값(eigen-value)	3.37	4.00	4.03	-
설명 분산(%)	24.09	28.54	28.82	-
누적 분산(%)	81.44	57.357	28.82	-

5.1.2.3 조직몰입에 대한 타당성 분석

<표 21>는 조직몰입에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 79.24%로 나타났다. 전체적으로 조직몰입은 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 정서적 몰입인 1개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행 연구와 동일하게 조직몰입으로 명명하였다. 총 5개 문항 중 1개의 문항은 공통성이 낮아 제거(공통성 0. 38)하고 4개 문항을 분석에 이용하였다.

<표 21> 조직몰입의 요인분석 결과

항 목	요 인	
	정서적 몰입	공통성
조직몰입 2	**.93**	.67
조직몰입 3	**.92**	.85

조직몰입 4	**.88**	.87
조직몰입 5	**.82**	.78
고유 값(eigen-value)	3.17	-
설명 분산(%)	79.24	-
누적 분산(%)	79.24	-

5.1.2.4 직무만족에 대한 타당성 분석

다음의 <표 22>는 직무만족에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 63.73%로 나타났다. 전체적으로 직무만족은 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 1개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행연구와 동일하게 직무만족이라 명명하였다. 직무만족은 15개의 문항 중 15개 문항 모두를 분석에 이용하였다.

<표 22> 직무만족의 요인분석 결과

항 목	요 인	
	직무만족	공통성
직무만족 1	**.88**	.56
직무만족 2	**.87**	.65
직무만족 3	**.85**	.71
직무만족 4	**.83**	.64
직무만족 5	**.82**	.68
직무만족 6	**.82**	.67

직무만족 7	**.82**	.53
직무만족 8	**.80**	.45
직무만족 9	**.80**	.59
직무만족 10	**.80**	.57
직무만족 11	**.77**	.64
직무만족 12	**.76**	.67
직무만족 13	**.74**	.77
직무만족 14	**.73**	.76
직무만족 15	**.67**	.69
고유값(eigen-value)	9.56	-
분산설명(%)	63.73	-
누적분산(%)	63.73	-

5.1.3 신뢰성 검증

본 연구에서는 설문 문항에서 변수들 간의 내적 일관성(internal consistency)이 있는지 여부를 검증하기 위해 신뢰성을 측정하였다. 신뢰성이란 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 보이는 정도로 채서일(2011)은 신뢰성이란 비교 가능한 독립된 측정방법에 의해 대상을 측정하는 경우 결과가 비슷하게 되는 것을 의미한다고 정의하고 있다.

신뢰성을 측정할 수 있는 수단으로는 Cronbach-α 계수를 사용하는데, 이는 특정 개념을 측정하는 설문문항들 간 상관관계를 얼마만큼 설문문항이 일관적인 내용을 질문하고 있는지를 파악 할 수 있고, 일관성이 없는 설문문항을 제외하고 연구할 수 있다는 장점을 가지고 있다.

따라서 본 연구에서도 일반적으로 널리 사용하고 있는 Cronbach-α 계

수에 의해 신뢰성 분석을 실시하였다.

이러한 알파계수는 어느 정도의 값을 가져야 한다고 정확하게 단정할 수는 없다. 하지만 Cronbach-α 값을 해석하는 기준은 일반적으로 사회과학 분야에서는 0.6이상이면 신뢰도가 있다고 본다. 물론 이러한 기준은 학자들마다 해석을 달리하는 경향이 있다. 어떤 학자들은 0.7미만이면 신뢰도가 없다고 보기도 하고, 어떤 학자들은 0.6이상이면 된다고 하기도 한다. 송지준(2012)은 통상적 시각에서 사회과학에서는 0.6이상이면 된다고 설명하고 있다.

따라서 아래의 <표 23>에서 보는 바와 같이 각 변수들의 신뢰성을 검증한 결과 Cronbach-α 값은 직무스트레스 0.81, 조직신뢰 0.93, 상관신뢰 0.95, 동료신뢰 0.92, 조직몰입 0.92, 직무만족 0.96으로 측정되어 모든 측정개념들이 신뢰성을 확보하고 있는 것으로 나타났다.

<표 23> 신뢰성 검증결과

변 수	문항 수	Cronbach-α
직무스트레스	직무스트레스 1, 2, 3, 4, 5, 6	0.81 (N=445)
조직신뢰	조직신뢰 1, 2, 3, 4	0.93 (N=445)
상관신뢰	상관신뢰 1, 2, 3, 4, 5	0.95 (N=445)
동료신뢰	동료신뢰 1, 2, 3, 4, 5	0.92 (N=445)
조직몰입	조직몰입 2, 3, 4, 5	0.92 (N=445)
직무만족	직무만족 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	0.96 (N=445)

5.2 상관관계 분석

채서일(2011)은 상관관계 분석은 연구하고자 하는 변수들 간의 관련성

을 분석하기 위해 사용하는 방법이다. 이는 하나의 변수가 다른 변수와 관련성이 있는지 여부와 관련성이 있다면 어느 정도의 관련성을 보이고 있는지 알아보고자 할 때 사용하는 분석방법이다.

송지준(2012)은 상관관계 분석은 변수들 간의 관련성[19]을 나타내는 것이므로 인과관계로 파악해서는 안 된다. 변수들 간의 인과관계는 독립변수가 종속변수에 어떠한 영향을 미치는 지를 파악하는 것으로써 상관관계 분석은 독립변수와 종속변수의 영향관계가 아니라 두 변수 간의 관련성의 정도와 방향을 보여주는 것이다.

즉, 상관관계 분석을 통해 가설검증에 앞서 변수들 간의 인과관계를 보여주지 못하지만 단순한 연관성을 제시하고 그 관련성이 어느 정도인지를 알 수가 있다. 따라서 본 연구에서는 직무스트레스, 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰, 조직몰입, 직무만족을 투입하여 분석을 실시하였다. 아래의 <표 24>는 변수들 간의 상관관계를 정리한 표이다.

<표 24> 변수들 간의 상관관계 분석

구 분		2	3	4	5	6
1	직무 스트레스	-0.424**	-0.399**	-0.413**	-0.304**	-0.531**
2	조직신뢰	1	0.779**	0.680**	0.621**	0.830**
3	상관신뢰	0.779**	1	0.697**	0.579**	0.752**
4	동료신뢰	0.680**	0.697**	1	0.534**	0.736**

19) 송지준(2012)은 상관관계분석에서 변수들 간의 관련성의 정도를 판단하는 기준을 아래와 같이 제시했다.

상관관계 계수	상관관계 강도	상관관계 계수	상관관계 강도
±0.9 이상	매우 높은 상관관계	±0.2～±0.4 미만	낮은 상관관계
±0.7～±0.9 미만	높은 상관관계	±0.2 미만	상관관계가 거의 없음
±0.4～±0.7 미만	다소 높은 상관관계		

송지준(2012),「논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법」, p. 121.

5	조직몰입	0.621**	0.579**	0.534**	1	0.771**
6	직무만족	0.830**	0.752**	0.736**	0.711**	1

**상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다. N=445

직무스트레스는 상관신뢰(-0.399), 조직몰입(-0.304)과는 낮은 상관관계를 보이고 있고 조직신뢰(-0.424), 동료신뢰(-0.413), 직무만족(-0.531)과는 다소 높은 상관관계를 보이고 있다.

조직신뢰는 동료신뢰(0.680), 조직몰입(0.621)과는 다소 높은 상관관계를 보이고 있으며 상관신뢰(0.779), 직무만족(0.830)과도 높은 상관관계를 보이고 있다.

상관신뢰는 동료신뢰(0.697), 조직몰입(0.579)과는 다소 높은 상관관계를 직무만족(0.752)과는 높은 상관관계를 보이고 있다. 또한 동료신뢰는 조직몰입(0.534)과 다소 높은 상관관계를 직무만족(0.736)과는 높은 상관관계를 보이고 있으며 조직몰입은 직무만족(0.771)과 높은 상관관계를 보이고 있다.

5.3 가설의 검증

직무스트레스와 신뢰가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향의 정도를 검증하기 위해 인구통계학적 변수인 나이와 학력, 계급을 통제변수로 설정하고 위계적 회귀분석을 이용하여 분석하였다.

또한 신뢰의 조절효과는 독립변수와 조절변수의 상호작용 항을 종속변수에 회귀분석을 실시함으로써 확인하였다.

5.3.1 [가설 1]의 검증

[가설 1]을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 통해 직무스트레스의 조

직몰입에 대한 영향관계를 확인하였다. 먼저 1단계 회귀식에는 계급, 학력, 나이를 통제 변수로 설정하여 투입하였고, 2단계 회귀식에서 직무스트레스를 투입하여 조직몰입과의 영향관계를 분석하였다. 직무스트레스와 조직몰입의 위계적 회귀분석 결과는 아래 <표 25>과 같이 나타났다.

<표 25> 직무스트레스와 조직몰입의 위계적 회귀분석 결과

독립변수	조직몰입					
	모델 1			모델 2		
	베타값	t 값	공차한계	베타값	t 값	공차한계
상 수	-	12.204***	-	-	14.776***	-
나 이	.153*	2.365*	.501	.145*	2.362*	.501
학 력	.063	1.092	.631	.070	1.282	.631
계 급	.086	1.386	.553	.104	1.782	.551
직무스트레스	-	-	-	-.316***	-7.259***	.997
통계량	R^2 = .069, F = 10.840, p= .000			R^2 = .168 , $\triangle R^2$ = .161 F = 22.257, p= .000, Durbin-Watson = 1.357		

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001 N=445

<표 25>의 직무스트레스와 조직몰입의 위계적 회귀분석 결과에서 보는 바와 같이 나이, 학력, 계급을 통제변수로 설정하여 회귀식에 투입하였으며 그 결과 나이(t=2.362, p<0.05)가 조직몰입과 상관관계에 있는 것으로 나타났다. 또한 독립변수인 직무스트레스와 종속변수인 조직몰입과의 관계는 통계적으로 유의미하며 그 관계는 부정적인 것으로 나타났다(t=−7.259, p < 0.001).

회귀모형은 F값이 p=.000에서 22.257의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 R^2=.168로 16.8%의 설명력을 보이고 있다. 또한 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있고, Durbin-Watson은 1.357로 기준 값인 2에 근접하고 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다. 이에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

따라서 직무스트레스와 조직몰입의 위계적 회귀분석 결과 해외파병장병의 직무스트레스가 증가하면 조직몰입은 낮아진다는 것을 검증하였다.

5.3.2 [가설 2]의 검증

[가설 2]를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 통해 직무스트레스의 직무만족에 대한 영향관계를 확인하였다. 먼저 1단계 회귀식에는 계급, 학력, 나이를 통제 변수로 설정하여 투입하였고, 2단계 회귀식에서 직무스트레스를 투입하여 직무만족과의 영향관계를 분석하였다. 직무스트레스와 직무만족의 위계적 회귀분석 결과는 아래 <표 26>와 같다.

<표 26> 직무스트레스와 직무만족의 위계적 회귀분석 결과

독립변수	직무만족					
	모델 1			모델 2		
	베타 값	t 값	공차한계	베타 값	t 값	공차한계
상 수	-	17.598***	-	-	25.089***	-
나 이	.179	2.732**	.501	.165	3.014**	.501
학 력	.017	.293	.631	.029	.598	.631
계 급	.050	.803	.553	.082	1.572	.551
직무스트레스	-	-	-	-.540	-13.950***	.997
통계량	R^2 = .051, F = 7.878 , p= .000			R^2 = .342 , $\triangle R^2$ = .336 F = 57.150 , p= .000 , Durbin-Watson = 1.399		

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001 N=445

<표 26>에서 보는 바와 같이 나이, 학력, 계급을 통제변수로 설정하여 회귀식에 투입하였고 그 결과 나이(t=3.014, p<0.01)가 직무만족과 상관관계에 있는 것으로 나타났다. 또한 독립변수인 직무스트레스는 종속변수인 직무만족과의 관계는 통계적으로 유의미하며 그 관계는 부정적인 것으로 나타났다(t=−13.950, p < 0.001).

회귀모형은 F값이 p=.000에서 57.150의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 R^2=.342로 34.2%의 설명력을 보이고 있다. 또한 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있고, Durbin-Watson은 1.339로 잔차들 간에도 상관관계가 없는 것으로 판단된다. 이에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

따라서 직무스트레스와 직무만족의 위계적 회귀분석 결과 해외파병장병의 직무스트레스가 증가하면 직무만족도는 낮아진다는 것을 검증하였다.

5.3.3 [가설 3]의 검증

[가설 3]을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 통해 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰의 조직몰입에 대한 영향력을 확인하였다. 먼저 1단계 회귀식에는 계급, 학력, 나이를 통제변수로 설정하여 투입하였고, 2단계 회귀식에서는 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰를 투입하여 조직몰입과의 영향관계를 분석하였다. 신뢰(조직, 상관, 동료)와 조직몰입의 위계적 회귀분석 결과는 다음의 <표 27>과 같다.

<표 27> 신뢰와 조직몰입의 위계적 회귀분석 결과

독립변수	조직몰입					
	모델 1			모델 2		
	베타 값	t 값	공차한계	베타 값	t 값	공차한계
상수	-	12.204***	-	-	1.549	-
나이	.153	2.365*	.501	.034	.652	.483
학력	.063	1.092	.631	.037	.817	.628
계급	.086	1.386	.553	.022	.444	.542
조직신뢰	-	-	-	.382	6.274***	.355
상관신뢰	-	-	-	.148	2.292*	.316
동료신뢰	-	-	-	.154	2.899**	.464
통계량	R^2 = .069, F = 10.840, p= .000			R^2 = .425, △R^2 = .062 F = 53.997, p= .000, Durbin-Watson = 1.579		

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001 N=445

해외파병장병 간 형성된 신뢰 수준이 증가하면 조직몰입은 높아질 것이라는 [가설 3-1, 3-2, 3-3]의 검정결과 다음과 같이 나타났다.

먼저 나이, 학력, 계급을 통제변수로 설정하여 회귀식에 투입한 모델 1에서는 나이가 통계적으로 유의하나, 독립변수를 추가로 투입한 모델 2에서는 그 관련성이 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

독립변수인 조직신뢰가 조직몰입에 미치는 영향은 t값이 6.274로 나타나 [가설 3-1]은 채택되었다. 상관신뢰의 t값은 2.292로 [가설 3-2]도 채택되었으며, 동료신뢰는 t값이 2.899로 [가설 3-3]도 채택되었다. 즉, 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰 모두 통계적으로 유의수준 하에서 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

회귀모형은 F값이 p=.000에서 53.997의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 R^2은 .425로 42.5%의 설명력을 보이고 있다. 또한 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있고, Durbin-Watson은 1.579로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

분석결과 해외파병장병 간 형성된 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰의 수준이 증가하면 조직몰입은 높아진다는 의미 있는 사실을 검증하고 있다.

또한 조직몰입을 향상시킬 수 있는 변수들 간의 상대적 영향력을 평가할 수 있는 표준화 계수인 베타 값의 절대치를 살펴보면 조직신뢰(.382)가 다른 변수에 비해 조직몰입에 가장 큰 영향력을 보이는 변수로 나타나고 있으며, 다음은 동료신뢰(.154)가 두 번째로 큰 영향력을 보이는 변수이고, 상관신뢰(.148)는 세 번째로 영향력을 보이는 변수로 나타났다.

따라서 조직몰입을 향상시키기 위해서는 조직신뢰 > 동료신뢰 > 상관신뢰의 순으로 고려해야 함을 알 수 있다.

5.3.4 [가설 4]의 검증

[가설 4]를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 통해 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰의 직무만족에 대한 영향관계를 확인하였다. 먼저 1단계 회귀식

에는 계급, 학력, 나이를 통제변수로 설정하여 투입하였고, 2단계 회귀식에서 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰를 투입하여 직무만족과의 영향관계를 분석하였다. 신뢰와 직무만족의 위계적 회귀분석 결과는 다음의 <표 28>과 같다.

<표 28> 신뢰와 직무만족의 위계적 회귀분석 결과

독립변수	직무만족					
	모델 1			모델 2		
	베타 값	t 값	공차한계	베타 값	t 값	공차한계
상 수	-	17.598***	-	-	3.685***	-
나 이	.179	2.732**	.501	.013	.394	.483
학 력	.017	.293	.631	-.021	-.684	.628
계 급	.050	.803	.553	-.034	-1.064	.542
조직신뢰	-	-	-	.526	13.195***	.355
상관신뢰	-	-	-	.164	3.893***	.316
동료신뢰	-	-	-	.269	7.725***	.464
통계량	R^2 = .051, F = 7.878 , p= .000			R^2 = .753 , $\triangle R^2$ = .749 F = 222.198, p= .000 , Durbin-Watson = 1.649		

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001 N=445

해외파병장병 간 형성된 신뢰 수준이 증가하면 직무만족은 높아질 것이라는 [가설 4-1, 4-2, 4-3]의 검정결과 다음과 같이 나타났다.

먼저 나이, 학력, 계급을 통제변수로 설정하여 회귀식에 투입한 모델 1에서는 나이가 통계적으로 유의하나, 독립변수를 추가로 투입한 모델 2에서는 그 관련성이 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 독립변수인 조직신뢰가 직무만족에 미치는 영향은 t값이 13.195로 나타나 [가설 4-1]은 채택되었다. 상관신뢰의 t값은 3.893로 [가설 4-2]도 채택되었으며, 동료신뢰는 t값이 7.725로 [가설 4-3]도 채택되었다. 즉, 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰 모두 통계적으로 유의수준 하에서 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

회귀모형은 F값이 p=.000에서 222.198의 수치를 보이고 있으며, 회귀

식에 대한 R^2은 .753으로 75.3%의 설명력을 보이고 있다. 또한 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson는 1.649로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

분석결과 해외파병장병 간 형성된 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰의 수준이 증가하면 직무만족은 높아진다는 의미 있는 사실을 검증하고 있다.

또한 직무만족을 향상시킬 수 있는 변수들 간의 상대적 영향력을 평가할 수 있는 표준화 계수인 베타(β)값의 절대치를 보면, 조직신뢰(.526)가 직무만족에 가장 큰 영향력을 보이는 변수로 나타나고 있으며, 다음은 동료신뢰(.269)가 두 번째로 큰 영향력을 보이는 변수이고, 상관신뢰(.164)는 세 번째로 영향력을 보이는 변수로 나타났다.

따라서 직무만족을 향상시키기 위해서는 조직신뢰 > 동료신뢰 > 상관신뢰의 순으로 고려를 해야 함을 알 수 있다.

5.3.5 [가설 5]의 검증

손태원(2004)은 조절요인이란 독립변수가 종속변수로 이어지는데 제3의 요인(또는 상황)에 따라 영향을 받게 되는 경우를 말한다.

본 연구에서는 이를 검증하기 위해 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰를 조절변수로 설정하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

위계적 회귀분석에서 조절효과를 검증하기 위해 총3단계의 분석을 실시하였는데 제1단계는 독립변수와 종속변수 간의 회귀분석을, 제2단계는 독립변수, 조절변수와 종속변수 간의 회귀분석을, 제3단계는 독립변수, 조절변수, 상호작용 항(독립변수×조절변수)과 종속변수 간의 회귀분석을 통해 검증을 실시하였다(송지준, 2012).

여기서 조절변수의 상호작용 항을 투입할 경우 다중공선성이 문제가 되어 이를 해결하기 위해 각각의 평균값을 빼서 상호작용 항을 작성하는 평균 집중화(mean centering) 방법을 사용하였다(Aiken & West, 1991).

먼저 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향관계에서 조직신뢰를 조절

변수로 설정하고 분석한 결과는 아래 <표 29>과 같다.

<표 29> 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 조직신뢰의 조절효과

독립변수	조직몰입								
	모델 1			모델 2			모델 3		
	베타 값	t 값	공차한계	베타 값	t 값	공차한계	베타 값	t 값	공차한계
상 수	-	12.622***	-	-	17.374***	-	-	16.668***	-
나 이	.145	2.362*	.501	.071	1.346	.495	.080	1.541	.494
학 력	.070	1.282	.631	.035	.747	.628	.044	.957	.627
계 급	.104	1.782	.551	.039	.773	.546	.035	.710	.546
직무스트레스(A)	-.316	-7.259***	.997	-.073	-1.753	.795	-.091	-2.208*	.785
조직신뢰(B)	-	-	-	.559	13.088***	.747	.541	12.777***	.738
상호작용항(A×B)	-	-	-	-	-	-	-.140	-3.792***	.977
통계량	R^2 = .168 $\triangle R^2$ = .161 F = 22.257, p= .000			R^2 = .402 $\triangle R^2$ = .395 F = 58.954, p= .000			R^2 = .421 $\triangle R^2$ = .413 F = 53.022, p= .000, Durbin-Watson = 1.609		

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001 N=445

해외파병장병의 직무스트레스와 조직몰입의 부정적인 영향관계에서 조직신뢰의 조절기능을 검증하는 [가설 5-1]의 검정결과 다음과 같이 나타났다. 여기서 모델 1, 2, 3은 조절효과 분석절차인 제1단계, 제2단계, 제3단계를 의미하는데 제3단계인 상호작용 항을 투입했을 때 R^2변화량이 유의수준 하에서 증가하였는가를 파악해야 한다.

먼저 통제변수인 나이, 학력, 계급은 모델 1에서 독립변수인 직무스트레스를 투입했을 경우에만 통계적으로 유의할 뿐 모델 2, 모델 3에서는 통계적으로 유의하지 않았다. R^2을 보면 모델 1은 16.8%, 모델 2는 40.2%, 모델 3은 42.1%로 점점 증가한다는 것을 알 수 있다. 하지만 모델 2에서 직무스트레스와 조직몰입의 회귀계수가 통계적으로 유의하지 않기 때문에

(t=−1.753, p > 0.05) 직무스트레스와 조직몰입과의 영향관계에서 조직신뢰는 부정적인 영향의 정도를 감소시키지 못하는 것으로 나타나 조직신뢰의 조절작용인 [가설 5-1]은 기각되었다.

다음은 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향관계에서 상관신뢰를 조절변수로 투입하여 분석한 결과는 아래의 <표 30>와 같다.

<표 30> 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 상관신뢰의 조절효과

독립변수	조직몰입								
	모델 1			모델 2			모델 3		
	베타 값	t 값	공차 한계	베타 값	t 값	공차 한계	베타 값	t 값	공차 한계
상수	-	12.622***	-	-	16.645***	-	-	15.947***	-
나이	.145	2.362*	.501	.026	.468	.482	.036	.654	.481
학력	.070	1.282	.631	.066	1.357	.630	.075	1.577	.629
계 급	.104	1.782	.551	.014	.267	.538	.012	.240	.538
직무스트레스 (A)	-.316	-7.259***	.997	-.105	-2.437*	.800	-.115	-2.713**	.797
상관신뢰 (B)	-	-	-	.509	11.041***	.697	.519	11.402***	.695
상호작용 항 (A×B)	-	-	-	-	-	-	-.147	-3.824***	.971
통계량	R^2 = .168, F = 22.257, p= .000			R^2 = .349 $\triangle R^2$ = .342 F = 47.076, p= .000			R^2 = .370 $\triangle R^2$ = .361 F = 42.885, p= .000, Durbin-Watson = 1.607		

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001 N=445

해외파병장병의 직무스트레스와 조직몰입의 부정적인 영향관계에서 상관신뢰의 조절기능을 검증하는 [가설 5-2]의 검정결과 다음과 같이 나타났다. 먼저 통제변수인 나이, 학력, 계급은 모델 1에서 독립변수인 직무스트레스와 투입했을 경우에만 통계적으로 유의할 뿐 모델 2, 모델 3에서는 통계적으로 유의하지 않았다. 여기서 R^2을 보면 모델 1은 16.8%, 모델 2는 34.9%, 모델 3은 37.0%로 점점 증가한다는 것을 알 수 있다. 여기서 3단계의 유의확률 F변화량은 0.000으로 나타났는데 이는 0.05보다 작으

므로 유의 수준 하에서 유의하게 증가하는 것을 의미한다. 또한 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 1.607로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

따라서 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향관계에서 상관신뢰는 부정적인 영향의 정도를 감소시키는 조절작용을 한다는 것을 알 수 있다.

다음은 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향관계에서 동료신뢰를 조절변수로 투입하여 분석한 결과로 아래의 <표 31>과 같다.

<표 31> 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 동료신뢰의 조절효과

독립변수	조직몰입								
	모델 1			모델 2			모델 3		
	베타 값	t 값	공차한계	베타 값	t 값	공차한계	베타 값	t 값	공차한계
상 수	-	12.622***	-	-	15.565***	-	-	15.414***	-
나 이	.145	2.362*	.501	.069	1.234	.492	.072	1.282	.492
학 력	.070	1.282	.631	.050	1.017	.630	.055	1.109	.629
계 급	.104	1.782	.551	.075	1.418	.550	.062	1.161	.544
직무스트레스(A)	-.316	-7.259***	.997	-.129	-2.945**	.810	-.124	-2.846**	.808
동료신뢰(B)	-	-	-	.444	9.880***	.768	.459	10.182***	.754
상호작용항(A×B)	-	-	-	-	-	-	-.098	-2.473*	.972
통계량	R^2 = .168, F = 22.257, p= .000			R^2 = .320 $\triangle R^2$ = .312 F = 41.240, p= .000			R^2 = .329 $\triangle R^2$ = .320 F = 35.786, p= .000, Durbin-Watson = 1.456		

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001 N=445

해외파병장병의 직무스트레스와 조직몰입의 부정적인 영향관계에서 동료신뢰의 조절기능을 검증하는 [가설 5-3]의 검증결과 다음과 같다.

먼저 통제변수인 나이, 학력, 계급은 모델 1에서 독립변수인 직무스트레스를 투입했을 경우에만 통계적으로 유의할 뿐 모델 2, 모델 3에서는 통계적으로 유의하지 않았다. R^2을 보면 모델 1은 16.8%, 모델 2는 32.0%, 모델 3은 32.9%로 점점 증가한다는 것을 알 수 있다. 여기서 3단계의 유

의확률 F변화량은 0.000으로 나타났는데 이는 0.05보다 작으므로 유의수준 하에서 유의하게 증가하는 것을 나타낸다. 또한 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있고, Durbin-Watson은 1.456로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

따라서 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향관계에서 동료신뢰는 부정적인 영향의 정도를 감소시키는 조절작용을 한다는 것을 알 수 있다.

5.3.6 [가설 6]의 검증

먼저 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향관계에서 조직신뢰를 조절변수로 설정하여 분석한 결과는 아래 <표 32>과 같다.

<표 32> 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 조직신뢰의 조절효과

독립변수	직무만족								
	모델 1			모델 2			모델 3		
	베타값	t 값	공차한계	베타값	t 값	공차한계	베타값	t 값	공차한계
상 수	-	20.578***	-	-	36.899***	-	-	36.178***	-
나 이	.165	3.014**	.501	0.69	1.948	.495	.075	2.158*	.494
학 력	.029	.598	.631	-.017	-.532	.628	-.010	-.334	.627
계 급	.082	1.572	.551	-.003	-.087	.546	-.005	-.165	.546
직무스트레스 (A)	-.540	-13.950***	.997	-.226	-8.139***	.795	-.238	-8.667***	.785
조직신뢰 (B)	-	-	-	.722	25.201***	.747	.709	25.007***	.738
상호작용항 (A×B)	-	-	-	-	-	-	-.096	-3.900***	.977
통계량	R^2 = .342, F = 57.150, p= .000			R^2 = .731 $\triangle R^2$ = .728 F = 238.633, p= .000			R^2 = .740 $\triangle R^2$ = .736 F = 207.883, p= .000, Durbin-Watson = 1.607		

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001 N=445

해외파병장병의 직무스트레스와 직무만족과의 부정적인 영향관계에서 조직신뢰의 조절기능을 검증하는 [가설 6-1]의 검정결과는 다음과 같다.

먼저 통제변수인 나이, 학력, 계급은 모델 1에서 독립변수인 직무스트레스를 투입했을 경우만 통계적으로 유의할 뿐 모델 2, 모델 3에서는 통계적으로 유의하지 않았다. R^2을 보면 모델 1은 34.2%, 모델 2는 73.1%, 모델 3은 74.0%로 점점 증가한다는 것을 알 수 있다. 여기서 3단계의 유의확률 F변화량은 0.000으로 나타났는데 이는 0.05보다 작으므로 유의수준 하에서 유의하게 증가하는 것을 의미한다. 또한 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있고, Durbin-Watson은 1.607로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

따라서 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향관계에서 조직신뢰는 부정적인 영향의 정도를 감소시키는 조절작용을 한다는 것을 알 수 있다.

다음은 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향관계에서 상관신뢰를 조절변수로 설정하여 분석한 결과는 아래의 <표 33>와 같이 나타났다.

<표 33> 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 상관신뢰의 조절효과

독립변수	직무만족								
	모델 1			모델 2			모델 3		
	베타 값	t 값	공차 한계	베타 값	t 값	공차 한계	베타 값	t 값	공차 한계
상 수	-	20.578***	-	-	31.251***	-	-	30.890***	-
나 이	.165	3.014**	.501	.015	.347	.482	.026	.645	
학 력	.029	.598	.631	.024	.644	.630	.035	.987	
계 급	.082	1.572	.551	-.032	-.805	.538	-.034	-.886	
직무스트레스(A)	-.540	-13.950***	.997	-.274	-8.435***	.800	-.286	-9.138***	
상관신뢰(B)	-	-	-	.642	18.435***	.697	.653	19.467***	
상호작용항(A×B)	-	-	-	-	-	-	-.172	-6.048***	

통계량	R^2 = .342, F = 57.150, p= .000	R^2 = .629 $\triangle R^2$ = .625 F = 148.894, p= .000	R^2 = .658 $\triangle R^2$ = .653 F = 140.230, p= .000, Durbin-Watson = 1.699

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001 N=445

해외파병장병의 직무스트레스와 직무만족과의 부정적인 영향관계에서 상관신뢰의 조절기능을 검증하는 [가설 6-2]의 검정결과는 다음과 같이 나타났다.

먼저 통제변수인 나이, 학력, 계급은 모델 1에서 독립변수인 직무스트레스를 투입했을 경우만 통계적으로 유의할 뿐 모델 2, 모델 3에서는 통계적으로 유의하지 않았다. R^2을 보면 모델 1은 34.2%, 모델 2는 62.9%, 모델 3은 65.8%로 점점 증가한다는 것을 알 수 있다. 여기서 3단계의 유의확률 F변화량은 0.000으로 나타났는데 이는 0.05보다 작으므로 유의수준 하에서 유의하게 증가하는 것을 의미한다. 또한 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있고, Durbin-Watson은 1.699로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

따라서 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향관계에서 상관신뢰는 부정적인 영향의 정도를 감소시키는 조절작용을 한다는 것을 알 수 있다.

다음은 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향관계에서 동료신뢰를 조절변수로 설정하여 분석한 결과는 아래의 <표 34>와 같이 나타났다.

<표 34> 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 동료신뢰의 조절효과

독립변수	직무만족								
	모델 1			모델 2			모델 3		
	베타값	t 값	공차한계	베타값	t 값	공차한계	베타값	t 값	공차한계
상 수	-	20.578***	-	-	29.639***	-	-	29.738***	-
나 이	.165	3.014**	.501	.063	1.494	.492	.066	1.585	2.034
학 력	.029	.598	.631	.003	.073	.630	.008	.215	1.591

계 급	.082	1.572	.551	.043	1.075	.550	.027	.670	1.839
직무 스트레스 (A)	-.540	-13.950***	.997	-.290	-8.780***	.810	-.284	-8.737***	1.238
동료신뢰 (B)	-	-	-	.594	17.519***	.768	.612	18.199***	1.326
상호 작용 항 (A×B)	-	-	-	-	-	-	-.119	-4.013***	1.029
통계량	R^2 = .342, F = 57.150, p= .000			R^2 = .613 $\triangle R^2$ = .608 F = 138.894, p= .000			R^2 = .626 $\triangle R^2$ = .621 F = 122.410, p= .000, Durbin-Watson = 1.461		

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p<0.001 N=445

해외파병장병의 직무스트레스와 직무만족과의 부정적인 영향관계에서 동료신뢰의 조절기능을 검증하는 [가설 6-3]의 검정결과는 다음과 같이 나타났다.

먼저 통제변수인 나이, 학력, 계급은 모델 1에서 독립변수인 직무스트레스를 투입했을 경우만 통계적으로 유의할 뿐 모델 2, 모델 3에서는 통계적으로 유의하지 않았다. R^2을 보면 모델 1은 34.2%, 모델 2는 61.3%, 모델 3은 62.6%로 점점 증가한다는 것을 알 수 있다. 여기서 3단계의 유의확률 F변화량은 0.000으로 나타났는데 이는 0.05보다 작으므로 유의 수준 하에서 유의하게 증가하는 것을 의미한다. 또한 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있고, Durbin-Watson은 1.461로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

따라서 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향관계에서 동료신뢰는 부정적인 영향의 정도를 감소시키는 조절작용을 한다는 것을 알 수 있다.

5.4 유형별 분석

5.4.1 임무 유형별 분석결과

다음의 <표 35>는 해외파병장병의 임무 유형을 전투임무와 비전투임무로 구분하여 직무스트레스의 평균 차이를 분석한 결과이다.

<표 35> 임무 유형별 평균 차이 분석결과

구 분	N	평균	표준편차	표준오차	평균에 대한 95% 신뢰구간	
					하한 값	상한 값
전투	260	2.1051	0.84633	0.05249	2.0018	2.2085
비전투	185	2.0532	0.92798	0.06823	1.9185	2.1878
합계	445	2.0835	0.88054	0.04174	2.0015	2.1656

위의 <표 35>에서 보는 바와 같이 일원분산분석을 통해 임무 유형별 스트레스의 차이를 분석한 결과 F값 0.376(p<0.540)으로 전투임무와 비전투임무 간에는 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았으나, 평균적으로 전투임무를 수행하는 장병이 비전투임무를 수행하는 장병과 비교하여 직무스트레스가 다소 높게 나타난 것을 볼 수 있다.

이는 재건작전 및 민군작전 등 비전투임무를 수행하는 장병에 비해 치안이 불안정하고 무장단체에 의한 테러와 공격의 위협 속에서 감시·경계·경호작전 등의 전투임무를 수행하고 있는 장병이 심리적으로 불안과 긴장감이 높을 수밖에 없는 상황이기 때문에 직무스트레스가 높게 나타나는 것으로 보인다.

5.4.2 지역 유형별 분석결과

다음의 <표 36>는 해외파병 지역을 아프간, 레바논, 아이티로 구분하여 직무스트레스의 평균 차이를 분석한 결과이다.

<표 36> 지역 유형별 평균 차이 분석결과

구 분	N	평균	표준편차	표준오차	평균에 대한 95% 신뢰구간	
					하한 값	상한 값
아프간	94	2.211	0.75141	0.0775	2.0571	2.3649
레바논	214	2.1791	0.86872	0.05938	2.0621	2.2962
아이티	137	1.8467	0.9387	0.0802	1.6881	2.0053
합계	445	2.0835	0.88054	0.04174	2.0015	2.1656

위의 <표 36>에서 보는 바와 같이 스트레스의 수준이 가장 높게 나타난 지역은 아프간이며, 그 다음이 레바논이고, 이어서 아이티가 F값 7.40 ($p<0.001$)로 스트레스 수준이 가장 낮게 나타났다.

아프간의 경우는 지난 2007년 2월에 아프간 바그람 미군기지 정문에서 우리나라 파병부대를 겨냥한 직접적인 테러공격은 아니었지만 자살폭탄테러가 발생하여 한국군 1명이 사망하는 사건이 있었던 지역이다. 탈레반 정권이 붕괴된 이후 정국이 불안정하고 치안이 확보되지 않은 상황이며, 탈레반 세력 등의 무차별적인 테러의 위협이 상존하고 있는 상황에서 각종 돌발적인 위협요소로 인해 사고를 당할 수 있다는 인식하에 치안 안정화 및 재건작전 지원 등의 임무를 수행해야만 하는 상황 때문에 다른 파병지역에 비해 스트레스의 수준이 그 만큼 더 높게 나타난 것으로 보인다.

레바논의 경우는 2006년 제2차 레바논 전쟁 이후 헤즈볼라라는 무장단체와 이스라엘 민병대의 충돌이 자주 일어나는 지역에서 작전지역 정찰감시, 레바논 군과의 협조 및 지원, 민사작전 등을 수행하고 있지만 아프간과 비교해 볼 때 평균적으로 레바논이 상대적으로 스트레스 수준이 다소 낮은 것으로 나타났다. 이는 적대세력의 테러와 위협으로부터 항상 긴장감이 고조될 수밖에 없는 공통적인 상황이지만 레바논이 아프간에 비해서 치안이 좀 더 안정적이고 장갑차 등의 자체 방호력을 갖추고 임무를 수행하기 때문에 심리적인 불안과 긴장감이 상대적으로 낮은 것으로 보인다.

아이티의 경우는 적대세력의 위협은 크게 없는 상황 하에서 지진 피해 복구라는 비전투임무를 수행하기 때문에 아프간이나 레바논에 비해서 상

대적으로 스트레스의 수준이 그 만큼 낮게 나타난 것으로 보인다.

5.4.3 파병 유형별 분석결과

다음의 <표 37>는 파병 유형을 정전감시와 재건사업, 기타로 구분하여 직무스트레스의 차이를 분석한 결과이다.

<표 37> 파병 유형별 평균 차이 분석결과

구 분	N	평균	표준편차	표준오차	평균에 대한 95% 신뢰구간	
					하한 값	상한 값
정전감시	183	2.174	0.8946	0.06613	2.0435	2.3044
재건사업	221	2.0256	0.88853	0.05977	1.9078	2.1434
기타	41	1.9919	0.74717	0.11669	1.756	2.2277
합계	445	2.0835	0.88054	0.04174	2.0015	2.1656

위의 <표 37>에서 보는 바와 같이 파병 유형을 정전감시, 재건사업, 기타 임무로 구분하여 파병 유형별 스트레스의 차이를 분석해 본 결과 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았으나, 평균적으로 정전감시>재건사업>기타의 순으로 스트레스의 수준이 높게 나타난 것을 볼 수 있다.

이 중에서도 정전감시 임무가 다른 유형에 비해 상대적으로 스트레스의 수준이 다소 높게 나타난 것을 볼 수 있다. 이는 정전감시 임무를 수행하는 지역의 대부분이 분쟁지역으로서 그 나라의 치안정세가 불안정하고 적대세력의 테러나 공격 위협이 지속되는 상황이기 때문이다.

이와 같은 상황 하에서 자체 방호를 위해 항시 무장한 상태에서 임무를 수행하지만, 쌍방 간 무력충돌을 방지하는 정전임무 수행은 자칫 생명을 위협하는 상황에 직면할 수도 있기 때문에 여기서 오는 심리적 불안과 긴장감이 클 수밖에 없을 것으로 보인다.

5.5 조직몰입과 직무만족 수준 분석

5.5.1 조직몰입 수준 분석결과

다음의 <표 38>은 종속변수인 조직몰입의 수준을 분석한 결과이다.

<표 38> 종속변수 조직몰입의 수준 분석결과

구 분	비표준화 계수		t	유의확률
	B	표준 오차		
상 수	1.95	0.352	5.54	0
나 이	0.066	0.046	1.421	0.156
학 력	0.089	0.068	1.306	0.192
계 급	0.128	0.074	1.73	0.084
(임무) 전 투	0.016	0.107	0.151	0.88
(지역) 아프간	-0.327	0.153	-2.138	0.033
(지역) 레바논	-0.231	0.217	-1.063	0.288
(유형) 정전감시	0.084	0.15	0.556	0.578
(유형) 재건사업	0.167	0.216	0.771	0.441
직무스트레스	0.121	0.083	1.47	0.142
조직신뢰	1.185	0.295	4.011	0
스트레스×조직신뢰	-0.364	0.126	-2.875	0.004
리더신뢰	0.501	0.331	1.513	0.131
스트레스×조직신뢰	-0.072	0.133	-0.539	0.59
동료신뢰	0.502	0.284	1.766	0.078
스트레스×조직신뢰	-0.018	0.116	-0.157	0.875

<모형 요약>

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차
1	.632[a]	0.399	0.378	0.8445

위의 <표 38>에서 보는 바와 같이 조직몰입의 수준을 분석한 결과 먼저 파병 지역별로는 아프간>레바논>아이티의 순으로 조직몰입의 수준이 낮게 나타난 것을 볼 수 있다. 앞의 장에서 파병 지역별로 스트레스의 수준을 분석한 결과 아프간>레바논>아이티의 순으로 스트레스 수준이 높게 나타난다는 점을 확인 할 수 있었는데 이는 해외파병장병의 스트레스 수준이 높으면 조직몰입은 낮아진다는 것을 검증하였다는 점에서 매우 의미 있는 결과라 할 수 있다.

다음은 파병 유형별로 정전감시 임무와 재건사업 임무를 비교해 본 결과 조직몰입 수준의 차이는 크게 나타나지 않았지만 정전감시 임무가 재건사업 임무에 비해 상대적으로 조직몰입의 수준이 낮게 나타났다. 앞의 장에서 파병 유형별 스트레스 수준을 분석한 결과 정전감시 임무>재건사업 임무>기타의 순으로 스트레스 수준이 높게 나타난다는 점을 확인 할 수 있었는데 이는 해외파병장병의 직무스트레스 수준이 높으면 조직몰입은 낮아진다는 것을 검증하였다는 점에서 의미 있는 결과라 할 수 있다.

또한 신뢰 유형별로는 조직신뢰>동료신뢰>상관신뢰의 순으로 조직몰입 수준이 높은 것으로 나타났는데 이는 [가설 3]의 검증결과와 일치하는 것으로서 조직몰입을 향상시키기 위해서는 조직신뢰>동료신뢰>상관신뢰의 순으로 고려해야 함을 알 수 있다.

5.5.2 직무만족 수준 분석결과

다음의 <표 39>는 종속변수인 직무만족의 수준을 분석한 결과이다.

<표 39> 종속변수 직무만족의 수준 분석결과

구 분	비표준화 계수		t	유의확률
	B	표준 오차		
상 수	2.896	0.199	14.571	
나 이	0.039	0.026	1.506	0.057
학 력	0.019	0.038	0.504	0.017

계 급	0.024	0.042	0.585	0.022
(임무) 전 투	-0.029	0.06	-0.487	-0.017
(지역) 아프간	-0.041	0.086	-0.472	-0.019
(지역) 레바논	0.157	0.123	1.284	0.09
(유형) 정전감시	-0.248	0.085	-2.919	-0.139
(유형) 재건사업	0.112	0.122	0.918	0.064
직무스트레스	-0.069	0.047	-1.48	-0.069
조직신뢰	1.047	0.167	6.276	0.598
스트레스x조직신뢰	-0.222	0.071	-3.112	-0.269
리더신뢰	0.447	0.187	2.392	0.25
스트레스x리더신뢰	-0.061	0.075	-0.807	-0.077
동료신뢰	0.603	0.161	3.756	0.345
스트레스x동료신뢰	-0.066	0.066	-1.007	-0.081

<모형 요약>

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정 값의 표준오차
1	.845[a]	0.713	0.703	0.47695

위의 <표 39>에서 보는 바와 같이 직무만족의 수준을 분석한 결과 먼저 파병 지역별로는 아프간지역이 레바논지역에 비해 직무만족의 수준이 낮게 나타났다. 앞의 장에서 파병 지역별로 스트레스의 수준을 분석한 결과 아프간지역이 레바논지역에 비해 스트레스 수준이 높게 나타난다는 점을 확인할 수 있었는데 이는 해외파병장병의 스트레스 수준이 높게 나타난 지역은 직무만족의 수준이 낮게 나타난다는 것을 검증하였다는 점에서 의미 있는 결과라 할 수 있다.

다음은 파병 유형별로는 정전감시 임무가 재건사업 임무에 비해 직무만족도가 낮게 나타났다. 앞의 장에서 파병 유형별로 스트레스의 수준을 분석한 결과 정전감시 임무가 재건사업 임무에 비해 스트레스의 수준이 높게 나타난다는 점을 검증한 바 있다. 따라서 해외파병장병이 느끼는 직무

스트레스의 수준이 높으면 직무만족의 수준이 낮게 나타난다는 것을 검증하였다는 점에서 의미 있는 결과라 할 수 있다.

또한 신뢰 유형별로는 조직신뢰>동료신뢰>상관신뢰의 순으로 직무만족의 수준이 높은 것으로 나타났는데 [가설 4]의 검증결과와 일치하는 것으로서 직무만족을 향상시키기 위해서는 조직신뢰>동료신뢰>상관신뢰의 순으로 고려해야 함을 알 수 있다.

HANSUNG UNIVERSITY

Ⅳ. 결 론

6.1 연구결과의 요약

본 연구에서는 해외파병장병의 직무스트레스와 신뢰가 조직효과성의 주요 지표인 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 검증하였다. 이를 검증하기 위해 국방부의 승인 하에 레바논에서 작전지역 감시정찰 임무 등을 수행중인 동명부대와 아이티에서 지진 피해복구 지원임무를 수행중인 단비부대, 아프가니스탄에서 지방재건팀에 대한 경계를 제공하는 임무를 수행중인 오쉬노부대 장병을 대상으로 500부의 설문지를 발송하여 480부를 회수한 후 중복 및 미기재 35부를 제외한 445부(89%)를 연구에 사용하였다. 분석 방법은 SPSS 19.0을 이용하여 신뢰성과 타당성 검증하였고 상관관계분석과 위계적 회귀분석을 실시하였으며 연구의 결과는 다음의 <표 40>와 같다.

<표 40> 연구결과의 요약

가 설	독립변수	종속변수	조절변수	t 값	유의확률	R^2	비고
가설 1	직무스트레스	조직몰입	-	-7.259	.000	.168	채택
가설 2	직무스트레스	직무만족	-	-13.950	.000	.342	채택
가설 3-1	조직신뢰	조직몰입	-	6.274	.000	.425	채택
가설 3-2	상관신뢰	조직몰입	-	2.292	.05		채택
가설 3-3	동료신뢰	조직몰입	-	2.899	.005		채택
가설 4-1	조직신뢰	직무만족	-	13.195	.000	.753	채택
가설 4-2	상관신뢰	직무만족	-	3.893	.000		채택
가설 4-3	동료신뢰	직무만족	-	7.725	.000		채택

가설 5-1	직무스트레스	조직몰입	조직신뢰	-3.792	.000	.421	기각
가설 5-2	직무스트레스	조직몰입	상관신뢰	-3.824	.000	.370	채택
가설 5-3	직무스트레스	조직몰입	동료신뢰	-2.473	.05	.329	채택
가설 6-1	직무스트레스	직무만족	조직신뢰	-3.900	.000	.740	채택
가설 6-2	직무스트레스	직무만족	상관신뢰	-6.048	.000	.658	채택
가설 6-3	직무스트레스	직무만족	동료신뢰	-4.013	.000	.626	채택

첫 번째는 해외파병장병이 느끼는 직무스트레스가 증가하면 조직몰입과 직무만족에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 따라서 [가설 1, 2]는 채택되었다. 이러한 결과는 기존의 연구(Steers, 1981; Gibson 외 1985; Parker & De Cotiis, 1983; 김명수 외, 2005; 김형섭 외, 2005; 강윤주 외, 2012; 조경희 & 고호석, 2010)에서 직무스트레스를 느끼는 조직 구성원은 조직몰입과 직무만족에 부정적인 상관관계를 가진다는 연구결과와 일치하고 있다.

즉, 해외파병장병의 직무스트레스는 개인에게 정신적으로 부정적인 영향을 주어 자신의 직무에 대해 비판적인 반응을 하며, 자신이 속한 조직에 대해서도 부정적인 영향을 미친다는 것을 확인 할 수 있다. 이러한 연구결과는 해외파병대상자를 선발할 때부터 높은 군인정신, 업무수행능력, 체력, 충성심, 성품 등 다각적인 면을 고려하여 선발된 우수한 장병도 직무스트레스로부터 자유로울 수 없다는 점을 시사하고 있다. 이와 같이 해외파병장병의 직무스트레스는 조직몰입과 직무만족으로 대변되는 조직효과성에 직접적으로 부정적인 영향을 미치고 있으며 이는 해외파병부대를 지휘통솔하고 있는 지휘관들에게 매우 중요한 시사점을 주고 있다.

따라서 조직효과성을 높이고 싶다면 강한 교육훈련과 체력단련으로 전투수행능력을 배양시키는 것뿐만 아니라 파병지역이라는 근무환경에서 오는 시간적 압박감과 긴장감 그리고 임무수행 간 겪게 되는 업무부담 등 파병장병이 느끼는 직무스트레스에도 관심을 가지고 이를 해결해 줄 수

있는 노력이 필요하다는 점이다.

또한 현장에서 부대를 관리하는 지휘관뿐만 아니라 해외파병정책과 지원을 담당하는 정책담당자 역시 해외파병장병의 직무스트레스를 경감시키고 심리적 안정감을 유지하기 위한 근무환경 개선, 효율적인 업무경감 방안, 충분한 개인 기본권 보장, 의사소통 활성화 방안 등 세심한 부분까지 개선 발전시키려는 노력이 필요할 것이다.

두 번째는 해외파병장병의 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰 수준이 증가하면 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳐 조직몰입과 직무만족이 높아지는 것으로 검증되었다. 따라서 [가설 3-1, 3-2, 3-3, 4-1, 4-2, 4-3]은 채택되었다. 이는 기존의 연구에서 신뢰가 조직몰입과 직무만족(CooK & Wall, 1980; Tan & Tan, 2000; 김호정, 1999; 최익봉, 2005; 김상진, 2008; 전수진 & 김인자, 2006; 박진영, 2009; 채희용 & 윤세환, 2009)에 긍정적인 영향을 미친다는 선행 연구결과와도 일치하는 것이다.

즉, 해외파병장병 상호간 신뢰가 형성되면 조직의 목표와 가치를 내면화시키고 조직의 목표달성에 기여하는 만큼 개인의 욕구도 충족시킬 수 있으며, 이로 인해 조직에 대한 동일화와 애착도 제고시킴으로써 조직몰입과 직무만족을 강화 할 수 있다는 것이다.

이러한 결과는 해외파병장병의 조직에 대한 신뢰, 상관에 대한 신뢰, 동료에 대한 신뢰의 형성은 상대방에 대한 긍정적인 기대를 바탕으로 불필요한 거래비용을 감소시키고 협력적 조직문화를 형성하여 조직효과성을 높일 수 있다는 것을 의미한다.

따라서 해외파병장병은 파병되기 전 충분한 준비기간을 가지고 현지 문화, 언어, 지형 등의 적응훈련 뿐만 아니라 현지에서 부여된 임무를 완벽하게 수행 할 수 있도록 신뢰향상을 위한 부대원들 간의 친숙활동, 체육 및 오락 활동, 동아리 활동, 멘토링 제도 등 자대에서 시행하고 있는 다양한 활동들을 부대 실정에 맞게 적용하여 상호 이해하고 신뢰하는 분위기 조성 또한 필요할 것이다.

왜냐하면 파병장병은 다양한 부대에서 선발된 인원들로서 첫 대면하는 인원이 대다수이며 모체부대[20] 역시 기존의 팀을 재편성하여 TF형식으로

운영되기 때문에 조직, 상관, 동료에 대한 신뢰를 형성하기엔 매우 제한된 시간과 여건이기 때문이다. 따라서 파병 전부터 이러한 교육과 활동이 조화롭게 선행되어야만 현지에 파병되더라도 부대원간 형성된 신뢰를 바탕으로 조직효과성을 극대화 할 수 있을 것이다.

세 번째는 조직몰입과 직무만족을 제고시키기 위해서는 여타의 다른 신뢰변수보다 조직신뢰가 더욱 중요한 것으로 검증되었다. 이러한 결과는 기존의 선행연구 및 주장(Cook & Wall, 1980, Tan & Tan, 2000, 김호정, 1999, 최익봉, 2005)과 일치하는 결과이다. 이는 해외파병장병은 대부분 개인의 희망에 의하여 지원한 장병 중 선발된 우수한 인원으로서 그들에게는 동료와 상관보다는 파병부대에 더욱더 애착이 가는 것으로 판단되어진다. 이는 경쟁을 통해 자신이 희망하던 파병부대에 선발되어 근무하는 것에 대해 자긍심을 크게 느끼고 있다는 것을 의미한다고도 하겠다.

따라서 여타의 다른 신뢰요소 보다는 조직신뢰, 즉 자신이 소속된 파병부대와의 신뢰형성이 우선적으로 선행되는 것이 조직몰입과 직무만족으로 대변되는 조직효과성을 높이는 가장 효과적인 방법이라고 할 수 있다.

네 번째는 해외파병장병의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향관계에서 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰는 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 부정적 영향의 정도를 감소시킬 수 있는가를 검증하였는데 상관신뢰와 동료신뢰는 부정적 영향의 정도를 감소시키는 조절효과가 있는 것으로 검증되었으나, 조직신뢰는 직무스트레스와 조직몰입의 회귀계수가 통계적으로 유의하지 않아($t=-1.753$, $p>0.05$> 직무스트레스와 조직몰입간의 부정적 영향관계에서 조직신뢰는 조절기능을 하지 못하는 것으로 확인하였다. 따라서 [가설 5-1]은 기각되었으며 [가설 5-2, 5-3]은 채택되었다.

이와 같이 상관신뢰와 동료신뢰가 높게 형성된 파병장병은 동일한 직무스트레스를 받았을 경우 조직몰입에 미치는 부정적인 영향의 정도를 상쇄시킬 수 있다는 점을 나타내는 것이다. 이는 정호현(2003a)의 선행연구에서 밝힌 것처럼 해외파병부대에서 가장 큰 스트레스 요인이 대인관계라는 점과 일치하는 것으로써 군 조직 특유의 상하관계나 동료관계에서 오는

20) 파병부대는 특전사, 공병 등 1개 대대의 규모를 모체부대로 선정하고 행정업무 및 기타 지원업무를 담당하는 참모부 및 지원부대는 육군에서 중앙선발로 이루어져 있다.

인간관계가 신뢰형성에 중요한 역할을 한다는 것을 보여주는 것이다.

따라서 해외파병장병 선발 시 체계화된 방법과 절차에 의해 우수자원 중에서도 현지에서 임무수행이 적합한 장병을 최종 선발하는 현재의 제도를 지속 유지 발전시켜 나가는 것도 중요하지만, 무엇보다 파병 특성상 인간관계에서 오는 스트레스의 요인이 크다는 점이 연구에서 검증되고 있는 바와 같이 향후 해외파병장병 선발 시 내면적인 인성과 대인관계 등을 포함한 다면적인 방법으로 우수자원을 선발하는 방안도 보완 할 필요하다.

다섯 번째는 해외파병장병의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향관계에서 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰는 직무스트레스가 직무만족과의 부정적 상관관계에서 부정적 영향의 정도를 감소시키는 조절역할을 하는지 검증하였는데 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰 모두 직무스트레스가 직무만족에 미치는 부정적 영향의 정도를 감소시키는 조절효과가 있다는 것이 검증되었다. 따라서 [가설 6-1, 6-2, 6-3]은 채택되었다. 이는 조직신뢰와 상관신뢰, 동료신뢰가 형성된 해외파병장병은 동일한 직무스트레스를 받았을 경우 직무만족에 미치는 부정적인 영향의 정도를 상쇄시킬 수 있다는 점을 나타내는 것이다.

즉, 신뢰를 높게 지각하는 해외파병장병은 동일한 직무스트레스에도 조직몰입과 직무만족이 높다는 것을 알 수 있다. 이는 해외파병부대의 특성상 24시간 대비태세 유지, 제한된 활동 공간, 국내에서와 상이한 임무수행, 테러와 같은 직·간접적인 군사위협 등 직무스트레스에 영향을 미치는 다양한 요인들이 상존하는 조건에서 이를 줄일 수 없다면 신뢰의 향상을 통해 이를 상쇄시킴으로써 조직몰입과 직무만족에 미치는 부정적인 영향의 정도를 줄일 수 있다는 점에서 신뢰의 조절역할이 더욱 더 중요한 의미를 지닌다고 할 수 있다.

여섯 번째는 해외파병부대 장병의 스트레스 수준을 유형별로 분석하여 유의미한 결과를 제시하였다는 데 의의가 있다. 먼저 임무 유형 면에서는 전투임무와 비전투임무로 구분하여 직무스트레스의 수준 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았지만 전투임무를 수행하는 장병이 비전투임무를 수행하는 장병에 비해 직무스트레스가 다소 높게

나타났다는 점이다. 이는 치안이 불안정한 분쟁지역에서 파병임무를 수행하는 장병이 재건작전과 민군작전 등의 비전투임무를 수행하는 장병에 비해 직무스트레스의 정도가 다소 높다는 점을 검증하고 있다.

다음은 지역유형 면에서는 아프간, 레바논, 아이티 3개 파병국가를 대상으로 구분하여 직무스트레스 차이를 분석한 결과 아프간>레바논>아이티의 순으로 직무스트레스가 높은 것으로 나타났는데 이는 정국이 불안정하고 치안이 확보되지 않은 상황에서 테러 등의 위협이 상존하는 지역에서 임무를 수행하는 장병이 상대적으로 직무스트레스의 정도가 높다는 점을 검증하고 있다. 이는 치안이 불안정한 지역에서 임무를 수행하면서 오는 긴장과 불안감이 다른 지역에 비해 크기 때문인 것으로 보인다.

또한 파병유형 면에서는 정전감시 임무와 재건사업 임무 등으로 구분하여 직무스트레스의 수준 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았지만 정전감시 임무를 수행하는 장병이 재건사업 임무를 수행하는 장병에 비해 직무스트레스의 정도가 다소 높다는 점을 검증하였다. 이는 치안이 불안정하고 적대세력의 테러나 공격 위협이 지속되는 분쟁지역에서 임무수행 간 언제 발생할지 모를 테러의 위협 등으로 인해 심리적인 불안과 긴장감이 상대적으로 크기 때문인 것으로 보인다.

일곱 번째는 해외파병장병의 조직몰입 수준을 분석한 결과 지역별로는 아프간>레바논>아이티의 순으로 조직몰입의 수준이 낮게 나타났다. 이는 파병 지역별 스트레스의 수준을 분석한 결과와 일치하는 것으로 해외파병장병의 스트레스 수준이 높게 나타난 지역은 조직몰입이 낮아진다는 것을 검증하였다는 점에서 의미 있는 결과라 할 수 있다.

또한 파병유형 면에서 정전감시 임무와 재건사업 임무 간에 조직몰입의 수준 차이는 크게 나타나지 않았지만 정전감시 임무가 재건사업 임무에 비해 조직몰입의 수준이 낮게 나타났다. 이는 파병 유형별로 스트레스의 수준을 분석한 결과와 일치하는 것으로써 해외파병장병의 스트레스 수준이 높으면 조직몰입은 낮아진다는 것을 검증하였다는 점에서 의미 있는 결과라 할 수 있다.

여덟 번째는 해외파병장병의 직무만족 수준을 분석한 결과 지역별로는

아프간지역이 레바논과 아이티보다 직무만족의 수준이 낮게 나타났다. 이는 파병 지역별 스트레스의 수준을 분석한 결과와 일치하는 것으로써 해외파병장병의 스트레스의 수준이 높게 나타난 지역은 직무만족이 낮아진다는 것을 검증하였다는 점에서 의미 있는 결과라 할 수 있다.

또한 파병유형 면에서 정전감시 임무와 재건사업 임무 간에 직무만족의 수준 차이를 분석한 결과 정전감시 임무가 재건사업 임무에 비해 상대적으로 직무스트레스의 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 파병 유병별 스트레스 수준을 분석한 결과와 일치하는 것으로서 해외파병장병의 스트레스 수준이 높으면 직무만족은 낮아진다는 것을 검증하였다는 점에서 의미 있는 결과라 할 수 있다.

6.2 연구의 의의

본 연구는 단순히 해외파병장병의 스트레스 반응정도를 측정한 범위를 넘어서 실제 조직효과성과의 유의미한 상호관계를 검증함과 더불어 신뢰라는 조절변수가 어떤 영향을 미치는가를 검증 해 보았다는 데에서 의의가 있다. 따라서 본 연구 결과는 향후 파병정책과 해외파병부대 운영 및 부대관리 면에 있어 보다 실질적인 정책적 시사점을 줄 수 있을 것으로 기대한다. 구체적으로 본 연구의 의의를 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째는 본 연구결과 직무스트레스와 조직몰입 및 직무만족과의 부정적 상관관계를 검증하였는데 이는 선행연구(Steers, 1981; Gibson 외 1985; Parker & De Cottis, 1983; 김명수 외, 2005; 김형섭 외, 2005; 강윤주 외, 2012)를 지지하는 것이다. 하지만 기존의 선행연구는 일반적으로 사회조직, 즉 영리를 목적으로 하는 조직이 주된 대상이었으며 군 조직 중에서도 특히 해외파병부대와 관련된 연구는 거의 드물었다. 이는 일반 영리 및 사회조직과 차별화된 군 조직에 대한 인식과도 관련이 있다고 보며, 앞으로 우리 군도 군 조직 특유의 특수성과 폐쇄성에서 벗어나 보다 합리적이고 효과적인 조직의 발전방안을 도출하기 위해서는 기존의 조직분야에서 행해졌던 연구방법과 결과들이 군 조직에도 유용하게 도입될 필

요성을 제기하였다는데 의미가 있다.

또한 최근 우리 군내에서 발생한 구타 및 가혹행위 등 일련의 사건사고 등으로 인해 노출된 군내의 고질적인 악습을 척결하고 실추된 대군 신뢰도를 높이기 위해 전군적인 차원에서 추진 중인 병영문화 개선을 위한 연구에도 유의미한 결과를 제공할 수 있을 것으로 보인다. 즉 병영생활에 신뢰라는 변수를 적용하여 장병들이 느끼고 있는 직무스트레스를 감소시키고 조직몰입과 직무만족을 높이는 방향으로 병영문화 개선방안을 연구하는데 유의미한 자료로서 가치가 있을 것이다.

두 번째는 본 연구는 현대 조직연구의 대표적 테마라고 할 수 있는 직무스트레스가 국방 분야 조직효과성의 대표적 지표라 할 수 있는 조직몰입 및 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 검증하기 위해 군 조직 중에서도 우수 자원들로 구성된 해외파병장병을 대상으로 연구를 진행하였다.

높아진 우리나라의 국격과 국가적 위상을 고려 할 때 좀 더 적극적으로 해외평화유지 활동에 참여해야 한다는 국제사회의 목소리가 높아지고 있는 상황에서 향후 해외파병의 규모와 범위가 확대될 것으로 예상되는 가운데 보다 합리적인 파병정책을 수립하고 안정적인 부대관리를 위한 차원에서 유의미한 연구결과를 제공 해 주었다는 점에서 의미가 있다.

세 번째는 신뢰와 조직몰입, 직무만족과의 긍정적 상관관계도 마찬가지로 선행연구(CooK & Wall, 1980; Tan & Tan, 2000; 김호정, 1999; 최익봉, 2005; 김상진, 2008; 전수진 & 김인자, 2006; 박진영, 2009; 채희용 & 윤세환, 2009)를 지지하고 있으며, 신뢰의 변수 중 조직신뢰가 가장 큰 영향력을 발휘한다는 기존연구(Cook & Wall, 1980, Tan & Tan, 2000, 김호정, 1999, 최익봉, 2005)를 지지한다는 점에서 더욱 중요한 시사점을 가지고 있다. 또한 기존에는 이 분야의 연구가 일반 기업과 일부 공무원을 대상으로 한 연구가 대부분을 차지하고 있었지만 본 연구가 군 조직 중에서도 특히 해외파병부대 장병을 연구대상으로 했다는 점에서 연구결과에 대한 희소성과 가치가 있을 것으로 판단된다.

특히 기존 해외파병장병을 대상으로 한 선행연구가 해외파병부대 장병의 스트레스 반응정도를 살펴봄으로써 스트레스 관리가 필요함을 강조하

는데 그쳤다면 본 연구는 스트레스의 부정적 영향의 정도를 조절해주는 신뢰변수의 역할을 실증적으로 입증함으로서 향후 부대관리 측면에서 신뢰향상을 위해서 어떠한 관심과 노력을 기울여야 하는지 보다 구체적인 시사점을 도출했다는데 의의가 있다.

네 번째는 본 연구에서 검증한 바와 같이 신뢰라는 변수가 인간관계를 설정하는데 중요한 역할을 하는 변수라고 한다면 이는 선행연구(정효현 2003a)에서 밝힌 것처럼 해외파병부대의 가장 큰 스트레스 요인이 '대인관계 요소'라는 점에서 의미 있는 결과를 도출했다고 볼 수 있다.

현재와 같이 非상비군 체제로 운영되고 있는 우리나라 해외파병부대의 특성상 스트레스의 가장 큰 요인이라 할 수 있는 낯선 대인관계가 '신뢰'라는 조절변수를 통해 다소 완화될 수 있다는 점을 시사하고 있다. 따라서 앞서 밝힌 것처럼 해외파병장병의 조직효과성을 높이기 위해서는 직무스트레스를 효과적으로 관리해야 함은 물론 좀 더 구체적으로 대인관계에서 오는 스트레스를 관리하기 위해 부대 구성원간의 신뢰를 높일 수 있도록 의사소통 활성화, 구성원 상호간 믿음을 바탕으로 한 배려감 배양, 인격존중과 진실성 있는 언행, 서로를 이해하고 아끼는 전우애 고취 등을 포함한 다양한 방법을 통한 신뢰향상 노력이 필요하다는 것을 알 수 있다.

이와 관련해 최근 작전부대 해외 파병소요를 최소화하고 파병소요 발생시 즉각 파병할 수 있는 태세를 유지하기 위해 합동참모본부 통제 하에 운영 중인 파병전담 부대인 국제평화지원단의 경우 파병장병의 직무스트레스를 줄이고 조직효과성을 높이는 긍정적인 시도로 평가할 수 있겠다.

다섯 번째는 본 연구에서 해외파병부대의 임무 유형별, 지역 유형별, 파병 유형별로 직무스트레스의 수준을 분석하여 결과를 제시함으로써 해외파병 정책 수립과 부대관리 면에서 유의미한 시사점을 제공하였다는 점에서 의의가 크다.

즉 임무 유형 면에서 전투임무를 수행하는 장병이 비전투임무를 수행하는 장병에 비해 직무스트레스가 높으며, 지역 유형 면에서는 그 나라의 정국이 불안정하고 치안이 확보되지 않은 지역에 파병된 장병의 직무스트레스 수준이 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다. 또한 파병 유형면에서도

분쟁국가에서 정전감시 임무를 수행하는 장병이 재건사업 임무 등을 수행하는 장병에 비해 스트레스 수준이 높다는 것을 실증적으로 검증하였다.

여섯 번째는 해외파병장병이 느끼는 조직몰입과 직무만족의 수준을 파병 지역별, 파병 유형별, 신뢰 유형별로 분석하여 유의미한 결과를 제공하였는데 향후 파병정책과 부대관리 차원에서 유용한 자료로 활용될 수 있을 것으로 보인다.

지역별로는 정국이 불안정하고 치안이 확보되지 않은 국가에 파병된 장병이 상대적으로 직무스트레스가 높고 조직몰입과 직무만족이 낮아지는 것으로 나타났다. 파병 유형면에서도 정전감시 임무를 수행하는 장병이 재건사업 임무 등을 수행하는 장병에 비해 직무스트레스가 높으며 조직몰입과 직무만족 수준이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 신뢰 유형별로는 조직신뢰>동료신뢰>상관신뢰의 순으로 조직몰입과 직무만족의 수준이 높은 것으로 검증되었다.

일곱 번째는 본 연구가 상대적으로 정보접근이 어려운 군 조직 중에서도 특히 해외파병장병을 대상으로 연구를 진행했다는 점에서 더욱 주목해야 할 부분이다. 해외파병은 앞서 언급한 바와 같이 군의 입장뿐만 아니라 국가적 차원에서 우리나라의 외교적, 안보적으로 매우 비중 있게 추진하는 국가정책의 일환이며 이를 현장에서 실현하고 있는 해외파병장병을 연구대상으로 했다는 점에서 연구가치가 높다고 할 수 있다.

국방부 국방개혁 기본계획 2020(2009)에는 향후 우리 군은 국가 위상에 걸맞도록 국제 평화유지활동에 적극 참여한다는 계획이 명시되어 있다. 이는 향후 해외파병 규모와 범위가 더욱 더 확장 될 것이라는 점을 내포하고 있는 것으로써 이에 관한 연구의 필요성과 중요성 또한 증대될 것이라 생각된다.

여덟 번째는 군의 고유임무는 평시에 전쟁을 억제하고 전시에는 전쟁을 수행하여 국토를 수호하고 국민의 생명과 재산을 지키는 역할을 하는 특수한 조직이다. 군 조직의 효과성은 평시 작전이나 전시 전쟁수행을 통해서 평가 할 수 있지만 우리 군은 최근 연평해전 등 소규모 국지전을 수행한 경험만 가지고 있을 뿐 한국전쟁 이후에는 전면전을 수행한 경험은 전

무한 실정이다.

따라서 우리 군이 제대로 임무를 수행하고 있는지, 그렇지 않은지 등의 조직효과성에 대해서는 정확하게 평가할 방법이 없다. 신뢰변수 역시 군 조직효과성에 어떠한 긍정적인 영향을 미치고 있는지 검증할 방법이 매우 제한적이며 신뢰가 높은 개인이나 집단이 군 조직효과성에 어떠한 긍정적인 혹은 부정적 영향을 미치는지 실증적으로 검증한 연구결과는 찾아보기 힘들다. 또한 신뢰는 우리 육군의 지휘개념으로 채택된 '임무형 지휘'의 가장 중요한 전제조건이므로 군 조직 내에서 어떠한 역할을 하며 군 조직의 효과성에 어떤 영향을 미치는지에 대한 의문은 아직도 해소되지 않고 있는 부분이었다.

따라서 본 연구에서는 이러한 신뢰변수가 조직효과성 중 국방 분야의 대표적인 지표라 할 수 있는 조직몰입과 직무만족에 미치는 긍정적인 영향을 실증적으로 검증하였다는 점에서 연구의 의의가 있다. 또한 신뢰변수가 직무스트레스와 조직몰입, 직무만족 간의 부정적 영향관계에서 직무스트레스의 정도를 감소시키는 조절기능을 한다는 것을 검증했다는 점도 매우 의미 있는 연구결과라 할 수 있다.

6.3 연구의 한계

본 연구를 수행한 결과 많은 정책적 함의를 도출 해 냈지만 다음과 같은 점에서 연구의 한계가 있었다.

첫 번째는 특정 지역과 부대 특성상 발생할 수 있는 외생효과를 줄이기 위해 육군에서 파병 중인 3개의 파병부대장병을 대상으로 자료를 수집하여 어느 정도는 일반적인 의견을 수렴하였다. 하지만 소수의 인원으로 연합군의 참모나 옵저버 등의 임무로 파병된 개인 파병자[21], 특정 국가의 요청에 따라 비 분쟁지역에서 인도적 지원 및 재난구호 활동 등의 비전투 국방교류협력을 수행하고 있는 국방협력 파병부대[22]와 소말리아 해역에서

21) 2014년 3월 1일 기준 개인 파병은 11개국 39명이 임무수행 중에 있다.

22) UAE에는 2010년 12월부터 아크부대가 파병되었으며, 최근에는 2013년 12월 필리핀 지진 피해복구를 위해 아우라부대가 파병되어 임무수행 중에 있다.

우리나라 국적의 선박에 대한 호송작전을 수행하기 위해 파병된 해군 청해부대[23] 등의 의견을 수렴하지 못해 파병장병의 전체 의견으로 일반화하기에는 다소 제한적이다. 특히 다양한 해외파병 형태에 따른 근무환경 요인이 다를 수 있기 때문에 파병지역 및 유형별로 해외파병장병의 의견을 수렴하는 것이 보다 명확한 연구결과를 도출하는데 필요할 것이다.

향후 지구촌 곳곳에서 분쟁 및 재난재해 등의 발생으로 인해 해외파병 소요가 증가할 것으로 예측되기 때문에 해외파병의 형태 또한 지금보다 훨씬 더 다양화 될 가능성이 높으며 그에 따른 적합한 연구방법을 설정하여 이 분야에 대한 연구가 활발하게 진행 될 필요가 있을 것이다.

두 번째는 본 연구를 수행하면서 사회 일반조직과는 달리 군 부대 내에서 일어나고 있는 다양한 군 조직문화 요소와 개인적 특성을 통제하는데 있어서 제한사항이 있었다. 물론 사회통계학적 변수인 나이, 계급, 학력 등을 통제 변수로 설정하여 외생효과를 최소화 하기는 하였지만 개인의 성격이나 성향, 지휘관의 리더십, 부대 근무환경 및 분위기 등은 조직몰입과 직무만족에 직·간접적으로 영향을 주는 주요한 요소이므로 다양한 변수들을 고려한 연구를 수행해야 할 필요가 있다.

세 번째는 본 연구는 해외에 파병되어 임무를 수행중인 장병을 표본대상으로 선정하여 일정한 시점에서 횡단적으로 얻어진 자료를 바탕으로 하여 연구결과를 도출하였다. 우리 군은 기본적으로 약 6개월 주기로 해외파병부대를 교대하는 방식으로 운용하고 있는데 파병기간 동안 장병의 심리적인 상태가 다양한 요인으로부터 영향을 받을 수 있다.

따라서 시간적인 여유를 가지고 횡단적 연구뿐만 아니라 종단적인 연구와 시계열적 분석연구 또한 필요할 것이라고 본다.

마지막으로 본 연구는 해외파병장병의 스트레스를 직무스트레스로 한정하여 수행하였는데 이는 비전투부대 위주의 우리나라 해외파병부대의 특성을 고려한 선택이었다. 하지만 해외파병 역사가 장구한 미국을 비롯한 외국의 연구 사례를 살펴보면 주로 전장스트레스나 외상 후 스트레스 장애와 같은 분야에 대한 연구가 더 활발하게 진행되어 왔다는 것을 알 수

23) 소말리아 해역의 청해부대는 바레인 인근에 2009년 한국형 구축함 문무대왕함을 시작으로 현재까지 해군전투함 및 300여명의 장병을 파견하여 해적으로부터 우리 선박과 전략수송로의 보호임무 등을 수행하고 있다.

있다. 향후 우리나라 해외파병부대 규모의 증가와 역할의 다변화 등을 고려한다면 이에 대한 연구도 본격적으로 준비하여 진행 할 필요가 있겠다.

6.4 향후 연구방향

본 연구는 해외파병장병이 해외에 파병되어 겪게 되는 직무스트레스와 조직효과성 중 조직몰입 및 직무만족간의 영향관계를 실증적으로 분석하기 위해서 시작되었다. 하지만 앞서 밝힌 것처럼 표본 확보의 제한, 선행연구결과 부족 등의 문제로 인하여 제한적인 연구를 진행할 수밖에 없는 한계점이 있었다. 그러나 이러한 제한사항에도 불구하고 아직은 우리에게는 생소한 해외파병장병에 대한 직무스트레스와 국방 분야 조직효과성의 대표적 지표인 조직몰입 및 직무만족과의 영향관계를 실증적으로 분석했다는 점과 신뢰라는 조절변수를 통하여 직무스트레스 간 상관관계를 분석하여 조절효과를 검증함으로써 정책적 함의를 이끌어 냈다는 점에서는 매우 의미 있는 연구결과를 도출하였다고 할 수 있다.

향후 지구촌 곳곳에서 각종 재해에 의한 피해국가와 내분이나 국가 간 국지전 등으로 인한 분쟁국가가 증가하는 추세를 고려할 때 높아진 우리나라의 국제적 위상과 국격에 부합된 해외파병을 통한 평화유지 활동 또한 지속적으로 증가할 것으로 예상된다. 따라서 이번 연구를 시작으로 지속적으로 해외파병장병을 대상으로 한 연구가 활발하게 진행되어야 하며, 이를 바탕으로 해외파병장병에 대한 체계적이고 효율적인 관리방안이 강구될 필요가 있을 것이다.

이를 위해 향후 이 분야의 연구 방향을 몇 가지 제시하고자 한다.

첫 번째는 해외파병장병이 느끼는 직무스트레스를 실질적으로 경감시킬 수 있는 구체적인 방안을 도출하기 위해서는 다양한 표본 집단을 선정하여 분석할 필요가 있을 것이다. 본 연구자는 비교적 많은 수의 다양한 표본 집단을 연구에 활용하였다고는 하지만 향후 해외파병부대의 확대 추세를 고려할 때 이는 향후 연구에서 더욱 보완되어야 할 부분이다.

본 연구는 현재 부대단위로 해외에 파병중인 6개 부대 중 3개 부대 장

병을 표본 집단으로 선정하여 연구하였는데 부대의 임무 유형, 지역 유형, 파병 유형별 특성에 따라 근무환경이 확연히 다를 수밖에 없는 파병부대 특성상 다양한 파병부대 장병을 표본으로 확보하는 것은 매우 중요한 의미가 있다. 실제 본 연구에서 임무 유형, 지역 유형, 파병 유형별로 구분하여 분석한 결과 유의미한 결과를 도출한 바 있으며 향후에는 연구대상을 모든 파병부대로 확대하여 유형별로 세분화하여 연구할 필요가 있다.

두 번째는 스트레스의 변수요인을 다변화하여 분석할 필요가 있다. 본 연구는 비전투부대 위주의 우리나라 해외파병부대 특성을 고려하여 직무스트레스로 제한하여 조직효과성 중 조직몰입과 직무만족과의 연관성을 분석하였지만, 향후 분쟁지역이 증가하고 국제사회의 참여요구가 늘어날 수 있는 상황에서 전투부대의 파병까지를 상정하여 스트레스의 요인을 보다 다변화하여 분석할 필요가 있다.

세 번째는 해외파병장병에 대한 체계적인 관리모델을 발전시킬 필요성이 있다. 현재 선발방법은 모체부대 선발과 중앙 선발로 구분하여 선발절차에 의하여 선발한 후 소정의 파병전 과정을 거친 후 현지에 파병하고 있으며, 파병임무 종료 후에는 자대로 복귀하여 근무하는 체계로 되어 있다. 이에 따라 6개월 이상 장기간 파병 후 자대 복귀하여 다시 새로운 환경에 적응하는 동안 부적응의 현상이 나타나 부대 전투력 발휘에 제한사항으로 대두될 가능성이 높다.

따라서 '최초 선발→ 파병된 부대에서의 관리→ 파병 복귀 후 사후관리'로 단계화하여 어떻게 하면 현장에서 체험하면서 쌓았던 직무기술을 유용하게 활용하고 부대 전투력을 높이는데 활용할 것인가를 염두에 두고 체계적으로 관리 및 활용 할 수 있는 시스템이 구축될 필요성이 있다.

네 번째는 해외파병장병의 스트레스를 지속적으로 관리 할 수 있는 전문화된 연구로 발전시킬 필요가 있다. 이번 연구가 해외파병장병의 직무스트레스와 조직효과성과의 연계를 밝힌 데서 그칠 것이 아니라 향후 해외파병부대의 효율적인 관리를 위해서는 전문적 연구로 보강 발전되어야 한다. 이미 서론에서 밝힌 것처럼 파병의 역사가 깊은 미군의 경우 직무스트레스는 물론 파병 이후의 스트레스 관리까지 다양한 스트레스 관리모델

을 심화발전 시키고 있다. 아직 파병의 역사가 짧은 우리나라의 경우 이러한 전문적 모델은 전무한 실정이지만, 보다 효율적인 부대관리를 위해서는 향후 전문화된 연구가 필요할 것이다.

마지막으로 우리나라는 헌법 제60조 2항[24]에 근거하여 세계평화와 국익증진에 기여하는 해외파병을 추진하고 있다. 그러나 2010년에 제정된 '국제연합 평화유지활동 참여에 관한 법률(일명 UN PKO법)'에서 '국제연합 평화유지활동에는 다국적군 파병활동 등을 포함하지 않는다'는 단서 조항[25]이 있어 다국적군(현재 소말리아 해역에 파병된 청해부대, 아프간에 파병된 오쉬노부대) 및 국방협력 파병군(현재 UAE에 파병된 아크부대)에 대해서는 명시적인 법률적 근거가 없는 실정이다.

따라서 앞서 밝힌 바와 같이 세계 각지에서 분쟁과 재난재해 등의 해외파병 소요가 다양화되고 증가하는 추세에서 보다 효율적이고 성과 있는 해외파병활동을 보장하기 위해서는 명시적인 법률적 근거가 마련되어야 한다. 이를 통해 해외파병부대가 분쟁지역의 안정화와 재건지원, 해적 퇴치 등의 가치 있는 임무를 수행하는 것과 함께 더 나아가 대한민국을 위해 국익증진에 기여할 수 있는 법률적 기반이 되는 것이다.

현재 우리 군은 해외파병을 통해 세계평화와 국익증진에 크게 기여하고 있으며 이를 통해 전 세계에 대한민국의 위상을 드높이고 있다. 도움을 받던 나라에서 도움을 주는 모범적인 나라로 성장하여 국제평화유지활동에 본격적으로 동참함으로써 세계 곳곳에 평화의 등불을 밝히며 메마른 땅에 희망의 새싹을 틔우는 중추적인 역할을 다하고 있다.

세계 속에 선진 국군으로 발전하기 위해서는 군 조직도 과거 권위주의적이고 상부지향적인 방식의 부대관리기법에 매몰될 것이 아니라 보다 과학적이고 전문화된 부대관리 노력이 필요하다. 특히 열악한 근무환경에서 세계평화와 국익 증진을 위해 막중한 국가적인 임무를 수행하는 해외파병 장병의 경우 이러한 노력이 절실히 필요한 대상 중의 하나이다.

군은 폐쇄적이고 특수하다고 하는 과거의 인식에서 벗어나 군 또한 여

24) 헌법 제60조 2항에서 '국회는 국군의 외국에의 파견에 대한 동의권을 가진다'고 명시하고 있다.
25) UN PKO법 단서 조항에서 '개별 또는 집단의 국가가 국제연합의 승인을 받아 독립적으로 수행하는 평화유지 또는 그 밖의 군사적 활동은 국제연합 평화유지활동에 포함하지 않는다'고 명시하고 있다.

타의 다른 사회조직처럼 전문적이고 과학적인 방식으로 연구되고 관리될 수 있다는 인식의 전환이 이루어질 때 우리 군은 보다 발전된 선진강군으로 자리매김 할 수 있을 것이다.

HANSUNG UNIVERSITY

참 고 문 헌

1. 국내문헌

국방개혁 기본계획 2020. (2009). 대한민국 국방부

강윤주·공 마리아. (2012).『직업재활사의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향』. 한국직업재활학회. vol. 22. No3. pp. 67-88.

고시성. (2011).『한국 국방조직 구성 신분별 효과적 리더십 유형에 관한 연구』. 한성대학교 대학원

김동훈. (2011).『한국군 정신건강 관리체계의 문제점 및 개선방안 : 전장스트레스 및 PTSD를 중심으로』. 한국군사회복지학. vol. 14. No1.

김명수·박형권·최우승. (2005).『외식업체 종사원의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향』. 호텔관광연구 제7권 제1호. pp.7-19.

김상진. (2008).『호텔 종사원이 지각하는 신뢰가 조직성과에 미치는 영향』. 호텔경영학연구 제17권 제4호. pp. 41-55.

김용주 외. (2011).『임무형 지휘』. 교육 참고 0-6-1. 육군본부.

김 원. (2008).『외상 후 스트레스 장애 발생 시 대응관리체계 구축, 환자 전달체계 및 치료프로그램 개발에 대한 연구보고서』. 국방부 카톨릭대학교 산학협력단.

김형섭. (2005).『호텔종사원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와의 관계에 대한 연구』. 관광연구 제19권 제3호. pp. 202-225.

김호정. (1999).『신뢰와 조직몰입』. 한국 행정학보 제33권 2호. pp. 19-35.

민 진. (2003).『조직효과성에 관한 개념 정의의 분석 및 재 개념화』. 한국 행정학보. p. 83.

박길수·최인옥. (2011).『공군 조종사의 조직 갈등과 이직의도의 관계에서 신뢰의 조절효과』. 직업능력 개발 연구 제14권. pp. 153-176.

박명군. (2002).『직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구』. 제주대학교 학위논문

박진영. (2009).『호텔종사원의 신뢰가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향』. 호텔관광연구 제11권 제3호. pp. 89-101.

박통희 & 원숙연. (2002).『조직구성원간의 신뢰와 연줄 : 사회적 범주화를 중심으로』. 한국 행정학보 제34권 2호. p. 102.

변상우·김학돈·홍승만·정현우. (2012).『조직행동론』. 서울: 대진출판사.

삼국사기신라본기. (1996).『한국고대군사편년사』. 서울: 국방군사연구소.

송병식. (2001).『인사관리』. 제주대학교.

송운석. (2012).『신뢰중심의 조직관리』. 서울: 탑북스.

송지준. (2012).『논문작성에 필요한 SPSS / AMOS 통계분석방법』. 서울: 21세기사.

신형재 & 권용만. (2009).『조직행동론』. 서울: 무역경영사.

육군본부. (2010).『분쟁해결사 PKO 바로알기』.

염종호. (2011).『공공조직의 사회자본과 조직효과성에 관한 연구』. 한양대학교 대학원 학위논문.

이경호. (2010).『조직신뢰와 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: 조직 후원인식의 조절효과를 중심으로』. 단국대학교 학위논문.

이종목. (1989).『직무스트레스의 원인과 결과 및 대책』. 서울: 성원사

우정희. (2012).『해외파병군인의 외상 후 스트레스 장애(PTSD)에 관한 연구』. 한국 테러학회보 제5권 제2호.

전수진·김인자. (2006).『조직 및 상사에 대한 신뢰가 직무태도에 미치는

영향에 대한 연구: 비서직과 사무직의 비교를 중심으로』. 비서학 논총 제15권 제2호. pp. 75-96.

정우일. (2005).『공공조직론』. 서울: 박영사.

정효현. (2003a).『상록수 부대원을 대상으로 한 해외파병 부대원의 스트레스 변화에 관한 연구』. 국제연구 제46권 제1호.

정효현. (2003b).『아프가니스탄 파병 한국군의 파견 명분 인식과 스트레스 반응과의 상관성 연구: 동의부대 제3진 다산부대 제1진을 중심으로』. 한국 정책과학학회보. vol. 7. No. 3.

정효현. (2010).『우리 군의 전장스트레스 관리 실태와 개선 방안: 외상후 스트레스장애(PTSD)를 중심으로』. 한국군사회복지학 제3권 제1호.

조경희 & 고호석. (2010).『항공사 객실승무원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향』. 한국콘텐츠학회 논문지. vol 10. No. 7. pp. 404-419.

조용만. (2010).『유엔 PKO활동 분석과 한국군 PKO의 전략적 실용화 방향』. 국제정치론집 제50집 1호.

조은아. (2004).『직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 신뢰를 조절변수로 하여』. 경기대학교 관광전문대학원 학위논문.

주천천. (2013).『직무스트레스가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 중국 IT소프트웨어 개발자 중심으로』. 배제대학교. pp. 8-12.

채서일. (2011).『사회과학 조사방법론(제3판)』. 서울: 비앤엠북스.

채희용·윤세환. (2009).『여행사 종사원의 신뢰가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향』. 관광연구 제24권 제5호. pp. 231-204.

최용호. (2004).『한권의 책으로 읽는 베트남 전쟁과 한국군』. 서울: 국방부 군사편찬위원회. p. 196.

최익봉. (2005).『신뢰, 조직몰입, 조직시민행동 간의 관련성에 관한 연

구: 조직몰입의 매개적 역할』. 인사관리연구 제29호 4권. 한국 인사관리학회. pp. 169-204.

한광현. (1997).『무역대리점 종사원의 직무만족에 관한 실증 연구』. 고려대학교 경영대학원 학위논문.

한태근·정윤수. (2009). 『PKO활동과 전장스트레스 관리에 관한 연구』. 2009년 한국정책학회 하계학술대회. 서울: 한국 정책학회.

홍승만. (2000).『직무스트레스와 직무만족간의 영향요인의 전략적 활용 방안』. 배제대학교 학위논문.

HANSUNG UNIVERSITY

2. 국외문헌

Anderson, C. R. Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (1977). *Managerial Response to Environmentally Induced Stress*. In Academy of Management Journal 20.

Aiken, L. S. & West, S. G. (1972). Multiple Regression: *Testing and Interpreting Interaction*, London: Sage.

Beladona, A. A. (1982). *Routine role in induced stress.* Nursing Management. 13(5). pp. 42-43.

Boss, R. Wayne. (1978). *Trust and managerial Problem Solving Revised.* Group & Organization Studies. 3(3): pp. 331-342.

Campbell, J. P. (1977). *On the Nature of Organizational effectiveness*. in P. S. Goodman, J. M. Pennigs & Associates, New Perspectives on Organizational Effectiveness. San Francisco: Jossy-Bass Publisher.

Cook, J. & Wall, T. (1980). *New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment.* Journal of Occupational Psychology. 53. pp. 39-52.

Covy, S. M. R. (2006). *The Speed of trust.* 김경섭·정병창 옮김 (2009). 신뢰의 속도, 김영사.

Dunham, R. B. (1984). *Organizational Behavior*: People and Processes in Management, Richard D. Irwin. p. 428.

Eisenberger, R. Huntington, Q. Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology. Vol. 71. No. 3. pp. 500-507.

Greenberg, J. & Baron, R. A. (1997). *Behavior in Organizations*:

Understanding and Managing the Human Slide of work. 6th ed. Prentic-Hill.

Greenhouse, J. & Parasuraman, S. (1986). *A Work-non work Interactive Perspective of Stress and it's consequences, Journal of Organizational Behavior Management.*

Gibson, J. Ivancevich, J. & Donnelly, J. (1985). *Organizations: Behavior, Structure, Process*. 5th Ed., Publications. p. 223.

Gibson, J. Ivancevich, J. & Donnelly, J. (1994). *Organizations: Behavior, Structure, Process*. Richard D. Irwin, Inc. p. 121.

Herzberg, F. (1996). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.

Hinkle, l. E. (1973). *The Concept of 'Stress' in the Biological and Social Science, In Science, Medicine & Man*. Vol. 1. pp. 31-48.

Kahn, W. A. (1993). *Caring for the care givers*: Patterns of Organizational Caring. Administrative Science Quarterly Vol. 39. pp. 539-563.

Kotter, J. P. (1985). Power and Influence. *The Free Press*. New York. p. 36.

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work*: A Managerial Perspective. Glen view: Scott, Foreman & Company.

Lewicki, R. J. & Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationship, In R. M. Kramer & T. R. Trler(Eds), *Trust in organization: Frontiers of theory and research*: 114-139, Sage Publications.

Lock, E. A. (1973). *Satisfiers and Dissatisfiers among White Collar and Blue Collar Employees*. Journal of Applied Psychology. Vol. 50. No. 1. pp. 41-50.

Lock, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. In N. D. Dunetle(ed.), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.

Matteson, M. T. & Ivancevich, J. M. (1978). Controlling Work Stress: *Effective Human Resource and Management Strategies*, San Francisco, CA: Jossy-Bass. p. 27.

McCauley, D. P. & Kuhnert, K. W. (1992). *A Theoretical Review and Empirical Investigation of Employee Trust in Management*. Public Administration Quarterly. Summer. pp. 265-287.

Mayer, M. S. (1964). *Who are your motivated workers?* Harvard Business Review. January-February. pp. 253-269.

Mayer, R. G. Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). *An integrative model of organizational trust Academy of Management Review*, p. 20.

Mayer, J. P. & Allen, N. J. & (1991). *A Three-Component conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review. pp. 61-89.

Mayer, J. P. & Allen, N. J. & (1996). Affective Continuance, and Normative Commitment to the Organization: an Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 30. pp. 252-276.

Mayer, J. P. & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: *Theory, Research, and Application*. pp. 118.

Mitchell, T. & Larson. (1978). People In Organization: *A Introduction to Organizational Behavior*. McGraw-Hill.

Parker, D. F. & DeCotiis, T. A. (1983). *Organizational determinant of job stress*. Organizational Behavior and Human Performance. Vol. 32. pp. 160-177.

Podsakoff, P. M. MacKenzie, S. B. Moorman, R. H. Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*. 1(2). pp. 107-142.

Porter, K. W. (1961). A sturdy of perceived need satisfactions in bottom and middle management job. *Journal of Applied Psychology*. 45. pp. 1-10.

Quick, J. C. Quick, J. D. Nelson, D. & Hurrell, J. J. (1997). *Preventative stress management in organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.

Quick, J. C. Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*: McGraw-Hill Book Co. p. 12.

Robbins, Stephen, P. & Judge Timonthy A. Judge, (2011). *Organizational Behavior*. 14th. Pearson.

Robert, R. H. (1982). *Occupational Stress, in Handbook of stress*, ed. Leo Goldberger and Shlomo Breznits. New York: Free Press.

Rousseau, D. M. Sitkin, S. B. Burt, R. S. & Camerer, C. (1998). Not so difference after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), pp. 393-404.

Scott, Colquitt, J. A. & Lepine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness,

and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*. 92. pp. 909-927.

Selye, H. (1979). *The Stress concept and some of its implications*. In Human stress and cognition. Ed. by V. Hamilton, et. al. New York: John Wiley & Sons Ltd.

Smith, P. C. Kendall, L. M. Hulin, C. L. (1969). *The measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago. Ⅲ: Rand McNally.

Spector, P. E. (1985). *Measurement of human service staff satisfaction*: Development Psychology. 13. pp. 693-713.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*: Application, Assesment. Causes, and Consequences. Sage publication, Inc.

Steers, R. M. (1981). *Introduction to Organizational Behavior*. New York: Scott, Foresman and Company.

Tan & Tan. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. Genetic, Social, and General Psychology Monographs. 126(2). pp. 241-260.

Yerkes, R. M. & Dodson, J. D. (1908). *The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit-Formations*. Journal of Comparative Neurgology & Psychology. Vol. 18. pp. 459-482.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation. New York*: John Wiley & Sons. pp. 115-127.

설 문 지

안녕하십니까?
낮선 이국땅에서 국위선양을 위해 불철주야 헌신하고 계신 파병장병들에게 존경과 경의를 표하며, 바쁘신 가운데도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주신데 대하여 깊은 감사를 드립니다.

본 설문지는 각지의 파병근무 간 직무스트레스와 신뢰가 조직효과성(직무만족, 조직몰입)에 미치는 영향에 관한 연구를 위해 작성되었습니다.

본 설문조사는 국방부 훈령 제 1323호(2011. 4. 20) 정훈·문화 활동 훈령 및 육군규정 801(2011. 12. 1) 정훈공보업무 규정에 의거 승인을 득하였고, 통계법 제 33조(비밀 보호법 등)에 의해 무기명으로 실시되어 비밀이 보장되며, 응답 해 주신 내용은 학술적인 연구 자료로만 사용할 것을 약속드립니다.

끝으로 귀부대의 무궁한 발전을 기원하며, 귀하의 협조에 진심으로 감사드립니다.

2012년 7월

한성대학교 행정대학원 행정학과
지도교수 : 이창원 님
연구원 : 염 규 현
연락처 : 010. 5082. 2945

<설문지 작성요령>

1. 본 설문지는 정답이 없으니 질문에 대해서 너무 오래 생각하지 마시고, 읽고 난 후의 느낌이나 생각을 솔직하게 대답하여 주시기 바랍니다.

2. 본 설문지는 도덕적으로 또는 사회적으로 바람직한 것을 고르는 것이 아니라, 귀하의 느낌을 솔직하게 듣기 위한 것입니다. 본인의 생각 그대로를 설문지에 옮겨 주십시오.

3. 각 문항에 대하여 한 개의 번호에만 표시하시면 됩니다.

1. 다음은 귀하가 느끼고 있는 직무 스트레스와 직무만족, 조직몰입, 신뢰에 관해 기술한 것입니다. 설명한 항목 중 귀하가 생각하는 바와 가장 가까운 것을 골라 ○ 표하여 주시기 바랍니다.

○ 직무 스트레스 측정 항목

번호	내 용	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 보통이다.	④ 약간 그렇다.	⑤ 매우 그렇다.
1	나는 나의 업무결과 때문에 조바심이 나거나 불안함을 느낀다.					
2	나는 가끔 나의 업무에 대해 생각을 하면 가슴이 답답함을 느낀다.					
3	나는 나의 일을 하지 않을 때 죄책감을 느낀다.					
4	나는 내가 속한 파병부대와 종종 결혼한 것처럼 느낀다.					
5	나는 때때로 숙소로 전화가 왔을 때(누군가 나를 찾을 때) 업무에 관련된 전화(용무)일까 봐 두렵다.					
6	나와 비슷한 계층의 많은 부대원이 업무 때문에 지친다.					

○ 조직몰입 측정 항목

번호	내 용	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 보통이다.	④ 약간 그렇다.	⑤ 매우 그렇다.
7	나는 내가 현재 근무하고 있는 파병부대에 대해 외부사람과 대화하는 것을 좋아한다.					
8	내가 속한 파병부대의 문제가 진정으로 나의 것인 것처럼 느낀다.					
9	내가 속한 파병부대가 내 가족의 일부처럼 느낀다.					
10	나는 내가 속한 파병부대에 정서적으로 애착을 가지고 있다.					
11	내가 속한 우리 파병부대는 나에게 개인적으로 큰 의미를 갖는다.					

○ 직무만족 측정 항목

번호	내 용	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 보통이다.	④ 약간 그렇다.	⑤ 매우 그렇다.
12	나는 내가 일을 잘했을 경우, 내가 받을 보상을 받는다.					
13	나는 현재 파병부대에서 일하면서 받는 보상이 적절하다.					
14	내가 수행한 업무에 대하여 진가를 인정받는다.					
15	직무를 수행하기 위한 나의 노력은 절차나 형식에 가로 막히지 않는다.					
16	업무에 관한 규정과 절차는 일을 잘하게 만든다.					
17	나는 내게 주어진 업무량이 적당하다.					
18	나는 같이 일을 하는 사람들이 좋다.					
19	나는 일을 할 때 조직원들과 다툼이 거의 없다.					
20	나는 함께 일하는 사람과 즐겁다.					
21	나는 종종 나의 직업이 의미가 있다고 느낀다.					
22	나는 나의 직무를 수행하는 것이 자랑스럽다고 느낀다.					
23	나는 내가하는 일이 즐겁다.					
24	나와 내가 소속된 파병부대와는 의사소통이 잘되고 있다.					
25	내가 소속된 파병부대 조직의 목표는 나에게 명확하다.					
26	임무 지시는 완벽히 설명된다.					

HANSUNG UNIVERSITY

○ 신뢰 측정 항목

번호	내 용	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 보통이다.	④ 약간 그렇다.	⑤ 매우 그렇다.
27	내가 속한 파병부대는 부대원의 의견을 충족시키려고 성실히 노력한다.					
28	현장 관리는 능률적으로 이루어지는 것 같다.					
29	내가 속한 파병부대는 부대의 장래를 위하여 현명한 결정을 할 것으로 믿는다.					
30	우리 파병부대는 나를 공정히 대우한다고 믿는다.					
31	우리 파병부대는 부대원을 속여서 이익을 챙기지 않는다.					
32	나는 내가 어려움에 처하면 동료들이 나를 도와줄 것으로 믿는다.					
33	나는 대개의 동료들이 말과 행동이 일치한다고 생각 한다.					
34	나는 동료들의 능력을 충분히 믿는다.					
35	대개의 동료들이 감독자가 없어도 열심히 일한다.					
36	동료의 부주의로 내가 곤란해질 것이라고 생각하지 않는다.					
37	나는 나의 리더가 항상 공정하게 나를 대하려 한다고 느낀다.					
38	나의 상관은 부하를 속여서 이익을 챙기지 않는다.					
39	나는 어떤 어려움 속에서도 나의 상관을 도울 것이다.					
40	나는 나의 상관의 성실성을 믿는다.					
41	나는 나의 상관을 믿는다.					

2. 다음 항목은 귀하의 인구통계학적 속성에 관한 사항이오니 해당사항에 ○ 표하여 주시기 바랍니다.

문항 번호	내 용	응 답
42	귀하의 성별은	① 남 ② 여
43	귀하의 연령은? (만 나이 기준)	① 21세 미만 ② 23세 미만 ③ 26세 미만 ④ 30세 미만 ⑤ 30세 이상
44	귀하의 학력은?	① 고졸미만 ② 고졸 ③ 대재 ④ 대졸 ⑤ 대학원 이상
45	귀하의 계급은?	① 병 ③ 부사관 ④ 위관급 ⑤ 영관급
46	귀하의 임무는?	① 전투(감시임무, 경계임무, 경호작전, EOD) ② 비전투(재건·민군작전, 참모부 및 행정, 취사, 시설 및 병력관리 등)
47	파병 지역은?	① 아프간 ② 레바논 ③ 아이티 ④ 기타( )
48	파병 유형은?	① 정전감시 ② 재건 사업 ③ 기타( )
49	귀하의 복무기간은?	① 5년 미만 ② 5～10년 ③ 11～15년 ④ 15～20년 ⑤ 20년 이상

♣ 끝까지 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

ABSTRACT

An Empirical Study on the Impacts of Job Stress and Trust on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Dispatched Soldiers of South Korea

Yeum, kyu hyun
Major in Policy Sciences
Department of Public Administration
Graduate School, Hansung University

Following research study empirically verifies the impacts of job stress and trust on job satisfaction and organizational commitment of dispatched soldiers of South Korea. The research successfully proved that the job stress influences individuals to react critically towards their organization as well as their duty by having negative impacts on their mental status.

Trust is a way to fulfil the requirements of individuals to achieve organizational objectives and values. Futhermore, it contributes to accomplish the satisfaction of personal desires. As a result, trust works as a regulation mechanism that strengthens organizational commitment and job satisfaction by raising identification and attachment to the organization. This means the effectiveness of trust variables, which is one of the most important preconditions of mission command, is practically verified.

In addition, trusts among comrades and superiors function as

regulator which influences the levels of job stress and organizational commitment. The pre-mentioned trusts and trust in organization functions as regulator which influences the relationship between job stress and job satisfaction. This experientially proves inevitable job stress of dispatched soldiers (direct and indirect military threat and 24-hour-state of readiness, etc.) can be offset by establishing a sense of trust.

[Key Words] Job Stress, Trust, Organizational Effectiveness, Organizational Commitment, Job Satisfaction

HANSUNG UNIVERSITY