



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](#)

정책학 석사학위논문

직무불안정이 직업군인의 이직의도에
미치는 영향

- 육군 위관장교를 중심으로 -

2019년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학전공

최성택

직무불안정이 직업군인의 이직의도에 미치는 영향

- 육군 위관장교를 중심으로 -

지도교수 금 현 섭

이 논문을 정책학 석사학위논문으로 제출함

2018년 9월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학전공

최 성 택

최성택의 석사 학위논문을 인준함

2018년 12월

위 원 장 홍 준 형 (인)

부 위 원 장 고 길 곤 (인)

위 원 금 현 섭 (인)

국문초록

2018년 현재 국방부는 국방개혁 2.0 계획에 따라 군 규모를 약 61만 명에서 약 50만 명으로 감축하는 동시에 병 복무기간을 단축하고 전투 부대를 숙련된 장교, 부사관 중심으로 개편하여 간부 비율을 현재보다 늘려나가려고 하고 있다. 이러한 군 간부의 정예화에는 직업안정성 보장이 필수적이라고 할 수 있는데, 이는 직업군인이란 장기간의 군 생활을 통해 받는 보수로 생활을 영위하는 군조직의 구성원이기 때문이다. 직업 선택에 있어 직업의 안정성은 중요한 요소이며, 직업 특성상 군인의 근무환경은 열악하지만 기본적으로 법적으로 신분을 보장받는 공무원이기 때문에 일반 사회와 비교했을 때 직업의 안정성은 안정적이라고 여겨진다. 하지만 현실의 많은 군 간부와 그 가족들은 장래에 대한 불확실성으로 인해 스트레스를 받고 있는 실정이다. 이에 본 연구는 직무불안정을 주제로 하여 육군 위관 장교 집단을 대상으로 다음과 같은 연구목적의 달성과하고자 하였다.

첫째, 육군 위관 장교들이 직무불안정에 대해 과연 어느 정도 수준으로 인식하고 있으며, 이러한 인식이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

둘째, 조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치가 직무불안정과 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

셋째, 직무불안정과 그 선행변수들에 대한 장교들의 인식과 그 구체적인 원인을 확인해 보고자 하였다.

연구목적 달성을 위해 직무불안정의 선행변수인 조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치가 직무불안정에 미치는 영향과 직무불안정이 이직의도에 미치는 영향을 함께 검증하였다.

실증분석을 위해 전국에 근무하는 육군 위관 장교 189명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 임관 구분별 2명씩 8명에 대해서는 심층인터뷰를 함께 실시하였다. 종합된 설문자료를 바탕으로 t-test와 ANOVA

분석을 통해 집단별 변수의 차이를 검증하였으며, 변수간의 관계를 살펴 보기 위해 상관분석 및 다중회귀분석을 실시하였다.

조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치가 직무불안정에 미치는 영향을 검증한 결과 역할갈등과 통제위치가 유의한 영향을 나타냈으며, 조직변화와 역할모호성은 직무불안정에 유의한 영향을 나타내지 않았다. 또한 직무불안정이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무불안정은 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 육군의 핵심인력 유출을 방지하는 노력으로써 조직 차원에서 구성원들의 직무불안정에 대한 관리가 필요하며, 직무불안정에 대한 새로운 인식의 변화와 더불어 이를 최소화 할 수 있는 제도의 개발과 활용이 요구된다는 것을 시사하고 있다. 이에 본 연구에서는 직무불안정을 통제하기 위한 정책 발전에 기여하고자 심층 인터뷰를 통해 직무불안정과 선행요인에 부정적 영향을 주고 있는 육군의 제도와 현상을 구체적으로 확인하였다. 육군 위관장교들은 과도한 업무량과 불필요한 행정업무, 부족한 업무지원, 병력관리에 대한 부담으로 인해 역할갈등을 느끼고 있었으며, 정년제도와 진급으로 인한 부담과 지휘책임에 대한 문제의식 등을 통해 직무불안정을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이것은 해당 제도와 현상에 대한 대책을 통해 직무불안정과 이직의도를 통제할 수 있다는 것을 의미하기에 차후 육군의 관련 정책을 발전시켜 나감에 있어 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

주요어 : 직무불안정, 이직의도, 장교, 조직변화, 역할갈등

학 번 : 2017-28000

최 성 택

목 차

제 1 장 서 론	1
제1절 연구배경 및 목적	1
1. 연구의 배경	1
2. 연구의 목적	3
제2절 연구의 범위와 방법	4
제 2 장 이론적 배경과 선행연구의 검토	5
제1절 이직과 이직의도	5
1. 이직의 개념과 유형	5
2. 이직의 기능	6
3. 이직의도 영향요인 및 선행연구	8
4. 직업군인 이직의 중요성	9
제2절 직무불안정	11
1. 직무불안정의 개념	11
2. Greenhalgh와 Rosenblatt의 개념적 모형	12
3. Ashford의 연구	15
4. 직무불안정의 선행변수	16
1) 조직변화	17
2) 역할모호성과 역할갈등	18
3) 통제의 위치	19
5. 직무불안정과 이직의도	20
6. 직업군인의 직무불안정	21
1) 정년제도	21
2) 지휘책임제도	22
3) 순환보직제도	23
4) 조직변화	24
제 3 장 연구 설계	27
제1절 연구모형 및 가설	27
1. 연구모형	27

2. 가설의 설정	28
제2절 변수의 조작적 정의와 측정도구	30
1. 독립변수	30
2. 종속변수	32
3. 선행변수	32
4. 통제변수	33
제3절 설문지의 구성	34
제4절 자료수집 및 분석방법	35
1. 자료수집	35
2. 분석방법	36
제 4 장 연구결과 및 논의	37
제1절 조사 대상자의 인구통계학적 특성	37
제2절 측정도구의 타당성 및 신뢰도 분석	39
1. 직무불안정 변수의 타당도 및 신뢰도 분석	39
2. 이직의도 변수의 타당도 및 신뢰도 분석	41
3. 선행변수의 타당도 및 신뢰도 분석	42
제3절 변수의 기초통계량	44
제4절 인구통계학적 특성에 따른 변수의 차이 검증	46
1. 성별에 따른 각 변수의 차이 검증	46
2. 연령에 따른 각 변수의 차이 검증	47
3. 결혼유무에 따른 각 변수의 차이 검증	49
4. 계급에 따른 각 변수의 차이 검증	50
5. 병과에 따른 각 변수의 차이 검증	53
6. 근무부대에 따른 각 변수의 차이 검증	54
7. 임관구분에 따른 각 변수의 차이 검증	56
제5절 변수들 간의 상관관계 분석	57
제6절 가설의 검증	59
1. 선행변수가 직무불안정에 미치는 영향 (가설 1 검증)	59
2. 직무불안정이 이직의도에 미치는 영향 (가설 2 검증)	62
제7절 분석결과의 종합 및 해석	64
1. 심층인터뷰 결과 종합 및 해석	64
2. 가설검증 결과 종합 및 해석	69

제 5 장 결 론	71
제1절 연구결과 요약	71
제2절 연구결과의 시사점	72
제3절 연구의 한계 및 향후 과제	75
참고문헌	77
《부 록 1 : 설문지》	81
《부 록 2 : 변수간 매개효과 검증 결과》	88
《ABSTRACT》	91

표차례

<표 1> 이직의 양면적 기능	7
<표 2> 이직에 영향을 미치는 요인	9
<표 3> 육군 장교 양성과정	11
<표 4> Greenhalgh와 Rosenblatt의 직무불안정 구성개념	14
<표 5> 직업군인(장교)의 정년	21
<표 6> 장기복무장교(대위)의 상위계급 진출률	22
<표 7> 육군 인재유형별 육성 목표	24
<표 8> 설문지 구성	34
<표 9> 자료 분석방법	37
<표 10> 조사대상자의 인구통계학적 특성	38
<표 11> 직무불안정 변수의 타당도 및 신뢰도 분석	40
<표 12> 이직의도 변수의 타당도 및 신뢰도 분석	42
<표 13> 선행변수의 타당도 및 신뢰도 분석	43
<표 14> 선행변수, 직무불안정, 이직의도의 기초통계량	45
<표 15> 성별에 따른 각 변수의 차이	46
<표 16> 연령에 따른 각 변수의 차이	47
<표 17> 결혼 유무에 따른 각 변수의 차이	49
<표 18> 계급에 따른 각 변수의 차이	51
<표 19> 병과에 따른 각 변수의 차이	53
<표 20> 근무부대에 따른 각 변수의 차이	54
<표 21> 임관구분에 따른 각 변수의 차이	56
<표 22> 변수간 상관관계	58
<표 23> 회귀분석 결과 : 선행변수와 직무불안정	60
<표 24> 회귀분석 결과 : 직무불안정과 이직의도	62
<표 25> 가설검증 결과	63
<표 26> 선행변수와 이직의도의 관계에서 직무불안정의 매개효과	88
<표 27> 조직변화와 직무불안정의 관계에서 역할갈등의 매개효과	90

그림차례

<그림 1> Greenhalgh와 Rosenblatt의 직무불안정 모형	13
<그림 2> 역할보호성과 역할갈등의 개념적 모형	19
<그림 3> 국방인력구조개편에 따른 변화	25
<그림 4> 연구모형	27

제 1 장 서 론

제1절 연구배경 및 목적

1. 연구의 배경

최근 심각한 사회문제로 대두되고 있는 저출산 고령화 현상은 국방 분야에도 직접적으로 영향을 미치고 있는데, 병 및 초급간부의 주요 획득원인 20대 남자 인구의 지속적 감소는 인력 공급원 자체의 고갈을 의미하는 심각한 문제이며, 현재 추진 중인 병 복무기간의 단축은 인력의 회전을 높임으로서 병역자원의 고갈을 더욱 빠르게 진행하고 있다. 이와 더불어 청년인구에 대한 경쟁적 수요자로서 민간분야에 비해 직업적 매력도가 낮다는 현실은 군 간부 획득 및 유지를 더욱 어렵게 하고 있다. 이것은 직업군인의 근무형태의 특성상 잦은 이사와 전방·격오지 근무 및 훈련, 각종 비상대기 등 사회보다 열악한 근무특성을 갖고 있기 때문에 젊은 인구층에 대한 직업적 유인성이 떨어지며, 결과적으로 우수 인력의 획득과 유지에 악영향을 주고 있기 때문이다(김홍철,2010).

2018년 현재 국방부는 국방개혁 2.0 계획¹⁾에 따라 군 규모를 약 61만 명에서 약 50만 명으로 감축하는 동시에 병 복무기간을 단축하고 전투부대를 숙련된 장교, 부사관 중심으로 개편하여 간부 비율을 현재보다 늘려나가려고 하고 있다. 이러한 군 간부의 정예화에는 직업안정성 보장이 필수적이라고 할 수 있는데, 이는 직업군인이란 본인의 의사에 의해 군인이라는 직업을 선택하여 장기간의 군 생활을 통해 받는 보수로 생활을 영위하는 군조직의 구성원이기 때문이다.

직업선택에 있어 직업의 안정성은 중요한 요소이며, 이는 각종 통계를

1) 국방부가 발표한 국방개혁 2.0 보도자료(2018.08.01)에 따르면, 국방부는 2022년까지 병력구조를 현 61.8만명에서 50만명으로 감축하고, 민간인력을 5%에서 10%로 확대하며, 여군 비율은 5.5%에서 8.8%로 확대한다. 따라서 군에서 장교·부사관의 구성비는 현 30.4%에서 2022년 35.5%로 증가할 것이며, 전체 인원수는 현재 수준을 유지할 것으로 보인다.

통해 확인 할 수 있다²⁾. 앞서 설명한 바와 같이 직업 특성상 군인의 근무환경은 열악하지만, 기본적으로 법적으로 신분을 보장받는 공무원이기 때문에 일반 사회와 비교했을 때 직업의 안정성은 안정적이라고 여겨진다. 하지만 이러한 사회적 인식과 실제 직업군인들이 지각하고 있는 안정성은 차이가 있을 수 있는데, 이와 관련하여 Klandermans & van Vuuren(1999)과 구혜란(2005)은 직업안정성은 주관적 경험 또는 인지상태이기 때문에 객관적 상황과는 별도로 인식되어야 한다고 주장한다. 어떤 사람은 직업안정성에 대한 직접적인 위협이 없음에도 자신의 직업에 대해 불안정하게 느낄 수 있으며, 어떤 사람들은 실질적인 직업안정성을 위협받는 상황임에도 안정되어 있다고 느낄 수 있다는 것이다. 육군 간부의 스트레스 원인에 대해 연구한 문호석·강성록(2016)의 연구에서 육군 간부들의 주된 스트레스 원인 중 하나로 ‘장래 불확실’이 제시되었으며, 직업적 안정성과 직결되는 군대의 계급정년에 대해서는 설문대상자의 73.2%가 빠르다고 느끼고 있는 것으로 나타났다(이성률, 2008), 군인 가족들은 군과 관련한 직업을 기피하는 이유를 묻는 질문에서 직업의 불안정성을 두 번째 이유(14.4%)로 뽑았는데(국방연구원, 2007), 이것은 군인들이 느끼는 직업적인 불안정성이 상당하다는 것을 간접적으로 보여준다.

최근 군은 강도 높은 조직개편을 추진하고 있는데, 육군의 경우 조직의 통폐합과 전체 규모의 감축, 장성 수 감축, 인력구조 개편 등이 그 내용이다. 이는 계급정년제도 등과 더불어 군인들이 지각하는 직업적 불안정을 심화시킬 것으로 판단된다. 낮은 직업안정성은 직업선택, 직무만족, 이직의도, 업무태도, 조직에 대한 태도 등에 직접적 영향을 미치는 요소이며 (Kolvereid, 1996; Scarpello & Campbell, 1983), 직업안정성이 낮을수록 군의 문제인 진급지상주의가 커진다는 연구결과도 있다(김홍철, 2010).

2) 2014년 한국고용정보원에서 성인 재직 근로자 3,148명을 대상으로 실시한 직업가치관검사 결과에 따르면 우리나라 성인 근로자들은 직업선택에서 직업안정을 제일 중시하는 것으로 나타났다. 1순위인 ‘직업안정’이 10년 전인 2004년 3순위였던 것과 비교해보면 과거에 비해 최근 근로자들이 직업안정을 더 중요하게 여기고 있는 것으로 해석할 수 있다.

직업군인 중에서도 장교의 양성에는 많은 비용과 시간이 들어가며, 그렇게 양성된 장교들이 부대에서 적응하고 제 역할을 하기 위해서는 또다시 많은 시간이 필요하기 때문에 군 인력의 유출은 육군의 심각한 손실이라고 할 수 있다. 육군사관학교 출신 장교들의 전역에 관한 연구(임동관, 2017)를 살펴보면, 육사출신 장교들의 5년차 전역 추세는 2006년 2.3%에서 2015년 12.8%로 증가했음을 알 수 있다. 이러한 이직은 군 인력의 손실일뿐더러 인사관리의 효율성을 저하시키기 때문에 이직의도를 낮추려는 노력은 지속적인 연구를 통해 그 해결책을 모색할 필요가 있을 것으로 판단된다.

2. 연구의 목적

본 연구에서는 육군에서 근무하는 위관 장교들을 대상으로 다음과 같은 연구목적을 달성하고자 한다.

첫째, 육군 위관 장교들이 직무불안정에 대해 과연 어느 정도 수준으로 인식하고 있으며, 이러한 인식이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 직무불안정은 이직의도 뿐만 아니라 조직몰입과 직무만족 등에도 영향을 미치는 변수이며, 그중에서도 이직의도는 육군이라는 조직의 입장에서 볼 때 우수인력의 이탈로 인한 손실과 인력운영의 효율 저하 등 효과적인 조직운영을 저해하는 요소로 작용하기 때문이다.

둘째, 선행연구를 통해 직무불안정의 선행변수로 제시된 조직변화, 역할모호성·역할갈등, 통제위치가 직무불안정과 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이는 이직의도에 영향을 줄 것으로 판단되는 직무불안정에 영향을 미치는 선행변수를 확인함으로써 육군이라는 조직이 구성원의 이직의도를 어떻게 최소화할 수 있을지에 대한 정책의 방향을 알려주기 때문이다.

셋째, 직무불안정과 그 선행변수들에 대한 장교들의 인식과 그 구체적인 원인을 확인해 보고자 한다. 각 변수들 간의 관계를 확인하는 것을 통해 정책의 방향을 결정할 수 있다면, 실제 구성원들이 어떤 구체적인 이유에서 그런 인식을 가지게 되었는지를 확인한다면 그것을 통제하기

위한 정책의 내용을 결정하는데 도움이 될 것으로 판단되기 때문이다. 이를 통해 최종적으로는 조직의 관점에서 직무불안정을 어떻게 효율적으로 통제하여 육군 우수인력의 유출을 방지할 수 있을 것인가에 대한 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

제2절 연구의 범위와 방법

본 연구는 육군에서 근무하고 있는 위관 장교들이 직무불안정에 대해 어떻게 인식하고 있으며, 그것이 이직의도에 미치는 영향을 분석하여 정책적 시사점을 제시하고자 하는 것이 목적이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 먼저 직무불안정과 이직의도에 관한 문헌조사를 통해 이론적 체계를 살펴보고 두 변수 간의 관계를 정리할 예정이며, 문헌조사는 국내·외 학위논문 및 학술논문, 단행본, 연구보고서 등과 같은 자료를 중심으로 진행할 예정이다. 실증적 연구는 연구분석의 틀을 바탕으로 육군 위관장교들이 인식하는 직무불안정과 그 선행변수(조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치), 그리고 이직의도 간의 관계를 확인하기 위해서 육군 위관 장교 200명을 대상으로 설문조사를 실시할 예정이다. 이때 직무불안정에 대한 지각수준 및 원인을 구체적으로 확인하기 위해서 일부 인원에 대한 심층인터뷰를 병행할 계획이다.

본 연구의 대상을 육군 위관 장교들로 한정하는 이유는 여러 가지 경로를 통해 임관한 장교들이 직업군인으로 계속 복무할 것인지 사회로 나갈 것인지를 결정하는 시점이 위관장교 시기이기 때문이다. 따라서 연구자료는 편의표본추출방식을 활용하여 선정한 제대에서 근무 중인 위관장교들을 대상으로 설문조사를 통해 수집할 예정이며, 심층인터뷰는 설문 대상자 중에서 충분한 경력과 대표성을 갖추었다고 판단되는 인원을 대상으로 실시할 예정이다. 설문에서 사용될 각 요인별 측정문항은 다수의 선행연구로부터 신뢰성과 타당성이 검증된 문항을 활용하였다.

제 2 장 이론적 배경과 선행연구의 검토

제1절 이직과 이직의도

1. 이직의 개념과 유형

이직(turnover)이란 ‘근무하고 있던 조직을 떠나는 행위’로서 자발적 이직(voluntary turnover)과 비자발적 이직(involuntary turnover)으로 구분할 수 있다(Mobely, 1982). 자발적 이직은 조직구성원 스스로의 의사결정으로 조직외부로 이탈하는 현상으로서 복리후생, 급여, 근무여건 등의 이유로 회사를 그만두었을 때 일어나며, 비자발적 이직은 해고, 질병, 명예퇴직 등 자신의 의사가 아닌 이유로 회사를 떠나야 할 때 일어난다. 이직의 대부분이 자발적 이직이고 그러한 동질성으로 인해 이론화가 용이하며, 이직이 조직에 해로운 영향을 주지만 통제가 가능하다는 이유로 대부분의 이직 연구에서 자발적 이직을 연구의 대상으로 하고 있으며, 본 연구에서도 자발적 이직을 연구대상으로 하고 있다.

이직을 조직에서의 통제가능성 여부에 따라서 회피가능 이직과 회피불가능 이직으로 구분하기도 하는데(Dalton,1982), 회피가능 이직은 조직에서 통제가 가능한, 즉 사용자가 통제할 수 있는 업무시간, 작업시간 임금 등의 원인에 의해 이직하는 것을 의미하며, 회피불가능 이직은 조직에서 통제할 수 없는 정년퇴직, 교육, 사망, 사고, 건강문제, 임신, 가족부양 등의 원인에 의해 이직하는 것이다. 이 중에서 통제가능 이직은 조직에서 통제가 가능하기에 조직은 통제가능 이직에 많은 관심을 갖게 되며, 이에 대한 적절한 관리를 통해 근로자의 불필요하고 과도한 이직행위를 방지하고자 노력한다(Price,1977).

이직은 이직행위의 결과가 조직에 미치는 영향이 조직의 의도와 이해에 부합하는지 여부에 따라 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 구분되기도 한다(Dalton, 1982). 순기능적 이직은 근로자가 조직을 떠나기를 원하며 조직도 나쁜 평가를 받고 있는 근로자가 떠나는 것에 관심을 두

지 않는 것으로 양자의 이해가 일치된 상태에서 발생하는 이직이며, 역기능적 이직은 근로자는 조직을 떠나기를 원하지만 조직은 좋은 평가를 받고 있는 근로자가 떠나는 것을 원하지 않는 양자의 의견 불일치 상황에서 발생하는 이직을 의미한다.

자발적 이직은 일련의 행동과정으로서 여러 요인의 상호작용을 통해 최종적인 이직행위로 이어지게 되는데, 이 중 이직의도는 이직행위에 도달하기 전 단계로 조직을 떠나고자 하는 의지 및 생각을 갖고 있는 상태를 의미한다. 이러한 이직과정의 개념적인 모델을 개발하고 이를 실증하기 위한 많은 기존 연구³⁾가 이루어 졌는데, 이를 통해 이직의도가 이직행위의 직접적인 선행변수라는 것이 확인되었다.

이러한 이직의도(intention to turnover)의 정의는 연구자에 따라 조금씩 상이하지만, 본 연구에서는 Iverson(1992)의 정의에 따라 ‘근로자가 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도’로 정의한다.

2. 이직의 기능

근로자의 이직은 이직자와 조직 모두에게 긍정적 영향과 부정적 영향을 준다. 이직자 개인에게는 이직으로 인해 고참으로서 누릴 수 있는 특권인 선임권의 손실과 사회적 관계의 손실, 이직에 따르는 스트레스, 경력기회의 쇠퇴가능성 등의 부정적 기능이 있는 반면, 소득증대, 경력기회의 확대, 적합한 조직으로의 이동에 따른 스트레스 감소, 새로운 환경에 따른 동기부여 등의 긍정적 기능도 있다. 또한 이직자의 동료 근로자, 감독자들은 이직자의 이직행위로 인해 태도적, 행위적 변화를 겪게 되므로, 이직은 조직의 잔류자에게도 일정한 기능을 갖다. 보통 잔류자에게 이직은 대인관계, 의사소통 패턴의 파괴, 호의적 동료의 손실, 만족, 단결, 몰입 감소, 부하작업량의 증가 등의 부정적 기능을 발휘한다

3) Mobley(1978), Price & Mueller(1986), Hom & Griffeth(1995)

(Mobely, 1982).

조직에 대한 이직의 영향은 근로자의 이직이 발생했을 때, 우수인력의 확보가 어렵고 이들의 모집, 선발, 훈련에 막대한 비용이 소요된다는 점을 들 수 있다. 또한 이직률 증가시 근로자간 귀속감 결여로 조직통합의 장애가 발생하며, 숙련인력의 이탈로 기술축적이 어렵게되어 품질관리의 문제를 빚는 등 조직의 생산성을 저해하는 현상을 초래한다(Mobely, 1982).

반면 이직이 조직에 미치는 긍정적 기능은 노동이동의 과정을 통하여 조직분위기의 쇄신과 인사적체의 해소, 새로운 기술과 지식의 습득, 정책, 관행의 변화 촉진, 결근 등 다른 이탈행위의 감소로 조직 활성화의 계기가 되어 조직의 유연성과 적응성을 향상시킬 수 있을 뿐만 아니라, 불필요한 근로자가 이직할 경우 보다 능력있는 인력으로 대체할 수 있는 기회를 제공한다(Dalton, 1979). 이러한 이직의 양면적 기능에 대해 정리하면 다음의 표와 같다.

<표 1> 이직의 양면적 기능

구분	긍정적 기능	부정적 기능
조직	<ul style="list-style-type: none"> · 무능한 근로자의 배제 · 조직의 정책, 관행 변화 촉진 · 내부이동의 기회 · 결근, 지각 등 대체적 이탈행위 감소 	<ul style="list-style-type: none"> · 이직 관리비용(모집, 훈련) 발생 · 인간관계 의사소통 체계 파괴 · 생산성 저하 · 숙련인력의 손실 · 이직자의 조직 비방 가능성
이직자	<ul style="list-style-type: none"> · 소득의 증대 · 경력의 축적 · 조직 적합도 증가 · 자기개발 기회 획득 · 새로운 환경에 따른 자극 유발 	<ul style="list-style-type: none"> · 고참으로서의 선임권 상실 · 대인관계의 손실 · 이동에 따른 스트레스 증가 · 경력기회의 감소
잔류자	<ul style="list-style-type: none"> · 내부이동 기회의 증가 · 신입 직원에 의한 자극, 신기술 획득 · 만족, 단결, 몰입의 증가 	<ul style="list-style-type: none"> · 대인관계, 의사소통의 패턴 파괴 · 호의적 동료의 손실 · 만족, 단결, 몰입의 감소 · 작업 부하의 증가

자료 : Mobley(1982), M. H., Employee turnover: Cause, Consequences and Control

이직은 비용을 유발한다는 점에서 고용주와 근로자 뿐 아니라 정부의 입장에서 중요한 사건이다. 이직이 일자리-일자리 이동이 아니고 일자리-실업이라면 정부는 실업급여와 훈련을 제공하게 되며, 따라서 재정 보존을 위한 이직자의 실업기간 단축은 정부의 중요한 정책과제이기도 하다(성지미 외, 2016).

3. 이직의도 영향요인 및 선행연구

이직에 관한 많은 연구는 이직의 발생원인과 이직간의 관계를 규명하고, 이직이 조직에 미치는 영향에 관하여 집중적으로 이루어졌으며, 이직과정에 초점을 둔 연구와 직무성과와 이직간의 관계에 대한 실증연구가 이루어졌다.

선행연구를 통해 이직에 영향을 미치는 많은 변수를 확인할 수 있었는데, 조직풍토, 직무요인, 작업그룹, 인적자원관리시스템 등의 조직특성이 이직에 영향을 주며, 인구통계학적 변수, 심리적 반응, 자아존중, 연령, 감정적 기질 등의 개인특성도 이직에 영향을 주는 것으로 확인되었다(Martin, 1981). 또한 직무만족과 조직몰입 등이 이직의도에 영향을 준다는 이론(Price, 1981)과 이직의 용이성이 이직에 영향을 둔다는 연구결과(Lee, 1987)도 확인할 수 있었다.

이직에 관한 모형은 다양하며 모형에서 강조하는 바가 다르다. 또한 수많은 변수들이 이직에 영향을 미치는 것으로 연구되어 왔지만 해당 변수들에서 일관된 결론이 도출되는 것은 아니다. 그렇기에 이직에 대한 선행변수들의 효과를 한 연구에서 포괄적으로 확인하는 것은 매우 어려운 일인데, Cotton&Tuttle(1986)은 이전에 이루어진 이직에 관한 실증 분석 자료들을 분석하여 이직과 관련된 26개의 변수들을 직무관련 요인, 개인특성 요인, 외부환경 요인으로 다음과 같이 정리하였다.

<표 2> 이직에 영향을 미치는 요인

직무관련 요인	개인특성 요인	외부환경 요인
<ul style="list-style-type: none"> · 봉급 · 업무성과 · 직무명확도 · 직무반복성 · 직무만족도 · 봉급에 대한 만족도 · 직무자체에 대한 만족도 · 감독자에 의한 만족도 · 동료에 대한 만족도 · 승진기회에 대한 만족도 · 조직충성도 	<ul style="list-style-type: none"> · 나이 · 근속년수 · 성별 · 교육수준 · 결혼여부 · 부양가족의 수 · 적성 및 능력 · 지능 · 이직의도 · 기대감의 충족도 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용에 대한 인지 · 실업률 · 취업가능률 · 노동조합의 유무

자료 : Cotton, J. L. & Tuttle, J. M.(1986), Employee Turnover

4. 직업군인 이직의 중요성

직업군인이란 넓은 의미에서 “군을 평생직업으로 선택한 장교 및 부사관”을 지칭하는 용어이며, 연구자에 따라서 “병역의무의 이행, 또는 군에서의 경력을 사회 진출에 활용하려는 의도로 복무하는 의무복무기간 6년 이하의 의무 또는 중기복무자를 제외한 현역 인력” 또는 “장기복무자로 선발되어 10년 이상 군복무를 하고 있는 장교 및 부사관”으로 더 좁게 정의하기도 한다⁴⁾. 본 연구에서는 직업군인으로 복무하길 원하는 의무복무자 및 단기복무자까지 연구의 대상으로 하고 있기 때문에 “군을 평생 직업으로 선택한 장교 및 부사관”을 직업군인이라고 정의한다.

직업군인 중에서도 본 연구의 대상인 장교단은 군을 이끌어 가는 핵심 인력이며, 군 전투력 발휘의 핵심적 역할을 수행한다. 따라서 정예 장교 인력을 효과적으로 확보하고 원활하게 운영하는 것은 군 인사정책의 가

4) 오경조·김종탁(1995), 신한국의 직업군인제도: 과제와 발전방안, 국방정책연구, Vol.29, p.221.

김성진(2014), 한국 육군의 장교단 충원제도와 직업안정성에 대한 연구, 국민대학교 박사학위논문, p.16.

장 중요한 요소 중 하나이다.

Huntington(1957)은 장교단이 갖추어야 할 구비요건으로 “장기적인 교육과 경험을 통해 습득되는 전문성, 사적 이익보다는 공적 이익을 위해 일하는 사회적 책임성, 동일 직업인들과의 일체감으로 결속된 단체성”을 강조했다며, Lyons(1959)는 “장교는 상하를 불문하고 해당 특기분야의 지식을 포함하여 일반지식도 풍부하게 구비해야 할 필요가 있다. 장교는 민주체제 하에서 군의 역할에 대한 충분한 인식과 군내외의 정치·경제·사회 발전에 대해 민감해야 한다. 또 군 운영 전반에 관여하는 관리자로서 집행능력이 있어야 하며, 분석기술과 높은 판단력을 가져야 한다”고 강조했다.

이러한 요건들 중에서 다른 직업과 직업군인 장교를 구분하는 가장 큰 차별성은 군사전문성, 즉 군인만이 가지는 기능적 지식과 기술이라고 할 수 있는데, 장교단이 보유하고 있는 전문성은 장기간에 걸친 교육과 경험의 축적을 통해서만 달성될 수 있기에 일반사회의 전문성과는 구분될 필요가 있다.

장교를 선발하고 육성하는 일련의 과정을 장교 양성과정이라고 하는데, 이것이 필요한 이유는 학문적 지식 이외에도 장교에게 요구되는 군사분야의 전문지식을 갖추고 체득하기 위한 교육과 훈련이 필요하기 때문이다.

한국직업능력개발원에서 직원 수 1000명 이상 대기업을 대상으로 조사한 결과, 기업들은 대졸 신입사원을 선발 후 실제 업무에 투입하기 전까지 신입사원 소집교육을 평균 21.2일 실시하고 있었으며⁵⁾, 공무원의 경우 7·9급 신규공무원 임용시 2~6주의 기본교육⁶⁾을 실시하고 있었다. 반면 장교 양성과정의 경우에는 과정에 따라 상이하지만 육군 장교 1명을 임관시키고 부대 배치까지 하는데 평균 7개월~4년3개월(양성과정 16주~4년 + 임관 후 OBC교육 12주)이 소요되는데, 이를 통해 장교의

5) 채창균, 옥준필(2006), 기업의 대학교육 만족도와 신입사원 교육훈련, 경제·인문사회연구회 협동연구총서 06-17-02, 한국직업능력개발원, p.81.

6) 경기도 인재개발원에서 실시하는 지방직 9급 신규자과정의 경우 2주 과정이며, 국가공무원 인재개발원에서 실시하는 국가직 7급 신규자과정의 경우 6주 과정임.

양성에는 상대적으로 더 많은 시간과 노력이 투입된다는 것을 알 수 있다.

<표 3> 육군 장교 양성과정

구분		교육기간	의무복무	지원대상
사관생도	육군사관학교	4년	10년	고졸(17~21세)
	육군3사관학교	2년	6년	전문대졸, 대학 2년 수료(20~27세)
	국군간호사관학교	4년	6년	고졸(17~21세)
사관후보생	학군사관후보생	2년(16주)	2년 4개월	대학 2년 수료(18~24세)
	학사사관후보생	16주	3년	대졸(20~27세)
	간부사관후보생	8주	3년	전문대졸, 대학 2년 수료(20~27세)
	전문사관후보생	9주	3년	특정 전문자격자(20~35세)

자료 : 조영진(2003), 장교양성체계의 발전방향, p.125의 내용을
현재에 맞게 재구성

즉, 자발적 이직을 통해 육군을 이탈하는 인원이 발생할 경우 대체 인원을 선발하고 양성하기까지는 또다시 긴 시간과 노력이 필요하며 이는 그만큼 육군의 손실로 돌아오기 때문에, 육군 차원에서 장교들의 이직을 최소화할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요하다는 것을 의미한다.

제2절 직무불안정

1. 직무불안정의 개념

직무불안정(Job Insecurity)은 조직에 속한 구성원이 심리적으로 지각하는 주관적 개념으로서 조직을 둘러싼 다양한 요인에 의해 영향을 받을 수 있다(Ashford, 1989). 이에 대해 Jordan(2002)은 조직에게 기대하는

직무에 대한 안정성과 실제 조직에서 제공되는 안정 사이의 불일치로 인한 구성원의 지각을 의미한다고 정의했다. 하지만 한편으로 직무불안정을 해고나 인력감축, 진급기회 상실 등의 객관적인 위협 유무와 상관없이 지각할 수 있다는 관점도 있는데, Rosenblatt(1996)는 직무불안정이 인력감축, 해고, 진급기회 등의 객관적인 위협 유무와 상관없이 개인의 주관적 판단에 따라 달라질 수 있다고 주장하였다. 또한 직무불안정의 과정 모델을 제시함으로써 기존 직무불안정 연구에 기여한 Greenhalgh(1984)는 직무가 위협받는 상황에서 직무상태(직무 및 일자리)를 계속 유지하지 못함으로 인해 지각하게 되는 무력감을 직무불안정으로 보았다. 따라서 본 연구는 선행연구를 바탕으로 “직무를 상실할 수 있는 상황에 대한 개인의 인지된 무력감”으로 정의하고자 한다⁷⁾.

이러한 정의 하에 본 연구는 직무불안정이 모두 조직의 상황으로만 설명되지는 않기 때문에 같은 상황이라도 구성원이 지각하는 직무불안정의 차이가 있다는 Klandermans & VanVuuren(1999)의 인지적 평가이론을 기초로 하여 Greenhalgh(1984)와 Ashford(1989)가 제시한 이론을 중심으로 직무불안정과 그 선행변수들 관계, 그리고 직무불안정과 이직의 도와의 관계를 살펴보았다.

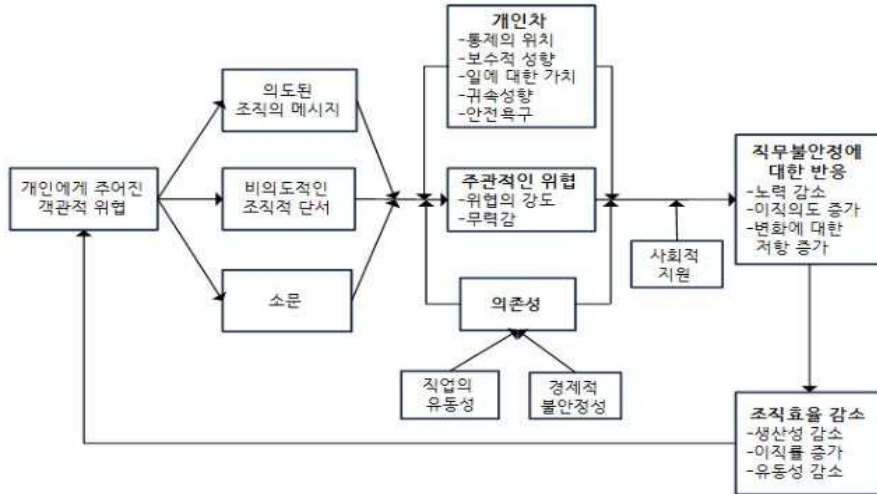
2. Greenhalgh와 Rosenblatt의 개념적 모형

Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)는 직무불안정이 조직심리학 연구에서 중요한 구성개념으로 충분히 인식되어오지 못한 점을 지적하면서 이전까지의 선행연구 결과를 바탕으로 <그림 1>의 직무불안정의 개념적 모델을 제시하였다.

7) 여기서 직무(job)는 전체직무(job itself 또는 total job)와 직무특성(job features)을 모두 포함하는 개념이다. Ashford et al.(1989)가 개발한 직무불안정 척도에 따르면 본 연구에서 말하는 직무 자체와 직무특성은 다음의 내용을 의미한다.

- 전체직무(total job) : 직업 그 자체를 의미하며, 직무의 상실은 직업의 상실을 의미함.
- 직무특성(job features) : 회사의 지리적 위치, 승진 기회, 임금 수준, 업무의 재량권, 조직내 자원의 획득 가능성, 상사로부터의 피드백, 동료애, 지위에 부여된 권한 등을 의미함.

<그림 1> Greenhalgh와 Rosenblatt의 직무불안정 모형



자료 : Greenhalgh and Rosenblatt(1984), p.441

이 모형은 환경적 요소인 객관적인 위협을 사고과정을 통해 개인이 지각하는 과정에서 개인이 주관적으로 느끼는 위협이 도출된다는 것을 보여준다. 이때 구성원들을 세 가지 경로를 통해 자료를 얻게 되는데, 첫 번째는 조직의 공식 발표이다. 공식 발표는 조직의 관심사를 구성원이 알 수 있게 하기 위한 목적을 가지고 있으며, 조직의 이익 차원에서 의도되어지기도 한다. 두 번째는 비의도적인 조직적 단서이다. 이것은 기업이 유지·관리비용을 감축하는 현상에 대해 구성원들이 기업의 규모·인력 감축의 신호로 받아들이는 것을 그 예로 들 수 있다. 세 번째는 소문이다. 소문은 조직의 공식적인 발표가 없는 상황에서 자주 발생하게 되는데 이것은 구성원들로 하여금 주관적인 위협에 대한 평가를 다양하게 하고 왜곡시키는 역할을 한다.

Greenhalgh와 Rosenblatt의 연구 이전까지 진행된 지각된 위협의 특성에 관한 연구는 “당신이 지각하고 있는 직무 안정성에 얼마나 만족하고 있는가?” 등의 단일 질문으로 이루어진 추상적이고 포괄적인 것이 대부분이었다(최현철,2001). 이에 대해서 Greenhalgh와 Rosenblatt는 직

무불안정의 구성개념을 위협의 강도와 위협에 대해 느끼는 무력감으로 <표 4>와 같이 설명하였다.

<표 4> Greenhalgh와 Rosenblatt의 직무불안정 구성개념

구 분			내 용
위협 강도	상실의 특성	현재 직무의 상실	영구적인 실업 일시적인 실업 조직 내에서의 강등
		직무 특성의 상실 (현재의 직무는 유지하는 상태)	경력과정(승진) 수입(보상/임금) 지위/자기유능감 자율성 자원활용 소속감(일체감)
	위협의 근원	위협의 근원들	조직 쇠퇴/축소 구조조정 기술의 변화 신체적인 위협
무력감			보호막의 부족 불명확인 예측 조직문화 해고에 관한 표준운영지침

자료 : Greenhalgh and Rosenblatt(1984), p.442 내용을 최현철(2001)이 번역하여 사용한 것을 재인용

직무에 대한 위협의 강도는 잠재적 직무 상실의 중요성과 주관적인 직무상실의 발생가능성에 의해 결정된다. 잠재적 직무 상실의 중요성은 그것이 일시적 혹은 영구적인 것인지, 전체 직무의 상실인지 직무 특성의 상실인지로 구분될 수 있으며, 주관적 직무 상실의 가능성은 조직쇠퇴나 구조조정과 같은 위협의 근원들과 그 특성에 의존하게 되는데 이는 <표 4>의 위협의 강도 부분에 잘 나와 있다.

무력감은 위협의 경험을 더욱 악화시키기 때문에 직무불안정의 중요한 요소로 작용하는데, <표 4>에서 제시된 네 가지 요소에 의해 야기될 수 있다. 첫 번째, 보호막의 부족은 노동조합, 연공서열제도, 고용계약 등 직무에 대한 위협으로부터 개인을 보호해주는 장치들의 부족을 의미한다.

다. 두 번째, 불명확한 예측은 지각된 위협을 회피하기 위해 개인이 취해야 할 행동이 무엇인지를 잘 모르는데서 야기되는 무력감을 의미한다. 세 번째, 조직문화 중에서 권위주의적 문화는 종업원으로 하여금 무력감을 느끼게 한다. 네 번째, 해고시 공정한 절차에 따른 징계와 재심 제도 등의 부재는 구성원들로 하여금 해고가 상사에 의해 좌우된다는 느낌을 가지게 하여 무력감에 영향을 준다.

3. Ashford의 직무불안정 연구

Ashford, Lee 그리고 Bobko(1989)는 앞서 제시한 Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)의 직무불안정 모형을 바탕으로, 직무불안정에 대한 보다 구체적인 측정방법과 이론적 모델을 제시하였다. 이들이 제시한 직무불안정의 구성개념은 다음의 다섯가지 요소로 정리할 수 있다. 첫 번째 요소는 승진의 기회나, 임금 상승의 기회 등 직무 특성에 대해 지각된 위협의 강도이다. 개인들이 직무특성들에 대한 위협을 더 많이 지각할수록 그들의 직무불안정은 더 커진다고 할 수 있다. 두 번째 요소는 직무 특성에 대해 지각된 중요성이다. 이는 첫 번째 요소와 연결된 개념으로서 개인이 더 중요하다고 여기는 직무특성에 대한 위협은 보다 덜 중요하게 여기는 직무특성에 대한 위협보다 직무불안정에 더 크게 기여할 것이라는 가정에 의존한다. 세 번째 요소는 전체 직무에 대해 지각된 위협이다. 이것은 해고나 일시적 해고와 같이 직무 자체에 대한 위협의 지각이 개인의 직무불안정에 부정적인 영향을 준다는 것을 의미한다. 네 번째 요소는 전체 직무에 대한 위협이 발생할 가능성의 중요성이다. 이것은 두 번째 요소와 유사하게 개인이 더 중요하다고 여기는 전체 직무에 대한 위협은 보다 덜 중요하게 여기는 전체 직무에 대한 위협보다 직무불안정에 더 크게 작용할 것이라는 가정에 의존한다. 다섯 번째 요소는 무력감이다. 이것은 앞의 네 가지 구성요소들을 통해 확인된 위협들에 대응하기 위한 개인의 능력에 대한 것으로, 위협에 대응할 만한 능력을

가진 사람(무력감이 낮은 사람)은 그들의 직무나 직무특성에 대한 위협을 지각했을 때 상대적으로 직무불안정을 조금 경험함을 의미한다.

Ashford 등은 위의 구성개념을 바탕으로 총 57문항으로 구성된 JIS(Job Insecurity Scale)라는 측정도구를 개발하였으며, 이 JIS의 신뢰도와 타당성을 입증하기 위하여 기존 연구들에서 직무불안정 측정에 사용되어지던 Caplan 척도(1975)와 Johnson 척도(1984)를 JIS와 함께 실증적으로 비교·분석하였다. 이 연구에서 그들은 직무불안정의 선행변수로 조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치를 설정했으며, 직무불안정의 종속변수로 이직의도, 조직몰입, 조직신뢰, 직무만족, 신체적 불편감(somatic complaint), 조직성과변수를 설정하였다. 직무불안정과 선행변수, 종속변수의 관계를 비교·분석해본 결과 신체적 불편감을 제외한 모든 변수들과의 관계에서 JIS는 다른 척도들보다 높은 상관관계를 보였으며, 종속변수로 직무불안정을 설정하고 독립변수로 인구통계변수와 4개의 선행변수를 순차적으로 투입하는 계층적 회귀분석에서도 JIS는 역할갈등을 제외하고 모두 다른 척도들보다 높은 β 값과 ΔR^2 을 나타냈다. 또한 직무불안정과 이직의도, 조직몰입, 조직신뢰, 직무만족, 신체적 불편감의 관계를 확인하기 위한 회귀분석에서도 JIS는 이직의도, 조직몰입, 조직신뢰, 직무만족 변수에 대해 다른 두 척도들보다 더 높은 설명력(R^2)을 나타냈는데, 이것은 Ashford의 JIS가 직무불안정의 측정도구로서 충분한 신뢰성과 타당성을 갖추고 있음을 보여준다.

4. 직무불안정의 선행변수

Schein(1980)은 조직구성원과 조직이 서로 무엇을 주고받을 것인지를 명확하게 하는 심리적 계약을 수행하여 왔다고 언급하였다. 이러한 심리적 계약은 개인들로 하여금 그들의 개인 영역에서 일어나는 사건들을 합리적으로 통제하거나 적어도 예측할 수 있게 해주며, 자신의 영을 충분히 통제할 수 있는 장악력과 자신감을 제공해 준다. 인간에게 있어 통제력이나 미래에 대한 예측능력은 대단히 중요한데, 조직에서 이와 같은

능력이 위협받게 된다면 이는 직무불안정으로 이어지게 된다. Ashford(1989)는 직무불안정의 지각과 관련하여 이러한 통제력과 자신감에 부정적 영향을 미칠 수 있는 조직 변화, 역할 갈등, 역할모호성, 통제위치가 직무불안정 지각에 영향을 미치는지를 연구하였으며, 연구결과 역할갈등을 제외 한 3가지 요인이 직무불안정의 선행요인으로 검증되었다. 본 연구에서는 이들의 연구에 기초하여 직무불안정의 선행요인을 조직변화, 역할갈등과 역할모호성, 통제위치로 분류하여 살펴보고자 한다.

1) 조직변화

변화란 무언가 기존의 것과 다르게 만드는 것을 의미하는데, 이 중 조직변화란 조직이 어떤 특정한 상태에서부터 다른 상태로의 이동하는 것을 말한다. 조직변화는 그 성격에 따라 비계획적 변화와 계획적 변화로 나뉘는데 비계획적 변화란 뜻하지 않은 외부환경의 변화로 인해 조직이 생존 혹은 성장을 위해 수동적으로 행해지는 변화로서 조직 내부의 의지가 아닌 조직 외부에 변화의 원인이 있다. 이처럼 비계획적 조직변화의 원인이 되는 외부적 요인으로는 경제상황이나 시장조건의 변화, 기술의 변화, 법적·정치적 환경의 변화, 사회적 여건의 변화, 세계정세의 변화 등이 있다.

조직변화의 다른 유형인 계획적 변화는 어떤 목적을 달성하기 위하여 의도적으로 일으키는 변화로서, 환경변화에 대한 조직의 능동적인 대응을 위해 철저한 계획을 사전에 준비하여 조직을 변화시키는 것이며, 이때 조직 자체에서 변화에 주도적인 역할을 하게 된다. 조직변화를 일으키는 내부적 요인으로는 노동력 특성의 변화, 직무기술의 변화, 조직구조의 변화, 조직문화의 변화 등이 있는데, 위와 같은 변화로 인해 조직내의 안정성과 지속성이 위협을 받게 되면 조직은 조직의 구조나 행태를 변화시켜야만 장기적 성장과 생존을 보장받을 수 있다(박경원·김희선,2002).

이와 같이 조직변화는 조직의 발전 및 환경개선 등을 위해 필요한 절

차임에는 분명하지만 그 조직의 구성원들에게는 각자 다른 반응으로 나타나게 된다. 어떤 구성원은 조직의 변화를 통해 승진, 성과향상 등 자신의 발전기회로 삼는 경우가 있는 반면, 또 다른 구성원들은 조직에 대한 불신, 냉소적 태도, 앞으로 다가올 새로운 업무 및 조직문화에 대한 두려움 등 부정적인 반응을 보이기도 한다. 구성원들은 대부분 실제적인 직무변화, 소득의 감소, 부서의 재배치, 고용안정에 대한 위협, 인사서열의 파괴 등과 같은 요인으로 인해 변화에 저항을 하게 된다(임창희, 2010).

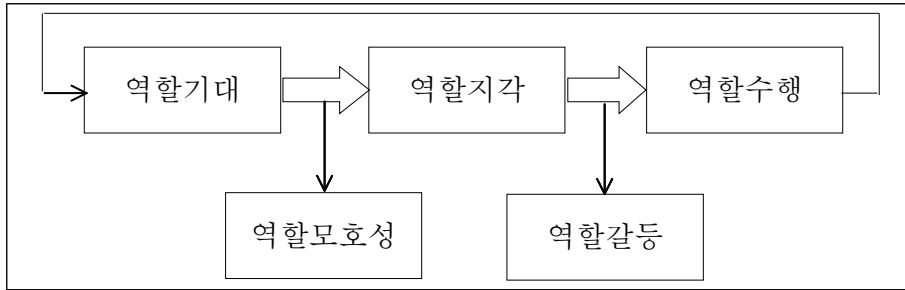
Greenhalgh(1984)는 구성원들의 통제능력에 위협을 주는 것으로 가장 빈번하게 거론되는 것 중 하나는 바로 조직변화를 제시하면서, 이와 관련된 위협의 근원으로 인수, 합병, 다운사이징, 구조조정, 새로운 기술의 도입, 그리고 새로운 신체적 위험을 언급했으며, Schweiger(1985)는 불안정성 지각의 중요 원인으로 기업합병을 제시하였다. 이러한 변화들은 조직과 그 구성원의 심리적 계약을 파기함으로써 구성원들로 하여금 통제력의 부족과 불안을 느끼게 한다(Tagiuri, 1979). 따라서 주요한 조직 변화들에 대한 예측은 직무불안정을 증가시키게 된다.

2) 역할모호성과 역할갈등

Greenhalgh et al.(1984)는 직무불안정을 광범위하게 야기하는 강력한 요인으로 조직변화 뿐만 아니라, 직무와 관련된 개인차원의 영역도 고려되어야 함을 주장하였는데, 이와 관련된 두가지 요인이 바로 역할모호성과 역할갈등이다.

역할모호성이란 “역할기대가 모호하고 역할담당자가 자신의 의무, 권한 및 책임에 대한 지각의 명료성이 부족한 상태”를 말하며, 역할갈등은 “개인의 욕구와 역할의 요구가 불일치하는 상태”를 의미하는데, 개념적 모형은 아래의 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 역할모호성과 역할갈등의 개념적 모형



자료 : Szilagyi & Wallace(1980), Organizational behavior and performance

역할 모호성과 역할갈등은 둘 다 개인의 통제적 감각을 위협하는 것으로, 이에 따라 직무불안정에 대한 지각이 나타날 수 있다. 역할모호성은 직무요건과 그 절차에 관한 정보의 부족으로 인해 발생하며, 역할갈등은 함께 역할을 수행하는 구성원들이 이러한 이슈와 관련하여 갈등을 유발하는 메시지를 주고받을 때 발생한다(Katz & Kahn, 1978). 역할모호성과 역할갈등은 구성원으로 하여금 조직과 맺은 심리적 계약 이행에 다소간의 불안감을 일으키게 함으로써 직무불안정 지각을 증대시킬 수 있다. 더욱이 조직변화의 시기에 이러한 역할 모호성을 포함하는 상황들은 직무불안정과 더욱 밀접한 관련을 맺게 된다. 즉 자신의 역할에 대한 구체적인 정보가 결핍된 상황에서 구성원들은 그들의 직무에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 다양한 사건들을 예측하게 되고 이에 대해 고민하게 된다.

3) 통제의 위치

Greeberger(1989)는 통제의 위치를 “한 개인이 그를 둘러싼 환경에 대해 그 개인이 원하는 방향으로 영향을 미칠 수 있는 자기 능력에 대한 믿음”으로 정의 하였고, Hui and Bateson(1991)은 “한 개인이 자신이 처한 환경에 대해 지배할 수 있는 능력이나 우월성을 입증하고자 하는 기본적인 욕구”라고 정의 내렸으며, Rotter(1966)는 “사람들이 자신이

한 일의 결과에 대해 자신의 특성이나 행동을 원인으로 보는지, 아니면 강력한 타인의 힘에 달렸다고 보는지, 전혀 예측할 수 없는 운이나 운명의 결과라고 생각하는 정도”로 정의 하였다. 즉 통제위치란 자신의 운명 결과가 주로 자기 자신에 의해 통제되고 있는지 아니면 타인이나 행운과 같은 외부의 요인에 의해 통제되고 있는 지에 대한 개인적인 신념체계를 의미한다(이규만, 2005).

통제의 위치가 스스로에게 있는지 아니면 외부에 있는지에 따라 내재론자(internals)와 외재론자(externals)로 구분되는데, 내재론자는 자기 자신을 운명의 주인으로 생각하고 자신의 보상이나 결과물을 스스로 통제할 수 있다고 믿고, 외재론자는 자신에게 일어나는 모든 일들은 자신의 통제력에서 의해서가 아니라 운명이나 타인의 영향력에 의해 결정된다고 믿고 있는 사람이다(Rotter, 1966 ; Levenson, 1974).

Heisler(1974)와 Quick et al.(1984)는 내재론자는 외재론자보다 스트레스에 대한 적응력이 높고 직무로 인해 긴장감을 덜 느끼며 직무만족을 높게 지각하고 있다고 주장하였다. 즉 내재론자는 자기행위를 잘 통제함으로써 스트레스 상황에서 적응력이 높기에 스트레스를 덜 받고, 그들의 직무에 대해서 많은 지식을 가지고 있으며, 협동적이며 자신감이 있기에 결과적으로 외재론자 보다 높은 성과를 실현한다는 것이다(Houston, 1972).

5. 직무불안정과 이직의도

직무불안정은 스트레스를 피하기 위한 노력으로써, 행위적 철회반응과 관련이 있다(김윤희, 2007). 많은 연구들이 이직의도와 직무불안정이 관련됨을 실증하였으며, 대부분이 고용의 연속성에 대한 걱정으로 인해, 다른 경력기회의 탐색을 통해 안정성을 찾으려는 경향이 있다고 하였다(Ashford, 1989; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Arnold & Feldman, 1982). 따라서 직무불안정에 의해 야기되는 스트레스로 인한 피해는 이직의도에 영향을 미치게 된다. 조직에서 스트레스나 피로를 많

이 느끼는 종업원들은 이를 회피하려는 여러 시도를 하게 되고, 이는 결과적으로 이직으로 이어질 수 있다는 것이다(Arnold & Feldman, 1982; Smith & Kerr, 1953; Stogdill, 1965).

6. 직업군인의 직무불안정

직업군인 중에서 본 연구의 대상인 위관장교들이 군 생활을 하는 과정에서 직무불안정을 유발할 것으로 판단되는 제도적·환경적 원인으로는 다음의 내용들이 있다.

1) 정년제도

직업군인은 공무원과 마찬가지로 법률로 정년까지 신분이 보장되기 때문에 직업의 안정성이 높은 것으로 일반적으로 인식되고 있다. 그러나 실제로는 <표 5>와 같이 직업군인들은 계급별로 상이한 연령정년과 근속정년을 적용받고 있다.

<표 5> 직업군인(장교)의 정년

구 분	소위	중위	대위	소령	중령	대령	준장	소장	중장	대장
연령정년	43	43	43	45	53	56	58	59	61	63
근속정년	15년	15년	15년	24년	32년	35년	·	·	·	·
계급정년	·	·	·	·	·	·	4년	6년	6년	·

자료 : 군 인사법(법률 제15345호) 제 8조 1항

이와 같이 일반 공무원과 상이한 직업군인의 정년제도를 도입한 것은 직업 안정정보다는 신체적 요구에 적합한 자원의 확보 및 유지, 그리고 인력적체 해소와 적정 진출률 유지 등과 같은 인력관리의 효율성을 더 중요시했기 때문이다(최병순, 2006).

현재 장기복무 장교의 대위 임용인원에 대비한 상위 계급까지의 진출률은 아래의 <표 6>에서도 알 수 있듯이, 소령까지의 진출이 약 70%, 중령까지의 진출은 약37%, 대령까지의 진출은 13% 수준이다.

<표 6> 장기복무장교(대위)의 상위계급 진출률

구 분	소령	중령	대령	장군
진출률	70%	37%	13%	2.7%

자료 : 이재현(2010), 육군정년제도의 문제점 및 발전방안, p.40

이는 역으로 해석하면 장기복무 장교 중 소령으로 진출하지 못하고 대위로 전역하는 인원이 약 30%정도이고, 중령으로 진출하지 못하고 전역하는 인원이 63%에 이른다는 것을 의미한다. 이렇듯 퇴직시기가 상대적으로 빠르고, 상위 계급으로 진급하지 못하면 일찍 퇴직해야 한다는 압박감은 직무불안정을 높이는 원인으로 작용할 가능성이 크다.

2) 지휘책임제도

군 지휘관이 계급과 직책을 가지고 부하 및 예하부대에 대해 합법적으로 행사하는 권한을 지휘권이라고 한다. 이에 따라서 지휘관은 리더십 발휘, 전투준비태세 유지, 교육훈련관리, 부대관리, 결심, 지도 및 감독 등의 권한을 행사하고, 그 권한을 행사한 모든 결과에 대해서 법적·도덕적 책임을 부담하는데, 이 중에 법적 책임(형사책임이나 징계책임 또는 보직해임 등의 인사책임)으로 논해지는 것이 바로 지휘책임이다(정연국, 2017).

최근 육군의 지휘관들은 강한 교육훈련을 통해 싸워 이길 수 있는 부대를 만들어야 한다는 직업적 사명과 자식들의 군 생활이 보다 편안하고 자유로운 분위기에서 안전하게 이루어 져야 한다는 국민들의 요구 사이에서 많은 스트레스에 시달리고 있다. 많은 지휘관들이 부대관리에 치중할 수밖에 없는 이유가 바로 여기에서부터 비롯되고 있다고 할 수 있는데, 이는 지휘책임에 대한 선행연구를 통해서도 확인할 수 있다.

양철호(2014)는 군에서는 천안함 피격사건이나 연평도 포격 등 북한의 도발이나 GP 총기 난사사건, 민간인 철책 월경사건 등의 각종 위기상황이 발생했을 시 위기상황에 대한 군사적 후속조치와 병행하여 그 상황과 관련된 지휘관 및 참모의 책임 여부를 조사하고 책임이 있다고 판

단되는 지휘관 및 참모에게는 형사처벌, 징계, 보직해임 등의 책임을 부여하고 있다고 제시했다. 그 중 지휘관들에게 지휘책임을 부여하게 되는데 많은 지휘관들이 그들이 부여받은 지휘책임을 상급 지휘관의 성향에 따라 차등 적용되고 있고 때로는 임의적으로 적용되어 불이익을 받았다고까지 생각하고 있다고 주장하였다.

김경호(2014)는 장군육성을 위한 법률적 제안의 일환으로 지휘책임의 법적한계를 명확히 설정하자고 주장하면서 대부분의 지휘관들은 교육훈련을 아무리 잘해도 예상치 못한 사고 한 번에 모든 것이 무너질 수 있다는 두려움 때문에 부대관리에 무게중심을 둠으로써 군이 행정화·관료화되어 가고 있는데 이를 해결하기 위해서는 지휘책임의 법적인 책임 한계를 명확히 설정하여 지휘관이 소신을 가지고 부대관리뿐만 아니라 교육훈련에 매진하는 풍토를 조성해야 한다고 주장하였다.

직업군인인 장교는 인사관리규정에 의해 소위·중위 때 소대장 12개월 이상, 대위 때 중대장 36개월 이상, 중령 때 대대장 24개월 이상 등 계급에 따라 제대별로 지휘관 임무를 수행한다⁸⁾. 하지만 선행연구에서의 지적과 같이 군에서 사건 사고가 발생할 경우 상급 지휘관의 성향이나 언론 이슈화 여부 등에 따라 지휘관에 대한 문책의 정도가 달라지는 ‘귀에 걸면 귀걸이 코에 걸면 코걸이’ 식의 지휘책임에 대한 조치가 계속된다면 이는 장교들의 무력감을 저하시킴으로서 직무불안정을 증가시키는 요소로 작용할 것으로 판단된다.

3) 순환보직제도

육군은 일찍부터 직업군인 장교의 전문성 제고를 위해 장교 인사관리 제도를 계속 발전시켜 왔다(최병순, 2002). 현재 육군은 요구하는 인재 유형을 <표 7>과 같이 일반형, 정책형, 특수형의 세가지 유형으로 분류하여 유형별로 육성 및 활용 목표를 설정하고, 인재유형별로 획득·교육·

8) 육군 내 병과 및 특기에 따라 상이하나 가장 많은 수를 차지하는 보병의 경우 본문과 같음.

보직·진급관리를 실시하는 인재유형별 인사관리제도를 시행하고 있다.

<표 7> 육군 인재유형별 육성 목표

유형	육성 목표
일반형	다양한 직무 경험을 통하여 통합전투관리 능력을 발휘할 수 있는 야전 인원으로 전형적인 야전 지휘관 및 참모로 활용
정책형	국방정책 및 군사전략에 대한 심도 깊은 식견을 구비하여 야전과 정책 부서를 연계하여 정책 업무(인사·조직·교육분야, 정책기획·군사 전략·작전분야, 방위력 개선, 군수·조달분야, 국방관리분석 분야 등 5개분야)를 주도할 수 있는 인원으로 정책부서의 핵심 직위에 활용
특수형	전문적인 지식과 경험이 필요한 기술·기능 분야와 일반 학문 연수가 기본적으로 필요한 특수 분야의 전문요원으로 전문 및 특수 분야에 활용

자료 : 최병순(2002), 국방인력관리론, p.197 내용을 현재에 맞게 수정

이러한 인재유형별 인사관리제도에 따른 분류에서 대부분의 직업군인은 일반형에 속한다. 일반형 장교의 경우 다양한 직무경험을 통한 전문가 육성이라는 목적 아래 1~2년 주기로 순환 보직되어 이동하게 된다. 보직이 바뀐 후 새로운 업무에 다시 적응하기까지는 통상 3개월이 걸린다고 하는데, 이 기간 동안은 업무과약과 적응을 위한 추가적인 노력이 필요함을 의미한다. 또한 잦은 근무지 이동으로 인한 이사와 통상 외진 곳에 위치한 부대 특성을 감안할 때, 순환보직제도는 조직 차원의 이점을 배제하고 개인의 차원에서 본다면 개인의 뿐만 아니라 가족들에게도 직무불안정을 유발하는 요소로 작용할 가능성이 있다.

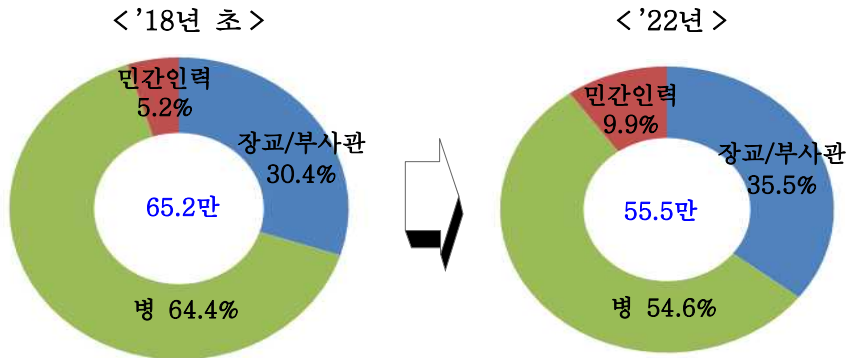
4) 조직변화

최근 국방 분야의 화두는 국방개혁이다. 지난 2017년 7월 14일 문재인 정부의 초대 국방부장관으로 취임한 송영무 전 국방부장관은 취임과 동시에 “우리 군은 개혁의 차원을 넘어 새로운 국군을 건설한다는 각오로 환골탈태해야 한다” 고 의지를 표명하며⁹⁾, 시대·경제·군사적 환경 변


화에 부합하는 군 구조와 전력을 새롭게 정립하기 위한 개혁 추진을 시작하였다. 이러한 개혁의 움직임은 「국방개혁 2.0」으로 구체화되어 2018년 7월 27일 그 방향과 주요 내용이 대통령에게 보고되었다.

「국방개혁 2.0」개편안에 따르면 특히 인력구조에 상당한 변화가 예상되는데, 현재 61만 8000명인 상비병력을 2022년까지 50만명으로 감축하고, 병사들의 복무기간을 육군·해병대는 3개월, 공군은 2개월 감축하게 된다. 또한 민간인력을 증원하고 군내 인력을 재배치하는 등의 내용을 포함하고 있는데, 개편안의 핵심 내용을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 군수·행정·교육 등 비전투 분야는 군무원 등 민간인력이 중심이 되도록 개편한다. 둘째, 민간인력으로 대체된 군인정원은 전투부대로 전환하여 전투력을 보강한다. 셋째, 장교와 부사관의 계급구조를 피라미드형에서 향아리형으로 개편한다. 이에 따라 국방개혁 2.0의 국방인력구조 개편이 2022년에 완료되면 우리 군의 신분별 구성비는 다음의 <그림 2>과 같이 변화될 것이다.

<그림 3> 국방인력구조개편에 따른 변화



9) 맹수열, “개혁을 넘어 새로운 국군 건설”, 국방일보, 2017.6.28

구분	‘18년 초		‘22년	‘18년 대비
장교·부사관	19.8만		19.7만	0.1만 감소
병	42.0만		30.3만	11.7만 감소
군무원	2.7만		4.4만	1.7만 증가
민간인력	0.7만		1.1만	0.4만 증가

자료 : 국방부 보도자료(2018.08.01.), 軍 비전투분야 민간인력 활용 확대

동시에 부대구조 개편 차원에서 추진되고 있는 육군 1·3야전군사령부를 통합한 지상작전사령부의 창설이 2019년 1월 1일로 예정됨에 따라 1군사령부는 해체되어 3군사령부에 흡수·통합될 예정이며, 이에 따라 예하 전방사단들의 조직개편이 현재도 진행되고 있다¹⁰⁾.

따라서 앞서 언급한 여러 요소들로 인한 변화 속에서 육군 위관 장교들이 체감하는 조직변화의 수준의 매우 높을 것으로 예상된다. 지상작전사령부로 통합되는 1·3야전군의 경우 대부분의 육군 부대가 위치해 있는 경기도와 강원도를 아우르는 광범위한 지역을 담당하고 있으며, 11.7만명 규모의 병 감축은 해·공군 보다는 대부분 육군에서 진행될 예정이기 때문이다. 또한 증원된 민간인력이 비전투분야 군인들의 직위를 대체하는 과정¹¹⁾에서 전투부대로 전환되는 기존 인력들은 업무환경의 급격한 변화와 인사상의 불이익에 직면할 가능성이 크다. 여기에 항아리형 계급구조로의 개편 과정에서 상위 계급인 대령 이상은 감축 또는 현상유지 될 예정이고, 장군 정원의 경우에는 감축 대상인 76석 중 66석이 육군에서 감축될 예정이다. 최근 추진되고 있는 이러한 개편에 대해 일부 언론에서 ‘육군 배척’이라고 표현¹²⁾할 만큼, 육군에서는 많은 변화를 감내해야 하는 상황 속에서 육군에서 근무 중인 위관장교들이 체감하는 직무불안정은 상당할 것으로 판단된다.

10) 맹수열, “첨단과학기술기반...軍구조 ‘미래지향’에 중점”, 국방일보, 2018.7.27

11) 국방부 발표안에 따르면, 국방정신전력원과 국방조사본부 등 국방부 직할부대장, 비전투부대장 등의 계급이 낮춰질 가능성이 크며, 전투부대가 아닌 정비창, 인쇄창 등의 지원부대는 민간에 위탁하는 방안이 검토중임.

12) 유용원, “육사·육군 배척시대...요즘 軍心은?”, 주간조선, 2018.9.9

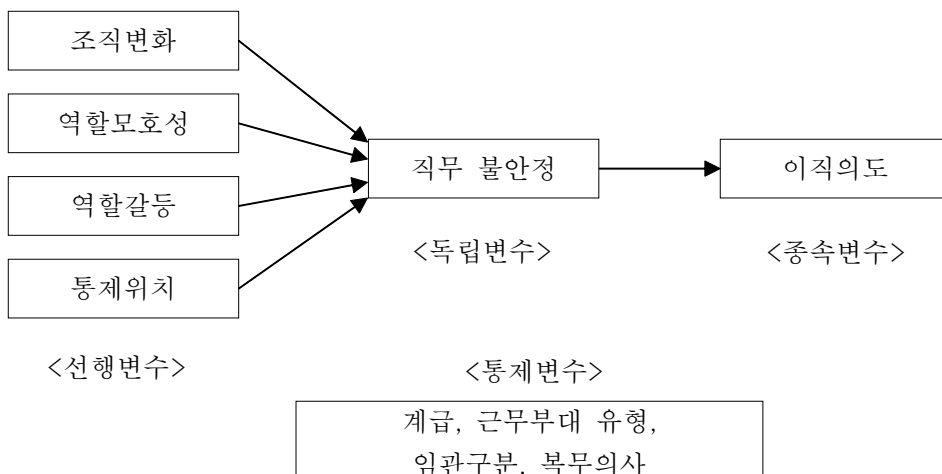
제 3 장 연구 설계

제1절 연구모형 및 가설

1. 연구모형

본 연구에서는 육군 위관장교들을 대상으로 지각된 직무불안정이 이직의도에 미치는 영향에 대한 분석을 연구문제로 설정하였다. 따라서 선행 연구를 통해 확인된 직무불안정의 선행변수들을 고려한 변수간 상관관계를 분석하기 위해 본 연구에서는 Ashford et al.(1989)가 제시한 선행연구를 바탕으로 다음의 <그림 3>과 같은 연구모형을 설정하였다. 본 연구모형에서는 독립변수로 직무불안정을 설정하였고, 독립변수에 영향을 미치는 선행변수로 조직변화, 역할 모호성, 역할 갈등, 통제위치를 설정하였다. 그리고 직무불안정의 종속변수로 이직의도를 설정하였다. 한편 통제변수로는 나이, 성별, 임관구분, 계급, 병과, 부대유형, 결혼여부를 설정하였다.

<그림 4> 연구모형



2. 가설의 설정

1) 직무불안정과 선행변수의 관계

앞에서 제시한 내용과 같이 구성원들의 통제능력에 위협을 주는 것으로 가장 빈번하게 거론되는 것 중 하나는 바로 조직변화이다. 이러한 변화들은 조직과 그 구성원의 심리적 계약을 파기함으로써 구성원들로 하여금 통제력의 부족과 불안을 느끼게 한다(Tagiuri, 1979). 따라서 주요한 조직변화들에 대한 예측은 직무불안정을 증가시키게 된다. 최근 국방개혁2.0 계획에 따라 추진되고 있는 육군의 인력구조개편(육군 병력 감축, 민간인력 확대에 따른 지원병과 장교 전환배치, 장군 정원수 감축 및 항아리형 인력구조로 개편 등)과 조직구조개편(지상작전사령부 창설에 따른 1:3야전군 개편, 기무사령부에서 안보지원사령부로 해편 등)은 대부분의 육군 위관장교들이 그 변화를 체감할 수 있을 만큼 대대적으로 추진되고 있다. 이는 진급 기회의 감소, 업무환경의 변화 등을 통해 장교들이 느끼는 직무불안정을 높이는 요인으로 작용할 것으로 판단되기에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-1 : 조직변화에 대한 인식은 직무불안정에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
--

Greenhalgh(1984)는 직무불안정을 광범위하게 야기하는 강력한 요인으로 조직변화 뿐만 아니라, 직무와 관련된 개인차원의 영역도 고려되어야 함을 주장하였는데, 이와 관련된 두가지 요인이 바로 역할모호성과 역할갈등이다.

역할모호성과 역할갈등은 구성원으로 하여금 조직과 맺은 심리적 계약 이행에 다소간의 불안감을 일으키게 함으로써 직무불안정 지각을 증대시킬 수 있다. 더욱이 조직변화의 시기에 이러한 역할 모호성을 포함하는

상황들은 직무불안정과 더욱 밀접한 관련을 맺게 된다. 즉 자신의 역할에 대한 구체적인 정보가 결핍된 상황에서 구성원들은 그들의 직무에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 다양한 사건들을 예측하게 되고 이에 대해 고민하게 된다. 육군 위관 장교들은 순환보직제도에 의해 1~2년 단위로 보직을 순환하기 때문에 항상 새로운 업무와 역할에 적응해야 하며, 군 생활 경력이 적은 위관장교들의 경우 새로운 장소에서 새로운 업무에 적응하는 것 자체가 상당한 정신적·육체적 스트레스를 수반하는 부담으로 작용할 가능성이 크다. 따라서 다음과 같은 두 가지 가설을 설정하였다.

가설 1-2 : 역할보호성에 대한 인식은 직무불안정에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 : 역할갈등에 대한 인식은 직무불안정에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

마지막으로, 개인적 요인인 통제의 위치는 직무불안정에 대한 지각된 무력감과 직접적으로 관련되어있다. 통제의 위치가 외재적인 사람과 내재적인 사람을 비교했을 때, 일반적으로 통제의 위치가 내재적인 사람이 외재적인 사람보다 자신을 위협하는 환경적 사건들로부터 더 적은 영향을 받는 것으로 나타난다. Anderson(1977)은 내재적인 사람들은 외재적인 사람들보다 실업의 위협에 더 직접적으로 대응하기 위해 보다 적극적인 단계에 돌입한다고 보았다. 따라서 통제의 위치가 내재적인 개인들은 쉽게 위협을 받지 않을 것으로 여겨지며 이는 육군 위관 장교들에게도 동일하게 적용될 것으로 판단된다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-4 : 통제위치가 내재적일수록, 직무불안정은 낮게 나타날 것이다.

2) 직무불안정과 이직의도의 관계

직무불안정에 의해 야기되는 스트레스로 인한 피해는 이직의도에 영향을 미치게 된다. 조직에서 스트레스나 피로를 많이 느끼는 종업원들은 이를 회피하려는 여러 시도를 하게 되고, 이는 결과적으로 이직으로 이어질 수 있다(Arnold & Feldman, 1982; Smith & Kerr, 1953; Stogdill, 1965). 따라서 앞서 제시한 선행변수들에 의해 직무불안정을 느낀 위관장교들은 이직에 대해 생각하거나 결심하게 될 가능성이 충분하기에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : 직무불안정에 대한 인식은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

제2절 변수의 조작적 정의와 측정도구

1. 독립변수

1) 직무불안정

직무불안정에 대해 Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)는 “직무가 위협 받는 상황에서 계속적으로 직무상태를 유지하지 못함으로 인해 지각하게 되는 무력감”이라고 정의하였다. Greenhalgh와 Rosenblatt의 연구를 바탕으로 Ashford, Lee, 그리고 Bobko는 직무불안정의 선행변수와 결과변수에 대한 실증연구¹³⁾를 수행하였는데, 그들은 이 연구를 통해 직무불

13) Ashford, Lee, & Bobko(1989), Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity : A Theory-Based Measure and Substantive Test, The Academy of Management Journal, Vol.32, No.4(Dec,1989), pp.803-829

안정의 구성개념 전반에 걸친 포괄적인 측정도구의 개발을 시도하였다. 따라서 본 연구에서는 개인의 직무불안정 지각에 대한 선행변수들의 효과를 포괄적으로 검증하기 위해 Ashford(1989)의 연구를 바탕으로 “직무를 상실할 수 있는 상황에 대한 개인의 인지된 무력감”로 직무불안정을 정의하였다.

조직구성원의 직무불안정 지각 측정에는 Ashford에 의해 개발된 직무불안정 척도(JIS: Job Insecurity Scale)를 사용하였다. 이 측정도구는 Greenhalgh와 Rosenblatt에 의해 정의된 다섯 가지의 직무불안정 구성개념과 관련된 문항들로 구성되어 있는데, 이를 세부적으로 살펴보면 직무특성의 중요성(importance of job features)에 관한 17문항, 직무특성에 지각된 위협(perceived threat to job features)에 관한 17문항, 전체 직무의 변화 가능성에 대한 중요성(importance of possible changes to a total job)에 관한 10문항, 전체 직무에 지각된 위협(perceived threat to a total job)에 관한 10문항, 그리고 무력감(powerlessness)에 관한 3문항으로 총 57문항으로 이루어져 있다. 각 항목은 5점 척도(1점 : 전혀 그렇지 않다, 5점 : 매우 그렇다)로 측정하며, 측정된 값들은 다음의 수식을 통해 직무불안정 지각 수준을 계산한다(Ashford et al.,1989).

$$\text{직무불안정} = \{ \Sigma(\text{직무특성의 중요성} \times \text{직무특성에 지각된 위협}) + \Sigma(\text{전체 직무의 변화의 중요성} \times \text{전체직무에 지각된 위협}) \} \times \text{지각된 무력감}$$

본 연구에서는 JIS에서 중복되는 개념을 제외하고 우리나라 및 육군의 상황에서 조직구성원의 직무불안정 지각 수준을 가장 잘 대표할 수 있다고 판단되는 총 25개 문항(직무특성의 중요성에 관한 6문항, 직무특성에 지각된 위협에 관한 6문항, 전체 직무의 변화 가능성에 대한 중요성에 관한 5문항, 전체 직무에 지각된 위협에 관한 5문항, 무력감에 관한 3문항)을 발췌하여 설문을 실시했으며, Likert 5점 척도를 사용하였다.

2. 종속변수

1) 이직의도

이직의도에 대해 Price & Mueller(1981)은 “구성원이 본인이 속한 조직을 떠나고자 하는 의도 또는 생각이나 결심”으로 정의하였고, Bluedorn(1982)은 “조직에서 스스로 이탈하고자 하는 의도”로 정의하였는데, 이를 정리하면 “구성원이 현재 조직에서 스스로 떠나고자 하는 생각이나 의도”라고 할 수 있다.

이직의도의 측정에는 Cammann et al.(1979), Lawler(1983), Price & Mueller(1986)의 연구에서 사용된 문항 중에서 중복되는 문항을 제외한 표선영(2009)의 문항을 사용하였다. 이 척도는 7개의 문항으로 구성되어있으며, Likert 5점 척도를 사용하였다.

3. 선행변수

1) 조직변화

변화란 무언가 기존의 것과 다르게 만드는 것을 의미하는데, 이 중 조직변화란 “조직이 어떤 특정한 상태에서부터 다른 상태로의 이동하는 것”을 말한다. 조직변화에 대한 측정에는 Ashford(1989)의 연구에서 사용된 척도 육군에 맞게 일부 조정하여 사용하였다. 이 척도는 잠재적 조직변화의 가능성을 측정하기 위한 4가지 문항으로 구성되어 있는데, “우리 조직은 쇠퇴하고 있다”, “우리 조직은 구조조정을 하고 있다” 등의 문항이 포함되어있고 Likert 5점 척도를 사용하였다.

2) 역할모호성과 역할갈등

역할모호성이란 “역할기대가 모호하고 역할담당자가 자신의 의무, 권한 및 책임에 대한 지각의 명료성이 부족한 상태”를 말하며, 역할갈등은

“개인의 욕구와 역할의 요구가 불일치하는 상태”를 의미한다. 역할 모호성과 역할 갈등에 대한 측정은 Rizzo, House, 그리고 Lirtzman(1970)이 개발한 척도를 사용하였다. 이 척도는 역할 모호성을 측정하기 위한 6문항과 역할 갈등을 측정하기 위한 7문항으로 구성되어 있으며, 모두 Likert 5점 척도를 사용하였다.

3) 통제의 위치

개인의 통제 위치는 어떻게 위협상황을 평가하고 대처하게 되는가에 영향을 미치는 개인의 심리적 특성으로, 직무불안정의 무력감 지각에 직결되는 개념이다(Ashford et al.,1989). 통제의 위치가 스스로에게 있는지 아니면 외부에 있는지에 따라 내재론자와 외재론자로 구분되는데, 내재론자는 외재론자에 비해 외부의 위협에 대해 대응할 능력이 있다고 믿고 적극적인 대처를 하게 된다. 따라서 본 연구에서는 “한 개인이 그를 둘러싼 환경에 대해 그 개인이 원하는 방향으로 영향을 미칠 수 있는 자기 능력에 대한 믿음”로 통제위치를 정의하였다. 통제의 위치에 대한 측정은 Levenson과 Miller(1976)에 의해 개발된 척도를 사용하여 설문을 실시했으며, 이 척도는 8개의 문항으로 구성되어 있고, Likert 5점 척도를 사용하였다.

3. 통제변수

통제변수는 선행연구를 바탕으로 성별, 연령, 결혼 유무, 계급, 임관구분, 근속년수, 부대유형과 같은 개인적 특성을 포함시켰다. 군대의 경우 여타 기관과는 다르게 매우 다양한 유형의 부대가 존재하며 부대 유형에 따라 업무의 성격도 크게 달라진다. 이러한 근무부대의 특성을 고려하여 육군의 부대를 유형에 따라 총 4가지로 구분하고 통제변수에 포함시켰다. 또한 장교들 가운데 사관학교 출신의 경우 임관시점부터 장기복무자

로 분류되며 사관학교 출신이 아닌 장교들과 비교하였을 때 상위계급 진출률 등에 있어 차이가 발생할 수 있기 때문에 장교들의 출신 역시 통제 변수로 포함시켰다.

제3절 설문지의 구성

본 연구에서 사용된 설문지는 앞서 제시한 측정도구들을 바탕으로 작성되었다. 인구통계학적 변수 항목을 제외한 총 문항 수는 52문항으로, 모두 폐쇄형 질문으로 구성하여 응답자의 답변이 용이하도록 하였다. 독립변수인 직무불안정에 대한 문항은 25개로 직무특성의 중요성에 관한 문항 6개, 직무특성에 지각된 위협에 관한 문항 6개, 전체 직무의 변화가능성의 중요성에 관한 문항 5개, 전체 직무에 지각된 위협에 관한 문항 5개, 무력감에 관한 문항 3개로 구성되어 있다. 종속변수인 이직의도를 측정하는 문항은 7개이며, 선행변수에 대한 문항은 20개로 조직변화에 관한 문항 4개, 역할보호성에 관한 문항 5개, 역할갈등에 관한 문항 6개, 통제위치에 관한 문항 5개로 구성되어 있다. 통제변수와 관련한 문항은 12개로 성별, 연령, 결혼 유무, 계급과 같은 개인적 특성에 관한 문항으로 구성하였다. 실제 연구조사에서 사용된 설문지는 부록으로 첨부되어 있으며, 전체 설문지의 구성은 다음의 <표 8>과 같다.

<표 8> 설문지 구성

구분	변수명		출처	문항수
선행변수	조직변화		Ashford et al.(1989)	4
	역할보호성		Rizzo et al.(1970)	5
	역할갈등		Rizzo et al.(1970)	6
	통제위치		Levenson et al.(1976)	5
독립변수	직무 불안정성	직무특성들의 중요성	Ashford et al.(1989)	6

		직무특성들에 지각된 위협	6
		전체 직무의 변화 가능성의 중요성	5
		전체 직무에 지각된 위협	5
		무력감	3
종속변수		이직의도	7 Cammann et al.(1979), Lawler, Price & Mueller (1986)
	개인적 특성 변수		12
	총 문항 수		64

제4절 자료수집 및 분석방법

1. 자료수집

본 연구의 모집단은 2018년 현재 육군에서 복무하고 있는 위관급 장교이며, 자료는 설문조사와 심층인터뷰를 병행하여 수집할 계획이다. 표본의 추출은 현역 군인을 대상으로 하는 설문조사가 사전 승인 및 협조를 받아야 하는 내부 규정상 편의표본추출 방식을 활용할 예정이며, 구체적인 대상 부대는 부대일정, 위치 등의 여건을 감안하여 설문 실시 전 선정할 계획이다. 설문지는 방문 설문 및 온라인 서베이 방식을 활용하여 배부하고 회수할 예정이며, 설문인원은 200명으로 판단하고 있다. 심층인터뷰는 미리 질문지를 준비하여 부대 방문설문 시 여건이 가용한 인원을 대상으로 실시할 예정이며, 올바른 답변을 위해 인터뷰 전 연구에 대한 사전 설명을 할 예정이다. 또한 편향된 답변을 방지하기 위해 임관 구분과 근속년수 등을 적절히 조절할 예정이다.

2. 분석방법

자료의 분석은 SPSS 25.0 통계 패키지 프로그램을 사용할 예정이며, 유의수준은 5%를 적용할 예정이다. 조사대상자의 일반적인 특성은 빈도 분석을 통해 분석할 계획이며, 측정도구의 신뢰도와 타당도 검증을 위해 내적일관성 분석과 요인분석을 실시할 계획이다. 집단 간의 차이는 t-test, ANOVA 분석을 통해 살펴보겠으며, 연구가설은 다중회귀분석을 통해 검증할 계획이다. 본 연구의 분석방법을 정리하면 다음의 <표 9>와 같다.

<표 9> 자료 분석방법

분석내용	분석방법
조사자의 일반적인 특성	빈도 분석
변수의 신뢰도 검증	내적일관성 분석(Cronbach's α)
변수의 타당도 검증	요인 분석
변수의 상관관계 검증	상관관계 분석
집단간 차이 검증	t-test, ANOVA
직무불안정과 이직의도의 관계	다중회귀분석
선행변수와 직무불안정의 관계	

제 4 장 연구결과 및 논의

제1절 조사대상자의 인구통계학적 특성

조사대상자의 인구통계학적 특성 중 먼저 성별을 살펴보면 남자가 174명(93.0%), 여자가 13명(7.0%)으로 나타났는데, 육군 내 여군의 비율이 5.5%¹⁴⁾ 수준임을 고려하였을 때 여군의 답변 비율은 적절한 수준이었다. 연령은 25세 이하가 33명(17.6%), 26~30세가 118명(63.1%), 31~35세가 29명(15.5%), 36세 이상이 7명(3.7%)이었으며, 기혼자가 57명(30.5%), 미혼자가 130명(69.5%)으로 나타났다. 계급 구성은 소위가 7명(3.7%), 중위가 68명(36.4%), 대위가 112명(59.9%)으로 복무기간이 상대적으로 긴 중위, 대위의 답변 비율이 매우 높았다¹⁵⁾. 직책의 경우 중대급 이하 지휘관/지휘자가 75명(40.3%), 대대급 참모/실무자가 81명(43.5%), 연대급 이상 참모/실무자가 30명(16.1%)이었고, 부대유형은 전방부대(GP·GOP, 해안, 상비)가 91명(48.4%), 후방·재경부대(동원, 향토, 지원)가 38명(20.2%), 교육기관이 15명(8.0%), 기타가 44명(23.4%)이었다. 근속년수의 경우 1년 이하가 3명(1.6%), 1~2년이 36명(19.4%), 2~3년이 30명(16.1%), 3~4년이 30명(16.1%), 4~5년이 1명(0.5%), 5~6년이 40명(21.5%), 6년 이상이 46명(24.7%)로 나타났으며, 임관 구분은 육사가 96명(51.1%), 삼사가 37명(19.7%), 학군이 43명(22.9%), 학사가 11명(5.8%), 간부사관이 1명(0.5%)으로 나타났다.

앞서 설명했듯이 출신이나 계급 비율 등이 실제 육군의 구성 비율과 완전히 일치하지는 않으나, 본 연구에서는 연구목적에 맞게 육군의 다양한 특성이 반영되도록 하는데 중점을 두었다. 전방부대에서 후방부대에 이르기까지 중대급 이하의 하급 제대와 연대급 이상의 상급 제대 구성원

14) ‘국방개혁에 관한 법률’ 제16조(2010.07.01.)와 ‘시행령’ 제9조(2014.11.19.)에서는 2020년까지 여군장교는 장교 정원의 7.7%, 여군부사관은 정원의 5.5%까지 여군 인력을 확충해야 한다고 규정하고 있으며, 국방부 보도자료(2018.08.01.)에서는 여군비율을 `17년 5.5%에서 `22년 8.8%이상으로 확대하겠다고 밝혔다.

15) 현재 육군 전투병과 기준 계급별 최저복무기간은 소위 1년, 중위 2년, 대위 7년이다.

이 골고루 포함되어 있으며, 육군을 구성하는 다양한 병과의 구성원이 포함되어 있고, 임관 구분에 있어서도 육사 출신과 비육사 출신이 고른 분포를 보이고 있다는 점에서 표본의 높은 대표성이 확보되었다고 볼 수 있다.

<표 10> 조사대상자의 인구통계학적 특성

항목	구분	빈도	퍼센트	항목	구분	빈도	퍼센트
성별	남성	174	93	연령	25 이하	33	17.6
	여성	13	7		26~30	118	63.1
	총계	187	100		31~35	29	15.5
결혼 여부	미혼	130	69.5		36 이상	7	3.7
	기혼	57	30.5		총계	187	100
	총계	187	100		계급	소위	7
근무 제대	중대 이하	75	40.3	중위		68	36.4
	대대급	81	43.5	대위		112	59.9
	연대 이상	30	16.1	총계		187	100
	총계	186	100	근속 년수	1년 이하	3	1.6
임관 구분	육사	96	51.1		1~2년	36	19.4
	삼사	37	19.7		2~3년	30	16.1
	학군	43	22.9		3~4년	30	16.1
	학사	11	5.3		4~5년	1	0.5
	간부사관	1	0.5		5~6년	40	21.5
	총계	188	100		6년 이상	46	24.7
병과	보병	96	51.3	총계	186	100	
	포병	26	13.9	최종 학력	전문대졸	1	0.5
	기갑	21	11.2		대 졸	176	94.1
	공병	6	3.2		석사졸	10	5.3
	통신	3	1.6		총계	187	100
	부대 유형	정보	11	5.9	전방부대	91	48.4
		항공	2	1.1	후방부대	38	20.2
		기술행정	22	11.8	교육기관	15	8.0
		총계	187	100	기타	44	23.4
					총계	188	100

제2절 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석

측정도구가 측정하고자 하는 개념 또는 속성을 정확하게 측정했는지를 확인하기 위해 요인분석을 활용하여 타당성을 측정하였다. 요인을 추출하는 방법은 크게 전체변수의 분산을 이용하는 주성분분석과 변수들의 공통분산을 이용하는 공통요인분석 방법으로 구분되는데, 공통요인분석이 변수의 측정오차를 고려한다는 측면에서 더 타당하다고 간주된다. 하지만 표본수가 200보다 적은 경우 주성분분석이 공통요인분석에 비해 요인구조 복원력이 뛰어나기에(정선호, 2013), 본 연구에서는 요인추출 방법으로 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 다중공선성의 문제를 방지하기 위해 베리맥스 직각회전(Verimax Orthogonal rotation) 방식을 사용하였다. 또한 요인분석을 통해 선정된 문항의 신뢰도 측정을 위해 신뢰도 분석 기능을 이용하여 Cronbach's α 계수를 확인했으며, 수치가 0.6이 넘었을 때 신뢰성이 있다고 판단하였다.

1. 직무불안정 변수의 타당도 및 신뢰도 분석

본 연구에서 사용된 Ashford(1989)의 직무불안정 척도(JIS: Job Insecurity Scale)는 Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)에 의해 정의된 다섯 가지의 직무불안정 구성개념과 관련된 문항들로 구성되어 있는데, 이는 앞서 설명한 바와 같이 직무 특성들의 중요성, 직무 특성들에 지각된 위협, 전체 직무의 변화가능성의 중요성, 전체 직무에 지각된 위협, 그리고 무력감이다.

이 중 직무 특성들에 지각된 위협과 전체 직무에 지각된 위협의 경우 직무 특성들의 중요성과 전체 직무의 변화가능성의 중요성에 제시된 항목들에 대해서 개인이 실제로 느끼는 위협의 수준을 측정하기 위한 것으로, 종속적인 개념이라고 할 수 있다.

따라서 여기서는 직무 특성들의 중요성, 전체 직무의 변화 가능성의 중요성, 그리고 무력감에 대한 요인분석과 신뢰도 분석을 수행하였다.

<표 11> 직무불안정 변수의 타당도 및 신뢰도 분석

문항		요인분석				신뢰도
		요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	Cronbach's α
직무특성의 중요성	I-1-1				.797	.632
	I-1-2				.674	
	I-1-6				.601	
	I-1-3		.781			
	I-1-4		.791			
	I-1-5		.806			
전체직무의 중요성	I-3-1					.740
	I-3-2					
	I-3-3	.910				
	I-3-4	.898				
	I-3-5	.554				
무력감	I-5-1			.854		.670
	I-5-2			.836		
	I-5-3			.584		
아이겐 값		2.158	2.026	1.845	1.694	
분산설명(%)		17.982	16.882	15.371	14.113	
누적(%)		17.982	34.864	50.235	64.348	
KMO= .660, Bartlett's $\chi^2=636.237(p = .000)$						

최초 직무불안정에 관한 14개 문항의 요인분석 결과 전체 직무의 중요성을 측정하기 위한 2개 문항(I-3-1, I-3-2)이 직무 특성의 중요성을 측정하기 위한 문항과 동일한 요인에 위치하고 있으며, 문항의 내용 또한 전체 직무의 중요성을 측정하기에는 부적절하다고 판단되어 해당 2개 문항을 제거 후 12개 문항에 대한 요인분석을 다시 실시하였다.

그 결과 위의 <표 11>과 같이 4개 요인으로 추출되었으며, 요인들의 적재치는 모두 0.5 이상으로 나타났다. 4개 요인의 설명력은 약 64.35%로 사회과학에서 높은 수준이라고 인정하는 60%를 상회하였으며, KMO

측도는 0.660으로 적당한 값으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정결과 p값이 0.05보다 작기 때문에 요인분석의 사용은 적합한 것으로 판단하였다.

직무 특성의 중요성의 경우 2개 요인(요인2, 요인4)으로 추출되었는데 이것은 임금과 승진, 인간관계, 업무 재량과 권한 등 다양한 직무 특성을 측정하기 위해 만들어진 JIS의 특성을 고려할 때 당연한 결과라고 할 수 있다¹⁶⁾. 요인2와 요인4는 아이겐 값이 각각 2.026과 1.694로 기준값인 1.0보다 컸으며, 각각 16.89%와 14.11%의 설명력을 가지고 있었다. 전체 직무의 중요성은 요인1로 추출되었는데, 아이겐 값은 2.158로 17.98%의 설명력을 가지고 있었다. 무력감은 요인 3으로 추출되었으며, 아이겐 값은 1.845로 15.37%의 설명력을 가지고 있었다.

요인분석을 통해 추출된 문항들에 대해 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's α 계수를 확인한 결과 직무 특성의 중요성은 0.632, 전체 직무의 중요성은 0.740, 무력감은 0.670이었다. 일반적으로 Cronbach's α 계수가 0.6 이상이면 측정치가 신뢰성이 있다고 평가되므로 본 연구에서 사용된 측정도구들이 충분한 신뢰성을 확보하고 있는 것으로 나타났다.

2. 이직의도 변수의 타당도 및 신뢰도 분석

최초 이직의도에 관한 7개 문항의 요인분석을 실시해본 결과 단일 요인으로 추출되었지만 III-4번 문항의 공통성이 0.375로 기준값인 0.4보다 낮아 해당 문항을 제거 후 6개 문항에 대한 요인분석을 다시 실시하였다.

16) 직무특성의 중요성을 측정하기 위한 JIS의 16개 문항을 그대로 사용한 최현철(2001)의 연구에서는 직무특성들의 중요성 측정 문항에 대한 요인분석 결과 권한(요인 1), 임금과 승진(요인2), 인간관계(요인3), 업무수행과 다양성(요인4), 과업의 정체정과 중요성(요인5)의 5개 요인으로 분류되었다. 본 연구에서는 육군의 상황에 맞는 6개 질문만 사용하였기에 2개 요인으로 추출된 것으로 해석할 수 있다.

<표 12> 이직의도 변수의 타당도 및 신뢰도 분석

문항		요인분석		신뢰도
		요인 1	공통성	Cronbach's α
이직의도	III-1	.846	.716	.909
	III-2	.847	.718	
	III-3	.884	.781	
	III-4	.	.	
	III-5	.785	.616	
	III-6	.779	.607	
	III-7	.839	.703	
아이겐 값		4.141		
분산설명(%)		69.010		
누적(%)		69.010		
KMO= .891, Bartlett's $\chi^2=709.319(p = .000)$				

그 결과 위의 <표 12>와 같이 단일 요인으로 추출되었으며, 요인들의 적재치는 모두 0.7 이상으로 각 문항들이 해당 요인을 잘 지지하는 것으로 나타났다. 추출된 요인의 설명력은 약 69.01%이며, KMO 측도는 0.891로 변수 선정이 좋은 편으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정결과 p값이 0.05보다 작기 때문에 요인분석의 사용은 적합한 것으로 판단하였다.

요인분석을 통해 추출된 문항들에 대해 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's α 계수를 확인한 결과 0.909로 나타나 사용된 측정도구들이 충분한 신뢰성을 확보한 것을 확인하였다.

3. 선행변수의 타당도 및 신뢰도 분석

선행변수인 조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치를 측정하기 위한 20개 문항의 요인분석을 실시한 결과 역할모호성을 측정하기 위한 1개 문항(II-2-5)이 역할갈등과 동일한 요인에 위치하여 해당 문항을 제거 후 19개 문항에 대한 요인분석을 다시 실시하였다.

<표 13> 선행 변수의 타당도 및 신뢰도 분석

문항		요인분석				신뢰도
		요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	Cronbach's α
조직변화	II-1-1				.596	.706
	II-1-2				.636	
	II-1-3				.721	
	II-1-4				.719	
역할보호성	II-2-1			.556		.824
	II-2-2			.618		
	II-2-3			.784		
	II-2-4			.720		
	II-2-5					
역할갈등	II-3-1	.710				.910
	II-3-2	.819				
	II-3-3	.702				
	II-3-4	.791				
	II-3-5	.820				
	II-3-6	.836				
통제위치	II-4-1		.686			.707
	II-4-2		.657			
	II-4-3		.460			
	II-4-4		.822			
	II-4-5		.739			
아이겐 값		4.840	2.414	2.386	2.101	
분산설명(%)		25.473	12.705	12.558	11.057	
누적(%)		25.473	38.178	50.736	61.794	
KMO= .864, Bartlett's $\chi^2=1646.994(p = .000)$						

그 결과 위의 <표 13>과 같이 4개 요인으로 추출되었으며, 요인들의 적재치는 모두 0.5 이상으로 나타났다. 4개 요인의 설명력은 약 61.79%이며, KMO 측도는 0.864로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정결과 p값이 0.05보다 작기 때문에 요인분석의 사용은 적합한 것으로 판단하였다.

선행변수 중 조직변화는 요인4로 추출되었는데, 아이겐 값은 2.101로 11.06%의 설명력을 가지고 있었다. 역할보호성은 요인3으로 추출되었으

며, 아이겐 값은 2.386으로 12.56%의 설명력을 가지고 있었다. 역할갈등은 요인1로 추출되었으며, 아이겐 값은 4.840으로 25.47%의 설명력을 가지고 있었다. 마지막으로 통제위치는 요인2로 추출되었는데, 아이겐 값은 2.414로 12.71%의 설명력을 가지고 있었다.

요인분석을 통해 추출된 문항들에 대해 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's α 계수를 확인한 결과 조직변화는 0.706, 역할모호성은 0.824, 역할갈등은 0.910, 통제위치는 0.707이었다. 따라서 본 연구에서 사용된 측정도구들이 충분한 신뢰성을 확보하고 있는 것으로 판단하였다.

제3절 변수의 기초통계량

<표 14> 선행변수, 직무불안정, 이직의도의 기초통계량

변수	구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
선행변수	조직변화	189	1.00	5.00	3.47	.75
	역할모호성	189	1.00	5.00	3.05	.84
	역할갈등	189	1.00	5.00	3.36	.91
	통제위치	189	1.40	5.00	3.74	.60
직무불안정	총합	189	100.00 (.70)	715.00 (5.00)	329.83 (2.31)	120.55 (.84)
	직무특성의 중요성	189	2.67	5.00	4.13	.47
	직무특성에 대한 위협	189	2.00	5.00	3.62	.66
	전체직무의 중요성	189	2.33	5.00	4.45	.63
	전체직무에 대한 위협	189	1.00	5.00	2.73	.95
	무력감	189	1.00	4.33	2.59	.62
이직의도		189	1.00	5.00	3.17	.94

괄호()의 값은 다른 변수들과 비교의 편의를 위해 최대값을 5로 조정하여 나타낸 값임

선행변수(조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치)와 직무불안정, 이직의도의 기초통계량은 위의 <표 14>와 같이 나타났다. 우선 선행변수 중 조직변화에 대한 인식 수준을 살펴보면 평균값이 3.47로, 리커트 5점 척도에서 중간 값인 3점보다 높은 수준이었다. 또한 다른 선행변수인 역할모호성의 평균값은 3.05, 역할갈등의 평균값은 3.36, 통제위치의 평균값은 3.74로 나타났다. 직무불안정의 경우 평균값이 329.83(2.31)으로 이는 Ashford의 JIS 계산식¹⁷⁾에 따라 산출된 값들의 평균이다. 이를 하위 요소로 구분하여 살펴보면 직무특성의 중요성의 평균값이 4.13으로 상당히 높게 나타났으며, 이에 대한 위협의 평균값은 3.62로 역시 높은 수준이었다. 전체직무의 중요성의 평균값은 4.45로 가장 높게 나타났으며, 이에 대한 위협의 평균값은 2.73으로 약간 낮은 수준이었고, 무력감의 평균값은 2.59로 가장 낮게 나타났다. 이직의도의 평균값은 3.17로 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났다.

이러한 결과는 육군의 위관 장교들이 통제위치에서 내재적 성향을 가지고 있으며, 조직 내에서 역할갈등과 조직변화를 비교적 높게 인식하고 있다는 것을 보여준다. 전체직무의 중요성의 경우 직업 그 자체를 의미하기에 이것이 높은 수준으로 나온 것은 예상 가능한 결과라고 할 수 있으며, 이에 대해서는 비교적 안정적이라고 여기고 있었다. 다만 전체직무 못지않게 중요하게 여기고 있는 직무특성에 대해서는 상당한 수준의 위협을 인식하고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 이직의도에 대해서 4점 이상으로 높게 응답한 인원이 전체의 22% 수준인 40명으로 나타나 이직에 대해 깊이 고민하고 있는 인원이 상당함을 확인할 수 있었다.

17) 직무불안정 = { $\sum(\text{직무특성의 중요성} \times \text{직무특성에 지각된 위협}) + \sum(\text{전체 직무의 변화의 중요성} \times \text{전체직무에 지각된 위협})$ } \times 지각된 무력감

제4절 인구통계학적 특성에 따른 변수의 차이 검증

1. 성별에 따른 각 변수의 차이 검증

성별에 따른 각 변수의 차이를 t검정을 통해 살펴본 결과 다음의 <표 15>와 같이 나타났다.

<표 15> 성별에 따른 각 변수의 차이

변수	구분	성별	N	평균	표준편차	t	df	유의확률
선행변수	조직변화	남	174	3.48	.76	.167	185	.867
		여	13	3.44	.65			
	역할모호성	남	174	3.05	.84	-.417	185	.677
		여	13	3.15	.80			
	역할갈등	남	174	3.34	.92	-.743	185	.459
		여	13	3.54	.60			
	통제위치	남	174	3.74	.59	.209	185	.835
		여	13	3.71	.68			
직무불안정	총합	남	174	330.00 (2.31)	120.87 (.85)	-.289	185	.773
		여	13	340.08 (2.38)	124.54 (.10)			
	직무특성의 중요성	남	174	4.13	.47	-1.051	185	.295
		여	13	4.27	.48			
	직무특성에 대한 위협	남	174	3.64	.66	.657	185	.512
		여	13	3.51	.57			
	전체직무의 중요성	남	174	4.43	.64	-1.033	185	.303
		여	13	4.62	.47			
	전체직무에 대한 위협	남	174	2.78	.95	1.753	185	.081
		여	13	2.31	.63			
	무력감	남	174	2.57	.63	-1.072	185	.285
		여	13	2.77	.71			
이직의도	남	174	3.16	.94	-.447	185	.656	
	여	13	3.28	.78				

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

선행변수인 조직변화의 남자 평균은 3.48, 여자 평균은 3.44로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으며, 역할모호성도 남자 평균이 3.05,

여자 평균이 3.15로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 또한 역할갈등의 남자 평균은 3.34, 여자 평균은 3.54로 유의한 차이를 보이지 않았고, 통제위치 역시 남자 평균이 3.74, 여자 평균은 3.71로 유의한 차이를 보이지 않았다.

직무불안정의 경우 남자 평균은 3.30, 여자 평균은 3.40으로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았고, 이직의도 또한 남자 평균은 3.16, 여자 평균은 3.28로 유의한 차이를 나타내지 않았다.

t검정을 통해 성별에 따른 각 변수의 차이를 살펴본 결과 통계적으로 유의한 차이는 없었지만, 육군의 낮은 여군 비율로 인해 여군의 표본이 13명밖에 되지 않음을 감안할 때 차후에 더 연구해볼 필요가 있을 것으로 판단된다.

2. 연령에 따른 각 변수의 차이 검증

연령에 따른 각 변수의 차이를 분산분석(ANOVA)을 통해 살펴본 결과 다음의 <표 16>와 같이 나타났다.

<표 16> 연령에 따른 각 변수의 차이

변수	구분	연령	N	평균	표준편차	F	유의확률	사후검정
선행변수	조직변화	25이하(a)	33	3.40	.69	.467	.705	
		26~30(b)	118	3.49	.79			
		31~35(c)	29	3.43	.63			
		36이상(d)	7	3.75	.76			
	역할모호성	25이하(a)	33	3.15	.81	.487	.692	
		26~30(b)	118	3.07	.84			
		31~35(c)	29	2.97	.85			
		36이상(d)	7	2.79	1.00			
	역할갈등	25이하(a)	33	3.19	.92	1.564	.200	
		26~30(b)	118	3.46	.85			
		31~35(c)	29	3.20	.98			
		36이상(d)	7	3.02	1.20			
통제위치	25이하(a)	33	3.76	.48	.723	.539		
	26~30(b)	118	3.77	.63				

		31~35(c)	29	3.59	.57			
		36이상(d)	7	3.71	.70			
직무 불안정	총 합	25이하(a)	33	312.26 (2.18)	111.99 (.78)	.602	.614	
		26~30(b)	118	339.54 (2.37)	127.29 (.89)			
		31~35(c)	29	316.23 (2.21)	105.55 (.74)			
		36이상(d)	7	328.52 (2.30)	114.75 (.80)			
	직무특성의 중요성	25이하(a)	33	4.23	.48	1.653	.179	
		26~30(b)	118	4.15	.48			
		31~35(c)	29	3.98	.38			
		36이상(d)	7	4.10	.58			
	직무특성에 대한 위협	25이하(a)	33	3.47	.62	2.069	1.06	
		26~30(b)	118	3.70	.65			
		31~35(c)	29	3.45	.68			
		36이상(d)	7	3.81	.70			
	전체직무의 중요성	25이하(a)	33	4.47	.58	.085	.968	
		26~30(b)	118	4.43	.65			
		31~35(c)	29	4.44	.66			
		36이상(d)	7	4.52	.47			
	전체직무에 대한 위협	25이하(a)	33	2.51	.87	4.182	.007**	a<d b<d
		26~30(b)	118	2.69	.93			
		31~35(c)	29	2.99	.88			
		36이상(d)	7	3.71	.93			
무력감	25이하(a)	33	2.57	.66	.455	.714		
	26~30(b)	118	2.61	.64				
	31~35(c)	29	2.57	.54				
	36이상(d)	7	2.33	.77				
이직의도	25이하(a)	33	2.94	1.03	1.313	.272		
	26~30(b)	118	3.27	.89				
	31~35(c)	29	3.04	.96				
	36이상(d)	7	3.10	.98				

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

선행변수 중 조직변화에 대한 인식의 평균값은 25세 이하가 3.40으로 가장 낮고 36세 이상이 3.75로 가장 높았지만, 집단별 평균값이 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다. 역할모호성의 경우 25세 이하가 3.15로 가장 높고, 연령이 증가할수록 낮아져 36세 이상은 2.79로 나타났는데, 집단별 평균값의 차이가 통계적으로 유의하지는 않았으나 연령

이 높을수록 업무 경험 또한 증가하기 때문에 이들이 인식하는 역할모호성이 감소했다는 해석이 가능했다. 역할갈등은 26~30세의 평균값이 3.46으로 가장 높았으며, 36세 이상이 3.02로 가장 낮았는데, 연령에 따른 평균값이 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다. 통제위치 또한 26~30세의 평균값이 3.77로 가장 높았으며, 31~35세의 평균값이 3.59로 가장 낮아 연령에 따른 평균값이 큰 차이를 보이지 않았으며, 통계적으로도 유의한 차이를 보이지 않았다.

직무불안정 변수는 연령에 따른 평균값이 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다. 다만 직무불안정의 하위 요소인 전체직무에 대한 위협의 경우 25세 이하가 2.51로 가장 낮고, 연령이 증가할수록 높아져 36세 이상에서는 3.71로 가장 높았으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다 ($p < .01$). 이에 대한 사후검정을 실시한 결과 36세 이상 집단의 평균값이 25세 이하 및 26~30세 집단의 평균값과 통계적으로 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 이것은 36세 이상의 위관장교들이 30세 이하의 위관장교들에 비해서 진급에 대한 부담과 압박 등으로 인해 전체 직무에 대한 위협을 많이 느끼고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

이직의도 변수는 26~30세가 3.27로 가장 높았으며, 31~35세가 3.04로 가장 낮았는데, 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

3. 결혼 유무에 따른 각 변수의 차이 검증

결혼 유무에 따른 각 변수의 차이를 t검정을 통해 살펴본 결과 다음의 <표 17>와 같이 나타났다.

<표 17> 결혼 유무에 따른 각 변수의 차이

변수	구분	결혼 유무	N	평균	표준 편차	t	df	유의 확률
선행 변수	조직변화	미혼	130	3.43	.77	-1.352	185	.178
		기혼	57	3.58	.69			
	역할모호성	미혼	130	3.10	.83	1.125	185	
		기혼	57	2.95	.83			

	역할갈등	미혼	130	3.38	.89	.630	185	.529
		기혼	57	3.29	.92			
	통제위치	미혼	130	3.74	.61	.277	185	.782
		기혼	57	3.72	.57			
직무 불안정	총 합	미혼	130	334.31 (2.34)	127.29 (.89)	.616	185	.538
		기혼	57	322.46 (2.25)	105.12 (.74)			
	직무특성의 중요성	미혼	130	4.17	.47	1.467	185	.144
		기혼	57	4.06	.45			
	직무특성에 대한 위협	미혼	130	3.65	.69	.721	185	.472
		기혼	57	3.57	.56			
	전체직무의 중요성	미혼	130	4.44	.61	.050	185	.960
		기혼	57	4.43	.66			
	전체직무에 대한 위협	미혼	130	2.68	.94	-1.392	185	.166
		기혼	57	2.88	.90			
무력감	미혼	130	2.60	.64	.384	185	.702	
	기혼	57	2.56	.61				
이직의도	미혼	130	3.20	.96	.852	185	.395	
	기혼	57	3.08	.84				

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

선행변수의 경우 조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치 모두 두 집단이 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 직무불안정 변수 또한 하위 5개 요소를 포함하여 모두 두 집단이 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났으며, 마찬가지로 이직의도 변수도 집단간 유의한 차이를 보이지 않았다. 이는 이번 연구에서 측정된 여러 가지 변수들에 대한 기혼 장교들과 미혼 장교들의 인식이 통계적으로 다르지 않다는 것을 의미한다.

4. 계급에 따른 각 변수의 차이 검증

군대에서 계급의 경우 연령에 비례하여 높아지는 경향이 있기 때문에 계급을 기준으로 살펴보는 것은 연령에 따른 차이를 살펴보는 것과 유사할 수 있지만, 철저한 계급구조인 육군의 경우 타 조직에 비해 계급에 따른 역할과 책임의 구분이 확실하고 조직 내에서 차지하는 중요성이 크

기에 확인하고 넘어갈 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 조사대상자의 계급에 따른 각 변수의 차이를 분산분석(ANOVA)을 통해 살펴본 결과 다음의 <표 18>과 같이 나타났다.

<표 18> 계급에 따른 각 변수의 차이

변수	구분	계급	N	평균	표준편차	F	유의확률	사후검정
선행변수	조직변화	소위(a)	7	2.89	.85	5.019	.008**	a<c
		중위(b)	68	3.33	.69			
		대위(c)	112	3.60	.74			
	역할모호성	소위(a)	7	3.00	1.18	.396	.673	
		중위(b)	68	3.13	.83			
		대위(c)	112	3.02	.82			
	역할갈등	소위(a)	7	2.55	.92	3.038	.050	a<c
		중위(b)	68	3.36	.92			
		대위(c)	112	3.41	.87			
통제위치	소위(a)	7	3.91	.38	.441	.644		
	중위(b)	68	3.76	.60				
	대위(c)	112	3.71	.60				
직무불안정	총합	소위(a)	7	276.09 (1.93)	106.16 (.74)	.836	.435	
		중위(b)	68	327.78 (2.29)	133.89 (.94)			
		대위(c)	112	335.88 (2.35)	113.15 (.79)			
	직무특성의 중요성	소위(a)	7	4.14	.56	.216	.806	
		중위(b)	68	4.16	.49			
		대위(c)	112	4.11	.45			
	직무특성에 대한 위협	소위(a)	7	3.35	.57	1.897	.153	
		중위(b)	68	3.53	.68			
		대위(c)	112	3.69	.63			
	전체직무의 중요성	소위(a)	7	4.28	.52	.225	.799	
		중위(b)	68	4.45	.63			
		대위(c)	112	4.44	.63			
	전체직무에 대한 위협	소위(a)	7	2.33	.96	2.715	.069	
		중위(b)	68	2.58	.99			
		대위(c)	112	2.86	.88			
무력감	소위(a)	7	2.42	.53	.338	.713		
	중위(b)	68	2.62	.67				
	대위(c)	112	2.57	.61				
이직의도		소위(a)	7	2.45	.82	2.463	.088	

	중위(b)	68	3.13	.94			
	대위(c)	112	3.23	.92			

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

분석 결과 선행변수 중 조직변화에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 이직의도와 직무불안정의 경우 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았지만 대체로 계급이 높을수록 직무불안정을 더 많이 인식하고 있는 것으로 나타났다.

통계적으로 유의한 차이를 보인 조직변화에 대한 인식의 평균값의 경우 소위 2.89, 중위 3.33, 대위 3.60으로 계급이 높아질수록 조직변화를 더 크게 인식하고 있었다. 이에 대한 사후검정을 실시한 결과 소위 집단의 평균값이 대위 집단의 평균값과 통계적으로 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 이것은 군 경력이 1~2년에 불과한 소위 집단의 경우 조직변화를 인식할만한 비교기준이 부족한 반면, 최소 4년 이상의 군 경력을 가진 대위들의 경우 그들의 경험을 바탕으로 조직의 변화를 더 크게 느끼고 있는 것으로 해석할 수 있다.

역할갈등의 경우 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나왔지만 유의확률이 0.050으로 경계값을 나타내어 추가적인 사후검정 및 분석을 실시하였다. 역할갈등에 대한 인식의 평균값은 소위 2.55, 중위 3.36, 대위 3.41로 계급이 높아질수록 역할갈등을 더 크게 인식하고 있었으며, 사후검정 결과 소위 집단의 평균값이 대위 집단의 평균값과 통계적으로 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 이것은 설문조사와 같이 병행한 심층 인터뷰에 대한 현역 위관장교들의 답변을 통해 해석이 가능하였다.

“과업이 비교적 명확한 병력지휘보다는 행정업무를 하면서 더 크게 (역할갈등 및 모호성을) 느낀다고 생각한다”

“참모 및 실무자들이 동시에 많은 업무를 진행하기 때문에 업무에 관해 상급자와 충분한 의사소통을 하거나 세심하게 파악하고 처리하는 것이 어려울 때가 있다”

현재 육군의 조직구조 및 인사관리규정상 소위 계급은 대부분 소대장 직책을 수행하고 있으며, 최소 중위 이상의 계급부터 참모업무를 비롯한

행정업무를 맡기 시작한다. 다수의 인터뷰 응답자들은 행정업무를 하는 과정에서 역할갈등과 모호성을 더 크게 느낀다고 답변했는데, 이는 위의 분석과 동일한 결과라고 할 수 있다.

5. 병과에 따른 각 변수의 차이 검증

육군의 기본병과¹⁸⁾는 16개로 분류되지만, 본 연구에서는 각 세부 병과별 차이를 보고자 하는 것이 아니기 때문에 조사대상자를 전투병과 장교와 기술·행정병과 장교로 분류하고 두 집단의 차이를 t검정을 통해 확인하였다.

<표 19> 병과에 따른 각 변수의 차이

변 수	구 분	병 과	N	평균	표준 편차	t	df	유의 확률
선 행 변수	조직변화	전투병과	165	3.46	.76	-.537	185	.592
		기술행정	22	3.55	.65			
	역할모호성	전투병과	165	3.05	.83	-.386	185	.700
		기술행정	22	3.12	.86			
	역할갈등	전투병과	165	3.33	.93	-.949	185	.344
		기술행정	22	3.53	.66			
	통제위치	전투병과	165	3.74	.59	.494	185	.622
		기술행정	22	3.68	.60			
직무 불안정	중 합	전투병과	165	325.07 (2.27)	118.16 (.83)	-1.753	185	.081
		기술행정	22	372.87 (2.61)	134.55 (.94)			
	직무특성의 중요성	전투병과	165	4.14	.46	.411	185	.681
		기술행정	22	4.09	.50			
	직무특성에 대한 위협	전투병과	165	3.61	.67	-.694	185	.489
		기술행정	22	3.71	.48			
	전체직무의 중요성	전투병과	165	4.45	.61	.503	185	.616
		기술행정	22	4.37	.72			
전체직무에	전투병과	165	2.73	.94	-.550	185	.583	

18) 병과란 군인이나 부대를 그 임무에 따라 분류한 것으로 육군의 병과는 크게 기본병과와 특수병과로 구분할 수 있다. 여기서 기본병과는 다시 전투병과(보병, 기갑, 포병, 방공, 정보, 공병, 정보통신, 항공), 기술병과(화학, 병기, 병참, 수송), 행정병과(인사행정, 헌병, 재정, 징훈)로 구분되며, 특수병과는 의무병과(군의, 수의, 치의, 의정, 간호), 법무병과, 군중병과로 구분된다.

	대한 위협	기술행정	22	2.84	.92			
	무력감	전투병과	165	2.55	.62			
			기술행정	22	2.84	.68	-2.076	185
이직의도		전투병과	165	3.17	.94	.018	185	.986
		기술행정	22	3.16	.84			

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

분석 결과 선행변수와 이직의도 모두 병과에 따른 평균값이 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으며, 직무불안정 변수 또한 유의한 차이를 보이지는 않았다. 그러나 직무불안정의 하위 요소인 무력감의 경우 전투병과가 2.55, 기술·행정병과가 2.84로 나타났고, 이는 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<.05). 이것은 육군 내에서 병과 역할의 특성상 주로 보조적인 역할과 직책을 맡는 기술·행정병과 장교들이 전투병과 장교들에 비해 상대적으로 더 높은 수준의 무력감을 느끼고 있으며, 소수 병과가 다수인 주요 병과에 비해 진급이나 보직 등에서 불이익을 받고 있다고 생각하는 현실을 일부 반영한 것으로 해석할 수 있다.

6. 근무부대에 따른 각 변수의 차이 검증

근무부대에 따른 각 변수의 차이를 검증하기 위해 분산분석(ANOVA)을 실시하여 <표 20>과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

선행변수의 경우 조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치 모두 각 집단이 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 직무불안정 변수 또한 하위 5개 요소를 포함하여 모두 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다으며, 마찬가지로 이직의도 변수도 집단간 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 20> 근무부대에 따른 각 변수의 차이

변 수	구 분	부대유형	N	평균	표준 편차	F	유의 확률	사후 검정
선행	조직 변화	전방부대(a)	91	3.46	.83	.235	.872	

변수		후방부대(b)	38	3.51	.61			
		교육기관(c)	15	3.56	.79			
		기타(d)	44	3.40	.70			
	역할보호성	전방부대(a)	91	3.10	.80	.348	.791	
		후방부대(b)	38	2.94	.87			
		교육기관(c)	15	3.05	.89			
	역할갈등	기타(d)	44	3.02	.87	1.567	.199	
		전방부대(a)	91	3.39	.88			
		후방부대(b)	38	3.07	.84			
	통제위치	교육기관(c)	15	3.51	.82	1.540	.206	
		기타(d)	44	3.43	1.01			
		전방부대(a)	91	3.68	.57			
후방부대(b)		38	3.66	.70				
직무 불안정	총 합	교육기관(c)	15	3.86	.49	.580	.629	
		기타(d)	44	3.88	.57			
		전방부대(a)	91	340.16 (2.38)	119.71 (.84)			
		후방부대(b)	38	316.09 (2.21)	119.48 (.84)			
	직무특성의 중요성	교육기관(c)	15	340.88 (2.38)	116.29 (.81)	2.615	.053	
		기타(d)	44	317.34 (2.22)	127.40 (.89)			
		전방부대(a)	91	4.10	.50			
		후방부대(b)	38	4.00	.46			
	직무특성에 대한 위협	교육기관(c)	15	4.25	.45	1.337	.264	
		기타(d)	44	4.26	.38			
		전방부대(a)	91	3.61	.63			
		후방부대(b)	38	3.73	.64			
전체직무의 중요성	교육기관(c)	15	3.80	.58	1.267	.287		
	기타(d)	44	3.48	.72				
	전방부대(a)	91	4.47	.58				
	후방부대(b)	38	4.37	.72				
전체직무에 대한 위협	교육기관(c)	15	4.68	.40	1.919	.128		
	기타(d)	44	4.35	.66				
	전방부대(a)	91	2.82	.90				
	후방부대(b)	38	2.73	.90				
무력감	교육기관(c)	15	3.00	1.06	1.061	.367		
	기타(d)	44	2.46	.98				
	전방부대(a)	91	2.66	.64				
	후방부대(b)	38	2.49	.60				
이 직의도		전방부대(a)	91	3.16	.93	.077	.973	

	후방부대(b)	38	3.17	.76			
	교육기관(c)	15	3.05	.80			
	기타(d)	44	3.18	1.13			

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

7. 임관구분에 따른 각 변수의 차이 검증

임관구분에 따른 각 변수의 차이를 분산분석(ANOVA)을 통해 살펴본 결과 다음의 <표 21>과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

<표 21> 임관구분에 따른 각 변수의 차이

변 수	구 분	임관구분	N	평균	표준 편차	F	유의 확률	사후 검정
선행 변수	조직변화	육사(a)	96	3.65	.66	5.571	.001**	a>c
		삼사(b)	37	3.29	.70			
		학군(c)	43	3.15	.92			
		학사간부(d)	12	3.58	.49			
	역할보호성	육사(a)	96	3.14	.71	2.006	.115	
		삼사(b)	37	3.12	.94			
		학군(c)	43	2.78	.95			
		학사간부(d)	12	3.02	.90			
	역할갈등	육사(a)	96	3.55	.73	6.470	.000***	a>c
		삼사(b)	37	3.46	.99			
		학군(c)	43	2.87	.99			
		학사간부(d)	12	3.11	.98			
통제위치	육사(a)	96	3.77	.58	1.007	.391		
	삼사(b)	37	3.62	.68				
	학군(c)	43	3.80	.52				
	학사간부(d)	12	3.58	.62				
직무불안정	육사(a)	96	336.79 (2.36)	108.36 (.76)	6.028	.001**	a>c b>c b>d	
	삼사(b)	37	384.45 (2.69)	150.81 (1.05)				
	학군(c)	43	284.03 (1.99)	104.88 (.73)				
	학사간부(d)	12	272.72 (1.91)	90.55 (.63)				
이직의도	육사(a)	96	3.24	.87	1.868	.137		

	삼사(b)	37	3.31	.86			
	학군(c)	43	2.89	1.06			
	학사·간부(d)	12	2.97	1.05			

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

분석 결과 선행변수 중 조직변화와 역할갈등, 그리고 직무불안정에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 나머지 변수의 경우 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

조직변화에 대한 인식의 평균값의 경우 육사 3.65, 삼사 3.29, 학군 3.15, 학사·간부 3.58로 임관구분별로 상당한 차이가 있었으며, 이에 대한 사후검정을 실시한 결과 육사 집단과 학군 집단의 평균값 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 이는 육사 출신 장교들이 최근의 조직변화를 더 민감하게 받아들이고 있음을 의미한다.

역할갈등에 대한 인식의 평균값 역시 육사 3.55, 삼사 3.46, 학군 2.87, 학사·간부 3.11로 임관구분별로 상당한 차이가 있었으며, 이에 대한 사후검정 결과 육사 집단과 학군 집단의 평균값 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

직무불안정에 대한 인식의 평균값은 육사 336.79, 삼사 384.45, 학군 284.03, 학사·간부 272.72로 나타났다. 이에 대한 사후검정 결과 육사와 학군, 삼사와 학군, 삼사와 학사 집단 사이에 통계적으로 유의한 차이가 존재했는데, 이는 육사,삼사 집단이 학군,학사 집단에 비해 직무불안정을 더 크게 느끼고 있다는 것을 의미한다.

제5절 변수들 간의 상관관계 분석

본 연구에서는 변수간 인과관계를 회귀분석으로 살펴보기 전에 변수들 간의 관련성 정도와 방향을 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 일반적으로 상관관계 수치가 0.2~0.4면 낮은 상관관계, 0.4 이상이

면 높은 상관관계라고 할 수 있다. 그러나 독립변수들 간의 상관관계가 0.8 이상이면 다중공선성을 확인해봐야 한다. 분석 결과 본 연구에서 사용된 변수들 간의 관계는 아래의 <표 22>와 같이 나왔으며, Pearson 상관관계수가 0.8 이상인 변수는 없으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단하였다.

분석 결과를 구체적으로 살펴보면 선행변수 중 조직변화, 역할모호성, 역할갈등은 독립변수인 직무불안정과 모두 유의미한 정(+)의 상관관계를 보였으며, 통제위치는 직무불안정과 유의미한 부(-)의 상관관계를 보였다. 상관관계수의 크기는 조직변화 .323(p<.01), 역할모호성 .426(p<.01), 역할갈등 .554(p<.01), 통제위치 -.271(p<.01)로 나타났는데 이는 선행연구의 결과와 일치하는 결과이다.

독립변수인 직무불안정은 종속변수인 이직의도와 유의미한 정(+)의 상관관계(r=.484, p<.01)가 존재하는 것으로 나타났으며, 이 결과 역시 선행연구를 지지하는 결과였다.

추가적으로 선행변수 4개와 종속변수인 이직의도의 관계를 살펴본 결과 조직변화 .362(p<.01), 역할모호성 .421(p<.01), 역할갈등 .534(p<.01), 통제위치 -.221(p<.01)로 나타났고, 이를 통해 선행변수가 독립변수뿐만 아니라 종속변수와도 유의한 상관관계가 있음을 확인할 수 있었다.

<표 22> 변수간 상관관계¹⁹⁾

구분	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)	12)	13)
1)조직변화	1												
2)역할모호성	.370**	1											
3)역할갈등	.459**	.654**	1										
4)통제위치	-.109	-.231**	-.134	1									
5)직무불안정	.323**	.426**	.554**	-.271**	1								
6)이직의도	.362**	.421**	.534**	-.221**	.484**	1							
7)성별	-.012	.031	.055	-.015	.021	.033	1						
8)연령	.052	-.087	-.034	-.067	.010	.023	-.021	1					
9)계급	.224**	-.046	.116	-.064	.075	.128	.100	.606**	1				

10)결혼유무	.099	-.082	-.046	-.020	-.045	-.063	.047	.587**	.471**	1			
11)부대유형	-.022	-.038	.029	.144*	-.068	.005	.002	.065	.090	-.019	1		
12)병과	.039	.028	.070	-.036	.128	-.001	.161*	-.100	-.040	-.062	-.089	1	
13)임관구분	-.207**	-.138	-.270**	-.036	-.179*	-.136	-.233**	.099	-.117	-.046	.043	-.187*	1

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

제6절 가설의 검증

본 연구의 목적은 선행연구를 통해 확인한 선행변수(조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치)가 육군 위관 장교들이 인식하고 있는 직무불안정에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고, 그 직무불안정이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보는 것이다. 선행변수와 독립변수, 독립변수와 종속변수의 관계를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 다중공선성 문제를 진단하기 위해 공차한계(Tolerance)와 분산팽창요인(VIF)을 함께 확인하였다. 공차한계는 .10 이하, 분산팽창요인은 10 이하의 기준을 적용하였다. 인구통계학적 변수의 경우 상관분석 및 t검정에서 연구를 통해 살펴보고자하는 주요 변수인 직무불안정 및 이직의도와 연관이 확인된 변수와 연구자가 중요하다고 생각하는 변수로 계급, 임관구분, 부대유형, 복무의사를 선정하였다.

1. 선행변수가 직무불안정에 미치는 영향

다음은 선행변수가 직무불안정에 미치는 영향에 대한 본 연구의 가설

19) 성별 : 1=남성, 2=여성

연령 : 1=25세 이하, 2=26~30세, 3=31~35세, 4=36세 이상

계급 : 1=소위, 2=중위, 3=대위

결혼유무 : 1=미혼, 2=기혼

부대유형 : 1=전방부대(GP·GOP, 상비, 해안), 2=후방·재경부대(동원, 향토, 지원), 3=교육기관, 4=기타

병과 : 1=전투병과, 2=기술·행정병과

임관구분 : 1=육사, 2=삼사, 3=학군, 4=학사·여군·간부사관

이다.

가설1-1 : 조직변화에 대한 인식은 직무불안정에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2 : 역할보호성에 대한 인식은 직무불안정에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-3 : 역할갈등에 대한 인식은 직무불안정에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-4 : 통제위치가 내재적일수록, 직무불안정은 낮게 나타날 것이다.

선행변수가 직무불안정에 미치는 영향을 살펴보기 위해 인구통계학적 변수를 조직변화, 역할보호성, 역할갈등, 통제위치 변수와 함께 투입하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음의 <표 23>과 같다.

<표 23> 회귀분석 결과 : 선행변수와 직무불안정

변 수		비표준화계수		표준화계수	t값	유의확률
		B값	표준오차	β값		
상수		238.427	84.532		2.821	.005
선행 변수	조직변화	9.650	11.271	.060	.856	.393
	역할보호성	5.415	12.055	.037	.449	.654
	역할갈등	62.985	11.572	.471	5.443	.000***
	통제위치	-38.396	12.716	-.190	-3.020	.003**
개인 특성	계급 ^{a)}	-1.068	13.792	-.005	-.077	.938
	부대유형 ^{b)}	-4.900	6.063	-.050	-.808	.420
	임관구분 ^{c)}	-4.222	8.028	-.035	-.526	.600
	복무의사 ^{d)}	-4.737	28.471	-.011	-.166	.868
F값		12.336(p=.000)				
R ²		.358				
수정된 R ²		.329				

종속변수 : 직무불안정, * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

a) 1=소위, 2=중위, 3=대위; b) 1=전방부대, 2=후방부대, 3=교육기관, 4=기타;

c) 1=육사, 2=삼사, 3=학군, 4=학사·여군·간부사관; d) 1=임관시부터 직업군인 희망,

2=입관시 직업군인 불희망

분석 결과 모형의 전체 설명력은 32.9%였으며, F값은 12.336, 유의확률은 $p=.000$ 으로 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다. 선행변수가 직무불안정에 미치는 영향을 살펴보면 역할갈등은 직무불안정에 정(+)의 유의한 영향을 주고 있었으며($\beta=.471, p=.000$), 통제위치도 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=-.190, p<.01$). 하지만 조직변화($\beta=.060, NS$)와 역할모호성($\beta=.037, NS$)의 경우 정(+)의 영향을 주긴 하나, 유의확률 .05 수준에서 유의한 영향을 주지 못하고 있었다. 따라서 직무불안정과 관련 선행변수들 간에 세워진 가설들 중 역할갈등과 직무불안정 간에 정(+)의 관계가 형성될 것이라는 가설 1-3과 통제위치가 내재적일수록 직무불안정을 보다 낮게 지각할 것이라는 가설 1-4는 지지하였으나, 조직변화와 직무불안정 간에 정(+)의 관계가 형성될 것이라는 가설 1-1과 역할모호성과 직무불안정 간에 정(+)의 관계가 형성될 것이라는 가설 1-2는 지지하지 않는 것을 확인하였다.

이러한 결과는 앞에서 실시한 상관관계 분석 결과와는 다른 결과인데, 그 이유는 상관관계 분석이 직무불안정과 관련 변수들 간의 관계를 개별적으로 분석한 것인데 반해, 위의 회귀분석은 직무불안정에 관련된 모든 선행변수를 함께 투입한 결과로 판단된다. 이러한 경우 선행변수 중 직무불안정에 더 많은 영향을 미치는 변수에 가중치가 작용하게 되므로 상대적으로 비중이 작은 변수들은 그 값이 더욱 작아지게 되어 유의성 범위를 벗어나게 되는 것이다. 즉 조직변화, 역할모호성이 직무불안정 지각에 미치는 영향보다 역할갈등, 통제위치가 직무불안정 지각에 미치는 영향이 훨씬 크기 때문에 다른 변수들이 유의한 결과를 나타내지 못한 것으로 해석된다. 실제로 <표 23>의 회귀분석에서 선행변수 중 역할갈등을 제외하고 실시하면 조직변화, 역할모호성, 통제위치 모두 유의한 것으로 해석됨을 확인하였다. 이는 본 연구의 모형이 가지는 한계로서 차후 연구에서는 이를 고려한 변수 선정이 필요할 것으로 판단된다.

이번 분석을 통해 선행변수 가운데 역할갈등과 통제위치가 직무불안정에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 통제위치의 경우 개인의 성격적인

부분이기 때문에 고려에서 제외한다면, 육군 위관장교들의 직무불안정 지각을 낮추기 위해서는 역할갈등을 줄일 수 있는 방법에 대한 고민이 요구된다는 사실을 알 수 있었다. 마지막으로 인구통계적 변수 가운데 직무불안정과 유의한 관계를 나타낸 변수는 없었다.

2. 직무불안정이 이직의도에 미치는 영향(가설 2)

다음은 선행변수가 직무불안정에 미치는 영향에 대한 본 연구의 가설이다.

가설 2 : 직무불안정에 대한 인식은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

직무불안정과 이직의도 간의 관계도 다중회귀분석을 통해 인구통계학적 변수를 통제된 상태에서 실시하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

<표 24> 회귀분석 결과 : 직무불안정과 이직의도

변 수	비표준화계수		표준화계수	t값	유의확률	
	B값	표준오차	β값			
상수	.980	.455		2.155	.032	
개인 특성	계급 ^{a)}	.189	.108	.115	1.746	.082
	부대유형 ^{b)}	.018	.049	.024	.367	.714
	임관구분 ^{c)}	-.074	.064	-.078	-1.151	.251
	복무의사 ^{d)}	.543	.233	.158	2.330	.021*
직무불안정	.004	.001	.475	7.305	.000***	
F값	13.118(p=.000)					
R ²	.267					
수정된 R ²	.247					

종속변수 : 이직의도, * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

a) 1=소위, 2=중위, 3=대위; b) 1=전방부대, 2=후방부대, 3=교육기관, 4=기타;

c) 1=육사, 2=삼사, 3=학군, 4=학사·여군·간부사관; d) 1=임관시부터 직업군인 희망,

2=임관시 직업군인 불희망

분석 결과 모형의 전체 설명력은 24.7%였으며, F값은 13.118, 유의확률은 $p=.000$ 으로 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다. 직무불안정이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보면 직무불안정은 이직의도에 정(+)의 유의한 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. ($\beta=.475$, $p=.000$). 따라서 직무불안정과 이직의도 간에 정(+)의 관계가 형성될 것이라는 가설 2를 지지하는 것으로 확인되었다. 이는 선행연구 및 상관관계 분석 결과와 동일한 결과이며, 직무불안정을 많이 느끼는 육군 위관장교들이 이직의도를 더 많이 지각하게 된다는 것을 의미한다. 인구통계적 변수 중에서는 복무의사가 이직의도와 유의한 정(+)의 관계를 나타냈는데 ($\beta=.158$, $p=.021$), 이는 임관 당시부터 직업군인으로 복무를 계속할 생각이 있는지를 물어본 항목으로 의무복무를 하는 인원의 경우 이직에 대한 의사가 높을 것이기에 이를 통제하기 위해 포함했으며, 분석 결과 임관시에 직업군인을 희망하지 않았던 인원의 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다.

지금까지 다중회귀분석을 통한 가설검증 결과는 <표 25>과 같다.

<표 25> 가설검증 결과

구 분	가설 내용	검증결과
선행변수와 직무불안정의 관계		
가설 1-1	조직변화는 직무불안정에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	지지×
가설 1-2	역할모호성은 직무불안정에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	지지×
가설 1-3	역할갈등은 직무불안정에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	지지
가설 1-4	통제위치가 내재적일수록 직무불안정은 낮게 나타날 것이다.	지지
직무불안정과 이직의도의 관계		
가설 2	직무불안정은 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	지지

본 연구에서는 변수간 관계를 더 구체적으로 확인하기 위하여 가설검증과는 별개로 선행변수, 직무불안정, 이직의도의 관계에서의 조절 및 매개효과를 추

가적으로 분석했으며 그 결과는 <부록2>에 별도로 기술하였다.

제7절 분석결과의 종합 및 해석

1. 심층인터뷰 결과 종합 및 해석

본 연구에서는 설문조사와 더불어 심층인터뷰를 병행하였다. 임관구분별 2명씩 총 8명에 대해서 사전에 질문지를 배부한 후 인터뷰를 실시했으며, 그 목적은 이번 연구의 선행변수들과 직무불안정, 이직의도에 대해 그들이 어떻게 느끼고 있으며, 그 원인은 무엇이라고 생각하는지를 구체적으로 확인하는 것이었다. 설문 결과와 함께 분석한 인터뷰 결과는 다음과 같다.

먼저 조직변화에 대한 육군 위관장교들의 인식 수준은 상당히 높은 수준인 것으로 나타났다. 조직변화에 대한 설문의 평균값은 3.47로, 리커트 5점 척도에서 중간 값인 3점보다 높았으며, 통계적으로 유의한 수준에서 계급이 높아질수록 조직변화를 더 크게 인식하고 있었다(소위 2.89, 중위 3.33, 대위 3.60). 특히 조직변화에 대한 설문 문항 중 II-1-1(우리 조직은 요즘 어려움에 처해있다)에 대해서 ‘그렇다’고 답변한 비율이 45.0%, ‘매우 그렇다’고 답변한 비율은 20.6%로 전체의 65.6%가 최근 육군이 어려운 상황에 직면해 있다고 인식하고 있었으며, II-1-2(우리 조직은 인력감축,아웃소싱,조직축소,조직개편을 하고 있다)에 대해서 ‘그렇다’고 답변한 비율이 39.7%, ‘매우 그렇다’고 답변한 비율은 35.4%로 전체의 75.1%가 최근 진행되고 있는 조직변화를 체감하고 있는 것으로 나타났다. 조직변화에 대한 현직 육군 위관장교들의 인식은 다음의 심층인터뷰 결과를 통해 더 구체적으로 확인할 수 있다.

“당장 주변에 같이 근무하는 용사들의 근무여건이나 형태가 변하는 것만 보더라도 조직의 변화를 실감할 수 있다. (중략)... 육군의 분위기나

제도 등이 변하는 것이 매년 새롭다고 느낄 정도로 빠르게 바뀌고 있다”

“현재 근무하고 있는 부대가 2000년 까지 해체될 예정이라서 예정됐던 시설투자가 전부 보류됐다고 들었다. 아직까지는 크게 실감나지 않지만 점점 더 크게 영향을 받을 것이라고 생각한다”

“최근 들어 급격하게 바뀌고 있다고 느낀다. (중략)... 인권·복지차원에서는 긍정적이지만 지휘부담 및 위계질서는 안좋아지고 있다고 생각한다. 전문성을 높이고 군 규모를 축소하는 방향으로 나가려는 정책이 (최근 변화의) 원인이라고 생각한다. 인구감소로 인한 병력감축은 시대의 흐름이라고 생각하지만 그 방법에 있어서 현재 방향이 맞는지 잘 모르겠다”

“동기들을 통해 여러 부대들의 통폐합 및 개편에 대해 종종 접하고 있는데 대부분 기존의 부대를 줄이는 방향인 것 같다. 특히 최근 언론을 통해 계속 보도된 군 감축 및 기무사 해편 소식 등으로 인해 육군의 입지가 과거에 비해 줄어들고 있다고 느낀다”

조직변화에 대한 인터뷰 내용을 종합해본 결과 최근 육군의 변화가 조직구조, 문화, 제도에 걸쳐 광범위하게 진행되고 있다고 인식하고 있었으며, 그 속도가 빠르다고 인식하고 있음을 알 수 있었다. 그 원인으로 는 현재 진행중인 국방개혁에 따른 부대개편 및 인력감축, 군내 인권 신장에 따른 업무문화 변화, 언론을 통한 보도 등이 있었으며, 조직의 변화가 대부분 통폐합, 감축 위주로 진행되는 만큼 육군이 축소되고 자리가 줄어들는 것에 대한 우려의 시선이 있음을 확인할 수 있었다.

역할보호성에 대한 육군 위관장교들의 인식을 살펴보면 설문지의 평균값이 3.05로, 리커트 5점 척도에서 중간 값인 3점과 비슷한 보통 수준이었으며, 집단별 평균값의 차이가 통계적으로 유의하지는 않았으나 연령이 높을수록 역할보호성이 감소하는 것으로 나타났다(25세 이하 3.15, 26~30세 3.07, 31~35세 2.97, 36세 이상 2.79). 현직 육군 위관장교들의 인식을 더 구체적으로 확인하기 위해 심층인터뷰를 실시한 결과는 다

음과 같다.

“장교들의 경우 보직이동이 매우 잦기 때문에 (역할보호성이) 필연적으로 생길 수밖에 없다고 생각한다”

“보직교체 후 대부분 어려움을 겪는다고 생각한다. 특히 군생활 경험이 부족한 초급장교의 경우에는 더 심할 것이다”

“(생략)... 경험상 대부분의 경우 인수인계가 충분하게 이루어지지 않기 때문에 보직 교체 초반에 특히 어려움이 많다. (중략)... 지휘관 인수인계는 주변에서 그나마 신경을 쓰지만 실무자의 인수인계에 대해서는 별로 신경 쓰지 않는 것 같다”

“동시에 많은 업무를 하다보니 업무를 깊게 파악하지 못한 상태로 전임자들이 했던 방식을 따라하는 경우가 있다”

역할보호성에 대한 인터뷰 결과를 종합해본 결과 대부분의 응답자들이 장교들의 잦은 보직이동을 역할보호성의 근본적인 원인으로 꼽았으며, 이를 줄일 수 있는 인수인계 과정이 미흡하다는 것을 지적하였다. 또한 초급 장교일수록 역할보호성을 더 많이 느낄 것이라는 생각을 가지고 있어 설문 분석 결과와 동일함을 확인할 수 있었다.

역할갈등에 대한 육군 위관장교들의 인식을 살펴보면 설문의 평균값이 3.36으로, 리커트 5점 척도에서 중간 값인 3점보다 높은 수준이었으며, 집단별 평균값의 차이가 통계적으로 유의하지는 않았으나 계급이 높을수록 역할갈등이 증가하는 것으로 나타났다(소위 2.55, 중위 3.36, 대위 3.41). 특히 역할갈등에 대한 설문 문항 중 Ⅱ-3-5(업무에 필요한 인력이나 비용, 도구, 장비 등과 같은 지원이 부족하여 갈등을 느낄 때가 있다)에 대해서 ‘그렇다’고 답변한 비율이 46.6%, ‘매우 그렇다’고 답변한 비율은 16.4%로 전체의 63.0%가 업무에 요구되는 지원이 부족하다고 인식하고 있었으며, Ⅱ-3-6(내가 생각할 때 꼭 필요치 않은 업무를 수행할 때가 있어 갈등을 느낄 때가 있다)에 대해서 ‘그렇다’고 답변한 비

율이 47.1%, ‘매우 그렇다’고 답변한 비율은 20.6%로 전체의 67.7%가 불필요한 업무에 대한 부담과 불만을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 역할갈등에 대한 현직 육군 위관장교들의 인식을 더 구체적으로 확인하기 위해 실시한 심층인터뷰 결과는 다음과 같다.

“동시에 많은 업무를 진행하기 때문에 업무에 관해 상급자와 충분한 의사소통을 하거나 세심하게 파악하고 처리하는 것이 어려울 때가 있다”

“지휘관으로서 상급부대에서 요구하는 수준을 달성하고 싶지만 사고예방이나 병력관리까지 신경을 쓰다보면 현실적으로 어려움이 많다. (중략)... 내가 재량대로 결정할 수 있다고 생각하는 부분까지 위에서 통제하는 경우가 많아 무력하다고 느꼈었다”

“주어진 일에 필요한 배차나 운영비가 부족한 경우가 종종 있고, 보직률이 낮아서 남아있는 인원들에게 업무가 몰리는 경우가 많다. (중략)... 내가 생각할 때 불필요하거나 중복되는 업무가 많다”

“명확한 임무분장이 되어있지 않고 혹은 되어있더라도 무시하고 그때 그때 다르게 주는 업무로 인해 혼란이 생길 때가 있다”

역할갈등에 대한 인터뷰 결과를 종합해보면 응답자들은 공통적으로 업무량에 대한 부담을 느끼고 있었으며, 불필요한 행정업무가 많고, 업무에 필요한 지원은 부족하다고 인식하고 있었다. 또한 지휘관의 경우 부대의 성과 달성과 최근에 강조되는 병력관리에 사이에서 느끼는 부담이 상당한 것으로 나타나 이들이 다양한 경로를 통해 역할갈등을 느끼고 있음을 확인할 수 있었다.

직무불안정에 대한 육군 위관장교들의 인식을 하위 요소로 구분하여 살펴보면 직무특성의 중요성의 평균값이 4.13, 이에 대한 위협의 평균값은 3.62, 전체직무의 중요성의 평균값은 4.45, 이에 대한 위협의 평균값은 2.73, 무력감의 평균값은 2.59로 나타났다. 이것은 응답자들이 직업 자체에 대해서는 비교적 안정적이라고 여기고 있는 반면 일부 직무특성

에 대해서는 상당한 수준의 위협을 인식하고 있다는 것을 의미한다. 직무특성에 지각된 위협을 물어보는 설문 문항 중 I-2-2(현재 조직에서 승진 기회가 없어질 가능성)에 대해서 ‘가능성이 조금 있다’고 답변한 비율이 45.5%, ‘가능성이 매우 크다’고 답변한 비율은 16.9%로 응답자 전체의 62.4%가 진급에 대한 위협을 인식하고 있었으며, I-2-6(업무에 수반되는 육체적·정신적 피로가 증가할 가능성)에 대해서 ‘가능성이 조금 있다’고 답변한 비율이 41.3%, ‘가능성이 매우 크다’고 답변한 비율은 29.1%로 전체의 70.4%가 업무 강도에 대한 부담을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 직무불안정에 대한 현직 육군 위관장교들의 인식을 더 구체적으로 확인하기 위해 실시한 심층인터뷰 결과는 다음과 같다.

“진급을 하지 못하면 일찍 전역해야하기 때문에 불안정하다고 느낀다. (중략)... 만약 정년이 진급과 무관하다면 지금처럼 신경쓰이지는 않을 것이다”

“(직업군인이) 공무원만큼은 아니지만 다른 업종에 비해서는 안정적이라고 생각한다. (중략)... 하지만 잦은 이사나 격오지 근무 등의 근무환경 때문에 그에 대한 가족의 지지나 개인의 자세에 따라서 불안정하다고 느낄 가능성이 있다고 본다”

“멀리 봤을 때는 진급이 중요하겠지만 당장 현재만 놓고 보면 장기선발이 더 중요해 보인다. 주변에 아직 장기선발이 안된 인원들은 상당한 스트레스를 받고 있다”

“지휘책임의 역할이 크다고 생각한다. 개인이 통제할 수 없는 부분에 대해서도 책임져야하기 때문에 너무 불확실성이 크고, 한번 사고가 나게 되면 경력 및 진급에 영향을 주거나 색안경을 끼고 보는 등의 문제에 현재 시스템에서는 극복하는 것이 어렵다”

“지휘책임에 대한 부담 때문에 동료들이 지휘관 직책을 맡는 것을 기피하는 경향이 있으며, 필수보직만 채우고 싶어 한다. 지휘책임이 공정하게 적용되고 있다고 생각하지 않으며, 과도하게 적용되고 있다고 생각한다. (중략)...주변 중대장,대대장 중에서 부대의 사고로 인해 불이익을

받는 경우를 보면서 내가 어떻게 할 수 없는 일로 인해 피해를 볼 수 있다는 사실에서 무력감과 불안을 느낀다”

“최근 장성 수 감축이나 기무사 해편 등을 보면서 정책에 따라서 근무하는 조직이 아예 없어지거나 축소될 수도 있다는 것에 불안을 느꼈다. 조직 사이즈가 줄어들면 결국 내부 경쟁이 치열해질 것이다”

직무불안정에 대한 인터뷰를 종합해본 결과 대부분의 응답자들은 진급에 대한 부담을 높은 수준으로 인식하고 있었으며, 그 원인으로는 계급에 따라 상이한 정년을 적용받는 현재의 정년제도 때문인 것으로 응답하였다. 또 다른 직무불안정의 원인으로 지휘책임을 언급하기도 했는데 이들은 대부분 지휘책임이 과잉 적용되고 있다고 인식하고 있었으며, 공정하게 적용되고 있지 않다는 의견도 있었고, 지휘책임으로 인한 인사상의 불이익이 진급에 크게 영향을 준다는 측면에서 불안정을 느끼고 있었다. 정리해보면 진급 기회, 근무지, 근무여건, 인사제도(장기선발, 지휘책임 등) 등의 직무특성 요소부터 조직 축소에서 오는 병과 및 육군의 불투명한 전망에 이르기까지 다양한 경로를 통해 직무불안정을 느끼고 있음을 확인할 수 있었다. 이것은 다양한 직무특성에 대한 위협과 전체직무에 대한 위협을 종합적으로 고려하여 직무불안정을 산정하는 Ashford의 JIS가 타당함을 간접적으로 보여주며, 전체 응답자의 62.4%가 진급에 대한 위협을 느끼고 있다는 설문조사 결과와도 일치하는 결과이다.

2. 가설검증 결과 종합 및 해석

선행변수(조직변화,역할모호성,역할갈등,통제위치)가 직무불안정에 미치는 영향을 검증한 결과 역할갈등($\beta=.471, p=.000$)과 통제위치($\beta=-.190, p<.01$)가 유의한 영향을 주고 있었으며, 상대적인 영향력은 역할갈등이 통제위치보다 더 컸다. 또한 조직변화와 역할모호성은 직무불안정에 유의한 영향을 주고 있지 않았다. 이것은 역할갈등을 많이 느끼는 위관 장교일수록 직무불안정을 더 많이 느낀다는 것을 의미하며, 통

제위치가 내재적인 위관 장교일수록 직무불안정을 더 작게 느낀다는 것을 뜻한다. 이것은 개인의 통제력과 자신감에 부정적 영향을 줌으로써 조직변화, 역할갈등, 역할보호성, 통제위치가 직무불안정의 지각에 영향을 미친다는 선행연구(Ashford, 1989; Greenhalgh, 1984)와는 다소 차이가 있는 결과였다.

따라서 선행변수들과 직무불안정 변수간 관계를 더 구체적으로 확인해 본 결과 역할갈등이 조직변화와 직무불안정의 관계를 완전매개함을 확인하였다. 심층 인터뷰 결과에서도 조직변화가 직무불안정의 주요 원인으로 제시되었음을 감안하여 종합적으로 판단해 본다면 선행연구와 일부 일치하는 결과라고 할 수 있다. 하지만 앞에서 제시한 여러 선행연구에서 조직변화를 직무불안정의 가장 강력한 선행변수로 제시하고 있음을 고려한다면 위의 설명만으로는 충분하지 않다. 따라서 이것을 측정도구와 대상 집단의 측면에서 해석해 보면, 상대적으로 고용과 해고가 자유로운 일반 기업의 경우 JIS 척도에서 조직변화의 예로 제시된 인수, 합병, 다운사이징, 조직개편 등이 직접적인 위협으로 작용한다. 하지만 본 연구의 대상인 육군 위관장교의 경우 조직변화가 일어나더라도 일단 정해진 정년까지는 복무가 가능하기에 일반 기업 근로자에 비해 상대적으로 덜 위협적으로 느낄 것이라는 해석이 가능하다.

직무불안정이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무불안정은 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 확인되었다($\beta=.475, p=.000$). 이것은 직무불안정에 의해 야기되는 스트레스가 이직의도에 영향을 미치게 된다는 선행연구와도 일치하는 결과이다(Arnold & Feldman, 1982; Smith & Kerr, 1953; Stogdill, 1965). 즉 여러 경로를 통해 직무불안정을 크게 느끼는 위관 장교일수록 이직의도를 더 크게 가진다는 의미이며, 앞에서 제시했던 숙련된 장교의 이직이 육군에 가져오는 유·무형의 손실을 고려했을 때 조직 차원에서 직무불안정을 줄이기 위한 방안이 필요함을 말한다.

제 5 장 결 론

제1절 연구결과 요약

본 연구는 육군 위관 장교들이 느끼고 있는 직무불안정의 수준을 확인하여 이러한 인식이 이직의도에 미치는 영향을 확인하고, 직무불안정의 선행변수로 제시된 조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치가 직무불안정에 미치는 영향을 살펴보았다. 이를 통해 직무불안정과 이직의도에 영향을 주는 변수를 확인하고, 그것을 효과적으로 통제할 수 있는 향후 육군의 관련 정책을 수립하는데 도움이 되는 방향을 제시하고자 하였다. 이러한 관점에서 실시된 연구의 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 단순평균법을 활용하여 각 변수별 기술통계량을 분석한 결과 Ashford의 JIS 계산식에 따라 산출된 조사대상자의 직무불안정 인식의 평균은 329.83이며, 이를 하위요인 별로 살펴보면 직무특성의 중요성 4.13, 직무특성에 대한 위협 3.62, 전체직무의 중요성 4.45, 전체직무에 대한 위협 2.73, 무력감 2.59로 나타났다. 이것은 조사대상자들이 직업 자체에 대해서는 상대적으로 안정적이라고 생각하지만 직무특성에 대해서는 불안정하다고 느끼고 있으며, 그들이 느끼는 직무불안정이 직무특성에서 더 많이 기인한다는 것으로 해석할 수 있다. 선행변수에 대한 인식의 평균은 조직변화 3.47, 역할모호성 3.05, 역할갈등 3.36, 통제위치 3.74로 나타났는데, 이것은 조사대상자들이 조직변화와 역할갈등을 비교적 높게 인식하고 있으며, 내재적 성향이 강하다는 것을 보여준다. 이직의도의 평균은 3.17로 보통보다 약간 높은 수준이었으나, 4점 이상으로 높게 응답한 비율이 전체 응답자의 22% 수준으로 나타나 이직에 대해 깊이 고민하고 있는 인원도 상당함을 확인하였다.

둘째, 변수들 간 상관관계를 분석한 결과 직무불안정은 이직의도, 조직변화, 역할모호성, 역할갈등과 유의한 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났으며, 통제위치와는 유의한 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로

나타났다. 선행변수가 직무불안정에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과 역할갈등이 직무불안정에 정(+)의 영향을 미치고, 통제위치가 내재적일수록 직무불안정을 낮게 느끼는 것으로 나타났다. 이는 과도한 업무, 병력관리 부담, 업무재량 및 지원 부족 등으로 인해 구성원들이 느끼는 역할갈등이 커질수록 그들이 인식하는 직무불안정도 높아진다는 것을 의미하며, 자신을 둘러싼 환경에 대한 자신의 영향력과 능력에 대한 믿음이 큰 구성원은 직무불안정을 낮게 느낀다는 것을 의미한다. 반면 조직변화와 역할보호성은 직무불안정에 유의한 영향을 미치지 않고, 조직변화와 직무불안정의 관계를 역할갈등이 매개하는 것으로 나타났는데, 이것은 민간과 달리 조직의 개편·축소와 같은 변화가 곧바로 직무의 상실로 이어지지 않는 공조직의 안정적인 고용환경에 따른 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 구성원의 직무불안정은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 육군에서 진급기회, 지휘책임, 계급정년, 업무부담, 근무환경 등 직무에 대한 다양한 위협으로부터 발생하는 직무불안정을 크게 느끼는 구성원은 자신이 속한 조직을 떠나 안정적인 직무를 찾으려 한다는 것으로 해석된다.

이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구의 연구모형에 대한 가설 검증 결과 5개의 연구가설 중 3개의 가설이 지지되었으며, ‘가설 1-1’과 ‘가설 1-2’는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타나 지지되지 못하였다.

제2절 연구결과의 시사점

직무불안정의 선행변수가 직무불안정에 미치는 영향과 직무불안정이 이직의도에 미치는 영향을 설문조사와 심층인터뷰를 통해 검증해본 본 연구결과가 갖는 시사점은 이론적 측면과 정책적 측면으로 생각해 볼 수 있는데 먼저 이론적 측면의 시사점은 다음과 같다.

직무불안정과 관련한 대부분의 국내 연구들이 구조조정과 인수 및 합

병과 같은 객관적 조직변화를 중심으로 직무불안정을 다루어, 조직의 객관적 상황으로만은 설명되지 않는 구성원의 직무불안정에 대한 연구는 미흡하였다. 이에 본 연구는 외형적으로 안정적이어 보이는 군 조직에서 지각할 수 있는 직무불안정에 초점을 맞추어 실증적으로 분석을 시도하였다. 특히, 군인의 직무불안정에 대한 기존 국내 연구들은 직무불안정을 정의함에 있어 직무 특성 요소를 포함하지 않은 직업 자체의 안정성, 즉 직업안정성 측면만 고려하여 직무 특성에 대한 고려가 미흡하였다. 그로 인해 군인의 직무불안정에 관한 대부분의 연구는 직업안정성과 직결되는 정년제도, 제대군인의 취업·안정대책, 군인연금 등에 그 초점을 맞추고 있는데, 본 연구에서는 직무 특성 요소까지 고려하여 직무불안정에 대한 더 포괄적인 분석을 했다는 것에 그 의의가 있다.

한편 위와 같은 이론적 시사점을 바탕으로 본 연구가 갖는 정책적 시사점은 다음과 같다. 본 연구에서는 직무불안정이 구성원의 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있음을 확인하였는데, 직무불안정은 이직의도 뿐만 아니라 조직몰입, 직무몰입, 직무만족에도 영향을 주는 요소이다(박경규·임효창, 2005). 하지만 앞에서 언급했듯이 그동안 직업군인의 직무불안정에 대한 연구는 직무특성보다는 직업 자체의 안정성 위주로 이루어져 왔으며, 공무원인 직업군인의 안정성은 통상 안정적이라고 여겨지기에, 구성원의 직무불안정을 개인적인 인식 차원의 문제로 치부해왔다. 즉 직무불안정이 조직적 요인에 의해 직접적인 영향을 받고 있음에도 구성원의 개인적인 성격과 적응문제로 간주하여 조직 차원의 대책에 대한 고민이 이루어지지 않았다는 것이다. 그렇기에 직업군인들이 느끼는 직무불안정이 직업 자체의 안정성보다 직무특성의 안정성에서 더 많이 기인한다는 것을 확인한 이번 연구의 결과가 가지는 의미가 크다고 할 수 있는데, 이는 육군이 구성원들의 직무불안정을 대함에 있어 직무특성 영역까지 폭 넓게 고려할 필요가 있으며, 직무불안정에 대한 새로운 인식의 변화와 더불어 이를 최소화 할 수 있는 제도의 개발과 활용이 요구된다는 것을 의미하기 때문이다. 이에 연구 결과를 바탕으로 제시할 수 있는 정책 방향은 다음과 같다.

먼저 위관장교들의 업무수행체계 개선의 필요성을 확인할 수 있었다. 위관장교들은 대체로 그들이 맡고 있는 업무량이 과도하며, 그에 필요한 지원은 부족하다고 느끼고 있었고, 불필요한 행정업무에 대한 부담을 느끼고 있었는데, 이러한 요소들은 그들의 역할보호성·갈등을 심화시킴으로써 직무불안정에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 우리 군은 2010년 3월 천안함 사태와 11월 연평도 포격도발을 계기로 행정·관리형 부대를 탈피하여 전투형 야전부대로 변화하기 위해 2012년 초부터 행정간소화를 강력하게 추진해왔으며, 그 결과 대대급 장교 보직률 증가, 상급부대 검열·평가·지도방문 감소, 행정서류 감소 등의 가시적 성과를 달성하기도 하였다(김철진, 2012). 하지만 약 7년의 시간이 지난 현재 여전히 위관장교들은 비슷한 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났는데, 이는 행정간소화를 비롯한 업무수행체계 개선 노력이 일회성으로 그칠 것이 아니라, 적절한 업무분장과 보직률 관리, 업무재량의 보장, 관련 교육의 실시 등과 함께 지속적으로 꾸준히 이루어질 필요가 있다는 것을 보여준다.

다음으로 설문과 인터뷰를 통해 위관장교의 상당수는 부대 성과 달성과 병력관리 사이에서 많은 갈등을 느끼고 있으며, 부대·병력관리에서 유발되는 지휘책임에 대해 상당한 불안감을 느끼고 있음을 확인할 수 있었는데, 이것은 지휘책임과 병력관리에 대한 위관장교들의 부담을 경감시키기 위한 노력이 요구됨을 의미한다. 많은 위관장교들이 부대·병력관리의 실패로 인해 부여되는 지휘책임이 지나치게 엄격하다고 인식하고 있었으며, 일부는 그 과정이 공정하지 않다고 여기고 있기도 하였다. 또한 대부분이 그로 인해 받게 되는 징계, 보직해임 등의 조치가 향후 경력관리, 특히 진급에 치명적으로 작용함을 지적했는데, 이것이 상위 계급으로 진급하지 못하면 일찍 퇴직해야 하는 현행 정년제도와 함께 작용하면서 큰 불안정을 만들어내고 있는 것으로 해석할 수 있다. 이것은 군 지휘관들이 지휘책임 제도의 공정성에 대해 다소 회의적인 인식을 가지고 있으며, 이것이 지휘관들의 부대 지휘에 걸림돌로 작용하고 있다는 관련 연구(정연국, 2017) 결과와도 일치한다. 따라서 위관장교들이 부담스럽고 불안하게 생각하는 병력관리 및 지휘책임과 관련하여 제도를 명

확하게 정비하고 투명한 운용과 교육을 통해 조직에 대한 신뢰를 갖도록 하는 것이 바람직하며, 현재의 정년제도가 적절한가에 대한 심도 있는 고민이 필요하다고 할 수 있다.

마지막으로 위관장교들이 대체로 내재적인 통제위치를 지니고 있다는 것과 통제위치가 내재적일수록 직무불안정을 적게 인식한다는 것을 확인했는데, 이것은 육군이 구성원의 직무불안정 관리를 위한 대책의 방향을 설정하는데 있어 의미하는 바가 크다. 자신이 처한 위협적 상황에서 이를 해결하기 위해 적극적인 자세를 취하는 구성원은 직무불안정을 지각함에 있어 이를 극복할 수 있는 가능성을 가졌다고 볼 수 있으며, 이는 자신이 처한 위협적 상황에 대해 자신의 관리자와 상담하는 등의 적극적인 자세를 취하는 사람들은 그와 같은 상황을 피하려고 하는 사람들보다 더 적은 불안감을 느낀다는 것을 의미한다(Latack, 1986). 즉, 구성원이 자신이 직면한 문제 해결에 필요한 도움이나 정보를 상부에 요청하거나, 불안요소를 해결할 수 있는 실질적인 규범과 통로를 마련해줌으로써 구성원들의 적극적인 문제해결을 도와준다면 그들의 직무불안정 지각에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 것이다. 따라서 위관장교들이 직면한 어려움을 적극적으로 해결하는 데 필요한 정보를 선제적으로 제공하고 상담을 받을 수 있도록 보장하는 육군의 제도적·문화적 노력이 수반되어야 한다고 할 수 있다.

제3절 연구의 한계 및 향후 과제

본 연구를 진행하면서 연구자가 느낀 한계점과 이에 따른 향후 연구방향을 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 설문지와 인터뷰를 활용하여, 개인의 주관적인 지각 정도를 판단하였다. 하지만 이것은 개인의 주관적인 생각을 측정하는 것이기에 일반화의 어려움이 있다. 따라서 향후 연구에서는 이직률, 조직개편 등 객관적인 자료를 기준으로 측정한다면 더욱 실질적이고 정확한 연

구가 가능할 것이다.

둘째, 본 연구에서 사용한 직무불안정에 대한 측정도구는 미국 상황에 맞게 개발된 것이며, 군대와 같은 공공조직 보다는 일반 기업에 적합하게 설계된 것이다. 고용의 유연성 측면에서 일반 기업 구성원과 공공조직 구성원의 차이는 매우 크기에 향후 연구에서는 직무불안정의 측정도구가 국내 상황과 공공조직에 적합하게 개발되어 측정될 필요가 있다. 실제로 다수의 선행연구에서 직무불안정의 선행요소로 검증되었던 조직변화가 본 연구에서는 유의하지 않은 것으로 확인되었는데, 이를 개선하기 위해서는 육군에서 나타나는 객관적인 위협요소들이 보다 구체적이고 세밀하게 측정되어질 필요가 있다.

셋째, 본 연구의 모집단은 육군 위관 장교들이며, 설문조사에 응한 위관장교 189명이 표본집단으로 활용되었다. 하지만 현역군인을 대상으로 하는 연구의 여러 가지 제약으로 인해 계급, 제대, 부대유형, 병과, 임관구분, 성별 등과 같은 육군의 다양한 특성을 모두 포함하기에는 표본의 크기가 충분하지 않았다. 본 연구에서는 통계적 분석방법을 활용하여 정규성을 검증하였지만 보다 많은 수의 표본을 수집할 수 있다면 더욱 정확한 연구결과를 얻을 수 있을 것이라고 생각된다. 따라서 표본의 크기를 키우는 동시에, 위관장교 뿐만 아니라 부사관 및 영관장교까지 대상을 확대할 필요가 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서는 이직의도를 종속변수로, 직무불안정을 독립변수로 설정하고 조직변화, 역할모호성, 역할갈등, 통제위치를 직무불안정의 선행변수로 지정하여 연구를 수행하였다. 그러나 이직의도와 직무불안정에 대한 선행연구들에서 알 수 있듯이 두 변수에 영향을 주는 요인은 훨씬 다양하고 복잡하다. 따라서 향후 연구에서는 각 변수에 영향을 주는 요인들을 보다 다양하게 포함하고 그 관계를 정교하게 구성한다면 더 의미 있는 결과를 얻을 수 있을 것이라고 생각된다.

참고문헌

《국내문헌》

구혜란(2005), 비정규직의 고용안정성과 조직몰입에 대한 국제비교연구, 한국사회학, Vol.39(2), pp.163-195.

윤지원, “‘국방개혁 2.0’ 국민·범정부적 차원의 공감과지지 확보 노력해야”, 국방일보, 2018.8.12

국방부(2018), 軍 비전투분야 민간인력 활용 확대, 국방부 보도자료 (2018.08.01.).

국방부(2018), 여군 비중 확대 및 근무여건 보장, 국방부 보도자료 (2018.08.01.).

국방연구원(2007), 장병복지육구성향분석, 국방연구원

김동식(1995), 군 장교의 직업성 보장에 관한 연구, 경남대학교 석사학위논문.

김성진(2014), 한국 육군의 장교단 충원제도와 직업안정성에 관한 연구, 국민대학교 박사학위논문.

김소연(2002), 직업의 안정성이 이직의도에 미치는 영향, 경기대학교 석사학위논문.

김원석(2016), 공정성인식과 내부제도만족도가 직무만족과 이직의사에 미치는 영향, 서울대학교 석사학위논문.

김윤희(2007), 조직구성원의 사회심리적 특성이 직무불안정에 미치는 영향, 이화여대 석사학위논문.

김철진(2012), 육군 사단급 이하부대 행정간소화 추진의 문제점과 개선방안, 고려대학교 석사학위논문.

김홍철·안석기(2010), 한국군의 차군중심주의 및 진급최고주의와 직업안정성의 관계, 한국행정학회 학술대회 발표논문집, pp.337-355.

문호석·강성록(2016), 육군간부의 스트레스에 대한 평가 및 원인 연구, 한국군사학논집, Vol.72(2), pp.29-55.

문호석(2017), 육군 병사 및 간부의 고수준 스트레스 원인 분석 및 관리 방안 연구, 국방연구, Vol.60(3), pp.145-163.

박경규·임효창(2005), 직무불안정이 개인의 직무태도 및 행동에 미치는 영향, 경상논총, Vol.34, pp.1-21.

박경원·김희선(2002), 조직이론강의, 서울 대영문화사.

성지미·안주엽(2016), 일자리 만족도와 이직의사 및 이직, 산업노동연구, Vol.22(2), pp.135-179.

양충식(2016), 미래 작전환경 변화와 육군 장교 양성체계 발전에 관한 연구, 한국군사학논총, Vol.5(1), pp.77-106.

오경조·김종탁(1995), 신한국의 직업군인제도: 과제와 발전방향, 국방정책연구, Vol.29, pp.219-255

이규만·이기은·임효창(2005), 통제위치 성향의 조절효과, 산업경제연구, Vol.18(5), pp.2087-2107

이성률(2008), 직업군인의 군 복지정책에 대한 인식과 생활만족도에 관한 연구, 건양대학교 박사학위논문.

이재현(2010), 육군 정년제도의 문제점 및 발전방안, 공주대학교 석사학위논문.

이효남(2014), 취업시 가장 중요한건 직업안정, 한국고용정보원 보도자료(2014.10.27).

임동관(2018), 보상이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문.

임창희(2010), 조직론, 경기 학현사, pp.371-384

정선호·서상윤(2013), 주성분분석과 공통요인분석에 대한 비교연구:요인구조 복원 관점에서, 응용통계연구, Vol.26(6), pp.933-942.

정연국(2017), 군 지휘책임제도와 운용공정성이 지휘관 몰입에 미치는 영향, 수원대학교 박사학위논문

정종진·박효선(2015), 군 직업안정성과 지속성 보장을 위한 임금피크제 적용방안 연구, 한국위기관리논집, Vol.11, pp.151-169.

조영진(2003), 장교양성체계의 발전방향, 국방정책연구, Vol.61,

pp.113-143.

채창균·옥준필(2006), 기업의 대학교육 만족도와 신입사원 교육훈련, 한국직업능력개발원, pp.78-118.

최병순(2002), 국방인력관리론, 국방대학교

최병순·문영세(2006), 직업군인제 발전을 위한 정책 대안 분석, 한국정책과학학회보, Vol.10(1), pp.51-78

최현철(2001), 조직구성원의 직무불안정성 지각과 조직결과 변수와의 관계, 영남대학교 석사학위논문.

표선영(2009), 경찰관의 입직동기와 이직의도에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문.

《국외문헌》

Ashford, Lee, & Bobko(1989), Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity : A Theory-Based Measure and Substantive Test, The Academy of Management Journal, Vol.32(4), pp.803-829.

Cotton, J. L. & Tuttle, J. M.(1986), Employee Turnover: A meta analysis and review with Implication for research, Academy of Management Review, Vol.11(1), pp.55-70.

Dalton, D. R., Tudor, W. D. & Krackhardt, D. M.(1982), Turnover overstated: The functional taxonomy, Academy of Management Review, Vol.7(1), pp.117-123.

Fredrick, J. G.(1960), Labor turnover: calculation and cost, American Management Association.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B.(1959), The Motivation to Work, New York: Wiley.

Jordan(2002), Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity, The Academy of

Management Review, Vol.27(3), pp.361-372.

Klandermans & van Vuuren(1999), Job Insecurity: Introduction, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.8(2), pp.145-153.

Latack, J.(1986), Coping with stress: Measures and future directions for scale development, Journal of Applied Psychology, Vol.71, pp.377-385.

Lee, T. H., Gerhart, B., Weller, I. & Trevor, C. O(2008), Understanding voluntary turnover: path-specific satisfaction effects and the importance of unsolicited job offer, Academy of Management Journal, Vol.51(4), pp.651-671.

Martin, T. N., Price, J. L. & Mueller, C. W.(1981), Job performance and Turnover, Academy of Management Journal, Vol.66(1), pp.116-119.

Maslow, A. H.(1954), Motivation and personality, New York: Harper.

Mobley, M. H.(1982), Employee turnover: Cause, Consequences and Control, Addison-Wesley Publishing Co.

Price, J. L.(1977), The study of turnover, Iowa State Univ. Press.

Rosenblatt, Z. and Ruvio, A.(1996), A test of multi dimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers, Journal of Organizational Behavior.

설 문 지

본 조사의 내용은 통계법 33조에 의거하여 비밀이 절대 보장되며 통계목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내시어 본 설문에 참여해 주신 것에 진심으로 감사드립니다. 본 설문조사는 육군 장교들이 느끼는 직무의 불안정성이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구를 위한 것입니다.

본 설문조사는 무기명으로 실시되며, 학문적인 연구목적 이외의 다른 용도로는 일체 사용하지 않습니다. 또한 모든 응답은 통계적으로 처리되어 특정 개인이나 조직의 응답 결과는 산출되지 않을 것임을 약속드립니다.

설문의 어떤 항목도 정답이 없으므로 단지 귀하께서 느끼시는 대로 정확하고 성실하게 모든 질문에 빠짐없이 답해 주시면 군의 발전을 위한 귀중한 자료가 될 것입니다.

다시 한 번 귀중한 시간을 내어주신 것에 깊이 감사드리며 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

2018년 9월
서울대학교 행정대학원
지도교수 : 금현섭
연구자 : 최성택

1. 각 설문항목에 정답이 있는 것이 아닙니다. 너무 오래 생각하지 마시고 읽고 난 후의 느낌이나 생각을 솔직하게 응답하시면 됩니다.
2. 일반적으로 바람직하다고 생각되는 것을 대답하려 하지 마시고, 귀하의 실제 느낌이나 생각을 사실 그대로 응답해 주십시오.

I. 다음은 직무와 조직에 대해 귀하가 느끼는 안정성에 관한 질문입니다.
 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시(○ 또는 √)해 주시기 바랍니다.

I-1. 귀하는 아래의 문항들이 군 생활을 함에 있어 얼마나 중요하다고
 생각하십니까.

구 분	질문 내용	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
1	내가 근무하는 근무 지역의 위치	1	2	3	4	5
2	조직에서 승진할 수 있는 기회	1	2	3	4	5
3	내 직무가 조직 내 다른 사람들에게 미 치는 영향력	1	2	3	4	5
4	내가 적합하다고 생각하는 방식으로 업무를 수행할 수 있는 재량	1	2	3	4	5
5	내가 업무를 수행하면서 동료들로부터 느끼는 동료의식	1	2	3	4	5
6	나의 업무수행에 수반되는 육체적·정 신적 피로도	1	2	3	4	5

I-2. 귀하의 조직에서 아래의 항목들이 실제로 발생할 가능성이 얼마나 된다고
 생각하십니까.

구 분	질문 내용	일어날 가능성이 전혀 없다	일어날 가능성이 별로 없다	보통이다	일어날 가능성이 조금 있다	일어날 가능성이 매우 크다
1	귀하가 꺼리는 곳으로 근무지 발령이 날 가능성	1	2	3	4	5
2	현재 조직에서 귀하의 승진 기회가 없 어질 가능성	1	2	3	4	5
3	내 직무가 조직 내 다른 사람들에게 미치는 영향력이 악화될 가능성	1	2	3	4	5
4	나에게 부여된 업무 수행의 일정이 나 방법에 대한 재량권이 축소될 가능성	1	2	3	4	5
5	귀하가 동료들로부터 느끼는 동료 의식이나 동료애가 악화될 가능성	1	2	3	4	5
6	귀하의 업무수행에 수반되는 육체 적·정신적 피로도가 증가할 가능성	1	2	3	4	5

I-3. 다음의 사건들이 귀하에게 ‘발생하였다’고 가정했을 때, 이러한 사건의 발생이 귀하에게 얼마나 중요하다고 생각하십니까.

구 분	질문 내용	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
1	귀하가 현재보다 덜 중요한 직책으로 이동되는 경우	1	2	3	4	5
2	귀하가 현재보다 높은 계급으로 승진되는 경우	1	2	3	4	5
3	귀하가 징계(중징계, 경징계)를 받게 되는 경우	1	2	3	4	5
4	귀하가 보직해임을 당하게 되는 경우	1	2	3	4	5
5	귀하가 근무하는 분야(병과, 직능 등)의 미래가 불확실해지는 경우	1	2	3	4	5

I-4. 다음의 사건들이 귀하의 장래에 실제로 일어날 가능성이 얼마나 된다고 생각하십니까.

구 분	질문 내용	일어날 가능성이 전혀 없다	일어날 가능성이 별로 없다	보통이다	일어날 가능성이 조금 있다	일어날 가능성이 매우 크다
1	귀하가 조직 내에서 현재보다 덜 중요한 직책으로 이동될 가능성	1	2	3	4	5
2	귀하가 현재보다 높은 계급으로 승진할 가능성	1	2	3	4	5
3	귀하가 징계(중징계, 경징계)를 받을 가능성	1	2	3	4	5
4	귀하가 보직해임을 당하게 될 가능성	1	2	3	4	5
5	귀하가 근무하는 분야(병과, 직능 등)의 미래가 불확실해질 가능성	1	2	3	4	5

I-5. 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳에 표시(○ 또는 √)해 주시기 바랍니다.

구 분	질문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 조직 내에서 나의 업무에 영향을 미칠 요소들을 통제할 수 있을 만큼의 영향력과 힘을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
2	나는 조직 내에서 나의 업무에 부정적 영향을 미칠 수 있는 일을 막아낼 수 있다.	1	2	3	4	5
3	나는 내가 근무하는 조직의 생리를 충분히 잘 이해하고 있다.	1	2	3	4	5

II. 다음은 조직변화와 조직 내 역할, 개인특성에 관한 질문입니다.

II-1. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시(○ 또는 √)해 주시기 바랍니다.

구 분	질문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리 조직(부대 또는 육군)은 요즘 어려움에 처해있다.	1	2	3	4	5
2	우리 조직(부대 또는 육군)은 주요한 구조조정(인력감축,아웃소싱,조직축소,조직개편)을 하고 있다.	1	2	3	4	5
3	우리 조직(부대 또는 육군)은 조직 내에서 나의 업무를 축소시킬 수 있는 정책을 도입했거나 도입하려고 하고 있다.	1	2	3	4	5
4	최근 우리 조직(부대 또는 육군)은 나에게 이전과는 다른 방식으로 일할 것을 요구하고 있다.	1	2	3	4	5

II-2. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시(○ 또는 √)해 주시기 바랍니다.

구 분	질문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	내가 맡고 있는 업무의 명확한 목표가 무엇인지 잘 모르겠다.	1	2	3	4	5
2	주어진 업무를 어떻게 수행해야 할지 몰라 애매할 때가 있다.	1	2	3	4	5
3	내가 맡고 있는 업무상의 권한과 책임의 한계를 잘 모를 때가 있다.	1	2	3	4	5
4	상사가 나에게 어느 정도의 기대를 하는지 또는 얼마만큼 일을 잘 해야 하는지 모를 때가 있다.	1	2	3	4	5
5	내가 업무를 수행할 때 나의 상사는 그 업무를 왜 그렇게 해야 하는지를 잘 설명해주지 않는다.	1	2	3	4	5

II-3. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시(○ 또는 √)해 주시기 바랍니다.

구 분	질문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	내가 생각한 업무수행 방식과 상사가 지시하는 업무수행 방식이 달라 갈등을 느낄 때가 있다.	1	2	3	4	5

2	내가 감당할 수 있는 이상으로 너무 많은 업무를 해야 할 때가 있어 갈등을 느낄 때가 있다.	1	2	3	4	5
3	규칙이나 규정을 어기지 않으면 수행할 수 없는 업무를 맡을 때가 있어 갈등을 느낄 때가 있다.	1	2	3	4	5
4	업무를 수행할 때 부하들의 기대와 상사의 기대가 너무 달라 갈등을 느낄 때가 있다.	1	2	3	4	5
5	나는 업무에 필요한 인력이나 비용, 도구, 장비 등과 같은 지원이 부족하여 갈등을 느낄 때가 있다.	1	2	3	4	5
6	나는 내가 생각할 때 꼭 필요치 않은 업무를 수행할 때가 있어 갈등을 느낄 때가 있다.	1	2	3	4	5

Ⅱ-4. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시(○ 또는 √)해 주시기 바랍니다.

구분	질문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	언제 어디서나 리더가 된다는 것은 운이나 배경보다는 능력이 가장 중요하다.	1	2	3	4	5
2	내가 어떠한 계획을 세울 때에는 그 계획을 잘 수행할 수 있다는 확신이 나에게 있다.	1	2	3	4	5
3	내가 얼마나 좋은 사람인가에 따라 얼마나 많은 친구들을 가질 수 있는지가 결정된다.	1	2	3	4	5
4	내 인생은 운보다도 나 스스로의 노력과 결정에 의해서 개척된다고 생각한다.	1	2	3	4	5
5	나에게는 운이 나쁜 경우에도 그로 인한 부정적 결과를 막고 나 자신의 이익을 보호할 수 있는 능력이 있다	1	2	3	4	5

Ⅲ. 다음은 이직의도에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시(○ 또는 √)해 주시기 바랍니다.

구분	질문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 조직을 떠날 생각을 종종 한다.	1	2	3	4	5
2	나는 앞으로 새로운 직업을 찾을 가능성이 매우 크다.	1	2	3	4	5
3	나는 다른 종류의 직업을 가져볼까 생각	1	2	3	4	5

	하고 있다.					
4	만일 내가 직업을 다시 선택한다면, 나는 현재의 직업을 선택할 것이다.	1	2	3	4	5
5	보다 나은 타 직업이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다.	1	2	3	4	5
6	새로운 직장에 관한 정보수집을 하고 있다.	1	2	3	4	5
7	똑같은 월급을 준다면 다른 직업으로 옮기고 싶다.	1	2	3	4	5

IV. 다음은 인적사항에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 표시(○ 또는 √)해 주십시오. 개인의 인적사항은 연구를 위한 통계자료로만 활용됨을 다시 한 번 약속드립니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남 ② 여
2. 귀하의 연령은 몇 입니까? (만 00 세)
3. 귀하의 병과는 무엇입니까?
 ① 전투병과 ② 기술병과 ③ 행정병과 ④ 특수병과
4. 귀하의 현재 계급은 무엇입니까?
 ① 소위 ② 중위 ③ 대위
5. 귀하의 결혼 상태는 어떻습니까? ① 기혼 ② 미혼
6. 귀하가 현재 근무하고 있는 부대의 유형은 무엇입니까?
 ① 전방부대(GP·GOP, 해안, 상비) ② 후방·재정부대(동원, 향토, 지원)
 ③ 교육기관(교육생, 교관) ④ 정책부서(군단급 이상)
7. 귀하의 현재 직책은 무엇입니까?
 ① 중대급 이하 지휘관/지휘자 ② 대대급 참모/실무자
 ③ 연대급 이상 참모/실무자
8. 귀하의 최종학력은 무엇입니까?

- ① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 이상

9. 귀하의 근속년수는 몇 년입니까? (년 개월)

10. 귀하의 임관구분은 무엇입니까?

- ① 육사 ② 3사 ③ ROTC ④ 학사장교 ⑤ 여군사관 ⑥ 간부사관

11. 현재 직업군인으로 계속 복무할 의사가 있습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

12. 임관 당시에 장기복무에 대한 의사가 있었습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

본 설문에 끝까지 응해주셔서 대단히 감사드립니다.
귀하의 건강과 무궁한 발전을 기원합니다.

《부 록 2》

본 연구에서는 변수간 관계를 더 구체적으로 알아보고자 가설검증과는 별개로 선행변수, 직무불안정, 이직의도의 관계에서 매개효과를 추가적으로 확인하였으며, 그 결과는 아래와 같다.

1. 선행변수와 이직의도의 관계에서 직무불안정의 매개효과

선행변수와 이직의도의 관계에서 직무불안정이 어떠한 매개효과를 갖는지 확인해보기 위해 3단계 절차에 따라 분석을 실시했는데, 그 결과는 아래의 <표 26>과 같다. 이때 각 단계별로 본문의 가설검증에서와 동일하게 계급, 부대유형, 임관구분, 복무의사를 인구통계적변수로 사용하였으며, 가독성을 위해 표에서는 생략하였다.

<표 26> 선행변수와 이직의도의 관계에서 직무불안정의 매개효과

매개효과 검증단계	독립변수	종속변수	β값	t값	유의 확률	R ²
1단계	조직변화	직무불안정	.060	.856	.393	.358
	역할모호성		.037	.449	.654	
	역할갈등		.471	5.443	.000***	
	통제위치		-.190	-3.020	.003**	
2단계	조직변화	이직의도	.117	1.643	.102	.327
	역할모호성		.095	1.117	.265	
	역할갈등		.380	4.318	.000***	
	통제위치		-.137	-2.131	.034*	
3단계 (독립변수)	조직변화	이직의도	.102	1.472	.143	.373
	역할모호성		.086	1.036	.302	
	역할갈등		.264	2.850	.005**	
	통제위치		-.090	-1.401	.163	
3단계 (매개변수)	직무불안정		.247	3.321	.001**	

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

직무불안정을 매개변인으로 설정하고 분석한 결과, 역할갈등의 1단계 회귀계수는 .471로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .380으로 정(+)의 영향을 미치고 있다. 3단계에서는 역할갈등이 .264, 직무불안정이 .247의 값을 나타내 정(+)의 영향을 나타내고 있었으며, 1,2,3단계 모두 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 또한 2단계에서 역할갈등의 β 값이 3단계에서의 β 값보다 크게 나타나 부분매개효과가 있을 것으로 판단되었으나 추가적으로 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 소벨테스트를 진행해본 결과 소벨테스트 값이 1.88로 나왔다. 따라서 역할갈등과 이직의도의 관계에서 직무불안정의 부분매개효과는 없는 것으로 나타났다.

통제위치와 이직의도의 관계에서 직무불안정이 매개효과를 갖는지 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계에서 통제위치과 직무불안정의 관계가 통계적으로 유의하였고($\beta = -.190, p < .01$), 2단계에서 통제위치는 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다($\beta = -.137, p < .05$). 그리고 3단계에서는 통제위치가 이직의도에 유의한 영향을 주지 않았으며($\beta = -.090, p = NS$), 직무불안정은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .247, p < .01$). 따라서 직무불안정은 통제위치와 이직의도의 관계를 완전매개한다고 할 수 있으며, 소벨테스트 결과 소벨테스트 값이 -38.396으로 나와 유의미한 매개변수임을 검증하였다.

한편 다른 선행변수인 조직변화, 역할보호성과 이직의도의 관계에서는 직무불안정의 매개효과를 확인할 수 없었다.

2. 조직변화와 직무불안정의 관계에서 역할갈등역할보호성의 매개효과

본 연구의 가설검증 단계에서는 조직변화와 직무불안정 간의 관계가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 하지만 선행연구에서는 직무불안정의 주요 선행변수로 조직변화를 제시하고 있으며, 상관분석 단계에서도 조직변화와 직무불안정 변수 간에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 심층 인터뷰 결과에서도 다수의 응답자가 직무불안정의 원인으로 조직변화를 이야기하였다. 따라서 가설검증과는 별개로 변

수 간 관계를 더 구체적으로 확인하기 위하여 조직변화와 직무불안정의 관계에서 역할갈등의 매개효과를 추가로 확인하였다.

<표 27> 조직변화와 직무불안정의 관계에서 역할갈등의 매개효과

매개효과 검증단계	독립변수	종속변수	β 값	t값	유의 확률	R ²
1단계	조직변화	역할갈등	.424	6.268	.000***	.243
2단계	조직변화	직무불안정	.295	4.031	.000***	.117
3단계 (독립변수)	조직변화	직무불안정	.075	1.053	.294	.321
3단계 (매개변수)	역할갈등		.518	7.321	.000***	

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

조직변화와 직무불안정의 관계에서 역할갈등이 매개효과를 갖는지 분석한 결과는 위의 <표 27>과 같다. 1단계에서 조직변화와 역할갈등의 관계가 통계적으로 유의하였고($\beta=.424$, $p=.000$), 2단계에서 조직변화는 직무불안정에 유의한 영향을 미쳤다($\beta=.295$, $p=.000$). 그리고 3단계에서는 조직변화가 직무불안정에 유의한 영향을 주지 않았으며($\beta=.075$, $p=NS$), 역할갈등은 직무불안정에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.518$, $p=.000$). 따라서 역할갈등은 조직변화와 직무불안정의 관계를 완전매개한다고 할 수 있으며, 소벨테스트 결과 소벨테스트 값이 4.773으로 나와 유의미한 매개변수임을 검증하였다.

Abstract

A Study on the Effect of Job Insecurity on Turnover Intention

- Focusing on Army Officers -

Choi, Seongtaek
Master of Public Policy
Graduate School of Public Administration
Seoul National University

As of 2018, the Ministry of Defense reduced the military size from about 610,000 to about 500,000 in accordance with the National Defense Reform 2.0 plan. At the same time, the military service period is shortened, and the combat troops are reorganized into skilled officers and non-commissioned officers.

In order to successfully achieve 'National Defense Reform 2.0 plan', it is necessary to guarantee job security. The stability of the job is an important factor in job choice. The working conditions of the career soldier is poor due to the nature of the job, but the stability of the job is considered to be stable compared to the general society.

However, the reality is that many career officers and their families are under stress due to uncertainty about their future. Therefore, targeting the ROK Army officers, job insecurity is the topic of this research with its objectives stated as follows.

The first objectives are to see how the Army officers recognize job insecurity, and to prove how such recognition influences on turnover intention. The second objectives are to see how the Army officers recognize organizational change, role ambiguity, role conflict and locus of control, and to find out how organizational change, role ambiguity, role conflict and locus of control affects job insecurity and turnover intention. As for the last objective, this research aims to know the specific causes of job insecurity, organizational change, role ambiguity, and role conflict in the Army. In addition, the research aims to empirically verify the analysis through interviews with the Army officers who had served over five years.

For the empirical analysis, 189 army officers(ranked from second lieutenant to captain) working nationwide were surveyed, and interviews were conducted with 8 officers who were able to reflect various elements of the Army. Based on the survey results, t-test and ANOVA analysis were used to examine the differences among the groups. Correlation analysis and multiple regression analyzes were performed to examine the relationship between variables.

As a result of verifying the effects of organizational change, role ambiguity, role conflict and locus of control on job insecurity, role conflict have a positive effect (+) on job insecurity and locus of control have a negative effect(-) on job insecurity. However, organizational change and role ambiguity have no significant effect on

job insecurity. In the relation between job insecurity and turnover intention, job insecurity have a positive effect(+) on turnover intention.

These results suggest that it is necessary to manage the job insecurity of the members in the organization level as an effort to prevent the outflow of key personnel from the Army, and careful considerations about job insecurity are required when the Army is establishing a new personnel policy or reforming any related systems in the future.

Key words : Turnover intention, Army officers, Job insecurity, Organizational change, Role conflict

Student number : 2017-28000