



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](#)

정책학석사 학위논문

공공봉사동기가 군 복무 만족에
미치는 영향

— 공군 장교를 대상으로 —

2022년 8월

서울대학교 대학원

행정학과 정책학전공

정 희 영

공공봉사동기가 군 복무만족에 미치는 영향

- 공군 장교를 대상으로 -

지도교수 임도빈

이 논문을 정책학석사 학위논문으로 제출함

2022년 3월

서울대학교 대학원

행정학과 정책학전공

정희영

정희영의 석사 학위논문을 인준함

2022년 6월

위원장	<u> </u>	전영한	(인)
부위원장	<u> </u>	전소희	(인)
위원	<u> </u>	임도빈	(인)

국 문 초 록

본 연구는 공군 장교를 대상으로 공공봉사동기(PSM)가 군 복무 만족에 미치는 영향을 알아보기 위한 연구이다. 특정직공무원인 군인에게서 공공봉사동기가 어떤 영향을 주는지 확인하고, 군 복무기간이 조절효과를 가지는지를 검증하였다. 연구대상은 현재 복무 중인 공군 장교를 대상으로 하여 최종적으로 116명이 설문조사에 응답하였고, 해당 결과를 가지고 다중회귀분석을 실시한 후, 조절효과를 검증하였다. 이를 통해 공공봉사동기와 장교의 군 복무에 대한 설명력을 가지는 것에 대한 군 차원에서의 활용방안에 대해 고민해보는 기회를 갖고, 차후 공군 장교를 대상으로 한 정책 수립시 도움이 될 수 있는 기반을 제공하고자 한다.

이미 많은 분야에서 언급되고 있는 ‘공공봉사동기’ 즉, PSM(Public Service Motivation)은 민간 조직에서만 아니라 공공조직, 그리고 각 군내 조직을 연구하면서 의미 있게 다뤄지고 있다. 공공봉사동기에 대한 관련 선행연구 또한 많이 존재하고 있다. 선행연구에서와 같이 ‘공공봉사동기’는 크게 공공봉사 호감도(APM), 공공가치몰입(CPI), 자기희생(SS), 동정심(COM)으로 4개의 요인으로 구분할 수 있으나, 군 조직의 특성상 동정심은 군인에게 적합하지 않은 가치관이라 연구에 연관성이 낮아 배제하였다. 최종적으로 공공봉사 호감도(APM), 공공가치 몰입(CPI), 자기희생(SS)의 큰 3개의 요인으로 분류하였고, 공공봉사 호감도(APM)에는 ‘존경’, ‘봉사’, ‘공공선’을, 공공가치 몰입(CPI)에는 ‘기회’, ‘서비스’, ‘윤리’, 자기희생(SS)에는 ‘희생’, ‘의무’, ‘손해’로 세부적으로 분류하였다.

공군 장교에 대한 공공봉사동기는 임관 출신으로 구분하여 사관학교 출신 장교와 사관학교 출신이 아닌 장교(학사사관후보생, 학군사관후보생)으로 나누어 분석하였다. 유사성을 띤 각종 자료나 선행연구 논문에 따르면 성별(남/여), 주둔 부대의 규모로도 구분하여 분석하였지만, 본

연구에서는 공공봉사동기와 복무 만족도의 관계에서 복무기간이 길수록 영향성이 강화되는지 시도해보는 점에서 차이점을 띤다.

다른 선행연구의 경우 공공봉사동기를 독립변수가 아닌 종속변수로 설정하였지만, 본 연구에서는 독립변수로 위의 3가지 요인을 설정하였다. 여기서 군 복무기간을 조절변수로 설정하여 선행연구처럼 복무기간이 정(+)의 영향을 끼치는지 확인하였으며, 복무 만족을 종속변수로 하여 연구 모형과 가설을 설정하였다. 양적 연구의 특성상 원활한 수집을 위해서 100명 이상의 표본을 확보하였으며, 낮은 응답률로 인해 설문조사 기간이 장기화됨을 방지하기 위해서 2배수인 약 200명을 대상으로 하여 무작위로 선정하여 사전에 안내메일을 발송하고, 응답 여부에 대한 선택권을 부여하였다. 설문조사는 연구자와 설문조사 대상자의 물리적 환경의 제약으로 인하여 모두 비대면으로 실시하였고, 군 내부망 메일과 핸드폰 문자시스템을 통해 사전 안내부터 설문협조 요청을 진행하였다. 효과적인 설문조사 결과 회수를 위해서 '네이버' 포털사이트 내 '네이버 폼'체계를 이용하였으며, 공군 장교 116명이 설문조사에 최종적으로 응해준 것을 확인하였다.

크게 두 개의 가설을 수립하였다. 첫 번째는 공공봉사동기(PSM)이 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 것과, 두 번째는 복무 만족은 공공봉사동기와의 관계에서 복무 기간이 강화시킬 것이라는 예상이다. 하위 가설로는 공공봉사 호감도, 공공가치몰입, 자기 희생의 각 요소가 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

분석 결과 공공봉사동기의 하위 독립변수 모두가 종속변수인 복무 만족에 긍정적인 영향을 끼치지 않는 것을 확인하였다. 오히려 '존경'항목에서 부(-)의 영향을 끼치는 것으로 나왔다. 그래서 연구 분석을 보다 확장하여 장교 전 인원에서 공사 출신 장교와 비공사 출신 장교를 구분해 본 결과, 공사 출신장교들은 '공공선', '윤리', '의무'에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 비공사 출신 장교들은 '봉사', '공공선',

‘기회’, ‘윤리’, ‘의무’, ‘손해’에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 집단을 세분화했을 때 오히려 명확한 결과가 도출되었으므로, 초기 분석 결과에서 가설이 기각될 수 있었던 것과 다르게 가설을 채택할 수 있었다. 이는 전체 표본의 양을 증가시키면 집단을 분리하지 않아도 명확한 결과를 도출할 수 있다고 생각되며, 해당 가설은 채택하였다. 다만 후속 연구를 통해서 공사 출신 장교와 비공사 출신 장교의 회귀분석 결과의 차이에 대한 실질적인 원인이 무엇인지 깊이 분석하지 못한 것은 본 연구의 한계점이라 할 수 있으며, 차후 모형 수정을 통해 기대해볼 수 있다.

그동안의 연구는 공공봉사동기를 직무 태도나 직무 성과와 엮어서 연구하였으나, 본 연구는 복무 만족이라는 변수와 연관을 지어 타 연구와의 차이점을 두었다. 또한 공군 장교만으로 대상 범위를 한정하여 기존의 타군(육군, 해군)과 민간인을 대상으로 한 연구와는 또 다른 환경 속에서 인지되는 공군 간부의 특성과 가치관을 살펴볼 수 있었다.

공공봉사동기와 복무 만족 간의 관계에 있어서 조절변수인 복무기간과의 관계를 살펴본 결과 정(+)²의 역할을 하는 것으로 나타나 조절 효과를 보이는 것으로 판단하였다. 다만, 독립변수의 문항에 따라 상호작용 변수가 음(-)³의 결과로 나타난 것도 있다. 낮은 계급 또는 복무기간이 짧은 간부와 복무기간이 높은 간부와 비교를 한 선행연구에서 공공봉사 동기 수준은 본 연구와 같은 방향성을 띠고 있기에 가설이 지지되는 것을 볼 수 있다.

본 연구의 분석 결과를 토대로 결론을 도출해보았다. 첫 번째, 향후 장교들을 대상으로 한 각종 교육(교리, 핵심 가치, 인성 발달 등)할 때 공공 핵심 가치를 기반을 둔 교육 수립이 필요하다. 두 번째, 공군 장교의 복무 만족도 향상을 위한 실질적인 동기 요인을 찾아서 지속해서 연구할 필요성이 있다.

주어진 업무나 상관의 지시사항을 중심으로 하여 운영되는 군 조직의 특성상 군인과 공공봉사동기 연구의 필요성이 등한시되기 쉬운 것이 현

실이다. 선행연구에서 이미 공공봉사동기가 군인들에게도 유효한 동기 요인이고, 부대 유형이나 성별에 따라서도 다르게 나타날 수 있다는 것을 보여주었다. 사회 통념상의 군인의 이상상에서 내재하였을 것으로 예상했던 공공봉사동기의 모든 요소를 다 갖추고 있을 것이라는 예측과는 다르게 오히려 집단 간 차이를 보였다. 공공봉사동기의 중요성을 증진하기 위해서는 군 내부 차원의 교육체계를 개선하고, 그들의 복무 만족을 향상하기 위한 지속해서 논의되도록 강조해야 한다.

주요어 : 공군장교, 공공봉사동기, PSM, 직업군인, 직업만족, 복무만족

학 번 : 2020-27356

목 차

제1장. 서 론

제1절. 연구의 목적과 필요성	1
제2절. 연구의 범위와 방법	8

제2장. 이론적 배경과 선행연구 검토

제1절. 공군 장교의 이해	11
1. 공군 장교의 정의	11
2. 공군 장교의 복무 생활	13
3. 공군 장교의 인사 제도	17
제2절. 이론적 배경과 선행연구	18
1. 직무 만족의 개념	19
2. 직무 만족 이론	20
3. 동기의 개념	24
4. 공공봉사동기의 개념	25

제3장. 연구 모형과 분석

제1절. 연구모형 설계와 연구 가설 설정	29
제2절. 연구 자료 특성	31

1. 연구 참여자 선정	31
2. 설문지 구성	32
3. 자료 수집 방법	34
제3절. 연구 자료 분석	35
1. 표본의 일반적 특성	36
2. 변수의 기술통계분석	39
3. 변수의 타당도 분석(요인분석)	40
4. 설문조사의 신뢰도 분석	44
5. 독립변수 간 상관관계 분석	45
6. 다중회귀분석	47
7. 조절변수 검증	52
제4장. 논의 및 결론	55
제1절. 연구 결과 요약 및 시사점	55
제2절. 연구 한계 및 향후 과제	58
Abstract	60
부록: 설문지	64
참고문헌	67

제1장. 서론

제1절. 연구의 목적과 필요성

2006년부터 추진한 국방개혁에 따르면, 과학기술 발전과 인구구조 변화에 따른 병력 감축은 불가피한 현상이며 이에 대한 대응이 필요하다고 강조하고 있다. 2018년 7월 27일 발표된 문재인 정부의 ‘국방개혁 2.0’에서 ‘국방 여건 제한 심화’, ‘안보 위협 다변화와 불확실성 증대’를 큰 문제로 보고 기존의 관성을 뛰어넘는 국방개혁 추진이 필요하다고 시사하였다. 4차 산업혁명 시대의 과학기술로 전장 환경이 급변하고, 인구절벽으로 인한 병역자원 부족이 심화하는 상황에 대해, 국방개혁에서는 ① 병력 집약적 구조에서 첨단과학 기술 기반의 전투에 효율적인 부대구조로 개편, ②한미동맹의 유지와 우리 군 주도의 지휘구조 개편, ③전방위 위협에 대응 가능한 첨단 전력 확보, ④병력감소에도 최상의 전투력을 발휘할 수 있는 국방인력구조로 개편을 강조하고 있다.

또한 효율성·신뢰성·개방성을 통해 고효율의 선진화된 국방 운영체제를 구현하기 위해서 ①4차 산업혁명 핵심기술을 국방 전 분야에 적용, ②국가 차원의 효율적인 인적자원 활용을 위해 병사 복무기간 단축, ③여군 인력 확대 및 근무 여건 개선, ④지역사회와 상생하는 군사시설 조성을 강조하고 있다. 병력 감축 문제를 개선하기 위해 여군 초임획득 규모를 확대(2016년 1,098명에서 2022년 약 2,250명)하여 단계적으로 증원(2018년 5.5%에서 2022년 8.8% 1.7만 명)하고 있으며, 복지향상을 위해 군 어린이집(2018년 125개에서 2022년 164개)을 확충하였다. 획득된 병력에 대한 복무 만족도를 향상하기 위해 ①장병 인권 보호 강화, ②장병 복지향상 및 복무 여건 개선, ③ 의료서비스 제공을 활성화하였다.

것으로 예상하기에 군 규모를 축소하는 것은 불가피한 현상이다.

앞으로 4차 산업혁명은 더욱 급속도로 발달하여 무인체계, 사이버, 우주 기술 등 최첨단 과학기술이 도입되면 현재 우리가 측정하는 인력 소요는 공급의 변화와 함께 변화될 것이다. 육군의 경우 ‘Army Tiger 4.0 체계’¹⁾로 무인 전투체계 및 무기체계 활용, 분대원 감소 편성, 지휘체계 단순화 등이 부대 병력 절감의 요인으로 지목되었다. 앞으로 단순한 사무관리 위주 업무보다는 고도의 전문기술이 있어야 하는 업무 중심으로 조직이 편성되고, 사람 중심의 인적자원관리 체계에서 무인화와 기계의 발달이 미래의 부족한 병력 문제를 대체할 것으로 예상된다.

다시 말해서 예전에는 병역자원이 풍부했기 때문에 집단주의에 기반한 인사관리를 적용할 수 있었으나, 이제 병력의 감소는 ‘소수 획득-장기 활용’ 체제로 전환되어야 하는 상황이 요구된다. 인구구조가 변화함으로써 획득 가능한 인원이 계속 감소하기 때문에 군 간부 확충을 위해서는 기존에 획득된 인력으로 장기간 활용할 수 있는 방향으로 인사 정책을 수립할 필요성이 강조된다. 이에 국방개혁에서는 ‘병사 중심의 병력구조’에서 ‘간부 중심의 병력구조’로 전환을 추진하고 있다. 하지만 단기적으로 병력 운영방식을 개편하는 것은 어려우므로 상당한 시간을 고려하여 입대부터 전역까지의 전 기간을 고려한 인사 정책을 수립해야 한다.

그동안 군 인력의 운영 측면을 살펴보면, 인력기획 개념을 단기·중기적인 인력 운영계획과 충원을 향상에 초점을 맞추고, 병력 수요와 공급의 관점에서 인력 규모를 결정하였지만, 미래에는 가용 인력이 더욱 부족해지고, 고도의 기술력과 전문성을 요구하는 환경 속에 많은 하급자를 통솔하기 위한 리더로 활동하는 장교에게 맞춰진 보다 구체적인 관리 체계가 필요하다.

‘군인’이라는 직업 특성상 개인 생활의 제약, 폐쇄성 짙은 조직문화,

1) 4차 산업혁명 기술 기반으로 모든 전투플랫폼(위리어 플랫폼, 드론본 전투체계, 백두산 호랑이 체계 등)을 기동화·네트워크화·지능화하여 미래 불특정 위협에 빠르고 치명적으로 대응하기 위한 유·무인 복합 전투체계로 2030년 중반 이후 실현을 목표로 하고 있다. (‘미래 육군의 혁신구상 Army Tiger 4.0’, 2019. 11월)

수직-집단주의로 계급 체계에 의한 조직의 경직성을 가지고 있다. 『한국직업사전』(2020)에 따르면, 총 16,891개의 직업이 등재되어있으며 ‘장교’로 탐색해보면, ‘육군 장교’, ‘해군 장교’, ‘공군 장교’로 3개의 직업이 있다. 이는 장교가 아닌 다른 직업이 16,888개나 존재하기 때문에 직업의 자유를 보장받는 우리나라 국민은 언제든 개인이 원한다면 직업 선택에 있어 다양성을 보장받는다. 직업 선택 시 처음부터 직업군인을 인생의 목표로 삼아 의무 복무기간까지 장기간 복무하는 사람도 있으나, 질병이나 가사 등 불가피한 환경적 측면이나 직업 불만족, 복무 부적응 등의 개인적 측면 등으로 인해 중도에 전역하는 사례도 발생하고 있다.

구 분	입관 인원 (명)	신청 인원 (명)	사유별 전역 인원 (명)					
			계	학업	가사	재취업	입관 대비 전역률	
공사 48기	193	9	9	3	0	6	4.7%	
공사 49기	200	5	5	3	0	2	2.5%	
공사 50기	194	4	4	1	0	3	2.1%	
공사 51기	204	10	10	4	0	6	4.9%	
공사 52기	203	24	24	16	1	7	11.8%	
공사 53기	211	19	19	10	0	9	9%	
공사 54기	193	16	16	5	0	11	8.3%	
공사 55기	187	20	20	10	1	9	10.7%	
공사 56기	155	26	25	8	0	17	16.1%	
공사 57기	158	13	13	3	0	10	8.2%	
공사 58기	136	16	14	2	1	11	10.3%	
공사 59기	135	17	16	0	1	15	11.9%	
공사 60기	147	11	6	3	0	3	4.1%	
공사 61기	157	14	7	4	0	3	4.5%	
공사 62기	147	22	19	3	1	15	12.9%	

[표 2] 사관학교 출신 장교 5년 차 전역 현황(출처: 국방통계포털)

공군의 인재를 지속해서 선발하기 위해서는 적은 인원으로도 양질의 인재를 지속해서 활용할 수 있도록 방향을 설정해야 하며, 궁극적으로 군인으로서의 직무수행에 만족이 우선되어야 충족된다고 본다. 우리가 직업에 대해 만족하는 요소로는 여러 가지가 있는데, 고태욱(2004)은 해군 항공부대 비행 승무원의 직무 만족 연구에서는 직무 관련 변수와 사회적 변수가 복무 만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 물리적 환경 변수는 복무 만족에 부정적인 영향을 준다고 하였다. 경기현(2006)은 육군 장교의 지위 일치 여부와 직무 만족 간의 관계에서 사회적 권위 및 위신이 가장 많은 영향을 미치는 것을 주장하였으며, 이충호(2013)는 한의사의 경우 직업 만족의 원천을 인구 사회학적 요인이나 전문직업성의 타 영역보다 사회적 기여에 대한 믿음에 두고 있다고 하였고, 이진규(2015)는 직업군인은 직업성과 직무 스트레스요인이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 전해원(2015)은 공기업의 직무순환과 직무 만족 간의 관계에서 나이, 근속기간, 직급, 직군에 따라 직무 만족에 유의미한 결과가 도출되었는데, 개인의 발전에서 정(+)의 결과를 얻고, 직무 개수에서 부(-)의 결과를 얻었다. 한동주 외 2명(2018)은 보수 및 처우 개선, 교육여건 보장, 문화 및 복지인프라, 주거지원, 교육여건 보장이 사기진작에 간접적인 효과를 미치고, 사기진작이 직무만족도에 직접적인 효과를 미친다고 하였다. 이정열(2021)은 육군 지휘관급 장교를 대상으로 한 복무 만족도 분석 결과 남성이 여성과 비교해 복무 만족도가 높고, 근속기간이 길수록 복무 만족도가 높으며, 군 이미지나 진급 여건, 개인 생활 안정성, 흥미(적성) 실현 여건, 전역 후 재취업 준비 여건 상태가 강할수록 복무 만족도가 높다고 하였다.

선행연구들을 토대로 추론해보면 직무 만족에 대한 절대적인 요소 또는 인과관계가 일정한 결과를 내는 요소는 없으며, 상황적 특성과 변수의 세분화 정도에 따라 다양한 결과를 도출할 수 있기에 집단별 특성을 잘 파악함을 시사하고 있다. 따라서 공군 장교는 공공봉사동기가 군 생

활에 대한 만족을 이루어낼 수 있도록 어느 정도 영향을 주고 있는지 혹은 전혀 관련이 없는 것인지 제대로 파악할 필요가 있다고 생각하였다.

외부 민간 조직과는 다르게 특정직공무원 군에 속하는 군인의 경우 집단 내에서의 동기부여는 장교들이 맡은 임무를 목표에 맞게 효과적으로 완수할 수 있게 만드는 중요 이슈로서 다뤄져야 한다. 공공분야 종사자와 민간 분야 종사자의 다름이 존재하고(Crewson, 1995), 공공봉사동기는 직무 만족, 조직에 대한 헌신, 조직 시민행동 등 직무 태도에 영향을 주는 것으로 많은 선행연구에서 보여주고 있다.(Perry, 1996, 김상목 2013). 본 연구는 특정직공무원이 아닌 공직 근로자들을 대상으로 한 공공봉사동기 관련 연구를 공군 장교를 대상으로 대상을 한정하여 탐색해보는 것이 본 연구의 주요 목적이다. 군인이라는 직업의 인식에 따라 정직하고, 성실하고, 봉사 정신이 투철하며, 개인의 이익보다는 국익을 우선하는 신념, 타인을 위한 희생정신, 솔선수범의 자세 등을 가졌을 때 모범적인 군인이라 일컫는다. 실제로 공공봉사동기 수준은 어느 정도 되는지 확인해보고, 직무 만족과 얼마나 영향성이 있는지 관계를 입증해볼 수 있다.

앞으로 심각해지는 인구 감소의 문제는 곧 병력감소로 이어진다. 이 문제에 대해서 예전에는 부족한 병력만큼 많은 인원을 획득하면 된다는 단편적인 해결방안을 내세워도 충족되었지만, 부족한 병력을 보충하기 위해서 입대 가능한 기준이 더욱 완화될 것이고, 그들을 이탈시키지 않고 복무 매력도를 상승 또는 유지하기 위해 급여 인상, 복지제도 개선, 복무기간 단축 등의 요소가 충분히 고려될 것이고, 이에 수반한 비용이 증가할 것이다. 또한 큰 결격사유가 없으며 일정 수준 이상의 복무가 가능하다면 육체·정신적으로 정상적인 복무 생활이 어려운 자, 다양한 가치관(성전환자, 양심적병역거부자 등)을 가진 남성 그리고 여성의 복무에 대해서도 검토가 되는 시기가 도래할 것이다. 이렇게 변화무쌍한 상황 속에서 공공봉사동기가 시사하는 의미를 살펴보면, 김동수(2022)는 일반직공무원을 대상으로 한 공공봉사동기가 조직문화, 직무 및 공직만

족도, 직무스트레스가 영향력을 행사하는지 분석한 결과 공무원의 조직 문화에 대한 인식이 긍정적이며, 직무만족도가 높을수록, 공직 만족도가 높을수록 공공봉사동기의 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 보았다. 이는 재직기간과 중앙부처·광역자치단체 간 비교를 통해서도 검증을 시행하였고, 두 그룹에서 유일하게 같은 결과를 보인 것은 재직기간이 길어질수록 공무원의 직무만족도가 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 주는 것이라는 가설을 도출하였다. 이는 본 연구의 가설에서도 검증하고자 하는 조절변수와 종속변수의 관계에서 일반직공무원과 같이 군 복무기간이 복무만족도를 더욱 강화하는 결과로 귀결될 수 있을지 주목해 볼 수 있다.

공군 장교라는 직업에 대한 청년들의 직업 선택 여부도 중요하지만, 획득된 자원이 복무기간 동안 자긍심과 소속감, 충만감 등의 감정을 느끼며 병영 생활을 실천하는 것이 매우 중요하다. 특히, 공공봉사동기의 요소인 공공봉사 호감도, 조직몰입, 자기희생, 동정심 이 네 가지의 항목으로 인한 군 복무 만족이 유의한 관계를 형성하는지 분석하여, 공군 장교가 군 복무에 만족할 수 있는 실질적인 요인이 무엇인지 파악하는 데에 있다. 선행연구 중 소방관과 경찰관의 사례에서도 공공봉사동기가 직무태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인된 바 있다.(이영균, 2014). 선행연구를 종합적으로 파악하였을 때, 군인들을 대상으로 한 공공봉사동기는 긍정적인 영향을 미치지 않을까 하는 가설을 기반으로 하여 군인들의 공공봉사동기는 군 복무 만족에 어떠한 영향을 주는지 확인하고, 이때 군 복무기간 요소를 조절변수로 활용하여 그 효과를 검증해본다. 이진규(2015)에 따르면 본 연구에 조절변수로 사용하는 군 복무기간을 참고하기 위한 자료로 근무 기간에 따른 차이에서는 5년 미만이 가장 높고, 이어 21년 이상, 11~20년, 15~20년 순으로 복무에 만족한 것을 확인할 수 있어 본 연구에서도 같거나 유사한 수준의 결과가 도출되지 않을까 추측할 수 있다. 향후 공공봉사동기를 더욱 향상된 수준으로 끌어올리기 위해서는 공군 장교를 대상으로 어떻게 가치관을 정립해야 할지, 교육체계 및 의식 제고를 어떻게 수립해야 할지를 논의해볼 필요가

있다. 궁극적으로 공군 장교에게 필요한 공공봉사동기를 형성하는 데 필요한 기초 자료를 제공하는 데 이바지하고자 한다.

제2절. 연구의 범위와 방법

본 연구는 연구 대상인 공군 장교에 대한 개념, 병영 생활, 관련 제도 등을 설명하여 연구에 대한 기본적인 이해를 돕는다. 그리고 공공봉사동기(PSM)에 대한 개념을 정의하고, 관련 이론과 선행연구를 살펴본다. 또한 복무(직무) 만족에 대한 개념과 관련된 여러 가지 이론을 병행해서 검토하였다.

공공봉사동기가 군 복무 만족에 주는 영향이 긍정적인 역할을 할 것이라는 가설을 설정하고, 이를 검증하고자 군 복무기간이라는 조절변수를 통해 임관 1년 차의 장교부터 10년 이상의 장교까지 복무 만족의 차이를 확인할 수 있다.

본 연구의 범위는 다음과 같다. 첫째, 공공봉사동기의 개념에 관해 선행연구 및 관련 자료들을 재검토한다. 둘째, 네 개의 독립변수인 공공봉사호감도, 공공가치몰입, 자기희생, 동정심에 대해서 적절히 구성되었는지 검토하고, 각 변수가 종속변수인 군 복무 만족에 미치는 영향에 대하여 알아본다. 셋째, 조절변수인 군 복무기간이 길수록 종속변수인 복무 만족을 더욱 강화해주는지 확인한다. 넷째, 수립한 연구 모형과 가설을 토대로 공군 장교들의 군 복무 만족을 주는 공공봉사동기(PSM)의 요인은 어떤 것이 있는지 확인하고, 유의미한 요인과 그렇지 않은 요인에 대한 보완·발전 방향을 제시한다. 여기서 복무기간에 따라 차이를 구분하여 설계할 것인지도 함께 제안한다.

본 연구에 대한 자료를 수집하기 위해서는 설문조사를 실시하였다. 감염병 확산 방지를 위한 정부의 시책으로 인하여, 대부분의 사회활동에 대해서 비대면 위주의 활동을 권장하고 있어 연구자와 설문조사 대상자

들의 안전을 보장하기 위해, 전면 비대면을 시행하였다. 비대면으로 연구에 관한 내용을 전파·홍보하기에 시간적·물리적 제약이 예상되어 이를 최소화하고자 사전에 설문조사 대상으로 지정한 200명의 장교에게 단체 메일을 보내서 연구의 목적과 취지, 방법과 진행 방향, 설문조사 응답에 대한 자율성 보장 등에 대해 안내를 하였다. 개인의 학위논문에 관한 연구 자료 수집에 대해서는 공군 내부에서 특별히 사전 동의 절차가 필요 없었으나, 연구자의 계급이나 직책이 응답 대상자보다 더 높은 상황에서 본 설문조사가 군 업무와 무관한 활동이기 때문에 사적인 지시로 인지하거나 위력에 의한 강제 행위가 될 수 있는 점을 고려하여 설문조사를 원하지 않으면 이에 대한 군 복무상 별도의 불이익이 발생하지 않는다고 상세히 안내하였다. 이후 대상자들에게 핸드폰을 이용하여 단체 문자를 발송하여 설문조사를 쉽게 접속하기 위한 링크를 첨부하고, 충분한 시간을 부여하였다.

표본에 대한 설문조사는 2022년 5월 22일부터 5월 24일까지 3일간 구조화된 설문지를 활용하여 비대면 형식(스마트폰을 활용한)으로 이루어졌다. 설문조사는 연구자의 소속인 공군을 대상으로 하였고, 대상 신분은 장교로 제한하였다. 장교는 소위부터 대령까지 아우를 수 있으나 설문조사의 접근성이 쉬운 위관장교를 위주로 하였고, 영관급 장교는 설문조사 진행 과정 도중 판단하여 포함하였다. 중령, 대령의 경우 위관장교와 비교해 복무기간이 상당히 길고, 그들이 지낸 병영 생활은 현재의 위관장교의 병영 생활과 병영문화에서 차이가 있으며, 위관장교와 비교해 표본을 획득하기가 어려운 점이 있어서 연구대상 범위에서 제외하였다. 현재 휴직이나 해외 파병 및 교육 등으로 정상 근무 중이 아닌 경우는 제외하였다. 일괄적으로 발송한 설문조사는 인터넷 포털사이트 ‘네이버’를 통해 활용하였고, 설문조사의 결과가 실시간으로 집계되어 설문조사 진행 간 수시로 확인하여, 응답자의 편차를 방지하기 위해서 성별, 특기, 계급, 임관 출신의 비율을 최대한 균등하게 맞추려고 하였다.

일부 선행연구에서는 개인적 특성(성별, 특기, 학력 등)에 대한 요소

를 분석에 활용하였으나, 본 연구에서는 인구통계학적 요소로만 다루었으며 이외에는 특별한 제한을 두지 않았다. 조절변수로 사용되는 복무기간은 계급을 통해 구별하였다. 출신 구분(공사 또는 비공사)과 관계없이 임관 직후부터 1년 동안은 소위로 복무하여 중위 계급 2년간 복무하게 되는데, 이즈음에 장기복무(또는 연장 복무) 여부가 결정되는 시점이기 때문이다. 여기서 대위 진급 이후 늦게 장기복무로 선발된 자, 전역 후 재임용된 자는 고려하지 않았다. 따라서 설문조사 시 ‘소위~중위’의 계급은 ‘초급장교 그룹’으로, ‘대위(진)~소령’은 ‘기성 장교 그룹’으로 복무연차를 가릴 수 있도록 설정하였다.

본 연구에서의 제시하였던 가설을 검증하기 위한 분석 방법 및 절차는 다음과 같다. 연구 분석을 위해서 IBM SPSS Statistics Data Editor 프로그램을 활용하여 데이터 분석을 진행하였다.

첫째, 연구 대상자의 인구 사회학적 특성인 성별, 나이, 계급, 특기, 임관 구분, 복무 구분을 보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 본 연구에서 제시한 독립변수인 공공봉사동기(PSM)의 하위변수인 ‘공공봉사호감도(APM)’, ‘공공가치몰입(CPI)’, ‘자기희생(SS)’의 같은 구성 개념을 갖추고 있는지 확인하기 위해 요인분석을 시행하였다. 셋째, 설문조사지는 연구자가 다른 선행연구의 설문조사 양식을 참고하여 재가공한 것이므로 항목들이 일관성 있게 측정되었는지 확인이 필요하여 신뢰도 분석을 시행하였다. 넷째, 독립변수 간 상관관계를 보기 위해 단순 상관관계 분석을 시행하였다. 표본의 수가 권장 최소인원인 30명보다 많으므로 Pearson's correlation analysis를 실시하여 상관성을 확인한다. 다섯째, 다중회귀분석을 실시하여 9개의 독립변수가 종속변수인 복무 만족에 미치는 영향을 검증하였다. 마지막으로 9개의 독립변수가 복무를 만족하는 데에 있어, 복무기간이라는 조절변수가 효과를 내는지도 함께 검증하였다.

제2장. 이론적 배경과 선행연구 검토

제1절. 공군 장교의 이해

1. 공군 장교의 정의

그동안 장교를 대상으로 한 선행연구들을 보면 리더십, 통일의식, 소명 의식, 이직 의도, 조직몰입, 복무 활성화, 근무평정제도, 장기복무, 스트레스 관리 등 다양한 분야에 걸쳐 연구한 것을 확인할 수 있다. 직무(복무) 만족에 관한 연구에서도 육군, 해군, 해병대부터 공군까지 군 조직 모두 연구한 이력이 있지만, 일반직공무원이나 승무원, 자원봉사자, 대학생, 교사 등 군인이 아닌 사람을 대상으로 한 공공봉사동기가 수적으로 많은 결과를 보인다. 게다가 공군 장교와 공공봉사동기를 함께 고려하여 시행하는 연구는 손에 꼽을 정도로 선행연구 자료 수집에 한계가 있었다. 그만큼 군인이나 장교를 대상으로 연구하기가 쉬운 분야는 아니었을 것이고, 다른 분야에 종사하는 사람들이 군인과 공공봉사동기의 관계에 대해서 인지하기 어려웠을 것이므로, 연구에 대한 단계적인 검증이 필요해 보였다. 본격적인 연구를 시행하기에 앞서, ‘군인’과 ‘장교’에 대해 기본적인 내용을 서술함으로써 보다 연구를 이해하기 쉽게 하였다.

「국가공무원법」 제2조에 따르면 국가공무원은 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분된다. 여기서 군인은 특정직공무원으로 분류된다. 군인은 장교, 준사관, 부사관, 병인 현역 장병부터, 현역 간부가 되기 위한 사관생도, 사관후보생, 준사관후보생 및 부사관후보생, 그리고 소집되어 군에 복무하는 예비역, 보충역이 있다.

본 연구의 대상인 장교는 ①장성(將星): 원수(元帥), 대장, 중장, 소장 및 준장, ②영관(領官): 대령, 중령, 소령, ③위관(尉官): 대위, 중위, 소위로 구분한다. 앞서 언급하였듯이 연구 대상자의 범위를 한정하여 비슷한 복무환경에서 생활해 온 장교들로 한정하였다. 대부분 위관장교로 구성하고, 영관장교인 소령까지 연구하였으며 이 이상의 계급은 세대 차이로 인한 가치관 인식의 차이, 군대문화의 차이로 인해 제외하였다. 여기

서 장기복무와 단기복무자로 구분이 되는 시점은 중위에서 대위로 진급하는 지점이 대부분이지만, 간혹 1차 시기에 선발이 되지 못한 경우, 2차 이상의 기회를 통해 선발되는 일도 있으나 그런 부분은 특별히 고려하지 않았고, 현재 계급에만 중점을 두었다.

장교가 되려면 특별한 사유를 제외하고 대부분 사관학교를 졸업하거나, 사관후보생과정, 학군사관후보생과정을 마쳐서 임용된다. 장교는 참모총장의 추천을 받아서 국방부 장관의 제청으로 대통령이 임명한다. 이때 초임계급은 소위가 되고, 5급 공무원이 입대할 때 소위 계급을 생략하고 중위~대위 계급으로서 복무를 한다. 법무·의무·군종과의 장교로 임용되는 경우 초임계급이 중위 이상이 될 수 있고, 이를 ‘특수 병과’ 장교로 분류한다. 특수 병과 장교는 타 병과 장교와 병영 생활에 다소 차이가 있으나 본 연구에서 제외하지 않고 포함하여 진행하였다.

이렇게 세부적인 분류를 통해 개인의 역량을 발휘하는 공군 장교들에게 바라는 이상 상은 임관 전 훈련기간에 암기하는 ‘상관의 책무’라는 제목으로 아래와 같이 제시되어 있다. 본 연구에서 다루는 공공봉사동기에서 강조하는 요소들과 흐름을 같이하는 것을 확인할 수 있다.

장교는 군대의 기간(基幹)이다. 그러므로 장교는 그 책무의 중대함을 자각하여 직무수행에 필요한 전문지식을 습득하고 건전한 인격도야와 심신의 수련에 힘쓸 것이며 처사를 공명정대히 하고 법규를 준수하며 솔선수범함으로써 부하로부터 존경과 신뢰를 받아 역경에 처하여서도 올바른 판단과 조치를 할 수 있는 통찰력과 권위를 가져야 한다.

상관의 책무(舊. 장교의 책무) - 국방부 부대관리훈령 제16조

공군에서 바라는 장교의 이상적인 형태를 보기 위해서는 ‘공군 핵심 가치’를 반드시 논할 수 있다. 공군 핵심 가치는 도전, 헌신, 전문성, 팀워크 4가지 항목으로 공군인으로서 최선이라 생각하는 윤리적 원칙이나 공통가치(Shared Value)로 판단과 행동의 기준이 되는 것이다. 변화와 혼돈의 시대에 공군인의 정신적 지주로서, 공군인의 사고와 행동에 영향을 주는 윤리적 환경을 조성하기 위하여 선정되었으며, 핵심 가치를 제

도화하고 행동화하여 핵심 가치 기반을 통한 경쟁력 있는 공군 발전 구현을 이룩한다. 공공봉사동기 형성에 영향을 미치는 요인은 사회적 요인, 역사적 요인, 조직사회화 요인 간 상호작용을 통해 형성되는데, Perry(1997)는 공공봉사동기는 장기간의 훈육 활동과 직업의 사회화 경험을 통해 발전된다고 하였으며, Bright(2005)는 고학력자, 관리직, 여성의 공공봉사동기 수준이 높다고 하였다. Pandey(2007)은 교육 수준, 전문가 조직에서의 활동과 밀접하게 연관되어있다. 조직적 요인에 대한 선행연구로는 Pandey(2009)가 조직관리자의 변혁적 리더십이라고 정의하였으며, 김서용(2009)은 내재적 요인에 대한 만족, 나이와 직급, 동료와의 관계, 정서적 조직몰입이라고 주장하였다. 특히, 김태호·김유한(2010)은 업무 자기효능감이 높을수록 공공봉사동기 수준이 높고, 조직문화 유형 가운데 집단문화가 공공봉사동기에 긍정적 영향을 준다고 하였다. 공공봉사동기에 영향을 주는 개인적인 경험이 비록 부족할지라도, 단체생활을 위주로 수직적 위계질서에 의해 운영되는 군부대의 조직문화 특성에 따라 공공봉사동기를 향상하는 데 영향을 준다고 볼 수 있다.

2. 공군 장교의 복무 생활

임관되기 전 장교 후보생들은 본인이 향후 전문성을 살려서 복무하게 될 병과를 부여받을 수 있다. 일부 장교 후보생의 경우에는 특수 자격증이나 사회 경험을 인정받아 병과를 미리 지정받기도 한다. 공군의 경우, 조종·운항관제·항공통제·방공포병·기상·정보통신·무기정비·보급수송·인사교육·정훈·재정·공병·정보·군사경찰 총 14개의 병과가 있으며, 의무·군종·간호·법무 4개의 특수 병과가 있다. 해당 병과는 특별한 사유로 전과를 희망하지 않는 한 전역 때까지 지속 유지된다.

장교가 근무하는 지역은 병과 별 편제 대비 충원 현황, 부대의 소요

제기, 개인 사유(부부 군인, 임신 예정 등) 등을 종합적으로 고려하여 배속된다. 양성평등 원칙에 따라 보직 관리에 있어서 성별에 따른 제한을 두지 않으며 계급별 필수직위에 따라 장교는 부서 내 담당업무를 맡거나, 중간관리자, 부서장, 나아가 지휘관까지 맡게 된다. 부사관, 군무원이 담당자를 맡게 되지만 장교가 리더의 역할을 하게 되므로 더욱 조직에 대한 애착과 업무에 대한 끈기와 희생을 오래 보인다.

장교는 영내 생활이 필수적인 병사와는 다르게 자유롭게 출·퇴근이 가능하다. 다만, 특정 지역에 있거나 부대(업무) 특성상 이동이 제한되는 때도 있다. 각 부대에는 간부들이 사용 가능한 관사, 독신자 숙소가 설립되어 있고, 개인의 가구 형태에 따라 해당 주거시설을 활용하거나 영외의 민간 소유의 아파트·주택 등에서 자유롭게 거주할 수도 있다.

각 병과의 장교들은 본인이 주둔한 부대에서 기간 중 업무 수행 능력을 정기적으로 평가받는다. 근무성적 평정 제도를 통해 각종 교육과 훈련, 일상 업무 등을 점검하고 계속 복무 여부 및 조직의 적합성, 미래 발전성 등을 점수화하여 측정한다. 또한 군에서 주관하는 국내·외 각종 기본교육, 보수교육, 전문교육 등의 기회를 얻을 수 있으며, 복무 성과와 평소 복무 태도 등을 통해 표창, 상 등 각종 성과보수를 받을 수 있다.

장교가 다른 신분에 비해서 많은 가치를 요구하는 이유는 부사관, 병사, 군무원들을 지휘관(관리자)의 직책에 걸맞게 명령·통솔하고, 생활에 있어 모범을 보이고, 약자를 도와주고 구성원들을 함께 끌고 가는 리더십 또한 요구된다. 그들이 리더로서 해야 할 역할을 원활히 수행하기 위해서는 공공봉사동기가 더욱 필요한 요소이며, 본 연구에서는 신분별로 나눠서 조사하지 않았지만, 향후 연구과제에 부사관과의 비교연구도 가치 있을 것이라 예상한다. Bright(2005)가 관리 수준과 교육 수준이 공공봉사동기에 유의미한 영향을 준다고 하였으며, 이근주(2005)는 직급과 나이가 유의미한 영향을 준다고 하였다. Alonso&Lewis(2000), Camilleri(2007)와 김서용(2010)의 연구에서 공통으로 주장하는 것은 나이가 영향이 있다는 것이다. 군인은 계급별 연령정년이 존재하기 때문

에 여기서 ‘나이’를 ‘계급’으로 유추 해석할 수 있다. 부사관, 군무원, 병사 그리고 저계급의 위관장교보다 더 상위 계급에 있는 장교들은 대부분 지휘관(부서장)의 위치에 있으며, 선행연구로 추론하자면 그들은 공공봉사동기를 형성하고 있다고 볼 수 있다.

호봉 \ 계급	소장	준장	대령	중령	소령	대위	중위	소위
1	5,488,400	5,177,600	4,203,300	3,694,800	3,044,000	2,476,000	1,920,900	1,755,500
2	5,624,100	5,312,100	4,344,700	3,836,100	3,182,000	2,606,100	2,030,000	1,859,000
3	5,759,800	5,446,600	4,486,100	3,977,400	3,320,000	2,736,200	2,139,100	1,962,500
4	5,897,500	5,581,100	4,627,500	4,118,700	3,458,000	2,866,300	2,248,200	
5	6,031,200	5,715,600	4,768,900	4,260,000	3,596,000	2,996,400	2,357,300	
6	6,166,900	5,850,100	4,910,300	4,401,300	3,734,000	3,126,500	2,466,400	
7	6,302,600	5,984,600	5,051,700	4,542,600	3,872,000	3,256,600	2,575,500	
8	6,438,300	6,119,100	5,193,100	4,683,900	4,010,000	3,386,700		
9	6,574,000	6,253,600	5,334,500	4,825,200	4,148,000	3,516,800		
10	6,709,700	6,388,100	5,475,900	4,966,500	4,286,000	3,646,900		
11	6,845,400	6,522,600	5,617,300	5,107,800	4,424,000	3,777,000		
12	6,981,100	6,657,100	5,758,700	5,249,100	4,562,000	3,907,100		
13	7,116,800	6,791,600	5,900,100	5,390,400	4,700,000			
14			6,041,500	5,531,700	4,838,000			
15			6,182,900	5,673,000				

[표 3] 장교의 봉급표(2022년) (출처:국방부)

군인의 봉급표는 [표 3]과 같이 각 계급과 호봉에 따라 책정되며, 매월 지급되며 이외 개인의 능력 및 근무 특성에 따라 추가 수당을 받는다. 봉급은 일반 회사원에 비해 낮은 수준이지만 비교적 꾸준히 근무할

수 있다는 직업적 특성으로 두 직업 간 비교는 무의미하며, 오히려 많지 않은 봉급이지만 국가와 국민을 위해 헌신하고 희생하는 애국심으로 받는 금전적 이득이라고 인식하는 경우가 있다.

최근 [표 4]와 같이 한국국방연구원(KIDA)에서 조사한 ‘병영 생활 여건 개선에 대한 인식’ 조사에 따르면 최근 5년간 군대 내 생활 여건에 대한 인식 수준에 대해서 ‘긍정적 응답’을 한 비율은 최대 99.1%까지 측정되었고, ‘부정적 응답’을 한 비율은 0.4%~2.1% 사이로 측정되었다. 조사 시작 시점인 2016년부터 2019년까지 ‘긍정적 응답’의 비율이 점차 높아졌으나, 2020년에 감소한 이유는 COVID-19의 여파로 병영 생활의 물리·환경적 통제, 개인의 자유 활동 통제로 인한 여파로 보인다. 2022년 COVID-19로 인한 감염병 상황이 전 세계적으로 지속되고 있는 현시점에서, 병영 생활은 미미한 단계적 조정만 있을 뿐 아직도 병영 생활에 통제와 제한되는 상황이 진행 중이기 때문에, 긍정적 응답 비율은 현 상황이 종식될 때까지 긍정적인 답변 비율이 상승하기는 어려울 것으로 예상된다.

구 분	표본 수	①매우 나아졌다	②나아진 편이다	①+② 나아졌다	③나아지지 않은 편이다	④전혀 나아지지 않았다	③+④ 나아지지 않았다	잘 모르겠다
2016년	1,496	62.6	33.8	96.5	1.7	0.5	2.1	1.4
2017년	1,899	67.7	29.2	96.9	0.7	0.3	1.1	2.1
2018년	1,767	78.4	20.3	98.6	0.5	0.1	0.6	0.8
2019년	1,792	82.1	16.9	99.1	0.4	0.1	0.4	0.5
2020년	1,459	79	18.6	97.5	1.1	0.1	1.2	1.2

[표 4] 병영 생활 여건 개선에 대한 인식 조사 (출처:KIDA)

3. 공군 장교의 인사 제도

군인은 기본적으로 「군인사법」의 적용을 받으며, 임용, 복무, 교육훈련, 사기, 신분보장 등에 관하여 합리적인 사유 없이 차별받지 않도록 규정하고 있다.

「군인사법」 제6조에 따르면 장교는 장기복무와 단기복무로 구분한다. 장기복무 장교는 ①사관학교 졸업자, ②장기복무 지원하여 임용된 군법무관, ③단기복무 장교 중 장기복무 장교로 선발된 자, ④비행훈련과정을 수료하여 비행 자격을 취득한 사람을 말하며 본 연구에서는 ①,③항을 대상으로 분석한다. 이에 반해 단기복무 장교는 ①육군3사관학교나 국군간호사관학교 졸업자, ②사관후보생과정 출신 장교, ③학생군사교육단 사관후보생과정 출신 장교, ④예비역 장교로서 전역 당시의 계급에 재임용된 중위 이상의 장교 등을 말한다. 장기복무를 원하는 장교는 대통령령으로 정하는 바에 따라 선발 전형을 거쳐야 한다.

기본적으로 단기복무 장교의 의무복무 기간은 3년이다. 여기서 단기복무 장교는 사관학교 출신 장교가 아닌 학사사관후보생, 학군사관후보생 출신 장교를 말한다. 장기복무 장교의 의무복무 기간은 10년이다. 다만, 임용일 기준 5년이 되는 해에 한 차례 전역을 지원할 수 있다. 여기서 비행훈련 과정을 수료하여 비행 자격을 취득한 사람 중 공군사관학교를 졸업한 사람의 경우 의무복무 기간이 15년이기 때문에 비사관 출신보다 상당 기간 복무를 하게 된다. 의무복무 기간을 마친 장기복무자는 국가비상시가 아닌 이상 전역을 원하면 현역에서 전역할 수 있다. 이때 대통령령으로 정하는 바에 따라 전직지원 교육²⁾을 할 수 있으며 취업을 연계해주거나 군 생활과 군 외부 사회생활에 대한 적응을 돕는다.

같은 법 제24조에 따르면 장교는 최저근속기간과 계급별 최저복무기간의 복무를 끝내고 상위의 직책을 수행할 수 있다고 판단되면 한 단계씩 진급이 가능하다.

같은 법 제48조에 따르면 개인별 사유(심신장애, 행방불명, 장기간의

2) 전직지원교육: 전역 전 특정 기간 동안 받는 교육으로, 장기간 군인으로서 체감하지 못했던 변화된 사회에 적응을 하고, 전역 후 취업이나 창업을 위해 직업교육을 받는 등의 활동을 한다.

치료, 출산과 임신, 간호 등)에 따라 휴직을 신청하여 활용할 수 있다. 육아휴직은 군인사법 제48조 제3항 제4호에 의하여 만 8세 이하(취학 중인 경우는 초등학교 2학년 이하)의 자녀를 양육하거나 여군이 임신 또는 출산을 위해 휴직한 인원(불임 휴직 포함)에 대해 실시할 수 있다. 기소휴직은 군인사법 제48조 제2항에 의하여 형사사건으로 기소(약식명령이 청구된 경우는 제외)되었을 때 실시할 수 있으며, 군인사법 제48조 제2항, 제3항 제4호, 제48조 각항·각호의 기타 사유로도 휴직할 수 있다.

각 군에서 자체적으로 조사한 각 군 사유별 휴직 인원 현황(2020년 기준)에 따르면, 공군 남/여 장교의 휴직은 114명으로, 그중 육아휴직은 105명이며, 육군은 493명 중 459명, 해군은 130명 중 112명, 해병대는 20명 중 15명으로 육아휴직이 높은 비율을 차지하고 있다. 앞으로 감소하는 인구에 대해 출산의 중요성이 더욱 대두되는 상황에서 육아휴직에 대한 중요성은 더 높아질 것으로 예측한다. 다만, 휴직 인원에 대한 공석이 발생할 경우, 결원에 대한 대체인력 제도가 없는 것이 문제이다. 휴직 전 충원 문제가 해결되지 않은 채 조직이 운영되다 보니 휴직으로 인한 결원자의 직무를 소속 부서원이 직무대리를 하므로 업무가 과도하게 집중되어 있어 완성도 높은 업무 완수가 어렵다. 또한 부서장 등 관리자의 처지에서도 안정적인 조직 운영에 애로가 발생한다. 결원을 충원하지 못하고 상황이 장기화할수록 복무 만족도는 떨어지며, 업무에 대한 성취감과 보람을 느끼기 어려워 인사 조치를 요구하기도 한다.

제2절. 이론적 배경과 선행연구

1. 직무 만족의 개념

직무 만족(Job Satisfaction)에 대한 원인은 매우 다양하다. 지급되는

보수, 근무 환경, 직장동료와의 관계, 복지제도, 성취감, 소속감 등 다양한 내·외부적 요소들로 인해 영향을 받는다. 구성원들이 느끼는 직무에 대한 만족은 경제구조 변화에 따라 고용 안정성과 함께 자신이 속한 조직이 가지고 있는 비전 및 산업 전반의 전망 등도 직무 만족에 포함된다.(백지훈, 2015)

Hoppock(1937)는 직무 만족은 개인이 직무에 만족하는 심리적·생리적·환경적인 상황의 종합이라고 했고, Porter(1968)는 개인이 인정하는 보상의 수준을 초과하여 실제로 얻은 보상의 정도이며, 이를 충족하지 않으면 직무에 만족하지 못한다고 주장하였다. Locke(1976)는 개인이 자신이 일하는 직무와 경험에 대한 평가에서 나오는 긍정적이거나 즐거운 정신적 상태로 정의하였고, Kalleberg는 개인의 직무에 대해 가지는 긍정적인 감정 상태로 정의하였다. Albanese(1983)는 직무 수준과 환경에 따라 직무 만족의 정도가 결정되므로, 직무 특성·보수·승진·상관과 동료처럼 다차원적 요소에 의해 결정된다고 하였다.

연구가	정의내용
Hoppock(1937)	직무 만족은 개인이 직무에 만족하는 심리적·생리적·환경적인 상황의 종합
Porter(1968)	개인인 인정하는 보상의 수준을 초과하여 실제로 얻은 보상의 정도이며, 이를 충족하지 않을 경우 직무에 불만족
Locke(1976)	개인인 자신이 일하는 직무와 경험에 대한 평가에서 나오는 긍정적이거나 즐거운 정신적 상태
Kalleberg	개인의 직무에 대해 가지는 긍정적인 감정 상태
Albanese(1983)	직무수준과 환경에 따라 직무 만족의 정도가 결정되므로, 직무 특성·보수·승진·상관과 동료처럼 다차원적 요소에 의해 결정

[표 5] 직무 만족에 대한 주요 정의

위의 개념들을 검토해보면 하나의 절대적 요소가 직무 만족으로 반드시 귀결되는 것이 아니라 개인의 여러 가지 환경과 상황, 그리고 요소에

대하여 느끼는 만족의 정도에 따라 직무 만족으로 이어진다고 추론할 수 있다.

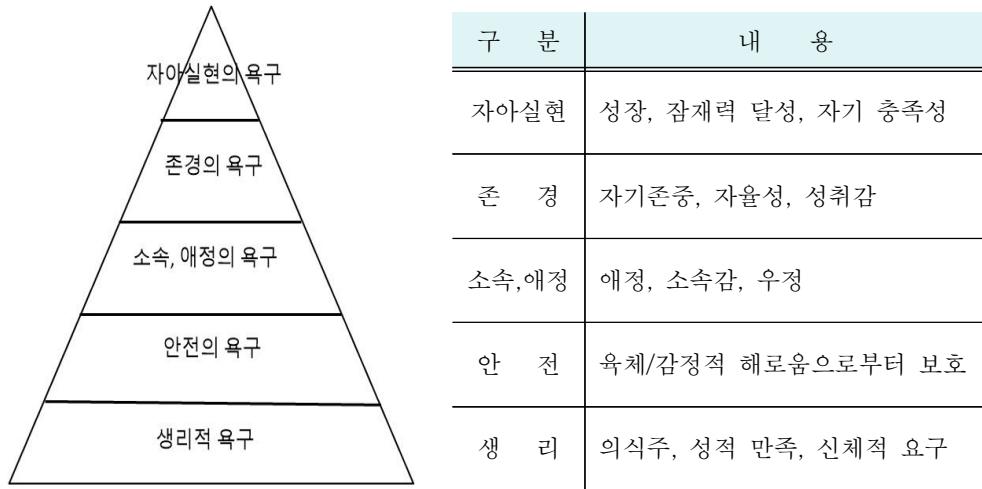
직무 만족은 군 조직은 임무 완수를 최우선의 목표로 두며 계급과 직책, 권한을 바탕으로 이뤄진 위계적 질서와 규범적인 체계를 중요시하는 조직이다(민진, 2008). 따라서 군인은 개인의 목표 부합성이나 자아실현 등의 개인 요소보다도 국가와 군 자체를 위한 목표와 이념에 초점이 맞춰지므로 복무 만족에 대한 인식은 민간인과 차이가 있다. 특히 계급이 상승할수록 대부분이 관리자의 직책에 보임하고 있는 장교의 특성상 각자 배정받은 특기와 직책, 그리고 복무의 지속성에 대한 개인의 중요 정도에 따라 군 복무의 만족도가 다를 수 있고 이는 곧 직무의 성과로 나타날 수 있기에 복무 만족은 중요하게 다뤄져야 할 요소이다.

2. 직무 만족 이론

직무 만족에 대한 이론은 여러 가지가 있지만, 대표적으로는 Abraham Maslow의 욕구단계 이론, Amitai Etzioni의 공정성 이론 (equity theory), Douglas Mcgreor의 X이론과 Y이론, Herzberg의 2요인 이론, Argyris의 미성숙-성숙이론, McClelland의 성취동기이론, Clayton Aldefer의 ERG이론 등이 있다.

애브라함 매슬로우는 신체적, 경제적 동기를 넘어 심리적, 관계적 욕구를 포괄한 동기 이론을 [표 6]과 같이 제시하였다. 인간의 욕구를 5단계로 구분하여 생리적욕구, 안전욕구, 사회적욕구, 존중욕구, 자아실현 욕구로 구분하였으며 이 이론은 어떤 단계의 욕구가 만족되면 동기의 근원이 다음 단계로 진행된다는 것이 특징이며, 사람은 기본적으로 결핍의 존재이므로 이를 충족하기 위해 동기가 유발된다고 주장한다. 개인이 아무리 하고 싶은 일이나 성공을 꿈꾸더라도 편안히 생활할 수 있는 집과 배고프지 않게 먹을 수 있는 음식, 입을 옷 등이 없으면 의미가 없는 것

이다. 하지만 하위욕구가 100% 달성되기는 현실적으로 불가능에 가까우므로 개인이 어느 기준점에서 만족하다고 느낀다면 상위욕구에 대한 갈망을 시작한다고 볼 수 있다. 공공봉사동기는 물리적 항목보다는 정서적 항목에 가깝고 인간관계를 중시하기 때문에 ‘소속, 애정의 욕구’, ‘존경의 욕구’에 근접한다.



[표 6] 매슬로우의 욕구 5단계

공정성 이론(equity theory)은 개인과 환경 간 상호작용에 초점을 둔 동기부여의 사회적 교환 과정을 설명하는 이론으로, 욕구 이론이 내적인 요인에 바탕을 두었다면, 공정성 이론은 권력, 교환 등 행동과 동기에 영향을 미치는 사회적 과정을 다룬다. 직원의 욕구를 충족시키고 소속감을 부여하는 것의 중요성을 강조하며 이는 매슬로우, 엘더퍼, 허츠버그, 맥클레랜드 이론에서도 나타난다. 또한 공헌이라는 요소는 상대방의 욕구를 충족시켜주는 것으로, 직원이 조직의 욕구를 충족하고, 조직이 직원의 욕구를 충족시키는 데 공헌한다.

더글러스 맥그리거는 생리적욕구와 안전 욕구를 하위욕구로, 소속욕구, 존경 욕구, 자아실현욕구를 상위욕구로 범주화하여 X 이론과 Y 이론을 주장하였다. X 이론(Theory X)은 직원은 하위욕구에 의해 동기부여된다는 가정이고, Y 이론(Theory Y)은 직원이 상위욕구에 의해 동기부

여 된다는 가정이다. 직원들은 관리자의 적절한 메시지를 전달할 때 조직 성과를 위해 동기부여 되고 조직 성과와 동일시하는 경향이 있다.

허츠버그가 주장한 2 요인 이론(Two Factor Theory)은 위생요인과 동기 요인의 두 가지 욕구에 대해 동기부여를 설명한 이론이다. 동기 요인에는 직무와 관련된 성취감, 직무 그 자체, 책임감, 성장, 승진, 인정 등이 있고, 위생요인에는 급여, 복지, 인간관계, 근무 환경 등이 있다. 불만족한 요소에 대해 이를 제거하면 만족하는 상태로 되고 그 결과로 동기부여가 발생하는 일반적인 관념에서 벗어나, 불만족한 요소를 해소하면 '불만족하지 않다'로 되고, '만족이 없다'를 해결해야 비로소 만족할 수 있는 상태에 접어든다. 동기 요인을 관리하기 위해서는 계급과 직책에 따른 직무를 체계화하여 직무의 양과 난이도, 수행에 따른 영향력 등을 조정할 수 있다. 위생요인을 관리하기 위해서는 직책별로 주어진 업무를 적기에 수행하고, 창의력이나 새로운 방법의 창출은 거의 시행하지 않는 군대 업무의 특성을 보완하여 환경 내에서 다양하게 시행할 수 있는 새롭고 도전적인 업무를 부여할 수 있다. 이렇게 수행한 업무는 다른 규칙적인 업무보다 더욱 높은 만족을 느끼게 되고, 큰 성취감과 보람으로 직업 자체의 자긍심을 느낀다.

아지리스의 미성숙-성숙 이론(Immaturity-maturity theory)은 조직이 구성원의 행태에 미치는 영향을 분석하여 제시한 이론으로, 구성원을 미성숙한 사람으로 보고, 책임과 권한보다 통제와 규율로 효율성을 추구하는 방식이다. 어떤 조직의 수준보다 월등한 구성원이 유입되었을 때 구성원의 성숙이 조직의 낮은 수준의 방식으로 인해 영향을 받는 것이다. 따라서 구성원은 적극적으로 행위할 수 없고, 의존적이고 의욕이 저하되며 결국 성숙했던 수준이 미성숙한 수준으로 변화된다. 따라서 아지리스는 직무 확대, 참여적 리더십 등 성숙을 향상할 수 있도록 조직의 관리 전략을 변화시켜야 한다고 주장하였다.

맥클랜드의 성취동기이론(achievement motivation theory)은 성취욕구, 권력욕구, 친화욕구 세 가지 욕구가 있다고 주장하였으며 성취욕구

를 가장 중요시 하였다. 성취욕구는 학습할 수 있는 동기로 보았고, 행위에 따르는 보상과 처벌로 얻어진다고 주장하였다. 권력욕구가 강한 사람은 관리자 직책에서 업무를 하고, 친화욕구가 강한 사람은 혼자서 업무하는 것보다 여러 사람과 협동하는 업무가 주된 직책이 효과적이다. 성취욕구가 강한 사람은 영향력이 강한 업무나, 도전 정신을 요구하는 업무 등을 수행하는 직책이 동기부여에 효과적이다.

클레이턴 앨더퍼가 주장한 ERG이론(ERG Theory)은 애브라함 매슬로우가 주장한 욕구 단계 이론 중에서 생리적욕구와 신체적 안전 욕구를 생존 욕구로, 관계적 욕구, 소속욕구, 관계적 존중 욕구를 관계 욕구로, 자아실현욕구와 자기 존중 욕구를 성장 욕구로 분류했다. 욕구 만족에서 오는 진행과 좌절에서 오는 퇴행을 동시에 고려해서 다음 단계의 욕구가 충족되지 않을 때, 한 단계 아래에 있는 욕구로 퇴행하여 그 욕구를 충족하고자 하는 것을 설명한다.

포터와 라울러가 주장한 업무만족이론(Performance-Satisfacient Theory)은 포터&라울러 모형, EPRS(Effort, Performance, Reward, Satisfacion)이론이라고도 칭하는데, 기대이론을 기반으로 하여 발전된 이론이다. 성과업적에 대한 보상에 대한 정보들이 구성원에게 동기를 유발한다고 주장하며, 기존 이론에서 원인 요인이 직무 만족이고, 이를 통해 직무수행능력 또는 성과가 향상된다고 한 것과 반대로 뛰어난 성과와 직무완성도에 따라 직무 만족이 이뤄진다고 보는 관점이다.

위의 이론들을 종합했을 때, 복무 만족에 대한 동기부여를 위해서는 장교들이 체감할 수 있는 만족 요소를 명확히 파악하여 복무에 대한 노고와 성과를 장려해야 한다는 것을 알 수 있다. 민간 영리기업처럼 실적 지향적인 업무가 없고, 부여된 임무에 대해서 완성도 있는 수행 능력이 요구되며, 장교에게 제공되는 각종 복지혜택은 공평하게 분배되는 군 조직의 특성에 따라 금전이나 물리적인 직접 보상으로 접근할 수 없지만 직업군인으로서의 애국심과 소속감, 자긍심, 희생정신 등의 비물리적인 요소의 검토가 필요하다는 시사점을 갖는다.

3. 동기의 개념

동기에 대한 사전적인 정의로는 ‘움직이게 하다’라는 의미의 라틴어에서 유래된 개념으로 행동을 일으키게 하는 내적인 직접 요인을 총칭한다. 크게 내재적 동기와 외재적 동기로 구분되는데 내재적 동기는 어떠한 행동을 유발하는 심리적 에너지로서, 행동 자체를 이행하는 것이 목적이며 행동 그 자체가 보상인 동기를 말한다. 외재적 동기는 목적에 대한 수단으로서 기대하는 결과를 가져올 것이라 믿고 행동을 하는 것이다. 고수일·한주희(2005)는 동기(motivation)는 일정하게 행동을 하게 하는 원천이며, 행동의 방향과 특성을 결정하는 정신력이라고 정의하였다.

기본적으로 동기는 내용이론(content theory), 과정이론(process theory)의 두 이론으로 구분하여 설명할 수 있다. 권용훈·신동연(2016)에 따르면 내용이론은 직무수행에 이어 인간의 마음속 ‘무엇이(What)’ 행동을 유지하고 활성화하는가 또는 환경 속의 어떠한 요인이 인간의 행동을 움직이게 하는가에 관심을 두고 과정이론은 인식, 직무환경요인, 상황 등에 초점을 두고 이러한 요인들이 서로 ‘어떻게(How)’ 관련되어 있는가를 분석하는 데 초점을 둔다고 하였다.

김상목(2003)은 조직 구성원에 대한 태도와 행동을 측정하기 위한 변수로 직무 만족, 조직몰입을 주로 활용하고 있으며 조직시민행동까지 포함하고 있다고 하였으며, 오석홍(1992)은 직무 만족이 높은 구성원은 업무를 열정적으로 수행하기 위해 노력하며, 이는 높은 성과와 생산성 향상과 연결된다고 하였다. 결국 이에 대해 권용훈·신동연(2016)은 군 조직의 경우 개인의 규범성을 강조하는 조직으로서 조직과 국가에 헌신하고 봉사하는 자세가 중요한데, 직무 만족은 군 조직에 있어서 조직의 관리자와 구성원 간의 관계를 개선하며 업무의 효율성과 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요소로 강조하여 본 연구의 방향과

같이한다.

4. 공공봉사동기(PSM)의 개념

공공봉사동기는 Brewer&Selden(1998)은 공공분야에서 유의미한 공공봉사를 행동하려고 하는 동기로 정의하였으며, Houston(2006)은 공익에 대한 헌신, 타인에 대한 봉사, 자기의 희생이 공공봉사동기의 기초라고 정의하였다. 대표적 개념으로 살펴보면 Perry&Wise(1990)는 정부 기관이나 공공조직에서 우선으로 혹은 고유하게 나타나는 동기에 대응하려는 개인의 성향이며, 민간과는 구분되는 공무원들의 특징적인 동기를 설명하기 위해 미국에서 개발된 개념이며, 세 가지 차원으로는 합리적 차원, 규범적 차원, 감성적 차원으로 구분한다. 이근주·이혜윤(2006)은 공공조직 구성원들의 특유 동기로 일컬으며, 권용훈·신동연(2016) 내·외재적 동기와는 다른 공익에 대한 가치 부여 또는 사회의 개념이 포함된 동기로 정의하였다. 선행연구에 따르면 구성원들의 동기는 공공부문과 민간부문에 있어 차이가 발생하고(박천오, 2008), 김상묵(2013)은 공공가치의 실현과 공익의 증진을 위하는 동기, 국가와 사회를 위해 봉사하려는 성향으로 정의한다.

공공봉사동기와 조직시민행동의 관계를 확인한 육군 간부 대상의 선행 연구에서는 공공봉사동기가 높은 구성원일수록 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 특히 군인이 특정직공무원으로서 국민을 위해 헌신하고 희생하는 것이 주요 임무 중 하나인데, 그들을 보호하고 국가를 방위하기 위해 복무하는 것에 대한 것에 중점적으로 보아야 한다. 김상묵(2018)은 자본주의 사회에서 급여 등 금전적 혜택이 다른 직업에 비해서 현저하게 만족도가 떨어질 수 있는 상황에서 공공의 이익을 봉사하고 직업으로서가 아닌 윤리 의식과 소명 의식으로 인식하는 경향이 강하다고 보며, 정우일(2005)은 공무원이 대민업무에 큰 자부심을

느끼고 대중을 위하여 봉사하는 것에 높은 동기를 가진다고 하였다.

공공봉사동기에 대해 Perry(1990)은 “공공조직에서 고유하게 나타나는 동기에 대응하는 개인 성향”이라고 정의하면서, 개인의 효용을 극대화하기 위해 세 가지 차원으로 분류하여 제시하였다. 합리적 차원, 규범적 차원, 정서적 차원을 바탕으로 이후의 연구에서 하위 항목을 세분화하였다. 합리적 차원에서는 정책 입안과 관련된 호감도, 규범적 차원에서는 공익 몰입, 정서적 차원에서는 동정, 자기희생 4가지 요인을 제시하였다.

연구자	정의내용
Perry(1990)	공공조직에서 고유하게 나타나는 동기에 대응하는 개인 성향
Brewer(1998)	유의미한 공공서비스를 제공하도록 이끄는 동기를 부여하는 힘
Rainey(1999)	개인보다 조직의 이익보다 정치적 실체 이익을 이끌도록 동기를 부여하는 힘
Houston(2006)	공공봉사동기의 기초는 공익에 대한 헌신, 타인에 대한 봉사, 자기희생으로 구성
Perry(2008)	타인에게 선행하거나 사회 안녕
김상목(2013)	공공가치를 실현하고 공공이익을 향상하는 동기

[표 7] 공공봉사동기에 대한 정의(출처: 김상목(2013) 재구성)

정민재(2012)에 따르면 경찰대학생의 가족 사회화 수준, 종교 활동 수준, 자원봉사활동 수준이 높을수록 그리고 재학 기간이 길고, 학년이 높을수록 공공봉사동기 수준이 높게 나타났으며, 가계소득과 재수 경험은 별다른 영향을 미치지 못했다. 송봉규(2017)에 따르면 직속상관의 역할, 전문가적 일체감은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미치며, 복무기간이 길고, 직업군인을 최초로 결심한 시기가 빠를수록 공공봉사동기가 높을 것을 확인하였다.

구 분	측정 문항
합리적 차원	<ul style="list-style-type: none"> ·정치에 대해 부정적인 인상을 갖고 있다. ·정책과정에서 발생하는 거래관계를 받아들일 수 없다. ·정치인들을 별로 좋아하지 않는다.
규범적 차원	<ul style="list-style-type: none"> ·지역사회에서 벌어지고 있는 일에 대하여 별 관심이 없다. ·사적인 이득과 무관하게 지역사회에 봉사한다. ·의미있는 공공봉사를 중요시 생각한다. ·공무원은 사익에 반할지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위하여 일해야 한다. ·공공봉사는 시민의 의무이다.
감성적 차원	<p>[동정]</p> <ul style="list-style-type: none"> ·사회적 혜택을 받지 못한 사람들의 어려움에 별로 가슴 아파하지 않는다. ·대부분의 사회정책을 중요시한다. ·곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다. ·애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다. ·내가 개인적으로 알지 못하는 사람들의 복지에 대해 별로 생각하지 않는다. ·사람들은 서로에게 의지하고 산다. ·자신의 문제 해결을 위하여 스스로 노력하지 않는 사람은 동정할 필요가 없다. <p>·내가 지지하는 사회정책은 별로 없다.</p> <p>[희생]</p> <ul style="list-style-type: none"> ·개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 중요하다. ·개인적인 일보다 의무가 중요하다. ·선행을 하는 것보다 돈을 많이 버는 것이 중요하다. ·내가 하는 일의 대부분은 사회적 대의를 위한 것이다. ·타인을 위한 봉사는 금전적 보상과 무관하게 기분이 좋다. ·사회로부터 받은 것보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다. ·다른 사람들 돕기 위해 손해를 감수한다. ·사회의 선을 위하여 자신을 희생한다.

[표 8] 공공봉사동기 측정 차원별 측정 문항 (출처: 이근주(2005) 재구성)

Perry가 공공봉사동기 수준을 측정하기 위해 개발하여 공공봉사 호감도, 공공가치 몰입, 시민의무, 사회정의, 동정심, 자기희생 총 6가지의 요소들을 통해 설계하였고, 40개의 문항으로 평가할 수 있다고 판단했

다. 이는 Perry가 개발한 개인 수준에 대한 공공봉사동기의 측정문항을 위의 [표 8]과 같이 합리적 차원, 규범적 차원, 감성적 차원 세 가지로 구분할 수 있다고 하였다. 이후 적절하지 못한 시민의무, 사회정의 요소는 배제되어 최종적으로 공공 봉사 호감도, 공공가치 몰입, 동정심, 자기희생 총 4가지의 요소와 24개의 문항을 토대로 제시하였다.

이근주(2005)는 합리적 차원은 공공정책에 대한 호감도를 의미하며, 규범적 차원은 공익 실현을 위하여 노력하는 정도로 사익보다는 공익에 더 큰 관심을 우선하며, 감성적 차원은 동정심과 희생의 두 차원으로 구성되어 있다고 하였다.

연구자	정의내용
Perry(2000)	가족사회화(+), 자원봉사(+), 종교경험(+), 교육수준(+)
Alonso&Lewis(2000)	연령(+), 성별, 재직기간, 근무부서, 학력
Bright(2005)	관리수준(+), 교육수준(+)
이근주(2005)	직급(+), 연령(+), 성별, 직렬
Camilleri(2007)	연령(+), 소득(+), 교육(-), 성별

[표 9] 공공봉사동기 일반사회화 주요 결정변수(출처: 정민제(2012) 재구성)

다만, 장교를 대상으로 적용하였을 때 앞서 언급한 요인들이 적절히 대응되는지는 [표 9], [표 10]을 참고하여, 군인을 대상으로 연구 분석을 통했을 때 같은(또는 유사한) 결과가 도출되는지 확인이 필요한 부분이다. 이근주(2005)는 공공봉사동기와 성과 간의 관계를 검증한 결과 연구 대상에게 나이, 성별, 학력 등의 요소를 통제한 후 분석한 결과 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 분석했다. 그러나 추가적인 분석에 따르면 조직몰입(CPI), 동정심(COM), 자기희생(SS)은 성과에 긍정적인 영향을 보였으나, 공공봉사 호감도(APM)는 미치는 영향이 미미하였다. 이에 따라 이근주(2005)는 공무원의 성과 수준을 높이기 위해서는

공공봉사동기가 높은 공무원을 선발하는 것의 중요성을 강조하였고, 선발된 공무원은 수준 높은 공공봉사동기를 유지하기 위해 이타주의적 욕구를 지속해서 충족하고, 공공봉사동기 수준이 높은 사람들을 지속해서 충원할 수 있도록 선발제도를 개선해야 한다고 주장하였다.

연구가	정의내용
Perry(1997)	조직 환경 영향을 추후 연구과제로 제시
Camilleri(2007)	상사와의 관계(+), 자율성(+), 역할갈등(-), 모호성(-)
Moynihan(2007)	조직문화, 위계, 재직기간(-), 조직
김서용(2009)	조직몰입(+), 계급(-), 동료 관계(=), 재직기간, 상사와의 관계
한에스더(2010)	경험된 책임감(+), 직무만족도(+), 업무모호성(-), 업무특성

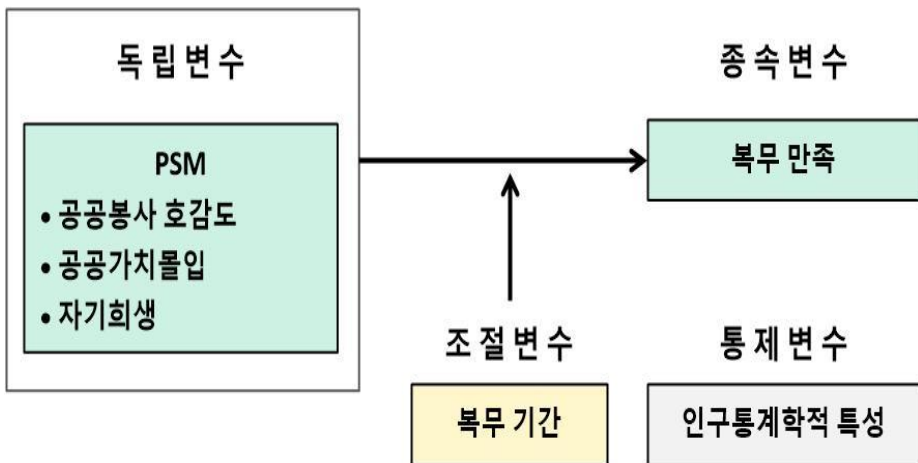
[표 10] 공공봉사동기 조직사회화 주요 결정변수(출처: 한에스더(2010) 재구성)

제3장. 연구 모형과 분석

제1절. 연구모형 설계와 연구 가설 설정

본 연구는 공공봉사동기(PSM)이 복무 만족을 미치는 데에 있어 복무기간이 조절변수로서 효과가 있는 것인지 검증하는 것이다. 앞서 검토해본 선행연구에서도 시사한 바에 따라 공공봉사동기와 복무(직무) 만족은 긍정적인 영향을 주고 있으며, 복무(직무)기간이 길수록 긍정적인 영향을 주고 있고, 공공봉사동기의 요소들은 직업군인이 가져야 할 덕목이라고 보기에 본 연구의 결과 또한 기각되지 않고 채택이 될 것이라고 예상된다.

공공봉사동기(PSM) 중 공공봉사 호감도(APM)와 조직몰입(CPI), 자기 희생(SS) 총 3개를 독립변수로 설정하고, 군 복무 만족 요소를 종속변수로 설정하며, 군 복무기간을 조절변수로 설정하였으며, 인구통계학적 특성인 성별, 학력 등은 고려하지 않고 통제변수로 설정하였다. 이때 독립변수와 종속변수, 조절변수의 범주는 설문조사를 통해 범주화하였으며, 연구 모형은 [자료 1]과 같다.



[자료 1] 연구 모형

가) 연구 문제: 공공봉사동기(PSM)에 따른 복무 만족도는
군 복무기간에 따라 차이가 있을 것이다.

- * 독립변수: 공공봉사 호감도(APM), 공공가치몰입(CPI), 자기희생(SS)
- * 조절변수: 복무기간
- * 종속변수: 복무 만족
- * 통제변수: 인구통계학적 특성

나) 가설

가설 1	공공봉사동기(PSM)가 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
	가설 1-1	공공봉사 호감도(APM)가 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
	가설 1-2	공공가치몰입(CPI)이 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
	가설 1-3	자기희생(SS)이 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2	복무 만족은 공공봉사동기(PSM)와의 관계에서 복무기간이 강화시킬 것이다.	

연구 모형에 따른 연구 가설은 크게 2개로 구분하였으며, 첫 번째 가설에서 하위 카테고리 3개를 세분화하였다. 첫째, 공공봉사동기(PSM)가 높을수록 군 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 둘째, 군 복무 만족은 공공봉사동기(PSM)와의 관계에서 군 복무기간이 강화시킬 것이다.에서 첫 번째 가설에서 독립변수인 세 가지 요소를 활용하여, 공공봉사 호감도(APM), 공공가치몰입(CPI), 자기희생(SS)이 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.라고 설정하였다.

제2절. 연구 자료 특성

1. 연구 참여자 선정

공군 소속의 장교 모두를 조사하기에는 공간과 시간적 제약이 있으므로, 원활한 통계 결과를 얻기 위해 최소 100명을 목표로 하였다. 이때, 성별, 특기, 계급 등 특정 성향의 응답 비율이 높으면 편파적인 의견이 도출될 수 있기에 모집단을 균형 있게 선발하기 위해 설문조사 응답 결

과를 실시간으로 확인하였고, 필요한 경우 부족한 대상 집단에 대해 홍보활동을 펼쳤다. 또한 낮은 응답률을 고려하여 2배수인 약 200여 명에게 설문조사 참여 요청을 하였고, 최종 116명이 설문조사에 응답하였다.

설문조사 참여자의 개인적 특성(성별, 연령)이나 복무의 특성(특기, 임관 구분, 복무 구분)은 통제변수로 설정하여 단순한 인구통계학적인 특성으로만 참고하였다. 다만, 계급의 경우 첫 임관계급인 소위부터 중위, 대위, 소령으로 진급하기까지 군 복무기간이 증가함을 확인할 수 있기에 조절 변수로써 활용하였다.

설문조사 대상자 특성상 공군 장교로 한정하고 있는데 실제 공군 장교를 만나서 연구에 참여를 요청하여 설문조사의 내용을 적나라하게 응답을 받기에 어려울 수 있다. 다행히 연구자가 같은 소속이라 집단을 구성하고 설문조사 과정에서 연락을 취하기에 쉽게 진행할 수 있었다. 군 내부 단독 망 사이트 내에 공군 전 인력에 대한 전화번호부가 등재되어 있어서 조절변수인 군 복무기간이 적절히 배분될 수 있도록 계급별 최소 요구 인원을 30명으로 설정하여 해당 계급으로 복무 중인 공군 장교 중 일부를 무작위로 추출하였다. 다만, 연구자가 소속된 부대의 장교와는 직무 관계로 인해 설문조사 과정이 다소 관대하고 편향적일 것을 고려하여 타 부대에서 근무 중인 장교를 위주로 선정하였다. 이후 부족한 집단 표본을 충원하기 위해서는 소속 부대의 선·후배 장교 등에게 설문조사를 추가 요청하여 비율을 맞추었다.

2. 설문의 구성

시간 및 공간적 제약을 해소하고 효율적인 집계를 위해 설문조사를 대면으로 시행하지 않고, 전부 비대면 형식으로 진행하였다. 특히 2020년부터 3년째 진행 중인 COVID-19의 활동 양상이 좀처럼 종식되지 못하고 있어서 정부와 군 내부에서는 될 수 있는 대로 불필요한 활동을 생략하거나 최소화하고, 대면보다는 비대면 위주의 활동을 장려하고 있

어서 설문조사에 대한 전체 과정은 비대면 방법이 불가피한 상황이었다. 설문조사의 양식은 인터넷 포털사이트 ‘네이버’ 내 ‘네이버 폼’ 체계를 이용하여 설문조사 대상자가 PC 연결이 가능하면 언제 어디서든 설문조사를 할 수 있도록 설정하였다.

다만, 설문조사에 앞서 연구주제(공공봉사동기에 대한 설문조사)를 명확히 밝히고, 본 설문조사의 목적과 설문조사 응답 내용에 대한 비밀보장, 개인정보 관리에 대해 설명하고, 설문조사의 자율권을 보장하였다. 그리고 연구자의 소속과 연락처, 메일주소를 남겨 연구 관련된 문의 사항을 질의할 수 있도록 하였다. 해당 내용을 상세하게 전달해야 응답의 오류를 방지할 수 있으며, 자칫 연구자의 고계급과 직책으로 인해 강요로 느껴지거나, 강압적인 환경이 조성될 것을 우려하였기 때문이다.

설문조사 시작 전에 앞서 대상자의 기본 정보를 확인하기 위해 성별, 연령, 계급, 특기, 임관 구분, 복무 구분을 표시하게 하였다. 이후 각 항목에 대해 동의하는 정도를 표시할 수 있도록 5점 리커트 척도로 객관식 문항으로 구성했으며, 항목에 매우 동의할 때 ⑤‘매우 그렇다.’, 항목에 매우 동의하지 않거나, 공감되지 않는 경우 ①‘전혀 그렇지 않다.’에 표시할 수 있도록 하였다.

공공봉사동기의 하위 항목은 총 4가지로 공공봉사 호감도(APM), 공공가치몰입(CPI), 동정심(COM), 자기 희생(SS)으로 구분되는데 본 연구에서는 동정심을 제외한 세 가지 항목으로 구분하여 진행하였다. 동정심은 사회적 약자의 어려운 처지, 타인에 대한 복지 고려, 부당한 대우에 대한 분노, 어려운 시민을 보는 측은지심이 주요 설문 문항이다. 복무 만족의 원인이 되는 공공봉사동기의 세부 항목들은 해당 항목들로 인해 긍정적인 마음가짐과 향후 선의의 행동으로 이어질 수 있고 그것이 곧 복무 만족으로 연결될 수 있다. 그러나 동정심의 경우 타인에 대해 안타까움과 슬픔, 배려 등의 항목이 설문조사 대상자가 높은 의식 수준을 갖고 있더라도 균 복무 만족에 직접적인 영향을 준다고 보기 어렵기 때문에 본 연구 모형에서 제외하였다.

각 요인에 대한 정확한 개념을 정의하기 어려울 수도 있어서 요인별로 세분된 항목을 기술하여 설문 참여자들이 설문을 더 정확히 이해하고 설문을 할 수 있도록 유도하였다. 또한 종속변수에 해당하는 ‘복무 만족’은 다소 광범위하게 느껴지지 않도록 복무 만족이 될 만한 요소인 직무, 대인관계, 성취감, 소속감에 대해 세부적으로 구분하였다. 질문 문항은 기존의 국내 연구자료 및 선행연구에서 사용한 문항을 바탕으로 군인 대상에 맞게 일부 수정 또는 인용하여 작성하였다.

비대면으로 설문조사를 진행하면 설문조사 대상자가 언제 어디서 어떠한 환경과 심리상태에서 설문조사를 하는지 알지 못하지만, 편향적인 응답을 하지 않고 솔직하게 응답할 수 있도록 안내하였다. 또한 대상자가 중복 응답을 하거나 무응답을 하지 못하게 시스템상에서 설정하였으며, 설문을 2회 이상 실시하지 못하게 설문조사 마지막에 개인 휴대전화 번호를 입력하게 하였다. 수집된 설문 내용과 핸드폰 번호는 설문조사가 종료되고, 연구 분석이 끝난 시점에 파기하여 개인 정보 보호에 대한 사전 약속을 이행하였으며, 과정에 오류가 있는 응답은 없는 것으로 확인했으며, 연구 내용에 대한 답변 철회 요청과 설문 응답 재실시 요청 그리고 연구 진행 과정에 대한 세부 질의 등의 의견은 접수되지 않았다.

3. 자료 수집 방법

대면 설문조사를 하기에는 각자 지역별로 흩어져있어 전 지역을 다니며 설문조사를 하기엔 한계가 있으며, 일부 특기의 경우 근무시간이 달라 시간적 제약이 존재하였다. 또한, 연구자가 직접 대면으로 요청하기에 계급의 차이가 있어 자칫 설문에 대한 강제적인 행위로 느껴지거나, 연구자를 의식하여 부정적인 의견을 숨겨 응답을 왜곡할 수 있다고 판단하여 대상자 전체에게 군 내부망 메일을 통해 본 연구의 개괄적인 설명과 함께, 설문조사의 시행 여부 및 결과는 지극히 연구자료로만 사용되며 설문조사가 개인의 인사고과에 영향을 전혀 주지 않는다는 점을 명확

히 하였다. 메일로 설문조사 계획과 목적, 시행 방법 등을 사전에 알리고, 사전에 수집한 200명의 전화번호를 통해 별도로 작성한 설문조사 링크를 핸드폰 문자로 일괄 발송하여 설문조사 참여 진행도를 3일간 관찰하였다. ‘네이버’ 포털사이트의 ‘폼’시스템을 활용하였으므로 별도로 설문지를 회수하거나 일일이 응답지를 회수하여 정리할 필요 없이 응답 종료 즉시 결과를 확인할 수 있었다.

제3절. 연구 자료 분석

데이터 처리를 더 간결하게 진행하기 위해 분석 과정에서 항목별로 이름을 부여하였다. 공공봉사동기(PSM; public service motivation)에서 크게 세 가지 하위요인으로 구성하였으며, ‘공공봉사 호감도 (APM;attraction to policymaking)’, ‘조직 몰입(CPI;commitment to policymaking)’, ‘자기희생(SS;self-sacrifice)’은 영어 약어로 표현하였고, 각 문항에서 주요 키워드를 추출하여 쉽게 인지될 수 있도록 [표 11]과 같이 정리하였다.

독립 변수	측정 지표
공공봉사 호감도 (APM)	[APM_1] 존경/ 지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람을 존경한다. [APM_2] 봉사 / 가치가 있는 공공 봉사는 나에게 중요하다. [APM_3] 공공선 / 공공선을 위해 기여하는 것은 중요하다.
조직 몰입 (CPI)	[CPI_1] 기회/ 모든 국민에게 동등한 기회를 제공하는 것은 중요하다. [CPI2] 서비스/ 모든 국민에게 공공서비스가 지속적으로 제공되는 것이 중요하다. [CPI3] 윤리 / 윤리적으로 행동하는 것은 군인의 필수 덕목이다.
자기 희생 (SS)	[SS_1] 희생/ 국가와 군을 위해 나를 희생할 수 있다. [SS_2] 의무/ 나의 이익보다는 군인으로서의 의무가 우선이다. [SS_3] 손해/ 국가와 군으로 인한 개인적 손해를 감수할 수 있다.

[표 11] 독립변수의 측정지표

‘APM_1 존경’, ‘APM_2 봉사’, ‘APM_3 공공선’, ‘CPI_1 기회’, ‘CPI_2 서비스’, ‘CPI_3 윤리’, ‘SS_1 희생’, ‘SS_2 의무’, ‘SS_3 손해’로 표기하였으며, 종속변수 항목인 복무 만족의 5개 문항 또한 문장의 키워드 위주로 간결화하여 ‘만족_1 업무’, ‘만족_2 관계’, ‘만족_3 성취’, ‘만족_4 안정’, ‘만족_5 소속감’으로 [표 12]와 같이 정리하였다. 동정심 (COM;compassion)은 이론상 직업군인에게 적합하지 않은 덕목이라 사전에 삭제하고 진행하였다.

독립 변수	측정 지표
공공봉사 호감도 (APM)	[만족_1] 업무/ 나에게 주어진 업무량과 난이도에 대해 만족한다. [만족_2] 관계/ 부대(서)의 상관, 동료, 부하와의 관계에 만족한다. [만족_3] 성취/ 현재 하고있는 업무에 성취감과 보람을 느낀다. [만족_4] 안정/ 군인이라는 직업에 안정감을 느낀다. [만족_5] 소속감/ 보임한 부대(서)에 소속감을 느낀다.

[표 12] 종속변수의 측정지표

1. 표본의 일반적 특성

연구 대상자의 인구 사회학적 특성은 아래의 [표 13]과 같다. 성별의 경우 남성이 66명(56.9%), 여성이 50명(43.1%)으로 남성과 여성의 성비는 크게 차이가 나지 않았다. 나이는 한국 나이로 측정하였으며, 소위로 임관하기 위해서는 4년제 대학교 또는 공군사관학교를 졸업해야 가능하므로 소위 임관 나이를 고려하여 24세 이후로 조사하였다. 24세~25세가 22명(19.0%)으로 가장 높은 비율을 보였으며, 28세~29세와 34세~35세가 21명(18.1%)의 비율을 보였다. 20대(24~29세) 집단은 총 61명(52.6%)이고, 30대(30세~37세)는 총 55명(47.5%)의 비율을 보인다.

설문조사 기간을 기준으로 하였을 때 계급의 구성은 대위가 38명(32.8%)으로 대다수를 차지하였고, 가장 낮은 계급인 소위는 24명

(20.7%), 가장 높은 계급인 소령은 18명(15.5%)의 비율을 보였다. 특기는 총 17개(조종/운항관제/항공통제/방공포병/기상/정보통신/무기정비/보급수송/인사교육/공보정훈/재정/공병/정보/군사경찰/군중/의무,간호/법무)을 대상으로 시행하였다. 특수 병과인 군중, 의무/간호, 법무장교는 다른 특기와 다른 전형 절차를 거쳐 임관하지만, 장교로서 함께 복무 생활을 하므로 연구 과정에서 제외하지 않고 함께 고려되도록 하였다. 총 14개 특기 중 1개의 특기(정보)는 응답자가 없었다. 가장 높은 비율을 차지한 인사교육 특기는 총 20명으로 17.2%가 응답하였고, 조종 16명(13.8%), 방공포병 14명(12.1%), 무기정비와 보급수송이 12명(10.3%) 순으로 많은 응답 비율을 보였다.

응답자의 임관 출신은 학사사관후보생 출신 장교가 62명(53.4%)으로 대다수를 차지하였고, 공군사관학교 출신 장교가 36명(31.0%), 학군사관후보생이 14명(12.1%), 특수 병과 출신 장교는 4명(3.4%)이다. 의무/간호 특기 장교는 임관 시 부여받은 특기로 복무하다 의무 특기로 특기를 전환하였기에 공군사관학교, 학사사관후보생 집단으로 집계된 것이다.

복무 구분의 구성은 장기복무가 92명(79.3%)으로 가장 높은 비율을 차지하였고, 연장 복무 14명(12.1%), 단기복무 10명(8.6%) 순으로 집계되었다. 단기/연장 복무 집단과 비교해 장기복무 비율이 많이 집계된 원인은 공군사관학교 출신 장교는 임관 이후 장기복무자로 분류되기 때문에 장기복무 집단에 과도하게 집계되어 보인다.

설문조사를 배포할 당시에 결측치가 집계되지 않도록 중복 응답이 불가하고, 무응답이 불가하도록 안내하였으며, 항목에 따라 1점, 3점, 5점으로 명확하게 문항당 1개의 점수만 부여할 수 있도록 설정하였다. 따라서 데이터 코팅에서 해당하는 오류는 발견되지 않았다.

구분	분류	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	66	56.9
	여자	50	43.1

연 령	24세~25세	22	19.0
	26세~27세	18	15.5
	28세~29세	21	18.1
	30세~31세	17	14.7
	32세~33세	11	9.5
	34세~35세	21	18.1
	36세~37세	6	5.2
	계 급	소 위	24
중위(진)		5	4.3
중 위		17	14.7
대위(진)		5	4.3
대 위		38	32.8
소령(진)		9	7.8
소 령		18	15.5
특 기		조 종	16
	운향관제	2	1.7
	항공통제	2	1.7
	방공포병	14	12.1
	기 상	2	1.7
	정보통신	6	5.2
	무기정비	12	10.3
	보급수송	12	10.3
	인사교육	20	17.2
	공보정훈	4	3.4
	재 정	2	1.7
	공 병	8	6.9
	정 보	0	0
	군사경찰	8	6.9
	군 종	2	1.7
	의무,간호	4	3.4
	법 무	2	1.7

입관 구분	공군사관학교	36	31.0
	학군사관후보생	14	12.1
	학사사관후보생	62	53.4
	기 타	4	3.4
복무 구분	단기 복무	10	8.6
	연장 복무	14	12.1
	장기 복무	92	79.3

[표 13] 연구대상자의 인구사회학적 특성 (N=116)

2. 변수의 기술통계분석

리커트 척도를 통한 통계의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 확인하기 위해 독립변수의 기술통계를 실시하였으며, 결과는 아래의 [표 14]와 같다. 변수의 최솟값과 최댓값의 경우, 인구통계학적 변수에서는 의미가 없으니 해석하지 않았고, 설문 문항인 APM, CPI, SS, 복무 만족의 각 항목에서는 5점 리커트 척도에 따라 1~5 사이의 값을 보인다. 매우 긍정적인 답변인 5점(매우 그렇다)의 경우 모든 문항에서 측정이 되었으며, 매우 부정적인 답변인 1점(매우 그렇지 않다)의 경우 일부 문항에서만 측정이 된 것을 확인하였다.

독립변수의 평균을 살펴보았을 때, 평균값은 대체로 3~4점대를 보인다. 이 중 ‘CPL_3 윤리’ 변수의 평균값이 4.64로 가장 높으며, ‘SS_3 손해’ 변수가 3.38로 가장 낮은 것으로 나타났다. 표준편차는 ‘SS_3 손해’ 변수가 1.101로 가장 높고, ‘CPL_2 서비스’ 변수가 0.533으로 가장 낮게 분석되었다. 또한, 변수들이 정규분포를 구성하는지 검토하기 위해 왜도와 첨도를 분석한 결과, 전체적으로 기준값인 ‘|왜도| < 3’, ‘|첨도| < 8’을 만족하였기 때문에 변수가 정규분포를 이룬다고 볼 수 있다.

구 분	최소값	최대값	평균	표준 편차	왜도		첨도	
	통계량	통계량	통계량	통계량	통계량	표준 오차	통계량	표준 오차
성 별	1	2	1.43	0.497	0.282	0.225	-1.954	0.446
연 령	1	7	3.55	1.904	0.196	0.225	-1.202	0.446
계 급	1	7	4.09	2.060	-0.251	0.225	-1.172	0.446
특 기	1	17	7.64	4.329	0.186	0.225	-0.631	0.446
임관 구분	1	4	2.29	0.951	-0.374	0.225	-1.399	0.446
복무 구분	1	3	2.71	0.619	-1.955	0.225	2.485	0.446
APM_1 존경	3	5	4.48	0.625	-0.802	0.225	-0.345	0.446
APM_2 봉사	2	5	4.14	0.801	-0.462	0.225	-0.714	0.446
APM_3 공공선	3	5	4.33	0.629	-0.385	0.225	-0.654	0.446
CPI_1 기회	3	5	4.53	0.596	-0.887	0.225	-0.186	0.446
CPI_2 서비스	3	5	4.55	0.533	-0.560	0.225	-0.959	0.446
CPI_3 윤리	3	5	4.64	0.550	-1.207	0.225	0.499	0.446
SS_1 희생	2	5	4.02	0.780	-0.254	0.225		0.446
SS_2 의무	2	5	3.79	0.909	-0.283	0.225	-0.725	0.446
SS_3 손해	1	5	3.38	1.101	-0.324	0.225	-0.611	0.446
만족_1 업무	1	5	3.59	0.952	-0.806	0.225	0.983	0.446
만족_2 관계	2	5	4.14	0.822	-0.644	0.225	-0.249	0.446
만족_3 성취	1	5	3.50	0.974	-0.575	0.225	0.013	0.446
만족_4 안정	1	5	3.72	1.018	-0.931	0.225	0.798	0.446
만족_5 소속감	1	5	3.95	0.959	-0.980	0.225	1.217	0.446

[표 14] 변수의 기술통계량

3. 변수의 타당도 분석(요인분석)

총 9개의 독립변수가 같은 개념을 가졌는지 파악하기 위해서 타당도 분석(요인분석)을 시행하였다.

구 분	초 기	추 출
APM_1 존경	0.480	0.559
APM_2 봉사	0.608	0.743
APM_3 공공선	0.590	0.688
CPI_1 기회	0.358	0.556
CPI_2 서비스	0.403	0.547
CPI_3 윤리	0.284	0.314
SS_1 희생	0.516	0.603
SS_2 의무	0.575	0.767
SS_3 손해	0.439	0.519

[표 15-1] 변수의 기술통계량
(요인 제거 전)

구 분	초 기	추 출
APM_1 존경	0.479	0.574
APM_2 봉사	0.606	0.752
APM_3 공공선	0.567	0.650
CPI_1 기회	0.346	0.612
CPI_2 서비스	0.378	0.521
SS_1 희생	0.513	0.602
SS_2 의무	0.568	0.758
SS_3 손해	0.433	0.529

[표 15-2] 변수의 기술통계량
(요인 제거 후)

위의 [표 15-1]은 독립변수 9개를 모두 포함하여 분석한 결과이다. 추출된 요인들에 의해 변수의 설명력을 나타내는 공통성은 0.4 이상의 값을 가져야 하는데, ‘CPI_3 윤리’의 경우 0.314의 값을 나타내고 있어 이를 제거하는 것이 요인분석 적합도 면에서 더 좋을 수 있겠으나, 현지점에서는 제거하지 않고 이후 ‘회전 요인 행렬’의 결과를 보고 최종적으로 판단하기로 하였다.

[표 15-1]에 Kaiser-Meyer-Olkin 측도(이하 ‘KMO값’으로 명명한다.)는 최소 0.6 이상의 값을 나타내어야 하는데, 0.719가 나왔으므로 문제가 없으며, p 값이 0.000으로 유의수준인 0.05 미만으로 나타났으므로 요인분석 모형에 적합하다고 할 수 있다. 아이겐값 또한 기준치인 1.0 이상의 수치를 넘어 1.379로 나타났고, 누적 분산은 58.846%로 나

타났다. 누적 설명 분산은 통상적으로 50~60% 정도 되어야 하며, 이상 수치는 60%를 초과하는 것인데 앞서 언급한 'CPI_3 윤리'의 요인이 원 인일 것으로 판단하였다.

따라서, 위의 [표 15-2]와 같이 'CPI_3 윤리'요인을 제거했더니 공통 성이 0.4 미만인 요소가 나타나지 않았다. [표 15-2]에 따라 KMO값은 0.694로 이상 수치인 0.7과 거의 근접하여 수용 가능한 수준으로 나왔다. p 값은 0.000으로 유의수준인 0.05 미만으로 나타났다. 제거된 요 인으로 선정된 아이겐값은 1.140으로 나와 제거 전보다 수치가 낮아졌 지만, 기준 범위에 있어 특별히 문젯거리가 될 사항은 없다. 누적 분산 은 62.463%로 설명력이 이전보다 더 양호한 것으로 평가되었다. 그러 나 '회전 요인분석'을 통해 요인 적재 값을 보고 해당 요인의 제거 여부 를 판단하기로 하였다.

변 수		1요인	2요인	3요인
APM_1	존경	0.839	0.157	0.121
APM_2	봉사	0.797	0.055	0.223
APM_3	공공선	0.745	0.048	0.041
CPI_1	기회	0.192	0.853	0.051
CPI_2	서비스	0.150	0.742	0.171
CPI_3	윤리	-0.060	0.713	0.082
SS_1	희생	-0.031	0.101	0.738
SS_2	의무	0.165	0.114	0.712
SS_3	손해	0.297	0.063	0.471
아이겐값		2.072	1.845	1.379
공통분산 (%)		1.845	20.497	43.524
누적분산 (%)		23.026	43.524	58.846

KMO=.719, Barlett's $\chi^2=384.429(p<.001)$

[표 16-1] 변수의 타당도 분석(요인분석) (요인 제거 전)

공공봉사동기의 하위요인인 공공봉사호감도, 공공가치몰입, 자기희생 항목이 적절히 분류되는지 파악하고자 요인을 주축 요인 추출로 하여 베리맥스 회전을 하여 실시하였다. 요인 적재 값은 최소 0.4이상(이상적인 수치는 0.5)이 이상적인데, 모두 0.4를 초과하여 나타나므로 타당성을 충족하였다. 총 9개의 항목 중 3개의 각 요인에 구성된 항목을 살펴보면 항목별로 3개의 요인이 명확하게 분류되어 있다.

또한 [표 16-2]에 따르면 요인 적재 값이 가장 큰 요인과 가장 작은 요인의 차이가 모든 항목에서 뚜렷하게 나타난다. 이는 공공봉사동기의 항목들이 다른 항목들과의 관계성에서 연관성이 낮다는 것이며, 각각의 개념이 뚜렷하다고 해석할 수 있다. ‘CPI_3 윤리’ 항목을 제거하지 않았음에도 [표 16-1]처럼 요인이 뚜렷하게 분리되었기 때문에 모형을 그대로 수용하기로 하였다.

변 수	1요인	2요인	3요인
APM_1 존경	0.848	0.157	0.085
APM_2 봉사	0.786	0.062	0.168
APM_3 공공선	0.756	0.044	0.020
CPI_1 기회	0.198	0.845	0.063
CPI_2 서비스	0.157	0.742	0.162
SS_1 희생	-0.064	0.722	0.066
SS_2 의무	0.000	0.096	0.776
SS_3 손해	0.201	0.114	0.684
아이겐값	2.018	1.839	1.140
공통분산 (%)	25.220	22.991	14.252
누적분산 (%)	25.220	48.211	62.463

KMO=.694, Barlett's $x^2=348.272(p<.001)$

[표 16-2] 변수의 타당도 분석(요인분석) (요인 제거 후)

4. 설문조사의 신뢰도 분석

설문조사에서 제시한 각 질문 문항이 얼마나 일관성 있게 응답하였는지 분석하기 위해 아래의 [표 17]과 같이 신뢰도 분석(Reliability analysis)을 하였다.

Cronbach's alpha 계수는 0.7 이상을 이상적으로 수용 가능한 수준으로 판단하며, 높은 수치를 보일수록 신뢰성이 우수하다고 할 수 있는데 '공공봉사호감도(APM)'과 '자기희생(SS)', '복무만족' 항목은 각각 0.840, 0.806, 0.761로 신뢰도가 양호하게 나왔으며, '공공가치몰입(CPI)'은 0.684로 양호한 수준보다는 수용 가능한 수준으로 산출되었다. 'CPI_3 윤리' 항목이 제거된다면 0.700수준까지 알파 계수가 높아질 수 있으나 유지하였다. 추가로 신뢰도를 지극히 저해하는 문항이 없으므로 문항 제거 없이 분석을 진행하였다.

변 수	Cronbach's alpha	항목 수	항목이 삭제된 경우 Cronbach's alpha
공공	.840	3	APM_1 존경812
APM_2 봉사759			
APM_3 공공선758			
공공 봉사동기 (독립변수)	.684	3	CPI_1 기회562
CPI_2 서비스495			
CPI_3 윤리700			
복무만족 (종속변수)	.806	3	SS_1 희생742
			SS_2 의무674
			SS_3 손해795
복무만족 (종속변수)	.761	5	만족_1 업무710
			만족_2 관계708
			만족_3 성취708
			만족_4 안정754
			만족_5 소속감 710

[표 17] 요인별 신뢰도 분석 결과

5. 독립변수 간 상관관계 분석

회귀분석을 시작하기에 앞서 총 9개의 변수인 ‘APM_1 존경’, ‘APM_2 봉사’, ‘APM_3 공공선’, ‘CPI_1 기회’, ‘CPI_2 서비스’, ‘CPI_3 윤리’, ‘SS_1 희생’, ‘SS_2 의무’, ‘SS_3 손해’ 간의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis)를 실시하였으며 결과는 [표 18]과 같다.

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 APM_1 존경	1								
2 APM_2 봉사	.630**	1							
3 APM_3 공공선	.611**	.703**	1						
.....									
4 CPI_1 기회	.002	.063	.178	1					
5 CPI_2 서비스	.185*	.268**	.234*	.542**	1				
6 CPI_3 윤리	.209*	.312**	.396**	.330**	.391**	1			
.....									
7 SS_1 희생	.197*	.247**	.166	.167	.270**	.177	1		
8 SS_2 의무	.177	.326**	.211*	.142	.166	.092	.667**	1	
9 SS_3 손해	-.041	.058	.045	.139	.085	.114	.539**	.601**	1

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

[표 18] 독립변수 간 상관관계 분석

결과를 살펴보면, 각 변수 간에는 상관계수가 대부분 양수(+)로 나타났고, ‘SS_3 손해’는 음수(-)로 나타났다. ‘APM_1 존경’과 ‘SS_3 손해’

는 유의한 상관관계를 가지지 않는다. ‘APM_1 존경’은 ‘APM_2 봉사’($r=.630, p<.01$), ‘APM_3 공공선’($r=.611, p<.01$), ‘CPI_2 서비스’($r=.185, p<.05$), ‘CPI_3 윤리’($r=.209, p<.05$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고, ‘APM_2 봉사’는 ‘APM_3 공공선’($r=.703, p<.01$), ‘CPI_2 서비스’($r=.268, p<.01$), ‘CPI_3 윤리’($r=.312, p<.01$), ‘SS_1 희생’($r=.247, p<.01$), ‘SS_2 의무’($r=.211, p<.01$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다. ‘APM_3 공공선’은 ‘CPI_2 서비스’($r=.234, p<.05$), ‘CPI_3 윤리’($r=.330, p<.01$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고, ‘CPI_1 기회’는 ‘CPI_2 서비스’($r=.542, p<.01$), ‘CPI_3 윤리’($r=.330, p<.01$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다. ‘CPI_2 서비스’는 ‘CPI_3 윤리’($r=.391, p<.01$), ‘SS_1 희생’($r=.270, p<.01$)과 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고, ‘SS_1 희생’은 ‘SS_2 의무’($r=.667, p<.01$), ‘SS_3 손해’($r=.539, p<.01$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였으며, ‘SS_2 의무’는 ‘SS_3 손해’($r=.601, p<.01$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다.

정리하자면 ‘APM_1 존경’은 봉사, 공공선, 서비스, 희생과 정(+)적 상관관계를 갖고, 특히 봉사와 높은 상관관계를 갖는다. ‘APM_2 봉사’는 공공선, 서비스, 윤리, 희생, 의무와 정(+)적 상관관계를 갖고, 특히 공공선과 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. ‘APM_3 공공선’은 서비스, 윤리, 의무와 정(+)적 상관관계를 갖고, 특히 윤리와 높은 상관관계를 갖는다. ‘CPI_1 기회’는 서비스, 윤리와 정(+)적 상관관계를 갖고, ‘CPI_2 서비스’는 윤리, 희생과 정(+)적 상관관계를 갖는다. ‘CPI_3 윤리’는 유의한 상관관계가 없었으며, ‘SS_1 희생’은 의무, 손해와 정(+)적 상관관계를 갖는다. ‘SS_2 의무’는 손해와 정(+)적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람을 존경하는 것과 국가와 군으로 인한 개인적 손해를 감수하는 것은 서로 상관관계가 거의 없는 것으로 나타났는데, 타인을 위해 손해를 감수하고 희생하는 사람에

대한 인식과 그 행위가 자신이 주체가 되었을 때의 인식이 같지 않다는 점으로 도출되는 것이 꽤 흥미로운 결과이다. 이는 응답한 장교 집단의 특성보다는 이타주의와 개인주의의 충돌로 인한 문제로도 접근할 수 있다.

6. 다중회귀분석

총 9개의 변수로 분류된 독립변수와 종속변수인 복무 만족에 얼마나 영향을 주는지 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)으로 검증하였다. 이를 통해 공공봉사동기와 공공봉사 호감도, 공공가치몰입, 자기 희생이 군 복무 만족에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 검증에 앞서 다시 한번 가설을 아래의 [표 19]과 같이 정리하였다.

가설 1	공공봉사동기(PSM)이 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-1	공공봉사 호감도가 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-2	공공가치몰입이 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-3	자기 희생이 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2	복무 만족은 공공봉사동기와 관계에서 복무 기간이 강화시킬 것이다.

[표 19] 연구 가설

총 9개의 공공봉사동기 하위 항목들이 군 복무 만족에 미치는 영향을 분석한 결과는 아래의 [표 20]과 같다. 회귀모형은 $F=4.076$, $p<.001$ 로 통계적으로 유의하게 나타났다. 회귀모형의 설명력은 약 25.7%로, 수정된 R^2 은 19.4%를 보였으며, Durbin-Watson 통계량은 2.076으로 적정 값인 2에 가까우므로(이상적인 수치는 1.5~2.5를 기준으로 한다.) 잔차의 독립성 문제는 없는 것으로 판단하였다. 분산팽창지수(Variance

Inflation Factor; VIF)도 모두 1~2의 값으로, 10의 미만으로 나타났기 때문에 다중공선성 문제 또한 없는 것으로 판단하였다.

종속변수	독립변수	B	S.E.	β	t	p	VIF
	(상 수)	2.461	0.691		3.559**	.001	
	APM_1 존경	-0.326	0.126	-.301	-2.589*	.011	1.923
	APM_2 봉사	0.139	0.113	.164	1.228	.222	2.550
	APM_3 공공선	0.277	0.141	.257	1.968	.052	2.440
복무	CPI_1 기회	0.067	0.119	.059	0.568	.571	1.557
만족	CPI_2 서비스	-0.208	0.138	-.163	-1.508	.134	1.676
	CPI_3 윤리	0.211	0.122	.171	1.728	.087	1.397
	SS_1 희생	-0.065	0.104	-.075	-0.623	.534	2.065
	SS_2 의무	0.160	0.096	.215	1.673	.097	2.355
	SS_3 손해	0.095	0.069	.155	1.383	.170	1.782
F=4.076(p<.001), R ² =.257, adj-R ² =.194, D-W=2.076							

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

[표 20] 다중회귀분석 결과 (전체 대상)

[표 20]에서 회귀계수의 유의성을 검증해본 결과, ‘APM_1 존경’항목은 복무 만족도에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, ‘지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람에 대한 존경 정도’에 동의할수록 오히려 복무 만족도가 낮아지는 것으로 평가되었다. [가설 1-1] ‘공공봉사 호감도가 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’고 가정한 부분에 대해서는 ‘APM_1 존경’ 변수만 해당하는 것으로 나타났다. [가설 1-1]의 ‘APM_2 봉사’와 ‘APM_3 공공선’, [가설 1-2], [가설 1-3]은 유의하지 않는 것으로 나왔다.

여기서 추가로 공군사관학교 출신 장교와 그렇지 않은 장교 간의 차

이를 확장 분석하여 집단 간 차이가 있는지 분석해보았으며, 그 결과는 [표 21-1], [표 21-2]와 같다. SPSS 프로그램에서 케이스 선택을 통해 공사 출신 장교와 비공사 출신 장교 집단을 분리하였으며, 다중회귀 분석을 진행하였다.

공사 출신 장교들이 공공봉사동기의 각 하위 항목에 따른 군 복무 만족에 미치는 영향을 분석한 결과 회귀모형은 $F=10.053$, $p<.001$ 로 통계적으로 유의하게 나타났다. 회귀모형의 설명력은 77.7%이며, 수정된 R^2 은 69.9%, Durbin-Watson 통계량은 2.364를 보여 [표 8]보다 설명력이 더 높은 것을 알 수 있다. 분산팽창지수(VIF) 또한 3~9의 값으로 10의 미만으로 나타났기 때문에 다중공선성 문제는 없다.

종속변수	독립변수	B	S.E.	β	t	p	VIF
	(상 수)	1.485	4.092		0.363	0.720	
	APM_1 존경	-4.252	1.430	-0.678	-2.974**	0.006	6.054
	APM_2 봉사	-0.826	0.780	-0.181	-1.059*	0.299	3.407
	APM_3 공공선	3.798	1.096	0.571	3.465**	0.002	3.164
복무	CPI_1 기획	-2.515	0.709	-0.474	-3.549**	0.001	2.076
만족	CPI_2 서비스	1.197	1.815	0.190	0.659	0.515	9.635
	CPI_3 윤리	3.676	1.216	0.583	3.024**	0.006	4.324
	SS_1 희생	0.099	0.716	0.026	0.138	0.891	4.214
	SS_2 의무	3.886	1.096	0.974	3.545**	0.002	8.785
	SS_3 손해	-0.743	0.573	-0.268	-1.296*	0.206	4.999
F=10.053(p<.001), R ² =.777, adj-R ² =.699, D-W=2.364							

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

[표 21] 다중회귀분석 결과(공사출신 장교)

회귀계수의 유의성을 검증해본 결과 ‘APM_1 존경’, ‘APM_2 봉사’,

‘CPI_1’ 기회, ‘SS_3 손해’는 복무 만족도에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, ‘APM_3 공공선’, ‘CPI_3 윤리’, ‘SS_2 의무’는 복무 만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘CPI_2 서비스’, ‘SS_1 희생’은 유의하지 않게 나왔다. 표준화 계수의 크기를 비교해보면, ‘SS_2 의무’(β=.974), ‘CPI_3 윤리’(β=.583), ‘APM_3 공공선’(β=.571)순으로 복무 만족도에 큰 영향을 미친다.

즉, 공사 출신 장교들은 ‘공공선을 위해 이바지하는 것’, ‘군인의 필수 덕목으로서 윤리적으로 행동하는 것’, ‘군인으로서의 의무를 개인의 의무보다 우선하는 것’에 동의할수록 군 복무 만족도도 높아지는 것으로 평가되었다.

종속변수	독립변수	B	S.E.	β	t	p	VIF
	(상 수)	15.534	4.979		3.120**	0.003	
복무 만족	APM_1 존경	-1.831	0.812	-0.354	-2.255*	0.027	2.240
	APM_2 봉사	0.770	0.702	0.187	1.096*	0.277	2.645
	APM_3 공공선	1.666	0.889	0.329	1.874**	0.065	2.804
	CPI_1 기회	0.971	0.759	0.163	1.278*	0.205	1.482
	CPI_2 서비스	-1.401	0.864	-0.217	-1.621*	0.110	1.637
	CPI_3 윤리	0.575	0.771	0.094	0.745*	0.459	1.436
	SS_1 희생	-0.840	0.712	-0.178	-1.180*	0.242	2.067
	SS_2 의무	0.556	0.552	0.153	1.008*	0.317	2.095
	SS_3 손해	0.500	0.453	0.154	1.105*	0.273	1.776
F=2.336(p<.05), R ² =.231, adj-R ² =.132, D-W=2.556							

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

[표 21-2] 다중회귀분석 결과(비공사출신 장교)

그리고 비공사 출신 장교들이 공공봉사동기의 각 하위 항목에 따른

군 복무 만족에 미치는 영향을 분석한 결과 회귀모형은 $F=2.336$, $p<.05$ 로 통계적으로 유의하게 나타났다. 회귀모형의 설명력은 23.1%이며, 수정된 R^2 은 13.2%로 측정되었고, Durbin-Watson 통계량은 2.556를 보여 [표 8], [표9-1] 결과와 비교할 때 설명력이 가장 높은 것을 알 수 있다. 분산팽창지수(VIF)는 1~2의 값으로 10의 미만으로 나타났기 때문에 다중공선성 문제는 없다.

회귀계수의 유의성을 검증해본 결과 9개의 모든 변수는 유의한 것으로 검증되었으나, 복무 만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 변수로는 ‘APM_2 봉사’, ‘APM_3 공공선’, ‘CPL_1 기회’, ‘CPL_3 윤리’, ‘SS_2 의무’, ‘SS_3 손해’로 나타났다. 특히 ‘APM_3 공공선’($\beta=.329$)이 복무 만족도에 가장 큰 영향을 미치며, ‘APM_2 봉사’, ‘SS_3 손해’($\beta=.154$), ‘SS_2 의무’($\beta=.153$) 순으로 복무 만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다.

즉, 비공사 출신 장교들은 ‘가치가 있는 봉사의 중요성’, ‘공공선의 중요성’, ‘모든 국민에게 동등한 기회를 제공하는 것’, ‘군인의 필수 덕목으로서 윤리적으로 행동하는 것’, ‘군인으로서의 의무의 우선성’, ‘국가와 군으로 인한 개인적 손해 감수’에 대해 동의할수록 군 복무 만족도도 높아지는 것으로 평가되었다.

따라서 두 집단 간의 다중회귀분석 결과로 봤을 때 비공사 출신 장교가 공공봉사동기가 복무 만족에 대해 다수의 세부 항목에서 영향을 많이 받는다는 것을 알 수 있으며, ‘APM_1 존경’의 경우 두 집단 모두 부(-)적 영향을 미치는 것에 같은 형상을 보이고 있고, ‘APM_3 공공선’, ‘CPL_3 윤리’, ‘SS_2 의무’가 정(+)적 영향을 미치는 것이 같게 나타났다. 두 집단 간 차이점이 구체적으로 어떤 배경 요인에 의해 도출되었는지는 알 수 없으나, 집단의 가치관 형성과정이나 집단 구성원의 의식 상태의 차이라고 보인다. 다만, 군인으로서의 소명 의식과 직업윤리, 책임감 등이 공공선, 윤리, 의무 항목에 반영되어 나온 것은 이들이 복무 만족에 있어서 중요한 요인임을 확인할 수 있었다.

7. 조절변수 검증

독립변수인 공공봉사동기의 9개 세부 항목과 종속변수인 복무 만족 사이에서 조절 효과를 검증하기 위해 조절변수인 복무기간을 포함하여 복무 만족이 복무기간에 따라 변하는지 검증하였다. 복무를 더 오랫동안 할수록 군인으로서의 직무수행에 더욱 강하게 영향을 받는지 확인한다면, 계급이 높은 집단일수록 만족하는 경향에 가까울 수 있으므로, 그동안의 선행연구에서 보였던 결과에서처럼 긍정적인 영향을 보일 것으로 판단한다.

검증하는 방법으로는 선행연구에서 흔히 사용하는 Baron과 Kenny의 회귀분석 방법인 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis) 방법을 사용하여 해석하였으며 그 결과는 아래의 [표 13-1]과 [표 13-2]와 같다.

1단계에서는 독립변수인 공공봉사 호감도(APM)의 하위요인인 ‘APM_1 존경’, ‘APM_2 봉사’, ‘APM_3 공공선’이 종속변수인 복무 만족에 미치는 영향을 분석하였고, 2단계에서는 조절변수인 ‘복무 기간’ 즉 ‘계급’을 삽입하였다. 3단계에서는 독립변수와 조절변수 간의 상호작용 변수를 추가하였다.

분석 결과 회귀모형은 1단계($F=4.076$, $p<.001$), 2단계($F=4.598$, $p<.001$), 3단계($F=4.536$, $p<.001$)의 수치로 모두 유의하게 나타났으며, 단계별 모형의 설명력은 1단계에서 25.7%(수정된 R^2 은 19.4%), 2단계에서 30.5%(수정된 R^2 은 23.8%), 3단계에서 47.3%(수정된 R^2 은 36.9%)로 나타났다. Durbin-Watson 통계량은 1.869로 2에 근접하기 때문에 잔차 독립성 가정에 문제가 없으며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor; VIF)도 1~4의 수치로 10 미만으로 나타났기 때문에 다중 공선성 문제 또한 문제가 없다.

단계	독립변수	B	S.E.	β	t	p	F	R ² (adj R ²)
	(상수)	3.779	0.056		66.946***	<.001		
	APM_1 존경	-0.204	0.079	-.301	-2.589*	.011		
	APM_2 봉사	0.111	0.091	.164	1.228	.222		
	APM_3 공공선	0.174	0.089	.257	1.968	.052		
1	CPI_1 기회	0.040	0.071	.059	0.568	.571	4.076***	.257 (.194)
	CPI_2 서비스	-0.111	0.073	-.163	-1.508	.134		
	CPI_3 윤리	0.116	0.067	.171	1.728	.087		
	SS_1 희생	-0.051	0.081	-.075	-0.623	.534		
	SS_2 의무	0.146	0.087	.215	1.673	.097		
	SS_3 손해	0.105	0.076	.155	1.383	.170		
	(상수)	3.779	0.055		68.863***	<.001		
	APM_1 존경	-0.216	0.077	-.319	-2.824**	.006		
	APM_2 봉사	0.121	0.088	.179	1.373	.173		
	APM_3 공공선	0.185	0.086	.273	2.144*	.034		
	CPI_1 기회	0.026	0.069	.039	0.380	.705		
2	CPI_2 서비스	-0.075	0.073	-.110	-1.028	.306	4.598***	.305 (.238)
	CPI_3 윤리	0.093	0.066	.137	1.413	.161		
	SS_1 희생	-0.003	0.081	-.005	-0.040	.968		
	SS_2 의무	0.106	0.086	.156	1.230	.221		
	SS_3 손해	0.079	0.074	.116	1.060	.292		
	복무 기간	-0.158	0.059	-.233	-2.676**	.009		

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

[표 13-1] 조절효과 검증(1,2단계)

단계	독립변수	B	S.E.	β	t	p	F	R ² (adj R ²)
	(상수)	3.758	0.053		70.468***	<.001		
	APM_1 존경	-0.180	0.076	-.266	-2.360*	.020		
	APM_2 봉사	0.032	0.088	.047	0.366	.715		
	APM_3 공공선	0.211	0.083	.311	2.526*	.013		
	CPI_1 기회	0.031	0.065	.045	0.469	.640		
	CPI_2 서비스	-0.048	0.070	-.071	-0.689	.493		
	CPI_3 윤리	0.029	0.063	.043	0.467	.641		
	SS_1 희생	-0.019	0.079	-.028	-0.241	.810		
	SS_2 의무	0.093	0.089	.138	1.052	.295		
3	SS_3 손해	0.126	0.077	.187	1.632	.106	4.536***	.473 (.369)
	복무 기간	-0.193	0.057	-.284	-3.401**	.001		
	APM_1*복무기간	-0.282	0.102	-.391	-2.772**	.007		
	APM_2*복무기간	0.348	0.116	.473	3.006**	.003		
	APM_3*복무기간	-0.155	0.109	-.228	-1.419	.159		
	CPI_1*복무기간	0.001	0.078	.001	0.011	.992		
	CPI_2*복무기간	-0.109	0.081	-.153	-1.349	.180		
	CPI_3*복무기간	0.039	0.060	.064	0.651	.517		
	SS_1*복무기간	0.068	0.081	.090	0.838	.404		
	SS_2*복무기간	-0.240	0.096	-.317	-2.506*	.014		
	SS_3*복무기간	-0.025	0.079	-.036	-0.312	.756		

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

[표 13-2] 조절효과 검증(3단계)

회귀계수의 유의성 검증 결과, 1단계에서는 ‘APM_1 존경’($\beta = -0.301, p < .01$)이 부(-)적으로 유의하게 나타났다. 즉 ‘지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람에 대한 존경’에 대해 높게 평가할수록 군 복무 만족도가 낮은 것으로 검증되었다. 2단계에서는 복무기간이 복무 만족도에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 3단계에서는 ‘APM_1 존경’, ‘SS_2 의무’와 복무기간 간 상호작용 변수가 부(-)적으로 유의하게 나타났으며, ‘APM_2 봉사’와 복무기간 간 상호작용 변수는 정(+)적으로 유의하게 나타났다.

결론적으로 전반적인 군 복무 만족도에 영향을 미치는 데 있어서 ‘복무기간’은 정(+)적으로 조절변수로서 역할을 하는 것으로 나타났다. ‘가치가 있는 봉사에 대한 중요성’에 대해 군 복무기간은 복무 만족도에 정(+)의 영향을 강화해주는 것으로 검증되었다. 그리고 ‘지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람에 대한 존경심’과 ‘개인의 이익보다 군인의 의무의 우선성’은 군 복무기간이 복무 만족도에 부(-)의 영향을 강화해주는 것을 확인할 수 있다.

제4장. 논의 및 결론

제1절. 연구 결과 요약 및 시사점

본 연구는 공군 장교를 대상으로 하여 공공봉사동기(PSM)과 군 복무 만족에 대한 영향 관계를 알아보기 위한 목적이며, 공공봉사동기의 하위 카테고리인 공공봉사 호감도, 공공가치몰입, 자기 희생 요인이 복무 만족에 긍정적인 영향을 행사하는지 살펴보고, 군 복무기간이 공공봉사동기와 군 복무 만족 간의 관계에서 조절 효과를 보이는지에 대해 분석해보는 등 다양한 분석을 시행하였다. 이를 통해 공군 장교의 복무에 공공

봉사동기가 중요한 의미로서 인식되어 그들의 복무 만족을 향상하는 것이 필요하며, 공공봉사동기가 어떠한 방향으로 활용되어야 하는지에 대한 인식의 기회를 얻고, 공군 장교를 대상으로 한 정책을 수립하거나 교육계획을 수립할 때 도움이 되도록 시사점을 제시하기 위함이다.

설계한 연구 모형에서 독립변수는 공공봉사호감도, 공공가치몰입, 자기 희생으로 설정하였고, 종속변수는 복무 만족으로 하였다. 조절변수는 복무기간으로 설정하였으며, 인구통계학적 특성은 통제변수로 두었다. 기존의 선행연구에서는 조절변수에 인구통계학적 특성을 반영하거나, 공공봉사동기가 독립변수가 아닌 종속변수로 모형이 설정되는 경우가 있었으나 그 반대의 경우도 유의미한 연구가 되는지 검증하고자 하였다. 또한 일정 범위 내의 공군 장교를 대상으로 한 연구는 매우 부족하며, 군인에 관한 실증적인 연구 또한 민간인 대상 연구보다 현저히 연구가 부진하여 공군 장교의 공공봉사동기와 복무 만족에 대해 검증하는 것은 향후 병력 부족으로 인한 공군 장교의 병력 유지 및 이탈 최소화를 위한 중요한 자료가 될 것이다.

현재 복무 중인 공군 장교를 대상으로 총 200명에게 비대면 형식의 설문조사를 요청하였으며, 총 116명이 설문조사에 응하였다. 이 자료를 정리하여 다중회귀분석을 사용하여 연구 가설에 대입하였고, 조절변수인 복무기간을 통해 효과성을 확인하였다.

본 연구에서 전반적으로 확인할 수 있었던 점은 공공봉사동기의 하위 요인들이 모두 군 복무 만족에 영향을 줄 것이라는 연구자의 예상과는 다르게 일부 문항에 대해서만 긍정적인 결과가 도출되었다는 점이다. 군인이라는 직업 특성상 국민에게 모범적으로 비추어지고, 또 그러한 모범적인 사고를 해야 한다고 생각하지만 ‘존경’ 요소가 복무 만족에 긍정적인 영향력을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 다만, 집단을 세분화하여 두 가지의 집단으로 분류했을 때 대부분의 요소가 군 복무 만족에 긍정적인 영향을 줄 것이라는 결과가 도출되어 가설이 채택되었다고 할 수 있다. 이는 조사 방법과 조사 당시의 환경적 측면을 고려하면 공공봉사

동기가 군 복무 만족에 미치는 영향이 긍정적으로 연계된다고 볼 수 있다. 또한 군 복무기간에 따라 복무 만족도의 차이를 살펴본 결과, ‘복무기간’이라는 변수는 조절 효과를 보여 가설이 채택되었다.

연구 가설		결 과	
가설 1	공공봉사동기(PSM)가 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택	
가설 1-1	가설 1-1	공공봉사 호감도(APM)가 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	가설 1-2	공공가치몰입(CPI)이 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	가설 1-3	자기희생(SS)이 높을수록 복무 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2	복무 만족은 공공봉사동기(PSM)와의 관계에서 복무기간이 강화시킬 것이다.	채택	

본 연구의 분석 결과를 토대로 결론을 도출해보았다. 첫 번째, 향후 장교들을 대상으로 한 각종 교육(교리, 핵심 가치, 인성 등) 시 공공봉사동기의 요소가 기반을 둔 교육 수립이 필요하다. 연구자와 설문조사 대상자는 공군 조직에 소속되어 있으며 각종 분야에 대한 교육을 받는다. 대표적으로 공군 핵심 가치인 ‘도전, 헌신, 전문성, 팀워크’ 이 4가지의 요소를 통해서 공군인으로서 사명을 강조한다. 본 연구에서 언급된 공공봉사동기는 공군 핵심 가치와 대부분 내용의 방향성이 같다. 그렇다면 공군 핵심 가치를 독립변수로 놓고 보았을 때도 위와 같은 연구 결과가 도출될지 궁금증을 불러일으킨다. 공군에서는 핵심 가치에 대해 기본 개념을 설명하고, 그 중요성을 주기적으로 교육을 통해 강조하고 있다. 공공봉사동기는 국민으로서, 공군 장교로서 지녀야 할 덕목이므로 향후 각종 교육 수립 시에 해당 요소를 기반한 교육이 우선시 되어야 한다.

두 번째, 공군 장교의 복무 만족도 향상을 위한 실질적인 동기 요인을

지속해서 연구해야 한다. 복무 만족도 향상을 위해서는 금전적 보상, 주거 혜택 제공, 원활한 대인 관계, 일과 휴식의 보장, 적절한 업무량 등 많은 것이 그 원인이 될 수 있으며 그 원인은 개인별 가치 중요도에 따라 천차만별이다. 본 연구에서는 공공봉사동기를 복무 만족도와 결부시켜서 복무 만족 동기가 되는지 확인해보았으며, 결과는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 동기 요인이 필수적으로 만족도에 직접적으로 연결되는지는 보다 세부적인 문항 설정과 자료 연구가 필요하겠다.

한국국방연구원(KIDA)에서 조사한 바에 따라, 국민을 대상으로 시행한 ‘국방 문제에 대한 개인적 관심도’³⁾에 대해 최근 5년간의 응답 추이를 살펴보면 ‘관심 있다’고 긍정적으로 응답한 비율은 평균 64.18%, ‘관심 없다’고 부정적으로 응답한 비율은 평균 약 35.8%로 나타난다. 긍정적 응답률이 2018년에 소폭 하락하였으나, 이후에는 점차 증가하는 양상을 보이고 있으므로, 국방 및 군에 대해 국민의 의식은 더욱 중요해지고 있다는 것을 확인할 수 있다. 주어진 업무나 상관의 지시사항을 중심으로 하여 운영되는 군 조직의 특성상 한정된 업무의 수행에 대해서만 차질없이 진행하면 복무에 큰 문제가 없을 것이라고 생각할 수 있지만 오히려 그런 반복적인 업무 속에서 내면의 가치인 공공봉사동기가 제대로 검토되지 않고 있다. 군인과 공공봉사동기 연구의 필요성이 등한시되기 쉬운 것이 현실이며, 공공봉사동기 단어 자체가 생소하여 연구 중요성에 의문을 가지는 자도 있을 것이다. 많은 선행연구에서도 그리고 본 연구에서도 이미 공공봉사동기가 군인들에게도 유효한 동기 요인이고, 부대 유형이나 성별에 따라서도 다르게 나타날 수 있다는 것을 보여주었다. 그런 선행연구를 지지하고자 본 연구를 통해서 공공봉사동기의 중요성을 다시 한번 상기시키는 기회가 되었다. 따라서 공군 내부 차원에서 교육체계 수립 시 그들의 복무 만족을 이룩할 수 있는 연계된 공공봉사

3) KIDA 자체 설문조사(2020.09.14.~10.08)로 당해 연고 국민들의 국방문제에 대한 개인적 관심 수준을 확인하며, 변화 추이를 보기 위한 통계임.

· 질문: 귀하는 평소 군이나 국방 문제에 대해 얼마나 관심이 있으십니까?

· 응답 보기: 매우 관심 있다. 관심 있는 편이다. 관심 없는 편이다. 전혀 관심 없다.

동기 요인을 반영하고, 복무기간(또는 계급)에 따른 단계적인 교육 방법에 대한 검토가 이루어지도록 강조해야 한다.

제2절. 연구 한계 및 향후 과제

앞의 연구 결과에 따르면 다중회귀분석 시 집단을 세분화하여 심도 있게 분석하였을 때보다 뚜렷한 연구 결과가 산출되었다. 이는 공군사관학교 출신 장교의 표본이 나머지 비공사 출신 장교의 표본보다 적게 집계된 탓도 있을 것이고, 전체적인 표본도 116명에 그쳐 표본을 더욱 늘리고, 계급을 소령 이상의 영관급 장교와 장군 계급까지 확대한다면 보다 이로운 결과가 도출될 것으로 예상되기에 아쉬운 점이 보인다.

표본을 구하는 데 있어 충분한 시간과 환경이 제공되지 못하였기 때문에 이 결과를 모든 공군 장교들에게 일반화하는 데에는 한계가 있음에도, 통계학적 분석의 효율성을 피하기 위해서는 향후 후속 연구 시에는 설문 대상 범위를 넓히거나 조절변수를 군 복무기간이 아닌 성별이나 학력 등 다른 변수를 설정하여 연구하는 방안을 세워본다면 군 복무에 대한 만족의 요인 중 가장 영향력이 큰 요인과 그렇지 않은 요인에 대해 명확히 구분 가능할 것이다.

공공봉사동기에 관련된 선행논문을 탐색했을 때 공군 장교를 한정하여 직접적으로 연구한 적이 없고, 타군의 특성에 맞는 타군 사례와 민간 분야를 다룬 선행논문이 다수 존재하여 본 연구는 공공봉사동기와 군 복무 만족의 관계를 군 복무기간과 결부시켜 분석한 것에서 상당한 가치를 가진다.

국방개혁에 관한 법률에 따르면 국방인력 운용구조의 발전 방향으로 ‘미래 안보 환경에 부응하도록 군 구조를 기술집약형으로 개편하고, 군대의 원활한 운영 및 관리를 도모하며, 병역자원의 양적 및 질적 변화에 능동적으로 대처하기 위해 국방인력 운용구조를 발전시킬 것’을 제시하

고 있다. 또한 군 조직에서의 인력은 국방의 핵심 자원이며, 미래지향적 자주국방 역량 강화와 같은 국방정책 기조의 달성 및 전투력을 향상할 수 있는 요소이다(최기출, 2007). 인구 감소와 발전하는 과학 기술환경에 대비하여, 장교의 유입 확충에 초점을 맞추기보다는 현재 운영 중인 장교를 대상으로 하여 그들의 가치관과 인식에 대해서 재점검이 필요할 것이다.

Abstract

A Study on the effect of PSM on Military Job satisfaction

: View from Air force officer

JEONG, HEEYEONG
Master of Public Policy
The Graduate School
Seoul National University

This study is to investigate the effect of Public Service Motivation (PSM) on military service satisfaction for air force officers. The effect of public service motivation on soldiers who are public officials in specific positions was confirmed, and whether the military service period had a moderating effect was verified. The subject of the study was 116 people who responded to the survey of air force officers currently serving, and multiple regression analysis was conducted with the results. Through this results, it is intended to provide a foundation that can be helpful in establishing policies for air force officers in the future.

Public Service Motivation (PSM) for air force officers was analyzed by dividing them into officers from military academies and officers from military academies (academic cadets, school cadets). Although it can be interpreted by classifying it into gender (male/female) or the size of the garrison according to various similar data or previous research papers, this study differs in that it attempts to analyze the effect of PSM on service satisfaction during service period.

Until now, studies have studied PSM by combining it with job attitude or job performance, but this study differs from other studies by associating it with the variable of service satisfaction. In addition, it is possible to examine the characteristics and values of air force

executives perceived in a different environment from previous studies on other armies (Army, Navy) and civilians by limiting the scope of targets to only air force officers.

PSM (Public Service Motivation) which has already been mentioned in many fields, is being treated meaningfully while studying not only private organizations, but also public organizations and organizations within each county. "Public service motivation" can be largely divided into four factors: public service affinity(APM), public value immersion(CPI), self-sacrifice(SS), and compassion(COM), but sympathy is not suitable for soldiers due to the nature of the military organization, so it was excluded from the study. Finally, public service affinity(APM), public value immersion(CPI), and self-sacrifice(SS) were classified into three major factors, and public service affinity(APM) was classified into 'respect', 'service', 'ethics', 'sacrifice', and 'loss'.

The above three factors were set as independent variables. The research model and hypothesis were established using the military service period as a control variable and service satisfaction as a dependent variable. Due to the nature of quantitative research, more than 100 samples were secured for good research, and in order to prevent a prolonged survey period due to low response rates, about 200 people were randomly selected and pre-informed emails were sent, and options for response were given. The survey was conducted non-face-to-face due to the limitations of the physical environment of researchers and survey subjects, using military internal network mail, mobile phone text system, and 'Naver' internet site, and 116 air force officers finally responded to the survey.

There two main hypotheses were established. First, the higher the PSM the positive effect on service satisfaction, and second, service satisfaction is expected to strengthen the service period in relation to PSM. As a sub-hypothesis, it was assumed that the higher each factor of public service favorability, public value commitment, and self-sacrifice, the more positive effect on service satisfaction.

As a result of the analysis, it was confirmed that not all of the

lower independent variables of PSM had a positive effect on service satisfaction, which is the dependent variable. Rather, it was found that it had a negative effect on the 'respect' item. However, as a result of further expanding the research analysis to distinguish between construction-turned-officials and non-construction-turned-officials, it was found that construction-turned-officials had a positive effect on 'public good', 'ethics', 'duty', and 'damage'. It is thought that more samples will lead to clearer results, and the hypothesis was adopted. However, the failure to deeply analyze the actual cause of the difference in the regression analysis results between officers from construction and non-construction through follow-up studies can be said to be a limitation of this study, and it can be expected through future model modification.

As a result of examining the relationship between PSM and service satisfaction, which is a moderating variable, it was judged that it played a positive role, showing a moderating effect. However, depending on the question of the independent variable, the interaction variable appeared as a negative result. In previous studies comparing low-class or short-term officials and high-term officials, it can be seen that the level of public service motivation is more supported because it has the same direction as this study.

A conclusion was drawn based on the analysis results of this study. First, it is necessary to establish education based on public core values in various education(cultures, core values, personality development education, etc.) for officers in the future. Second, it is necessary to find practical motivation factors for improving service satisfaction of air force officers and continuously research them.

The reality is that the necessity of research on soldiers and public service motives is easily neglected due to the characteristics of military organizations operated based on the instructions of a given task or superior. Previous studies have already shown that public service motivation is a valid motivation factor for soldiers, and may appear differently depending on the type of unit or gender. In this study,

unlike the prediction that as a soldier, it would have all the elements of PSM, there was a rather difference between groups. In order to promote the importance of PSM, it is necessary to improve the education system at the military level and to emphasize that it is continuously discussed to improve their service satisfaction.

.....

**keywords : AirForce officer, Public Service Motivations, PSM,
Soldiers, Job satisfaction, Service Satisfaction**

Student Number : 2020-27356

설 문 지

공공봉사동기에 대한 설문조사	
<p>안녕하십니까. 현재 공군 장교로 임관하여 복무하고 있는 장교를 대상으로 실시하는 설문조사입니다. 여러분들을 대상으로 공공봉사동기와 군 복무 만족 정도에 대해 알아보려 합니다. 응답하신 모든 내용은 철저히 연구 통계자료로만 활용되며, 군내 보고자료 및 타기관에 활용되지 않고, 응답자의 개인 인사고과에 전혀 반영되지 않는 순수 연구 목적임을 알려드립니다. 해당 설문조사는 개인의 의사에 따라 응답 여부를 결정할 수 있으며, 모든 응답은 비밀이 보장됩니다. 연구 진행 관련한 문의 사항은 언제든지 연락해주시기 바랍니다.</p> <p style="text-align: right;">2022년 5월 22일</p> <p style="text-align: center;">서울대학교 행정대학원 행정학과 정책학전공 소령(진) 정희영</p> <p>* 문의사항: jhy8188@snu.ac.kr / jhy8188@af.mil</p>	

응답자에 대한 기본 정보를 확인하는 항목입니다.

성 별	남 자 ()		여 자 ()	
연 령	23세 ~ 24세 ()	24세 ~ 25세 ()	26세 ~ 27세 ()	
	28세 ~ 29세 ()	30세 ~ 31세 ()	32세 ~ 33세 ()	
	34세 ~ 35세 ()			
계 급	소 위 ()	중 위(진) ()	중 위 ()	대 위(진) ()
	대 위 ()	소 령(진) ()	소 령 ()	
특 기	조 종 ()	운항관제 ()	항공통제 ()	방공포병 ()
	기 상 ()	정보통신 ()	무기정비 ()	보급수송 ()
	인사교육 ()	정 훈 ()	재 정 ()	공 병 ()
	정 보 ()	군사경찰 ()	군 종 ()	의무,간호 ()
	법 무 ()			
임관 구분 복무 구분	학군사관후보생 ()	학사사관후보생 ()		공군사관학교 ()
	단기장교 ()	연장복무 ()		장기복무 ()

[1] 아래 각 항목에 대해 동의하는 정도를 표시하세요.

문 항	매 우 그 렇 다	그 런 편 이 다	보 통 이 다	그 렇 지 않 은 편 이 다	전 혀 그 렇 지 않 다
I. 공공봉사 호감도 (APM)					
1. 지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람을 존경한다.	⑤	④	③	②	①
2. 가치가 있는 공공 봉사는 나에게 중요하다.	⑤	④	③	②	①
3. 공공선을 위해 이바지하는 것은 중요하다.	⑤	④	③	②	①
II. 공공가치 몰입 (CPI)					
1. 모든 국민에게 동등한 기회를 제공하는 것은 중요하다.	⑤	④	③	②	①
2. 모든 국민에게 공공 서비스가 지속해서 제공되는 것이 중요하다.	⑤	④	③	②	①
3. 윤리적으로 행동하는 것은 군인의 필수 덕목이다.	⑤	④	③	②	①
III. 자기 희생 (SS)					
1. 국가와 군을 위해 나를 희생할 수 있다.	⑤	④	③	②	①
2. 나의 이익보다는 군인으로서의 의무가 우선이다.	⑤	④	③	②	①
3. 국가와 군으로 인한 개인적 손해를 감수할 수 있다.	⑤	④	③	②	①

[2] 아래 각 항목에 대해 동의하는 정도를 표시하세요.

문 항	매 우 그 렇 다	그 런 편 이 다	보 통 이 다	그 렇 지 않 은 편 이 다	전 혀 그 렇 지 않 다
I. 군 복무 만족					
1. 나에게 주어진 업무량과 난이도에 대해 만족한다.	⑤	④	③	②	①
2. 부대(서)의 상관, 동료, 부하와의 관계에 만족한다.	⑤	④	③	②	①
3. 현재 하고 있는 업무에 성취감과 보람을 느낀다.	⑤	④	③	②	①
4. 군인이라는 직업에 안정감을 느낀다.	⑤	④	③	②	①
5. 보임한 부대(씨)에 소속감을 느낀다.	⑤	④	③	②	①

참 고 문 헌

[단행본]

- 국가안전보장문제연구소. 『창의적 국방인재 육성 방안』. 서울: 국가
안전보장문제연구소, 2007.
- 국민대학교 국정관리전략연구소. 『(효율적 국정관리를 위한) 정부
조직』. 서울: 오래, 2012.
- 국방대학교 안보문제연구소. 『군 성과분석. 분석평가 방법』. 서울:
국방대학교 국가안전보장문제연구소, 2014.
- 국방대학교 안보문제연구소. 『4차 산업혁명과 국방 효율화』. 논산:
국방대학교 국가안전보장문제연구소, 2019.
- 군사학연구회. 『군사학개론』. 서울: 플래닛미디어, 2014.
- 군사학연구회. 『군사학 연구방법론』. 성남: 북코리아, 2017.
- 김기정 등. 『세계적 국방개혁 추세와 한국의 선택』. 서울: 오름.
2006.
- 김가령. 『한국의 여군』. 서울: 형설. 2013.
- 김상묵. 『한국인의 공공봉사동기: 세계적 보편성과 한국적 특수성』.
서울: 집문당, 2013.
- 남기봉 등. 『직업군인론』. 인천: 진영사, 2018.
- 문정인. 『신국방정책과 공군력의 역할』. 서울: 오름, 2004.
- 민진. 『한국의 군사조직』. 서울: 대영문화사, 2017.
- 박미은. 『군사회복지실천론: 강점관점의 적용』. 고양: 공동체,
2018.
- 박소희. 『조직행동』. 초아출판사, 2021.
- 박찬석. 『(전투력 강화를 위한) 병역제도 개선방안: 모병제를 중심
으로』. 2006.
- 배중석. 『인적자원론』. 홍문사, 2018.
- 백기복. 『조직행동연구』. 창민사, 2021.

- 송영무. 『선진 민주국군을 향해: 문재인 정부의 국방정책』. 서울: 박영사, 2020.
- 송윤선. 『(인구절벽 시대의)한국군 병력충원과 정책혁신: 향후 30년
까지의 병역환경에 적합한 병력 충원 모델 제시』. 군산: Haurm, 2020.
- 이근주. 『PSM과 공무원의 업무 성과』 한국사회와 행정연구. 2005a.
- 이근주. 『공사부문 종사자간 동기요인의 차이분석: PSM을 활용하여』 한국행정연구. 2005b.
- 이석수 등. 『군 성과분석·분석평가 방법: 군 성과분석·분석평가 방법론 국제비교』. 서울: 국방대학교 국가안전보장문제연구소, 2014.
- 이인석. 『조직행동이론』. 시그마프레스, 2019.
- 이재평. 『직업군인론』. 파주: Global, 2016.
- 이재평 등. 『군사학 개론: 군사학 종합이론의 바이블』. 서울: Global, 2020.
- 이종학 등. 『군사학 개론』. 대전: 충남대학교출판문화원, 2016.
- 임길섭 등. 『국방정책 개론』. 서울: 한국국방연구원, 2020.
- 임창희. 『조직행동』. 비엔엠북스. 2021.
- 정연봉. 『한국의 군사혁신』. 플래닛미디어, 2021.
- 최기출. 『과학적인 군 인력관리론』. 서울: 21세기군사연구소, 2007.
- 한용섭. 『국방정책론』. 서울: 박영사, 2012.
- 한용섭. 『우리 국방의 논리』. 서울: 박영사, 2019.
- Herzberg, Frederick. 주삼환 역. 『허즈버그의 직무 동기이론』. 파주: 한국학술정보, 2006.
- Johnson, Stuart E. 한용섭 역. 『(국방정책 결정을 위한) 새로운 분석기법』. 서울: 국방대학교 안보문제연구소, 2005.
- Richard L. Daft. 김광점 역. 『조직이론과 설계』. 한경사, 2020.
- Scott A. Snell. 김원중 역. 『인적자원관리』. 한경사, 2018.

[논 문]

- 김덕기. “군사학전공 대학생 공공 봉사동기와 직업 선택 동기가 전공 만족에 미치는 영향” 청주대학교, 2020.
- 김동수. “조직문화, 직무 및 공직만족도, 직무스트레스가 공무원의 공공봉사동기에 미치는 영향: 재직기간 및 직급에 따른 비교를 중심으로” 서울대학교, 2022.
- 김은목. “전역직업군인의 재취업 결정요인과 유형에 관한 연구” 백석대학교, 2009.
- 박지환. “공공봉사동기(PSM)의 결정요인 및 직무태도에의 영향에 관한 연구: 해군 간부를 중심으로” 서울대학교, 2009.
- 박한성. “공군 단기장교의 장기 복무 지원 요인 분석: ERG 이론을 중심으로” 연세대학교, 2012.
- 송봉규. “공공봉사동기에 영향을 미치는 요인: 육군 간부를 중심으로” 한양대학교, 2017.
- 양혜경. “공군간부의 공공봉사동기와 직무열의의 관계에서 개인-직무 적합성 조절효과” 경상대학교, 2018.
- 여개명. “경찰 인력규모 결정요인에 관한 연구” 서울대학교, 2012.
- 우동석. “공공봉사동기와 직무만족, 조직몰입 그리고 감정노동: 한국 경찰관을 중심으로” 서울대학교, 2021.
- 유좌훈. “현역병의 직업선택 결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구” 연세대학교, 2018.
- 이준한. “공공봉사동기(PSM)영향요인에 관한 연구: 중소기업은행 조직구성원을 중심으로” 서울대학교, 2020.
- 이지훈. “해군 초급장교의 장기복무 결정요인에 관한 질적연구” 경남대학교, 2020.
- 이지혜. “경찰공무원의 공공봉사동기가 직무태도와 개인성과에 미치는 영향: 개인-직무 적합성의 조절효과를 중심으로” 연세대학교, 2017.

- 이혜윤. “공무원들의 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 보상에 대한 기대와 PSM을 중심으로” 이화여자대학교, 2006.
- 전인갑. “직업군인의 경력몰입 결정요인과 결과에 관한 연구” 대구대학교, 2005.
- 장학명. “군인들의 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향에 대한 연구: 가치적합성의 매개효과와 상사지원의 조절효과를 중심으로” 광운대학교, 2018.
- 정민제. “공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 국립 경찰 대학생을 중심으로” 서울대학교, 2012.
- 정태운. “공공봉사동기의 영향요인과 성과에 관한 연구: 부산지방경찰청 경찰공무원을 대상으로” 부산대학교, 2019.
- 정혜훈. “공무원의 공공봉사동기(PSM)가 직무성과에 미치는 영향: 혁신역량과 혁신문화의 조절효과를 중심으로” 서울대학교, 2019.
- 조병수. “공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 국회의원 보좌진을 중심으로” 서울대학교, 2022.
- 최병권. “복무환경이 장기복무 간부의 이직 의도에 미치는 영향: 장교와 부사관 비교를 중심으로” 연세대학교, 2019.
- 최성택. “직무불안정이 직업군인의 이직의도에 미치는 영향” 서울대학교, 2018.
- 최연진. “공공봉사동기(PSM)의 결정요인에 관한 연구: 여성 학군후보생(ROTC)를 중심으로”, 서울대학교, 2013.
- 한에스더. “PSM의 결정요인에 대한 연구: 공직 경험과 업무 특성을 중심으로” 이화여자대학교, 2009.
- Oyunchimeg Ariunzaya. “공공봉사동기(PSM)가 직무만족에 미치는 영향: 몽골공무원을 중심으로” 전북대학교, 2022.

[기 타]

「국가공무원법」 (법률18308호, 2022.01.21.)

「국군조직법」 (법률10821호, 2011.10.15.)
「군인사법」 (법률18000호, 2021.10.14.)
「군인사법 시행령」 (대통령령 제32312호, 2012.12.31.)
「군인사법 시행규칙」 (국방부령 제1081호, 2022.02.15.)
「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 (법률 제16584호, 2020.05.27.)
「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 시행령」 (대통령령 제32312호, 2021.12.31.)
「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 시행규칙」 (국방부령 제1018호, 2020.05.27.)
「병역법」 (법률 제18540호, 2021.12.07.)
「병역법 시행령」 (대통령령 제32250호, 2021.12.28.)
「병역법 시행규칙」 (국방부령 제1079호, 2022.02.09.)
구승신. 「군 사병들의 정신건강과 군 사회복지 도입의 필요성」. 한국학술정보. 2005.
국가보훈처. 「10년 이상 장기복무 제대군인 '보훈특별고용' 확대」 2021.12.09.
이경훈. 「국비로 키운 사이버戰 장교, 100명 중 93명은 의무 복무 뒤 軍 떠나」 월간조선. 2021.10.16.
정빛나. 「학사·ROTC 지원 급감에 장려금 50% 상향...복무기간 단축도 검토」 연합뉴스. 2021.10.10.

감사의 글

먼저 본 논문연구를 종료하기까지 도움을 주신 임도빈 지도교수님, 전영한 교수님, 전소희 교수님께 감사드립니다. 그리고 연구 과정에서 원활한 진행을 위해 설문조사를 참여해준 116명의 선·후배, 동기 장교에게도 고마운 마음을 전합니다.

2020년 3월, 서울대학교 행정대학원 석사과정에 입학하였습니다. 다른 학우들과 달리 공군 장교라는 조금은 특별한 자리에서 2부 학생으로 일과 학업을 병행하면서 시작하였습니다. 막연히 학업을 더 해보고 싶다는 욕망 때문에 '석사'를 도전하였으나, 학우들보다 부족한 학업 시간과 감염병으로 인한 제한된 삶에서의 석사 생활은 절대 쉽지 않았습니다.

학문을 탐구하고, 논문연구를 지속하면서 힘에 부칠 때마다 졸업 이후에 더욱 단단하고 큰 사람으로 성장한 자신을 확신하면서, 사랑하는 가족과 친구들, 학우들, 그리고 지인분들의 도움과 응원, 격려를 통해 고마운 마음을 갖고 묵묵히 달려온 덕분에 좋은 결과를 이룰 수 있었습니다.

논문 준비과정에서 제가 인지하지 못했던 점에 대해 세심하게 조언해 주시고, 학업을 과감하게 진행할 수 있도록 격려해주신 임도빈 지도교수님께 큰 감사를 드립니다. 그리고 연구 내용에 대해 고민하고 있을 때 어떤 방향으로 나아가야 할지 세심하게 안내해주신 전영한 교수님, 편안한 마음가짐으로 연구를 진행할 수 있도록 도움을 주신 전소희 교수님께도 감사를 드립니다. 사회적 거리두기로 인해 연구 활동 대부분이 비대면 방식으로 진행되었음에도 늦은 시간까지 설문조사에 적극적으로 응해준 공군 선·후배, 동기 장교들 덕분에 좋은 연구 결과를 낼 수 있어서 감사한 마음입니다. 그리고 감염병으로 인하여 많이 만나진 못하였지만,

어려운 시기에 함께 수학한 우리 행정대학교 학우 동문들께도 고생했다고 말해주고 싶습니다. 그리고 저를 믿고 나날이 잘 해낼 수 있도록 응원해주시고, 학위논문 심사가 마침내 끝나고 졸업을 앞둔 순간 누구보다 행복해하셨던 부모님께 가문의 자랑스러운 딸이 되어 기쁩니다. 그리고 하나뿐인 동생에게 멋있는 언니가 되어 뿌듯합니다.

이외에도 여기에 다 적지 못한 많은 분께 감사한 마음을 전합니다.

이 연구논문은 서울대학교 행정대학원 교수님, 그리고 학우들,
공군 선배·후배·동기 장교, 소속 부대원들,
사랑하는 우리 가족들, 나의 친구들이 만든 논문입니다.

좋은 곳에서, 좋은 사람들을 만나서 하고 싶었던 연구에 몰두할 수 있었던 귀중한 시간이었습니다. 돌이켜보면 잘 해냈던 것보다는 더 잘할 수 있었던 아쉬웠던 순간들이 떠오르지만, 석사 생활 동안 보고, 듣고, 배우고, 경험한 것들이 정책분야의 전문가로서 한 걸음 더 가까이 다가갈 수 있게 된 좋은 계기가 되었다고 자신합니다. 앞으로 해나가야 할 일들에 밑거름으로 삼아 더욱 발전된 모습을 보이는 것으로 보답하겠습니다.

본 논문연구는 아쉽게 여기서 종료하지만, 정책학 석사로서 국내·외 정책과 국방정책에도 관심을 두고 공군 그리고 국가의 발전과 번영을 위한 길을 늘 생각하겠습니다.

앞으로 공군 장교로서, 그리고 서울대학교 행정대학원 졸업생으로서 도움 주신 분들의 기대에 부응할 수 있는 크고 넓은 사람이 되겠습니다.

2022년 7월 27일

서울대학교 행정학과 정책학전공

정책학석사 정희영 올림