

병사들의 주관적 안녕감 설명요인 분석: 다층모형 적용

정병삼*

- I. 서론
- II. 선행연구 분석
- III. 연구방법
- IV. 연구결과
- V. 결론 및 논의

Abstract

Factors Affecting the Soldiers' Subjective Well-being: Multi-level Modeling

The purpose of this study is to identify the explanatory factors of the Korea army private soldiers' subjective well-being by applying the multi-level modeling analysis. The sample size was 819 private soldiers in 39 platoons mostly located in the front areas. The independent variables of personal level were education, Socio-Economic Status(SES), goal orientation, ego-resilience, and perceived stress while the group level variables were platoon leader's leadership effectiveness, location, convenient facility, counseling accessibility, communication quality, social support, and frequency of contact with civilians. The results of the analysis showed that all five personal level variables significantly affect the soldiers' subjective well-being while the platoon leaders' leadership effectiveness, location, social support, communication quality, and frequency of contact with civilians explained the group level variance in the subjective well-being.

Key Words : Subjective Well-being, Army Soldier, Multilevel Modeling

* 교신저자, 육군3사관학교 교육학 부교수, 교육학 박사, bj3p@virginia.edu

I. 서론

대한민국의 모든 성인 남자들은 헌법 제39조 1항에 의거하여 국방의 의무를 수행해야 한다. 군 입대한 병사들은 자유롭던 사회생활과 군 생활 간의 괴리로 인해 입대 초기에는 적응에 문제를 경험하지만 대부분은 어려움을 잘 극복하고 전역 이후 사회의 구성원으로서 역할을 잘 감당한다. 그러나 일부 병사들의 경우 심리적인 불안감, 격리로 인한 충격 등을 극복하지 못한 채 부적응, 동료들과의 갈등 등으로 군무이탈, 폭행, 자살과 같은 사고를 저지르기도 한다(현명선·정향인·강희선, 2009, pp. 305-312).

2014년 육군에서는 총기난사, 가혹행위로 인한 사망, 병사들의 자살 등 사고가 발생했다. 이로 인해 입대를 앞둔 청년들과 그 가족들은 불안감을 표출하며 군에서 인권을 존중하고, 병사들의 안전을 보장할 수 있는 대책을 수립할 것을 요구하고 있다.¹⁾ 이에 국방부에서는 GOP 총기사건과 모 부대 폭행·사망사건을 계기로 병영부조리를 근절하고 병영문화를 개선하기 위해 각계 전문가가 참여하는 「민관군 병영문화혁신위원회」를 설치하고, '14년 8월 25일 첫 회의를 개최하였다.²⁾

국방부 차원에서 실효성 있는 대책을 수립하기 위해서는 각계 전문가들의 의견과 조언을 수렴하여 새로운 조치를 수립하는 것도 물론 중요하지만, 기존에 시행한 정책들의 효과성을 면밀하게 검토하여 지속하거나 폐지할 정책들을 판별하는 노력도 필요하다. 그동안 군에서는 병사들의 빠른 부대적응을 돕기 위해 부대환경 개선, 계급별 생활관 운영, 병영생활전문상담관 및 동료 상담관 제도, 여가 및 자기계발 활동 보장, 각종 심리검사 제도 강화 등 다양한 정책적 노력을 기울여왔다. 문제는 이러한 제도적 조치들이 얼마나 실효성이 있었는지에 대한 정밀한 검증이나 연구를 통한 분석이 뒷받침되지 못한 것이다. 최근 들어 대형사건이 발생했다고 하여 기존의 정책들을 외면하고, 임기응변식 조치들이 양산된

1) <http://www.ajunews.com/view/201408120632333/2014/08/12> (검색일: 2014년 8월 12일)

2) <http://www.sisaon.co.kr/news/article/view.html/2014/08/25/> (검색일: 2014년 8월 25일)

다면 또 다른 시간과 비용의 낭비를 초래할 수 있다. 그러므로 본 연구는 병사들이 느끼는 주관적 안녕감(subjective well-being)에 미치는 개인적 요인과 집단적 요인의 영향력을 다층모형을 통해 분석함으로써 지금까지 시행되어 온 정책들의 효과성을 검증하고, 시사점을 도출하는 데 그 목적이 있다.

주관적 안녕감은 행복에 관한 연구에서 발전한 개념으로 개인이 자신의 삶을 긍정적으로 인식하는 주관적 심리상태를 의미하며, 삶과 관련된 정서적 경험과 인지적 판단을 포괄한다(Diener, Oishi, & Lucas, 2003, pp. 403-425). 주관적 안녕감은 한 개인이 조직이나 집단 속에서 삶을 낙관하고, 동료들과 원활한 대인관계를 형성하며, 어려움을 견디는 정도를 예측하는 데 중요한 요인으로서 성격, 사회경제적 지위(SES), 가정적 배경 등 개인적 요인과 개인이 속한 조직의 속성, 분위기, 여건 등 집단적 요인 등에 영향을 받는다(박병기·송정화, 2007, pp. 591-611).

주관적 안녕감 연구를 위해 소연희(2007, pp. 1007-1028)는 개인의 주관적 안녕감을 분석함에 있어서는 개인의 심리적 특성뿐만 아니라 그러한 특성이 나타나는 복합적 관계망을 탐색하기 위한 2수준 다층모형을 적용할 필요가 있다고 제안했다. 다층모형은 각 층위별로 종속변수의 변량을 설명하는 비율을 분할하고, 변수들 간 상호작용의 유의미성에 대해서도 규명할 수 있다는 장점이 있다(강상진, 1998; Raudenbush & Bryk, 2002). 개인은 저마다 개성적 특성을 가지고 있지만 동시에 집단에 속해 있고, 그 조직 역시 고유의 특성을 가지고 있다. 조직에 속한 개인의 주관적 감정은 결국 개인과 조직요인에서 동시에 영향을 받게 되어 있는데, 특히 군 조직은 위계질서를 강조하기 때문에 조직의 영향이 클 수밖에 없다(최혜란·박숙희, 2009, pp. 1743-1756).

본 연구를 통하여 병사들의 주관적 안녕감에 미치는 개인적 요인과 집단적 요인의 영향력, 두 수준 변인들 간의 상호작용의 영향력을 분할할 수 있을 것이며, 집단적 요인의 영향력을 검증함으로써 병영문화를 혁신하기 위한 정책수립에 유용한 자료를 제공할 수 있을 것이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다:

- 첫째, 병사들의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 개인적 요인은 무엇인가?
- 둘째, 병사들의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 집단적 요인은 무엇인가?
- 셋째, 개인적 요인과 집단적 요인 간에는 유의미한 상호작용이 있는가?

II. 선행연구 분석

본 장에서는 개인의 주관적 안녕감에 대한 이론적 배경과 그에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구를 분석함으로써 연구의 시사점을 도출하고자 한다.

1. 주관적 안녕감의 개념과 중요성

한 사회가 경제발전을 이루고 물질적 풍요를 얻게 되면 사람들은 삶의 질에 관심을 갖게 되고, 삶의 질에 영향을 미칠 것으로 생각되는 요인을 탐구한다. 이러한 주관적 안녕감은 소위 ‘웰빙’에 해당하는 개념으로서 행복감이라고 할 수 있다. 주관적 안녕감은 욕구충족적 관점과 자아실현적 관점으로 구분할 수 있는데, 욕구충족적 관점은 개인이 자신의 삶에 대해서 만족스럽게 느끼는 주관적인 상태에 초점을 맞춘다. 반면, 자아실현적 입장은 개인이 어떻게 해야 행복해질 수 있는지에 대한 전문가의 관점을 반영한다(송정화·박병기·임신일, 2012, pp. 139-179). 본 연구에서는 병사들이 군 생활 중에 주관적으로 느끼는 행복감에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 것으로서 욕구충족적 관점을 채택했다.

Diener(1984, pp. 542-575)는 주관적 안녕감을 자신의 삶의 만족도에 대한 인지적 평가(cognitive appraisal of life satisfaction), 긍정적 감정 경험(positive affection), 부정적 감정 경험(negative affection) 등 세 가지 주요 구성요소로 설명했다. 학자들은 주관적 안녕감에 경험적, 심리적, 인지적, 동기관점, 성격, 문화, 맥락, 인구통계적 요인 등 다양한 요소들이 영향을 미친다고 밝혔다(DeNeve & Cooper, 1998, pp. 197-229). 최근 연구자들은 주관적 안녕감이 삶의 다양한 영역

에서 성공을 이끄는 중요한 역할을 한다고 보고했다(Diener, 2008, pp. 493-514). 주관적 안녕감이라는 구성개념의 심리측정적 속성(psychometric characteristics)과 관련하여 학자들은 세 가지 구성요소에 대해서는 거의 합의를 이루었고, 세 가지 요소를 측정해야 하며(Schimmack & Crites, 2005, pp. 397-435), 그런 의미에서 주관적 안녕감은 상위 구성개념(higher-order latent construct)으로 간주해야 한다고 보고했다(Diener, 2008, pp. 493-514).

학자들은 주관적 안녕감이 만족스러운 삶의 질에 대한 결과물에 그치는 것이 아니라 한 개인이 주어진 환경에서 최적기능(optimal functioning)을 발휘하도록 촉진하는 심리적 속성이기 때문에 중요하다고 제안한다(Diener & Seligman, 2004, pp. 1-31). 예를 들어, 긍정적 감정경험은 부정적 사건의 영향을 최소화시키면서 이를 극복하기 위한 대인관계의 자원을 확장하고, 사고-행동의 패턴을 적응적으로 확장하는 역할을 한다(Veenhoven, 2008, pp. 449-469). 같은 맥락에서 Shmotkin(2005, pp. 291-325)은 주관적 안녕감이 매우 역기능적이고, 부정적인 환경에서도 개인이 자신의 심리적 상태를 적응적이고, 긍정적으로 변화시키는 데 기여하는 통합된 역동적 체계(integrated dynamic system)라고 주장했다.

2. 병사들의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 개인 및 조직적 요인

지난 30여 년간 주관적 안녕감에 영향을 미치는 설명변인이 무엇인지를 찾기 위한 연구 노력이 많이 있었다(Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999, pp. 276-302). 지금까지 규명된 주요변인은 연령, 성별, 소득, 교육수준 등과 같은 인구통계적 변인과 자아탄력성, 목표지향성, 지각된 스트레스 수준 등이다.

일반인을 대상으로 한 선행연구에서 주관적 안녕감에 영향을 미치는 개인적 요소로서는 성격특성이나 소득수준, 학력과 같은 인구통계적 특성이 관련이 있다고 제시했다(조명한·김정오·권석만, 1994, pp. 61-94). 또한 집단적 요소는 주로 인간관계망에서 주어지는 사회적 지지(박병기·송정화, 2008, pp. 591-611), 집단 지도자의 리더십(송정화 외, 2012, pp. 139-175) 등이다. 장병들을 대상으로 한

선행연구가 거의 전무하기 때문에 병사들과 연령이 가장 근접한 청소년과 대학생의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 연구를 살펴보면, 김의철과 박영신(2004, pp. 973-1002)의 연구에서 인구사회적 변인보다는 개인의 심리적 특성이 주관적 안녕감을 더 잘 설명한다고 제시했다. 그러나 동일 연구자들이 2009년에 수행한 연구에서는 개인을 둘러싼 조직 및 집단의 지지와 수용의 정도가 개인의 주관적 안녕감에 미치는 영향이 크다는 점을 보고했다(박영신·김의철, 2009, pp. 95-132).

지금까지 군인들이 병영생활에서 느끼는 적응에 관한 연구는 다수 있으나 주관적 안녕감에 대해 국내에서 수행된 연구는 거의 없는 실정이다. 다만, 윤혜선(2012, pp. 47-68)이 전투경찰 및 의무경찰로 복무 중인 장병들을 대상으로 Happy Art Therapy(HAT)가 그들의 주관적 안녕감과 군 생활 스트레스 및 적응 등에 미치는 영향에 대해 수행한 연구가 유일하다. 그가 실시한 연구결과를 살펴보면 HAT에 참가한 실험집단은 통제집단에 비하여 주관적 안녕감, 군 생활 적응도가 유의미하게 높아진 반면, 군 생활 스트레스는 감소했다고 보고했다. 윤혜선의 연구는 실험연구로서 HAT가 전투경찰 및 의무경찰 요원들의 주관적 안녕감에 미치는 효과를 검증했다는 의의가 있으나, 한 개 경찰부대를 대상으로 예술치료 프로그램의 효과만을 검증한 것이므로 육군 병사들의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 개인적, 조직적 요인을 밝히거나 정책적 시사점을 주는 데는 한계가 있다.

외국에서 수행된 연구를 살펴보면 Caroline(2004, pp. 37-51)은 격리된 지역에서 작전을 수행하는 영국군을 대상으로 수행한 연구에서 개인 차원에서는 스트레스 대처능력이, 조직 차원에서는 부대원들에게 받는 사회적 지지가 심리적 안녕감을 증진하게 한다고 보고했다. 또한 Burrell 등(2003, pp. 7-24)이 미군을 대상으로 수행한 연구에서도 군 조직에서 개인이 부대에 통합되는 정도가 주관적 안녕감과 군에 계속 복무하려는 의도에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 보고했다.

이상의 국내외 선행연구를 살펴보면 군 부대에서 개인이 느끼는 심리적 안녕감은 조직 적응에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 또한 이러한 심리적 안녕감에는 부대원들의 지지와 단결 정도가 긍정적인 영향을 미친다는 것을

추측할 수 있다. 그러나 부대의 여건, 환경, 방침 등 조직적인 요인의 영향에 대해서는 아직까지 규명된 바가 없다. 이에 본 연구에서는 병사들의 주관적 안녕감에 개인적 요인과 조직적 요인이 미치는 영향을 규명함으로써 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 대상 및 절차

본 연구의 대상은 전·후방 지역에 위치한 육군의 9개 사단 및 여단 이하의 39개 소대 총 819명의 병사들이다. 통상 야전부대 병사들은 소대단위로 생활하면서 소대원 간 상호작용이 활발하게 이루어지고, 소대장이 병사들의 휴가, 면회 등 복지여건에 권한을 행사하기 때문에 소대를 연구단위로 설정했다. <표 1>에는 표집된 소대의 특성이 제시되어 있다.

<표 1> 연구대상의 인구 통계적 특성

구 분		소대(2수준)		소대원(1수준)	
		빈도(개)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
지 역	1군	16	38.4	336	53.3
	2군	6	15.3	126	16.2
	3군	18	41.9	378	48.4
계		39	100	819	100
병 과	전투	28	71.7	598	73.1
	전투지원	5	12.8	105	11.9
	기술행정	6	15.3	116	15.0
계		39	100	819	100
기 타	독립소초	7	17.9	203	24.7
	부사관 소대장	6	15.3	102	12.4

연구대상의 인구통계적 특성을 소대 수준으로 보면 3군 지역에서 가장 많은 소대(n=18, 41.9%)가 표집되었고, 병과에서는 전투병과(n=28, 71.7%)의 빈도가 가장 높았다. 기타 GOP나 전초기지 등 독립소초(n=7, 17.9%)와 부사관이 지휘하는 소대(n=6, 15.3%)도 포함되었다. 소대원 수준에서 분포는 소대 수준 빈도와 거의 비례하여 표집되었다.

2. 연구변인과 모형

본 연구는 병사들의 주관적 안녕감에 미치는 조직(소대 수준) 요인과 개인(소대원 수준) 요인의 영향력의 통계적 유의미성 및 효과 크기를 규명하는 것이 목적이기 때문에 이하에서는 연구변인과 모형은 2개 수준으로 나누어 제시한다.

가. 개인 수준 변인

지금까지 주관적 안녕감에 영향을 미치는 개인 수준의 변인은 주로 심리적 특성으로 밝혀졌으며, 여기에는 목표지향성, 자아탄력성, 스트레스 수준 등이 있다.

1) 목표지향성

목표는 개인의 정서, 인지, 행동에 영향을 미치는 중요한 요인이다(Dweck & Leggett, 1988, 109-116). 목표지향성은 사건을 해석하고 반응하는 구조를 제공하며 서로 다른 인지, 동기, 행동을 유발하며 목적, 유능성, 능력, 성공, 실패 등에 관한 신념과 복합적으로 연결되어 있다. 박병기와 송정화(2007, pp. 591-611)는 목표지향성이 자기조절능력을 매개로 주관적 안녕감에 영향을 미친다는 것을 규명했다.

2) 자아탄력성

자아탄력성(ego-resilience)은 적응적이며 긍정적인 대처 또는 조절과 관련된

개념으로서 환경적 여건에 개인이 적응하는 역동적인 능력이다(Luthar & Zigler, 1991, pp. 6-22). 개인의 자아탄력성이 높을수록 환경이 열악할 경우에도 심리적 지지원과 자원을 찾고 적응할 수 있는 능력이 높고, 어떤 경우에도 행복감을 느끼고 긍정적 태도를 유지할 수 있다.

3) 스트레스

스트레스는 긴장, 근심, 우울, 초조 등과 같은 부적응을 경험하는 정도로 정의 되는데 생활 만족도와 행복에 부정적인 영향을 미친다(Cheung, 2014, pp. 142-154). 김나미와 김신섭(2013)의 병사들과 비슷한 연령대인 대학생을 대상으로 한 연구에서 생활 스트레스는 우울과 무기력(62%), 분노(48.8%) 등을 동반하여 주관적 안녕감에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

나. 집단 수준 변인

군 장병들의 주관적 안녕감에 대한 선행연구가 많지 않으나 지금까지 밝혀진 요인은 사회적 지지(Caroline, 2004, pp. 37-51)와 집단의 통합정도(Burrell, 2003, pp. 7-24) 등이다. 또한 정원철과 박영주(2011, pp. 49-71)는 지금까지 장병들을 대상으로 수행한 연구에서 적응에 영향을 미치는 요인으로서는 간부의 리더십, 격오지 여부, 복지시설, 소대원의 사회적 지지, 상담제공 여부, 외부인 접촉 기회 등이 영향을 미친다고 밝혔다.

1) 소대장의 리더십 효과성

일선 부대 소대장의 리더십에 대해서는 석사 수준의 학위논문을 제외하고 등재학술지 이상의 인용 가치가 있는 연구가 많지 않다. 탁진국과 장종순(2003, pp. 47-60)이 일선 부대 소대장의 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 소대의 업무 성과에 미치는 영향을 분석하여 소대장의 배려가 부대업무 수행의 효과를 높인

다고 제시했다. 또 전 부대 중대장의 리더십에 관한 연구를 통해서 개방적, 민주적 리더십이 부대원의 적응에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2) 격오지 여부

육군 규정 110집 55조에 따르면 격오지란 휴전선 경계부대(GP, GOP), 해안 및 강안 경계부대, 해발 800미터 이상에 위치한 부대나 본대와 이격되어 임무를 수행하는 지역과 그 지역에 위치한 부대를 의미한다. 통상 소대단위에서는 휴전선 경계부대와 해안 경계부대 등이 격오지에 해당한다. 정원철과 박영주(2011, pp. 49-71)의 선행연구 분석결과 격오지에 위치한 병사들은 고립감을 느끼고 일부는 부적응을 경험하는 것으로 나타났다. 이에 따라 격오지 여부를 집단수준 변인으로 포함시켰다.

3) 복지시설

선행연구에 따르면 병사들이 부대에서 이용할 수 있는 매점, 체육시설, 종교시설 등 복지시설이 구비되어 있는지 여부와 서비스의 만족도가 집단수준요인으로서 병사들의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 나타났다(정원철·박영주, 2011, pp. 49-71).

4) 소대원의 사회적 지지

다양한 연구에서 집단 구성원의 사회적 지지는 병사들의 군 생활 적응을 촉진하고 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났다(고은자, 2009; 이주원·나동석, 2013). 이에 따라서 본 연구에서는 소대원들 간의 사회적 지지를 집단 수준의 설명요인으로 포함시켰다.

5) 상담 서비스 접근성

2006년부터 군 병영생활전문상담관 제도가 실시되어 현재 연대급 제대까지

전문 상담관들을 확대 배치하고 있다. 다양한 선행연구에서 상담관의 필요성을 제기하고, 병영생활전문상담관, 군종장교, 상담병사 등을 통해 제공하는 상담 서비스가 병사들의 군 적응에 도움을 주는 것으로 밝혀졌다.

6) 의사소통

의사소통은 병사들의 상하급자, 동료들과 생각과 감정을 자유롭게 전달할 수 있다고 느끼는 정도로서 선행연구에서 전·평시 병사들의 적응과 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났다.

7) 외부 접촉 기회

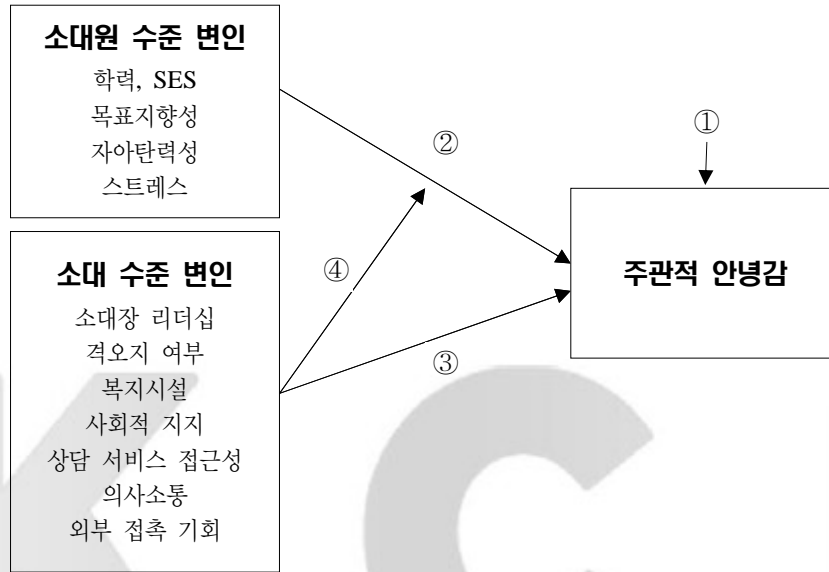
병사들은 자유로운 사회생활을 영위하다가 군에 입대하여 고립감과 단절감을 경험한다. 선행연구에 따르면 전화통화, 면회, 외출·외박, 휴가 등의 기회를 통하여 가족 및 친구 등과 접촉을 재개하고, 지속함으로써 단절감을 해소하고, 이를 통해 심리적 안녕감을 증진할 수 있다(엄덕희, 2012, pp. 31-61).

다. 연구모형

본 연구에서 1수준(개인 수준) 방정식에 투입될 종속변인은 병사들이 지각한 주관적 안녕감이고, 설명변인은 학력, SES, 목표지향성, 자아탄력성, 스트레스 등 5개이다. 이어 2수준(소대 수준) 방정식에 투입될 독립변인은 앞에서 제시한 소대장의 리더십 등 7개이다. 본 연구에서 사용하는 변인들의 관계를 표현한 연구모형은 <그림 1>에 제시했다.

기저모형(baseline model)은 개인 수준과 소대 수준의 방정식에 어떠한 독립변인도 포함시키지 않고 절편(intercept)만 존재하는 모형이며, 이는 가장 하위단계인 무선효과 일원 변량분석 모형(one-way ANOVA with random effect)이다. 주관적 안녕감에 대한 효과는 ① 독립변인 없는 주관적 안녕감의 평균, ② 소대원

수준 변인의 효과, ③ 소대 수준 변인의 효과, ④ 소대원 수준과 소대 수준 변인들의 상호작용 효과로 구분할 수 있다.



〈그림 1〉 연구모형

상호작용효과는 소대의 특성이 동일한 소대에 있는 모든 소대원에 동일한 효과를 갖는 것이 아니라 소대원의 특성에 따라 차별화된 영향을 미칠 수 있다는 점을 전제로 한다. 소대원 수준의 변인과 소대 수준의 변인의 위계적 선형 모형 일반식은 다음과 같이 표현할 수 있다.

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}X_{1ij} + \beta_{2j}X_{2ij} + \dots + \beta_{qj}X_{qij} + r_{ij} \dots\dots\dots [\text{식 1}]$$

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}W_{1j} + \dots + \gamma_{0s}W_{sj} + u_{0j} \dots\dots\dots [\text{식 2}]$$

$$\beta_{qj} = \gamma_{q0} + \gamma_{q1}W_{1j} + \dots + \gamma_{qs}W_{sj} + u_{qj} \dots\dots\dots [\text{식 3}]$$

1수준 방정식[식 1]은 주관적 안녕감을 종속변수로 하고, 소대원 수준의 변인들을 독립변인으로 투입하는 회귀 방정식이다. j소대의 i소대원의 주관적 안녕감

(종속변수)은 Y_{ij} 로 표시한다. 이 종속변인은 소대원 수준 변인 X_{qij} 와 오차변인 r_{ij} 의 함수식으로 나타낼 수 있다.

- <주> Y_{ij} - j소대 i소대원의 주관적 안녕감 점수
- X_{qij} - j소대의 i소대원의 q번째 소대원 수준 독립변인
- β_{0j} - j소대의 절편
- β_{qj} - j소대의 X_q 의 회귀계수(X_q 변인의 영향력)
- r_{ij} - 소대원 수준의 잔차로서 무선흐과($r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$)

위 식에서 j소대의 절편인 β_{0j} 는 소대원 수준 독립변인들의 효과를 모두 통제 한 상태에서 산출된 j소대의 주관적 안녕감 평균을 의미한다. 회귀계수 β_{qj} 는 j소대의 소대원 수준 변인들(X_{qij})이 종속변인(Y_{ij})에 미치는 독립적인 효과를 의미한다. 오차변인 r_{ij} 는 평균이 0이고 표준편차가 σ^2 인 정규분포를 보인다고 가정한다.

위계적 선형모형의 독특성은 주관적 안녕감 점수의 소대 평균(β_{0j})과 소대원 수준 변인들의 주관적 안녕에 대한 효과(β_{qj})가 소대에 따라 차이가 있다고 가정하는 데 있다. 이러한 가정에 따라 [식 2]의 2수준 방정식은 1수준 방정식의 절편 (β_{0j})과 회귀계수(β_{qj})를 종속변인으로 삼고 그 종속변수가 소대에 따라 달라지는 원인을 설명하기 위해 소대 수준 변인들(W_{sj})를 독립변인으로 투입한다.

- <주> β_{0j} - j소대의 절편(j소대의 주관적 안녕감의 평균 점수)
- β_{qj} - j소대의 소대원 수준 독립변인의 기울기를 나타내는 회귀계수
- W_{sj} - j소대의 s번째 소대 수준 독립변인
- γ_{qs} - β_{qj} 에 대한 소대 수준 변인의 회귀계수(고정효과)
- u_{qj} - 소대 수준의 잔여차로서 무선흐과($U_{qj} \sim N(0, \tau)$)

[식 3]에 따르면 1수준 방정식의 절편(β_{0j})이나 회귀계수(β_{qj})들은 소대 수준 변인들(W_{sj})과 오차변인들(u_{qj})에 의해서 설명되는 결과 변인이다. 위 식에서 γ 들은 소대 수준 변인들(W_{sj})이 절편(β_{0j})이나 회귀계수(β_{qj})에 미치는 독립적인 효과들을 나타낸다. 여기에서 독립적이라는 의미는 소대 수준 변인들의 종속변인에 대한 효과가 다른 변인들의 효과를 통제한 후 그 변인의 고유한 효과라는 것을 의미한다. u_{qj} 는 소대 수준 변인들(W_{sj})의 효과를 제외한 j 소대의 잔여 변량이다. 흔히 γ 은 하나의 값으로 정해진다는 점에서 고정효과(fixed effect)로 불리는 반면, u 는 소대에 따라 차이가 있다는 점에서 무선평과(random effect)로 불린다.

라. 연구도구

1) 종속변인

종속변인인 주관적 안녕감은 박병기·송정화(2007, pp. 591-611)가 개발하고 타당화한 주관적 안녕감 척도에서 정적 안녕을 추출하여 측정하였다. 정적인 주관적 안녕은 효능안녕, 정서안녕, 관계안녕으로 각 요인별로 4문항씩 총 12개 문항이다. 척도는 ‘매우 그렇다’, ‘그렇다’, ‘그렇지 않다’, ‘매우 그렇지 않다’의 4단계 Likert 형식으로 구성되었다. 정적인 주관 안녕의 효능안녕의 신뢰도 (Cronbach α)는 .88, 정서안녕의 신뢰도는 .90, 관계안녕의 신뢰도는 .89였다.

2) 소대원 수준 변인

(1) 목표지향성

박병기·이종욱(2005)이 개발하고 타당화한 목표지향성 척도의 숙달접근 4문항을 추출하여 측정하였다. 척도는 4단계 Likert 형식으로 구성하였는데, 척도 신뢰도는 .89였다.

(2) 자아탄력성

자아탄력성은 O'Connell-Higgins(1983)이 개발하고, 박병기·이선영·송정화

(2010)가 타당화한 척도를 사용했다. 자아탄력성 척도는 감정통제력, 활력성, 대인관계능력, 낙관성에서 각 5문항씩 총 20문항으로 4점 척도를 사용했다. 전체 신뢰도는 .93이었고, 감정통제력 .86, 활력성 .82, 대인관계능력 .88, 낙관성 .86이었다.

(3) 스트레스

스트레스는 정정화(2008)가 사용한 군에서 스트레스 측정도구를 사용했는데 총 5문항으로서 신뢰도는 .91이었다.

(4) 인구통계적 특성

선행연구에서 주관적 안녕감은 SES, 학력 등과 약간의 상관이 있는 것으로 나타났기 때문에 포함시켰는데, SES는 가정의 연평균 소득수준이고, 학력은 대학 재학 여부를 묻는 더미변수로 처리하여 대학에 입학하여 재학한 경험이 있으면 1, 그렇지 않으면 0으로 코딩했다. 이병, 일병들은 후임병 집단, 상병, 병장들은 선임병 집단으로 구분하여 후속분석(follow-up analysis)에 투입하여 계급에 따른 차이를 반영했다.

3) 소대 수준 변인

(1) 소대장의 리더십 효과성

소대장의 리더십 효과성은 김진호와 김경준(2007)이 군 초급 지휘자의 리더십 효과성을 측정한 척도를 사용하였는데 하위영역은 소대장의 임무수행 능력, 복종의지 등을 묻는 7개 문항으로 구성되어 있다. 리더십 효과성 척도의 신뢰도는 .93이었다.

(2) 격오지 여부

격오지 여부는 더미변수로 처리하여 격오지에 해당하면 1, 해당하지 않으면 0으로 코딩했다.

(3) 복지시설

복지시설은 매점, 체육시설, 노래방 등 편의시설이 설치되어 있고, 만족스럽게

운용되지는 여부를 측정하는 것으로서 5문항 4점 척도로 구성되어 있다. 복지시설 측정도구의 신뢰도는 .86이었다.

(4) 사회적 지지

사회적 지지는 임주원·나종석(2013)이 군에서 부대원 간 주고받는 정서, 정보적 지지를 측정하는 도구를 사용했다. 총 7문항으로 4점 척도로 구성되어 있다. 사회적 지지척도의 신뢰도는 .94였다.

(5) 상담 서비스

상담 서비스는 소대원들이 심리적 어려움이 있을 때 전문상담관, 군종장교, 상담병사 등으로부터 상담 서비스를 받을 수 있는지 여부를 묻는 것으로서 3문항 4점 척도로 구성되어 있다. 상담 서비스 측정도구의 신뢰도는 .91이었다.

(6) 의사소통

의사소통은 이종건(1993)이 개발하고, 타당화한 척도를 사용했는데, 소대원 상호 간, 소대원과 간부와 의사소통이 원활한 정도를 묻는 5문항으로 4점 척도로 구성되어 있다. 의사소통 측정도구의 신뢰도는 .87이었다.

(7) 외부 접촉 기회

외부 접촉 기회는 면회, 외출, 외박, 휴가 등을 통해 가족, 친구, 친척 등 외부인과의 접촉 기회가 얼마나 자주 있는지 여부를 묻는 것으로서 3문항 4점 척도로 구성되어 있다. 외부 접촉 기회 측정도구의 신뢰도는 .86이었다.

3. 자료분석 방법

연구문제를 해결하기 위한 위계적 선형분석을 위해서 HLM 8.0을 주로 사용했다. 분석에서 1수준 설명변인은 집단 평균을 기준으로 중심화(group mean centering)하였다. 소대원 수준에서 집단 평균을 기준으로 중심화한 이유는 개인 수준 통제변수의 혼합된 회귀계수가 아니라 소대 내 순수 회귀계수를 산출하기 위해서였다. 2수준 설명변인의 경우 더미 변인은 중심화하지 않았고, 나머지는 전체 평균을 기준으로 중심화(grand mean centering)했다. 더미 변인의 경우 그

평균값은 유효 응답자 중에서 1로 입력된 특성을 지닌 응답자가 차지하는 비율을 의미한다.

IV. 연구결과

이 연구에서 소대원 수준 변인 5개와 소대 수준의 변인 7개의 평균과 표준편차, 그리고 1, 2수준 설명변인과 종속변인과의 상관계수 행렬은 <부록>에 제시했다.

1. 소대원 수준 변인의 설명력

<표 2>는 기초모형(baseline model)의 제1수준 방정식에서 소대원 수준 변인들을 차례대로 투입하여 그 영향력을 통제한 상태에서 새로운 변인을 투입했을 때 설명량에 얼마나 변화가 있는지를 검토했다.

<표 2> 소대원 수준 설명변인 투입 후 변량

설명변인	구분	전체	후입병	선입병
기저모형 (설명변인 투입 전)	소대원 수준 변량	0.828	0.987	0.670
	χ^2	321.44**	336.88***	212.13**
SES	소대원 수준 변량	0.754	0.803	0.621
	설명력	8.93%	18.64%	7.31%
학력	소대원 수준 변량	0.712	0.865	0.643
	설명력	5.57%	12.36%	4.02%

p<.01, *p<.001

<표 2>에 의하면 소대원의 SES, 학력 등 인구통계 변인을 투입하기 전 기저모형에서 소대원 수준 변량은 .828이었고, χ^2 값이 통계적으로 유의미했다. 이어 전체 변량에서 SES를 투입한 이후 변량이 감소했는데, 그 설명력은 8.93%였고,

학력을 투입했을 때 설명력은 5.57%였다. 후임병(일, 이등병)과 선임병(상, 병장)을 나누었을 때 후임병 집단에서 SES의 설명력은 18.64%로 비교적 주목할 만한 수준이었으나, 선임병 집단에서는 SES의 설명력이 7.31%로 낮은 수준이었다. 이어서 학력의 설명력은 후임병 집단에서는 12.36%로 주목할 만한 수준이었으나, 선임병 집단에서는 4.02%로 무시할만한 수준이었다.

이어서 소대원 수준에서 인구통계적 변인들의 영향력을 통제한 상태에서 목표지향성, 자아탄력성, 스트레스 등 심리적 변인들을 투입하여 추가적인 설명력을 분석한 후 그 결과를 <표 3>에 제시했다. 인구통계변인의 영향력을 통제한 상태에서 심리적 변인들의 추가적인 설명력을 검토했다. 이 연구에서 설정한 심리적 특성변인들은 모두 병사들의 주관적 안녕감에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선후임병 집단 모두 자아탄력성이 주관적 안녕감을 설명하는 비율이 높았다.

<표 3> 주관적 안녕감에 대한 심리적 특성 변인들의 설명력

집 단	심리적 특성	고정 효과			수준	무선 효과		
		계수	se	t		변량	df	χ^2
전체	목표지향성	.172	.023	12.89***	소대수준	.078	34	225.58***
	자아탄력성	.342	.011	27.49***				
	스트레스	-.196	.013	-4.56***	소대원수준	.340		
후임병	목표지향성	.208	.034	13.55***	소대수준	.078	34	225.58***
	자아탄력성	.356	.014	28.35***				
	스트레스	-.215	.023	-6.78***	소대원수준	.358		
선임병	목표지향성	.154	.031	10.13***	소대수준	.078	34	225.58***
	자아탄력성	.233	.018	15.80***				
	스트레스	-.188	.040	-3.65***	소대원수준	.301		

p<.01, *p<.001

또한 스트레스는 주관적 안녕감에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 심리적 특성변인은 전체 집단에서 인구통계적 변인에 추가적으로(over and above)

주관적 안녕감 변량의 52.24%를 설명했는데, 이는 심리적 특성변인을 투입하기 전과 후의 변량의 변화량을 의미한다. 한편 선후임병 집단별로 구분해서 분석했을 때에는 후임병 집단에서는 심리적 변인들이 추가적으로 주관적 안녕감 변량의 49.71%를 설명했고, 선임병 집단에서는 57.72%를 추가적으로 설명했다.

2. 소대 수준 변인의 설명력

<표 4>는 기초모형의 제2수준 방정식에 소대 수준 변인들을 투입하여 산출된 소대 수준 변량의 변화를 제시한 것이다. 이 표는 소대 수준 변인을 각각 투입하면 기초모형에서보다 대체로 소대 수준 변량이 감소한 것을 보여준다. 소대 수준 변량이 감소한다는 것은 설명되지 않는 소대 수준 변량이 감소한 것이며, 투입된 소대 수준 변인의 설명력을 의미한다. 주관적 안녕감에 대한 소대 수준 변인들의 설명력은 <표 5>에 제시했다. 주관적 안녕감에 대한 소대 수준 변인의 설명력을 검토한 결과 리더십 효과성, 사회적 지지, 의사소통, 외부 접촉 기회 등은 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치고, 격오지 여부는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소대 수준 변인들은 소대 수준 주관적 안녕감 변량의 70.51%를 추가적으로 설명했다. 계급별로 볼 때 후임병 집단에서는 리더십 효과성과 사회적 지지는 소대 수준 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친 반면, 격오지 여부는 부정적인 영향을 미쳤다. 선임병 집단에서도 리더십 효과성과 사회적 지지는 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미쳤고, 외부 접촉 기회 역시 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미쳤다.

<표 4> 소대 수준 설명변인 투입 후 변량

설명변인	구분	전체	후임병	선임병
기저모형	소대 수준 변량	.126	.134	.119
(설명변인 투입 전)	χ^2	123.52***	132.65***	109.88***
소대장 리더십 투입 후	소대 수준 변량 설명력	.112 11.11%	.117 12.68%	.107 10.08%

〈표 4〉 계속.

설명변인	구분	전체	후임병	선임병
격오지 여부 투입 후	소대 수준 변량	.098	.105	.110
	설명력	19.0%	21.64%	7.56%
복지시설 투입 후	소대 수준 변량	.118	.129	.106
	설명력	2.47%	3.73%	10.92%
사회적 지지 투입 후	소대 수준 변량	.078	.077	.083
	설명력	38.09%	42.53%	30.25%
상담 서비스 접근성 투입 후	소대 수준 변량	.118	.129	.117
	설명력	3.65%	3.73%	1.68%
의사소통 투입 후	소대 수준 변량	.107	.120	.101
	설명력	11.57%	10.44%	15.12%
외부 접촉 기회 투입 후	소대 수준 변량	.099	.101	.099
	설명력	18.18%	24.62%	16.80%

p<.01, *p<.001

〈표 5〉 주관적 안녕감에 대한 소대 수준 변인의 설명력

집 단	고정 효과				무선 효과			
	소대 변인	계수	se	t	수준	변량	df	χ^2
전체	리더십 효과성	.172	.023	12.89***	소대 수준	.023	34	277.38***
	격오지 여부	-.142	.011	-3.49**	소대원 수준	.639		
	사회적 지지	.196	.013	4.56***				
	의사소통	.215	.041	5.24***				
	외부 접촉 기회	.306	.088	3.47**				
후임병	리더십 효과성	.355	.089	3.98**	소대 수준	.087	34	277.38***
	격오지 여부	-.166	.052	-3.19**	소대원 수준	.913		
	사회적 지지	.389	.043	9.04***				
선임병	리더십 효과성	.285	.046	6.19***	소대 수준	.054	34	277.38***
	사회적 지지	.163	.027	6.03***	소대원 수준	.74		
	외부 접촉 기회	.117	.038	3.07**				

p<.01, *p<.001

3. 소대원 수준 변인과 소대 수준 변인의 상호작용 효과

위에서는 소대원 수준 변인의 영향력을 통제된 후 소대 수준 변인들이 주관적 안녕감에 미치는 설명력을 검토했다. 이것은 소대원 수준 변인들이 주관적 안녕감에 미치는 영향력이 동일하다는 가정하에 주관적 안녕감에 영향을 미치는 소대 수준 변인들의 독립적인 효과를 분석한 것이다. 그러나 소대원 수준 변인들의 주관적 안녕감에 미치는 효과가 모든 소대에서 동일하다는 가정은 현실성이 부족하다. 즉, 소대원 수준 변인과 소대 수준 변인의 상호작용을 고려한 새로운 모형의 필요성이 있다는 것이다. 이에 본 연구에서 설정한 소대원 수준 변인들의 효과가 소대에 따라 유의미한 차이를 보이는지를 검증하기 위하여 소대원 수준 변인들과 소대 수준 변인들의 상호작용 효과를 분석했다.

소대원 수준 변인과 소대 수준 변인의 상호작용 효과를 분석하기 위해서는 이 연구에서 사용하고 있는 일곱 개의 소대 수준 변인들의 설명력이 전집(population)의 소대에서도 의미 있는 차이가 있는지를 검증해야 한다. 위계적 선형모형의 하위 모형인 무선-계수모형(random-coefficient model)은 소대원 수준 변인들이 주관적 안녕감에 대해서 갖는 회귀계수, 즉 기울기 값이 전집에서 소대에 따라 무선적으로 변하는지 아니면 일정한 값을 갖는지를 검증할 수 있도록 χ^2 검증 결과치를 제공한다.

<표 6>는 소대원 수준의 심리적 특성과 소대 수준의 상호작용 효과를 나타내는데, 이에 따르면 전체적으로 병사들의 주관적 안녕감에 대한 목표지향성과 스트레스의 기울기가 소대별로 차이를 나타냈다. 계급 집단별로 후임병 집단에서 살펴 보면 주관적 안녕감에 미치는 스트레스의 기울기가 소대별로 유의미한 차이를 보였고, 선임병 집단에서는 목표지향성의 기울기가 소대별로 유의미한 차이를 나타냈다. 상호작용 효과가 유의미한 것으로 나타난 소대원의 심리적 특성을 대상으로 소대 수준 변인들을 투입하여 추가적인 분석을 실시했는데, 그 결과는 <표 6-1>에 제시했다.

〈표 6〉 소대원 수준의 심리적 특성과 소대 수준의 상호작용 효과

집 단	심리적 특성	변량	df	χ^2
전 체	목표지향성	.011	34	113.32***
	자아탄력성	.012	34	46.89
	스트레스	.102	34	112.77***
후임병	목표지향성	.018	34	43.54
	자아탄력성	.014	34	41.24
	스트레스	.117	34	69.74**
선임병	목표지향성	.012	34	59.88**
	자아탄력성	.009	34	40.67
	스트레스	.109	34	39.76

p<.01, *p<.001

〈표 6-1〉 소대원 수준의 심리적 특성과 소대 수준 변인 간 유의미한 상호작용 효과

집 단	심리적 특성	소대 수준	계수	se	t
전체	목표지향성	리더십 효과성	.142	.056	4.84**
		의사소통	.207	.066	3.13**
	자아탄력성	사회적 지지	.102	.014	2.67*
	스트레스	리더십 효과성	-.210	.235	5.56***
		사회적 지지	-.427	.034	7.68***
		의사소통	-.317	.087	3.64**
외부 접촉 기회		-.268	.055	4.70**	
후임병	스트레스	리더십 효과성	-.324	.015	12.88***
		사회적 지지	-.257	.033	7.78***
		상담 서비스	-.199	.095	2.09*
		격오지 여부	.136	.067	2.02*
선임병	목표지향성	리더십 효과성	.218	.095	2.29*
		사회적 지지	.195	.073	2.67**
		의사소통	.177	.069	2.56**
		외부 접촉 기회	.230	.088	2.61**

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

소대원 전체를 대상으로 한 심리적 특성과 소대 수준 변인의 상호작용을 살펴 보면 소대장의 리더십 효과성이 높을수록 스트레스가 주관적 안녕감에 미치는 영향이 낮았고, 목표지향성이 미치는 영향이 높았다. 유사하게 소대원의 사회적 지지가 높을수록 스트레스가 주관적 안녕감에 미치는 영향이 낮았고, 자아탄력성이 미치는 영향이 높았다. 또한 외부 접촉 기회가 많을수록 스트레스가 주관적 안녕감에 미치는 영향이 낮았고, 목표지향성이 미치는 영향이 높았다.

후임병의 심리적 특성과 소대 수준 변인의 상호작용을 살펴보면, 소대장의 리더십 효과성이 높고, 소대의 사회적 지지가 높으며, 의사소통이 잘 되고, 상담 받을 수 있는 여건이 갖추어져 있으며, 외부 접촉 기회가 많을수록 스트레스가 주관적 안녕감에 미치는 영향이 낮았다. 선임병의 경우에도 소대장의 리더십 효과성이 높고, 소대 수준의 사회적 지지가 높을수록, 의사소통이 잘 되고, 외부 접촉 기회가 많을수록 목표지향성이 주관적 안녕감에 미치는 긍정적인 영향이 높았다.

V. 결론 및 논의

1. 요약

본 연구는 병사들이 지각하는 주관적 안녕을 설명하는 요인이 개인수준과 집단수준의 다층적 구조로 되어 있음을 가정하여 수행되었다. 군인은 엄격한 위계 질서 속에서 조직원으로 행동하기 때문에 군인의 사고, 인식, 성과 등을 설명하기 위해서는 개인수준의 요인뿐 아니라 조직수준의 요인을 함께 규명하고, 개인수준 변인과 조직수준 변인의 상호작용까지 모형에 포함하여 분석할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 지금까지 군에서 수행되어온 적응 관련 연구들은 개인수준 변인들의 설명력 분석에 그치는 경우가 많았다. 이에 따라 본 연구에서는 선행연구 고찰을 통해 소대원이 지각하는 주관적 안녕감에 미치는 소대원 수준

변인으로서 계급, 학력, SES 등 인구통계적 변인과 함께 목표지향성, 스트레스, 자아탄력성의 영향을 분석했다. 또한 소대 수준 변인으로서는 소대장의 리더십 효과성, 격오지 여부, 복지시설, 소대원의 사회적 지지, 상담 서비스 접근성, 외부 접촉 기회 등의 영향을 분석했다.

분석결과 소대원의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 1수준(개인수준) 변인에서 학력과 사회경제적 지위는 주관적 안녕감 변량의 8.93~14.0%를 설명했고, 후임병 집단에서는 12.36~18.64%, 선임병 집단에서는 4.02~7.31%를 설명했다. 인구통계변인의 영향력을 통제된 이후 소대원의 심리적 특성이 주관적 안녕감에 미치는 효과를 분석한 결과 목표지향성과 자아탄력성은 긍정적인 영향을, 스트레스는 통계적으로 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 심리적 특성은 소대원 인구통계 변인이 설명한 변량에 추가적으로 주관적 안녕감 변량의 52.24%를 설명했다. 이어서 소대 수준 주관적 안녕감 변량이 감소한 정도를 검토한 결과 소대 수준 변인 가운데 리더십 효과성, 격오지 여부, 사회적 지지, 의사소통, 외부 접촉 기회 등이 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤고, 소대 수준 변량의 70.50%를 설명했다.

2. 논의 및 결론

분석에서 도출된 연구 결과의 이론적, 정책적 시사점을 소대원 수준, 소대 수준, 상호작용 등의 순서로 제시하면 다음과 같다. 먼저, 소대원 수준의 주관적 안녕감을 가장 많이 설명하는 요인은 자아탄력성과 스트레스였는데, 자아탄력성이 높을수록 주관적 안녕감이 높게 나타났고, 반면 스트레스를 많이 지각할수록 주관적 안녕감이 낮았다. 이는 스트레스와 주관적 안녕감 간의 관련성을 보고한 선행연구들(송정화·박병기·임신일, 2012; Kaplan & Maecher, 1999)이나 자아탄력성과 주관적 안녕감 간의 관련성을 규명한 선행연구(Diener, 2008)와 일치한다. 목표지향성 역시 유의미했는데, 병사들의 복무 동기, 사고방식, 행동 등과 관련되어 긍정적인 목표지향성을 가진 병사들은 더 높은 주관적 안녕감을 나타

낸다고 볼 수 있다. 적응적이며 긍정적인 대처 또는 조절과 관련되는 자아탄력성은 환경적 요건에 대처하여 개인의 자아통제 수준을 조절하는 역할을 함으로써 병사들의 주관적 안녕감을 설명하는 중요 요인이라고 볼 수 있다. 자아탄력성 증진 프로그램을 통해 자아탄력성의 향상을 가져올 수 있다는 선행연구(송정화 등, 2012)를 고려하면 병사들의 자아탄력성 증진을 위해 부대 차원에서 교육 프로그램을 실시할 필요가 있다.

스트레스는 선임병과 후임병 모두에게서 주관적 안녕감에 부정적인 영향을 미치는 요인으로서 나타났고, 이는 선행연구와 일치한다. 그러나 여기서 주목해야 할 것은 스트레스가 주관적 안녕감에 미치는 부정적 영향은 소대장 리더십 효과성, 사회적 지지 등과 같은 소대 수준의 변인에 의해 조절된다는 것이다. 소대원 수준의 심리적 특성은 학력, SES 등 인구통계적 변인의 설명력을 통제한 이후에도 전체 병사집단에서 주관적 안녕감의 52.24%를 추가적으로 설명하는 것으로 나타났는데, 행동과학 연구에서 효과 크기가 50% 이상이면 매우 의미 있는 변수로 간주한다는 기준으로 판단할 때(Creswell, 2005, pp. 194-195) 세 가지 변인 선정이 적절했음을 알려준다. 또한 소대장, 중대장 등 초급간부들이 병사들에게 긍정적 목표를 설정하고, 이를 도달할 수 있는 여건을 제공한다면 주관적 안녕감이 증진될 수 있음을 시사한다. 또한 스트레스에 대처하고, 자아탄력성을 증진할 수 있도록 병영에서 심리교육 프로그램을 실시할 필요가 있음을 시사한다. Ursano와 Colpe(2014) 등이 실시한 연구에 따르면 교육과 치료프로그램을 통하여 병사들의 자아탄력성을 증진한 결과 다양한 행정자료 및 심리프로파일 등에서 자살생각(suicidal ideation)과 행동(suicidal behavior) 등이 감소한 결과를 가져왔다. 특히 선임병 집단과 후임병 집단에서 심리적 특성이 주관적 안녕감에 미치는 영향에서 차이가 있었는데, 후임병 집단의 경우 스트레스에 더욱 취약한 반면, 목표지향성과 자아탄력성이 주관적 안녕감에 미치는 긍정적 효과가 더 컸다.

소대 수준 변인들이 병사들의 주관적 안녕감에 미치는 영향을 검토했을 때 소대의 사회적 지지, 외부 접촉 기회, 격오지 여부 등의 순서대로 설명력이 높았

는데, 흥미로운 것은 선후임병으로 구분했을 때는 그 설명력의 순서가 다르다는 사실이다. 즉, 후임병들에 있어서는 사회적 지지, 외부 접촉 기회, 격오지 여부 등의 순서로 설명력이 높은 반면, 선임병들에게는 사회적 지지, 외부 접촉 기회, 의사소통 순으로 주관적 안녕감이 미치는 설명력이 높았다. 이러한 결과는 계급에 따른 육구의 차이를 반영한다고 볼 수 있다. 즉, 기본적으로 병사들은 소대 내 구성원들에게 지지와 격려를 받고, 휴가나 면회 등을 통해 외부인과 접촉할수록 안녕감이 높아지지만, 후임병들은 사회와의 격리 및 단절감이 더 커서 격오지에 근무할수록 주관적 안녕감에 미치는 부정적 영향이 크다고 볼 수 있다. 반면, 선임병들은 분대장, 부분대장 등의 직책을 수행하기 때문에 병사와 간부들의 중간 역할을 수행하면서 받는 역할 갈등과 압력 등으로 인해 의사소통이 잘 될수록 주관적 안녕감이 높아진다고 이해할 수 있다. 따라서 선임병들을 대상으로 한 의사소통 강화 교육프로그램을 제공함으로써 그들의 리더십과 의사소통 능력을 신장시킨다면 안녕감 증진에 도움이 될 것이다. 이는 Espevik과 Johnsen 등(2011)이 수행한 연구와 일치하는 결과로서 분대장 등 팀 단위의 소부대 지휘자들의 경우 의사소통에 있어 어려움을 많이 경험하는데, 지휘자들의 의사소통능력을 강화하여 팀 내의 통합성을 증진할수록 팀의 수행성과가 높아진다는 연구 결과를 부분적으로 지지한다.

사회적 지지는 그동안 다양한 연구에서 병사들의 심리적 적응과 성취에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 규명되어 왔다(고은자, 2009; Caroline, 2004). 본 연구에서도 그 중요성이 다시 한 번 확인되었는데, 주목할 사실은 다른 심리적 요인들의 설명력과는 확연하게 차별화될 만큼 그 영향력이 크다는 것이다. 특히 후임병 집단의 경우 사회적 지지가 주관적 안녕감을 설명하는 비율(38.09%)은 그 다음으로 중요한 외부 접촉 기회의 설명비율(24.62%)보다 훨씬 크다. 물론 표본오차를 감안하면 다른 연구에서는 그 정도가 달라질 수는 있지만 현재 육군에서 추진하는 상담 서비스 확대, GOP 면회, 휴가 확대 등의 정책적 수단보다 병사들이 근무하는 소대에서 사회적 지지를 강화할 수 있는 수단이 더욱 효과적일 수 있음을 시사한다. 이러한 맥락에서 현재 확대하고 있는 동기 생활관, 계급

별 생활관 등을 통해서 소대원 간에 촉진적 상호작용을 활성화한다면 주관적 안녕감 증진에 도움이 될 것이다.

상당히 많은 예산이 소요되는 복지시설, 상담 서비스 접근성 등은 본 연구에서는 병사들의 주관적 안녕감에 미치는 영향이 크지 않았다. 물론 이러한 결과를 복지시설이나 상담 서비스가 주관적 안녕감 증진에 도움이 되지 않는다는 것으로 해석할 수는 없다. 그보다는 소대들 간에 복지시설, 상담 서비스 여건 등에서 차이가 크지 않기 때문에(낮은 변산도) 주관적 안녕감에 미치는 영향력이 낮게 측정된 것으로 이해하는 것이 더욱 타당하다. 따라서 차후 연구에서는 더욱 다양한 부대를 표집하여 복지시설, 상담 서비스 접근성 등에서 변산도를 크게 하여 분석을 수행한다면 복지시설, 상담 서비스 접근성 등이 소대원들의 주관적 안녕감에 미치는 영향을 규명할 수 있을 것이다.

소대원 수준의 심리적 특성과 소대 수준 변인 간의 상호작용을 검토한 결과 소대장의 리더십 효과성은 가장 유의미한 변인으로서 목표지향성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 이는 소대장의 리더십이 효과적일수록 목표지향성이 소대원의 주관적 안녕감에 미치는 긍정적인 효과가 크다는 것을 시사한다. 또한 스트레스가 소대원의 주관적 안녕감에 미치는 부정적 효과 역시 소대장의 리더십이 효과적일수록 감소되는 조절효과를 보였다. 이러한 결과는 그만큼 초급 지휘자의 리더십이 병사들의 군 생활 적응과 만족 등에 미치는 영향이 크다는 것을 보여준다. 따라서 군 장교 양성 기관에서도 다양한 프로그램을 통해 초급장교들의 리더십을 제고하기 위한 노력을 더욱 강화할 필요가 있음을 실증적으로 보여준다.

사회적 지지의 조절효과 역시 크게 나타났다. 사회적 지지는 스트레스가 주관적 안녕감에 미치는 부정적 영향을 감소시키고, 또한 선임병들의 목표지향성이 주관적 안녕감에 미치는 긍정적 영향을 증가시킨다. 앞서 밝힌 바와 같이 비록 스트레스가 주관적 안녕감에 부정적인 영향을 미치지만 사회적 지지가 그 부정적인 효과를 감소시킨다고 볼 수 있으며, 이러한 결과는 사회적 지지의 적응적 효과를 보고한 고은자(2009), 박영신과 김의철(2009)의 연구와 일치한다. 상담

서비스 접근성은 앞서 소대 수준 변인으로서 주효과는 유의미하지 않았지만, 후임병 집단에서 스트레스와의 상호작용 효과는 유의미하게 나타났다($\gamma_{35}=-.19$, $p<.01$). 이러한 결과를 볼 때 후임병일수록 스트레스를 받았을 때 부대 내에서 상담을 받을 수 있는 여건이 구비되어 있을 때 주관적 안녕감에 미치는 부정적인 영향을 감소시킬 수 있음을 시사한다. 후임병 집단에서 스트레스와 외부 접촉 기회의 상호작용 또한 유의미했는데, 이는 휴가, 면회 등으로 가족, 친구들을 통해 심리적 지지와 안정감을 느낌으로써 스트레스가 주관적 안녕감에 미치는 부정적 영향에 대해 조절효과를 보이는 것으로 이해할 수 있다. 같은 맥락으로 격오지 여부가 스트레스와 유의미한 상호작용을 보였는데 즉, 격오지 소대일수록 스트레스가 주관적 안녕감에 미치는 부정적인 효과가 큰 것으로 볼 수 있다. 이러한 맥락에서 현재 군에서 추진하고 있는 GOP 부대 면회 확대, 야전부대 개방 등의 정책은 긍정적인 효과를 낼 수 있을 것으로 기대된다.

선임병 집단의 경우 리더십 효과성, 사회적 지지, 의사소통, 외부 접촉 기회 등이 목표지향성과 유의미한 상호작용을 보였는데, 이러한 결과는 다음과 같이 해석할 수 있다. 우선 소대장이 소대를 이끌어 가는 리더십이 탁월할수록 선임병들은 군 생활 목표에 더욱 집중하고 이에서 느끼는 만족감이 커져서 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 또한 사회적 지지는 앞서 후임병 집단에서는 스트레스의 부정적 영향을 조절하는 변수로 작용했는데, 선임병 집단에서는 목표지향성의 효과를 강화시켜주는 조절효과를 보였다. 선임병들은 소대 내에서 후임병들로부터 지지를 받고 신뢰를 받는다고 느낄수록 자신의 군 생활 숙달목표 메커니즘이 잘 작동하고 있다고 생각하고, 이러한 만족감이 주관적 안녕감을 높이는 것으로 해석할 수 있다. 의사소통 역시 같은 맥락으로 소대에서 후임병 및 간부들의 중간자로서 의사소통을 잘 하고 있다고 느낀다면 자신의 숙달목표에 집중하고, 이러한 목표가 달성되는 것에 대한 만족감이 주관적 안녕감을 높여주는 것으로 볼 수 있다.

본 연구는 육군 병사들이 인식하는 주관적 안녕감에 미치는 개인 수준 설명변인과 소대 수준 설명변인의 영향력을 규명하기 위해 기존 연구과는 차별화된

다층분석을 통하여 층위별 변인들의 설명력을 규명했다. 또한 이러한 결과가 정책적으로 시사하는 바를 논의함으로써 병사들의 병영 내 안녕감을 증진하기 위한 정책적 대안을 제시하는 의미가 있었다.

그럼에도 불구하고 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 다층분석을 위해 전·후방 다양한 부대에서 소대 수준의 표본을 추출하기 위해 노력하였으나 여전히 표본이 크지 않은 한계가 있다. 이러한 제한 사항으로 인해 상담 서비스 접근성, 복지 시설 등 주관적 안녕감에 영향을 미칠 것으로 예상되는 조직 수준의 설명력이 명확하게 규명되지 않았다. 따라서 차후 연구에서는 보다 다양한 부대, 다양한 병과의 부대를 표집하여 조직 수준 변인들의 변산도(variability)를 크게 하여 그 영향력을 보다 명확하게 규명할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 육군 부대를 대상으로 실시한 것으로서 임무와 주특기 등이 상이한 해·공군 부대에 그 결과를 일반화하기는 제한된다. 물론 군 부대라는 환경 여건이 유사하기 때문에 본 연구 결과를 정책 발전에 참고할 수는 있을 것이다. 차후 연구에서는 해·공군 부대를 표본에 포함시켜서 각 군에 따라서 변인들의 설명력이 어떻게 달라지는지를 규명한다면 이론적, 정책적 시사점을 보다 풍부하게 얻을 수 있을 것이다.

논문 접수 : 2015년 2월 24일

논문 수정 : 2015년 3월 27일

게재 확정 : 2015년 4월 3일

참고문헌

1. 강상진. (1998). “교육 및 사회연구를 위한 연구방법으로서 다층모형과 전통적 선형모형과의 비교분석 연구.” 『교육평가연구』, 제11권 제2호. 서울: 한국교육평가학회. pp. 207-258.
2. 고은자. (2009). “병사들의 적응과 사회적 지지의 관계.” 『군진간호연구』, 제27권 제2호. 대전: 군진간호연구소. pp. 68-88.
3. 김의철·박영신. (2004). “청소년과 성인의 삶의 질 인식에 대한 토착심리 분석: 가정,

- 학교, 직장, 여가생활을 중심으로.” 『한국심리학회지: 건강』, 제9권 제4호. 서울: 한국심리학회. pp. 973-1002.
4. 박병기·송정화. (2008). “주관적 안녕감의 다차원 요인구조.” 『교육심리연구』, 제21권 제3호. 서울: 한국교육심리학회. pp. 591-611.
 5. 박영신·김의철. (2009). “심리적, 관계적, 경제적 자원: 한국인의 행복에 어떠한 영향을 미치는가?” 『한국심리학회지: 사회문제』, 제15권 제1호. 서울: 한국교육심리학회. pp. 95-132.
 6. 소연희 (2007). “학습자 동기 특성 변인들이 고등학생의 주관적 안녕에 미치는 영향: 성취목표지향성, 자기효능감, 자기결정성, 학습동기 및 학업성취를 중심으로.” 『교육심리연구』, 제21권 제4호. 서울: 한국교육심리학회. pp. 1007-1028.
 7. 송정화·박병기·임신일. (2012). “다층모형을 적용한 주관적 안녕의 설명요인 탐색.” 『교육심리연구』, 제26권 제1호. 서울: 한국교육심리학회. pp. 139-175.
 8. 정원철·박영주. (2011). “병사의 군부적응 및 적응력 향상 관련 국내 연구동향의 개관.” 『청소년학연구』, 제16권 제1호. 서울: 한국청소년학회. pp. 49-71.
 9. 조명한·김정오·권석만. (1994). “청소년의 삶의 질.” 『사회과학과 정책연구』, 제16권 제2호. 서울: 한국인문사회과학회. pp. 61-94.
 10. 엄덕희. (2012). “군생활 적응에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구.” 『사회복지실천』, 제11권. 서울: 서울여자대학교 사회복지연구센터. pp. 31-61.
 11. 윤혜선. (2012). “해피아트테라피 프로그램 참여경험이 전·의경의 심리적 안녕감, 군 생활 스트레스, 군 생활 적응, 자기효능감에 미치는 영향.” 『한국무용과학회지』, 제28권 제1호. 서울: 한국무용과학회. pp. 47-68.
 12. 이주원·나동석. (2013). “군복무 스트레스와 사회적 지지가 군대 적응능력에 미치는 영향.” 『청소년학연구』, 제20권 제6호. 서울: 한국청소년학회. pp. 29-48.
 13. 최혜란·박숙희. (2009). “군 생활 적응에 영향을 주는 위험요인과 보호요인 연구.” 『상담학연구』, 제10권 제3호. 서울: 한국상담학회. pp. 1743-1756.
 14. 탁진국·장종순. (2003) “거래적 및 변혁적 리더십의 효과: 일선 소대장을 중심으로.” 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제16권 제2호. 서울: 한국심리학회. pp. 47-60.
 15. 현명선·정향인·강희선. (2009). “군인들의 군 적응에 영향을 미치는 관련 요인.” 『정신간호학회지』, 제18권 제3호. 서울: 정신간호학회. pp. 305-312.
 16. Burrell, L., Durand, D. B., & Fortado, J. (2003). Military community integration and its effect on well-being and retention. *Armed Forces & Society*, vol. 30, no. 1.

- pp. 7-24.
17. Caroline, L. (2004). Psychological Well-being and job satisfaction among military personnel on unaccompanied tours: The impact of perceived social support and coping strategies. *Military Psychology*, vol. 16, no. 1. pp. 37-51.
 18. Cheung, N. W. (2014). Social stress and mental well-being. *Health & Place*, vol. 27, no. 2. pp. 142-154.
 19. Creswell, J. W. (2005). *Educational Research* (pp. 195-196). Upper Saddle. NJ: Pearson Prentice Hall.
 20. DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, vol. 124, no. 2. pp. 197-229.
 21. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, vol. 95, no. 2. pp. 542-575.
 22. Diener, E. (2008). Myths in the science of happiness, and directions for future research. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *Well-being* (pp. 493-514). New York, NY: Guilford.
 23. Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, vol. 125. pp. 276-302.
 24. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, vol 54, no. 3. pp. 403-425.
 25. Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, vol. 5, no. 1. pp. 1-31.
 26. Dweck, D. S., & Lettett, E. L. (1988). "A social-cognitive approach to motivation and personality." *Psychological Review*, vol. 25, no. 2, pp. 109-116.
 27. Espevik, R., & Johnsen, B. H. (2011). "Communication and performance in co-located and distributed teams." *Military Psychology*, vol. 23, no. 3. pp. 616-638.
 28. Kaplan, A., & Maehr, M. L. (1999). "Achievement goals and student well-being." *Contemporary Educational Psychology*, vol. 24, no. 3. pp. 330-358.
 28. Luthar, S. S. & Zigler, E. (1991). Vulnerability and competence: A view of research on resilience. *American Journal of Orthopsychiatry*, vol. 61, no. 1. pp. 6-22.

29. Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage. pp. 145-167.
30. Schimmack, U., & Crites, S. L. (2005). The structure of affect. In D. Albarracin, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.). *The handbook of attitudes*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. pp. 397-435.
31. Shmotkin, D. (2005). Happiness in the face of adversity: Reforming the dynamic and modular bases of subjective well-being. *Review of General Psychology*, vol. 9, no. 2. pp. 291-325.
32. Ursano, R. J., & Colpe, L. J. (2014). The army study to assess risk and resilience in service members (Army STAARS). *Psychiatry*, vol. 77, no. 2. pp. 107-119.
33. Veenhoven, R. (2008). Health and happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Studies*, vol. 9, no. 3. pp. 449-469.
34. <http://www.ajunews.com/view/201408120632333> (검색일: 2014년 8월 12일)
35. <http://www.sisaon.co.kr/news/article/view.html/2014/08/25/> (검색일: 2014년 8월 25일)

〈부록〉 각 수준별 변인의 상관계수행렬 및 기술통계량

가. 1수준 변인들의 상관계수행렬 및 기술통계량

	1	2	3	4	5	6
1	$\alpha=.91$					
2	.47	$\alpha=.88$				
3	.21	.42	$\alpha=.87$			
4	.25	.14	.35	$\alpha=.90$		
5	-.14	-.03	-.26	-.47	$\alpha=.91$	
6	.22	.29	.44	.48	-.37	$\alpha=.89$
M	2.15	-	2.61	2.32	2.54	2.11
SD	.77	-	.65	.35	.55	.67

*변수명: 1=SES, 2=학력, 3=목표지향성, 4=자아탄력성, 5=스트레스, 6=주관적 안녕감

나. 2수준 변인들의 상관계수행렬 및 기술통계량

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	$\alpha=.91$							
2	.41	$\alpha=.88$						
3	.20	-.44	$\alpha=.87$					
4	.23	.14	.24	$\alpha=.90$				
5	.17	-.03	.46	.27	$\alpha=.91$			
6	.46	-.29	.24	.55	.27	$\alpha=.89$		
7	.02	-.45	.31	.10	.30	.09	$\alpha=.89$	
8	.53	-.27	.33	.48	.28	.46	.44	$\alpha=.89$
M	2.15	-	2.61	2.32	2.54	2.11	2.01	2.15
SD	.77	-	.65	.35	.55	.67	.47	.59

* 변수명: 1=리더십효과성, 2=격오지, 3=복지시설, 4=사회적 지지, 5=상담 서비스, 6=의사소통, 7=외부 접촉 기회 8=주관적 안녕감

КСІ