

# 육군 동원기능의 경로변화 분석: 역사적 제도주의 관점에서

최순원\*, 양승봉\*\*

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구방법
- IV. 육군 동원기능의 경로변화 분석
- V. 결론 및 시사점

## 요약

본 연구는 6·25전쟁 이후 육군 동원기능의 역사적 변천을 역사적 제도주의 관점에서 분석하였다. 병역자원이 줄어들고 안보 위협이 커지는 상황에서, 동원기능이 어떤 경로를 따라 발전해 왔는지를 분석하는 것이 미래 동원정책 수립을 위해 필수적이다. “경로의 기원-외부충격-경로조정·강화” 틀로 세 시기(1956~1969년, 1970~2005년, 2006년~현재)의 변화를 추적하였다. 연구결과, 동원기능은 1956년 태동 후 1·21 사태 등 외부충격에 대응하며 향토예비군 창설(1968년)로 전환점을 맞았다. 1970~2005년에는 상비전력 중심 정책으로 조직 해체와 신설이 반복되며 불안정한 위상을 보였으며, 2006년 이후는 병력 감소 및 첨단 기술을 동력 삼아 동원참모부 재편, 동원전력사령부 창설 등 전문화와 안정화를 지향하는 경로를 걸었다. 이는 동원기능이 안보환경에 뿌리내린 채 외부충격에 의해 재편되며 ‘전문화’와 ‘안정화’를 모색하는 경로적 과정을 시사한다. 본 연구는 동원기능의 변화를 단순한 정책 변동이 아닌 경로의존적 제도 변화과정으로 분석하고, 중층화·전환·표류 등 점진적 제도변화 메커니즘을 적용하여 설명하였다. 또한, 군사동원 분야에 역사적 제도주의 분석틀을 적용하여 기존 연구의 설명 한계를 보완하고 제도변화 분석의 적용 범위를 확장하여 학술적 설명력을 강화했다는 점에서 이론적 기여가 크다. 정책적으로 동원기능이 미래 핵심전력 역할을 위해 지속적인 제도 개선, 기술 통합, 상비·예비전력 시너지 극대화가 요구된다.

핵심어 : 육군 동원기능, 역사적 제도주의, 경로의존성, 예비전력, 조직 변천

\* 제1저자 : 상지대학교 군사학과 교수

\*\* 교신저자 : 국방대학교 국가안전보장문제연구소 책임연구원

## I. 서론

6·25전쟁 이후 대한민국은 전면전 위협과 국지도발 가능성이 상존하는 특수한 안보환경 속에서 상비전력과 예비전력을 결합한 군사력 구조로 발전시켜 왔다. 특히 1968년 향토예비군 창설을 계기로 예비전력은 국가 안보전략의 필수 요소로 제도화되었으나, 동원기능에 관한 조직·법제·정책의 변화과정은 상비전력에 비해 상대적으로 충분히 조명되지 못했다.<sup>1)</sup>

냉전 종식 이후에도 북한의 핵·미사일 개발, 비정규·비대칭 위협 증대, 사이버·무인기 공격 등 안보위협은 다양화·고도화되고 있으며, 동시에 저출산·고령화로 인한 병역자원 감소가 가속화되면서 예비전력의 효율적 운용과 동원체계의 정비는 긴요한 과제가 되었다. 이러한 환경 변화는 단순한 병력 보충 수단을 넘어, 정예화된 예비전력을 통한 전력 증폭과 국가 위기 대응 역량의 핵심축으로서 동원기능의 위상을 재정립할 것을 요구한다.<sup>2)</sup>

그러나 국내 연구는 예비군 제도의 법·제도사, 동원 관련 일부 정책연구, 재난·비상대비 차원의 예비군 활용 방안 등에 집중되어 왔으며, 육군 동원기능 자체의 조직 변천을 역사적 제도주의 관점에서 경로적으로 분석한 연구는 매우 제한적이다. 특히 동원기능의 조직 명칭·위상 변화와 안보환경·국방정책 변화 간의 인과관계를 체계적으로 규명한 연구는 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구는 육군 동원기능의 역사적 변화를 “경로의 기원-외부충격-경로 조정-강화”라는 틀 속에서 분석함으로써, 동원 전력의 전문화와 조직 안정화 과정을 설명하고자 한다.

본 연구의 목적은 첫째, 육군 동원기능의 조직 변천 과정을 시기별로 정리하고, 그 형성과 변화의 제도적 맥락을 규명하는 것이다. 둘째, 역사적 제도주의와 경로의존성 개념을 활용하여 육군 동원기능이 어떠한 외부충격과 정책 선택을 통해 현재의 제도적 형상을 갖추게 되었는지를 분석하는 것이다. 셋째, 이러한 분석을 토대로 미래 안보환경 변화 속에서 동원기능이 나아가야 할 방향과 정책적 시사점을 제시하고자 한다. 그러나 본 연구는 정책 결정자와 행위자의 구체적 역할을 직접 분석하기에는 자료 접근에 한계가 있다. 따라서 정책 변화 과정과 외부환경에 대한 제도의 반응을 중심으로 동원기능 변화를 설명하며, 행위자-권력 상호작용은 간접적으로만 해석한다.

이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정한다.

- 
- 1) 윤시원. “제1공화국기(1948~1960) 육군 예비전력 동원체제의 형성.” 『군사』 제114호(2020), pp. 1-36.
  - 2) 강용구. “예비군 자원감소에 대비한 한국 예비전력정책에 대한 연구.” 『한국군사학논총』 제10집 제2권(2021), pp. 182-202. ; 양승봉. “미래 안보환경 변화를 고려한 지역예비군 최적화 운영에 관한 연구.” 『선진국방연구』 제4권 제3(2021), pp. 21-51.

1. 육군 동원기능은 어떤 역사적·제도적 조건 속에서 형성되었으며, 그 '경로의 기원'은 무엇인가?
2. 육군 동원기능의 변화를 촉발한 주요 외부충격(전략환경 변화, 국방정책 전환 등)은 무엇이며, 이들은 동원기능의 조직·임무 변화에 어떠한 영향을 미쳤는가?
3. 동원기능의 경로는 시간이 지남에 따라 어떻게 조정·강화·전문화되었으며, 그 결과 현재의 예비전력 운용체제는 어떠한 특징을 갖게 되었는가?

연구의 시기적 범위는 육군본부에 동원 관련 기능이 명시적으로 등장한 1950년대 중반부터, 동원참모부와 동원전력사령부 체제가 정착된 현재까지로 설정한다. 공간적 범위는 육군 본부와 그 예하 동원·예비군 관련 조직을 중심으로 하되, 필요시 국방부와 타 군, 법·제도 수준의 논의를 보조적으로 고려한다. 다만 본 연구가 육군을 중심으로 분석 대상을 설정한 것은 육군 동원기능이 타 군에 비해 양적 규모와 조직적·제도적 복잡성 측면에서 구조적으로 상이한 특수성을 지니기 때문이다. 육군은 우리 군 예비전력의 대부분을 차지하며 동원 전력사령부, 지역예비군 등 대규모 인력 동원체계를 기반으로 하는 유일한 군으로서, 해·공군과 달리 병력 중심의 전시 동원 구조를 갖추고 있다. 또한, 병역법, 예비군법, 국방개혁 관련 법제 등과 긴밀히 결합된 다층적 제도 구조 속에서 동원기능이 운영된다는 점에서 법·제도적 중첩성 또한 현저하다. 이러한 특성으로 인해 육군 동원기능은 전군 동원체계의 핵심 축으로 기능하며 그 경로변화를 분석하는 것은 군 동원체계에 대한 대표성과 설명력을 갖는 분석 대상이 된다. 따라서 본 연구는 육군을 중심으로 분석하되 필요한 범위 내에서 타 군과의 차이를 보조적으로 분석하는 전략적 접근을 취한다. 내용적 범위는 동원 관련 조직과 기능의 변천, 이를 둘러싼 안보환경·정책기조·인구구조 변화 등 구조적 요인, 그리고 경로의존성과 경로변화 메커니즘에 중점을 둔다.

본 논문은 총 5장으로 구성된다. 1장에서는 연구의 배경, 목적, 연구문제, 범위와 한계를 제시한다. 2장에서는 역사적 제도주의와 경로의존성 이론을 중심으로 이론적 분석틀을 정립하고, 군사동원 및 예비전력 관련 선행연구를 검토한다. 3장에서는 연구 설계, 분석 시기 구분, 자료 수집 및 분석 방법을 제시한다. 4장에서는 동원체제 수립기, 동원기능 확장 및 재편 시도기, 동원 전력 전문화 및 조직 안정화 모색기로 시기를 구분하여 육군 동원기능의 경로변화를 분석한다. 마지막 5장에서는 분석결과를 종합하고, 향후 동원정책과 조직 발전 방향에 대한 시사점 및 추후 연구과제를 제시한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 역사적 제도주의의 경로의존성 제도변화

역사적 제도주의(historical institutionalism)는 제도의 형성, 변화 및 지속성을 설명하는 주요 이론적 접근으로, 제도가 과거의 선택과 권력 관계가 응축된 결과물로서 현재와 미래의 정책 선택에 구조적 제약을 가하는 구조로 이해된다. 역사적 제도주의는 “어떤 제도가 우발적 사건에 의해 시작된 후, 자기강화적 사건 전개를 통해서 유지되는 것”으로 보는 개념을 따르고 있다.<sup>3)</sup> 이는 초기 선택이 이후 선택에 강한 영향을 미친다는 내용을 담고 있다.

이 관점에서 제도는 단순한 규범이나 규칙의 집합이 아니라 특정 역사적 맥락에서 형성된 구조적 제약이다. 제도가 형성되면 높은 관성(inertia)을 보이며 급격한 변화보다는 장기간에 걸쳐 점진적·누적적으로 변화하는 경향을 보인다. 제도의 변화는 시의성(timing)과 연속성(temporality)을 중시한다.<sup>4)</sup>

특정 시점에서의 제도 선택은 이후의 선택 가능성을 구조적으로 제한하며, 초기의 우연적 사건이 장기적인 제도 궤적에 결정적 영향을 미칠 수 있다고 본다. 또한, 제도와 권력의 관계는 중요한 요소로<sup>5)</sup> 제도는 중립적 장치가 아니라 특정 행위자에게는 기회를, 다른 행위자에게는 제약을 제공하는 권력 구조로 기능한다. 이는 제도의 변화가 단순한 법적 규정의 변화에 그치지 않고 정치적·사회적 권력 관계의 재조정이라는 것을 의미한다. 즉, 제도변화는 권력 관계의 변화를 포함하는 역동적인 과정으로 해석된다.

경로의존성(path dependence)은 초기의 제도 선택이 이후의 선택을 제약하고, 일정한 경로 위에서 제도 변화가 누적되는 메커니즘을 설명한다. 과거에 설정된 제도나 정책이 현재의 시점에서 최선이 아님에도 불구하고 좀처럼 새로운 제도를 채택하거나 제도를 변화시키지 못하는 현상이다.<sup>6)</sup> 이러한 경로의존성의 핵심적인 메커니즘은 자기강화(self-reinforcing)와 잠금(lock-in) 효과에 있다.<sup>7)</sup> 초기 제도 선택이 시간이 지나면서 그 선택을 강화하고 변

3) 하태수. “경로 변화의 양태: 경로의존, 경로진화, 경로창조.” 『한국행정학회발표논문』 제2010권(2010), p. 2.

4) 김윤권. “중국 중앙정부 행위의 제도적 제약: 역사적 제도주의 시각을 중심으로.” 『한국행정학회』 제42권 제1호(2008), p. 411.

5) 최조순·강현철. “지역발전정책의 역사적 제도주의 분석: 이명박 정부와 박근혜 정부를 중심으로.” 『한국자치행정학회』 제28권 제3호(2014), p. 72.

6) 김동민·이용. “대한민국 병역제도의 경로의존성에 대한 고찰: 인구요인의 부정적 환류를 중심으로.” 『한국군사학논집』 제78권 제1호(2022), p. 144.

7) Pierson, P. “Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics.” 『American Political Science Review』 Vol94 Issue2(2000), pp. 251-267.

화의 비용과 사회적 저항을 증가시키는데 이는 기존 경로를 지속하게 만든다. 즉, 초기 선택은 시간이 지남에 따라 제도 내에서 점차적으로 자기강화적 효과를 발휘하고 잠금효과로 이어지면서 대안적 선택이 어려워지게 된다.

전통적으로 경로의존성은 결정적 분기점(critical juncture)이 제도 형성의 출발점을 규정하면, 이후에는 증가수익(increasing returns) 구조와 전환 비용으로 인해 경로를 변경하기 어렵다고 설명한다.<sup>8)</sup> 그러나 최근 연구는 이러한 경로의존성만으로는 실제 제도변화를 충분히 설명하기 어렵다는 점을 지적하며, 점진적 제도변화의 유형에 주목하고 있다.<sup>9)</sup> 즉, 기존의 제도에서 전혀 새로운 제도로 이동하는 급진적 변화는 이미 형성된 기존 제도의 틀에서 형성된 행위자들의 상호관계와 매물비용 때문에 현실적으로 쉽게 이루어지기 어렵다는 것을 의미한다.

Mahoney, Thelen 등은 점진적 변화가 <표 1>과 같은 메커니즘을 통해 나타날 수 있다고 본다.

<표 1> 점진적 제도변화

구분	내용
중층화 (layering)	기존 제도를 폐기하지 않은 채 새로운 규칙·조직·기능을 상층에 추가하는 방식으로, 제도의 기본 골격은 유지되지만 축적된 변화가 일정 시점 이후 구조적 재편으로 이어질 수 있다(Mahoney & Thelen, 2010).
전환 (conversion)	기존 제도의 형식은 유지하되, 그 기능과 운용 방식을 재해석·재배치함으로써 실질적 역할을 바꾸는 과정이다(Thelen, 2004).
표류 (drift)	제도 자체는 명목상 유지되지만, 외부환경의 변화에 적절히 조정되지 못한 결과, 제도의 효과가 점차 달라지는 현상을 의미한다(Mahoney & Thelen, 2010).

출처: Mahoney, J., & Thelen, K. (Eds.). 『Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power』(Cambridge: Cambridge University Press, 2010); Thelen, K. 『How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan』(Cambridge: Cambridge University Press, 2004).

이와 같은 점진적 제도 변화는 단순히 경로의존성에 의한 것이 아니라, 제도 내부의 변화와 외부환경의 변화가 복합적으로 작용하는 과정으로 이해해야 한다. Boas는 이러한 경로의존성과 제도 변화를 이분법적으로 구분하지 말고, 제도의 구성요소 재조합과 외부 환경 변화가 결합된 “복합 표준모형(composite-standard model)”을 통해 제도 변화의 동적 과

8) 하연섭. “사회서비스원 정책 형성 사례 연구.”『비판사회정책』제82호(2024), p. 13.

9) 이수진. “권력관계 변동에 따른 자활사업 제도 변화 연구.”『사회통합연구』제1권 제2호(2020), p. 51.

정을 설명해야 한다고 주장하였다.<sup>10)</sup> 이 모델은 기존 제도의 경로를 유지하면서도 외부 요인에 의해 변화가 점진적으로 발생하는 과정을 명확히 설명할 수 있다. 예를 들어, 한국 육군의 동원기능은 6·25 전쟁 후 형성된 제도적 틀에서 시작되었지만, 냉전 종식과 인구구조 변화와 같은 외부환경 변화에 따라 점진적으로 조정되었으며, 이는 제도의 내부와 외부가 상호작용하는 복합적인 과정이었다.

역사적 제도주의는 동원기능의 변화에서 발생하는 점진적, 누적적 변화를 설명하기에 적합하다. 이는 단기적 사건에 의한 급격한 변화보다는 구조적 제약과 내부·외부 환경의 상호작용을 강조하며 경로의존성의 지속적 영향을 설명한다. 따라서 본 연구에서 제시하는 육군 동원기능의 변화는 기존의 제도적 틀 내에서의 점진적이고 누적적인 변화로 볼 수 있다.

반면, 합리적 선택 이론(Rational Choice Theory)은 주로 개별 행위자의 선택을 통해 제도 변화를 설명하지만, 국가의 군사적 동원과 같은 복잡한 제도적 변화에는 제도 내 구조적 제약과 정치적 힘의 작용이 큰 영향을 미친다. 합리적 선택만으로는 동원기능의 변화가 정치적, 사회적 권력 관계와 어떻게 얽히며 발생했는지를 충분히 설명하기 어렵다. 또한, 변혁적 제도주의(Transformative Institutionalism)와 같은 이론은 급격한 변화를 강조하지만, 육군 동원기능의 변화는 단순히 전환적인 변화가 아니라 점진적이고 복합적인 변화를 겪어왔기 때문에 이 이론 역시 적합하지 않다. 역사적 제도주의는 제도의 변화가 내부 경로와 외부 충격의 상호작용으로 발생한 점을 잘 포착하고 있어 본 연구의 분석에 가장 적합한 이론이다.

결론적으로, 본 연구는 역사적 제도주의의 경로의존성 이론을 활용하여 육군 동원기능의 변화를 설명하고 있으며 이를 통해 점진적 제도 변화의 구체적인 메커니즘을 설명하고 기존 연구의 이론적 한계를 극복하고자 한다.

본 연구는 역사적 제도주의와 경로의존성 개념을 바탕으로, 육군 동원기능의 변화를 다음 세 가지 주요 차원에서 분석한다. 첫째, 제도 형성기에서는 6·25전쟁 이후 안보위협과 병역자원 구조 속에서 동원기능의 제도적 기원이 어떻게 설정되었는가를 고찰한다. 둘째, 외부충격과 경로조정에서는 1·21 사태, 북한 군사력 강화, 냉전 종식, 국방개혁, 인구구조 변화 등의 외부충격이 동원조직에 미친 영향을 규명한다. 셋째, 전문화와 안정화에서는 동원 전력의 전문화, 지휘체계 일원화, 예비전력 정예화 정책이 기존 경로를 어떻게 강화하거나 변화시켰는지를 검토한다. 이를 위해 동원기능의 조직 명칭, 위상 변화, 관련 법령·정책, 예비전력 운용 방식 등을 시기별로 분석하고, 각 시기의 제도 선택이 이후 변화를 어떻게 제약하거나

10) Boas, T. C. "Conceptualizing Continuity and Change: The Composite-Standard Model of Path Dependence." 『Journal of Theoretical Politics』 Vol 19 Issue 3(2007), pp. 33-36.

촉진했는지 규명한다.

## 2. 관련 연구동향

동원은 전시·비상사태에서 인력·물자를 신속히 전환·투입하는 제도적 메커니즘으로, 국가 총력전 수행능력과 직결되는 핵심 영역이며, 국가적 차원의 본격적인 동원업무는 1968년 4월 1일 향토예비군의 창설과 함께 본격적으로 시작되었다.<sup>11)</sup> 국내 동원기능의 역사적 변천과 제도적 발전에 관한 연구들은 초기 동원체제의 형성 및 제도사적 측면에 주목한 연구와<sup>12)</sup> 동원제도의 시대적 고찰 및 발전방안을 모색하는 연구,<sup>13)</sup> 현행 동원 전력의 문제점을 진단하고 국방 정책적 대안을 제시하는 연구들로<sup>14)</sup> 국방정책 연구에 초점을 맞추고 있다. 그러나 대부분 행정적 변천이나 제도 및 구조에만 국한되어, 제도변화의 원인과 경로적 성격에 대한 이론적인 설명은 부족한 상황이다.

이와 같은 기존 연구들은 동원기능의 변화가 단순히 외부적 요인이나 행정적 변천에 의한 것으로 설명하는 데 그치고 있다. 특히 제도적 변화의 구체적인 경로와 내부 동학에 대한 논의가 부족하며, 동원기능 변화의 구체적인 원인과 메커니즘을 밝혀내는 데 한계를 보였다. 또한, 기존 연구들은 동원체제의 발전 과정에서 제도적 변화가 어떻게 누적적으로 진행되었는지, 어떤 내부·외부적 요인들이 상호작용하며 제도적 변화를 촉진했는지에 대한 분석이 부족하다.

이러한 연구 공백을 해결하기 위해, 본 연구는 역사적 제도주의와 경로의존성 이론을 토대로 동원기능의 제도적 변화를 분석할 것이다. 특히, 기존 제도가 어떻게 지속되며 점진적으로 변화하는지에 대한 구체적인 메커니즘을 설명하고, 동원기능의 발전이 행정적·정책적 경로와 외부적 충격에 어떻게 영향을 받았는지를 실증적으로 분석할 것이다.

동원조직의 복잡한 변천은 시대적 상황과 긴밀하게 연관되어 있다. 외부환경을 먼저 살펴보면, 1968년 1·21 청와대 습격사건 이후 북한의 대남 도발을 더욱 노골화되었다. 1970년대 남침용 땅굴 발견, 1983년 아웅산 묘소 폭탄테러, 1987년 대한항공 858기 폭파 사건 등은 북한의 위협이 고도화되고 있음을 나타내며 이는 군사력 강화 및 동원대비태세 확립의

11) 국방부, 『예비군 50년사』(서울: 국방부, 2018), p. 38.

12) 윤시원(2020), pp. 1-36.; 국방부(2018), pp. 1-699.

13) 정재국. "군 동원제도의 시대적 고찰과 발전방안에 대한 연구." 『융합보안 논문지』 제13권 제5호(2013), pp. 77-87.

14) 강용구(2021), pp. 182-202.; 정원영. "전시 동원체계 문제점 및 발전방향." 『전시 동원체계 문제점 및 발전방향』 한국군사문제연구원 2016-6차 정책포럼(2016. 7. 22), pp. 7-35.

필요성을 증대시켰다. 또한, 1969년 발표된 닉슨 독트린과 주한미군 감축 움직임 등 미국의 군사전략 변화는 한국에게 자주적인 방위 역량 확보를 강력히 요구하는 계기가 되었다.<sup>15)</sup> 그러나 내부적 환경에서는 상비전력 중심의 군사력 재편에 따른 동원기능의 위상이 약화되는 시기였다. 이 시기는 첨단 무기 도입과 상비군 중심의 전력 증강이 활발하게 이루어지고 있었다.<sup>16)</sup> 국방 자원이 상비군 전력 및 첨단 장비 도입에 집중되면서, 상대적으로 소홀히 다뤄지게 되었다. 이러한 경과들은 동원기능의 발전에 있어 중요한 전환점을 마련하였으며, 이는 제도적 동원기능이 변화하는 경로와 연결된다. 본 연구는 이러한 국내·외적으로 복잡한 시기를 고려하여 제도적인 육군 동원기능의 경로 변화를 시기별로 구분하여 분석하려 한다. 이를 통해 동원기능의 발전과 그 변화의 역동성을 명확히 밝히고자 한다.

### III. 연구방법

본 연구는 질적 역사분석 방법을 사용하여 육군 동원기능의 제도적 경로를 탐색한다. 분석 논리는 역사적 제도주의에 기반한 “경로의 기원-외부충격-경로조정-강화”의 3단계 틀로, 각 시기별 제도 선택과 그 누적 효과를 추적하는 방식으로 구성된다. 구체적으로, 동원 관련 조직·법제의 변천을 연대기적으로 배열한 뒤, 각 시점에서의 안보환경·정책기조·인구구조 등 구조적 요인과의 연관성을 분석한다.

분석 시기는 조직 명칭·위상 변화, 관련 법령 제·개정, 동원·예비전력 정책의 주요 전환점을 기준으로 다음과 같이 구분한다. 동원체제 수립기(1956~1969년), 동원기능 확장 및 재편 시도기(1970~2005년), 동원 전력 전문화 및 조직 안정화 모색기(2006~현재)가 그것으로, 동원 조직의 명칭 변경과 주요 상황을 기준으로 구분하였다. 동원체제 수립기(1956~1969년)는 예비군감실과 병비국, 예비군부가 동원조직이었으며, 6·25전쟁 이후 군사력 확보의 필요성이 대두된 시기였다. 동원기능 확장 및 재편 시도기(1970~2005년)에는 예비군참모부 및 동원참모부가 관련 조직이었고, 1·21 사태 이후 군사력 강화 요구 및 1.21 사태 등 북한의 군사력 강화와 위협에 대한 대응 능력 강화가 요구되었던 시기이다. 마지막으로 동원 전력 전문화 및 조직 안정화 모색기(2006~현재)는 동원전력실 및 동원참모부가 관련 조직이며 북한의 위협이 다양화·고도화되고 인구구조가 저출산 및 고령화되어 상비병

15) 주정율. “박정희 대통령의 자주국방사상과 현대적 함의.” 『군사연구』 제139호(2015), pp. 435-439.

16) 심세현. “전두환 정부의 국방정책에 관한 연구.” 『세계지역연구논총』 제44권 제1호(2023), p. 114.

력이 감소되어 국방개혁 추진으로 효율적 예비전력 운용 방안이 모색되고 있는 시기이다. 이러한 시기 구분은 예비군 제도사 및 예비전력 운용 관련 선행연구에서 제시된 주요 전환점과 대체로 부합하며, 제도변화의 역학을 분석하는 데 유용한 기준을 제공한다.

자료 수집은 1차자료, 2차자료, 보조자료의 세 범주로 다음과 같이 구성하였다. 1차 자료는 대통령령·법률·훈령 등 공식 법령 자료로 「육군본부 직제」, 「병역법」, 「예비군법」 등)와 국방부·육군본부 발간 공식 기록·백서를 포함한다. 2차 자료는 예비전력·동원체계 관련 학술논문, 정책보고서, 국방개혁 관련 연구, 예비군 운용·조직개편 관련 연구 등이다. 마지막 보조자료는 국회·정부·연구기관이 발간한 국방·안보·인구구조 관련 통계 및 정책자료, 해외 군 예비전력 관련 문헌 등이다.

자료 수집 과정에서 한국학술지인용색인(KCI), 국회도서관, 국방 관련 전문 학술지, 국방·안보 연구기관 자료 등을 활용하여 육군 동원기능과 예비전력 운용 관련 문헌을 최대한 포괄적으로 검토하였다.

분석은 연대기적 기술과 비교·귀납적 해석을 결합한 질적 내용분석 방식으로 진행한다. 첫째, 시기별로 동원 관련 조직·임무·법제의 변화를 정리하여 제도적 체계를 재구성한다. 둘째, 각 시기별 안보환경 변화(북한 위협, 동맹구조, 국제정세), 국방정책 기초(상비전력 중심, 국방개혁 등), 인구구조 변화(저출산·고령화)를 추출하고, 동원기능 변화와의 연관성을 분석한다. 셋째, 역사적 제도주의의 개념(경로의존성, 중층화, 점진적 변화 등)을 적용하여 동원기능의 경로변화를 유형화하고, 제도적 안정화 및 전문화의 의미를 도출한다.

이러한 분석 과정을 통해 육군 동원기능의 역사적 변화는 단절된 사건들의 집합이 아니라, 특정 경로 위에서 외부충격과 정책 선택이 상호작용하며 전개된 경로적 과정임을 보여주고자 한다.

#### IV. 육군 동원기능의 경로변화 분석

육군 동원기능의 제도적 변화를 분석하기 위해 본 장에서는 역사적 제도주의의 핵심 개념인 시의성(timing), 경로의존성(path dependence), 그리고 점진적 제도변화 메커니즘(gradual institutional change mechanisms: layering, conversion, drift)을 기준으로 시기를 구분한다. 분석 시기는 3장에서 제시한 조직 명칭 변화, 법·제도 개정, 예비전력 정책 전환점을 바탕으로 <표 2>와 같이 세 시기로 재구성하였다.

〈표 2〉 육군 동원기능의 경로변화 분석 시기

구분	내용
동원체제 수립기 (1956~1969년)	전쟁 직후 병력 총원의 제도적 토대를 구축한 시기로, 새로운 제도적 요소들이 형성(layering)되며 경로가 시작된 시점이다.
동원기능 확장 및 재편 시도기 (1970~2005년)	외부충격과 국방정책 기조 변화 속에서 기존 제도 위에 새로운 층위가 더해지고(layering), 기능이 전환(conversion)되거나 의도치 않은 방향으로 변화(drift)가 진행된 시기이다.
동원 전력 전문화 및 조직 안정화 모색기 (2006~현재)	인구구조 변화와 국방개혁을 계기로 동원체계의 목적과 기능이 재조정되고(conversion), 환경 변화에 대한 제도적 대응을 통해 안정화를 모색하는 시기이다.

이 세 시기를 통해 동원기능의 제도 형성—외부충격—점진적 변화가 역사적 제도주의의 관점에서 어떻게 누적되며 오늘의 동원체계를 구성했는지 분석한다.

동원업무는 한국전쟁 이후 국가 재건과 국방력 강화를 목적으로 예비병력의 효율적 운용을 위해 태동하였다. 당시 한반도는 3년간의 전쟁으로 극심한 혼란기에 직면하였으며, 북한 및 공산주의 세력의 지속적인 위협에 대비하여 부족한 상비병력을 보완해야 하는 과제에 직면하였다. 동시에 국가 경제 재건이라는 시대적 요구 속에서 상비병력의 무조건적인 확충은 한계가 있었고, 따라서 효율적인 동원기능의 확대는 불가피한 전략적 선택이었다. 이러한 배경은 육군 동원기능의 경로가 시작되는 시의성(timing)을 제공하였다.

이러한 배경 속에서 육군의 동원 관련 기능이 시작되었다. 1956년 육군본부에 병무감실을 특별참모부로 편성하였고 징소집, 군사원호, 학생군사훈련 등의 업무를 담당하였다.<sup>17)</sup> 1958년 병비국으로 개편되면서 일반참모부로 편성되었고 예비군운영, 병사업무, 학도군사훈련의 업무를 담당하였다.<sup>18)</sup> 이는 동원체제 구축을 위한 제도적 중층화(layering)의 초기 단계였다. 그러나 이 시기까지는 여전히 제도적 기반을 다지는 초석 단계에 해당하며, 본격적인 국가적인 동원체제 구축에는 한계가 있었다.

17) 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제1129호)」, 1956. 2. 20. 제7조 육군본부에 다음의 참모부서를 둔다. 단, 국방부장관은 군사상 필요에 따라 대통령의 승낙을 얻어 참모부서를 폐합 또는 증설할 수 있다. 인사국, 정보국, 작전교육국, 군수국, 민사감실, 부관감실, 정훈감실, 군사감실, 병무감실, 헌병감실, 경리감실, 법무감실, 검찰감실, 홍보감실, 공병감실, 병기감실, 병참감실, 통신감실, 의무감실, 조달감실, 수송감실, 화학감실, 군종감실, 항공감실, 본부사령실 전항의 참모부서중인사국, 정보국, 작전교육국과 군수국을 일반참모부라 하고 기타의 참모부서를 특별참모부라 한다. 제17조 병무감실은 징소집, 군사원호와 학생군사훈련 기타병무에 관한 사항을 분장한다.

18) 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제1427호)」, 1958. 1. 8. 제11조 병비국장은 병비업무에 관한 방침수립 및 기획과 그 집행의 감독에 관하여 참모총장을, 보좌하며, 예비군운영(豫備軍運營), 병사(兵事)업무와 학도군사훈련에 관한 사항을 분장한다.

실질적으로 국가적 차원의 본격적인 동원업무는 1968년 4월 1일 향토예비군의 창설과 함께 본격적으로 시작되었다. 이는 1·21 사태와 미 푸에블로호 납치사건 등 외부충격(external shock)이 발생하며 국가 안보환경의 급격한 변화를 맞이했고, 이에 대응하기 위한 제도적 변화가 시급하게 요구되었던 시의성(timing)에 따라 강력하게 추진된 결과였다. 이러한 사건들은 기존 동원정책의 경로를 제약하며 새로운 제도적 경로를 형성하는 기원이 되었다. 이에 본 연구는 우리나라 동원업무의 대다수를 차지하고 있는 육군 동원기능의 역사적 경로 변화를 분석함으로써 그 태동 배경과 발전 과정을 학술적으로 규명하고자 한다.

연구에서는 역사적 제도주의 관점에서 경로변화를 논의하며 이를 위해 ①경로의 기원과 ②경로 외부로부터의 충격으로 시기를 구분하는 접근방식을 사용한다.<sup>19)</sup> 경로의존성은 현재 및 미래를 위한 의사결정과 실천이 과거의 사건이나 결정에 의해 제한된다는 개념으로 육군의 동원정책을 설명할 때 이론적 근거가 된다.

육군의 동원업무는 병무감실에서 시작하여 병비국(兵備局), 예비군참모부, 동원참모부, 동원전력실, 그리고 다시 동원참모부로 이어지는 명칭 변경을 겪었다. 그 과정에서 동원참모부가 해체되는 역사도 있었다. 이러한 명칭 변경은 단순한 조직개편을 넘어 역사적 제도주의 관점에서 설명하는 강력한 외부충격, 즉 전략환경의 변화, 정책적 우선순위의 조정 등에 대한 제도적 대응의 결과이다. 이 과정에서 동원기능의 경로가 새롭게 형성되거나 조정, 강화되는 과정을 거쳤다. 따라서 본 연구에서는 <표 3>과 같이 동원조직의 명칭 변경과 주요상황을 기준으로 육군 동원기능의 경로 변화를 3개의 시기로 구분하여 살펴보고자 한다.

<표 3> 육군 동원 조직의 변천 과정

구분	동원조직	주요상황
동원체제 수립기 (1956~1969년)	병무감실 병비국	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6·25전쟁 이후 군사력 확보 필요성 대두</li> <li>• 현역병 수요를 초과한 잉여 자원 발생</li> <li>• 1968년 1·21사태와 미 푸에블로호 납치사건 발생</li> </ul>
동원기능 확장 및 재편 시도기 (1970~2005년)	예비군참모부 동원참모부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1·21 사태 이후 군사력 강화 요구</li> <li>• 안보와 경제를 위한 노력 필요</li> <li>• 북한의 군사력 강화에 대한 대응 능력 강화</li> <li>• 상비전력 위주의 군사력 재편에 따른 위상 약화</li> </ul>
동원 전력 전문화 및 조직 안정화 모색기 (2006~현재)	동원전력실 동원참모부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 북한의 위협 다양화·고도화</li> <li>• 인구구조 변화(저출산, 고령화)로 인한 상비병력 자원감소</li> <li>• 국방개혁 추진으로 효율적 예비전력 운용 방안 모색</li> </ul>

19) 하태수(2010), p. 1.

## 1. 동원체제 수립기(1956~1969년): 경로 기원의 형성

동원체제 수립기는 육군 동원기능이 한국전쟁 이후의 국가적 재건과 대북 안보위협이라는 특정한 시의성(timing) 속에서 조직적인 형태를 갖추고 제도적 기반을 다진 시기이며, 이는 육군 동원기능 경로의 기원이 되었다.

6·25전쟁 이후 국가는 즉각적인 전력 재건이 필요했으며, 상비전력만으로는 영토방위가 곤란하다는 구조적 진단이 있었다. 당시 한반도는 3년간의 전쟁으로 극심한 혼란기에 직면하였으며, 북한 및 공산주의 세력의 지속적인 위협에 대비하여 부족한 상비병력을 보완해야 하는 과제에 직면하였다. 동시에 국가 경제 재건이라는 시대적 요구 속에서 상비병력의 무조건적인 확충은 한계가 있었고, 따라서 효율적인 동원기능의 확대는 불가피한 전략적 선택이었다. 이러한 국가적·군사적 맥락은 육군 동원기능 경로의 기원을 형성하였고, 후속적인 제도변화에 경로의존적인(path-dependent) 영향을 미쳤다.

육군의 동원 관련 기능은 그 전까지 국방부가 담당해왔다. 해방 후 1948년 국방부 제1국(군무국)에서 동원업무를 관장하였으며, 1951년 한국전쟁 기간에는 제4국(정보국)이 병무국으로 개칭되어 업무를 담당하였다. 이어서 1955년 병무국이 4개 과(병무과, 인사과, 병비과, 보건과)로 증편되어 업무를 담당하였다.<sup>20)</sup>

이러한 배경 속에서 육군 차원의 동원업무는 다음과 같은 주요 조직 및 법령 변화를 통해 시작되었다. 육군은 1956년 육군본부에 병무감실을 특별참모부로 편성하며 동원업무를 시작하였다.<sup>21)</sup> 이는 기존 국방부 중심의 동원업무에 육군 차원의 새로운 조직적 층위를 더하는(Layering) 중요한 변화였음을 시사하며, 병력자원 관리 기능의 제도적 출발점이 되었다.

1958년 병무감실은 병비국으로 개칭되고 동시에 일반참모부로 승격되어 그 위상이 강화되었다. 임무는 예비군운영(豫備軍運營), 병사업무, 학도군사훈련이었다. 이 임무에는 '예비군운영'이라는 용어가 처음 사용되고 있는데, 당시 「병역법(법률 제444호)」(1957. 8. 15.)에서는 '예비역'(제1예비역, 제2예비역)이라는 개인 신분 개념을 사용하고 있었다.<sup>22)</sup> 즉, 법령상 현대

20) 국방부(2018), p. 636.

21) 국방부(2018), 위의 책에서는 육군 동원조직의 시작을 1957년 예비군감실로 기술하고 있으나, 본 연구에서는 대통령령 제1129호 육군본부직제(1956. 2. 20. 시행)에서 병무감실로 명시하고 있어 확인된 1차 사료를 준용하여 제시하였다.

22) 국방부, 「병역법(법률 제444호)」1957. 8. 15. 제3조 병역은 현역, 예비역과 국민병역으로 구분하고 예비역과 국민병역은 다시 각각 제1제2로 구분한다. 제10조 ①제1예비역은 현역을 마친 자가 복무하며 복무년한은 육군에 있어서는 10년, 해군(海兵隊는 10年)과 공군은 9년으로 한다. 단, 지원에 의하여 현역병으로 우선징집된 자가 현역을 마치고 제1예비역에 편입되었을 때에는 복무년한은 육군에 있어서는 8년, 해군(海兵隊는 8年)과 공군은 7년으로 한다. 제11조 ①제2예비역은 실역에 적합한 자 중에서 그 해에 소요되는 현역병원을 충당한 나머지의 자가 복무하며 복무년한은 14년으로 한다.

적 의미의 '예비군' 조직 개념이 부재했음에도, 육군본부 직제에서 '예비군운영' 개념이 등장한 것은 개인 신분을 지칭하는 '예비역'과는 달리 군 내부의 조직 기능적 차원에서 예비전력 활용에 대한 구체적인 인식이 형성되고 있었음을 시사한다. 이는 현역 초과 병력의 행정적 관리 및 유사시 동원 구상 등 '예비전력 관리의 초기 형태'가 등장한 것으로 해석할 수 있다.

이 시기의 조직 변화는 초기 제도의 형성과 동시에 강력한 경로의존적 기원(origin point)을 만들었다. 즉, "전쟁 경험 → 병력 부족 해결 → 행정적 관리체제 구축"이라는 기본 경로가 설정되었고, 이는 이후 변화의 인지 및 행정적 기준선을 형성하였다.

동원체제 수립기에 나타난 제도변화는 역사적 제도주의의 관점에서 <표 4>와 같은 메커니즘으로 분석될 수 있다

<표 4> 동원체제 수립기 메커니즘

구분	내용
중층화 (Layering)	기존 국방부 중심의 동원업무와 상비전력 중심의 국방 구조 위에 1956년 육군 병무감실 설치, 그리고 이어진 1958년 병비국 승격을 통해 육군 차원의 병력자원 관리 기능이라는 새로운 제도적 층위가 '추가' 되는 방식으로 나타났다.
전환 (Conversion)	병비국 임무에 '예비군운영'이라는 용어가 등장한 것은 기존의 단순 병력 행정 기능이 실질적으로는 유사시 예비전력을 활용하기 위한 초기 개념을 흡수하는 방식으로 '재해석'되기 시작했음을 보여준다. 이는 제도의 공식적 목적을 넘어 다른 목표에 기여하기 시작하는 전환의 초기 형태이다.
표류 (Drift)	당시 예비군 조직에 대한 법적 기반이 부재했음에도 불구하고, 증가하는 병역자원 관리의 필요성과 미래 안보위협이라는 외부 환경적 압력에 따라 제도가 형식적으로는 존재하지만, 실제 운용 방식이나 기능적 범위가 명확하게 정립되지 않은 채 '외부 위협과 맞물려 계속 변화'할 수 있는 잠재적 불안정성을 내포하고 있었다.

이처럼 초기 경로가 설정되었지만, 이러한 제도적 노력만으로는 당시 증가하는 병역자원<sup>23)</sup>을 효율적으로 관리하고 유사시 즉각 투입할 수 있는 전력으로 전환하는 데 한계가 있었다. 또한, 1968년 발생한 북한의 1·21 청와대 습격사건과 동년 동월에 발생한 미 정보함 푸에블로호 납치사건이라는 외부충격(external shock)은 국방력 강화의 필요성을 절감케 하였고, 이는 향토방위 역량 강화를 위한 요구로 이어졌다. 이처럼 내부적으로 병력자원의 관리 한계와 외부적 안보위협이 결합되면서 동원기능의 경로에 강력한 전환 압력이 가해졌고, 이는 1968년 4월 1일 향토예비군 창설이라는 중대한 제도적 변화로 이어져 동원기능의 새로운 장

23) 국회도서관. 『병역제도와 국방개혁 한눈에 보기』(서울: 국회도서관, 2024). p. 39.

을 열게 되었다. 이는 기존 제도의 중층화(Layering)을 넘어, 급격한 환경 변화에 대응하여 새로운 목적과 기능을 부여한 전환(Conversion)에 가까운 제도적 전환으로 볼 수 있다.

## 2. 동원기능 확장 및 재편 시도기(1970~2005년): 외부충격에 따른 제도적 중층화와 재조정

동원기능 확장 및 재편 시도기는 1960년대 후반의 강력한 외부충격(external shock)에 직면하여, 육군의 동원기능이 양적 확장과 질적 재편을 모색하며 제도적 중층화(Layering)와 기능적 전환(Conversion)을 경험한 시기이다. 이 시기에는 이전 '동원체제 수립기'에 형성된 경로의 기원(origin point) 위에 새로운 환경적 요인들이 더해지면서 동원기능의 역할과 조직 형태가 크게 변화하였다.

1968년 발생한 청와대 습격사건(1·21 사태)과 미 푸에블로호 피랍 사건은 대한민국 안보 환경의 급격한 변화를 알리는 결정적 분기점(Critical Juncture)으로 작용했다. 이 사건들은 북한의 비정규전 위협과 예측 불가능한 도발에 대한 기존 동원체제의 취약성을 드러냈으며 이에 대응하기 위한 대규모 조직개편의 필요성을 강하게 제기하였다.

1·21 사태는 북한의 특수부대가 청와대를 공격하기 위해 침투한 사건으로 당시 한국의 상비군 중심의 체계가 비정규전과 같은 새로운 형태의 위협에 충분히 대응하지 못한다는 점을 보여주었고, 군의 전국적인 동원체계가 비정규전 및 소규모 기습 공격에 대응하기에는 취약하다는 문제점을 드러냈다. 이로 인해 기존의 상비전력 중심 체계에서 벗어나 예비전력의 중요성이 부각되었고 동원기능의 확장이 시급한 과제로 떠오른 것이다. 또한, 푸에블로호 피랍 사건은 북한이 미국의 정보수집 함선을 나포한 사건으로 한반도에서의 군사적 긴장을 심화시키고 군사적 불확실성을 드러내었다. 이 사건은 외교적 문제에 그치지 않고 군사적 대응의 필요성을 각인시켰다. 이에 따라 대규모 동원과 관련된 조직적 변화가 필요하다는 인식이 커지게 되었다.

만약 1·21 사태와 미 푸에블로호 피랍 사건이 발생하지 않았다면 군사적 대응 방향은 상비군 강화, 경찰 중심의 치안강화, 민방위 중심 대응 경로를 고려해 볼 수 있다. 첫째, 상비군 강화는 상비군을 추가적으로 확장하여 강화하는 선택이다. 그러나 시대적으로 자주국방 강화와 경제 재건이라는 국가적 목표를 동시에 달성하기에는 상비군 확대는 비용과 자원 측면에서 한계가 있으며 소규모 침투에 대응해 상비군을 강화하는 것은 비용대 효과 측면에서도 제한적이다. 둘째, 경찰 중심의 치안 강화이다. 경찰의 역할은 치안 유지로 군사적 위협 대응에는 한계가 있으며 소규모 침투시에도 대응은 어려울 것이다. 셋째, 민방위 중심 대응이다. 민방위

체제를 강화하여 국방 기능을 분산시키는 방식도 고려될 수 있다. 그러나 민방위는 방재, 구조, 복구 등을 주 임무로 수행하기에 군사적 대응에는 한계가 있다. 이처럼 상비군 강화, 경찰 중심 치안 강화, 민방위 강화 등의 대안 경로가 존재했으나, 1·21 청와대 습격사건과 미 푸에블로호 피랍 사건은 비정규전 및 전방위적인 군사적 위협을 효과적으로 대응할 수 있는 예비군을 중심으로 한 동원체제 강화의 필요성을 명확히 드러내었다. 이에 따라 예비군 제도 강화는 국가안보를 위해 불가피한 선택이 되었으며, 이는 중요한 분기점이 되는 이유였다.

이 두 사건은 외부충격으로 작용하면서 동원기능 확장과 재편을 위한 중대한 기로를 만들었다. 특히, 기존의 상비군 중심 방어체제는 비정규전과 같은 현대의 다양한 전술에 효과적으로 대응할 수 없다는 문제점을 드러냈다. 이러한 군사적 위협에 대응하기 위한 동원체제의 전환과 예비전력의 확장은 당시 국가안보를 지키기 위한 불가피한 선택으로 이어졌으며 핵심적인 변화를 불러일으켰다.

1968년 4월 1일 창설된 향토예비군은 동원기능의 확대와 재편을 의미하는 중요한 제도적 분기점이었다. 향토예비군은 기존 병력관리 중심의 체계에서 벗어나 전투 가능한 예비전력 체계로 확대되는 출발점이었다. 이는 단순히 예비군의 규모를 확대한 것을 넘어, 예비전력을 상비전력과 연계하여 조직적 중층화(Layering)를 형성하게 했다. 또한, 기존 제도의 경로 위에 새로운 제도적 층위가 덧붙여지면서 동원기능은 양적·질적으로 큰 변화를 겪었다.

향토예비군 창설 이후, 동원기능의 조직적 확장이 본격화되었다. 1970년에는 기존 병비군이 대통령령 제5017호에 의해 예비군참모부로 개칭되었으며,<sup>24)</sup> 이는 1968년 향토예비군 창설에 따른 전담 조직의 필요성을 반영하는 중층화(Layering)의 일환이었다. 동년 12월 대통령령 제5457호에 의해 동원계획은 작전참모부로 이관되면서<sup>25)</sup> 임무가 축소되는 일시적인 표류(Drift) 현상이 나타났지만, 1979년 대통령령 제9674호에 따라 육군의 동원태세, 예비전력 관리, 계엄 및 민사군정 업무까지 동원참모부가 담당하게 되면서 이전보다 임무 범위가 다시 확장되었다.<sup>26)</sup> 이는 동원기능이 군사정책 전반에서 중요한 축으로 자리 잡기 시작했음을 보여준다.

그러나 이 시기에 동원참모부가 1983년 해체되어 작전참모처 산하의 동원훈련처로 편입되고 업무가 분산되었다가, 1985년 다시 일반참모부로 재신편되는 등<sup>27)</sup> 해체와 창설을 반복하는 혼란기를 겪었다. 또한, 1995년 재해체되어 정보작전참모부 예하로 편입되는 등 조

24) 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제5017호)」, 1970. 5. 22.

25) 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제5457호)」, 1970. 12. 31.

26) 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제9674호)」, 1979. 12. 5.

27) 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제11656호)」, 1985. 3. 6.

직의 불안정성과 기능의 분산이 지속되었다.<sup>28)</sup> 1983년과 1995년의 동원참모부 해체 및 재편 과정은 동원기능의 중앙집중화와 분산화, 효율성과 전문성의 변화에 큰 영향을 미쳤다. 해체 시에는 업무 분산과 책임 불분명화로 인한 혼란과 비효율성이 초래되었고, 재편 시에는 지휘체계, 전문성, 업무 범위 확대를 통해 동원기능이 강화되는 긍정적인 변화가 있었다. 그러나 1995년의 재해체 이후 동원기능은 정보작전 중심으로 편입되면서 전략적 불안정성과 효율성 저하를 겪었고, 중장기적 발전에 부정적인 영향을 받았다. 다만, 예비군 훈련기간, 예산, 법령 제·개정, 장비 및 물자 전력화 등 동원기능과 관련된 주요 정책 요소는 국방부 차원에서 결정되는 사항이며 육군은 이를 기초로 집행과 운용을 담당하는 구조를 가진다. 따라서 본 연구에서 분석하는 동원참모부의 설치·해체 및 조직 재편이 미친 영향은 정책 결정 자체의 변화보다 해당 정책을 수행하는 과정에서의 지휘체계 일원화, 업무 조정 기능, 전문성 축적 여부 등 '집행 구조의 효율성' 측면에서 이해할 필요가 있다. 이러한 관점에서 볼 때, 동원참모부의 존속 여부는 예비전력 운용의 일관성, 동원계획의 통합성, 그리고 관련 기능 간 조정 능력에 영향을 미쳤으며 이는 비록 정책 결정의 권한은 아니지만, 실제 동원준비태세의 질적 수준에 유의미한 차이를 발생시키는 요인으로 작용하였다. 이러한 변화는 동원기능이 강력한 경로의존성(path dependence) 속에서도 외부충격과 국방정책 변화에 따라 지속적으로 중층화(Layering)와 전환(Conversion)을 시도하는 과정에서 일시적인 표류(Drift)를 경험했음을 시사한다.

이 시기의 동원기능 변환은 <표 5>와 같은 제도변화 메커니즘을 보여준다.

<표 5> 동원기능 확장 및 재편 시도기 메커니즘

구분	내용
중층화 (Layering)	1968년 향토예비군 조직 창설, 예비군참모부 및 동원참모부 신설 등이 기존 병력 관리 중심의 지휘체계에 '덧붙여진' 형태로 이루어졌다. 이는 단순히 조직을 확장하는 것을 넘어, 새로운 법적·행정적 층위와 책임이 누적되며 제도의 복잡성을 증가시켰다.
전환 (Conversion)	1·21 사태와 같은 외부충격 이후, 동원기능은 기존의 단순 병력 관리 기능에서 벗어나 '전력 증폭·전투지원 기능'으로 그 목적과 역할이 재해석되었다. 이는 기존의 조직적 자원과 임무가 새로운 목표를 달성하기 위해 사용되기 시작하는 동원기능의 실질적인 역할 변화를 의미한다.
표류 (Drift)	강력한 상비전력 중심의 국방 기초와 잦은 조직 개편 속에서, 냉전 종식 이후 위협 양상 변화에도 불구하고 일부 법·제도는 신속하게 조정되지 못하여 동원기능의 효과성에 변동이 발생하기도 하였다. 이는 제도가 외부 환경 변화에 적절히 적응하지 못하고 본래의 의도나 목적에서 벗어나 '의도치 않은 기능 변화'나 '악화'를 겪는 표류 현상으로 볼 수 있다.

28) 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제14623호)」, 1995. 4. 12.

이 시기 육군 동원기능의 위상은 국방부 정책기조가 “상비전력 중심”에 머무르면서 항상 제약을 받았다. 1970년대 박정희 정부의 번개사업, 율곡사업 등 자주국방 정책과 1980년대 전두환 정부의 해외무기 도입을 통한 전력 증강 정책은 상비군 전력 및 첨단 장비 도입에 집중되었고<sup>29)</sup> 예비전력과 동원기능에 대한 상대적인 관심과 투자 부족이 나타났다. 따라서 동원기능은 상비군의 보조적 역할로 한정되었으며, 동원시스템의 발전과 예비군 전력화에 있어 실질적인 제약이 발생했다.

결론적으로, 동원기능 확장 및 재편 시도는 대내외적인 안보위협 속에서 동원 전력의 중요성이 인식되었으나, 상비전력 중심의 국방정책과 조직개편의 비일관성 등으로 인해 동원기능의 위상과 역할이 확장과 축소를 반복하며 혼란스러운 경로를 거쳤다고 볼 수 있다. 이는 제도가 특정 시의성(timing) 속에서 경로를 시작(origin point)한 이후, 다양한 외부충격(external shock)과 정책적 환경 변화에 대응하며 중층화(Layering)와 전환(Conversion)을 시도하지만, 동시에 의도치 않은 표류(Drift)의 위험에 상시적으로 노출될 수 있음을 보여주었다. 이와 같은 상황은 동원기능이 단기적인 정책 변화와 조직개편의 영향을 받으며, 구조적 긴장 상태가 지속되었음을 보여준다. 이는 동원체계의 효율적인 전력화와 동원준비태세 강화가 지연된 원인으로, 동원기능의 변화가 비일관적인 정책적 접근에 의해 제도적 안정화를 이루지 못했음을 시사한다.

### 3. 동원 전력 전문화 및 조직 안정화 모색기(2006~현재): 변화하는 환경 속의 전환·강화

동원 전력 전문화 및 조직 안정화 모색기(2006년~현재)는 앞선 시기의 동원기능 혼란기를 수습하고, 더욱 복잡하고 불확실해진 안보환경 및 인구구조 변화라는 새로운 외부충격(external shock)에 대응하여 동원기능의 전문성을 제고하며 조직의 안정성을 확보하고자 노력한 시기이다. 이 시기에는 단순한 양적 동원을 넘어, 고도화된 위협에 효과적으로 대응할 수 있는 질적 동원역량과 이를 체계적으로 관리할 수 있는 조직 구조 확립에 중점을 두었으며, 이는 육군 동원기능이 기존의 경로를 재조정(path realignment)하는 동시에 새로운 제도적 층위(Layering)를 구축하고 경로를 강화(Reinforcement)하는 특징을 보인다. 전문화는 동원체계가 기존의 단순 병력 보충의 기능에서 벗어나 고도화된 전력 증강과 전략적 대응을 중심으로 재편되는 과정이며 안정화는 동원체계의 조직적 변화를 통해 조직 내 기능

29) 심세현(2023), pp. 92-94.

의 일관성과 효율성을 확보하려는 노력을 의미한다.

이 시기는 육군 동원기능의 경로 재조정을 촉발하는 구조적인 환경 변화에 직면하였다. 첫째, 대한민국의 인구구조 변화는 병역자원 감소를 가속화시키며 상비병력만으로 국가안보 수요를 충족하기 어렵게 만들었고, 예비전력의 중요성이 과거 어느 때보다 강조되었다. 이는 '양' 중심의 동원에서 '질' 중심의 전문화된 동원 전력으로의 근본적인 전환(Conversion)을 강하게 요구하는 시의성(timing)을 제공하였다. 둘째, 냉전 해체 이후에도 북한의 군사적 위협은 상존했으며, 2000년대 중반 이후 핵·미사일 개발, 사이버 및 무인기 공격 등 위협이 다양화, 고도화되면서 한반도 안보환경의 가장 큰 불안정 요인으로 작용하고 있다. 이는 기존의 재래식 전력 동원 개념을 넘어선 새로운 위협에 대한 대비를 요구하며, 동원 전력이 수행해야 할 임무의 질적 전환(Conversion)을 강하게 요구하였다. 셋째, 정보화 및 4차 산업혁명 기술의 발전에 따라 현대전은 과학기술 기반의 전장 환경으로 변화하고 있으며, 이는 동원체제 또한 첨단 기술을 활용하여 더욱 효율적이고 정교하게 변화해야 할 필요성을 제기하였다. 이러한 구조적 변화는 동원기능이 단순히 병력을 양적으로 보충하는 역할에서 나아가, 첨단 전력 증폭의 핵심축으로 재정립되어야 한다는 인식을 확산시켰다.

이 시기의 동원조직은 앞선 혼란기를 극복하고 위상을 강화하며 전문성을 제고하는 방향으로 나아갔다. 2006년 대통령령 제19217호에 의해 정보작전지원참모부에서 분리된 동원 전력실은 동원업무의 독립성과 전문성을 확보하는 첫걸음이었다.<sup>30)</sup> 이후 2013년 12월 31일 육군 일반명령 13-237호에 의해 육군 동원참모부로 정식 승격되면서 일반참모부와 동등한 위상을 확보하였다.<sup>31)</sup> 동원참모부는 육군 예비전력정책 기획 및 계획, 동원운영계획 시행 및 통제 등 임무가 대폭 확대되었으며,<sup>32)</sup> 6개 과(인원동원정책과, 물자동원계획과 등)로 편성되어 임무를 수행하고 있다. 이러한 조직적 발전은 중층화(Layering)와 기능적 전환(Conversion)을 통해 동원기능의 위상과 역할이 안정화 단계로 진입했음을 보여준다.

한편, 2018년 대통령령 제28704호에 의해 동원전력사령부가 창설된 것은 동원 지휘체계의 일원화와 전문성 강화에 결정적인 역할을 했다. 사령부는 육군의 동원사단, 동원지원단, 동원호송단 등 동원 전력의 핵심 부대들을 관장하며 동원준비태세와 전투력 강화에 기여하고 있다.<sup>33)</sup> 2022년 육군학생군사학교 내 동원학처를 동원전력사령부로 예속을 변경하여, 동원 관련 교육과 연구를 일선 부대 운용과 더욱 밀접하게 연계하였다. 이는 전문성 강화와

30) 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제9674호)」, 1979. 12. 5.

31) 국방부(2018), p. 643.

32) 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제28266호)」, 2017. 9. 5. 제16조(동원참모부)

33) 국방부, 「육군동원전력사령부령(대통령령 제28704호)」, 2018. 3. 20.

업무 일원화를 추구하며 중층화(Layering)된 제도를 효과적으로 전환(Conversion) 시키려는 노력의 일환이다. 그리고 병력자원 감소와 미래 전장 환경 변화에 대응하기 위한 국방개혁이 지속적으로 추진되면서, 예비군을 상비군의 보조 전력이 아닌 전문성과 숙련도를 갖춘 핵심 전력으로 인식하는 질적 전환(Conversion)을 위해 노력하였다. 2007년 「국방개혁에 관한 법률」(법률 제8097호) 제27조는 예비전력의 정예화를 국방개혁의 핵심 목표로 명시했으며,<sup>34)</sup> 이후 '국방개혁 2.0', '국방혁신 4.0' 등 다양한 이름으로 이 방향성이 계승되었다. 구체적인 노력으로 육군은 2014년 비상근복무제도를 시험운영, 2017년부터 과학화예비군 훈련장을 구축 등 기존 구조 위에 새로운 훈련 방식과 제도적 요소를 추가하는(Layering) 방식으로 동원체계의 전문화를 가속하였다.

이 시기의 동원기능 변화는 <표 6>과 같은 역사적 제도주의의 메커니즘을 통해 설명할 수 있다.

<표 6> 동원 전력 전문화 및 조직 안정화 모색기 메커니즘

구분	내용
중층화 (Layering)	복잡해진 안보 환경과 병력자원 감소라는 강력한 외부충격에 직면하여, 동원기능은 기존의 조직과 법제를 유지하면서도 그 기능적 목표를 '양적 병력 보충'에서 '전력 증폭의 핵심축'이자 '질적 전문기관'으로 재해석하고 전환(Conversion)하였다.
전환 (Conversion)	동원전력사령부 창설, 과학화 예비군 훈련장 구축, 비상근예비군 제도 도입 등 새로운 조직, 시설, 제도가 기존의 동원 구조 위에 지속적으로 추가(Layering)되면서 동원체계의 전문성과 복잡성을 증대시켰다.
표류 (Drift)	이 시기에 나타난 누적적인 제도 변화, 즉 동원조직의 위상 강화, 예비전력 정예화 추진, 과학 기술 기반 시스템 도입 등의 노력은 기존의 경로의존적인 도전에 대응하여 새로운 방향의 동원기능을 안정적으로 구축하며 경로를 강화(Reinforcement)하였다. 이는 성공적인 전환과 중층화를 통해 제도의 새로운 안정성을 확보하고 있음을 시사한다.

이러한 과정을 통해 현재 육군의 동원체계는 전문화된 동원전력사령부 중심의 지휘체계를 확립하고, 질적 전력을 목표로 한 예비전력 정예화를 추진하며, 상비전력과 예비전력의 통합적 전력구조를 지향하는 특징을 가진다. 이로써 육군 동원기능은 초기 경로의존성 속에서 확립된 기틀을 유지하면서도, 병력자원 감소, 북한의 비대칭 위협, 그리고 과학기술의 발전

34) 국방부, 「국방개혁에 관한 법률(법률 제8097호)」, 2007. 3. 29. 제27조 (예비전력규모의 조정 및 정예화) ①국가는 예비군 조직을 정비하고 훈련체계를 개선하며, 무기·장비 및 전투 예비물자를 현대화하여 상비병력을 대체할 수 있는 정예화된 예비전력으로 발전시켜야 한다. ②예비전력규모는 2020년까지 상비병력규모와 연동하여 개편·조정하여야 한다. ③연도별 예비전력의 규모 및 예비전력 발전에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

에 따른 전쟁 양상 변화라는 새로운 시의성(timing)에 적극적으로 대응하며 전환과 강화를 거쳐 새로운 안정적 경로로 이동하고 있다.

#### 4. 소결론

세 시기에 걸쳐 분석한 육군 동원기능의 변화는 경로의 기원(origin point) → 외부충격(external shock) → 점진적 조정과 강화라는 역사적 제도주의의 전형적인 패턴을 따르는 것으로 나타났다. 이는 동원기능의 진화가 일회적인 사건이 아니라, 과거의 결정이 현재와 미래의 제도적 선택을 제약하고 형성하는 경로의존성(path dependence) 속에서 이루어졌음을 명확히 보여준다.

구체적으로 살펴보면, 1956년 병무감실 설치로 시작된 육군 동원기능의 초기 경로는 한국전쟁 이후의 국가 재건과 대북 위협이라는 시의성(timing) 속에서 그 기틀을 마련하였다. 이후 1968년 1·21 사태와 미 푸에블로호 납치사건이라는 강력한 결정적 분기점(Critical Juncture)이자 외부충격을 겪으며 예비군 창설이라는 중요한 제도적 조정이 이루어졌다. 이 사건은 동원기능의 역할과 중요성을 재인식하고 기존 경로를 새로운 방향으로 전환하는 계기가 되었다.

이후 냉전 종식, 국방개혁, 저출산 및 고령화와 같은 인구구조 변화 등 구조적인 환경 변화와 새로운 유형의 위협(북한 핵·미사일 고도화, 과학기술 기반 전쟁 양상 변화)이라는 지속적인 외부충격 속에서 육군 동원기능은 지속적으로 재구성되었다. 이러한 과정은 층층화(Layering)·전환(Conversion)·표류(Drift)와 같은 점진적 제도변화 메커니즘을 통해 복합적으로 나타났다. 특히, 기존 제도 위에 새로운 조직과 기능이 추가되거나(Layering), 변화하는 환경에 맞춰 제도의 목적과 기능이 재해석되고 전환되었으며(Conversion), 때로는 정책적 우선순위나 제도적 한계로 인해 본래의 목적에서 벗어나는 표류(Drift)의 위험 또한 존재하였다.

결과적으로 이러한 누적적인 제도변화와 대응을 거쳐 현재의 전문화되고 통합된 육군 동원체계가 형성되었다. 이는 육군 동원기능이 단순히 병력 보충의 차원을 넘어 국가위기대응과 전력증폭의 핵심 기능으로 자리매김하고 있으며, 경로의 기원을 바탕으로 경로를 재조정(path realignment)하고 강화(reinforcement)해 나가는 역동적인 제도변화의 양상을 보여준다.

## V. 결론 및 시사점

본 연구는 1956년부터 현재까지 육군 동원기능의 제도적 변화를 역사적 제도주의 관점에서 분석하여, 제도적 기원-외부충격-점진적 변화 메커니즘이 어떻게 작동하며 현재의 동원 체계를 형성했는지 규명하였다. 이러한 분석 결과, 동원기능은 단순한 병력 행정이 아니라 대한민국 특유의 안보환경과 인구구조 변화 속에서 지속적으로 재구성된 핵심 군사제도임이 확인되었다.

내용을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 전쟁 직후 형성된 '제도적 기원'이 강한 경로의존성을 창출했다. 육군의 동원기능은 6·25전쟁 이후 국가 재건과 북한의 안보위협에 직면하여 상비병력 부족을 보완하고 병역자원을 효율적으로 운용하기 위한 전략적 필요성에서 태동하였다. 1956년 육군본부에 병무감실 설치를 시작으로, 1958년 병비국으로 승격되면서 '예비군 운영' 개념의 도입 등 미래 지향적인 정책 구상이 시작되었다. 병무감실(1956)과 병비국(1958)의 설치는 중앙집중형 병력관리체계의 출발점이자, 이후 모든 동원정책의 기준선이 되었다. 이 기원은 "상비전력 보완·병력자원 확보"라는 동원기능의 정체성을 고착시키며 강한 경로의존성을 창출하였다. 그러나 이 시기는 법적으로 예비군 조직의 개념이 부재하였다.

둘째, 1·21 사태 등 외부충격이 제도의 증충화와 전환을 촉발했다. 1968년 1·21 사태와 미 푸에블로호 납치사건이라는 강력한 외부충격은 향토예비군 창설이라는 제도적 변화를 이끌며 육군 동원기능의 경로에 새로운 분기점이 되었다. 1970년부터 2005년에 이르는 동원기능 확장 및 재편 시도기에는 대내외적인 안보환경의 격변과 자주국방 요구 속에서 동원기능이 복합적인 변천을 겪었다. 1970년 병비국이 예비군참모부로 개칭되고 동원계획 기능이 작전참모부로 이관되는 등 상비전력 중심의 국방 기조 속에서 역할이 다소 축소되기도 했다. 이후 동원참모부의 임무 범위가 확장되었다가 1980년대 해체와 창설을 반복하는 혼란기를 겪었으며, 1990년대에도 조직개편이 계속되었다. 이러한 조직 변동은 1970년대 이후 북한의 계속된 도발과 닉슨 독트린으로 인한 자주국방 필요성 증대 등 외부 안보환경 변화에 대한 대응이었다. 동시에 번개사업, 울곡사업 등 상비전력 강화에 집중된 국방정책으로 인해 동원 전력의 중요성이 상대적으로 소홀해지기도 하였으나, 북한의 핵 위협 현실화와 국지적 도발 양상에 따라 동원기능의 본질적인 중요성은 재인식되는 과정을 거쳤다. 향토예비군 창설(1968)과 동원참모부·예비군참모부 체계 구축은 기존 기능 위에 새로운 기능을 덧붙이는 증충화, 기존 병력관리 기능을 전투력 증폭 기능으로 재해석하는 전환의 사례로 나타났다.

셋째, 2000년대 중반 이후 인구절벽과 위협 고도화가 전문화·강화 경로를 이끌었다.

2006년부터 현재까지의 동원 전력 전문화 및 조직 안정화 모색기는 이전 시기의 혼란을 수습하고, 북한의 위협 다양화 및 고도화, 인구구조 변화 등 더욱 복잡하고 불확실해진 안보환경에 대응하며 질적 동원역량 강화에 집중한 시기이다. 2006년 동원전력실로 재편되며 독립성과 전문성 확보의 첫걸음을 내디뎠고, 2013년 육군 동원참모부로 정식 승격되면서 일반참모부와 동등한 위상을 확보하였다. 또한, 2018년 동원전력사령부 창설, 2022년 동원학처의 예측 변경 등 동원기능의 전문화를 위한 제도적 변화가 이루어졌다. 이 시기에는 저출산·고령화 심화로 인한 병역자원 감소에 대응하여 '질' 중심의 전문화된 동원 전력으로의 전환이 강조되었으며 「국방개혁에 관한 법률」 제정을 시작으로 예비전력 정예화 정책이 지속적으로 추진되고 있다. 이는 과학화예비군 훈련장 구축 및 비상근예비군 제도 도입과 같은 노력으로 이어져 동원기능이 지속적인 혁신을 추구하고 있음을 보여준다. 동원전력사령부 창설(2018)과 동원학처 재편(2022)은 누적된 제도 변화가 안정적 경로로 통합되며 전문화·강화로 이어졌음을 보여준다.

본 연구의 역사적 제도주의적 분석은 육군 동원기능의 진화 과정을 설명하는 데 있어 세 가지 이론적 기여를 제시한다. 첫째, 중층화(Layering)·전환(Conversion)·표류(Drift)·강화(Reinforcement)와 같은 복합적 제도변화 메커니즘이 군사조직 내에서 상호작용하며 작동하는 과정을 실증함으로써, Boas의 복합 표준모형을 군사동원 영역에 적용 가능한 사례로 제시하고 제도변화 연구의 이론적 스펙트럼을 확장한다. 둘째, 동원기능을 단순히 상비전력의 보조 역할이 아닌, 국가안보·인구 구조·기술 발전 요인이 복합적으로 작용하며 진화하는 국가 전략적 군사역량으로 재정의하여 그 중요성에 대한 학술적 인식을 제고한다. 마지막으로, 지속적인 안보위협 환경이 제도의 변화를 제약하는 동시에 새로운 경로를 형성하는 동력으로 작용하며 경로의존성을 강화시키는 메커니즘을 규명함으로써, 기존 경로의존성 연구에 위협 환경 요인의 역할을 밝히는 귀중한 실증 자료를 제공한다.

이러한 분석을 바탕으로 다음과 같은 정책적 제언을 제시할 수 있다. 첫째, AI 기반 통합 국가동원관리체계(i-NMMS) 구축이다. 둘째, AI 기반 통합 국가동원관리체계(i-NMMS) 구축이다. AI를 활용해 동원 자원의 실시간 관리와 최적화를 통해 효율적인 자원 배분과 신속한 의사결정을 지원하며, 이를 통해 동원 전력을 빠르게 가동하고 자원 낭비를 최소화할 수 있다. 특히, 각 부처별로 관리하고 있는 동원 자원을 통합적으로 관리하여, 자원 배분의 효율성을 극대화하고 각 부처 간 협력 체계를 원활하게 할 수 있다. 둘째, 동원운영 전문성과 연속성을 확보하는 동원전문장교 트랙 제도이다. 이 제도는 동원 분야의 전문성을 지속적으로 강화하고, 동원장교의 전문적인 교육과 경험을 통해 동원체계의 일관성과 효과성을 높일 수 있다. 현재의 인사·군수 병과를 참고하여 동원분야도 병과 창설을 통해 동원체계의 전문

성과 연속성을 유지할 수 있을 것이다. 셋째, 예비전력의 실질적 전투력을 높일 지역 기반 예비군 훈련체계로의 전환이다. 지역 임무에 맞춘 훈련을 통해 예비군이 실제 전투상황에 적합한 훈련을 받을 수 있게 하여, 예비군의 전투 준비 태세를 강화하고 전시 상황에서 더 큰 효과를 발휘할 수 있을 것이다. 넷째, 동원전력사령부의 역할과 지휘권을 법률에 명문화하여 조직 불안정성을 최소화하는 법적 지휘구조의 고도화이다. 동원전력사령부 설치법에 사령부의 임무, 권한, 지휘체계를 명확히 규정하고, 비상시 동원 전력의 신속한 가동을 위한 지휘권을 법적으로 보장해야 한다. 이를 통해 동원 전력의 효율성과 안정성을 높이고, 예기치 못한 위기 상황에서 신속한 대응이 가능할 것이다. 이러한 제언들은 동원기능의 전문화, 효율성 및 안정성을 높이는 데 기여할 것이며, 변화하는 안보환경에서 국가 동원체계의 핵심적인 역할을 더욱 강화할 수 있을 것이다.

그러나 본 연구는 역사적 제도주의 관점에서 공개된 문헌을 토대로 육군 동원기능의 경로 변화를 분석했으나, 군 조직의 특수성과 기밀성으로 인한 자료 접근의 한계가 명확했다. 이로 인해 과거 세부적인 작동 방식이나 정책 결정 배경, 행위자들의 상호작용 등 미시적 과정 분석이 충분히 이루어지지 못했고, 주요 이해관계자에 대한 심층 인터뷰를 활용하지 못하여 내부 권력 관계나 정책 갈등을 확인하지 못한 한계점을 가진다. 이러한 한계점들을 보완하고 연구의 학술적 깊이를 심화하기 위해 향후 연구에서는 동원기능 관련 이해관계자와 정책 담당자들의 심층 인터뷰를 포함한 행위자 중심의 과정 추적 연구가 필요하다. 또한, 이스라엘, 핀란드 등 상시 대비 국가와의 비교 연구를 통해 대안적 동원 모델을 검토하고, 인구구조 변화를 반영한 시뮬레이션 및 AI, 디지털 전장 관리체계 등 첨단 기술 기반 동원체계 연구를 정량적으로 수행하여 정책적 기여도를 높여야 할 것이다.

결론적으로 본 연구의 분석을 통해 육군 동원기능의 역사적 변화는 한반도 안보환경이라는 '경로의 기원'에 깊이 뿌리내린 채, 변화하는 국내외 요인들이라는 '외부충격'에 의해 반복적으로 재편되면서도 점차 '전문화'와 '안정화'의 경로를 지향하고 있음을 알 수 있다. 미래 안보환경에서 동원기능이 핵심전력으로서 그 역할을 공고히 하기 위해서는 과거에 학습된 경로를 맹목적으로 따르기보다는, 끊임없는 제도적 개선과 첨단 기술의 통합, 그리고 상비전력과 예비전력 간의 시너지를 극대화할 수 있는 일관된 정책지원을 통해 안정적인 발전을 추구해야 할 것이다. 이러한 노력은 미래 국가안보를 위한 핵심적인 동원역량을 확보하는 데 기여할 것이다.

## 참고문헌

- 국방부, 「국방개혁에 관한 법률(법률 제8097호)」, 2007. 3. 29.
- 국방부, 「병역법(법률 제444호)」1957. 8. 15.
- 국방부, 「육군동원전력사령부령(대통령령 제28704호)」, 2018. 3. 20.
- 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제1129호)」, 1956. 2. 20.
- 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제1427호)」, 1958. 1. 8.
- 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제5017호)」, 1970. 5. 22.
- 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제5457호)」, 1970. 12. 31.
- 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제9674호)」, 1979. 12. 5.
- 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제11656호)」, 1985. 3. 6.
- 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제14623호)」, 1995. 4. 12.
- 국방부, 「육군본부직제(대통령령 제28266호)」, 2017. 9. 5.
- 국방부, 『예비군 50년사』(서울: 국방부, 2018).
- 국회도서관, 『병역제도와 국방개혁 한눈에 보기』(서울: 국회도서관, 2024).
- 양승규. “예비군 자원감소에 대비한 한국 예비전력정책에 대한 연구.” 『한국군사학논총』 제10집 제2권(2021).
- 김동민·이용. “대한민국 병역제도의 경로의존성에 대한 고찰: 인구요인의 부정적 환류를 중심으로.” 『한국군사학논집』 제78권 제1호(2022).
- 김윤권. “중국 중앙정부 행위의 제도적 제약: 역사적 제도주의 시각을 중심으로.” 『한국행정학보』 제42권 제1호(2008).
- 심세현. “전투환 정부의 국방정책에 관한 연구.” 『세계지역연구논총』 제44권 제1호(2023).
- 양승봉. “미래 안보환경 변화를 고려한 지역예비군 최적화 운영에 관한 연구.” 『선진국방연구』 제4권 제3호(2021)
- 윤시원. “제1공화국기(1948~1960) 육군 예비전력 동원체제의 형성.” 『군사』 제114호(2020).
- 이수진. “권력관계 변동에 따른 자활사업 제도 변화 연구.” 『사회통합연구』 제1권 제2호(2020).
- 정원영. “전시 동원체제 문제점 및 발전방향.” 『전시 동원체제 문제점 및 발전방향』 한국군사문제연구원 2016-6차 정책포럼(2016. 7. 22)
- 정재국. “군 동원제도의 시대적 고찰과 발전방안에 대한 연구.” 『융합보안 논문지』 제13권 제5호(2013).
- 주정율. “박정희 대통령의 자주국방사상과 현대적 함의.” 『군사연구』 제139호(2015).

- 최조순·강현철. “지역발전정책의 역사적 제도주의 분석: 이명박 정부와 박근혜 정부를 중심으로.” 『한국자치행정학보』 제28권 제3호(2014).
- 하연섭. “사회서비스원 정책 형성 사례 연구.” 『비판사회정책』 제82호(2024)
- 하태수. “경로 변화의 양태: 경로의존, 경로진화, 경로창조.” 『한국행정학회발표논문』 제2010권 (2010).
- 하태수. “제도변화의 형태: 역사적 신제도주의를 중심으로.” 『행정논총』 제39권 제3호(2001).
- Boas, T. C. “Conceptualizing Continuity and Change: The Composite-Standard Model of Path Dependence.” 『Journal of Theoretical Politics』 Vol 19 Issue 3(2007).
- Mahoney, J., & Thelen, K. (Eds.). 『Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power』(Cambridge: Cambridge University Press, 2010).
- Pierson, P. “Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics.” 『American Political Science Review』 Vol 94 Issue 2(2000).
- Thelen, K. 『How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan』(Cambridge: Cambridge University Press, 2004).

## Analysis of the Path Evolution of the Army Mobilization Function: A Historical Institutionalism Perspective

Choi, Soon-won & Yang Seungbong

### Keywords

Army mobilization function, Historical Institutionalism, Path Dependence, Reserve Forces, Organizational Evolution

### abstract

This study analyzed the historical evolution of the Republic of Korea Army's mobilization function from a historical institutionalism perspective since the Korean War. Amidst military manpower decline and security threats in the security environment, identifying the path-dependent characteristics of the mobilization function is crucial. The study tracked changes across three periods (1956-1969, 1970-2005, and 2006-Present) using the framework of "origin of the path - external shock - path adjustment/strengthening." The analysis reveals that the mobilization function, initiated in 1956, responded to external shocks such as the 1.21 Incident, reaching a turning point with the establishment of the Homeland Reserve Force (1968). From 1970-2005, it showed an unstable status with repeated organizational dissolutions and re-establishments due to policies prioritizing conventional forces. Post-2006, driven by military manpower decline and advanced technology, it pursued a path toward professionalization and stabilization, including the reorganization of the Mobilization Staff Office and the establishment of the Army Mobilization Force Command. This suggests that the mobilization function's evolution is a path-dependent process, rooted in the security environment and reshaped by external shocks, while seeking 'professionalization' and 'stabilization.' This study contributes theoretically by analyzing changes in mobilization functions not as simple policy shifts, but as a process of path-dependent institutional change, and by applying mechanisms of gradual institutional change such as layering, conversion, and drift. In addition, by

employing a historical institutionalist framework in the field of military mobilization, this study addresses the limitations of existing research and extends the applicability of institutional change analysis. To effectively perform its role as a core future military capability, continuous institutional improvement, technology integration, and maximized synergy between conventional and reserve forces are required.

[논문투고일: 2026. 1. 13.]

[심사의뢰일: 2026. 2. 13.]

[게재확정일: 2026. 3. 24.]



# 군 간부 이탈요인의 그룹별 차이와 정책적 우선순위 도출에 관한 실증적 연구\*

최국근\*\*, 정석재\*\*\*

- I. 서론
- II. 선행연구 고찰
- III. 현 실태 분석: 군 간부의 이탈
- IV. 종합 비교 및 시사점
- V. 군 간부 이탈방지 개선방안 도출
- VI. 결론

## 요약

본 연구는 군 간부 이탈 요인을 실증적으로 분석하고 개선방안을 도출하는 데 목적을 두었다. 기존 연구와 정부 대책은 단편적 접근에 머물러 효과가 제한적이었다. 이에 따라 19~23세 청년층(A그룹), 복무 5년 미만 간부(B그룹), 복무 5년 이상 중·장기 간부(C그룹)를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석 결과, A그룹은 일-가정 양립과 전공 불일치, B그룹은 보상·복지 부족과 행정 부담, C그룹은 가족 요인과 경력 불안이 주요 이탈 요인으로 나타났다. 이는 동기-위생이론, 조직몰입이론, 사회교환이론을 통해 구조적으로 설명될 수 있었다.

본 연구는 군 간부 이탈을 전 주기에 걸쳐 통합적으로 분석하였다는 점에서 의의를 가지며, 보상 현실화, 조직문화 개선, 가족 친화정책 등 대안을 제시함으로써 국방 인력 정책 발전에 기여할 수 있을 것이다.

핵심어: 군 간부 이탈, 처우개선, 인력 유지 정책, 복무환경, 사회조직이론

\* 본 연구는 제1저자의 광운대학교 석사학위 논문(2023)을 재구성, 추가연구를 진행한 것임을 밝힌다. 아울러 본문에 제시되는 개선방안 등은 석사학위 논문의 내용을 그 취지로 하기 때문에 2025년 현재 정부에서 추진 중인 과제와 일부 중복될 수 있음을 밝힌다.

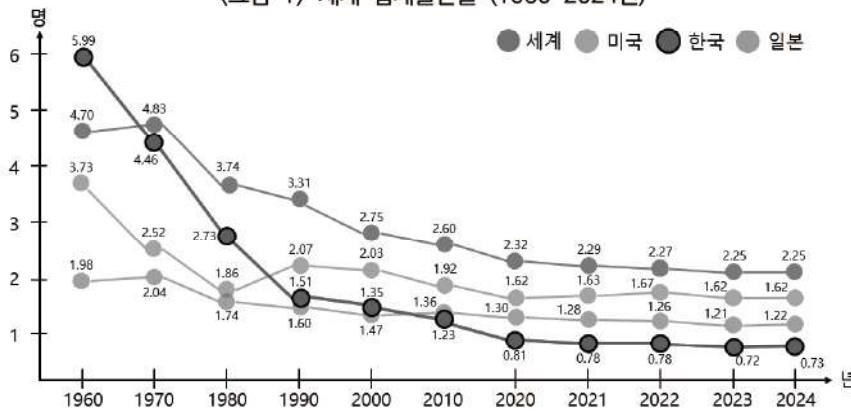
\*\* 제1저자, 광운대학교 일반대학원 방위사업학과 국방경영학 박사과정

\*\*\* 교신저자, 광운대학교 일반대학원 경영학과 교수

## I. 서론

대한민국의 지난 70여 년은 세계가 놀랄 만큼의 기적 그 자체였다. 소위 ‘한강의 기적’이라고 불리는 눈부신 발전은 세계 경제 규모 13위<sup>1)</sup>라는 수식으로 설명되고 있으며, 이는 6·25전쟁 이후 폐허가 돼버린 땅 위에서 이룩한 큰 성과이다. 그 성과는 ‘국방’분야로 이어져, 2025년 대한민국의 국방력은 2023년(세계 6위) 이후 2년 연속 1계단 상승한 세계 5위<sup>2)</sup>를 유지하고 있다. 그러나 이러한 눈부신 발전의 반대급부인 듯 문제로 제기되고 있는 것은 다름 아닌 ‘사람’이다. 현대 과학기술의 산물인 ‘무기’를 운용할 수 있는 사람이 점차 줄어들고 있다는 것이다. 저출산 문제로 2024년 대한민국의 합계출산율은 0.73으로 세계 최하위권에 머물러 있으며, 그 영향은 우리나라 국군의 병력 감소에 주된 원인으로 꼽히고 있다. 그중에서도 특히 간부 인력 확보가 군(軍) 전력 유지의 핵심 과제로 부상하는 직접적인 원인이 되고 있다.

〈그림 1〉 세계 합계출산율 (1960~2024년)



\* 출처 : 국가통계포털(KOSIS) “합계출산율”

대한민국 국군 병력은 2014년 이후 계속해서 하락세로, 2014년 63만여 명이던 전체 병력이 2022년에는 50만여 명으로 20.63% 감소했다.<sup>3)</sup> 이것은 단순한 수치(數值)의 문제가

1) Centre for Economics and Business Research(CEBR), 『World Economic League Table 2025 : A world economic league table with forecasts for 189 countries to 2039(2024)』

2) Global Firepower, “2025 World Military Strength Rankings”, <https://www.globalfirepower.com> (검색일: 2025. 8. 3.)

3) 국군 병력의 감소 추이는 ‘2014 국방백서’와 ‘2022 국방백서’를 기준으로 산출하였으며, 본 연구 작성일 기준(2025년 8월) ‘2024 국방백서’는 발간되지 않아 2022년 국방백서를 기준으로 하였다.

아니라, 미래 대한민국의 안보에 큰 파급효과를 가지고 올 것이 자명하다. 엮친 데 덮친 격으로 2023년에는 군 장교의 93% 이상을 배출하는 육군학생군사학교(ROTC)에서 역사상 최초로 추가모집을 진행했는데<sup>4)</sup>, 이는 간부 인력 운용의 지속 가능성을 위협하는 또 하나의 사건이었다. 이러한 문제를 해결하고자 정부 차원에서 해결책을 내놓고 있지만 그마저도 미진한 효과를 보여주고 있으며, 이러한 현상은 군 조직의 전문성 약화와 직무 연속성 저하로 이어질 수 있다. 따라서 간부의 이탈<sup>5)</sup> 요인을 체계적으로 분석하고, 실효성 있는 유지정책을 수립할 필요성이 제기된다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 이론적 배경

군은 국군조직법(2011), 국가공무원법(2024), 군인사법(2025), 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법(2024) 등 여러 가지 법률에 따라 조직되고 편성된다. 이러한 체계 아래 장교-준사관-부사관-병(兵)의 신분 질서와 임무·역할이 정립되며, ‘사람’과 ‘계급’이 존재하는 일반적인 조직으로 그 규모가 매우 크다. 따라서 본 연구에서는 ‘사람’과 ‘조직’을 다루는 다양한 이론적 논리를 그 근거로 두었다. 특히 마이어(Meyer)와 앨런(Allen)의 ‘조직몰입 이론<sup>6)</sup>’과 허츠버그(Herzberg)의 ‘동기-위생 이론<sup>7)</sup>’, 블라우(Blau)의 ‘사회교환 이론<sup>8)</sup>’을 중심으로 하였다.

4) 명지대학교, “2023년 학군사관 64기 남자 후보생 추가모집” <https://www.mju.ac.kr/bbs/mjukr/141/203425/artclView.do> (검색일 : 2025. 12. 6.).

5) 표준국어대사전에서 ‘이탈(離脫)’의 사전적 정의는 ‘어떤 범위나 대열 따위에서 떨어져 나오거나 떨어져 나감’을 의미하는데, 본 연구에서의 ‘간부 이탈’은 초급간부 지원을 감소, 장기복무 희망자 감소, 중견 간부들의 조기 전역, 다양한 사유에 의한 휴직 등을 의미하는 것으로 ‘떠나다(Departure)’의 뜻으로 사용되었으며, ‘군부이탈’에서의 이탈과는 다른 의미이다.

6) 조직몰입 이론의 정의는 다양하게 존재하나, 본 연구에서는 Meyer와 Allen(1991)을 기반으로 하며, 그 정의는 조직구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직에 충성을 바치며 조직의 일원으로 계속 남아 있으려는 태도로 정의하고 이를 ‘정서적 몰입’, ‘지속적 몰입’, ‘규범적 몰입’으로 규정하였다.

7) Herzberg(1959)는 직무 만족에 기여하는 요인(동기요인)과 직무 불만족에 기여하는 요인(위생요인)이 있다고 봤고, 동기요인에는 성취, 인정, 자아실현과 같은 직무 그 자체와 관련된 것이 있으며 위생요인에는 보수, 동료와의 인간관계, 근무조건 등이 있다고 하였다. 그러나 동기요인이 충족되면 만족감은 올라가겠지만 충족되지 않는다고 해서 불만족하는 것은 아니며, 반대로 위생요인이 충족되지 않으면 불만족하겠지만 충족되지 않는다고 해서 만족감이 없는 것은 아니라고 하며 두 요인을 별개의 요인으로 봤다.

8) blau(1964)는 인간은 이익을 추구하는 존재이기 때문에 비용에는 보상이 수반된다는 전제로 비용과 보상이 서로 교환된다고 보고 이를 사회교환이론이라 하였다. 즉, 비용과 보상이 상호작용을 함에 있어 들인 비용보다 보상이 적으면 상호작용이 이루어지지 않는 것으로 간주하는 이론이다. 이러한 상호작용은 물질만 해당하는 것이 아니라

조직몰입 이론에서는 군 간부들의 복무 유지 의사를 설명함에 있어, '정서적 몰입' 측면에서 조직에 대한 자부심이나 신뢰와 같은 내적 동기와 밀접하며, '지속적 몰입'은 진급 가능성, 복지 혜택, 퇴직 후 지원제도 등과 관련된다. 또한 '규범적 몰입'은 국방의무와 군 조직에 대한 충성심 등 가치 기반 요소와 연결된다. 따라서 간부들의 이탈요인을 분석할 때, 각기 다른 정책 설계의 방향이 시사된다. 동기-위생 이론에서는 직무스트레스, 복지 수준, 조직관리 방식 등을 위생요인으로 보고 분석하며, 자기개발 기회나 공정한 진급 체계는 동기요인으로 간주할 수 있다. 마지막으로 사회교환 이론에서는 단순한 급여 외에도 신뢰, 존중, 자율성, 경력지원, 가족 배려 등이 보상요인으로 작용할 수 있기 때문에, 복무 유지정책은 심리적 보상과 신뢰 회복에 중심을 둔 설계가 요구되고 복지제도, 가족 친화 정책, 공정한 제도 운영이 그 주된 요소가 된다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구에서 사용한 조직몰입 이론, 동기-위생 이론, 사회교환 이론은 군 간부의 이탈 행동을 설명하는 핵심 이론적 기반을 제공한다. 우선, 마이어와 앨런의 조직몰입 이론은 정서적·지속적·규범적 몰입이 이탈 의사에 직접적으로 영향을 미친다고 보는데, 이는 본 연구의 설문 항목 중 '조직에 대한 애착', '복무의 필요성', '직무에 대한 의무감' 등의 요인 구성에 반영되었다. 허츠버그의 동기-위생 이론은 보상·승진·보직 만족 등 동기요인과 복지·근무환경 같은 위생요인이 이탈 의사를 결정한다고 설명하며, 이는 본 연구의 보상·복지·근무 여건 관련 요인 도출의 이론적 근거가 되었다. 마지막으로 블라우의 사회교환 이론은 조직이 제공하는 혜택 대비 구성원의 기여 수준이 불균형할 때 이탈이 증가한다고 설명하며, 이는 본 연구에서 '성과 대비 보상 체감', '조직의 공정성' 등을 측정하도록 설문 항목을 구성하는 데 반영되었다.

이러한 이론적 고찰은 본 연구가 제시하는 설문 문항 구성과 분석 틀의 기초를 형성하며, 이후 실증분석에서 도출된 요인 해석의 기준점으로 기능한다.

## 2. 선행연구

군 간부들의 이탈 현상에 대한 연구는 오래도록 지적되어왔다. 특히 저출산 문제로 인해 군 병력이 급격하게 감소하고 있고 그 속도는 더 빨라질 것이라고 예측하고 있다.<sup>9)</sup> 이와 더불어 병(兵) 복무기간 단축 그리고 대량획득-대량방출이라는 육군 장교집단의 인력획득

감정과 같은 비물질적인 것으로도 가능하며, 개인과 개인, 집단과 집단, 세대 간에도 나타나게 되는 특징이 있다.

9) 송운성 외. "인구절벽에 대비한 미래 한국군의 충원정책 혁신방안 연구 : 징병-모병 혼합체계의 대안적 모색." 『정책개발연구』제19권 2호, pp.1-39

문제가 대대급 부대 유지에 영향을 미칠 것이라고 지적하고 있다.<sup>10)</sup> 간부들의 이탈 현상은 2020년 44.1:1의 높은 지원율을 보여준 육군사관학교 출신 장교들의 5년 차 전역이 늘고 있다는 점에서 짐작할 수 있으며,<sup>11)</sup> 민간 및 일반 공무원과의 급여격차, 초급간부 미달 문제가 국가 안보에 중대한 위협이 되고 있다고 지적하고 있다.<sup>12)</sup>

위와 같은 군 간부의 이탈요인 중 초급간부의 경우 병의 복무기간 단축, 일과 후 휴대전화 사용, 봉급 인상에 따른 박탈감 등을 주로 꼽았고, 숙소 불만족, 금전적 혜택, 권한 대비 과중한 책임 등을 또 다른 이유로 제시했다.<sup>13)</sup> 중견간부의 경우 업무강도 대비 낮은 보상, 전역 후의 진로, 행정업무 위주로 군 복무의 보람 상실, 가족과의 별거 등 다양한 원인을 제시하였다.<sup>14)</sup> 그러나 위와 같은 이탈요인이 존재함에도 정부(국방부) 차원에서 마련한 제도적 정책의 효과는 미지수다. 그 이유는 문제가 대두되기 시작했던 2020년 이후 지속적인 군 간부의 이탈이 2025년 현재 정점을 달리고 있기 때문이다.

〈표 1〉 최근 5년간 군 간부 희망전역 및 휴직 현황

(단위 : 명)

구분	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
희망전역 간부	1,351	1,694	2,212	2,723	2,869
휴직 간부	1,846	2,219	2,648	3,090	3,884

\* 출처 : 유용원 의원실, 국방부

본 연구는 이러한 선행연구들을 바탕으로, 간부의 개인적·조직적 특성을 반영한 실증분석을 시도함으로써 본질적인 원인을 파악하고, 초급 및 중견 간부들의 군 복무 이탈을 감소시킬 수 있는 통합적 관점의 정책 제안을 그 목표로 한다. 특히, 현 실태에 대한 실증적 분석을 위해 3개의 그룹(A·B·C)을 대상으로 복무 단계별 인식 차이를 조사하였다. 이러한 접근은 기존 연구의 단일집단 중심 분석을 넘어 복무 단계에 따른 이탈요인의 구조적 변화를 파악하고, 향후 정책수립 과정에서 요구되는 실증적 근거를 제공한다는 점에서 탐색적 연구로서의 의미를 갖는다. 아울러 본 연구는 육군 간부에 초점을 두고 있으며, 타 군종과의 비교에는 한계가 있다. 또한 설문 특성상 응답자의 주관이 개입될 수 있으나, 현장 기반의 실증

10) 정기주. "저출산·고령사회가 육군 장교 획득에 미치는 영향." 『인문사회21』 제11권 5호 2(2020), pp.2151-2163

11) 한마음. "육군 장교들의 자발적 전역과정에 관한 내러티브 탐구." 『서울 : 연세대학교 석사학위 논문(2020)』

12) 김영근. "중견간부 이탈 증가의 원인과 개선방향." 『국방논단』 제2043호 25-20(2025), pp. 1-10

13) 김영근. "학군장교(ROTC) 지원을 하락 원인과 개선방안." 『국방논단』 제1975호 24-2(2024), pp. 1-10

14) 김영근. "중견간부 이탈 증가의 원인과 개선방향." 『국방논단』 제2043호 25-20(2025), pp. 1-10

자료로서 정책적 시사점을 제공할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다.

### Ⅲ. 현 실태 분석 : 군 간부 이탈

#### 1. 군 간부 이탈현황 요약 및 조사 필요성

군 간부의 이탈 문제는 앞서 살펴본 것처럼 복무 여건, 보상·복지, 조직문화, 진급 제도 등 다양한 요인이 복합적으로 작용한 결과다. 정부(국방부)와 각 군은 이에 대응해 제도 개선과 복지 확충 정책을 시행했으나, 현장에서 체감되는 효과는 제한적이었다. 특히 19~23세 청년층의 군 양성기관 지원 기피 현상은 향후 간부 인력 확보에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 중요한 경고 신호다. 따라서 본 연구는 군 조직의 위계성과 직무 특성을 고려하여, 간부의 경력 단계와 역할 차이를 반영한 3개의 그룹(A·B·C)으로 표본을 구조화하였다. 이는 동일한 조직 내에서도 집단별로 인식과 이탈요인이 상이하게 나타날 수 있으므로, 군 조직의 특수성을 반영한 분석 틀을 통해 집단 간 차이를 실증적으로 비교하기 위함이다. 또한 표본 구성 과정에서는 직위, 근속연수, 현 보직 등 모집단의 핵심 속성을 사전에 검토하여 각 그룹이 군 간부 모집단의 특성을 균형 있게 반영하도록 설계하였다. 특히 모든 그룹별 분석은 공통적으로 조직몰입 이론, 동기-위생 이론, 사회교환 이론을 기반으로 하여, 군 간부의 이탈요인을 설명하는 이론적 해석의 일관성을 유지하고자 하였다.

이 절에서는 그 첫 단계로, A그룹의 조사 결과를 제시하고, 이를 선행연구 및 이론적 틀과 비교·분석함으로써 향후 B·C그룹 분석의 기초 자료를 마련하고자 한다. 다만, 본 연구가 군 간부의 이탈요인이 단일 이론 틀로 규정되기 어려운 다면적 성격을 지닌다는 점에 착안하여, 1차와 2차로 구분된 단계적 설문 설계 방식을 적용하였다. 먼저 1차 설문은 실제 간부들이 인지하는 다양한 이탈요인을 폭넓게 탐색하고 범주화하기 위한 단계로 구성되었다. 이를 통해 기존 선행연구에서 다루지 않았던 현장의 맥락적 요인을 발굴하고, 변수를 구조화하는 기초 자료를 확보하였다. 이어서 2차 설문은 1차에서 도출된 요인을 기반으로 각 요인의 상대적 중요도와 정책적 우선순위를 정량적으로 검증하는 확인적 단계로 설계하였다. 이러한 이원적 구조는 이탈요인의 생성 단계와 영향력 분석 단계를 분리함으로써, 연구의 타당성과 분석의 정밀성을 강화하고자 하였다.<sup>15)</sup>

15) 1차 탐색 없이 단일 설문만을 실시할 경우, 선행연구나 연구자의 사전 가설에 의존한 항목 구성으로 인해 현장의 실제 인식과 어긋나는 요인이 누락 될 가능성이 높다. 따라서 본 연구에서의 1차 설문은 변수의 포착 범위를

2. A그룹(19~23세 청년층, 비지원자 중심) 1차 조사 결과<sup>16)</sup>

A그룹의 경우 고등학교 3학년(19세)으로 향후 진로를 고민하는 인원들과 대학생 (20~23세)을 대상으로 했다. 설문은 1차와 2차에 걸쳐 진행하였고, 1차 설문의 경우 군 양성기관에 지원하지 않으려는 이유를 중심으로 응답자의 자유로운 의사를 서술형으로 설문하였으며, 총 250부의 설문지를 배포하여 243부를 회수했고 응답으로 활용할 수 없는 8부를 제외한 235부를 활용하였다.

〈표 2〉 A그룹 1차 설문 항목

항목	내용
1. 인구통계	• 성별, 연령, 학력, 가족 복무경험자 여부, 병역상태
2. 미지원 이유	• 군 양성기관에 지원하지 않으려는 이유를 떠오르는 대로 모두 적어주세요. 가능하다면 구체적인 사례를 덧붙여주세요.
3. 중요도 순위	• 위의 이유 중 가장 중요한 이유 세 가지를 고르고, 우선순위를 매기 후 이유를 작성해주세요.
4. 사건기술	• 지원 의향이 줄어들거나 사라진 결정적 사건이 있었다면 육하원칙에 따라 구체적으로 작성해주세요.
5. 의사 전환 의향	• 어떤 한 가지 변화가 생기면 지원을 다시 고려하시겠습니까? 그 변화가 당신에게 왜 핵심적인지 설명해주세요.
6. 제언	• 군이 지금 당장 바꿔야 할 한 가지를 한 문장으로 적어주세요.

A그룹의 대상자를 설문한 결과, 군 양성기관 지원을 기피하는 사유는 크게 보상·복지, 근무환경, 직무·경력 적합성, 조직문화, 안전 문제 등으로 총 12개의 카테고리로 요약되었다. 그중 빈도수 기준으로 상위 3개 항목은 ‘보상·복지 수준 부족’, ‘일-가정 양립(워라벨, Work-Life Balance) 부족’, ‘신체적 위험 부담’으로 나타났다.

넓히고, 2차 설문은 그 중요도를 객관적으로 측정하는 상호보완적 구조로 기능하여 연구의 신뢰성을 높이는 필수적 절차로 판단하였다.

16) 235명 중 19세(고등학교 3학년)는 103명으로 향후 군 간부 지원 가능성이 있는 모집단을 대상으로 하기 위해 표본으로 선정하였다. 이는 고3 학생이 진로 결정 시점에 있으며, 장차 군 장교·부사관 지원 여부를 고려하는 연령대라는 점에서 정책적 의미가 있다. 수원, 안산, 천안, 광주, 부산 소재 5개교를 대상으로 실시하였다.(성별은 남성이 76명, 여성이 27명이다.) 기타 인원은 20~23세 청년으로 대학생, 군필자 등을 모두 포함한다.

〈표 3〉 A그룹 1차 설문 결과

항목	내용	주요 응답
1	• 보상·복지 수준 부족 (187명, 79.6%)	• 민간 기업 대비 낮은 급여, 보수 체계 • 주거·의료지원의 한계
2	• 일-가정 양립(워라벨) 부족 (165명, 70.2%)	• 충분하지 않은 휴가·휴식 • 근무시간과 강도가 상대적으로 높음
3	• 신체적 위험 부담 (142명, 60.4%)	• 훈련·작전 중 부상·사망 가능성 • 위험한 임무 수행에 대한 막연한 두려움
4	• 전공·커리어 불일치 (118명, 50.2%)	• 전공을 살릴 수 없는 보직에 대한 가능성 • 군 경험이 향후 이직에 도움 획득
5	• 진급·평가 불공정 (102명, 43.4%)	• 상사의 주관에 따라 달라지는 평가체계 • 진급 제도 불투명
6	• 리더십 불신 (91명, 38.7%)	• 상급자의 회피·면피성 발언 • 수직적인 의사소통에 대한 불만
7	• 가족·또래의 부정적 인식 (88명, 37.4%)	• 부모님의 반대 • 친구·또래의 부정적 평가
8	• 현실적 정보 부족 (77명, 32.8%)	• 긍정적인 홍보 외 실제 근무환경 정보 부족 • 배치·보직 등 세부정보 비공개
9	• 정신적 피해 우려 (75명, 31.9%)	• 지속적인 스트레스 환경 • 정서적 배려 부족
10	• 전역 후 경력 전환 어려움 (65명, 27.7%)	• 장교 우대조건 채용 기업 급감 • 군 자격 외부 활용 불가
11	• 보직·근무지 불투명 (53명, 22.6%)	• 원하지 않는 지역·보직에 배치될 불안감 • 타군·민간 대비 적은 선택권
12	• 기타 (21명, 8.9%)	• 건강 문제, 진학 문제, 해외취업 등 • 병 복무 희망(봉급, 휴대폰 사용 등) • 복무기간에 대한 부정적 평가

\* 출처 : 연구자 정리(중요도 순위에 따른 정리)

이 중 ‘보상·복지 수준 부족’은 ‘동기-위생이론’의 ‘위생요인’에 해당하며, 금전적 보상, 주거 지원, 의료 혜택 등 기본적 복무 여건이 충분하지 않다는 인식을 반영한다. 이는 조직의 매력도를 저하시켜 초기 진입의지를 약화시킨다.<sup>17)</sup> ‘일-가정 양립 부족’은 장시간 근무, 주말대기, 휴가 사용 제한 등을 문제로 지적하는 응답이 주로 나타났다. 이는 최근 MZ세대의 개인 생활과 자기개발 중시 성향<sup>18)</sup>과 상충하며, ‘조직몰입이론’에서 말하는 ‘정서적 몰입’의

17) 정태연 외. “군조직과 군복무에 대한 한국인의 인식.” 『군사연구』 제141집(2016), pp.459-460

약화를 초래한다. 뿐만 아니라 '사회교환이론'의 관점에서, 조직이 개인의 여가와 삶의 질을 보장하는 '교환 가치'를 충분히 제공하지 못한다는 불균형 인식과 연결된다. '신체적 위험 부담'은 '동기-위생이론'의 위생요인 중 '안전'에 해당하여 결핍 시 강한 불만을 유발할 수 있다. 동시에 위험에 대한 지속적 인식은 '조직몰입이론'에서 '정서적 몰입' 형성을 저해하는 정서적 회피 요인으로 작용한다. 그 외에도 '전공·커리어 불일치', '진급·평가 불공정성', '리더십 불신', '가족·또래의 부정적 인식', '현실 정보 부족', '정신적 피해 우려', '전역 후 경력 전환 어려움', '보직·근무지 불투명성', '기타 개인 사정' 순으로 파악되었으며, 위의 요인들의 다수는 '사회교환 이론'에서 말하는 '기대-보상 불균형'과 밀접한 관련이 있다.

중요도 순위 분석에서는 흥미로운 차이가 나타났다. 빈도수에서는 3위였던 '신체적 위험 부담'이 일부 집단(여성·군 미필자)에서 1순위로 선택되는 비율이 높았고, 빈도수에서는 8위였던 '현실적 정보 부족'이 다양한 집단에서 3순위로 선택되는 비율이 높았다. 해석의 여지가 있겠지만, 이는 단순 빈도만으로는 간과될 수 있는 세부 집단별 차이를 보여주며, 2차 조사에서 집단별 가중치 분석의 필요성을 시사한다.

사건 기술 분석에서는 과거 군 복무 경험이 있는 가족·친구의 사례가 부정적 영향을 미쳤다는 응답이 다수 확인되었다.<sup>19)</sup> 특히, 스마트폰 사용에 따라 언론과 SNS 등에 가장 쉽게 노출될 수 있는 계층인 만큼 복무 중 부상·질병 사례나 과도한 근무시간 경험담은 지원 의향을 크게 저하시킨 것으로 나타났다. 의사 전환 의향 분석에서는 '보상·복지 수준의 실질적 향상', '근무시간 단축과 휴가 확대', '병영문화 개선'이 충족될 경우 지원 의향을 재고하겠다는 응답이 확인되었다. 이는 단순한 인식 개선 캠페인보다 실질적 제도 변화가 우선되어야 함을 보여준다. 마지막으로 응답자 제언에서는 '입영 전 충분한 직무·환경 정보 제공', '복무 후 경력 연계 지원', '위험직무 보상 가산제도 도입', '장기복무자 가족 지원 프로그램 확대' 등의 방안이 제시되었다. 이는 기존 정부 대책이 급여·수당·장려금 현실화, 숙소 환경 개선 등 추상적·일괄적 수준에 머물렀던 한계를 보완할 수 있는 현장감 있는 아이디어로 판단된다.

종합하면, A그룹 1차 조사 결과는 기존 선행연구에서 제시된 주요 이탈요인을 전반적으로 재확인하는 계기였으며, 특히 빈도와 중요도를 함께 고려함으로써 기존 연구를 보완하였다. 또한 세부 집단별 중요도 차이와 의사 전환 의향 요인, 그리고 피설문자가 겪은 사건 기술을 통해 평소 간과되었던 부분을 확인할 수 있는 결과였다. 그러나 이러한 분석은 빈도 분석만

18) 백정만. "MZ세대 공무원의 사회적 자본이 이직의도에 미치는 영향 분석." 동양대학교 박사학위 논문(2023), pp.10-14

19) 국방부. "국방통계연보."(2024). pp.342-343에 따르면 현역 군인이 '주변의 지인에게 직업을 추천할 기회가 있다면, 군인이라는 직업을 추천할 의향이 얼마나 있습니까?'라는 질문에 63.4%가 추천하지 않을 것이라고 답했다. 이는 가족·친구의 영향이 상대적으로 크다는 것을 보여주는 사례이다.

으로는 각 요인의 상대적 중요도를 충분히 판단하기 어렵고, 응답자 하위 집단 간 인식 차이를 드러내기에는 한계가 있었다. 이러한 이유로 1차 조사에서 도출된 12개 항목의 중요도를 계량적으로 검증하고, 정량적 방식으로 보완하는 방식이 필요하다.

### 3. A그룹(19~23세 청년층, 비지원자 중심) 2차 조사 결과<sup>20)</sup>

A그룹 2차 조사는 1차 조사에서 도출한 12개 미지원 사유의 상대적 중요도를 확인하기 위해 각 응답자가 중요도를 고려해 1~3순위를 선택하도록 하였고, 12개 미지원 사유에 해당하지 않을 경우를 대비해 자유 의견 항목을 포함하였다. 대상은 동일 연령대(19~23세)로 실시하였고, 다양한 인원을 선정하기 위해 '네이버 폼'을 활용하여 진행하였으며, 최종 확인된 표본은 234명이다.

〈표 4〉 A그룹 2차 설문 항목

항목	내용												
1. 인구통계	• 성별, 연령, 학력, 가족 복무경험자 여부, 병역상태												
2. 미지원 이유	<p>• 아래는 19~23세 청년층이 군 양성기관에 지원하지 않는 이유를 나열한 것입니다. 아래 내용 중 귀하가 군 양성기관에 지원하지 않는 이유를 가장 잘 나타내는 1~3순위를 선택해 주세요.</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 보상·복지 수준 부족</td> <td><input type="checkbox"/> 가족·또래의 부정적 인식</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 일-가정 양립(워라벨) 부족</td> <td><input type="checkbox"/> 현실적 정보 부족</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 신체적 위험 부담</td> <td><input type="checkbox"/> 정신적 피해 우려</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 전공·커리어 불일치</td> <td><input type="checkbox"/> 전역 후 경력 전환 어려움</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 진급·평가 불공정</td> <td><input type="checkbox"/> 보직·근무지 불투명</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 리더십 불신</td> <td><input type="checkbox"/> 기타</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 보상·복지 수준 부족	<input type="checkbox"/> 가족·또래의 부정적 인식	<input type="checkbox"/> 일-가정 양립(워라벨) 부족	<input type="checkbox"/> 현실적 정보 부족	<input type="checkbox"/> 신체적 위험 부담	<input type="checkbox"/> 정신적 피해 우려	<input type="checkbox"/> 전공·커리어 불일치	<input type="checkbox"/> 전역 후 경력 전환 어려움	<input type="checkbox"/> 진급·평가 불공정	<input type="checkbox"/> 보직·근무지 불투명	<input type="checkbox"/> 리더십 불신	<input type="checkbox"/> 기타
<input type="checkbox"/> 보상·복지 수준 부족	<input type="checkbox"/> 가족·또래의 부정적 인식												
<input type="checkbox"/> 일-가정 양립(워라벨) 부족	<input type="checkbox"/> 현실적 정보 부족												
<input type="checkbox"/> 신체적 위험 부담	<input type="checkbox"/> 정신적 피해 우려												
<input type="checkbox"/> 전공·커리어 불일치	<input type="checkbox"/> 전역 후 경력 전환 어려움												
<input type="checkbox"/> 진급·평가 불공정	<input type="checkbox"/> 보직·근무지 불투명												
<input type="checkbox"/> 리더십 불신	<input type="checkbox"/> 기타												
3. 자유 의견	• 위 미지원 이유 중 해당하는 내용이 없거나, 추가적인 이유가 있는 경우 자유롭게 기술해주세요.												

순위별 가중치는 1순위 3점, 2순위 2점, 3순위 1점으로 하는 보르다 계산법(Borda Count)을 활용하였으며, 각 항목별 최종 점수는 다음 공식에 따라 산출하였다.<sup>21)</sup>

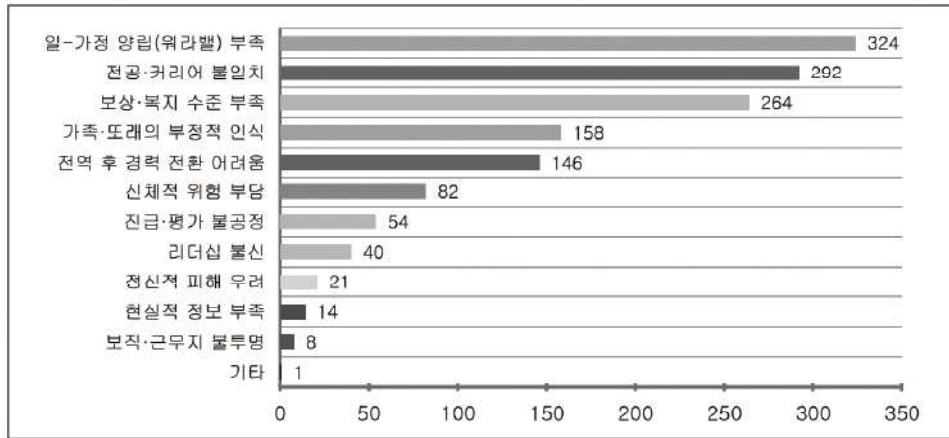
20) 234명 중 19세(고등학교 3학년)는 112명으로 1차 조사와 동일하게 진행하였다. 의정부, 수원, 청주, 충주, 대구 소재 5개교를 대상으로 실시하였다.(성별은 남성이 69명, 여성이 53명이다.) 기타 인원은 20~23세 청년으로 대학생, 군필자 등을 모두 포함한다.

21) 보르다 계산법은 순위 전체를 가중치 구조로 반영하여 응답자의 종합적 선호 구조를 왜곡 없이 집계할 수 있는 장점이 있으며, 특히 상위 순위를 집중적으로 선택한 항목을 과소평가하거나 2·3순위로 고르게 선택된 항목을

$$\text{“종합점수} = (1\text{순위빈도} \times 3) + (2\text{순위빈도} \times 2) + (3\text{순위빈도} \times 1)\text{”}$$

예를 들어, ‘일-가정 양립(워라밸) 부족’이 1순위로 66회, 2순위로 50회, 3순위로 26회 선택된 경우, 종합점수는 ‘(66 × 3) + (50 × 2) + (26 × 1) = 324점’으로 계산된다. 이와 같은 방식으로 모든 항목에 대해 종합점수를 산출하고 이를 기준으로 순위를 재배열하였다. 그 결과 아래와 같은 결과가 도출되었다.

〈그림 2〉 A그룹 2차 설문조사 결과



\* 출처 : A그룹 2차 설문 결과 재구성

첫째, ‘일-가정 양립(워라밸) 부족’이 기존 2순위에서 1순위로 상승하였다. 미혼 비중이 높았던 이 연령대에서는 ‘가정’의 의미가 주로 ‘자유 시간·여가’의 개념으로 전환되어 인식되며, 청년층은 임금·복지 못지않게 일-가정 양립(워라밸)과 유연근무·휴식권을 핵심 조건으로 본다고 판단된다. 실제로 국내 정부조사와 공신력 있는 기관 보고에 따르면, 청년은 기업 규모보다 임금·복지를, 그리고 임금·복지보다 워라밸을 더 중시하는 경향이 뚜렷하다.<sup>22)</sup> 이는 단기간의 경제적 보상보다 ‘시간’에 대한 개념을 중시하는 선택적 논리로 해석된다.

둘째, ‘전공·커리어 불일치’가 기존 4순위에서 2순위로 상승했다. 2024년 OECD 교육지표에 따르면, 대한민국의 4년제 대학 진학률은 74.9%로 OECD 평균 47.1%에 비해 한참

과대평가하는 오류를 방지한다. 이는 군 간부의 이탈 요인이 단일 요인이 아닌 복합적 판단 과정에 의해 형성된다는 점에서 적절한 분석 방식이라고 판단하였다. 따라서 본 연구는 1순위 3점, 2순위 2점, 3순위 1점의 가중치를 부여한 보르다 점수를 산출하여, 각 요인의 상대적 우선순위와 선호 강도를 정량적으로 비교하는 데 활용하였다.

22) 고용노동부 보도자료. “청년들, 직장 선택에서 가장 중요한 것은 임금·복지와 유연한 근무환경.”(2024)

앞서는 순위이며, 단연 세계 1위이다. 모든 대학생들이 원하는 학문을 전공한다고 볼 수는 없지만, 한국 직업·교육 연구에 따르면, 20대는 고용안정성과 진로 활용 가능성에 대한 관심이 높고, 전공·직무 불일치가 임금·경력 전개에 불리하게 작용할 수 있다는 인식이 확산되어 있다.<sup>23)</sup> 청년층 노동시장 연구는 전공·직무 불일치가 보상과 이동성에 악영향을 주며, 전공 불일치 비율 자체도 높은 수준으로 보고되고 있다.<sup>24)</sup> 이는 군 경력이 전공·희망직무와 구조적으로 연결되지 않을 경우 지원의향이 위축될 수 있음을 시사한다.

셋째, '보상·복지 수준 부족'은 기존 1순위에서 3순위로 하락했다. 여전히 핵심 요인이지만, 1·2순위 항목과의 상대 비교에서 시간·진로 가치의 비중이 앞선 것으로 해석된다. 특히, 군 생활을 직접적으로 경험하지 못한 청년층에게 보상과 복지 수준은 군 양성기관 진입에 있어 피부에 와 닿지 않는 조건일 수 있다. 그럼에도 불구하고 청년 조사에서는 임금·복지 자체의 중요성이 높으면서도, 유연·휴식 제도 등 비금전적 복지가 동일하게 혹은 더 강하게 요구되는 양상이 동시 관찰된다.

넷째, '가족·또래의 부정적 인식'이 기존 7위에서 4위로 대폭 상승하였다. 계획행동이론(TPB, Theory of Planned Behaviour)을 적용한 국내 실증연구들에서 주관적 규범(가족·친구·지인의 인식)은 청년층의 취업·지원 의향에 강력한 영향력을 보이기도 한다.<sup>25)</sup> 또한 군 관련 커뮤니케이션 연구 역시 미디어·대인 소통이 군 이미지와 지원 의향에 영향을 준다는 점을 확인한다.<sup>26)</sup> 가장 대표적인 사례로, 2016년 방영된 '태양의 후예'의 인기로 인한 육군사관학교 지원을 상승 사례가 있다. 2015년 22:1이었던 육군사관학교의 모집 경쟁률은 2016년에 31.2:1로 대폭 상승했으며, 상승의 열기는 2019년까지 지속 상승해 44.4:1까지 치솟았다.<sup>27)</sup> 이와 대조적으로 2022년에는 육군 병장 월급 200만원이라는 대통령 공약에 따라 군 양성기관에도 파장이 이르게 되었다. 그 결과로 육군사관학교 생도의 자퇴자 수는 2021년 대비 35명이 증가한 63명으로 대폭 상승했고, 학군장교(ROTC) 역시 2021년 대비 252명이 증가한 478명으로 최고치를 경신했다. 이는 주변의 경험담이나 평판이 초기 진입 의사결정에 실질적인 변수가 됨을 보여준다.

23) 최수현. "20대의 직업 가치관 변화." 『한국직업능력연구원』 KRIVET Issue Brief 237호(2022)

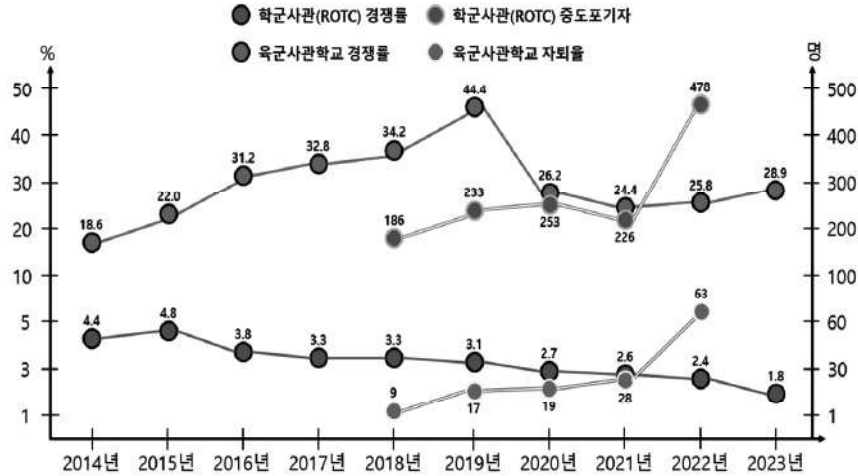
24) 고용노동부 보도자료. "전공·직무 일치하지 않는 청년층 45% 달해."(2007)

25) 유재홍, 이정환. "청년 구직자의 중소기업 취업의향 영향 요인 연구 : 계획된 행동 이론을 중심으로." 『직업능력개발연구』제25권 2호(2022), pp. 73-94

26) 조철민. "군 관련 커뮤니케이션이 군 이미지 형성 및 학군장교 지원의사에 미치는 영향." 서울대학교 석사학위논문(2024), pp. 43-46

27) 국방부. "국방통계연보."(2024), pp.115

〈그림 3〉 군 양성기관 경쟁률 및 중도포기자(자퇴율)



\* 출처 : 임병헌 국민의힘 의원 자료 재구성<sup>28)</sup>

다섯째, ‘전역 후 경력 전환 어려움’이 기존 10위에서 5위로 상승했다. 전역 군인의 노동시장 진입·이동성에 관한 국내 연구는 경력 전환의 구조적 난점(경력인정 한계, 정보 접근성 부족, 산업 연계 미흡 등)을 반복적으로 지적해왔다.<sup>29)</sup> 이 인식은 초반 진입 단계의 청년층에서도 장래 불확실성으로 작동하면서 지원 회피 요인이 된다고 할 수 있다.

나머지 항목의 상대적 위치도 이론·경험적 맥락과 부합한다. 신체적 위험 부담(6위)은 허츠버그의 위생요인(안전) 결핍에 해당하며, 안전감이 낮을수록 직업 매력도는 급감한다. ‘진급·평가 불공정(7위)’은 공공부문 MZ세대의 이직의도 연구에서 공정성·평가 신뢰가 중요한 설명변수로 확인되는 추세와 맞물린다. ‘리더십 불신(8위)’와 ‘정신적 피해 우려(9위)’, ‘현실적 정보 부족(10위)’ 역시 MZ세대에서 관계·소통 양식 및 수평성 요구가 조직몰입에 영향을 미친다는 연구와 연결된다.<sup>30)</sup> ‘보직·근무지 불투명(11위)’은 수도권 선호·원거리 근무 기피 등 청년층의 지역 선호 자료와 간접적으로 합치된다.<sup>31)</sup>

이러한 결과는 기존 선행연구에서 지적된 요인들과 대체로 일치하나, 일부 항목의 순위는

28) “육군 ROTC 중도 포기자, 지난해 478명으로 1년 새 2배 이상 증가.” 『문화일보』(2023. 7. 31.)  
 “육사 자퇴생 5년 만에 7배 증가.” 『경북매일』(2023. 2. 13.)

29) 박동열 등. “중소기업 연계형 제대군인 취업지원 프로그램 개발 연구.” 『한국직업능력개발원』(2006), pp. 1-7

30) 윤중현 등. “관계지향 문화, 인적자원의 중요성 인식, 조직몰입 간의 구조적 관계 : MZ세대 여부에 따른 조건부 직·간접 효과.” 『한국인력개발학회』HRD연구 제25권 제1호(2023), pp. 225-256

31) “지방근무에 대한 청년세대 인식 조사.” 『대한상공회의소』(2022. 6. 7.)

달라졌다. 특히, 과거 연구에서는 보상·복지 부족이 최상위 요인으로 나타났으나 이번 조사에서는 일-가정 양립이 그보다 높은 순위를 차지했다는 점이 주목된다. 이는 정부가 보상·복지 개선책을 꾸준히 추진했음에도, MZ세대의 직업 가치관 변화로 인해 새로운 우선순위가 형성되었음을 보여준다. 또한 1차 조사에서는 응답자들이 일상적으로 경험하거나 직·간접적으로 '부담스럽다'고 느끼는 요소들(보상·복지, 위험성, 부정적 인식 등)이 상대적으로 높은 비중을 차지하였다. 그러나 2차 조사에서는 직무 적합성, 사회적 이미지, 경력 연계성 등 장기적 경력 전망과 연결되는 항목들의 중요도가 상승하였다. 이는 청년층이 초기에 단기적·정서적 요인을 우선적으로 제기하더라도, 우선순위를 판단하는 단계에서는 군 복무가 자신의 진로 구조와 어떻게 연결되는지를 더 본질적인 판단 기준으로 삼고 있음을 보여준다. 즉, A그룹 응답자의 인식은 단순 불편 요소에서 장기적 경력 지속 가능성을 중심으로 재구조화되었으며, 이러한 순위변화는 실제 진로 선택 과정에서 비금전적 요인이 더 큰 영향력을 가진다는 점을 보여준다.

결과적으로, 본 조사에서 나타난 순위변화는 향후 군 간부 인력유지 정책에서 기존의 금전적·물질적 지원 중심 접근에서 벗어나, 직무 유연성, 경력 연계성, 사회적 이미지 개선 등 비금전적 요인에 대한 중점적 대응이 필요함을 시사한다. 이는 단순히 군 조직 내부의 제도 개선뿐 아니라, 사회 전반의 인식 변화와 맞물린 장기적 전략이 요구된다는 점에서 정책적 시사점을 제공한다.

#### 4. B그룹(양성기관 후보생, 5년차 미만 초급간부) 설문조사

##### 가. B그룹 조사의 필요성

앞서 A그룹 조사에서는 청년층이 군 간부 지원을 주저하는 이유가 일-가정 양립(워라밸) 부족, 전공·커리어 불일치, 보상·복지의 한계, 사회적 인식 문제 등으로 나타났다. 이는 군 조직에 실제로 입대하지 않은 집단의 시각으로, 미래에 대한 불안과 주변 환경의 영향을 다방면으로 받고 있음을 보여준다.<sup>32)</sup> 그러나 이러한 인식이 실제 복무 과정에서 어떻게 드러나는지 확인하기 위해서는 이미 입대한 간부 집단에 대한 검증이 필요하다. 이에 본 연구에서는 양성기관 간부 후보생과 복무 5년차 미만 초급간부로 구성된 B그룹을 대상으로 조사를 실시하였다. 양성기관 간부 후보생과 복무 5년차 미만 초급간부는 같은 그룹으로 분류하

32) 김혜은 외. "청년의 부모의존동거에 대한 청년과 부모세대의 경험과 인식." 『한국생활과학회』제30권 제6호 (2021). pp.1017-1029



항 목		내 용
공통	정책 우선순위	• 정책에 대한 우선순위를 1~3순위로 작성해주세요.
	제언	• 군 간부 인력 유지와 관련해 추가적으로 하고 싶은 말씀이 있으시다면 자유롭게 작성해주세요.

B그룹 응답자들 중 양성기관 간부 후보생들의 군 생활에 대한 가장 큰 우려로 '복무 후 사회적 전환(30%)'과 '보상·복지 부족(29%)' 문제를 꼽았다. 이는 청년층이 사전에 지적했던 상위 요소들이 실제 복무 단계에서도 나타난다는 것을 보여준다. 그 외에도 '일-가정 양립의 어려움(17%)', '신체적 위험 부담(12%)' 순으로 나타났으며, '전공·커리어 불일치' 또한 주요한 우려 요소였는데, 비율은 10%로 상대적으로 낮은 범위에 속하지만, 군 복무가 전공이나 커리어와 얼마나 연계되는지에 대한 질문에서 "전공이 군 복무와 연결되지 않는다.(41%)"는 응답이 많았고, 재직 간부 집단에서도 "실제 업무에서 전공이 활용되지 않는다."는 불만이 확인되었다.

복무 의향을 묻는 질문에서는 응답자의 61%(63명)가 '5년 이상 복무' 의지를 보였지만, 동시에 상당수는 장기 복무에 소극적 태도를 보였다. 더불어 전역을 고려한 경험이 있는지에 대한 질문에서 많은 응답자들이 "있다(49%)"라고 답하여<sup>34)</sup>, 이미 초기 단계부터 복무 지속에 회의감을 가지는 비율이 높다는 점이 드러났다. 전역 고려 사유로는 보상·복지 부족, 일-가정 양립 불만족, 진급 불안정 등이 주로 언급되었다.

복무 불만족 요인에 대한 조사에서는 '보상·복지 문제(28%)'와 '일-가정 양립의 어려움(23%)'이 가장 큰 비중을 차지했지만, 이 외에도 '정신적 피해 우려(13%)', '전역 후 경력 활용 어려움(13%)', '상급자의 리더십과 조직문화의 경직성(10%)' 순으로 조사되었으며, 공통적으로 '근무환경의 열악함' 등이 주관적 관점에서 꾸준히 지적되고 있다. 이는 단순히 경제적 처우만이 아니라 조직·문화적 요인이 함께 작용하여 간부 이탈을 촉발하고 있음을 보여준다. 실제 복무환경에 대한 종합적 평가에서 긍정적으로 응답한 비율은 소수였으며, 다수는 '보통 또는 부정적(73%)'으로 답했다. 이는 군 조직이 민간과 비교해 상대적으로 열악한 환경으로 인식되고 있음을 방증한다.<sup>35)</sup>

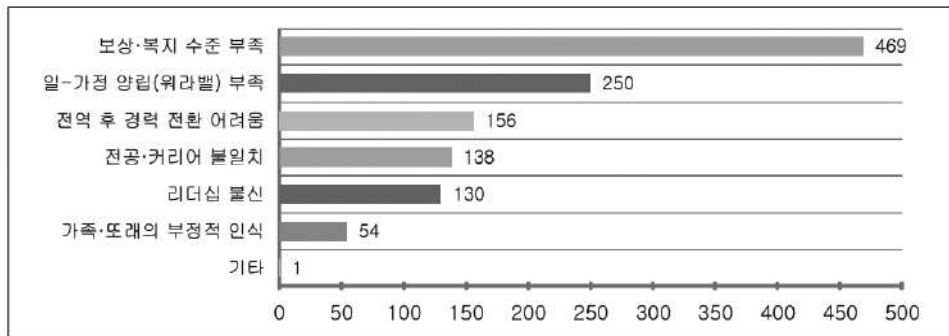
정책 우선순위를 묻는 항목에서는, A그룹과 동일하게 1순위(3점), 2순위(2점), 3순위(1점)

34) 결과적으로 51%의 응답자가 '없다'라고 답한 것이나, 이는 주관적인 서술에 입각한 것으로, 실질적인 응답에서는 "특정한 조건이 충족되면 전역을 고려하지 않겠다."고 응답한 사례가 많아 51%의 응답자 전원이 '전역을 고려하지 않았다.'라고 평가할 수는 없다.

35) 박동순. "군 초급장교의 직업안정성 및 복무활성화에 관한 연구." 『안보전략연구』제11호(2024), pp. 39-72

의 가중치를 부여하여 합산 점수를 산출하였다. 그 결과, 절반 이상의 응답자가 '보상·복지 강화'를 최우선 과제로 제시하였으며, 이어서 '일-가정 양립 보장', '경력 안정성 확보', '전공·커리어 연계', '상급자의 리더십 불신해소와 조직문화 개선' 등이 순차적으로 선택되었다. 이는 단일 요인에 국한되지 않고, 경제적 처우와 근무환경 전반의 개선이 함께 필요하다는 응답자들의 요구를 반영한다. 자유 응답에서도 "간부전용 복지제도 신설", "당직·근무시간 합리화", "휴가 제도 개선", "전공과 연계된 보직 배치", "전역 후 사회 진출 지원 강화" 등이 반복적으로 등장하였다. 이러한 제언은 설문 전체 결과와 일관되며, 간부들의 복무 지속의 향은 보상과 복지 강화뿐 아니라 커리어 활용, 조직문화 혁신, 전역 후 경력 전환 지원 등 종합적 보안을 통해 높아질 수 있음을 시사한다.

〈그림 4〉 B그룹 설문조사 결과



\* 출처 : B그룹 설문 결과 재구성

종합하면, B그룹 설문은 군 간부 인력 이탈 현상이 단일 요인에 의해 발생하는 것이 아니라, 보상·복지, 일-가정 양립, 전역 후 경력 설계, 조직문화, 복무환경 전반의 문제들이 복합적으로 작용한 결과임을 보여준다. 이와 같은 결과는 동기-위생이론(Herzberg, 1966), 조직몰입이론(Meyer & Allen, 1991), 사회교환이론(Blau, 1964) 등 사회과학적 이론으로 설명될 수 있다. 무엇보다도 B그룹의 분석은, 기존 정부와 군 당국이 시행해온 부분적 처우 개선책이 실질적으로는 효과를 내지 못했음을 시사하며, 보상·복지 실질 강화, 일-가정 양립 보장, 전공 기반 보직 및 경력 연계, 조직문화 혁신, 전역 후 사회진출 지원을 포함하는 종합적 인력 유지 정책의 필요성을 강조한다.

## 5. C그룹(5년차 이상 중견 간부) 설문조사

## 가. C그룹 조사의 필요성

이상의 B그룹 분석을 통해 초기 복무 간부들이 경험하는 이탈요인을 확인할 수 있었다. 그러나 이상의 결과만으로는 군 간부 인력 유지의 장기적 과제를 충분히 설명하기 어렵다. 실제로 상당수 간부들은 일정 기간 복무를 지속한 뒤, 중·장기 복무 단계에서 전역 여부를 고민하게 되며, 이는 군 조직의 안정성과 전문성 유지에 중대한 영향을 미친다. 따라서 본 연구에서는 복무 5년 이상 간부를 대상으로 한 조사를 실시하여, 장기복무자의 전역 고려 요인과 잔류 요인을 분석하고자 한다. 이를 통해 군 간부 인력유지 정책을 보다 종합적으로 진단하고, 실질적인 정책적 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

〈표 6〉 C그룹 설문 항목

항 목	내 용
1. 인구통계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 귀하의 복무 연수는 어떻게 되십니까?  <input type="checkbox"/> 5년 이상~10년 미만                      <input type="checkbox"/> 10년 이상~15년 미만  <input type="checkbox"/> 15년 이상~20년 미만                      <input type="checkbox"/> 20년 이상</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 귀하의 계급은 어떻게 되십니까?  <input type="checkbox"/> 군무원(전문군무경력관 포함)              <input type="checkbox"/> 부사관(하·중사)  <input type="checkbox"/> 부사관(상·원사)                              <input type="checkbox"/> 위관장교  <input type="checkbox"/> 영관장교                                      <input type="checkbox"/> 기타</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기혼 여부  <input type="checkbox"/> 미혼      <input type="checkbox"/> 기혼(자녀 없음)      <input type="checkbox"/> 기혼(자녀 있음)</li> </ul>
2. 전역(면직) 전직 고려	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복무 중 전역(면직) 또는 전직을 고민한 경험이 있습니까?  <input type="checkbox"/> 전혀 없다.                                      <input type="checkbox"/> 가끔 있다.  <input type="checkbox"/> 자주 있다.                                      <input type="checkbox"/> 항상 고민한다.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 전역(면직)을 고려하고 있습니까?  <input type="checkbox"/> 전혀 고려하지 않음                              <input type="checkbox"/> 고려중이나 계획 없음  <input type="checkbox"/> 1~3년 내 전역 고려                              <input type="checkbox"/> 즉시 전역 희망</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전역(면직), 전직을 고려하게 만든 주요 요인을 모두 선택해 주세요.  <input type="checkbox"/> 일-가정 양립(워라밸) 부족                      <input type="checkbox"/> 전공·커리어의 불일치  <input type="checkbox"/> 보상·복지 수준 부족                              <input type="checkbox"/> 전역 후 경력 전환의 어려움</li> </ul>

항 목	내 용
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <input type="checkbox"/> 신체적 위험 부담  <input type="checkbox"/> 군 상급자의 리더십 불신  <input type="checkbox"/> 현실적 정보 부족  <input type="checkbox"/> 가족, 또래의 부정적 인식                 </div> <div style="width: 48%;"> <input type="checkbox"/> 진급, 평가의 불공정  <input type="checkbox"/> 정신적 피해 우려  <input type="checkbox"/> 보직, 근무지 불투명  <input type="checkbox"/> 기 타                 </div> </div> <hr/> <p>• 지금까지 군에 남아 있는 이유는 무엇입니까?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <input type="checkbox"/> 안정적 직업 보장  <input type="checkbox"/> 직무에 대한 보람, 사명감  <input type="checkbox"/> 가족의 생계와 지원 필요                 </div> <div style="width: 48%;"> <input type="checkbox"/> 승진 및 진급 기회  <input type="checkbox"/> 사회적 신분, 위상  <input type="checkbox"/> 기 타                 </div> </div> <hr/> <p>• 아래 요인 중 전역(면직)을 고려하는데 가장 중요한 요인 3가지를 순위대로 기록해주세요.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <input type="checkbox"/> 일-가정 양립(워라벨) 부족  <input type="checkbox"/> 보상·복지 수준 부족  <input type="checkbox"/> 신체적 위험 부담  <input type="checkbox"/> 군 상급자의 리더십 불신  <input type="checkbox"/> 현실적 정보 부족  <input type="checkbox"/> 가족, 또래의 부정적 인식                 </div> <div style="width: 48%;"> <input type="checkbox"/> 전공·커리어의 불일치  <input type="checkbox"/> 전역 후 경력 전환의 어려움  <input type="checkbox"/> 진급, 평가의 불공정  <input type="checkbox"/> 정신적 피해 우려  <input type="checkbox"/> 보직, 근무지 불투명  <input type="checkbox"/> 기 타                 </div> </div>
<p><b>3. 주관적 질문</b></p>	<p>• 전역(면직)이나 전직을 진지하게 고려하게 된 "계기"나 "사건"이 있다면 서술해 주십시오.</p> <p>• 군 인력 유지 정책과 관련해 가장 시급히 개선되어야 한다고 생각하는 점을 자유롭게 기술해주세요.</p>

나. C그룹<sup>36)</sup> 조사 결과

복무 5년 이상 간부를 대상으로 한 C그룹 설문에는 총 202명이 응답하였으며, 이는 중·장기 복무자의 특성을 반영한다. 복무 연차 분포는 10~15년 차가 40.6%(82명)로 가장 많았고, 이어 5~10년 차가 30.7%(62명), 15~20년 차가 17.3%(35명), 20년차 이상이 11.4%(23명)였다. 계급 구성에는 영관급 장교가 43.6%(88명)으로 가장 많았으며, 부사관이 24.8%(50명), 위관급 장교가 23.2%(47명), 군무원 및 기타 8.4%(17명)순으로 나타났다. 특히 영관급 장교 중 기혼자가 80% 이상을 차지하였는데, 이는 장기복무자의 의사결정 과정에서 가족 요인이 중요한 변수임을 보여준다.<sup>37)</sup>

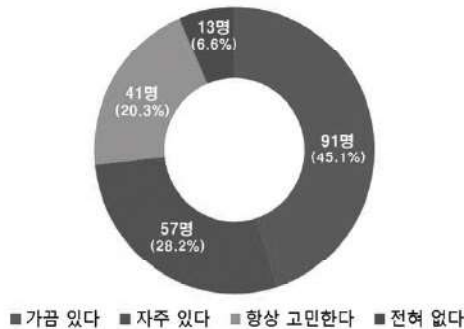
응답자의 93.6%(189명)는 복무 중 한 번 이상 전역(면직) 또는 전직을 고려한 경험이 있

36) 설문대상 202명의 복무부대는 '육군'으로 한정하였고, 복무부대에 제한을 두지 않았다.(중대~지좌사)

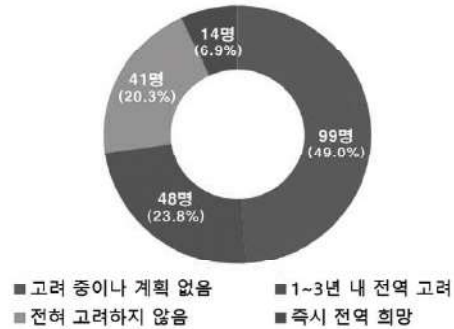
37) 김재엽, 곽주연. "장기복무 제대군인의 경제적 스트레스와 삶의 만족도의 관계에서 가족 간 긍정적 의사소통의 조절효과." 『한국군사회복지학회』 제13권 제2호(2020), pp. 65-96

다고 답하였다. 특히 28.2%(57명)는 자주, 20.3%(41명)가 항상 고민한다고 응답하여 중·장기 복무 간부들의 전역 고민이 보편적인 현상임을 보여준다. 현재 전역을 고려하는지에 대한 질문에서도 응답자의 30.7%가 단기(1~3년 내) 전역 의향을 가지고 있었으며, 응답자의 절반에 가까운 49%(99명)가 전역을 고려중이라고 응답하였다. 이는 최근 언론 보도에서도 지적된 바와 같이, 복무 5년 이상 중견 간부들의 전역 희망이 빠르게 증가하고 있는 현실과 일맥상통한다.<sup>38)</sup>

〈그림 5〉 복무 중 전역(면직) 고민



〈그림 6〉 현재 전역(면직) 고려



전역·전직을 고려하게 된 주요 요인은 복수 응답이 가능하도록 하였고, 그 결과는 보상·복지 수준 부족(109회), 일-가정 양립 곤란(100회), 보직·근무지 불투명(90회)이 상위권을 차지하였다. 이어 상급자의 리더십 불신(77회), 진급 및 평가 불공정(65회), 전역 후 경력 전환의 어려움(49회) 등이 뒤따랐다. 이러한 결과는 한국국방연구원이 실시한 중견 간부 실태 분석에서 “낮은 처우, 과중한 행정업무, 상대적 박탈감, 잦은 근무지 이동” 등이 주된 이탈 요인으로 지목된 것과 동일한 맥락이다.<sup>39)</sup>

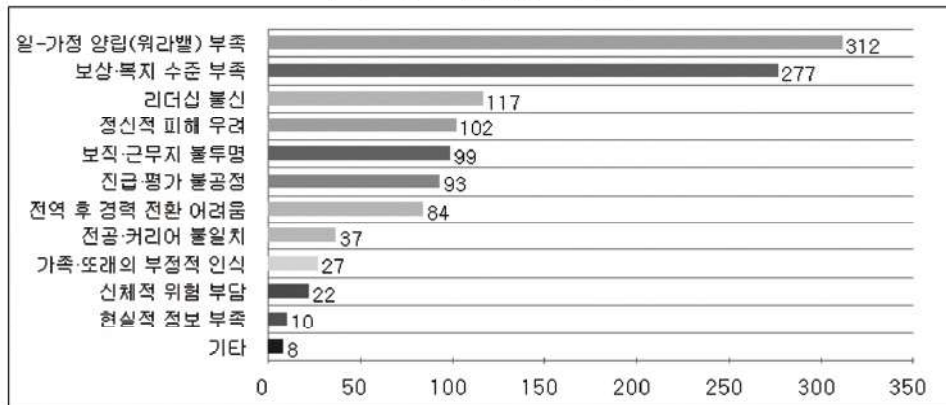
군에 남아 있는 이유로는 가족의 생계유지(132회), 안정적 직업 보장(92회), 직무에 대한 보람과 사명감(72회)이 주요 요인으로 나타났다. 사회적 위상(45회)과 승진 기회(29회)도 보조적 동기로 작용하였다. 이는 중·장기 복무 간부들이 경제적 안정과 내적 동기를 동시에 추구하고 있으며, 군이 제공하는 사회적 지위와 진급 체계도 여전히 잔류 요인으로 기능함을 보여준다. 한국국방연구원 보고서 역시 장기 복무자의 정년·연금 제도와 직업 안정성이 군 잔류 결정의 중요한 배경임을 지적한 바 있다.<sup>40)</sup>

38) “봉급 올리면 전역 안하지 말입니다”...軍중견간부 전역이유 ‘낮은 금전보상’. 『서울경제』(2025.6.27).

39) 김영곤(2025), pp. 1-10

전역 고려 요인을 A, B그룹과 동일하게 우선순위 및 가중치를 계산한 결과, 보상·복지 부족(312점), 일-가정 양립문제(277점)가 압도적인 상위 요인으로 나타났고, 이어 보직·근무지 불투명(117점), 상급자 리더십 불신(102점), 진급·평가 불공정(99점)이 뒤따랐다. 이는 중·장기 복무 간부들이 단순한 보상 문제를 넘어 제도적 신뢰와 조직 운영의 공정성을 전역 고려의 핵심 요인으로 인식하고 있음을 의미한다.

〈그림 7〉 C그룹 설문조사 결과



\* 출처 : C그룹 설문 결과 재구성

그 외에 정량적으로 분석할 수 없는 요인에 대해서는 설문 문항 9번과 10번을 통해서 확인하였다. 전역·전직을 고려하게 된 '계기'나 '사건'을 질문한 9번 문항에서는 상급자의 리더십·조직문화(29회), 진급·평가의 공정성(24회), 보상·복지 개선(19회), 행정과중·근무강도(17회), 일-가정 양립·가족분리(16회), 정신건강·번 아웃(15회) 등이 빈번히 지적되었다. 특히 상급자의 강압적 리더십, 불투명한 평가, 과도한 행정 및 보고가 특정 시점의 사건으로 표면화될 때, 응답자들은 “이제는 버티기 어렵다.”는 임계 경험을 토대로 전역을 고려하게 되었다고 응답하였다. 또한 자녀 돌봄, 배우자와의 장기 분리, 돌발적 건강 문제 등 개인·가정 사건이 촉발요인이 되어 누적 불만을 전역 결정으로 전환하는 사례가 다수 식별되었다. 이는 중·장기 복무자의 전역 고려가 단순한 구조적 불만의 축적이 아니라, “누적된 불만+특정사건의 촉발”이라는 이중 구조로 작동함을 보여준다. 군 인력 유지 정책에 대한 제언을 질문한 10번 문항에서는 보상·복지 개선(62회)이 압도적으로 많았으며, 이어 인사제도 공정성·투명성(26회), 주거·가족·교육 지원(15회), 워라밸·근무제도 개선(14회), 보직 배치·근

40) 안석기, 박민섭. “한국군 정년제도 변화 필요성과 방향에 대한 제언.” 『한국국방연구원(KIDA)』(2025)

무지 안정(9회), 조직문화·리더십 개선(8회) 등이 제시되었다. 구체적으로는 주거·관사의 품질 개선, 자녀 교육·돌봄 지원 확대, 수당 체계 정비와 같은 체감형 복지, 승진·평가 기준의 공개 및 피드백 강화 같은 공정한 인사제도, 보고·감사 간소화 및 리더십 교육 강화가 반복적으로 언급되었다. 또한 일부 응답자는 전역 이후 사회 진출에 대한 불안 때문에 “머물 수밖에 없는 구조”를 지적하며, 민·군 경력 연계, 자격 취득 지원과 같은 전환 지원 정책을 요구하였다. 이는 중·장기 복무자가 단순히 더 많은 급여를 요구하는 것이 아니라, “경제적 보상+제도 신뢰 회복+가족 친화적 환경 조성”이라는 복합적 개선을 동시에 필요로 하고 있음을 보여준다.

종합하면, C그룹인 중·장기 복무 간부들은 보상·복지와 일-가정 양립이라는 전통적 요인에 더해, 인사제도의 불투명성과 리더십 불신을 구조적 문제로 지적하였다. 또한 정성적 응답을 통해, 전역 고려는 불만의 누적이 특정 사건으로 촉발되는 과정임이 드러났고, 정책 제언은 체감 가능한 복지와 제도 신뢰 회복, 가족 친화적 제도로 수렴되었다. 이는 A, B그룹과 차별화되는 중·장기 복무자의 문제의식을 보여주며, 군 인력 유지 정책이 단순한 처우 개선을 넘어 제도적 신뢰·문화적 개선까지 아우르는 종합적 접근을 필요로 함을 시사한다.

## IV. 종합 비교 및 시사점

앞서 A·B·C그룹의 분석을 통해 복무 단계별 간부 이탈요인을 확인하였다. 이제 이를 종합적으로 비교함으로써 공통된 문제와 차별적 요인을 정리하고, 군 간부 인력 유지 정책에 주는 시사점을 도출하고자 한다.

### 1. 그룹 간 비교

A그룹(19~23세 청년층, 비지원자 중심)은 군에 지원하지 않으려는 이유로 일-가정 양립에 대한 우려, 전공·커리어와의 불일치, 낮은 보상·복지 수준, 사회적 이미지의 부정적 영향을 지적하였다. 이는 아직 군에 대한 경험이 없는 상태에서 ‘군 생활의 매력 부족’을 인식한 결과로 평가된다. 이러한 결과는 사회교환이론이 설명하는 ‘기대 불일치’ 개념과 연관성이 있다. 개인이 기대하는 보상·커리어 가치가 충족되지 못하면 조직 진입 자체가 기피되는 현상으로 나타난다.<sup>41)</sup>

B그룹(양성기관 후보생, 5년차 미만 초급간부)은 직·간접적인 복무 경험을 바탕으로 낮은

보상과 권한 대비 과중한 책임과 행정업무, 불만족스러운 조직문화, 진급·평가의 불확실성을 이탈요인으로 꼽았다. 이는 동기-위생이론에서 말하는 위생요인의 결핍에 해당된다. 급여, 근무환경, 행정부담과 같은 위생요인이 충족되지 않을 경우, 조직에 대한 불만이 증폭되며 조직몰입이 약화될 수 있다.<sup>42)</sup>

A그룹과 B그룹의 이러한 차이는 곧, 입대 전 청년층이 예상하는 불안 요인과, 실제 복무과정에서 간부들이 경험하는 불만 요인 간에 괴리가 존재함을 보여준다. 이러한 예상-경험의 괴리는 국내 신규 인력 대상 ‘현실충격’ 및 JD-R연구<sup>43)</sup>에서도 확인되는 바, 입대 전 기대가 입대 후 실제 업무·처우와 불일치할 때 조직몰입 저하와 초기 이탈이 촉발되는 경향이 보고되어왔다.<sup>44)</sup> A그룹은 “삶과 경력의 장기적 설계”에 초점을 두고 문제를 바라본 반면, B그룹은 “즉각적인 처우와 근무환경”에 불만을 제기하였다. 정책적으로는 A그룹에서 확인된 일-가정 양립, 전공 연계성 문제와, B그룹에서 드러난 보상·복지, 조직문화 문제를 동시에 반영하는 종합적 접근이 필요하다. 즉, 입대 전 단계의 인식 개선과 초기 복무 단계의 처우 보완이 동시에 이루어지지 않는다면 간부 인력 확보와 유지 모두에서 근본적인 해결이 어렵다.

C그룹(5년차 이상 중견 간부)은 중·장기 복무자의 특성상 보상·복지, 일-가정 양립 문제를 가장 중요하게 지적하면서도, 동시에 인사제도의 불투명성과 상급자의 리더십 불신을 심각한 이탈요인으로 꼽았다. 이는 조직몰입이론에서 말하는 정서적 몰입과 규범적 몰입의 약화와 직결된다고 보인다. 특히 장기 복무 간부들은 단순한 처우보다도 조직의 공정성과 신뢰를 중시하는데, 사회교환이론의 상호성 원칙이 붕괴될 경우 조직과의 관계 유지 동기가 급격히 약화된다.<sup>45)</sup> 이와 같이 보상·복지와 일-가정 양립문제는 전 구간에 걸쳐 공통적으로 나타나는 핵심 요인이었으며, 복무 단계가 진전될수록 문제의 초점이 변화하는 양상이 확인되었다.

본 연구의 실증분석 결과는 선행 이론들과 밀접한 연계성을 가진다. 첫째, A·B·C 그룹

41) Gabriel C. Kanu 외. “Psychological Contract Breach and Turnover Intentions Among Lecturers: The Moderating Role of Organizational Climate.” 『Original Research』(2022)

42) 이재경, 최정길. “호텔산업에서 허즈버그의 동기·위생이론 적용에 관한 검증.” 『대한경영학회지』통권 93호 (2012), pp. 2091-2111

43) JD-R(Job Demands-Resources) 연구는 직무 수행 과정에서 요구되는 업무량·책임·정서적 부담 등 ‘직무요구’와, 이를 상쇄하거나 동기를 강화하는 보상·자율성·조직지원 등 ‘직무지원’의 균형이 조직몰입과 이탈 행동을 결정한다고 보는 이론(Bakker & Demerouti, 2007)으로 본 연구에서 나타난 ‘예상-경험 간 괴리’ 현상을 설명하는 이론적 기반이 된다.

44) 김지혜, 노윤구. “신규간호사의 간호근무환경과 사회적 지지가 현실충격에 미치는 영향.” 『한국직업전강간호학회지』제33권 제2호(2024), pp. 55-63

45) 박정도. “전문직업군인의 조직공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구.” 한남대학교 박사학위 논문(2013)

공통으로 나타난 보상·복지·근무강도의 영향력은 허츠버그의 위생요인 개념을 직접적으로 지지하며, 위생요인이 충족되지 않을 경우 이탈 의사가 증가한다는 기존 연구 결과와 일치한다. 둘째, 전공·보직 불일치, 진급 불투명성과 같은 조직 내 불공정 인식은 블라우의 사회교환 이론이 제시하는 ‘교환관계의 불균형 → 이탈 증가’ 구조와 부합한다. 셋째, 조직 애착도 및 장기복무 선호도가 낮게 나타난 결과는 조직몰입 이론의 정서적·규범적 몰입 요소 약화가 이탈 행동을 촉진한다는 분석과 연결된다.

이러한 점에서 본 연구의 실증 결과는 기존 이론을 확증함과 동시에, 간부 집단 내 하위 그룹별 이탈 구조의 차이를 제시함으로써 기존 이론의 확장적 해석을 가능하게 한다.

## 2. 정책적 시사점

위와 같은 결과의 정책적 시사점은 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째는 보상·복지 수준 제고와 일-가정양립 제도화는 전 단계에 걸친 공통 과제로 확인되었다는 점이다. 이는 군 간부 인력 유지정책에서 반드시 우선적으로 다뤄져야 할 기반적 요소이다. 둘째는 복무 단계별 맞춤형 대책이 필요하다는 점이다. A그룹의 경우 청년층에게 군 경험을 긍정적으로 인식시킬 수 있는 다양한 프로그램의 개발과 대외 홍보 강화가 필요하고, B그룹의 경우 복무 초기 군 생활 적응을 위한 지원 프로그램 개발, 행정부담 경감, 조직문화 개선 등이 필요하며, 마지막으로 C그룹은 중·장기 복무자의 인사제도에 대한 공정성·투명성 확보, 리더십 신뢰 회복, 가족 친화적 정책이 필요하다. 셋째는 각 계층별 전략적 접근이 필요하다는 점이다. 단일한 제도 개선으로는 간부 이탈 문제를 해결하기 어렵다. ‘청년층 모집 → 조직 적응 → 제도 신뢰와 가족친화’라는 세 단계의 주기별 과제를 연계성 있게 해결하는 종합적 인력 유지 전략이 마련되어야 한다.

결국, 군 간부 이탈 문제는 단순히 보상 부족이나 근무 강도 문제에 국한되지 않는다. 본 연구의 실증 조사는 입대 전, 초기 복무, 중·장기 복무라는 각 단계에서 상이한 요인이 작동함을 보여주었다. 따라서 향후 군 간부 인력 유지 정책은 복무 단계별 맞춤형 전략과 동시에 전 구간에서 공통적으로 제기된 처우, 일-가정 양립 문제 개선을 병행해야 할 것이다.

## V. 군 간부 이탈방지 개선방안 도출

군 간부 인력 정책은 과거에도 꾸준히 논의되었음에도 상당수가 제도화 단계까지 이어지

지 못했다. 이러한 정책적 난제는 단순한 시행 의지 부족이 아니라, 국방예산 구조의 경직성, 직무분석 체계 부재, 지역 기반 생활 여건의 격차, 조직문화 개선에 필요한 제도적 기반 부족 등 구조적 제약 요인에서 비롯된다. 따라서 효과적인 정책제언은 먼저 이러한 제약을 인지하고, 이를 극복할 수 있는 실현 가능한 정책들을 마련하는 과정에서 출발해야 한다. 이러한 관점에서 본 연구는 군 간부 인력유지 정책을 복무 단계별로 재구조화하는 '3단계 인력유지 모델'을 제시하고자 한다. 이는 A·B·C 세 집단이 제시한 이탈요인의 특성과 분포를 기반으로 하여, 정책 수요를 경력 흐름 속에서 재배치한 체계이다.

아래 표는 경력 흐름에 따라 변화하는 이탈요인과 정책의 대응축을 구조적으로 제시한 것으로, 기존 연구에서 나타난 단편적 정책제언을 경력단계 기반의 하나의 체계로 정리했다는 점에서 의의가 있다. 본 절에서는 이러한 모델을 바탕으로 복무 단계별로 적용가능한 정책을 서술식으로 제시하고자 한다.

〈표 7〉 그룹별 이탈요인의 단계별 차이와 대응 모델

구분	핵심 이탈요인	정책 핵심	이론적 연결
공통	일-가정 양립(워라밸) 부족 보상·복지 수준 부족	업무량·구조 재정비 보상·복지의 기본수준 향상	조직몰입 (정서·지속) 동기·위생 (위생요인)
1단계 (A그룹)	전공·커리어 불일치 부정적 인식 경력 전환 한계	전공·전문성 기반 진입 정책 K-Culture 활용 정책 군 경력 브랜딩 정책(1차)	조직몰입 (정서적 몰입) 동기·위생 (기대수준 형성)
2단계 (B그룹)	과도한 행정업무 경력 전환 한계 경직된 조직문화	전투-행정의 분리 군 경력 브랜딩 정책(2차) 유연근무 도입, 조직문화 혁신	사회교환
3단계 (C그룹)	리더십 불신 정신적 피해 인사제도의 불투명성 등	리더십 함양 정책 가족 친화 정책 강화 예측 가능 인사체계 구축	조직몰입 (지속·규범적 몰입) 사회교환

### 1. 전 그룹 공통 개선방안

본 연구에서 도출된 공통 이탈요인 가운데 가장 비중 있게 나타난 요소는 일-가정 양립(워라밸) 부족과 보상·복지 수준의 부족이었다. 이는 단순한 급여의 문제를 넘어, 군 간부의 실질적 생활 여건과 가족 단위 복지환경 전반에서 발생하는 구조적 불편과 경제적 부담이 누

적되면서 조직몰입을 약화시키는 형태로 작동한다. 따라서 다음과 같은 구체적·실행 가능한 복지 개선 정책을 제안한다.

첫째, 가전 이전비의 공식 지원 항목 확대가 필요하다. 최근 군 간부 처우개선 투자 확대 로 이사화물비 지원체계가 개선되었지만, 에어컨·정수기·세탁기 등 필수 생활가전 이전비는 전액 개인이 부담하고 있다. 장교의 경우 평균 2~3년 주기로 이사를 반복하기 때문에 주요 필수 가전 이전비를 공식 지원 항목에 포함시키고, 실제 시장 이전비용을 기준으로 보정하는 체계적 지원 방안이 요구된다.

둘째, 군 가족(자녀 포함)에 대한 지원 확대가 필요하다. 주기적인 부대 이동과 보직의 변화는 군인 본인에게만 스트레스로 적용되는 것이 아니다. 그에 따른 잦은 전학과 거주지 변화로 군 가족에게 큰 부담으로 작용한다. 따라서 군 가족의 스트레스 해소를 위해 가족 심리 상담 프로그램 지원, 군 가족 지원센터 서비스 제공 등이 필요하며, 자녀의 교육 격차 해소를 위한 교육 바우처 지원, 무료 멘토링 서비스 제공 등 실질적인 지원이 필요하다.

셋째, 군인 할인·복지 협력 제도의 의무화가 필요하다. 현행 군인 할인제도는 지역·업종별 편차가 크고, 특정 지역에서는 사실상 이용이 어려운 것이 현실이다.<sup>46)</sup> 이를 개선하기 위해 지자체 및 지역상권과 협력하는 것을 넘어 국가적 차원에서 군인 우대 제도를 법적으로 의무화할 필요가 있다. 현재 제휴되어있는 ‘나라사랑카드 이용 시’ 또는 ‘공무원증 제시’ 시 할인 또는페이백 제도를 활용하는 방안이 필요하다.

넷째, 군 의료체계 개선을 통한 군 가족(자녀 포함) 진료 패스트트랙 도입이 필요하다. 군 부대가 위치한 곳은 도심지역을 제외하면 교육·산업·의료 인프라가 구축되지 않은 곳이 많다. 특히 ‘의료’의 경우 어린 자녀를 둔 가족의 경우 소아과가 마련되어 있지 않은 경우가 많다. 따라서 주요 협력병원과 연계한 군 가족 진료 패스트트랙, 야간·주말 진료 연계, 군 가족 의료비 경감제도 확대 등을 도입할 필요가 있다.

다섯째, 육아휴직자 대리 근무체계 확립이 필요하다. 일-가정 양립으로 표현되는 ‘워라벨’은 현 사회에서 빼놓을 수 없는 핵심적인 요소가 되었다. 이는 A·B·C그룹 설문조사에서도 입증되었고, 일-가정 불균형이 이직 의도를 높이고, 조직의 지원적 분위기가 이를 완화한다는 연구결과가 뒷받침한다.<sup>47)</sup> 또한 <표 8>과 같이 육아휴직자의 증가추세는 이러한 현상이 자연스러워졌음을 보여준다.

46) 영화관(CGV, 메가박스, 롯데시네마 등), 놀이공원(에버랜드, 롯데월드 등), 일부 의류매장 등

47) 성동훈, 장은미, 권지민. “육군 초급간부의 일-삶 불균형과 이직의도에 대한 자원보존이론 분석: 사회적 지원의 조절효과에 관한 연구.” 『조직과 인사관리 연구』 제49집 제2권(2025), pp. 63-94

〈표 8〉 육아휴직 현황

(단위 : 명)										
구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
계	1,130	1,416	1,616	1,755	2,171	2,224	2,775	3,081	3,610	4,344
여군	1,140	1,164	1,253	1,135	1,236	1,066	1,067	1,089	1,138	1,202
남군	170	252	363	620	935	1,158	1,708	1,992	2,472	3,142

즉, 이제는 육아휴직을 비롯한 각종 가족친화정책을 확대하되, 동시에 이를 후속할 대책이 시급하다. 가령, 육아휴직자에 대한 대체인력을 지원하는 방안이 있다. 다만, 갑작스러운 휴직에 따라 대체인력이 지원되는 상황이 제한적일 수 있기 때문에, 육아휴직자 대리근무체제를 시행하여, 본연의 직책 외 부가적인 임무를 수행하는 자에 대해서 대리근무수당 반영, 인사·평정에 유리하게 적용하는 등의 보완책이 필요하겠다.

## 2. A그룹(19~23세 청년층, 비지원자 중심)을 위한 개선방안

A그룹에서의 핵심 요인은 전공·커리어 불일치, 군의 부정적 인식 그리고 경력 전환의 한계였다. 이는 그룹 내 인원의 특성상 군 복무가 '경력의 중단'으로 평가되기 쉬운 구조적 요인에서 비롯된다. 따라서 A그룹에 대한 정책은 단순한 홍보나 이미지 제고가 아니라, 군 경력이 개인의 장기적 커리어와 연결될 수 있음을 보여주는 실질적 제도 설계가 필요하다. 따라서 다음과 같은 개선방안을 제시한다.

첫째, 전공 및 직무평가 기반 병과·보직 매칭 제도 도입이다. 군 지원 단계에서부터 전공·직무평가·경험을 기반으로 하는 병과, 보직의 로드맵을 제시하여, 지원자는 자신의 전공과 유사한 직무로 실제 어떤 보직이 주어지는지, 해당 보직이 어떤 경력적 기능을 수행하는지 명확히 파악할 수 있다. 이는 전공·커리어 불일치에서 비롯되는 초기 불안을 구조적으로 감소시키는 효과가 있다.

둘째, K-Culture의 활용 확대가 필요하다. 앞서 언급한 바와 같이 2016년 방영한 드라마 '태양의 후예'는 군인을 바라보는 시각을 달라지게 만드는 효과를 연출했다. 무엇보다 배우들을 통해 표출되는 올바른 군인상, 군인정신은 군인들에게 조차 귀감이 되는 효과가 있었다. 특히 A그룹의 경우 군에 대한 부정적 인식을 갖고 있기 때문에, 국가주도의 K-Culture 육성을 통해 군에 대한 부정적 인식을 줄이는데 효과가 있을 것으로 보인다.

셋째, 군 경력 기반 전직 인증 포트폴리오 제공이 필요하다. 복무 중 수행한 임무, 교육 이수, 평가 결과 등을 자동으로 기록해 전역 시점에 하나의 포트폴리오로 제공하는 것이다.

더불어 NCS·직무체계 기반 민군전환 인증 확대로 이어진다면 '군 복무기간 18개월 → 민간 경력 기간 12개월'과 같은 공식 경력으로 인정될 수 있다. 이를 통해 군 경력이 민간 경력으로 이어지는 효과를 창출할 수 있다.

### 3. B그룹(양성기관 후보생, 5년차 미만 초급간부)을 위한 개선방안

B그룹은 실제 복무 환경에 진입하면서 군 조직이 지닌 구조적 문제를 직접 경험하는 단계로, 본 연구에서는 과도한 행정업무, 경직된 조직문화가 핵심 요인으로 나타났다. 이는 초급간부가 군 생활의 현실을 체감하는 시점에서, 직무요구가 급격히 증가하는 반면, 이를 상쇄할 자원이 충분히 제공되지 않는 데서 비롯된다. 따라서 B그룹에 대한 개선방안은 군 조직 내에서 반복적으로 야기되는 업무 부담과 문화적 경직성을 구조적으로 완화하는 정책 설계를 중심으로 이루어져야 한다.

첫째, 과도한 행정업무를 경감하기 위한 행정업무 구조조정이 필요하다. 현재 군 조직에서는 행정병 축소 이후 행정업무의 대부분이 간부에게 전가되었으며, 그 결과 본연의 직무 수행보다 문서 작성·자료 정리·반복 보고 등 비전투적 행정업무에 소요되는 시간이 압도적으로 증가하고 있다. 이는 간부의 업무 효율과 직무 만족도를 동시에 저하시킨다. 이에 따라 전투와 행정을 분리하는 과감한 조치가 필요하며, 이를 위해 부대별 행정 전담 인력을 배치하는 것을 활성화해야 한다. 이를테면, 군무원 채용이 늘어나는 상황에서, 전투임무를 수행하는 인원들은 전투임무만을 수행할 수 있도록 분리하는 것이다. 이러한 업무경감은 간부의 과중한 직무요구를 직접적으로 완화하여 초기 이탈 의도 감소에 기여할 수 있다.

둘째, 경직된 조직문화 개선을 위한 공정성·소통 중심 리더십 체계 강화가 필요하다. 초기 간부가 경험하는 경직성은 단순한 분위기의 문제가 아니라, 의사결정 과정의 불투명성, 지휘관 재량에 따른 비일관적 업무 배분, 상명하복만을 강조하는 조직 규범 등에서 비롯된다. 이는 간부에게 '조직은 나를 공정하게 대하지 않는다'는 인식을 강화하며, 사회교환 이론에서 말하는 신뢰 기반의 상호성 규범을 약화시키는 요인으로 작용한다. 이를 해결하기 위해 업무 배분 기준의 공개·표준화, 부당업무 조정 신청제도 도입, 지휘관·중간관리자 대상 공정성·소통 리더십 교육 의무화, 부대규정 통일화를 통한 임의적 관행 축소 등이 요구된다. 이러한 조치들은 조직문화의 경직성을 완화하고, 초기 간부가 조직에 대한 신뢰를 회복하는데 중요한 역할을 한다.

#### 4. C그룹(5년차 이상 중견간부)을 위한 개선방안

C그룹은 군 조직 내에서 중추적 역할을 수행하는 중견 간부들로, 본 연구에서는 리더십 불신, 정신적 피해, 인사제도의 불투명성이 핵심 이탈요인으로 확인되었다. 이는 개인의 적응 능력 문제가 아니라, 조직 운영방식·평가체계·보직관리 구조 등 군 내 제도적 요인이 중첩되어 누적된 결과로 볼 수 있다. 따라서 C그룹의 이탈 문제를 해결하기 위해서는 리더십 신뢰 구축<sup>48)</sup>, 스트레스 해소, 인사 예측 가능성을 목표로 한 구조적 정책 개입이 필요하다.

첫째, 정신적 피해 및 정서적 소진 완화를 위한 제도적 지원 강화가 필요하다. 최근 계급과 관계없이 간부들 사이에서 나타나고 있는 현상 중 하나는 '변 아웃<sup>49)</sup>'이다. 이는 단순한 근무환경 문제가 아니라, 직무스트레스가 우울감을 매개로 이직 의도와 자살 위험성을 높인다는 연구 결과로도 확인된다.<sup>50)</sup> 따라서 PTSD 예방 프로그램, 전문 심리상담관 확충, 스트레스 관리 프로그램의 도입이 필요하다. 이는 단순한 처우개선을 넘어, 간부들의 회복탄력성을 강화하는 제도로써 이탈 방지에 기여할 수 있다.

둘째, 인사제도의 불투명성 개선을 위한 공정한 보직·근무지 배치 체계 구축이 필요하다. C그룹이 느끼는 불투명성은 보직 부여 기준이 공개되지 않거나, 지휘관 재량에 의해 결정되는 관행에서 발생한다. 이는 조직 신뢰를 약화시키는 가장 강력한 예측 요인 중 하나이다. 따라서 보직·근무지 배치 기준의 표준화와 공개가 필요하고, 이를 명확히 함으로써 공정성과 예측 가능성을 확보해야 한다. 또한 특정 업무·보직 집중 배치 방지 장치를 도입해야 한다. 특정 간부에게만 반복적으로 어려운 보직이나 비선호 보직이 배정되는 불공정 문제를 해결하기 위해, 보직 이력의 균형을 관리하는 제도적 안전장치가 필요하다. 마지막으로 미군의 사례처럼, 중장기 보직 전망지를 제공할 필요가 있다. 개인의 경력 흐름을 2~3년 단위로 예측하는 보직 전망 보고서를 제공하여 자신의 경력 경로를 미리 인식하고 준비할 수 있도록 지원해야 한다.

48) 리더십 신뢰 구축 분야는 현재 육군에서 활용하고 있는 리더십 교육이 있으므로 언급하지 않았다.

49) 허버트 프로이덴 버거(Herbert Freudenberger)에 의해 사용된 용어로, 점차 의욕을 잃고 탈진하는 현상을 가리키기 위해 명명한 학술적 용어임.

50) 유선영 외. "일 지역 공무원의 직무스트레스 특성과 우울의 관련성." 『대한불안학회지』 제15권 제2호(2019), pp.84-93

## VI. 맺음말

본 연구는 군 간부 인력 유지 문제를 실증적으로 분석하고, 이를 토대로 개선방안을 도출함으로써 기존 논의의 한계를 넘어서는 새로운 시각을 제시하였다. A·B·C 그룹을 대상으로 한 조사는 청년층, 초기 복무 간부, 장기 복무 간부라는 전 주기적 단계별 차이를 드러냈으며, 이는 군 간부 이탈을 단일 요인이나 특정 시점의 문제로 국한할 수 없음을 보여주었다.

이러한 분석은 동기-위생이론, 조직몰입이론, 사회교환이론을 이론적 틀로 활용하여 각 요인을 다층적으로 설명하였다. 청년층의 입대 기피는 위생 요인의 부족과 직무·전공 불일치라는 구조적 한계로 설명되었으며, 초기 복무 간부의 불만은 조직의 보상 및 지원 부족으로 인한 상호성의 붕괴와 연결되었다. 장기 복무 간부의 이탈은 가족 요인과 조직 공정성 인식의 결핍, 나아가 정서적·규범적 몰입의 약화와 맞닿아 있었다. 이를 통해 본 연구는 군 간부 이탈 현상을 개별 사건이나 처우 문제로 단순화하지 않고, 이론적으로 구조화된 설명틀을 제공하였다.

본 연구의 학문적 의의는 군 간부 인력 유지 문제를 단일 집단 관찰이 아닌 복무 단계별 비교분석이라는 구조적 접근으로 확장했다는 데 있다. 특히 A·B·C 그룹의 실증분석 결과를 통해 군 조직 내 이탈요인이 경력 주기 전반에서 상호 연계되어 변화한다는 점을 밝힘으로써, 기존 연구의 단편적 설명 방식을 보완하였다.

다만, 본 연구의 정책제언은 군 인력정책의 광범위한 영역을 포괄하는 데 비해, 제도별·정책별 심층 검증은 모두 수행하기에는 한계가 있었다. 이에 따라 본 연구는 각 분야별 정책 수립과 심층 분석을 위한 탐색적 기초 연구로서의 의의를 갖는다.

이후의 후속 연구에서는 본 연구가 제시한 단계별 특징과 이탈구조를 기반으로, 세부 정책 분야(보상·복지, 인사·경력, 조직문화, 생활여건 등)에 대한 개별적 심층 분석이 필요할 것이다.

## 참고문헌

- 국방부, 『국방백서 2014』, 2007
- 국방부, 『국방백서 2022』, 2023
- 국방부, 『국방통계연보(2024)』, 2025
- 경북매일, “육사 자퇴생 5년 만에 7배 증가.” (2023. 2. 13.)
- 고용노동부 보도자료, “전공-직무 일치하지 않는 청년층 45% 달해.”(2007)
- 고용노동부 보도자료, “청년들, ‘직장 선택에서 가장 중요한 것은 임금·복지와 유연한 근무환경.’”(2024)
- 권소영, 김완일, “군 간부의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향에서 집단효능감을 통한 자기효능감의 매개된 조절효과.” 『상담학연구』제18권 제1호 통권 97호(2017)
- 김영곤, “학군장교(ROTC) 지원을 하락 원인과 개선방안.” 『국방논단』제1975호 24-2(2024)
- 김영곤, “중견간부 이탈 증가의 원인과 개선방향.” 『국방논단』제2043호 25-20(2025)
- 김재엽, 곽주연, “장기복무 제대군인의 경제적 스트레스와 삶의 만족도의 관계에서 가족 간 긍정적 의사소통의 조절효과.” 『한국군사회복지학회』제13권 제2호(2020)
- 김지혜, 노윤구, “신규간호사의 간호근무환경과 사회적 지지가 현실충격에 미치는 영향.” 『한국직업건강간호학회지』제33권 제2호(2024)
- 김혜은 외, “청년의 부모의존동거에 대한 청년과 부모세대의 경험과 인식.” 『한국생활과학회』제30권 제6호(2021)
- 대한상공회의소, “지방근무에 대한 청년세대 인식 조사.”(2022. 6. 7.)
- 문화일보, “육군 ROTC 중도 포기자, 지난해 478명으로 1년 새 2배 이상 증가.” (2023. 7. 31.)
- 박동순, “군 초급장교의 직업안정성 및 복무활성화에 관한 연구.” 『안보전략연구』제11호(2024)
- 박동열 등, “중소기업 연계형 제대군인 취업지원 프로그램 개발 연구.” 『한국직업능력개발원』(2006)
- 박정도, “전문직업군인의 조직공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구.” 한남대학교 박사학위 논문(2013)
- 백정만, “MZ세대 공무원의 사회적 자본이 이직의도에 미치는 영향 분석.” 동양대학교 박사학위 논문(2023)
- 서울경제, “‘봉급 올리면 전역 안하지 말입니다’…軍중견간부 전역이유 ‘낮은 금전보상.’”(2025.6.27.).
- 성동훈 외, “육군 초급간부의 일-삶 불균형과 이직의도에 대한 자원보존이론 분석: 사회적 지원

- 의 조절효과에 관한 연구.” 『조직과 인사관리 연구』제49집 제2권(2025)
- 송윤성 외, “인구절벽에 대비한 미래 한국군의 충원정책 혁신방안 연구 : 징병-모병 혼합체계의 대안적 모색.” 『정책개발연구』제19권 2호
- 국회예산정책처, “2025년도 예산안 심의결과(2024.12.)
- 안석기, 박민섭, “한국군 정년제도 변화 필요성과 방향에 대한 제언.” 『한국국방연구원(KIDA)』(2025)
- 유선영 외, “일 지역 공무원의 직무스트레스 특성과 우울의 관련성.” 『대한불안학회지』제15권 제2호(2019)
- 유재홍, 이정환, “청년 구직자의 중소기업 취업의향 영향 요인 연구 : 계획된 행동 이론을 중심으로.” 『직업능력개발연구』제25권 2호(2022)
- 윤중현 등, “관계지향 문화, 인적자원의 중요성 인식, 조직몰입 간의 구조적 관계 : MZ세대 여부에 따른 조건부 직·간접 효과.” 『한국인력개발학회』HRD연구 제25권 제1호(2023)
- 명지대학교, “2023년 학군사관 64기 남자 후보생 추가 모집 안내” (2023.8.29.)
- 이재경, 최정길, “호텔산업에서 허즈버그의 동기·위생이론 적용에 관한 검증.” 『대한경영학회지』통권 93호(2012)
- 정기주, “저출산·고령사회가 육군 장교 획득에 미치는 영향.” 『인문사회21』제11권 5호 2(2020)
- 정태연 외, “군조직과 군복무에 대한 한국인의 인식.” 『군사연구』제141집(2016)
- 조철민, “군 관련 커뮤니케이션이 군 이미지 형성 및 학군장교 지원의사에 미치는 영향.” 서울대학교 석사학위 논문(2024)
- 최수현, “20대의 직업 가치관 변화.” 『한국직업능력연구원』 KRIVET Issue Brief 237호(2022)
- 한마음, “육군 장교들의 자발적 전역과정에 관한 내러티브 탐구.” 『서울 : 연세대학교 석사학위 논문(2020)』
- Blau P.M., “Social Exchange Theory”(1964)
- Centre for Economics and Business Research(CEBR), 『World Economic League Table 2025 : A world economic league table with forecasts for 189 countries to 2039(2024)』
- Global Firepower, “2025 World Military Strength Rankings”, (검색일: 2025. 8. 3.)
- Gabriel C. Kanu 외, “Psychological Contract Breach and Turnover Intentions Among Lecturers: The Moderating Role of Organizational Climate.” 『Original Research』(2022)
- Herzberg, F, “Motivation-Hygiene Theory, Two-Factor Theory”(1959)
- Meyer&Allen, “Organizational Commitment Theory”(1990)

## An Empirical Study on the Differences and Policy Priorities of Military Executives in Different Groups

Choi Guk Geun & Jeong Suk Jae

### Keywords

Officer Attrition, Compensation Reform, Personnel Retention Policy, Service Environment, Social Organization Theory

This study aims to empirically analyze the factors behind the attrition of military officers and to derive effective countermeasures. Previous studies and government policies remained at a fragmented level and thus showed limited effectiveness. To address this gap, surveys were conducted among three groups: young adults aged 19–23 (Group A), officers with less than five years of service (Group B), and mid- to long-term officers with more than five years of service (Group C).

The analysis revealed that Group A was discouraged mainly by difficulties in work-life balance and mismatches between academic majors and military careers. Group B identified inadequate compensation, insufficient welfare, and heavy administrative burdens as primary causes of dissatisfaction. Group C emphasized family-related issues and career insecurity as critical factors influencing retention. These findings can be systematically explained through the frameworks of Motivation-Hygiene Theory, Organizational Commitment Theory, and Social Exchange Theory.

This study holds academic significance in that it provides an integrated analysis of officer attrition across the entire career cycle. By proposing concrete policy alternatives—such as compensation reform, organizational culture improvement, and family-friendly initiatives—it contributes to the advancement of national defense manpower policies.

[논문투고일: 2025. 10. 13.]

[심사의뢰일: 2025. 11. 10.]

[게재확정일: 2025. 12. 17.]

## 저자약력(게재순)

### 장재규

영남대학교 군사학과 부교수. 연구 분야는 군구조, 한미동맹, 군사혁신/미래전, 군사이론 등이며, 주요 연구 실적으로는 “전작권 전환: 미래 연합사 체제에 대한 비판적 고찰”, “러시아-우크라이나 전쟁의 양상과 전망: 클라우드제비츠 삼위일체론 관점에서”, “한국의 전략사 창설 정책 평가: 목적 적합성과 구조 효율성 중심으로” 등 30여 편의 논문이 있음.

E-mail : j10j17@naver.com

### 황원준

현재 외교부에서 국방정책담당으로 재직 중이며, 2026년 1월 국방대학교에서 동맹 결속력 관련 연구로 군사학 박사학위를 수여받았다. 2020-2021년 기간 육군사관학교에서 정치학 강사로 근무했으며, 군사 분쟁 및 동맹 분야를 연구해 오고 있다. Armed Forces & Society 등 학술지에 연구를 게재했으며 한국국방연구원 국방미래인재학술상 등을 수여했다.

E-mail : hwj900126@naver.com

### 박세웅

현재 국방대학교 전략학부 박사과정에 재학 중이며, 2021년 영국 King's College London에서 War Studies 석사학위를 받았다. 주요 연구로는 Asian Security에 게재된 “Illusion of nuclear superiority”가 있다.

E-mail : swyhsy16@gmail.com

### 남석진

1998년 육군3사관학교를 졸업하였고, 육군 중령으로 복무 중임. 2005~2006년 이라크 자이툰부대 파병, 2023~2025년 국방대학교 국제평화활동센터 교육훈련처장으로 재

직하였음. 2023~2025년 건양대학교 일반대학원 군사학과에서 “한국군 해외파병 정책 결정의 합리성에 관한 연구: 레바논 및 남수단 PKO 파병사례를 중심으로”로 박사학위를 취득하였음. 주요 관심분야는 국제분쟁, 국제협력, 국제정치, 외교·안보, 국제평화활동, 국방개혁, 미래 군구조 설계, 미래전 구상, 민군관계 등이다.

주요 연구 업적으로는 “미래 국방환경의 변화와 해외파병부대 구조 발전 방안에 관한 연구” 『군사발전연구』 18집 2호(2024), “유엔 평화유지활동(PKO)에서 여군의 참여 확대 방안” 『군사발전연구』 19집 1호(2025), “한국군 해외파병 정책 결정의 합리성에 관한 연구: 정책결정자별 행위의 합리성을 중심으로” 『사회융합연구』 9권 6호(2025) 등의 논문이 있으며, “전문자문단 운영, 지·산·학·연·군 협업체계”(국방전략발전용역연구, 2025.12~2026.02, 건양대학교)에 공동연구원으로 참가하였음.

E-mail : nsj215@hanmail.net

### 지효근

1992년 육군사관학교를 졸업하였고, 2003-2007년 연세대학교 대학원 정치학과에서 “동맹안보문화와 동맹결속력 변화”로 박사학위를 취득하였음. 이후 이라크·레바논 파병, 미 육군 기동센터(보병/기갑학교)에서 교환교관, 주 레바논 대한민국 대사관 국방무관, 상명대학교 초빙교수를 거쳐 2023년 이후 건양대학교 군사학과 교수로 재직 중임. 평택시 국제교류재단 한미협력센터장을 역임했고, 국방외교협회, 한국군사문제연구원, 미래군사학회 등의 기관에서 연구위원으로 활동중이다.

주요 연구로 『북한군사론』 (2025, 공저), “한국의 핵무장론과 비대칭동맹의 딜레마: 연루와 방기의 비등가성” 『국가전략』 (2025), “한반도의 미래전에 관한 연구: 평시전 개념의 도입과 전시전 양상의 예측” 『국가안보와 전략』 (2025), “헤즈볼라의 전술 13원칙과 하이브리드전쟁의 출현: 제2차 레바논전쟁(2006.7)을 중심으로” 『한국군사』 (2025), “국방혁신 4.0에 대한 비판적 소고: 군사전략적 관점을 중심으로” 『국방연구』 (2024), “무형전력이 전투 승리에 미친 영향 연구: 6.25전쟁 시 춘천-홍천지구 전투를 중심으로” 『정신전력연구』 (2024), “이스라엘-하마스 전쟁의 군사적 특징과 한국군에 대한 함의: 하이브리드 전쟁의 가능성과 한계” 『국가안보와 전략』 (2024) 등이 있다.

E-mail : hkjee@konyang.ac.kr

### 박래성

2017년 육군사관학교 73기로 임관하였고 2026년 국방대학교에서 북한학 석사학위를 취득하였다. 현재는 육군3사관학교 영어학과 강사로 재직 중이다. 주요 연구 관심 분야는 북한, 국제정치, 동맹 등이다.

E-mail : brs2002@naver.com

### 유상범

1994년 육군사관학교를 졸업하였으며 2005년 국방대학교에서 국제관계 석사학위를, 2012년에는 미국 뉴욕주립대에서 정치학 박사학위를 취득하였다. 2013년부터 국방대학교 안보정책학부에서 미국외교론과 국제분쟁론을 강의하고 있다. 주요 연구로 “Why Did Nuclear Dominoes Stop in Afghanistan?” KJDA(2024, 공저), “Disguised Peace and North Korea’s Strategic Avoidance on the Korean Peninsula,” (KJSA, 2022), “Asymmetric Fear and Its Effect on Alliance,” Korea Observer (2019), 『동아시아 전략평가(2021/2020/2019 공저)』, 『주변 강대국과 남북한의 안보정책 (2018, 공저)』 등이 있다.

E-mail : jsf4th@mnd.go.kr / sangbeom.yoo@gmail.com

### 장영균

국방대학교 군사학(군사전략) 석사, 한국과학기술원 공학박사 학위를 수여 받았다. 이후 한국과학기술원 박사후연구원을 거쳐 2025년부터 인공지능안전연구소에서 선임연구원으로 근무하며 AI 국가안보 정책 및 연구를 담당하고 있다. 주요 연구 업적으로는 “Political similarity and the dynamics of the global nuclear trade network”(Computational Economics, 2025), “Structural factors affecting global trends towards isolationism and expansionism - A BERGM analysis”(Global Networks, 2024), “The dynamics of the global arms trade network: states’ stability and instability”(Defence and Peace Economics, 2023) 등이 있다.

E-mail : zamar43@etri.re.kr

### 최민석

한국과학기술원(KAIST)에서 경영공학 박사학위를 취득했으며, 한국전자통신연구원 인공지능안전연구소 AI안전정책및대외협력실 실장이다. 주요 연구 분야는 인공지능 안전 정책, 법제도, 자율규제, 공공부문 AI 도입, 기업의 AI 안전 대응전략, AI 안전 생태계 구축, 국제협력 등이다. 최근 연구로는 “트럼프 행정부의 인공지능 정책 어디로 가나?”(KISO저널, 2025) 등이 있다.

E-mail : cooldenny@etri.re.kr

### 이상현

1999년 한양대학교 사회과학대학 정치외교학과를 졸업하였고 2005-2010년간 일본 쓰쿠바 대학 국제정치경제연구과에서 냉전시기 아태 지역주의에 대한 연구로 박사학위를 수여받았다. 이후 외교부 2등 서기관과 한양대, 명지대, 전북대 강사 및 한양대 현대한국연구소 연구조교수, 제주평화연구원 위촉 연구위원, 대전대 안보군사연구원 조교수를 거쳤으며, 2026년부터 대전대와 충남대에 출강하고 있다.

주요 연구 업적으로는 “21세기 일본의 대외정보기구 창설 관련 논의동향과 함의” 『국가안보와 전략』 16권 3호(2016), “사이버외교의 국제비교: OSCE와 ARF의 사이버 신뢰 구축조치 비교분석.” 『세계지역연구논총』 40집 2호(2022), “일본 기시다 정부의 핵정책: 핵군축·비확산정책과 핵억지력 강화의 딜레마.” 『세계지역연구논총』 42집 2호(2024), “일본의 대 아세안 방위외교.” 『국방연구』 제68권 제1호(2025) 등의 논문과 『주변국의 사이버 환경과 한반도 평화체제 구축』(공저, 2019), 『동아시아 해양분쟁과 중국의 회색지대 전략』(공저, 2020), 『한일대륙붕 공동개발협정 이해: 제7광구의 역사와 미래를 탐색하다』(단독, 2025) 등의 저서가 있다.

E-mail : brisbane97@hotmail.com

### 안도환

육군사관학교에서 지역전문(독일) 전공으로 학사 학위를, 북한대학원대학교에서 북한학 석사학위를 취득했다. 현재 독일 지휘참모대학에서 교육중이다. 관심 연구 분야는 군사전략, 신안보, 사이버 안보 및 우주안보 등이다. 주요 연구업적으로 “북한의 사이버 안보 담론 연구”, 국방정책연구 140권(2023) 이 있다.

E-mail : manner9976@gmail.com

### 송태은

국립외교원 국제안보통일연구부 부교수이다. 현재 국가사이버안보센터(NCSC) 자문위원, 사이버작전사령부 자문위원, 정보세계정치학회 과학기술외교연구분과 위원장, 한국사이버안보학회 사이버외교안보연구실장, 성균관대 국가전략대학원 겸임교수이고 국군방첩사령부의 자문위원을 역임했다. 서울대에서 외교학 박사학위를, University of California, San Diego(UCSD)에서 국제관계학 석사학위를, 성균관대 정치외교학과에서 학사 학위를 받았다. 국립외교원에서 사이버안보, 우주안보, 데이터안보, 인지안보 및 정보전·인지전·영향공작, 하이브리드전과 인공지능의 국제정치적 영향 등 신홍안보 분야와 전략커뮤니케이션(SC) 및 과학기술외교를 연구하고 있다. 단독저서로는 『인지전, 뇌를 해킹하는 심리전술』, 주요 보고서와 논문으로는 “한미동맹의 해양-우주안보 협력과 한국의 서해-인태 연계 해양안보 전략”, “통신 및 핵심 인프라에 대한 사이버 공격 실태와 주요국의 공세적 사이버 안보 정책”, “러시아-우크라이나 전쟁의 정보심리전: 내러티브·플랫폼·세 모으기 경쟁.” 등을, 공저로는 『데이터안보의 복합지정학』, 『사이버안보의 국제정치학』, 『국가 위기관리의 스펙트럼』, 『인공지능과 국제정치』, 『신홍기술·사이버안보의 국가전략』, 『미래전의 도전과 항공우주산업』 등을 출간했다.

E-mail : tesong22@mofa.go.kr

### 배학영

현재 국방대학교 군사전략학과 조교수로 근무하고 있다. 해군사관학교를 졸업하여, 국방대학교에서 국제관계 석사를 마치고, Florida State University에서 “War and Rivalry : Political Shock and Bargaining”으로 박사학위를 취득하였다. 저서로는 『Conflict Management between The Two Koreas』가 있으며, 주요 관심분야는 전쟁의 원인, 해양전략, 정량적 연구방법론, 해양경제획정 등이다.

E-mail : baehackyoung@gmail.com

### 박형준

육군 대위이며, 2019년 육군사관학교 무기체계학과를 졸업하고, 현재 국방대학교 무기체계 전공 석사과정에 재학 중이다. 2019년도에 임관하여 주요 군 경력으로는 전포대장, 본부포대장, 연합사단 대대 작전장교 등을 역임하였다. 주요 연구 관심 분야는 포병 무기체계 및 획득 정책 등이다.

E-mail : 0903juun@naver.com

### 김태양

해군 소령이며, 2025년 국방대학교에서 무기체계 석사학위를 취득하였다. 현재 국방대학교 무기체계 전공 박사과정에 재학 중이다. 2014년에 임관하였으며, 주요 군 경력으로는 해군 2함대 고속정 정장, 해군본부 정책실 성과관리담당, 해군 2함대 초계함 작전관 등을 역임하였다. 주요 연구 관심 분야는 해군 무기체계, 시뮬레이션, 유·무인 복합체계 등이다.

E-mail : kimsun7085@gmail.com

### 이명희

공군 중령이며, 2004년 공군사관학교 전산통계학과를 졸업하였고, 2026년 국방대학교에서 무기체계 석사학위를 취득하였다. 조종특기이며 주기종은 F-15K이다. 주요 군 경력으로는 공군 11전투비행단 표준화/평가과장, 102전투비행대대 1비행대장 등을 역임하였다. 주요 연구 관심분야는 공군 무기체계 및 유·무인 복합체계 등이다.

E-mail : leemyunghee@gmail.com

### 조성인

해군 소령이며, 2015년 해군사관학교 무기체계 학사, 2026년 국방대학교에서 무기체계 석사학위를 취득하였다. 주요 군 경력으로 해군 구축함 통신관, 고속정 정장, 호위함 전투체계관 등을 역임하였다. 주요 관심 분야는 해군 무기체계, 레이더 탐지체계 등이다.

E-mail : love12loj@naver.com

## 이승수

'98년 인하대학교 수학과를 졸업하였고, 경희대학교 언론정보대학원에서 석사학위를 취득하였으며, 한양대학교 기술경영대학원에서 기술경영(Management of Technology) 분야 박사과정을 수료하였다.

이후 대한민국 해군, 방위사업청, 한국국방연구원 등 국방 및 방위산업 핵심 기관에서 다양한 실무 및 정책 경험을 축적하였으며, 현재는 한화에어로스페이스 MRO 사업부에서 근무하며 항공 MRO 및 RSF(Regional Sustainment Framework) 사업을 중심으로 전략 수립과 사업 추진을 총괄하고 있다.

주요 경력은 국방 획득체계, 군수지원 정책, 항공기 및 엔진 정비(MRO) 사업, 그리고 글로벌 방산 협력 분야에 걸쳐 있으며, 특히 미군 RSF 정책 기반의 해외 MRO 사업 개발과 한·미 간 협력체계 구축을 주요 전문 분야로 하고 있다.

E-mail : wildmax@naver.com

## 하용훈

1994/1997년에 해군사관학교 해양지질학과와 서울대학교 해양학과를 졸업하였고, 2000년 미국 해군대학원(NPS)에서 공학음향학 석사, 2009년 서울대학교에서 조선해양공학 박사학위를 수여받았다. 해군에서는 주로 해양정보 업무를 수행하였으며, 아프간 전쟁(해성부대 정보참모)과 이라크 전쟁(CJTF-7 C2 정치군사분석장교) 등 2회 파병 임무를 수행하였고, 주싱가포르국방무관 등을 역임하였다. 예비역 해군 대령으로 현재 국방대학교 국방과학학부 무기체계학과 교수로 재직 중이다. 주요 연구업적으로 감시정찰무기체계(소나, 레이더, 수중음향 탐지, 인공지능 탐지 등), 함정무기체계(잠수함, 해양무인체계 등), 화력무기체계(탄도미사일, 함포, 기뢰 등), 방공무기체계(함대공유도탄, 대공탐지 등)와 무기체계 획득정책, 상륙작전, 해군 극지정책 등의 분야에 관한 다수의 논문과 연구보고서 등이 있다.

E-mail : yonghoonha@korea.kr

## 최순원

2000년 한국외국어대학교 서양어대학 프랑스어학과를 졸업하였고 2018-2021년간 충남대학교 일반대학원 군사학과에서 “육군간부 학습민첩성의 선행변인과 결과변인에 관한

연구”로 박사학위를 수여받았다. 이후 초당대학교 군사학과에 재직하며 학과장 등 보직한 이후 2024년부터 상지대학교에서 전임교수로 재직 중이다. 현재 한국외국어대학교 특임강의교수, 한국군사문제연구원 군사연구위원 및 통일부 24기 통일교육위원으로 활동 중이다. 주요 연구 업적으로는 “Relationship between job challenge and job performance in the Korean Army: The mediating effect of learning agility and the moderating effect of job autonomy.” 『Military Psychology』 37집 5호(2025), “접적지역 내 지역예비군 운용방안 연구.” 『국방정책연구』 41집 3호(2025) 등의 논문을 저술했고, “정예 예비전력 자원확보 및 적시 전투력 창출을 위한 제도·법령 개선 방안 연구.” (육군본부, 2023) 등의 연구용역을 수행했다.

E-mail : smailchoi@sangji.ac.kr

### 양승봉

2024년 원광대학교 군사학 박사학위를 받았고 현재는 국방대학교 국가안전보장문제연구소 예비전력연구센터 비상대비책임연구원으로 근무 중이다. 주요 논문으로는 “북한 이탈주민 예비군 활용 방안 연구: 민사부대를 중심으로”, “미래 안보환경 변화에 대비한 비상대비 체계 개선방안 연구” 등이 있다. 연구 관심 분야는 비상대비, 예비전력 등이다.

E-mail : 7cozzang@korea.kr

### 최국근

2012년 백석대학교 법정경찰학부 행정학과를 졸업하였고, 그 해 육군 소위로 임관하여, 현재 육군학생군사학교에서 군사학교관(6·25전쟁사)으로 근무하며 초급장교 양성을 담당하고 있다. 2024년 5월 광운대학교 일반대학원 방위사업학과에서 국방경영학 석사학위를 취득하였으며, 현재 동 대학원 박사과정에 재학 중이다.

주요 연구로는 “군 간부들의 이탈과 향후 개선방안에 관한 연구”(석사학위논문)와 “김홍일에 대한 재조명: 6·25전쟁기 역할을 중심으로” 『군사연구』 제160집이 있다.

E-mail : long0801@naver.com

### 정석재

2009년 8월 연세대학교 일반대학원 산업공학과에서 박사학위를 취득한 후, 2010년 광운대학교 경영학부 교수로 임용되어 현재까지 재직 중이다. 2014년부터는 광운대학교 일반대학원 방위사업학과 교수를 겸직하며 교육 및 연구 활동을 수행하고 있다. 2016년 9월부터 2017년 8월까지 1년간 미국 산호세주립대학교(San José State University)에서 방문교수로 재직하며 연구를 진행하였다. 교내 주요 보직으로는 광운대학교 교무처장(2022~2023년)을 역임하였으며, 2024년부터 현재까지 기획처장을 맡아 대학 정책 기획을 총괄하고 있다.

대외적으로는 방위사업청 절충교역심의위원회 위원으로 활동하고 있으며, 한국연구재단 등재 학술지 『선진국방연구』의 편집위원장을 맡고 있다.

방위사업학과 대학원에서 박사과정 학생을 지도하여 현재까지 20명 이상의 박사를 배출하였으며, SCM, 생산관리, 국방 의사결정 분야를 중심으로 SCI급 국제학술지 논문 30여 편을 게재하는 등 활발한 연구 성과를 보유하고 있다.

E-mail : sjjeong@kw.ac.kr

## 연구소 소식

### ◆ 국방개혁 세미나 “스마트 강군, 새로운 국방개혁의 방향”

- ▶ 일자 : 2026.2.4.(수)
- ▶ 장소 : 전쟁기념관 1층 이병형홀
- ▶ 주제 : 국방개혁의 방향성, 미래작전수행개념 및 군구조 개편 방향
- ▶ 사회 : 김정섭(국방개혁특별자문위원장)
- ▶ 발표 : 안재봉(국방부 민관군 합동 특별자문위 미래전략분과위원)  
김윤태(前 한국국방연구원 원장)
- ▶ 토론 : 손한별(국방대학교 핵/WMD대응연구센터장)  
강은호(前 방위사업청장)  
이현지(한국국방연구원 국방인력연구센터장)  
권혁철(한겨레신문기자, 국방분야 전문 언론인)

### ◆ 26-1차 RINSA 콜로키움

- ▶ 일자 : 2026.2.12.(목)
- ▶ 장소 : 국방대학교 컨벤션센터 남정세미나실
- ▶ 사회 : 박영준(국가안전보장문제연구소장)
- ▶ 발표 : 유동원(국방대학교 안보정책학부 교수), “인지전 연구와 국가안보”  
안준형(국방대학교 안보정책학부 교수), “옥스포드대학 연구 생태계와 AI인프라”
- ▶ 토론 : 김양규(국방대학교 안보정책학부 교수)

### ◆ 파울 두클로스 주한 페루 대사 연구소 내방

- ▶ 일자 : 2026.2.12.(목)
- ▶ 장소 : 국가안전보장문제연구소 소장실

### ◆ 26-1차 RINSA 세미나

- ▶ 일자 : 2026.2.25.(수)

- ▷ 장소 : 국방대학교 컨벤션센터 남정세미나실
- ▷ 주제 : 러-우 전쟁 4주년과 한반도 안보
- ▷ 사회 : 박영준(국가안전보장문제연구소장)
- ▷ 발표 : 남보람(군사편찬연구소), “러-우 전쟁 원인 재조명”  
김홍석(한국국방연구원), “러-우 전쟁 군사적 평가와 한반도에의 함의”
- ▷ 토론 : 이홍섭(국가안전보장문제연구소 북한문제연구센터장)  
손경호(국방대학교 전략학부 교수)  
김광진(숙명여대 석좌교수, 前 공군대학총장)

◆ 26-2차 RINSA 세미나

- ▷ 일자 : 2026.3.6.(금)
- ▷ 장소 : 국방대학교 컨벤션센터 남정세미나실
- ▷ 주제 : 한반도 핵추진잠수함 경쟁과 대응전략
- ▷ 사회 : 박영준(국가안전보장문제연구소장)
- ▷ 발표 : 이성훈(국가안보전략연구원), “한국의 핵추진잠수함 추진 전략”  
이재학(국방대학교 전략학부 교수)
- ▷ 토론 : 김태현(국방대학교 전략학부 교수)  
배학영(국방대학교 전략학부 교수)  
강창우(국방대학교 전략학부 교수)  
박도연(국가안전보장문제연구소 핵/WMD대응연구센터 전문연구원)

◆ 26-3차 RINSA 세미나

- ▷ 일자 : 2026.3.10.(화)
- ▷ 장소 : 국방대학교 컨벤션센터 남정세미나실
- ▷ 주제 : 일본 방위대학교-KNDU 대학원생 교류 세미나
- ▷ 사회 : 박영준(국가안전보장문제연구소장)
- ▷ 발표 : 이정미(국방대학교 졸업생), “Korea Public Opinion on ROK-Japan Security Cooperation”  
NANGU Ryuta(Capt. JP NDA), “The Indo-Pacific Strategy and Japan-South Korea Relations”

◆ 26-2차 RINSA 콜로키움

- ▶ 일자 : 2026.3.12.(목)
- ▶ 장소 : 국방대학교 컨벤션센터 남정세미나실
- ▶ 주제 : 강대국 전쟁 시대와 한국 안보정책 과제
- ▶ 사회 : 박영준(국가안전보장문제연구소장)
- ▶ 발표 : 김영준(국방대학교 전략학부 교수), “러-우 전쟁 4년과 한국 안보정책 과제”  
김은비(국방대학교 안보정책학부 교수), “미국-이란 전쟁과 중동지역 정세”  
설인효(국가안전보장문제연구소 신안보연구센터장), “미국-이란 전쟁과 트럼프 행정부 안보전략”

## 『국방연구』 편집 요강

### ■ 공모 논문의 심사

가. 공모 논문의 심사절차는 다음과 같다.

- (1) 투고 논문 접수(온라인논문투고시스템(rinsa.jams.or.kr)을 통해 접수)  
※ 논문 투고 시 논문 유사도 검사 결과 보고서 제출
- (2) 편집위원회의 투고 논문에 대한 심사회부 결정  
※ 제목 및 내용이 학술지에 적합하지 않은 투고 논문에 대해서는 접수 취소함.
- (3) 논문심사 의뢰(심사는 편집위원회 혹은 편집자문위원회의 추천을 받아 편집인이 선정한 심사자 3인)
- (4) 논문심사 결과 접수 및 심사 판정
- (5) 최종 판정된 심사 결과를 투고자에게 통보
- (6) 논문게재 시 투고일, 심사(수정)일, 게재확정일을 각 논문 후미에 게재

나. 공모논문의 심사위원의 선정, 심사자 수, 심사방법, 심사기한은 다음과 같다.

- (1) 편집위원회는 각 전공별로 교내외 심사위원 후보군을 선정하고 투고논문의 심사자를 추천하되, 가능한 교외 전문가가 심사하는 것을 장려한다. 특히, 투고된 논문의 저자가 교내의 저자일 경우에는 교외 심사자의 심사를 원칙으로 한다.
- (2) 논문심사는 심사위원 3인에게 의뢰하고, 심사결과를 종합하여 최종 게재여부를 결정한다.
- (3) 논문심사, 편집위원회 회의, 편집자문위원회 회의는 투고자를 익명으로 한 후 시행하며, 심사과정 혹은 회의과정에서 편집간사는 필요한 경우 논문상 저자를 추측할 수 있는 문구를 삭제할 수 있다.
- (4) 논문의 심사는 각 호별 최종마감일 이후 시행하며, 마감일 이후 45일 이내에 투고자에게 심사 결과를 통고하는 것을 원칙으로 한다.
- (5) 논문은 연중 상시 접수한다.

## ▣ 투고 및 집필요령

### I. 투고 안내

1. 보내실 글은 다른 곳에 게재되었거나 게재될 계획이 없는 미발표 논문이어야 하며, 순수 창작물이 아닌 경우 그 내용을 밝혀야 하고, 학술성과 시사성을 갖춘 논문이어야 한다.
2. 기고된 글은 본지의 편집방향과 기준에 따라 실리지 않을 수도 있으며, 본지에 기고된 원고는 반환하지 않는다. 게재된 논문에 대해서는 소정의 원고료를 지급한다.
3. 게재된 논문의 저작권은 국방대 안보문제연구소에 귀속된다.
4. 기고논문은 국방대 안보문제연구소 온라인논문투고시스템(rinsa.jams.or.kr)을 통해 제출하여야 하며, 한글요약(400자 내외) 및 핵심어(5개 이상)을 포함하여야 한다.
5. 원고의 표지에는 논문제목, 저자 정보(성명, 소속기관 및 직위, 주소, 연락처번호, E-mail 주소)를 명기한다.
6. 본문은 논문 제목을 첫머리에 기재하는 것으로 시작하며, 본문과 각주에는 저자를 알아볼 수 있게끔 하는 표시나 서술은 하지 않아야 한다.
7. 원고 집필요령을 반드시 준수하여야 하며, 이를 준수하지 않은 원고는 게재하지 않는다.
8. 논문제출 시 논문유사도 검사후, 검사결과 확인서를 반드시 이메일 rinsakj@kndu.ac.kr 로 제출해야 한다.

### II. 원고집필요령

#### 1. 원고의 분량

원고의 분량은 각주, 표, 그림이 포함된 본문과 참고문헌을 합하여 200자 원고지 120매 내외(A4 용지 17~18매)로 한다. 분량 계산은 <한글>의 문서정보-문서통계를 기준으로 한다.

#### 2. 인용, 각주, 참고문헌의 표기

##### 가. 인용

- 1) 직접 인용은 “……”로 표시한다. 단, 인용구가 3행 이상일 때는 본문과는 별도의 단락으로 작성하되, 본문 활자보다 1포인트 작게 한다.
- 2) 간접 인용의 경우에는 인용문의 끝 부분 상단에 주 번호를 달고 그 引用源을 각주에서 밝혀 준다.
- 3) 재인용의 경우에는 누구의 어느 책에서 재인용한 것인지 그 引用源을 그대로 밝혀야 한다.

나. 각주 작성요령

1) 저서

가) 황병무. 『전쟁과 평화의 이해』 (서울: 오름, 2001). p. 302.

나) Bose, Partha. *Alexander the Great's Art of Strategy* (New York : Gotham Books, 2003), p. 98.

2) 논문

가) 남궁곤. “동아시아 전통적 국제질서의 구성주의적 이해.” 『국제정치논총』 제43집 제4호(2003), pp. 7-30.

나) Nye, Joseph S. “Redefining the National Interest.” *Foreign Affairs* Vol. 78, No. 4 (Winter 1999), p. 21.

3) 편저서

가) 이홍구. “마르크스와 정치이론.” 이홍구(편). 『마르크시즘 100년』(서울: 문화과 지성사, 1984), p. 120.

나) Strange, Susan. “IMF: Monetary Managers.” in Robert W. Cox and Harold Jacobson (eds.). *The Anatomy of Influence* (New Haven, CT: Yale University Press, 1973), p. 277.

4) 번역서

Baylis, John. 박창희(역). 『현대전략론』(서울: 국방대학교 안보문제연구소, 2009), pp. 156-157.

5) 학위논문

홍길동. “조선시대 병영 연구.” 국방대학교 박사학위 논문(2004), pp. 25-26.

6) 세미나 및 학회 발표논문

김창수. “미국의 아태지역 군사정책.” 『아태지역 국가리더십 변화와 안보 도전: 유럽과 아시아의 시각』 안보문제연구소 제3회 국제공동학술회의(2013. 4. 11), p. 71.

7) 같은 문헌을 다시 언급하는 경우

가) 황병무(2001), p. 300.

나) Bose(2003), p. 90.

다) 남궁곤(2003), pp. 25-28.

라) Nye(1999), p. 27.

8) 인터넷 자료

홍길동, “한국의 국방정책,” <http://www.dic.mil/jcs/core/nms.html> (검색일: 2005. 5. 4).

9) 일간지 및 주간지의 기사와 칼럼

“유엔평화유지군 참여 결정.” 『○○일보』 (2003. 4. 19).

“The Different Faces of Democracy.” *Weekly Review*. May 3, 2002, p.19.

**다. 참고문헌 작성요령**

- 1) 참고문헌에는 본문과 각주에서 언급한 모든 문헌의 자세한 문헌정보를 기재하며, 본문과 각주에서 언급되지 않은 문헌은 포함시키지 않는다.
- 2) 참고문헌은 한글문헌, 로마자로 표기되는 구미어 문헌, 기타 외국어(일본어, 중국어, 러시아어 등) 문헌 순으로 배열하며, 각 문헌별로 가나다순 혹은 알파벳순으로 배열한다.
- 3) 참고문헌의 기본 양식은 각주 작성요령과 동일하다. 다만 마지막의 쪽수는 제외한다.

**III. 기타 참고사항**

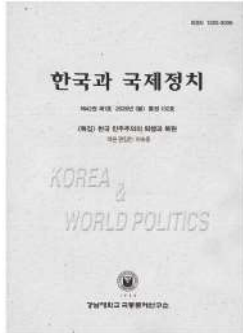
1. 본문 속에서 약어를 사용하고자 할 때는 해당 용어를 처음 사용할 때는 풀어서 쓰고, 그 다음 번부터는 약어를 사용한다.
2. 본문 속의 제목들(대제목, 중제목, 소제목 등)에 사용하는 기호 체계는 I., 1., 가., 1), 가), (1), (가), ①, ㉠ 등의 순으로 한다.
3. 표 및 그림에는 제목을 붙여야 하고 <표 1>, <그림 1>과 같은 형태로 구분하여 작성하고, 출처는 표나 그림 바로 아래에 제시한다.  
예) 출처: 한국은행, 「통계연감」 (1985), pp.1-2.

4. 본문 속에서 의미를 명확하게 하기 위해 필요한 경우에는 한자를 사용할 수 있다.
5. 감사의 말이나 연구비의 출처를 밝힐 필요가 있을 경우에는 원고 제목 우측 상단에 별도의 각주표시로 기재할 수 있다.
6. 저자의 소속 및 직위는 저자명 우측 상단에 별표(\*)각주로 기재하되, 공저의 경우에는 대표저자를 \*, 제2공저자를 \*\*, 제3공저자를\*\*\*...순으로 표기한다. 필요한 경우, 대표 저자의 이름을 별표 각주에 다시 명기할 수 있다.

※ 심사 후 ‘게재 확정된’ 논문에 대하여는 (1) 논문의 한글 제목 및 영어 제목, (2) 저자의 한글 성명 및 영문 성명, (3) 3~5개의 한글 및 영문 핵심어(Key Words), (4) 200단어(words) 내외의 영문 요약문, (5) 200자 내외의 한글 ‘저자 소개문’(소속 및 지위, 주요 연구관련 경력, 최종학위 수여 기관 및 최종학위 논문제목, 전공분야, 저서 및 대표 논문들 포함)을 제출하여야 한다.

## 『한국과 국제정치』

제42권 제1호, 2026년(봄특집호) 통권 132호



『한국과 국제정치』는 1985년 창간되어 연 4회 발간되는 경남대 극동문제연구소의 국문 정기간행물로서, 남북한의 대내외 정치와 한반도의 주변 정세 및 통일전략, 그리고 미·중·러·일 및 아시아 국가들의 정치경제와 외교안보 정책을 다루는 전문 학술지입니다.

2004년 한국연구재단 등재지로 선정되는 등 꾸준한 질적 발전을 이루어 왔으며, 앞으로도 “한반도와 동북아 평화번영을 위해” 학술적 분석과 이론 형성에 이바지하는 학술지를 지향할 것입니다.

- 한국 민주주의의 임계점: 대통령과 반대당의 헌정 하드볼 공방  
김정(북한대학원대학교)
- 민주주의 위기의 조건: 정치적 해결경로와 제도적 견제 능력  
배진석(경상국립대학교)
- 비상계엄과 정치 엘리트의 양극화: 충실한 민주주의 문지기들 대 반쪽짜리 민주주의자  
박선경(고려대학교)
- 결정에 대한 태도와 아래로부터의 민주주의 퇴행: 윤석열 대통령 탄핵 결정 불복 사례를 중심으로  
강우진(경북대학교)
- 민주주의 위기와 아래로부터의 퇴행?: 민주주의 만족도의 변화, 2003~2025  
강우창(고려대학교)

## 『한국과 국제정치』 원고모집 안내

보내실 글은 순수 학술논문이어야 하며, 다른 곳에 게재되었거나 게재될 계획이 없는 것이어야 합니다. 보내신 글은 소정의 심사과정을 거쳐 게재 여부를 결정하며, 출판된 논문의 저작권은 경남대 극동문제 연구소에 귀속됩니다.

- 발 간 일: 3/ 6/ 9/ 12월 말일 (원고 수시접수, 투고순으로 게재 결정)
- 원고분량: 200자 원고지 120매 내외 (최대 150매 이하)
- 원고접수: (03053) 서울시 종로구 북촌로15길 2(삼청동)  
경남대 극동문제연구소 『한국과 국제정치』 편집실  
전화: 02) 3700-0708

JAMS 온라인투고: <https://ifes.kyungnam.ac.kr/ifes/6714/subview.do>



- 군인은 왜 위법 명령에 복종하는가: 12·12 군사 반란과 처벌 인식 오류 / 박재홍
- 유럽의 국방 자립과 핵 억지력의 역할: 독자 핵우산은 가능한가? / 김재엽
- 원자력추진잠수함(SSBN) 기반 한국형 핵공유 체제의 가능성과 전략적 가치 / 정성원
- 방문부대협정의 유형과 특성: 파견국과 접수국 간 관계 설정 사례 비교 분석 / 안준형, 손한별
- 중장기 장비유지비 추정 연구: 항공장비를 중심으로 / 김상백, 이형로
- 접적지역 내 지역예비군 운용방안 연구 / 최순원, 양승봉

## ■ 『국방정책연구』 원고모집 안내 ■

『국방정책연구』는 국방과 관련한 제반 문제를 이론적·실증적으로 다룬 논문과 연구 자료를 수록하는 전문학술지로서 2008년 학술진흥재단의 국내학술지평가에서 “등재학술지”로 선정되었습니다. 학계와 연구기관의 연구자들, 관련 업무 전문가들의 투고를 환영합니다. 다음을 참고하시어 적극적인 기고를 바랍니다.

- 다른 곳에 발표되었거나 발표될 예정인 글은 기고할 수 없으며, 순수 창작 논문이 아닌 경우에는(연구 프로젝트의 요약이나 재정리 등) 그 내용을 밝혀야 합니다.
- 기고된 원고는 본지의 편집 방향과 기준에 따라 실리지 않을 수도 있으며, 본지는 기고된 원고의 반환에 대해 책임지지 않습니다.
- 투고방법: 『국방정책연구』 온라인 논문투고시스템(<http://jdpskida.com>)에 접속하여 회원가입 후 심사용 파일 올리기
- 원고접수 마감: 매년 2월 28일, 5월 31일, 8월 31일, 11월 30일
- 전화: (02) 961-1291 / e-mail: [jdps@kida.re.kr](mailto:jdps@kida.re.kr)



통일연구원은 평화적인 통일을 실현하기 위하여 북한 및 통일문제에 관한 제반 사항을 전문적·체계적으로 연구·분석하며, 우리의 통일정책에 대한 다양한 의견을 개진하고 논의하는 토론의 장을 마련하기 위하여 『통일정책연구』를 연 2회 발간하고 있습니다. 본 학술지는 한국연구재단의 등재 학술지입니다. 관련 연구자분들의 많은 투고를 바랍니다.

## ■ 기획논문

- 북한의 '적대적 두 국가론'과 이재명 정부의 정책과제 / 고유환
- 미션 임파서블: 북핵 협상의 쟁점과 과제 / 최용환
- 중국의 새로운 국제질서 담론 제시와 대외전략 변화: 북중러 3자 협력 가능성 여부를 중심으로 / 정재홍

## ■ 일반논문

- 북한 엘리트의 차등적 '현지료해': 지역 단위 통계자료와 분석(2011~2024) / 이강민
- 위성영상을 통해 본 북한의 간척 동향과 실태 / 김혁
- 김정은 시대 선전 매체의 위기 대응 프로파간다 변화 -평양 무인기 침투 보도를 중심으로- / 이용철
- 한반도형 REDD+ 협력 체계 디자인: 중재 메커니즘을 중심으로 / 최효정·박소영
- 남북한 해사법제의 비교법적 검토 및 통일해사법제 수립 방안 연구 / 이영주
- 암호화 네트워크와 북한의 비대칭 전략 분석: 사이버 테러리즘과의 결합 가능성 / 김영훈·송기복
- 재일조선인 소재 북한소설의 시론적 연구 - 리호인 「렬차칸에서」의 '죄책감'을 중심으로 / 최강미

## 『통일정책연구』 원고 모집 안내

- ▶ 기고할 논문은 순수 학술논문이어야 하며, 다른 곳에 게재되었거나 게재될 계획이 없는 창작물이어야 합니다. 원고매수는 국문 원고지 120매 내외입니다.
- ▶ 문의 및 제출처
  - 통일연구원 홈페이지(<https://www.kinu.or.kr>) 및 <http://kinu.jams.or.kr> 공지사항 내 제출양식 및 기획주제 등 공지
  - 논문원고는 <http://kinu.jams.or.kr> 회원가입 후 제출
  - 기타 문의사항은 이메일 [kinups@kinu.or.kr](mailto:kinups@kinu.or.kr), 전화 02)2023-8227, 팩스 02)2023-8271로 연락바랍니다.
- ▶ 제출된 논문은 소정의 심사과정을 거친 후 게재 여부를 결정합니다.

# 국 가 전 략

제32권 1호 2026년 봄 [통권 제115호]



『국가전략』은 세종연구소에서 연 4회 발간하고 있는 전문학술지 (한국연구재단 등재학술지)로, 대한민국의 국가이익을 신장 시키기 위한 국가전략을 모색하고, 학문적 논의의 장을 마련하기 위해 1995년에 창간되었습니다.

본 학술지는 한국의 통일·외교·안보 전략과 정책 및 국가전략 수립을 위한 국제정세 분석과 주요 국가 연구 등의 주제를 편집대상으로 하고 있습니다. 세종연구소는 학계와 연구기관의 연구자들의 기고를 환영합니다.

- 한반도 핵균형에 대한 안정성-불안정성 역설 이론의 적용 검토: 사회과학적 논의와 계입이론을 활용한 한반도 평화 관리방안 / 이성우
- 김정은 집권 이후 북한 재래식 전력의 전략적 노출의 정치 / 황진태·이시현
- 김정은의 적대국 세뇌 전략: 적의 탄생(1945~1953)과 현대적 변용 / 김지일
- 대북 억제 신호와 위기 안정의 딜레마: '지도부 제거' 선언정책을 중심으로 / 강창우·함형필
- 평양 무인기 사건의 전략적 모호성 평가: 이론적 정합성과 정책적 합리성 / 장재규
- 거꾸로 보는 동아시아 지도와 중국 견제: 미·일의 지정학 관점과 한국의 지전략 / 전성훈
- 미국 해상수송 능력 강화의 배경과 안보적 의미: SHIPS Act의 250척 전략상선대(SCF) 추진을 중심으로 / 박주현
- 승리 이론의 특징과 적용: 2025년 이스라엘의 대(對)이란 전략 공습을 중심으로 / 김재엽
- 국방혁신 4.0과 연계한 FPV 드론 활용과 여성 징병제 전환에 관한 연구: UTAUT 모형과 성별과 경험의 조절효과를 중심으로 / 김재울·유현태
- 기후위기 대응에 따른 새로운 일본형 정치경제모델: 친환경성과 경제성의 상생을 위한 "변형적 발전주의" / 박창건

## 『국가전략』 원고모집

- ◎ 보내실 글은 순수학술논문이어야 하며, 다른 곳에 게재되었거나 게재될 계획이 없는 글이어야 합니다. 보내신 글은 돌려드리지 않으며 소정의 심사과정을 거쳐 게재 여부를 결정합니다. 연구소의 편집방향과 편집기준에 따라서 실리지 않을 수도 있으며, 게재 확정을 받은 논문이라도 편집 상황에 따라 이월 게재할 수 있습니다. 심사과정을 거쳐 채택된 논문의 저작권은 본 연구소에 귀속됩니다.
- ◎ 보내실 원고분량은 200자 원고지 120매 내의 분량으로 150매를 넘지 않아야 합니다. 원고는 반드시 『국가전략』 원고 집필 요령에 따라 '아래아 한글'이나 'MS 워드'로 작성하셔야 합니다. 원고를 보내실 때는 원고와 더불어 '400자 내외' 한글 요약문, '200 단어'의 영문 요약문과 국·영문 핵심어 3~5개를 작성하여 투고자의 연락 주소, 전화/휴대폰, E-mail 주소를 함께 보내셔야 합니다.
- ◎ 원고는 세종연구소 홈페이지 온라인 논문 투고 시스템(<https://dbpiaone.com/sjr/index.do>)에 회원가입 후 투고해 주시면 감사하겠습니다.

세종연구소 『국가전략』 편집위원회

E-mail: nationalstrategy@sejong.org

# Journal of National Defense Studies

Volume 69, Number 1, March 2026



RESEARCH INSTITUTE FOR  
NATIONAL SECURITY AFFAIRS  
KOREA NATIONAL DEFENSE UNIVERSITY

