

## The Need Analysis on Outplacement Competency of Discharged Soldiers

Jeom Seok Kim<sup>1#</sup>, Hyo Sun Park<sup>2+</sup>

<sup>1</sup> Division of ROTC, Sangmyung University, 31 Sangmyungdae-ro, Dongnam-gu, Cheonan, Korea

<sup>2</sup> Division of Military Studies, Cheongju University, 298 Daeseong-ro, Sangdang-gu, Cheongju, Korea

### Abstract

This study examines the need of developing outplacement competency among discharged soldiers in Korea, focusing on vulnerable groups such as the officers who have less outplacement competency and the captains who receive limited pension support. The results are as follows: First, the recognition survey to the vulnerable soldiers reveals that their competency levels on all four categories, including attitude toward outplacement, job adaptation, outplacement knowledge and technical abilities, are lower than what is expected for successful outplacement. Second, it is found that the captains recognize their current outplacement competency lower than expected while the warrant officers consider their competency higher than expected. Third, the education and training for improving outplacement competency should be prioritized on outplacement knowledge and technical abilities rather than attitude and job adaptation. Finally, more time and efforts should be invested to cultivate their competency levels in these areas of priority.

**Key words:** vulnerable groups, discharged soldiers, outplacement competency, education and training for outplacement

### 1. 서론

현행 법률 제11942호 「제대군인지원에 관한 법률」에 국가는 중·장기 복무 제대군인의 원활한 사회 복귀와 생활 안정을 위하여 취업 지원 등 전직을 지원할 수 있도록 규정하고 있다. 이에 따라 제대군인을 대상으로 다양한 지원정책이 추진되고 있으며, 이를 지원하는 부서의 책임은 제대 시점을 기준으로 이전에는 국방부가, 이후에는 국가보훈처에서 지원하도록 업무가 분장되어 있다.

이렇게 법률과 정책으로 제대군인 지원을 추진하고 있으나 제대를 하는 당사자들은 제대 이후 사회로의 진출을 불안하게 생각하고 있을 뿐만 아니라 실제 사회생활에 적응하는데 많은 애로를 겪고 있는 것이 현실이다. 그 이유는 군 간부들은 직업적 특수성으로 인하여 대부분 읍, 면 단위의 격오지에서 생활하여 왔기 때문이다. 실제로 장교의 경우 복무하는 동안 1~2년 단위로 보직이 교체되고 잦은 이사가 불가피하며, 자녀 교육 문제 등으로 오랜 기간 동안 가족과 떨어져 생활할 수밖에 없다. 이와 같은 현상은 군이 타 조직과 직업에 비해

# The 1st author: Jeom Seok Kim, Tel. +82-41-550-5420, e-mail. [jskim3424@hanmail.net](mailto:jskim3424@hanmail.net)

+ Corresponding author: Hyo Sun Park, Tel. +82-43-229-7952, Fax. +82-43-229-7950, e-mail. [psh6166@cju.ac.kr](mailto:psh6166@cju.ac.kr)

구조적으로 생활 환경에 대한 안정성이 취약함을 나타내고 있는 것이다.

한편, 군은 조직구조의 특성상 인력구조가 계급별 정원으로 관리되고 있으므로 현 계급에서 다음 단계로 진급되지 못할 경우 「군 인사법」에 명시된 연령별 정년에 따라 전역하게 되기 마련이다(Park, 2015: 92). 이에 따라 제대군인은 매년 1만 6천여 명이 발생하고 있으며, 그 중 육군의 경우 5년 이상 복무 후 전역하는 중·장기 제대군인은 2천 6백여 명이다. 이들은 군 복무의 특수성과 군 전문기술이 일반사회의 수요와 일치되지 않으므로 재취업이 현실적으로 어려운 실정이다(Ministry of National Defence, 2015: 1).

국방부 통계에 의하면 2014년 9월 현재 제대군인의 취업률은 57.4%로서, 같은 연령대의 국민 평균 고용률 73%와는 16%의 차이를 보이고 있으며, 외국군 제대군인 취업률 평균 93.6%(미국: 95%, 영국: 94%, 프랑스: 92%, 독일: 90%, 일본: 97%)에 비해서는 매우 낮다(Ministry of National Defence, 2014; Park, 2015: 92). 이러한 현상은 전역 예정간부의 취업에 대한 두려움으로 이어지고 군인에 대한 자부심 상실로, 결국 군 간부를 직업으로 희망하는 청소년이 줄어들게 되고 우수 인력 획득에도 악영향을 미치고 있다.

그동안 국방부와 육·해·공군은 창의적이고 통합적인 노력으로 제대군인의 새로운 일자리 마련과 취업역량 강화를 위한 헌신적인 노력에도 불구하고 제대군인에게 적합한 민간 기업의 직종 발굴과 직위를 발굴하는데 한계점에 도달하였다(Lee, 2005). 그리고 제대군인이 군 복무 중에 습득한 직무 능력과 역량을 사회에서 활용할 수 있도록 그들의 취업역량을 개발하고 지원하기 위한 방안(Kim, et. al., 2008)과 맞춤형 직업능력 개발, 직업교육개발, 제대군인에 적합한 군내 위주의 취업 직위를 개발하는데 주저하여 왔음이 현실이다(Ministry of National Defence, 2015: 2).

제대군인의 취업 문제는 그동안 취업률에 관심을 집중하였으나, 실제로는 제대군인들이 보유하고 있는 우수한 역량이 무엇이고, 부족한 역량은 무엇인가를 찾아

내는 것이 더욱 중요하다. 일부 설문조사에 따르면 제대군인이 다른 집단에 비해 재취업 관련 장점으로 리더십, 책임감, 체계적인 조직 관리 능력, 규정준수와 정직성 등이 나타났다(Lee, et. al., 2005: 16). 또한, 군 복무 중 경험에 의해 축적된 직무역량을 인식 조사를 통해 일반화하여 제시하고는 있으나, 개인의 특성이나 직무와 관련하여 실제 지니고 있는 구체적인 취업 역량에 대한 실증적 조사는 미흡하다. 더불어 중·장기 복무 제대군인의 군 복무 중 습득한 지식이나 직무 능력의 정도와 이를 사회의 어떠한 직종과 관련하여 활용될 수 있는가에 대한 객관적 조사 결과가 부재하다. 이러한 상황에서는 군 경력을 활용한 사회 취업을 지원하는 데 한계가 있을 수밖에 없다(Lee, 2006: 71).

또한, 제대군인을 대상으로 재취업 관련 역량개발이나 전직지원 교육프로그램 등에 관한 연구는 주로 중·장기 복무 제대예정군인을 대상으로 이루어 졌다(Lee, et. al., 2007; Park, et. al., 2007; Kim, et. al., 2008; Jung, et. al., 2008; Hong, et. al., 2009; Yang, 2010; Lee, et. al., 2011; Kim, 2012). 최근에는 청소년 실업해소 대책과 연계하여 대다수의 병역의무를 이행하는 의무복무 제대군인이 군 복무로 인해 발생하는 상대적 불이익을 어떻게 보상해야 할 것인가에 대한 논의를 국가 차원에서 해야 한다는 공감대가 형성되고 있다(Park, et. al., 2014: 51). 이와 같이 취업 지원을 위한 교육 제도나 프로그램 개발 등의 정책 연구가 대부분이다. 따라서 제대군인의 특성별, 계층별 취업률과 군 생활을 통해 습득되는 취업 역량을 객관적으로 분석할 필요가 있다. 나아가 이들에게 추가적으로 요구되는 재취업 역량과 교육지원 프로그램 등 다양한 연구가 절실한 실정이다.

따라서 본 연구의 목적은 제대군인 중에서도 재취업이 취약한 계층을 분석하고, 그들의 성공적인 사회로의 이행 및 정착을 위해 필요한 전직역량을 도출하여 재취업 역량 강화를 위한 교육훈련 내용을 도출하는 것이다. 이를 위해 현행 제대군인 전직 지원 정책과 취약계층을 분석하여 정의하고, 제대군인 전직 역량에 대한 선행

연구를 통하여 제대군인 재취업 역량을 도출한 후 전직 역량별 교육훈련 우선순위를 탐색하여 재취업 핵심 역량 강화를 위한 교육훈련 내용을 도출하여 교육훈련 방향을 제시한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 제대군인 전직 관련 역량요소

제대군인의 역량이라 함은 군 복무 시절 직무수행과 관련된 교육과 경험의 축적이 대부분이라 볼 수 있다. 결국, 중·장기 복무 중인 현역군인이 보유하고 있는 역량과 기능, 자질이 제대군인 역량과 직결된다고 보된다. Samuel Huntington(1980)은 직업군인 중에서도 장교의 자질과 기능을 '무력을 사용하는 인간조직을 지휘·통제·운용하는 것'으로 정의하였다. Huntington의 정의에 맞추어 장교의 역량에 초점을 두고 살펴보면, 장교는 조건·시간·가용자원의 관리자로서, 전투 지휘, 계획 수립, 교육훈련 및 부대 관리, 장비 운용능력 등이 기본적으로 요구된다.

이러한 역할은 지휘통솔과 관리라는 두 가지 역량을 통해서 수행되며, 지휘통솔은 장교 및 부사관 등 전 간부들에게 요구되는 가장 기본적인 역량이라 할 수 있고, 지휘통솔은 전쟁 승리를 위한 부대의 활동을 명령하는 행위나 부대의 임무를 달성하기 위한 모든 직·간접 행위로서 조직의 임무완수를 위하여 부하들의 충성심, 존경심, 복종, 협동정신 등을 이끌어내야 한다.

관리는 군 조직이 거대함과 무기의 첨단화에 따라 지휘통솔만큼이나 중요한 역량으로써 다음과 같이 4가지 부분으로 세분화된다(Park, *et. al.*, 2007). 첫째, 기획 역량으로서 부대의 임무달성을 위한 목표와 방침 설정, 상황분석과 판단, 대안선택과 비교 등이 이에 속한다. 둘째, 조직 역량으로서 부대 목표를 효율적으로 달성하는 데 필요한 인원, 장비를 배치하는 것이다. 셋째, 통제 역량으로서 결함사항이 발생할 시에 필요한 교정조치를 할 수 있도록 점검, 분석, 표준산정, 실적측정, 표준 대 실적 비교 등이 이에 속한다. 넷째, 조정 역량으

로서 부대 내의 구성원들이 기울이는 노력이 부대 전체에 조화를 이루도록 조정하는 것이다.

이러한 역량은 지휘관과 참모의 두 가지 직책에서 발휘된다. 지휘관의 임무는 ① 고도의 전투 준비태세 유지를 위한 적절한 조치를 취하는 것이며, ② 임무수행에 필요한 정보를 통해 상황에 적절한 임무를 부여하고 이를 감독한다. 참모로서 임무는 ① 지휘관의 결심을 돕기 위해 정보를 수집하고 제공하며, ② 현 상황 판단/대안 적합성을 검토하고, ③ 방침과 조치할 행동, 하달 명령 등을 지휘관에게 건의한다. ④ 지휘관의 결심에 따른 상세한 계획을 작성하고 하달하며, ⑤ 하달된 계획을 시행하고 확인하며 감독한다(Kim, *et. al.*, 2002). 이러한 임무와 역할을 수행하기 위해 직업군인은 지휘통솔과 관리 역량 외에 의사소통, 의사결정, 전쟁에 관한 전문 지식과 식견, 강인한 체력 등을 지속적인 교육과 훈련 및 개인적 경험 등을 통하여 추가로 갖추게 된다.

제대군인의 전직은 결국 사회로의 이동이다. 박근혜 정부는 국정과제인 능력중심 사회구축 일환으로 국가직 무능력표준(NCS: National Competency Standards)을 공공기관부터 활발하게 소개하고 있으며 점차 일반 기업에도 확대해나갈 예정이다(HRDKOREA, 2015). NCS란 산업 현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것을 말한다(자격기본법 제2조). 이를 통해 구인자와 구직자 간의 상호 필요한 취업 역량을 제시함으로써 기업과 취업준비생들에게 도움을 주고 있다. 따라서 제대군인의 전직 역량 요소를 탐색하여 구인기관에 필요한 역량을 제시함으로써 취업 지원을 확대해 나가야 한다. 제대군인 전직 역량 요소를 탐색하기 위해서는 일반기업이나 공조직에서 요구하는 인재상과 적합한 역량은 무엇이고, 노동시장의 구직환경에서 요구하고 있는 역량을 살펴보고, 재취업이 취약한 제대군인에게 필요한 역량요인과 역량 군을 발굴하는 것이 중요하다.

한국고용정보원의 KNOW 시스템은 청소년과 성인들의 진로 및 경력설계, 진로상담, 구인, 구직 등에 도

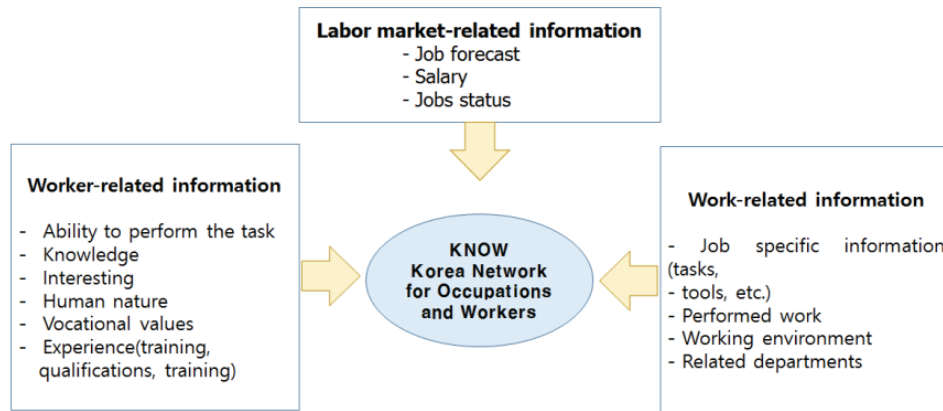


Figure 1. The concept of competency required for re-employment

움을 주기 위하여 한국의 대표적 직업(2016년 6월 현재 817개 직업)에 대한 상세한 정보를 제공하는 정보시스템이다(http://www.work.go.kr/jobMain.do). 한국 고용정보원에서 2001년부터 직업별 임금, 학력, 학과(계열)분포, 직업만족도, 일자리 전망 등과 같은 정보를 포함한 KNOW(Korea Network for Occupations and Workers) 시스템을 개발·구축(Figure 1) 참조)하여 운영하고 있다(Park, et. al., 2015: 95).

이에 따라 구직이나 구인 등 모든 직업에 관한 정보를 수량화하여 제공하고자 직업의 특성(요구하는 능력/지식/성격/흥미/가치관, 재직자가 많이 접하는 환경) 등

에 대한 정보를 확인할 수 있다(Kim & Soe, 2015: 2). 업무수행능력 문항은 O\*NET에 사용된 능력문항(52개 문항)과 스킬문항(35개 문항)을 통합하여 개발되었다(Kim, 2002; Park, et. al., 2003). 최근 생산방법의 자동화와 컴퓨터의 업무 의존도와 더불어 지식근로의 의존도가 높아지는 점을 감안하여 문항이 많이 개선되고 있는 실정이다. 지식은 특정 영역에 관한 관련 사실이나 정보와 원리 등으로 구성되며 교육과 훈련 혹은 특정한 경험을 통해 습득된다. KNOW에서 사용되는 지식의 영역은 O\*NET의 자료수집 33개 문항을 그대로 사용하고 있다. 성격은 직업과 관련된 성격을 주로 다

Table 1. The competency and lower re-employment capacity

| Separator                | Competency   | Competency definitions  |
|--------------------------|--|---|
| Knowledge groups (5)     | Self understanding                                 | An objective understanding of the ego for choosing a job                                    |
|                          | Understand the career field                        | Finding a job in the field of information and the ability to understand                     |
|                          | Major knowledge                                    | Major field of expertise  |
|                          | Foreign language skills                            | Foreign language literacy   |
|                          | Common sense for a job                             | The basic common sense required by the job  |
| Technology Groups (5)    | Job search decision making                         | Select a suitable alternative in the search for a job and the ability                       |
|                          | Job search information search capabilities         | Job search and career information and jobs in literacy                                      |
|                          | Take advantage of the ability of a human network   | Take advantage of the skills necessary for a job social networking                          |
|                          | Job search documents have the ability              | The ability to create documents necessary for finding a job                                 |
|                          | Job search communication skills                    | Representations and delivery skills   |
| Job adaptation group (6) | Duties and organizational commitment               | The pride of performing their duties and contribute to the development of the Organization  |
|                          | Ability to perform the duties of the field         | Take advantage of the ability to perform a job with a major knowledge                       |
|                          | Interpersonal skills                               | Effective management of the relationship and taking advantage of the ability which Pavilion |
|                          | Problem-solving skills                             | In the course of performing their duties has occurred, problem-solving skills               |
|                          | Resource utilization skills                        | Select the resources needed to carry out their duties and literacy                          |
|                          | The ability of self-administration and development | The ability to develop and manage themselves  |

※ Source : Ko, et. al.(2009: 95).

른 업무 스타일(Work Style)문항으로 총 16개 문항으로 구성되어 있다(Kim & Soe, 2015: 11). 또한, 최근에는 가치관, 업무환경·흥미 등이 추가되어 측정되어지고 있다. 본 연구에서는 Ko, *et. al.*(2009)의 연구에서 제시한 구직에 필요한 역량군 토대로 하였다. 구체적인 역량군과 하위역량 및 정의에 대한 내용은 <Table 1>과 같다.

## 2. 제대군인 재취업 취약계층

취약(vulnerable)이란 ‘무르고 약한 것’으로 신체적·육체적으로 상치받기 쉽고 피해를 볼 가능성이 높다는 것을 함축하고 있으며, 계층이라는 사회적 용어는 사회적 지위와 역할에 따라 구별되는 비슷한 사람들의 부류를 지칭한다. 취약계층(vulnerable group 또는 marginalised group)은 취약과 계층을 합성한 조어로서 이 집단이 누구를 지칭하는지는 명확하지 않다. 그러나 일반적으로 사회적 위험요인에 의해 손실을 입거나 계층적 위치가 낮아질 수 있는 집단을 일컫는다. 그러나 그 범위는 매우 넓어 특정한 집단으로 한정하기는 어려움이 있으며 그동안 취약계층에 대한 선행연구를 보면 사회적 취약계층, 질병 취약계층, 취업 취약계층, 주거환경 취약계층, 재난 취약계층, 기후환경 취약계층, 여성 취약계층 등 다양하게 정의되고 있다(Kang, *et. al.*, 2006; Jung, *et. al.*, 2000; Nam, 2013; Park, *et. al.*, 2013; Kim, *et. al.*, 2014; Mechanic & Tanner, 2007; Turner, 2006; Vladeck, 2007).

이와 같이 취약계층은 사회적 소수집단으로 다양한 사회적 위험에 노출되어 있으며 인적·물적·사회적 자원의 부족으로 인해 불이익을 경험하고 심할 경우에는 사회적으로 배제될 가능성마저 있는 집단으로 이해할 수 있다. 흔히 장애인, 저소득층, 미혼모와 같은 여

성, 노인, 아동 등을 사회적 취약계층이라고 한다. 최근에는 결혼이민자, 새터민(탈북자), 외국인 근로자 등을 새로운 취약계층으로 인식하고 있다. 이들은 공통적으로 사회적 소수자이면서 동시에 사회적으로 활용 가능한 자원을 적게 소유한 집단이기에 일상생활에 있어서 주류에 들지 못하는 경우가 많다.

또한, 취업취약계층은 ‘취업에 어려움을 겪는 집단(The hard-to-employ populations)’으로 정의하고 있다. 기존의 많은 연구결과는 집단적 조건의 맥락에서 ‘29세 이하 청년구직자’, ‘50세~55세의 장기 실직자’, ‘노인 구직자’, ‘장애인 구직자’ 등을 취업 취약계층으로 구분하고 있다(No, 2006: 118). 또한 기획재정부에서는 취업애로계층을 실업자와 비경제활동인구 중 취업에 어려움을 겪는 사람으로 구분하고 있다. 고용통계상 공식 실업자는 89만 명 규모지만, 취업애로계층은 공식 실업자뿐 아니라 비경제활동인구 중 취업희망자, 취업자 중 추가 취업희망자 등 사실상 실업자를 포괄하는 개념이다(Current Economic Glossary, 2010).

하지만 각 집단이 갖는 평균적인 확률을 의미하며, 적용기준에 따라 각 집단에 속한 개인의 취업과 취업 어려움에 따라 구분될 수도 있다. 본 연구는 제대군인의 재취업에 관한 연구로서 취업의 어려움을 겪는 집단으로 설정하고자 한다. 왜냐하면, 제대군인의 경우 불안정 취업과 저임금 취업 여부를 고려하여 양질의 일자리로의 취업이라는 기준을 설정해야 하기 때문이다. 여기에서 취업의 어려움이란 취업에 대한 욕구의 전제로 취업의사를 가진 집단으로 해야 하며, 근로능력을 보유하고 있으나 취업 및 구직에 애로를 겪는 계층으로 보아야 한다.

이번 연구에서는 제대군인의 재취업 취약계층의 규모를 추정하기 위하여 2009년도부터 2013년도까지 최

Table 2. Five-year work of the soldiers for the medium and long term service status

| Separator            | Average | 2009<br>(‘05~‘09) | 2010<br>(‘06~‘10) | 2011<br>(‘07~‘11) | 2012<br>(‘08~‘12) | 2013<br>(‘09~‘13) |
|----------------------|---------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Retired personnel    | 18,416  | 17,836            | 18,061            | 17,455            | 19,210            | 19,518            |
| Employment personnel | 10,289  | 9,956             | 10,053            | 10,267            | 9,961             | 11,208            |
| Employment rate(%)   | 55.26   | 55.8              | 55.7              | 55.6              | 51.8              | 57.4              |

※ Source : National Health Insurance Corporation(2013). The re-analysis results quoted army headquarters.

Table 3. The identification of soldiers discharged from the 2015 rated employment status

| Separator            | Total  | General | Maj.r<br>~Colonel | Capt. | Chief Warrant<br>Officer | Sergeant |
|----------------------|--------|---------|-------------------|-------|--------------------------|----------|
| Retired personnel    | 19,515 | 248     | 4,656             | 6,056 | 961                      | 7,597    |
| Employment personnel | 11,208 | 178     | 3,256             | 3,864 | 424                      | 3,486    |
| Employment rate(%)   | 57.4   | 71.8    | 69.9              | 63.8  | 44.1                     | 45.9     |

※ Source : National Health Insurance Corporation(2013). The re-analysis results quoted army headquarters.

근 5개년 취업현황을 활용하였다. 5개년 간 중·장기 복무자의 취업현황은 <Table 2>와 같이 평균 전역자는 18,416명이었으며, 취업인원은 연간 10,289명으로 평균 취업률은 55.26%로 나타났다.

국방부 통계에 의하면 2014년 9월 현재 제대군인의 취업률은 52.6%로서, 남성평균 고용수준인 69.8%와 선진국 제대군인 취업률 평균 94%(미국: 95%, 영국: 94%, 프랑스:92%, 독일:90%, 일본: 97%)에 비해 매우 낮은 실정이다. 한편, 2015년도 제대군인 신분별 취업 현황을 살펴보면 아래 <Table 3>과 같다.

장교의 경우 장군과 영관급 장교보다 연금 수혜가 없는 대위가 취업률이 저조하고, 준위와 부사관이 평균 취업률보다 현저하게 저조하다. 따라서 이 연구에서는 제대군인 재취업 취약계층을 대위, 준위 및 부사관으로 설정하여 분석하고자 한다.

### III. 연구방법

본 연구는 제대군인 재취업 취약계층의 전직에 필요한 핵심역량을 분석하고, 재취업 역량 강화를 위한 교육훈련 우선순위를 도출하고 교육훈련 방향을 제시하는 것이다.

연구의 진행 절차는 먼저 선행연구를 통하여 전직 관련 역량 요소를 탐색하였으며, 전문가 타당성 조사를 통하여 제대군인 전직 관련 역량 요소를 도출하였으며, 제대군인 재취업 취약계층을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이어서 전직 관련 교육훈련 우선순위를 분석

하고 교육훈련 방향을 제시하였다.

#### 1. 연구 대상자 선정

본 연구에서는 제대군인 중에서 재취업이 취약한 계층을 대상으로 전직에 필요한 핵심역량 요인이 무엇인가를 실증적으로 도출하기 위하여 전직지원업무 담당관 인터뷰(FGI)와 관련 전문가 타당성 조사를 위해 연구 대상자를 신중하게 선정하였다. 전직지원업무 담당관은 국방부와 육·해·공군 본부에서 전직 관련 담당업무를 맡고 있는 인원을 선정하였으며, 이들은 관련 분야의 근무 경력이 최소 3년 이상 근무한 전문가이다. 또한, 전문가그룹은 현재 육군본부 제대군인지원처에 전직 관련 정책 및 교육 담당 과장, 그리고 국방전직교육원을 대표하여 전직 관련 연구원과 학계를 대표한 HRD분야 전문 교수 등을 포함하여 13명을 선정하였다. 그리고 관련 집단의 실태 조사를 위해 설문 조사 대상자를 선정하였으며, 참여 대상자 선정은 <Table 4>와 같다.

제대군인 재취업 취약계층의 전직 역량 실태조사를 위한 설문조사 대상자는 250명을 선정하였으며, 설문 조사에 응답한 대상자는 240명이다. 계급별 분포는 대위 75명, 중사 65명, 상사 30명, 원사 40명, 준위 30명이며, 연령대는 20대 75명, 30대 88명, 40대 70명, 50대 7명을 선정하였다.

실태조사를 위한 설문 대상을 250명으로 선정한 이유는 최근 2013년부터 2015년까지 재취업 취약 계층의 제대군인 평균 전역 인원을 고려하였으며, 연평균 전역 인원 1,580명을 고려하여 모집단의 15%의 표본을 추출

Table 4. Analysis of the research capabilities of target employment difficult groups

| Separator            | Total | FGI | Expert Group | Related Group survey |                    |
|----------------------|-------|-----|--------------|----------------------|--------------------|
|                      |       |     |              | Target personnel     | Response personnel |
| The number of people | 263   | 5   | 13           | 250                  | 240                |

Table 5. Answer the survey personnel('13~'15)

| Separator          | Total | Captain | Sergeant first class | Master sergeant | Major sergeant | Warrant officer |
|--------------------|-------|---------|----------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| Retired personnel  | 1,580 | 726     | 598                  | 49              | 116            | 91              |
| Response personnel | 240   | 75      | 65                   | 30              | 40             | 30              |

하였다. 계급별로는 연평균 전역 인원을 고려 차이를 두었으며, 연령과 병과, 복무연한 등을 고려하였다. 제대군인 재취업 취약계층의 연평균 전역인원과 설문조사 대상은 다음 <Table 5>와 같다.

## 2. 조사방법 및 조사도구

제대군인 재취업 역량 조사를 위하여 1차적으로 문헌조사를 실시하였고, 2차적으로는 제대군인 전직 역량 도출을 위한 전직지원업무 담당관 인터뷰(FGI)와 전직 관련 전문가 타당성 조사를 실시하였다. 마지막으로 실태조사를 위하여 설문조사를 통한 핵심역량에 대한 중요도 차이 분석(IPA) 방법을 사용하였다.

문헌조사는 제대군인 재취업 취약계층의 전직을 위해 필요한 역량을 도출하기 위해서 고용노동부와 한국고용정보원에서 제시한 청년층 구직역량 실태조사(Ko, *et. al.*, 2009)와 다수의 국내·외 학자들의 전직 역량 관련 문헌 등을 선행연구 분석하였다.

전문가 타당성 조사는 13명 전문가를 패널로 선정하여 3회에 걸쳐 타당성 조사를 실시하여 핵심역량을 전직지식군, 전직기술군, 전직태도군, 직무적응군으로 구분하여 최종 확정하였다. 도출된 제대군인의 전직역량 개념 및 행동지표를 토대로 제대군인 재취업 취약계층의 전직역량 실태를 파악하기 위한 조사가 이루어졌으며, 도출된 행동지표 각각에 대해 현재의 수준을 묻는 항목과 전직을 위해 요구되는 수준을 묻는 항목으로 구성하였으며, 타당성 여부 파악은 5점 Likert 척도를 활용하였다. 최종 델파이 결과 하위역량군 분류에 대한 타당성 검증 결과 대다수 항목이 평균 5.0으로 매우 적절한 것으로 나타났으며, 인적네트워크 활용능력이 4.75, 글로벌마인드 및 다문화 이해 4.50, 대인관계능력 4.75로 다른 항목에 비해 다소 낮은 것으로 나타났다. 한편 패널의 별도 의견 제시는 없었다. 또한, 하위

역량 관련 행동지표의 타당성 검증 결과 대다수 항목이 평균 5.0 사이로 매우 타당한 것으로 나타났으며, 인문학 상식 4.85, 면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답하기 4.75, 다문화 이해 4.50, 전공지식을 활용한 현장 직무 수행 4.75, 건강관리 4.75 등으로 다른 항목에 비해 다소 낮은 것으로 나타났다.

설문조사는 2015년 4월 18일부터 5월 1일 사이에 전직 직업보도교육생과 육군 부사관학교 보수교육 과정 교육생, 그리고 야전부대를 순회하면서 직접 조사하는 방식으로 이루어졌으며, 설문지 240부를 분석에 활용하였다.

## IV. 연구의 결과

1. 제대군인 재취업 취약계층 전직 역량 분석 결과  
제대군인 재취업 취약계층의 전직을 위해 필요한 역량을 도출하기 위하여 전문가에 의한 3차례에 걸친 타당성 조사를 통해 전직 핵심역량 및 행동지표를 도출하였으며, 도출된 전직역량의 역량군별 수준을 살펴보면 다음과 같다.

### 가. 전직지식군 역량에 대한 인식 분석

전직지식군 역량에 대한 전반적인 인식조사 결과는 다음 <Table 6>과 같다.

전직지식군의 하위 역량에 있어서는 중사나 상·원사, 준위, 대위 등 계급에 관계없이 조사에 응한 제대군인 모두 현재 수준에 비해 취업을 위해서는 보다 높은 수준의 역량이 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다. 다만 준위 계급의 경우 구직 희망 분야 직무 지식 역량에 있어서는 현재 보유 수준이 요구되는 수준보다 높은 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 계급 간 차이를 살펴보면, 대위의 경우 현재의 보유 수준을 전반적

Table 6. Recognition for re-employment knowledge competencies

| Competency             | Capability configuration              |          | Current level(P) |                    | Level of demand(E) |                    | Gap (E-P)    |
|------------------------|---------------------------------------|----------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|
|                        |                                       |          | Average          | Standard deviation | Average            | Standard deviation |              |
| Knowledge Capabilities | Understanding self                    | Serg. F. | 3.17             | 0.805              | 3.76               | 0.872              | 0.59         |
|                        |                                       | Serg. M. | 2.99             | 0.831              | 3.60               | 0.964              | 0.62         |
|                        |                                       | War. O.  | 3.90             | 1.113              | 3.97               | 1.085              | 0.07         |
|                        |                                       | Capt.,   | 2.40             | 0.770              | 3.66               | 0.936              | <b>1.26</b>  |
|                        |                                       | Total    | 3.08             | 0.984              | 3.71               | 0.967              | 0.63         |
|                        | Understanding the field of employment | Serg. F. | 2.69             | 0.930              | 4.07               | 1.100              | <b>1.38</b>  |
|                        |                                       | Serg. M. | 2.71             | 0.842              | 3.52               | 1.145              | 0.81         |
|                        |                                       | War. O.  | 3.31             | 0.712              | 4.31               | 0.712              | <b>1.00</b>  |
|                        |                                       | Capt.,   | 2.47             | 1.074              | 4.03               | 0.964              | <b>1.56</b>  |
|                        |                                       | Total    | 2.77             | 0.919              | 3.87               | 1.075              | <b>1.10</b>  |
|                        | Job knowledge                         | Serg. F. | 2.66             | 0.857              | 3.79               | 1.082              | <b>1.13</b>  |
|                        |                                       | Serg. M. | 2.50             | 0.906              | 3.72               | 1.131              | <b>1.22</b>  |
|                        |                                       | War. O.  | 3.83             | 1.104              | 3.79               | 0.940              | <b>-0.04</b> |
|                        |                                       | Capt.,   | 2.38             | 0.942              | 3.83               | 0.928              | <b>1.45</b>  |
|                        |                                       | Total    | 2.75             | 1.071              | 3.77               | 1.043              | <b>1.02</b>  |
|                        | Foreign language skills               | Serg. F. | 1.97             | 0.981              | 3.62               | 1.399              | <b>1.65</b>  |
|                        |                                       | Serg. M. | 2.19             | 1.061              | 3.57               | 1.230              | <b>1.38</b>  |
|                        |                                       | War. O.  | 2.69             | 1.105              | 3.76               | 1.300              | <b>1.07</b>  |
|                        |                                       | Capt.,   | 1.83             | 0.791              | 3.47               | 1.196              | <b>1.64</b>  |
|                        |                                       | Total    | 2.17             | 1.039              | 3.59               | 1.261              | <b>1.42</b>  |
| General knowledge      | Serg. F.                              | 2.93     | 0.842            | 4.03               | 0.944              | <b>1.10</b>        |              |
|                        | Serg. M.                              | 2.82     | 0.732            | 3.63               | 0.813              | 0.80               |              |
|                        | War. O.                               | 3.66     | 0.769            | 4.34               | 1.045              | 0.68               |              |
|                        | Capt.,                                | 2.48     | 0.949            | 3.57               | 0.817              | <b>1.09</b>        |              |
|                        | Total                                 | 2.94     | 0.880            | 3.83               | 0.927              | 0.89               |              |

으로 낮게 인식하고 있는 것으로 나타난 반면 준위는 상대적으로 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 반면 전직을 위해 요구되는 수준에 있어서는 전직 일반상식 역량을 제외하고는 집단 간 인식 차이를 보이고 있지 않았다.

나. 전직기술군 역량에 대한 인식 분석

전직기술군 역량에 대한 전반적인 인식조사 결과는 다음 <Table 7>과 같다.

전직기술군의 하위 역량은 구직 의사 결정 능력, 구직 정보 탐색 능력, 인적 네트워크 활용 능력, 구직 서류 작성 능력, 구직 의사소통 능력 등 5개 역량으로 구분 (Park, et al., 2015: 93)되며, 조사결과 중사나 상·원사, 준위, 대위 등 계급에 관계없이 조사에 응한 제대군인 모두 취업을 위해서는 현재 수준보다 높은 수준의 역량이 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다.

전직을 위해 요구되는 수준에 있어서는 구직 서류 작

성 역량과, 구직 의사소통 능력 역량에 있어서만 집단 간 인식 차이를 보이고 있었는데, 준위의 경우 상대적으로 구직 서류 작성이나 구직 의사소통 능력을 중요하게 인식하지 않고 있는 반면 중사의 경우 이를 중요시 여기고 있는 것으로 나타났다.

다. 전직태도군 역량에 대한 인식 분석

전직태도군 역량에 대한 전반적인 인식조사 결과는 다음 <Table 8>과 같다.

전직태도군 역량에 대한 인식 조사 결과 준위를 제외하고는 모든 역량에서 현재 수준보다 높은 수준이 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다. 또한, 전직을 위해 요구되는 수준의 경우 긍정적 가치관 및 도전정신 역량에 있어서만 집단 간 차이를 보이는 것으로 나타났는데 이 또한 중사가 상·원사나 준위, 대위에 비해 상대적으로 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

Table 7. Re-employment for recognition for technical competency

| Competency             | Capability configuration                         |          | Current level(P) |                    | Level of demand(E) |                    | Gap (E-P)    |
|------------------------|--|----------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|
|                        |  |          | Average          | Standard deviation | Average            | Standard deviation |              |
| Technical capabilities | Job search decision making                       | Serg. F. | 2.83             | 0.759              | 3.69               | 0.712              | 0.86         |
|                        |  | Serg.M   | 2.78             | 0.764              | 3.62               | 0.806              | 0.84         |
|                        |  | War. O   | 4.24             | 1.057              | 3.72               | 0.996              | <b>-0.52</b> |
|                        |  | Capt.,   | 2.47             | 0.819              | 3.67               | 0.884              | <b>1.20</b>  |
|                        |  | Total    | 3.00             | 1.025              | 3.66               | 0.836              | 0.66         |
|                        | Job search information search capabilities       | Serg. F. | 2.83             | 0.711              | 3.76               | 0.872              | 0.93         |
|                        |  | Serg.M   | 2.74             | 0.834              | 3.55               | 0.900              | 0.81         |
|                        |  | War. O   | 3.90             | 1.145              | 4.07               | 1.100              | 0.17         |
|                        |  | Capt.,   | 2.80             | 0.887              | 3.73               | 0.907              | 0.93         |
|                        |  | Total    | 2.98             | 0.984              | 3.72               | 0.946              | 0.74         |
|                        | Take advantage of the ability of a human network | Serg. F. | 2.79             | 0.902              | 3.69               | 1.039              | 0.90         |
|                        |  | Serg.M   | 2.72             | 0.856              | 3.65               | 0.997              | 0.93         |
|                        |  | War. O   | 3.10             | 0.860              | 3.83               | 1.071              | 0.73         |
|                        |  | Capt.,   | 2.23             | 0.935              | 3.50               | 0.777              | <b>1.27</b>  |
|                        |  | Total    | 2.71             | 0.913              | 3.66               | 0.978              | 0.95         |
|                        | The ability of the paperwork for a job           | Serg. F. | 2.86             | 0.915              | 4.03               | 0.944              | <b>1.17</b>  |
|                        |  | Serg.M   | 2.97             | 0.907              | 3.62               | 0.909              | 0.65         |
|                        |  | War. O   | 3.33             | 0.832              | 3.21               | 0.819              | <b>-0.12</b> |
|                        |  | Capt.,   | 2.27             | 0.868              | 3.83               | 0.986              | <b>1.56</b>  |
|                        |  | Total    | 2.88             | 0.942              | 3.66               | 0.944              | 0.78         |
| Communication skills   | Serg. F.   | 3.07     | 0.842            | 4.00               | 0.886              | 0.93               |              |
|                        | Serg.M   | 2.99     | 0.947            | 3.70               | 0.975              | 0.71               |              |
|                        | War. O   | 3.14     | 0.639            | 3.21               | 0.675              | 0.07               |              |
|                        | Capt.,   | 2.50     | 0.777            | 3.87               | 0.937              | <b>1.37</b>        |              |
|                        | Total  | 2.94     | 0.867            | 3.69               | 0.931              | 0.75               |              |

Table 8. Re-employment for attitude competency recognition

| Competency           | Capability configuration                    |          | Current level(P) |                    | Level of demand(E) |                    | Gap (E-P)    |
|----------------------|---|----------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|
|                      |   |          | Average          | Standard deviation | Average            | Standard deviation |              |
| Attitude competency  | Positive values                             | Serg. F. | 3.76             | 0.912              | 4.00               | 0.886              | 0.24         |
|                      |   | Serg.M   | 3.46             | 0.901              | 3.88               | 0.932              | 0.42         |
|                      |   | War. O   | 3.28             | 0.702              | 3.83               | 0.889              | 0.55         |
|                      |   | Capt.,   | 3.43             | 1.104              | 3.97               | 0.765              | 0.54         |
|                      |   | Total    | 3.48             | 0.917              | 3.91               | 0.880              | 0.43         |
|                      | Spirit of the challenge                     | Serg. F. | 4.14             | 0.915              | 4.34               | 0.814              | 0.20         |
|                      |   | Serg.M   | 3.46             | 0.815              | 3.90               | 0.825              | 0.43         |
|                      |   | War. O   | 3.76             | 0.739              | 3.69               | 0.850              | <b>-0.07</b> |
|                      |   | Capt.,   | 3.37             | 1.217              | 4.03               | 0.809              | 0.66         |
|                      |   | Total    | 3.62             | 0.943              | 3.97               | 0.843              | 0.35         |
|                      | Global mind and Multicultural understanding | Serg. F. | 3.41             | 1.018              | 3.76               | 0.988              | 0.35         |
|                      |   | Serg.M   | 2.99             | 0.866              | 3.68               | 0.776              | 0.70         |
|                      |   | War. O   | 3.66             | 0.814              | 3.48               | 0.634              | <b>-0.18</b> |
|                      |   | Capt.,   | 2.93             | 1.143              | 3.70               | 0.837              | 0.77         |
|                      |   | Total    | 3.18             | 0.977              | 3.66               | 0.805              | 0.48         |
|                      | Professional ethics                         | Serg. F. | 3.96             | 0.881              | 4.32               | 0.670              | 0.36         |
|                      |   | Serg.M   | 3.75             | 0.914              | 3.99               | 0.795              | 0.23         |
|                      |   | War. O   | 4.34             | 0.814              | 3.76               | 0.872              | <b>-0.58</b> |
|                      |   | Capt.,   | 3.40             | 1.248              | 4.03               | 0.850              | 0.63         |
|                      |   | Total    | 3.83             | 1.002              | 4.01               | 0.811              | 0.18         |
| Cooperative attitude | Serg. F.                                    | 4.24     | 0.786            | 4.41               | 0.682              | 0.17               |              |
|                      | Serg.M                                      | 3.68     | 1.036            | 4.13               | 0.821              | 0.45               |              |
|                      | War. O                                      | 3.34     | 0.814            | 3.97               | 0.499              | 0.63               |              |
|                      | Capt.,                                      | 3.55     | 1.152            | 4.17               | 0.759              | 0.62               |              |
|                      | Total                                       | 3.70     | 1.012            | 4.16               | 0.741              | 0.46               |              |

라. 직무적응군 역량에 대한 인식 분석

직무적응군 역량에 대한 전반적인 인식조사 결과는 다음 <Table 9>와 같다.

직무적응군 하위역량은 직무 및 조직몰입, 현장 직무 수행능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 인적·물적 자원 활용능력, 자기관리 및 개발능력 등 6개 역량으로 구분(Park, et. al., 2015: 93)되며, 조사결과 준위를 제외하고는 6개 역량 모두 전직을 위해서는 현재 수준보다 높은 수준의 역량이 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다. 준위의 경우 대인관계능력과 문제해결능력에 있어 현재 수준이 전직을 위한 요구수준보다 높은 것으로 인식하고 있었다. 한편 직무적응군 역량의 경우 중사가 인식하는 현재 수준과 요구수준이 다소 높은 것으로 나타났으며, 이에 반해 상·원사와 대위는 상대적으로 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 중사

의 경우 사회경험이나 군 경력이 상대적으로 낮고 전직 시 전문적인 직무능력보다 직업기초능력이라고 볼 수 있는 직무적응 역량에 대해 더욱 많이 요구되는 것으로 인식할 수 있기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

직무적응군 역량에 관한 요구 수준은 직무 및 조직몰입, 인적·물적 자원 활용능력, 자기관리 및 개발능력 등 3개 역량에서 집단 간 인식 차이를 보이고 있는 것으로 나타났는데 대위와 상·원사가 다소 낮게 인식하고 있는 반면 중사와 준위가 상대적으로 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

2. 재취업 역량 강화를 위한 교육훈련 우선순위 분석 결과

제대군인 재취업 취약계층의 역량별 교육훈련 우선순위 분석 결과를 살펴보면 <Table 10>과 같다. 이와

Table 9. Re-employment for job competency recognition

| Competency   | Capability configuration                   |          | Current level(P) |                    | Level of demand(E) |                    | Gap (E-P) |
|--|--|----------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------|
|  |  |          | Average          | Standard deviation | Average            | Standard deviation |           |
| Job competency                                     | Duties and organizational commitment       | Serg. F. | 3.83             | 0.966              | 4.21               | 0.819              | 0.38      |
|  |  | Serg. M. | 3.43             | 0.947              | 3.88               | 0.697              | 0.45      |
|  |  | War. O.  | 4.00             | 0.707              | 4.07               | 0.371              | 0.07      |
|  |  | Capt. .  | 3.33             | 0.922              | 3.57               | 0.858              | 0.24      |
|  |  | Total    | 3.59             | 0.933              | 3.92               | 0.733              | 0.33      |
|  | Ability to perform the duties of the field | Serg. F. | 3.28             | 0.996              | 4.10               | 0.939              | 0.82      |
|  |  | Serg. M. | 3.10             | 0.860              | 3.91               | 0.800              | 0.81      |
|  |  | War. O.  | 3.07             | 0.651              | 4.03               | 0.421              | 0.96      |
|  |  | Capt. .  | 3.10             | 0.923              | 3.90               | 0.712              | 0.80      |
|  |  | Total    | 3.13             | 0.860              | 3.97               | 0.755              | 0.84      |
|  | Interpersonal skills                       | Serg. F. | 3.72             | 0.960              | 4.21               | 0.726              | 0.49      |
|  |  | Serg. M. | 3.39             | 0.852              | 3.99               | 0.723              | 0.60      |
|  |  | War. O.  | 3.97             | 0.680              | 3.97               | 0.499              | 0.00      |
|  |  | Capt. .  | 3.20             | 0.847              | 3.73               | 0.868              | 0.53      |
|  |  | Total    | 3.52             | 0.878              | 3.97               | 0.727              | 0.45      |
|  | Problem-solving skills                     | Serg. F. | 3.59             | 1.018              | 4.10               | 0.939              | 0.51      |
|  |  | Serg. M. | 3.32             | 0.696              | 3.84               | 0.720              | 0.52      |
|  |  | War. O.  | 4.38             | 0.903              | 3.93               | 0.458              | -0.45     |
|  |  | Capt. .  | 3.27             | 0.868              | 3.70               | 0.794              | 0.43      |
|  |  | Total    | 3.55             | 0.923              | 3.88               | 0.746              | 0.33      |
|  | Resource utilization skills                | Serg. F. | 3.72             | 0.922              | 4.03               | 0.823              | 0.31      |
|  |  | Serg. M. | 3.19             | 0.809              | 3.86               | 0.772              | 0.67      |
|  |  | War. O.  | 3.10             | 0.557              | 4.48               | 0.829              | 1.38      |
|  |  | Capt. .  | 3.23             | 0.858              | 3.60               | 0.770              | 0.37      |
| Total  |  | 3.28     | 0.823            | 3.96               | 0.835              | 0.68               |           |
| The ability of self-administration and development | Serg. F.                                   | 3.86     | 0.990            | 4.34               | 0.670              | 0.48               |           |
|  | Serg. M.                                   | 3.21     | 0.845            | 3.93               | 0.893              | 0.72               |           |
|  | War. O.                                    | 3.90     | 0.772            | 4.07               | 0.530              | 0.17               |           |
|  | Capt. .                                    | 3.17     | 0.950            | 3.93               | 0.828              | 0.76               |           |
|  | Total                                      | 3.45     | 0.934            | 4.03               | 0.793              | 0.58               |           |

같이 교육훈련 우선순위 분석결과 전반적으로 전직지식군이 부족한 것으로 나타났는데 이를 계급별로 살펴보면, 대위의 경우 구직희망분야 이해, 구직희망분야 외국어 의사소통능력에 대한 교육훈련이 가장 시급한

것으로 나타났으며, 상·원사는 구직희망분야 외국어 의사소통능력, 구직 희망분야 직무지식에 대한 교육훈련이 필요한 것으로 나타났다. 준위에게 가장 필요한 교육훈련은 직무적응군의 인적·물적 자원 활용능력이

Table 10. An analysis of much of the competence education and training priorities

| Com petency            | Separator  | Capt..           |                     |      |        |           | Serg. F.         |                     |      |        |           |
|------------------------|--|------------------|---------------------|------|--------|-----------|------------------|---------------------|------|--------|-----------|
|                        |  | Current level(P) | Level of demand (E) | Gap  | Borich | Priority  | Current level(P) | Level of demand (E) | Gap  | Borich | Priority  |
| Knowledge competencies | Understanding self                                 | 2,40             | 3,66                | 1,26 | 4,148  | <b>9</b>  | 3,17             | 3,76                | 0,59 | 2,204  | <b>11</b> |
|                        | Understanding the field of employment              | 2,47             | 4,03                | 1,56 | 6,314  | <b>1</b>  | 2,69             | 4,07                | 1,38 | 5,614  | <b>2</b>  |
|                        | Job knowledge                                      | 2,38             | 3,83                | 1,45 | 5,362  | <b>4</b>  | 2,66             | 3,79                | 1,13 | 4,313  | <b>5</b>  |
|                        | Foreign language skills                            | 1,83             | 3,47                | 1,64 | 5,668  | <b>2</b>  | 1,97             | 3,62                | 1,65 | 5,992  | <b>1</b>  |
|                        | General knowledge                                  | 2,48             | 3,57                | 1,09 | 4,165  | <b>7</b>  | 2,93             | 4,03                | 1,10 | 4,447  | <b>4</b>  |
| Technical capabilities | Job search decision making                         | 2,47             | 3,67                | 1,20 | 4,159  | <b>8</b>  | 2,83             | 3,69                | 0,86 | 3,817  | <b>6</b>  |
|                        | Job search information search capabilities         | 2,80             | 3,73                | 0,93 | 3,233  | <b>10</b> | 2,83             | 3,76                | 0,93 | 3,501  | <b>8</b>  |
|                        | Take advantage of the ability of a human network   | 2,23             | 3,50                | 1,27 | 4,200  | <b>6</b>  | 2,79             | 3,69                | 0,90 | 3,308  | <b>10</b> |
|                        | The ability of the paperwork for a job             | 2,27             | 3,83                | 1,56 | 5,490  | <b>3</b>  | 2,86             | 4,03                | 1,17 | 4,725  | <b>3</b>  |
|                        | Communication skills                               | 2,50             | 3,87                | 1,37 | 5,031  | <b>5</b>  | 3,07             | 4,00                | 0,93 | 3,724  | <b>7</b>  |
| Attitude competency    | Positive values                                    | 3,43             | 3,97                | 0,54 | 2,117  | <b>17</b> | 3,76             | 4,00                | 0,24 | 0,966  | <b>19</b> |
|                        | Spirit of the challenge                            | 3,37             | 4,03                | 0,66 | 2,687  | <b>14</b> | 4,14             | 4,34                | 0,20 | 0,898  | <b>20</b> |
|                        | Global mind and Multicultural understanding        | 2,93             | 3,70                | 0,77 | 2,837  | <b>13</b> | 3,41             | 3,76                | 0,35 | 1,297  | <b>17</b> |
|                        | Professional ethics                                | 3,40             | 4,03                | 0,63 | 2,552  | <b>15</b> | 3,96             | 4,32                | 0,36 | 1,490  | <b>16</b> |
|                        | Cooperative attitude                               | 3,55             | 4,17                | 0,62 | 2,502  | <b>16</b> | 4,24             | 4,41                | 0,17 | 0,760  | <b>21</b> |
| Job competency         | Duties and organizational commitment               | 3,33             | 3,57                | 0,24 | 0,833  | <b>21</b> | 3,83             | 4,21                | 0,38 | 1,597  | <b>15</b> |
|                        | Ability to perform the duties of the field         | 3,10             | 3,90                | 0,80 | 3,120  | <b>11</b> | 3,28             | 4,10                | 0,82 | 3,393  | <b>9</b>  |
|                        | Interpersonal skills                               | 3,20             | 3,73                | 0,53 | 1,989  | <b>18</b> | 3,72             | 4,21                | 0,49 | 2,032  | <b>14</b> |
|                        | Problem-solving skills                             | 3,27             | 3,70                | 0,43 | 1,603  | <b>19</b> | 3,59             | 4,10                | 0,51 | 2,121  | <b>12</b> |
|                        | Resource utilization skills                        | 3,23             | 3,60                | 0,37 | 1,320  | <b>20</b> | 3,72             | 4,03                | 0,31 | 1,251  | <b>18</b> |
|                        | The ability of self-administration and development | 3,17             | 3,93                | 0,76 | 3,013  | <b>12</b> | 3,86             | 4,34                | 0,48 | 2,095  | <b>13</b> |

| Current level(P) | Serg.M              |      |        |           | War.             |                     |       |        |           | Total            |                     |      |        |           |
|------------------|---------------------|------|--------|-----------|------------------|---------------------|-------|--------|-----------|------------------|---------------------|------|--------|-----------|
|                  | Level of demand (E) | Gap  | Borich | Priority  | Current level(P) | Level of demand (E) | Gap   | Borich | Priority  | Current level(P) | Level of demand (E) | Gap  | Borich | Priority  |
| 2,99             | 3,60                | 0,62 | 2,036  | <b>15</b> | 3,90             | 3,97                | 0,07  | 0,274  | <b>13</b> | 3,08             | 3,71                | 0,63 | 2,174  | <b>13</b> |
| 2,71             | 3,52                | 0,81 | 2,858  | <b>7</b>  | 3,31             | 4,31                | 1,00  | 4,310  | <b>2</b>  | 2,77             | 3,87                | 1,10 | 4,240  | <b>2</b>  |
| 2,50             | 3,72                | 1,22 | 4,475  | <b>2</b>  | 3,83             | 3,79                | -0,04 | -0,131 | <b>16</b> | 2,75             | 3,77                | 1,02 | 3,770  | <b>3</b>  |
| 2,19             | 3,57                | 1,38 | 4,909  | <b>1</b>  | 2,69             | 3,76                | 1,07  | 4,019  | <b>3</b>  | 2,17             | 3,59                | 1,42 | 5,099  | <b>1</b>  |
| 2,82             | 3,63                | 0,80 | 2,681  | <b>9</b>  | 3,66             | 4,34                | 0,68  | 2,993  | <b>5</b>  | 2,94             | 3,83                | 0,89 | 3,366  | <b>5</b>  |
| 2,78             | 3,62                | 0,84 | 3,046  | <b>5</b>  | 4,24             | 3,72                | -0,52 | -1,411 | <b>19</b> | 3,00             | 3,66                | 0,66 | 2,564  | <b>11</b> |
| 2,74             | 3,55                | 0,81 | 2,882  | <b>6</b>  | 3,90             | 4,07                | 0,17  | 0,702  | <b>9</b>  | 2,98             | 3,72                | 0,74 | 2,749  | <b>9</b>  |
| 2,72             | 3,65                | 0,93 | 3,388  | <b>3</b>  | 3,10             | 3,83                | 0,73  | 2,773  | <b>6</b>  | 2,71             | 3,66                | 0,95 | 3,474  | <b>4</b>  |
| 2,97             | 3,62                | 0,65 | 2,363  | <b>14</b> | 3,33             | 3,21                | -0,12 | 0,332  | <b>11</b> | 2,88             | 3,66                | 0,78 | 3,007  | <b>7</b>  |
| 2,99             | 3,70                | 0,71 | 2,624  | <b>10</b> | 3,14             | 3,21                | 0,07  | 0,221  | <b>14</b> | 2,94             | 3,69                | 0,75 | 2,797  | <b>8</b>  |
| 3,46             | 3,88                | 0,42 | 1,632  | <b>20</b> | 3,28             | 3,83                | 0,55  | 2,113  | <b>8</b>  | 3,48             | 3,91                | 0,43 | 1,694  | <b>17</b> |
| 3,46             | 3,90                | 0,43 | 1,695  | <b>19</b> | 3,76             | 3,69                | -0,07 | -0,254 | <b>17</b> | 3,62             | 3,97                | 0,35 | 1,365  | <b>18</b> |
| 2,99             | 3,68                | 0,70 | 2,561  | <b>12</b> | 3,66             | 3,48                | -0,18 | -0,600 | <b>18</b> | 3,18             | 3,66                | 0,48 | 1,772  | <b>16</b> |
| 3,75             | 3,99                | 0,23 | 0,924  | <b>21</b> | 4,34             | 3,76                | -0,58 | -2,204 | <b>21</b> | 3,83             | 4,01                | 0,18 | 0,715  | <b>21</b> |
| 3,68             | 4,13                | 0,45 | 1,856  | <b>17</b> | 3,34             | 3,97                | 0,63  | 2,464  | <b>7</b>  | 3,70             | 4,16                | 0,46 | 1,908  | <b>14</b> |
| 3,43             | 3,88                | 0,45 | 1,745  | <b>18</b> | 4,00             | 4,07                | 0,07  | 0,281  | <b>12</b> | 3,59             | 3,92                | 0,33 | 1,273  | <b>19</b> |
| 3,10             | 3,91                | 0,81 | 3,176  | <b>4</b>  | 3,07             | 4,03                | 0,96  | 3,891  | <b>4</b>  | 3,13             | 3,97                | 0,84 | 3,338  | <b>6</b>  |
| 3,39             | 3,99                | 0,60 | 2,541  | <b>13</b> | 3,97             | 3,97                | 0,00  | 0,000  | <b>15</b> | 3,52             | 3,97                | 0,45 | 1,871  | <b>15</b> |
| 3,32             | 3,84                | 0,52 | 2,004  | <b>16</b> | 4,38             | 3,93                | -0,45 | -1,762 | <b>20</b> | 3,55             | 3,88                | 0,33 | 1,260  | <b>20</b> |
| 3,19             | 3,86                | 0,67 | 2,570  | <b>11</b> | 3,10             | 4,48                | 1,38  | 6,179  | <b>1</b>  | 3,28             | 3,96                | 0,68 | 2,674  | <b>10</b> |
| 3,21             | 3,93                | 0,72 | 2,731  | <b>8</b>  | 3,90             | 4,07                | 0,17  | 0,702  | <b>9</b>  | 3,45             | 4,03                | 0,58 | 2,310  | <b>12</b> |

었으나, 다음으로는 전직지식군의 구직희망분야이해, 구직희망분야 외국어 의사소통능력 등의 순으로 나타났다. 중사는 구직희망분야 외국어 의사소통능력, 구직희망분야 이해 등의 순으로 나타났다.

한편 제대군인 재취업 취약계층의 역량별 교육훈련 분석 결과 전직태도군이나 직무적응군에 비해 지식이나 기술군이 부족한 것으로 나타나 재취업 준비를 위해서는 전문적인 직무능력을 함양하는 데 더 많은 시간과 비용을 투자해야 할 것이다.

## V. 결론 및 제언

최근 제대군인 취업정책은 그동안 10년 이상 장기복무자 위주에서 재취업에 어려움을 겪고 있는 취약계층의 취업 문제가 중요시되면서 이들의 취업 제고를 위한 다양한 정책이 추진되고 있다. 특히 박근혜 정부의 국정과제인 ‘제대군인 일자리 5만 개 확보’를 달성하고자 정부부처 간 협력과 노력으로 많은 일자리가 창출되었다. 더불어 국방부에서는 전직건설링 대상과 인원을 대폭 증원(장기복무 위주에서 중·단기 복무자, 3,000명) 하였으며, 기업현장체험 연계교육 및 제대군인의 선호 과정에 대한 주문식 교육의 강화, 부대순회 교육대상 및 이원의 확대, 온라인 선행학습 교육지원 체제구축 등 다양한 제도를 추진 중에 있다. 또한 보훈처에서는 제대군인 미채용 기업에 대해 적극 홍보를 펼쳐 2016년 7월 기준 1,130개 기업에 1,277명을 신규 채용하였으며, 기존에 제대군인을 채용한 285개 기업에 추가 일자리 386명을 채용하는 등의 성과를 나타내고 있다 (Ministry of Patriots & Veterans Affairs, 2016).

본 연구에서는 제대군인 재취업 취약계층을 연금 미수혜 대상인 대위와 취업률이 저조한 부사관(중사·상사·원사)과 준위로 정의하였으며, 이들의 취업률과 전직지원 실태를 살펴보았다. 또한 제대군인 재취업 취약계층의 전직에 필요한 역량을 도출 및 검증하기 위하여 국방부 및 각 군 본부 전직지원 담당부서에 근무하고 있는 전직지원업무 담당관 5명의 인터뷰와, 전직관련

전문가 13명을 대상으로 타당성 조사를 3회 실시하였으며, 관련 집단 250명을 선정하여 전직 역량에 대한 실태조사를 하였다. 이를 토대로 재취업 취약계층의 역량을 분석하고 재취업 역량 강화를 위하여 교육훈련 우선순위 도출 및 교육훈련 방향을 제시하였다.

연구결과 제대군인 재취업 취약계층의 역량을 도출하고 전직 역량에 대한 전반적인 수준에 대한 인식을 분석한 결과 이들의 역량은 현재 수준보다 요구 수준이 높게 나타났으며 계급별 차이를 보였다. 이를 토대로 재취업 역량 강화를 위하여 4개의 역량군별 하위역량의 행동지표에 대한 계급별 교육훈련 우선순위를 탐색하였다. 그 결과 전반적으로 전직태도군이나 직무적응군에 비해 전직지식이나 기술군이 더 많이 부족한 것으로 나타났다. 그러나 준위 집단의 경우 기술군이 전반적으로 다른 집단에 비해 현재 보유수준을 높은 것으로 나타났다. 이는 준위 집단은 기술전문 특기보유자로서 장기간 경력을 보유하고 있기 때문을 판단된다. 결국, 제대군인 재취업 취약계층의 재취업 준비를 위해서는 전문적인 직무능력을 함양하는 데 더 많은 시간과 비용을 투자해야 할 것으로 나타났다. 따라서 이들의 재취업 역량을 강화하기 위해서는 본인 자신도 다양한 방법으로 노력을 해야겠지만, 나라를 위하여 여러 가지 불리한 여건 속에서 복무하다 본인 의사와 관계없이 젊은 세대에 전역하는 제대군인에게 국가보훈처 및 국방부 등 국가 차원에서 적극적인 전직지원이 요구되고 있다.

현재 제대군인 재취업 취약계층으로 정의한 대위, 부사관(중사·상사·원사), 준위의 전직지원에 대한 별도의 법적·제도적 지원 대책은 전무한 상태이다. 따라서 교육훈련 과제를 그룹별 전직희망 분야에 대한 현재 수준과 요구되는 수준을 고려하여 개인과 관계기관(부서)에서 조치해야 할 사항을 구분하고, 사이버 교육과 전직기본교육, 능력개발교육, 취업과 연계한 자격증 취득과정, 개인 맞춤형 현장 실습과 인턴십 및 직무 연수 등을 확대 추진하는 구체적인 정책적 제도장치가 마련되어야 한다.

본 연구결과는 향후 제대군인 재취업 취약계층의 성

공적인 전직을 위해 필요한 역량의 교육과정 설계와 우선순위를 결정하는 기초자료로 활용될 수 있다. 또한, 재취업 역량을 강화하기 위하여 교육훈련 우선순위를 제시함으로써 전직실무 현장에서 적합한 일자리 개발 등 다양한 지원방안을 수립하는 데 기여할 것이다. 그러나 재취업 취약계층의 전직지원 확대를 위한 후속 연구가 필요한 내용은 다음과 같다. 첫째, 제대군인 재취업 취약계층 전직을 지원하는 정책적인 인프라 구축에 관한 연구가 필요하다. 재취업 취약계층 지원에 관한 법적·제도적인 대책이 별도 없다. 따라서 이들을 위해 기 확보된 취업직위, 예산 등을 우선 지원하는 제도 개선 등의 심도 있는 연구가 이루어져야 한다. 둘째, 제대군인 재취업 취약계층에게 필요한 역량에 따른 교육훈련이나 자격증 취득과정 개설 등 이들만의 맞춤형 전직 지원 프로그램 개발에 관한 연구가 이루어져야 한다. 셋째, 제대군인 재취업 취약계층의 역량에 맞는 적합한 군내, 민간 및 공공기관의 일자리를 개발하여 맞춤형 전직 지원 시스템의 연구가 필요하다.

## 감사의 글

이 논문은 김점석의 2016학년도 목원대학교 박사학위 논문 일부를 수정 보완함.

## References

- Army Headquarters. 2015. *Veterans' Employment Support Policy Debate Material by 2015*.
- Current Economic Glossary. 2010. Korea Government.
- Human Resources Development Service of Korea. 2015. *2015 HRD Korea NCS-based Jobs Comparisons*. Internal Data.
- Jeong, Ji Seon. 2000. *A Study on the Participation Rate in Adult Education of Underprivileged Analysis and Study Support*. Seoul. KADA.
- Jung, Chul Young, Jae Kwon Ko, Won Chea Hwang, Hee Chul Yun, Jae Ho Kim, and Sung Sik Lee. 2008. *Veterans' Employment Procedures and Efficient Research*. Seoul. Ministry of Defense.
- Jung, Chul Young, Yong Jae Lee, Jae Hyun Bang, An Na Yang, Young En Kim, and Hong Seok Ju. 2010. *Employment Support of Soldiers for Short-term Service Policy Research*. Seoul. Ministry of Patriots & Veterans Affairs.
- Kang, Shin Wook, Young Suk Shin, Tae Jin Lee, Eun Jung Kang, Tae Wan Kim, Hyun Soo Choi, and Wan Sup Lim. 2006. *A Study on Social Polarization in Korea*. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Kim, Han Joon and Hyun Joo Soe. 2015. *Korea's Job Information (2015 KNOW Report)*. Korea Employment Information Service.
- Kim, Han Joon. 2002. *Job Information System for Measuring Standards of Vocational Skills Development*. Korea Employment Information Service.
- Kim, In Kook, Jong In Kim, and Kwang Pyo Choi. 2002. *National Defence Education and Training in a Knowledge-based Society and Development Direction*. Seoul. KADA.
- Kim, Ju Shin. 2012. *The Study about on Improving Vetern's Employment Supporting System*. Master's thesis. Suwon University.
- Kim, Ki Hong, Il Kyu Kang, Hyun Nam Koong, Howen Goo Han, and Jae Shin Jeon. 2008. *A Long-serving Military Measures to Enhance Job Prospects through Professional Development*. Seoul: KRIVET.
- Kim, Myeong Gu, GI Keun Yang, and Ki Sung Chung. 2014. *Improvement Directions for Disaster-Safety Welfare of the Vulnerable Groups from Natural Disaster- Focused on the Aged Living in Imsil District, Jeollabuk-do. KRECM. 10(9): 113-135.*
- Ko, Jae Sung, Gun Nam Lee, Sung Nam Kim, and Jeong Hun Byun. 2009. *Young Job Competency Survey Research Report*. Seoul: Korea Employment Information Service.
- Lee, Hong Sun, Dong Rel Park, and Jung Poe Lee. 2007. *Veteran Employment & Establishment of a Business on Best Factor Analysis*. Seoul: KRIVET.
- Lee, Jung Poe, Yoon Hee Park, Suk Hoon Wu, Byung Soon Choi, and Chang Ik Choe. 2005. *Study on Active Employment of Veterans*. Seoul: KRIVET.
- Lee, Jung Poe. 2005. *Suitable for Veterans Employment Civil Job*

Search Research. Seoul: KRIVET.

Lee, Jung Poe. 2006. *Suitable for Veterans Employment Competence and Job Search Research*. Seoul. KADA.

Lee, Sung Hee and Sung Hyun Jeon. 2007. *Study on Long-service Veterans' Employment*. Seoul. KADA.

Lee, Yong Jae, Hong Sik Cho, Dong Seung Kim, Jin Sang Kim, and Wook Chan Oh. 2011. *Study on Livelihood Support Veterans*. Seoul: Veterans Education.

Mechanic, D. and J. Tanner. 2007. Vulnerable People, Groups, and Populations: Societal View. *Health Affairs*. 26(5): 1220-1230.

Ministry of Defense. 2015. *Veterans Employment Long-term Development Plan*.

Nam, Won Seok. 2013. Housing Vulnerable Groups: Definition and Typology in Korea. *Korea Housing Research*. 21(2): 47-71.

No, Dae Meoung. 2006. Study on Job Creation for the Hard-to-employ Populations. *Disability & Employment*. 16(1): 115-146.

Park, Dong Rel, Sung Lee, and Howen Goo Han. 2007. *A Plan to Build a Veterans Employment Support System*. Seoul: KRIVET.

Park, Ga Rel and Yo Haeng Lee. 2003. *KNOW Development Report*. Korea Employment Information Service.

Park, Hyo Sun, and Duck Sang Shin. 2014. The Influence of Decision-making Level on Adaptation to Military Life: Testing the Moderation Effect of Taking e-Learning offered by Universities. *Korea HRD Research*. 9(4): 46-73.

Park, Jung Kyu, Hyun Joo Bae, and Yang Won Seo. 2013. A Study of Environmental Welfare Policy for Climate and Environment-Susceptible Populations. *Korea Environment Institute*. 16(1): 1398-1632.

Samuel, Huntington. 1980. *The soldier and the State*. Beoung Hak Sa. 12-20.

Turner, B. S. 2006. *Vulnerability and Human Rights*. PA: Pennsylvania State University Press.

Vladeck, B. C. 2007. How Useful Is 'Vulnerable' as a Concept?. *Health Affairs*. 26(5): 1231-1234.

Yang, An Na. 2010. (A) Study on Job Transition of Veterans. Ph. D. Dissertation. Seoul National University.

<http://www.work.go.kr/jobMain.do>.

*Korean References Translated from the English*

국방부. 2015. 국방 전직지원 중·장기 발전계획. 서울: 국방부.

강신욱, 신영석, 이태진, 강은정, 김태완, 최현수, 임완섭. 2006. *사회양극화의 실태와 정책과제*. 서울: 한국보건의사회연구회.

고재성, 이진남, 김성남, 변정현. 2009. *청년층 구직역량 실태조사 연구보고서*. 서울: 한국고용정보원.

김기홍, 강일규, 남궁현, 한환구, 전재신. 2008. *장기복무자 전문성개발을 통한 취업능력 제고방안*. 서울: 한국직업능력개발원.

김명구, 양기근, 정기성. 2014. 자연재난에 의한 재난취약계층의 재난안전복지 개선방안. *전라북도 임실군의 노인계층을 중심으로*. 한국위기관리논집. 10(9): 113-135.

김인국, 김종인, 최광표. 2002. *지식기반사회에서의 국방 교육 훈련 발전방향*. 서울: 한국국방개발원.

김주신. 2012. *제대군인의 사회복지 지원방안 연구(중·장기복무자의 취업지원정책을 중심으로)*. 수원대학교 석사학위 논문.

김한준. 2002. *직업정보시스템 구축을 위한 직업능력측정기준 개발*. 한국고용정보원.

김한준, 서현주. 2015. *한국의 직업정보(2015 KNOW보고서)*. 한국고용정보원.

남원석. 2013. *주거취약계층의 개념 및 유형에 관한 연구*. 주택연구. 21(2): 47-71.

노대명. 2006. *취약계층을 위한 일자리 창출방안 연구*. 장애인고용. 16(1): 115-146.

박가열, 이요행. 2003. *한국직업정보시스템(KNOW) 개발보고서*. 한국고용정보원.

박동열, 이성, 한환구. 2007. *제대군인 전직지원 체계 구축 방안*. 서울: 한국직업능력개발원.

박정규, 배현주, 서양원. 2013. *기후환경 취약계층의 환경복지 정책연구*. 기후환경정책연구. 16(1): 1398-1632.

박효선, 신덕상. 2014. *군 장병의 진로의사결정 수준이 군 복무 적응에 미치는 영향: 군내 대학 원격강좌 수강의 조절효과 검증*. 한국HRD연구. 9(4): 46-73.

시사경제용어사전. 2010. 대한민국 정부.

양안나. 2010. *장기복무 제대군인의 직업전환과정 연구*. 서울대학교 교육학박사학위논문.

육군본부. 2015. 2015년 제대군인 취업지원 정책토론회 자료

- 집. 충남: 육군본부.
- 이성희, 전성현. 2007. 장기복무 제대군인을 위한 일자리 창출 방안 연구. 서울: 한국국방연구원.
- 이용재, 조홍식, 김동승, 김진상, 서운석, 오육찬. 2011. 제대군인 생활안정 지원방안 연구. 서울: 보훈교육연구원.
- 이정표. 2005. 제대군인을 위한 민간직업 적합 직종 발굴 방안. 한국직업능력개발원.
- 이정표, 박윤희, 우석훈, 최병순, 최창익. 2005. 군 전역간부의 사회취업 활성화 방안. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이정표. 2006. 제대군인 취업역량과 적합 직종 탐색. 서울: 한국국방연구원.
- 정지선. 2000. 소외계층 성인교육 참여율 분석과 지원방안 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 정철영, 고재관, 황원채, 윤희철, 박가열, 김재호, 이성식. 2008. 효율적 군 전직지원 절차 연구. 서울: 국방부.
- 정철영, 이용재, 방재현, 양안나, 김영은, 주홍석. 2010. 단기복무 제대군인의 교육 및 취업지원을 위한 정책 방안 연구. 서울: 국가보훈처.
- 한국산업인력공단. 2015. 2015 한국산업인력공단 NCS기반 채용 비교자료. 내부자료.
- 홍선이, 박동열, 이정표. 2007. 제대군인 취·창업 Best요인 분석. 서울: 한국직업능력개발원.

---

Received: Oct. 8, 2016 / Revised: Oct. 31, 2016 / Accepted: Nov. 4, 2016

## 중·장기 제대군인 재취업 취약계층의 전직역량개발 요구분석

국문초록 본 연구는 중·장기 복무 제대예정 군인 중에서 재취업 취약계층에 대한 전직역량을 분석하고 재취업 역량을 강화하기 위한 교육훈련 우선순위를 탐색하고자 하는 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 취약계층에 필요한 핵심역량요인을 도출하기 위하여 전문가 13명의 타당성 조사 및 250명의 제대예정 군인들을 대상으로 설문조사를 하였다. 연구 결과는 첫째, 전직 역량에 대한 인식은 전직을 위해서는 현재수준보다 높은 수준의 역량이 필요한 것으로 나타났다. 둘째, 제대군인 재취업 취약계층의 역량 강화를 위한 교육훈련 우선순위 탐색 결과 전반적으로 전직태도군이나 직무적응군에 비해 전직 지식이나 기술군이 부족한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 중·장기 제대군인들이 전직에 필요한 역량을 충분히 갖추지 못하고 있으며, 전직에 대한 전문지식과 개념이 확립되지 않은 상태에서 실질적인 준비나 인식이 부족한 결과로 나타남을 확인하였다.

주제어 : 제대군인, 재취업 취약계층, 역량, 전직역량, 전직 교육훈련

Profiles **Jeom Seok Kim** : He received Ph.D. from Mok-Won University. Currently He is a professor of military study in Sang-Myung University. His major writings and papers include “Determinants of North Korean Military Policy toward South Korea.”, “The Capacity of a Discharged Soldier and Study on Contents of Education Training” etc. The main areas of interest are national security, crisis management and discharged soldier ex-support education(jskim3424@hanmail.net).

**Hyo Sun Park** : He received Ph.D. from Chung-Ang University. Currently He is a Professor of military study in Cheongju University. His major writings and papers include "The Army Life-long Education", "Army Human Resources Development", "A Study on the Military Human Resource Development Decision-making Process", "Review of the Experience of Military Service Recognized Measures for Them", "Strengthening the Military and Related School Security Education" etc. His interests include military human resources development, lifelong learning, such as national security and crisis management, is an ex-support education(phs6166@cju.ac.kr).