

A Study on Women Soldiers Vulnerable to Job Competencies and Re-employment Training Needs Analysis

Hyo Sun Park⁺

Department of Military Studies, Cheongju University, 298 Daesung-ro, Cheongwon-gu, Cheongju, Korea

Abstract

The purpose of this study is to employed the military holds them competencies analysis and search for a suitable job positions, along with those that want to analyze training needs for re-employment. The results of the study are as follows, First of all, the ability to perform the work lives of Korean woman soldiers is a logical analysis, behavioral adjustment, in order of writing, learning strategies, service light, bottles, high rank, education, etc., due to the difference between the characteristics somewhat, but overall, the items in the matching high competency. Secondly, the army has the ability to dominate the public's ability to perform the work of 28, 48 out of a total of 20 knowledge skills competence. Third, women soldiers in a competitive profession, education and research 155, construction and machinery sectors 137, management and business sectors 132, were analyzed by the social welfare sector 122. Finally, the training needs analysis results is to read and understand, speak, memory, problem sol

Key words: women soldiers, employment competency, appropriate occupational groups, education and training

1. 서론

정부는 2018년 3월 15일 대통령 주재 청년 일자리 대책 보고대회와 함께 제5차 일자리위원회를 관계부처 합동으로 개최하고 청년 일자리 대책을 확정·발표하였다(Ministry of Strategy and Finance, 2018.3.15). 이 대책은 1990년대 이후 청년고용 부진이 심화·고착화되고 있으며, 청년 체감실업률도 2015년 통계 작성 이후 매년 지속적으로 20% 이상 기록되는 상황에서 청년실업을 방지할 경우에는 궁극적으로 국가 성장능력

이 저하될 것을 방지하기 위한 것으로 평가된다. 이른바 '재난 수준'의 청년 고용위기 극복을 위한 범정부 차원의 특단의 대책인 것이다.

한국 사회의 청년고용 현황은 실업률 상승과 높은 비경제활동인구 비율, 그리고 일하는 청년의 낮은 만족도로 인한 잦은 이직으로 요약된다. 청년 실업률은 2013년 8.8%에서 2018년에는 9.8%(43만 명)로 외환위기 이후 최대 수준이며, 취업애로계층도 112만 명(22.7%)에 이르고 있다. 비경제활동인구는 495만 명으로 50.1%에 달하고 있다. 노동시장 여건이 악화되면서 취업준비자는 2014년 40만2천 명에서 2017년에는 48만9

⁺ Corresponding author: Hyo Sun Park, Tel. +82-43-229-7952, Fax. +82-43-229-7950, e-mail. pbs6166@cju.ac.kr

천 명으로 증가되었고, 구직단념자도 2014년 14만1천 명에서 2017년에는 20만3천 명으로 늘어났다. 또한 보수와 근로시간 등으로 일자리 만족도가 낮은 직종에서 잦은 이직이 발생하고 있으며, 근로여건 불만족으로 인해 60% 이상 이직 경험이 있는 것으로 확인되고 있다(The Presidential Committee on Job · Relationship ministries joint, 2018: 1).

정부는 이러한 청년고용 문제의 원인을 수요 측면에서는 경제 저성장 기조와 공장 자동화 등으로 취업유발 계수가 떨어지고, 점차 글로벌 경쟁 심화로 해외투자가 확대되면서 신규인력 수요가 부족해지는 현상이 나타나고 있음을 적시하고 있다. 또한 기업규모와 고용형태에 따른 격차가 날로 커지는 가운데, 내부노동시장의 비효율성으로 인해 좋은 일자리 창출과 노동이동이 차단되고 있다고 지적하고 있는바, 대기업 정규직의 임금을 기준으로 보았을 때 대기업 비정규직은 65.0%, 중소기업 정규직은 49.7%, 중소기업 비정규직은 35.0%에 미치고 있다는 것이다. 공급 측면에서는 20대 후반 인구가 일시적으로 증가한 2021년대와 대학진학률 최고 시점(2008년~2010년)의 대학생들의 노동시장 진입시기가 겹치면서 노동시장 여건이 더욱 악화되었다고 분석하고 있다. 즉 고학력자들의 양적인 증가에 비해 이들을 흡수할 양질의 일자리는 늘지 않아 실업률이 상승하고 있다는 것이다. 결국 인구요인과 고학력자 증가에 따라 청년의 첫 취업 소요기간이 2005년 10.3개월에서 2017년에는 11.6개월로 늘어나는 등 취업준비기간이 길어지고 청년의 노동시장 진입이 지연되고 있음을 밝히고 있다(The Presidential Committee on Job · Relationship ministries joint, 2018: 2).

한편, 국방부도 정부의 일자리 대책 발표와 때를 같이 하여 관계부처 합동으로 청년장병 취·창업 활성화 대책(청년장병 SOS 프로젝트)¹⁾을 수립하여 발표하였다. 국방부는 최근 고용시장의 침체로 청년실업이 악화되고 있는 상황에서, 전역 후 일자리를 찾아

고민하는 6만9천 명의 장병들이 신속히 취업할 수 있도록 돕기 위해 이 대책을 마련했음을 밝히고 있다(blog.koreadaily.com, 2018.3.21). 국방부의 청년장병 취·창업 활성화 대책은 군의 전투력 유지를 근간으로 하면서 이들이 전역 후 사회진출을 도울 수 있도록 입대부터 복무 중, 전역 후까지 군복무의 전 기간을 연계하는 단계별 지원프로그램을 제공하는데 중점을 두고 있다.

매년 전역하는 34세 이하의 청년장병 27만1천 명 중 학업 및 직장 등으로 복귀가 결정되지 않은 장병은 의무복무 병사 25만7천 명 중 5만9천 명, 부사관 7천6백 명 중 3천8백 명, 장교 6천4백 명 중 5천3백 명 수준이다(The Presidential Committee on Job · Relationship ministries joint, 2018: 1). 그러나 지금까지 이들은 군복무 중 국방부에서 시행하는 취업지원 대상이 되지 못했으며, 전역 후에도 제대군인 지원에 관한 법률에 따라 중장기 복무자 위주로만 운영되는 취업지원 프로그램의 적용 대상이 되지 못하고 있다. 제대군인이 사회에서 안정적인 직업을 찾고 원활하게 정착하는 것을 지원하기 위한 현행 제대군인 지원정책은 5년 이상 군복무를 하고 전역한 중장기복무 제대군인만을 대상으로 하고 있으며, 의무복무 장병과 단기복무 간부(5년 미만 복무하는 장교 및 부사관)는 지원 대상에 포함되지 않았다.

또한 여군은 2018년 현재 전군 장교 정원의 5.1%인 3,600여 명과 부사관 정원의 4.0%인 4,200여 명을 차지하고 있다. 그동안 여군간부가 지속적으로 증가함에 따라 여성 제대군인도 증가하고 있으나, 최근 5년간 취업률('12~'16년)은 36.7%로 전체 제대군인 취업률인 54.3%에 비해 17.6%로 낮은 상태이다(Ministry of Defense, 2018). 그동안 여성 제대군인의 취업지원 관련 연구는 Lee, et. al.(2014)의 여성 제대군인의 원활한 사회복귀를 위한 일자리 및 직업훈련 정책 연구가 효시이며, 이후 Park, et. al.(2018)의 의무복무 제대

1) 청년장병은 만 34세 이하 현역병 및 5년 미만 단기복무 간부(장교, 부사관)로 정의하고, SOS는 'Soldiers on SMEs & Startups'의 약어로, '청년장병을 중소기업으로'라는 내용임을 밝히고 있다. 국방부 보도자료(2018.3.21).

군인 및 여성 제대군인 지원정책 연구용역이 있다. 이들의 연구는 주로 최근 국가적 법률과 지원정책 및 수요 조사 관련 설문을 통해 정책적 제언을 다루고 있다. 따라서 여성 제대군인의 인적자원 활용을 위한 역량분석과 효과적인 교육지원에 대한 연구를 통해 여성 제대군인 전직지원 정책 개발 및 추진이 필요하다.

본 연구는 여성 군인의 효과적인 전직지원을 위해 여군이 가진 취업 역량 수준을 진단하고, 이를 토대로 여군이 우위를 가지는 역량과 적합한 직업(군)을 도출하기 위한 것이다. 그간 일부 연구에서 제대군인을 대상으로 한 설문조사에 의거하여 제대군인이 다른 집단에 비해 취업에 있어서 가질 수 있는 장점으로서 리더십, 책임감, 조직관리, 준법정신과 정직함 등을 주장하기도 하였으나(Lee, *et. al.*, 2006; Choi, *et. al.*, 2003; Won, *et. al.*, 2003), 군 조직에서 복무한 간부의 특성상 체화되어 있는 직무역량을 조사하여 제시한 것으로 사회로의 재취업을 위한 취업역량에 대한 연구가 부족하였으며, 특히 여군을 대상으로 한 연구는 전무한 상태이다.

이에 본 연구에서는 여군이 보유한 역량을 파악하고 향후 여군의 전직 지원을 위한 교육훈련 계획을 수립하기 위한 토대를 마련하고자 하였다. 따라서 이미 전직을 하거나 제대가 예정된 군인이 아닌 현직 여군을 대상으로 여군이 보유한 취업역량을 전반적으로 탐색하고 이를 토대로 여군이 상대적 우위를 가지는 역량이 활용될 수 있는 직업(군)을 도출하고 여군의 효율적인 전직 지원 교육훈련 프로그램 설계를 위한 교육훈련 수요(교육우선순위)를 도출하고자 하였다.

II. 이론적 고찰

1. 직업군인의 취업역량

취업역량은 일반적으로 구직역량이라고도 하며 직무 현장에서 효과이면서 우수한 성과를 창출하는 개인의 내재인 특성으로 정의하고 있다(Lucia A. D. & Lepsinger R, 1999). 노동시장의 요구에 성공적으로 대처하기 위한 취업역량은 입직 단계에서 지식, 기술, 태도뿐만 아니라 입직 후 자신이 선택한 직무를 수행하기 위한 능력들 까지도 포함된다(Ko, *et. al.*, 2009). 따라서 취업역량은 구직을 위해 반드시 갖추어야 할 필수적인 능력이며, 이러한 능력은 지식, 기술, 태도, 가치, 동기 등이 결합된 총체적인 능력이라 할 수 있다(Mirabile R. J., 1997). 따라서 취업역량은 기업이나 조직에서 요구하는 인재상과 이들이 갖추어야 할 역량 요인과 역량 군을 도출하는 것이 중요하다.

Kim(2017)의 연구에서는 제대군인의 취업을 위한 핵심역량을 <Table 1>과 같이 전직지식군, 전직기술군, 전직태도군, 직무적응군으로 구분하고 있다. 전직지식군은 5개의 하위역량으로 자기이해, 구직희망분야 이해, 직무지식, 외국어 능력, 일반상식 등으로 구분되며 총 10개의 행동지표를 포함하고 있다. 또한 전직기술군은 5개의 하위역량으로 구직정보탐색능력, 구직의사결정능력, 구직서류작성능력, 인적네트워크 활용능력, 구직의사 소통능력 등으로 구분되며 총 12개의 행동지표를 포함한다. 전직태도군의 하위역량은 긍정적 가치관, 도전정신, 직업윤리, 협력적 태도, 글로벌 마인드 및 다문화 이해 등으로 구성되며 11개의 행동지표를 포함한다. 직무적응군의 하위역량은 직무 및 조직몰입, 대인관계능력, 현장직무수행능력, 문제해결능력, 인적·물적 자원 활용능력, 자기관리, 자기개발능력 등이며 총 18개의 행동지표를 포함한다.

Table 1. Core competencies required for the job, and the demobilized soldiers behavior indicators

competency	under competency	contents
knowledge group	Ability of self understand	<ul style="list-style-type: none"> • Take advantage of the vocational psychological tests carried out and the resulting understanding • Physical characteristics, such as the economic level, the objective is for the home situation, awareness
	Ability to understand the field of hope	<ul style="list-style-type: none"> • Hope for a job and industry • Understand the characteristics and duties of a job and industry
	Hope field job knowledge	<ul style="list-style-type: none"> • Hope field duties, skills for a job • Job-related qualification
	Foreign language communicative competence	<ul style="list-style-type: none"> • Foreign language reading, writing • Foreign language listening, speaking
	General knowledge	<ul style="list-style-type: none"> • Current affairs and general common sense, management and economic common sense
Technology group	Decision making	<ul style="list-style-type: none"> • Goal setting • Exploring alternative for achieving the goal • Objective to evaluate the alternatives, depending on the selected
	Information search capabilities	<ul style="list-style-type: none"> • Information search and acquisition • Acquisition of information and evaluation of reliability, suitability and utilization
	Take advantage of the ability of a human network	<ul style="list-style-type: none"> • Information obtainable, Professor of Corporate Affairs, relatives of network configuration • To take advantage of a human network consisting of information acquisition and assistance
	The ability of the paperwork	<ul style="list-style-type: none"> • Self introduction to writing • Create a career portfolio
	Communication skills	<ul style="list-style-type: none"> • Understanding the interviewer's questions and respond logically • PR and presentation skills self interview
Attitude group	Positive values	<ul style="list-style-type: none"> • Positive work attitude and positive language, habits
	spirit of the challenge	<ul style="list-style-type: none"> • Active and confident attitude, Patience
	Global mind and multicultural understanding	<ul style="list-style-type: none"> • Interest in international trends • Multicultural understanding
	Professional ethics	<ul style="list-style-type: none"> • Initiative, law abiding spirit, honesty, reliability, integrity, sense of responsibility
	Cooperative attitude	<ul style="list-style-type: none"> • In respect of consideration for others, teamwork
Job adaptation group	Organizational commitment	<ul style="list-style-type: none"> • Job pride, Understanding the characteristics, • Organization for the development of the devotion and immersion
	Ability to perform the duties of the field	<ul style="list-style-type: none"> • The duties of the understanding of the field and hope to take advantage of the field experience • Major knowledge field duties performed
	Interpersonal skills	<ul style="list-style-type: none"> • Negotiation skills, culminating in the context of leadership • For a prompt response to the needs of our customers
	Problem-solving skills	<ul style="list-style-type: none"> • An exact analysis about the cause of the problem and search for creative alternatives • Take advantage of reasonable alternatives for selection and troubleshooting
	Resource utilization skills	<ul style="list-style-type: none"> • PC literacy, job-related equipment and tools for literacy
	The ability of self-administration and development	<ul style="list-style-type: none"> • Health & time management • Learning and skills development for continuous interest and participation

※ Source: Kim(2017: 52-54.)

2. 여성 군인 현황 및 지원정책
 우리나라 여군은 최초 간호병과로 시작하여 많은 능력 있는 여군들의 임무수행으로 발전하여 왔으며 2001년 1호 간호병과 여성장군이 배출되었고, 2002년 최초 여군 전투비행대장, 2010년 최초 전투병과 여성장군,

2017년 최초 여군 함장을 배출되는 성장을 보여 왔다. 여군의 병과별 활용도를 더 증가시켜 지금까지 배치가 제한됐던 포병, 방공을 2014년부터 추가 개방 배치하여 여성 군인 인력의 역량 발휘가 확대되고 있다.

Table 2. The last 5 years the status of female demobilized soldiers

Separator	2013	2014	2015	2016	2017
Total	180,540	181,592	183,244	284,765	286,962
Women's	8,654	9,177	9,702	10,097	10,644
Women's(%)	4.8	5.1	5.3	5.5	5.7

※ Source: Women's Policy Institute(2017), Study on the Development of gender equality indicators and measurement of military organization.

각 군별로 보면 2016년 전체 여군 인원수는 육군 6,700명, 공군 1,700명, 해군 1,280명과 해병대 380명이었다. 또한 육군의 경우 장교와 부사관 인원은 유사한 비율을 나타냈다. 지난 10년간 2.8% 증가되었다. 군별 현황을 살펴보면 육군 6,700명(장교 3300명, 부사관 3,400명), 해군 1,280명(장교 450명, 부사관 830명), 해병대 380명(장교 120명, 부사관 260명), 공군 1,700명(장교 700명, 부사관 1,000명)으로 육군과 해병대가 다소 높은 수준이다(Ministry of Defense, 2017). 최근 5년간 여성 군인의 현황은 <Table 2>와 같이 주로 육군의 비중이 가장 높고 공군, 해군 순으로 구성된다.

여성군인 인력의 특징은 부사관의 비율이 장교의 비율보다 높은 실정으로 2017년 현재 우리나라 여군은 총 10,000여명으로 전체 간부의 5.5%를 차지하고 있다.

특히 최근 5년간 여성 제대군인 현황을 살펴보면, 2012년 218명에서 2016년 274명으로 4년간 총 1,368명이 전역하였다. 이는 2008년에서 2012년까지 지난 5년간 전역한 907명과 비교해 볼 때, 전역자가 461명이 많게 나타났다(Ministry of Patriots and Veterans Affairs, 2017). 이는 여군의 군 입대가 증가하면서 여성 제대군인의 비율도 점차 큰 폭으로 증가하고 있는

추이를 보여주고 있다. 또한 2012년부터 2016년까지 최근 5년간 여성 제대군인을 계급별 전역현황을 보면 <Table 3>과 같이 1,368명으로 남녀 전체 전역군인 인원의 4.2%의 비중을 차지하였다. 이 중 위관(649명)이 10.1%로 가장 많았으며, 부사관(594명)이 3.5%, 영관(120명)이 1.8% 순으로 비중이 많은 것으로 나타났다.

여성 제대군인을 위한 전직지원 정책이나 프로그램은 별도로 없으며, 군대 조직의 특성상 남성 수혜자가 대부분이기 때문에 남성 제대군인을 중심으로 각종 제도가 운영되고 있는 경향이 있다. 여성 제대군인의 사회복귀를 위한 지원은 2003년부터 취업과 창업지원, 사회복귀교육(전직기본교육, 직업교육훈련) 및 상담 등에 포함하고 있으며, 2010년에서 2012년까지 전직지원과 관련한 수혜를 받은 인원은 215명으로 전체 전직교육자의 1.9% 수준인 것으로 나타났다. 이는 연도별 전직지원을 신청한 여성 제대군인가운데 지원금을 받은 인력은 34% 정도의 수준이다. 더불어 제대군인지원센터를 통해 취업과 상담을 받은 실적을 살펴보면, 상담건수가 다소 높게 나타났으나 여성 제대군인의 경우에는 상대적으로 낮은 현상을 보이고 있다(Ministry of Patriots&Veterans Affairs, 2017). 이와 같이 전직업무 시스템과 다양한 정책이 시행되고 있으나, 현실적으

Table 3. Last five years, female soldier's rank demobilized soldier status(2012~2016)

(Personnel, %)

Separator	Retire	Women's(%)	Long term service	Medium-term service
General	415	4(1.0)	3	1,083
Col.	6,564	120(1.8)	119	1
Lt.	6,448	649(10.1)	120	529
Chief Warrant Officer	2,410	1	1	-
Sgt.	16,984	594(3.5)	42	552
Total	32,821	1,368(4.2)	285	1,083

※ Source: Ministry of Defense (2018: 134.)

로 제대군인의 일자리는 소요대비 62.5% 수준이며 의 무복무나 여성 제대군인에 대한 현황을 별도로 관리하 지는 않고 있다.

취업 취약계층이란 ‘취업에 애로를 겪는 집단으로 29 세 이하 청년구직자, 50세~55세의 장기 실직자, 노인 층의 구직자, 장애인 구직자’ 등으로 구분(No, 2006: 118)하거나, 취업 애로계층으로 실업자와 비경제활동 인구 중 취업에 어려움을 겪는 사람으로 규정(Ministry of Patriots&Veterans Affairs, 2017)하고 있다. 그러 나 적용기준에 따라 각 집단에 속한 개인의 취업과 취업 의 어려움에 따라 구분될 수 도 있다고 본다.

따라서 본 연구는 여성 제대군인을 재취업에 취약계 층으로 설정하였다. 왜냐하면 여성 제대군인의 경우 불 안정한 취업과 더불어 육아와 병행한 일자리로의 취업 이 필요하기 때문이다. 더불어 이들은 취업의사를 가진 집단으로서 근로능력을 보유하고 있으나 취업 및 구직 에 애로를 겪는 계층이기도 하다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 현직 여군으로 조사는 현직 여군 188명을 대상으로 이루어졌으며, 2018년 7월 3일부터 8월 20일까지 육, 해, 공군, 해병대에서 이루어 졌다. 조사를 위해서는 연구자가 직접 부대에 방문하여 설문 지를 배부·회수하였으며, 방문이 어려운 경우 부대 내 담당자에게 설문지 작성법을 상세히 안내한 후 설문을 실시하도록 하였다.²⁾

2. 조사도구

조사도구는 한국고용정보원 직업정보시스템(KNOW) 의 업무수행능력, 지식 설문문항을 활용하였다. 이론적 배경에서 언급하였듯이 한국직업정보시스템(KNOW) 에서는 업무수행능력, 지식, 흥미, 성격 등 4종을 고려

하여 취업역량 수준을 파악할 수 있는 설문문항을 제시 하고 있는데, 해당 문항별로 수준별 행동진술문(BARS: Behaviorally Anchored Rating Scale)을 제시하여 응 답자의 주관적 성향에 따라 달라질 수 있는 문제점을 방지할 수 있도록 제시하고 있다.

한편 조사도구 개발에 있어 본 연구가 여군의 전직 지원을 위한 직업(군) 도출 및 교육훈련수요 파악을 목 적으로 하는 점을 고려하여 개인의 특성에 보다 초점을 둔 흥미나 성격은 제외하고, 여군이 집단적 특성이 나 타날 수 있는 취업역량을 파악하는 데 실질적 도움이 되는 업무수행능력과 지식만을 측정하고자 하였다. 이 에 최종 개발된 조사도구에는 44개의 업무수행능력과 33개의 지식 능력에 관한 문항을 포함하였으며, 응답자 의 일반적 특성을 묻는 항목과 함께 응답자에게 설문내 용에 대한 연구의 목적과 함께 응답내용이 철저히 관 리되고 보호됨을 명시하는 안내문을 포함하여 연구윤 리를 준수코자 하였다. 또한 당초 한국직업정보시스템 (KNOW)에서 제공하는 설문문항이 재직자를 대상으로 해당 직종에서 요구되는 능력 요소를 조사하기 위해 개 발된 것이나, 군 복무 중 수행하며 습득하게 된 현재의 능력요소를 묻는 문항으로 재구성하여 여군이 현재 보 유하고 있는 역량수준을 파악하고자 하였다.

3. 분석방법

본 연구의 분석 방법을 절차별로 제시하면 다음 Figure 1과 같다. 먼저 분석대상 설문지 171부를 대 상으로 여군이 보유한 업무수행능력과 지식의 수행수준 과 군내 업무에 있어서의 중요도를 파악하고자 하였다. 둘째, 여군이 상대적 우위를 가지는 역량을 도출하고, 여군이 상대적 우위를 가지는 역량을 통해 여군에 적합 한 직업(군)을 도출하였다. 마지막 단계에서는 여군이 상대적 우위를 가지는 역량 중 이러한 역량이 우위를 가지는 직업(군)으로의 전환을 위해 요구되는 역량의 우선순위를 분석하고자 하였다.

2) 본 설문은 연구자가 국가보훈처 용역연구(2018.9.30.)를 진행하면서 협의에 의해 기본연구에 추가하여 여군의 취업역량 분석을 실시하고 이를 연구보고서에 일부 반영하였음을 밝혀둔다.

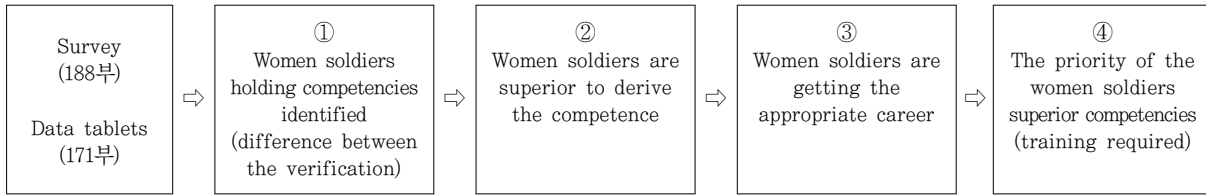


Figure 1. Job competency analysis procedure

여군의 취업역량 분석 단계에는 업무수행능력 44개 항목과 지식능력 33개 항목에 대한 기초분석을 실시하고 업무수행능력 44개 항목과 지식능력 33개 항목에 대한 기초분석과 함께 여군 특성에 따른 보유 역량 차이를 검증하고자 하였다. 분석은 SPSS 18.0을 활용하였으며 응답자 특성 파악을 위한 빈도분석, 여군의 취업 역량(업무수행능력 및 지식능력) 수준 파악을 위한 기초분석, 여군 특성에 따른 보유 역량 차이 분석을 위해서는 복무연한, 복무구분, 병과구분, 계급구분, 학력구분을 각각 독립변수로 설정하고, 업무수행능력 44개 및 지식능력 33개 항목을 종속변수로 설정하여 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

또한 여군이 상대적 우위를 가지는 역량 도출을 위해서는 일반인을 대상으로 한 조사결과와의 비교 분석이 요구됨에 따라, 일반인 대상 역량수준은 2008년 발간된 한국직업정보시스템(KNOW) 개발보고서에서 제시된 조사 결과를 활용하였다. 그리고 여군이 상대적 우위를 가지는 역량을 통한 적합직업(군) 도출을 위해서는 한국직업정보시스템(www.work.go.kr)을 활용하여 여군의 업무수행능력 및 지식능력 조사 분석 결과 중요도와 수행수준 측면에서 모두 일반인보다 우위에

있는 역량을 기준으로 적합 직업(군)을 도출하였다.

마지막으로 여군의 전직지원을 위한 교육훈련요구 분석을 위해서는 도출된 역량의 현재 여군이 보유한 수준과 중요도의 차이, 중요도 값을 기준으로 The Locus for Focus(4사분면) 모델을 활용하여 여군에게 교육훈련이 우선적으로 요구되는 역량을 도출하였다. The Locus for Focus 모델은 좌표평면을 이용해 현재 수준과 중요도의 차이 및 중요도를 두 축으로 하는데, 가로축의 중앙값은 중요도의 평균값이며 세로축의 중앙값은 현재수준과 중요도의 차이의 평균값을 의미(Joe, 2012)하게 되는데, 본 연구가 여군의 전직지원을 위한 것임을 고려하여 중요도는 현장에서 요구되는 중요도 평균값을 활용하여 분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 응답자 기초 통계

분석은 응답자로부터 회수한 188부 설문지 중 무응답 문항이 많거나 패턴형 응답을 보인 설문지 17부를 제외하고 171부를 대상으로 이루어졌다. 응답자 기초 통계는 <Table 4>와 같다.

Table 4. Basic statistics

Separator		Survey(%)		Analysis(%)	
Service period	Less than 10 years	156	(83.0)	143	(83.6)
	10 years to less than 20 years	26	(13.8)	22	(12.9)
	Less than 20 years to 30 years	5	(2.7)	5	(2.9)
	No response	1	(0.5)	1	(0.6)
Service classification	Army	92	(48.9)	84	(49.1)
	Navy	47	(25.0)	41	(24.0)
	Air Force	45	(23.9)	43	(25.1)
	Marin corps	1	(0.5)	1	(0.6)
	No response	3	(1.6)	2	(1.2)

Branch	Nursing	11	(5,9)	9	(5,3)
	Infantry	26	(13,8)	25	(14,6)
	Personnel administration	11	(5,9)	11	(6,4)
	Information and communication	11	(5,9)	10	(5,8)
	Aviation	20	(10,6)	19	(11,1)
	Logistical	11	(5,9)	11	(6,4)
	Other (Navy, air force)	96	(51,1)	84	(49,1)
	No response	2	(1,1)	2	(1,2)
Ranks	Staff Sgt	42	(22,3)	37	(21,6)
	Sgt First Class	55	(29,3)	53	(31,0)
	Master Sgt	7	(3,7)	5	(2,9)
	Sgt Major	1	(0,5)	1	(0,6)
	ILT	19	(10,1)	18	(10,5)
	CPT	47	(25,0)	40	(23,4)
	MAJ	4	(2,1)	4	(2,3)
	LTC	1	(0,5)	1	(0,6)
	CW1	10	(5,3)	10	(5,8)
	No response	2	(1,1)	2	(1,2)
Education	College graduation	45	(23,9)	42	(24,6)
	University	110	(58,5)	101	(59,1)
	Master's degree	8	(4,3)	6	(3,5)
	High school	23	(12,2)	21	(12,3)
	No response	2	(1,1)	1	(0,6)
Total		188	(100,0)	171	(100,0)

2. 여군이 보유한 취업역량 분석결과

여군이 보유한 업무수행능력 수행수준 및 중요도를

1) 여군이 보유한 업무수행능력 및 지식 수준 및
중요도 분석 결과

살펴보면 <Table 5>와 같다.

Table 5. Women soldiers have the ability to perform the work and importance

Item	Perform a level			Important degree	
	Average	standard deviation	Priority	Average	standard deviation
1. Read and understand	4.69	1.01	3	4.05	.80
2. Listen to understand	4.68	1.00	4	4.17	.77
3. Writing	4.67	1.05	5	3.53	1.01
4. Speaking	4.53	.93	9	4.06	.89
5. Math	4.38	.96	14	3.08	1.09
6. Logical analysis	4.75	.84	1	3.64	.95
7. Creativity	4.35	1.06	17	3.06	1.06
8. Categorization	4.36	1.03	16	3.39	.91
9. Remember	4.27	1.04	20	3.82	.89
10. Space perception	4.48	1.00	10	3.32	1.11
11. Reasoning	4.20	1.01	21	3.06	1.13
12. Learning strategy	4.64	1.01	6	3.53	.97
13. Selective focus	4.29	1.05	19	3.73	.91

14. Monitoring	4.30	.98	18	3.75	.91
15. Identify the person	4.63	1.06	7	4.01	.93
16. Behavior adjustment	4.71	1.03	2	3.74	.95
17. Persuasion	4.45	.99	11	3.73	.98
18. Negotiation	4.10	1.07	24	3.44	1.10
19. Teaching	4.37	1.01	15	3.63	1.03
20. Service-oriented	4.59	1.20	8	3.37	1.14
21. problem-solving	4.43	.90	13	3.93	.93
22. Judgment & decision making	4.17	1.04	22	3.83	.95
23. Time management	3.93	1.09	29	3.85	.94
24. Asset management	4.14	1.15	23	3.37	1.15
25. Physical resource management	3.65	1.19	40	3.36	1.09
26. Human resources management	4.44	1.00	12	3.70	1.09
27. Work analysis	3.83	1.06	34	3.23	1.14
28. Engineering	3.84	1.18	33	2.71	1.23
29. Equipment selected	3.86	1.18	32	3.09	1.23
30. Installation	3.69	1.20	38	2.83	1.32
31. programming	3.91	1.14	30	3.39	1.12
32. Quality control analysis	3.77	1.02	35	2.61	1.27
33. Operation and control	3.48	1.17	43	3.01	1.34
34. Equipment maintenance	3.66	1.46	39	3.18	1.35
35. Find and repair broken	3.42	1.40	44	3.10	1.40
36. Check your work	3.48	1.33	42	3.11	1.43
37. Evaluation and analysis of the Organization	3.77	1.07	36	3.16	1.19
38. Sophisticated behavior	3.60	1.29	41	2.82	1.39
39. Motion control	3.72	1.50	37	2.82	1.35
40. Reaction time and speed	3.87	.96	31	3.06	1.35
41. Physical toughness	4.09	1.17	25	3.32	1.33
42. Flexibility and balance	4.07	1.18	26	2.73	1.33
43. Sighting	4.03	1.06	27	3.03	1.28
44. Hearing	3.97	1.19	28	3.09	1.31

* Perform a level : 7 Likert, Important degree : 5 Likert

업무수행능력 수행수준 및 중요도 분석 결과에 따르면 수행수준은 논리적 분석이 4.75로 가장 높게 나타났으며, 다음은 행동조정 4.71, 읽고 이해하기 4.69, 듣고 이해하기 4.68, 글쓰기 4.67, 학습전략 4.64, 사람파악 4.63, 서비스 지향 4.59, 말하기 4.53, 공간지각력 4.48 등이 높은 수준을 보이는 것으로 나타났다. 반면 고장의 발견·수리가 1.40으로 가장 낮은 수준을 보이고 있었으며, 조작 및 통제 3.48, 작동점검 3.48, 설치 3.69 등도 낮은 수준을 보이는 것으로 나타났다. 중요

도 측면에서는 듣고 이해하기가 4.17로 업무 수행에 있어 가장 중요한 것으로 나타났으며, 다음은 말하기 4.06, 읽고 이해하기 4.05, 사람파악 4.01 등이 중요한 것으로 나타났다. 반면 품질관리분석이 2.61로 업무에 있어 중요도가 가장 낮은 것으로 나타났으며 기술설계 2.71, 유연성 및 균형 2.73 등도 중요도가 낮은 것으로 나타났다.

여군이 보유한 지식능력의 수행수준 및 중요도를 살펴보면 <Table 6>와 같다.

Table 6. Women soldiers have the knowledge level and importance

Item	Perform a level			Important degree	
	Average	Standard deviation	Priority	Average	Standard deviation
1. Management and administration	3.78	.99	15	2.85	1.24
2. Office	4.00	1.08	7	3.45	1.11
3. Economics and accounting	3.47	1.06	21	2.70	1.25
4. Sales and marketing	3.58	1.22	17	2.24	1.31
5. Customer service	3.97	1.27	9	2.82	1.36
6. Human resource management	3.99	1.06	8	3.06	1.31
7. Manufacturing and process	3.34	1.24	25	2.12	1.27
8. Food production	3.19	1.22	27	1.87	1.20
9. Computers and electronics	3.46	1.06	22	2.24	1.28
10. Engineering technology	3.86	1.26	12	2.22	1.33
11. Design	3.56	1.17	19	2.10	1.26
12. Construction & architecture	3.02	1.08	33	2.05	1.28
13. Machine	3.16	1.54	30	2.57	1.38
14. Math	4.09	1.13	5	2.43	1.22
15. Physics	3.37	1.26	24	2.02	1.20
16. Chemical	3.14	1.15	31	1.94	1.17
17. Bio	3.27	1.25	26	1.83	1.15
18. Mentalist	4.09	1.18	4	3.13	1.36
19. Society and humanity	3.40	1.16	23	2.33	1.35
20. Geography	3.67	1.08	16	2.23	1.29
21. Medical	3.10	1.21	32	2.18	1.32
22. Consultation	4.34	1.14	1	3.17	1.38
23. Education and training	4.14	1.07	3	3.41	1.22
24. National language	3.96	1.02	10	2.92	1.27
25. Foreign language	3.81	1.18	14	2.75	1.24
26. Art	3.53	1.13	20	1.80	1.23
27. History	3.92	1.09	11	2.29	1.38
28. Philosophy and theology	3.19	1.04	28	1.74	1.14
29. Safety and health	3.81	1.04	13	3.48	1.36
30. Law	3.58	1.00	18	2.80	1.38
31. Communications	4.31	.89	2	2.56	1.32
32. Communication and media	4.08	.82	6	2.81	1.43
33. Transportation	3.17	1.10	29	2.27	1.35

* Perform a level : 7 Likert, Important degree : 5 Likert

지식 수행수준 및 중요도 분석 결과에 따르면 수행수준은 상담이 4.34로 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음은 통신 4.31, 교육 및 훈련 4.14, 심리 4.09, 산수와 수학 4.09, 의사소통과 미디어 4.08, 사무 4.00 등이 비교적 높은 수행수준을 가지는 것으로 나타났다. 반면 건설 및 건축은 3.02로 수행수준이 가장 낮은 것으로 나타났으며, 의료 3.10, 화학 3.14, 기계 3.16 등도 비

교적 수행수준이 낮은 것으로 나타났다. 중요도 측면에서는 안전과 보건의 3.48로 업무 수행에 있어 가장 중요한 것으로 나타났으며, 다음은 사무 3.45, 인사 3.06 등이 중요한 것으로 나타났다. 반면 철학과 신학이 1.74로 업무에 있어 중요도가 가장 낮은 것으로 나타났으며 예술 1.80, 생물 1.83 등도 중요도가 낮은 것으로 나타났다.

2) 응답자 특성에 따른 보유 역량 차이

응답자 특성에 따른 보유 역량 차이는 복무연한이나, 복무구분, 병과구분, 계급구분, 학력구분에 따른 역량의 차이를 파악하고 변수에 따라 유의미한 관계를 파악하기 검증하기 위한 것으로, 응답자 특성에 따른 전반적인 역량 차이 분석은 업무수행능력과 지식의 수행수준과 중요도 항목 모두 실시하였다. 다만 특성에 따른 평균차이 검증은 업무수행능력과 지식 보유(수행)수준만을 범위에 포함하여 실시하였는데, 이는 본 연구가

군 내에서의 직무의 중요도를 파악하기 보다는 재취업(전직) 지원이라는 목적으로 이루어짐에 따라 중요도의 경우 군 내에서 직무 수행에 있어 중요한 수준을 응답한 것을 활용하기 보다는 향후 절차에서는 일반인이 생각하는 중요도를 기준으로 교육 요구를 도출하는 것이 적합하기 때문이다.

응답자 특성에 따른 보유 역량차이를 전반적으로 살펴보면 다음 <Table 7>과 같다.

이상의 복무연한, 복무 및 병과구분, 계급구분, 학

Table 7. The difference between the competency based on respondent characteristics

Separator		n	Ability to perform the task				Knowledge			
			Perform a level		Important degree		Perform a level		Important degree	
			AV	SD	AV	SD	AV	SD	AV	SD
Service period	Less than 10years	143	3.73	.95	3.38	.72	2.34	1.15	2.48	.85
	10years to 20years	22	3.62	.80	3.30	.76	2.31	.92	2.47	.76
	20years to 30years	5	3.82	.81	3.61	.50	2.84	.78	2.88	.59
Service classification	Army	84	3.66	.96	3.43	.76	2.46	1.10	2.64	.90
	Navy	41	3.73	.82	3.28	.63	2.39	1.12	2.44	.76
	Air Force	43	3.81	.98	3.35	.70	2.09	1.13	2.22	.72
	Marin corps	1	4.75	.	3.77	.	3.82	.	3.15	.
Branch	Nursing	9	3.55	.86	3.01	.53	2.05	.64	2.13	.47
	Infantry	25	3.68	1.14	3.72	.91	2.60	1.16	2.91	1.00
	Personnel administration	11	3.85	.67	3.42	.53	2.27	.93	2.47	.66
	Information and communication	10	3.61	1.02	3.41	.79	2.43	1.29	2.73	1.22
	Aviation	19	4.19	1.15	3.48	.72	2.03	1.36	2.10	.73
	Logistical	11	3.22	.72	3.44	.53	2.10	.83	2.44	.52
	Other (Navy, air force)	84	3.71	.84	3.27	.68	2.44	1.11	2.48	.79
Ranks	Staff Sgt	37	3.65	.95	3.26	.64	1.95	1.14	2.25	.83
	Sgt First Class	53	3.71	.96	3.39	.78	2.30	1.11	2.46	.87
	Master Sgt	5	3.12	1.06	3.53	1.14	2.00	.91	2.78	1.17
	Sgt Major	1	4.50	.	3.91	.	3.45	.	3.27	.
	1LT	18	3.74	.88	3.33	.65	2.62	.89	2.57	.67
	CPT	40	3.82	.97	3.40	.76	2.56	1.13	2.58	.86
	MAJ	4	3.72	.22	3.12	.09	1.95	.80	2.04	.40
	LTC	1	3.61	.	3.59	.	2.18	.	2.36	.
Education	2LT	10	3.82	.95	3.58	.60	3.09	1.23	2.90	.61
	College graduation	42	3.57	1.00	3.34	.73	2.03	1.10	2.39	.95
	University	101	3.78	.94	3.39	.74	2.50	1.10	2.57	.83
	Master's degree	6	3.33	.67	3.20	.47	1.97	1.06	2.10	.61
High school	21	3.82	.73	3.40	.66	2.42	1.12	2.39	.60	
Total		171	3.73	.93	3.37	.71	2.37	1.13	2.49	.84

* Perform a level : 7 Likert, Important degree : 5 Likert

Table 8. Women soldiers have an excellent ability to perform the task and knowledge

Area	Superiority of the importance	Both the importance and the level of superiority	Level of superiority
Ability to perform the task	(15) Reasoning, negotiation, technical analysis, technical design, equipment selection, installation, modem, quality control analysis, manipulation, and control, inspection, repair, operate local discovery & evaluation and analysis, sophisticated behavior, movement, organization and control, physical toughness	(28) Read and understand, writing, speaking, listening and understanding, numeracy, logical analysis, categorization, memory, spatial, perceptual, learning strategies, identifying the person, behaviour selective concentration, monitoring, coordination, persuasion, teaching, service-oriented, problem-solving, judgment and decision making, time management, financial management, human resource management, resource management, equipment maintenance material, reaction time and speed, flexibility and balance, vision, hearing	(0)
Knowledge	(9) Food production, computers and electronics, design, construction and architecture, mechanical, physics, chemistry, biology, philosophy and theology	(20) Management and administration, Secretary, Department of Economics and accounting, human resources, technology, math and math, psychology, society and humanity, geography, healthcare, counselling, education and training, the national language, English, history, safety and security, law, communications, transportation, communication and media,	(2) Customer service, art

력구분 등에 따라 업무수행능력과 지식 수행수준을 살펴본 결과 집단 간 다소 차이를 보이기는 하였으나, 전체적으로 높은 역량을 보이는 항목의 다수가 일치하고 있었으며, 집단 간 평균차이 검증을 위한 분산분석(ANOVA) 실시 결과에서도 유의미한 결과를 보이는 항목이 병과구분을 제외하고는 많지 않은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 여군의 전직지원을 위한 정책 수립에 있어 전반적인 여군을 대상으로 한 교육프로그램을 설계하여 활용함이 가능함을 의미한다. 다만 집단 간 유의미한 차이를 보이는 병과구분의 경우 병과에 따라 각 특성에 맞는 교육훈련프로그램이 지원될 경우 그 효과가 클 수 있음을 보여주는 것인데, 이는 병과에 따라 직무의 특성이 달라지기 때문에 실제 유사한 업무로의 전직을 지원하기 위해 교육훈련이 필요한 역량을 발굴하고 지원함으로써 그 효과를 보다 높일 수 있음을 의미한다.

3. 여군이 상대적 우위를 가지는 역량 도출 결과

여군이 상대적 우위를 가지는 역량 및 직업(군)을 파악하기 위해서는 일차적으로 여군이 상대적 우위를 가지는 역량을 도출하고 이를 토대로 해당 역량이 요구되는 직업(군)을 도출하였다. 여군이 상대적 우위를 가지는 역량을 분석하기 위해서는 일반인을 대상으로 한 조

사결과와의 비교 분석이 요구된다. 이를 위해서는 2008년 발간된 한국직업정보시스템(KNOW) 개발보고서에서 제시된 조사결과를 활용하였다. 여군이 상대적 우위를 가지는 업무수행능력 및 지식 분석 결과는 다음 <Table 8>과 같다.

4. 여군이 상대적 우위를 가지는 역량을 통한 적합 직업(군) 도출 결과

여군이 상대적 우위를 가지는 역량을 통해 적합직업(군)을 도출하기 위해서는 직업정보시스템(www. work.go.kr)을 활용하였다. 여군의 업무수행역량 조사 분석 결과 중요도와 수행수준 측면에서 모두 일반인보다 우위에 있는 역량(문제해결능력 28개, 지식 20개 항목)을 기준으로 적합 직업(군)을 도출하였으며, 그 결과 여군에게 적합한 직업(군)은 다음 <Table 9>와 같이 816개가 도출(군인 제외 시 807개 직업)되었다.

여군이 상대적 우위를 가지는 직업(군)은 교육·연구·법률·보건 관련 직업에서 155개로 가장 많았으며, 다음은 건설·기계·재료·화학·섬유 관련 직업 137개, 관리·경영·금융·보험 132개, 사회복지·문화·예술·방송 122개 순으로 나타났다. 중분류를 기준으로 문화·예술·디자인·방송 관련직이 108개 직업으로 가장 많았으며, 다음은 교육 및 자연과학·사회과학연구 관련직 76개, 경영·회계·사무 관련 관리

Table 9. Women soldiers are getting a suitable job results in a superior competency

Medium category	Big category																								Total
	Guard and cleaning	Management and accounting	Manager	Soldier	Machine	Agriculture and fishing	Culture and Arts Design	Legal police fire guards	Health and medical	Social welfare and religion	Food processing	Driving and transport	Material management	Electrical and electronic	Information and communication	Chemical	Environment / printing / craft								
Construction, machinery, materials, chemistry, textile	47				34						17			22		13	4	137							
Management/business management, finance, insurance		1	67	40	1	19	1					1				1		132							
Education and research, legal and public health		1			72				15	65				1	1			155							
Beauty travel and sports and food							1	46					13					60							
Social welfare, culture and arts, broadcasting			1				103			18								122							
Food and environment, agriculture and fisheries, soldier		1			3	9		12			1	12					39	77							
Transportation and sales, sales expenses		11							1						28	26		67							
Electricity, electronics, information and communication								3								28	35	66							
Total	47	14	68	40	76	9	19	34	12	108	47	15	65	18	18	12	29	26	13	23	28	38	13	44	816

직 68개 순으로 나타났다. 군이 우위를 가지는 역량이 다수 일치되는 직업을 자세히 살펴보면 다음 <Table 10>과 같다.

Table 10. Women soldiers are superior competency appropriate to the job

Matching items	Big category	Medium category	Job name
43	Management/business management, finance, insurance	Manager	Secondary school teachers
39	Management/business management, finance, insurance	Finance and insurance-related professions	Financial product development
37	Management/business management, finance, insurance	Manager	Elementary school teacher
35	Education and research and public health	Education and natural science and social science research	Scholar
35	Agriculture, fisheries, environment and soldier	Soldier	Air force officer
34	Management/business management, finance, insurance	Manager	Kindergarten Director
34	Management/business management, finance, insurance	Manager	A police officer

32	Education and research and public health	Legal and police, fire and prison guards	Firefighters
32	Education and research and public health	Legal and police, fire and prison guards	Cyber-investigators
32	Agriculture, fisheries, environment and soldier	Soldier	Navy officer
31	Management/business management, finance, insurance	Manager	Professor
31	Management/business management, finance, insurance	Finance and insurance-related professions	Investment analyst
31	Management/business management, finance, insurance	Finance and insurance-related professions	Foreign exchange dealers
31	Education and research and public health	Education and natural science and social science research	Professor
31	Education and research and public health	Education and natural science and social science research	Teacher
31	Education and research and public health	Legal and police, fire and prison guards	Patent Attorney
31	Education and research and public health	Health and medical	Nurse
31	Education and research and public health	Health and medical	Work therapist
31	Beauty travel and sports and food	Beauty travel and sports and food	Aircraft cabin crew
31	Agriculture, fisheries, environment and soldier	Soldier	Sergeant
30	Management/business management, finance, insurance	Finance and insurance-related professions	Credit Analyst
30	Education and research and public health	Education and natural science and social science research	Education specialist
30	Education and research and public health	Health and medical	Doctor
30	Education and research and public health	Health and medical	Clinical psychologist
30	Social welfare, culture and arts, broadcasting	Social welfare, culture and arts, broadcasting	Theatre Director
30	Beauty travel and sports and food	Beauty travel and sports and food	Sports agent

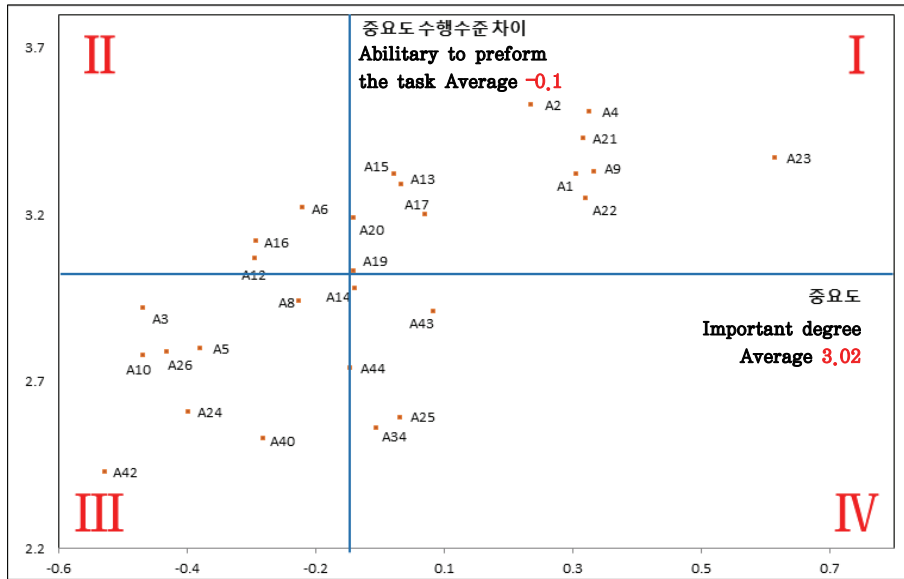
* More than 30 matching items shown

5. 여군이 우위를 갖는 직업(군)으로 전직을 위한 교육훈련 수요 분석

여군이 상대적 우위를 가지는 직업(군)으로의 전직 지원을 위한 교육훈련수요 분석을 위해서는 여군이 우위를 가지는 업무수행능력 28개 항목 및 지식능력 20개 항목을 기준으로, 중요도와 현재 여군이 보유한 수준과 중요도의 차이를 기준으로 4사분면으로 제시하여 여군에게 교육훈련이 필요한 역량의 우선순위를 도출하였다. 여기서 중요도는 실제 해당 직업(군)에서 요구되는 중요도 수준으로 본 연구가 여군의 전직지원을 위한 것임을 고려하여 현장에서 요구되는 중요도 평균값을 활

용하여 분석하였다.

Figure 2와 같이 업무수행능력의 경우 중요도와 수행수준 차이 평균은 -0.1로 이 값이 음수(-)임은 전반적으로 일반인이 생각하는 업무에서의 중요도 수준보다 여군이 높은 수행수준을 가지고 있음을 의미한다. 이를 수평축으로 제시하고, 수직축에 일반인이 생각하는 중요도 평균 3.02를 기준으로 분석하면 1사분면에 위치한 즉, 읽고 이해하기, 듣고 이해하기, 말하기, 기억력, 선택적 집중력, 사람파악, 가르치기, 서비스 지향, 문제해결, 판단과 의사결정, 시간관리 역량 등에서 교육요구도가 높은 것을 알 수 있다. 특히 이 중



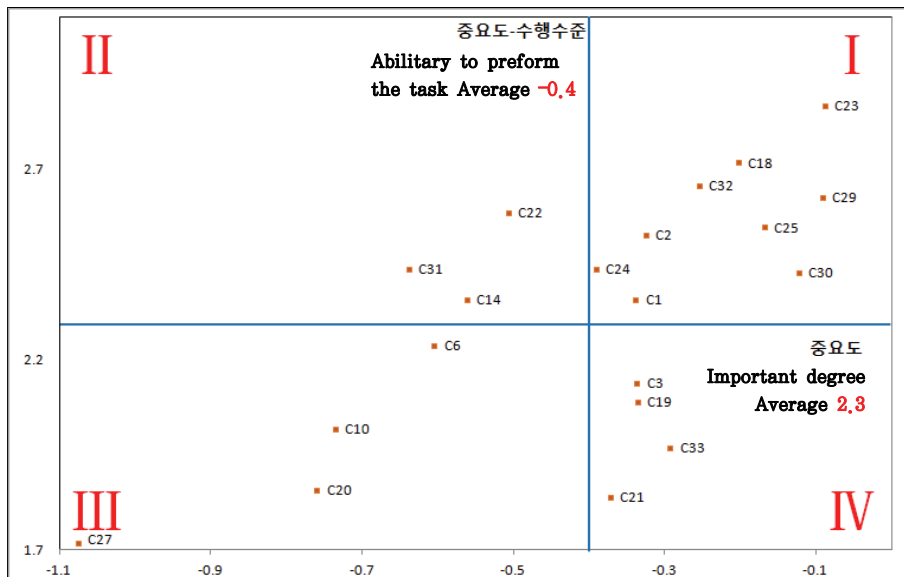
* A1: To read and understand, A2: Listening and understanding, A3: Writing, A4: Speaking, A5: To calculate, A6: Logical analysis, A8: Categorization, A9: Memory, A10: Perceptual space, A12: Learning strategy, A13: Selective concentration, A19: Teaching, A20: Service-oriented, A21: problem-solving, A22: Judgment and decision making, A14: Monitoring, A15: Identify the person, A16: Behavior adjustment, A17: Persuasion, A23: Time management, A24: Financial management, A25: Physical resource management, A26: Human resources management, A34: Equipment maintenance, A40: Reaction time and speed, A42: Flexibility and balance, A43: Sight, A44: Hearing

Figure 2. Woman soldier's ability to perform tasks requiring education for employment

에서도 중요도와 수행수준 차이가 0값을 기준으로 양 수(+)인 읽고 이해하기, 듣고 이해하기, 말하기, 기억력, 선택적집중력, 사람과약, 문제해결, 판단과 의사

결정, 시간 관리 등은 교육훈련 시 최우선 과제로 고려해야 할 것이다.

Figure 3과 같이 지식 능력의 경우 중요도와 수행수



* C1: Management and administration, C2: Office, C3: Economics and accounting, C6: Human resource management, C10: Engineering technology, C14: Arithmetic and mathematics, C18: Psychology, C19: Society and humanity, C20: Geography, C21: Medical, C22: Consultation, C23: Education and training, C24: Korean, C25: English, C27: History, C29: safety and security, C30: Law, C31: Telecommunications, C32: communication and media, C33: Transportation

Figure 3. Women's soldiers needs of education for employment

Table 11. Women soldiers seem to dominate the educational priorities analysis capabilities

Separator	Educational needs (-)		Educational needs (+)	
Ability to perform the task	Categorize, writing, numeracy, space perception, financial management, human resource management, time and speed, flexibility and balance	Logical analysis, learning strategies, monitoring, behavioral adjustment, persuasion, material resources management, equipment maintenance, vision, hearing	Teaching, service-oriented	To read and understand, listening and understanding, identify the person speaking, memory, an optional concentration, problem solving, judgment and decision making, time management,
Knowledge	Economic and fiscal, social and human, medical, transportation	Arithmetic and mathematics, consultation, communication, human resources, engineering, technology, geography, history	Management and administration, Office work, psychology, education and training, the national language, English, safety and security, law, communication and media	

준 차이 평균은 -0.4로 이 값이 음수(-)임은 전반적으로 일반인이 생각하는 업무에서의 중요도 수준보다 여군이 높은 수행수준을 가지고 있음을 의미한다. 이를 수평축으로 제시하고, 수직축에 일반인이 생각하는 중요도 평균 2.3을 기준으로 분석하면 1사분면에 위치한 즉, 경영 및 행정, 사무, 심리, 교육 및 훈련, 국어, 영어, 안전과 보안, 법, 의사소통과 미디어 역량에서 교육요구도가 높은 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 해당 역량에 교육훈련이 우선적으로 요구됨을 의미하는데 이를 종합적으로 살펴보면 <Table 11>과 같다. 특히 업무수행능력의 경우 일반인이 생각하는 중요도에 비해 수행수준이 낮은 것을 최우선순위로 제시할 수 있다.

이상의 내용에 따라 여군의 전직지원을 위한 교육훈련을 위해서는 교육요구도가 높은 역량에 보다 주안점을 두고 우선적으로 교육시키는 방안이 고려되어야 할 것이며, 가능한 물리적·환경적 여건을 고려하여 차순위 항목에 대한 교육으로 확대해 나가는 방안이 고려되어야 할 것이다.

IV. 결론 및 제언

본 연구는 여성 군인의 효과적인 전직지원을 위해 여군이 가진 취업 역량 수준을 진단하고 이를 토대로 여군이 우위를 가지는 역량과 적합 직업(군)을 도출하고, 여

군이 우위를 가지는 역량을 기준으로 교육요구도를 도출하여 여군의 전직지원을 위한 교육훈련 프로그램 설계의 근간을 마련하고자 하였다. 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 여군의 업무수행능력 수행수준은 논리적 분석이 4.75로 가장 높게 나타났으며, 다음은 행동조정 4.71, 읽고 이해하기 4.69, 듣고 이해하기 4.68, 글쓰기 4.67, 학습전략 4.64, 사람과약 4.63, 서비스 지향 4.59, 말하기 4.53, 공간지각력 4.48 등의 항목에서 높게 나타났으며, 지식수준은 상담이 4.34로 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음은 통신 4.31, 교육 및 훈련 4.14, 심리 4.09, 산수와 수학 4.09, 의사소통과 미디어 4.08, 사무 4.00 등의 항목에서 높게 나타났다.

둘째, 복무연한, 복무 및 병과구분, 계급구분, 학력구분 등 특성에 따른 업무수행능력과 지식 수행수준평균차이 검증 결과 집단 간 다소 차이를 보이기는 하였으나, 전체적으로 높은 역량을 보이는 항목의 다수가 일치하고 있었으며 집단 간 평균차이 검증을 위한 분산분석(ANOVA)실시 결과에서도 유의미한 결과를 보이는 항목이 병과구분을 제외하고는 많지 않은 것으로 나타났다.

셋째, 여군이 일반인 보다 업무 수행 측면에서 우위를 가지고 업무에 있어 중요한 수준 또한 높은 역량은 업무수행능력 28개, 지식능력 20개로 총 48개 역량으로 나타났다. 업무수행능력은 읽고 이해하기, 듣고 이

해하기, 글쓰기, 말하기, 수리력, 논리적 분석, 범주화, 기억력, 공간지각력, 학습전략, 선택적 집중력, 모니터링, 사람파악, 행동조정, 설득, 가르치기, 서비스지향, 문제해결, 판단과 의사결정, 시간관리, 재정관리, 물적 자원관리, 인적자원관리, 장비의 유지, 반응시간과 속도, 유연성 및 균형, 시력, 청력 등 28개 역량이 일반인보다 우위에 있는 것으로 나타났으며, 지식 능력은 경영 및 행정, 사무, 경제와 회계, 인사, 공학과 기술, 산수와 수학, 심리, 사회와 인류, 지리, 의료, 상담, 교육 및 훈련, 국어, 영어, 역사, 안전과 보안, 법, 통신, 의사소통과 미디어, 운송 등 20개 역량에서 일반인보다 우위에 있는 것으로 나타났다.

넷째, 여군이 상대적 우위를 가지는 직업(군)은 교육·연구·법률·보건 관련 직업에서 155개로 가장 많았으며, 다음은 건설·기계·재료·화학·섬유 관련 직업 137개, 관리·경영·금융·보험 132개, 사회복지·문화·예술·방송 122개 순으로 나타났다.

다섯째, 여군이 상대적 우위를 가지는 직업(군)으로의 전직 지원을 위한 교육요구 분석을 실시한 결과, 여군의 전직 지원을 위해서는 업무수행능력에서는 선택적 집중력, 사람파악, 문제해결, 판단과 의사결정, 시간관리 등의 역량과 지식능력에서는 경영 및 행정, 상담 심리, 강의, 영어, 안전과 보안, 의사소통과 방송분야 등의 역량 함양을 위한 노력이 요구됨을 알 수 있었다.

본 연구의 결과는 여군이 보유한 역량이 잘 활용될 수 있는 직업(군)을 개략적으로 파악하게 해주며, 이러한 직업으로의 전직을 위해 필요한 교육과 학습이 이루어질 수 있는 체제를 구축하고 관련 프로그램을 설계하는 데 기초 자료로서 활용될 수 있다는 점에서 의의를 가진다. 특히 여군의 특성에 따라 역량에 큰 차이를 보이지 않고 있다는 결과는 여군 전체를 대상으로 한 교육 프로그램을 설계하여 활용하는 것이 타당함을 의미한다. 다만 집단 간 유의미한 차이를 보이는 병과구분의 경우 병과에 따라 각 특성에 맞는 교육훈련프로그램이 지원될 경우 그 효과가 클 수 있음을 나타내는데, 이는 병과에 따라 직무의 특성이 달라지기 때문에 실제 유사

한 업무로의 전직을 지원하기 위해 교육훈련이 필요한 역량을 발굴하고 지원함으로써 그 효과를 보다 높일 수 있음을 의미한다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 먼저 교육요구 분석에 있어 여군이 우위를 보이는 역량에 한해 분석이 이루어진 만큼 본문에 제시된 해당 역량이 요구되는 직업(군)으로의 전직 지원을 위해서는 이러한 분석 결과에 기반 하여 교육프로그램을 설계할 수 있으나 이외 직업(군)으로의 전직 지원을 위해서는 상세 직업별 요구되는 세부 역량에 따른 분석이 추가적으로 요구될 것이다. 또한 취업 현장에서 실무적인 역량이 가장 요구되는 만큼 군 현장에서의 직무로 볼 수 있는 복무구분에 따른 교육요구를 분석하고 군에서의 업무와 전직 후 업무와의 유사성에 관한 실증적인 분석을 통해 보다 효율적인 전직지원정책을 마련할 수 있을 것으로 보인다.

감사의 글

본 논문은 2018년도 청주대학교 사회과학연구소가 지원한 학술연구조성비(특별연구과제)에 의해 연구되었음. / This work was supported by the research grant of Cheongju university(2017.03.01.~2019.02.29.).

References

- Choi, Kwang-Pyo and Gil Ho Jung. 2004. Knowledge-based Society and Improvement of Education in Conjunction with the County Employment. *The Quarterly Journal of Defence Policy Studies*. 64:101-126.
- Kim, jeom seok. 2015. A Study on the Education and Training Needs of Out-placement Competences for Discharged Soldiers: with Specific Reference to Vulnerable Groups in Out-placement. Mok-Won University.
- Lee, Nam Chul, San Dong Lee, Dong Yeol Park, Hyo Sun Park, and Mi Young Lee. 2013. A Policy Research for Supporting the Discharged Soldiers from the Mandatory Military Service.

- Humanities and social economy Research Association. Commissioned research: 2013-15.*
- Lee, Jung Poe. 2006. Suitable for Veterans Employment Competence and Job Search Research. *The Quarterly Journal of Defence Policy Studies*. August. Seoul. KADA:71-91.
- Lucia and R. Lepsinger. A. D. 1999. The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organizations. Pfeiffer; 1 edition:224.
- Mirabile R. J. 1997. Everything you Wanted to Know about Competency Modeling. *Training and Development*, August:73-77.
- Ministry of Strategy and Finance(2018.3.15.)
- No, Dae Meung. 2006. Study on Job Creation for the Hard-to-employ Populations. *Disability & Employment*. 16(1): 115-146.
- Park, Dong Yeol, In Joong Ju, and Mi Suk Jin. 2010. The Development of Core Competency Model Using a Delphi Technique. *The Journal of Vocational Education Research*. 29(4):349-385.
- Won jong wook and Sung Heui Lee. 2004. Analysis on the Factors of Re-employment of Veterans After Long-term Military Service.
- Go, Jae Sung, Gun Nam Lee, Sung Nam Kim, and Jung Hyun Byun. 2010. A Study on Defining the Concept and Estimating the Weight of Employment Competency for the Youth. *The Journal of Vocational Education Research*. 29(2):17-42.
- Women's Policy Institute. 2017. Study on the Development of Gender Equality Indicators and Measurement of Military Organization.
- Blog.koreadaily.com, 2018.3.21., *오늘의 포토뉴스*
- Korean References Translated from the English*
- 고재성 외. 2009. 청년층 구직역량 실태조사. 한국고용정보원.
- 국가보훈처. 2017. 제대군인 취업지원 성과 및 향후계획. 서울: 국가보훈처
- 국방부. 2017. 국방전직지원지침. 서울: 국방부.
- 국방부. 2018. 국방백서. 서울: 국방부.
- 기획재정부, 「청년 일자리 대책」 추진과 정책 과제, 2018. 3. 15.
- 이남철, 이미영, 김민경. 2013. 여성 제대군인의 사회복귀 실태 분석과 적합한 일자리 탐색을 위한 방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 일자리위원회 · 정부부처 합동, 「청년고용촉진방안」, 2019. 3. 18.
- 한국고용정보원 직업정보시스템 know.work.go.kr

Received: Mar. 19, 2019 / Revised: Mar. 26, 2019 / Accepted: Mar. 29, 2019

재취업 취약계층 여군을 위한 취업역량 및 교육요구 분석

국문초록 본 연구에서는 2018년 7월부터 2018년 8월까지 188명의 여군을 대상으로 한 설문조사를 통해 여군들이 보유하고 있는 지식과 직무능력을 확인하고, 취업역량의 정도를 측정하였다. 분석단계에서는 KNOW 시스템을 활용해 여군들이 가지는 상대적 우위의 직업(군)을 도출하고, 더불어 복무기간, 복무구분, 병과구분 등 취업에 결정적 영향을 주는 개인별 특성에 따른 보유역량 차이 분석을 통해 취업지원에 필요한 교육정보를 도출하였다.

연구결과는 다음과 같다. 첫째, 여군의 업무수행능력은 논리적 분석, 행동조정, 글쓰기, 학습전략 순으로 높게 나타났으며, 특성에 따른 차이는 다소 있으나 전체적으로 높은 역량의 항목은 일치하였다. 둘째, 여군이 일반인 우위를 가지고 있는 역량은 업무수행능력 28개, 지식능력 20개로 총 48개 역량으로 나타났다. 셋째, 여군이 상대적 우위를 가지는 직업(군)은 교육관련 직업에서 155개로 가장 많았으며, 다음은 건설관련 직업 137개, 관리 관련 132개, 사회복지 관련 122개 순으로 나타났다. 마지막으로 교육요구 분석결과는 업무수행능력에서는 읽고 이해하기, 말하기, 듣고 이해하기, 선택적 집중력, 사람과약, 문제해결, 판단과 의사결정, 시간관리, 기억력 등의 역량과 지식능력에서는 경영 및 행정, 사무, 심리, 교육 및 훈련, 국어, 영어, 안전과 보안, 법, 의사소통과 미디어 등의 역량 함양을 위한 노력이 요구됨을 알 수 있었다.

주제어 : 여군, 취업역량, 직무능력, 적합직업군, 교육훈련

Profiles **Hyo Sun Park** : He received his B.A. M.A. from Sung Kyun Kwan University and Ph. D. from Chung-Ang University, 2008. He is Currently a Professor of military study in Cheongju University. 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. Interests include military human resources development, lifelong learning, such as national security and crisis management, is an ex-support education(phs6166@cju.ac.kr).