

## 군상담 모형 탐색 연구

김 완 일<sup>†</sup>

육군사관학교

군상담의 중요성이 군내외적으로 대두되고 있는 시점에서 군상담 모형 개발의 필요성이 제기되고 있다. 본 연구의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 군상담의 특징, 군상담의 현실 및 새로운 상담 패러다임을 고려하여 군상담 모형 탐색 시 원칙에 대해 살펴보았다. 둘째는 이러한 원칙에 입각하여 군상담의 기본 개념을 정립하였다. 셋째는 군상담 이원화 모형 즉, '군 간부 상담모형'과 '전문가 상담모형'을 내용 및 제도·법·윤리의 두 가지 측면에서 살펴보았다. 내용측면에서는 군 간부 상담모형에서 상담자는 준전문가인 군 간부이고, 내담자는 부하 장병이며, 상담목표는 업무수행 능력의 향상 및 미래를 위한 준비다. 전문가 상담모형에서 상담자는 군상담전문가이고, 상담대상은 장병과 그 가족 및 군 조직 전체이며, 상담목표는 부적응 행동의 치료·사고 예방·잠재력 개발·병영문화 개선 등이다. 제도·법·윤리 측면에서는 군상담자의 임무, 자격 규정, 처우 등에 대한 법제화뿐만 아니라 군의 문화와 제도에 맞게 군상담자들의 권리와 의무 등에 대한 윤리규정을 명문화할 필요가 있다. 본 연구는 군상담 모형 개발을 위하여 체계적으로 접근한 최초의 시도라는 점에 의의가 있다. 본 연구는 하나의 시발점일 뿐이며, 추후에 군상담 모형에 대한 군상담전문가들의 논의가 요청된다.

주요어 : 군상담 이원화 모형, 군 간부 상담모형, 전문가 상담모형, 군 간부, 군상담전문가

---

<sup>†</sup> 교신저자 : 김완일, 육군사관학교, (133-799) 서울시 노원구 공릉동 사서함 77-3호  
Tel : 02-2197-2293, E-mail : freekwi@kma.ac.kr

군상담의 중요성이 크게 대두된 계기는 2005년 1월 육군훈련소의 한 훈련병이 인분을 투척한 사건과, 2005년 5월에 경기 연천의 GP 내무반에서 김 모 일병이 전우들에게 수류탄 1발을 던지고 소총을 난사해 8명이 사망하고 4명의 부상자를 낸 사건이다(김완일, 2007b).

이런 일련의 사건들로 인하여 육군은 2005년부터 간부 보수교육 시 상담교육 시간을 4시간에서 8시간으로 확대했으며, ‘장병 기본권’이라는 국방부 통제과목을 신설하여 군 간부들에게 교육하고 있으며, 2006년부터 육군 야전부대 간부들을 대상으로 ‘능력육성 상담교육’을 실시하고 있다(2007d). 또한 전 군의 중대급 이상 부대에 ‘장병 기본권 전문상담실’을 설치·운영하고 있으며, 육군과 해병대에서는 20명의 ‘장병 기본권 전문상담관(이하 기본권 전문상담관)’을 선발하여 운영하고 있으며, 육군리더십센터에 군상담학처가 신설되어 군상담 발전의 계기가 되었다.

최근 들어 군상담을 주제로 한 논의가 시도되고 있다. 육군리더십센터에서는 2007년 육군 상담발전세미나를 개최하여 ‘군상담의 발전방향’에 대해 교육과 운영의 두 가지 측면에서 토의한 바 있다. 2007년 6월에는 한국군상담학회와 대한군상담학회가 창립되었다. 한국군상담학회는 한국상담학회를 모체로 민간상담 전문가들이 주축이 되어 창립된 학회이다. 대한군상담학회는 민간 상담학회와는 독립된 학회이며, 민간 상담전문가들과 군에서 상담업무에 종사하는 상담전문가들이 연합하여 결성된 학회이다. 한국군상담학회에서는 ‘한국 군상담의 현재와 미래’를 주제로 하여 연차대회를 개최하였다. 대한군상담학회 창립세미나에서 ‘군상담의 발전방향’ 및 ‘장병기본권 향상과 상담’ 등에 대한 발제가 있었다. 대한군상

담학회에서는 3회에 걸쳐서 군상담 특강 및 군상담 사례 발표회를 실시하였다. 한국청소년상담원에서는 ‘군상담의 필요성과 상담자 활용 방안’이라는 주제로 군 및 민간 상담전문가들이 콜로키움을 가진 바 있다.

이와 같이 군 내외에서 최근 이루어지고 있는 군상담에 대한 논의는 시작단계라고 볼 수 있다. 앞으로 군상담에 관심이 있는 전문가들은 군상담의 기본 개념 정립을 정립하고, 군상담 모형을 개발하며, 군상담이 지향해야 될 것이 무엇인가에 대한 충분한 논의를 할 필요가 있다. 현재 한국군 지휘통솔 교범과 몇몇 학자들에 의해 군상담에 대한 정의가 이루어졌으나, 아직도 공감대 형성은 부족한 실정이다. 대한군상담학회 창립총회 세미나와 한국군상담학회 연차대회에서 군상담 모형에 대한 탐색이 이루어졌으나 아이디어의 수준에 머무르고 있다.

군상담의 중요성이 대두되고 군상담학회가 창립된 시점에서 군상담 모형의 개발은 가장 시급한 연구주제 중의 하나라고 생각된다. 따라서 본 연구에서는 첫째, 군상담 모형 탐색 시 고려할 필요가 있는 원칙에 대해 군상담의 특징, 군상담의 현실 및 최근의 상담 패러다임 등에 기초하여 알아보고자 한다. 둘째는 이와 같은 원칙에 입각하여 상담자와 상담 대상 및 상담목표 등의 측면에서 군상담의 기본 개념을 정립하고자 한다. 셋째는 군 간부들이 상담자 역할을 하는 ‘군 간부 상담모형’과 군상담전문가들이 상담자 역할을 하는 ‘전문가 상담모형’의 군상담 이원화 모형을 제안하고자 한다.

## 군상담 모형 탐색의 원칙

**군상담의 특징**

군간부가 상담자 역할을 하는 군상담의 특징에 대해 기술한 문헌들(김완일, 2006b; 육군보병학교, 2005; 이장호, 2005)을 토대로 군상담의 특징을 유목화한 후, 군상담 모형을 개발하는데 있어서 고려해야할 내용을 살펴보고자 한다.

첫째, 상담자와 내담자의 관계형성이 어렵다. 군상담은 군 간부인 상담자와 부하인 내담자 사이에서 상담이 이루어지기 때문에 계급차이가 존재하여, 상담자와 내담자 간의 수평적인 관계 형성이 어렵다. 또한 병사들은 장교나 부사관들이 자신들의 세계를 경험하지 못했기 때문에 자신들을 이해할 수 없다는 인식이 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 지휘관들이 평소에 부하들을 대할 때 개방적인 자세를 취하고 인격적인 관계를 형성할 필요가 있다. 또한 지휘계통에 있지 않은 민간 전문가들이 군상담자 역할을 담당하는 것이 요구된다.

둘째, 군 간부들이 상관이자 상담자 역할의 이중 역할을 한다. 군 간부들은 평소에는 내담자인 병사들을 지휘하다가 상담 장면에서는 상담자 역할을 하게 된다. 병사들은 상담 장면에서 보이는 군 간부들의 모습에 대해 평소와는 다른 모습으로 오해하고 혼란스러워 할 수 있다. 따라서 군 간부들이 상담 시 상담자의 역할에 대한 구조화를 할 필요가 있다. 또한 이중 역할의 문제를 해결하기 위해 상담만을 전문적으로 하는 요원이 요구된다.

셋째, 상담내용에 대한 비밀보장에 한계가 있다. 군에서는 보고체계가 의무화 되어있으며, 조직의 목표를 우선시하기 때문에 상담내용에 대한 비밀보장이 어렵다. 이로 인해

내담자가 상담 장면에서 솔직하게 자신의 고민을 털어놓는 것이 쉽지 않다. 따라서 비밀보장이 가능한 경우와 비밀보장이 가능하지 않은 경우에 대한 구분을 분명히 하여 내담자에게 전달해야 한다. 또한 상담내용에 대한 보고는 지휘계통에 한해서 이루어져야 한다.

넷째, 문제해결에 한계가 있다. 군은 개인보다는 조직의 가치를 우선시 하는 조직이다. 또한 엄격한 규율과 구성원의 개인 생활에 대한 규제가 조직 유지를 위해 필수적이다. 내담자에게 유익한 해결방법이 있다 하더라도 적용하기 곤란한 경우가 있다. 이로 인해 부하들이 상담을 해도 도움이 되지 않는다는 생각을 가질 수 있다. 엄격한 규제와 인내심을 요구하는 군에서의 경험이 사회에서는 배울 수 없는 발달과업 중의 하나라는 인식을 갖도록 장병들을 교육할 필요가 있다. 또한 상담을 통해 모든 장병들의 잠재력 개발 및 진로 탐색이라는 성장지향적인 목표를 추구함으로써 이러한 문제를 어느 정도 해소할 수 있다.

**군상담의 현실**

**우리나라의 군상담 실태**

최근에 실태조사와 면접을 통해 군상담의 실태를 조사한 연구들(김완일, 2004a; 이화여자대학교, 2006; 한국청소년상담원, 2007)에 기초하여 군상담의 실태를 파악한 후 군상담 모형 개발 시 시사점을 도출하고자 한다.

첫째, 병사들은 상담을 받게 되면 부대 내에서 부적응 병사로 낙인찍히며, 관심병사로 관찰과 주목의 대상이 되고, 간부에게 고민을 이야기 했다는 이유로 선임병들에게 괴롭힘을 당하기 때문에 상담에 대해 부정적인 인식을 가지고 있다. 군상담 모형 개발 시 상담에 대

한 부정적 인식을 변화시키는 방안이 모색되어야 한다. 장병들에게 군상담의 영역이 고민과 문제해결에 국한되지 않고 잠재력 개발과 진로 탐색 등을 돕는다는 사실을 지속적으로 홍보할 필요가 있다. 즉 장병들에게 문제를 가진 장병뿐만 아니라 자기개발을 희망하는 모든 장병들이 상담을 통해 도움을 받을 수 있다는 인식을 갖게 하는 것이다.

둘째, 군 간부들을 대상으로 면접을 실시한 결과, 상담에 대한 체계적 교육을 받지 못해서 전문적인 상담 능력이 부족하기 때문에 문제병사 위주로 면담수준의 상담을 하고 있는 실정이다. 장병들을 대상으로 상담 활성화 방안에 대한 설문 결과, 상담자의 전문성 확보가 가장 중요하다고 응답하였다. 따라서 군 간부들에 대한 기초적인 상담교육을 실시하는 방안이 구체적으로 검토되어야 한다.

셋째, 병사들이 상담을 요청하지 않고 상담제도에 불만족을 느끼는 가장 큰 이유로 비밀이 보장되지 않는다는 것이었다. 이러한 결과는 군상담 모형을 개발하는데 있어서 비밀보장 문제에 대한 방안을 모색하는 것이 매우 중요함을 시사해준다.

넷째, 군 간부들은 고유한 임무가 있으며 상담자 역할은 부수적이기 때문에 군 간부들에게 상담자 역할을 요구하는 것은 하나의 과업이 추가되었다고 생각한다. 간부들은 직책 수행과 과도한 업무로 인해 시간이 부족하여 부하들을 대상으로 상담하는데 어려움을 느끼고 있으며, 문제 장병과의 면담도 면담기록부 작성이나 지휘보고를 위해 형식적으로 진행되는 경우도 많이 있다. 따라서 군 간부들을 대상으로 상담교육을 실시할 경우에는 간부들의 업무수행에 도움이 되는 내용을 교육할 필요가 있다.

다섯째, 병사들이 상담 받고 싶은 문제로는 ‘전역 후 진로문제’가 가장 많았다. 이는 앞으로 군상담 모형 개발 시 중요하게 다루어야 할 문제 중의 한 가지가 진로탐색 및 진로상담임을 시사해주는 결과이다.

여섯째, 병사들이 선호하는 상담자는 동료와 분대장이었다. 이러한 결과는 앞으로 분대장과 군중병 등을 대상으로 동료상담자 교육 등을 실시하여 이들을 동료상담자로 활용하는 것이 필요함을 시사해준다.

### 외국의 군상담 실태

미군 리더십 교범(2006)에서 상담은 “리더가 부하들의 업무수행능력과 잠재력을 파악하고 향상시키도록 돕는 과정으로써 군의 지휘관들이 발전시켜야 할 책임이 있는 가장 중요한 리더십의 하나다.”라고 정의하고 있다. 미군 교범에서는 상담을 세 가지 유형으로 구분하고 있다. 첫째는 사건상담(event counseling) 즉 특수한 사건이나 상황에서 이루어지는 상담으로써 예를 들면 전입, 위기 상황, 전출, 전역 시 실시하는 상담이다. 둘째는 수행상담(performance counseling)으로써 부하의 장점과 개선점 및 잠재력에 초점을 맞춰서 업무수행능력을 향상시키는 것을 목적으로 하는 상담을 뜻한다. 셋째는 직업적 성장 상담(professional growth counseling)으로써 개인의 적성에 맞는 직업을 선택하고 그 직업에서 성공을 할 수 있도록 준비하는 것을 목적으로 하는 상담을 의미한다.

미군 교범에서 정의하고 있는 군상담의 기본 개념을 분석하면 다음과 같다.

첫째, 상담자를 리더로, 내담자를 부하로 규정하고 있다. 내담자인 부하를 미래 육군의 리더로 정의하고 있으며, 상담을 통해 부하들

을 미래의 리더로 발전시키는 미래지향적 관점을 가지고 있다. 상담은 문제점을 가진 몇 사람에게 필요한 것이 아니라 모든 부하들을 대상으로 지속적으로 이루어져야 함을 강조하고 있다.

둘째, 상담목표를 업무수행능력과 잠재력 향상에 두고 있다. 업무수행능력을 향상시킬 때는 현재 진행 중인 업무뿐만 아니라 미래의 임무를 더 잘 수행할 수 있도록 도와주는 것이 포함되어 있다. 군상담의 중점은 조직을 개선시키고 향상시키는데 있다.

셋째, 상담은 장기적인 관점에서 리더십 개발을 위한 핵심적인 방법이며 리더들의 중요한 의무로 인식하고 있다. 상담은 어쩌다 하는 이벤트가 아니라 일련의 과정이며, 부하의 업무수행능력 및 잠재력을 개발하기 위한 포괄적인 프로그램의 일부분으로 인식하고 있다.

미군에서 상담서비스는 정신과의사, 심리학자, 상담자, 정신과간호사, 사회사업가, 군종장교, 결혼가족치료사 그리고 약물알콜전문가와 같은 정신건강전문가들에 의해 제공되고 있다(Fenell & Fenell, 2003). 군인을 위한 공식적인 심리적 서비스는 1917년 미국이 1차 세계대전에 개입하면서부터 시작되었다. 많은 인원이 군대에 유입됨에 따라 특정 직무에 적합한 사람을 배치하기 위해 지능검사를 개발한 것이 군상담 서비스의 출현을 위한 토대가 되었다(Manhgensdorff & Gal, 1991). 1942년에 정신건강부대가 최초로 만들어지면서 정신건강전문가의 새로운 역할이 부각되었다(Steege & Fritscher, 1991). 초기 정신건강부대는 한명의 심리학자와 한명의 사회복지사로 편성되었으며, 그 후 치료목적의 정신의학자가 포함되었으며, 다른 정신의학적 교육들이 정신건강부대에 포함되었다(APA, 1994). 정신건강전문가들은 상담기

법을 개발하고(Bloom, 1991), 전쟁포로 연구를 지원하며(Hunter, 1991), 소집단 훈련과 개입방법을 개발함으로써 그들의 역할을 확장하였다(Bartone & Kirkland, 1991). 정신건강과 관련하여 제공되고 있는 서비스는 처음에는 특정 직무에 적합한 사람을 배치하는 평가였으며(Steege & Fritscher, 1991), 그 뒤에 군인과 그 가족에 대한 부가 서비스가 나타났다. 이들 서비스는 군인과 군 가족 및 임무와 관련된 서비스의 세 가지 분야로 나뉘며 그 내용은 다음과 같다. 군인을 위한 서비스는 개인상담, 집단상담, 심리교육 상담(예: 스트레스 관리) 등이다. 군 가족을 위한 서비스는 결혼상담, 가족치료와 관련된 가족 서비스, 기타 가족상담 서비스, 지역사회 정신건강 서비스, 이동이 많은 군 관련 아동상담, 배치와 재결합 상담 등이다. 임무관련 서비스에는 수행향상을 위한 지휘관 자문, 평가와 인사선발, 특수부대 요원의 극한 상황에 대비한 교육, 전투 스트레스 해소, 희생자 지원, 응용심리학 연구 등이다.

독일군의 경우 상담서비스 대상은 현역직업군인과 전역직업군인 및 그 가족이며, 범위는 독일 연방군의 주둔지역으로 하고, 목적은 군복무로 인하여 야기된 불이익에 대한 보상으로 군사기 진작과 우수한 인적자원을 획득하고 유지하는데 있다(이충희, 2000).

프랑스군은 ‘국방개혁 2015’를 위하여 제1단계(1997~2002), 제2단계(2003~2008), 제3단계(2009~2014)로 국방계획법을 법제화 하였다(한용섭, 김우일, 2006). 이에 따라 개정된 새로운 ‘군지위지정법’에 따르면 4년 이상의 복무를 한 모든 군인은 사회생활로의 복귀를 준비할 수 있도록 전문적 상담을 통하여 직업진로를 결정하고, 직업교육 또는 현장실습에 참여할 수 있도록 하고 있다.

이상에서 살펴본 외국의 상담제도는 군상담 모형을 개발하는데 다음과 같은 시사점을 주고 있다(한국청소년상담원, 2007).

첫째, 군상담 서비스의 영역과 대상이 매우 포괄적이라는 점이다. 외국의 경우는 군에 복무중인 장교나 병사에 대한 서비스는 물론이고 국방 정책의 입안, 군인가족을 위한 상담, 군 아동복지, 보건의료, 알코올중독, 약물남용, 인질송환, 인도적 구호 사업 등 다양한 분야에서 전문적인 서비스가 이루어지고 있다.

둘째, 군상담 서비스 제공을 위한 제도적 장치가 매우 체계적이다. 법적인 뒷받침이 있고 그에 따라 조직이나 인력의 배치가 매우 합리적이고 효율적으로 운영되고 있다. 따라서 사건이나 사고가 발생했을 때 임시적인 서비스를 단발적으로 제공하는 것이 아니라 체계적이고 지속적인 서비스가 가능하다.

셋째, 여러 나라의 경우 군에서 진로 및 직업선택과 관련된 서비스를 체계적으로 제공하고 있다. 장병들에게 전역 후 자신의 진로 및 직업개발에 대한 실질적인 서비스를 제공하여 장래 취업문제 등에 대한 준비를 하게 한다면 보다 긍정적인 자세로 군복무에 충실하게 되며 이는 군 전투력의 향상으로 이어질 수 있다.

#### 최근의 상담 패러다임

21세기에 들어서 개인의 정신내적 경험을 강조하면서 일대일에 기반을 두고 내담자의 문제를 해결하는 치료중심의 전통적인 상담 패러다임(Atkinson, Morten, & Sue, 1993)이 많은 한계를 노출하고 있다(Lewis, Lewis, Daniel, & D'Andrea, 1998). 이러한 전통적 패러다임에서 상담은 소수의 사람들에게만 주어지는 혜택이 되었고, 전체 사회나 조직의 발전에는 기여하

지 못해왔다(구본용, 2007b). 최근에 다문화 사회로 발전하는 미국에서 국민들의 복지를 증진시키기 위해 제시된 커뮤니티 상담모형(Community counseling model, Lewis, Lewis, Daniel, & D'Andrea, 1998)이 있다.

최근에 군에서 상담을 도입하려는 목적은 단지 몇몇 병사들의 적응을 지원하기 위해서만은 아니다. 보다 중요한 목적은 부대 전체 장병들을 대상으로 그들의 문제를 사전에 파악하여 사고를 예방하는 것은 물론 더 나아가 군 조직의 생산성을 높이는 것이다. 이와 같은 목적을 달성하기 위해서는 군상담 모형 개발 시 다음과 같은 패러다임의 전환이 필요하다.

첫째, 상담의 혜택을 받는 대상의 범위가 확대되어야 한다. 상담 서비스를 받는 대상을 기존의 문제병사에서 모든 장병들과 그들의 배우자 및 자녀 등의 가족 그리고 더 나아가서 군 조직 전체로 넓혀야 한다.

둘째, 상담목표 측면에서는 부적응을 보이는 장병들을 대상으로 하는 문제해결 및 업무 수행능력 향상 등의 치료지향적 관점과 더불어 군 생활에 적응을 잘하고 있는 건강한 모든 장병들을 대상으로 그들의 잠재력을 개발하고 전역 후의 미래를 준비하게 하는 성장지향적 관점을 추가할 필요가 있다. 이렇게 될 때 상담에 대한 부정적인 인식이 긍정적으로 바뀌게 될 것이다.

셋째, 군상담이 개인수준의 문제해결 및 잠재력 개발에만 국한된다면 군의 요구를 충족시킬 수 없을 것이다. 군상담은 조직차원에 관심을 두어 군조직의 인적 효율성 및 병영문화와 제도의 개선 등을 통해 군 조직을 변화시키고 군의 생산성을 제고하여 궁극적으로 군의 전투력을 최대화하는데 기여해야 한다.

상기한 군상담 모형 개발의 기본 원칙을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 상담자 요인으로서 소대장·중대장의 군 간부들이 군상담에서 주요한 역할을 해야 하며, 이들에 대한 체계적인 상담교육이 요구된다. 분대장을 대상으로 동료상담자 교육 등을 실시하여 동료상담자로 활용할 수 있다. 군상담의 특징 중 관계형성의 어려움과 이중역할의 한계를 해결하기 위해서는 군상담자로서 군 간부뿐만 아니라 군상담전문가가 반드시 요구된다. 군 간부들의 경우는 업무수행에 도움이 되는 내용의 상담교육을 통해 부하들에 대해 면담수준의 신상과약, 부대생활 적응에 대한 생활지도 및 고충상담을 실시하는 반면 군상담전문가들은 심리적 문제에 대한 상담을 실시하도록 함으로써 군상담을 이원화할 필요가 있다.

둘째, 내담자 요인으로서 군상담은 부적응을 보이거나 문제를 가진 특정 병사들뿐만 아니라 군 생활을 성공적으로 잘 하고 있는 모든 장병들과 그들의 배우자와 자녀 등의 가족 및 군 조직 전체를 대상으로 한다. 군상담자는 내담자가 문제를 가진 부정적 존재가 아니라 잠재력을 가지고 있으며 자아 성장을 추구하는 긍정적인 존재로 간주한다.

셋째, 상담목표 요인으로서 개인차원에서는 부하의 문제해결과 사고예방 뿐만 아니라 부하가 잠재력을 발견하고 자기 성찰과 자기 개발을 하여 미래에 대해 성공적으로 준비하도록 하는 것이다. 이렇게 될 때 상담에 대한 부정적인 인식이 긍정적으로 변화되며, 부하의 업무수행능력이 향상된다. 조직차원에서는 군조직의 인적 효율성 및 병영문화와 제도의 개선 등을 통해 군 조직을 변화시키고 군의 생산성을 제고하여 궁극적으로 군의 전투력을

최대화하는데 기여하는 것이다.

## 군상담 모형 개발

### 군상담 기본 개념 정립

한국 육군 지휘통솔 교범(육군본부, 2004)에서는 군상담을 “부하들의 심리적 갈등이나 애로사항 등에 대하여 지휘통솔자가 문제의 핵심을 파악하고 해결방안을 찾도록 도와주어 맡은 바 임무를 효과적으로 수행해 나갈 수 있도록 하는 과정”으로 정의하고 있다. 이 교범에서는 상담을 열 가지 지휘통솔 발휘 요소 중 하나로 간주하고 있다. 열 가지 요소에는 인간이해와 인간관계, 의사소통, 의사결정, 동기부여, 상과 별, 상담, 부대정신, 부대 운영, 감독과 평가, 부대개선 등이 포함되어 있다. 육군보병학교 고군반 상담기법 교재(2004)에서는 군상담을 “다양한 문화여건에서 생활하고 있는 부하들 가운데 자신의 심리적 갈등이나 애로사항 때문에 능력을 보유하고도 맡은 바 임무를 효과적으로 수행해 나갈 수 없을 때 업무수행 등 근무능률을 향상시키기 위하여 지휘통솔자가 문제의 핵심을 파악하여 해결 방안을 찾아 도와주는 과정”으로 기술하였다. 이와 같은 정의는 상담활동의 중점을 문제해결 및 사고예방으로 국한시키고 있으며, 상담 대상에 대한 인식이 병사 위주이며, 내담자를 잠재적인 문제점을 가지고 있는 사람으로 인식하고 있으며, 지휘관들은 무사히 병사를 사회로 환원시키는 것에 관심을 두고 있는 것 등과 같은 제한점을 보이고 있다.

군상담이 무엇인가에 대해 정의한 대표적인 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다. 이장

호(2005)는 군상담이란 “국가방위라는 특수 임무를 수행하고, 엄격한 위계질서 속에서 자유로운 사적 생활의 제약을 받는 등의 특수성을 갖는 군대사회에서 야기되는 구성원들의 갈등과 고민을 해결해 주기 위하여 각 군의 교육기관 및 각급 부대에서 이루어지는 상담과정”으로 설명하고 있다. 이러한 관점은 상담목표를 갈등과 고민 해결로 제한하고 있으며, 상담자를 군 교육기관 및 각급 부대로 그리고 상담대상을 군대사회의 구성원으로 간주함으로써 상담자와 내담자가 명확하지 않은 문제점이 있다. 김완일(2006b)은 군상담이란 “군대 장면에서 상담교육을 받은 상관이 부하와의 관계에서 전문적인 조력활동을 통해 부하로 하여금 스스로 문제해결을 하도록 돕는 과정”이라고 정의하였다. 이러한 정의는 상담목표를 문제해결로 제한하며, 상담자를 상담교육을 받은 상관으로 그리고 상담대상을 부하로 한정하는 문제점이 있다.

최근에 육군리더십센터의 세미나에서 제기된 군상담에 대한 관점과 미군 리더십 교범(2006)에서 상담에 대해 정의한 내용은 군상담의 개념 정립에 시사해주는 바가 크다. 김광웅(2006a)은 군상담을 “군내 각종 사고를 예방하고 군의 인적 효율성을 극대화하는 최선의 방책중 하나이며, 병사들의 발달을 저해하는 장애요인이 무엇인지를 밝혀내고, 타고난 다양한 잠재력을 최대한으로 개발하고 실현할 수 있는 발달 촉진요인을 밝혀냄으로써 정신적 건강과 인지적 효능성을 확보하도록 도와주어 군의 총체적 역량과 경쟁력을 극대화하는 것”으로 정의하고 있다. 이러한 관점은 상담의 목표를 잠재력 개발과 군의 인적 효율성 극대화로 확대한 측면에서 긍정적이다. 구본용(2007b)은 군상담이란 “장병들에게 사회적 기

술을 교육시켜 사회적 유능성을 길러주고, 당면문제를 해결할 수 있도록 조력함으로써 형성된 장병 개인의 능력함양을 통해 군의 전투력 극대화에 기여하는 군의 새로운 교육훈련의 한 방법”으로 보았으며, 군상담을 통해 장병들의 문제해결과 사고예방은 물론 병영문화를 개선하는 역할도 수행해야 한다고 주장하였다. 이러한 견해는 상담의 목표를 사회적 유능성 함양과 병영문화 개선으로 확대한 점뿐만 아니라 상담대상을 군 조직으로 확대한 점에서 긍정적이다. 김무영(2007)은 군의 특성, 실현가능성 및 보편성 등을 고려하여 군상담을 정의하고 상담목표를 선정하였다. 그는 상담목표로 문제해결과 증상의 경감, 촉진적 잠재능력 발휘의 두 가지를 포함시켰다. 미군 리더십 교범(2006)에서는 상담의 중요한 두 가지 측면에 대해 부하의 업무수행능력 향상과 잠재력 개발로 정의하고 있다.

필자는 상기한 군상담에 대한 여러 가지 정의들의 제한점을 보완하여 군상담을 다음과 같이 정의하고자 한다. 군상담이란 “상담교육을 받은 군 간부와 군상담전문가가 장병과 그 가족 및 군 조직 전체를 대상으로 개인차원에서 문제해결을 돕고 업무수행능력을 향상시킬 뿐만 아니라 잠재력을 개발하고 성공적인 미래를 위한 준비를 하도록 하며, 조직차원에서 장병들이 상담적 마인드를 갖도록 함으로써 군에 상담문화를 정착시켜 병영문화 개선을 위해 노력함으로써 궁극적으로 군의 생산성을 향상하고 군 전투력을 강화하는 과정”으로 정의하고자 한다. 이와 같은 군상담의 기본 개념을 분석하면 다음과 같다.

첫째, 상담자는 상담교육을 받은 군 간부와 군상담전문가로 이원화할 수 있다.

둘째, 상담대상은 장병들과 그들의 배우자



및 자녀 등을 포함한 가족, 그리고 군 조직 전체로 볼 수 있다.

셋째, 상담목표는 개인적 문제해결, 업무수행 능력 향상, 잠재력 개발, 전역 후 진로지도, 사회적 기술 등의 심리교육, 성공적인 미래를 위한 준비, 군의 인적자원 개발, 군에 상담문화 확산, 군 조직 및 병영문화 개선, 군의 생산성 향상 등이다.

#### 군상담 이원화 모형

김계현(1997)은 전문상담 모형을 개발하기 위한 조건으로 전문영역의 설정, 교육내용의 선정, 제도와 법 및 윤리 제정 등을 제시하였다. 김완일(2007c)은 군상담 이원화 모형 즉, 준전문가인 군 간부에 의해 이루어지는 리더십상담 모형과 자격증이 있는 군상담전문가에 의해 이루어지는 전문가상담모형을 탐색적 수준에서 제안한 바 있다. 이장호(2007)는 군상담 기본 실행모형의 탐색에서 군의 특수성과 이중성 및 잠정성이라는 특성을 고려하여 경청, 이해반응, 행동지도의 3단계로 상담을 진행하며, 상담목표를 순위화해서 1차목표를 내무생활 중 언행 최적화로, 2차목표를 자존감 회복 및 제대 후 진로 탐색으로 할 수 있다고 제안하였다. 구본용(2007b)은 다문화사회로 급격히 발전한 미국에서 전체 국민들의 정신건강 증진을 위해 제시된 ‘커뮤니티 상담 모형’의 네 가지 차원을 군상담 장면에 적용하려는 시도를 하였다.

필자는 이와 같은 제안들에 기초하여 군상담 모형을 ‘군 간부 상담 모형’과 ‘전문가 상담 모형’ 두 가지로 상정하였으며, 각각의 모형에 대하여 내용과 제도·법·윤리의 두 가지 측면에서 살펴보고자 한다.

#### 내용 측면

**군 간부 상담모형.** 리더십은 상대방의 마음을 움직여 목표를 달성케 하는 과정이다. 몽고메리는 “리더십의 출발점은 사람의 마음을 움직이는데 있다”고 했다. 상대방의 마음을 움직이려면 먼저 그 사람의 마음을 알아야 한다. 리더가 부하의 마음을 이해하기 위해 필요한 것이 상담이다(김완일, 2004b). 상담 결과를 어떻게 리더십에 반영하느냐에 따라 조직의 성과에 크게 영향을 미친다. 성공적인 상담은 리더십을 극대화시킨다. 이런 연유에서 리더십과 상담은 서로 뗄 수 없는 긴밀한 관계다(2007a). 육군본부의 군종감실(2004)에서는 리더십상담을 “지휘관이 부하들의 성공적인 임무수행, 팀워크 향상, 개인적인 문제해결 및 성공적인 미래를 위한 준비 등을 목적으로 부하들을 돕는 것”으로 정의하였다. 또한 상담은 지휘관의 핵심적인 책임중의 하나이며, 부하들과의 상담을 게을리 하는 것은 주어진 임무수행을 게을리 하는 것이라고 하여 상담의 중요성을 강조하였다.

필자는 소정의 상담교육을 받은 지휘관들이 그들의 부하 장병들을 대상으로 상담하는 활동을 군 간부 상담으로 정의하고, 이에 입각해서 ‘군 간부 상담모형’을 제안하고자 한다.

군 간부 상담모형에서 상담자 역할은 주로 행정보급관, 부소대장, 소대장, 주임원사, 중대장 등의 군 간부가 맡게 된다. 병사들 중에서는 분대장, 상담병, 군종병, 의무병 등을 대상으로 기초적인 상담훈련을 시켜서 동료상담자로 활용할 수 있다. 이 모형은 부하들을 지휘해야 하는 군 간부들에게 리더십을 발휘하는데 도움이 되는 기초적인 상담능력을 제공함으로써 리더십 역량을 강화하는 상담이라는 의미가 내포되어 있다. 또한 군상담자 역할을

요구받은 군 간부들로 하여금 상담자의 역할이 기존의 직책수행에 부가되었다기 보다는 자신의 직책수행을 보다 원활히 하는데 도움이 되는 기본적인 상담능력 및 상담적 마인드를 갖추는 것이라는 인식을 갖게 할 수 있다. 상담적 마인드란 상대방을 인격체로 존중하고, 공감 및 경청의 자세를 보이며, 진실된 애정과 관심을 가지며, 지지와 격려를 표현하는 것 등을 의미한다.

따라서 이 모형의 중점은 군 간부들이 자신의 상담능력 향상과 상담적 마인드 형성을 통해 리더로서의 역량을 강화하여 자신의 고유한 업무수행과 부대관리에 도움이 되도록 하는데 있다. 김계현(2007)은 지휘관들이 자신의 역할을 더 잘 수행하기 위해 상담능력을 가미한다면 더욱 효과적이라고 하였다. 이것은 리더로서 가져야할 필수 역량으로서의 상담능력을 의미한다. 예를 들면 부사관은 장교와 병사를 중재하고 연결해주는 교량역할이 주를 이루기 때문에 이러한 역할을 수행하는데 도움이 되는 갈등 해결 및 관리, 중재 및 협상 기법 등을 교육하는 것이 바람직하다.

군 간부 상담모형에서 상담목표는 다음과 같다. 첫째, 장병들의 신상 파악 및 군인성검사 결과 해석 등을 통해 부적응 병사를 파악하고 심각성의 정도에 따라 적절히 조치하며 집중관리 함으로써 사고를 사전에 예방하는 것이다. 둘째, 병영생활 지도와 업무수행 문제 상담 등을 통해 군 생활에 대한 적응력을 키우고 업무수행 능력을 향상시키는 것이다. 셋째, 진로지도와 통해서 전역 후의 진로 탐색을 도움으로써 미래에 대한 준비를 하도록 하는 것이다.

군 간부들은 고유한 직책과 역할이 있기 때문에 상담전문가가 될 필요는 없으며, 상담전

문가 자격증을 가지고 있지 않아서 준전문가라고 할 수 있다. 준전문가는 전문가에게 상담내용에 대한 수퍼비전을 받아야 한다. 또한 준전문가는 재량권이 제한되어 있다. 준전문가는 주어진 매뉴얼에 의거해서 상담에 임해야 하며, 매뉴얼에서 벗어나는 사례는 반드시 상급지휘관이나 군상담전문가에게 알린 후 새로 지침을 받거나 아니면 사례를 군상담전문가에게 의뢰하도록 훈련을 받아야 한다.

준전문가인 군 간부는 정해진 상담영역에 대해 상담이 가능하다. 이들이 제공할 수 있는 상담서비스의 한계를 정하고, 이러한 서비스를 제공하는데 필요한 능력을 규명하고, 이러한 능력을 길러낼 수 있는 교육내용을 만들어서 교육해야 한다(구본용, 2007a). 군 간부들의 상담영역은 부하 장병들의 신상파악을 위한 면담, 병영생활 지도 및 교육, 업무수행 및 군 생활 적응상의 어려움에 대한 고충상담, 부적응 장병 파악과 조치 및 집중 관리, 전역 후 진로 탐색과 준비 등의 진로지도 등으로 한정지을 수 있다. 이러한 서비스를 제공하는데 필요한 능력을 갖출 수 있는 교육내용에 추가하여 군 간부의 직책별로 자신의 업무수행에 도움이 되는 상담능력을 교육할 필요가 있다.

**전문가 상담 모형.** 군 간부들에 의해 실시되는 상담과 더불어 군에서 중요한 또 다른 유형의 상담은 군상담전문가들에 의해 이루어지는 상담이다. 필자는 군상담전문가들이 모든 장병과 그 가족 및 군 조직 전체를 대상으로 직접적, 간접적으로 상담서비스를 제공하는 활동을 ‘전문가 상담모형’이라고 정의하였다. 이 모형의 이론적 근거는 최근에 맥락주의와 여성심리학, 포스트모더니즘 등의 발

표 1. 전문가 상담모형의 내용

구분	개인차원	조직차원
직접 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 부적응 및 취약한 장병 대상 개인상담 및 소규모 집단상담</li> <li>· 개인적 문제해결</li> <li>· 업무수행 능력 향상</li> <li>· 잠재력 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 장병 대상 예방 차원의 심리교육: 의사소통 기술, 스트레스 관리, 대인관계 기술, 진로 설계, 분노조절능력 증진, 정신건강 증진, 갈등 관리, 부모 교육 등</li> <li>· 군 간부 대상 상담 기초 교육</li> <li>· 군 생활과 상담에 대한 인식 변화교육: 상담에 대한 부정적 인식 변화, 군 복무가 사회에서 경험할 수 없는 긍정적 발달과업</li> </ul>
간접 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 장병 개인의 리더십 역량 강화 및 기초 상담능력 배양에 대한 자문</li> <li>· 동료상담자 교육 및 활용</li> <li>· 지역상담센터 민간전문가와 연계해 개별적인 리더십상담 슈퍼비전</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 상담적 마인드 공유로 상담문화 확산</li> <li>· 병영환경 및 체제 개선</li> <li>· 군상담 정책과 제도 제안</li> <li>· 군의 인적자원 개발을 통한 군의 생산성 향상 및 군 조직 발전</li> <li>· 군 전투력 극대화</li> </ul>

달과 더불어 다문화사회로 급격히 발전하는 미국에서 전체 국민들의 건강과 안녕을 증진시키기 위해 제시된 커뮤니티 상담모형 (Community counseling model, Lewis, Lewis, Daniel, & D'Andrea, 1998)이다. 이 모형의 중점은 군상담전문가들이 개인수준을 넘어 조직차원에서 군의 생산성을 높임으로써 군의 발전에 기여하여 군의 요구를 충족시키는데 있다.

본 모형에서 상담자 역할은 기본권 전문상담관 및 군중장교 등의 군상담전문가들이 담당한다. 기본권 전문상담관의 경우 2005년에 최초로 8명을 채용하였으며, 현재 육군 16명과 해병대 4명 등 총 20명이 근무하고 있다. 2008년 1월부터는 육군 30명, 해·공군 각각 4명씩 42명으로 충원될 계획이다. 연차적으로 연대급에 한명을 배치할 계획이지만 예산이 확보되지 않은 상태에서 충원이 불투명하며, 기본권 전문상담관의 숫자가 매우 부족한 실

정이다. 군중장교의 경우에는 양성 및 보수교육과정에서의 교육 이외에 추가적인 상담교육을 실시하여 상담전문가 자격증을 취득하도록 한 후에 군상담전문가로 활용할 수 있다. 또한 앞으로 상담심리학 관련 석사급 이상의 장교를 선발하여 상담전문장교로 활용하는 제도를 도입하여 운영할 수 있다. 장기적으로 법률을 제정하고 재정을 확보하여 대대급에 한명 정도의 군상담전문가를 상주시키는 것이 바람직하다.

상담대상은 모든 장병들과 그들의 부모, 배우자, 자녀 등의 가족 그리고 군 조직 전체로 확대해서 이해할 필요가 있다. 본 모형의 상담목표는 다음과 같다. 첫째, 군상담전문가들은 장병들의 문제해결을 돕고 부적응 행동을 치료할 뿐만 아니라 잠재력을 파악하고 개발하도록 돕는다. 둘째, 모든 장병들을 대상으로 스트레스 관리, 갈등 관리 및 진로설계 능력

등에 대한 심리교육을 실시하여 사고를 사전에 예방하고 자기효능감을 갖도록 한다. 셋째, 전문상담가들은 장병들에 대한 교육 및 자문 역할을 통해 업무수행능력을 향상시키고 리더역량을 증진시킨다. 넷째, 전문상담가들은 군에 상담문화를 확산하여 군 정책과 제도 및 병영문화를 개선하고 군 전투력을 극대화시킨다.

군상담전문가는 국방부가 인정하는 기관에서 수여하는 군상담전문가 자격증을 소지해야 하며, 이를 위해서는 상담관련 석사학위 이상의 학력과 수련과정을 거쳐야 한다. 전문가는 준전문가보다 폭넓은 상담영역을 다룰 수 있으며, 더 많은 재량권을 부여 받는다. 이들은 준전문가인 군 간부들이 의뢰한 내담자들에 대한 심리상담을 실시하거나, 군 간부들의 상담내용에 대해 슈퍼비전을 해주거나, 혹은 군 간부들을 대상으로 상담관련 교육을 실시할 수 있다.

전문가 상담모형의 네 가지 차원에 관한 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 군상담전문가들은 부적응을 보이는 장병이나 부적응이 예상되는 취약한 장병 개개인에 대해 개인상담 및 소규모 집단상담 등의 직접적인 상담활동을 통해 그들이 경험하고 있는 문제를 해결하고 개인적 유능감을 배양할 수 있도록 상담서비스를 제공하는 것이다. 군상담전문가들은 장병 개인의 문제해결을 통해 업무수행 능력을 향상시키고 잠재력을 개발하여 군 조직에 대한 기여도를 최대화하는데 그 목적을 두어야 한다. 또한 그들은 내담자의 문제해결을 위해 필요한 다양한 모든 자원을 활용할 수 있어야 하며, 문제해결이나 역량강화를 위해 장병 개인의 변화뿐만 아니라 필요한 경우 군의 환경이나 체제의 변화를 시도하는 접근방식이 필요하다(구본용,

2007b).

둘째, 군상담전문가에게 요구되는 역할은 모든 장병들을 대상으로 그들이 직면할 수 있는 문제를 해결하는데 필요한 역량을 사전에 교육시켜 문제를 예방하는 심리교육 활동이다. 육군병사들의 병영내 사고에 대한 연구를 분석한 결과를 보면 병사들이 병영생활에서 경험하는 스트레스가 사고의 직접적인 원인이 되고 있다(김학수, 2002). 청년기에 있는 병사들은 심리적으로 불안정하므로 이들이 엄격한 지휘계통이 특징인 군에서 재사회화되기란 쉽지 않고(정병삼, 연문희, 2005), 개인중심적 성향이 강한 병사들이 집단적 행동이 강조되는 군대규범에 복종해야할 때 많은 갈등과 좌절을 경험할 수 있다. 실제로 병사들은 병영생활에서의 부당함, 육구충족의 좌절, 스트레스 등을 경험할 때 분노를 경험하고(정병삼, 연문희, 2005) 이러한 분노의 부적절한 표현은 부대 내 사고 등의 부적절한 행동으로 연결되기도 한다. 따라서 군에서의 상담은 장병들에게 대인관계 기술, 스트레스 관리, 의사소통 기술, 갈등관리, 분노조절 능력, 진로설계 능력, 정신건강, 부모교육 능력 등을 함양시켜 이들의 부적응 행동을 예방할 수 있고, 병영생활을 통해 자기통제나 자기관리능력을 함양시켜 자기개발의 기회를 제공할 수 있다. 이들은 장병 전체를 대상으로 군상담의 필요성을 교육하고, 모든 장병들의 잠재력 개발에 노력함으로써 상담에 대한 부정적인 인식을 긍정적으로 변화 시키며, 군 복무가 사회에서 경험할 수 없는 긍정적 발달과업이라는 긍정적 인식을 갖도록 교육할 수 있다. 군복무를 시간낭비라는 부정적 발달과업으로 간주하는 발상을 전환하도록 해야 하며, 군복무는 일생에 중요한 의미와 가치를 지니는 발달과업으로서

긍정적 관점에서 이를 완수한다면 사회의 어디에서도 성취할 수 없는 성과를 얻을 수 있다는 신념을 갖도록 하는 것이 좋다(김광웅, 2006b).

셋째, 지휘관을 포함한 장병 개개인의 리더십 역량 개발과 기초적인 상담능력을 함양하기 위해 간접적으로 교육자나 자문가의 역할을 수행하는 활동이다. 개인이나 소집단 중심의 상담은 전체 장병들에게 도움을 제공하는 데는 한계가 있다. 군에서 전문상담인력이 절대적으로 부족한 현실에서 개인중심이나 치료 중심의 접근은 자칫 군이라는 조직에서 상담 무용론이 제기될 수도 있다. 이를 극복하기 위해 군전문상담가는 분대장, 상담병, 군종병 등에게 동료상담자 훈련을 시켜 부대 내의 자조집단(self-help group), 동료상담자로 활용할 수 있다(구본용, 2007b). 또한 군상담전문가들은 지역사회에 있는 시·도 청소년상담실, 시설 지역상담센터 및 군상담학회 소속 민간전문가들과 연결망을 구축해서 군 간부들의 상담 내용에 대한 슈퍼비전과 상담 기초능력 배양 및 위기에 처한 장병들의 상담 등에 대해 이들의 도움을 받을 수 있다.

넷째, 군상담전문가는 장병들에 대한 상담 활동과 심리교육 및 상담교육 등을 통해 군 조직 전체가 상담 적 마인드를 갖도록 노력함으로써 군에 상담문화를 확산시키고 병영문화를 개선하는 활동이다. 군전문상담자들은 장병들과의 솔직한 의사소통을 통해 병영 내에 존재하는 부조리를 파악하고 이를 개선할 수 있는 새로운 군상담 정책이나 제도를 건의하고 제안하는 역할을 할 필요가 있다. 또한 군 내의 인적자원을 효율적으로 관리하고 개발하는 방안을 제안함으로써 군의 생산성을 향상시키고 군 조직을 발전시켜서 최종적으로 군

의 전투력을 극대화할 수 있다. 이는 환경과 체제의 중요성을 강조하는 측면이기 때문에 앞으로 개인과 조직의 상호작용을 중시하는 조직적응이론(예: Zeidner, Endler, 1996)을 군상담 모형에 접목할 필요가 있다(구본용, 2007b).

상기한 수준(개인, 조직)과 활동(직접, 간접)의 네 가지 차원은 각각 독립된 별개의 영역은 아니며 상호 유기적인 관련을 맺고 있다. 네 가지 차원의 주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

지금까지 군상담 이원화 모형으로 군 간부 상담모형과 전문가 상담모형을 살펴보았다. 이원화 모형을 제안하게 된 배경은 다음과 같다. 2005년부터 군 간부들을 대상으로 한 보수교육과정에서 상담교육 시간이 8시간으로 확대되었다. 2008년부터 5개년 중기계획으로 야전부대에 있는 군 간부들을 대상으로 2박 3일 동안 상담교육이 실시될 예정이다. 또한 장병기본권전문상담관제도가 군에 도입됨에 따라 상담전문가들이 군에서 상담자 역할을 하고 있다. 앞으로 이 제도는 확대하여 실시될 예정이다. 군 간부들은 각자에게 부여된 고유의 업무가 있기 때문에 상담자 역할은 여러 가지 업무 중 한 가지이다. 군 간부들에게 상담전문가의 역할을 요구하는 것은 현실적으로 불가능하다. 한편 군상담전문가들이 대대급 정도에 배치되기 위해서는 많은 시일이 요구된다. 또한 상담전문가들이 모든 장병들을 대상으로 상담을 할 수 없다. 따라서 군 간부와 군상담전문가 각각의 상담자로서의 역할이 필요하다.

군 간부 상담모형과 전문가 상담모형의 장 단점은 다음과 같다. 군 간부들의 경우 부사관, 초급 간부, 고급 간부 등 역할과 인원이 다양하며, 병사들과 같이 생활을 하기 때문에

표 2. 군 간부 상담모형과 전문가 상담모형의 비교

구분	군 간부 상담모형	전문가 상담모형
상담자	군 간부	군상담전문가
상담대상	부하 장병	장병과 그 가족 및 군 조직 전체
중점	리더 역량 강화를 통해 고유 업무 수행에 도움	조직 차원에서 군의 발전에 기여
상담목표	사고예방, 업무수행능력 향상, 미래를 위한 준비, 군 전투력 강화	부적응행동 치료, 잠재력 개발, 팀워크 형성, 조직 및 병영문화 개선
전문성 정도	준전문가	전문가
상담영역	상담영역 협소	상담영역 다양
장점	다양한 인원, 근접 생활, 즉각적 조치	전문성 확보, 수평관계, 단일관계
단점	상하관계, 이중관계, 시간 부족, 전문성 부족	인원 부족, 즉각적 조치 어려움, 생활공간 다름, 지휘권 없음
상담활동 수준	면담(신상파악), 생활지도(병영생활), 고충상담(군 생활 어려움), 부적응 장병 관리	심리상담(심리적 문제), 심리교육, 지휘관 교육 및 자문, 장병가족상담, 병영문화 개선
요구되는 능력	신상파악 능력, 병영생활 지도 및 교육 능력, 부하와 관계형성 능력, 기초적인 상담기법, 군인성검사에 대한 간단한 해석 능력, 위기 대처 능력, 진로지도 능력	개인상담, 집단상담, 심리검사 해석, 가족상담, 심리교육(삶의 기술, 상담적 마인드, 군 상담 중요성), 상담교육, 지휘관 자문, 정책 및 제도 제안
교육내용	신상파악 요령, 병영생활 지도, 관계형성, 기초적 상담기법, 간단한 검사해석요령, 위기대처, 진로지도 집단상담 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 민간전문가: 군 문화 및 특성 이해, 병영 생활 체험, 의사소통 등 삶의 기술</li> <li>· 군전문가: 군상담기법, 군상담실습, 심리검사 해석, 리더십상담 슈퍼비전, 의사소통 등 사회적 기술</li> </ul>

병사들의 문제를 파악하기 수월하며, 지휘권이 있기 때문에 조치가 용이한 이점이 있다. 반면에 이들은 상담의 전문성과 상담시간이 부족하며, 내담자인 병사들과 수평적 관계형성이 어렵고, 간부이자 상담자라는 이중관계의 문제점이 있다. 한편 상담전문가들의 경우 민간인 신분이기 때문에 수평적 관계를 형성하기 용이하며, 상담의 전문성을 갖추고 있어서 부적응 병사들의 적응을 도울 뿐만 아니라

건강한 병사들의 잠재력 개발을 도울 수 있다. 또한 군 간부들의 상담교육 및 자문 역할을 수행할 뿐만 아니라 군 간부들의 가족에 대한 상담을 할 수 있다. 그러나 전문가들은 인원이 매우 부족하고, 지휘권이 없기 때문에 즉각적 조치를 취하기 어려우며, 내담자들과 생활공간이 다르다는 단점이 있다.

따라서 군 간부 상담모형과 전문가 상담모형 각각의 장점을 살리고 단점을 보완할 때

군상담의 효과는 극대화될 수 있다. 이들이 서로의 역할과 기능을 존중하고 적극적인 협조 관계를 유지하게 될 때, 장병 스스로 상담실을 찾게 되고 병영생활은 더욱 건강해지며(김광웅, 2006a), 군상담이 실효성을 거둘 수 있다(김완일, 2005). 군상담 이원화 모형이 효과를 거두기 위해서는 다음과 같은 노력이 요구된다. 군 간부들에 대한 보수교육과정에서 점차적으로 상담교육 시간을 확대할 필요가 있다. 2008년부터 5개년 계획으로 실시 예정인 군 간부 상담교육의 경우 실질적인 교육내용과 강사진의 전문성을 확보하는 것이 중요하다. 또한 연차적으로 장병 기본권전문상담관들의 신분을 보장하고, 대대급 부대까지 확대하여 배치할 필요가 있다. 두 모형을 비교하면 다음과 같다.

**제도·법·윤리적 측면**

군상담의 제도적 측면에서는 국방부에서 사단법인으로 인정한 군상담학회의 전문가들이 중심이 되어 리더십상담가와 군상담전문가의 주요 업무, 상담영역, 자격 규정, 교육내용뿐만 아니라 군상담전문가의 선발 및 처우 등에 대한 충분한 논의가 이루어져야 한다. 그리고 공청회를 거쳐서 군상담 제도에 대한 법제화도 이루어져야 할 것이다.

최근에 군인복무기본법(국방부공고 제2006-79호, 입법예고: 06. 12. 26, 의견수렴: 07. 1. 15까지)이 입법 예고되어 의견수렴 절차를 마쳤으나, 아직 공포되지 않고 있다. 군인복무기본법에는 장병의 기본적 권리와 관련된 상담과 교육을 위하여 기본권 전문상담관을 배치할 수 있도록 하면서 기본권 전문상담관의 신분, 자격요건, 임무, 보수 등 구체적인 사항은 대통령령(제26조)으로 정하도록 하였다. 추후

에 공포될 대통령령에는 이들에 대한 명확한 자격요건과 함께 확실한 신분보장 내용 및 이들을 연대급까지 확대하여 배치하는 내용이 포함되어야 한다. 기본권 전문상담관의 임무는 전문가 상담모형의 내용을 참조할 필요가 있다. 자격은 국방부가 인정하는 기관의 군상담사 1급 정도가 적절하다. 이들의 현재 신분은 용역계약직으로서 1년 단위로 재계약을 하며, 3년까지 연장이 가능하다. 이와 같은 신분으로는 현실적으로 전문가를 확보할 수 없기 때문에 이들의 신분을 정규직 군무원으로 보장해줘야 한다. 군상담전문가로서 기본권 전문상담관을 활용할 뿐만 아니라 석사급 이상 상담전문장교 제도를 도입하거나 군종장교를 활용하기 위한 방안에 대해 충분한 연구를 거쳐 이를 법제화할 필요가 있다.

기본권 전문상담관의 관리는 2007년 1월까지의 국방부 병영문화정책팀에서 담당하고 있으나, 2월부터는 국방부 인권팀에서 담당할 예정이다. 군상담 업무와 관련된 국방부내 관련부서로는 법무관리관실의 인권팀, 인사복지본부 여성정책팀, 복지정책관실의 보건정책팀 등이 있다. 육군의 경우 육군본부의 인사참모부, 감찰실, 육군 리더십센터 등 다양한 부서에서 군상담 업무를 맡고 있어서 혼란이 야기되고 있다. 따라서 군상담 업무를 관장하는 주무 부서를 명문화할 필요가 있다.

현재 군 교육기관에는 군상담학과가 개설되어 있지 않은 실정이며, 충남대학교와 건양대학교 및 상지대학교 등의 민간 대학원에 군상담전공이 개설되어 있다. 앞으로 국방대학교 대학원 등의 군 교육기관에 군상담학과를 신설하여 군상담전문가를 양성하는 것이 바람직하다.

군상담 관련 자격증의 경우 군과 민간의 여

러 기관에서 관심을 가지고 추진하고 있다. 한국상담전문가연합회에서는 상담전문가들을 80시간 연수시켜 2급 군상담전문가 자격증을 수여하고 있다. 충남대학교 평생교육원과 생산성 본부에서는 전역을 앞둔 군 간부들을 대상으로 120시간 상담교육을 한 후 군상담사 2급(한국 국공립대학 민간자격증) 및 심리상담 관리자 2급(생산성본부 민간자격증) 자격증을 수여하고 있다(김완일, 2006a). 재향군인회에서도 2007년부터 한국군심리상담협회를 조직하여 상담교육을 실시하고 있다. 2007년에 창립된 대한군상담학회와 한국군상담학회 등의 군상담학회에서는 군상담사 자격 제도에 대한 논의를 하고 있다. 이러한 현실로 볼 때 앞으로 군상담과 관련된 자격증이 남발되어 혼란을 야기할 가능성이 높다. 따라서 국방부는 전문성을 갖춘 민간 군상담학회와 연계하여 공청회를 거쳐 (가칭)군상담사 자격 제도를 수립하여 시행할 필요가 있다(김완일, 2007b).

군상담 제도뿐만 아니라 군의 문화에 맞게 군상담자들의 윤리규정을 명문화하는 일을 해야 한다. 이를 위해 군상담학회 차원에서 윤리제정 위원회를 두어 명문화 작업을 하게 한 다음 학회내의 공청회를 거친 후 제정 및 공포를 하는 절차가 요구된다. 대표적인 윤리규정에는 군상담자의 권리와 의무 등이 있다. 예를 들면 상담자는 범정의 요구에도 비밀에 붙일 수 있는 권리, 내담자의 사적 정보가 드러나지 않게 하는 의무, 자살과 살인 등 생명과 관련된 상황에서 위험 방지를 위한 모든 조치를 취해야 하는 의무, 내담자와 상담 이외의 목적으로 사적으로 만나지 말아야 하는 의무 등이다.

## 맺음말

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 지금까지 군상담 모형에 대하여 아이디어 수준에서의 접근은 있었지만 체계적인 탐색은 없었다. 본 연구에서 군상담모형의 개발에 대한 체계적인 시도가 최초로 이루어져서 앞으로 군상담모형에 대한 연구를 자극할 수 있다는 점이다. 둘째, 군상담 모형을 이원화하여 ‘군 간부 상담모형’과 ‘전문가 상담모형’의 틀을 제시하였으며, 특히 전문가 상담모형은 커뮤니티 상담모형을 이론적 근거로 하여 상담활동을 네 가지 차원으로 알아본 점이다. 셋째, 상담 패러다임의 전환을 시도한 점이다. 즉 상담중점을 개인차원의 상담에서 조직차원의 병영문화 개선으로, 상담목표를 문제해결에서 잠재력 개발로, 상담대상을 문제 장병에서 모든 장병과 그 가족 및 군 전체로 상담의 패러다임을 바꾸려고 노력한 점이다.

본 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 본 연구에서 탐색한 이원화 모형에 대해 군 간부와 군상담전문가들과의 논의가 없어서 공감대가 부족하다는 점이다. 앞으로 국방부와 군상담학회의 차원에서 군 간부와 군상담 전문가들이 군상담모형에 대한 충분한 논의를 거쳐 공감대를 형성할 필요가 있다. 둘째, 군상담과 관련된 학술자료가 거의 없으며, 연구보고서 수준의 자료만 있어서 자료의 부족으로 연구에 한계가 있었다는 점이다. 추후에는 군상담전문가들의 군상담과 관련된 학술적 연구가 요망된다. 셋째, ‘군상담 이원화 모형’은 필자의 능력이 부족하여 미흡한 부분이 많으며, 아직은 초보적인 수준이다. 앞으로 지속적인 수정과 보완이 요구된다. 예를 들면 군상담 실행모형으로서 군 간부와 군상담전문가가



서로 협력하여 모든 장병들에게 맞춤형 상담 서비스를 제공하는 ‘맞춤형 통합 상담모형’을 고려해 볼 수 있다. 이 모형에서 맞춤형의 의미는 전 군에 포탈 시스템을 구축하여, 탑재된 자료의 분석을 통해 문제의 심각성 정도에 따라 적절한 대상이 적절한 상담 서비스를 제공하는 것이다. 즉 생활 적응상의 가벼운 문제를 호소하는 경우에는 동료상담자와 리더십상담자가 문제해결을 도우며, 중간정도의 심리적인 문제를 호소하는 장병들은 군상담전문가가 상담을 하며, 심각한 증상을 호소하는 경우 군상담전문가는 군의관과 외부전문가의 도움을 받아서 심리치료와 약물치료를 병행한다. 포탈 시스템의 자료는 비밀보장을 위해서 포탈 시스템 구성 시 허가된 인원만 자료를 확인할 수 있는 자격을 부여하도록 한다. 통합의 의미는 군인성검사 결과, 훈련소 면담 자료, 자대 상담 자료 등 모든 자료를 통합하여 활용하며, 지휘관, 동료상담자, 군상담전문가, 군종장교, 군의관, 외부 상담전문가 등 모든 요원들이 함께 노력한다는 점이다.

군내에서 군상담이 중요성하는 인식은 어느 정도 공감대를 이룬 것으로 생각된다. 그러나 군상담이 그 효과를 인정받아 군에 성공적으로 정착되기 위해서는 상담전문가들에게 다음과 같은 노력이 요구된다. 첫째, 군상담학회 차원에서 군상담 모형을 주제로 한 학술 심포지엄을 개최하여 군상담의 개념과 군상담 모형 및 군상담이 나아갈 방향에 대한 충분한 논의를 거쳐서 공감대를 형성한다. 둘째, 현재는 군 내외에 군상담전문가가 없다고 해도 과언이 아니다. 따라서 군상담학회에서 조속한 시일 내에 민간전문가들에게 군의 문화 및 특성, 병력관리(예: 병영생활지침, 직책별 임무수행, 군법 및 법규 등의 징계 규정 등), 사고예

방(예: 병영생활, 경계와 근무, 휴가 등 복지에 관한 규정, 사고의 유형, 사고 조치요령 등) 등에 대한 교육을 실시하고, 병영체험 및 장병대상 상담을 실시하도록 하여 군상담전문가를 양성한다. 또한 군내 전문상담인력들을 대상으로 소정의 교육을 거쳐 (가칭)군상담사 자격증을 수여한다. 셋째, 기본권 전문상담관 및 군 간부들을 대상으로 상담에 대한 보수교육과 슈퍼비전을 실시한다. 넷째, 군 간부와 기본권 전문상담관들이 활용할 수 있는 심리교육 및 상담 프로그램을 개발하여 보급한다. 다섯째, 국방부 및 국회를 대상으로 군상담전문가 확보와 군 간부들에 대한 상담교육의 필요성 등의 군상담 정책에 대한 제안 및 군상담 제도에 대한 법제화를 건의한다.

민간 및 군상담전문가들은 군상담의 고객이라고 할 수 있는 장병 내담자, 지휘관 및 국가에 대해 다음과 같은 노력을 할 필요가 있다.

장병을 대상으로 전문가들에게 요구되는 노력은 다음과 같다. 첫째, 전문가들은 전 군에 포탈 시스템을 구축하도록 건의하여, 모든 장병들의 군인성검사 결과를 비롯한 관련 자료들을 포탈에 탑재하도록 한다. 전문가들은 포탈을 이용해 그들의 장점과 긍정적 자원을 파악하여 잠재력을 개발하도록 도와줌으로써 ‘상담은 문제가 있는 사람에게 필요하다’는 상담에 대한 부정적인 인식이 긍정적으로 바뀌도록 노력한다. 둘째, 전문가들은 장병들이 사회에서 배울 수 없는 심리교육을 그들에게 실시함으로써 군복무가 시간 낭비가 아니라 긍정적인 발달과업으로 받아들여도록 한다. 셋째, 장병들은 상담내용에 대한 비밀보장의 의구심으로 인하여 상담을 꺼리기 때문에 비밀 보장 문제에 대한 명문화된 방안을 수립한다.

비밀보장 문제를 해결하는 방안으로는 비밀보장이 담보되지 못하는 상담(예: 자살 우려, 남을 해칠 가능성이 있다고 판단될 때, 지휘계통 안에서만 상급지휘관에게 상담내용을 보고하고 그 밖의 계통에서는 비밀보장)과 비밀보장을 담보해주는 상담을 구분하여 비밀보장의 담보와 한계에 대한 명백한 지침을 매뉴얼로 제시해주는 것이 좋다. 장병들에게 비밀보장의 지침을 알려주어서 자신의 상담내용에 대해서 스스로 책임감을 가지도록 하는 장점이 있다(김계현, 2007).

야전 지휘관들을 대상으로 전문가들은 다음과 같은 노력이 필요하다. 첫째, 민간전문가들은 군 지휘관들이 장기간 군복무를 하면서 축적한 실제적인 상담 경험을 인정하고, 군상담 장면에서 지휘관들을 존중하는 자세를 갖는다. 둘째, 상담전문가들은 부대의 병영비리나 인권침해 사례를 파악해서 이를 상부에 보고하는 역할보다는 장병들로 하여금 상담적 마인드를 갖도록 하여 군에 상담문화를 정착시켜서 사고를 예방하고 병영문화를 개선하는 역할을 한다는 것을 지휘관들에게 이해시킨다. 셋째, 지휘관들에게 상담능력을 요구하는 것은 현재의 과도한 업무에 추가된 일거리가 아니라 그들이 상담능력을 갖추으로써 리더십역량이 증진되어 현재의 업무수행이 더욱 원활해진다는 것을 깨닫도록 한다. 넷째, 군상담 전문가들은 ‘맞춤형 통합 상담모형’을 통해 지휘관들이 부적응 예상 장병을 집중 관리하는데 도움을 줌으로써 부대의 사고예방에 기여하여 군상담전문가들을 고마운 존재로 받아들이도록 한다.

전문가들은 국가를 대상으로 다음과 같은 노력을 기울일 필요가 있다. 첫째, 전문가들은 ‘맞춤형 통합 상담모형’을 적용하여 부적응 예

상 장병들을 사전에 파악하여 치료함으로써 사고예방에 기여한다는 것을 홍보한다. 둘째, 군상담전문가는 군 조직 전체를 대상으로 군의 인적 효율성을 증대시키고 병영문화를 개선함으로써 군의 전투력 강화에 기여한다는 것을 인식시킨다. 셋째, 상담을 통한 사고예방 및 병영문화의 개선은 군의 위상을 제고하고 국민의 신뢰받는 군대가 되는 지름길임을 알린다. 넷째, 군의 초급간부들의 상담역량은 전역 후의 민간부분의 리더십역량으로 이어지기 때문에 국가의 경쟁력 강화에 도움이 된다는 것을 이해시킨다.

상기한 바와 같은 노력이 성공적으로 이루어지면 그 효과는 여러 가지로 나타날 수 있다. 군상담의 기본 개념 및 군상담모형이 정립되고, 군상담이 나아갈 방향이 정해진다. 상담 및 군복무에 대한 부정적 인식이 불식되고 긍정적 인식이 전 장병에게 확산되어 상담이 활성화된다. 군이 사회교육도장화의 역할을 함으로써 ‘가고 싶은 군대’라는 인식이 확대된다. 기본권 전문상담관의 충원·신분보장, 군간부의 기초적인 상담교육 및 심리교육 프로그램 개발 등을 위한 예산 확보가 가능해진다. 군 간부와 군상담전문가의 상호 유기적인 협조를 통해 군에 상담문화가 정착됨으로써 선진 병영문화의 창달과 군의 위상 제고 및 국가경쟁력 강화에 기여할 수 있게 될 것이다.

## 참고문헌

- 구본용 (2007a). 군상담 운영 발전방향 토론Ⅱ. 2007년도 육군 상담발전 세미나 발표 논문집, 154-160. 육군교육사령부.
- 구본용 (2007b). 군상담자 양성 관련 청소년상

- 담사의 역할과 준비. 청소년상담사 자격제도 콜로키움 발표 논문, 182-185. 한국청소년상담원.
- 김광웅 (2006). 시론: 군상담 체계 확립해야 (2006. 8. 18 일자). 국방일보.
- 김광웅 (2006). 군상담 역량 강화 방안에 대한 토론. 2006년도 육군 리더십 발전 세미나 발표 논문집, 148-153. 육군교육사령부.
- 김계현 (1997). 상담심리학. 서울: 학지사.
- 김계현 (2007). 군상담 운영 발전방향 토론 I. 2007년도 육군 상담발전 세미나 발표 논문집, 148-153. 육군교육사령부.
- 김무영 (2007). 군상담 교육 발전방향. 2007년도 육군 군상담 발전 세미나 발표 논문집, 3-66. 육군교육사령부.
- 김완일 (2004a). 효과적인 군대상담기법. 육군 지휘통솔세미나 발표 논문집, 육군교육사령부.
- 김완일 (2004b). 리더십 이제는 실천이다: 군대상담과 리더십. 국방일보(2004. 9. 3).
- 김완일 (2005). 군상담의 현재와 미래: 군상담의 필요성. 국방일보(2005. 12. 5).
- 김완일 (2006a). 인성검사 해석 전문 인력 확보 및 운영방안. 육군 인성검사 발전 세미나 발표 논문집, 69-93, 육군교육사령부.
- 김완일 (2006b). 군상담의 이론과 실제. 서울: 학지사.
- 김완일 (2006c). 병영카운셀링: 상담자의 인간적 자질. 국방일보(2006. 12. 19).
- 김완일 (2007a). 리더십과 상담. 국방리더십저널 14., 11-16. 국방리더십개발원.
- 김완일 (2007b). 군상담 운영 발전방향. 2007년도 육군 군상담 발전 세미나 발표 논문집, 85-147. 육군교육사령부.
- 김완일 (2007c). 군상담 발전방향. 대한군상담학회 창립세미나 발표 논문집, 9-54. 대한군상담학회.
- 김완일 (2007d). 리더의 상담능력 강화 방안 연구. 국방리더십연구. 국방리더십개발원.
- 김학수 (2002). 장병을 위한 자살예방프로그램의 효과 연구. 플러신학교 대학원 박사학위 논문.
- 육군보병학교 (2004). 상담기법(고군과정).
- 육군본부 (2004). 지휘통솔 교범.
- 육군본부 군중감실 (2004). 리더십상담.
- 이장호 (2005). 상담심리학. 서울: 박영사.
- 이장호 (2007). 군상담 모형의 탐색. 한국군상담학회 연차대회 발표 논문집, 33-35. 한국군상담학회.
- 이충희 (2000). 직업군인의 복지증진에 관한 연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 이화여자대학교 (2006). 군복무 부적응자 인권상황 실태조사. 국가인권위원회.
- 정병삼, 연문희 (2006). 육군병사들이 지각하는 분노유발요인에 관한 연구. 상담학연구, 6(3), 729-744.
- 한국청소년상담원 (2007). 국가자격 청소년상담사 인력수급 활성화 방안 연구. 청소년상담사 자격제도 콜로키움 발표 논문집, 5-141.
- 한용섭, 김우일 (2006). 프랑스 국방개혁 2015 분석: 법령, 제도, 전략, 추진과정을 중심으로. 국방대학교 안보문제연구소.
- American Psychiatric Association (1994). *One hundred years of American psychiatry*. NY: Columbia University.
- Atkinson, D. R., Morten, G., & Sue, D. W. (1993). *Counseling American minorities: A crosscultural perspectives(4th ed.)*. Doboque, IA: Brown.

- Bartone, P. T. & Kirkland, F. R. (1991). Optimal leadership in small army units. In R. Gal & A. D. Mangelsdorff(Eds.) *Handbook of military psychology*, 393-409. New York: John Wiley & Sons.
- Bloom, R. W. (1991). Propaganda and active measure. In R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.) *Handbook of military psychology*, 693-709. New York: John Wiley & Sons.
- Fennell, D. L. & Fennell, R. A. (2003). Counsel Services for military personnel and their families. *Counseling and Development*, 35(9), 1-20.
- Headquarters, Department of Army (2006). *Army Leadership*(FM 6-22).
- Hunter, E. J. (1991). Prisoners of war: Readjustment and rehabilitation. In R. Gal & A. D. Mangelsdorff(Eds.) *Handbook of military psychology*, 741-757. New York: John Wiley & Sons.
- Lewis, J. A., Lewis, M. D., Daniels, J. A., & D'Andrea, M. J. (1998). *Community counseling: Empowerment Strategies for a Diverse Society*. Brooks/Cole.
- Mangelsdorff, A. K. & Gal, R. (1991). Overview of military psychology in R. Gal & A. D. Mangelsdorff(Eds.) *Handbook of military psychology*, 25-31. New York: John Wiley & Sons.
- Steege, F. W., & Fritscher (1991). Psychological assessment and military personnel management in R. Gal & A. D. Mangelsdorff(Eds.) *Handbook of military psychology*, 7-36. New York: John Wiley & Sons.
- Zeidner, M., & Endler, N. S. (1996). *Handbook of coping: Theory, reach, application*: New York: John Wiley & Son.

원 고 접 수 일 : 2007. 12. 17

수정원고접수일 : 2008. 1. 27

게 재 결 정 일 : 2008. 5. 9

## A Study on a Military Counseling Model

**Wan Il Kim**

Korea Military Academy

The need to develop a military counseling model has been raised. This study is divided into three sections. The first section examines the basic principles of military counseling. The second section establishes a foundational concept of military counseling based on the aforementioned principles. The third section looks into the dual military counseling model: the 'military officers' model', and 'expert counseling model'. The military officers' model consists of the counselors - military officers who are semi - experts, and clients - their subordinates. The expert counseling model consists of military experts, the clients can be anyone from a soldier or his/her family to the entire armed force. This study derives significance from the fact that it is an attempt to structurally approach the development of a military counseling model.

*Key words* : *The dual military counseling model, the military officers counseling model, the expert counseling model, military officers, expert military counselors*