

## 군(軍) 초급간부의 직무만족, 직무스트레스, 분노표현, 우울, 무망감이 자살생각에 미치는 영향\*

박 승 일

이 동 귀†

연세대학교

본 연구에서는 군 초급간부의 자살생각에 영향을 미치는 변인들을 확인하고 이들 간의 관계를 경험적으로 검증하고자 하였다. 임관 후 3년 이내 장교(중·소위) 및 4년 이내 부사관(중·하사)으로 구성된 육군 초급간부 515명을 대상으로 인구통계학적 정보, 자살 관련 경험, 직무만족, 직무스트레스, 분노표현, 우울, 무망감, 자살생각 등을 측정하는 설문지를 실시하였다. 영향 변인 간의 관계를 확인한 결과, 완전매개모형이 최종 모형으로 채택되었다. 구체적으로, 첫째, 직무만족 수준이 높을수록 우울 수준이 낮아져서 자살생각을 적게 하는 것으로 나타났다. 둘째, 직무스트레스 수준이 높을수록 분노억제를 더 많이 하게 되고, 그에 따라 우울 및 무망감 수준이 증가하게 되어 자살생각이 증가하는 것으로 나타났다. 셋째, 분노조절 수준이 높을수록 무망감 수준이 낮아져서 자살생각을 적게 하게 되며, 또한 분노억제 수준이 높을수록 우울 및 무망감 수준이 높아져서 자살생각을 많이 하게 되는 것으로 나타났다. 끝으로 본 연구의 시사점 및 제한점을 논의하였다.

주요어 : 군(軍) 초급간부, 직무만족, 직무스트레스, 분노표현, 우울, 무망감, 자살생각

\* 본 논문은 박승일의 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문(2014년 2월, 지도교수 이동귀)의 자료를 사용하여 분석한 것임.

† 교신저자 : 이동귀, 연세대학교 심리학과, 서울시 서대문구 연세로 50(위당관 410호)  
Tel : 02-2123-2437, E-mail : lee82@yonsei.ac.kr

통계청 발표(2013)에 의하면, 2012년 기준 우리나라의 연간 자살자 수는 총 14,160명에 달한다. 이는 하루 평균 38.7명이 스스로 목숨을 포기하는 것으로 OECD 국가들의 평균 자살률인 표준인구 10만 명당 12.5명과 비교할 때 우리나라는 29.1명으로 OECD 국가 중에서도 수위를 차지하고 있다. 보건복지부(2011)가 실시한 정신질환실태 역학조사에 의하면, 최근 1년 사이에 성인의 3.7%가 한 번 이상 심각하게 자살을 생각하고, 0.7%가 자살을 계획하며, 0.3%가 자살을 시도한 것으로 나타났는데 이를 조사 대상인 만 18~74세의 총 인구수로 추정해 보면 지난 1년 간 자살시도를 한 사람은 10만 8천명으로 추산될 만큼 심각하다.

이러한 자살률이 타 연령층에 비해 특히 20대 젊은 성인층에서 높게 보고되어 이 연령층에 속하는 군(軍) 입대 장병들의 자살문제에 대한 관심이 높아지고 있다. 일반 사회의 20~29세 남성 집단의 자살률 23.5명(2013년)을 기준으로 군(軍)내 자살률(2012년)을 살펴보면 인구 10만 명당 11.1명으로 절반에도 미치지 않은 낮은 수치를 보이고 있으나 군 조직 특성상 장병 한 명이 자살했을 때 군내·외에 미치는 파급효과가 매우 크다는 점에서 관심을 요한다. 특히 신세대 초급간부<sup>1)</sup>와 병사들은 20대 초·중반의 청년 집단으로 정서적으로 예민하고 쉽게 기존 질서에 대해 불만을 토로할 가능성이 높다. 이러한 시기에 엄격한 규율, 명령, 긴장 속에서 획일적인 단체행동을 요구하는 군대 생활은 심리적인 갈등과 더불어 부적응에 취약한 환경적 요소로 작용하게 되고(이동귀, 이희경, 안현의, 2010), 다양한 변인들의 부정적인 상호작용으로 인해 자살사고

1) 초급간부 : 임관 후 장교는 3년 이내(중/소위), 부사관은 4년 이내(중/하사)를 칭함(육군본부, 2009).

발생률을 높이는 원인이 될 수 있다(김태현, 2012).

최근 5년 간 군에서 발생한 전체 사망 사고 중 자살 사고의 비율이 60%를 상회하는 등 증가 추세에 있으며, 이러한 병영내 자살사고를 예방하기 위해 군은 2003년부터 기본권 전문상담관실을 설치하였고, 인성검사 프로그램 개발 및 실시, 비전캠프 운영과 더불어 2011년 7월부터 그린캠프(군단급 9개, 사단급 7개, 기타 3개 부대)를 운영 중에 있다. 또한 병역심사관리대<sup>2)</sup>, 집중 부대관리주를 운영하고, 2005년 7월부터 기본권 전문상담관 제도를 도입한 후 8명을 선발하여 운영을 시작하였다. 2009년에는 이 제도를 병영생활 전문상담관 제도로 그 명칭을 변경하였고, 2014년 현재 240여명의 상담관이 각 군에 배치되어 근무하고 있다.

이러한 군의 자살예방노력이 어느 정도 성과를 거두어온 것은 사실이지만 한 가지 중요한 문제는 이와 같은 제도가 간부가 아닌 일반 병사들에게만 집중되었다는 점이다. 육군본부(2012년)가 국회 국방위원의 요구로 제출한 간부 자살 사고 예방대책에 의하면, 최근 5년간 육군 자살 사고의 1/3 이상이 간부에 의한 것이며, 이중 특히 초급간부의 자살이 60% 이상을 차지하고 있다. 자살을 선택하게 되는 주요 원인으로서는 복무부적응, 이성문제, 가정불화, 금전문제, 처벌우려, 신변비판 등의 순으로 나타났는데, 이러한 군내 자살에 대한 경제적 손실연구(이동귀 외, 2010)를 살펴보면 초급간부에 대한 자살예방의 중요성이 더욱

2) 병역심사관리대 : 자살우려자 및 복무부적응자에 대한 심리적·정신과적 치료를 통해 자살 징후 및 부적응을 해소하고 불가한 인원의 병역처분 변경심사위원회 회부를 준비하는 기구.

부각된다. 이 연구에 의하면 군내 자살로 연간 144억 원 이상의 경제적 손실(최근 5년 간 연평균 자살자 83명 기준)이 초래될 수 있으며, 이는 병사 1명이 자살하였을 때 사회·경제적 손실 1억 470만원과 병사가 속해있던 최소 단위인 분대의 동료 장병에 대한 정신장애까지 포함한 것이다. 그렇다면 소대를 지휘하는 초급간부 1명의 자살은 일반 병사와 비교하였을 때 손실 금액만 최소 3.5배 이상, 연간 약 500억 원에 육박할 것이다. 이에 따라 최근 들어 군은 초급간부의 자살 사고를 예방하기 위한 노력의 일환으로 2011년 7월부터 간부용 신(新)인성검사를 통해 자살우려자를 식별하여 관리하고, 자살예방교육을 강화함은 물론 2013년에는 군 자살예방 종합매뉴얼을 제작·배포하는 등 자살사고 예방을 위한 노력을 강화하고 있다.

그러나 이와 같은 제도에 대한 실효성 검증과 초급간부의 자살생각에 대한 근본적인 원인분석 및 대책마련은 여전히 부족한 실정이다. 특히 초급간부를 대상으로 한 자살예방 노력들이 체계적이고 경험적인 연구가 부족한 상태로 추진되어 그 효용성을 담보할 수 없다는 제한점이 있다. 따라서 초급간부들의 자살 사고율을 감소시키기 위해 그들의 자살생각에 영향을 미치는 다양한 변인들을 확인하는 연구가 필요하다.

먼저 자살에 대한 이론적 배경과 관련 연구의 추세를 살펴보고자 한다. 자살은 스스로 목숨을 끊는 행위로 고통과 절망에서 벗어나려고 시도하기도 하지만 반드시 죽음을 목적으로 하지는 않으며(박장한, 2012), 어떠한 경우는 자신의 괴로움을 자살시도와 같은 극단적인 방법으로 표현함으로써 이를 통해 타인의 도움과 관심을 받고자 하나 그러한 원래의

의도보다 각종 변인들의 충동적이고, 조절되지 않은 상호작용으로 인해 필요한 도움을 받기도 전에 돌이킬 수 없는 선을 넘게 되는 것으로 볼 수 있다. 자살은 자살생각, 자살시도, 자살행동으로 구분할 수 있는데, 자살생각은 실제 자신의 삶 속에서 자살을 심각하게 고민하는 것을 의미하고, 자살시도는 자신에게 상처를 입혔으나 죽음에까지는 이르지 않는 경우이며, 자살행동은 자살시도 결과 죽게 되는 것(Beck, Kovacs, & Weissman, 1979), 즉 죽으려는 의도가 실제로 실행되는 것을 뜻한다(이혜선 등, 2012). 이러한 자살의 세 측면은 자살생각에서 시작하여 자살시도를 경유하고 자살행동에 이르게 되는 연속과정으로 개념화할 수 있고(권중돈, 김유진, 엄태영, 2012), 특히 자살생각은 누구나 한번쯤 일시적으로 갖게 되는 ‘죽고 싶다’고 생각하는 보편적인 현상에서부터 정말 죽으려고 구체적인 계획을 세우는 것 까지 포함 되고, 자살행동 자체와는 다른 속성을 지니지만 여전히 자살변인의 한 요소로 자살행동의 이전 단계로 볼 수 있으며(Bonner & Rich, 1987), 자살생각은 자살시도와 자살행동의 시발점이라는 점에서 중요하다. 자살의 원인에 대해 육성필(2002)은 사회학적 모델, 심리학적 모델, 유전생물학적 모델 등으로 정리하기도 하였으나 이러한 이론들은 자살과 관련된 사회 환경과 개인과의 상호작용을 제대로 설명하지 못하였다. 이를 보완하기 위해 비교적 최근에는 개인이 속한 환경과 사람들이 가지고 있는 유전적, 사회 심리적 소인의 상호작용 경험이 심리장애의 원인이라는 스트레스-취약성 모델(Ingram & Luxton, 2005) 이론이 주목받고 있다. 일반적으로 유전적으로 취약한 경우, 특정한 사건이나 스트레스에 대해 쉽게 심리장애를 보이거나 자살할 가능

성이 높고, 반대로 취약성이 적은 경우 심한 스트레스에도 잘 적응할 수 있다고 보고되고 있으며(김병석, 김현순, 2008), 유전적 취약성이회에도 자살에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변인들을 함께 확인하는 것이 필요하다(권은희, 2009; 육성필, 2002).

청소년기 및 성인 초기는 이러한 자살생각이나 충동이 고조될 수 있는 시기로, 청소년기의 경우 평소에 잘 생활하더라도 갑작스런 스트레스나 어려움을 피하려는 충동, 남을 조종하려는 의도, 자신에게 부당하게 대했다고 생각하는 가족이나 친구들에 대한 보복 등이 자살의 중요한 결정요인이 될 수 있고(육성필, 2002), 후기 청소년기 및 성인 초기에 해당하는 대학생의 경우 신체적으로는 성장이 완료되는 시기이나 학업에 지속적으로 전념해야 하는 복잡한 시기로 자살을 고려하거나 충동적으로 자살을 시도하기도 한다(민윤기, 2005). 군 초급간부들 또한 후기 청소년기의 연장선상의 성인 초기 단계에 있으나 군에서는 부하들을 관리하는 리더로서 완전한 성인의 역할을 요구받기 때문에 우울과 관련이 높은 충동성에 의해 자살생각에 노출될 위험성이 있다. 따라서 초급간부들의 자살을 예방하기 위해서는 그 원인을 규명하는 노력을 통해 자살생각을 사전에 조절하는 것이 중요하며 이를 위해 체계적인 연구가 필요하다.

본 연구에서는 자살 관련 연구에 있어 실제 자살을 시도하여 죽음에 이르는 대상을 측정하기 어렵기 때문에 자살행동의 대체변수로 자살생각을 상정하였으며, 이하에서 초급간부의 자살생각에 영향을 미칠 것으로 상정한 예측변인들에 대한 개관을 제시하고자 한다. 여러 가지 예측변인을 동시에 고려하는 이유는 자살로 인해 사망한 사람들의 90% 이상이 우

울증 및 다른 정신적 이상 증세 등의 위험요인들을 보유하는 것으로 나타났기 때문이다(미국 육군 자살사고 예방 프로그램 교관용 지침서, 2009). 따라서 자살과 관련된 문제를 제대로 이해하기 위해서는 정신과적 병력, 신경증, 외상적인 삶의 경험, 유전적인 취약성, 사회·문화적인 위험요소나 보호요인 등 다양한 변인들을 함께 고려하는 것이 바람직하다(Statham et al., 1998). 오래전부터 자살과 관련된 연구들이 사회는 물론 군내에서도 활발하게 진행되면서 특히 우울과 무망감, 스트레스가 자살에 많은 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 이와 더불어 군의 자살관련 통계 및 연구결과 초급간부들의 자살에 가장 크게 영향을 미치는 요인이 복무부적응으로 확인된 바, 본 연구에서는 현재까지 군내 자살 관련 연구의 변인으로 사용되지 않았던 ‘직무만족’과 ‘분노표현’을 우울, 무망감, 스트레스에 이어서 추가적인 변인으로 선정하였다.

자살생각에 대한 첫 번째 영향변인은 우울이다. 우울증은 자살의 가장 강력한 예측변인이며 자살의도를 가지고 있는 사람들에게서 발견되는 가장 흔한 증상이다(권은희, 2009; 김병석, 김현순, 2008; 신민섭, 박광배, 오경자, 김중술, 1990; 육성필, 2002; Blair-West, Mellsop, & Eyeson-Annan, 1997; Lonnqvist, 2000). 우울한 사람들은 긍정적인 정보보다는 부정적인 정보를 받아들이는 부정적인 인지 도식을 갖고 있기 때문에 자기 자신과 자신의 세계, 자신의 미래에 대해서도 부정적인 시각으로 바라보는 경향이 높다(Beck et al., 1979). 오랜 기간 동안 자살생각과 관련된 변인으로 우울이 관심을 받게 된 것은 우울을 감소시키기 위한 다양한 치료법을 통해 자살생각을 감소시킬 수 있기 때문이다(Lynch et al., 2004). 청소년들을 대

상으로 우울의 매개효과를 검증한 결과, 생활스트레스가 높을수록 우울이 증가하고, 우울 수준이 높아질수록 자살생각이 높아지는 것으로 나타나 우울이 자살생각에 직접적인 영향요인이 될 뿐만 아니라 생활스트레스와 자살생각과의 관계에 매개 역할을 하는 것으로 나타났다(홍영수, 2004). 또한 고등학생의 자살성향에 관한 신민섭 외(1990)의 연구에서 Beck 외(1979)의 무망감-자살 간의 인과적 모델이 청소년들에게도 적용될 수 있는지 알아본 결과, 청소년들에서도 우울한 정서가 자살생각과 더 강하게 연관된 것으로 보고되었으며, 군 병사들 또한 우울이 자살생각에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다(김성훈, 2012; 육성필, 2002). 따라서 청소년기의 연장선상에 있는 초급간부 역시 비슷한 연령대의 병사들에 비해 완전한 성인의 역할을 요구받게 되어 심리적 부담감이 가중됨에 따라 정서적으로 불안하고, 우울감에 따른 충동성을 조절하지 못해 자살행위를 할 가능성이 높아질 수 있다.

본 연구에서 상정한 두 번째 변인은 무망감이다. 무망감(hopelessness)이란 미래에 대한 긍정성이 결여된 부정적인 믿음으로 미래에 바라지 않는 사건이 일어나거나 자신의 목표를 성취하지 못하고 계속해서 실패할 것이라는 개인의 기대이며(Beck, 1967), 자신이나 어느 누구도 불행이나 고통을 변화시키기 위하여 아무것도 할 수 없고, 아무것도 이루어 지지 않을 것이라는 신념이다(White, 1989). 무망감은 자살 시도 및 자살완결과 같은 자살행위를 예측하는 중요한 심리적 요인으로 오랫동안 주목 받아온 변인이며(Goldston et al., 2001; Lynch, Cheavens, Morse, & Rosenthal, 2004; Smith, Alloy, & Abramson, 2006), 자신이 처한 상황에 대해 부정적인 기대와 신념으로 발생된 문제

의 유일한 해결책은 자살밖에 없다고 인식하게 함으로써 자살생각의 예측변인이라고 할 수 있다(심미영, 김교현, 2005). 무망감은 자살생각에 직접적인 영향을 미치는 변인으로(김성훈, 2012; 손정남, 2009), 성인을 대상으로 한 연구에서 무망감으로 인한 자살로 이어지는 경우가 많았고(Beck et al., 1979), 성인이나 노인의 경우는 우울보다도 무망감이 자살을 더 잘 예언하는 변인으로 나타났으며(김병석, 김현순, 2008; 신민섭 외, 1990), 군인(병사)을 대상으로 한 연구에서는 무망감이 매개변인의 역할로 자살생각에 영향을 미친다고 하였다(조민호, 2009). 따라서 본 연구에서는 초급간부들의 자살생각에 무망감이 직접적으로 영향을 미치는 정도와 타 변인들이 자살생각에 영향을 미치는데 있어 매개변인 역할의 정도를 확인하고, 이를 통해 여러 연구를 통해 알려졌던 성인은 무망감이, 청소년은 우울이 자살생각에 크게 영향을 미친다는 결과를 토대로 초급간부들의 연구결과에 따라 자살예방 정책을 수립하는데 기여할 수 있을 것이다.

세 번째 변인은 직무만족이다. 이는 개인의 직무와 관련한 경험을 평가함으로써 얻게 되는 감정 또는 정서적 상태로, 자신의 일에서 바라고 있는 것을 일이 실제로 제공해 준다고 믿는 정도를 말하고(오미숙, 2011), 자신의 직무에 대한 평가에서 얻게 되는 유쾌한 또는 긍정적인 감정 상태를 말한다(박충민, 2010). 직무환경과 자살 사고 관련 연구에서 부정적인 직무환경이 자살생각과 관련이 있는 소진과 우울에 영향을 미치는 것을 발견하였고, 이러한 직무환경은 자살생각을 증가시킨다고 보았는데(Samuelson, Gustavsson, Petterson, Ametz, & Asberg, 1997), 직무만족이 높은 개인은 일에 대한 몰입이 높고 스트레스가 적은 반면 직무

만족이 낮은 경우에는 직무에 대한 불만이 스트레스를 유발해 개인의 신체적·정신적 건강에 부정적인 영향을 미치고(오미숙, 2011), 자살생각과 상관이 있는 것으로 나타났다(Rothmann & Strijdom, 2002). 군 간부를 대상으로 한 연구에서는 계급이 높아지거나 근무기간이 늘어날수록 직무만족 수준이 높아지는 결과를 보였는데(박충민, 2010), 이는 군 생활경험이 부족한 초급간부의 경우 직무에 대한 만족도가 낮다는 것을 의미하며, 취약한 정신건강의 지표라 할 수 있다. 이러한 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 Hulin(1966)은 직무, 감독, 보수, 진급, 동료관계, 직장 등 여섯 가지 요인으로 구분하였는데, 초급간부들은 열악한 근무 여건 속에서 상급지휘관의 부대지휘 방식과 동료들과의 긍정적인 관계형성이 임무수행 의욕증진과 동기유발에 많은 영향을 미치고, 이것이 부적절하게 형성될 경우 복무부적응 및 자살생각의 증가 요인으로 작용할 수 있으므로, 본 연구에서는 초급간부들의 복무부적응에 많은 영향을 미치는 ‘감독’과 ‘동료관계’ 두 가지 하위변인을 통해 직무만족여부가 자살생각에 미치는 영향을 확인하고자 하였다.

네 번째로 상정된 변인은 직무스트레스이다. 스트레스는 외부로부터 압력을 받았을 때 긴장, 흥분, 각성 또는 불안과 같은 생리적 반응으로 일어나게 되며(류종천, 2005), 이는 기대상황과 현실상황 사이에 괴리가 존재할 때 유발되고, 이러한 스트레스는 여러 단계를 거쳐서 자살충동을 유발한다(Baumeister, 1990). 스트레스의 직접적 유발요인은 개인적 환경, 물리적 환경, 조직적 환경, 직무의 성격으로 크게 분류되며(한국생산성본부, 1993), 이를 근거로 한 연구에서 군 복무스트레스는 군 생활

적응에 유의한 부적 영향을 미쳐 극단적인 형태의 범죄나 자살로 까지 이어질 수 있고(박현철, 2001), 스트레스가 높은 생활사건을 경험할 때 자살과 관련된 행위를 더 많이 시도하는 경향이 있으며(홍영수, 2004), 심리사회적인 취약성(사회적 소외, 인지적 왜곡, 우울, 무망감)과 상황적인 스트레스와의 상호작용이 자살의도를 잘 설명하는 것으로 나타났다(Bonner & Rich, 1987). 이는 스트레스가 자살에 영향을 미칠 수 있음을 시사하는데, 직무스트레스의 유발요인에 대해 박충민(2010)은 역할갈등, 역할 모호성, 역할과다, 물리적 환경 등 네 가지로 제시하였다. 역할갈등 및 역할과다는 비호의적인 태도를 형성하고, 조직과 상사에 대한 신뢰에 부정적 영향을 미치며, 조직에 대한 몰입도를 낮추는데(박희자, 2001; 정승언, 1992), 특히 군 간부를 대상으로 한 연구결과를 보면 역할갈등 및 역할과다는 위관급이, 역할모호는 중·하사가 가장 높은 것으로 나타나 계급에 따른 직무스트레스 요인의 차이를 보였다(박충민, 2010). 군 초급간부의 경우 일반적인 생활에서 겪는 스트레스와 조직 내 리더이기 때문에 열악한 여건을 참고 견뎌야 한다는 부대의 환경적 분위기에 직면해 있다. 스트레스의 추가적인 가중 요인은 부하 관리와 교육훈련 지도 능력이 부족할 경우 상관으로부터 잦은 질책을 받고, 부하들로부터 존경심을 상실하게 되는 경우이며, 이로 인해 삶을 포기하는 극단적인 방법을 선택할 수 있다(이기덕, 2006). 그러나 같은 스트레스원에 노출되어도 개인마다 반응의 차이를 보이며 보유하고 있는 스트레스 대처자원이 부족할 경우 더욱 취약하다고 할 수 있다(김효영, 2008). 스트레스는 자살생각에 직접 영향을 주지 않고 무망감, 분노통제 방식 및 우울

등의 경로를 통해 간접적으로 영향을 미치기 때문에 이를 감소시키기 위해서는 매개변인들을 조절하는 방법. 즉, 분노조절이나 대처능력을 증진하는 방법을 모색해야 한다(손정남, 2009). 따라서 후기 청소년기의 연장선상에 있는 초급간부들이 과도한 직무스트레스를 받았을 때 적절한 대처방식이 무엇이고, 이러한 대처방식이 정서적 요인(우울) 및 인지적 요인(무망감)과 매개 하는가를 확인하여 궁극적으로 자살생각에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 연구를 하고자 한다.

다섯 번째 영향변인은 분노표현이다. 분노는 스트레스에 대한 생리적 반응으로 위협상황이 닦쳤을 때 생리적으로 일어나는 신체반응이다(Novaco, 1979). 이는 어떠한 사건에 대한 평가와 그것이 주는 의미의 판단에 따라 나타나는 정서적 반응으로 위협한 상황에 적절하게 대응하게 하여 피해를 감소시키고 극복하게 된다는 점에서 일종의 적응행위이다(손정남, 2009). 그러나 우리 사회의 오랜 유교 문화 영향으로 바라본 시각은 분노에 대한 견해가 부정적이기 때문에 사람들은 분노를 표현하고 싶은 욕구를 느끼는 동시에 그것을 수치스럽게 생각한다(한동화, 2008). Spielberger (1985)는 분노표현 방식을 분노표출, 분노억제, 분노조절의 세 가지 방식으로 구분하였다. 구체적으로, 분노표출은 분노상황에서 겉으로 드러나는 것으로 다른 사람을 희생시켜서라도 자신의 가치나 욕구, 신념을 지키려고 하는 것이고, 분노억제는 분노를 자아나 자기를 향해 내부로 돌리거나 참는 것으로 분노유발 상황과 관련한 사고나 기억, 혹은 분노 자체가 억제되거나 부정하는 것을 말하며, 분노조절은 자신의 분노를 지배하고 조절하거나 관리하고자 노력하며, 자신과 타인의 가치와 욕구

및 신념과 감정을 모두 고려하는 것으로 분노를 성공적으로 관리하는 방법이다(이경은, 2010).

Bilodeau(1992)는 분노표출과 분노억제는 역기능적인 분노표현 양식으로, 반면에 분노조절은 기능적인 분노표현 양식으로 개념화 하였다. 특히, 우울이 자살생각에 가장 큰 영향을 미치는 변인인 것을 고려한 연구를 보면 우울증 집단은 높은 분노를 보였고(Fava & Rosenbaum, 1999), 우울증 환자의 약 40% 정도가 분노발작(anger attack)을 보였고(Fava, 1998). 분노를 심하게 자극하는 상황에서 억제만 할 경우 자아가 손상될 수 있고, 우울과 무망감을 많이 보임에 따라 자살위험성이 높아지게 된다. 반대로 부적절한 분노표현은 대인관계에서 갈등을 초래할 수 있으며 불안, 우울, 신경증, 정서장애와 같은 또 다른 심리적 문제의 원인이 되기도 한다(이경은, 2010). 대학생 을 대상으로 한 연구에서 분노표현 방식과 우울 및 공격성과의 관계를 보면 분노억제를 심하게 하는 경우 우울 수준이 높아지고, 분노표출을 심하게 하는 경우에는 공격성 수준이 높아지는 것을 볼 수 있었으며(고영인, 1994), 청소년을 대상으로 한 연구에서 분노표현 방식은 자살생각에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타나 자살생각을 줄이기 위해서는 분노억제와 분노표현을 조절하는 것이 무망감을 감소시키고, 결과적으로 자살생각을 줄일 수 있다고 하였다(손정남, 2009). 우울의 학습된 무기력 모델(Seligman, 1975)에 의하면, 분노를 억압하는데 익숙한 사람은 자신이 더 이상 분노를 유발하는 타인의 행동에 대해 통제를 가하거나 어떤 영향을 미칠 수 없을 것이라는 신념을 갖게 되어 공격의 대상을 타인이 아닌 자기 자신으로 삼아 우울 수준이 높아지며(안

진희, 2012), 분노의 표출 수준이 높은 경우에는 타인과 갈등을 일으켜 부정적인 강화가 늘어남에 따라 죄의식을 갖게 하여 우울 수준이 높아지는 것으로 나타났다(주지영, 2005).

이에 본 연구에서는 군(軍)내 전체 사망사고 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 자살사고를 중심으로 그동안 일반 병사들을 대상으로 한 선행연구들에서 한 걸음 더 나아가 그들을 관리하고 지휘하는 초급간부들의 자살생각에 영향을 미치는 변인들을 ‘탐색적으로’ 확인하고, 그러한 변인들의 상호연관성과 매개여부를 알아보고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

**연구문제 1.** 초급간부의 자살관련 예측변인인 직무만족, 직무스트레스, 분노표현, 우울, 무망감의 상호 연관성과 이러한 변인들이 자살생각에 미치는 경로와 영향은 어떠한가?

**연구문제 2.** 초급간부의 직무만족, 직무스트레스와 자살생각간의 관계에서 분노표현과 우울, 무망감이 매개(부분매개, 완전매개)하는가?

이상에서 설명한 군 초급간부의 자살생각에 영향을 미치는 변인들 간의 관계에 대해 본 연구에서 경험적으로 확인하고자 하는 연구모형은 그림 1과 같다. 첫째, 본 연구에서는 군의 자살관련 통계 및 선행연구결과 초급간부의 자살에 가장 크게 영향을 미치는 요인이 복무부적응으로 확인된 바, 이와 연관이 깊으나 현재까지 군내 자살관련 연구에서 검증되지 못하였던 ‘직무만족’과 ‘직무스트레스’ 변인을 기본적인 직무 환경적인 변인으로 보고 이 변인들이 초급간부의 내적인 변인들에 영향을 줄 것으로 가정하였다. 둘째, 분노표현은 초급간부의 직무만족 여부 및 직무스트레스

상황에 대한 반응변인으로 상정하여 우울 및 무망감에 이르는 과정을 매개할 것으로 보았다. 즉, 자신의 직무에 대해 만족하지 못하거나 과도한 직무스트레스 상황에 직면하였을 때 적절한 분노조절이 이루어지지 않고 분노를 억제하거나 표출하는 상황이 반복되면 우울이나 무망감과 같은 부정적인 정서 경험으로 이어질 수 있다고 가정하였다. 셋째, 여러 연구들을 통해 알려진 사실, 즉 성인 집단에서는 무망감이(신민섭 외, 1990) 그리고 청소년 집단에서는 우울이(권은희, 2009; 김병석, 김현순, 2008; 육성필, 2002) 자살생각에 크게 영향을 미친다는 결과를 토대로 우울과 무망감이 군 초급간부의 자살생각에 가장 근접한 영향변인으로 가정하였다.

아울러, 탐색적으로 본 연구의 연구모형(부분매개모형, 그림 1)과 비교모형(완전매개모형, 그림 2)에 제시된 것 중 어느 것이 더 실제 자료에 부합하는지를 확인하고자 하였다. 비교모형은 연구모형에서 우울과 무망감을 제외한 다른 변인들(직무만족, 직무스트레스, 분노표현의 세 하위변인)에서 자살생각으로 이행되는 직접효과를 배제한 것으로 이 두 모형을 비교함으로써 이 변인들이 자살생각에 이행되는 과정 혹은 경로에 대한 추가적인 정보를 얻을 수 있을 것으로 기대한다.<sup>3)</sup> 즉, 비교모형

3) 완전매개모형에서 우울 및 무망감은 선행연구들에서 자살생각과 직접적이고 밀접한 관계가 있는 것으로 나타남에 따라 간접효과를 상정하지 않았다. 본 연구에서 연구모형에 이어 비교모형의 적합도를 추가적으로 확인한 것은 이론적으로 경합시켜야할 중요성 때문이라기보다는 군 초급간부를 대상으로 한 선행연구나 이론이 부족한 상황에서 이들의 자살생각에 영향을 미치는 다양한 변인들 및 이들이 자살생각으로 이행되는 경로를 ‘탐색적으로’ 확인하려는 목적을 충



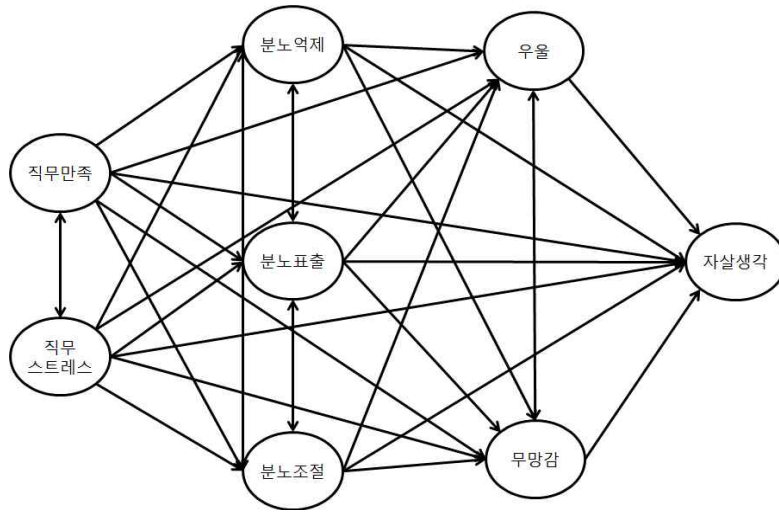


그림 1. 부분매개모형

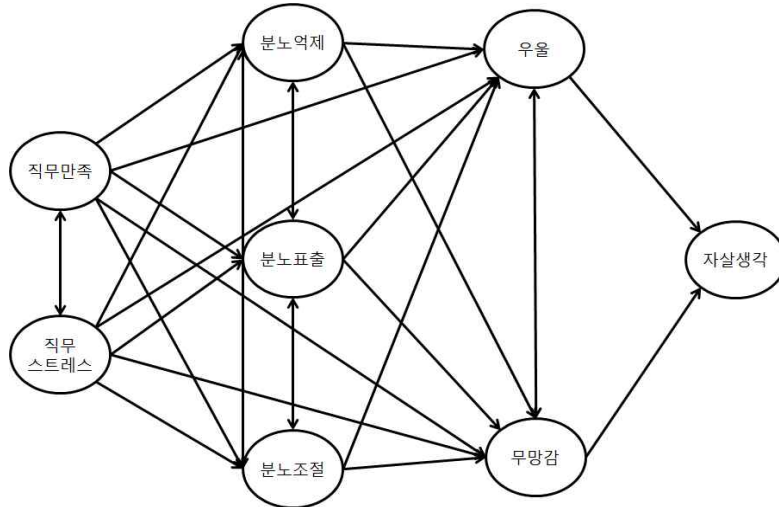


그림 2. 완전매개모형

(완전매개모형)이 연구모형(부분매개모형)보다 실제 자료에 더 부합하는 것으로 나타난다면 초급간부의 직무만족, 직무스트레스 및 분노표현 변인들은 초급간부의 자살생각에 직접적

으로 영향을 미치기보다는 반드시 우울과 무망감을 거쳐서 자살생각으로 이행되는 것으로 이해할 수 있고 따라서 이들 변인들이 우울과 무망감으로 이행되는 연결고리를 먼저 끊는 것이 중요한 의미를 지니게 된다.

실히 수행하기 위한 것이다. 즉, 탐색적으로 최적의 모형을 찾는 시도이다.

## 방 법

165명(32.0%)이었다.

### 연구대상

### 측정도구

본 연구는 육군의 상비사단 3개 부대와 군수지원사령부 2개 부대에 근무하는 초급간부 중 소대장 및 부소대장, 하사분대장, 포반장, 본부중대장, 군수지원사령부 초급간부를 대상으로 하였다. 설문은 군의 지휘계통을 거쳐 총 580명을 대상으로 설문지를 배부한 후 개인별 작성 및 봉인하여 우편으로 회수하였고, 그 중 설문대상이 아닌 간부 20부, 불성실한 응답자 45부를 제외한 총 515부의 설문을 분석에 사용하였다. 본 연구에 참여한 대상자의 인구통계학적 특징은 다음과 같다. 우선 계급별로 중위 139명(27.0%), 소위 117명(22.7%), 중사 41명(8.0%), 하사 218명(42.3%)이었고, 직책별로는 소대장 169명(32.8%), 부소대장 48명(9.3%), 하사분대장 123명(23.9%), 포반장 8명(1.6%), 본부중대장 2명(0.4%), 군지사 초급간부 165명(32.0%)이었다. 평균 연령은 23.67세(중위 24.9세, 소위 23.8세, 중사 24.5세, 하사 22.6세)이고, 근무지역별로는 GP<sup>4)</sup> 6명(1.2%), GOP<sup>5)</sup> 51명(9.9%), FEBA<sup>6)</sup> (56.9%), 군수지원사령부

### 자살 관련 경험 측정 문항

군 초급간부의 자살 관련 경험에 대한 기본적인 자료를 수집하기 위해 다음 3문항(예/아니오 형식으로 답변)을 사용하였다. (1) 군 입대 후 자살을 생각한 적이 있습니까?, (2) 군 입대 후 자살을 시도한 적이 있습니까?, (3) 군 입대 후 자살충동을 느낀 적이 있습니까? 이 문항들은 정신영과 이동귀(2011)에서 채용·수정한 것이다.

### 직무스트레스

군 초급간부의 직무스트레스를 측정하기 위하여 Ivancevich, Matteson 및 Preston(1982)이 개발한 것을 박희자(2001)가 참고하여 박충민(2010)이 사용한 직무스트레스 척도를 사용하였다. 이 척도는 역할과다, 역할모호, 역할갈등, 물리적 환경 등 4가지 요인으로 구성되어 있다. 총 16개 문항, Likert식 5점 척도(1: 전혀 아니다, 5: 매우 그렇다)이며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 박충민(2010)의 연구에서 문항 간 내적합치 신뢰도 계수(이하 Cronbach's  $\alpha$ )는 .85, .86, .68, .78의 신뢰도를 보였고 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  = .86, .63, .86, .80의 신뢰도를 보였다.

### 직무만족

직무만족을 측정하기 위하여 Hulin(1966)이 개발한 것을 유숙자(1999)가 참고하여 박충민(2010)이 사용한 직무만족 척도를 사용하였다. 이 척도는 직무, 감독, 보수, 진급, 동료관계, 직장 등 6가지 요인, 26개 문항으로 구성되어

- 
- 4) GP(Guard Post/ 경계초소) : 비무장지대(DMZ) 안으로 들어가서 휴전선 아래까지 근무하는 곳.
  - 5) GOP(General Out Post/ 일반전초) : 사단급 부대가 방어 또는 지연작전 시 적의 접근을 조기에 경고하고 능력범위 내에서 적의 공격을 최대한 지연시키기 위하여 전단으로부터 일정한 거리를 두고 운용되는 부대. 일반적으로 휴전선의 철책선 근무소를 의미함.
  - 6) FEBA(Forward Edge of the Battle Area/ 전투지역전단) : 경계부대와 감시, 정찰부대를 제외한 주력부대가 전개하고 있거나, 전개할 지역을 연결한 일련의 최전방 한계를 말함.

있는데, 본 연구에서는 6가지 요인 중 감독, 동료관계에 해당하는 2가지 요인만을 사용하였다. 문항별 구성은 총 11문항, Likert 5점 척도(1: 전혀 아니다, 5: 매우 그렇다)이며, 점수가 높을수록 직무만족 수준이 높음을 의미한다. 박충민(2010)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .85, .78 이었고, 본 연구에서는 각각 .94, .93으로 나타났다.

### 분노표현

분노표현 척도는 Spielberger, Krasner와 Solomon(1988)이 개발한 상태 특성 분노표현 척도(State-Trait Anger Expression Inventory: STAXI)를 전경우, 한덕웅, 이장호와 Spielberger (1997)가 한국판으로 개발한 것으로, 본 연구에서는 이경은(2010)이 분노표현방법만을 살펴 보기 위해 사용한 분노억제 8문항, 분노표출 8문항, 분노조절 8문항 등 총 24문항을 Likert식 4점 척도(1: 거의 아니다, 4: 언제나 그렇다)를 사용하였다. 이경은(2010)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .77, .78, .79 이었고, 본 연구에서는 .85, .85, .81로 나타났다.

### 우울

우울척도(Beck Depression Inventory: Beck, 1967)는 인지적, 정서적, 동기적, 생리적 증상을 포함하는 21문항으로 구성되어 있다. 각 문항마다 4개의 문장이 있으며 그 중 가장 적절하다고 생각하는 문장을 선택하도록 구성되어 있다. 점수 범위는 0점부터 63점까지이며, 한국인 대상 연구결과에 의하면 점수가 0~9점은 우울하지 않은 상태, 10~15점은 가벼운 우울, 16~23점은 중한우울, 24~63점은 심한 우울로 구분된다. 본 연구에서는 이영호와 송종용(1991)이 번안한 척도를 사용하였으며,

Cronbach's  $\alpha = .89$ 의 신뢰도를 보였다.

### 무망감

무망감척도(Beck Hopelessness Scale: Beck, Weissman, Lester, & Trexler, 1974)는 미래에 대한 부정적이고 비관적인 생각을 측정하는 도구로, 총 20문항으로 구성되어 있으며, '예', '아니오'로 응답하는 검사이며 점수가 높을수록 무망감 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 신민섭 외(1990)가 번안한 척도를 사용하였으며, Cronbach's  $\alpha = .90$  이었다.

### 자살생각

자살생각척도(Scale for Suicide ideation: Beck et al., 1979)는 자살과 관련된 생각과 행동을 측정하는 척도로 총 19문항으로 구성되어 있으며, 총점 범위는 0~38점으로 점수가 높을수록 자살에 대한 생각을 많이 하는 것이다. 본 연구에서는 신민섭 외(1990)가 번안한 것을 사용하였으며, Cronbach's  $\alpha = .71$ 로 나타났다.

### 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 21.0 및 AMOS 21.0, Mplus 4.2 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 우선 SPSS 21.0을 이용하여 연구에 사용된 변인들의 기술통계치를 확인하기 위하여 평균, 표준편차, 척도, 왜도를 산출하였다. 둘째, 주요 변인들 간 관련성을 살펴보기 위하여 상관분석을 실시하였다. 셋째, 직무만족, 직무스트레스, 분노표현(분노억제, 분노표출, 분노조절), 우울, 무망감, 자살생각 간 구조적 관계를 확인하기 위하여 AMOS 21.0을 활용하여 앞서 언급된 연구모형(부분매개모형)과 비교모형(완전매개모형)의 적

합도를 확인하였다. 이때, 모수치 추정방법으로 최대우도법(Maximum Likelihood)을 사용하였으며, 구조방정식 분석 절차로 2단계 접근(Two-step approach; Anderson & Gerbing, 1988)에 따라 측정모형 검증을 먼저 실시하였고, 그 이후에 구조모형 검증을 실시하였다. 마지막으로, 직무만족과 직무스트레스와 자살생각의 관계에서 분노표현유형과 우울, 무망감이 매개하는지를 살펴보는 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Mplus 4.2를 활용하여 부트스트래핑(bootstrapping) 분석을 실시하였다.

## 결 과

### 주요 변인들의 기술통계

먼저 군 초급간부들의 자살관련 경험 관련 답변을 분석한 결과, 군 입대 후 자살생각 경험을 보고한 초급간부는 17명(3.3%), 자살시도는 1명(0.2%), 자살충동 경험이 28명(5.4%)으로 나타났다. 그 다음, 분석에 사용된 주요 변인들의 기술 통계를 확인하기 위하여 직무만족, 직무스트레스, 분노표현유형(분노억제, 분노표출, 분노조절), 우울, 무망감, 자살생각의 전체 점수 및 하위요인들의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 구하였고, 그 결과를 표 1에 제시하였다.

이때, 분노표현 유형인 분노억제, 분노표출, 분노조절과 우울, 무망감, 자살생각은 단일요인 척도이기 때문에 ‘문항합산(item parcelling)’을 실시한 후 각 2개 또는 3개의 측정변인을 생성하여 분석에 이용하였다(Little, Cunningham, Shahar, & Widaman, 2002). 분석 결과, 직무만족과 직무스트레스, 분노억제, 분노표출, 분노

조절의 측정변인들은 왜도가  $\pm 2$ , 첨도가  $\pm 7$ 을 넘지 않아서 다변량 정규분포 가정을 충족시켰다고 할 수 있지만(West, Finch, & Curran, 1995), 우울(왜도 범위: 2.74 ~ 3.15, 첨도 범위: 9.67 ~ 13.57), 무망감(왜도 범위: 3.83 ~ 3.95, 첨도 범위: 16.68 ~ 18.69), 자살생각(왜도 범위: 1.37 ~ 2.75, 첨도 범위: 3.747 ~ 9.19)의 측정변인들은 정규분포 가정을 충족하지 않았기 때문에 모두 제곱근 변환(square root transformation, Baker, 1934)을 실시하여서 대부분의 변인들이 정규분포 가정을 충족하도록 하였다.

### 주요 변인들 간 상관분석

연구모형에 포함된 잠재변인들(직무만족, 직무스트레스, 분노억제, 분노표출, 분노조절, 우울, 무망감, 자살생각) 간 관련성을 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였고, 그 결과를 표 2에 제시하였다.<sup>7)</sup>

상관분석 결과, 분노조절과 자살생각 간 상관을 제외한 나머지 모든 변인들 간 상관이 통계적으로 유의하였다. 직무만족의 경우, 분노조절과의 상관은 정적으로 유의하였으며, 직무스트레스나 분노억제, 분노표출, 우울, 무망감과의 상관은 부적으로 유의하였다. 더불어 직무스트레스, 분노억제, 분노표출, 우울, 무망감 간 상관은 정적으로 유의하였다.

### 측정모형 검증

구조모형 검증을 통해 변인들 간 관계를 살

7) 지면 관계상 측정변수 간 전체 상관분석 결과는 여기서는 생략한다. 관심 있는 독자는 교신저자에게 이메일을 통해 상관표를 요청할 수 있다.

표 1. 주요 변인들의 기술통계치 (N=515)

구분		평균	표준편차	왜도	첨도	
직무만족 (5점 척도)	감독	4.09	.82	-.65	-.09	
	동료관계	4.25	.70	-.47	-.84	
	전체	4.16	.70	-.39	-.71	
직무스트레스 (5점 척도)	역할갈등	2.56	.91	.00	-.58	
	역할모호	2.27	.66	-.28	-.58	
	역할과다	2.12	.79	.49	-.02	
	물리적 환경	1.90	.80	.70	.15	
	전체	2.23	.69	.09	-.43	
분노표현 (4점 척도)	분노억제	분노억제1	1.46	.55	1.27	.91
		분노억제2	1.59	.58	.96	.34
		전체	1.52	.52	1.06	.52
	분노표출	분노표출1	1.75	.58	.81	.72
		분노표출2	1.37	.49	1.59	2.51
		전체	1.56	.50	1.22	1.59
	분노조절	분노조절1	2.89	.61	.01	-.27
		분노조절2	2.96	.64	-.14	-.47
		전체	2.92	.58	-.07	-.30
우울* (범위 : 0 ~ 60)	우울1	.21	.30	1.14	.29	
	우울2	.19	.29	1.29	.64	
	우울3	.17	.27	1.34	.87	
	전체	.22(2.5)	.27(4.38)	1.05	.46	
무망감* (범위 : 0 ~ 20)	무망감1	.27	.56	2.05	3.58	
	무망감2	.24	.54	2.21	4.19	
	무망감3	.19	.49	2.50	5.30	
	전체	.50(1.02)	.88(2.59)	1.95	3.67	
자살생각* (범위 : 0 ~ 38)	자살생각1	.30	.28	.10	-1.43	
	자살생각2	.13	.26	1.66	1.35	
	자살생각3	.14	.24	1.39	.74	
	전체	1.09(2.11)	.97(2.71)	.40	-.40	

주. \*우울과 무망감, 자살생각의 측정변인들은 모두 계급군 변환을 한 후의 점수를 표기하였고 원점수(총합)의 평균, 표준편차를 괄호안에 함께 제시하였음. 참고로 연구 참여자들이 실제로 답한 점수 범위(range)는 우울(0 ~ 36점), 무망감(0 ~ 20점), 자살생각(0 ~ 20점) 이었음.

표 2. 주요 변인들의 상관분석 결과

(N=515)

구분	직무만족	직무 스트레스	분노억제	분노표출	분노조절	우울	무망감	자살생각
직무만족	-							
직무스트레스	-.683***	-						
분노억제	-.400***	.495***	-					
분노표출	-.302***	.430***	.644***	-				
분노조절	.264***	-.262***	-.174***	-.285***	-			
우울	-.377***	.369***	.426***	.281***	-.093*	-		
무망감	-.305***	.305***	.437***	.309***	-.224***	.439***	-	
자살생각	-.262***	.220***	.312***	.187***	-.074	.498***	.375***	-

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ .

해보기에 앞서 측정모형 검증을 통하여 측정 변인들이 얼마나 잠재변인을 잘 측정하고 있는지를 확인하였고, 각 잠재변인에 대한 측정 변인들의 모수 추정치는 표 3에 제시하였다. 이때, 모형의 적합도를 평가하기 위해서 Tucker Lewis Index(TLI), Comparative Fit Index (CFI), Root Mean Square Error or Approximation (RMSEA)을 적합도 지수로 사용하였다. 적합도 지수의 기준인 TLI와 CFI는 대략 .90 이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 간주된다(홍세희, 2000). RMSEA 값은 .06 이하이면 좋은 모형, .08 이하이면 적절한(reasonable) 모형, .10을 넘으면 나쁜 모형을 의미한다(Hu & Bentler, 1999).

분석 결과, 우선  $\chi^2$  값이 통계적으로 유의하게 나타났지만( $\chi^2 = 387.001$ ,  $p < .001$ ),  $\chi^2$  검정 자체가 사례 수에 민감하다는 문제점이 있으므로 사례 수와 모형의 간명성을 동시에 고려하는 TLI, CFI 및 RMSEA를 기준으로 모형의 적합도를 평가하였다(Hu & Bentler, 1999). 그 결과, 측정모형의 적합도는 좋은 것으로

나타났다(TLI = .951, CFI = .962, RMSEA = .052(90% 신뢰구간: .046 - .059)). 더불어, 모수 추정치들을 살펴보면, 잠재변인들에 대한 측정 변인들의 경로계수, 즉 요인부하량은 표준화 계수를 기준으로 할 때 .589 이상(최저: .589, 최대: .914)으로 모두 통계적으로 유의하였다.

### 구조모형 검증

각 변인들 간 구조적 관계를 설명하는 모형을 검증하기 위해 우선 직무만족과 직무스트레스가 분노표현유형(분노억제, 분노표출, 분노조절)과 우울, 무망감을 거쳐 자살생각에 영향을 미치며, 이 세 예측요인들이 각각 준거 변인(우울, 무망감, 자살생각)에 미치는 직접효과를 포함한 부분매개모형을 우선 선정하였다. 그리고 이 직접효과를 배제한 완전 매개모형을 선정한 후, 두 모형의 적합도를 비교하여 자료를 가장 잘 설명하면서도 간명한 최적의 모형을 탐색하였다.

표 3. 측정모형의 요인부하량 분석 결과

잠재변수	측정변수	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>β</i>
직무만족	감독	1.000		.843
	동료관계	.806***	.045	.797
직무스트레스	역할모호	1.000		.768
	역할갈등	1.417***	.076	.784
	역할과다	1.426***	.064	.914
	물리적 환경	1.328***	.066	.837
분노억제	분노억제1	1.000		.788
	분노억제2	1.204***	.061	.891
분노표출	분노표출1	1.000		.841
	분노표출2	.905***	.044	.897
분노조절	분노조절1	1.000		.868
	분노조절2	.983***	.092	.825
우울	우울1	1.000		.860
	우울2	.967***	.042	.872
	우울3	.792***	.040	.772
무망감	무망감1	1.000		.799
	무망감2	1.015***	.052	.841
	무망감3	.881***	.047	.803
자살생각	자살생각1	1.000		.589
	자살생각2	1.178***	.106	.756
	자살생각3	.898***	.087	.628

\*\*\**p* < .001.

우선 표 4에서처럼 부분매개모형과 완전매개모형을 비교하기 위한 적합도 지수를 산출하였다. 두 모형 모두 TLI와 CFI는 .9보다 큰 좋은 모형, RMSEA는 .08 이하의 적절한 모형을 보여 두 모형 모두 수용 가능한 적합도를 보여주었다(부분매개모형: TLI = .951, CFI = .962, RMSEA = .052(90% 신뢰구간: .046 - .059); 완전매개모형: TLI = .953, CFI = .963,

RMSEA = .051(90% 신뢰구간: .045 - .058)]. 완전매개모형이 부분매개모형에 내재된(nested) 관계임을 고려하여  $\chi^2$  차이 검증을 통해 최적의 모형을 탐색한 결과,  $\chi^2$  차이( $\Delta\chi^2$ ) 검증 결과 두 모형 간의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $\chi^2_{\text{완전매개모형}} - \chi^2_{\text{부분매개모형}}(5) = 3.895, p > .05$ ). 따라서 자유도가 더 높은 완전매개모형을 최종 모형으로 채택하였다. 최종모형의

표 4. 부분매개모형과 완전매개모형의 적합도 지수 결과

구분	$\chi^2$	df	TLI	CFI	RMSEA(90% 신뢰구간)
부분매개모형	387.001	161	.951	.962	.052(.046-.059)
완전매개모형	390.896	166	.953	.963	.051(.045-.058)
$\chi^2$ 차이검증	$\Delta\chi^2(5) = 3.895$				

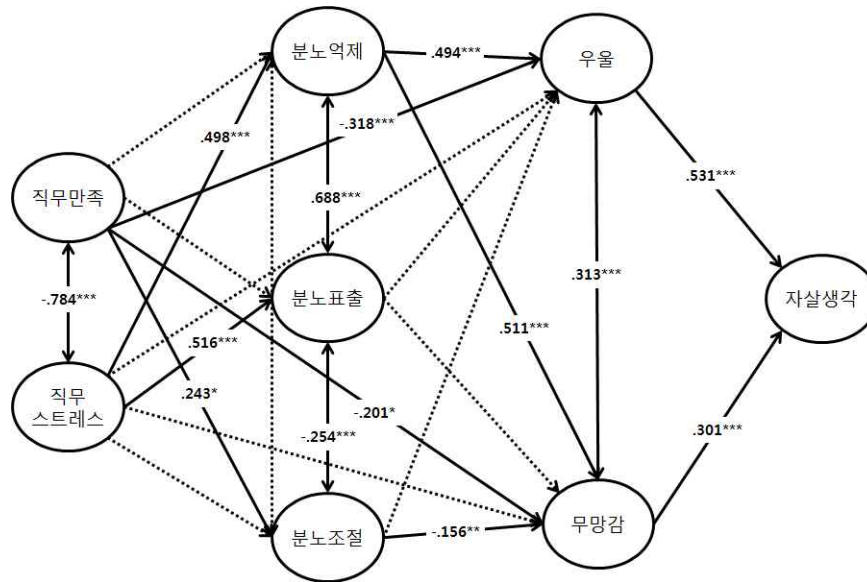


그림 3. 최종모형의 표준화 경로계수

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

주. 모든 오차항(error terms)은 생략하였으며 모든 경로계수는 표준화된 회귀계수임.

내생변인인 분노억제, 분노표출, 분노조절 간 공분산과 우울과 무망감 간 공분산은 직접 연결된 것으로 표기되었지만, 실제로는 각 잠재변인들의 오차항들 간 공분산을 연결하여 분석하였음.

유의한 경로는 실선으로, 유의하지 않은 경로는 점선으로 표기하였음.

표준화 경로계수를 알아본 경로도는 그림 3과 같다.

우선 직무만족의 경우, 분노조절에 대한 경로계수가 정적으로 유의하였으며( $\beta = .243$ ,  $t = 2.414$ ,  $p < .05$ ), 우울에 대한 경로계수( $\beta = -.318$ ,  $t = -3.379$ ,  $p < .001$ ), 무망감에 대한 경

로계수( $\beta = -.201$ ,  $t = -2.101$ ,  $p < .05$ )가 부적으로 유의하였다. 즉, 직무만족 수준이 높을수록 분노조절을 잘 하였고, 우울과 무망감 수준이 낮아지는 것으로 나타났다. 반면, 직무만족이 분노억제와 분노표출에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다.



다음으로 직무스트레스의 경우, 분노억제에 대한 경로계수( $\beta = .498, t = 5.592, p < .001$ )와 분노표출에 대한 경로계수( $\beta = .516, t = 5.639, p < .001$ )는 정적으로 유의하였다. 즉, 직무스트레스 수준이 높을수록 분노억제 및 분노표출 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 반면, 직무스트레스가 분노조절, 우울, 무망감에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다.

분노억제가 우울( $\beta = .494, t = 5.033, p < .001$ ), 무망감( $\beta = .511, t = 5.013, p < .001$ )에 미치는 영향은 정적으로 유의하였다. 즉, 분노를 억제하는 수준이 높을수록 우울과 무망감 수준이 높아진 것으로 나타났다. 분노표출의 경우에는 우울과 무망감에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않았다. 분노조절은 무망감에 미치는 영향이 부적으로 유의하였다( $\beta = -.156, t = -2.803, p < .01$ ). 즉, 분노조절을 잘 할수록 무망감 수준이 낮아지는 것으로 나타났다. 반면, 분노조절이 우울에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다.

우울이 자살생각에 미치는 영향( $\beta = .531, t = 8.037, p < .001$ )과 무망감이 자살생각에 미치는 영향( $\beta = .301, t = 5.065, p < .001$ )은 정적으로 유의하였다. 즉, 우울 수준이 높을수록, 무망감 수준이 높을수록 자살생각을 더 많이 하는 것으로 나타났다.

상관관계를 살펴보면, 직무만족과 직무스트레스( $r = -.784, t = -11.111, p < .001$ ), 분노표출과 분노조절( $r = -.254, t = -4.441, p < .001$ ) 간 상관이 부적으로 유의하였으며, 분노억제와 분노표출( $r = .688, t = 9.543, p < .001$ ), 우울과 무망감( $r = .313, t = 5.016, p < .001$ ) 간 상관이 정적으로 유의하였다. 반면, 분노억제와 분노조절 간 상관은 통계적으로

유의하지 않았다.

내생변인 각각의 설명량을 살펴본 결과, 직무만족과 직무스트레스는 분노억제의 32.4%(.324)를 설명하였으며, 마찬가지로 분노표출의 23.8%(.238), 분노조절의 10.8%(.108)를 설명하였다. 다음으로 직무만족과 직무스트레스, 분노억제, 분노표출, 분노조절은 우울의 33.0%(.330)를 설명하였으며, 마찬가지로 무망감의 30.2%(.302)를 설명하였다. 끝으로 우울과 무망감은 자살생각의 53.6%(.536)를 설명하였다.

### 매개효과의 유의성 검증

직무만족과 직무스트레스와 자살생각 간의 관계를 분노표현 유형(분노억제, 분노표출, 분노조절), 우울, 무망감이 매개하는 모형에 포함된 매개경로의 유의성을 검증하기 위하여 Shrout와 Bolger(2002)가 제안한 부트스트래핑 방법을 사용하였다. AMOS는 매개변인과 준거변인이 한 개 이상인 모형을 검증하기에 어려움이 있기 때문에 Mplus 4.2를 이용하여 가상변인(phantom variable)을 설정하고 가상변인의 경로에 대하여 부트스트랩을 실시하는 방식으로 분석하였다(Rindskopf, 1984). 이 방법은 기존의 매개효과 검증에 수반될 수 있는 매개효과의 표준오차를 추정하는 방법으로, 부트스트래핑을 통해 95% 신뢰구간을 제시하고, 그 구간에 0이 포함되지 않으면 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 간주하는 방법이다. 분석 결과를 표 5에 제시하였다. 이때, 그림 3에서 경로가 유의하지 않았던 경우에는 매개효과 자체를 살펴보는 것이 의미가 없기 때문에 부트스트랩을 이용한 매개효과의 유의성 검증을 실시하지 않았다.

분석 결과, 표 5에서 볼 수 있듯이, 우선 직

표 5. 매개효과의 유의성 검증을 위한 부트스트랩 분석 결과

경로	부트스트랩 추정치	SE	95% 신뢰구간 (Bias-corrected bootstrap)	
			하한	상한
직무만족 → 분노조절 → 무망감 → 자살생각 <sup>ns</sup>	-.003	.002	-.009	.000
직무만족 → 분노조절 → 무망감	-.025	.017	-.077	-.002
직무만족 → 무망감 → 자살생각 <sup>ns</sup>	-.014	.011	-.040	.003
직무만족 → 우울 → 자살생각	-.040	.014	-.072	-.016
직무스트레스 → 분노억제 → 우울 → 자살생각	.030	.012	.011	.058
직무스트레스 → 분노억제 → 우울	.090	.032	.036	.163
직무스트레스 → 분노억제 → 무망감 → 자살생각	.018	.007	.008	.035
직무스트레스 → 분노억제 → 무망감	.160	.048	.083	.271
분노조절 → 무망감 → 자살생각	-.015	.008	-.034	-.003
분노억제 → 우울 → 자살생각	.101	.033	.042	.171
분노억제 → 무망감 → 자살생각	.059	.020	.027	.106

주. 부트스트랩 표집은 2,000번, 각 추정치는 비표준화 된 자료이며, ns(not significant)로 표시된 두 경로를 제외한 모든 경로가 통계적으로 유의하였음.

직무만족이 분노조절, 무망감을 거쳐 자살생각으로 가는 경로( $B = -.003$ , 95% Bias-corrected CI =  $-.009 \sim .000$ )는 통계적으로 유의하지 않았다. 다음으로 직무만족이 분노조절을 거쳐 무망감으로 가는 경로( $B = -.025$ , 95% Bias-corrected CI =  $-.077 \sim -.002$ )는 통계적으로 유의하였다. 즉, 직무만족 수준이 높을수록 분노조절을 더 잘 하게 되어서 무망감 수준이 낮아졌다. 반면, 직무만족이 무망감을 거쳐 자살생각으로 가는 경로( $B = -.014$ , 95% Bias-corrected CI =  $-.040 \sim .003$ )는 통계적으로 유의하지 않았지만, 우울을 거쳐 자살생각으로 가는 경로( $B = -.040$ , 95% Bias-corrected CI =  $-.072 \sim -.016$ )는 통계적으로 유의하였다. 즉, 직무만족 수준이 높을수록 우울 수준이 낮아져서 자살생각을 적게 하는 것으로 나타났다.

직무스트레스가 분노억제와 우울을 거쳐 자살생각으로 가는 경로( $B = .030$ , 95% Bias-corrected CI =  $.011 \sim .058$ )도 통계적으로 유의하였다. 즉, 직무스트레스 수준이 높을수록 분노억제 수준이 높아지고, 그에 따라 우울이 증가하여 자살생각을 많이 하게 되는 것으로 나타났다. 다음으로 직무스트레스가 분노억제를 거쳐 우울로 가는 경로( $B = .090$ , 95% Bias-corrected CI =  $.036 \sim .163$ )가 통계적으로 유의하였다. 즉, 직무스트레스가 많을수록 분노억제를 더 많이 하게 되어서 우울 수준이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 직무스트레스가 분노억제와 무망감을 거쳐 자살생각으로 가는 경로( $B = .018$ , 95% Bias-corrected CI =  $.008 \sim .035$ )가 통계적으로 유의하였다. 즉, 직무스트레스가 많을수록 분노억제를 더 많이

하게 되고, 그에 따라 무망감이 증가하게 되어 자살생각이 증가하는 것으로 나타났다. 직무스트레스가 분노억제를 거쳐 무망감으로 가는 경로( $B = .160$ , 95% Bias-corrected CI =  $.083 \sim .271$ )가 통계적으로 유의하였다. 즉, 직무스트레스 수준이 높을수록 분노억제 수준이 높아져서 무망감 수준이 높아지는 것으로 나타났다.

분노조절이 무망감을 거쳐 자살생각으로 가는 경로( $B = -.015$ , 95% Bias-corrected CI =  $-.034 \sim -.003$ )는 통계적으로 유의하였다. 즉, 분노조절 수준이 높을수록 무망감 수준이 낮아져서 자살생각을 적게 하는 것으로 나타났다. 또한 분노억제가 우울을 거쳐 자살생각으로 가는 경로( $B = .101$ , 95% Bias-corrected CI =  $.042 \sim .171$ )와 무망감을 거쳐 자살생각으로 가는 경로( $B = .059$ , 95% Bias-corrected CI =  $.027 \sim .106$ ) 모두 통계적으로 유의하였다. 즉, 분노억제 수준이 높을수록 우울 수준이 높아지거나 무망감 수준이 높아져서 자살생각을 많이 하게 되는 것으로 나타났다.

## 논 의

본 연구는 군 전투력 발휘의 핵심인 초급간부들의 자살생각에 영향을 미치는 다양한 변인들을 경험적으로 확인하여 자살사고율을 감소시키기 위한 개입 초점을 명확히 제시하기 위함이다. 이를 통해, 첫째, 초급간부의 자살생각에 영향을 미치는 연구가 전무한 상태에서 후속 연구의 기초 자료를 얻을 수 있을 것이며, 둘째, 정책부서에서 군 초급간부의 자살사고 예방정책 수립 시 참고자료로 활용할 수 있고, 셋째, 야전부대 지휘관들이 신세대 초급

간부들을 지휘하고 관리함에 있어 지휘참고자료로 활용할 수 있을 것이다.

본 연구의 주요 연구 결과를 기초로 한 논의는 다음과 같다. 먼저 본 연구에 참여한 군 초급간부의 경우 예상과는 달리 자살관련 경험은 그리 많지 않을 것으로 나타났다. 연구에 참여한 515명 중 약 3.3%(약 17명) 정도만이 군 입대 후 자살생각을 한 경험이 있는 것으로 보고하였다. 그러나 이 비율만 하더라도 육군 전체 초급간부 수 추정 인원(48,600명<sup>8)</sup>) 중 약 1,600 여명이 자살을 생각한 경험이 있을 가능성을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

연구문제 1로 제시하였던 초급간부의 자살관련 예측변인인 직무만족, 직무스트레스, 분노표현, 우울, 무망감의 상호 연관성과 이러한 변인들이 자살생각에 미치는 경로와 영향을 보면, 첫째, 직무만족의 경우 분노조절에 대한 경로계수가 정적으로 유의하였으며, 우울과 무망감에 대한 경로계수가 부적으로 유의하였다. 즉, 직무만족 수준이 높을수록 분노조절을 잘 하였고, 우울과 무망감 수준이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 직무만족이 높은 개인은 일에 대한 몰입이 높고 생활에 대한 스트레스가 적으며 이에 따라 분노조절을 잘 하게 되고, 우울과 무망감 수준이 낮아진다는 오미숙(2011)의 주장과도 일치되는 결과로, 다른 시각으로 보면 직무에 대해 만족하지 못하거나 부정적인 직무환경은 우울에 영향을 미치는 것은 물론 자살생각을 증가시킨다는 Samuelson(1997)의 주장과 같이 직무만족이 초

8) 임관 후 연차까지 구체적으로 확인할 수 있는 통계 자료를 확보하기 어렵기 때문에 소위 6,200명과 하사 31,400명에 중위 9,000명(전체 9,900명의 약 90%로 계산)과 중사 2,000명(전체 19,700명의 약 10%로 계산)을 합산하여 추정된 수치임.

급간부의 자살생각에 중요한 변인임을 알 수 있다. 따라서 본 연구의 직무만족을 측정하는 하위변인인 상급지휘관의 ‘감독(감독유형, 기술적 및 인간적 관계, 감독기술)’과 ‘동료관계(신의, 협조도, 친근감)’의 긍정적인 관계형성을 위한 제도 마련과 여건 조성 노력으로 초급간부들의 우울과 무망감 수준을 감소시킴으로써 궁극적으로 자살생각을 낮추는데 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 직무스트레스의 경우 분노억제와 분노표출에 대한 경로계수는 정적으로 유의하였고, 분노억제가 우울, 무망감에 미치는 영향은 정적으로 유의하였으며, 분노조절은 무망감에 미치는 영향이 부적으로 유의하였다. 즉, 직무스트레스 수준이 높을수록 분노억제 및 분노표출 수준이 높아지며, 특히 분노를 억제하는 수준이 높을수록 우울과 무망감 수준이 높아지고, 분노조절을 잘 할수록 무망감 수준이 낮아지는 것으로 나타났다. 이런 결과는 분노를 심하게 자극하는 상황에서 억제만 할 경우 자아가 손상될 수 있고, 우울과 무망감을 많이 보임에 따라 자살위험성이 높다는 이경은(2010)과 분노를 억압하는데 익숙한 사람은 자신이 더 이상 분노를 유발하는 타인의 행동에 대해 통제를 가하거나 어떤 영향을 미칠 수 없을 것이라는 신념을 갖게되어 공격의 대상을 타인이 아닌 자기 자신으로 삼아 우울 수준이 높아진다는 안진희(2012)의 결과와 일관적이다. 또한 초급간부들이 병사들과 비슷한 연령대임을 고려하지 않고 간부이기 때문에 열악한 각종 환경을 참고 견디어야 하고, 완전한 성인의 역할을 요구하는 부대의 분위기가 초급간부들에게는 매우 큰 직무스트레스로 작용하게 된다. 특히 직무스트레스가 높은 상황에서 분노를 억제하는 경향이 높게 나타났

고, 그러한 부분이 결과적으로 우울과 무망감 수준을 높게 한다는 점에 각별히 유의해야 한다. 따라서 초급간부들이 과도한 직무스트레스 상황에 직면하지 않도록 사전 직무스트레스 하위변인인 역할갈등, 역할모호, 역할과다, 물리적 환경 등의 요소들에 대한 직무 분장을 규정으로 정립하여 하달하고, 이행여부에 대한 정기적인 확인과 점검이 필요하며, 직무스트레스가 과도한 상황에서 분노 조절방법을 택하지 않고 분노를 억제할 수밖에 없는 원인 분석과 더불어 그러한 상황에 적절히 대처할 수 있는 분노표현 방법에 대한 프로그램 개발 및 교육이 필요하다.

셋째, 우울과 무망감 수준이 높을수록 자살생각을 더 많이 하고, 자살생각에 있어 무망감에 비해 우울이 조금 더 영향력이 있었다. 우울이 자살생각에 영향이 크다는 것은 Blair-West, Mellsop 및 Eyeson-Annan(1997), 이재상(2004), 권은희(2009)의 주장과 같고, 무망감 또한 자살생각에 영향을 미친다는 것은 김성훈(2012), 손정남(2009), 심미영, 김교현(2005)의 주장과 같으며, 우울과 무망감 모두 자살생각에 영향을 미친다는 것은 김성훈(2012)의 주장과 연관되는 내용이다. 본 연구에서는 초급간부들에게 있어 우울과 무망감 모두 자살생각에 영향을 미치는 것으로 확인되었는데, 이는 초급간부들이 청소년기의 연장선상에 있으나 간부라는 신분상 조직을 이끌어 가기 위한 리더십을 발휘하고, 매사 솔선수범해야 하는 등 완전한 성인의 역할을 요구하기 때문에 후기 청소년기와 성인기의 사이에서 정체성에 혼란을 느낄 수 있다고 추측된다. 따라서 후속 연구에서는 초급간부를 장교와 부사관으로 구분하고, 횡단연구가 아닌 종단연구를 통해 각 신분별 우울과 무망감이 자살생각에 미치는

영향에 대해 어느 시점을 기준으로 변화가 있는지에 대한 반복 검증 연구와 각 신분별 관리 방안 정립이 바람직할 것이다.

연구문제 2로 제시하였던 초급간부의 직무만족, 직무스트레스와 자살생각 간의 관계에서 분노표현과 우울, 무망감의 매개(부분매개, 완전매개)를 분석한 결과, 비교모형이었던 완전매개모형이 채택되었으며, 이는 직무만족과 직무스트레스, 분노표현 방법이 직접적으로 자살생각에 영향을 미치는 정도가 높지 않았고, 우울과 무망감을 매개로 하였을 때의 자살생각에 미치는 영향이 높음을 반영한다. 구체적으로 살펴보면 첫째, 직무만족이 무망감을 거쳐 자살생각으로 가는 경로는 유의하지 않았지만, 우울을 거쳐 자살생각으로 가는 경로는 통계적으로 유의하였다. 즉, 직무만족 수준이 높을수록 우울 수준이 낮아져서 자살생각을 적게 하는 것으로 나타났다. 이는 직무만족이 자살생각에 영향을 미치는 데 있어 우울이 매개변인 역할을 하는 것으로, 청소년들이 무망감 보다는 우울한 정서가 자살생각과 더 강하게 연관된다는 신민섭 외(1990)의 주장과 일관적이다. 또한 직무만족(감독, 동료관계)에 대한 관심 부족은 곧 초급간부들의 충동적인 자살생각에 영향을 미칠 수 있는 여건을 조성할 수 있다는 점에서 상급지휘관 및 선배장교, 선배 부사관의 역할이 중요하며, 초급간부들이 임관 후 자대에 배치되었을 때 직무만족에 대한 점검과 여건개선 노력이 필요하다. 둘째, 직무스트레스가 분노억제와 우울 및 무망감을 거쳐 자살생각으로 가는 경로가 통계적으로 유의하였다. 즉, 직무스트레스 수준이 높을수록 분노억제를 더 많이 하게 되고, 그에 따라 우울 및 무망감이 증가하게 되어 자살생각이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 우

울만이 매개변인으로 자살생각에 영향을 미친다는 직무만족과 달리 초급간부들이 직무스트레스가 자살생각에 영향을 미치는 데 있어 우울과 무망감 모두 매개변인 역할을 한다는 결과로 그 위험 정도가 높다고 할 수 있다. 특히 본 연구 결과에서 초급간부들이 직무스트레스가 높을 때 분노를 더 억제하게 되는 근본적인 원인과 더불어 군 간부를 대상으로 한 연구에서 역할갈등 및 역할과다는 위관급이, 역할모호는 중·하사가 가장 높았다는 결과(박충민, 2010)와 연계한 연구가 필요하다. 또한 스트레스를 감소시키기 위해 매개변인을 통한 중재 방법 모색의 중요성을 강조한 손정남(2009)의 주장과 연계하여 초급간부들의 과도한 직무스트레스 노출에 대비한 분노표현 방법에 대한 프로그램 개발 및 교육이 필요하다. 이러한 프로그램들은 기존의 자살예방교육(예: 커뮤니티 전체 시스템 접근, 이해선, 권정혜, 2010)과 병행해서 이루어질 수 있을 것이다.

셋째, 분노조절이 무망감을 거쳐 자살생각으로 이행되는 경로와 분노억제가 우울 및 무망감을 거쳐 자살생각으로 이어지는 경로 모두 통계적으로 유의하였다. 즉, 분노조절 수준이 높을수록 무망감 수준이 낮아져서 자살생각을 적게 하며, 분노억제 수준이 높을수록 우울 및 무망감 수준이 높아져서 자살생각을 많이 하게 되는 것으로 나타났다. 이는 분노를 심하게 자극하는 상황에서 억제만 할 경우 자아가 손상될 수 있으며 우울과 무망감을 경험하기 쉽기 때문에 따라서 자살위험성이 높아지게 된다는 이경은(2010)의 연구결과와 자살생각을 줄이기 위해서는 분노억제와 분노표현을 조절하는 것이 무망감을 감소시키고, 결과적으로 자살생각을 줄일 수 있다는 손정남

(2009)의 주장과 일관적이다. 즉, 초급간부들이 낮은 직무만족도와 과도한 직무스트레스를 받는 경우 적절한 분노표현 방식이 자살생각을 최소화 하는데 있어 중요한 매개변인임을 알 수 있다.

마지막으로 본 연구의 한계 및 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 조사대상을 선정하는 과정에서 표본 추출의 제한이 있었다. 본 연구의 연구대상은 임의 선정된 상비사단(전투부대)과 군수지원사령부(전투근무지원부대)에 근무하는 초급간부를 대상으로 하고 있어 각 부대별 근무환경이 다르고, 초급간부 개인별 성향이 상이하기 때문에 육군의 전 부대 혹은 해군이나 공군에 연구 결과를 일반화 하는데 제약이 있다. 따라서 차후 연구에 있어서 GP, GOP, FEBA 등 근무환경이 비슷한 부대와 각 신분별 독립적인 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구의 참여자들은 비교적 자살생각의 빈도 및 정도의 측면에서 양호한 수준이었기 때문에 본 연구의 결과가 자살생각의 정도가 심한 초급간부의 경우에도 적용될 수 있다고 일반화하기에는 제한점이 있다. 따라서 추후연구에서는 초급간부를 대상으로 한 인성검사 결과 및 자·타의적으로 병영생활 전문상담관과의 상담을 통해 자살관련 충동이 높은 것으로 확인된 인원을 대상으로 본 연구결과를 반복·확인할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 횡단적인 설계로 자살생각의 경로를 분석함에 따라 시간의 흐름에 따른 자살생각 원인과 결과를 이해하는데 있어 각 변인들의 변화과정에 대한 시사점을 제공하기 어렵다는 한계점이 있다. 따라서 변인들 간의 인과관계를 추론하기 위해서는 종단적인 연구설계가 필요하다.

넷째, 자살생각이 실제 자살행동과 밀접한 관련이 있지만 모든 자살생각이 자살행동으로 이어지는 것이 아니기 때문에 추후 연구에서는 자살행동에 보다 근접한 변인, 예를 들어 ‘자살시도’를 종속 변인으로 설정했을 때에도 본 연구결과가 반복 검증되는지를 확인할 필요가 있다.

다섯째, 자기보고식 설문지를 작성함에 있어 군의 특성상 초급간부들이 자신들이 리더여야 한다는 인식 때문에 솔직한 응답을 하지 않고 보다 바람직하다고 판단되는 항목에 답하였을 가능성을 완전히 배제할 수는 없다. 따라서 후속 연구에서는 자기보고식 설문서 아닌 다른 방법(예: 심층면접)을 통해서 본 연구의 결과를 재확인 할 필요가 있다.

여섯째, 군 초급간부에 대한 선행연구가 거의 없는 상황에서 특정한 연구모형을 설정하기가 쉽지 않아 일반 표본에서 발견된 결과를 중심으로 ‘탐색적인’ 모형을 설정함으로써 모형검증의 측면에서 확인적인 결과를 도출하지 못한 점, 그리고 본 연구의 비교모형이 구체적인 이론적 토대위에서 설정된 것이 아니라 최적의 모형을 탐색하기 위한 목적으로 도입되었다는 점은 본 연구의 한계이다. 따라서 후속연구에서는 본 연구의 결과를 토대로 보다 정교한 모형을 수립하고 ‘확인적인’ 모형검증이 이루어질 필요가 있다.

마지막으로, 초급간부를 대상으로 한 분노표현 방법에 대한 프로그램을 개발하여 시험 적용 과정을 통해 효용성을 검증한 뒤 군내 병영생활 전문상담관과 같은 전문가를 통해 중대급 단위 초급간부를 대상으로 최소한 반기 1회 행동화 교육을 실시하고, 자살사고 예방 효과가 검증될 경우 전 간부를 대상으로 확대 시행하는 것이 바람직하다.

### 참고문헌

- 고영인 (1994). 대학생의 분노표현양식과 우울 및 공격성의 관계. 부산대학교 박사학위논문.
- 권은희 (2009). 청소년 자살생각에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 심리사회적 요인을 중심으로. 원광대학교 박사학위논문.
- 권중돈, 김유진, 엄태영 (2012). 독거노인의 자살위험 영향요인에 관한 연구. 고독감의 영향 및 무망감의 매개효과 검증을 중심으로. 보건사회연구, 32(1), 89-114.
- 김병석, 김현순 (2008). 자살생각과 그 관련 변인들 간의 구조적 관계 모델 검증. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 20(2), 201-219.
- 김성훈 (2012). 군 장병 자살의도와 군복무적응 관련 변인의 메타분석. 한국군사학론집, 68(3), 129-152.
- 김태현 (2012). 군내 간부 자살사고 실태와 예방대책에 관한 연구: 간부 자살사고 실태와 사례를 중심으로. 연세대학교 석사학위논문.
- 김효영 (2008). 군 복무 스트레스에 따른 군 생활 적응 - 자기효능감, 사회적지지, 스트레스 대처방식을 중심으로 -. 연세대학교 석사학위논문.
- 류종천 (2005). 교도관들의 직무스트레스 수준과 피로도 및 관련요인. 계명대학교 석사학위논문.
- 민윤기 (2005). 대학생의 자살위험요인 지각과 자살생각 평가. 학생생활연구, 31, 31-52.
- 미국 육군 (2009). 자살사고 예방 프로그램 교관용 지침서.
- 보건복지부 (2011). 2011년 정신질환실태 역학조사 결과.
- 박자경 (2009). 장애인 근로자 직무만족도 분석. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 박장한 (2012). 군 장병들의 갈등요인과 수준에 따른 자살사고 결정 요인 분석. 연세대학교 석사학위논문.
- 박충민 (2010). 군 조직 간부들의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문.
- 박현철 (2001). 군인의 삶의 질 향상에 관한 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 박희자 (2001). 직무스트레스와 직무만족의 관계 연구. 한양대학교 석사학위논문.
- 손정남 (2009). 청소년의 충동적 자살생각에 대한 모형 구축. 정신간호학회지, 18(4), 418-430.
- 신민섭, 박광배, 오경자, 김종술 (1990). 고등학생 자살 성향에 관한연구 - 우울-절망-자살간의 구조적 관계에 대한 분석. 한국심리학회지: 임상, 9(1), 1-19.
- 심미영, 김교헌 (2005). 한국 청소년의 자살생각에 대한 위험요인과 보호요인; 성과발달시기의 조절효과. 한국심리학회지: 건강, 10(3), 313-325.
- 안진희 (2012). 분노조절 인지행동프로그램이 우울성향집단에 미치는 효과: 우울, 분노, 자아존중감, 자살사고를 중심으로. 덕성여자대학교 석사학위논문.
- 오미숙 (2011). 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 - 정부 출현기관을 중심으로 -. 한양대학교 석사학위논문.
- 유숙자 (1999). 사회복지사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계연구. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 육군본부 (2012). 간부 자살 예방대책. 국회 국방위원회 제출 자료.
- 육성필 (2002). 자살관련변인의 탐색과 치료 프로

- 그림 개발. 고려대학교 박사학위논문.
- 이경은 (2010). 내외향성과 분노표현의 관계에서 정서방략의 조절효과. 대구대학교 석사학위논문.
- 이기덕 (2006). 군인자살의 원인과 대책에 관한 연구. 동국대학교 석사학위논문.
- 이동귀, 이희경, 안현의 (2010). 병영생활 전문상담관 효용성 검증 및 발전방향 연구. 국방부 병영정책과 용역과제 보고서.
- 이영호, 송중용 (1991). BDI, SDS, MMPI-D 척도의 신뢰도 및 타당도에 대한 연구. 한국심리학회지: 임상, 15(1), 98-113.
- 이재상 (2004). 우울증과 자아정체감이 청소년의 자살 생각에 미치는 영향. 명지대학교 석사학위논문.
- 이혜선, 권정혜 (2010). 군 자살 예방프로그램의 효과검증. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(3), 653-672.
- 이혜선, 김성연, 박 일, 강여정, 이지영, 권정혜 (2012). 대학생의 자살관련생각과 행동의 원인 및 자살을 선택하지 않은 이유. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24(3), 703-728.
- 조민호 (2009). 대인관계 심리학적 모형을 통하여 본 한국군의 자살. 고려대학교 석사학위논문.
- 전겸구, 한덕웅, 이장호, Spielberger, C. D. (1997). 건강: 한국판 STAXI 척도 개발: 분노와 혈압. 한국심리학회지: 건강, 2(1), 60-78.
- 정승언 (1992). 직무스트레스에 대한 사회적 지원의 역할. 인하대학교 박사학위논문.
- 정신영, 이동귀 (2011). 자살 위험 병사들의 심리특성 연구. 상담학연구, 12(3), 897-914.
- 주지영 (2005). 고등학생의 분노표현방식, 우울 및 공격성의 관계 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 통계청 e-나라지표 (2013). 군 사망사고 현황.
- 통계청 (2013). 2012 사망원인통계.
- 한국생산성본부 (1993). 산업인력의 정신건강과 스트레스의 측정변수에 대한 타당성평가. 한국생산성본부.
- 한동화 (2008). 청소년의 분노표현방식에 대한 연구 고찰. 서울여자대학교 석사학위논문.
- 홍세희 (2000). 특별기고: 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.
- 홍영수 (2004). 청소년의 자살행동에 대한 생활스트레스와 심리사회적 자원의 영향. 연세대학교 석사학위논문.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Baker, G. A. (1934). Transformation of non-normal frequency distributions into normal distributions. *Annals of Mathematical Statistics*, 5(2), 113-123.
- Baumeister, R. F. (1990). Suicide as escape from self. *Psychological Review*, 97(1), 90-113.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects*. New York: Hoebner Medical Division Harper & Row.
- Beck, A. T., Kovacs, M., & Weissman, A. (1979). Assessment of suicidal intention: the Scale Ideation. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 47(2), 343-352.
- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., & Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: The Hopelessness Scale. *Journal of Consulting*



- and *Clinical Psychology*, 42(6), 861-865.
- Bilodeau, L. (1992). *The anger workbook*. Hazelden Publishing & Educational Services.
- Blair-west, G. W., Mellso, G. W., & Eyeson-Annan, M. L. (1997). Downrating lifetime suicide risk in major depression. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 95(3), 259-263.
- Bonner, R. L., & Rich, A. R. (1987). Toward a perspective model of suicidal ideation and behavior. *Suicide and Life-threatening Behavior*, 17(1), 50-63.
- Fava, M. (1998). Depression with anger attack. *Journal of Clinical Psychiatry*, 59(18), 18-22.
- Fava, M., & Rosenbaum, J. F. (1999). Anger attacks in patients with depression. *Journal of Clinical Psychiatry*, 60(5), 21-24.
- Goldston, D. B., Daniel, S. S., Reboussin, B. A., Reboussin, D. M., Frazier, P. H., & Harris, A. E. (2001). Cognitive risk factors and suicide attempts among formerly hospitalized adolescents: a prospective naturalistic study. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 40(1), 91-99.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexed in structure modeling: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Hulin, C. L. (1966). Job satisfaction and turnover in a female clerical population. *Journal of Applied Psychology*, 50(4), 280-285.
- Ingram, R. E., & Luxton, D. D. (2005). Vulnerability-stress models. In B. L. Hankin & J. R. Z. Abela (Eds.), *Development of Psychopathology: A vulnerability stress perspective* (pp. 32-46). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Preston, C. (1982). Occupational stress, type A behavior, and physical well being. *Academy of Management Journal*, 25(2), 373-391.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question and weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 151-173.
- Lonnqvist, J. K. (2000). Psychiatric aspects of suicidal behavior: depression. In K. Hawton & K. van Heeringen (Eds.), *International handbook of suicide and attempted suicide* (pp. 107-120). Chichester: Wiley.
- Lynch, T. R., Cheavens, J. S., Morse, J. Q., & Rosenthal, M. Z. (2004). A model predicting suicidal ideation and hopelessness in depressed older adults: the impact of emotion inhibition and affect intensity. *Aging and Mental Health*, 8(6), 486-497.
- Novaco, R. W. (1979). The cognitive regulation of anger and stress. In P. Kendall & S. Hollan (Eds.), *Cognitive Behavioral Interventions: Theory, research and procedures*. New York: Academic Press.
- Rindskopf, D. (1984). Using phantom and imaginary latent variables to parameterize constraints in linear structural models. *Psychometrika*, 49(1), 37-47.
- Rothmann, S., & Strijdom, G. (2002). Suicide ideation in the South African police services in the North West province. *Journal of Industrial Psychology*, 28(1), 44-48.
- Seligman, M. E. P. (1975). *A learned helplessness*

- San Francisco: W. H. Freeman.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods, 7*(4), 422-445.
- Samuelson, M., Gustavsson, J. P., Petterson, I. L., Ametz, B., & Asberg, M. (1997). Suicidal feelings and work environment in psychiatric nursing personnel. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 32*(7), 391-397.
- Smith, M. J., Alloy, B. L., & Abramson, Y. L. (2006). Cognitive vulnerability to depression, rumination, hopelessness, and suicidal ideation: Multiple pathways to self-injurious thinking. *Suicide Life-Threat, 36*(4), 443-454.
- Spielberger, C. D. (1985). Assessment of state and trait anxiety: Conceptual and methodological issues. *The Southern Psychologist, 2*(4), 6-16.
- Spielberger, C. D., Krasner, S. S., & Solomon, E. P. (1988). The experience, expression, and control of anger. In M. P. Janisse (Ed.), *Health psychology: Individual differences and stress* (pp. 89-108). New York: Springer.
- Statham, D. J., Heath, A. C., Madden, P. A. F., Bucholz, K. K., Bierut, L., Dinwiddie, S. H., Slutske, W. S., Dunne, M. P., & Martin, N. G. (1998). Suicidal Behaviour: as epidemiological and genetic study. *Psychological Medicine, 28*(4), 839-855.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problem and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Newbury Park, CA: Sage.
- White, J. L. (1989). *The troubled adolescent*. New York: Pergamon Press.
- 원 고 접 수 일 : 2014. 02. 03  
수정원고접수일 : 2014. 04. 06  
계 재 결 정 일 : 2014. 05. 08

## Influence of Job Satisfaction, Job Stress, Anger Expression, Depression, and Hopelessness of Junior Officers of Armed Forces on Their Suicidal Ideation

Seung-il Park

Dong-gwi Lee

Yonsei University

This study, undertaken with 515 junior officers of armed forces, identified predictors of suicidal ideation and investigated their relation among them. The instruments included measures of demographic variables, suicide-related experience, job satisfaction, job stress, anger expression, depression, hopelessness, and suicidal ideation. The full mediation model was preferred to the partial mediation model. Particularly, the results revealed that (a) suicidal ideation decreased when job satisfaction increased, as it led to a decrease in depression, (b) an increase in job stress led to more anger suppression, which in turn increased both depression and hopelessness, and ultimately increased suicidal ideation. (c) the higher anger control was, the lesser suicidal ideation was as reducing hopelessness, and (d) the higher anger suppression was, the higher suicidal ideation was as increasing both depression and hopelessness. This paper ends with implications and limitations of the current study.

*Key words* : Army junior officers, job satisfaction, job stress, anger expression, depression, hopelessness, suicidal ideation