서부사하라 국군의료지원단원의 스트레스 요인에 관한 연구

연세대학교 보건대학원

국제보건학과

김 정 희

서부사하라 국군의료지원단원의 스트레스 요인에 관한 연구

지도 박 종 연 교수

이 논문을 보건학석사 학위논문으로 제출함

2001년 6월 일

연세대학교 보건대학원

국제보건학과

김 정 희

김정희의 보건학석사 학위논문을 인준함

심사위원 박종연 (인)

심사위원 장세진 (인)

심사위원 강미선 (인)

연세대학교 보건대학원

2001년 6월 일

감사의 글

철없던 열정과 방황, 그리고 분주함으로 이어진 30대의 마지막을 학문의 길로 인도하시고 새로운 꿈을 가질 수 있게 하신 하나님께 감사드립니다.

논문의 방향을 정하지 못해 서성거릴 때 갈 길을 정해주신 김한중 교수님과 논문이 완성될 때까지 저보다 더 꼼꼼히 미숙한 저의 논문을 수정하여주시고 많은 가르침을 주신 박종연 교수님께 깊은 감사를 드립니다.

멀리서도 자료를 챙겨주시고 격려하여주신 장세진 교수님, 따뜻하고 세심하게 학문적 충고를 아끼지 않았던 강명근 교수님, 자상하게 통계지도를 하여주신 강대룡 선생님께도 진심으로 감사를 드립니다. 부족함이 없을 만큼 자료를 손수 챙겨주신 PKO 학과장 임종국 대령님, 멀리 뉴욕에서 설문지를 보내주신 강만섭 대령님 정말 감사드립니다.

무엇보다 설문지로 또는 전자우편으로 성의껏 설문에 응해주시고, 충고와 관심을 가져준 국군의료지원단원 모든 분들에게 저의 깊은 감사함을 드리며, 특별히 서부사하라에서 동고동락했던 국군의료 지원단 8진 모두의 행복을 바랍니다.

어려움에 봉착할 때마다 길을 열어주었던 동기 현옥과, 아낌없이 시간을 내어 자료를 정리해 주었던 후배 명란, 나의 건강을 염려하며 격려해 주었던 주연, 은숙, 힘이 들 때 늘 기분을 유쾌하게 해주었던 미양이와 같은 꿈과 열정으로 간직한 국제보건학과 학우들, 자료수집에 수고를 아끼지 않았던 국군수도병원 은경, 경, 경희, 그리고 2년간 스페인어를 가르쳐 주셨던 조인자 선생님, 후배 모두가 제겐 소중한 사람들입니다.

마지막으로 부족하고 바쁜 며느리를 이해와 사랑으로 감싸주시고 든든한 버팀목이 되어주신 시부모님, 기도와 염려로 지켜봐 주신 친정부모님, 늘 곁에서 자상함과 격려로 깊은 사랑을 보여준 남편과 바쁜 엄마를 이해하며 밝고 건강하게 자라준 사랑하는 나의 아들, 딸 김보광, 김성혜에게 말로 표현하지 못할 감사를 드리며 이 작은 결실을 드립니다.

1998년 서부사하라에서 국군의료지원단원으로 근무하던 시절에 국제보건학과를 알게 되었고, 귀국 후 2년 반의 공부를 마치는 지금 그 강한 이끌림이 무엇인지 깨닫게 되었습니다. 겸손한 마음으로, 나의 학문과 배움이 어려운 이웃을 위해 사용될 수 있도록 노력하겠습니다.

2001년 6월

김 정희

목 차

표 차 례

국 문 요 약

이 연구는 PKO (평화유지활동)에 참여할 사람들이 신체적, 정신적, 심리적으로 안정된 상태에서 원활한 임무를 수행하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 서부사하라에서 PKO 활동을 한 경험이 있는 국군의료지원단원들을 대상으로, 유형별 스트레스와 대처방안, 귀국 후 태도 및 가치관의 변화를 조사하였다. 연구대상은 서부사하라에서 국군의료지원단원으로 근무한 경험이 있는 국군의료지원단원 90명이었으며, 연구자가 개발한 설문지를 사용하여 2001년 4월 10일부터 5월 1일까지 3주간 자기기입식 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 유형별 스트레스와 태도 및 가치관의 변화 정도는 척도값의 평균 및 표준편차로 구하였고, 일반적 특성에 따른 유형별 스트레스 및 태도, 가치관의 변화정도 차이는 t 검정과 분산분석을 이용하여 분석하였다.

주요 결과는 다음과 같았다.

1. 응답자는 계급별로 위관급이 67.8%, 장기근무자 62.2%로 가장 많았으며, PKO 근무지원은 모두 자발적으로 참여하였고, 지원 동기로는 '해외근무로 군 경력을 쌓고 싶어서'가 50.0%였다.

2. 스트레스 유형 및 정도를 보면 '이동차량 및 엠블란스의 노후 및 잦은 고장 등으로 제 기능을 다하지 못하여 자존심이 상할 때'가 (3.84점)으로 가장 높았고, 그 다음은 '동료 및 부하장교의 독선적, 지나친 행동시'(3.62점), '상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 느낄 때'가 (3.55점) 순이었다.

3. 일반적인 특성에 따른 유형별 스트레스 정도는 통계학적으로 유의하지는 않았으나, 간호병과는 근무환경에서 오는 스트레스가 타병과에 비해 높아 통계학적으로 유의한 결과를 보였다. 직책별로 지원반원의 경우 근무환경에서 오는 스트레스가 낮아 통계적으로 유의한 결과를 보였다.

4. 병과별 스트레스 유형과 수준을 살펴보면, 보병은 '단원들과 조화를 이

루지 않는 동료 및 부하장교의 독선적 또는 지나친 행동을 보일 때’였으며 군의는 ‘상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 느낄 때’가 가장 높았다. 간호 및 의정, 수의병과 모두 ‘이동차량 및 엠블란스의 노후 및 잦은 고장 등으로 제 기능을 다하지 못하여 한국군의 자존심이 상할 때’ 스트레스를 가장 많이 받았던 것으로 나타났다.

5. 응답자들은 스트레스를 해소하기 위해 가족, 애인, 친구 등에 편지를 쓰거나 전화를 하는 방식을 가장 많이 이용하였으며, 현지적응이 어려울 때 도움을 준 사람으로는 친한 선·후배나 동료가 가장 많았다.

6. 귀국 후 태도 및 가치관의 변화정도에서는, ‘국제사회에 대한 이해도가 높아짐’이 4.32점으로 가장 높았고, 보병과 간호병과 단원들의 태도 및 가치관의 변화가 가장 컸다.

이상의 결과에서 출국 전 교육 시 현지실정 및 업무에 대한 실무교육강화와 상호이해 및 화합도모가 필요하며, 병과별 특성을 고려한 국군의료지원단원들에 대한 스트레스 대처방안 개발 및 지원대책과 함께 현지서 사용중인 이동차량과 엠블란스의 교체가 시급하다고 하겠다.

핵심용어: 스트레스, 서부사하라, 국군 의료지원단원.

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 배경

현대를 스트레스의 시대라고 한다. 사회가 다양해지고 복잡해짐에 따라 개인의 갈등과 환경의 변화로 인한 불만과 불확실성으로 인하여 많은 스트레스를 경험하게 된다 (박상옥, 1999). 또한 어느 시대이건 스트레스는 존재하였지만 현대인은 종래 인간이 적응했던 방법과 정도로서는 감당하기 어려운 많은 스트레스의 홍수 속에서 살아가고 있다고 해도 과언이 아니다.

Mechanic (1962)은 스트레스를 특별한 환경내에서의 개인의 불편감이라고 정의하면서 일생생활에서 일어나는 모든 불편한 요인들이 스트레스의 원인으로 작용할 수 있다고 하였으며, French (1974)는 개인의 능력이나 그가 가진 자원과 환경의 요구가 일치하지 않으며, 개인의 욕구와 이를 만족시켜 줄 수 있는 직무환경과 불일치할 때 스트레스에 빠지게 된다고 하였다. Hartl (1979)은 한 상황에서 다른 변화가 초래될 때 요구되는 신체적 정신적 경험이라고 하였고 Dropkin 과 Scott(1980)은 인간이 환경과 상호 교환을 하면서 받게 되는 상처, 위협, 도전 등과 같은 자극을 받게 되는데, 바로 이런 자극이 스트레스 요인이 된다고 주장하였다. 이처럼 환경과 직무환경의 변화는 인간에게 스트레스를 초래하여 여러 가지 적응 혹은 부적응의 반응을 가져오며 신체적, 정신적, 사회적으로 통합된 존재인 인간은 끊임없이 환경과 상호작용하며 개인의 스트레스에 대한 지각과 대처에 따라 그 상호작용의 결과는 다르게 나타난다 (한금선, 1997).

특히 군 조직은 일반사회와 달리 계급과 직책 및 권위를 바탕으로 하는

위계적 집단으로 40 50대의 고급장교, 하사관, 30대의 소령, 대위, 20대의 초급장교, 하사, 사병들은 성장한 환경이 상이하고 가치관의 차이가 두드러져 있다. 이런 의미에서 계급과 직책, 업무성격이 다른 사람들이 짧은 기간 동안 공동의 목표아래 임무를 완수하는데는 적지 않은 심리적, 신체적 문제점이 발생할 수 있다. 또한 환경적, 문화적으로 생소하고 근무여건이 판이하게 다르며, 지리적으로도 머나먼 낯선 아프리카 서부사하라에서 다양한 국적과 문화권에서 온 다른 유엔요원들과 함께 새로운 업무를 숙지하며 국제평화유지활동을 하는 국군의료지원단원들의 상황은 극심한 직무환경변화로 인하여 스트레스의 수준은 심각할 것으로 생각된다.

냉전종식이후 다극체제로 변화하면서 대규모의 전쟁의 위협은 감소한 대신 국경·인종·종교·자원 등 새로운 갈등요인의 분출로 인한 국지적 지역분쟁은 증가하고 있으며 이러한 국제 정치 상황 속에서 유엔의 평화유지활동에 대한 기대와 관심이 높아져 그 참여범위가 질적 양적으로 증가하고 다양해지고 있다. 한국은 1993년 7월 말 252명으로 구성된 건설 공병부대가 상록수부대(Evergreen Unit)란 명칭으로 아프리카 소말리아에 파견됨으로써 처음으로 유엔의 평화유지활동에 참여하게 되었다 (김열수, 2000). 그 후 1994년 9월에는 42명의 국군의료부대가 서부사하라에서 PKO 임무를 수행하게 되었고, 동년 동월에는 한국 군 감시요원 (Military Observers) 6명이 구소련 연방이었던 그루지아 내전을 감시하기 위해 PKO에 참여하기 시작하였으며, 동년 11월에는 5명의 감시요원이 인도, 파키스탄지역의 PKO에, 1995년 10월에는 약 200명 규모의 교량 공병부대가 앙골라지역의 PKO에 참여하였고, 1999년 10월에는 약 420명으로 구성된 전투부대가 [상록수부대]란 명칭으로 동티므르의 치안을 유지하기 위하여 파견된 바 있다(김원현, 1999).

그 중에서도 서부사하라 PKO 활동은 유일하게 우리 나라가 의료지원단으로 참여하는 곳으로 1994년 1진 42명을 파견한 이래, 현재 14진 20명이 서부

사하라에서 PKO 활동에 참여하고 있으면서 군 감시요원 등을 비롯한 모든 UN요원들에게 1단계 의료지원 및 치과진료서비스, 응급구호활동, UN요원들에 대한 신체검사 예방접종실시 및 응급처치교육, 방역지원 등을 실시하여 한국군의 위상은 물론 우리 나라의 의료의 수준을 널리 알리는 중요한 계기가 되고 있어 한국군이 참여하는 그 어느 PKO 지역보다 중요성은 높다고 하겠다.

그럼에도 불구하고 서부사하라에서 국군의료지원단들의 PKO 활동은 다른 군 감시요원(military observer)들처럼 개별업무를 수행하는 것이 아니라 군의관, 간호장교, 의무행정장교, 수의장교, 의무하사관 등의 의무병과 뿐 아니라 일부 통신, 보병장교 등 여러 병과들로 구성된 단원들이 국군의료부대라는 단위부대를 이루어 통상 6개월이라는 짧은 기간동안에 낯선 국제 환경 속에서 평화유지활동을 하는 것은 이제까지 경험해 보지 않는 많은 스트레스 상황에 노출되는 것을 의미한다. 그리고 현재 UN의 평화유지활동 역할이 증대되고 있는 가운데 한국은 UN으로부터 평화유지활동 참여 요청을 많이 받을 것으로 전망되며, 그 중에서도 가장 많이 고려되고 있는 것은 의무부대로 정예요원 확보가 필수적이다.

하지만 아직 국군의무부대의 평화유지활동에 대한 연구가 거의 이루어지지 않고 있으며, 특히 PKO 단원들이 겪고 있는 스트레스에 대한 사전지식과 정보가 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 그들이 겪는 유형별 스트레스와 정도, 귀국 후 태도 및 가치관의 태도 변화를 파악하여 정책 결정자, 업무담당자들의 평화유지활동에 대한 이해를 도모함은 물론, 향후 서부사하라에서 평화유지활동을 하게 될 국군의료단원은 물론 타 지역으로 파견될 PKO 요원들의 사전교육을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 첫째, 서부사하라 PKO(평화유지활동)에 참여한 단원들의 유형별 스트레스 수준을 파악하고, 둘째, 그들의 스트레스 대처 방안을 조사하고 마지막으로 태도 및 가치관의 변화정도를 파악하고자 하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

해외파견근무는 일시에 극심한 직무환경의 변화로 인해 스트레스를 경험하게 되므로 주로 직무스트레스에 대하여 살펴보고자 한다.

1. 직무스트레스에 대한 일반적 고찰

가. 직무스트레스의 개념

스트레스(stress)라는 말의 어원을 살펴보면 라틴어의 "stringer"로서 "팽팽하게 죄다" 라는 뜻에서 유래된 것으로 stringer, stress 등으로 쓰이다가 14세기 이르러 고뇌, 억압, 곤란이나 역경 등을 의미한 stress라는 용어로서 본격적으로 사용되기 시작하였다(Matteson,1980). 17세기경 "역경(hardship) 또는 곤란 (adversity)"을 의미하는 것으로 사용되었고, 18세기 후반부터 사람의 신체기관이나 정신력과 관련하여 나타나는 힘, 압력, 긴장 및 노력의 정도가 강한 효과로 인정되었으며 20세기 이르러서는 스트레스의 개념이 보다 광범위해져서 스트레스를 인간의 정신 및 육체 전반에 미치는 개념으로 보고 그 영향에 관해 연구가 이루어지고 있다(Selye, 1979). 역사적으로 스트레스는 의사들에 의하여 연구되어 생리학자, 심리학자, 행동과학자 순으로 관심집단이 변하여 왔다. 서구의 스트레스에 대한 최초의 관심은 1920년대 중반 Hans Selye에서부터 시작되었다. Selye(1979)는 스트레스를 외부에서 가해지는 자극에 대하여 일어나는 생물학적이고 비특정적인 반응이라고 정의하고, 유기체에 변화가 일어나면 항상성이 깨지게 되고 이것을 다시 유지하기 위하여 여러 가지 자원을 재

정비함으로서 대내적인 대응태세를 취하게 되는데, 스트레스는 이러한 과정에서 일어나는 유기체의 심리반응이라고 설명하고 있다. 제 2차 세계대전과 한국동란으로 스트레스에 관한 연구가 촉진되었으며 1950년 Grinker와 Spiegel이 쓴 《 The American Soldier 》 이 출간되는 등 전쟁피로, 전쟁신경증, 군의 풍기문란에 관한 여러 종류의 연구논문이 발표되면서 스트레스에 대한 학문적 연구가 본격적으로 시작되었다(Lazarus, 1966). 1960년대에 들어서면서 산업심리학에서 스트레스개념에 대해 다루기 시작했으며 1970년대에 이르러서 직무스트레스가 직무행동에 미치는 효과에 대한 연구가 시작되었으며 조직 스트레스, 직무스트레스라는 용어가 일반적인 개념으로 등장하게 되었다. 직무스트레스는 환경의 자극으로도 볼 수 있고 또 환경에 대한 개인의 반응의 성격도 있으며, 환경의 자극과 개인의 반응과의 상호작용으로 이해되는 측면도 있다. 스트레스의 개념은 학자들간에 통일되어 있지 못하고 그 기본적인 정의 및 메카니즘과 결과에 대하여 각기 그 견해를 달리하고 있다(문진수, 1990). 그러나 환경의 차원에서 직무스트레스를 이해하려고 한 점에서는 공통된 면이 있다. 직무스트레스는 이 관계가 불일치되는 상황, 즉 환경의 개인의 능력을 초월하는 직무가 있거나 개인의 요구를 환경이 충족시키지 못하는 상황에서 발생한다(채시권, 1991). Rogers 와 Scobb(1974) 등은 개인의 능력과 환경요구 간의 부적합, 개인의 욕구와 이를 만족시켜 주는 직무 환경과의 부적합 등을 직무 스트레스로 정의하였다. Beehr 와 Newman(1978)은 직무스트레스를 개인이 직무와 관련된 요소들로 인하여 정상적인 직무를 수행하기 어렵게 하거나 심리적, 신체적 조건을 변화시키는 직무 수행자와 직무 관련요소 간의 상호작용이라 하였으며 Lazarus(1984)는 환경과 상호 관계하는 인간이 개인적 요소에 따라 중요하게 관여되는 정신현상으로 사람이 처한 환경적 요구에 대처할 수 있는 자신의 자원이 충분하지 못할 때 발생하는 것이라

정의하였다. 이와 같이 직무스트레스를 정확하게 측정하기는 매우 어려우나 직무스트레스가 클수록 직무만족이 감소되고 이직율, 결근율이 증가하는 등 부정적 영향이 커진다는 것이 일반적인 견해다.

나. 직무스트레스 요인

직무스트레스의 요인은 스트레스에 대한 접근방법에 따라 다소 다르게 지적되고 있다. 즉 생물학적 및 의학적 접근방법의 학자와 사회 및 심리학적 접근방법의 학자와는 다소 다른 지적을 하고 있다. Steers (1978)은 직무스트레스 요인을 조직의 영향요인 및 개인적인 영향요인으로 Parker (1983)은 직무 자체의 특성과 상황, 조직구조와 분위기 및 정보흐름과 관련된 상황, 역할요인, 직무상의 관계, 경력개발, 외부적 투입과 책임 등으로 구분하였다. Slocom (1986)은 사람들이 조직에서 경험하는 직무스트레스는 상황에 대한 개인의 지각, 개인의 과거경험, 스트레스와 과업성과간이 관계, 서로 관계가 있는 사람들과의 관계, 스트레스 반응에 대한 개인차이들에 의해서 결정된다고 주장하였다. 이와 같이 직무스트레스 요인들은 상호 밀접하게 관련되어 있어서 어떤 기준에 의해 완전히 분리된 개별적인 요인으로 분류할 수는 없고 학자에 따라 약간의 다른 견해를 제시하고 있다. 따라서 본 연구에서는 여러 가지 직무스트레스 요인들을 물리적, 환경적요인, 개인차원의 스트레스 요인, 집단차원의 스트레스 요인, 조직차원의 스트레스 요인으로 구분하고자 한다.

1) 물리적 환경적 요인

물리적 환경 속에 있는 물리적 조건으로서 근무자가 항상성을 유지하기

위해 적응해야 하는 환경을 말한다. 이를테면 극단적인 온도가 물리적 환경 차원의 스트레스 요인이 되며, 조명이 너무 밝거나 어두운 것도 물리적 환경 차원의 또 다른 스트레스 요인의 예이다. 물리적 환경차원의 스트레스 요인을 Poulton(1978)은 블루칼라 스트레스 요인이라 부르고 있다. 왜냐하면 이러한 스트레스 요인들은 다른 직종들보다는 육체노동자들에게 집중적으로 관련되어 있기 때문이다. 그러나 문명의 이기가 발달됨에 따라 공해문제가 심각한 문제로 대두되면서 모든 직종의 노동자들도 물리적 환경차원의 스트레스 요인에 점점 더 많이 노출되고 있다. 세부적인 스트레스 유발요인으로는 조명, 소음, 온도, 음파 및 진동, 공기오염, 사무실설계, 사회적 밀도 등이 포함된다.

2) 개인차원 스트레스 요인

개인의 직무생활과 관련하여 어떠한 방식으로 행동해야 한다는 기대가 주어지게 되는데, 이러한 기대행동을 역할이라고 한다. 역할은 직무수행과정에서 개인의 자발적 속성이라기보다 주어지는 것이므로 역할로 인한 스트레스가 유발된다.

가) 역할갈등(role conflict)

두 가지 이상의 역할압력이 서로 상충되는 상황이 발생할 때 역할갈등 상황이 존재하게 된다. 역할갈등은 어느 한쪽의 압력에 순응하는 것이 다른 압력에 순응하기 어렵게 하거나 혹은 반대되거나 불가능해지게 될 때 존재한다. 역할갈등은 두 사람 이상으로부터 서로 상반되는 지시를 받을 때 존재하게 된다. 한 사람이 어떤 지시를 내렸는데 그 지시를 수행하는 것이 다른 사람의 지시를 이행하는데 방해가 될 때 역할갈등이 생긴다. 이런 유형을 객관

적인 역할갈등이라 한다. 한편 주관적인 역할갈등이 생길 때에는 개인에 대한 조직의 공식적 역할요구와 그 사람의 욕망, 목표, 가치관에 갈등이 생길 때 존재한다.

Schultz(1982)에 의하면 직무요구가 근무자의 개인적 기준, 가치 및 직무요건 등과 불일치하거나 직무가 개인의 도덕, 가치관과 상반되는 행동을 요구하면 역할갈등이 일어난다고 하였다. Kahn(1978)은 '역할갈등이 커짐으로써 직무 스트레스가 커지게 되며, 직무만족이 낮아지게 된다'라는 연구결과를 제시하였으며, 직무와 관련된 역할갈등은 높은 긴장감과 낮은 직무만족을 초래한다고 했다. 일반적으로 역할갈등은 직무스트레스를 증가시켜 직무와 관련된 긴장을 보다 크게 느끼며, 직무에 대한 만족도와 구성원 집단과의 관계를 원만하지 않게 만드는 데 작용된다는 것을 알 수 있다.

나) 역할모호성(role ambiguity)

개인의 역할을 어떻게 수행하여야 하는가에 대하여 충분한 정보가 주어지지 않을 때 나타나는 역할수행의 불확실성을 역할모호성이라 한다. 역할모호성은 개인의 책임의 한계나 직무의 목표가 분명하지 않거나 직무목표가 명료하지 않을 때 발생한다. 역할모호성은 장기적인 스트레스 요인으로 작용하지는 않으나 그것에 대처할 능력이 없는 사람의 경우 그 역할모호성이 아무리 짧더라도 적응 메커니즘에 중대한 위협을 주는 만성적인 모호성상태가 될 것이다. 일반적으로 직무내용이 복잡할수록 특히 상위계층의 직무일수록, 과업자체의 복잡성과 다양성으로 인해 역할 모호성이 높아지는 경향이 있고, 개인적인 특성으로 인해 자기직무에 자신감이 결여되어 역할 모호성을 더욱 많이 느껴 스트레스가 발생하기도 한다. French와 Caplan(1978)의 연구에 의하면 역할모호성을 겪는 사람은 낮은 직무 만족과 직무와 관련된 높은 긴장을 경험한다고 하였다. 이러한 역할모호성은 의사소통의 활성화, 정보채널의

구축, 업무구조의 재구성 등으로 감소시킬 수 있다.

다) 역할과부하 (role overload)

역할 과부하는 조직구성원들이 역할을 수행하는데 기대되는 정도가 개인의 능력을 초과하거나 자신이 받은 것보다 어떤 일을 보다 급하게 하거나 부주의하게끔 강요당하는 상황을 의미한다. 역할과부하는 양적인 측면과 질적인 측면이 있는데 양적 역할과다(quantitative overload)는 주어진 시간동안 수행해 낼 수 있는 업무량 이상으로 역할을 요구되는 것이고, 질적 역할과다(qualitative overload)는 자신의 능력, 재능, 지식의 한계를 벗어나는 역할이 요구되는 경우이다. 이 두 가지 형태의 과부하는 개인에게 초조감, 불안, 무력감, 신경쇠약, 콜레스테롤, 피부저항 반응 등의 결과를 초래하는 스트레스 상황을 야기 시킨다.

라) 역할 저이용도(role underutilization)

역할 저이용도는 개인이 자기가 지닌 능력이나 기술의 일부밖에 사용하지 못하는 경우를 말한다. 이것은 너무 많은 자극 뿐 아니라 너무 적은 자극도 스트레스 요인이 됨을 말한다.

3) 집단차원 스트레스 요인

집단의 영향에 의해 집단구성원들이 순응하게 되고 신념이 형성되며 지각이나 선호, 태도 및 가치관이 바뀌며 직무지식이 향상되게 된다. 그러나 집단의 영향력은 개인에게 스트레스를 야기 할수 있다. 스트레스는 집단내부의 응집력 결여 때문에 생길 수도 있으며, 집단내부의 갈등에 의해서도 생길 수 있고 집단구성원들에 대한 집단전체 차원에서의 지원이 부족한데서 유발

될 수도 있다.

가) 집단응집력 결여

집단구성원들간의 존재하는 친밀성이나 서로 단결하려는 경향을 응집력이라 한다. 한 집단의 응집력은 긍정적인 스트레스 요인이 될 수 도 있고 부정적인 스트레스 요인이 될 수도 있다. 만약 응집력이 가치 있는 특성이라면 응집력이 없을 때는 사기의 저하, 성과수준의 하락 및 혈압상승과 같은 생리적 변화를 유발시킬 수 있다. 만약 직무스트레스에 대한 대처방식에 관한 직무차원의 해답이 나올 수 있게 된다면 집단응집력을 평가할 필요가 있을 것이다.

나) 집단 내 및 집단간 갈등

집단내부갈등은 역할갈등, 이슈상의 갈등 및 상호작용갈등 등 세 가지로 분류된다. 개인차원의 스트레스 요인에서 언급했듯이 한 개인이 차지하고 있는 둘 이상의 지위에 관련된 기대가 서로 일치 않거나 한 지위에 대한 여러 가지 기대가 서로 일치하지 않을 때 역할갈등이 존재하게 된다. 이슈상의 갈등은 문제 해결하는 방법에 대해 집단 구성원들간에 존재하는 의견의 불일치와 관련된다. 의견의 불일치는 그 사람의 지각, 경험수준, 가치관 또는 정보원천에 의해 달라질 수 있다. 집단구성원들이 서로 적대시한다고 지각할 때 상호갈등이 존재하게 된다. 어떤 사건에 대해서 또는 필요한 자원이 고갈된 것에 대해서 한 사람이 다른 사람에 그 책임을 전가하는 경우에 상호갈등들이 생기게 된다.

4) 조직차원의 스트레스 요인

조직차원의 스트레스 요인은 거시적 현상에 주로 관련된 것이다. 즉, 이 요인들은 조직의 전체적 관점과 관련된 것이다.

가) 조직분위기

조직분위기는 조직 구성원들이 그 조직에 대하여 개별적으로 형성하는 주관적 인상 또는 느낌으로 자체의 독특한 특성이라고 할 수 있다. 또는 조직분위기란 조직이 환경과의 적응과정에서 형성된 자체의 독특한 조직 풍토로서 조직구성원과 환경사이 사이에서 발생된 일련의 속성들을 의미하는데 조직구성원의 행동에 많은 영향을 준다. 이러한 조직분위기에 따라 조직구성원들은 편안함, 친숙성, 생산지향성과 부담을 느낄 수 있으며, 심지어 위기의식 속에서 근무하기도 한다. 조직 분위기는 스트레스를 유발하는 요인이 될 수 있으며, 구성원에 따라 만족할 수 있는 분위기는 다르며, 그 결과에 따라서 스트레스의 정도도 달라진다고 볼 수 있기 때문에 스트레스 요인의 파악이 가능하다.

나) 조직구조

조직에서 나타나는 스트레스는 직위, 역할, 참여, 책임의 정도 및 조직구조, 형태, 운영방법 등에 따라 다르다. Ivancevich 와 Donelly (1975)의 조직구조와 직무만족 연구결과에 의하면 계층의 수가 적을수록 직무만족이 높고 스트레스를 덜 경험하며 성과가 더 높다고 보고하고 있다. 조직구조에서 개인의 위치가 스트레스에 미치는 영향에 관한 연구는 조직의 다른 차원이 일정할 때 자기직무에 대한 발언권이나 통제력이 거의 없는 사람들이 스트레스 수준이 더 높다고 보고하고 있다. 이와 같은 특성은 주로 중간관리자와

하위관리자, 그리고 노동자, 비서, 의료기사 등 현장작업계층의 근무자들과 관련되고 있다.

2. 해외파견근무자의 근무에 영향을 미치는 요인

가. 물리적 환경

물리적 환경이란 현지국의 새로운 여건과 상황을 의미한다. 예를 들어 직장이 극단적인 기후차이, 사회, 문화적 관습의 차이 및 식생활이 본국과 현저하게 다른 경우 등이 물리적 요인이 될 수 있다. 현지국의 생활수준으로 볼 때 비록 상류계층에 속한다 하더라도 국내와 비교해 볼 때 상대적으로 낮은 생활수준, 의료시설, 교육기관 그리고 때로는 전쟁, 내란, 폭동 등 현지에서 발생하는 모든 위협들 때문에 신체적인 위협을 느끼는 것들도 물리적 환경에 포함되어진다. 또한 혼자서 해외에서 근무를 하는 경우 본국에 남겨두고 온 가족이나 친구 그리고 익숙해진 생활환경으로부터의 분리로 경험하게 되는 고립감과 외로움 등을 가질 수 있고, 이는 현지적응의 한 장애요인이 될 수 있다. 대서양과 태평양의 미군함대를 대상으로 시행한 일련의 조사연구에서 Gunderson(1978)은 온도, 환기장치, 냄새, 쾌적함, 조명, 사생활, 소음, 안전등을 측정하였는데 환경이 충족되지 못한 상황에 처해있는 사람들에게서 보다 많은 갈등이 형성되고 개인 및 조직차원에서 많은 역기능적인 결과가 나타났음을 확인하였다. 따라서 이와 같은 환경요인에 의한 결과는 다른 근무현장에서도 마찬가지로 나타날 수 있음을 염두에 두어야 한다고 주장하였다. 이러한 환경요건을 Kasl(1984)은 해외파견근무자의 현지근무시의 조직구성원들이 균형을 유지하고 적응해야하는 물리적 조건을 의미하는 것으로 극단적인 기후차이, 사회, 문화적 관습의 차이 및 식생활의 부적절함을

예로 들고있다.

나. 사회문화적 환경

새로운 문화에 접하게 되면 대부분 사람들은 이문화의 충격을 경험하게 된다. Zeira 와 Harari(1977)의 연구에 의하면 개인의 문화적 환경이 급격히 변화할 때 마음의 갈등, 스트레스 혹은 정신적인 불안감을 가져온다고 하였다.

Torbiorn(1982)은 해외파견자들이 본국과 현지국간의 문화격차가 심하게 나타나는 지역에서 파견근로자의 불만족 수준이 높게 나타나고 또한 문화적 장벽이 높은 국가에 파견된 사람들이 조기귀환이 다른 지역보다 더 높았다는 사실을 밝히고 있다. 새로운 문화에 대한 적응과정은 다음과 같은 심리적인 4단계를 거치게 된다(Kohls, 1979).

1) 최초도취기 : 대개 처음 외국에 처음 부임하게 되면 큰 기대감과 긍정적인 마음자세를 가지고 임하게 된다. 현지문화나 국민에 대해서 호감을 가지며, 새로운 것을 접해도 좌절감보다는 오히려 약간의 흥분을 느끼기도 한다. 허니문 단계라고도 하며 새로이 접하는 문화에 대해 신기하고 재미있다는 반응을 나타내기 때문이다. 그리고 무엇보다도 "사람들이란 결국 어디나 마찬가지다"라는 생각을 갖게 되고, 문화적 차이보다는 공통점을 크게 느낀다. 이 시기는 한 두달 이내에 끝난다고 한다.

2) 초조불안기 : 차츰 문화적 차이가 두드러지고 그것이 사람을 괴롭히기 시작하며, 사소한 일을 침소봉대해서 화를 내거나 말썽을 일으키기도 한다. 이 기간이 이 문화의 충격증상이 나타나는 시기다.

3) 점진적 적응기 : 위기가 차츰 가라앉고 점차 외국생활의 안락함을 느끼고 소외감을 덜 느끼게 된다. 여유도 생기고 자신감도 붙게 된다.

4) 이중문화기 : 새로운 문화의 충격에서도 완전히 깨어나고 적응하게 되

며 양문화권 내에서 제대로 기능할 수 있다는 자신감을 갖게 된다. 외국의 습관이나 생활양식, 그리고 미묘한 표현방식 등에 익숙해진다. 따라서 본국으로 돌아가더라도 그러한 것들을 그리워하기까지 한다. 일반적으로 6개월 이내에 문화적 충격을 경험하게 되는데 이시기에 적응도가 크게 저하된다. 근무자들은 일상생활 면에서 좌절과 혼돈을 경험하게 되는 시기이며 대략 36개월 이후에 완숙단계에 이르는 것으로 연구되고 있다.

다. 직무환경

해외파견 근무자들에게 주어진 조직 내 지위에서 어떻게 행동하느냐 하는 것은 근무자 자신, 타인, 조직 등 여러 가지 복합적인 작용에 달려있다. 조직 구성원에게 부과된 기대와 요구 및 조직의 다른 구성원이 기대하는 요구와의 조화는 일종의 역할 압력이라는 것에 의하여 영향을 받는다. 그리고 직무과부하는 수행하여야 할 업무량의 양적인 측면과 개인의 능력과 업무가 요구하는 기술과 지식 등과 관련한 질적인 측면으로 구분하여 볼 수 있다. 직무를 수행하는데 있어 양적인 과부하는 할당된 과업을 수행하는 데 필요한 시간적 여유가 너무나 적거나, 수행하여야 할 과업량이나 과업종류가 다른 사람과 비교해서 너무나 많을 경우와 담당과업을 완수하는 데 필요한 기술, 지식, 능력 등을 개인이 충분히 갖추고 있지 못하는 경우에 형성된다. 이런 경우에 개개인은 새로운 환경에 적응 할 수 있는가 하는 불안감을 가지게된다.

Kahn 등(1964)은 기존의 역할과 새로운 역할갈등이 근로자의 긴장과 심리적 스트레스의 중요요인이 되는 것으로 파악되고 있으며, Louis(1980)의 연구에 의하면 이전의 직무와 새롭게 부여된 직무와의 차이가 크면 클수록 직무적응을 저해한다고 한다. Black(1988)은 역할생소성 (role novelty), 역할갈

등(role conflict), 역할모호성(role ambiguity), 역할과부하(role overload)를 지적하면서 이러한 새로운 업무상의 역할을 수행하는데 있어서 느끼는 불확실성과 불안감이 현지적응을 저해한다고 보았다. 또한 직급이 낮을수록 직무에 대한 불안과 이직가능성이 높고 근무경력이 짧을수록 경험부족으로 인해 직무변화에 어려움을 겪는 것으로 나타났다(Webber, 1976).

라. 인구사회적 요인

해외근무에 적응하는데 영향을 미치는 중요한 인구 사회학 요인으로 연령, 성별, 결혼여부를 들 수 있다(Feldman & Thomas, 1991).

1) 연령 : 낮은 연령층의 사람들은 높은 연령층의 사람들 보다 상대적으로 진취적이고 모험적인 특성을 지닌다. 그러므로 해외생활이라는 이질적인 환경에 대해서도 젊은 층이 적극적으로 행동함으로써 나이든 층보다는 상대적으로 쉽게 적응할 수 있다.

2) 결혼여부 : 미혼자는 기혼자에 비해 행동이 상대적으로 자유롭고 이동결정이 쉽기 때문에 해외근무에 대한 결정과 해외적응이 쉽게 이루어진다. 그러나 미혼자는 해외생활이 길어질 경우 혼기의 상실, 불안정한 생활리듬 등 부작용 등으로 오히려 해외생활에 염증을 느낄 수 있다. Feldman(1991)은 중간연령층, 중간직급의 관리자들이 가정사정이나 직장 내에서 위치가 모호하기 때문에 해외생활에서의 적응도 상대적으로 어렵다고 지적했다.

3) 성별 : 통상적으로 여성은 남성보다 적극적이지 못하고 체력적으로 약하며, 심리적으로도 돌발사항에 대해 더 큰 불안을 느낀다고 한다.

마. 국제성

1) 해외근무에 대한 욕구 : 해외근무에 대한 욕구는 해외생활에 대한 만족도로 직결되는데, 해외근무경력을 쌓기를 희망하거나 계획하는 사람일수록, 해외생활에 적극적으로 적응하려는 경향이 높다.

2) 해외경험 : 학습효과에 따르면 인간은 경험축적에 의해 생산성이 높아진다. 즉 해외근무경험과 적응력과 관계에 적용할 수 있다. 해외근무경험이 있거나, 해외생활에 자주 접한 사람들일수록, 해외생활에 두려움이 적어 빨리 해외근무에 적응할 수 있다.

3) 파견국의 특성 : 해외파견국이 본국과 거리감이 먼 국가일수록, 해외생활에의 적응은 더욱 어렵다. 물론 본국과 해외파견대상국의 물리적 거리나 경제적 여건, 정치적 환경도 해외생활에의 적응에 영향을 미치기도 하지만, 이보다는 가치관, 전통, 관습 등 사람들의 행동방식에 직접적으로 영향을 미치는 문화적 거리감이 더욱 중요한 요소로 작용한다.

바. 언어구사능력

의사 소통하는 능력은 이 문화 적응에 중요한 요인이다(Abe & Wiseman, 1983). 해외에서 어려움을 겪는 중요한 요인 중 하나는 현지어를 구사하지 못함으로 생활과 업무커뮤니케이션에 어려움이 따른다. 의사소통능력은 파견자의 현지어사용에 대한 적극성, 사람들과의 상호작용에 있어서의 신뢰감, 현지에서 유행하는 말의 사용, 그리고 현지인을 이해하려는 욕구 등과 관계가 있다.

사. 스트레스 관리능력

이 문화 관련 이론가들은 상이한 문화로 진입할 때 파견자들이 스트레스를 받는다는 믿음을 가지고 있으며(Byrnes, 1966), 최근 연구에서도 스트레스를 다루는 능력이 파견자의 적응에 중요하다는 사실이 밝혀지고 있다(Abe & Wiseman, 1983). Hautaluoma와 Kaman(1975)는 성공적으로 잘 적응하는 파견자는 애매한 대인관계의 스트레스를 더 잘 다루고있으며, 잘 적응하지 못하는 파견자보다 외로움과 우울감을 느끼지 않는다고 한다. 또한 Hawes와 Kaeley(1981)는 해외에서의 일상생활을 성공적으로 영위해 나가는 능력이 해외적응 과정에 있어서 매우 중요한 요인으로 지적하고 있다. 그리고 Ratiu (1983)은 잘 적응하는 파견자는 파견국의 상황이 그들에게 스트레스를 줄 때 이를 재처리할 수 있는 안정성 영역(stability zones)을 가지고 있다고 주장한다. 이러한 안정성 영역의 예로 명상, 종교적 예배, 일기 쓰기, 취미 즐기기와 같은 것들이 있다.

3. 유엔평화유지활동(Peace Keeping Operation)

가. 평화유지활동의 탄생 배경

제 2차 세계대전 후 연합국들이 전쟁을 방지하고 세계 평화질서를 구축하기 위해 국제연합(United Nations)을 만들었다. 제1차 세계대전 후 같은 목적으로 국제연맹(League of Nations)을 만들었으나 성공하지 못했다는 점을 고려하여, 이번에는 국제사회의 확실한 의지를 유엔헌장에 명시했다. 따라서 유엔은 헌장을 충실히 따름으로서 평화구축에 이바지한다는 것이었다. 이러한 유엔헌장 6장은 분쟁의 평화적 해결에 관한 조항들을 명시해 놓고 있으

며, 제7장에서는 평화에 대한 위협, 파괴 및 침략행위에 관한 조치 조항들을 포함하고 있다.

그러나 제 6장 중 어느 조항도 강제적인 구속력을 갖고 있지 않고 있으며, 제 7장에 근거하여 평화를 위협하거나 파괴하는 행위에 대해 유엔이 개입하기 위해서는 안보리 상임이사국의 동의를 얻는 것이 필수적이었다. 이 과정에서 유엔안보리 상임이사국들이 유엔 개입 결정과 그들 국익과의 관계를 분쟁지역의 평화정착보다 우선 순위에 두고 종종 거부권을 행사함으로써 제 7장이 기능을 발휘하지 못하게 되는 경우가 빈발했다. 이에 반해 국가간에는 분쟁이 계속되어 유엔의 개입이나 중재가 필요한 경우가 늘어나게 되었다.

이러한 경우 유엔이 할 수 있는 것은 둘 중의 하나였다. 평화가 위협을 받거나 파괴되는 것을 외면하고 있거나, 아니면 개입하여 해결하는 것이었다. 그러나 전자는 유엔을 탄생시킨 기본 목적에 위배되는 조치였다. 따라서 유엔은 분쟁을 해결하기 위해 개입하지 않을 수 없다 그럼에도 불구하고 헌장 제6장은 법적 한계 때문에, 제7장은 정치적 한계 때문에 개입을 저지 당하지 않는 방법은 이 유엔의 기존 정신을 살리면서 제 6장과 7장을 엮어 가는 방법을 찾아내는 것이었다. 이것이 바로 평화유지활동 (peacekeeping operations)이다. 평화유지활동의 목적은 무력을 사용하여 침략자를 응징하는 것이 아니고, 분쟁 당사자간 휴전합의가 성립되고 유엔군의 중재 배치에 대한 합의가 이루어지고 난 다음에, 평화유지활동을 전개시켜 완충지대를 설치하거나 휴전을 감시함으로써, 분쟁 재발을 억제하고 질서를 유지하는데 있다.

나. 평화유지활동의 정의

평화유지활동의 개념에 대해서는 오늘날까지도 공식적인 정의가 없다. 그러나 지금까지 일반적으로 평화유지활동을 다음과 같이 정의하여 왔다.

평화유지활동이란 ① 국제 평화를 위협하는 지역적인 분쟁과 사태에 대해서 ② 유엔 총회 또는 안보리가 행하는 결의에 의거하여 ③분쟁당사자들이 분쟁해결에 대한 동의와 UN 활동에 대한 동의가 있는 경우 ④ 그 분쟁지역에 이해 관계를 갖지 않는 UN 회원국이 ⑤UN사무총장의 요청을 받아 자발적으로 군인 및 민간인을 파견하여 ⑥ 파견요원들의 정치적, 군사적 중립성이 유지되는 가운데 ⑦ 지역적 분쟁이나 사태를 ⑧ UN이 주도하여 평화적으로 수습해 나가는 유엔활동을 말한다.

①항은 PKO임무지역을, ②항은 PKO의 법적 근거를, ③항은 PKO설치에 대한 동의성을, ④항은 참여국의 조건을, ⑤항은 PKO참여국의 자발성을, ⑥항은 PKO의중립성을, ⑦항은 PKO의 목적을, ⑧항은 PKO 주도기관을 각각 포함하고 있다(한국국방연구원,2000).

다. 국군의료지원단의 서부사하라 PKO 참여

1) 개요

국군의료부대의 서부사하라 파견은 상록수부대의 철수가 결정된 시점인 94년 2월 28일 UN으로부터 서부사하라 PKO참여 요청을 받고, 3월 25일부터 4월 2일까지 외무부 및 국방부 실무요원 6명으로 구성된 현지조사단을 파견하여, 현지실태를 면밀히 파악 후 수 차례 관계부처 협의를 통해 파견방침을 결정하고, 5월30일 국무회의 의결과 7월14일에 제169회 임시국회에서

파견 동의안이 통과됨으로써 확정되었다.

2) 추진배경 및 의의

당시 서부사하라 PKO 파견을 추진하게 된 배경은 국제정세 및 우리의 국력을 고려 시 일정수준의 PKO참여는 불가피하다는 현실을 감안하고, 상록수부대 철수 시 향후 UN평화유지활동에 적극 참여하겠다는 우리정부의 입장을 UN에 전달한 바 있어 대 UN외교강화 측면에서 UN의 요청을 적극 수용하는 한편 부대형태 및 규모를 고려 시 우리의 안보태세 유지에 별반 영향이 없고 파견 후에도 부대안전 및 군수지원상의 제한 요소가 없으며, 파견소요예산도 기획보도 되어 있어 파견 추진상 특별한 제한사항이 없다고 판단되었기 때문이다. 아울러 UN 평화유지활동에 지속적으로 참여함으로써 평화애호국으로서의 국가 위상을 국제 사회에 부각시키고, UN이 아국의 참여를 절실히 요망하는 시기와 장소에 지원함으로써 참여성과를 극대화할 수 있다는 판단에서였다.

파견의의로는 다방면의 참여를 통해 대 UN외교활동을 강화함으로써 `96년 목표 하 추진중인 안보리 비상임이사국 진출을 위한 유리한 여건을 조성할 수 있고 다방면의 국제적 공조체제를 지속시킴으로써 유사시 한반도 지원여건을 축적할 수 있으며 다양한 해외 군사작전 체험과 많은 전문인력 양성을 통해 군의 국제화를 도모하여 통일 이후 국제분쟁 해결과 같은 우리 국군의 미래 역할에 대비하고자 함과 동시에 세계평화에 기여한다는 국방목표를 구현함으로써 국가 외교 수행을 군 차원에서 적극 뒷받침한다는데 큰 의의가 있다고 하겠다.

3) 서부사하라 정세

서부사하라는 26.6만km(한반도의 1.2배) 면적에 인구 20만 명의 아프리카 서북부 대서양에 위치하여 모로코, 알제리 및 모리타니아와 국경을 접하고 있는 지역으로 과거 모로코 왕족의 지배하에 있다가, 1884년도부터 스페인이 식민 통치해오던 지역으로 1976년 스페인 철수 이후 영유권을 주장하는 모로코 정부와 독립을 추구하는 서부사하라 해방전선(POLISARIO)간의 분쟁이 계속되어 1991년 4월 유엔은 안보리결의안 제 690호를 채택, "서부사하라의 장래 문제는 지역주민들의 투표를 통하여 모로코에 귀속 또는 분리 독립시킨다"고 결의하고 이를 위해 유엔 서부사하라 선거지원단(MINUROSO)의 창설을 결정하였다. 동년 9월 군 감시요원 100여명이 서부사하라에 최초로 평화유지활동을 시작이 되었다. 현재는 "92년 9월 합의된 양측의 휴전협정이 원만하게 준수되는 가운데 UN의 중재하 주민투표를 통해 모로코 귀속 혹은 폴리사리오측의 독립여부를 결정하기 위한 주민투표를 준비하고 있으나 선거인 선정기준 문제에 대한 상호이견으로 주민투표가 지연되고 있는 상황이다.

서부사하라 지역은 모로코가 80%를 완전히 장악한 가운데 모로코군 20만 명중 12만 명의 병력이 서부사하라에 배치되어 있는 반면 폴리사리오는 동부 내륙지역 7개소에 1,000명 단위로 집결 대치하고 있는 상황으로 세력균형이 전혀 이루어지지 않은 상태에서 UN감시하에 정전상태가 유지되는 소모전 양상을 띠고 있다.

4) 국군의료지원단 활동

1994년 1진 42명의 국군의료지원단원을 파견하여 평화유지활동을 시작한

이래 현재까지 총 342명이 파견되어 근무를 했다. 2001년 6월 현재, 14진 20명이 임무 수행 중에 있다. 6개월마다 인력을 교대하고 있으며, 본인이 잔류 희망시 근무가 6개월 연장되어 1년간 근무를 할 수 있다. 단장을 중심으로 진료반, 간호반, 지원반으로 구성되어있으며, 주요 임무로는 서부사하라에 평화유지활동요원으로 참가한 모든 유엔요원들에 대한 1단계의료지원, 능력초과 환자 및 사상자 발생 시 상급의료지원시설로 후송, 작전지역 전 유엔요원들에 대한 위생점검 및 방역지원과 함께 새로 전입온 군 및 민간경찰요원에 대한 신체검사, 예방접종 등을 실시하고 있으며 평화유지군으로 근무하는 군요원에 대한 응급처치요령교육도 중요한 임무 중 하나이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상자는 1994년 최초로 서부사하라 PKO 활동에 참가한 1진부터 2001년 4월에 귀국한 13진까지의 국군의료지원단원으로 서부사하라에 파견되어 PKO 활동하였던 군의관, 간호장교, 의무지원행정장교, 수의장교, 보병, 통신장교, 하사관등 전 요원들을 대상으로 하였다. 설문지 응답자는 1진 2명, 2진 2명, 3진 3명, 4진 7명, 5진 3명, 6진 3명, 7진 4명, 8진 15명, 9진 11명, 10진 9명, 11진 5명, 12진 6명, 13진 12명과 1년간 근무한 요원들 중에서 응답자는 2,3진 1명, 5,6진 1명, 6,7진 1명, 7,9진 1명, 9,10진 3명, 10,12진 1명을 포함하여 총 90명을 대상으로 하였다.

2 . 조사도구 및 내용

서부사하라에서 PKO 활동을 하였던, 국군의료지원단원들의 유형별 스트레스 및 대처방안, 귀국 후 태도 및 가치관의 변화정도를 측정하기 위해 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 우선 연구의 타당성을 높이기 위해 서부사하라에서 PKO 활동을 한 근무자들 중 근무시기가 다른 사람들을 대상으로 2001년 3월 17일과 27일 2차례에 걸쳐 사전 면담조사를 실시하였으며, 지방에 살고 있는 사람들과는 수 차례 전화면담을 통하여 경험하였던 모든 스트레스상황을 종합하였고, 이를 토대로 설문항목을 구성하였다.

설문 내용은 일반적 특성(10문항), 총 7개 요인으로 구성된 유형별 스트레스 (86문항), 스트레스대처 (10문항), 태도 및 가치관 변화(10문항)로 구성하

였다. Likert 5점 척도로 '스트레스를 매우 심하게 느꼈다'(5점) '심하게 느꼈다'(4점) '약간 느꼈다'(3점) '별로 느끼지 않았다'(2점) '아무렇지도 않았다'(1점)으로 정도를 표시하도록 하였다.

일반적인 특성으로는 계급, 복무유형, 근무시기, 병과, 직책, 주근무지, 결혼상태, 지원동기, 종교 등에 대하여 응답하도록 하였다. 주근무지는 국군의료지원단의 진료본부와 유엔사령부(MINUROSO) 및 군사령부가 위치하고 있는 서부사하라의 수도 라윤(Laayoune)의 도시지역과 군사령부 예하 남, 북부에 지역사령부가 하나씩 있는데, 각 지역사령부 예하에서 정전감시 임무를 수행하며 사막 내 위치하고 있는 팀싸이트(team site)내에서의 근무로 분류하였다. 병과별 구분에서 치의는 군의병과와 통신은 보병병과에 통합하였으며, 근무시기는 각 근무팀마다의 차이를 분석하기 위한 표본수가 충분하지 않을 뿐더러, 근무시기를 분류할 객관적인 근거가 없어 분석 대상에서 제외하였다. 종교는 종교간의 차이보다는 종교의 유·무의 차이에 따른 스트레스의 차이를 보고자 하였다.

유형별 스트레스는 전반적인 업무(26문항), 근무환경(12문항), 전방근무(13문항), 문화 환경적 요인(5문항), 대인관계(13문항), 개인생활(12문항), 귀국 후 상황(5문항) 등으로 구성하였다.

'전반적인 업무'는 국군의료지원단원들이 환자진료 및 행정업무 등 전 단원들이 고유의 업무를 수행 중 발생하는 스트레스 상황을 말한다. '근무환경'은 고유의 업무를 지원하기 위한 제반여건, 환경 및 지원상황 등으로 정의하였다. '전방근무'는 각 지역사령부내에 사막 내 위치하는 팀싸이트(team site)근무로 통상 2주씩 하면서, 헬기 등을 이용 남, 북부 지역사령부내의 각 팀싸이트를 순회하며, 근무자(주로 군감시요원) 들의 건강검진, 응급처치, 예방접종 등의 업무를 하는 것을 말한다. '문화, 환경적요인'은 서부사하라 고유의 아랍문화, 환경, 기후 때문에 발생하는 스트레스 상황으로 정의하였다.

'대인관계'는 단원들간, 또는 타 유엔요원들간의 대인관계로 인해 발생하는 스트레스 상황을 말하며, '개인생활' 문항은 PKO 활동 중 개인위생, 욕구충족, 취미생활 등 개인의 사생활과 관련되어 발생하는 스트레스로 정의하였으며, '귀국 후 상황'은 임무를 마치고 귀국 후에 발생하는 상황 및 적응과정에서 발생하는 스트레스로 정의하였다.

유형별 스트레스 설문 문항들의 신뢰도는 내적 일치도를 보기 위한 chonbach's α값을 이용하였다. 7개 항목의 신뢰도계수 Cronbach's 값은 0.70 – 0.91로 비교적 만족할만한 수준이었다(표-1).

< 표 1 > 조사도구의 신뢰도

항 목	문 항 수	Cronbach's α
전반적인 업무	26	0.90
근무환경	12	0.85
전방근무	13	0.89
문화·환경적 요인	5	0.78
대인관계	13	0.91
개인 생활	12	0.88
귀국 후 상황	5	0.70

3. 설문조사 및 분석

2001년 4월 6일 국군수도병원에서 군의관, 간호장교, 하사관을 대상으로 1차 예비조사를 실시한 다음 수정보안을 거쳐 설문항목을 최종 확정하였으며, 자료수집은 2001년 4월 10일부터 5월 1일까지 3주간에 걸쳐 이루어 졌으며,

PKO 단원으로 파견되어 활동하였던 사람들이 근무하고 있는 전국 10개의 군 병원 및 군 기관에 우편으로 설문지 총 75부를 발송하여, 이중 65부가 회수되었다. 또한 전자우편으로 연락이 가능한 사람들 32명을 대상으로 전자우편으로 설문지를 발송, 이중 27부가 회수되었다. 이 중 불완전한 2명을 제외한 90명의 자료를 분석하였다.

수집된 자료의 분석은 통계프로그램인 Windows SAS 6.12를 이용하여 통계처리 하였으며 유형별 스트레스와 태도 및 가치관의 변화 정도는 척도값의 평균 및 표준편차로 구하였다. 일반적 특성에 따른 유형별 스트레스, 태도 및 가치관의 변화 정도차이는 t검정과 분산분석을 이용하여 분석하였다.

Ⅳ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특징

일반적 특성은 <표 2>와 같다. 분석대상자는 총 90명으로 계급별로는, 위관급 67.8%(61명), 하사관 16.7%(15명), 영관급 15.5%(14명)이었다. 복무유형은 장기가 62.2%(56명)이었으며 단기는 37.8%(34명)이었다. 병과별로 간호 48.9%(43명), 군의 19.3%(17명), 의정 13.6%(12명), 그리고 수의와 보병이 9.1%(8명)이었다. 직책별로는, 간호반원 38.9%(35명), 진료반원 23.3%(21명), 지원반원 20.0%(18명), 반장 13.3%(12명), 단장 4.5%(4명) 이었다. 주 근무지는 라윤과 전방근무를 교대로 하는 사람이 59.0%(53명), 라윤에서만 근무하는 사람이 41.0%(37명) 이었다. 결혼상태로는, 기혼이 58.0%(52명), 미혼이 42.0%(38명) 이었다. 종교는 기독교 35.6%(32명), 천주교 23.4%(21명), 종교가 없는 경우 25.5%(23명), 그리고 불교 15.6%(14명) 이었다.

PKO 단원으로 근무지원은 모두 자발적으로 이루어졌으며, 지원동기는 '해외근무로 군 경력을 쌓고 싶어서가 50.0%(44명)로 가장 많았으며, '근무 후 차기 유리한 보직을 확보하기 위해서' 21.6%(19명), '외국에 대한 호기심' 18.2%(16명) 순이었다(표-2).

< 표 2 > **대상자의 일반적 특성**

변 수	구 분	명 (%)
계 급	영관급	14 (15.5)
	위관급	61 (67.8)
	하사관	15 (16.7)
복 무 유 형	장기	56 (62.2)
	단기	34 (37.8)
병 과	보병	8 (9.1)
	군의	17 (19.3)
	간호	43 (48.9)
	의정	12 (13.6)
	수의	8 (9.1)
직 책	단장	4 (4.5)
	반장	12 (13.3)
	진료반원	21 (23.3)
	간호반원	35 (38.9)
	지원반원	18 (20.0)
근 무 지	라윤	37 (41.0)
	라윤과 전방근무를 교대로	53 (59.0)
결 혼 상 태	기혼	52 (58.0)
	미혼	38 (42.0)
종 교	기독교	32 (35.6)
	천주교	21 (23.4)
	불교	14 (15.6)
	무교	23 (25.5)
계		90 (100.0)

< 표 3 > PKO 지원동기

구 분	명(%)
해외 근무로 군경력을 쌓고 싶어서	44 (50.0)
근무 후 차기 유리한 보직확보	19 (21.6)
외국에 대한 호기심	16 (18.2)
진급에 유리	3 (3.4)
부대근무에 대한 권태	1 (1.1)
기타 (새로운 경험, 의무감 등)	5 (5.7)
계*	88 (100.0%)

* 무응답 2명 제외

2. 요인별 스트레스 정도

서부사하라에서 PKO 활동을 하였던 국군의료지원단원들의 경험하였던 유형별 스트레스를 총 7개 요인으로 구분하여 설문 조사한 결과는 다음과 같다.

가. 전반적인 업무 스트레스

전반적인 업무 스트레스에서는 모든 PKO 단원은 '상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 느낄 때' 3.55점으로 가장 높았고, '각반이 상호 원활한 의사소통 및 업무협조가 제대로 되지 않을 때'(3.37점) '업무처리 절차에 대해 동료·상관들과 다른 의견, 갈등이 있을 때'(3.30점) '본인이 수행하는 업무에 전문직으로서 성취감이 결여됨을 느꼈을 때'(3.25점) '행정업무 처리시

정확한 처리절차 및 유엔규정을 잘 모를 때'(3.22점) 순으로 스트레스를 받는 것으로 나타났다(표-4).

< 표 4 > 전반적인 업무 스트레스 정도

항 목	평균±표준편차	순 위
상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 느낄 때	3.55 ± 0.90	1
각본이 상호 원활한 의사소통, 업무협조가 안될 때	3.37 ± 0.99	2
업무처리 절차시 동료, 상관들과 다른 의견 갈등이 있을 때	3.30 ± 0.90	3
본인이 수행하는 업무에 전문직으로서 성취감 결여를 느낄 때	3.25 ± 1.00	4
행정업무 처리시 정확한 처리절차 및 유엔규정을 모를 때	3.22 ± 0.82	5
자신의 역할에 대해 자신감, 자부심이 결여됨을 느낄 때	3.20 ± 1.08	6
필요한 정보나 업무전달이 제대로 되지 않을 때	3.17 ± 0.82	7
장비 및 기구고장시 장비부속획득 및 신속한 수리가 안될 때	3.17 ± 1.00	8
사령부와 업무상 마찰이 생길 때	3.13 ± 0.91	9
외국어 구사 능력부족으로 의사소통에 지장초래 업무수행이 원활하게 진행되지 않을 때	3.12 ± 0.93	10
각본의 업무 및 직책상 업무구분이 불명확 할 때	2.99 ± 0.93	11
응급상황능력에 대해 자신감이 부족 할 때	2.94 ± 0.96	12
업무를 수행하기 위한 적절한 지식 및 기술 부족시	3.07 ± 0.84	13
함께 일하는 동료가 전문적 지식 및 의사소통이 미숙하여 업무에 지장	2.92 ± 0.89	14
하급자가 지시에 불복종, 예의에 어긋난 행동시	2.90 ± 1.14	15
타 유엔요원으로부터 무리한 진료요구 및 간호행위 요구시	2.89 ± 0.93	16
본인이 감당하기 힘든 자나치게 많은 업무나 활동	2.82 ± 0.95	17
외국인과 전화로 상담 및 업무처리	2.82 ± 1.0	18
사하라도착, 사차에 적응 안된 상태에서 업무 인수	2.79 ± 1.07	19
소수의 근무자로 응급환자를 처리 할 때	2.72 ± 0.96	20
업무에 필요한 전문서적, 지침서 등이 부족 및 없을 때	2.68 ± 0.83	21
본인의 고유한 업무와 상관이 없는 잡다한 일을 할 때	2.64 ± 1.01	22
본인의 전공 및 주특기와 다른 질환을 가진 환자를 진료, 간호할 때	2.55 ± 0.76	23
낮 근무에 이은 연장근무	2.48 ± 0.95	24
휴일 없이 근무 시	2.47 ± 0.99	25
일과후 당직근무를 할 때	2.40 ± 0.91	26
계	2.94 ± 0.53	

나. 근무환경 스트레스

근무환경으로 인한 스트레스에서는 '한국에서 지원되는 이동차량 및 엠블란스 노후 및 잦은 고장 등으로 제기능을 다하지 못하여 자존심이 상할 때'가 3.81점으로 가장 높았고, '약품 및 의료물품을 타 유엔요원이 신뢰하지 못할 때'(3.56점) '환자진단에 필요한 적절한 진단기구 및 검사가 안될 때'(3.16점) '환자를 진료 및 간호하기에 적절한 진료실, 병실여건이 안될 때'(3.10점) 순이었다(표-5).

< 표 5 > 근무환경 스트레스 정도

항 목	평균±표준편차	순위
이동차량및 엠블란스의 노후, 잦은 고장으로 제 기능을 다하지 못하여 자존심이 상할 때	3.81±0.92	1
한국에서 지원되는 약품 및 의료물품에 대해 타 유엔요원이 신뢰하지 못 할 때	3.56±1.05	2
환자 진단에 필요한 적절한 진단기구 및 검사가 안될 때	3.16±1.01	3
환자를 진료 및 간호하기 적절한 진료실, 병실여건이 안될 때	3.10±0.93	4
치료에 필요한 물품, 약품이 없을 때	3.04±0.89	5
주변정세 및 상황에 대해서 정확한 정보를 모를 때	2.99±0.89	6
제한된 인원된 인원과 물자로 한국의 날 행사를 준비할 때	2.72±1.15	7
한정된 근무환경에서 거의 매일 같은 사람과 업무를 해야 될 때	2.58±1.07	8
한국뉴스를 제때에 전달받지 못할 때	2.44±0.95	9
업무와 상관없는 사교모임, 파티에 참석을 해야 될 때	2.40±0.95	10
유엔에서 필요한 off road 운전면허 시험 치를 때	2.36±1.10	11
혹 발생할지 모르는 납치, 인질등에 대한 불안감, 두려움, 죽음에 대한 공포감을 느낄 때	2.16±0.96	12
계	**2.84±0.60**	

다. 전방근무(team site) 스트레스

전방근무 스트레스 요인으로는 '환자 발생시 투여할 적절한 약품, 물품이 부족시'가 3.20점으로 가장 높았으며, '사막의 무더운 날씨에 에어콘이 고장, 작동되지 않을 때'(3.17점) '헬기로 이동시 멀미, 모래바람 등으로 몸이 힘들 때'(3.11점) '싫어하는 사람과 한 팀으로 2주간 근무시'(3.08점)순이었다(표-6).

< 표 6 > 전방근무 스트레스 정도

항 목	평균±표준편차	순위
환자 발생시 투여할 적절한 약품 및 물품이 부족할 때	3.20 ± 0.78	1
사막의 무더운 날씨에 에어콘이 고장, 작동되지 않을 때	3.17 ± 1.01	2
헬기로 이동시 멀미, 모래바람 등으로 몸이 힘들 때	3.11 ± 1.03	3
싫어하는 사람과 한 팀으로 2주간 근무시	3.08 ± 1.13	4
응급처치 교육 시 교재, 교구재 부족시	2.97 ± 0.87	5
비위생적인 식생활	2.96 ± 1.02	6
개인위생에 어려움	2.92 ± 0.97	7
고립감, 고독감을 느낄 때	2.90 ± 1.10	8
근무 후 할 일없이 보낼 때	2.79 ± 1.02	9
응급환자에 대한 두려움	2.75 ± 0.79	10
다국적 군인의 자나침, 농담, 성적호기심	2.74 ± 1.04	11
헬기로 이동시 추락, 사고에 대한 위협을 느낄 때	2.63 ± 0.94	12
다국적 군인의 자나친 관심	2.49 ± 0.99	13
계	**2.90 ± 0.65**	

라. 문화 · 환경적인 스트레스

문화 · 환경적인 스트레스에서는 '현지에서 제공되는 음식의 맛, 향이 입맛에 안 맞을 때'가 2.69점으로 높았으며, '한국 전통음식에 대한 그리움'(2.59점) '사막기후에 대한 부적응'(2.41점) 순이었다. 전반적으로 다른 요인에 비해 스트레스 정도가 낮음을 보여주고 있다(표-7).

< 표 7 > 문화 · 환경적인 스트레스 정도

항 목	평균±표준편차	순위
제공되는 음식의 맛, 독특한 향이 입맛에 안 맞을 때	2.69 ± 0.91	1
한국 전통음식에 대한 그리움	2.59 ± 0.95	2
사막기후에 대한 부적응	2.41 ± 0.82	3
아랍문화권에서의 행동제약 및 이질감	2.37 ± 0.83	4
한국과 다른 교통규칙에 적응	2.03 ± 0.82	5
계	**2.42 ± 0.63**	

마. 대인관계 스트레스

대인관계 스트레스에서는 '동료 및 부하장교들이 독선적 또는 지나친 행동시'가 3.62점으로 가장 높았으며, '단원들간 근거 없는 오해와 소문으로 괴로움을 당할 때'(3.42점) '동료의 적의에 찬 행동'(3.33점) '상관 및 부하장교들간의 필요한 의사소통이 이루어지지 않을 때'(3.31점) 순이었다(표-8).

< 표 8 > 대인관계 스트레스 정도

항 목	평균±표준편차	순위
동료 및 부하장교들의 독선적·지나친 행동 시	3.62±0.99	1
근거없는 오해와 소문으로 괴로움을 당할 때	3.42±1.12	2
동료들의 적의에 찬 행동을 보일 때	3.33±1.15	3
상관 및 부하장교들간에 필요한 의사소통이 이루어지지 않을 때	3.31±0.97	4
특별한 이유없이 성격이 민감하여질 때	3.20±0.90	5
규정을 준수하지 않은 동료로 불편감, 업무량 증가	3.09±0.96	6
동료가 본인의 생각·가치관만을 고집, 타 유엔요원들과의 관계 및 사교활동에서 소극적이고, 세련된 행동을 못할 때	3.04±0.99	7
고민을 털어놓을 상대가 없을 때	2.93±1.07	8
항상 집단 행동을 해야될 때	2.88±1.10	9
동료로부터 소외감을 당하고 있다고 느낄 때	2.82±1.03	10
타 유엔요원과 문화적 차이·의사소통 장애로 갈등 발생 시	2.80±0.08	11
타 유엔요원과 대인관계 시 한군군 단원이 의식될 때	2.74±1.06	12
외로움을 느낄 때	2.73±1.03	13
계	**3.07±0.71**	

바. 개인생활 스트레스

개인생활요인 스트레스에서는 '상관 및 동료의 지나친 사생활 간섭'이 3.27점으로 가장 높았으며, '고국, 가족, 자녀(애인) 대한 그리움'(3.22점) '24시간 공동생활로 사생활이 거의 노출될 때'(2.97점) '집단생활을 강요받을 때'

(2.90점) 순이었다(표-9).

< 표 9 > 개인생활 스트레스 정도

항 목	평균±표준편차	순위
상관 및 동료의 지나친 사생활 간섭	3.27±1.01	1
고국, 가족, 자녀(애인)에 대한 그리움	3.22±1.04	2
24시간 공동생활로 사생활이 거의 노출	2.97±1.03	3
집단생활을 강요받을 때	2.90±1.05	4
이동이 자유롭지 못할 때	2.90±0.97	4
비위생적인 주거환경	2.85±0.76	6
여가 및 취미생활을 할 수 있는 여건 부족	2.77±0.92	7
단조로운 생활	2.72±0.87	8
욕구 충족시킬 수 있는 여건이 안될 때(미용, 쇼핑, 목욕)	2.69±0.98	9
휴가를 혼자 떠날 때	2.29±1.21	10
한국에서 준비물을 챙겨오지 못해 불편감을 겪을 때	2.19±0.96	11
규칙적인 성생활을 할 수 없을 때	2.31±1.04	12
계	**2.75±0.65**	

사. 귀국 후 상황 스트레스

귀국 후 상황 스트레스에서는 '차기보직이 본인의 희망과 다른 지역으로 근무 명령을 받을 때'와 '한국군 체제에 맞게 다시 적응할 때'가 2.70점이었고, '다시 시차에 적응할 때'가 2.17점으로 가장 낮았다(표-10).

< 표 10 > 귀국 후 상황 스트레스 정도

항 목	평균±표준편차	순위
차기보직이 본인의 희망과 다른 지역으로 근무명령을 받을 때	2.70±1.26	1
한국군 체제에 맞게 다시 적응시	2.70±1.23	1
외국근무에 대한 기회가 더 이상 없음으로 좌절감을 느낄 때	2.58±1.28	3
본인의 노력과 기여한 것에 비해 포상이 적다고 느낄 때	2.47±1.13	4
다시 시차에 적응할 때	2.17±0.95	5
계	**2.52±0.79**	

3. 일반적 특성에 따른 요인별 스트레스 수준

가. 일반적 특성별 스트레스

연구 대상자의 요인별 스트레스에 영향을 미치는 일반적 특성으로 계급, 복무유형, 병과, 직책, 주 근무지, 결혼상태, 종교 등을 가지고 살펴보았다. 우선 연구대상자가 경험하였던 요인별 스트레스 중에서 대인관계에서 오는 스트레스가 3.07점으로 가장 높았고, 전반적인 업무 2.94점, 전방근무 2.90점, 근무환경 2.84점, 개인생활 2.75점, 귀국 후 상황 2.52점이었으며, 문화·환경적 요인이 2.42점으로 스트레스 점수가 가장 낮았다(표-11).

< 표 11 > 전체 요인별 스트레스 점수분포

요인 (문항수)	평균 ± 표준편차
대인관계 (13)	3.07 ± 0.71
전반적인 업무 (26)	2.94 ± 0.53
전방근무 (13)	2.90 ± 0.65
근무환경 (12)	2.84 ± 0.60
개인생활 (12)	2.75 ± 0.65
귀국 후 상황 (5)	2.52 ± 0.79
문화·환경적 요인 (5)	2.42 ± 0.63
계	**2.78 ± 0.65**

계급별로 영관급, 위관급 모두 대인관계에서 가장 많이 스트레스를 받는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

병과별로 보병, 군의, 간호, 수의 모두 대인관계에서 가장 많이 스트레스를 받는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 간호병과는 근무환경에서 오는 스트레스와 귀국 후 상황에서 오는 스트레스에서 타 병과보다 높았으며, 이는 유의도 0.05%수준에서 통계적으로 유의한 것이었다.

직책별로 단장은 전반적인 업무 3.28점, 대인관계 3.20점, 순이었고, 반장은 대인관계 3.24점, 전반적인 업무 3.10점 순으로 높았으나, 통계적으로 유의하지는 않았다. 진료반원과 간호반원 역시 대인관계에서 스트레스를 가장 많이 받는 것으로 나타났다. 지원반원은 근무환경에서 2.38점으로 스트레스 수준이 가장 낮아 통계학적으로 유의한 결과를 보였다. 복무유형, 근무지, 결혼상태, 종교 등은 연구대상자에게 미치는 스트레스에 별다른 영향을 주지 않았다(표-12).

< 표12 > 일반적 특성별 스트레스 정도

스트레스요인 / 일반적 특성		전반적인 업무			근무환경			전방근무			문화, 환경적인요인		
		평균	통계치	p값	평균	통계치	p값	평균	통계치	p값	평균	통계치	p값
계 급	영관급	3.14			3.02			3.06			2.68		
	위관급	2.89	F=0.07	0.7925	2.82	F=0.14	0.7079	2.84	F=1.07	0.3668	2.35	F=0.00	0.9912
	하사관	2.99			2.73			2.94			2.46		
복무유형	장기	2.97	t=0.81	0.0542	2.81	t=0.44	0.0185	2.93	t=0.47	0.6376	2.46	t=0.97	0.7173
	단기	2.88			2.87			2.84			2.33		
병과	보병	3.14			2.87			-			2.70		
	군의	2.84			2.71			2.60			2.31		
	간호	2.99	F=1.10	0.3637	3.00	F=2.54	0.0461	3.04	F=1.06	0.3618	2.53	F=1.78	0.1400
	수의	2.70			2.46			2.54			2.20		
	의정	2.83			2.57			-			2.12		
직책	단장	3.28			2.91			-			2.70		
	반장	3.10			2.94			2.95			2.52		
	진료반원	2.87	F=0.89	0.4723	2.92	F=3.58	0.0095	2.64	F=2.06	0.0978	2.31	F=0.61	0.6557
	간호반원	2.98			2.98			3.04			2.47		
	지원반원	2.81			2.38			2.53			2.37		
근무지	라윤	2.95	t=0.11	0.9151	2.78	t=1.41	0.9135	2.87	t=0.11	0.9126	2.28	t=1.64	0.1051
	전방근무	2.93			2.91			2.90			2.50		
결혼상태	기혼	2.93	t=0.25	0.7979	2.83	t=0.11	0.9117	2.86	t=0.42	0.6765	2.43	t=0.30	0.7629
	미혼	2.91			2.84			2.93			2.39		
종교	유	2.97	t=0.77	0.1859	2.66	t=1.58	0.0667	2.89	t=0.09	0.9307	2.42	t=0.41	0.7429
	무	2.86			2.89			2.87			2.36		

(표 계속)

* $p < 0.05$

< 표 12 > 계속

일반적 특성	스트레스요인	대인관계 평균	대인관계 통계치	대인관계 p값	개인생활 평균	개인생활 통계치	개인생활 p값	귀국후 상황 평균	귀국후 상황 통계치	귀국후 상황 p값
계 급	영관급	3.32			2.97			2.77		
	위관급	3.04	F=0.15	0.7033	2.68	F=0.04	0.8503	2.42	F=0.8	0.7823
	하사관	2.94			2.78			2.71		
복무유형	장기	3.07	t=0.11	0.9089	2.71	t=0.57	0.5774	2.65	t=2.06	0.2984
	단기	3.05			2.79			2.30		
병 과	보병	3.29			2.95			2.49		
	군의	2.97			2.77			2.02		
	간호	3.22	F=2.11	0.0873	2.82	F=1.65	0.1696	2.78	F=4.68	0.0019
	수의	2.71			2.32			2.05		
	의정	2.71			2.71			2.35		
직 책	단장	3.20			2.72			2.54		
	반장	3.24			2.85			2.70		
	진료반원	3.06	F=1.69	0.1598	2.88	F=0.77	0.5504	2.24	F=1.48	0.2146
	간호반원	3.19			2.74			2.70		
	지원반원	2.71			2.54			2.38		
근무지	라윤	2.95	t=1.33	0.1780	2.64	t=1.22	0.2272	2.44	t=0.80	0.4279
	전방근무	3.15			2.81			2.57		
결혼상태	기혼	3.01	t=0.92	0.3603	2.78	t=0.74	0.4611	2.49	t=0.37	0.7092
	미혼	3.15			2.68			2.55		
종 교	유	3.10	t=0.41	0.4563	2.81	t=1.98	0.1702	2.61	t=1.85	0.4564
	무	2.92			2.50			2.26		

나. 병과별 스트레스 요인과 정도

일반적 특성 중 업무의 특성과 성격이 병과별로 판이하게 다르므로 단원들에게 미치는 스트레스 요인도 다를 것으로 판단되어, 병과별로 영향을 미치는 스트레스의 요인과 정도에 대하여 살펴보았다.

보병은 '단원들과 조화를 이루지 않는 동료 및 부하 장교들이 독선적 또는 지나친 행동을 보일 때'가 3.87점으로 가장 높았으며, '업무를 수행하기 위한 적절한 지식 및 기술이 부족함을 느낄 때'(3.83점) '단원들간의 근거 없는 오해와 소문으로 괴로움을 당할 때'(3.75점) 순으로 스트레스를 받았다.

군의는 '상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 생각될 때'가 3.64점으로 가장 높았으며, '상관 및 동료의 지나친 사생활 간섭이 있을 때'(3.58점) '상관 및 부하장교들간의 필요한 의사소통이 제대로 이루어지지 않을 때'(3.47점) 순이었다.

간호병과는 한국에서 지원되는 '이동차량, 엠블란스의 노후 및 잦은 고장으로 제 기능을 다하지 못하여 한국군으로서 자존심이 상할 때'가 4.02점으로 높았으며, '상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 생각될 때'(3.79점) '한국에서 지원되는 약품 및 의료물품에 대해 타 유엔요원이 신뢰를 하지 못할 때'(3.74점)이었다. 의정병과와 수의병과 역시 '한국에서 지원되는 이동차량, 엠블란스의 노후 및 잦은 고장으로 제 기능을 다하지 못하여 한국군으로서 자존심이 상할 때'가 각각 4.00점 , 3.62점으로 가장 높았다.

의정병과인 경우 타 병과와 비교하여 '장비 및 기구 고장 시 장비부속 획득 및 신속한 수리가 안될 때' 도 3.33점으로 스트레스가 높았다(표-13).

<표 13> 병과별 스트레스 요인과 정도

병과 / 순위	보 병	평균	군 의	평균	간 호	평균	의 정	평균	수 의	평균
1	단원들과 조화를 이루지 않는 동료 및 부하장교의 독선적, 자나친 행동	3.87	상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 생각할 때	3.64	이동차량 및 앰브란스의 노후 잦은 고장으로 제 기능을 다하지 못하여 자존심이 상할 때	4.02	이동차량 및 앰브란스의 노후 잦은 고장으로 제 기능을 다하지 못하여 자존심이 상할 때	4.00	이동차량 및 앰브란스의 노후 잦은 고장으로 제 기능을 다하지 못하여 자존심이 상할 때	3.62
2	업무수행을 하기 위한 적절한 지식 및 기술부족	3.83	상관 및 동료의 자나친 사생활 간섭	3.59	단원들과 조화를 이루지 않는 동료 및 부하장교의 독선적 자나친 행동	3.79	상관의 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 생각할 때	3.66	단원들과 조화를 이루지 않는 동료 및 부하장교의 독선적, 자나친 행동	3.50
3	근거 없는 오해와 소문으로 괴로움을 당할 때	3.75	단원들과 조화를 이루지 않는 동료 및 부하장교의 독선적, 자나친 행동	3.58	한국에서 지원되는 약품 및 의료 물품에 대해 타 유엔요원이 신뢰하지 못할 때	3.74	업무처리 절차에 대해 동료상관들과 다른 의견 갈등이 있을 때	3.41	한국에서 지원되는 약품 및 의료 물품에 대해 타 유엔요원이 신뢰하지 못할 때	3.37
4	MINUROSO사령부와 업무상 마찰	3.62	상관 및 부하장교 들간의 필요한 의사소통이 제대로 이루어지지 않을 때	3.47	근거 없는 오해와 소문으로 괴로움을 당할 때	3.66	업무수행을 하기 위한 적절한 지식 및 기술부족	3.34	각반의 상호 원활한 의사소통 및 업무 협조가 제대로 되지 않을 때	3.36
5	행정업무 처리 시 정확한 처리 절차 및 유엔 규정을 잘 모를 때	3.57	이동차량 및 앰브란스의 노후 잦은 고장으로 제 기능을 다하지 못하여 자존심이 상할 때	3.35	상관의 불합리 불필요한 지시를 내린다고 생각할 때	3.51	장비 및 기구 고장 시 장비부속획득 및 신속한 수리가 안될 때	3.33	상관의 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 생각할 때	3.28

4. 스트레스 대처 양상

응답자들은 스트레스를 해결하기 위해서 주로 가족, 애인, 친구 등에 편지를 쓰거나 전화를 하는 경우가 가장 많았고, 그 외 휴식, 운동, 음악감상을 하였으며, 동료들과 술 또는 게임을 하는 경우가 가장 낮았다(표-14).

< 표 14 > 스트레스 대처 양상 명(%)

구 분	항상 하였다	자주 하였다	보통이다	가끔 하였다	전혀하지 않았다
가족, 애인, 친구등에 편지나 전화	9(10.0)	42(47.2)	16(18.0)	20(22.5)	2(2.3)
노래방 이용	3(3.5)	23(26.7)	21(24.4)	29(33.8)	10(11.6)
VTR 감상	7(8.0)	29(33.0)	19(21.6)	30(34.0)	3(3.4)
운동	15(16.9)	28(31.5)	21(23.6)	23(25.8)	2(2.2)
음악감상	13(14.8)	27(30.7)	23(26.1)	22(25.0)	3(3.4)
휴식	9(10.0)	38(42.2)	29(32.2)	14(15.6)	·
거리산책	7(8.0)	29(33.0)	23(26.0)	22(25.0)	7(8.0)
동료들과 술 또는 게임	3(3.4)	20(22.6)	29(33.0)	29(33.0)	7(8.0)
동료, 친한 사람에게 하소연	2(2.3)	21(24.4)	28(32.6)	26(30.2)	9(10.5)

응답자들이 현지적응이 어려웠을 때 도움을 받았던 사람들로는 친한 선·후배 또는 동료가 61.1%(55명)으로 가장 많았고, 자신이 소속된 반의 반장 18.9%(17명), 타 유엔요원 11.2%(10명) 순이었다(표-15).

< 표 15 > 현지적응이 어려웠을 때 도움을 준 사람

구 분	명 (%)
단장	3 (3.3)
자신이 소속된 반의 반장	17 (18.9)
친한 선·후배 또는 동료	55 (61.1)
타 유엔요원	10 (11.2)
없음	2 (2.2)
기타(명상, 기도, 예배)	3 (3.3)
계	**90 (100.0)**

5. 귀국 후 태도 및 가치관의 변화

가. 문항별 태도 및 가치관의 변화정도

문항별 태도, 가치관의 변화정도를 보면 '국제 사회에 대한 이해도가 높아졌다'가 4.32점으로 가장 높았으며, '적극적인 생활 태도로 변화' 4.26점, '자신의 발전을 위해 더욱 노력하고 있다'가 4.22점 '일과 자신에 대한 자신감이 커졌다' 4.17점 순이었다(표-16).

< 표 16 > 문항별 태도 및 가치관의 변화 정도

구 분	평균±표준편차	순 위
국제사회에 대한 이해도가 높아짐	4.32±0.63	1
적극적인 생활 태도로 변화	4.26±0.73	2
자신의 발전을 더욱 위해 노력	4.22±0.72	3
일과 자신에 대한 자신감이 커짐	4.17±0.75	4
일에 대한 성취동기가 높아짐	4.02±0.83	5
업무처리가 보다 합리적이 됨	3.93±0.83	6
인생에 대한 가치관이 달라 짐	3.87±1.09	7
외국 생활에 대한 동경이 커짐	3.49±1.12	8
근무시 답답함을 느낀 적 있음	3.36±1.29	9
직업을 바꿀 생각을 한 적 있음	3.29±1.41	10
계	**3.86±0.64**	

나. 일반적인 특성에 따른 태도 및 가치관의 변화

일반적인 특성에 따른 귀국 후 태도 및 가치관의 변화에서는 병과별로 보병이 4.06점, 간호병과 4.01점, 의정 3.68점 순이었으며, 계급별로는 영관급 4.01점, 하사관 3.95점, 위관급 3.80점순 이었다. 직책별로는 반장이 4.10점으로 가장 높았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 복무유형, 근무지, 결혼상태, 종교 등의 변수차이에 의한 통계학적 유의한 차이 역시 없었다.

일반적 특성에 따른 문항별 태도 및 가치관의 차이의 변화 정도에서 계급별로, 영관급은 '국제 사회에 대한 이해도가 높아졌다' 와 '자신의 발전을 위해 더욱 노력한다' 가 각각 4.60점으로 가장 높았으며, 이 중 '자신의 발전을

위해 더욱 노력한다'는 유의도 0.05%수준에서 통계학적으로 유의한 것이었다. 하사관은 '적극적인 생활 태도로 변화했다' 4.50점, 위관급은 '국제사회에 대한 이해도가 높아졌다' 4.26점으로 다른 항목에 비해 높았다. 복무유형별로 장기 근무자는 '자신의 발전을 위해 더욱 노력하고 있다' 4.30점이었고, 단기 근무자는 '국제사회에 대한 이해도가 높아졌다' 4.44점으로 가장 높았다. 귀국 후 장기 근무자에 비해 단기근무자가 직업을 바꿀 생각, 근무시 답답함 및 외국생활에 대한 동경이 장기 근무자에 비해 더 높았으나 통계학적으로 유의하지는 않았다.

병과별로 보병은 '귀국 후 국제사회에 대한 이해도가 높아졌다' '적극적인 생활태도로 변화했다' '성취동기가 높아졌다' '일과 자신에 대해 좀 더 자신감을 가질 수 있었다' '자신의 발전을 위해 더욱 노력하고 있다' 의 5개 문항에서 모두 4.62점으로 높았으며, 이 중 일과 자신에 대해 좀 더 자신감을 가질 수 있었다'는 통계적으로 유의하였다. 의정병과는 '자신의 발전을 위해 더욱 노력하고 있다' 4.50점으로 높았다. 간호병과, 수의병과, 군의병과, 모두 '국제사회에 대한 이해도가 높아졌다' 문항이 제일 높은 점수로 나타났다.

직책별로 단장은 '일과 자신에 대한 좀더 자신감을 가질 수가 있었다' '자신의 발전을 위해 더욱 노력하고 있다' 4.75점으로 가장 높았다. 반면, 귀국 후 '직업을 바꿀 생각을 한 적이 있다' '근무 시 답답함을 느낀 적이 있다' 각각 1.33점, '외국생활에 대한 동경이 커졌다' 1.55점으로 가장 낮았으나, 간호반원은 가장 높게 나타나 이는 유의도 0.05수준에서 통계적으로 유의한 것이었다. 반장급과 진료반원은 '국제사회에 대한 이해도가 높아졌다' 가 가장 높았고, 지원반원은' 적극적인 생활태도로 변화했다' 가 가장 높았다.

결혼상태별로 기혼과 미혼 모두 '국제사회에 대한 이해도가 가장 높았다' 가 가장 높았으나 미혼인 경우 귀국 후 직업을 바꿀 생각, 근무 시 답답함 및 외국생활에 대한 동경이 더 큰 것으로 나타났다. 종교 와 근무지에 따른

차이는 없었다.

대체로 계급별, 병과별, 직책별 구분에서 스트레스점수가 높았던, 영관급과 보병 및 간호병과 그리고 단장과 반장급에서 귀국 후 태도 및 가치관의 변화정도가 높은 것을 볼 수 있다(표-17).

< 표17 > 일반적 특성에 따른 태도 및 가치관 변화 정도

태도 가치관 변화 / 일반적 특성		국제사회에 대한 이해도 높아짐	적극적인 생활태도	성취동기가 높아짐	일에 대한 자신감 가짐	자신의 발전 위해 노력
		평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차
계 급	영관급	4.60 ± 0.51	4.47 ± 0.52	4.33 ± 0.62	4.33 ± 0.72	4.60 ± 0.51 *
	위관급	4.26 ± 0.68	4.15 ± 0.79	3.92 ± 0.89	4.08 ± 0.80	4.08 ± 0.76
	하사관	4.29 ± 0.61	4.50 ± 0.52	4.10 ± 0.66	4.36 ± 0.50	4.43 ± 0.51
복무유형	장기	4.25 ± 0.66	4.23 ± 0.73	4.00 ± 0.80	4.21 ± 0.75	4.30 ± 0.63
	단기	4.44 ± 0.61	4.29 ± 0.71	4.06 ± 0.86	4.08 ± 0.75	4.08 ± 0.83
병 과	보병	4.63 ± 0.52	4.63 ± 0.52	4.63 ± 0.52	4.63 ± 0.52 *	4.63 ± 0.52
	군의	4.29 ± 0.69	4.24 ± 0.66	3.88 ± 0.93	4.06 ± 0.83	4.00 ± 0.79
	간호	4.37 ± 0.37	4.23 ± 0.84	4.10 ± 0.91	4.28 ± 0.77	4.23 ± 0.72
	수의	4.13 ± 0.35	4.00 ± 0.53	3.63 ± 0.52	3.50 ± 0.53	3.88 ± 0.88
	의정	4.08 ± 0.67	4.25 ± 0.62	3.83 ± 0.58	4.08 ± 2.67	4.50 ± 0.52
직 책	단장	4.50 ± 0.58	4.50 ± 0.58	4.50 ± 0.58	4.75 ± 0.50	4.75 ± 0.50
	반장	4.67 ± 0.49	4.42 ± 0.67	4.17 ± 0.72	4.08 ± 0.79	4.58 ± 0.51
	진료반원	4.10 ± 0.70	4.10 ± 0.62	3.86 ± 0.85	3.95 ± 0.74	4.00 ± 0.71
	간호반원	4.26 ± 0.70	4.14 ± 0.88	4.03 ± 0.74	4.29 ± 0.79	4.14 ± 0.73
	지원반원	4.44 ± 0.51	4.50 ± 0.51	4.00 ± 0.69	4.11 ± 0.68	4.28 ± 0.75
근 무 지	라윤	4.40 ± 0.59	4.37 ± 0.59	4.13 ± 0.67	4.18 ± 0.73	4.37 ± 0.67
	전방근무	4.26 ± 0.68	4.16 ± 0.80	3.94 ± 0.91	4.15 ± 0.76	4.11 ± 0.72
결혼상태	기혼	4.36 ± 0.59	4.26 ± 0.62	4.05 ± 0.70	4.17 ± 0.70	4.26 ± 0.68
	미혼	4.26 ± 0.72	4.23 ±0.85	3.97 ± 0.97	4.15 ± 0.82	4.15 ± 0.75
종 교	유	4.34 ± 0.59	4.31 ± 0.70	4.10 ± 0.78	4.16 ± 0.70	4.26 ± 0.68
	무	4.22 ± 0.81	4.09 ± 0.81	3.86 ± 0.83	4.22 ± 0.86	4.13 ± 0.77

* $p < 0.05$

(표 계속)

< 표17 > 계속

태도 가치관 변화 일반적 특성		업무처리가 합리적이 됨	인생에 대한 가치관의 변화	직업을 바꿀 생각을 함	근무시 답답함 느낌	외국생활 동경 커짐	전체변화정도
		평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균 ± 표준편차	평균±표준편차
계 급	영관급	4.33 ± 0.62	4.13 ± 1.25	2.79 ± 1.53	3.21 ± 1.48	3.07 ± 1.44	4.01±0.68
	위관급	3.82 ± 0.84	3.80 ± 1.05	2.93 ± 1.38	3.43 ± 1.23	3.51 ± 1.04	3.80±0.64
	하사관	4.00 ± 0.78	3.86 ± 1.117	2.86 ± 1.56	3.21 ± 1.42	3.86 ± 1.03	3.95±0.61
복무유형	장기	3.96 ± 0.73	4.00 ± 1.07	2.81 ± 1.44	3.05 ± 1.43	3.32 ± 1.22	3.86±0.60
	단기	3.88 ± 0.79	3.64 ± 1.09	3.02 ± 1.38	3.56 ± 1.15	3.60 ± 1.04	3.85±0.71
병 과	보병	4.25 ± 0.89	3.75 ± 1.58	3.00 ± 1.91	2.71 ± 1.89	3.25 ± 1.58	4.06±0.81
	군의	3.71 ± 0.99	3.71 ± 1.05	2.24 ± 1.09	3.00 ± 1.00	3.29 ± 1.05	3.64±0.65
	간호	3.50 ± 0.82	4.27 ± 1.01	3.28 ± 1.42	3.77 ± 1.13	3.72 ± 1.01	4.01±0.64
	수의	3.50 ± 0.76	3.25 ± 0.89	2.88 ± 1.25	3.13 ± 1.55	3.13 ± 1.25	3.50±0.50
	의정	3.83 ± 0.58	3.67 ± 1.15	2.42 ± 1.38	2.92 ± 1.44	3.25 ± 1.29	3.68±0.50
직 책	단장	4.50 ± 0.58	3.75 ± 1.89	1.33 ± 0.58 *	1.33 ± 0.58 *	1.50 ± 1.00 *	3.71±0.77
	반장	4.17 ± 0.72	4.33 ± 0.93	3.25 ± 1.54	3.05 ± 1.43	3.67 ± 1.07	4.10±0.62
	진료반원	3.81 ± 0.93	3.43 ± 1.12	2.52 ± 1.12	3.05 ± 0.97	3.48 ± 0.93	3.63±0.63
	간호반원	3.97 ± 0.82	4.03 ± 0.98	3.29 ± 1.38	3.83 ± 1.10	3.71 ± 0.96	3.97±0.62
	지원반원	3.72 ± 0.83	3.78 ± 1.06	2.59 ± 1.54	2.94 ± 1.63	3.39 ± 1.33	3.79±0.68
근 무 지	라윤	4.00 ± 0.88	3.89 ± 1.79	2.77 ± 1.45	3.05 ± 1.43	3.32 ± 1.22	3.86±0.65
	전방근무	3.88 ± 0.80	3.84 ± 1.04	2.98 ± 1.39	3.56 ± 1.15	3.60 ± 1.04	3.92±0.64
결혼상태	기혼	3.96 ± 0.79	3.90 ± 1.107	2.50 ± 1.28	3.09 ± 1.17	3.38 ± 1.10	3.80±0.52
	미혼	3.89 ± 0.89	3.81 ± 1.08	3.42 ± 1.42	3.71 ± 1.37	3.63 ± 1.14	3.92±0.72
종 교	유	3.94 ± 0.85	3.89 ± 1.10	2.90 ± 1.44	3.28 ± 1.32	3.49 ± 1.106	3.87±0.62
	무	3.95 ± 0.78	3.77 ± 1.09	2.90 ± 1.37	3.59 ± 1.22	3.45 ± 1.33	3.82±0.71

Ⅴ. 고 찰

이 연구는 점차 세계적으로 PKO 활동과 역할이 증대되어가고 있는 즈음에서 서부사하라에서 PKO 단원으로 국제평화유지활동을 한 경험이 있는 국군의료지원단원들을 중심으로, 경험하였던 유형별 스트레스 정도와 대처방안 그리고 귀국 후 가치관, 태도변화에 대하여 분석해 보았다. Kohls(1979) 의하면, 새로운 문화에 대한 적응과정은 심리적인 4단계의 과정을 겪는데, 한두 달 안내의 최초 도취기를 지나 점차 문화적 차이가 두드러지고, 사소한 일에도 화를 내거나 말썽을 일으키는 이 문화 충격증상이 나타나는데, 대체로 6개월 이내에 문화적 충격을 경험한다고 보고하였다. 국군의료지원단원들의 서부사하라에서 PKO 활동을 하는 시기는 통상 6개월이므로 이 문화 충격기내에 임무를 수행한다고 볼 수 있다.

연구 대상자중 위관급이 67.8%, 장기근무자가 62.2%였으며, 응답자 전부가 자발적으로 PKO 활동에 참여하였다. 지원동기로는 '해외근무로 군경력을 쌓고 싶어서'가 50%를 차지하고 있었고, 근무 후 '차기 유리한 보직을 확보를 위해서' 21.6%, '외국에 대한 호기심' 18.2%로 나타났다. 이는 20대 후반 30대 초반의 젊은 장기 근무자들이 해외근무에 대한 강한 욕구와 호기심을 가지고 있다는 것을 보여주고 있다. 또한 이들은 영관급보다 대인 관계면에서도 스트레스가 적게 나타나서 낮은 연령층의 사람들이 상대적으로 진취적이고 적극적으로 행동함으로써 나이가 많은 사람들보다 쉽게 적응한다는 연구를 뒷받침 해주고 있다(Feldman & Thomas, 1991). 아울러 6개월간의 PKO 활동 후, 국내에 돌아와서 본인이 희망하는 지역에서 근무를 할 수 있게 된다는 잇점도 주요 지원동기로 받아들여지고 있다. 기혼자도 58.8%를 차지하고 있어 가족에 얽매이기보다는 본인의 경력을 우선시 하는 경향도 보여지고 있다.

요인별 스트레스에 영향을 미치는 변수로 계급, 복무유형, 병과, 직책, 근무지, 결혼상태, 종교 등에 대해 살펴보았으며, 이중 복무유형, 근무지, 결혼상태, 종교 등은 스트레스에 별다른 영향을 주지 않았다.

요인별 스트레스에서는 단원들간의 대인관계에서 오는 스트레스 점수가 가장 높았다. 이는 첫째로, 지금까지 잘 몰랐던 사람들이 대략 한달 여간의 출국 전 짧은 기간의 훈련을 통해 단위부대를 이루어 서부사하라에서 6개월간의 임무를 수행하는 과정에서, 새로 부여된 임무와 단원들간에 서로를 이해할만한 시간이 부족하였고, 업무처리절차나 행동양식의 차이에서 오는 갈등을 해결해 나갈 충분한 여건을 형성할 수 없었던 것으로 풀이될 수 있다, 이는 Organ 과 Greens(1974)의 연구에서 역할수행의 내용이나 방법에 대해 정보가 부족한 상황이 근무자의 긴장과 심리적 스트레스의 주요 요인으로 작용한다는 연구와 Louis(1980)의 이전의 직무와 새롭게 부여된 직무와의 차이가 크면 클수록 직무적응을 저해한다는 연구가 이를 뒷받침 해주고 있다고 볼 수 있다. 둘째, 거의 해외근무가 처음인 사람들로 구성되어 있어 국제업무에 미숙한 면이 있고, 다양한 국적을 가진 타 유엔요원들과의 문화적 차이에서 오는 이해부족 및 갈등, 언어소통이 원활하지 않는 것도 한 원인이라 할 수 있다. 서부사하라는 아랍문화권을 바탕으로 전세계 백 여 개의 국가가 개입하여 평화유지 활동을 하고 있는 지역으로, 생소하고 다양한 문화와 관습이 혼합되어 있으므로 본국의 문화와 다른 단일 문화권내에서 근무하는 것 보다 좀더 상황이 복잡해 질 수 있다. 이는 Torbion(1982)의 해외근무자들이 본국과 문화격차가 크게 나타나는 지역에서 파견근무자들의 불만족수준이 높게 나타난 것과 일맥상통한다고 볼 수 있다. 또한 학습효과에 따르면 인간은 경험축적에 의해 생산성이 높아진다. 이는 곧 해외근무경험이나 해외생활에 자주 접한 사람이 그렇지 못한 사람보다 해외생활에 대한 두려움이 적어 빨리 해외근무에 적응할 수 있다. 셋째, 단원들 중 규정을 제대로

준수하지 않는 경우에는 소수의 인원으로 업무를 수행하여야 하므로 동료 단원이 겪게되는 불편감 및 업무량증대는 국내근무보다 상대적으로 크다고 할 수 있다. 아울러 일과 중에는 물론 일과 후에도 늘 응급상황에 대비하여야 하는 의료지원부대의 특성상 대체로 집단행동을 할 수밖에 없는 상황에서 개인생활을 중요시하는 단원들과의 이해가 상충되는 것도 그 한 원인으로 풀이된다. 넷째, 한정된 환경과 인간관계 속에서 단원들간의 언행이 지나치게 과대 포장되어, 주변에 영향을 주고 오해와 소문으로 퍼질 가능성도 배제 할 수 없다.

전반적인 업무에 있어서 가장 많이 스트레스를 받고 있는 항목으로는, '상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 느낄 때', '진료, 간호, 지원반이 상호 원활한 의사소통 및 업무협조가 안될 때', '업무 절차 시 동료, 상관들과 다른 의견, 갈등이 있을 때' 등으로 주로 단원들간의 업무협조, 의사소통이 주요 원인으로 작용하고 있음을 보여주고 있다. 이는 단지 외국어 구사능력 부족으로 업무수행에 영향을 미치는 것보다 더 많은 스트레스 요인으로 작용하고 있으며, 타 유엔요원들간의 관계보다 단원들간의 상, 하 동료 및 부서간 긴밀한 협조, 의사소통이 중요함을 의미한다. Felman(1981)은 해외파견 근무 시 근무분위기, 자율권, 동료와의 관계가 현지적응에 영향을 줄 수 있는 요인으로 보고한 바 있어, 단장 및 중간관리자인 각반의 반장은 권위주의적 리더쉽보다는 단원들이 새로 부여받은 임무에 잘 적응할 수 있도록 지지하고 격려하는 분위기 조성과 불필요한 업무지시의 자제, 실무위주의 업무형 리더쉽으로 조직을 이끌어 가는 것이 바람직하다고 하겠다.

근무 환경면에서 '한국에서 지원되는 이동차량 및 엠블란스의 노후 및 잦은 고장으로 타 유엔군 앞에서 한국군의 자존심이 상할 때'가 3.81점으로 전체 스트레스요인 중 전 PKO 단원이 가장 많이 스트레스를 받는 것을 나타났다. 선진국에서 후진국까지 다양한 나라가 참여하고 있는 PKO 활동이므로

때론 작은 것도 비교의 대상이 되고 자국을 대표하여 활동하는 PKO 단원들에게 정신적, 심리적으로 영향을 주고 있음을 간과해서는 안 된다. 사막지대에서 신속한 환자 후송에 엠블란스의 역할은 막중하므로 적절한 차량지원이 중요하다고 하겠다. 아울러 '약품 및 의료물품을 타 유엔요원이 신뢰하지 못할 때 및 부족 시'도 근무자들이 스트레스를 받고 있으므로 현지에 지원하는 약품 및 의료물품의 품질에 대한 재검토가 요구된다. 왜냐하면 PKO 활동은 현지에서 직접 참가하여 활동하는 것도 중요하지만 지원되는 물품을 통해서도 국위선양 및 이미지가 정해지고, PKO 단원들의 사기에 영향을 미치기 때문이다. 혹 발생할지 모르는 납치, 인질 등에 대한 불안감, 두려움, 죽음에 대한 공포감은 거의 갖고 있지 않고 있어 서부사하라 정세가 안정되어 있음을 보여주고 있다.

전방근무(team site) 스트레스에서는 '환자 발생 시 투여할 적절한 약품 및 물품이 부족할 때'가 3.20으로 나타나 정확한 물품 소요파악 및 원활한 물품 지원이 중요함을 보여주고 있다. 또한 '싫어하는 사람과 한 팀으로 2주간 근무 시'에도 스트레스를 많이 받고 있어 각반의 반장들은 근무스케줄 조정에 이런 인간관계 요소를 배려할 필요가 있다고 판단된다.

개인 생활면에서 '상관 및 동료의 지나친 사생활간섭'과 '고국, 가족, 자녀, 애인에 대한 그리움'이 높았다. Black 과 Stephens(1989)의 연구에서 나타나 있듯이, 해외파견 근무자들이 현지에서 근무시 배우자 또는 자녀들의 적응과 밀접하게 연관되어있고, 본국에 두고 온 가족과 친구 그리고 익숙해진 생활환경으로부터의 분리로 경험하게되는 고립감, 불편감이 해외근무에 영향을 미치고 있다. 고국에 두고 온 가족들이 건강하고 편안한 생활을 하고 있고, 이들과 긴밀한 관계유지는 현지에서 근무 시 심리적, 정서적 안정에 많은 도움을 줄 수 있다. 단원들간에도 어느 정도 사생활 노출은 어쩔 수 없다 하더라도 불필요한 간섭에 대해서는 신중을 기해야 할것이다.

Kasl(1984)은 해외파견 근무자들이 현지 근무 시 영향을 미치는 물리적 환경으로 극단적인 기후차이, 사회, 문화적 관습의 차이, 식생활의 부적절함으로 보고하였지만, 서부사하라에서 활동한 PKO 단원들은 문화, 환경적인 요인에서 오는 스트레스 점수가 낮아 생소한 아랍문화와 기후차이 식생활차이 등에 별다른 영향을 받지 않는 것으로 조사되었다.

귀국 후 상황 스트레스에서 '차기보직이 본인의 희망과 다른 지역으로 근무명령을 받을 때'와 '한국군 체제에 맞게 다시 적응할 때'에 대한 점수가 높았다. 차기 유리한 보직을 확보하기 위하여 PKO 활동근무를 지원한 사람들도 21.6%나 되는 만큼, PKO 단원들에 대한 각별한 보직관리가 요망된다고 하겠다.

계급별, 병과별, 직책별로 대인관계에서 오는 스트레스 점수를 살펴보면, 통계적으로 유의하지는 않으나, 직책별로 단장 3.28점, 반장 3.24점으로 대인관계에서 오는 스트레스 점수가 높았다. 이는 단, 반장은 영관급으로 실무를 하는 위관급장교보다, 직책상 관리자로서 국위선양이라는 과제 앞에서 타 유엔요원 뿐 아니라 단원들간의 조화, 화합 그리고 단결을 이루어 조직을 이끌어야 하는 책임감이 크기 때문인 것으로 생각할 수 있다. 간호병과는 근무환경에서 오는 스트레스가 타병과보다 높았고 이는 통계학적으로 유의한 결과를 보였는데, 간호장교들이 이동차량으로 인한 스트레스가 높기 때문으로 풀이된다. 지원반원은 근무환경에서 스트레스가 낮았으며, 통계학적으로 유의한 결과를 보였다. 이는 지원반원인 경우 타 유엔요원과의 관계가 대체로 적기 때문일 것으로 평가된다.

병과별 스트레스 유형과 정도를 살펴보면, 보병은 '단원들과 조화를 이루지 않는 동료 및 부하장교의 독선적 또는 지나친 행동을 보일 때'가 가장 높았고 군의는 ' 상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 느낄 때' 가장 높았다. 이는 병과의 특성을 반영한 것으로 보여지는데, 주로 행정업무를 하는

보병병과는 대다수 의무병과 단원들과의 갈등이 불가피한 것으로 보여진다. 합리성을 추구하며 환자진료의 실무를 우선 시 하는 군의는 상관의 불합리, 불필요한 지시에 가장 많이 스트레스를 받고 있는 것을 볼 수 있다. 간호, 의정, 수의병과 모두 노후 된 이동차량 및 엠블란스로 가장 많이 스트레스를 받고 있었으며, 간호병과와 의정병과인 경우, 이 부분의 스트레스 평균점수가 각각 4.02, 4.00점으로 가장 높은 수준을 보여주고 있으므로 시급한 대체가 필요하다고 하겠다.

현지적응이 힘들고 어려울 때 단원들의 61.1%가 가장 많이 도움을 받고 있는 사람은 친한 선·후배 또는 동료로 단원들간 세심한 배려와 격려가 중요하다는 점을 시사하고 있다. 단·반장도 22.2%에 이르고 있어, 언급했듯이 단장 및 중간관리자인 반장들은 권위주위적 태도보다는 따뜻한 마음과 깊은 이해심으로 단원들을 이끌어 나갈 자세가 필요하다고 하겠다. 스트레스 해소방안으로 단원들은 고국의 가족, 친구, 애인 등에게 편지를 쓰거나 전화, 휴식을 취하거나 운동 등을 하는 것으로 나타났다. 단조롭고 한정된 환경에서 스트레스 해소방안이 다양하지 못하므로, PKO 단원들이 근무 후 스트레스를 충분히 해소하며 여가를 보낼 수 있는 환경조성을 위한 지원과 대책이 마련되어야 할 것이다.

귀국 후 태도, 가치관의 전체변화정도는 보병병과와 간호병과가 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

문항별로 귀국 후 태도, 가치관의 변화를 살펴보면 ‘국제사회에 대한 이해도가 높아졌다’ 4.32점, ’적극적인 생활 태도로 변화했다‘ 4.26점, ’자신의 발전을 위해 더욱 노력하고 있다‘ 4.22점, 등 긍정적으로 태도 가치관이 변화되었음을 볼 수 있고, '직업을 바꿀 생각을 한 적이 있다'가 가장 낮게 나타나 PKO 단원들은 대체로 귀국 후 근무를 충실히 하면서 적극적인 자세로 자신의 발전을 위해 노력하고 있음을 알 수 있다.

복무유형별로 장기근무자에 비해 단기근무자가 외국생활에 대한 동경과 근무 시 답답함, 직업을 바꿀 생각을 하는 경우가 다소 높게 나타났다. 반면 장기근무자는 '자신의 발전을 위해 더욱 노력하고 있다' 가 높아서 장기근무자와 단기근무자간의 태도변화가 다소 다른 유형임을 알 수 있다.

병과별로 보병병과는 귀국 후 '국제사회에 대한 이해도가 높아졌다' '적극적인 생활태도로 변화했다' '성취동기가 높아졌다' '일과 자신에 대한 자신감이 커졌다' '자신의 발전을 위해 더욱 노력한다' 의 5개 문항에서 4.62점으로 가장 높게 나타나서 긍정적인 태도변화가 가장 컸다.

직책별로 단장급들은 귀국 후 '일에 대한 자신감' 및 '자신의 발전을 위해 더욱 노력하고 있다' 4.75점으로 높은 반면, 직업을 바꿀 생각 및 근무 시 답답함 등이 각각 1.33점, 외국생활에 동경 1.55점으로 타 직책에 비해 제일 낮게 나타나 귀국 후 안정된 생활 속에서 일에 만족감을 가지고 살고 있음을 보여주고 있다. 반면 간호반원인 경우 '직업을 바꿀 생각을 한 적이 있다' 3.29점, '근무 시 답답함을 느낀 적 있다' 3.83점, '외국생활에 대한 동경이 커졌다' 3.71점 등으로 높았으며 이는 유의도 0.05%수준에서 통계적으로 유의한 것이어서 귀국 후 근무 시 만족감이 떨어짐을 보여주고 있다. 그러므로 간호병과 관리자들은 이들에 대한 세심한 배려와 격려가 요구된다고 하겠다.

결혼상태별로 기혼, 미혼 모두 '국제사회에 대한 이해도가 높아졌다' 가 제일 높게 나타났지만 미혼인 경우 '직업을 바꿀 생각', '근무시 답답함' 및 '외국생활에 대한 동경' 등이 기혼에 비해 다소 높아 이들의 진취적인 면을 엿볼 수 있다. 종교와 근무지에 따른 차이는 없었다.

본 연구는 단원들이 활동했던 시기나 상황이 각각 다르고 과거에 경험했던 스트레스를 회상하여 조사하였으므로 몇 가지 방법론적 제한점이 제기될 수 있다. PKO 단원중 군의관은 대체로 전역을 해서 현 근무지를 추적하기 어려웠고, 설문에 응답한 간호장교의 비율이 타 병과에 비해 높게 차지하고

있으며, 타 지역의 PKO 활동과 다는 서부사하라의 고유의 근무내용으로, 설문결과를 일반화하기에 무리가 있을 수 있다. 또 5개 의무병과와 보병병과 단원들이 경험했던 상황마다 특이하고 다양한 개별적인 스트레스를 포괄적이고 객관적으로 수용하는데 한계가 있었다. 평가도구인 설문지를 연구자가 근무자들과의 면담 등을 통해 임의로 설문내용과 문항 수를 작성하여 연구도구의 타당도 및 신뢰도에 문제가 제기되어 신뢰도 검증을 거쳤으나 타당도는 검증되지 못하였다. 그럼에도 불구하고 94년 서부사하라지역에 국군의료지원단이 평화유지활동을 시작한 이래, PKO 단원들이 현지근무를 하면서 겪었던 스트레스에 관한 선행연구가 없었으므로, 본 연구는 PKO 단원들이 근무 시에 신체적, 정신적, 심리적, 상태에 영향을 주었던 유형별 스트레스와 대처양상, 그리고 귀국 후 태도, 가치관의 변화를 조사한 최초의 연구라는 점에 본 연구의 의의가 있다고 하겠다.

Ⅵ. 결 론

PKO(평화유지활동)에 참여하고자 하는 사람들이 신체적 정신적 심리적으로 안정된 상태에서 원활한 임무를 수행하는데, 필요한 기조자료를 제공하고자 2001년 4월 10일부터 5월 1일까지 3주간 서부사하라에서 PKO 활동경험이 있는 국군의료지원단원 90명을 대상으로 설문조사 하였다. 요인별 스트레스와 태도 및 가치관의 변화 정도는 기술통계량을 이용하여 분석하였고, 요인별 스트레스와 태도 및 가치관의 변화정도와의 차이는 t검정과 분산분석을 이용하여 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 응답자는 계급별로 위관급이 67.8%, 장기근무자 62.2%로 가장 많았으며, PKO 근무지원은 모두 자발적으로 참여하였고 지원동기로는 '해외근무로 군 경력을 쌓고 싶어서가' 가장 많았다.

2. 유형별 스트레스를 항목별로 살펴보면, 전반적인 업무에서는 '상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 느낄 때'가 가장 높았고, 근무환경에서는 '이동차량 및 엠블란스의 노후 및 잦은 고장 등으로 제 기능을 다하지 못하여 자존심이 상할 때' 3.84점으로 이는 전체 스트레스항목에서 가장 높은 점수였다. 전방근무(team site)에서는 '환자 발생 시 투여할 적절한 약품 및 물품이 부족할 때' 가장 스트레스가 높았다. 대인관계에서는 '동료 및 부하장교의 독선적·지나친 행동 시' 3.62점으로 가장 높았고, 개인생활에서는 '상관 및 동료의 지나친 사생활 간섭 시 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 문화, 환경적인 요인과 귀국 후 상황 스트레스는 비교적 낮게 나타났다.

3. 일반적 특성에 따른 유형별 스트레스에서 계급별로 영관급, 위관급 모두 대인관계에서 스트레스가 가장 높았다. 병과별로는 보병과 간호병과가 역시 대인관계에서 스트레스가 높았으나 통계학적으로 유의하지는 않았다. 간

호병과는 근무환경에서 3.0점으로 타 병과보다 높았으며, 이는 유의도 0.05수준에서 통계적으로 유의하였다. 직책별로 지원반원은 근무환경에서 2.38점으로 다른 직책에 비해 낮아 통계학적으로 유의한 차이가 있었다.

4. 병과별로 스트레스요인과 정도를 보면, 보병은 '단원들과 조화를 이루지 않는 동료 및 부하장교의 독선적 또는 지나친 행동을 보일 때' 군의는 '상관이 불합리, 불필요한 지시를 내린다고 느낄 때' 가장 높았다. 간호, 의정, 수의 모두 '이동차량 및 엠블란스의 노후 및 잦은 고장 등으로 제 기능을 다하지 못하여 한국군의 자존심이 상할 때' 각각 4.02, 4.00점. 3.62점으로 차량문제로 스트레스를 가장 많이 받고 있는 것으로 나타났다.

5. 현지적응이 어려웠을 때, 도움을 준 사람으로는 친한 선·후배가 61.1%으로 가장 많았으며, 응답자들은 스트레스를 해결하기 위해 가족, 애인, 친구 등에 편지를 쓰거나 전화를 하는 것으로 나타났다.

6. 귀국 후 태도 및 가치관의 변화정도를 문항별로 살펴보면, '국제사회에 대한 이해도가 높아졌다'가 4.32점으로 가장 높았다. 병과별로 태도 및 가치관의 변화 정도는 보병병과 와 간호병과 단원이 가장 높았으며, 계급별로는 영관급 4.01점, 직책별로는 반장이 4.10점으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

7. 일반적 특성에 따른 태도 및 가치관의 변화에서 계급별로 영관급, 위관급 모두 '국제사회에 대한 이해도가 높아졌다'가 가장 높았고 영관급인 경우 '자신의 발전을 위해 노력한다'가 다른계급에 비해 높았으며 이는 통계학적으로 유의하였다. 하사관은 '적극적인 생활태도로 변화했다'가 가장 높았다. 병과별로 보병이 '국제사회에 대한 이해도가 높아졌다'외 4개 문항에서 4.62점으로 태도 및 가치관의 변화가 컸으며, 이 중 '일과 자신에 대해 좀더 자신감을 가질 수 있었다'는 유의도 0.05%수준에서 통계적으로 유의한 것이었다. 직책별로 단장은 일에 대한 자신감을 가지고 자신의 발전을 위해 더 노

력하고 있는 것으로 나타났으며, '직업을 바꿀 생각' '근무 시 답답함을 느낀적 있음'이 각각 1.33점, '외국생활에 대한 동경이 커짐'이 1.55%로 낮았으며, 반면에 간호반원은 '직업을 바꿀 생각', '근무시 답답함을 느낀적 있음', '외국생활에 대한 동경이 커짐'이 가장 높아 통계적으로 유의한 것이었다.

본 연구의 결과를 통하여 볼 때 응답자의 대부분은 '해외근무로 군 경력을 쌓고 싶어서' PKO 활동에 참여하고 있으며, 현지 근무 시 단원들간 대인관계로 인해 스트레스를 가장 많이 받는 것으로 나타났다. 유형별 스트레스의 전체 항목에서는 ' 지원되는 이동차량 및 엠블란스 기능이 노후 되어 잦은 고장으로 제 기능을 다하지 못할 때' 스트레스 점수가 가장 높았다. 스트레스를 해소하기 위해 가족 및 친구 등에 편지를 쓰거나 전화를 하고 있으며, 현지 근무 시 어려울 때 도움을 준 사람으로 친한 선, 후배 또는 동료로 나타났다. 귀국 후 태도 및 가치관의 변화에서는 '국제사회에 대한 이해도가 높아졌다'가 가장 높게 나타났다.

이상의 연구결과를 바탕으로 볼 때, 첫째, 출국 전 교육 시 단원들간의 충분한 교류로 상호이해와 화합을 도모하며, 현지상황과 임무 수행 시 발생할 수 있는 모든 상황에 대한 실질적인 실무교육이 필요하다. 둘째, PKO 단원을 선발 시 실무능력과 어학은 물론, 국제감각과 포용력, 인내력, 사명감을 갖춘 사람을 선발하도록 한다. 셋째, 병과별 특성에 맞는 다양한 스트레스 대처방안 개발 및 지원대책이 필요하며, 아울러 현지에서 사용중인 이동차량 및 엠블란스의 교체와 지원되는 약품 및 의료물품에 대한 품질검토가 요망된다 하겠다.

참고 문헌

강윤식, 감 신, 이상원, 등. 일부 의사들의 직무스트레스와 관련요인. 예방의학 회지 2001;34(2):141-147

김도영. 해외파견인력의 귀임 후 적응에 관한 연구. 충남대학교 대학원 석사논문, 1998

김선옥. 일부 청년기 대상자의 스트레스에 관한 연구, 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원 간호학 석사논문, 1991

김열수. 국제기구를 통한 분쟁관리. 도서출판 오름, 2000

김열수. PKO 기본개념. 국방참모대학, 1996

김우영. 해외파견근무자의 현지적응 애로요인에 관한 연구. 전주대학교 무역학과 석사논문, 1996

김원현. 평화유지활동개념. 국방참모대학, 1999

김재기. 직무 스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 경상대학교 경영대학원 석사논문, 1998

고정애. 직무스트레스 요인이 조직유연성에 미치는 영향에 관한 연구. 영남대학교 경영대학원 석사논문, 2000

공선표. 해외파견근로자의 문화적 차이인식이 현지적응에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 박사논문, 1996

문진수. 조직 스트레스에 대한 지각과 반응에 관한 연구. 경상대학교 경영행정대학원 석사논문, 1990

박상옥. 근무특성이 직무스트레스에 미치는 영향에 대한 실증적 연구. 경남대학교 경영대학원 석사논문, 1999

배정이, 서문자. 간호사의 업무 스트레스에 관한 연구. 대한간호학회지 1990;9(3):259-272

신현주. 간호사의 업무 스트레스와 유머 감각에 관한 연구. 서울대학교 대학원 간호학 석사논문, 1998

송영선, 백승주, 신범철. 북한 붕괴사태와 UN PKO 운용에 관한 연구. 한국국방연구원 1998;12:26-49

송영선, 이근수. 한국의 UN PKO 정책 방향. 한국국방연구원 2000;5:35-79

이연수. 직무 스트레스와 정신건강의 관련성 연구. 연세대학교 보건대학원 석사논문, 2000

이종목. 스트레스 과학의 이해. 신광출판사, 1997

이행희. 종합병원 간호사의 스트레스 지각정도와 직무만족간의 관계. 경성대학교 대학원 교육학 석사논문, 2001

오강섭. 직장인 스트레스 어떻게 할 것인가. 지구촌, 1995

장기수. 한국의 유엔 PKO 정책 검토. 카톨릭대학교 국제대학원 석사논문, 2000

조금숙. 간호사의 스트레스 지각 정도, 대처유형, 사회적지지 정도, 스트레스 증상간의 관계연구. 고려대학교 교육대학원 석사논문, 1997

채시권. 직무 스트레스에 대한 지각과 반응에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사논문, 1991

최동진. 해외파견경영자의 훈련과 적응도에 관한 실증적 연구. 한국외국어대학교 대학원 경영학과 석사논문, 1990

차봉석, 장세진, 이명근 등. 일부 제조업 근로자의 스트레스와 정신건강에 관한 연구. 예방의학회지 1988;21(2):90-100

최현숙. 중환자실 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스 비교 연구. 경희대학교 행정대학원 석사논문, 1998

한금선. 통합적 스트레스 관리프로그램이 정신심리 질환자의 스트레스 증상에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사논문, 1997

홍진하. 직무스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구. 경남대학교 경영대학원 석사논문, 1996

Abe H, Wiseman RL. A Cross-cultural Confirmation of the Dimensions of Intercultural Effectiveness. International Journal of intercultural Relations 1983;7:53-68

Beehr Ta, Newman JE. Hob Stress. Employee Health, Organizational Effectiveness, personal psychology 1978;31(4):665-669

Black Js, Stephens GK. The Influence of the spouse on American Expatriate Adjustment in Overseas Assignments. Journal of Management 1989;15:529-544

Black Js. Work Role Transitions. A study of American Expatriate Managers in Japan, Journal of International Business studies 1988, pp227-294

Dropkin MJ and Scott DW. A Stress Coping Model. Advances in Nursing. Vol.3, No.1, koct. k1980

Feldman DC. The multiple socialization of Organization members. Academy of Management Review 1981;6:309-318

Feldman DC. & Thomas DC. From Desert Shield to Desert Storm Life as an expatriate during the persian Gulf War. Organizational Dynamics, 1991;20:37-47

French JR & Caplan RD. Organization and individual strain. The Applied Psychology of Work Behavior, A Book of Business Publications, 1978, pp307-339

French JR, Rogers Jr, Cobb S. Adjustment as a person - Environment

Fit. Coping and Adoption, 1974, p24

Gunderson EK. Organizational and Environmental Infulences on Health and Performance. Managerial Control and Organizational Democracy, New York: Halsted Press, 1978, pp43-60

Hautaluoma JE, Kaman V. Description of peare Corps Volunteers Experience in Afghanistan. Topics in Cultural Learning 1975;3:79-96

Hawes F, Kealey, DJ. An Empirical study of Canadian Technical Assistance. International Journal of Intercultural Relations 1981;5:239-258

Ivancevich JM & Donelly JH. Relation of Organizational structure to Job satisfaction, Anxiety-stress and Performance. Administrative Science Quarterly, 1975, pp272-280

Kahn R L. Organizational stress. Studies in Role Conflict and Ambiguity, New York: John Wiley & Sons, 1964

Kahn R L. The Social Psychology of Organization. John Wiley & Sons, 1978, p206

Kasl SV. Who to Welcome a New Measure. American journal of public Health 1984;74:106-108

Lazarus RS. In the primary of cognition. American psychologist, 1984

Louis M. Surprise and Sense making. What Newcomers Experience in Entering unfamiliar Organizational Setting, Administrative Science Quarterly 1980, pp225-251

Mechanics D. Student under Stress. New York. The Free Press of Glencoe, 1962

Matteson MT. Stress a and work. A managerial perspectives, London: Fortsman and Company, 1980

Parker DF. Organizational Determinants of Job Stress. Organization Behavior and Human Performance 1983;32(2):160-177

Poulton EC. Blue Collar Stressors. Stress at work, New York: John & Sons, 1978

Schultz DP. Psychology and Industry Today. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Third Edition, McMillan Publishing Co, 1982 p445

Selye H. The Stress Concept & Some of It's Implications. Human Stress & Cognition, John Willy & Sons, 1979, p8-15

Slocom JW. Organization Behavior. West Publishing Company, 1986, p516

Steers RM. Major Influences on Employee Attendance. Joural of Applied psychology 1978;63(4):345-360

Torbiorm I. Living abroad. personal Adjustment and personnel policy in the overseas Setting, New York: John Wiley & Sons, 1982

서부 사하라에 PKO요원으로 활동하였던 국군의료지원단원이 경험하였던 스트레스에 관한 설문지

안녕하십니까?
본 설문지는 서부 사하라에서 PKO 활동(평화유지활동)을 하였던, 국군 의료지원단원들이 현지적응과 임무수행 중 경험했을 것으로 예상되는 스트레스 상황들과 정도를 파악하여 향후 서부사하라 및 타 지역에 평화유지활동을 하게 될 모든 PKO 요원들의 사전교육 및 현지적응과 관련, 근무이해를 돕기 위해 작성된 것입니다.
귀하께서 주시는 모든 자료는 익명으로 처리되며 연구목적으로만 사용될 것입니다. 바쁘시더라도 평소 생각하셨던 의견을 솔직하게 답변해 주시길 바랍니다. 감사합니다.

2001 . 4

연세대학교 보건대학원
김 정희 드림

Ⅰ. 일반적 특성

1. 사하라에서 근무 시 귀하의 계급은?
 1) 중, 대령 2) 소령 3) 대위 4) 중위 5) 준위 6) 상사 7) 중사
2. 사하라에서 근무 시 귀하의 근무형태는?
 1) 장기 근무자 2) 단기 근무자 3) 연장
3. 근무 시기는 ? (년 월부터 년 월까지) _____진
4. 귀하가 속했있던 병과는 ?
 1) 보병 2) 군의 3) 치의 4) 간호 5) 수의 6) 의정

5. 그 당시 직책은 ?

1) 단장 2) 각반의 반장 3) 진료반원 4) 간호반원 5) 지원반원

6. 주 근무지는 ?

1) 라윤 2) teamsite 3) 라윤과 teamsite 교대로

7. 근무당시 귀하의 결혼상태는 ?

1) 기혼 2) 미혼 3) 기타 (동거, 이혼 ..)

8. PKO요원으로서 근무를 하게된 지원동기는 ?

1) 자발적 2) 강압적

9. 8번에 1)으로 대답하신 경우에 지원동기는 ? ( )

1) 해외근무로 군경력을 쌓고 싶어서

2) 근무 후 차기 유리한 보직을 확보하기 위해

3) 경제적인 이유로

4) 진급에 유리할 것 같아서

5) 외국에 대한 호기심으로

6) 주변사람들의 권유로

7) 부대근무에 대한 권태

8) 기타( )

10. 본인의 종교는?

1) 기독교 2) 불교 3) 천주교 4) 없음 5) 기타

Ⅱ. 다음은 서부 사하라 PKO 한국군 의료지원단원들이 경험하였을 것으로 추정되는 스트레스상황을 제시한 것입니다. 귀하가 경험했던 스트레스와 상황과 일치된다고 생각하시는 해당란에 ∨ 표를 하여주십시오.

1. 전반적인 업무

번호	질 문	스트레스를 매우 심하게 느꼈다	스트레스를 심하게 느꼈다.	스트레스를 약간 느꼈다.	스트레스를 별로 느끼지 않았다.	아무렇지도 않았다.
1	본인이 수행하는 업무에 대해 전문직으로서 성취감이 결여됨을 느꼈을 때					
2	자신의 역할에 대하여 자신감, 자부심이 결여됨을 느꼈을 때					
3	외국어 구사능력부족으로 의사소통에 지장을 초래하여 업무수행이 원활하게 진행되지 않을 때 (환자진료 및 모든 업무처리 시)					
4	환자 및 다른 유엔요원으로부터 무리한 진료 요구 및 간호행위를 요구받을 때					
5	본인의 전공 및 주특기와 다른 질환을 가진 환자를 진료 및 간호를 해야될 때					
6	소수의 근무자로 응급환자를 처리할 때					
7	응급상황 처리능력에 대해 자신감이 부족할 때					
8	국내와 다른 현지에서의 행정업무 처리 시 정확한 처리절차 및 UN 규정을 잘모를 때					
9	본인이 감당하기 힘든 지나치게 많은 업무나 활동을 해야될 때					
10	본인의 고유의 업무와 상관이 없는 잡다한 일을 해야될 때 (청소, 걸레질, 창고정리, 장비수리 물품정리 물품제작 등)					
11	업무 처리 절차에 대해 동료, 상관들과 다른 의견 및 갈등이 있을 때					
12	업무를 수행하기 위한 적절한 지식 및 기술이 부족함을 느낄 때					
13	휴일 없이 근무를 할 때					
14	일과 후 당직근무를 할 때					
15	업무수행에 필요한 전문서적 및 참고책자 지침서 등이 부족하거나 없었을 때					
16	함께 일하는 동료가 업무에 필요한 전문적 이고 숙달된 기술 및 의사소통이 미숙하여 업무수행에 어려움을 겪었을 때					
17	낮 근무에 이어서 초밤번근무까지 연장근무를 해야될 때					
18	외국인과 전화로 상담 및 업무를 처리할 때					
19	각반의 업무 및 직책상의 업무구분이 불명확할 때					
20	각반이 상호 원활한 의사소통 및 업무협조가 제대로 되지 않을 때					

2. 근무환경

번호	질 문	스트레스를 매우 심하게 느꼈다	스트레스를 심하게 느꼈다	스트레스를 약간 느꼈다	스트레스를 별로 느끼지 않았다	아무렇지도 않았다
1	주변정세 및 상황에 대하여 정확한 정보를 모를 때					
2	혹 발생할지 모르는 납치, 인질 등에 대한 불안감 두려움 및 죽음에 대한 공포감을 느낄 때					
3	업무와 상관없는 사교모임, 파티에 참석을 해야될 때 또는 강요받을 때					
4	유엔에서 필요한 off road 운전면허시험을 치룰 때 (낙방에 대한 불안감을 느낄 때)					
5	제한된 인원과 물자로 한국의 날 행사를 준비할 때					
6	한정된 근무환경에서 거의 매일 같은 사람과 업무를 해야될 때					
7	치료에 필요한 물품, 약품이 부족할 때					
8	환자진단에 필요한 적절한 진단기구 및 검사가 안될 때					
9	환자를 진료 및 간호하기에 적절한 진료실 및 병실여건이 안될 때					
10	환자를 지원되는 이동차량 및 엠블란스의 노후 및 잦은 고장 등으로 제 기능을 다하지 못하여 한국군의 자존심이 상할 때					
11	한국에서 지원되는 약품 및 의료물품에 대해 타 유엔요원이 신뢰를 하지 못할 때					
12	한국 뉴스를 제때에 전달받지 못할 때					

3. **전방 근무** (team site)

번호	질 문	스트레스를 매우 심하게 느꼈다	스트레스를 심하게 느꼈다	스트레스를 약간 느꼈다	스트레스를 별로 느끼지 않았다	아무렇지도 않았다
1	전방 근무 시 고립감, 고독감을 느낄 때					
2	환자 발생 시 투여할 적절한 약품 및 물품이 부족할 때					
3	응급환자 발생에 대한 두려움을 느낄 때					
4	응급처치교육을 실시할 때의 언어, 교재 교구재가 부족할 때					
5	싫어하는 사람과 한 팀으로 2주간의 전방근무를 해야될 때					
6	헬기로 이동시 추락, 사고에 대한 위험을 느낄 때					
7	헬기로 이동시 멀미, 날씨 모래바람 등으로 몸이 힘들 때					
8	바퀴벌레 더러운 식기 등의 비위생적인 식생활을 할 때					
9	다국적 군인이 지나친 관심 보일 때					
10	다국적군인의 지나친 농담 및 성적호기심으로 관심을 보일 때					
11	여가시설이 없어 근무 후 할 일없이 소일할 때					
12	샤워시설, 화장실 등의 낙후, 고장 및 구조 등이 달라 개인위생에 어려움이 있을 때					
13	사막의 무더운 날씨에 에어콘이 고장, 작동되지 않을 때					

4. **문화적 환경적 요인**

번호	질 문	스트레스를 매우 심하게 느꼈다	스트레스를 심하게 느꼈다	스트레스를 약간 느꼈다	스트레스를 별로 느끼지 않았다	아무렇지 도 않았다
1	**종교, 문화, 풍습이 다른 아랍문화권에서 행동제약 및 이질감을 느낄 때**					
2	**사막기후에 대한 부적응으로** (hot, sandy, windy)					
3	**제공되는 음식의 맛, 독특한 향이 입맛에 안 맞을 때**					
4	**한국 전통 음식에 대한 그리움을 느낄 때**					
5	**운전 시 한국과 다른 교통규칙에 적응해야 될 때**					

5 . 대인 관계

번호	질 문	스트레스를 매우 심하게 느꼈다	스트레스를 심하게 느꼈다	스트레스를 약간 느꼈다	스트레스를 별로 느끼지 않았다	아무렇지도 않았다
1	동료가 본인의 생각 및 가치관만을 고집하여 타 유엔요원들과의 관계 및 각종사교활동에서 소극적이고 유엔요원으로 세련된 행동을 하지 못한다고 느낄 때					
2	단원들과 조화를 이루지 않는 동료 및 부하장교들의 독선적 또는 지나친 행동을 보일 때					
3	단원들간의 근거 없는 오해와 소문으로 괴로움을 당할 때					
4	동료들이 적의에 찬 행동을 보일 때					
5	특별한 이유 없이 성격이 민감하여질 때					
6	타 유엔요원과 문화적 차이, 의사소통의 장애 등으로 갈등이 발생했을 때					
7	동료들로부터 소외감을 당하고 있다고 느낄 때					
8	힘들고 어려울 때 함께 이야기하고 고민을 털어놓을 상대가 없을 때					
9	외로움을 느낄 때(일과 후 또는 주말)					
10	규정을 준수하지 않는 동료로 인해 불편감 및 업무량이 늘어날 때					
11	상관 및 부하장교들간의 필요한 의사소통이 제대로 이루어지지 않을 때					
12	항상 집단 행동을 해야될 때					
13	타 유엔요원과 대인관계시 한국군단원이 의식되어 제대로 대화를 나누지 못할 때					

6. 개인생활

번호	질 문	스트레스를 매우 심하게 느꼈다	스트레스를 심하게 느꼈다	스트레스를 약간 느꼈다	스트레스를 별로 느끼지 않았다	아무렇지도 않았다
1	상관 및 동료의 지나친 사생활 간섭이 있을 때					
2	24시간 공동생활로 사생활이 거의 노출될 때					
3	욕구를 충족시킬 수 있는 여건이 안될 때 (목욕, 미용, 쇼핑, 등)					
4	여가 및 취미생활을 할 수 있는 시설 여건이 부족 할 때					
5	비위생적인 주거환경으로 (식수공급, 샤워물 부족, 벌레, 모래 등) 생활의 불편감을 느낄 때					
6	집단행동을 강요받을 때					
7	변화가 없는 생활로 단조로움을 느낄 때					
8	규칙적인 성생활을 할 수 없을 때					
9	고국, 가족 자녀(애인)에 대한 그리움, 걱정 등이 있을 때					
10	이동이 자유롭지 못할 때					
11	한국에서 준비물을 제대로 챙겨오지 못해 불편함을 겪을 때 (옷가지 ,이불 등)					
12	휴가(CTO)를 혼자 떠날 때					

7. 귀국 후 상황

번호	질 문	스트레스를 매우 심하게 느꼈다	스트레스를 심하게 느꼈다	스트레스를 약간 느꼈다	스트레스를 별로 느끼지 않았다	아무렇지도 않았다
1	본인의 노력과 기여한 것에 비해 포상이 불공평하다고 느낄 때					
2	차기 보직이 본인의 희망과 다른 지역으로 근무 명령을 받을 때					
3	한국에 와서 다시 시차에 적응하였을 때					
4	한국군 체제에 맞게 다시 적응을 할 때					
5	외국근무에 대한 기회가 더 이상 없음으로 좌절감을 느낄 때					

Ⅲ. 다음은 귀하가 사하라에서 근무할 당시 어렵고 힘들었을 때 어떻게 대처하였는지에 대한 질문입니다. 해당되는 상황에 ∨를 하여주십시오.

1. 현지적응이 어렵고 업무가 힘이 들었을 때 당신에게 도움을 주었던 사람은?

1) 단장 2) 자신이 소속된 반의 반장 3) 친한 선후배나 동료
4) 타 유엔요원 5) 없었다 6) 기타

2. 귀하가 스트레스 받았을 때 해소에 도움이 되었던 것을 나열한 것입니다.
해당되는 사항에 ∨ 하여주십시오.

번 호	내 용	항상 하였다	자주 하였다	보통이다	가끔하였다	전혀 하지 않았다
1	가족 애인 친구 등에게 편지나 전화하기					
2	노래방 이용					
3	VTR 감상					
4	운동 (테니스 조깅 탁구)					
5	음악 감상					
6	숙소에서 휴식					
7	거리산책					
8	동료들과 술 또는 게임					
9	동료 또는 친한 사람에게 하소연					

Ⅳ. 다음은 귀하가 귀국후의 태도 및 가치관의 변화에 대한 질문입니다. 아래 항목 중 귀하의 생각과 일치하는 것에 ∨하여 주십시오.

번 호	내 용	아주 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	귀국 후 나는 국제사회에 대한 이해도가 높아졌다.					
2	귀국 후 나는 생활하는데 좀더 적극적인 태도로 변화했다.					
3	귀국 후 나는 일에 대해 성취동기가 높아졌다.					
4	귀국 후 나는 일과 자신에 대해 좀더 자신감을 가질 수가 있었다.					
5	귀국 후 나는 자신의 발전을 위해 더욱 노력하고있다.					
6	귀국 후 나는 근무 시 또는 업무처리시 합리적으로 된 것 같다.					
7	귀국 후 나는 인생에 대해 가치관이 달라진 것 같다.					
8	귀국 후 나는 직업을 바꿀 생각을 한 적이 있다.					
9	귀국 후 나는 근무하면서 답답함을 느낀 적이 있다.					
10	귀국 후 나는 외국생활에 대한 동경이 커졌다					

-ABSTRACT-

A Study on Stress among Western Sahara PKO members

Kim, Jung Hee

Major in International Health Science

The Graduate School of

Health Science & Management

Yonsei University

(Directed by Chong Yon Park, Ph, D)

This study conducted an investigation of those Korea army medical support troop members who took part in PKO activities in the western Sahara, especially with emphasis upon their measures against stress and changes in attitudes after returning back home and values, in order to provide basic data needed for the faithful fulfillment of duties in a physically, mentally, and psychologically stabilized state. For that purpose, a structured questionnaire developed and a total of ninety Korea Medical Support Troop members were surveyed.

Data were collected for three weeks from April 10, 2001 through May 1, 2001. Descriptive statistics, t-test and one way ANOVA were performed.

Obtained results were as follows:

1. The distributions of respondents by rank showed the highest values in company officers by 67.8 percent and in long-term service members by 62.2 percent. They all took part in PKO services autonomously and the

motive of participation was ascribed to the wish to acquire experience of overseas military service by 50.0 percent.

2. As regards stress patterns and severity, 'when a vehicle or an ambulance does not work due to frequent troubles or superannuation and so it hurts my self-respect' showed the highest value by 3.84 points, 'a peer's or a junior officer's complacent and excessive behavior' 3.62 points, and 'when I feel that a senior gives an irrational or unnecessary order' 3.55 points.

3. As for the general characteristics of stress by pattern, the highest value of stress from interpersonal relations was represented by company officers and the field grade when seen from rank distribution as well as by infantry and nursing when viewed from the classification of branches of services, but did not showed a statistically significant value. The nursing branch of service reflected a higher stress value from the working conditions by 3.00 points, as compared with other branches of services, along with a statistically significant difference. A support team disclosed the lowest stress value from the working conditions by 2.30 points when seen from positions, being a statistically significant result.

4. The patterns and levels of stress by branch of service revealed that infantry showed the highest value 'when a peer or a junior officer shows a self-complacent or excessive act inharmonious with other members,' while military surgeons the highest value 'when I feel that a senior officer gives an irrational and unnecessary order.' Nursing, medical administration and veterinary medicine all expressed the highest stress value 'when a vehicle or an ambulance does not work due to frequent troubles or superannuation and it hurts the self-respect of Korean troops.'

5. The respondents were found to write to their family, relative, lover or make a telephone call to relieve stress. As the person who helps them

when they are difficult with acclimation to the alien site, they take a junior or a senior or a peer on intimate terms, with the highest value.

6. When seen from the perspective of changes in attitudes and the values after returning back home, 'the enhancement of understanding of international society' reflected the highest point of 4.32. Here infantry and nursing branches of service showed the highest vale in a change in the attitudes and values.

In conclusion, PKO activities in the western Sahara were all spontaneously performed, and the motive of participation was attributed to 'to wish to acquire overseas military experience by the highest value.

The respondents represented the highest level of stress 'when a vehicle or an ambulance does not work due to frequent troubles or superannuation and it hurts the self-respect of the Korean troops.' And then stress was expressed in order of 'when a peer or a junior officer shows a self-complacent and excessive act,' and 'when a senior gives an irrational and unnecessary order.' Furthermore, as for changes in attitudes and the values, 'the enhancement of understanding of international society' reflected the highest value. In this context, the intensification of practice education on the alien site and duties prior to departure, mutual understanding and the promotion of harmony are required, and concurrently with this, the development of countermeasures against stress of Korea armed forces medical support troop members, are also needed, especially in consideration of characteristics by branch of service, along with the necessity for the replacement of the vehicles and ambulances now in use on the site with serviceable ones.

Key Words : Stress, Western Sahara, PKO member