

군복무 기간이 임금과 자아존중감에 미치는 영향: 진로성숙도의 매개효과를 중심으로

주찬미*

김상현**

〈目 次〉

- | | |
|----------------------|------------|
| I. 서론 | IV. 분석결과 |
| II. 이론적 배경 및 선행연구 고찰 | V. 요약 및 결론 |
| III. 연구설계 | |

〈요 약〉

본 연구는 대한민국의 의무 군복무가 청년기 개인의 임금과 자아존중감에 미치는 영향을 진로 성숙도의 매개효과를 중심으로 분석하였다. 청년패널조사(YP2007) 2008년부터 2020년까지의 데이터를 활용하여 회귀분석과 구조방정식 모형을 통해 분석한 결과, 군복무기간은 진로성숙도에 유의한 정(+)의 영향을 미치며, 진로성숙도는 자아존중감과 임금에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 군복무기간의 직접효과를 살펴보면, 자아존중감에는 유의미한 영향이 없었으나, 임금에는 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 군복무가 단순한 병역의무 이행을 넘어 개인의 진로 발달과 심리적 성장에 긍정적으로 기여할 수 있음을 시사하며, 전역 이후 안정적인 청년의 삶을 위해 정부와 기업이 연계한 적극적인 정책 지원이 필요함을 제언한다.

【주제어: 군복무기간, 임금, 자아존중감, 진로성숙도, 매개효과】

* 제 1저자, 서울대학교 행정대학원 정보지식정책연구소 객원연구원(jcm6460@snu.ac.kr)

** 교신저자, 서울대학교 행정대학원 교수, 서울대학교 한국행정연구소 겸무연구원(sanghkim@snu.ac.kr)

논문접수일(2024.10.25), 수정일(2024.11.22), 게재확정일(2024.11.25)

I. 서론

한국의 의무 군복무 제도는 젊은 남성들의 삶에 중대한 영향을 미치는 것으로 인식되어 왔다. 성인이 된 직후 18개월에서 21개월 간의 군 복무는 교육과 경력 개발의 지연, 사회적 관계의 단절 등 개인의 성장에 다양한 영향을 미칠 수 있다(김윤환, 김기승, 2017). 그러나 군 복무가 개인의 진로 발달과 노동시장 성과에 미치는 실제적인 영향에 대해서는 여전히 논란이 있으며, 이를 규명하기 위한 체계적인 연구가 필요하다.

본 연구에서는 군복무 기간이 자아존중감과 임금에 미치는 영향을 진로성숙도를 매개변수로 설정하여 검토하고자 한다. 그 이유는 진로성숙도가 개인의 진로 준비 상태와 태도를 반영하는 중요한 지표로, 이는 청년들이 군 복무 후 노동시장에 성공적으로 진입하고 직업적 성취를 이루는 데 핵심적인 역할을 하기 때문이다(Super, 1984). 군복무는 청년들에게 조직 생활 경험과 리더십 함양, 문제 해결 능력을 습득하게 함으로써 진로성숙도를 높일 수 있다. 진로성숙도가 높아질수록 개인의 자아존중감 또한 증가하게 되며, 이는 긍정적인 심리적 발달로 이어질 수 있다. 이러한 이유에서 진로성숙도는 군복무 경험이 자아존중감에 미치는 간접적 영향을 설명하는 중요한 매개변수로 고려되었다.

또한, 군 복무 경험이 자아존중감에 미치는 복잡한 영향을 보다 심층적으로 설명할 수 있다. 군복무 경험이 자아존중감에 미치는 영향을 단순히 직접적인 것으로 본다면, 개인의 심리적 변화와 진로 준비 과정에서 발생하는 중요한 발전 단계를 놓칠 가능성이 있다. 진로성숙도는 이러한 발전 과정을 잘 반영하며, 군복무 기간 중 형성된 진로성숙도가 자아존중감에 긍정적인 영향을 미침으로써 군복무가 단순한 병역 의무 이상의 의미를 가지게 한다. 즉, 진로성숙도는 군 복무를 통해 얻을 수 있는 성장의 중요한 매개체로서, 군복무가 개인의 심리적 안정과 경제적 성과로 이어지도록 하는 중대한 역할을 한다.

진로성숙도의 매개효과를 검증하는 것은 단순히 군 복무의 영향력을 파악하는 것을 넘어, 이를 통해 청년들의 삶의 질을 높일 수 있는 구체적인 정책적 시사점을 도출하는 데 목적이 있다. 기존의 연구들은 군 복무 여부에 따른 단순 비교나 횡단면 분석에 그치는 경우가 많았지만, 본 연구는 구조방정식 모델링을 활용하여 진로성숙도의 매개효과를 정밀하게 분석함으로써 보다 심층적인 이해를 추구한다. 이를 통해 군 복무가 개인의 진로 발달과 경제적 성과에 기여할 수 있는 방법을 모색하고, 전역 이후 청년들의 재정적, 심리적 안정에 기여할 수 있는 정책 시행의 필요성을 제언하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 고찰

1. 이론적 배경 및 선행연구 검토

헌법 제39조와 병역법에 따르면, 대한민국의 모든 남성은 만 18세가 되면 병역의무를 이행해야 하며, 일반적으로 20대 초반에 군 복무를 한다. 현역 복무기간은 육군 기준 약 18개월로, <표 1>과 같이 최근 몇 년간 지속적인 단축이 이루어졌다. 이러한 복무기간의 변화는 사회적 요구와 국방 정책의 변화를 반영한 것으로 볼 수 있다.

<표 1> 현역병 복무기간 변천

연도	복무기간(개월)			조정사유
	육군·해병대	해군	공군	
1984	30	35	35	병역부담 완화
1990	30	32	35	해군병 획득난 해소
1993	26	30	30	방위병제도 폐지로 인한 잉여자원 해소
1994	26	28	30	해군병 획득난 해소
2003	24	26	28	병역부담 완화
2004	24	26	27	공군병 획득난 해소
2008	24→18	26→20	27→21	병역부담 완화를 위해 6개월 단축 추진 (2014년까지 단계적 추진)
2011	21	23	24	전안함 피격, 연평도 포격 도발 등으로 기존 6개월 단축을 3개월 단축으로 조정
2018	21→18	23→20	24→22	병력중심의 군을 과학기술군으로 정예화하고, 병역부담 완화(「국방개혁 2.0」)
2020	18	20	22→21	「국방개혁 2.0」 후속조치

자료: 2022 국방백서

한국군은 2022년 기준 연간 약 25만 명의 현역병이 전역하고 있으며, 이 외에도 전환복무와 보충역을 포함하면 연간 약 30만 명이 병역의무를 이행하고 있다(정대영, 2022). 특히 현역병의 경우 2016년 252,480명에서 2018년 277,685명까지 증가했다가, 2020년에는 246,909명으로 감소하는 추세를 보이고 있다. 이러한 현상은 저출산으로 인한 인구감소가 군의 병역 자원 확보에도 영향을 미치고 있음을 알 수 있으며, 이로 인해 모병제 전환, 여성 징병제 도입

등 여러 제도적 보완책들이 논의되고 있다.

한국뿐만 아니라 각국의 안보 상황과 사회적 배경에 따라 군 의무복무제도인 징병제를 시행하는 여러 나라가 있다. 이스라엘은 지속적인 안보 위협으로 인해 남녀 모두에게 의무복무를 부과하고 있으며, 복무 기간도 상대적으로 길다(Inbar & Zilberfarb, 2021). 스위스는 중립국임에도 불구하고 민병대 형태의 징병제를 유지하고 있어, 국방에 대한 국민적 책임 의식이 강하게 형성되어 있다. 노르웨이는 2013년 6월 성중립적 징병제 도입을 결정하고 2016년 7월부터 시행하고 있다. 매년 19세가 되는 약 6만 명의 남녀가 복무 대상자가 되며, 이 중 군이 필요로 하는 약 8천 명 정도만을 선발하여 징집한다(박진수, 2018). 대만의 경우, 중국과의 긴장 관계 속에서 징병제를 유지해왔으나, 최근 모병제로의 전환을 시도하면서 안보와 효율성 사이에서 균형을 모색하고 있다.

징병제는 국가 안보 유지와 더불어 사회적으로도 중요한 의미를 지닌다. 대한민국에서 군 복무 경험은 사회적 성숙의 상징으로 여겨지며, 이는 개인의 자아존중감과 진로성숙도에 영향을 미칠 수 있다. 그러나 동시에 병역 이행 여부에 대한 사회적 논란과 저출산으로 인한 병역자원 감소 문제 등 다양한 사회적 이슈를 야기하기도 한다.

1) 군복무와 노동시장 성과

대한민국에서 징병제는 국가 안보에 필수적이지만, 청년들의 경력 개발에 미치는 영향에 대해서는 논란의 여지가 있다. 징병제의 주요 장점 중 하나는 국방력을 유지하는 데 비교적 낮은 비용이 든다는 점이다. 그러나 징병제는 젊은 남성들의 경력 경로를 방해하여 상당한 사회적 기회비용을 발생시킨다는 점에서 문제가 있다(김승태 & 박기홍, 2023). 병역법에 따라 남성들이 의무적으로 군 복무를 수행해야 하기 때문에, 많은 20대 남성들은 경력 단절과 전역 후 취업에 대한 우려를 겪고 있다. 그러나 대한민국에서는 군 복무가 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 연구가 제한적이다. 이는 징병제를 유지하고 있는 대한민국에서 제도적 변화를 활용한 외생적 연구 설계를 찾기 어렵고, 관련 자료 또한 부족하기 때문이다. 반면, 미국과 유럽은 징병제에서 모병제로 전환하면서 이를 활용한 연구가 활발히 진행되고 있다.

군 복무가 임금에 미치는 영향에 대한 이론은 두 가지가 있다. 첫 번째는 군 복무 경험이 생산성을 높이고 노동 시장에서 긍정적인 신호로 작용한다고 보는 '베테랑 프리미엄(veteran's premium)' 이론이다. Little과 Fredland(1979)는 미국의 National Longitudinal Survey (NSL)를 통해 45세에서 49세의 미국 남성을 분석한 결과, 군 복무가 인종에 상관없이 임금 결정에 유의미한 긍정적인 영향을 미친다는 것을 입증하였다. 이들의 연구 결과는

생산성 향상과 선호도 높은 선택 신호로 인해 베테랑 프리미엄이 존재한다고 최초로 주장하였다. 또한 De Tray(1982)는 Current Population Survey(CPS)를 활용한 실증분석에서 군복무가 선별수단(screening device)으로서 고용자에게 긍정적인 효과를 제공한다고 보았다. 이와 비슷한 맥락으로 Becker(1980)의 인적자본이론(Human Capital Theory)을 들 수 있다. 이는 개인이 축적한 인적자본의 수준과 취업 및 임금이라는 노동시장의 성과가 정적(+), 상관관계를 가진다는 이론이며, Angrist(1995)는 이를 군복무 과정에 적용하여 군복무 경험이 인적자본의 수준을 높이고, 이것이 고용률과 정적(+), 상관관계를 가진다는 것을 밝혀냈다. 이 이론은 위에서 언급한 De Tray(1982)의 연구에서도 그 의미를 찾아볼 수 있다.

두 번째 이론인 '가교환경가설(the bridging environment hypothesis)'은 미국 내 소수인종 세대군인에게 미치는 영향을 설명하기 위해 제시되었다. 이 가설에 따르면 군복무는 소수인종 개인이 직장으로서의 원활한 이행을 돕는 가교 역할을 담당한다고 보는 것이다(Martindale & Poston, 1979; Berger & Hirsch, 1985; Little & Fredland, 1985; Schwartz & Xie, 1992). 이 가설은 노동 시장에서 비정규직 근로자와 관련된 가교환경가설과 개념적으로 유사하다. 여기서 비정규직은 정규직으로의 직접적인 진입이 어려운 경우, 근로자들이 경험을 쌓고 정규직으로 전환할 수 있는 임시적인 가교 역할을 하는 것으로 해석할 수 있다(남재량 & 김태기, 2000).

뿐만 아니라 군복무의 노동시장 효과를 분석한 국내외 연구들은 다양한 결과를 보여주고 있다. Puhani와 Sterrenberg(2021)는 독일의 의무군복무가 임금 및 기타 사회경제적 결과에 미치는 영향을 분석하였다. 연구자들은 냉전 이후 병력 수요 감소로 인해 일부 잠재적 징집 대상자가 군복무를 하지 않게 된 상황을 자연실험으로 활용하였다. 이를 통해 군복무의 영향을 임금, 고용, 결혼/동거 상태, 그리고 전반적인 삶의 만족도 등의 지표를 통해 검토하였다. 연구 결과, 의무군복무로 인해 시간당 임금은 평균 15% 감소하는 경향이 있으나, 고용률, 결혼 상태 및 삶의 만족도에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하지 않았다. 또한, 이 연구는 독일 외 국가(미국, 덴마크, 네덜란드)에서 수행된 선행 연구와 결과를 비교하며, 군복무가 특정 조건에서 경제적 불이익으로 이어질 가능성을 시사하였다. Angrist(1990)는 베트남 전쟁 당시 미국의 추첨식 징병제를 이용하여 내생성을 통제한 연구에서, 참전자들이 비참전자들에 비해 15% 정도 낮은 임금을 받는다는 결과를 도출했다.

국내 연구들에서는 군복무가 노동시장 성과에 미치는 영향을 다양한 관점에서 분석해왔다. 엄동욱(2009)은 한국노동패널조사 10차 자료를 활용하여 민서형(Mincerian) 임금함수에 군복무 변수를 포함시켜 분석한 결과, 군복무가 임금에 약 6.6%의 상승 효과를 미친다고 보았으나, 내생성을 충분히 통제하지 못했다는 한계가 지적되었다. 김동준과 최형재(2011)는 청년패널 YP2007 데이터를 이용하여 군복무 경험이 취업 및 임금에 미치는 영향

을 로짓모형을 사용하여 분석했으나, 유의미한 결과를 도출하지 못했다.

반면, 김윤환과 김기승(2017)의 연구는 청년패널 YP2007~2014 데이터를 이용하여 확률 효과모형을 통해 군 복무 경험이 임금을 약 7.1% 증가시키는 것으로 나타났으며, 특히 학력이 낮고 어릴 때 입대한 경우 더 높은 임금 효과가 관찰되었다. 박기홍과 조아라(2019)는 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2012년~2016년 데이터를 활용하여 군 복무 경험이 청년층의 취업에 미치는 영향을 분석하였다. 로짓모형 분석 결과, 군 복무 경험은 취업에 긍정적인 영향을 미치지만 그 효과는 미미한 수준으로 나타났으며, 성향점수매칭을 통한 내생성 통제 후에는 통계적으로 유의미한 결과를 발견하지 못했다.

김승태와 박기홍(2023)은 청년패널(YP) 1차년도(2007)부터 13차년도(2019) 데이터를 분석하여 군 복무자의 첫 직장 취업 시점이 비복무자에 비해 약 1년 늦어지는 반면, 임금에서는 유의미한 차이가 없음을 발견했다. 첫 직장 임금을 종속변수로 설정한 분석에서는 매칭 전 군 복무자가 약 6% 높은 임금을 받는 것으로 나타났으나, 매칭 후에는 추정값이 감소하고 통계적 유의성이 사라졌다.

2) 자아존중감과 진로성숙도

자아존중감은 개인이 자신에 대해 내리는 전반적인 평가로, 자신의 가치나 능력에 대한 긍정적 또는 부정적 감정을 의미한다(Smith & Mackie, 2007). 자아존중감은 개인의 일상생활에서 성취감, 행복감, 만족감과 같은 심리사회적 상태와 밀접한 관련이 있으며(Myers & Diener, 1995; Crocker & Wolfe, 2001), 개인의 심리적 특성이자 사회적 상호작용과 행동에 영향을 미치는 중요한 구성 요소이다(Harris & Orth, 2020). 자아존중감은 사회적 관계 속에서 형성되며, 타인의 관점과 시선을 포함한 자신의 가치에 대한 전반적인 평가이다(Robins et al., 2008). 사회관계측정 이론에 따르면, 자아존중감은 타인의 수용이나 승인을 모니터링 하는 시스템으로 기능한다(Leary, 2012). 반사평가 이론은 개인이 타인의 지각된 평가를 통해 자아 이미지를 형성한다고 설명한다(Yeung & Martin, 2003).

자아존중감은 일반적으로 안정적인 성격 특성으로 간주되지만, 사회 환경의 변화에 따라 변동할 수 있다(Robins & Trzesniewski, 2005). Trzesniewski et al.(2004)는 자아존중감이 사회적 경험과 환경적 요인에 따라 달라질 수 있다는 변동 가설을 제시하였다. 실업과 같은 큰 사건은 개인의 정체성 상실과 사회적 역할의 변화를 초래하며, 이는 자아존중감에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Reneflot & Evensen, 2012).

진로성숙도는 개인의 생애 전반에 걸친 진로 발달 과정에서 나타나는 인지적 준비 수준과 태도를 의미한다(Super, 1984). 이는 각 발달 단계에서 요구되는 진로 관련 과업의 수행

능력을 반영하며, 연령과 발달 단계에 따라 변화한다(Fouad, 1988). 진로성숙도의 개념과 구조에 대해 다양한 견해가 존재하는데, Super(1957)는 진로 발달의 주요 측면을 진로계획, 직업탐색, 의사결정, 직업세계에 대한 지식, 선호 직업군의 다섯 가지 차원으로 구분하여 CDI(Career Development Inventory)를 개발하였다. Crites(1978)는 진로성숙도를 진로 선택의 내용과 과정으로 개념화하여 CMI(Career Maturity Inventory)를 제안하였다. 이 도구는 개인의 진로 결정 능력과 태도를 평가하며, 진로 선택 과정에서의 성숙도를 측정하는 데 활용된다. 국내에서는 임언 등(2001)이 중·고등학생을 대상으로 진로성숙도를 태도, 능력, 행동의 세 가지 측면으로 구분한 검사를 개발하여 청소년의 진로 발달 수준을 다각도로 평가할 수 있도록 하였다. 진로성숙도는 주로 청소년을 대상으로 연구가 되었으며, 청소년기는 신체적으로는 성숙한 반면 미래사회를 보는 안목에 한계가 있으며, 진로성숙도는 미래 진로에 대한 고민과 복잡하고 다양한 불안감을 완화시켜줄 수 있다고 하였다.

3) 군복무, 자아존중감, 진로성숙도, 임금의 관계

자아존중감과 진로성숙도는 청년들의 노동시장 진입과 직업적 성취에 있어 핵심적인 요소로 작용한다. 특히 한국의 청년 남성들에게 있어 군복무는 이러한 자아존중감과 진로성숙도에 직간접적인 영향을 미치는 중요한 경험이 될 수 있다.

자아존중감과 진로성숙도의 관계는 다수의 연구(박혜숙, 전명남, 2014; 주은지, 2018; 허균, 2012)를 통해 검증되어 왔다. 자아존중감, 부모애착, 사회적 지지가 대학생의 진로성숙도에 미치는 영향을 살펴본 전소연과 주은지(2018)는 자아존중감과 사회적 지지는 진로성숙도에 통계적으로 유의한 영향이 있다고 밝혔으며, 진로교육이나 개인·가정·환경적 융합 프로그램이 개발되어야 진로성숙에 도움이 될 것이라 제안하였다. 허균(2012)은 잠재성장모형을 활용하여 진로성숙도와 자아존중감 간 시간에 따른 구조적 관계를 살펴보았는데, 진로성숙도의 초기치와 변화율은 자아존중감을 유의미하게 예측함을 도출하였다.

서원석 외(2022)는 자기회귀교차지연 모형을 활용하여 고등학생의 자아존중감과 진로성숙도에 대한 중단상보적 인과관계를 규명하고자 하였다. 자아존중감과 진로성숙도의 교차지연효과는 양방향 통계적으로 유의미하였으므로 두 변인은 상호작용을 하고 있음을 알 수 있었으며, 자아존중감이 진로성숙도에 미치는 영향이 진로성숙도가 자아존중감에 미치는 영향보다 더 큰 것으로 조사되었다. 하지만, 청년기의 경우 특히 군복무를 통해서 육체적, 심리적으로 변화되는 부분이 개인의 진로성숙도와 자아존중감에 미치는 영향에 대한 연구는 청소년기와는 다른 관점으로 접근할 필요가 있다. 군복무 기간 중 습득한 사회적, 조직적 경험은 이러한 진로성숙도를 더욱 강화할 수 있다.

군복무가 자아존중감과 진로성숙도에 미치는 영향은 양면적 특성을 보인다. 이동환과 정윤영(2020)의 연구에 따르면, 청년패널조사(YP2007) 데이터 분석 결과 군복무 경험자와 미경험자 간 자아존중감의 13개 측정항목 중 7개 항목에서 유의미한 차이가 발견되었다. 이는 군복무 경험이 자아존중감 형성에 실질적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

긍정적 측면에서, 김승태와 박기홍(2023)이 인용한 2014년 병무청 설문조사에 따르면 41.8%의 장병들이 군복무가 인생에 도움이 된다고 응답했다. 이는 군복무를 통한 조직생활 경험, 리더십 함양, 체력 단련 등이 자신감과 사회성 향상에 기여할 수 있음을 보여준다. 박진수(2021)의 연구에서는 군복무 중 습득한 조직적응능력과 문제해결능력이 진로성숙도 향상에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

반면, 부정적 측면도 존재한다. 2016년 대통령 직속 청년위원회와 국방부의 조사결과, 65.1%의 장병들이 취업 및 창업 문제를 고민하고 있으며, 48.8%는 군복무로 인한 경력단절을 우려하는 것으로 나타났다(김승태 & 박기홍, 2023). 이러한 경력 공백에 대한 불안감은 자아존중감과 진로성숙도 저하로 이어질 수 있다.

진로성숙도는 노동시장 진입과 임금수준에 유의미한 영향을 미친다. 박천수(2023)의 연구에 따르면, 높은 진로성숙도를 가진 청년들은 더 효과적인 구직활동과 직무적응을 보이며, 이는 궁극적으로 더 높은 임금수준으로 이어지는 경향이 있다. 김수경(2023)은 진로성숙도가 높은 개인일수록 직업 선택과 경력개발에 있어 더 주도적인 태도를 보이며, 이는 노동시장에서의 경쟁력 향상으로 이어진다고 보고했다.

이러한 복합적인 영향을 고려할 때, 군복무 기간 동안의 경험과 교육, 그리고 전역 후의 지원 프로그램이 자아존중감과 진로성숙도에 중요한 역할을 할 수 있는지에 대하여 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설1. 군복무기간은 자아존중감에 영향을 미친다.

가설2. 군복무기간은 진로성숙도에 영향을 미친다.

가설3. 군복무기간은 진로성숙도를 매개로 하여 자아존중감에 영향을 미친다.

군복무가 임금에 미치는 영향에 대한 연구 결과는 일관되지 않다. 일부 연구에서는 군복무가 임금에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하고 있으나(엄동욱, 2009; 김윤환 & 김기승, 2017), 다른 연구에서는 유의미한 영향이 없거나(김동준 & 최형재, 2011) 오히려 부정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다(Angrist, 1990). 이러한 차이는 연구 방법론, 데이터의 특성, 그리고 내생성 통제 여부 등에 따라 발생할 수 있다. 최근의 연구들은 군복무의 임금 효과를 분석할 때 내생성 문제를 고려해야 한다는 점을 강조하고 있으며, 이는 군복무의 임금 효과

를 분석할 때 단순한 회귀분석보다는 더 정교한 방법론이 필요함을 시사한다. 이에 따라 본 연구에서는 구조방정식을 사용하여 아래와 같은 가설을 검증하고자 한다.

가설4. 군복무기간은 임금에 영향을 미친다.

가설5. 군복무기간은 진로성숙도를 매개로 하여 임금에 영향을 미친다.

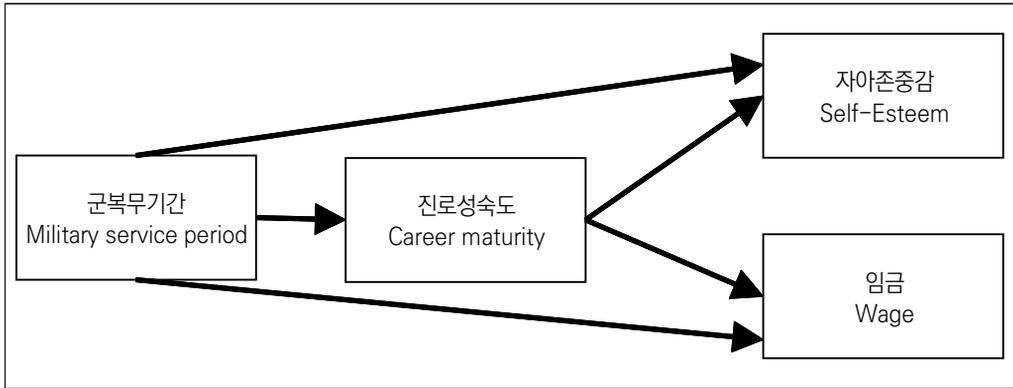
III. 연구설계

1. 연구분석 방법 및 연구모형

본 연구에서는 개체-시점별 데이터로 구성되어 있다. 즉, 개체인 청년을 추적조사하는 패널데이터이다. 이러한 횡단면과 시계열데이터가 존재하는 패널데이터에서 본 분석에서는 고정효과모형과 확률효과모형을 사용하였다. 먼저 본 연구에서는 종속변수가 월평균임금, 자아존중감, 진로성숙도이다. 이때 월평균임금과 자아존중감에서는 고정효과모형을 사용하였고, 진로성숙도에서는 확률효과모형을 사용하였다. 구체적 검증결과를 살펴보면, 첫째, F-test를 실시한 결과, 각 모형의 f-value는 3.34, 4.84, 2.55로 1% 유의수준에서 귀무가설을 기각하였다. 이때 귀무가설은 POLS(Pooled OLS)가 FE(Fixed effects model)보다 상대적으로 적합하다고, 이를 1% 유의수준에서 기각하는바, FE모형이 선택되었다. 둘째, LM-test(Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test)를 실시한 결과, 각 모형에서 Chi^2 은 2677.68, 6774.60, 23.87로 모두 1% 유의수준에서 귀무가설을 기각하였다. 이때 귀무가설은 POLS(Pooled OLS)가 RE(Random effects model)보다 상대적으로 적합하다고, 이를 1% 유의수준에서 기각하는바, RE모형이 채택되었다. 셋째, Hausman test를 실시한 결과, 각 모형의 Chi^2 은 88.55, 60.51로 1% 유의수준에서 귀무가설을 기각하였고, 진로성숙도의 Chi^2 은 6.47로 p-value가 0.692으로 확인되어 귀무가설을 채택하였다. 즉, 월평균임금, 자아존중감은 귀무가설을 기각, 진로성숙도는 귀무가설을 채택하였다. 이때 귀무가설은 RE가 FE보다 상대적으로 적합하며, 월평균임금과 자아존중감에서는 이를 1% 유의수준에서 기각하는바, FE모형이 채택되었고, 진로성숙도는 RE모형이 채택되었다. 또한 각각의 모형에서 시간효과를 통제하였다.

본 연구는 군복무기간이 자아존중감과 임금에 미치는 영향에 있어 진로성숙도의 매개효과를 검증하는 데 목적이 있다. 연구목적에 따라 설정한 연구모형은 <그림1>과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



연구의 종속변수와 독립변수, 통제변수는 이론적 논의와 선행연구 검토를 고려하여 <표 2>와 같이 설정하였다. 종속변수인 임금은 월 평균 임금으로 환산하였고, 자아존중감은 한국 고용정보원에서 시행중인 「구직준비도 검사」 항목 중에서 자아존중감 측정요인을 사용하였다. 독립변수인 군복무기간은 군복무 시작연도 및 월과 종료연도 및 월 변수를 계산하여 산출하였다. 매개변수인 진로성숙도는 한국고용정보원에서 시행중인 「대학생 진로준비도 검사」 질문 중 진로성숙도 측정요인을 사용하였다. 이 중 통제변수의 경우 선행연구를 참고하여 <표 2>와 같이 연령, 결혼상태, 비정규직여부, 학력, 거주지역, 군복무여부 등의 다양한 변수를 설정하였으며, 성별의 경우 대상자가 모두 남성인 관계로 통제변수에서 제외하였다.

〈표 2〉 주요 변수 설명

변수명	측정문항	척도
종속변수		
자아존중감	1. 가끔 내 자신이 다른 사람이었으면 하는 생각을 한다. 2. 가끔 인생의 실패자라는 생각이 든다. 3. 나는 지금의 내 자신이 싫다. 4. 나는 내 자신이 쓸모없는 존재라고 느낀다. 5. 나를 인정해 줄 직장이 없을 것 같아 불안하다. 6. 종종 외모로 인한 콤플렉스를 느낀다. 7. 현재의 외모나 능력으로는 취업이 어려울 것 같다. 8. 나는 나에게 어떠한 문제가 생겼을 때, 적절한 해결책을 찾을 수 있다. 9. 나는 남들에게 좋은 인상을 준다. 10. 나는 아무리 어려운 상황도 잘 극복할 수 있다. 11. 나는 매사에 자신감 있게 임한다. 12. 나는 다른 사람의 기분을 상하게 하지 않으면서, 나의 의견을	1-전혀 그렇지 않다 2-그렇지 않다 3-약간 그렇지 않다 4-약간 그렇다 5-그렇다 6-매우 그렇다

	정확하게 표현할 수 있다. 13. 해야 한다고 생각되는 일은 꼭 이루는 편이다. 14. 무슨 일을 하더라도 잘 해낼 자신이 있다.	
월평균 로그임금	월평균 로그임금	
매개변수		
진로성숙도	1. 나는 일을 시작하기에 앞서 계획을 세운다. 2. 나는 내 도래에 비해서 뚜렷한 진로 계획을 가지고 있다. 3. 내가 원하는 직업(전공)을 갖기 위한 계획을 가지고 있다. 4. 나는 미래에 어떤 직업이 유망할 것인가를 생각해 본다. 5. 장래희망을 이루기 위해 지금 무엇을 해야 할지 생각하고 있다. 6. 진로선택을 할 때는 다른 사람들의 의견보다 내 생각이 중요하다. 7. 진로선택은 어른들의 결정에 따르는 것이 좋다. 8. 부모님이 반대하시더라도 내가 원하는 진로를 선택할 것이다. 9. 나는 어른들의 결정보다는 내가 원하는 진로를 택할 것이다. 10. 나의 진로를 결정해 주는 사람이 있었으면 좋겠다. 11. 내가 관심 있는 일이 무엇인지 안다. 12. 내가 좋아하는 일이 무엇인지 안다. 13. 내가 싫어하는 일이 무엇인지 안다. 14. 나의 성격에서 좋은 점이 무엇인지 안다. 15. 나의 성격에서 나쁜 점이 무엇인지 안다. 16. 내가 잘 할 수 없는 일이 무엇인지 안다.	1-전혀 그렇지 않다 2-그렇지 않다 3-약간 그렇지 않다 4-약간 그렇다 5-그렇다 6-매우 그렇다
독립변수		
군복무기간	시작연도,월 - 종료 연도,월 + 1(YP2007)	
통제변수		
연령	(연속변수) 만 나이	
결혼상태		미혼=1, 기혼=0
비정규직여부		비정규직=1, 정규직=0
학력		고졸미만=1, 고졸=2, 전문대졸=3, 대졸=4, 석사학위 이상=5
거주 지역		대도시(서울·광역시)=1, 그 외 지역(지방)=0
군복무 여부		복무자=1, 비복무자=0
물가상승률	연도별 물가상승률	
GRDP	연도별 GRDP	

2. 연구자료 및 대상

본 연구에서 분석에 사용하는 청년패널조사(Youth Panel)는 2001년부터 2020년까지 20

년간 진행된 종단면조사로, 청년층의 학교생활, 사회경제활동, 가계 배경 등을 매년 추적조사하는 중요한 연구 자료이다. 이 조사는 청년층의 학교에서 직업으로의 이행 과정과 노동시장 경로에 대한 광범위한 자료를 수집하여 청년 관련 정책 수립과 연구를 위한 기초 자료를 제공한다. 조사는 2001년 청년패널 2001(YP2001)을 시작으로, 2007년 청년패널 2007(YP2007), 그리고 2021년 청년패널 2021(YP2021)로 이어졌다. 각 패널은 만 15-29세 또는 만 19-28세의 청년층을 대상으로 하며, 표본 규모는 시간이 지남에 따라 8천명에서 1만2천명으로 확대되었다. YP2007 청년패널에서 군복무기간을 조사하기 시작한 시기는 4차 년도인 2010년부터이므로 본 연구에서는 YP2007은 2010년부터 2020년까지의 데이터를 의미하며, 조사 대상자의 출생연도는 1978년도부터 1994년까지이다.

IV. 분석결과

1. 기술통계량

본 연구의 기술통계량(n=21,879)을 살펴보면 <표 3>과 같다. 군복무기간은 평균 23.96개월로 나타났으며, 최소 11개월에서 최대 30개월의 범위를 보였다. 진로성숙도의 경우 평균 0.678이었으며, 자아존중감은 평균 0.733으로 나타났다. 월평균임금(로그변환)은 평균 5.681이었다.

<표 3> 기술통계량

Variables	Obs.	Mean	Std.Dev	Min	Median	Max
군복무기간	21,879	23.959	2.805	11	24	30
진로성숙도	376	.678	.130	.311	.688	1
자아존중감	16,185	.733	.117	.05	.75	1
ln_월평균임금	21,879	5.681	.987	4.394	5.545	13.537
미혼인상태	21,879	.636	.481	0	1	1
거주지역	21,879	.582	.493	0	1	1
최종학력	21,879	3.347	.880	1	4	5
비정규직여부	21,879	.201	.401	0	0	1
ln_연령	21,879	3.445	.139	2.944	3.433	3.737

<표 4>와 같이 최종학력 분포를 살펴보면, 대졸이 49.91%(10,920명)로 가장 많았고, 전문

대졸 23.75%(5,197명), 고졸 21.86%(4,783명), 석사학위 이상 3.91%(856명), 고졸미만 0.56%(123명) 순으로 나타났다.

〈표 4〉 최종학력 변수 구성

변수	Freq.	Percent(%)
고졸미만=1	123	0.56
고졸=2	4,783	21.86
전문대졸=3	5,197	23.75
대졸=4	10,920	49.91
석사학위이상=5	856	3.91
Total	21,879	100.00

2. 상관관계 분석 결과

상관관계 분석결과, 군복무기간은 진로성숙도($r=0.266, p<.01$), 자아존중감($r=0.033, p<.01$), 월평균임금($r=0.048, p<.01$)과 모두 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다. 특히 진로성숙도는 자아존중감과 강한 정(+)의 상관관계($r=0.586, p<.01$)를 나타냈다. 군복무기간은 미혼상태와는 부(-)의 상관관계($r=-0.224, p<.01$)를 보였으며, 최종학력과는 정(+)의 상관관계($r=0.087, p<.01$)를 보였다.

〈표 5〉 상관관계 분석 결과 요약표

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1.000								
2	0.266***	1.000							
3	0.033***	0.586***	1.000						
4	0.048***	0.193***	0.087***	1.000					
5	-0.224***	-0.178***	-0.091***	-0.140***	1.000				
6	-0.007	-0.018	-0.006	-0.001	0.047***	1.000			
7	0.087***	0.288***	0.083***	0.120***	-0.060***	0.006	1.000		
8	-0.037***	-0.113**	-0.113***	-0.053***	0.090***	-0.002	-0.046***	1.000	
9	0.394***	0.297***	-0.017**	0.179***	-0.513***	-0.036***	0.147***	-0.107***	1.000

1. 군복무기간, 2. 진로성숙도, 3. 자아존중감, 4. ln_월평균임금, 5. 미혼인상태, 6. 거주지역, 7. 최종학력, 8. 비정규직여부, 9. ln_연령

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

또한 통제변수들 간의 관계를 살펴보면, 연령은 미혼상태와 강한 부(-)의 상관관계($r=-0.513$, $p<.01$)를 보였으며, 최종학력과는 정(+)의 상관관계($r=0.147$, $p<.01$)를 나타냈다. 비정규직 여부는 월평균임금($r=-0.053$, $p<.01$)과 자아존중감($r=-0.113$, $p<.01$)에 모두 부(-)의 상관관계를 보였다.

이러한 기술통계 및 상관분석 결과는 군복무기간이 개인의 진로성숙도, 자아존중감, 그리고 임금과 복합적인 관련성을 가지고 있음을 시사하며, 이는 추후 회귀분석과 구조방정식 모형을 통해 더 자세히 검증되었다.

3. 회귀분석 결과

〈표 6〉은 군복무기간이 Model (1)에서는 월평균임금, Model (2)에서는 자아존중감, Model (3)에서는 진로성숙도에 미치는 영향을 알아보기 위한 회귀분석 결과를 제시하고 있다. 결과에 따르면 군복무기간은 각 모델에서 상이한 영향을 미치고 있으며, 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있다.

Model (1)에서 군복무기간은 -0.058 의 음의 영향을 미치며, 유의미한 결과는 아니지만 ($p\text{-value} < 0.1$), 이는 군복무기간이 길어질수록 월평균임금이 소폭 감소할 수 있음을 시사한다. 그러나 이는 통계적으로 완전히 확실한 결과는 아니다.

통제변수들의 영향을 살펴보면, 비정규직 여부는 월평균임금에 -0.047 ($p<.05$)의 부정적 영향을 미쳤다. 이는 비정규직인 경우 정규직에 비해 월평균임금이 4.7% 낮음을 의미한다. 물가상승률($\beta=0.184$, $p<.01$)과 GRDP($\beta=0.064$, $p<.01$)는 월평균임금에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 특히 연령($\beta=3.966$, $p<.01$)이 월평균임금에 가장 강한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Model (2)에서는 군복무기간이 자아존중감에 0.001 ($p<.01$)의 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 군복무기간이 1개월 증가할 때마다 자아존중감이 0.1% 증가함을 의미한다. 미혼상태는 자아존중감에 -0.029 ($p<.01$)의 부정적 영향을 미쳤다. 학력 수준별 영향을 살펴보면, 고졸($\beta=0.055$, $p<.01$), 전문대졸($\beta=0.062$, $p<.01$), 대졸($\beta=0.075$, $p<.01$), 석사학위 이상($\beta=0.086$, $p<.01$)으로, 학력이 높아질수록 자아존중감에 미치는 긍정적인 영향이 커지는 것으로 나타났다. 비정규직 여부는 자아존중감에 -0.031 ($p<.01$)의 부정적 영향을 미쳤으며, 연령은 -0.076 ($p<.01$)의 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Model (3)에서는 군복무기간이 진로성숙도에 0.008 ($p<.01$)의 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 군복무기간이 1개월 증가할 때마다 진로성숙도가 0.8% 증가함을 의미한다. 물가상승률은 진로성숙도에 -0.027 ($p<.05$)의 부정적 영향을 미치는 것으로 나

타났다. 학력 수준의 영향은 통계적으로 유의미하지 않았으나, 전반적으로 학력이 높아질수록 진로성숙도에 미치는 영향이 커지는 경향을 보였다.

〈표 6〉 회귀분석 결과표

Variables		Model (1) ln_월평균임금	Model (2) 자아존중감	Model (3) 진로성숙도
Intercept		-7.301 (-1.042)	0.928*** (29.734)	0.399 (1.585)
군복무기간		-0.058 (-0.210)	0.001*** (3.019)	0.008*** (2.696)
미혼인상태		0.000 (0.007)	-0.029*** (-13.320)	0.009 (0.449)
거주지(대도시)		-0.021 (-0.626)	-0.001 (-0.720)	0.011 (0.785)
최종학력	고졸	0.204 (0.373)	0.055*** (4.471)	0.011 (0.090)
	전문대졸	0.397 (0.741)	0.062*** (5.030)	0.048 (0.373)
	대졸	0.345 (0.626)	0.075*** (6.123)	0.047 (0.371)
	석사학위이상	0.261 (0.464)	0.086*** (6.617)	0.115 (0.863)
비정규직여부		-0.047** (-2.357)	-0.031*** (-13.678)	-0.020 (-1.437)
물가상승률		0.184*** (3.019)	0.009*** (4.91)	-0.027** (-2.230)
GRDP		0.064*** (5.670)	0.007*** (8.45)	-0.009 (-1.174)
ln_연령		3.966*** (6.166)	-0.076*** (-8.552)	0.038 (0.533)
Year effects		included	included	included
N		21879	16185	3766
R-sq		0.025	0.03	0.140
F-value		39.64***	61.18***	59.59***

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

본 회귀분석 결과는 군복무기간이 개인의 진로성숙도와 자아존중감에는 긍정적인 영향

을 미치지만, 월평균임금에 대한 직접적인 영향은 제한적일 수 있음을 시사한다. 특히 학력 수준과 고용 형태가 자아존중감에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 정책적으로 군복무 경험과 교육 수준의 상호작용을 고려한 맞춤형 정책 설계가 필요함을 시사하며, 특히 군복무 기간이 줄어들수록 개인의 심리적 발달과 진로 성숙도를 지원하는 추가적인 프로그램을 통해 청년들의 취업에 도움이 되는 정책이 필요할 수 있음을 보여 준다.

1) 연령회귀 분석

연령회귀분석 결과를 27세를 기준으로 한 두 집단의 비교를 통해 <표 7>과 같이 살펴볼 수 있다. 27세 미만 집단에서 군복무기간은 월평균임금에 $-0.015(p<.05)$ 의 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 이 연령대에서 군복무기간이 길어질수록 임금이 소폭 감소하는 경향이 있음을 보여준다. 특히 비정규직 여부가 월평균임금에 $-0.102(p<.05)$ 의 강한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 청년층에서 고용형태가 임금 수준에 상당한 영향을 미친다는 것을 시사한다. 반면 대졸자의 경우 $0.347(p<.1)$ 의 약한 정(+)의 임금 프리미엄이 존재하는 것으로 확인되었다.

자아존중감의 경우, 27세 미만 집단에서 군복무기간은 $0.001(p<.1)$ 의 약한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비정규직 여부는 자아존중감에도 $-0.023(p<.01)$ 의 유의한 부정적 영향을 미쳤으며, 이는 고용 불안정성이 젊은 층의 심리적 안정감에도 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

진로성숙도에 대해서는 27세 미만 집단에서 군복무기간이 $0.010(p<.01)$ 의 강한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 군복무 경험이 청년층의 진로 발달에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

27세 이상 집단의 경우, 군복무기간이 월평균임금에 $0.009(p<.01)$ 의 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 27세 미만 집단과는 대조적인 결과로, 연령이 높아질수록 군복무 경험이 임금에 긍정적으로 작용할 수 있음을 보여준다. 특히 학력 수준에 따른 임금 격차가 뚜렷하게 나타났는데, 전문대졸($0.188, p<.1$), 대졸($0.280, p<.01$), 석사학위 이상($0.426, p<.01$)으로 학력이 높아질수록 임금 프리미엄이 커지는 것으로 확인되었다.

자아존중감에 대해서는 27세 이상 집단에서 군복무기간의 영향이 통계적으로 유의미하지 않았으나, 학력 수준에 따른 차이가 명확하게 나타났다. 고졸($0.082, p<.01$)부터 석사학위 이상($0.111, p<.01$)까지 학력이 높아질수록 자아존중감에 미치는 긍정적 영향이 커졌다. 미혼상태는 $-0.024(p<.01)$ 의 부정적 영향을, 비정규직 여부는 $-0.034(p<.01)$ 의 부정적 영향

을 미치는 것으로 나타났다.

진로성숙도의 경우, 27세 이상 집단에서는 군복무기간의 영향이 통계적으로 유의미하지 않았으나, 학력 수준에 따른 강한 정(+)의 영향이 관찰되었다. 고졸(0.613, $p < .01$)부터 석사 학위 이상(0.733, $p < .01$)까지 학력이 높아질수록 진로성숙도도 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 연령회귀분석 결과

Variables	연령 27세 미만			연령 27세 이상			
	Model (1) ln_월평균임금	Model (2) 자아존중감	Model (3) 진로성숙도	Model (4) ln_월평균임금	Model (5) 자아존중감	Model (6) 진로성숙도	
Intercept	5.599*** (22.385)	0.726*** (24.324)	0.598*** (3.543)	5.409*** (42.862)	0.659*** (36.265)	0.004 (0.520)	
군복무기간	-0.015** (-2.398)	0.001* (1.757)	0.010*** (3.118)	0.009*** (3.022)	-0.000 (-0.094)	0.004 (0.645)	
미혼인상태	-0.021 (-0.198)	-0.034** (-2.508)	-0.013 (-0.319)	-0.199*** (-13.558)	-0.024*** (-11.183)	0.015 (0.638)	
거주지(대도시)	-0.019 (-0.516)	0.002 (0.452)	-0.005 (-0.312)	0.024* (1.665)	-0.003 (-1.642)	0.027 (1.111)	
최종 학력	고졸	0.126 (0.671)	0.008 (0.369)	0.008 (0.063)	0.084 (0.802)	0.082*** (5.345)	0.613*** (3.874)
	전문대졸	0.164 (0.870)	0.021 (0.935)	0.030 (0.222)	0.188* (1.800)	0.087*** (5.708)	0.654*** (3.988)
	대졸	0.347* (1.849)	0.034 (1.503)	0.040 (0.319)	0.280*** (2.700)	0.102*** (6.713)	0.667*** (4.084)
	석사학위이상	0.369 (1.190)	0.043 (1.112)	0.000 (.)	0.426*** (3.933)	0.111*** (7.064)	0.733*** (4.351)
비정규직여부	-0.102** (-2.570)	-0.023*** (-4.835)	-0.022 (-1.337)	-0.069*** (-3.656)	-0.034*** (-12.293)	-0.019 (-0.696)	
물가상승률	-0.006 (-0.270)	0.011*** (2.179)	-0.030* (-1.830)	-0.049*** (-4.869)	0.011*** (4.458)	-0.038 (-1.578)	
GRDP	0.045** (2.346)	-0.000 (-0.082)	-0.040 (-1.614)	-0.002 (-0.379)	0.008*** (8.773)	-0.004 (-0.447)	
Year effects	included	included	included	included	included	included	
N	3969	2716	229	16197	12399	129	
R-sq	0.013	0.021	0.082	0.026	0.032	0.110	

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

이러한 분석 결과는 군복무 경험의 효과가 연령에 따라 상이하게 나타날 수 있으며, 특히 27세를 기점으로 그 영향의 방향이 달라질 수 있음을 시사한다. 젊은 층에서는 군복무가 단기적으로 임금에 부정적 영향을 미칠 수 있으나, 진로성숙도에는 긍정적 영향을 미치는 반면, 나이가 들수록 군복무 경험이 임금에 긍정적으로 작용할 수 있음을 보여준다. 또한 학력과 고용형태가 전 연령대에서 중요한 영향 요인으로 작용한다는 점도 주목할 만하다.

2) 혼인여부별 회귀분석

혼인여부별 회귀분석 결과를 기혼과 미혼 집단의 비교를 통해 <표 8>과 같이 살펴볼 수 있다. 기혼 집단에서 군복무기간이 월평균임금에 미치는 영향(Model 1)을 살펴보면, 군복무기간은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 학력 수준에 따른 임금 격차는 뚜렷하게 나타났는데, 특히 대졸(0.284, $p < .05$)과 석사학위 이상(0.466, $p < .01$)의 경우 큰 폭의 임금 프리미엄이 존재하는 것으로 확인되었다. 연령이 증가함에 따라 월평균임금도 유의하게 증가(1.026, $p < .01$)하는 것으로 나타났다.

기혼자의 자아존중감(Model 2)에 대해서는 군복무기간이 0.001($p < .05$)의 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력 수준별로는 고졸(0.103, $p < .01$), 전문대졸(0.114, $p < .01$), 대졸(0.125, $p < .01$), 석사학위 이상(0.140, $p < .01$)으로, 학력이 높아질수록 자아존중감에 미치는 긍정적 영향이 커지는 것으로 확인되었다. 비정규직 여부는 자아존중감에 -0.033($p < .01$)의 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

기혼자의 진로성숙도(Model 3)에 대해서는 군복무기간의 영향이 통계적으로 유의미하지 않았으나, 석사학위 이상의 학력을 가진 경우 0.119($p < .1$)의 약한 정(+)의 영향이 있는 것으로 나타났다.

미혼 집단의 경우, 월평균임금(Model 4)에 대해 군복무기간이 -0.006($p < .1$)의 약한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력 수준별로는 전문대졸(0.202, $p < .1$), 대졸(0.328, $p < .001$), 석사학위 이상(0.399, $p < .001$)으로 학력이 높아질수록 임금 프리미엄이 커지는 경향을 보였다. 비정규직 여부는 -0.104($p < .001$)의 강한 부(-)의 영향을 미쳤으며, 연령 증가에 따른 임금 상승 효과(0.702, $p < .001$)도 확인되었다.

미혼자의 자아존중감(Model 5)에 대해서는 군복무기간이 0.001($p < .1$)의 약한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력 수준별로는 고졸(0.028, $p < .1$)부터 석사학위 이상(0.049, $p < .001$)까지 학력이 높아질수록 자아존중감에 미치는 긍정적 영향이 커졌다. 비정규직 여부는 -0.031($p < .01$)의 부정적 영향을 미쳤으며, 연령 증가는 자아존중감에 -0.069($p < .01$)의 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 혼인여부별 회귀분석 결과

Variables	기혼			미혼			
	Model (1) ln_월평균임금	Model (2) 자아존중감	Model (3) 진로성숙도	Model (1) ln_월평균임금	Model (2) 자아존중감	Model (3) 진로성숙도	
Intercept	2.004*** (4.301)	0.908*** (14.500)	1.007* (1.703)	3.089*** (11.701)	0.908*** (25.612)	0.300 (1.123)	
군복무기간	0.000 (0.068)	0.001** (2.215)	0.004 (0.421)	-0.006* (-1.690)	0.001* (1.960)	0.008*** (2.669)	
거주지(대도시)	-0.002 (-0.116)	-0.004 (-1.564)	-0.014 (-0.382)	0.032* (1.844)	0.001 (0.438)	0.014 (0.934)	
최종 학력	고졸_더미	0.069 (0.479)	0.103*** (5.055)	-0.011 (-0.205)	0.132 (1.197)	0.028* (1.768)	0.006 (0.048)
	전문대졸_더미	0.174 (1.205)	0.114*** (5.638)	0.000 (.)	0.202* (1.830)	0.031** (2.016)	0.071 (0.555)
	대졸_더미	0.284** (1.980)	0.125*** (6.188)	0.052 (1.185)	0.328*** (2.983)	0.046*** (2.975)	0.029 (0.235)
	석사학위이상_더미	0.466*** (3.134)	0.140*** (6.729)	0.119* (1.885)	0.399*** (3.306)	0.049*** (2.908)	0.112 (0.726)
비정규직여부	-0.013 (-0.466)	-0.033*** (-8.158)	-0.000 (-0.009)	-0.104*** (-5.152)	-0.031*** (-11.192)	-0.017 (-1.142)	
물가상승률	-0.006 (-0.369)	0.014*** (4.123)	-0.006 (-0.162)	0.014* (1.946)	0.008*** (7.173)	-0.029** (-2.217)	
GRDP	0.011 (1.272)	0.006*** (4.526)	-0.014 (-1.015)	0.930*** (12.114)	-0.064*** (-6.121)	-0.008 (-0.832)	
ln_연령	1.026*** (7.911)	-0.086*** (-4.932)	-0.106 (-0.585)	0.702*** (8.795)	-0.069*** (-6.538)	0.069 (0.876)	
Year effects	included	included	included	included	included	included	
N	7958	6423	75	13921	9762	301	
R-sq	0.035	0.029	0.120	0.024	0.025	0.129	

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

미혼자의 진로성숙도(Model 6)에 대해서는 군복무기간이 0.008(p<.01)의 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 물가상승률은 진로성숙도에 -0.029(p<.05)의 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

이러한 분석 결과는 혼인상태에 따라 군복무 경험의 효과가 다르게 나타날 수 있음을 보여준다. 기혼자의 경우 군복무 경험이 자아존중감에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 미혼자

의 경우 임금에는 약한 부정적 영향을, 진로성숙도에는 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 학력의 영향력은 혼인상태와 관계없이 일관되게 나타났으며, 비정규직의 부정적 영향도 두 집단에서 모두 확인되었다. 이는 군복무 이후의 지원 정책이 혼인상태에 따라 차별화될 필요가 있음을 시사한다.

특히 주목할 만한 점은 기혼자의 경우 연령 증가에 따른 임금 상승 효과가 미혼자보다 더 크게 나타난다는 것이다. 이는 결혼이 직장 내 안정성과 경력 발전과 관련이 있을 수 있음을 시사한다. 반면, 미혼자의 경우 연령 증가가 자아존중감에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나, 이들에 대한 심리적 지원의 필요성도 제기된다.

상기의 구분된 회귀분석결과를 종합해보면, 군복무 경험이 연령대와 혼인여부에 따라 개인의 경제적 성과와 심리적 발달에 상이한 영향을 미친다는 점이 부각된다. 27세 미만에서는 군복무기간이 월평균임금에 부정적인 영향을 미치며, 이는 경력 단절이나 경제활동 지연으로 인한 결과일 수 있다. 반면, 27세 이상에서는 군복무가 오히려 긍정적인 임금 상승 효과를 보였으며, 학력 수준이 높을수록 그 영향이 커지는 것으로 나타났다. 비정규직 여부는 특히 젊은 층에서 임금 감소의 주요 요인으로 확인되었으며, 이는 고용 안정성의 중요성을 시사한다. 따라서 군복무 경험이 경제적 성과에 미치는 영향은 연령과 직업 형태에 따라 달라지며, 이를 정책적으로 고려한 군복무 후 경력 지원이 필요함을 보여준다.

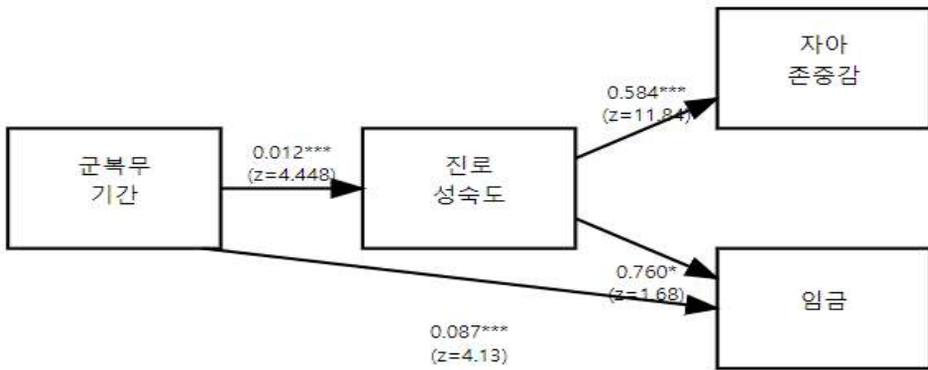
또한, 혼인 여부에 따른 분석에서는 기혼자의 경우 군복무가 자아존중감과 진로성숙도에 긍정적인 영향을 미치지만, 월평균임금에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기혼자들이 군복무 경험을 통해 개인의 심리적 성장과 진로 성숙을 이루지만, 경제적 활동에는 일시적인 단절이 발생할 수 있음을 시사한다. 반면, 미혼자는 군복무가 자아존중감에 일부 긍정적 영향을 주었으나, 진로성숙도나 임금에는 큰 변화를 미치지 않았다. 이러한 차이는 혼인 여부에 따른 사회적 지위와 심리적 안정성의 차이를 반영하며, 군복무 후 혼인 상태에 따른 맞춤형 지원이 필요하다는 점을 강조한다.

4. 구조방정식 분석 결과

구조방정식 분석 결과를 주요 경로별로 상세히 살펴보면 <그림 2>와 같다. 군복무기간은 진로성숙도에 0.012의 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형의 절편값은 0.401로 통계적으로 유의미하였다. 이는 군복무기간이 1개월 증가할 때마다 진로성숙도가 0.012만큼 증가함을 의미한다. 특히 군복무기간이 진로성숙도에 미치는 직접효과의 z-value가 4.448로 매우 높게 나타났다는 점은, 군복무 경험이 개인의 진로 발달에 강한 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

진로성숙도는 자아존중감에 0.584의 강한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, z-value가 11.84로 매우 높은 수준의 통계적 유의성을 보였다. 모형의 절편값은 0.442로 유의미하였다. 반면 군복무기간은 자아존중감에 -0.004의 직접적 영향을 미쳤으나, 이는 통계적으로 유의미하지 않았다($z=-1.62$). 이는 군복무가 자아존중감에 직접적으로보다는 진로성숙도를 통해 간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 진로성숙도는 월평균임금에 0.760의 약한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형의 절편값은 2.897로 유의미하였다. 특히 군복무기간은 월평균임금에 0.087의 강한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, z-value가 4.13으로 높은 통계적 유의성을 보였다. 이는 군복무기간이 1개월 증가할 때마다 월평균임금이 0.087만큼 증가함을 의미한다.

〈그림 2〉 구조방정식 분석 결과



진로성숙도의 매개효과를 분석한 결과, 군복무기간이 진로성숙도를 매개로 자아존중감과 월평균임금에 미치는 간접효과가 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 구조방정식 모형의 전반적인 적합도 지수들은 양호한 수준을 보였다. 특히 진로성숙도를 매개변수로 포함한 모형이 그렇지 않은 모형에 비해 더 나은 적합도를 보였다는 점은, 진로성숙도의 매개역할이 중요함을 뒷받침한다.

이러한 구조방정식 분석 결과는 군복무기간이 개인의 진로성숙도를 향상시키고, 이를 통해 자아존중감과 임금에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 실증적으로 보여준다. 특히 진로성숙도의 매개효과가 통계적으로 유의미하게 나타났다는 점은, 군복무 기간 동안의 진로교육과 개발이 중요함을 시사한다. 따라서 군복무의 긍정적 효과를 극대화하기 위해서는 군복무 기간 동안 체계적인 진로 교육과 자기개발 프로그램을 제공하고, 이를 통해 진로성숙도를 향상시키는 것이 중요하다고 할 수 있다. 또한 이러한 효과가 실제 임금 상승으로 이어

질 수 있도록 군 복무기간 동안 전역 후 취업 지원과 경력 개발 프로그램 지원도 함께 고려될 필요가 있다.

V. 요약 및 결론

본 연구 결과에서 군 복무가 진로성숙도를 통해 자아존중감에 긍정적인 영향을 미친다는 간접효과가 확인되었다. 이 결과는 군 복무 경험이 청년들의 진로 성숙을 촉진하고, 이를 통해 자아존중감을 높이는 데 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다. 따라서 국방 정책은 군 복무 기간 동안 진로성숙도를 극대화할 수 있는 프로그램을 강화하는 데 초점을 맞출 필요가 있다. 예를 들어, 군 복무 기간 중 체계적인 진로 교육과 상담 프로그램을 제공하여 장병들이 자신의 진로 목표를 명확히 설정하고, 전역 후 구직 및 경력 개발에 대해 구체적인 계획을 세울 수 있도록 해야 한다. 또한, 군 복무 기간 동안 리더십 개발과 의사결정 훈련을 포함한 다양한 자기개발 프로그램을 제공하여 장병들의 자아존중감을 높이는 것이 필요하다. 이러한 노력을 통해 군 복무는 청년들의 심리적 성장과 사회적 역량 강화에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

한편, 임금과 관련하여 군 복무 기간이 임금에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치지 않지만, 진로성숙도를 통한 간접효과보다는 직접적인 효과가 더 크다는 점이 나타났다. 이는 군 복무가 청년들의 직업적 경력 경로에서 일정 수준의 경제적 이익을 제공하지만, 경력 단절과 같은 부정적 영향을 완전히 상쇄하기는 어렵다는 것을 의미한다. 이러한 한계를 보완하기 위해, 군 복무 기간 동안 수행한 업무가 민간에서의 경력으로 인정될 수 있도록 군 경력 국가 자격화와 기업과 연계한 직무 연계 정책을 마련하는 것이 필요하다. 또한, 대학 및 직업 훈련 기관과의 협력을 통해 군 복무 중 혹은 전역 직후 관련 학습 프로그램을 제공하여 장병들이 필요한 자격증을 취득할 수 있도록 지원하는 것도 좋은 방안이다.

현재 국방부와 병무청이 추진하고 있는 청년장병 진로도움 프로그램, 병역진로연계 추천 특기병제도, 그리고 국방 일자리 매칭 서비스 등은 장병들이 군 복무 기간 동안 진로를 개발하고 전역 이후 경력에서 경쟁력을 높이는 데 중요한 기반이 되고 있다. 하지만, 그 활용도가 높지 않으며, 아직까지는 장병들에게 큰 호응을 얻지 못하는 것도 사실이다. 병봉급의 인상도 중요하지만, 그 보다는 이러한 프로그램 개발에 예산을 투입하여 진로 교육 강화, 직무 역량 개발, 전역 후 고용 연계 및 인센티브 제공 등의 정책과 연계하여 더욱 발전시킬 필요가 있다.

그러나, 군 복무가 청년들의 삶에 실질적이고 장기적인 긍정적 영향을 미치기 위해서는 국방부뿐만 아니라 정부와 지방자치단체, 민간 기업의 협력과 적극적인 지원이 필요하다. 국방부의 노력만으로는 전역 후 청년들이 노동 시장에서 충분한 경쟁력을 갖추고 높은 임금을 받을 수 있도록 지원하는 데 한계가 있을 수 있다. 정부는 군 복무 경험이 경력 단절로 이어지지 않도록 법적, 재정적 인센티브를 강화하고, 군 복무 경력을 사회적으로 인정할 수 있는 다양한 제도를 마련해야 한다. 예를 들어, 공공 부문 우선 채용 기회와 같은 지원 정책을 통해 군 복무를 마친 청년들이 취업에서 우대받을 수 있는 환경을 구축하는 것이 중요하다. 지방자치단체에서도 운영 중인 일자리센터를 통해 지역 장병들의 취업 및 창업 컨설팅 지원이 가능할 것이다. 또한, 민간 기업 역시 군 복무의 경험과 기술이 민간 직무로 자연스럽게 이어질 수 있도록 기업 내 직무 연계 프로그램을 마련하고, 군 복무 경력을 임금과 승진에 반영하는 등의 제도를 적극 도입해야 한다. 기업의 이러한 참여는 전역 군인들이 노동 시장에서 더 높은 임금과 안정적인 일자리를 얻는 데 중요한 역할을 하며, 군 복무 경험을 사회적으로 가치 있는 경력으로 자리 잡게 만드는 데 기여할 것이다.

결론적으로, 군 복무가 단순히 병역 의무 이행에 그치지 않고 청년들의 심리적 성장, 경제적 안정, 그리고 직업적 성취를 이끄는 중요한 경험이 되기 위해서는 국방부, 정부, 민간 기업의 협력적인 접근이 필요하다. 이러한 다각적인 지원과 정밀한 연구를 통해 군 복무 경험이 청년들의 삶에 지속적이고 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 해야 한다. 이는 청년들이 군 복무를 통해 심리적 성장과 경제적 발전을 동시에 이루며, 전역 후에도 높은 자존감과 안정된 직업을 기반으로 한 삶을 영위할 수 있도록 돕고, 나아가 대한민국 사회의 공정성과 지속 가능성을 제고하는 데 중요한 기여를 할 것이다.

본 연구는 군복무기간이 임금과 자아존중감에 미치는 영향을 진로성숙도의 매개효과를 중심으로 분석했다는 점에서 의의가 있으나, 몇 가지 한계점을 가지고 있다. 우선 군복무 기간의 양적 측면만을 분석했다는 점이다. 군복무 중 수행한 직무의 특성, 교육 프로그램 참여 여부, 부대 문화 등 질적인 측면들을 고려하지 못했다. 이러한 요소들은 개인의 진로성숙도와 자아존중감 발달에 중요한 영향을 미칠 수 있으므로, 후속 연구에서는 이러한 질적 요인들을 포함한 더 포괄적인 분석이 필요하다. 또한, 군복무의 효과를 조절할 수 있는 다양한 개인적, 환경적 요인들을 충분히 고려하지 못했다. 개인의 성격 특성, 가정환경, 사회적 지지, 입대 전 진로 준비도 등은 군복무 경험의 효과를 조절할 수 있는 중요한 요인들이다. 후속 연구에서는 이러한 조절 변수들을 포함한 더 정교한 분석 모델을 구축할 필요가 있다. 끝으로 국제 비교의 관점이 부족하다는 점이다. 징병제를 실시하는 다른 국가들과의 비교 연구를 통해, 한국의 군복무 제도가 가지는 특수성과 개선 가능성을 더 깊이 있게 탐색할 필요가 있

다. 특히 군복무 기간, 교육 프로그램, 전역자 지원 정책 등의 측면에서 국가 간 비교 연구가 이루어진다면, 정책적 시사점을 더 풍부하게 도출할 수 있을 것이다. 특히 4차 산업혁명 시대를 맞아, 군복무 경험이 디지털 역량이나 창의적 문제해결력 등 새로운 형태의 역량 개발에 어떻게 기여할 수 있는지에 대한 연구도 필요하다. 이러한 다각적인 연구를 통해, 군복무가 청년기의 시간낭비로 인식되는 것에서 벗어나서 청년들의 진로 발달과 성장에 더욱 의미 있게 기여할 수 있는 방안을 모색할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김건식. (2023). 청년의 입직실업 기간과 경력실업이 자아존중감을 매개하여 삶의 질에 미치는 영향: 경력실업과 자아존중감의 조절효과. *고용패널조사 학술대회*, 375-405
- 김동준·최형재. (2011). 군복무 경험이 취업과 임금에 미치는 영향. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 13(3), 1599-1613.
- 김승태·박기홍. (2021). 군 복무 여부가 첫 직장 취업과 임금에 미치는 영향. *고용패널조사 학술대회*, 272-286
- 김은비. (2022). 직업 체험 프로그램이 청년의 진로성숙도에 미치는 영향. 「청년연구」, 15(2), 78-95.
- 김윤환·김기승. (2017). 청·장년층에 대한 군복무의 임금효과. 「응용경제」, 19(4), 131-167.
- 문세연. (2023). 대학생의 구직효능감 및 진로성숙도 변화와 자아존중감의 관계. *취업진로연구*, 13(3), 19-40.
- 박기홍·조아라. (2019). 병역의무 이행 경험과 대졸 청년층 취업성과. 「경제연구」, 37(3), 27-47.
- 박진수. (2018). 여성 징병제 도입을 둘러싼 사회적 갈등과 여성 참여 확대를 위한 국방 개혁: 한국·노르웨이·스웨덴 사례를 중심으로. 「미래정치연구」, 8(3), 109-34.
- 박천수. (2023). 진로성숙도가 청년 노동시장 성과에 미치는 영향. 「노동정책연구」, 23(1), 45-72.
- 박천수. (2023). 진로지도 프로그램이 청년의 노동시장 성과에 미치는 영향. 「노동경제논집」, 46(2), 35-62.
- 박혜숙·전명남. (2014). 초중등학생의 자아존중감과 진로성숙도의 관계 분석. 「교육심리연구」, 28(3), 405-423.
- 서원석·이승배·장재혁·김석우. (2022). 고등학생의 자아존중감과 진로성숙도의 종단상보적 인과 관계 분석. 「교육평가연구」, 35(1), 151-175.
- 엄동욱. (2009). 군복무 여부가 임금결정에 미치는 효과. 「응용통계연구」, 22(4), 805-817.
- 윤여근(2011), 「군 복무가 노동자 임금에 미친 영향」, 서울대학교 경제학부 학위논문(석사).
- 이동환·정윤영. (2020). 군 복무경험이 직업 경험에 미치는 영향 분석. 「선진국방연구」, 3(3), 91-112.

- 이원배·조영진·독고순·이석호. (2003). 군의 국가 인적자원 고용과 개발 효과. 한국국방연구원.
- 이재완·김민한. (2022). 병역의무 이행과 의무복무 제대군인 지원 필요성 인식: 제대군인의 희생을 중심으로. 「한국사회와 행정연구」, 33(3), 217-241.
- 임연·정윤경·상경아. (2001). 진로성숙도 검사 개발 보고서. 한국직업능력개발원.
- 전소연·주은지. (2018). 자아존중감, 부모애착, 사회적 지지가 대학생의 진로성숙도에 미치는 영향. 「청소년학연구」, 25(10), 1-24.
- 정대영. (2022). 제대군인지원법 일부개정법률안 검토보고. 대한민국 국회 정무위원회.
- 조홍용. (2017). 인구절벽 시대의 병역정책에 관한 연구: 의무복무 개월수별 병력규모 유지 가능 연도를 중심으로. 「국방정책연구」, 33(4), 171-204.
- Angrist, J. D. (1990). Lifetime earnings and the Vietnam era draft lottery: Evidence from social security administrative records. *The American Economic Review*, 80(3), p.313-336.
- Asali, M. (2015). Compulsory military service and future earnings: Evidence from a natural experiment (IZA Discussion Paper No. 8892). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Asali, M. (2019). Compulsory military service and future earnings: Evidence from a quasi-experiment. *Journal of Comparative Economics*, 47(1), 88-106.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Card, D., & Cardoso, A. R. (2011). Can compulsory military service raise civilian wages? Evidence from the peacetime draft in Portugal. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(4), 57-93.
- Crites, J. O. (1978). *Career Maturity Inventory*. CTB/McGraw-Hill.
- Crocker, J., & Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108(3), 593-623.
- Fouad, N. A. (1988). The construct of career maturity in the United States and Israel. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), 49-59.
- Fredland, J. E., & Little, R. D. (1980). Long-term returns to vocational training: Evidence from military sources. *The Journal of Human Resources*, 15(1), 49-66.
- Harris, M. A., & Orth, U. (2020). The link between self-esteem and social relationships: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 119(6), 1459-1477.
- Imbens, G., & van der Klaauw, W. (1995). Evaluating the cost of conscription in the Netherlands. *Journal of Business & Economic Statistics*, 13(2), 207-215.
- Leary, M. R. (2012). Sociometer theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 141-159). Sage Publications.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.

- Puhani, P. A., & Sterrenberg, M. K. (2022). Effects of mandatory military service on wages and other socioeconomic outcomes. *Labour Economics*, 76.
- Reneflot, A., & Evensen, M. (2012). Unemployment and psychological distress among young adults in the Nordic countries: A review of the literature. *International Journal of Social Welfare*, 23(1), 3-15.
- Robins, R. W., & Trzesniewski, K. H. (2005). Self-esteem development across the lifespan. *Current Directions in Psychological Science*, 14(3), 158-162.
- Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., & Donnellan, M. B. (2008). A brief primer on self-esteem. *The Prevention Researcher*, 15(4), 3-7.
- Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2007). *Social psychology* (3rd ed.). Psychology Press.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 192-234). Jossey-Bass.
- Trzesniewski, K. H., Donnellan, M. B., & Robins, R. W. (2004). Stability of self-esteem across the life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 205-220.
- Yeung, K. T., & Martin, J. L. (2003). The looking glass self: An empirical test and elaboration. *Social Forces*, 81(3), 843-879.

ABSTRACT

The Effects of Military Service Period on Wages and Self-Esteem: A Focus on the Mediating Effect of Career Maturity

Chanmi Joo & Sangheon Kim

This study analyzes the mediating effect of career maturity on the impact of mandatory military service on individual wages and self-esteem in South Korea. The study utilized data from the Youth Panel Survey (YP2007) spanning from 2008 to 2020 to employ regression analysis and structural equation modeling to derive its findings. The results indicate that the duration of military service has a significant positive effect on career maturity, which, in turn, significantly affects both self-esteem and wages. The direct effect of military service duration on self-esteem was not significant though it did exhibit a significant positive effect on wages. These findings suggest that military service contributes positively to career development and psychological growth beyond merely fulfilling conscription obligations. They highlight the need for proactive policy support involving collaboration between the government and private sector to ensure stable post-service life for young individuals.

【Keywords: military service duration, wages, self-esteem, career maturity, mediating effect】