

군 인사제도 분석을 통한 의장대 전통무예 일자리 창출*

이지훈(대구경북과학기술원) · 남덕현**(한국교원대학교)

국문초록

문화 산업화라는 최근 동향에서 전통무예 공연은 문화 융합 영역으로 중요시되고 있음에도 불구하고 전통무예 공연문화에 관련한 일자리는 영세한 상황이다. 따라서, 전통무예 공연 발전을 위해 지속가능한 양질의 일자리가 필요하다. 이러한 문제를 개선하기 위해, 본 연구는 기존 단기 지원병 중심의 군 의장대 공연 구조를 개선하기 위한 전문가의 견해를 확인하였다. 그 결과는 다음과 같다. 우선적으로 군 인사제도 분석으로 부사관이 의장대 전통무예 자원으로 활용되어야 한다는 것이다. 이는 장교 보다 오랜 기간 동안 한 부서에서 활동할 수 있으며, 전통무예를 가장 최적으로 선보일 수 있는 청년을 효율적으로 활용할 수 있기 때문이다. 또한, 군의장대에 부사관을 활용한 전문 인력 창출을 위해서는 군 인사제도에 대한 충분한 숙지, 정책 추진 취지의 당위성 확보, 공감대 형성, 기존 단기병 전통무예 의장대 공연 문제 확인 등 다양한 접근이 필요하다.

주제어 : 전통무예, 군의장대, 일자리, 군인사제도

* 이 논문은 2018년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구
입(NRF-과제번호)(NRF-2018S1A5B5A07072505)

** nam8dan@hanmail.net

I. 서 론

대량 생산 중심의 산업화가 20세기의 대세였다면 21세기는 문화 콘텐츠의 활용이 국가의 부(富)를 결정짓는 시기이며 세계 각국에서는 문화 산업화를 위해 지원을 강화하는 추세다(최용섭, 2012). 이와 관련하여 한국 문화(예술, 체육) 지원 정도는 2014년 기준 보건·복지·고용 분야 다음으로 크게 늘어난 5조 3천억원(정부 총 재정의 1.5%)으로 2018년의 경우 2% 달성을 목표로 하고 있다(문화체육관광부, 2013).

예술과 체육의 융합 활성화가 추진되는 시대적 상황에서 국내 관련 일자리 창출은 예술·체육 시장 형성에 상징적 의미를 줄 수 있다. 최근 정부는 예술과 체육 분야에 공공 지원을 통한 보호, 육성에 노력과 일자리 창출을 위해 노력하고 있다(김휘정, 2011). 이러한 지원에 힘입어 전통무예 공연 사업이 각광 받는 추세에 있다(김영만 외, 2011; 안재식 외, 2015). 특히, 2018평창 동계올림픽에서의 예술 공연인 ‘아트온스테이지(Art on Stage)’에서 전통타악기 연주 속에서의 태권도 시범은 국내외 관객들에게 호평을 받은 공연이었고(이정선, 2018), 더불어 최근 외국 정상 회담에서의 군 전통의장대 무예 공연은 한국을 알리는 행사로 주목받고 있다(이현우, 2018).

하지만, 예술 및 체육계는 겸업 현상에서 나타난 인력 공급 현상이 문제로 부각되고 있고(문화체육관광부, 2018; 허은영, 2010), 전통무예 공연 전문가 및 집단에 대한 처우는 열악한 실정이다. 공공 전통무예 공연 일자리는 국기원 태권도 시범단, 충주시립 태권단, 그리고 수원문화재단 전통무예 단원에 그치고 있으며(김민태, 2018; 중부일보, 2018), 그 외에는 소규모 민간단체로 운영되어 비규정 일자리 성향이 비교적 강하다(김수연, 2018; 박철승, 2016). 이에 따라, 보다 궁극적 전통무예 활성화를 도모하기 위해서는 정당한 보수의 지속가능한 일자리 창출이 중요한 시대적 과업일 수 있다(전병태 외, 2012; 최용섭, 2012). 따라서 국제적 인지도를 자랑하는 전통무예 공연 일자리

여건 강화를 위한 세부적 연구가 필요할 것으로 보인다.

예술 및 체육 일자리 관련 선행연구는 주로 문화체육관광부가 주도한 용역 연구였으며, 주로 일자리 시장 환경 분석과 이에 따른 정부 지원 정책 연계 방안을 제시하였다(문화체육관광부, 2018, 2013, 2010, 2009; 양건열, 2009). 주 내용은 ‘예술 및 체육 분야는 생산·제조업처럼 수익성을 예측하기 어렵기 때문에 국가 지원을 필요로 하는 공공영역으로 인식하고 있으나 한국은 아직 관련 기반이 부족하다’는 비판이 제시되었다(문화체육관광부, 2013; 전병태 외, 2012). 즉, 일부 공공 및 민간 투자 확대로 시장 규모는 성장에 비해 관련자 근로 조건이 개선되지 못한 상황이므로 정부 및 지자체의 연계를 통한 인력 충원 방안과 정부 공적자금 확보로 일자리 조성 분위기 조성(급여 매칭펀드, 초기 창업지원금)에 초점을 보였다(문화체육관광부, 2018; 김상훈 외, 2011).

관련 선행연구로 예술 분야는 정부 지원책을 활용한 예술인 인력 창출(김휘정, 2011) 연구와 군 문화행사 인프라 창출 방안(최용섭, 2012) 등이 제시되었고 체육 분야는 체육전공자의 일자리 선호 인식 조사(박주한, 2011; 박창범, 2014), 스포츠강사의 정규직 전환에 대한 논의를 위한 일자리 위원회에 대한 의미를 분석하였고(한상모 외, 2017), 태권도와 관련 군 관련 일자리 확충 방안을 제시한 연구도 있다(남덕현, 2015, 2016). 논의된 연구는 기존 정부 일자리 지원 정책과 맥락을 같이한 거시적 의견을 제시하였고 정규 인력 창출에 대한 미시적 전략을 도출하지 못하였고 전통무예 일자리에 대한 연구는 극히 적었다(남덕현, 2015, 2016).

본 연구는 최근 각광 받는 기존 전통무예 현황 및 고용 조건 등을 확인하고 관련 정규직 일자리 출구로 군 의장대를 선택하여 방향성을 제시하고자 한다. 그 이유는 군 의장대 행사는 세계 유일 분단국가의 특성상 국내외적으로 가장 공감 받는 관광 잠재 가치로 판단될 수 있기 때문이다(최용섭, 2012: 85). 이에, 기존 지원병 중심 의장대의 전통무예 공연을 보다 양질화 하는 취지에서 정규직 창출 방안을 위한 연구를 시도하고자 한다. 이에, 본 연구와 연계될 수 있는 군 행사의 가치성과 군 인사제도 분석으로 전통무예 일자리

에 대해 논의했던 선행연구(남덕현, 2016, 최용섭, 2012)의 의미와 델파이-AHP 설문기법을 통한 전문가 의견을 수렴하여 군의장대 전통무예 일자리 창출에 대한 정책과제를 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 군 의장대 인력 구조

군의장대는 국방부, 육군, 해군, 공군, 현충원, 연합사 등에서 운영한다. 주로 의장대원 중 육군은 국방부 소속 군인으로 별도로 지원되며 공군은 의장대에서 따로 선별한다. 해군과 해병은 훈련소에서 차출되어 배치된다. 의장대 기본 조건은 신체등급 2급 이상, 180cm 이상 등이다. 국방부 의장대에는 여군도 있으며 여군 의장대는 육군 부사관으로 구성된다(병무청, 2016).¹⁾

의장대의 기본행사는 총을 활용한 집단행사이나 조선시대의 군복과 병장기를 착용한 전통의장대도 있다. 전통의장대 창설은 1990년 노태우 대통령이 미국의 전통의장대를 보고 귀국하자마자 우리나라 전통의장행사를 국민 의장행사시 활용하여 문화 한국의 이미지를 높일 수 있도록 지시하였다(김호석, 2002: 226-227). 이에 따라 1993년 4월 1일에 국방부 근무지원단 예하부대인 의장대대 내에 전통의장대가 창설된다(황인근, 2011: 41-42). 전통의장대는 모두 육군으로 전통 검술, 등패, 율도, 기창 4가지의 주특기를 부여받아 시범을 보인다. 이들 중에 미리 인원을 뽑아 미리 합을 맞춘 교전 과정도 선보인다(안현희, 2008년 3월 27일).

1) 의장 훈련은 주로 현충원이나 전쟁기념관 광장에서 하며 국방부 근무지원단의 연병장에서도 한다. 국방부 군악대와 의장대가 함께 하는 정례의장이라는 행사가 4-6, 10-11월 금요일마다 용산 전쟁기념관에서 열린다. 동일한 행사를 청와대 앞 분수광장에서 토요일 오전에, 현충원과 전쟁기념관에서 토요일 오후에 격주 행사를 한다.

2. 군의장대 운영 개념

군 의장대 행사의 핵심은 집총 시범이지만 전통무예(십팔기, 검무시범) 공연도 비교적 많은 비중을 차지하는 추세로 이에 대한 대책이 필요한 상황이다. 의장대 행사인력은 지원병과 사설 무예단체 지원으로, 전자의 경우 국방부 근무지원대 소속 지원병으로 선발되며 후자는 국방부 산하 자문단을 통해 영입되는 추세이다(최용섭, 2012).



그림 1. 군 의장대 정규 공연 순서(최용섭, 2012)

Ⅲ. 연구방법

본 연구는 군 의장대 전통무예 인력 창출의 전문적이고 세부적 실천 방안을 위해 정부정책 지표에 기준한 두 번에 걸친 델파이 분석과 함께 AHP 분석을 병행하였다.

1. 정책평가 지표 산출

이 연구는 군 조직분석을 통해 전통무예 의장대 일자리 창출에 따른 정책과제를 도출하는 것이다. 이를 위해 정부 정책과제 평가지표를 본 연구에 적용하였다. 아래 <표 1>의 내용은 정부에 국가 당면 정책과제를 지표로 정리한 것이다.

표 1. 정부 정책과제 평가지표(국무총리실, 2009: 17)

평가항목	평가지표	측정방법
성과 달성도	성과지표 목표달성도	<ul style="list-style-type: none"> 성과지표 목표치 달성도
	성과지표 적절성	<ul style="list-style-type: none"> 성과지표 대표성 확보 목표치 적극적 설정 정도
계획 수립 적절성	계획수립 충실성	<ul style="list-style-type: none"> 관련현황·사례 조사 이해관계자(정책수요자)전문가 의견수렴
	정책분석 적절성	<ul style="list-style-type: none"> 정책효과 또는 장단점 분석 분석결과 도출된 개선·보완 필요사항 대비책 수립 여부
시행과정 적절성	추진일정 충실성	<ul style="list-style-type: none"> 과제별 추진계획 준수 여부
	행정여건, 상황변화 대응성	<ul style="list-style-type: none"> 현장 모니터링으로 파악된 상황변화에 적시 적절히 대응했는지 여부
	관련기관 정책연계성	<ul style="list-style-type: none"> 관련기관 정책과 연계 및 협조체제를 구축하고 이를 운영했는지 여부
정책 효과성	정책영향 발생정도	<ul style="list-style-type: none"> 계획수립 예상한 정책효과 발생 여부 과제 상위목표(성과목표)달성 기여 정도

일자리 창출과 같은 정책은 사회적 파급효과가 크므로 객관화 통한 현황 파악 및 대안 마련이 필요하다. 그러므로 관련 정책평가를 위한 측정 구성 요인은 정책수요자, 국민의 입장에서 객관적 분석이 필요한 종합적·체계적 시각에서 필요 요건이 정립되어야 한다. 이에 근거하여 본 연구에 적용된 지표는 선행연구를 참고하여 국무총리실 산하 평가정책관실과 행정안전부 주도의 지표(국무총리실, 2009: 10)를 적용하였다.

2. 델파이 조사 실시

본 연구는 2회에 걸친 델파이조사 피드백 과정으로 진행하였다. 초기조사는 선행연구를 중심으로 검토한 요인을 세부적으로 나열하고 삼각검증법(Triangulation)에 따라 전문가 협의를 통해 개방형 설문 작업을 실시하였다.

1차 델파이 조사는 구조화 설문(5점 척도) 작성 후 중앙치(Mdn)와 25백분위수(Q1), 75분위수(Q3)를 확인하고 2차 델파이 조사에서 다시 각 요인에 대한 중요도에서 나타난 25백분위수(Q1), 75분위수(Q3)를 확인 1차와 2차 피드백의

사분위수편차 (Semi-Interquartile Range: SIR)를 윌콕스 순위부호를 이용하여 각 항목 점수의 편차 범위가 통계적으로 유의한 차이가 있음을 확인하였고 비모수 검정 방식인 윌콕스 부호 순위 검증(Wilcoxon's signed-ranks test)으로 통계적 유의성을 확인하였다(남덕현, 2015; 이종성, 2001).

3. AHP 분석 검증

델파이분석에서 범주화 설문 내용을 토대로 중요 요인에 대한 우선순위를 결정하기 위해 계층화 쌍대 설문(AHP, Analytic Hierarchy Process)을 제작하였다. 델파이 설문에서의 구조 요인은 AHP 분석을 통해 우선 순위화 하였다.

AHP 분석에서 유의성이 도출되도록 분석 요인의 수가 10을 초과하지 않도록 주의하였다. 설문과정에서 연구 참여자가 충분히 숙지하도록 본 연구자가 직접 내방하고 특히, 일관성지수(CR)가 유의(<.01)한 것만을 선택하였다. 설문 우선순위를 평가하기 위하여 EC-2000 통계 프로그램을 통해 논리적 일관성을 유지한 설문을 선별하여 상대적 중요도를 평가하였다. 일관성 검증 설문은 조화평균(GEOMEAN) 산출하여 AHP분석을 시도하였다(송만석 외, 2010; Saaty, 1980).

4. 연구참여자

본 연구에서는 경력, 연구업적에 대한 사전 확인을 통해 전통무예, 군인사, 체육정책 전문가를 영입하였고 인원은 10~15명의 소집단의 전문가만으로도 유용한 결과를 얻을 수 있다는 선행연구에 의거, 본 연구를 위해 전문적 지식을 갖춘 전문가 14명을 통해 설문 작업을 시도하였다(이성웅, 1987).

<표 2>에서 보는 바와 같이 성별, 연령, 학력, 전문분야별 상대적 비율이 적절하도록 배려하였다. 특히, 군 인사 및 무예 전문가의 비율을 최대한 고려하여 연구의 신뢰성을 높였다.

표 2. 설문에 참여한 전문가 집단 구분 현황

구분	내용
성 별	남자 (6명, 43%), 여자 (8명, 57%)
기 관	군 기관(5명, 36%), 대학 및 연구소(4명, 28%), 무예전문가(5명, 36%)
학 력	대학과정 및 중퇴(1명, 7%), 대학 졸업(7명, 50%) 대학원 졸(6명, 43%)
연 령	20대(2명, 14%), 30대(7명, 50%), 40대(3명, 22%), 50대 이상(2명, 14%)

IV. 연구결과

1. 군의장대 전통무예 인력 창출 평가 지표

군 의장대 소속으로 전통무예 일자리 창출을 위해 정부가 고시한 정책과제 평가지표를 기준으로 하여 지표를 개발하였다.

첫째, 성과달성도에서는 목표달성을 위한 방법, 실행점검 차원에서 전통무예 인력 창출 적용방법과 인력 활성화 가능 여부에 대한 의미를 제시하였다. 둘째, 계획수립 적절성에서는 현황 조사와 관련하여 한국군 아웃소싱, 의장대 실태와 함께 군 인사제도에서 가능한 전통무예 인력 방식에 관한 내용을 확인하였고 특히, 전통무예 인력 아웃소싱과 전문 인력 활용의 상대적 장점과 군 인사제도 내 전통무예 인력 보강 내용을 제시하였다. 셋째, 시행과정 적절성에서는 전통무예 일자리 창출 목표와 현실적으로 제한될 수 있는 제도적 문제점을 논하고 인력 제도 투입 시 실행과정 우선순위도 제시하였다. 아울러 상황변화 대응 면에서 군 인사제도 분석과 전통무예 기존인력 충원 활용과 관련한 유관부서 협조 전략도 제시하였다. 넷째, 정책 효과성 측면에서 전통무예 일자리 창출 정책 예상효과 및 성과 달성 기여도에서 전통무예 공연 인력 전문성 수준과 인력 투입 전 후 의미 그리고 관련 인력 창출에 따른 대국민 만족도 분석에 관한 내용도 검토하였다. 구체적 내용은 아래의 <표 3>과 같다.

표 3. 전통무예 의장대 일자리 창출 평가 지표

평가항목	평가지표	평가목표	분석내용
성과 달성도	성과지표 적절성	목표달성 방법분석 제도실행점검	<ul style="list-style-type: none"> 전통무예 인력 창출 적용방법 전통무예 인력 활성화 가능여부
계획 수립 적절성	계획수립 충실성	관련현황 사례 조사	<ul style="list-style-type: none"> 한국군 아웃소싱 현상분석 한국군 의장대 실태 분석 한국군 인사제도 분석(장교, 부사관, 군무원) 군 인사에서 가능한 전통무예 인력 방식
	정책분석 적절성	적용정책 장단점 분석결과 개선보완사항 대비책 수립	<ul style="list-style-type: none"> 전통무예 인력으로 군인 활용 장단점 전통무예 인력으로 군무원 활용방안 장단점 전통무예 별도 인력 활용방안 장단점 군 인사제도에서의 전통무예 인력 보강책 전통무예 인력으로 아웃소싱, 전문 외주인력 활용 가능성
시행과정 적절성	추진 충실성	추진계획 준수	<ul style="list-style-type: none"> 목표(일자리 창출)와 현실(제도) 차이 분석 전통무예 인력 제도 투입 시 실행과정 점검 전통무예 인력 창출 우선순위 분석
	상향변화 대응성	현장상황변화 적시 대응성	<ul style="list-style-type: none"> 군 인사제도 및 전통무예 기존인력 분석 전통무예 인력 투입 방식 수준 확인 전통무예 전문 인력 충원 활용방안 제시
정책 효과성	기관 연계성	관련기관 정책연계 협조체제	<ul style="list-style-type: none"> 군 의장대 인력 확보 한계점 확인(국방부) 전통무예 인력 지원 경비 지원(문체부) 전통무예 전문가 양성 체제 구축(문체부)
	정책 영향도	정책에상효과 과제성과목표 달성 기여도	<ul style="list-style-type: none"> 전통무예 시연 전문 인력 전문성 수준 분석 전통무예 전문 인력 투입 전 후 의미 분석 전통무예 시연 인력 투입 시 만족도 분석 전통무예 진흥을 위한 기본토대 구축

2. 구조화 델파이 설문 결과

각 요인별 구조화 델파이 요인은 위 지표내용에 근거하여 1, 2차 델파이 분석을 실시하였고 요인별 결과는 다음과 같다.

1) 군의장대 전통무예 인력 창출 목표 적절성

군 의장대에 전통무예 전문 인력 창출과 관련하여 전체적으로 4개의 요인으로 구성되었다.

구체적으로 살펴보면 전통무예 인력 창출과정이 적절한지의 여부와 군 내부 행정적 번거로움을 극복하고 체육 및 전통무예 발전과 일자리 창출에 실제적으로 기여할 수 있는지에 대한 내용이 중심이다. 각 항목 모두 중요도 측면에서 높은 결과를 나타내었고(4~5점), 그중에서도 전통무예 인력 창출 취지가 시기적절한 시대적 대세임을 묻는 질문 요인에서 가장 높은 점수를 보였다. 관련 내용은 <표 4>와 같다.

표 4. 전통무예 인력 창출 목표 적절성 1·2차 델파이 중요도

내용구성		M ± SD	중위수	Q1	Q3
군 의장대에 전통무예 전문인력 창출 취지 적절성	1차	4.78±.43	5	4.75	5
	2차	5.00±.00	5	5	5
군 의장대 전통무예 전문인력 소요대비 번거로운 행정 효과성	1차	4.36±.74	4.5	4	5
	2차	4.07±.27	4	4	4
군 의장대 전통무예 전문인력 체육발전 기여 정도	1차	4.57±.65	5	4	5
	2차	4.21±.43	4	4	4.25
군 의장대 전통무예 전문인력 근본적 체육 일자리 창출 기여	1차	4.42±.93	5	4	5
	2차	4.14±.36	4	4	4

2) 군의장대 전통무예 운영 실태

육군과 해병대 기준으로 볼 때, 복무기간이 21개월에서 18개월로 축소되는 상황(이미아, 2018년 7월 27일)에서 무예 공연에 대비한 훈련여건이 부족하게 된다. 이러한 현실 속에서 전통무예 인력 아웃소싱과 같은 외부 의뢰하는 방안과 군 조직에 전문 무예 인력을 충원하는 것이 효율적일 수 있다. 군의장대 전통무예 운영 문제를 분석하기 위해 <표 5>와 같이 관련 내용을 제시하였다. 먼저, 현재 외부 무예 전문가들이 병을 지도하고 시범을 보이는 과정이 비효율성일 수 있으며 숙련된 무예 공연을 위해 아웃소싱 형태의 전문 인력 확보와 군 내부 인력 충원에 대한 가능성을 제시하고 있다. 구체적으로 병사 복무기간 동안의 무예숙련도의 문제성에 대한 부분만 모호한 의견(3~3.7)을 보인것 외에, 외부 전문가가 지도하는 병사 중심의 전통무예 운영에 문제가 있으며 외부 아웃소싱의 의견(4~4.5) 보다는 군 내부에서의 자체적 인력충원

이 보다 의미를 보일 수 있다는 의견(4.2~4.6)이 우세하게 평가되었다.

표 5. 군 의장대 실태의 의미 1·2차 델파이 중요도

내용구성		M ± SD	중위수	Q1	Q3
군 의장대 전통무예 시연의 비전공 단기병 수행 문제 정도	1차	4.57±.64	5	4	5
	2차	4.57±.51	5	4	5
외부 전문가 군 의장대 전통무예 단기병 지도 비효율성	1차	4.21±1.12	4.5	4	5
	2차	4.07±.27	4	4	4
단기병 복무기간 동안의 숙련된 전통무예 숙달 정도	1차	3.71±1.63	4.5	2.5	5
	2차	3.07±.26	3	3	3
비전투 분야 아웃소싱이 의장대 전통무예에 필요한 여부	1차	4.50±.65	5	4	5
	2차	4.00±.39	4	4	4
군 의장대 전통무예 군내 자체적 인력충원 타당성	1차	4.28±.72	4	4	5
	2차	4.64±.49	5	4	5

3) 군의장대 전통무예 인력 활용 행정 의미

1, 2차 델파이 분석을 통해 군 의장대 인력 활용은 군 내부 인력활용과 관련하여 장교, 부사관, 군무원이 선택되었고 아웃소싱의 의미와 일부 연계되어 문체부 및 체육진흥공단 협조를 통한 외주 인력 적용이 논의되었다. 비교적 한 부서에서 오래 근무할 수 있는 부사관, 군무원, 외주 인력에서 높은 만족도를 보였으며 이중에서 부사관이 가장 선호되었고(4.3~4.8). 다음으로 문체부 협조를 통한 외주인력(3.2~3.8), 군무원(2.7~3), 장교(3~3.7) 순이었으며 관련 내용은 <표 6>과 같다.

설문 결과에서는 군 인사법에 기준하여 장교는 2~3년, 부사관은 3~10년, 군무원은 5년 계약제 형식으로 장기적으로 복무할 수 있으며 마지막으로 문체부 지원 외주 인력도 장기적으로 운영될 수 있다는 부연 설명도 제시되고 있다. 구체적으로 군인 신분으로 전통무예를 공연해야 하며 비교적 부사관이 안정적인 수 있다는 견해를 보였다. 다만, 5년 재계약이라는 한계를 지닌 군무원 보다는 문체부 협조 외주인력 확보가 의미를 보일 수 있음을 제시한 결과이기도 하다.

표 6. 군의장대 인력 활용 행정 1·2차 델파이 중요도

내용구성		M ± SD	중위수	Q1	Q3
군 의장대 전통무예 인력으로 단기 간 보직수행 장교 활용가능성	1차	3.64±.92	4	3	4
	2차	3.07±.27	3	3	3
군 의장대 전통무예 인력으로 장기 간 보직수행 부사관 활용가능성	1차	4.35±.63	4	4	5
	2차	4.86±.36	5	5	5
군 의장대 전통무예 인력으로 장기 보직수행 군무원 활용가능성	1차	2.78±1.47	3	1	4
	2차	3.00±.68	3	2.75	3.25
군 의장대 전통무예 인력으로 장기 보직수행 외주인력 활용가능성	1차	3.85±.77	4	3	4.25
	2차	3.21±.43	3	3	3.25

4) 군의장대 인사제도 분석을 통한 인력 충원 방법

앞서 군 의장대에서 인력 활용 인프라와 관련된 인사제도 및 행정과정 의미를 확인 내용이다. 장교와 부사관의 경우 군무원과 비교하여 단기간 복무할 수 있으나 신속하고 융통성 있게 인력을 충원할 수 있는 장점이 있다. 반면, 군무원은 한 부서에서 장기간 복무할 수 있는 장점이 있으나 인력 확보를 위한 타부서 인력 감축에 따른 인력 확보라든지 새로운 군무원 인력 창출을 위해 국방부와 기획재정부간 인력예산 심의과정이 장기화 될 수 있는 한계를 지니고 있다. 아울러 문체부 협조를 통한 외주인력 확보 경우도 국방부와 문체부간 상호 공감대 형성과 함께 외주인력 임금 수준과 관련한 세부 검토 과정이 나타날 수 있다.

표 7. 군 인사제도 분석을 통한 군 의장대 인력 충원 1·2차 델파이 중요도

내용구성		M ± SD	중위수	Q1	Q3
비교적 신속하고 융통성 있게 처리되는 전통무예 장교 충원 행정	1차	3.71±.82	4	3	4
	2차	3.07±.27	3	3	3
비교적 신속하고 융통성 있게 처리되는 전통무예 부사관 충원 행정	1차	4.35±.74	4.5	4	5
	2차	4.93±.26	5	5	5
비교적 장기 군 조직 소요절차를 요구하는 전통무예 군무원 충원행정	1차	2.78±1.47	3	1	4
	2차	3.00±.78	3	2	4
문체부 협조 과정을 요구하는 전통무예 외주 전담인력 충원	1차	3.50±.65	3	3	4
	2차	3.36±.63	3	3	4

<표 7>의 결과에서는 부서관 확보가 가장 합리적이라는 견해를 보였고 (4.3~4.9) 군무원 확보 방식이 비효율적일 수 있다는 평가를 보였다(2.7~3).

5) 전통무예 인력 창출 과정

전통무예 인력을 창출 확인 요건을 6가지로 정리하였다. 첫째, 전통무예 일자리 창출에서 군 조직 인사 운영의 한계를 확인해야 하며, 둘째, 전통무예 인력투입과정에서 신속하고 행정 편의적이어야 한다. 셋째, 군 전역으로 인한 무예 전문 인력 후속 일자리 방안에 대한 논의도 거론되었다. 넷째, 전통무예 인력 충원에 대한 관계기관과 공감대를 형성해야 한다는 의견도 있다. 예를 들면, 전통무예진흥법에 의거하여 문체부에서는 국방부에 인력예산 및 교육을 지원할 수 있다는 점이다. 다섯째, 전통무예 인력 창출을 위해선 무예계를 중심으로 충원 당위성을 공론화해야 한다는 것이다. 여섯째, 전통무예 전문가 양성에 대한 민·관·군 협동으로 전통무예 논의 협의체가 설치되어야 한다는 의견도 제시되었다.

표 8. 전통무예 인력 창출 추진 과정 1·2차 델파이 중요도

내용구성		M ± SD	중위수	Q1	Q3
전통무예 인력 창출이라는 목표와 군 내부 제도 한계 차이 극복	1차	4.42±.85	5	4	5
	2차	4.93±.27	5	5	5
전통무예 인력 투입 시 제도적 보완 사항 확인	1차	4.50±.51	4.5	4	5
	2차	4.71±.47	5	4	5
전통무예 전문 인력 충원 활용 후 향후 대책 논의	1차	4.21±.69	4	4	5
	2차	4.07±.27	4	4	4
전통무예 인력 충원 소요 문제에 대한 관계기관 공감대 형성	1차	4.64±.63	5	4	5
	2차	4.79±.43	5	4.75	5
전통무예 인력 충원에 대한 당위성 공론화	1차	4.64±.49	5	4	5
	2차	4.78±.42	5	4.75	5
전통무예 전문가 양성 체계 구축에 대한 근본적 논의 체계 필요	1차	4.35±.74	4.5	4	5
	2차	4.00±.00	4	4	4

<표 8>에서는 전통무예 인력 창출에 따른 군 조직 한계 극복(4.2~4.9)과 관 계기관 공감대(4.6~4.7), 전통무예 인력 충원에 대한 사회적 공론화(4.6~4.7) 요 인 순으로 중요도를 보이고 있다.

6) 전통무예 인력 창출 예상효과

군 의장대에 전통무예 전문 인력을 확보 기대효과와 관련하여 다음과 같은 결과가 나타났으며 구체적 내용은 <표 9>와 같다.

표 9. 전통무예 인력 창출 예상효과 1·2차 델파이 중요도

내용구성		M ± SD	중위수	Q1	Q3
기존 단기병 보다 전문인력 전통무예 시연이 세련된 동작 구현	1차	4.78±.57	5	5	5
	2차	4.93±.27	5	5	5
전통무예 전문 인력 창출과 외부 전문가 아웃소싱 효율성 정도	1차	4.14±.86	4	3	5
	2차	3.07±.26	3	3	3
전통무예 전문 인력은 국내외 관람객에게 공연의 절대적 만족감	1차	4.50±.75	5	4	5
	2차	4.57±.51	5	4	5
전통무예 전문 인력 창출은 한국군 의장대 차별화에 이바지	1차	4.78±.42	5	4.75	5
	2차	5.00±.00	5	5	5
전통무예 의장대 전문인력은 한국 전통무예 진흥에 토대적 역할	1차	4.50±.65	5	4	5
	2차	4.07±.27	4	4	4

전문가는 외부인력 보다는 군 내부 인력 중심의 전문 인력 창출로 기존 단 기병 중심 전통무예 시범 보다는 상대적으로 월등한 공연을 펼칠 수 있다고 보았고 이러한 인력 중심의 공연은 관람 호응도를 높여 한국군 의장대만의 특색을 부각시키는 것은 물론 한국 전통무예 발전의 밑거름을 형성할 수 있다고 긍정적으로 평가하였다(4-5). 이중 가장 높은 만족도를 보인 요인은 ‘전통무예 전담인력이 병사보다 수준 높은 공연을 구현 한다(4.7~4.9)’ 와 ‘전통무예 전문 인력 창출은 한국군 의장대 차별화 할 수 있다(4.7-5)’ 는 내용이었다.

3. 델파이설문 유의성 검증

군 의장대 전통무예 인력 창출 델파이 설문은 2회에 걸친 5점 척도로 항목별 중요도를 확인하였다. 이를 위해 전문가 집단의 중앙치 (Mdn)와 25백분위수 (Q1), 75백분위수 (Q3)를 요약하여 자신이 응답한 결과와 비교할 수 있도록 1차와 동일하게 전문가에게 재 설문을 실시하였다. 1차 결과는 대체로 5점 이상 평점이 많아 상대적 요인 간 차이를 확인하기 어려웠으나 2차 결과에서는 28문항 중 22 문항에서 평점 변별력이 나타났다. 결국, 1, 2차 피드백 결과에서 각 항목에 대한 중요도 점수의 산포가 좁혀져 전문가 집단의 의견 합의는 통계적으로 유의하였다(.000). 관련 내용은 <표 10>의 내용과 같다.

전체적으로 전문가 의견은 통계적으로 유의하여 의견 합의가 이루어졌으나 요인간의 상대적 중요도를 평가하기엔 제한점이 나타났다. 앞서와 같이 군의장대 실태 분석에서의 병사 복무기간 중 무예 숙달 정도, 군의장대 무예 인력활용에서의 군무원 활용을 제외한 영역에서 평점이 높게 나타나 상대적 차이를 확인하기 어려웠다.

표 10. 1·2차 구조화 델파이 일렉스 부호 순위 검증 결과

구분	N	평균순위	순위합	검정통계량	
델파이1 ~ 델파이2	음의순위	22 ^a	11.50	253.00	
	양의순위	0 ^b	.00	.00	
	동률	6 ^c			
	합계	28			
				근사유의 확률(양측)	.000

- a. 2차 사분위차(SIR) < 1차 사분위차(SIR)
- b. 2차 사분위차(SIR) > 1차 사분위차(SIR)
- c. 2차 사분위차(SIR) = 1차 사분위차(SIR)

4. 전통무예 인력창출 AHP 분석

델파이 설문에 제시된 군의장대 전통무예 인력 창출 델파이설문 요인 중요

도를 보완하기 위하여 계층화 쌍대분석(AHP, Analytic Hierarchy Process)을 통해 전통무예 일자리 창출에 필요한 핵심요인의 특징을 확인하였다. 앞서 정책관리 지표에 근거한 핵심요인은 성과지표 적절성과 관련된 ① 전통무예 인력 창출 목표 적절성 요인과 계획 수립 적절성과 관련된 ② 군의장대 실태 요인과 ③ 전통무예 인력 활용 방안 요인, ④ 군 의장대에서의 전통무예 인력 충원에 따른 군 인사제도 분석 요인, 시행과정 적절성과 관련된 ⑤ 전통무예 인력 창출 추진 과정 의미 요인, 정책 효과성과 관련된 ⑥ 전통무예 인력 창출 예상효과 요인에 대한 각각의 상대적 중요도를 확인한 결과는 아래의 <표 11> 과 같다.

표 11. 전통무예 인력창출 핵심요인 AHP 중요도

구분	상대적 중요도	백분율(%)	순위	Inconsistency
군의장대 무예 인력 창출 적절성	.059	5.9	6	.03
군의장대 운영 실태 분석	.169	16.9	3	
군의장대 무예인력 활용 방안	.099	9.9	4	
군의장대 무예인력 충원제도 분석	.318	31.8	1	
군의장대 무예인력 창출 추진과정	.291	29.1	2	
군의장대 무예인력 창출 예상효과	.064	6.4	5	

AHP 설문 일관성지수(Inconsistency)는 통계적으로 유의하였고(.03) 구체적 인 요인별 결과는 다음과 같다. 가장 우선순위는 ‘군의장대 전통무예 인력 충원 인사제도 분석(.318)’ 이었다. 이는 의장대 전문인력 확보에 근본 대처과정인 군 인사제도 분석임을 확인한 결과였다. 두 번째 순위는 ‘군의장대 전통무예 인력 창출 추진과정(.291)’ 이었다. 이는 군 인사제도 숙지 후 전통무예 일자리 추진 취지 당위성 확보, 사회적 공감대 형성, 군 인사제도를 전반적으로 확인해야 함을 지적한 결과로 볼 수 있다. 세 번째 순위는 군의장대 현 실태 확인이었다(.169). 즉, 인사제도 및 인력확보 추진과정에 대한 논의 후 기존 단기병 전통무예 훈련과 공연활동 문제점을 종합적으로 확인하여 전

통무예 전문인력을 확보해야 한다는 의미가 내제된 결과다. 네 번째 순위로 군의장대 전통무예 인력 문제 분석 후 어떠한 전문 인력이 투입되어야 하는지에 대한 논의가 선정되었다(.099). 다섯 번째로 전통무예 인력창출에 대한 긍정적 예상효과가 평가되었다(.064). 단기병 중심의 전통무예 공연 보다 관람객에 대한 만족도는 물론 전통무예 진흥의 기반이 조성된다는 상징적 의미가 있으나 다른 요인 보다는 실제적 기여도가 부족하다고 평가되었다. 여섯 번째 순위로 군의장대 전통무예 인력 창출의 사업 적절성이 선정되었다(.059). 군 공연행사 인력으로 무예 전문가를 육성하지는 취지는 분명 의미가 있으나 구체적 해결과정일 순 없다고 판단하여 상대적으로 낮게 평가되었다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 군의장대에 전통무예 전문인력 창출과 관련하여 델파이-AHP 분석을 통한 정책 과제를 제시하였고 종합 논의는 다음과 같이 정리될 수 있다.

가장 우선적으로 고려할 과제는 부사관을 통한 군의장대 전통무예 자원을 활용되어야 한다는 것이다. 그 이유는 비교적 장교 보다 오랜 기간 동안 한 부서에서 활동할 수 있으며 전통무예 실기를 가장 최적으로 선보일 수 있는 20대 인력을 효율적으로 활용할 수 있다는 취지에서다. 더욱이 비교적 군무원과 문체부 협조 외주 인력보다 손쉽게 인력 확보를 할 수 있다는 것도 장점이 될 수 있다는 논리에서 비롯된다.

군 인사의 큰 틀은 장교, 부사관, 사병, 군무원의 계급 구조로 구성되어 있다. 실제 전투와 관련된 업무는 장교 및 부사관이 담당하며 군무원은 비전투 업무에 관여한다(최광표 등, 2004: 114). 일반적으로 장교 보직은 3년 이내의 범위에서 배치되는 제한점이 있으나 부사관은 상대적으로 한 부대에서 5년 이상의 근무기간을 보장받고 있다(국방부, 2017; 이재평 외, 2011: 260). 즉,

장교와 비교하여 부사관은 한 장소에 장기적으로 근무하면서 자기가 맡은 직무분야에 대한 전문가로 부대 운영의 연속성을 위한 관리자로 취급되고 있다. 따라서 부사관을 통한 군의장대 전문인력 활용은 나름의 상징적 의미를 보일 수 있다.

군의장대에 부사관 무예인력 창출을 위해서는 군 인사제도 숙지와 정책 추진 취지 당위성 확보와 공감대 형성과 기존 단기병 전통무예 의장대 공연 문제를 입체적으로 확인해야 한다. 현재 군의장대는 지원병을 활용하는 추세이다(정책브리핑, 2015. 10. 14). 하지만 복무기간이 짧게는 18개월로 단축되는 상황에서 볼 때(박병수, 2018년 7월 27일), 숙련된 무예동작을 수련하기 제한적 일 수 있다. 특히, 군 의장대 관리책임자는 수시로 교체되는 장교로 외부 전통무예 전문가를 선별하는 능력이 부족하기 때문에 비효율적일 수 있다.

최근 군은 2022년 말까지 군 상비병력을 지금보다 8만 명이 적은 50만 명으로 줄인다는 계획을 발표했다(허인희, 2019년 11월 17일). 이에 따라 군인은 전투에만 전념 하고 기타 행정 분야는 민간인에게 아웃소싱 되어야 한다는 경향이 나타나고 있다. 군에서의 아웃소싱은 비용절감 및 직접적 전투 역량과 관계없는 군 과업을 민간인력을 활용한다는 취지로 군 조직의 능률을 향상하고 경쟁력을 높이는 긍정적 효과를 보일 수 있다(정한귀, 2009: 2). 이 논리에서 본다면 군 의장대 전통무예 인력도 외주인력을 활용할 수도 있으나 본 연구에서는 군 조직에서의 절도 있는 전통무예 공연을 위해서는 현직 군인 활용을 통한 전문성 확보가 보다 중요하다는 전문가 견해가 강했다.

참고문헌

국무총리실(2009). 2009년도 정부업무평가 시행계획(안). 국무총리실 평가정책관실 미간행 보고서.

- 국방부(2012). **부대관리, 장병체력향상**. 국방부 훈령 제1483호, 12월 .21일
- 국방부(2015). **군(軍) 장병 태권도 수련 활성화를 위한국방부-국기원 간 업무협업 체계 구축**. 국방부 보도자료 4월. 15일.
- 국방부(2017). **국방 인사관리 근무기간**. 국방부 훈령 제2032호. 2017. 4. 25
- 김수언(2018). 매주 토·일 화성행궁 한마당, 풍물놀이·무예시범 등 상설공연 진행(중부일보, 4월 18일자).
- 김민태(2018). 국기원 태권도시범단, 새 정책 통해 탈바꿈(무예신문, 5월 7일자).
- 김영만, 심성섭(2011). 전통무예 태권의 문화콘텐츠로서 활성화 방안. **한국체육과학회지**, 20(6), 29-38.
- 김휘정(2011). 예술인 복지 지원의 쟁점과 입법 및 정책 과제. **문화정책논총** 25(2), 89-114.
- 김호석(2002). 국방부국악대의 창설과 실태. **한국음악사학보** 29, 217-246.
- 김상훈, 박영옥, 정지명, 조운용, 김준영(2011). **체육분야 일자리 창출 전략 및 과제**. 체육과학연구원 자체 연구보고서.
- 남덕현, 곽낙현(2015). 태권도 일자리 창출을 위한 거버넌스 협력체계. **국기원 태권도연구** 7(4), 253-268.
- 남덕현(2016). 군 인사제도 분석으로 본 군 태권도 교육인력 창출 방안. **한국체육과학회지** 55(5), 501-510.
- 문화체육관광부(2018). **2016 스포츠산업 백서**. 스포츠개발원.
- 문화체육관광부(2013). **중장기 예산 보도자료**. 재정담당관실.
- 문화체육관광부(2009). **2009 공연예술실태조사**. 예술경영지원센터 수탁연구보고서.
- 문화체육관광부(2010). **2009 문화정책백서**. 한국문화관광연구원.
- 박병수(2018. 7월 27일). 10월1일 전역자부터 군복무 단축...장성 76명 줄인다. 한겨레신문.
- 박주한(2011). 체육계열 전공자의 진로활성화 방안. **한국체육정책학회지** 9(2), 189-206.
- 박창범(2014). 체육전공 대학생의 좋은 일자리 개념 인식과 결정요인. **한국체육과학회지** 23(3), 407-418.
- 박철승(2016). 태권도 시범단 K타이거즈 달라스 공연(중앙일보, 5월 16일자).

- 병무청(2016). **병역이 자랑스러운 대한민국, 병역제도 알아보기**. 미간행 보고서.
- 안재식, 장경태, 이달원, 이성노(2015). 무형문화재 택견 복원 및 활용방안-아래대 택견 왕십리를 중심으로-. **한국체육학회지** 54(2), 353-362.
- 양건열(2009). **예술분야 고용시장 분석 기초연구**. 한국문화관광연구원 기본 보고서.
- 이미아(2018). **軍** 장성, 2022년까지 76명 감축... 병사복무는 18개월로 줄인다. **한국경제**(7월 27일자).
- 이성웅(1987). **Delphi技術 豫測技法의 有用性에 關한 研究**. 미간행 박사학위논문, 미간행 박사학위논문, 전북대학교 대학원.
- 이재평, 박성범, 정채하, 정희성, 김영규, 김기호(2011). **군사학 종합이론의 바이블 군사학 개론**. 도서출판 글로벌.
- 이정선(2018). 2018 평창 문화올림픽, 박력 넘치는 우리 전통무예 태권도 공연 인기(대한뉴스, 2월 24일자).
- 이현우(2018). 김정은은 맞이한 '전통의장대', 1991년에 창설됐다고요?(아시아경제, 4월 27일자).
- 송만석, 설상철, 박종환 (2010). SWOT-AHP 기법을 활용한 다국적 제약기업과 국내 제약기업의 경쟁력 평가. **경영경제연구** 32(2), 103-126.
- 한상모, 유생열, 김재운(2017). 비정규직 제로화 정책에 따른 초등학교 스포츠강사 제도의 쟁점과 대안. **한국초등체육학회지** 23(3), 149-165.
- 허은영, 최영섭, 김성중(2010). **예술 분야 일자리 특징 및 인력 정책 방향**. 한국문화관광연구원 기본 보고서.
- 허인회(2019). 상비병력 50만 명 시대의 한국군 미래(월간중앙 11월 17일자, 제 201912호).
- 허찬희(2018). 신명나는 '짬 구경 가자' 용인문화재단, 25일 시청서 전통 액션연희극 선배(인천일보, 4월 23일자).
- 최광표, 문채봉, 김혜인, 김안식(2004). **미래 전장환경 변화에 대비한 인재육성 방안**. 한국국방연구원 미간행 보고서.
- 편집부(2015). 맞춤형기병제로 병역, 취업 걱정 해결했어요(정책브리핑, 10월 14일자).
- Saaty, T .L .(1980). *The Analytic Hierarchy Process*. McGraw-Hill, New York.

ABSTRACT

The Creation of Honor guard Traditional Martial Arts Job through Analysis of Military Personnel System

Lee, Ji-Hoon(DGIST) · Nam, Duck-Hyun(Korea National University of Education)

In the recent trend of cultural industrialization, traditional martial arts performances are regarded as important as a cultural convergence area, but jobs related to traditional martial arts performance culture are insufficient. Therefore, sustainable quality jobs are needed to develop traditional martial arts performances. In order to improve this problem, this study confirmed the opinion of experts to improve the performance structure of the military honor guard centered on the existing short-term volunteers. The results are as follow. First of all, by analyzing the military personnel system, the noncom should be used as a traditional martial arts resource for the honor guard. This is because they can work in one department for a longer period of time than officers, and they can effectively utilize young people who can best demonstrate traditional martial arts. In addition, in order to create a professional manpower using the noncom in the military honor guard, it is necessary to have a sufficient understanding of the military personnel system, secure the justification for the purpose of policy promotion, form a consensus, and confirm the performance of the traditional martial arts honor guard for short-term soldiers.

Key words: Martial arts, Military honor guards, jobs, Military service

논문투고일 : 2020.06.30.

심사일 : 2020.07.11.

심사완료일 : 2020.07.29.