

국군 장병의 언어 사용 실태 조사와 교육 자료 개발

연구책임자 박 재 현

국립국어원 2016-01-21

| |
|----------|
| 발간 등록 번호 |
|----------|

| |
|----------------------|
| 11-1371028-000630-01 |
|----------------------|

국군 장병의 언어 사용 실태 조사와 교육 자료 개발

연구책임자 박 재 현

제 출 문

국립국어원장 귀하

국립국어원과 체결한 연구용역 계약에 따라 ‘국군 장병의 언어 사용 실태 조사와 교육 자료 개발’에 관한 연구 보고서를 작성하여 제출합니다.

■ 사업 기간: 2016년 4월 ~ 11월

2016년 11월 30일

연구책임자: 박재현(상명대학교)

연구 기관 상명대학교서울산학협력단

연구책임자 박재현(상명대학교)

공동연구원 박소연(서울진관고등학교)

양경희(인천학산초등학교)

이관희(호서대학교)

조진수(서울대학교)

호지은(동명여자정보산업고등학교)

보조연구원 김나영(상명대학교 국어교육학과)

신동준(상명대학교 국어교육학과)

정희도(상명대학교 국어교육학과)

● 국문 초록

이 연구의 목적은 국군 장병의 언어 사용 실태를 파악하여 국어 능력 신장을 위한 교육용 자료를 개발하는 것이다. 이를 위해 군대 어법, 군장병의 의사소통 갈등, 군대 문서 작성과 관련한 선행 연구의 문헌을 고찰하였다. 또한 설문 조사를 시행하여 군대 언어 사용의 실태를 파악하였다. 장병의 의사소통 갈등 요인을 심도 있게 파악하기 위해서는 간부, 선임병, 후임병으로 대상을 구분하여 세부적인 갈등 상황과 대화 장면에 대한 서면 인터뷰를 실시하여 자료를 수집하였다. 이러한 선행 연구 검토와 양적과 질적 실태 조사 결과를 바탕으로 장병을 위한 언어 교육 자료를 개발하였다. 장병 언어 교육 교재는 모두 3개의 대단원과 16개의 소단원으로 구성하였다. 1단원 군대 어법 관련 내용을 담았고, 2단원에는 언어폭력 등 의사소통 갈등 관련 내용을 담았다. 3단원에는 문서 작성에 필요한 어휘 선택과 문법 관련 내용을 담았다. 군대에서는 문서 작성을 주로 간부들이 하게 되므로 3단원은 간부용 교육 자료에 적합하게 구성하였다. 16개의 소단원 내용은 모듈식으로 구성되어 실제 교재를 발간할 때 필요에 따라 선택적으로 사용할 수 있도록 내용을 독립적으로 구성하였다. 소단원별로는 서면 인터뷰로 수집한 실제 대화 장면을 제시한 후 문제점에 대한 분석과 해결 방안을 제시하는 방식으로 내용을 구성하였다. 이와 더불어 교재를 활용하는 강사가 내용을 보충하여 설명하는 데 필요한 자료를 제시하여 교재의 활용도를 높였다.

주제어: 군대 의사소통, 군대 언어, 의사소통 문화, 언어폭력, 군대 보고서 작성

목 차

| | |
|---|-----|
| 1. 연구 개요 | 1 |
| 2. 선행 연구 검토 | 3 |
| 가. 군대 어법 관련 선행 연구 | 4 |
| 나. 언어폭력 관련 선행 연구 | 8 |
| 다. 군대 문서 관련 선행 연구 | 12 |
| 라. 장병 의사소통 관련 선행 연구 검토의 교재 개발 시사점 | 16 |
| 3. 장병 언어 사용 실태 | 19 |
| 가. 군대 어법 관련 실태 | 23 |
| 나. 언어폭력 관련 실태 | 37 |
| 다. 군대 문서 관련 실태 | 43 |
| 라. 장병 의사소통 실태 조사의 교재 개발 시사점 | 48 |
| 4. 장병 의사소통 갈등 요인 | 51 |
| 가. 간부와 의사소통 갈등 요인 | 55 |
| 나. 선임병과 의사소통 갈등 요인 | 75 |
| 다. 후임병과 의사소통 갈등 요인 | 96 |
| 라. 장병 의사소통 갈등 요인 분석의 교재 개발 시사점 | 116 |
| 5. 장병 언어 교육 자료 | 118 |
| I. 군대 바른 어법 | 127 |
| 1-1. 군대식 오용 표현 바로잡기 | 128 |
| 1-1-1. ‘말입니다’는 어법에 맞지 않는 말입니다 | 129 |
| 1-1-2. ‘여쭙 봐도 되겠습니까’는 과도한 표현입니다 | 131 |
| 1-1-3. ‘하십시오’는 ‘요’로 끝나는 말이 아닙니다 | 134 |
| 1-2. 과도한 대답 표현을 강요하지 않기 | 138 |
| 1-2-1. ‘네’만으로도 충분한 대답이 될 수 있습니다. | 139 |
| 1-2-2. 되묻는다고 예의에 어긋나는 것은 아닙니다 | 142 |
| 1-2-3. 모른다는 대답이 무례한 것은 아닙니다 | 145 |

| | |
|---|------------|
| 1-3. 높임말을 올바르게 사용하기 | 149 |
| 1-3-1. 압존법은 언어 예절에 맞지 않습니다 | 150 |
| 1-3-2. 부대가 다른 병 상호 간에는 서로 높여야 합니다 | 156 |
| 1-3-3. 상황이 달라지면 높임말의 사용도 달라져야 합니다 | 161 |
| 1-4. 호칭어를 적절하게 사용하기 | 164 |
| 1-4-1. ‘아저씨’, 바람직하지 못한 호칭어입니다. | 165 |
| 1-4-2. 경우에 따라 하급자에게도 높임의 호칭어를 사용해야 합니다 | 169 |
| 1-4-3. 호형호제는 군인에게 적절하지 않습니다 | 172 |
| II. 존중과 배려의 소통 방법 | 175 |
| 2-1 예의를 갖추어 대화하기 | 176 |
| 2-1-1. 상대방에게 선택권을 주어 부담을 주지 않으며 말해야 합니다 | 177 |
| 2-1-2. 내 탓으로 돌려 말하면 상대의 부담을 덜 수 있습니다 | 179 |
| 2-1-3. 상대의 체면을 위협하는 말은 간접적으로 해야 합니다 | 181 |
| 2-2. 칭찬과 겸양으로 소통하기 | 184 |
| 2-2-1. 비난보다는 칭찬을 해야 합니다 | 185 |
| 2-2-2. 칭찬을 받으면 자신을 낮추어 겸양의 표현을 해야 합니다 | 189 |
| 2-2-3. 의견의 차이보다 일치를 나타내는 표현을 해야 합니다 | 191 |
| 2-3. 효과적으로 지시하고 보고하기 | 194 |
| 2-3-1. 지시의 내용은 명확해야 합니다 | 195 |
| 2-3-2. 보고는 적절한 시기에 핵심적인 내용을 결론부터 말합니다 | 198 |
| 2-3-3. 지시에 대해 의견을 제시할 때는 예의를 지켜야 합니다 | 202 |
| 2-4. 공감하며 대화하기 | 205 |
| 2-4-1. 자신의 감정을 앞세우기보다 상대의 감정을 이해해야 합니다 | 206 |
| 2-4-2. 상대가 말할 때는 집중해서 들어야 합니다 | 209 |
| 2-4-3. 상대의 말에 적극적으로 공감을 표현해야 합니다 | 211 |
| 2-5 비폭력 대화하기 | 215 |
| 2-5-1. 단정적인 평가보다 관찰한 사실을 말해야 합니다 | 216 |
| 2-5-2. 자신의 욕구와 느낌을 적절하게 표현해야 합니다 | 219 |
| 2-5-3. 부탁할 때에는 관찰-느낌-욕구를 표현해야 합니다 | 222 |
| 2-6 상대를 존중하며 말하기 | 225 |

| | |
|---|------------|
| 2-6-1. 욕설과 비속어를 섞지 않아도 관계는 유지됩니다 | 226 |
| 2-6-2. 조롱, 비하, 인격 모독은 상대의 자존감을 떨어뜨립니다 | 229 |
| 2-6-3. 상대방을 향한 폭언은 나에게 돌아옵니다 | 234 |
| 2-7. 언어폭력에 유연하게 대처하기(언어적 자기 방어) | 237 |
| 2-7-1. 나의 문제를 인정하는 것, 가장 큰 방패가 될 수 있습니다 | 238 |
| 2-7-2. 공격적인 말을 들으면 요령 있게 화제를 전환합니다 | 240 |
| 2-7-3. 부정적 표현을 긍정적 표현으로 바꾸어 대응합니다 | 242 |
| 2-8. 군대 의사소통 문화 성찰하기 | 244 |
| 2-8-1. 집단주의, 개인이 모여 집단이 됩니다 | 245 |
| 2-8-2. 권위주의, 대화하는 리더십이 필요합니다 | 249 |
| 2-8-3. 성과주의, 지나친 경쟁은 조직의 결속을 해칩니다 | 255 |
| Ⅲ. 어법에 맞는 보고서 작성법 (간부용) | 258 |
| 3-1. 순화어 사용하기 | 259 |
| 3-1-1. 일본식 한자어 대신 순화어를 사용합시다 | 260 |
| 3-1-2. 외래어는 순화어로 바꾸어 사용합시다 | 262 |
| 3-1-3. 낯선 한자어는 쉬운 표현으로 바꾸어 쓰시다 | 265 |
| 3-2. 적절한 단어 선택하기 | 269 |
| 3-2-1. 형태나 발음이 유사하여 혼동하기 쉬운 단어를 잘 가려 쓰시다 .. | 270 |
| 3-2-2. 다른 의미로도 해석될 수 있는 단어는 사용에 유의해야 합니다 .. | 273 |
| 3-2-3. 의미가 유사해 보인다고 아무 단어나 선택하면 안 됩니다 | 276 |
| 3-3. 기본에 충실한 문장 사용하기 | 279 |
| 3-3-1. 문장 성분 간의 관계를 명확히 하는 것이 문장의 기본입니다 | 280 |
| 3-3-2. 문장이 두 가지 의미로 해석되지 않는지 따져 봅시다 | 283 |
| 3-3-3. 지나친 생략은 의미 파악을 어렵게 만듭니다 | 285 |
| 3-4. 어법에 맞게 표기하기 | 288 |
| 3-4-1. 군대 문서 작성 시 틀리기 쉬운 표기, 바로 알고 정확히 사용합시다 .. | 289 |
| 3-4-2. 이럴 땐 붙여 쓰지 말고 띄어 써야 합니다 | 292 |
| 3-4-3. 이럴 땐 띄어 쓰지 말고 붙여 써야 합니다 | 295 |

1. 연구 개요

● 연구의 목적

- 이 연구는 국민의 국어 능력 향상 사업의 하나로, 국군 장병의 언어 사용 능력 실태를 파악하고 국군 장병의 의사소통 능력 향상을 목적으로 함. 실태 조사 결과를 바탕으로 국군 장병을 위한 언어 교육 자료를 개발하고자 함.

● 연구의 세부 내용

○ 국군 장병의 언어 사용 실태 조사

- 군대 어법, 군 장병의 의사소통 갈등, 군대 문서 작성과 관련한 선행 연구의 문헌을 고찰하였음.
- 국군 장병의 의사소통 갈등 상황에 대해 서면 인터뷰 방식으로 장병의 의사소통 갈등 요인을 심도 있게 파악하였음. 간부, 선임병, 후임병으로 대상을 구분하여 세부적인 갈등 상황과 대화 장면에 대한 서면 인터뷰를 실시하여 자료를 수집하였음.
- 또한 국군 장병의 언어 사용 실태에 대해 군대 어법, 군 장병의 의사소통 갈등, 군대 문서 작성과 관련하여 설문 조사 방식으로 언어 사용 의식과 실태를 파악하였음.

○ 국군 장병의 국어 능력 향상을 위한 국어 교육 자료 개발

- 선행 연구 검토와 양적과 질적 실태 조사 결과를 바탕으로 장병을 위한 언어 교육 자료를 개발하였음. 장병 언어 교육 교재는 모두 3개의 대단원과 16개의 소단원으로 구성하였음. 1단원 군대 어법 관련 내용을 담고, 2단원에는 언어폭력 등 의사소통 갈등 관련 내용을 담고, 3단원에는 간부들의 문서 작성에 필요한 어휘 선택과 문법 관련 내용을 담았음.
- 16개의 소단원 내용은 모듈식으로 구성되어 실제 교재를 발간할 때 필요에 따라 선택적으로 사용할 수 있도록 내용을 독립적으로 구성하였음. 소단원별로는 서면 인터뷰로 수집한 실제 대화 장면을 제시한 후 문제점에 대한 분석과 해결 방안을 제시하는 방식으로 내용을 구성하였음. 또한 강사가 내용을 보충하여 설명하는 데 필요한 자료를 제시하여 교재의 활용도를 높였음.

2. 선행 연구 검토

가. 군대 어법 관련 선행 연구

● 전반적인 군대 어법 관련

○ 군대 내부 지침

- 육군본부는 2009년 12월 19일에 ‘올바른 호칭 및 언어 사용 준수 강조 지시’를 통해, 병 상급자가 하급자에게 ‘~하시오, ~합시다, ~할래요, ~할까요’등의 존칭어를 사용할 것, 상급자가 하급자를 부를 때 ‘야! 홍길동(이름), 야! 깡두기(별명), 야! 임마(욕설)’ 등의 고압적 표현이나 저속한 표현을 사용하지 말 것, 식별이 곤란하거나 타 부대 병사 간에 ‘아저씨, 야, 어이, 자네’ 등과 같이 군 기강을 문란하게 만드는 호칭어를 사용하지 말 것을 강조하였다.
- 또한, 2010년 7월 14일에 발표된 ‘군기강 문란 행위 방지 및 올바른 언어사용 강조 지시’에서는 ‘-말입니다’, ‘옛습니다’ 등의 비정상적인 어법이나 말투를 사용하지 말 것, 병 상호 간에 ‘아저씨’라는 호칭어를 사용하지 말 것 등을 강조하였다.
- 이보다 앞선 2010년 10월 6일 국방부 참모 보고 ‘잘못된 언어사용 설문접수 및 실태 확인 결과’에서는 잘못된 언어 사용에 대한 부대별 설문 및 현지 확인 결과를 발표하였는데, 어법과 관련해서는 [네! 그렇습니다.(69%)] > [고함성 관등성명(26%)] > [-말입니다.(4%)] > [옛습니다(1%)]의 순으로 잘못이 이루어지고 있다고 진단하였다.
- 2016년 3월 1일부로 시행할 것을 지시한 ‘압존법(壓尊法) 및 다나까 말투 개선 지침’은 가장 최근에 내려진 조치인데, 그간 군대에서 만연되어 온 압존법이 언어예절에 맞지 않음을 전 장병에게 교육하고 단기간 내에 압존법을 사용하지 않도록 지시 및 점검할 것과 무리한 다나까 말투의 사용과 그에 기인한 ‘말입니다’ 따위의 비정상적 어법을 개선하기 위해 일과 이후 생활관, 일상대화 등 사적인 공간 및 비공식적인 상황에서는 해요도 사용 가능하도록 할 것을 하달하였다.

○ 관련 연구

- 이러한 군대 내부 지침을 반영하여 잘못된 군대 어법을 개선하기 위한 관련 연구도 지속적으로 수행되었는데, 먼저 장소원 외(2011)에서는 현역 및 예비역 1,419명의 설문 결과를 바탕으로 군대에서 가장 문제가 있는 언어적 현상에 대해 인격모독(5,248점) > 난해한 표현(2,674점) > 비속어(2,656점) > 계급별/부대별 상이한 표현(2,061점) > 생소한 어법(1,565점) 등의 순으로 분석하여 어법 차원의 개선 역시 시급함을 논구하였다.
- 또한, 장소원 외(2012, 2013)와 박재현 외(2015)는 이러한 문제적 현상을 타개하기 위한 장병용 교재를 제작한 결과인데, 해당 연구들에서는 어법과 관련한 내용을 다음과 같이 담아내고 있다.

| | |
|-----------------|---|
| 장소원 외 (2012) | <ul style="list-style-type: none"> ■ 병 상호 간 올바른 호칭: 압존법 상황, 아저씨 등 ■ ‘-지 말입니다’의 잘못된 사용 ■ ‘여쭙어 보아도 되겠습니까?’ 등의 반복 표현 |
| 장소원 외 (2013) | <ul style="list-style-type: none"> ■ ‘-지 말입니다’의 잘못된 사용 ■ ‘여쭙어 보아도 되겠습니까?’ 등의 반복 표현 ■ 병 상호 간 올바른 호칭: 압존법 상황, 아저씨 등 |
| 박재현 외 (2015) | <ul style="list-style-type: none"> ■ 무리한 다나까 말투의 강요 ■ 어법에 맞지 않는 ‘-지 말입니다’ ■ 상황에 따른 높임법의 사용 ■ 무리한 압존법 사용의 강요 ■ 군인에게 어울리지 않는 호칭어 ‘아저씨’ |

● 군대식 오용 표현

○ ‘말입니다’ 표현 관련

- 군대에서 통용되는 군더더기 표현과 관련하여 가장 심도 깊은 연구가 이루어진 것은 ‘-(지) 말입니다’ 표현인데, 특히 박용한(2000)에서는 해군 함정 ○○함에 근무하는 영내거주자 집단을 연구 대상으로 2년 이상의 참여관찰을 통한 사례연구 방법을 활용하여 군대에서 ‘말입니다’를 사용하는 이유, 즉 ‘말입니다’의 의미기능에 대해 상황에 따라 논의한다. 이에 더해, 해당 논의에서는 ‘말입니다’가 계급 위주의 군대 공동체에서 상급자와 원활하게 의사소통할 수

있는 능력을 갖추는 데 있어서 매우 중요한 기능을 부담하고 있다고 보고한다. 다시 말해, 군대 특히 영내 거주자 집단에게 요구되는 의사소통 자원으로서의 언어적 지식 중에서 가장 대표적인 것이 ‘말입니다’라는 표현이라는 것이다.

- 이와는 반대로, 장소원 외(2012, 2013), 박재현 외(2015)에서는 ‘말입니다’가 군대에 대한 잘못된 선입견을 심어 줄 수 있는 대표적인 비어법적 표현임을 지적하며, 각각의 상황에서 ‘말입니다’를 대체할 수 있는 표현을 교육적 차원에서 제시한다. 이러한 결과를 토대로, 앞서 살핀 ‘압존법(壓尊法) 및 다나까 말투 개선 지침(2016년 3월 1일)’이 발표될 수 있었는데, 이 지침에서는 다음과 같이 격식적 상황과 일상적 상황을 나누어 대체 표현을 제시한다.

| 기계적인 다나까 말투 사용 (잘못된 표현) | | 올바른 표현 (격식을 갖추 필요 있는 공식적인 경우에 사용) | | 일반 사회에서의 표현 (생활관, 일상대화 등 사적인 상황에서 사용 가능) |
|----------------------------|---|--|---|---|
| 식사 맛있게 하십시오. 말입니다. | → | 식사 맛있게 하십시오. | → | 식사 맛있게 하세요. |
| 안녕히 주무십시오. 말입니다. | → | 안녕히 주무십시오. | → | 안녕히 주무세요. |
| 식사 하러 가지지 말입니다. | → | 식사하러 가시겠습니까? | → | 식사하러 가실까요? |
| 휴가 잘 다녀오십시오. 말입니다. | → | 휴가 잘 다녀오십시오. | → | 휴가 잘 다녀오세요. |
| 편히 쉬십시오. 말입니다. | → | 편히 쉬십시오. | → | 편히 쉬세요. |
| 주목하십시오. 말입니다. | → | 주목해 주십시오. | → | 주목하세요. |
| 김 상병님이 말씀하십시오. 말입니다. | → | 김 상병님이 말씀하십시오. | → | 김 상병님이 말씀하세요. |
| 조금 쉬었다가 하십시오. 말입니다. | → | 조금 쉬었다 하십시오 않겠습니까? | → | 조금 쉬었다가 하십시오. |
| 그렇게 하면 안 되지 말입니다. | → | 그렇게 하면 안 됩니다. | → | 그렇게 하면 안 돼요. |
| 지금 재고가 없는데 말입니다. | → | 지금 재고가 없습니다. | → | 지금 재고가 없는데요. |

○ 과도한 반복 표현 관련

- 무리하게 반복 표현을 사용하는 현상은 장소원 외(2012, 2013)에서 지적되었

는데, 특히 ‘담배 피고 와도 되는지 여쭙 봐도 되겠습니까?’처럼 질문 상황에서의 과도한 공손성을 실현하는 표현에 대해 문제를 제기한다. 그 원인으로 질문 행위에 대한 우리 사회의 잘못된 인식이 계급 위주의 군대 내부에도 만연되어 위와 같은 비경제적이며 의미 전달이 모호한 표현이 양산되었음을 지적한다.

● 군대 내 높임법

○ 압존법 관련

- 군대에서 쓰이는 높임법과 관련해서는 압존법과 관련된 연구가 지속적으로 수행되었는데, 앞서 살핀 장소원 외(2012, 2013), 박재현 외(2015)에서는 국립국어원의 <표준 언어 예절>을 근거로 군대에서의 압존법 사용이 언어 예절이 맞지 않음을 지적한다.
- 박용한(2012)에서는 이 문제를 보다 자세하게 다루었는데, 그는 진해 지역 해군 장병 245명(영관 46명, 사병 189명)을 대상으로 설문조사를 실시하여 병영 내 압존법의 사용 실태를 보고한다. 이에 따르면, 장교 집단은 84.8%가 압존법을 철저히 준수하고, 사병 집단 역시 ‘장교 > 부사관 > 사병’ 관계에서 74.6%, ‘부사관 > 사병 > 사병’의 관계에서 89.4%, ‘사병 > 사병 > 사병’의 관계에서 88.4%로 압존법을 철저히 준수한다고 한다.
- 이보다 앞선 박용한(1998)에서는 군대의 장교와 부사관 집단을 대상으로, 해당 집단의 구성원들이 일상의 대화 상황에서 청자 대우를 실현하는 과정에서 겪게 되는 높임법상의 규범 충돌 현상을 분석하고 각각에 대해 성격 및 원인을 규명한다. 이정복(1998) 역시 같은 문제의식을 통해 수행된 연구인데, 그는 군대의 특정 언어 공동체 장교 집단을 대상으로, 그 하위 집단이 지니는 다양한 집단적 특성에 따라 높임법의 사용 양상이 어떻게 달라지는지, 또 그에 따른 전략적 특성에는 어떠한 것들이 있는지 등을 논구한다.
- 이러한 연구 성과에 기반하여 ‘압존법(壓尊法) 및 다나까 말투 개선 지침(2016년 3월 1일)’에서는 군대에서의 압존법 사용을 전면적으로 개선할 것을 각급 부대에 지시하였다.

● 군대 내 호칭어

○ 호칭어 ‘아저씨’ 관련

- 군대에서의 일반적인 호칭은 ‘계급’을 통해 이루어지기 때문에 특별한 문제가 발생하지는 않지만, 수직적 계급 관계의 영향을 받지 않는 신원 불상 혹은 부대가 다른 병사들 사이에서 서로를 ‘아저씨’라고 부르는 현상은 일찍부터 문제 제기가 되어 왔다.
- 장소원 외(2011)에서는 현역 및 예비역 1,419명을 통해 설문조사를 실시하여 이 문제에 대해 자세히 조사하였는데, 아저씨라는 호칭에 대해 ‘보통이다’를 포함해서 부정적이지 않다고 응답한 비율이 58.3%나 되었고, 아저씨라는 호칭이 ‘상대방을 비하하는 느낌이 드는가?’라는 질문에 대해서도 58.5%나 되는 장병들이 그렇다고 답하지 않음으로써 병사들은 ‘아저씨’라는 호칭 자체에 대해 부정적인 느낌을 지니지 않고 있다고 분석한다. 다시 말해, 그만큼 현재의 군대에 만연되어 있는 현상이라는 것이다.
- 사실, 군대 내부에서도 이에 대해 지속적으로 문제점을 지적하고 그 대안을 제시하고 있지만 현재의 상황에서는 이를 대체하기 위한 적절한 표현이 마련되지 않은 상황이다. 한때, 부대관리훈령 제29조를 통해 ‘전우, 전우님’ 등의 대체 표현이 제시된 적이 있지만 장소원 외(2011)의 조사에 따르면 조사 대상의 73.8%가 이러한 대체 표현을 사용하지 않는다고 응답하였다. 이에 대한 대안으로 박재현 외(2015)에서는 ‘김 병장님, 정 이병님’처럼 성 뒤에 계급을 붙일 것을 제안하였는데, 상대방의 계급과 군 경험을 배려하고 존중하면서도 현재의 상황에서도 충분히 수용 가능한 호칭어라는 것이다.

나. 언어폭력 관련 선행 연구

● 언어폭력 실태 관련

○ 언어폭력 경험 관련

- 군에서 언어폭력을 경험했는가와 관련하여 상당수의 군인들이 언어폭력에 노출되어 있음을 한홍구 외(2005)와 김의열(2008)에서 확인할 수 있다.
- 한홍구 외(2005)에서는 응답자 중 28.4%가 ‘언어폭력을 당한 경험이 있다’고 하였다. 반면, 같은 시기에 전역 18개월 미만의 예비역을 대상으로 설문 조사를 한 결과는 응답자 중 91.3%가 ‘언어폭력 당한 경험이 있다’고 하여 언어폭력 경험자가 상당수에 달하였다.
- 김의열(2008)에서도 간부 또는 다른 병사로부터 폭언, 욕설, 인격 모독 등 일체의 언어폭력 행위를 당하거나 목격한 적이 있느냐는 질문에서 응답자 중 31.4%가 ‘있다’고 응답하였는데, ‘구타 및 가혹행위를 하거나 당한 적이 있는가’의 질문에는 13%가 답을 하여 구타와 가혹행위 보다 언어폭력이 더 심각한 것으로 나타났다.

○ 언어폭력 내용과 발생 관계

- 한홍구 외(2005)에 의하면 실제 발생하는 언어폭력의 내용으로 ‘개인에 대한 인격 침해성 표현’이 가장 많은 비중을 차지하였다.
- 언어폭력 발생 관계와 관련해서 한홍구 외(2005)에 의하면 응답자 중 81%가 ‘병과 병 사이’에서 언어폭력이 발생한다고 응답하였고 13.9%가 ‘병과 부사관 사이’라고 응답하여 병과 병 사이의 언어폭력 문제가 심각함을 확인하였다.
- 김의열(2008)에 의하면, 계급별로 언어폭력을 당한 빈도를 확인한 결과, 군 생활이 미숙하고 계급이 낮은 이병이 언어폭력을 가장 많이 당할 것으로 예측했으나 결과는 예측과는 달리 일병과 상병 계층에서 오히려 이병보다 더 많은 언어폭력을 당하는 것으로 확인되었다.

○ 언어폭력의 영향력

- 언어폭력의 부대 적응과 긴밀한 관련이 있는 것으로 나타났다. 김의열(2008)에 의하면 언어폭력이 높을수록 부대적응을 하지 못하는 것으로 나타났다. 언어폭력을 당한 병사는 자신의 임무를 수행함에 있어 흥미를 잃고 심한 스트레스를 받으며, 남은 군대생활에 대해 심각하게 걱정하는 등 언어폭력이 부대적응에 많은 영향이 미치고 있었다.

- 김의열(2008)에 의하면 부대 내 언어폭력을 겪고 자살하고 싶은 충동을 느낀 병사가 전체 응답자의 13.5%로 나타났는데, 그에 비해 언어폭력의 심각성에 대한 인식은 매우 낮은 것으로 나타났다. 부대 내 언어폭력이 ‘심각하다’는 의견이 13.9%, ‘심각하지 않다’는 의견이 34.5%로 나와 언어폭력의 심각성에 대한 인식은 저조하였다.

● 언어폭력 발생 원인 관련 연구

- 언어폭력 발생과 관련하여 선임병과 후임병의 업무적 관계, 역할 갈등 및 역할 수용, 개인적 성향, 군기를 강화 등 다양한 원인이 나타났으며, 이와 관련하여 한홍구 외(2005), 이종형·정신영·송경재(2012), 박종현(2010)의 논의를 참고하였다.
- 한홍구 외(2005)에 의하면 언어폭력의 원인에 대한 질문에서, 응답자 중 81.4%가 ‘선임병의 지시불이행’이라고 나타났고, 70.1%가 ‘업무 미숙, 암기사항 미숙지 등 부대생활 부적응’이라고 나타났으며, ‘군기를 위해 언어폭력이 필요한가’에 대한 질문에서, 응답자 중 17.4%가 ‘그렇다’고 응답하여 언어폭력이 발생하는 실제적인 원인을 제시하였다.
- 이종형·정신영·송경재(2012)은 언어폭력의 원인을 후임병 관리책임에 대한 부담감, 습관적 사용, 위계질서 유지 목적, 후임병에 대한 부정적 인식, 순간적 분노 표출로 범주화하였다.
- 박종현(2010)은 언어폭력의 심각성에 대한 인식 부족, 업무적 스트레스, 구성원의 다양성과 잦은 교체에 따른 갈등 심화로 언어폭력이 근절되지 않는다고 보았다.

● 언어폭력 유형 관련

- 언어폭력의 유형은 다양한 기준에 의해 범주화되었는데 임태훈(2013), 박종현(2010), 김미연(2015)의 논의를 살펴보고, 국가인권위원회에서 제작한 국방부 교관용 교육 지도서에 제시된 언어폭력 유형에는 어떤 것이 있는가를 살펴 교재의 내용 요소 선정에 참고하였다.
- 임태훈(2013)에 의하면 언어폭력을 당했을 때 그 내용은 어떤 것이었는지를

묻는 질문에 29.7%의 응답자가 인격침해를 꼽았고, 두 번째로는 능력이나 계급 비하가 21.3%로 나타났다.

- 박종현(2010)은 언어폭력 유형을 언어폭력의 내용과 발생 관계에 따라 구체적으로 제시하였다. 내용과 관련한 언어폭력 유형에는 배경 공격(background attack), 능력 공격(competence attack), 외모 공격(physical appearance attack), 저주(curse), 조롱(ridicule), 협박(threat), 모욕(swearing)이 있고, 발생 관계에 의한 구분에는 병 상호간 언어폭력, 간부와 병 상호간 언어폭력, 간부 상호간 언어폭력이 있다.
- 언어학적 관점에서 언어폭력의 유형을 살핀 김미연(2015)은 언어폭력의 유형을 관계적 폭력, 유사언어폭력, 수사적 폭력으로 구분하여 언어폭력 개선을 위한 교육 내용을 제시하였다.
- 국가인권위원회에서 제작한 국방부 교관용 교육지도서에서는 인격권 침해 언어폭력, 부모를 빗댄 언어폭력, 개인 능력과 태도에 대한 언어폭력으로 나누어 교육 내용을 제시하고 있었다.

● 언어폭력 해결 방안 관련

- 언어폭력을 해결할 수 있는 방안과 관련해서는 언어폭력 근절 프로그램의 실효성과 필요성에 대한 인식을 확인하는 연구(한홍구 외, 2015)와 구체적인 해결 방안을 제시한 연구(현진희.김희국, 2007; 박재현, 2009 ; 박종현, 2010)를 살펴보고, 실제 국방부 교관용 교육지도서에서 어떤 내용을 다루고 있는지를 실질적으로 검토하였다.
- 한홍구 외(2005)에 의하면 언어폭력을 근절하기 위한 프로그램이나 제도, 지침이 실효성이 있는지에 대한 질문 결과, 응답자 중 59.6%가 ‘있다’고 한 것으로 나타나 언어폭력을 근절하는 교육적 노력이 필요함을 확인하였다.
- 현진희.김희국(2007)은 분노조절프로그램이 병사들의 분노, 자아존중감, 대인관계에 긍정적으로 영향을 미친다는 것을 연구 결과로 제시하였다. 분노조절 프로그램 투입 후 실험집단 병사들의 분노가 통계적으로 유의하게 줄었고, 병사들의 자아존중감은 증가하였으며, 병사들의 대인관계에서 만족감, 의사소통, 친근감, 민감성, 이해성 영역이 긍정적으로 변화하였다는 결과를 제시하였다.

- 박재현(2009)은 군 조직 내의 업무 성과의 향상과 구성원의 관계 향상을 위해서 원활한 정보의 흐름을 목표로 하는 의사소통 교육은 반드시 필요하다고 역설하면서, 군 조직을 대상으로 한 의사소통 교육이 군 내부의 조직 성과 측면뿐 아니라 군을 통해 사회로 배출되는 사회 구성원에 대한 교육이 이루어진다는 측면도 주목해야 한다고 하였다. 군에서의 바람직한 의사소통 문화가 언어폭력을 근절시키는 힘으로 작용함과 동시에 군에서 익히 바람직한 의사소통 능력이 사회의 의사소통 문화를 변화시키는 힘이 될 수 있음을 강조하였다.
- 박종현(2010)은 언어폭력을 해결하기 위해서는 의사소통 문화를 개선해야 하고, 잘못된 언어습관을 개선함과 아울러 세련된 질책과 격려, 칭찬하는 의사소통 문화가 활성화해야 한다고 강조하였다.
- 국가인권위에서 제작한 국방부 교관용 교육지도서에는 언어폭력의 예방 대책으로, 간부 의식전환 및 지도방법의 개선, 선임 병-후임 병의 의사소통 기법 교육, 존중과 배려를 바탕으로 한 비폭력 의사소통 방법 교육, 상호 존중하고 배려하는 인권친화적인 병영문화를 조성, 격려와 칭찬으로 대화하는 분위기 조성 등을 구체적으로 제시하였다.

다. 군대 문서 관련 선행 연구

● 군대 언어 순화 관련

○ 일본식 한자어 문제

- 군대에서 사용되는 일본식 한자어 문제는 박재권(1999a, 1999b, 1999c, 2000)에서 집중적으로 논의되었다. 박재권(1999a, 1999b)은 군대에서 사용되는 일본어 투 용어에 대한 연구이고, 박재권(1999c, 2000)은 군대에서 사용되는 일본어 투 용어의 변화 양상에 대한 연구이다.
- 박재권(1999a, 1999b)에서는 일본어 투 용어를 ‘[1] 일본어의 훈독식 한자어를 그대로 한국식 한자음으로 읽은 경우’, ‘[2] 일본어의 음독식 한자어를 한국식 한자음으로 읽은 경우’, ‘[3] 일본식 외래어를 한국식 음으로 읽은 경우’, ‘[4]

일본어를 그대로 사용하는 경우' 네 가지로 나누어 군대에서의 일본어 투 용어 사용과 순화어의 정착 정도를 확인하였다. 결과는 다음과 같다.

| 유 형 | 일본어 투 표현 | 사용 실태 |
|--------|-----------------------------|-----------------|
| [1] | .가-(가입교, 가입학), -계(교육계, 인사계) | .일본어 투 용어만 나타남 |
| | .곤색, 구보, 기합, 수입 | .순화어 정착 중 |
| [2] | .기관, 국방색, 사물(함) | .일본어 투 용어만 나타남 |
| | .관물, 모포, 세면 | .일본어 투 용어 사용 우세 |
| | .변소, 주식 | .순화어 정착 중 |
| [3] | .마후라, 잠바, 카키색 | .일본어 투 용어만 나타남 |
| | .기부스, 박클, 빵꾸 | .일본어 투 용어 사용 우세 |
| | .반도, 뺨쓰, 싸쓰, 츠리닝 | .순화어 정착 중 |
| [4] | .가라, 곤조(통), 마이가리, 아타라시, 째뽕 | .일본어 투 용어 사용 우세 |
| | .다이, 붐빠이, 신뽕 | .한자어와 함께 사용 |

- 박재권(1999c, 2000)에서는 육군사관학교 출신 장교 1,345명을 대상으로 일본어 투 군대 용어의 변화를 조사하였다. 조사 결과 '가입교, 인사계, 관물, 기관, 선착순, 국방색, 세면, 모포, 뺨클, 카키색, 다이, 붐빠이' 등이 여전히 많이 사용됨을 확인하였다. 단, 이 연구는 연구 대상이 육군사관학교 출신 장교로 제한되어 병사들의 언어 사용 실태를 직접 반영하지는 못하였다.
- 국립국어원의 연구보고서인 박용찬(2005)에서는 1995년 문화관광부에서 펴낸 '일본어 투 생활 용어 순화집'과 1996년 국립국어원에서 펴낸 '일본어 투 생활 용어 사용 실태 조사'를 바탕으로 일본어 투 용어 1,171개에 대한 순화어를 제시하였다. 박용찬(2005)은 군대 언어에 한정된 연구는 아니지만, 그간의 연구 성과를 반영하여 일본어 투 용어에 대한 순화어를 체계적으로 정리하였다는 점에서 이후 연구의 중요한 참조점으로 작용한다.
- 군대에서의 일본식 한자어 사용 문제는 장소원 외(2011, 2012, 2014)에서도 지속적으로 논의되었다. 장소원 외(2014)에서 앞선 2개년의 연구 결과를 바탕으로 제시한 순화 대상 일본어 투 표현은 다음과 같다.

일조점호, 수입, 수입술, 관물대, 나라시, 시마이, 마후라, 쿠사리, 구보, 단도리, 가

라, 노가다, 뽕끼, 쿠세, 앓사리, 꼬붕, 나와바리, 가빠, 땡깡, 간지, 신뽕, 겐세이, 무덥쑤, 구루마, 시다바 리, 벤또, 쓰메키리, 뽕까뽕쩍하다, 오야붕, 뽕사리, 입뽕이, (담배)보루, 자몽, 시마이, 떠블백, 추리닝, 미싱, 깁스, 도란스, 기스, 라지에타, 아이롱, 익일, 결집, 견출지, 백묵, 매수·매입, 매출, 매상, 절상, 착모, 내무반, 착석, 각개점호, 잔반, 고참, 마호병, 궤도, 수갑

- 박재현 외(2015)에서는 군대 언어 속 일본어 투 표현의 유형을 ‘일본어’, ‘일본식 한자어’, ‘일본식 외래어’로 구분하고, 군 내 사용 빈도가 높은 항목을 중심으로 한 순화어 목록을 제시하였다.

○ 불필요한 외래어 남용 문제

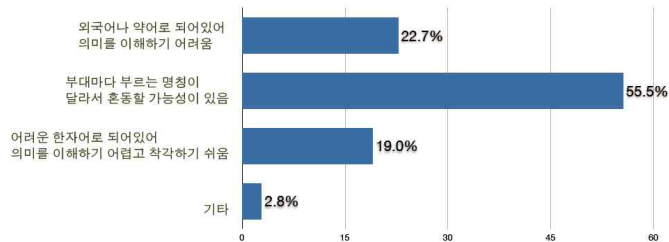
- 불필요한 외래어 남용 문제는 국어 순화 연구에서 지속적으로 다루어져 왔으나, 군대에서의 사용 문제는 이지수 외(2011)에서 본격적으로 논의되었다. 이지수 외(2011)에서는 선행 연구 검토, 군 부대 실무자를 대상으로 한 외국어 및 외래어 사용 실태 조사, 육군본부 홈페이지 탑재 문서 검토를 통해 각각 576개, 705개, 162개의 외국어 및 외래어를 추출한 후 중복된 것을 제외한 139개의 항목에 대해 순화어를 제시하였다.
- 장소원 외(2011)에서는 제식 명칭이나 장비 명칭 등에 어려운 외국어가 많이 사용되고 있음을 지적하였고, 장소원 외(2012)에서는 ‘데이터, 다운되다, 디테일하다, 리셋, 모토, 마인드, 백업, 스케줄, 리스크, 기어, 이벤트, 사이드카, 타이어’ 등에 대한 순화가 필요함을 지적하였다.
- 또한, 장소원 외(2014)에서는 다양한 우리말 교육 자료 분석을 통해 ‘악플러, 미션, 백미러, 컬러풀하다, 스마트하다, 와일드하다, 로맨틱하다, 타이트하다, 미니멀하다, 샤프하다, 스타일리시하다’ 등 20대가 많이 사용하는 외국어 및 외래어 표현을 추출하여 순화 대상 목록에 추가한 후, 기존 연구 결과와 종합하여 장병 언어 교재를 개발하였다.

○ 어려운 한자어 문제

- 국립국어원의 연구보고서인 최용기(2003)는 기존에 발간된 국어 순화 자료집을 종합한 것으로 21,000여 개의 순화어 목록을 분야별로 정리하여 제시하고 있다. 최용기(2003)는 순화가 필요한 행정 용어 목록을 집대성하고 있어 이후

행정 용어 순화 연구에서 중요한 참조점이 된다.

- 장소원 외(2011)에서는 현역 군인 및 예비역 1,419명을 대상으로 설문 조사를 실시하였는데, 군대 용어의 문제점에 대한 응답자 중 19.0%가 군대 용어가 어려운 한자어로 되어 있어 의미를 이해하기 어렵고 착각하기 쉽다고 답하였다.



군대 용어의 문제(장소원 외, 2011:41)

- 박재현 외(2015)에서는 군대에서 사용되는 낯선 한자어가 심각한 의사소통의 문제를 일으킬 수 있음을 지적하고, ‘공병, 불입, 시방서, 이격 거리, 입수 보행, 적사함, 적치하다, 집하, 측수 엄금, 취식물’ 등의 한자어에 대한 순화어를 제시한 후 장병을 대상으로 한 교육 내용을 구안하였다.

● 군대 문서의 어휘 및 문장 표현 관련

- 군대 언어에 관한 그간의 연구는 대체로 구어 의사소통을 다루고 있고 군대 문서 등 문어와 관련된 경우라도 주로 순화어 차원의 문제에 한정되어 있어, 군 보고서에서의 어휘 선택과 문장 표현의 문제는 선행 연구에서 잘 다루어지지 못하였다. 그러나 군 보고서도 일종의 행정 문서라는 점을 고려할 때, 행정 기관의 공공언어에 관한 선행 연구를 검토함으로써 군대 문서 차원의 시사점을 도출할 수 있다.
- 민현식 외(2010, 2011), 구본관 외(2012)는 행정기관의 공공언어 진단에 관한 연구로 ‘의미에 맞는 어휘 선택’, ‘어법에 맞는 문장 사용’, ‘우리말다운 문장 표현’을 표현의 정확성 평가 항목으로 제시하였다. 표현의 정확성 평가 기준은 민현식 외(2010)에서 개발되어 2011년도부터 지속적으로 공공언어 평가에 사용되어 왔다는 점을 고려할 때, ‘의미에 맞는 어휘 선택’과 ‘어법에 맞는 문장 사용’ 등의 문제는 군 보고서에도 적용될 수 있는 보편적 평가 기준으로

볼 수 있다.

- 황두연·박미영(2013)은 공공언어 작성 능력 향상을 위한 교재로, 정확한 의미 전달을 위한 올바른 단어 선택이 공공언어에서 중요하다고 보고 ‘발음 때문에 혼동되는 단어’, ‘의미를 정확히 모르고 쓰는 단어’, ‘다른 단어와 어울리지 않는 단어’, ‘의미가 불분명한 단어’ 등의 목록과 개선 방안을 제시하였다.
- 군 보고서에서도 정확한 의미 전달이 중요하다는 점을 고려할 때, 공공언어 연구에서 논의된 단어 및 문장 차원의 문제에도 주목해 볼 필요가 있다.

● 군대 보고서의 어문규범 준수 문제

- 장소원 외(2011)에 따르면 지침, 공문과 같은 군대의 공식 문서의 문제점으로 ‘일상 구어와 다른 고정된 형식에 따라 작성해야 되므로 어렵다’가 32.5%로 가장 높게 나타났고, ‘의미를 이해하기 어렵고 착각하기 쉽다’가 31.4%, ‘어법이나 논리에 맞지 않아 이해하기 어렵다’가 21.9%의 순으로 나타났다.
- 장소원 외(2011)에서는 군내 언어 교육 프로그램으로 ‘구어 교육 프로그램’과 ‘문어 교육 프로그램’의 개발이 필요하다는 점을 지적하고, ‘문어 교육 프로그램’에 어문 규범(한글 맞춤법, 표준어 규정, 외래어 표기법, 국어의 로마자 표기법) 관련 내용이 포함되어야 한다고 보았다. 구어 교육 프로그램은 후속 연구인 장소원 외(2012)에서 개발되었으나, 어문 규범에 관한 내용이 포함된 교육 프로그램은 후속 연구에서 개발되지 않아 이에 대한 연구 및 자료 개발이 요구된다.

라. 장병 의사소통 관련 선행 연구 검토의 교재 개발 시사점

○ 군대 내부의 어법 관련 지침으로부터 교재 내용 요소 추출

- 군대 어법 관련 선행 연구 검토를 통해 군 자체 내에서 어법을 개선하고자

여러 지침을 마련하여 꾸준히 노력하고 있고 이러한 지침이 실제적인 교육의 실천으로 연결되도록 교재 개발이 필요함을 확인하였다.

- 군대 내부 지침과 군대 어법 관련 선행 연구 검토를 통해 교재에 반영할 내용 요소는 크게 ‘올바른 호칭 및 언어 사용’, ‘비정상적인 군대식 오용 표현 자제’, ‘압존법 개선’, ‘고압적 표현이나 과도한 표현 사용 자제’로 범주화 할 수 있다.
- 군대에서 사용하는 호칭어와 관련하여 군 기강은 바로 세우되 상호 존중하는 올바른 호칭어를 사용하도록 교재 내용을 구성할 필요가 있다.
- 군대에서 사용하는 비정상적인 표현과 관련하여 불필요한 말을 반복하는 군더더기 표현을 사용하지 않도록 그러한 오용 표현이 무엇인지 이해시키고 이를 어떻게 개선해야 하는가를 알게 하는 교재 내용을 구성할 필요가 있다.
- 군대에서 사용하는 잘못된 높임 표현과 관련하여 언어 예절에 맞지 않는 압존법을 사용하기보다는 상호 존중하는 언어 예절을 지킬 수 있도록 교재 내용을 구성할 필요가 있다.
- 군대에서 사용하는 고압적인 표현과 관련하여 고압적인 태도는 버리고 과도한 대답 표현을 강요하지 않도록 교재 내용을 구성할 필요가 있다.

○ 언어폭력 관련 선행 연구 검토를 통한 교재 내용 요소 추출

- 언어폭력 관련 선행 연구 검토를 통해 언어폭력이 군대 내에 만연해 있고, 언어폭력을 예방하고 언어폭력에 대응하는 교육이 필요함을 확인하였다.
- 언어폭력은 인격침해, 능력이나 계급 비하, 외모 비하, 저주, 조롱, 협박, 모욕 등 그 유형이 다양하게 나타났는데, 이는 예의를 갖추어 상대를 배려하고 존중하며 말하는 의사소통 능력의 부재에서 그 원인을 찾을 수 있다. 바람직한 의사소통 능력을 키워줄 수 있도록 예의, 칭찬과 겸양, 공감, 존중을 기반으로 대화하는 능력을 신장시키는 내용 요소를 교재에 반영할 필요가 있다.
- 언어폭력을 경험했을 시 겪는 심리적 고통을 생각할 때, 언어폭력을 예방하는 것과 함께 언어폭력에 대응하는 능력을 함께 키워 언어폭력으로 인한 심리적 피해를 최소화할 필요가 있다. 이를 위해 언어폭력에 유연하게 대처하는 것과 관련된 교육 내용을 교재에 반영할 필요가 있다.

- 언어폭력의 해결 방안으로 군대의 의사소통 문화 개선을 언급한 점을 참고하여, 군대 언어문화에 대해 문제의식을 갖고 자신의 언어 사용 모습을 성찰할 수 있는 계기를 마련하여 적극적으로 군대 의사소통 문화를 개선할 수 있는 교육 내용을 교재에 반영할 필요가 있다.

○ 군대 문서 관련 선행 연구 검토를 통한 교재 내용 요소 추출

- 군대 문서 관련 선행 연구 검토를 통해 군대에서 오용되거나 잘못 사용되는 언어를 순화해야 하고, 군대에서 사용하는 문서 작성 시 적절한 어휘를 선택해야 하며, 명확한 문장 표현을 해야 함을 확인하였다. 또한 어문규범을 준수하도록 문서 작성 교육이 필요함을 확인하였다.
- 군대 언어 순화와 관련해서는 일본식 한자어 사용을 자제하고, 외국어 사용 및 외래어 남용을 하지 않도록 해야 하며, 어려운 한자어 사용을 자제하도록 교재 내용을 구성할 필요가 있다.
- 군대에서 사용하는 문서 작성과 관련해서는 적절하고 적합한 단어를 선택하고 의미를 분명하게 전달할 수 있는 문장을 표현하도록 지원하는 교재 내용을 구성할 필요가 있다.
- 어문규범을 준수하여 문서를 작성하도록 하기 위해 바른 표기, 띄어쓰기를 바르게 하도록 지원하는 교재 내용을 구성할 필요가 있다.

3. 장병 언어 사용 실태

● 연구 목적

- 본 연구의 목적은 설문 조사를 통해 장병들의 언어 사용 실태를 확인하는 데 있다. 본 연구에서는 장병 언어 사용 실태를 ‘대화 상황에서의 언어 표현’, ‘군대 언어폭력’, ‘군대 은어 및 낱신 한자어 표현’의 세 영역으로 나누어 조사하고자 한다.
- 설문 조사를 통해 확인된 장병 언어 실태를 교재 차원에서 활용하기 위해서는 장병들의 군 내 언어활동에 대한 질적 연구가 병행되어야 한다. 우선 3장에서는 양적 연구를 통해 장병들의 언어 사용 실태에 대한 개괄적 정보를 확인하여 장병 언어 교재 개발 시 참고할 수 있는 시사점을 도출하고자 한다.

● 연구 방법

- 본 연구에서는 전역 2년 이내의 예비역 201명을 연구 대상으로 삼아 장병 언어 실태에 관한 설문 조사를 실시하였다. 설문 조사지에 특정 계급을 가정하고 답해야 하는 문항이 포함되어 있어 다양한 계급이 공존하는 현역 병사를 대상으로 할 경우 설문 결과가 왜곡될 수 있다는 점을 고려하여 전역 2년 이내의 병사를 연구 대상으로 삼았다.
- 군별로는 육군 145명(72.14%), 해군 8명(3.98%), 공군 42명(20.90%), 해병대 6명(2.99%)의 분포를 보였다.

| | | |
|-----|-----|---------------|
| [1] | 육군 | 145명(72.14 %) |
| [2] | 해군 | 8명(3.98 %) |
| [3] | 공군 | 42명(20.90 %) |
| [4] | 해병대 | 6명(2.99 %) |

- 근무한 군 부대의 소재지는 서울 18명(8.96%), 경기 61명(30.35%), 인천 8명(3.98%), 강원 49명(24.38%), 충청 33명(16.42%), 전라 4명(1.99%), 경상 26명(12.94%), 제주 2명(1.00 %)의 분포를 보였다.

| | | |
|-----|----|--------------|
| [1] | 서울 | 18명(8.96 %) |
| [2] | 경기 | 61명(30.35 %) |
| [3] | 인천 | 8명(3.98 %) |
| [4] | 강원 | 49명(24.38 %) |
| [5] | 충청 | 33명(16.42 %) |
| [6] | 전라 | 4명(1.99 %) |
| [7] | 경상 | 26명(12.94 %) |
| [8] | 제주 | 2명(1.00 %) |

- 전역 기간은 6개월 미만 30명(14.93%), 6개월~1년 65명(32.34%), 1년~2년 106명(52.74%)의 분포를 보였다.

| | | |
|-----|----------|---------------|
| [1] | 6개월 미만 | 30명(14.93 %) |
| [2] | 6개월 ~ 1년 | 65명(32.34 %) |
| [3] | 1년 ~ 2년 | 106명(52.74 %) |

○ 연구 절차

- 본 연구는 장병 언어 사용 실태를 확인하기 위한 설문 문항을 개발하고, 설문 조사 분석을 통해 장병 언어 교재 개발의 시사점을 도출하는 방식으로 진행되었다.
- 설문 조사 문항은 크게 ‘대화 상황에서의 언어 표현’, ‘군대 언어폭력’, ‘군대 은어 및 낮선 한자어 표현’의 세 영역으로 구분하여 구성하였다. 각 영역에 따른 설문 문항의 구성은 다음과 같다.

| 영역 | 설문 세부 내용 | 문항 번호 |
|-------------------|--|----------|
| 대화 상황에서의 언어 표현 | 다양한 변인에 따라 압존법이 사용되는 실태 | 1 |
| | 자신보다 하급자가 최상급자와 대화하면서 자신에 대해 압존법을 적용하여 발화할 때 느끼는 불쾌함의 정도 | 2 |
| | 소속이 서로 다른 부대의 병 상호 간의 호칭어 | 3 |
| | 소속이 다른 부대의 병 상호 간 높임 표현 | 4 |

| | | |
|----------------------|---|----|
| | 군대에서의 압존법 사용에 대한 전반적 인식 | 5 |
| | 상황에 따른 높임법 사용 양상의 차이 | 6 |
| | 다양한 상황에서 사용된 표현의 자연스러운 정도 | 7 |
| | 계급이 다른 병사 간의 대화 시 잘못 들었을 때 사용하는 표현(1) | 8 |
| | 계급이 다른 병사 간의 대화 시 잘못 들었을 때 사용하는 표현(2) | 9 |
| | 서로 다른 계급의 병사 간 대화에서 긍정할 때 사용하는 표현 | 10 |
| 군대 언어폭력 | 군에서의 언어폭력 경험 | 11 |
| | 군에서의 언어폭력을 경험 빈도 | 12 |
| | 군 내 언어폭력의 내용 | 13 |
| | 군대 내 언어폭력에 대한 인식 | 14 |
| | 군대 언어폭력 개선 방법의 효과 | 15 |
| | 어려운 일을 당하거나 힘들 때의 선임병과 동료의 태도 | 16 |
| | 군 생활에서 감정 표현의 어려움 | 17 |
| 군대 은어 및 낮선 한자어 표현 | 군대 은어 및 어려운 한자어 개선의 필요성과 대체 표현의 수용 가능성 | 18 |
| | 입대 전 은어에 대한 태도 | 19 |
| | 군대 은어의 대체 필요성 | 20 |
| | 군대 은어의 대체 가능성에 대한 인식 | 21 |
| | 입대 후 군대 은어 개선에 대한 내용이 포함된 군대 언어 교육을 받은 횟수 | 22 |

- 설문 구성을 살펴보면, ‘대화 상황에서의 언어 표현’ 영역에서는 ‘압존법 사용’, ‘호칭어 사용 문제’, ‘높임 표현’, ‘대화 표현’ 등의 요소를 다루었다. 1, 2, 5번 문항은 압존법 사용의 문제, 3번 문항은 호칭어 사용 문제, 4, 6번 문항은 높임 표현 사용 문제, 7, 8, 9, 10번 문항은 대화 표현의 문제를 다루고 있다.
- ‘군대 언어폭력’ 영역에서는 군대 언어폭력에 대한 경험, 빈도, 내용, 인식, 효과, 주변인의 태도 등의 요소를 다루었다. 11번 문항은 언어폭력 경험, 12번 문항은 언어폭력 경험의 빈도, 13번 문항은 언어폭력의 내용, 14번 문항은 언

어폭력에 대한 인식, 15번 문항은 언어폭력 개선 방법의 효과를 다루고 있다. 16번 문항은 어려운 일을 당하거나 힘들 때 선임병과 동료의 어떤 태도를 취했는지를, 17번 문항은 군 생활에서 감정 표현의 어려움에 대해 다루고 있다.

- ‘군대 은어 및 낮선 한자어 표현’ 영역에서는 18번 문항에서 군대 은어 및 낮선 한자어 개선의 필요성과 대체 표현의 수용 가능성을 각 표현별로 확인한 후, 20번과 21번 문항에서 이에 대한 전반적 인식을 확인하였다. 또한, 19번 문항에서 입대 전 은어에 대한 태도, 22번 문항에서 군대 언어 교육을 받은 횟수를 확인하여 이러한 요인이 군대 은어에 대한 인식에 영향을 주는지를 확인하고자 하였다.

● 연구 결과

가. 군대 어법 관련 실태

- [문항1] 다음 상황에서 본인을 일병으로 가정하고 질문에 대한 답변이 본인 혹은 본인의 부대에서 실제 사용하는 표현과 얼마나 일치하니까?

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 1) | 중대장: 이거 누가 알려 줬어? / 네, 분대장이 알려 줬습니다. | 7 명 3.48 % | 7 명 3.48 % | 30 명 14.93 % | 49 명 24.38 % | 108 명 53.73 % |
| 2) | 중대장: 이거 누가 알려 줬어? / 네, 소대장이 알려 줬습니다. | 7 명 3.48 % | 10 명 4.98 % | 28 명 13.93 % | 53 명 26.37 % | 103 명 51.24 % |
| 3) | 중대장: 이거 누가 알려 줬어? / 네, 주임 원사가 알려 줬습니다. | 25 명 12.44 % | 37 명 18.41 % | 33 명 16.42 % | 38 명 18.91 % | 68 명 33.83 % |
| 4) | 대대장: 중대장 어디 갔나? / 네, 중대장 순찰 나갔습니다. | 5 명 2.49 % | 8 명 3.98 % | 25 명 12.44 % | 57 명 28.36 % | 106 명 52.74 % |
| 5) | 대대장: 소대장 어디 갔나? / 네, 소대장 순찰 나갔습니다. | 5 명 2.49 % | 6 명 2.99 % | 24 명 11.94 % | 57 명 28.36 % | 109 명 54.23 % |
| 6) | 대대장: 분대장 어디 갔나? / 네, 분대장 근무 나갔습니다. | 4 명 1.99 % | 6 명 2.99 % | 17 명 8.46 % | 58 명 28.86 % | 116 명 57.71 % |

| | | | | | | |
|-----|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 7) | 이 병장: 김 상병 어디 있어? / 네, 김 상병 지금 취사장에 있습니다. | 6 명 2.99 % | 10 명 4.98 % | 26 명 12.94 % | 57 명 28.36 % | 102 명 50.75 % |
| 8) | 이 병장: (화가 나서) 누가 이렇게 하라고 시켰어? / 네, 김 상병이 시켰습니다. | 28 명 13.93 % | 24 명 11.94 % | 35 명 17.41 % | 40 명 19.90 % | 74 명 36.82 % |
| 9) | 이 병장: 이번 연대 체육대회에 대해 김 상병은 뭐래? / 네, 우리 분대가 작년에는 농구에 출전했다고 했습니다. | 15 명 7.46 % | 19 명 9.45 % | 41 명 20.40 % | 57 명 28.36 % | 69 명 34.33 % |
| 10) | 이 병장: 이번 연대 체육대회에 대해 김 상병은 뭐래? / 네, 우리 분대가 이번에는 농구에 출전하라고 했습니다. | 29 명 14.43 % | 34 명 16.92 % | 42 명 20.90 % | 46 명 22.89 % | 50 명 24.88 % |
| 11) | 이 병장: 이번 연대 체육대회에 대해 김 상병은 뭐래? / 네, 우리 분대가 이번에는 농구에 출전하자고 했습니다. | 15 명 7.46 % | 14 명 6.97 % | 41 명 20.40 % | 64 명 31.84 % | 67 명 33.33 % |
| 12) | 이 병장: 이번 연대 체육대회에 대해 김 상병은 뭐래? / 네, 우리 분대는 농구에 출전하냐고 물었습니다. | 21 명 10.45 % | 27 명 13.43 % | 31 명 15.42 % | 61 명 30.35 % | 61 명 30.35 % |

- [문항 1]은 다양한 변인에 따라 압존법이 사용되는 실태를 확인하기 위한 질문인데, 각각의 발화들이 본인 혹은 본인의 부대에서 사용했던 표현과 얼마나 일치하는지 여부를 통해 조사하였다.
- 1), 2), 3)은 일병이 중대장에게 각각 분대장, 소대장, 주임 원사에 대해 지칭할 때 압존법을 얼마나 사용하는지에 대한 질문이다. 먼저, 분대장을 지칭할 때 압존법을 사용하는 발화에 대해 ‘매우 그렇다’가 108명(53.73%), ‘그렇다’가 49명(24.38%), ‘보통이다’가 30명(14.93%)로 나타나 압존법의 사용이 보편적임을 확인할 수 있다. 다음으로, 소대장을 지칭할 때 역시 ‘매우 그렇다’가 103명(51.24%), ‘그렇다’가 53명(26.37%), ‘보통이다’가 28명(13.93%)로 응답하여 이 경우 역시 압존법의 사용이 자연스러운 것으로 보인다. 주임 원사를 지칭할 때에는 다소 차이가 있어서 ‘매우 그렇다’가 68명(33.83%), ‘그렇다’가 38명(18.91%), ‘보통이다’가 33명(16.42%), ‘그렇지 않다’가 37명(18.41%), ‘전혀 그렇지 않다’가 25명(12.44%)로 나타났다. 이는 계급 변인과 연령 변인 중에 연령 변인이 압존법 사용 여부를 결정하는 기재로 작용했기 때문으로 보인다.
- 4), 5), 6)은 일병이 대대장에게 각각 중대장, 소대장, 분대장에 대해 지칭할

때 압존법을 사용하는 발화에 대한 질문인데, 유사한 양상을 보인다. 먼저, 중대장을 지칭할 때 압존법을 사용하는 발화에 대해 ‘매우 그렇다’가 106명(52.74%), ‘그렇다’가 57명(28.36%), ‘보통이다’가 25명(12.44%)로 나타나 압존법의 사용이 보편적임을 확인할 수 있다. 또한, 소대장을 지칭할 때 역시 ‘매우 그렇다’가 109명(54.23%), ‘그렇다’가 57명(28.36%), ‘보통이다’가 24명(11.94%)로 나타나 압존법의 사용이 보편적임을 확인할 수 있다. 분대장을 지칭하는 경우에도 큰 차이가 없었는데, ‘매우 그렇다’가 116명(57.71%), ‘그렇다’가 58명(28.86%), ‘보통이다’가 17명(8.46%)로 나타났다.

- 7)과 8)은 일병이 병장에게 상병에 대해 지칭할 때 일반적인 상황과 병장이 화가 난 상황에서 압존법의 사용 여부에 차이가 있는지를 확인하기 위한 질문이었는데, 전반적으로 청자가 화가 난 상황에서는 압존법을 덜 사용한다는 결과를 확인할 수 있다. 일반적인 상황에서는 ‘매우 그렇다’가 102명(50.75%), ‘그렇다’가 57명(28.36%), ‘보통이다’가 26명(12.94%), ‘그렇지 않다’가 10명(4.98%), ‘전혀 그렇지 않다’가 6명(2.99%)으로 나타난 데 비해 최상급자인 청자가 화가 난 상황에서는 ‘매우 그렇다’가 74명(36.82%), ‘그렇다’가 40명(19.90%), ‘보통이다’가 35명(17.41%), ‘그렇지 않다’가 24명(11.94%), ‘전혀 그렇지 않다’가 28명(13.93%)으로 나타났기 때문이다.
- 9), 10), 11), 12)는 일병이 병장에게 상병의 발화를 인용하여 전달할 때 문장의 종류에 따라 압존법의 사용 여부가 달라지는지를 확인하기 위한 질문인데, 각각 상병의 평서문, 명령문, 청유문, 의문문 발화를 인용할 때를 상정하였다. 전반적으로 상병의 명령문 발화를 병장에게 전달할 때 압존법을 덜 사용함을 확인할 수 있다. 평서문인 9), 청유문인 11), 의문문인 12)와 비교하여 명령문 10)에서는 ‘매우 그렇다’가 50명(24.88%), ‘그렇다’가 46명(22.89%), ‘보통이다’가 42명(20.90%), ‘그렇지 않다’가 34명(16.92%), ‘전혀 그렇지 않다’가 29명(14.43%)으로, 압존법을 사용한 발화가 자연스럽지 않다고 응답하였기 때문이다.

○ [문항2] 다음의 상황에서 본인이 김 상병이라고 가정하고, 따옴표 안의 말을 들었을 때 불쾌한 정도를 표시하세요.

| 세부질문 | 전혀 불쾌하지 않다 | 불쾌하지 않다 | 보통이다 | 불쾌하다 | 매우 불쾌하다 |
|----------------------|------------------|------------|------|------|------------|
| 1) 전입 신병이 분대장과 대화하면서 | 74 명 | 58 명 | 37 명 | 22 명 | 10 명 |

| | | | | | | |
|----|---|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------|
| | 자신을 언급할 때, “분대장님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다.” | 36.82 % | 28.86 % | 18.41 % | 10.95 % | 4.98 % |
| 2) | 전입 신병이 소대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “소대장님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다.” | 86 명 42.79 % | 56 명 27.86 % | 36 명 17.91 % | 18 명 8.96 % | 5 명 2.49 % |
| 3) | 전입 신병이 교육 장교와 대화하면서 자신을 언급할 때, “박 중위님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다.” | 87 명 43.28 % | 57 명 28.36 % | 33 명 16.42 % | 18 명 8.96 % | 6 명 2.99 % |
| 4) | 전입 신병이 중대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “중대장님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다.” | 90 명 44.78 % | 55 명 27.36 % | 35 명 17.41 % | 14 명 6.97 % | 7 명 3.48 % |
| 5) | 자신보다 한 달 후임이 분대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “분대장님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다.” | 85 명 42.29 % | 56 명 27.86 % | 42 명 20.90 % | 15 명 7.46 % | 3 명 1.49 % |
| 6) | 자신보다 한 달 후임이 소대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “소대장님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다.” | 90 명 44.78 % | 64 명 31.84 % | 32 명 15.92 % | 13 명 6.47 % | 2 명 1.00 % |
| 7) | 자신보다 한 달 후임이 교육 장교와 대화하면서 자신을 언급할 때, “박 중위님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다.” | 89 명 44.28 % | 60 명 29.85 % | 36 명 17.91 % | 12 명 5.97 % | 4 명 1.99 % |
| 8) | 자신보다 한 달 후임이 중대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “중대장님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다.” | 94 명 46.77 % | 57 명 28.36 % | 31 명 15.42 % | 14 명 6.97 % | 5 명 2.49 % |

- [문항 2]는 자신(김 상병)보다 하급자가 최상급자와 대화하면서 자신(김 상병)에 대해 압존법을 적용하여 발화할 때 느끼는 불쾌함의 정도를 계급 변인에 따라 확인하기 위한 질문이다.
- 먼저, 1), 2), 3), 4)는 자신(김 상병)보다 훨씬 하급자인 전입 신병이 각각 분대장, 소대장, 교육 장교(중위), 중대장과 대화할 때 자신(김 상병)에 대해 압존법을 적용한 발화들인데, 전반적으로 청자의 계급이 자신(김 상병)의 계급과 가까울수록 불쾌한 감정을 느끼는 정도가 어느 정도 강해짐을 확인할 수 있다. 예를 들어, 1)에서 전입 신병이 분대장과 대화하면서 자신(김 상병)에 대해 압존법을 적용한 발화에 대해 ‘매우 불쾌하다’가 10명(4.98%), ‘불쾌하다’가 22명(10.95%), ‘보통이다’가 37명(18.41%), ‘불쾌하지 않다’가 58명(28.86%), ‘전혀 불쾌하지 않다’가 74명(36.82%)으로 나타남에 비해, 4)에서 전입 신병이 중대장과 대화하면서 자신(김 상병)에 대해 압존법을 적용한 발

화에 대해서는 ‘매우 불쾌하다’가 7명(3.48%), ‘불쾌하다’가 14명(6.97%), ‘보통이다’가 35명(17.41%), ‘불쾌하지 않다’가 55명(27.36%), ‘전혀 불쾌하지 않다’가 90명(44.78%)으로 나타나 차이를 다소 보이기 때문이다.

- 5), 6), 7), 8) 역시 유사한 상황인데 이번에는 화자가 자신(김 상병)과 계급 차이가 매우 적은 경우이다. 즉, 자신보다 한 달 후임이 각각 분대장, 소대장, 교육 장교(중위), 중대장과 대화하면서 자신(김 상병)에 대해 압존법을 적용한 발화에 대해 느끼는 불쾌함의 정도를 조사한 것이다. 전반적으로 각각의 상황에서 큰 차이를 보이지 않았는데, 5)의 발화에 대해 ‘매우 불쾌하다’가 3명(1.49%), ‘불쾌하다’가 15명(7.46%), ‘보통이다’가 42명(20.90%), ‘불쾌하지 않다’가 56명(27.86%), ‘전혀 불쾌하지 않다’가 85명(42.29%)이고, 8)의 발화에 대해 ‘매우 불쾌하다’가 5명(2.49%), ‘불쾌하다’가 14명(6.97%), ‘보통이다’가 31명(15.42%), ‘불쾌하지 않다’가 57명(28.36%), ‘전혀 불쾌하지 않다’가 94명(46.77%)으로 나타나 거의 차이가 없기 때문이다.

○ [문항3] 소속이 서로 다른 부대의 병사와 대화를 할 때, 상대방을 어떻게 부르는지 표시하세요.

| | | |
|-----|--------------------|---------------|
| [1] | 아저씨 | 138명(68.66 %) |
| [2] | 전우님 | 22명(10.95 %) |
| [3] | 철수 씨 (이름 + 씨) | 21명(10.45 %) |
| [4] | 김 일병 (성 + 계급) | 2명(1.00 %) |
| [5] | 김 일병님 (성 + 계급 + 님) | 18명(8.96 %) |

- [문항 3]은 소속이 서로 다른 부대의 병 상호 간의 호칭어를 확인하기 위한 질문인데, ‘아저씨’가 138명(68.66%)으로 가장 많이 쓰임을 알 수 있으며, ‘전우님’을 사용한다는 응답이 22명(10.95%), ‘이름+씨’를 사용한다는 응답이 21명(10.45%), ‘성+계급’을 사용한다는 응답이 2명(1.00%), ‘성+계급+님’을 사용한다는 응답이 18명(8.96%)으로 나타났다.

○ [문항4] 소속이 서로 다른 부대의 친하지 않은 병사와 대화를 할 때, 어떠한 높임법을 사용하는지 표시하세요.

| | | |
|-----|-------------|---------------|
| [1] | 휴가 잘 다녀왔어요? | 120명(59.70 %) |
|-----|-------------|---------------|

| | | |
|-----|---------------|--------------|
| [2] | 휴가 잘 다녀오셨어요? | 46명(22.89 %) |
| [3] | 휴가 잘 다녀왔습니까? | 14명(6.97 %) |
| [4] | 휴가 잘 다녀오셨습니까? | 21명(10.45 %) |

- [문항 4]는 소속이 다른 부대의 병 상호 간에 높임 표현을 어떻게 사용하는지에 대한 질문인데, 해요체를 쓴다는 응답이 120명(59.70%)로 가장 많았으며, ‘-시-’와 해요체를 동시에 쓴다는 응답이 46명(22.89%)으로 뒤를 이었다. 하십시오체를 쓴다는 응답은 비교적 적어서 14명(6.97%)으로 나타났고, ‘-시-’와 하십시오체를 함께 쓴다는 응답은 21명(10.45%)에 그쳤다.

○ [문항5] 다음의 질문에 대해 그 정도를 표시하세요.

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|--|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 1) | 입대하기 전에 압존법을 자주 사용하였나요? | 101 명 50.25 % | 58 명 28.86 % | 28 명 13.93 % | 9 명 4.48 % | 5 명 2.49 % |
| 2) | 군에 입대하여 압존법을 사용하라는 교육을 자주 받았나요? | 6 명 2.99 % | 2 명 1.00 % | 22 명 10.95 % | 62 명 30.85 % | 109 명 54.23 % |
| 3) | 압존법을 사용하지 않으면 선임병에게 지적을 받나요? | 3 명 1.49 % | 9 명 4.48 % | 17 명 8.46 % | 58 명 28.86 % | 114 명 56.72 % |
| 4) | 압존법을 사용하지 않으면 간부들에게 지적을 받나요? | 9 명 4.48 % | 22 명 10.95 % | 55 명 27.36 % | 58 명 28.86 % | 57 명 28.36 % |
| 5) | 후임병이 압존법을 사용하지 않으면 지적을 하나요? | 8 명 3.98 % | 16 명 7.96 % | 30 명 14.93 % | 92 명 45.77 % | 55 명 27.36 % |
| 6) | 압존법 사용을 폐지하는 정책이 자리 잡을 수 있다고 생각하나요? | 31 명 15.42 % | 56 명 27.86 % | 67 명 33.33 % | 39 명 19.40 % | 8 명 3.98 % |
| 7) | 압존법을 사용하지 않으면 군기가 빠져 보인다고 생각하나요? | 41 명 20.40 % | 37 명 18.41 % | 60 명 29.85 % | 45 명 22.39 % | 18 명 8.96 % |
| 8) | 군대의 특수성을 고려할 때 군대에서는 압존법을 지켜야 한다고 생각하나요? | 34 명 16.92 % | 26 명 12.94 % | 44 명 21.89 % | 68 명 33.83 % | 29 명 14.43 % |
| 9) | 후임병이 나에게 압존법을 지키지 않으면 나를 무시한다고 생각하나요? | 42 명 20.90 % | 48 명 23.88 % | 55 명 27.36 % | 42 명 20.90 % | 14 명 6.97 % |

- [문항 5]는 군대에서의 압존법 사용에 대한 전반적인 인식을 확인하기 위한 질문들이다.
- 먼저, 1)에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’가 101명(50.25%), ‘그렇지 않다’가 58명(28.86%), ‘보통이다’가 28명(13.93%)으로 나타나 입대하기 전에는 압존법을 거의 사용하지 않았음을 확인할 수 있다. 그러나 입대 후에는 압존법을 사용하라는 교육을 받았느냐는 질문인 2)에 대해서는 ‘매우 그렇다’가 109명(54.23%), ‘그렇다’가 62명(30.85%), ‘보통이다’가 22명(10.95%)으로 나타나 군대 밖과 안의 압존법 사용 여부에 괴리가 있음을 확인할 수 있다.
- 3)과 4)는 압존법 사용을 강요하는 주체가 선임병인지 간부인지에 대한 질문인데, 전반적으로 간부보다는 선임병이 압존법을 사용하지 않음에 대해 지적을 더 많이 한다는 결과를 확인할 수 있다. 선임병은 ‘매우 그렇다’가 114명(56.72%), ‘그렇다’가 58명(28.86%), ‘보통이다’가 17명(8.46%)으로 나타남에 비해 간부는 ‘매우 그렇다’가 57명(28.36%), ‘그렇다’가 58명(28.86%), ‘보통이다’가 55명(27.86%)으로 나타남을 통해 이를 확인할 수 있다.
- 5)는 압존법 사용에 대한 본인의 태도를 확인하기 위함인데, 본인은 후임병이 압존법을 사용하지 않으면 지적을 하는가에 대한 질문이다. 이에 대해서는 ‘매우 그렇다’가 55명(27.36%), ‘그렇다’가 92명(45.77%), ‘보통이다’가 30명(14.93%), ‘그렇지 않다’가 16명(7.96%), ‘전혀 그렇지 않다’가 8명(3.98%)으로 집계되었다.
- 6)은 군대에서의 압존법 사용 정책이 안정화될 것 같은가를 묻는 질문에 대해서는 8명(3.98%)이 ‘매우 그렇다’, 39명(19.40%)이 ‘그렇다’, 67명(33.33%)이 ‘보통이다’, 56명(27.86%)이 ‘그렇지 않다’, 31명(15.42%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다.
- 7), 8), 9)는 군대에서의 압존법 사용에 대한 전반적인 인식을 묻는 질문들인데, 먼저 압존법과 군기 사이의 연관성에 대해 18명(8.96%)이 ‘매우 그렇다’, 45명(22.39%)이 ‘그렇다’, 60명(29.85%)이 ‘보통이다’, 37명(18.41%)이 ‘그렇지 않다’, 41명(20.40%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다. 또한, 군대에서는 압존법을 지켜야 한다고 생각하느냐는 질문에 대해서는 29명(14.43%)이 ‘매우 그렇다’, 68명(33.83%)이 ‘그렇다’, 44명(21.89%)이 ‘보통이다’, 26명(12.94%)이 ‘그렇지 않다’, 34명(16.92%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였

다. 끝으로, 자신보다 후임병이 본인에게 압존법을 지키지 않으면 무시받는다
는 생각이 드나는 질문에 대해서는 14명(6.97%)이 ‘매우 그렇다’, 42명
(20.90%)이 ‘그렇다’, 55명(27.36%)이 ‘보통이다’, 48명(23.88%)이 ‘그렇지 않
다’, 42명(20.90%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다.

○ [문항6] 다음의 질문에 대해 그 정도를 표시하세요.

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1) | 부대가 서로 다르더라도 나보다 계급이 높은 병사에게 ‘다나까체’를 사용한다. 예) 유류 수령하러 왔습니다. 유류 수령하러 왔습니까? | 93 명 46.27 % | 43 명 21.39 % | 34 명 16.92 % | 17 명 8.46 % | 14 명 6.97 % |
| 2) | 부대가 서로 다르더라도 나보다 계급이 높은 병사에게 ‘-시-’를 붙여 말한다. 예) 유류 수령하러 오셨습니까? 유류 수령하러 오셨어요? | 52 명 25.87 % | 26 명 12.94 % | 47 명 23.38 % | 53 명 26.37 % | 23 명 11.44 % |
| 3) | 부대가 서로 다르더라도 나보다 계급이 높은 병사에게 ‘해요체’를 사용한다. 예) 잘 지냈어요? 기름 좀 많이 주세요. | 24 명 11.94 % | 15 명 7.46 % | 34 명 16.92 % | 80 명 39.80 % | 48 명 23.88 % |
| 4) | 나의 후임병이 다른 부대 병장에게 ‘해요체’를 사용하는 것을 보면 예의가 없다고 생각한다. | 76 명 37.81 % | 61 명 30.35 % | 39 명 19.40 % | 16 명 7.96 % | 9 명 4.48 % |
| 5) | 나의 후임병이 다른 부대 병장에게 ‘다나까체’를 사용하는 것을 보면 ‘해요체’를 사용하라고 지적한다. | 45 명 22.39 % | 40 명 19.90 % | 47 명 23.38 % | 42 명 20.90 % | 27 명 13.43 % |
| 6) | 나보다 계급이 낮은 다른 부대 병사가 나에게 ‘해요체’를 사용하면 기분이 불쾌하다. | 79 명 39.30 % | 56 명 27.86 % | 41 명 20.40 % | 15 명 7.46 % | 10 명 4.98 % |
| 7) | 나보다 계급이 낮은 다른 부대 병사에게는 반말을 사용해야 한다고 생각한다. | 98 명 48.76 % | 62 명 30.85 % | 26 명 12.94 % | 10 명 4.98 % | 5 명 2.49 % |
| 8) | 부대가 다르더라도 병사들 간의 계급 차이에 따라 ‘다나까체’를 사용해야 한다고 생각한다. | 85 명 42.29 % | 49 명 24.38 % | 42 명 20.90 % | 18 명 8.96 % | 7 명 3.48 % |
| 9) | 같은 부대 병사 사이에서도 훈련이나 작전 상황이 아닌 때에는 ‘해요체’를 사용하라는 정책이 자리를 잡을 것이다. | 65 명 32.34 % | 60 명 29.85 % | 51 명 25.37 % | 19 명 9.45 % | 6 명 2.99 % |

- [문항 6]은 각각의 상황마다 높임법을 사용하는 양상이 어떻게 달라지는지에 대한 질문이다.
- 먼저, 1), 2), 3)은 나보다 계급은 높지만 부대가 서로 다른 병사에 대한 질문인데, 1)의 ‘다나까체’를 사용하냐는 질문에 대해서는 93명(46.27%)이 ‘전혀 그렇지 않다’, 43명(21.39%)이 ‘그렇지 않다’, 34명(16.92%)이 ‘보통이다’라고 응답하였다. 또한 동일한 경우에 ‘-시-’의 사용 여부를 묻는 2)에 대해서는 23명(11.44%)이 ‘매우 그렇다’, 53명(26.37%)이 ‘그렇다’, 47명(23.38%)이 ‘보통이다’, 26명(12.94%)이 ‘그렇지 않다’, 52명(25.87%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다. 끝으로 동일한 경우에 해요체를 사용하냐는 질문에 대해서는 비교적 긍정적인 대답을 보였는데, 48명(23.88%)이 ‘매우 그렇다’, 80명(39.80%)이 ‘그렇다’, 34명(16.92%)이 ‘보통이다’, 15명(7.46%)이 ‘그렇지 않다’, 24명(11.94%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다.
- 4), 5), 6), 7), 8)은 부대가 서로 다른 병사 사이의 높임법 사용에 대한 전반적인 인식을 묻기 위한 질문들인데, 먼저 후임병이 다른 부대의 병장에게 해요체를 사용하면 예의가 없다고 생각하냐는 질문에 대해 9명(4.48%)이 ‘매우 그렇다’, 16명(7.96%)이 ‘그렇다’, 39명(19.40%)이 ‘보통이다’, 61명(30.35%)이 ‘그렇지 않다’, 76명(37.81%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하여 전반적으로 부대가 서로 다른 병 상호 간에는 해요체가 많이 사용됨을 확인할 수 있다. 다음으로, 후임병이 다른 부대 병장에게 ‘다나까체’를 사용하는 것을 목격하면 해요체를 사용하라고 지적하느냐는 질문에 대해서는 27명(13.43%)이 ‘매우 그렇다’, 42명(20.90%)이 ‘그렇다’, 47명(23.38%)이 ‘보통이다’, 40명(19.90%)이 ‘그렇지 않다’, 45명(22.39%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다. 또한 본인보다 하급자인 다른 부대의 병사가 본인에게 해요체를 사용하면 불쾌하냐는 6)의 질문에 대해 10명(4.98%)이 ‘매우 그렇다’, 15명(7.46%)이 ‘그렇다’, 41명(20.40%)이 ‘보통이다’, 56명(27.86%)이 ‘그렇지 않다’, 79명(39.30%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하여 이러한 상황에서는 해요체의 사용이 전반적으로 자연스러운 현상임이 확인된다.
- 이러한 양상은 7)과 8)의 질문에서도 확인되는데, 본인보다 하급자인 다른 부대 병사에게는 반말을 사용해야 한다고 생각하느냐는 질문에 대해 5명(2.49%)이 ‘매우 그렇다’, 10명(4.98%)이 ‘그렇다’, 26명(12.94%)이 ‘보통이

다’, 62명(30.85%)이 ‘그렇지 않다’, 98명(48.76%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다. 또한, 부대가 다르더라도 계급 차이에 따라 ‘다나까체’를 사용한다고 생각하느냐는 질문에 대해서는 7명(3.48%)이 ‘매우 그렇다’, 18명(8.96%)이 ‘그렇다’, 42명(20.90%)이 ‘보통이다’, 49명(24.38%)이 ‘그렇지 않다’, 85명(42.29%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다.

- 마지막으로 같은 부대의 병 상호 간에도 일상적인 상황에서는 해요체를 사용할 수 있도록 한다는 최근의 정책이 안정화될 것이라고 생각하느냐는 질문에 대해 역시 부정적인 답변을 보였는데, 6명(2.99%)이 ‘매우 그렇다’, 19명(9.45%)이 ‘그렇다’, 51명(25.37%)이 ‘보통이다’, 60명(29.85%)이 ‘그렇지 않다’, 65명(32.34%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다.

○ [문항기] 다음의 상황에서 따옴표 안 이등병의 말이 어색한 정도를 표시하세요.

| | 세부질문 | 전혀 어색하지 않다 | 어색하지 않다 | 보통이다 | 어색하다 | 매우 어색하다 |
|----|---|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1) | 분대장: 행정실 가서 오늘 당직사관 누군지 좀 보고와. / “그게 어디에 쓰여 있는지 여쭙 봐도 되겠습니까?” | 50 명 24.88 % | 55 명 27.36 % | 44 명 21.89 % | 39 명 19.40 % | 13 명 6.47 % |
| 2) | 분대장: 행정실 가서 오늘 당직사관 누군지 좀 보고와. / “그게 어디에 쓰여 있습니까?” | 29 명 14.43 % | 51 명 25.37 % | 49 명 24.38 % | 46 명 22.89 % | 26 명 12.94 % |
| 3) | (이등병이 분대장에게) / “분대장님, PX 좀 다녀와도 될지 여쭙 봐도 되겠습니까?” | 42 명 20.90 % | 39 명 19.40 % | 40 명 19.90 % | 57 명 28.36 % | 23 명 11.44 % |
| 4) | (이등병이 분대장에게) / “분대장님, PX 좀 다녀와도 되겠습니까?” | 52 명 25.87 % | 60 명 29.85 % | 53 명 26.37 % | 19 명 9.45 % | 17 명 8.46 % |
| 5) | 이등병: 통신보안. 작전과 000 이병입니다. 소령: 어 그래, 수고한다. 나 연대 작전과장인데... / “네, 그렇습니다.” | 39 명 19.40 % | 41 명 20.40 % | 27 명 13.43 % | 45 명 22.39 % | 49 명 24.38 % |
| 6) | 이등병이 휴가 출발하는 분대장에게 / “휴가 잘 다녀오십시오.” | 80 명 39.80 % | 63 명 31.34 % | 32 명 15.92 % | 17 명 8.46 % | 9 명 4.48 % |
| 7) | 식당에서 이등병이 분대장에게 / “식사 맛있게 하십시오.” | 104 명 51.74 % | 62 명 30.85 % | 27 명 13.43 % | 3 명 1.49 % | 5 명 2.49 % |

- [문항 기]은 다양한 상황 속 제시된 이등병의 말이 자연스러운지를 확인하기 위한 질문이다.

- 1), 2)는 이등병이 분대장에게 질문을 하는 상황이다. 1)은 ‘여쭙다’라는 경어를 사용하고, 2)는 경어를 사용하지 않았다. 1)에서 제시된 이등병의 말에 대해 ‘전혀 어색하지 않다’고 응답한 인원이 50명(24.88%)으로 나타났고, ‘어색하지 않다’는 응답이 55명(27.36%)으로 가장 많았다. ‘보통이다’는 응답이 44명(21.89%), ‘어색하다’는 응답이 39명(19.40%), ‘매우 어색하다’는 응답이 13명(6.47%)으로 집계되었다. 2)에서 제시된 경어를 사용하지 않은 이등병의 말에 대해 ‘전혀 어색하지 않다’는 응답이 29명(14.43%)이었고, ‘어색하지 않다’는 응답이 51명(25.37%)으로 가장 많았다. ‘보통이다’는 응답이 49명(24.38%)으로 뒤를 이었고 ‘어색하다’는 응답이 46명(22.89%), ‘매우 어색하다’는 응답이 26명(12.94%)이었다.
- 3), 4)는 이등병이 분대장에게 허락을 구하는 상황이다. 3)은 1)과 같이 ‘여쭙다’라는 경어를 사용하고 있고 4)는 2)와 마찬가지로 경어를 사용하고 있지 않다. 3)에서 제시된 이등병의 말에 대해 ‘전혀 어색하지 않다’는 응답이 42명(20.90%), ‘어색하지 않다’는 응답이 39명(19.40%), ‘보통이다’는 응답이 40명(19.90%)으로 나타났다. ‘어색하다’는 응답은 57명(28.36%)으로 가장 많았고 ‘매우 어색하다’는 응답은 23명(11.44%)으로 나타났다. 경어를 사용하지 않는 4)의 경우 제시된 이등병의 말에 대해 ‘전혀 어색하지 않다’는 응답이 52명(25.87%)으로 나타났고 ‘어색하지 않다’는 응답이 60명(29.85%)으로 가장 많았다. ‘보통이다’는 응답은 53명(26.37%)으로 뒤를 이었고 ‘어색하다’는 응답이 19명(9.45%), ‘매우 어색하다’는 응답이 17명(8.46%)으로 나타났다.
- 5)는 이등병이 소령의 전화를 받는 상황이다. 이등병의 말에 ‘전혀 어색하지 않다’고 응답한 사람이 39명(19.40%), ‘어색하지 않다’고 응답한 사람이 41명(20.40%)이었고 ‘보통이다’는 응답이 27명(13.43%)으로 가장 적었다. ‘어색하다’는 응답이 45명(22.39%)으로 나타났고, ‘매우 어색하다’는 응답이 49명(24.38%)으로 가장 많았다.
- 6), 7)은 이등병이 분대장에게 하는 말이다. 6)에 제시된 이등병의 말에 ‘전혀 어색하지 않다’는 응답이 80명(39.80%)으로 가장 많았고, 차례로 ‘어색하지 않다’는 응답이 63명(31.34%), ‘보통이다’는 응답이 32명(15.92%), ‘어색하다’는 응답이 17명(8.46%), ‘매우 어색하다’는 응답이 9명(4.48%)으로 나타났다. 7)에 제시된 이등병의 말에 ‘전혀 어색하지 않다’는 응답이 104명(51.74%)으로 가장 많았고 ‘어색하지 않다’는 응답이 62명(30.85%), ‘보통이다’는 응답이

27명(13.43%)으로 나타났다. ‘어색하다’는 응답은 3명(1.49%)으로 가장 적었고 ‘매우 어색하다’는 응답은 5명(2.49%)으로 나타났다.

○ [문항8] 자신이 대답하는 사람이라고 생각하고, 다음 상황에서 괄호 안에 어떠한 표현을 사용할 것인지 고르세요.

| | 세부질문 | 잘 모르겠습니다. | 확인해 보겠습니다. | 죄송합니다. 잘 모르겠습니다. | 죄송합니다. 확인해 보겠습니다. |
|----|--|------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| 1) | 선임 병장: 오늘 ‘복면가왕’ 재방송 몇 시에 하지? / 후임 병장: (잘 모를 때) () | 124 명 61.69 % | 60 명 29.85 % | 8 명 3.98 % | 9 명 4.48 % |
| 2) | 분대장(병장): 오늘 ‘복면가왕’ 재방송 몇 시에 하지? / 이등병: (잘 모를 때) () | 26 명 12.94 % | 87 명 43.28 % | 17 명 8.46 % | 71 명 35.32 % |
| 3) | 선임 병장: 오늘 야간 근무 초번초(1번초)가 누구지? / 후임 병장: (잘 모를 때) () | 111 명 55.22 % | 65 명 32.34 % | 8 명 3.98 % | 17 명 8.46 % |
| 4) | 분대장(병장): 오늘 야간 근무 초번초(1번초)가 누구지? / 이등병: (잘 모를 때) () | 13 명 6.47 % | 75 명 37.31 % | 13 명 6.47 % | 100 명 49.75 % |

- [문항 8]은 다양한 상황에서 서로 다른 계급이 대화하는 모습을 제시한 후 잘 못 들었을 때 어떤 표현을 쓰는지 확인하기 위한 질문이다.
- 1), 2)는 계급이 높은 군인이 계급이 낮은 군인에게 군과 관련 없는 사적인 내용을 물었을 때, 계급이 낮은 군인이 잘 모른다는 것을 어떻게 표현할 것인지 묻는 질문이다. 1)의 경우 후임 병장은 선임 병장에게 ‘잘 모르겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 124명(61.69%)으로 가장 많았다. ‘확인해 보겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 60명(29.85%), ‘죄송합니다. 잘 모르겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답은 8명(3.98%), ‘죄송합니다. 확인해 보겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답은 9명(4.48%)으로 나타났다.
- 반면 계급이 많이 차이나는 2)의 경우, 이등병은 분대장에게 ‘잘 모르겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답은 26명(12.94%)으로 나타났다. ‘확인해 보겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 87명(43.28%)으로 가장 많았고, ‘죄송합니다. 확인해보겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 71명(35.32%)으로 두 번째로 많았다. ‘죄송합니다. 잘 모르겠습니다.’라는 표

현을 사용할 것이라는 응답은 17명(8.46%)으로 나타났다.

- 3), 4)는 계급이 높은 군인이 계급이 낮은 군인에게 군 업무 관련한 내용을 물었을 때, 계급이 낮은 군인이 잘 모른다고 어떻게 표현할 것인지 묻는 질문이다.
- 3)의 경우 후임병장은 선임 병장에게 ‘잘 모르겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 111명(55.22%)으로 가장 많았고, ‘확인해 보겠습니다’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 65명(32.34%)으로 두 번째로 많았다. ‘죄송합니다. 잘 모르겠습니다’라는 표현을 사용할 것이라는 응답은 8명(3.98%)으로 가장 적었고, ‘죄송합니다. 확인해 보겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답은 17명(8.46%)으로 나타났다.
- 반면 계급이 많이 차이나는 4)의 경우, 이등병은 분대장에게 ‘죄송합니다. 확인해 보겠습니다.’라고 답할 것이라는 응답이 100명(49.75%)으로 가장 많았다. 그 뒤를 이어 ‘확인해보겠습니다’라고 답할 것이라는 응답이 75명(37.31%)으로 많았다. ‘잘 모르겠습니다.’ ‘죄송합니다. 잘 모르겠습니다.’라고 답할 것이라는 응답은 각각 13명(6.47%)으로 나타났다.

○ [문항9] 자신이 대답하는 사람이라고 생각하고, 다음 상황에서 괄호 안에 어떠한 표현을 사용할 것인지 고르세요.

| | 세부질문 | 네? | 잘 못 들었습니다. | 뭐라고 하셨습니까? | 다시 한 번 말씀해 주십시오. |
|----|---|-----------------|------------------|----------------|------------------|
| 1) | 선임 병장: 이따가 14시 되면 정 이병하고 행정실 가서 우리 분대 치장 물자 받아와라. / 후임 병장: (잘 못 듣고) () | 70 명 34.83 % | 105 명 52.24 % | 17 명 8.46 % | 9 명 4.48 % |
| 2) | 분대장(병장): 이따가 14시 되면 정 이병하고 행정실 가서 우리 분대 치장 물자 받아와라. / 이등병: (잘 못 듣고) () | 2 명 1.00 % | 157 명 78.11 % | 5 명 2.49 % | 37 명 18.41 % |

- [문항 9]는 서로 다른 계급이 대화하는 상황에서 잘못 들었을 때 어떤 표현을 쓰는지 확인하기 위한 질문이다.
- 먼저, 선임병장과 후임병장의 대화에 대한 질문인 1)에 대해 ‘네?’라고 대답할

것이라는 응답이 70명(34.83%), ‘잘 못 들었습니다.’ 라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 105명(52.24%)으로 대부분을 차지했다. ‘뭐라고 하겠습니까?’라고 대답할 것이라는 응답이 17명(8.46%), ‘다시 한 번 말씀해 주십시오’라고 대답할 것이라는 응답이 9명(4.48%)으로 나타났다.

- 하지만 계급이 많이 차이나는 분대장과 이등병의 대화 상황에 대한 질문인 2)에서는 ‘네?’라고 대답할 것이라는 응답이 2명(1%)으로 1)에서 ‘네?’에 응답한 비율보다 현저히 낮았다. 대신 ‘다시 한 번 말씀해주십시오’라고 대답할 것이라는 응답이 37명(18.41%)으로 1)의 ‘다시 한 번 말씀해주십시오’라고 대답할 것이라는 응답에 대한 비율보다 많이 늘어났음을 알 수 있다. ‘잘 못 들었습니다.’라고 대답할 것이라는 응답은 157명(78.11%), ‘뭐라고 하겠습니까?’라고 대답할 것이라는 응답은 5명(2.49%)으로 나타났다.

○ [문항10] 자신이 대답하는 사람이라고 생각하고, 다음 상황에서 괄호 안에 어떠한 표현을 사용할 것인지 고르세요.

| | 세부질문 | 네. | 네, 그렇습니다. | 넙슴다. | 네, 다 했습니다. |
|----|---|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|
| 1) | 분대장(병장): 오늘 검열 준비 다 했냐? / 이등병: () | 3 명 1.49 % | 120 명 59.70 % | 9 명 4.48 % | 69 명 34.33 % |
| 2) | 분대장(선임 병장): 오늘 검열 준비 다 했냐? / 후임 병장: () | 93 명 46.27 % | 45 명 22.39 % | 40 명 19.90 % | 23 명 11.44 % |

- [문항 10]은 서로 다른 계급이 대화하는 상황에서 긍정할 때 어떤 표현을 확인하기 위한 질문이다.
- 먼저 계급이 많이 차이나는 분대장과 이등병의 대화 상황에서 어떤 긍정표현을 사용할지 묻는 질문 1)에서, ‘네’라고 대답할 것이라는 응답이 3명(1.49%)으로 가장 적었다. 반면에 ‘네, 그렇습니다.’라고 대답할 것이라는 응답은 120명(59.70%)으로 가장 많았다. ‘넙슴다’로 대답할 것이라는 응답은 9명(4.48%)으로 나타났고, ‘네, 다 했습니다’라고 대답할 것이라는 응답은 69명(34.33%)으로 두 번째로 가장 많았다.
- 반면, 계급이 많이 차이하지 않는 선임 병장과 후임병장의 대화 상황에서 어

떤 긍정표현을 사용할지 묻는 질문 2의 경우, ‘네’라고 대답할 것이라는 응답이 93명(46.27%)으로 가장 많았다. ‘네 그렇습니다.’라고 대답할 것이라는 응답은 45명(22.39%)으로 두 번째로 가장 많았다. ‘넛슴다’로 대답할 것이라는 응답은 40명(19.90%), ‘네, 다 했습니다’라고 대답할 것이라는 응답은 23명(11.44%)으로 나타났다.

나. 언어폭력 관련 실태

○ [문항13] 군 생활 중 언어폭력을 경험하거나 목격한 적이 있다면 그 내용은 무엇이었습니까?

| | 세부질문 | 전혀 없다 | 거의 없다 | 보통이다 | 자주 있다 | 매우 자주 있다 |
|----|-------------------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1) | 성과 계급, 직책을 부르는 대신 비하된 호칭을 사용함 | 29 명 14.43 % | 40 명 19.90 % | 71 명 35.32 % | 53 명 26.37 % | 8 명 3.98 % |
| 2) | 신체적, 정신적 결함을 빗대어 모욕함 | 47 명 23.38 % | 43 명 21.39 % | 62 명 30.85 % | 44 명 21.89 % | 5 명 2.49 % |
| 3) | 학력, 출신 지역을 비방하고 모욕함 | 73 명 36.32 % | 59 명 29.35 % | 45 명 22.39 % | 21 명 10.45 % | 3 명 1.49 % |
| 4) | 가족 관련 사항을 비방하고 모욕함 | 107 명 53.23 % | 60 명 29.85 % | 27 명 13.43 % | 6 명 2.99 % | 1 명 0.50 % |
| 5) | 능력을 비방하고 모욕함 | 19 명 9.45 % | 14 명 6.97 % | 61 명 30.35 % | 77 명 38.31 % | 30 명 14.93 % |
| 6) | 불특정 다수 또는 다수가 듣는 가운데 모욕함 | 24 명 11.94 % | 31 명 15.42 % | 67 명 33.33 % | 62 명 30.85 % | 17 명 8.46 % |

- [문항 13]은 군 내 언어폭력의 내용을 묻는 질문이다. 1)은 언어폭력 중 비하 호칭이 사용되었는지 묻는 질문인데, 비하 호칭이 사용된 적이 ‘전혀 없다’는 응답은 29명(14.43%), ‘거의 없다’는 응답은 40명(19.90%)으로 나타났다. ‘보통이다’는 응답이 71명(35.32%)으로 가장 많았고, ‘자주 있다’는 응답이 53명(26.37%)으로 그 뒤를 이었다. ‘매우 자주 있다’는 응답은 8명(3.98%)으로 나타났다.
- 2)는 언어폭력 중 신체적, 정신적 결함을 빗댄 모욕이 사용되었는지 묻는 질문이다. 신체적, 정신적 결함을 빗댄 모욕이 사용된 적이 ‘전혀 없다’는 응답은 47명(23.38%), ‘거의 없다’는 응답은 43명(21.39%)으로 나타났다. ‘보통이

다’는 응답은 62명(30.85%)으로 가장 많았다. ‘자주 있다’는 응답은 44명(21.89%), ‘매우 자주 있다’는 5명(2.49%)으로 나타났다.

- 3)은 언어폭력 중 학력, 출신지역 모욕이 사용되었는지 묻는 질문이다. 학력, 출신지역 모욕이 사용된 적이 ‘전혀 없다’는 응답이 73명(36.32%)으로 가장 많았고, ‘거의 없다’는 응답이 59명(29.35%)으로 두 번째로 많았다. ‘보통이다’는 응답이 45명(22.39%), ‘자주 있다’는 응답이 21명(10.45%), ‘매우 자주 있다’는 응답이 3명(1.49%)으로 나타났다.
- 4)은 언어폭력 중 가족 관련 모욕이 사용되었는지 묻는 질문이다. 가족 관련 모욕이 사용된 적이 ‘전혀 없다’는 응답이 107명(53.23%)으로 가장 많았고, ‘거의 없다’는 응답이 60명(29.85%)으로 그 다음으로 많았다. ‘보통이다’는 응답이 27명(13.43%), ‘자주 있다’는 응답이 6명(2.99%), ‘매우 자주 있다’는 응답이 1명(0.50%)으로 나타났다.
- 5)은 언어폭력 중 능력 비방이 사용되었는지 묻는 질문이다. 능력 비방이 사용된 적이 ‘전혀 없다’는 응답이 19명(9.45%)으로 나타났고 ‘거의 없다’는 응답이 14명(6.97%)으로 가장 적었다. ‘보통이다’는 응답이 61명(30.35%)으로 두 번째로 많았고, ‘자주 있다’는 응답이 77명(38.31%)으로 가장 많았다. 이는 다른 질문에서 가장 높게 응답된 사항이 ‘보통이다’였다는 결과와 차이가 있음을 알 수 있다. ‘매우 자주 있다’는 응답은 30명(14.93%)으로 나타났다.
- 6)은 언어폭력의 상황에서 불특정 다수 또는 다수가 듣는 가운데 모욕을 당한 것을 경험하거나 본 적이 있는지 묻는 질문이다. 불특정 다수 또는 다수가 듣는 가운데 모욕당하는 것을 본 적이 있거나 겪을 적이 ‘전혀 없다’는 응답이 24명(11.94%), ‘거의 없다’는 응답이 31명(15.42%)으로 나타났다. ‘보통이다’는 응답이 67명(33.33%)으로 가장 많았고, ‘자주 있다’는 응답이 62명(30.85%)으로 두 번째로 많았다. ‘매우 자주 있다’는 응답은 17명(8.46%)으로 가장 적었다.

○ [문항14] 군대 언어폭력에 대해 어떻게 생각하십니까?

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| 1) | 군대 언어폭력으로 인한 문제가 심각하다. | 6 명 2.99 % | 31 명 15.42 % | 75 명 37.31 % | 70 명 34.83 % | 19 명 9.45 % |

| | | | | | |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|
| 2) 군대 언어폭력은 개선되어야 한다. | 1 명 0.50 % | 15 명 7.46 % | 52 명 25.87 % | 93 명 46.27 % | 40 명 19.90 % |
| 3) 군대 조직의 수직적 계급 구조로 언어폭력은 일어나기 마련이다. | 6 명 2.99 % | 27 명 13.43 % | 40 명 19.90 % | 102 명 50.75 % | 26 명 12.94 % |
| 4) 군대에서는 군기 확립을 위해 언어폭력은 필요하다. | 42 명 20.90 % | 58 명 28.86 % | 64 명 31.84 % | 27 명 13.43 % | 10 명 4.98 % |
| 5) 군대 조직의 관행이므로 쉽게 고쳐지지 않을 것이다. | 7 명 3.48 % | 16 명 7.96 % | 47 명 23.38 % | 98 명 48.76 % | 33 명 16.42 % |

- [문항 14]는 군대 내 언어폭력에 대한 인식을 묻는 질문이다.
- 군대 언어폭력으로 인한 문제가 심각하다는 질문 1)에 대해서, ‘전혀 그렇지 않다’고 생각하는 응답이 6명(2.99%), 그렇지 않다는 응답이 31명(15.42%)으로 나타났다. ‘보통이다’라고 생각한다는 응답이 75명(37.31%)으로 가장 높았고, ‘그렇다’고 생각한다는 응답이 70명(34.83%)으로 다음을 이었다. ‘매우 그렇다’고 생각하는 응답은 19명(9.45%)으로 나타났다.
- 2)는 군대 언어폭력이 개선되어야 한다는 것에 대한 인식을 묻기 위한 질문인데, ‘그렇다’는 응답이 93명(46.27%), 매우 그렇다는 응답이 40명(19.90%)으로 군대 언어폭력이 개선되어야 한다고 생각하는 의견이 절반을 넘는 것을 알 수 있다. ‘보통이다’라는 응답은 52명(25.87%)으로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 응답은 15명(7.46%), ‘매우 그렇지 않다’는 응답은 1명(0.50%)으로 매우 적었다.
- 3)은 군대 조직의 특성과 언어폭력 사이의 관련성을 묻는 질문인데, ‘그렇다’는 응답이 102명(50.75%)으로 절반을 차지했음을 알 수 있다. 다음으로, ‘보통이다’는 응답이 40명(19.90%)으로 나타났다. 매우 그렇다는 응답은 26명(12.94%), 그렇지 않다는 응답은 27명(13.43%), 전혀 그렇지 않다는 응답은 6명(2.99%)으로 나타났다.
- 4)는 군대에서 언어폭력이 필요한지를 묻기 위한 질문인데, 전혀 그렇지 않다는 응답이 42명(20.90%)으로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 응답이 58명(28.86%)으로 두 번째를 차지했다. ‘보통이다’는 응답은 64명(31.84%)으로 가장 많았다. ‘그렇다’는 응답은 27명(13.43%), 매우 그렇다는 응답은 10명(4.98%)으로 나타났다.
- 5)는 군대 조직의 관행과 관련해 언어폭력 개선에 대한 부정적 인식을 묻는

질문인데. ‘그렇다’는 응답이 98명(48.76%), ‘매우 그렇다’는 응답이 33명(16.42%)으로 언어폭력 개선에 대해 부정적으로 생각하는 응답이 과반수임을 알 수 있었다. ‘보통이다’는 응답이 47명(23.38%)으로 나타났고, ‘그렇지 않다’고 응답한 인원이 16명(7.96%), ‘전혀 그렇지 않다’고 응답한 인원이 7명(3.48%)으로 언어폭력 개선에 대한 긍정적 인식은 매우 적었다.

○ [문항15] 군대 언어폭력 개선을 위해 어떤 방법이 효과적입니까?

| 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1) 간부의 솔선수범 | 24 명 11.94 % | 15 명 7.46 % | 39 명 19.40 % | 68 명 33.83 % | 55 명 27.36 % |
| 2) 선임병의 솔선수범 | 8 명 3.98 % | 2 명 1.00 % | 29 명 14.43 % | 85 명 42.29 % | 77 명 38.31 % |
| 3) 신병 훈련소에서 언어 교육 | 45 명 22.39 % | 30 명 14.93 % | 57 명 28.36 % | 44 명 21.89 % | 25 명 12.44 % |
| 4) 자대 배치 후 언어 교육 | 31 명 15.42 % | 17 명 8.46 % | 54 명 26.87 % | 62 명 30.85 % | 37 명 18.41 % |

- [문항 15]는 군대 언어폭력 개선 방법의 효과를 묻는 질문이다. 우선, 솔선수범과 관련된 질문은 1), 2)이다. 간부의 솔선수범이 효과적이라는 질문 1)에 대해, 그렇다고 생각한다는 응답이 68명(33.83%), 매우 그렇다는 응답이 55명(27.36%)으로 절반이 조금 넘는 수가 긍정적 반응을 보였다. 보통이다는 응답은 39명(19.40%), 그렇지 않다는 응답은 15명(7.46%), 전혀 그렇지 않다는 응답은 24명(11.94%)으로 나타났다.
- 선임병의 솔선수범이 효과적이라는 질문 2)에 대해서는, ‘그렇다’는 응답이 85명(42.29%), 매우 그렇다는 응답이 77명(38.31%)으로 다른 개선 방법(질문 1), 2), 3))에 비해 긍정적 반응이 매우 높았다. ‘보통이다’는 응답은 29명(14.43%)으로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 응답이 2명(1.00%), ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 8명(3.98%)으로 매우 적다는 것을 알 수 있다. 이를 통해 군대 내 언어폭력 개선을 위해서는 무엇보다도 선임병의 솔선수범이 중요하다는 것을 알 수 있다.
- 3), 4)는 언어 교육 차원에서의 군대 언어폭력 개선 방법을 제시하고 있다. 신병 훈련소에서의 언어교육 방법이 효과적이라는 질문 3)에 대해서 ‘그렇다’

는 응답이 44명(21.89%), ‘매우 그렇다’는 응답이 25명(12.44%)으로 긍정적 반응이 절반 넘게 나타난 1), 2)와 달리, 절반에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. ‘보통이다’는 응답은 57명(28.36%)으로 가장 높았다. ‘그렇지 않다’는 응답은 30명(14.93%), 전혀 그렇지 않다는 응답은 45명(22.39%)으로 부정적 반응이 적은 1), 2)에 비해 부정적 반응이 높았다.

○ [문항16] 어려운 일을 당하거나 힘들 때 선임병이나 동료들은 어떻게 합니까?

| 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1) 군대는 원래 그렇다고 말해 준다. | 9 명 4.48 % | 27 명 13.43 % | 58 명 28.86 % | 76 명 37.81 % | 31 명 15.42 % |
| 2) 문제의 해결 방안에 대해 조언해 준다. | 6 명 2.99 % | 25 명 12.44 % | 64 명 31.84 % | 85 명 42.29 % | 21 명 10.45 % |
| 3) 내 마음을 공감하며 위로해 준다. | 8 명 3.98 % | 11 명 5.47 % | 70 명 34.83 % | 83 명 41.29 % | 29 명 14.43 % |

- [문항 16]은 선임병과 동료의 태도에 대한 질문이다. 1)은 군대는 원래 그렇다고 말하며 개인이 참아야 함을 강조하는 경우로, 곤란한 일에 처했을 때 선임병, 동료가 이렇게 얘기했다는 것에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 31명(15.42%)으로 나타났다. ‘그렇다’는 응답이 76명(37.81%)으로 가장 많았으며 그 다음 ‘보통이다’고 응답한 사람이 58명(28.86%)으로 두 번째로 많았다. ‘그렇지 않다’는 응답은 27명(13.43%), ‘전혀 그렇지 않다’는 응답은 9명(4.48%)으로 나타났다.
- 2)는 문제 해결 방안을 제시하는 경우인데, 이에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 21명(10.45%)으로 나타났다. ‘그렇다’는 응답이 85명(42.29%)으로 가장 많았고, ‘보통이다’는 응답이 64명(31.84%)으로 다음을 이었다. ‘그렇지 않다’는 응답은 25명(12.44%), ‘전혀 그렇지 않다’는 응답은 6명(2.99%)으로 나타났다.
- 3)은 공감하며 위로하는 경우로, 내 마음을 공감하고 위로해 주었냐는 질문에 ‘매우 그렇다’는 응답이 29명(14.43%)으로 나타났다. ‘그렇다’는 응답이 83명(41.29%)으로 가장 많았고, ‘보통이다’는 응답이 70명(34.83%)으로 두 번째로

많았다. ‘그렇지 않다’는 응답은 11명(5.47%), ‘전혀 그렇지 않다’는 응답은 8명(3.98%)으로 나타났다.

○ [문항17] 군 생활 중 다음 상황에서 감정 표현의 어려움은 어떠합니까?

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1) | 슬플 때 ‘우울하다, 슬프다, 답답하다’ 등의 감정 표현을 하기 어렵다. | 15 명 7.46 % | 32 명 15.92 % | 47 명 23.38 % | 89 명 44.28 % | 18 명 8.96 % |
| 2) | 겁날 때 ‘무섭다, 불안하다, 초조하다’ 등의 감정 표현을 하기 어렵다. | 17 명 8.46 % | 37 명 18.41 % | 53 명 26.37 % | 78 명 38.81 % | 16 명 7.96 % |
| 3) | 화가 날 때 ‘짜증난다, 불쾌하다, 불만이다’ 등의 감정 표현을 하기 어렵다. | 18 명 8.96 % | 22 명 10.95 % | 45 명 22.39 % | 79 명 39.30 % | 37 명 18.41 % |

- [문항 17]은 군 생활에서 감정 표현의 어려움을 묻는 질문이다. 1)은 슬픈 상황에서 감정 표현 어려움을 묻고 있는 질문으로, 슬픈 상황에서 슬프다는 감정 표현을 하기 어렵냐는 물음에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 18명(8.96%)으로 나타났다. ‘그렇다는 응답’은 89명(44.28%), ‘보통이다’는 응답은 47명(23.38%), ‘그렇지 않다’는 응답은 32명(15.92%), ‘전혀 그렇지 않다’는 응답은 15명(7.46%)으로 나타났다.
- 2)은 겁이 나는 상황에서 감정 표현 어려움을 묻고 있는 질문으로, 겁나는 상황에서 ‘무섭다, 불안하다, 초조하다’는 감정 표현을 하기 어렵냐는 물음에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 16명(7.96%)으로 나타났다. ‘그렇다는 응답’은 78명(38.81%), ‘보통이다’는 응답은 53명(26.37%), ‘그렇지 않다’는 응답은 37명(18.41%), ‘전혀 그렇지 않다’는 응답은 17명(8.46%)으로 나타났다.
- 3)은 화가 나는 상황에서 감정 표현 어려움을 묻고 있는 질문으로, 화나는 상황에서 ‘짜증난다, 불쾌하다, 불만이다’라는 감정 표현을 하기 어렵냐는 물음에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 37명(18.41%)으로 다른 1), 2) 질문의 ‘매우 그렇다’의 응답률보다 10%가량 높게 나타났다. ‘그렇다는 응답’은 79명(39.30%), ‘보통이다’는 응답은 45명(22.39%), ‘그렇지 않다’는 응답은 22명(10.95%), ‘전혀 그렇지 않다’는 응답은 18명(8.96%)으로 나타났다.

다. 군대 문서 관련 실태

○ [문항18] 군대 언어 표현의 개선 필요성과 수용 가능성에 대해 답해 주세요.

| 세부질문 | 다음 표현의 개선 필요성에 대해 어떻게 생각하나요? | | | | | 다음 순화어(대체 표현)를 장병들이 수용하여 사용할 가능성이 어느 정도라고 보십니까? | | | | | |
|-----------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|
| | 전혀 필요없다 | 필요없다 | 보통이다 | 필요하다 | 매우 필요하다 | 매우 낮다 | 낮다 | 보통이다 | 높다 | 매우 높다 | |
| 1) 뽕글이⇒ 봉지 라면 | 72 명 35.82 % | 64 명 31.84 % | 48 명 23.88 % | 8 명 3.98 % | 9 명 4.48 % | 90 명 44.78 % | 64 명 31.84 % | 30 명 14.93 % | 11 명 5.47 % | 6 명 2.99 % | |
| 2) 왕고 ⇒ 최선임병 | 62 명 30.85 % | 49 명 24.38 % | 58 명 28.86 % | 26 명 12.94 % | 6 명 2.99 % | 75 명 37.31 % | 61 명 30.35 % | 43 명 21.39 % | 16 명 7.96 % | 6 명 2.99 % | |
| 3) 짱 박히다 ⇒ 일을 피하기 위해 숨어 있다 | 63 명 31.34 % | 48 명 23.88 % | 50 명 24.88 % | 30 명 14.93 % | 10 명 4.98 % | 91 명 45.27 % | 70 명 34.83 % | 30 명 14.93 % | 5 명 2.49 % | 5 명 2.49 % | |
| 4) 땡이 치다 ⇒ 고생하며 힘든 일을 하다 | 57 명 28.36 % | 38 명 18.91 % | 52 명 25.87 % | 42 명 20.90 % | 12 명 5.97 % | 74 명 36.82 % | 78 명 38.81 % | 37 명 18.41 % | 8 명 3.98 % | 4 명 1.99 % | |
| 5) 아버지 ⇒ 자신보다 1년 먼저 입대한 선임병 | 75 명 37.31 % | 49 명 24.38 % | 47 명 23.38 % | 18 명 8.96 % | 12 명 5.97 % | 86 명 42.79 % | 62 명 30.85 % | 40 명 19.90 % | 9 명 4.48 % | 4 명 1.99 % | |
| 6) 깔깔이 ⇒ 방상 내피 | 79 명 39.30 % | 54 명 26.87 % | 43 명 21.39 % | 17 명 8.46 % | 8 명 3.98 % | 99 명 49.25 % | 58 명 28.86 % | 31 명 15.42 % | 9 명 4.48 % | 4 명 1.99 % | |
| 7) 아들 ⇒ 자신보다 1년 늦게 입대한 후임병 | 74 명 36.82 % | 50 명 24.88 % | 43 명 21.39 % | 23 명 11.44 % | 11 명 5.47 % | 84 명 41.79 % | 63 명 31.34 % | 42 명 20.90 % | 10 명 4.98 % | 2 명 1.00 % | |
| 8) 찜찌 ⇒ 신병, 계급이 낮은 군인 | 51 명 25.37 % | 31 명 15.42 % | 32 명 15.92 % | 48 명 23.88 % | 39 명 19.40 % | 82 명 40.80 % | 71 명 35.32 % | 32 명 15.92 % | 11 명 5.47 % | 5 명 2.49 % | |
| 9) 찜(밥) ⇒ 식사, 군 경력 | 57 명 28.36 % | 44 명 21.89 % | 47 명 23.38 % | 33 명 16.42 % | 20 명 9.95 % | 86 명 42.79 % | 71 명 35.32 % | 32 명 15.92 % | 8 명 3.98 % | 4 명 1.99 % | |
| 10) 싸제 ⇒ 군대 밖 물건 | 60 명 29.85 % | 51 명 25.37 % | 44 명 21.89 % | 36 명 17.91 % | 10 명 4.98 % | 78 명 38.81 % | 67 명 33.33 % | 37 명 18.41 % | 15 명 7.46 % | 4 명 1.99 % | |
| 11) 말년 ⇒ 전역 대기병 | 81 명 40.30 % | 59 명 29.35 % | 38 명 18.91 % | 16 명 7.96 % | 7 명 3.48 % | 99 명 49.25 % | 61 명 30.35 % | 30 명 14.93 % | 7 명 3.48 % | 4 명 1.99 % | |
| 12) 꿀빨다 ⇒ 편안하게 일하다 | 65 명 32.34 % | 47 명 23.38 % | 53 명 26.37 % | 26 명 12.94 % | 10 명 4.98 % | 99 명 49.25 % | 58 명 28.86 % | 36 명 17.91 % | 5 명 2.49 % | 3 명 1.49 % | |
| 13) 불입 ⇒ 납부 | 39 명 19.40 % | 31 명 15.42 % | 56 명 27.86 % | 43 명 21.39 % | 32 명 15.92 % | 38 명 18.91 % | 33 명 16.42 % | 59 명 29.35 % | 41 명 20.40 % | 30 명 14.93 % | |
| 14) 축소요금 ⇒ 손대지 마십시오. | 39 명 19.40 % | 29 명 14.43 % | 49 명 24.38 % | 42 명 20.90 % | 42 명 20.90 % | 39 명 19.40 % | 36 명 17.91 % | 49 명 24.38 % | 44 명 21.89 % | 33 명 16.42 % | |
| 15) 등화관제 ⇒ 불빛가리기 | 47 명 23.38 % | 37 명 18.41 % | 47 명 23.38 % | 36 명 17.91 % | 34 명 16.92 % | 49 명 24.38 % | 44 명 21.89 % | 56 명 27.86 % | 33 명 16.42 % | 19 명 9.45 % | |
| 16) 공병(뜻: 빈병) ⇒ 빈병 | 42 명 20.90 % | 40 명 19.90 % | 57 명 28.36 % | 35 명 17.41 % | 27 명 13.43 % | 40 명 19.90 % | 42 명 20.90 % | 48 명 23.88 % | 41 명 20.40 % | 30 명 14.93 % | |
| 17) 입수보행 ⇒ 주머니에 손 넣고 걸기 | 51 명 25.37 % | 45 명 22.39 % | 58 명 28.86 % | 28 명 13.93 % | 19 명 9.45 % | 54 명 26.87 % | 58 명 28.86 % | 55 명 27.36 % | 24 명 11.94 % | 10 명 4.98 % | |
| 18) 취식 ⇒ 먹기 | 52 명 25.87 % | 40 명 19.90 % | 62 명 30.85 % | 23 명 11.44 % | 24 명 11.94 % | 57 명 28.36 % | 53 명 26.37 % | 46 명 22.89 % | 30 명 14.93 % | 15 명 7.46 % | |

- [문항 18]은 군대 언어 개선의 필요성과 대체 표현의 수용 가능성을 확인하기 위한 질문으로, 군대 은어(1~12)인 ‘뽀글이’, ‘왕고’, ‘짱 박히다’, ‘뽕이 치다’, ‘아버지’, ‘갈갈이’, ‘아들’, ‘짬찌’, ‘짬(밥)’, ‘싸제’, ‘말년’, ‘꿀빨다’와 군대에서 사용되는 낱선 한자어(13~18)인 ‘불입’, ‘촉수엄금’, ‘등화관제’, ‘공병’, ‘입수보행’, ‘취식’을 대상으로 조사를 실시하였다.
- 1)~12)에 제시된 군대 은어의 개선 필요성에 대해 ‘매우 필요하다’가 6.38%, ‘필요하다’가 13.39%, ‘보통이다’가 23.01%, ‘필요 없다’가 24.21%, ‘전혀 필요 없다’가 33.00%로 나타나 군대 은어의 문제에 대한 인식 자체가 부재한 경우가 많음을 확인할 수 있다. 따라서 군대에서의 은어 사용이 야기하는 문제점에 대한 교육이 우선적으로 요구된다.
- 군대 은어 중에는 ‘짬찌’, ‘뽕이 치다’, ‘싸제’, ‘짱 박히다’와 같은 표현에 대한 개선이 필요하다는 응답이 상대적으로 많이 나타났다. 특히, ‘짬찌’와 같이 ‘신병’이나 ‘계급이 낮은 병사’를 경멸적으로 일컫는 표현의 개선 문제에 대해서는 ‘매우 필요하다’가 39명(19.40%), ‘필요하다’가 48명(23.88%), ‘보통이다’가 32명(15.92%)으로 나타나 많은 병사들이 개선의 필요성을 느끼고 있음을 확인할 수 있다. 이를 통해, 군대 은어 중에서도 특히 상대를 비하하는 의미가 담겨 있는 표현의 개선 필요성이 높음을 알 수 있다.
- 13)~18)에 제시된 낱선 한자어의 개선 필요성에 대해 ‘매우 필요하다’가 14.76%, ‘필요하다’가 17.16%, ‘보통이다’가 27.28%, ‘필요 없다’가 18.41%, ‘전혀 필요 없다’가 22.39%로 나타났다. 특히 ‘촉수엄금’, ‘등화관제’와 같은 한자어에 대한 개선이 필요하다는 응답이 상대적으로 많이 나타났는데, 손대지 말라는 의미를 담고 있는 ‘촉수엄금’의 개선 필요성에 대해서는 ‘매우 필요하다’가 42명(20.90%), ‘필요하다’가 42명(20.90%), ‘보통이다’가 49명(24.38%)으로 나타나 개선 필요성이 높은 것으로 확인되었다. 또한 ‘불빛가리기’를 의미하는 ‘등화관제’의 개선 필요성에 대해서도 ‘매우 필요하다’가 34명(16.92%), ‘필요하다’가 36명(17.91%), ‘보통이다’가 47명(23.38%)으로 나타나, 군대에서 사용되는 낱설고 어려운 한자어에 대한 개선이 필요함을 확인할 수 있다.
- 군대 은어에 대한 대체 표현인 ‘봉지 라면’, ‘최선임병’, ‘일을 피하기 위해 숨어 있다’, ‘고생하며 힘든 일을 하다’, ‘자신보다 1년 먼저 입대한 선임병’,

‘방상 내피’, ‘자신보다 1년 늦게 입대한 후임병’, ‘신병, 계급이 낮은 군인’, ‘식사, 군 경력’, ‘군대 밖 물건’, ‘전역 대기병’, ‘편안하게 일하다’와 군대에서 사용되는 낮은 한자어에 대한 대체 표현인 ‘납부’, ‘손대지 마십시오’, ‘불빛가리기’, ‘빈병’, ‘주머니에 손 넣고 걸기’, ‘먹기’의 수용 가능성에 대한 조사 결과 군대 은어 대체 표현의 수용 가능성이 상대적으로 낮게 나타났다.

- 군대 은어 대체 표현의 수용 가능성에 대해 ‘매우 높다’가 2.11%, ‘높다’가 4.73%, ‘보통이다’가 17.41%, ‘낮다’가 32.50%, ‘매우 낮다’가 43.24%로 나타나 군대 은어의 개선 필요성에는 공감하지만 현재 제시된 대체 표현의 수용 가능성은 낮은 것으로 인식하고 있음을 확인할 수 있다. 예컨대, ‘짹짹’라는 표현에 대해 43%의 응답자가 개선이 필요하다고 답하였으나 ‘신병’이나 ‘계급이 낮은 군인’이라는 대체 표현의 수용 가능성에 대해서는 ‘매우 높다’가 5명(2.49%), ‘높다’가 11명(5.47%)에 불과한 것으로 나타났다.
- 군대에서 사용되는 낮은 한자어에 대한 대체 표현의 경우 ‘매우 높다’가 11.36%, ‘높다’가 17.66%, ‘보통이다’가 25.95%, ‘낮다’가 22.06%, ‘매우 낮다’가 22.97%로 나타났다. 특히, 대체 표현 중 ‘손대지 마십시오’, ‘납부’, ‘빈병’에 대한 수용 가능성이 다른 것들에 비해 상대적으로 높은 것으로 확인되었다.
- 설문 조사 결과를 종합해 볼 때, 군대 은어의 경우 특히 상대를 비하하는 의미를 담고 있는 표현을 우선적으로 개선하고 군대에서 사용되는 낮은 한자어의 경우 의미 투명도가 낮아 그 뜻을 쉽게 알기 어려운 것을 우선적으로 개선해야 한다고 볼 수 있다. 또한, 장병들의 수용 가능성을 고려한 대체 표현을 개발해야 한다는 시사점을 얻을 수 있다.

○ [문항19] 입대 전 위와 같은 은어에 대해 어떤 태도를 지니고 있었나요?

| | | |
|-----|--------------|---------------|
| [1] | 전혀 대체할 필요 없다 | 24명(11.94 %) |
| [2] | 대체할 필요 없다 | 44명(21.89 %) |
| [3] | 보통이다 | 103명(51.24 %) |
| [4] | 대체해야 한다 | 29명(14.43 %) |
| [5] | 반드시 대체해야 한다 | 1명(0.50 %) |

- [문항 19]는 입대 전 은어에 대한 태도를 확인하기 위한 질문인데 ‘전혀 대체할 필요가 없다’가 24명(11.94%), ‘대체할 필요 없다’가 44명(21.89%), ‘보통

이다'가 103명(51.24%), '대체해야 한다'가 29명(14.43%), '반드시 대체해야 한다'가 1명(0.50%)으로 나타나 입대 전 은어의 문제점에 대한 인식 수준이 높지 않음을 확인할 수 있다.

○ [문항20] 위와 같은 은어는 다른 사람도 쉽게 이해할 수 있도록 대체할 필요가 있습니까?

| | | |
|-----|----------|--------------|
| [1] | 전혀 필요 없다 | 22명(10.95 %) |
| [2] | 필요 없다 | 70명(34.83 %) |
| [3] | 보통이다 | 66명(32.84 %) |
| [4] | 필요하다 | 41명(20.40 %) |
| [5] | 매우 필요하다 | 2명(1.00 %) |

- [문항 20]은 군대 은어의 대체 필요성을 확인하기 위한 질문인데 '전혀 필요가 없다'가 22명(10.95%), '필요 없다'가 70명(34.83%), '보통이다'가 66명(32.84%), '필요하다'가 41명(20.40%), '매우 필요하다'가 2명(1.00%)으로 나타나 군대 은어의 대체 필요성에 대한 인식 수준이 높지 않음을 확인할 수 있다.

○ [문항21] 위와 같은 은어는 순화어(대체 표현)로 개선이 가능하겠습니까?

| | | |
|-----|-------|--------------|
| [1] | 매우 낮다 | 46명(22.89 %) |
| [2] | 낮다 | 87명(43.28 %) |
| [3] | 보통이다 | 54명(26.87 %) |
| [4] | 높다 | 13명(6.47 %) |
| [5] | 매우 높다 | 1명(0.50 %) |

- [문항 21]은 군대 은어의 대체 가능성에 대한 인식을 확인하기 위한 질문인데 '매우 낮다'가 46명(22.89%), '낮다'가 87명(43.28%), '보통이다'가 54명(26.87%), '높다'가 13명(6.47%), '매우 높다'가 1명(0.50%)으로 나타나 군대 은어의 대체 가능성을 높지 않게 보고 있음을 확인할 수 있다.

○ [문항22] 입대 후 군대 언어(군대 은어 개선에 대한 내용 포함)에 관한 교육을 받은 횟수는 얼마나 되나요?

| | | |
|-----|-------|--------------|
| [1] | 없음 | 55명(27.36 %) |
| [2] | 1~2회 | 56명(27.86 %) |
| [3] | 3~4회 | 44명(21.89 %) |
| [4] | 5~6회 | 21명(10.45 %) |
| [5] | 7회 이상 | 25명(12.44 %) |

- [문항 22]는 입대 후 군대 은어 개선에 대한 내용이 포함된 군대 언어 교육을 받은 횟수를 확인하기 위한 질문인데 ‘없음’이 55명(27.36%), ‘1~2회’가 56명(27.86%), ‘3~4회’가 44명(21.89%), ‘5~6회’가 21명(10.45%), ‘7회 이상’이 25명(12.44%)으로 나타났다.
- ‘은어에 대한 입대 전 태도(문항 19)’, ‘군대 은어의 대체 필요성(문항 20)’, ‘군대 은어의 대체 가능성(문항 21)’, ‘입대 후 군대 언어 교육 횟수(문항 22)’ 간의 상관을 확인하였다.

| | 은어에 대한 입대 전 태도 | 군대 은어의 대체 필요성 | 군대 은어의 대체 가능성 | 입대 후 군대 언어 교육 횟수 |
|---------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------|
| 은어에 대한 입대 전 태도 | | <u>.577**</u> | <u>.332**</u> | -.042 |
| 군대 은어의 대체 필요성 | | | <u>.474**</u> | -.038 |
| 군대 은어의 대체 가능성 | | | | .088 |
| 입대 후 군대 언어 교육 횟수 | | | | |

*p<.05 **p<.0.1

- 상관관계 분석 결과 ‘은어에 대한 입대 전 태도’와 ‘군대 은어의 대체 필요성’의 상관계수는 .577로 상관이 있는 것으로 나타났고, ‘은어에 대한 입대 전 태도’와 ‘군대 은어의 대체 가능성’의 상관계수는 .332로 상관이 낮게 나타났다. 또한, ‘군대 은어의 대체 필요성’과 ‘군대 은어의 대체 가능성’의 상관계수는 .474로 상관이 있는 것으로 나타났다. 세 경우 모두 유의수준 .01에서 유의하였다.

- 문제는 ‘입대 후 군대 언어 교육 횟수’와 ‘군대 은어의 대체 필요성’ 간의 상관성이 확인되지 않았다는 데 있다. 이는 군대에서 이루어진 언어 교육이 군대 은어에 대한 병사들의 인식을 변화시키는 데 충분하지 않았음을 의미한다. 군대에서의 언어 교육이 실효성 있게 이루어져야 병사들이 군대 은어에 대한 문제를 인식하고 개선의 필요성을 느낄 수 있다. 이러한 점을 고려할 때, 군대에서의 실효성 있는 언어 교육을 위한 교재 및 교육 자료의 개발이 시급하다고 할 수 있다.

라. 장병 의사소통 실태 조사의 교재 개발 시사점

- 이상의 연구 결과가 장병 언어생활의 개선을 위한 장병 언어 교재 개발에 주는 시사점은 다음의 세 가지로 나누어 살펴볼 수 있다. 첫째, 높임법, 호칭어 등 군대 어법에 대해 많은 장병들이 혼란을 느끼고 있기 때문에, 군대 어법에 대한 명확한 교육 내용의 마련이 필요하다. 둘째, 군대 언어폭력이 이루어지는 구체적 문제 상황을 찾아 언어폭력을 사용하지 않고 합리적으로 소통할 수 있는 방법을 교육 내용으로 제시할 필요가 있다. 셋째, 순화어에 대한 실효성 있는 교육 내용의 마련이 필요하다.

○ 군대 어법 관련

- 설문 조사 결과 호칭어, 높임법과 같은 군대 어법에 대해 많은 장병들이 혼란을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 특히 압존법의 경우 연령과 계급이 상치될 경우 사용 여부를 판단하는 것이 쉽지 않을 뿐 아니라, 일정 부분 압존법을 강요받는 상황이 존재함에도 불구하고 다른 사람이 자신에게 압존법을 적용하여 말할 경우 불쾌감을 느끼기도 하는 것으로 나타났다.
- 따라서 군대 어법에 대한 혼란으로 인한 불필요한 갈등과 혼란을 방지하기 위하여 군대에서의 높임말 사용 방법에 대한 명확한 지침을 교육 내용으로 체계화하여 교재에 담을 필요가 있다. 또한 호칭어나 과도한 대답 표현 등의 문제에 대한 군 지침을 교재에 포함시켜 군대 어법으로 인한 혼란을 방지하도록

한다.

○ 군대 언어폭력 방지 관련

- 군대 언어폭력에 대한 설문 조사 결과 군 내 언어폭력이 여전히 심각한 문제임을 확인할 수 있었다. 언어폭력의 내용은 주로 ‘비하 호칭’, ‘신체적, 정신적 결함을 빚댄 모욕’, ‘능력 비방’ 등이었고 다수 앞에서 언어폭력이 이루어지는 경우도 많은 것으로 나타났다.
- 군대 언어폭력 방지를 위해 신병 훈련소에서 이루어지는 언어 교육과 자대 배치 후 이루어지는 언어 교육이 모두 효과적인 것으로 나타났다. 이러한 결과를 고려할 때, 신병 훈련소 및 자대에서 언어폭력 방지 교육에 사용할 수 있는 교재의 개발이 시급하다고 볼 수 있다.
- 군대에서 이루어지는 언어폭력을 방지하기 위해서는 언어폭력이 이루어지는 문제적 상황을 구체적으로 밝혀, 언어폭력이 아닌 합리적 소통을 통해 문제 상황을 극복해 내는 방법을 알려주는 것이 필요하다. 이에 대해서는 언어폭력의 내용에 대한 3장의 조사 결과를 바탕으로 한 질적 연구가 이루어져 교재 내용으로 구체화되어야 할 것이다.

○ 순화어 관련

- 군대 은어와 관련해서는 문제에 대한 인식 자체가 부재한 경우가 많은 것으로 나타났기 때문에 군대 은어가 군 내 의사소통에서 야기하는 문제의 심각성에 대한 교육 내용 마련이 필요하다. 또한, 상대를 비하하는 의미를 담고 있는 표현에 대한 개선 필요성이 높게 나타났으므로 이러한 사례를 교재에서 우선적으로 다루어야 할 것이다.
- 군대에서 사용되는 낱한 한자어의 경우에도 ‘축수염금’ 등과 같이 그 뜻을 이해하기 어려운 표현에 대한 개선 필요성이 높게 나타났다. 따라서 장병 언어 교재 개발 시 의미 투명도가 낮아 그 뜻을 파악하기 어려운 한자어 사례를 우선적으로 다룰 필요가 있다.
- 그러나 개선 필요성이 높다고 응답한 경우라도 대체 표현의 수용 가능성은 낮다고 응답한 경우가 많기 때문에 교재 개발 시 순화어의 수용 가능성도 고려하여 사례를 선정해야 할 필요가 있다.

4. 장병 의사소통 갈등 요인

● 연구 목적

- 본 연구의 핵심 목적은 장병들의 병영 언어생활을 개선하기 위한 교재의 개발에 있지만, 이를 위해서는 먼저 현재 사용되고 있는 언어적 현실태를 생생하게 포착하는 작업이 선행되어야 한다. 이를 통해, 현재의 병영 언어에 어떠한 문제가 있는지를 밝히고, 그에 따른 개선책을 언어 교재에 반영할 수 있기 때문이다.
- 또한 교재에 제시될 다양한 사례들 역시, 가공의 담화 장면이 아닌 현실의 목소리가 반영된 실제성이 높은 담화 장면으로 구성할 수 있다는 점에서도 이러한 작업이 우선 이루어질 필요가 있다.
- 그런데 의사소통의 갈등 요인에 대한 분석은 그 특성상 고려되어야 하는 요인이 복잡다단하게 형성되기 때문에 3장에서 살핀 양적 연구 방법만으로는 그 실체를 온전히 밝히기 어렵다. 따라서 4장에서는 의사소통의 갈등 요인들을 체계적으로 도출하기 위해 질적 연구 방법을 보완하여 활용하였다.

● 연구 방법

- 담화 장면에서 발생하는 의사소통의 갈등 요인을 분석하기 위한 가장 좋은 방법은 실제의 담화 장면들을 대규모로 수집하여 이를 일정한 기준에 따라 분석하는 방법일 것이다. 그러나 본 연구의 연구 대상인 ‘군대 언어’의 특성상 이러한 방법은 대단히 제한적이다. 군 조직의 폐쇄적 특성상 연구자들이 군대 내부에서 실제 담화들을 수집하는 일이 원천적으로 불가능하기 때문이다.
- 본 연구에서는 이러한 보완하기 위해 최근 2년 이내 전역한 예비역들을 대상으로 자신의 군대 생활 경험을 생생하게 떠올려서 의사소통상의 갈등이 발생하였던 장면을 최대한 상세하게 작성하도록 하고 이를 갈등 요인을 기준으로 범주화하는 방식을 채택하였다. 이들 집단은 비록 현재 군대 조직에 소속되어 있지는 않지만 모든 계급을 거치면서 전역을 한 상태라는 점, 자신의 경험을 메타적으로 인식할 수 있다는 점에서 오히려 군대에서 발생하는 의사소통 갈등의 상황을 조망할 수 있다고 보았기 때문이다.
- 연구 대상은 3개 대학교의 예비역들 중에서 선정하였으나 45명이 조사에 참여하였다. 이들은 ‘간부(중대장급 이하) / 선임병 / 후임병’의 3개 집단을 대

화 상대로 가정하고 각각에 대해 두 건 이상씩 어떠한 대화 상황에서 어떠한 갈등을 겪었는지를 기술하도록 하였다. 이때, ‘갈등’은 언쟁이나 임무 수행 실패 등 표면적으로는 드러나는 일뿐만 아니라 마음속으로 느꼈던 불편이나 고민 등의 상황도 포함됨을 명시하였고, 상대방과의 의사소통 과정에서 경험한 갈등이나 어려움이 ‘어떤 상황’이었는지, ‘어떠한 대화가 오고갔는지’를 최대한 자연스럽게 기술하게 하기 위해 구어체 형식으로 작성할 것과 욕설, 비속어, 은어 등을 자연스럽게 노출해도 무방함을 안내하였다.

- 그 결과, 의사소통상의 갈등이 노출되는 담화 장면이 278개 수집되었는데, 연구자들은 대화 상대방, 즉 ‘간부(중대장급 이하) / 선임병 / 후임병’을 1차 기준으로 하여 해당 담화 장면들을 분류하였다. 즉, 연구자 간의 상호 협의를 통해 범주 분류의 타당성을 확충해 가는 방식으로 담화 장면들을 유형화했다는 것이다.
- 이 과정에서, 우선 책임 연구자 1인과 공동 연구원 4인이 각자 하나의 담화 장면들에 대해 갈등 유발 요인을 기준으로 일정 범주로 구획하여 명명하는 개방 코딩 작업을 수행하였다. 이후, 서로 다르게 명명된 범주와 담화 장면들을 조정하는 과정은 세 차례의 상호 협의를 통해 진행하였는데, 이 과정에서 개별 담화 장면들을 비교 및 검토하여 하나의 범주로 묶이거나 상위 범주로 통합할 수 있는 장면들을 재분류하고 각각에 대해 최종 범주명을 부여하였다.
- 이러한 작업을 통해 최종적으로 다음과 같이 ‘군대에서의 의사소통 갈등 요인’을 추출할 수 있었고, 각각의 담화 장면들을 생생하게 제시할 수 있었다.

| | |
|-----------------------------------|--|
| <p>‘간부’와의 의사소통 갈등 요인</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ 일방적이고 고압적 언어 표현 ■ 언어폭력(욕설, 인격모독 등) ■ 공감과 경청의 자세 부족 ■ 비합리적이고 불명확한 지시 ■ 의사소통의 상호작용 문제(생트집, 책임 전가, 오해, 말 바꾸기 등) ■ 군대 말투에 대한 인식 부족(압존법, 다나까체) ■ 낮은 군대 용어 ■ 지휘 체계 등 구조적 문제 |
| <p>‘선임병’과의 의사소통 갈등 요인</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ 일방적이고 고압적 언어 표현 ■ 언어폭력(욕설, 인격모독 등) ■ 공감과 경청의 자세 부족 ■ 비합리적이고 불명확한 지시 ■ 의사소통의 상호작용 문제(생트집, 책임 전가, 오해, 말 바꾸기 등) ■ 군대 말투에 대한 인식 부족(압존법, 다나까체) ■ 낮은 군대 용어 ■ 연령과 계급의 역전 현상 등 구조적 문제 |
| <p>‘후임병’과의 의사소통 갈등 요인</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ 무례한 언행 ■ 언어폭력 ■ 불만, 짜증 등 부정적 반응 ■ 업무 미숙과 관련된 의사소통 ■ 의사소통의 상호작용 문제(변명, 책임 회피, 오해, 말 바꾸기 등) ■ 군대 말투에 대한 인식 부족(압존법, 다나까체) ■ 낮은 군대 용어 ■ 연령과 계급의 역전 현상 등 구조적 문제 |

● 연구 결과

가. 간부와 의사소통 갈등 요인

● 일방적이고 고압적 언어 표현

| | |
|---|--|
| <p>소대 최소필요근무 인원이 너무 많아서 휴가자리가 얼마 없는 상황. 병사들이 써야할 휴가는 많은데 휴가자리가 없어서 휴가를 못나는 병사가 많아서 간부에게 최소필요근무인원 수를 줄여 휴가 자리 수를 늘려달라고 건의한다. 그러나 간부는 근무인원 조정이 힘들다고 한다.</p> | <p>나: 소대장님 현재 저희 필요근무인원이 00명이고 소대 휴가가능인원이 0명입니다. 이런 식으로 계속 가다보면 차수휴가가 계속 쌓이고 소대원들이 휴가를 못 쓰게 됩니다.</p> <p>소대장: 최소근무인원은 어떻게 줄일 수 있는데?</p> <p>나: 지금 4조 5교대 근무 일부를 3조로 줄이면 휴가자리가 2개정도 늘어납니다. 또 야간근무에 들어가는 초소를 밀어내기에서 고정식근무로 바뀌면 휴가자리가 2개정도 늘어납니다. 이렇게 되면 더 많은 친구들이 휴가를 쓸 수 있게 됩니다.</p> <p>소대장: 그런데 근무지침상 그게 안 되지 않을까?</p> <p>나: 지금 행정계에서는 병사들의 쌓인 휴가를 빨리 소비하라고 했는데 휴가 소비를 할 수가 없습니다. 근무인원을 줄이지 않으면 휴가소비도 힘들고 계속 쌓이는 친구들이 생겨 악순환이 됩니다.</p> <p>소대장: 그런데 근무인원을 줄이면 경비 구역도 줄어드는 거 아니냐? 그리고 4조 먹던 애들이 3조 먹으면 애들이 피곤해 할 테고 그럼 더 안 좋아지는 거 아니냐?</p> <p>나: 지금 병사들도 3조를 각오하고 휴가 자리를 얻고 싶어 합니다. 병사들의 동의도 얻은 상태입니다.</p> <p>소대장: 그게 선임이 부탁을 해서 애들이 동의한 건지 아니면 자의적으로 동의한 건지 알 수 없잖아. 또 소수지만 그게 싫은 병사들도 있을 테고</p> <p>(결국 협상결렬)</p> |
| <p>FTX훈련 준비 중 기지장(준위)과 의사소통 중</p> <p>근무 시간에 인원 수송 중 간부 한 명을 태웠는데 (중사로 기억한다) 간부는 타자마자 경례할 시간도 주지 않고 욕을 하기 시작했고 자신의 목적지도 말하지 않고 오로지 가라고만 하였다. 또 명령조의 어투를 사용하였다. 그리고 어디로 가야하는지에 대해 물어도 핸드폰만 하며 대강적인 지역만 말하였다.</p> <p>대화에서 보면 알겠지만 간부는 시종일관 명령조를 사용하였다. 상관이 후임에 대해 명령조를 사용하는 것은 어느 정도 이해하겠지만, 간부는 자신의 의견만을 강조하며 병사의 말은 조금도 들으려고 하지 않는다. 이처럼 군대의 의사소통은 비슷한 맥락이지만 이러한 명령조의 어조로 인해 그 때 당시에는 기분이 너무 불쾌했다.</p> | <p>기지장: 그거 왜 그렇게 하지?</p> <p>나: 저번 훈련 때에도 같은 방법으로 했습니다.</p> <p>기지장: 아니 그걸 왜 그렇게 해. 그렇게 하면 안되지. (훈련 내용 일지를 적는 과정에서 같은 방식으로 하려 했는데 방식이 잘못되었다고 했습니다)</p> <p>간부: 야 경례 안하냐? 너네 아주 개판이구나? 요즘 군대 왜 이러냐?</p> <p>나: 죄송합니다. 어디로 가면 되겠습니까?</p> <p>간부: 어디로 가면 되냐고? 너 전화 고 온 거 아니야? 그럼 알 거 아니야 뭘 묻고 있어</p> <p>나: 죄송합니다. 정확한 목적지 말씀해주시면 감사할 것 같습니다.</p> <p>간부: 대충 가다가 south 지역으로 가</p> <p>나: 알겠습니다.</p> <p>간부: 야, 이 새가 너 말투가 왜 이렇게 싸가지가 없냐? 너 소속이랑 너네 중대장 누구야 전화번호 찍어봐.</p> <p>나: 수송대대 000준위님 이십니다.</p> <p>간부: 음... 하역튼 알겠으니까 너 여기서 기다리고 있어. 알겠어? 어디 가지 마라.</p> <p>나: 알겠습니다. 죄송합니다.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>공군 5분대기조의 경우 순찰을 나가는 데 악기상으로 인하여 순찰을 미실시하겠다고 당직사관에 게 보고하였을 때 당직사관이 이를 전적으로 무시하였습니다.</p> | <p>5분대기조 분대장: 당직사관님, 오늘 악기상(강풍 및 기온 때문에 순찰 미실시하도록 하겠습니다. 당직사관: 그게 무슨 소리냐, 악기상이기 때문에 너희가 더 순찰을 나가야하는 것 아니냐? 5분대기조 분대장: 규정에 악기상의 경우 순찰 미실시하여도 된다고 명시되어 있습니다. 당직사관: 알아보겠다. 하지만 일단 순찰을 다녀와라. 나는 악기상 관련하여 아는 사항이 없다.</p> |
| <p>군 생활 중에, 훈련 상황에서 중대장과 갈등을 겪음</p> | <p>중대장: 야 너 이거 좀 아니지 않냐? 본인: 이게 맞습니다. 중대장: 어디서 말대답이야! 본인: 아니, 이게 낄죄 조치 해제가 아직 안 떨어져서 아직 해제하면 안 됩니다. 중대장: 감사 나오는 것도 아닌데 먼저 하면 어때 지 금 낄되는 치지도 않는구만.</p> |
| <p>2013년 11월 경 포대(자대)에서 105mm 견인포를 수입하던 도중 본인의 담당 간부였던 포반장(하사- 중대의 부사관)에게 오해를 사 꾸짖음을 받았으나 선임들의 보복이 두려워 올바른 의사소통이 안 되어 제대로 오해를 풀지 못한 상황.</p> | <p>포반장: 야! 본인: 일병 김지웅(관등성명) 포반장: 너 내가 포구 수입술(견인포의 포구와 약실을 청소할 때 쓰는 술) 천 감아서 정리하지 말랬지? 본인: 그게 아니고 저번에 xxx병장이 (압존법) 다음에 또 금방 쓰니 그대로 두라 해서 왔습니다. 포반장: xxx이 그랬다고? 확실해? 개한테 물어봐서 너 아니면 어떡할래? 허위사실 보고로 징계 받을래? 새까? 본인: 죄송합니다. 포반장: 니 선임 팔아먹지 마라 그거 되게 보기 안 좋고 너 이제 일병인데 군 생활 심하게 꼬인다. 본인: (여기서 더 얘기하면 더 크게 혼날 것을 우려하여) 예 죄송합니다. 다음부터 안 그러겠습니다.</p> |
| <p>근무시간에 전화가 와서 그 전화통화를 하는 상대방인 장교와 의사소통에서 갈등이 있었다.</p> | <p>나: 0000실 상병 000입니다. 무엇을 도와드릴까요? A: 어 나 00중위인데 000(소위)있냐? (상대방 이름이 잘 안 들렸음) 나: 잘 못 들었습니다? A: 야, 너 누구냐? 나: 상병 000입니다. A: 야 너 똑바로 안하냐? 누가 잘못 들으래? 제대로 들어야 할 거 아니야!!!! 나: 죄송합니다. A: 야 됐고 빨리 000이나 바꿔. 나: 예 알겠습니다. 전화 돌려드리겠습니다.</p> |
| <p>업무 수행에 있어서의 소조 내 소대장의 업무 비협조</p> | <p>행정보급관: 00야 소조에 전화해서 아까 얘기한 거 빨리 올리라 해라. 나: 네 알겠습니다. (소조에 전화) 충성! ○중대 ○○ ○○입니다. △△ 상병과 통화할 수 있겠습니까? 소대장: 왜? 나: 행보관이 저번에 부대일지 시간 내에 올려달라고 했는데 안 올라와 있습니다. 소대장: 없어. (전화 끊음) 나: (다시 전화) 다른 병사: 통신보안 ☆☆소조 ☆☆입니다. 나: 응 나 ○○인데 △△ 상병님 빨리 전화 좀 받으셔야 될 거 같은데, 급해. 소대장: (전화 가로채며) 너는 씨발 새까 말이 말 같지 않냐? 없다니까? 나 무시해? 나: 무시한 거 아닙니다. 그렇게 생각하셨다면 죄송합니다. 하지만 업무 때문에 전화 드린 건데 이렇게 화내시는 이유를 모르겠습니다. 소대장: 됐고 전화 하지마!</p> |

| | |
|--|--|
| 외부에서 전화가 와서 자기가 누구인지 얘기하지 않고 부서의 간부를 바꿔달라고 하는 상황 | <p>A: 필승 통신보안 병장 A입니다. B: 어 거기 행정장 바꿔봐 A: 실례지만 누구인지 알 수 있습니까? B: 아 빨리 바꿔봐 A: 예 알겠습니다. 행정장님 전화 연결드리겠습니다. C: 누구데? A: 잘 모르겠습니다... 빨리 바꿔달라고 하셔서 C: 야 너는 누군지 알아보고 알려줘야 될 거 아니야. A: 죄송합니다. C: 됐고 알았으니까 전화 연결해봐.</p> |
| 제가 부대에서 왕고를 잡은 시절, 대략 병장 초기 때였을 겁니다. 어느 날 제 근무시간과 위로휴가 지침을 보던 저는 저희 부대원들이 근무시간에 비해 보상 받는 것이 매우 적다는 것을 깨달았습니다. 그리고 선임 부사관과 담판을 지었습니다. 하지만 역시나 간부들은 병사들에게 휴가를 주는 것을 매우 싫어했고, 제가 총대를 매서 거의 협박 식으로 선임 부사관에게 말을 해서 휴가를 타협 본 일이 있습니다. 물론 그 이후 제 군 생활이 조금 힘들어지긴 했습니다. | <p>나: 선임 부사관님, 저희 병사들 휴가 때문에 말씀 드릴 게 있어서 왔습니다. 선부: 어, ○○이 왜? 나: 저희가 당직이랑 야근 합치면 매주 40시간 이상 근무하는 것 같은데 최소가 4일인데 2일은 너무 심한 것 같습니다. 선부: 뭐? 누가 그래? 나: 아니 제가 문서를 봤는데.. 여기 예규에 그렇게 나와 있습니다. 선부: 아니 위로 휴가라는 게 원래 너희들 고생한다고 주는 건데 뭘 따져. 나: 그렇긴 한데 여기 예규도 있고 그래도 애들 고생하는데 너무 적게 주시는 것 같아서... 사실 이거 대대장님께 말씀드려야 되는데, 먼저 선임 부사관님께 말씀 드리는 겁니다. 선부: 아니 대대장님한테 뭘 말해? 그냥 나한테 말해 임마! 나: 아니 선임 부사관님, 다른 대대는 진짜 이거보다 훨씬 많이 받는데 저희는 너무 심한 것 같습니다. 이거 솔직히 병사 인권 침해 아닙니까? 선부: 껄껄 뭘 인권침해야 임마, 됐어. 나: 아, 그러면 대대장님께 말씀드리겠습니다. 선부: 아, 임마! 아니 병사가 무슨 대대장님한테 직접 찾아가냐. 내가 말씀드려볼게. 근데 아마 안 될 거야. 뭘 휴가를 더 달라고 이놈이. (그러나 대대장님은 흔쾌히 허락하시고 휴가 늘어남.) 본인: 행보관님 저 휴가 이번에 주말 복귀 하면 안 되지 말입니까? 행보관: 그걸 말이라고 하냐. 짬 헛쳐 먹었네. 본인: 저 말년인데 부탁드려도 안 되겠습니까? 행보관: 꺼져라 열 받게 하지 말고 본인: 수고하십시오. 승진.</p> |
| 병장 때 휴가 종합하는 상황에서 행정보급관님과 갈등이 있었다. 본인은 행보관에게 부탁을 하며 의사소통을 이끌어 가는 과정이었는데 행정보급관은 의사소통을 이어나가긴 커녕 비속어를 사용하여 의사소통을 단절 시켰다. | |

● 언어폭력(욕설, 인격모독 등)

| | |
|--|--|
| 평소에 업무를 하면서 받는 스트레스를 일반병사에게 푸는 경우. | <p>간부: 왜 이렇게 늦게, 늦게 일처리를 해?! 빨리빨리 안 해? 나: 최대한 빨리 하고 있습니다.(기분 나쁜 어투로) 간부: 뭐? 너 미쳤어?</p> |
| 평소에 같이 일을 할 때 자신의 방법대로 일을 하지 않으면 화를 내는 간부. | <p>간부: 너 왜 일을 이렇게 해? 저번에 말해준 거 기억 안 나? 벌써 까먹었어? 둘대가리야? 나: 제가 해보니까 이 방법이 더 저에게 간편해서 이렇게 하고 있습니다. 간부: 왜 너 맘대로 하고 지랄이야. 시키면 시키는 대로 해! 나: 죄송합니다.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>휴가 결재에 대한 이야기를 하던 중 행정병(상병)의 실수로 인해 진행관(육군의 행보관 같은 포지션)에게 욕을 들음, 진행관은 예전부터 욕을 잘 하는 성격이었고 행정병은 일처리가 확실하지 못할 때 마다 욕을 많이 들음 (이 대화는 내가 접들은 대화를 적은 것)</p> | <p>나: 진행관님 제가 내일부터 휴가인데 작업조로 들어가 있습니다. 진행관: 뭐? 중대원 현황에는 안 나와 있었는데? ooo야 어떻게 된 거야? 행정병: 아 죄송합니다. 제가 표를 갱신 못 한 것 같습니다. 진행관: 아... 저 씹새끼를 어떻게 해야 되지? 하.... 씹새끼 진짜... 일단 알았어. 넌 가봐 나: 예 알겠습니다. (특별히 이 실수는 큰 실수가 아니었고 해결하기에 어려운 문제도 아니었다. 특별히 저 욕에는 경멸의 감정이 많이 담긴 욕이었다.)</p> |
| <p>밤에 상황실에서 당직을 서고 있었는데 상황실 바로 옆 간부실에서 자고 있던 선임부사관(원사)이 저를 불러 비속어를 쏟아냈습니다. 저는 일개 사병이었기 때문에 아무런 대꾸도 하지 못하고 폭언을 들어야 했습니다.</p> | <p>선임부사관 : 김○○ 병장(본인) 밖에 있냐? 나: 필승 병장 김○○. 선임부사관님 부르셨습니까? 선임부사관: 너네, 소대 요즘 왜 이렇게 개판이냐? 나: 잘 못 들었습니다? 선임부사관: 아주 미쳐 돌아가는 거 같아. 나: 죄송합니다. 선임부사관 : 뭐가 문제인지 알아? 나: 청소가 불량한 것 같습니다. 선임부사관: 그것뿐이야? 근무 태도도 불량한 것 같습니다. 선임부사관: 아는데 분대장인 너는 왜 그래? 나: 죄송합니다. 선임부사관: 아주 다 개새끼들이야 나: 제가 잘 관리하겠습니다. 선임부사관: 선임부사관이 이렇게 말을 해야겠냐? 나: 죄송합니다. 선임부사관: 저번에 와서 나한테 그 지랄한 새끼 있잖아? 그 새끼 이름이 뭐야? 나: 휴가일 변경 말씀드린 병사 말씀이십니까? 박○○ 일병입니다. 선임부사관: 씨발, 일병이 그 지랄을 해? 나: 죄송합니다. 선임부사관: 아주 소대가 계급도 없고 미쳐 돌아가. 나: 죄송합니다.</p> |
| <p>병사가 일으킨 업무상 실수에 대해서 대위가 지적하는 상황</p> | <p>대위: 너희 진짜 똑바로 안 할래? 씨발 진짜. 병사: 죄송합니다. 근데 사실은 이게... 대위: (말 끊으며) 시끄럽고, 내가 니들 때문에 이게 뭐하는 것이냐. 좇갈네. 병사: 그게 저희 잘못도 있는데, 저쪽 부서에서 확인을 안 한 것도 잘못이... 대위: (말 끊으며) 그래서 잘 했다는 거야 지금?</p> |
| <p>일과시간 중, 학습연등 시간에 인터넷강의 수강을 위해 컴퓨터 사용을 허가받기 위해 정보통신반장에게 허가서를 제출하며</p> | <p>통신반장: 무슨 인강 보려고? 나: 수능 관련 인강입니다. 통신반장: 학교 어디 다니는데? 얼마나 좋은데 가려고? 안돼. 무슨 군대까지 와서 인강을 본다 그래? 내가 만만하냐? 나: 아닙니다. 통신반장: (사유서 책상에 던지며) 그리고 이거 다시 써와. (사유서만 4번 수정해서 제출했음)</p> |
| <p>장난기가 많고, 말을 막 하는 간부인 이상사는 내게 두 명의 누나가 있고, 모두 초등학교 교사라는 사실을 알고 있었다. 이 상황에서 이상사가 다른 간부들과 얘기하는 상황. 나는 그 대화를 듣고만 있었다.</p> | <p>신대위: ○○은 형제관계가 어떻게 되지? 이상사: 이 새끼 누나 둘이 있는데, 막내새끼 서울대 보냈고 대학도 똑바로 안 갔잖아. 신대위: 무슨 소리에요? 이상사: 이 새끼 누나 둘 다 공부 잘했는데, 막내 서울대 보냈다고 부모님이 딸들은 빨리 돈 벌라고 교대 보냈잖아. 안 그러냐? (나는 그런 말을 한 적이 없어서 상당히 불쾌하게 들렸다)</p> |

| | |
|--|--|
| <p>최초 전입 시, 행정 담당 부서관과 면담을 할 때 약간은 저속한 말을 사투리 섞인 말로 들으니 거의 알아듣지도 못하고 당황했던 기억이 난다. (저는 서울에서 태어나고 자랐고, 부대는 대구였는데 부대 안에는 경상도 출신 사람이 절대 다수였어요.)</p> | <p>부서관: (저와 관련된 서류를 보신 후) 니 서울대 나왔다꼬? 커튼 나 영어 공부나 좀 도와줄 수 있나? 나: (약간 당황하며) 언제든지 도와드리겠습니다. 부서관: 마 농담이다 마 내가 그런 거 시키겠나. 하고 공부만 해서 순진하니 여자도 못 따무 봤겠네. 와꾸는 딱 가스나들이 좋아하겠구만. 나: 아...아닙니다. 부서관: 아따 얼굴도 허애 가지고 딱 봐도 서울 촌놈이네. 나: ... 부서관: 니 사투리도 모르제. 니 인사처랑 계획처 있는데 어디로 가고 싶노 나: (아무것도 모르니까) 아무 곳이나 좋습니다. 부서관: 뭐 아무거나 좋노 아무 여자나 대주면 다 먹는 기고? 나: ... 부서관: 마 됐다. 뭐 이렇게 재미없노 대답하는 기계고</p> |
| <p>평일 일과시간, 행보관이 바뀌고 병 생활관을 점검한 후의 상황에서, 옆에 따라다니던 본인과 행보관의 의사소통 과정에서, 바뀐 행보관은 이전부터 악명이 자자했음. 수송중대 전입 이후 미리 작성한 듯 생활관을 점검하며 수송중대를 혼내겠다고 말함. 그 상태에서 옆에 있던 본인에게 답이 정해져 있는 질문만을 던져 할 말이 없었음.</p> | <p>행정보급관: 정리 상태가 완전 개판이구만...안 그러냐? 본인: 예 그렇습니다. 행정보급관: 하, 이거 어떻게 하면 좋을까 어떻게 하면... 응? 어떻게 해야 되는 거야? 본인: 적절히 주의를 주어야할 것 같습니다. 행정보급관: 주의? 주의는 개뿔... 다 조져야 돼 다. 응? 조져야 한다고 너희들 조심해. 본인: ... 행정보급관: 응? 조심하라고 본인: 예 알겠습니다.</p> |
| <p>인사와 처부 내에서 복지담당관과의 대화(업무 관련)</p> | <p>(업무를 배우고 있던 군 생활 초창기(이등병)에 비합리적이고 불필요한 업무 처리 지시 이후의 대화) 복지담당관: 너는 왜 이걸 네 일이라고 생각을 안해? 하기 싫어? 그냥 다른 데로 전출 보내줄까? 지금이라도 말해 나: 아닙니다, 저는... 복지담당관: 뭐가 아니야, 그냥 하지 말자 어? 나: 아닙니다. 복지담당관: 군대에 왔으면 그냥 시키는 대로 해라. 너가 밖에서 아무리 잘났어도 여기서는 그런 거 다 필요없다.</p> |

● 공감과 경청의 자세 부족

| | |
|---|---|
| <p>새로운 막사로 이사를 간지 얼마 되지 않아 새로운 세탁기와 구형 세탁기를 같이 보급 받았는데 그 사용 매절 문제로 간부와 갈등을 겪음.</p> | <p>행정관: 야, 너네 선임들이 후임들한테 새 거 양보해. 선임들: 아, 무조건 저희 보고 후진 거 쓰라고 하시면 불공평 하지 않습니까? 행정관: 너희는 갈 날 얼마 안 남았잖아 애들 쓰게 좀 해줘. 선임들: 얼마 안 남은 거 좋은 거 쓰다 가고 싶습니다. 행정관: 후임이 좋은 거 쓰는 게 그렇게 싫은냐. 본인: 당직사관님, 저 취침을 각자 하면 안 되겠습니까? 당직사관: 취침은 생활관별로 보고하고 다 같이 취침할 수 있도록 해. 본인: 저... 생활관 인원 각자, 하려는 일이 다릅니다. 다 같이 취침을 취한다는 것은 좀... 당직사관: 안 돼, 취침 인원이 방해받으면 어떻게 하려고? 무조건 생활관 단위로 취침 취한다. 본인: ...알겠습니다. (결국 보고하지 않고 각자 몰래 취침을 취함)</p> |
| <p>주말 개인정비 시간, 병사들이 취침을 취하고자 하는 상황에서, 당직사관인 타중대 소대장(중사/부서관)과의 대화에서 병들은 주말을 맞아 개인별로 자유롭게 취침을 취하고자 하는 상황인데 당직사관은 반드시 생활관별로 취침을 취하라는 지시를 내리고 이에 대해 항의하는 상황에서 절대 융통성을 발휘하지 않는 당직사관에 대한 답답함과 짜증이 남</p> | |

| | |
|--|--|
| <p>자유 시간에 작업을 시키는 간부들과의 갈등</p> | <p>(19:00부터는 개인정비 시간이 보장 되어야 하는데 청소, 자 잘한 작업 등을 많이 시켜 항상 불만이 쌓이게 됨.) 보급관: 잠깐만 작업하면 되니까 조금만 하고 개인정비 하 면 되잖아. 병사: 19시부터 개인정비인데 저희는 개인정비 언제 합니까? 보급관: 개인정비 시켜줄게. 개인 장구류, 관물대 정리 다 하면 검사받아. (기분이 나쁘면 그대로 표출하는 간부들.)</p> |
| <p>2014년 10월 분대 개편상황에서 기지장과 갈등을 겪었다. 보직특성상 24시간 3교대 근무를 해야 하고 3개의 분대가 돌아가면서 근무를 서는 형태 였고 분대자체가 하나의 팀을 이루어 근무를 서 는 것이라 분대의 팀워크가 무엇보다 중요한 근 무였다. 그런데 내가 속한 분대는 큰 문제가 없 이 구성원간 사이도 좋았다. 하나 다른 2분대의 구성원 간 갈등 때문에 기지장을 이를 해결하기 위해 모든 분대 구성원을 섞어버려 분대를 개편 하려하였고 분대장인 나는 이에 잘 돌아가는 팀 이 다른 분대의 상황 때문에 해체되는 것이 싫었 고 또한 오랫동안 같이 동고동락했던 맞춤형병들 과 헤어진다는 것이 내 의지가 아닌 상급자에 일 반적인 통보로 인해 이루어지는 것이 싫어 기지 장에 항의하였으나 기지장은 안 된다는 입장을 계속 고수해 결국 개편이 되었다</p> | <p>나: 기지장님. 저는 이 분대개편에 반대합니다. 다른 분대의 문제 때문에 저희 분대 구성원이 바뀌는 것은 말이 되지 않다고 생각합니다. 기지장: 굳이 2분대 때문에 아니라 분대개편은 예정되어있 었던 일이야. 나: 이렇게 일반적인 통보는 말이 안 됩니다. 저희분대는 아 무 문제없이 군 생활을 하였고 다른 분대는 몰라도 저희 분대는 개편의 필요성이 전혀 없습니다. 또한 이 미 분대에 적응한 후임들이 다른 분대에 옮겨지는 것 에 대해 많이 두려워하고 있습니다. 기지장: 기지장의 그래도 분대 개편은 꼭 필요하다 생각한 다. 그에 대해서 기지장은 더 이상 할 말이 없어. 이 만 가봐.</p> |
| <p>부대 내의 사기를 저하하는 관심병사를 두고 관 심병사의 처분에 관하여 간부에게 건의하였다. 관심병사는 선임의 지시나 근무상의 지시사항을 어기고 자기 멋대로 행동하여 병영내부에 큰 장 애요소가 되었고 선임병사는 대표로 이 관심병사 를 처벌하거나 다른 부대로 보낼 것을 건의한다. 그러나 간부는 관심병사일수록 돌려줘야 한다면 서 처벌을 거부한다.</p> | <p>간부: 너희들 00를 어떻게 생각하냐? 병사A: 현재 00는 저희의 지침이나 근무지침을 안 따르고 있습니다. 간부: 그렇다고 너희들이 애를 따돌리거나 하면 자살할 수 도 있잖아. 모자란 애를 보듬어 줘야지 너희들이 애를 처벌해달라고 건의하면 되냐? 병사A: 이미 저희의 말은 듣지 않고 생활뿐만 아니라 근무 사항까지 어기는 거 보셨지 않습니까? 병사 선에서 처리할 수 있는 문제가 아닙니다. 간부: 그래서 개가 잘못되더라도 하면 어떻게 할 건데? 병사A: 다른 병사들도 개 때문에 잘 못되면 어떻게 하실 겁 니까? (결국 협상결렬)</p> |
| <p>부사관과 무서운 짐을 날라야 해서 수송부에서 있는 차량을 쓰고 싶지만 배차가 난 차량이 아니라 고 사용하지 못 하게한다.</p> | <p>나: 이거 시멘트가 무겁고 양도 많은데 수송부에서 차량 하 나 끌고 와서 거기다 싣고 나르면 편할 거 같습니다. 부사관: 안 돼. 수송부 차량은 함부로 옮기는 것이 아니야 그냥 나르자 나: 아 괜찮습니다. 잠깐이면 됩니다. 부사관: 야 다 같이 하면 금방 끝난 그냥 후박 나르자 나: 왜 더 쉽고 빠른 방법이 있는데 굳이 왜 고생하는지 모르겠습니다. 그냥 차 쓰지 말입니다. 부사관: 아 안 된다면 안 돼!!! 나: 아 알겠습니다.....</p> |
| <p>중대장님이 새로 부임하셨는데 굉장히 답답한 성 격으로 고속도로에서는 속도를 내야하지만 중대 장님은 속도를 70km로 유지하라고 하셨다.</p> | <p>나: 중대장님 고속도로인데 안만 훈련이라도 이렇게 천천히 가면 교통이 정체 됩니다. 중대장: 그래도 군 차량은 70km이상 달리는 것이 아니야 나: 아니 여기 고속도로입니다. 중대장: 그래도 안 돼. 나: 이렇게 천천히 달리면 민간 차량들이 피해를 입습니다. 중대장: 민간인들은 알아서 피해가니까 걱정하지마. 나: 근데 진짜 속도 내도 괜찮습니다. 중대장: 그냥 내 말 듣고 천천히 가라 나: 네</p> |

| | |
|--|---|
| <p>2014년 8월, 5대기 근무 대기 중, 소대장과 근무원들 샤워문제를 두고 갈등</p> | <p>나: 소대장님, 지금 저녁시간이기도 한데 애들 5분씩 교대로 얼른 씻게 해도 됩니까? 너무 더워서 못 씻으면 잘 때 찻찻할 거 같은데...</p> <p>소대장: 5대기는 그런 거 없이 상시 대기인거 몰라?</p> <p>나: 아는데 그래도 어차피 상황 연습으로 비상 걸리는 거는 20시에 한다고 공지 내려왔는데 그때동안 잠시 설 동안 샤워하는 게 괜찮을 거 같습니다.</p> <p>소대장: 야, 너 병장 다니까 존나 유도리 있게 하는 척 할래? 누구는 안 씻고 싶은 줄 알아? 그런 거 보다 임무 먼저 수행하는 게 우선이야.</p> <p>나: 아니 지금 우리가 임무 수행 안합니까? 전 5대기 때는 이런 거 다 했습니다. 그러면서도 잘 했고</p> <p>소대장: 새끼가 지금 비교질 하나? 그때는 그때고 지금은 내가 소대장이야!</p> |
| <p>때는 5-6월, 전역이 1-2개월 정도 남은 말년 병장 시절이었던 것 같습니다. 저는 말년 병장이지만 또라이로 소문난 부대 주임원사와 트러블을 겪지 않기 위해 아침 점호 후에 날마다 하는 3km 뽀글음에 나를 꾸준히 참여를 했습니다. 그런데 제가 군병원에서 사랑니를 뽑을 일이 있었고, 그 다음날부터 3일 정도 뽀글음에 참여할 수 없다고 점호 시간에 얘기를 했습니다. 제 만 애는 왼쪽 턱이 퐁퐁 부어있고 말도 제대로 하지 못했기 때문에 주임원사님이 봐주실 거라 생각했지만, 주임원사는 진단서를 가져오지 않았다며 아주 매몰차게 거절하셨습니다. 그리고 뽀글음을 치아로 하나는 아주 창의적인 반론을 제기하셨습니다. 저는 결국 뚜껑이 열릴 만큼 열린 채로 뽀글음을 뛰게 됐고, 이 때문인지 아니면 군 병원의 시술 잘못된지는 몰라도 사랑니 실밥이 터지는 신비한 경험을 했습니다.</p> | <p>나: 필수! 주임원사님 저 어제 사랑니를 뽑아서 오늘 구보 못 뽀글 것 같습니다.</p> <p>주임원사: 뭐? ○○이 너 진단서 안냈잖아 너 아까</p> <p>나: 아, 죄송합니다. 제가 어제 까먹고 진단서를 못 가져왔습니다.</p> <p>주임원사: 아, 안 돼. 진단서 없으면 무조건 뛰어야 돼</p> <p>나: 아, 주임원사님! 저 지금 이거 딱 봐도 좀 뛰기 힘들어 보이지 않습니까? 한 번만 봐주십시오 오늘 뽀아오겠습니다.</p> <p>주임원사: 안 돼, 임마! 너 하나 봐줘서 애들 다 사랑니 뽑았다 하면 어쩌려고! 오늘은 뛰고 진단서 떼와!</p> <p>나: 주임원사님 진짜 아파서 그렇습니다.. 사랑니 뽑은 건 딱 봐도 보이지 않습니까..</p> <p>주임원사: 그리고 임마, 사랑니 뽑은 거랑 구보랑 무슨 상관이야? 너 이빨로 뽀글음 해?</p> <p>나: 하... 알겠습니다. 뽀겠습니다.</p> |
| <p>결론을 이미 정해놓은 채 병사의 의견을 듣는 시늉만 하고 결국 자신의 뜻대로 결정하는 간부와 의 의사소통 과정에서 답답함을 느낌</p> | <p>간부: 이번 추석 특식은 뭐가 좋겠다?</p> <p>본인: 치킨이나 피자 어떻습니까?</p> <p>간부: 치킨이나 피자는 식으면 맛없어. 찜닭이 좋겠다.</p> <p>본인: 애들은 찜닭보다 치킨이나 피자를 더 좋아할 것 같습니다.</p> <p>간부: 치킨, 피자는 양이 부족해.</p> <p>본인: 부족하지만 먹고 싶은 거 맛있게 먹는 편이 좋지 않겠습니까?</p> <p>간부: 야, 이왕 먹을 거면 푸짐하게 먹어야지. 밥해서 찜닭 이랑 같이 먹으면 얼마나 푸짐하냐. 그렇지?</p> <p>본인: (술술 대화가 통하지 않음을 느끼고) 예, 그런 거 같습니다.</p> <p>간부: 여기 찜닭이 아주 맛있어. 치킨보다 이게 백배 낫다.</p> <p>본인: 아, 그렇습니까?</p> <p>간부: 그래, 이번 특식은 찜닭으로 하자. 다 동의하지? 찜닭으로 하는 거다.</p> |

● 비합리적이고 불명확한 지시

| | |
|---|--|
| <p>대대전술훈련 평가할 때 여단 참모들이 왔을 때 포대장님과 의사소통 갈등을 겪었다. 이 과정에서 본인은 포대장에게 불만을 느끼며 하고 싶은 말이 있지만 상황이 강압적이며 급박한 상황이라 의사소통을 이어나가기 힘든 상황이었다.</p> | <p>본인: 포대장님 저희 여단 핫라인 잡았는데 지통실 텐트로 넣겠습니다.</p> <p>포대장: 그걸 말하고 하나? 아직도 안 해놨어?</p> <p>본인: 아, 지금 바로 하겠습니다.</p> <p>포대장: 브라보랑 차리 핫라인도 잡았는지?</p> <p>본인: 아, 지금 바로 하겠습니다.</p> |
|---|--|

| | |
|--|---|
| <p>자신이 해야 할 일을 병사에게 시키며 마치 당연하다는 듯 명령조로 지시하는 간부. 조금의 고마움이나 미안함 없이 자신의 계급을 앞세워 대뜸 명령하는 태도와 듣는 사람을 생각하지 않는 무신경한 말투에 불편을 느낌</p> | <p>간부: 야, 바쁘냐? 본인: (바쁘다고 대답할 수 없어) 아닙니다. 간부: (서류를 건네며) 그럼 이것 좀 해라. 본인: 어떤 겁니까? 간부: 어려운 거 아니고, 간단한 거야. (해야 하는 일을 설명하며) 이렇게 하면 돼. 본인: (하기 싫지만 차마 말은 못하고) 아... 그렇습니까? 간부: 할 수 있지? 간단하잖아. 얼마 걸리지도 않아. 내가 하면 오래 걸리는데 내가 하면 금방이야. 본인: (명령조에 기분이 상하였지만 티는 내지 못하고) 예, 알겠습니다. 간부: 그래, 다 하면 전화해라.</p> |
| <p>정문 헌병의 경우 외부인 출입과 관련하여 사전 인가 인원이 아닐 경우 출입을 시킬 수 없습니다. 헌대 반장급 부사관(상사)가 인가 없는 외부인의 출입을 요구하였고 이로 인한 갈등상황입니다.</p> | <p>헌병: 000입니다. 외부인 출입 인가 확인 부탁드립니다. 부사관: 아 일단 입영시켜드려 내가 나중에 인가 자료 올릴 테니까. 헌병: 아, 그럼 일단 저희 헌병반장에게 물어보겠습니다. 부사관: 아니 사발, 나 무시하나? 내가 개보다 선임이야 그냥 일단 입영시켜</p> |
| <p>타직별(타특기) 상관(상사)인 직별장의 무리한 요구</p> | <p>A병사: 너네, 특기는 정박하면 맨날 놀자나 와서 좀 해줘. B병사: 저희도 다 훈련하고 일합니다. A병사: 내가 너네 보다 군 생활을 몇 년을 더 했는데 거짓말 하지마라. B병사: 진짜 똑같이 다 합니다.</p> |
| <p>같은 부서 다른 직별(특기) 상관(상사)의 업무 떠넘기기.</p> | <p>A병사: 같은 정자로 지원해서 전자전전전데 너네가 해. B병사: 그래도 일은 다르지 않습니까? A병사: 너네가 할 수 있는 일이니가 좀 해. B병사: 네.</p> |
| <p>같은 사무실을 쓰는 타 부서 장교(중위)가 매번 다른 부서 병사를 시켜 본인의 쓰레기통을 치우게 하고 자리 정리를 시킴. 병사가 이에 항의하는 과정에서 의사소통에 갈등이 생김.</p> | <p>병사: 박 중위님, 다음부터는 저한테 이거 안 시키셨으면 좋겠습니다. 박중위: 무슨 소리야? 병사: 사무실에 공용 쓰레기통 있는데 매번 개인적으로 쓰는 쓰레기통 치우게 하시고, 자리 정리 시키는 건 제 업무 아니라고 생각합니다. 박중위: 너 말버릇이 그게 뭐야? (병사 소속된 부서의 부서장에게) 야, 이 새끼 뭐냐? 부서장(중위): 선배님 자기 자리는 자기가 치우셔야 맞는 거긴 해요. 저희도 그래서 병사 애들 안 시키잖아요. 박중위: 그래도 지금 이게 맞는 말버릇이라고 생각해? 야 너가 나한테 마음에 안 든 게 있었으면 니네 부서장한테 말해서 나한테 전달했어야 되는 거 아니야? 병사: 죄송합니다. 박중위: 똑바로 해라.</p> |
| <p>제가 사격 훈련을 담당하는 보직을 맡았는데, 사격 과락을 맞은 원사 한 분이 저에게 사격 점수 조작을 부탁했고 저는 거절했습니다. 그 때, 심한 모욕을 들었음에도 상관에게 자유롭게 말을 할 수 없는 분위기(이런 분위기가 특정 상황에서는 제가 동문서답을 할 수밖에 없게 만드는 것 같아요. 이 상황에서의 '죄송합니다.' 처럼), 일을 커지게 만들고 싶지 않으니 가만히 있을까 아님 이 건 아니다 싶으니까 상하관계고 뭐고 얹어버릴까 했던 고민이 겹쳤던 기억이 납니다.</p> | <p>원사: 내 사격 과락 먹었는데 함만 봐줄 수 있나 나. 죄송하지만 안 될 것 같습니다. 저도 해드리고 싶은데 저희 부서장님께서 단장님이 불합격해도 절대 조작해주시 말라고 말씀하셨습니다. 원사: 아파 머 그리 뻑뻑하노? 강 스근하이 구멍만 몇 개 뚫어주면 되는 거. 아무한테도 말 안 할 테니까 함만 부탁한다(하면서 표지 가져가서 채점 결과를 볼펜으로 수정하려 함) 나: (뻗으면서)아.. 이러시면 안 됩니다. 원사: 하, 니 아비 뻗 되는 사람인데 함 해주면 안 되노? 니 새끼는 니 애비한테도 이딴 식으로 구노? 니 애비가 이렇게 가르쳤노? 마 사람끼리 좋게, 좋게 넘어갈 수 있는 건 강 넘어갈 수도 있는 거지 나: 죄송합니다. 원사: 마 죄송할 건 없고 함만 부탁한다. 내 간데이~ 재사격 안하는 걸로 알고 있는데이~</p> |

| | |
|---|---|
| 기지 내부 꾸밀 때 부서관(중사)과 의사소통 중 | 부서관: 그렇게 하는 게 아니라. 다시 뽑아와 나. 알겠습니다. (다시 뽑아왔습니다) 부서관: 아씨 이렇게 하는 게 아니라. 다른 사진 없어 다른 사진? (기지 내부에 사단장, 연대장, 대대장 사진을 바꾸는 와중에 벌어진 일입니다.) |
| 부대에 행사 때문에 다른 부대 장병들이 많아져서 일과 끝나고 헬스장을 당분간 제한한다고 하였다. 그 체육활동이라는 것이 병사들은 헬스장만 안가면 되는 것인 줄 알고 듣고 건물 밖에서 하는 맨몸운동기구(철봉 평행봉 족구)를 이용한 운동은 계속 해왔는데 이것을 어떤 한 간부가 체육활동 자체가 금지된 것으로 알고 병사들을 혼내는 상황이다. | 간부A: 너네 왜 여기서 운동하고 있어? 병사A: ???(당황스럽다) 간부A: 대답을 해 병사A: 헬스장 이용만 금지된 거고 족구장에서는 해도 되는 걸로 알고 있습니다. 간부A: 여기 후보생들도 지나가는데 하면 안 되지. 들어가 얼른 병사A: ... (말없이 들어간다.) |
| 중사급 간부를 선택하여 운행 중 목적지에 대한 명칭에 대한 의사소통 과정에서 어려움이 있었다. | 운전병으로써 목적지에 대한 이름을 63-1부대 65-2부대와 같이 기억하고 있었는데 간부님께서는 맹호부대(가명), 방패부대(가명)등으로 부르셔서 임무를 하달 받음에 있어 어려움이 있었습니다. 그래서 다시 한 번 더 여쭙어 봄으로써 정확한 목적지를 알게 되고 임무를 무사히 수행할 수 있었습니다. |
| 중대장님께서 작업에 대한 목적을 알려주시지 않고 그냥 무작정 하라고 말씀하시는 과정에서 어려움을 겪었습니다. | (중대의 병사으로써 작업의 인력으로 호명 받아 작업에 투입된 적이 있습니다. 이때 그 작업이 왜 이루어지며 어느 정도의 진척도를 보이던 되고 그 과정에서 주의사항이나 휴식 등의 설명이 부족하여 작업을 하는 인원들이 어려움을 겪었습니다. 그래서 작업인원들의 생각을 모아 작업을 수행하게 되었는데, 만일 의사소통이 잘 이루어 졌다면 작업이 좀 더 수월하고 빨리 끝나지 않았나 생각이 들었습니다.) |
| 훈련을 하거나 작업을 할 때 부서관이 주어를 사용하지 않고 명령을 하여 누구한테 명령을 내린 것인지 애매한 상황이 많이 발생한다. | (병이 많이 모여서 분리수거 작업 하고 있는 상황) 부서관: 이것 좀 분리수거해라 병: (누구한테 시킨 것인지 몰라 그냥 자기 할 것을 하고 있는 상황) 부서관: 내 말 안 들리냐? 병: (여전히 누구한테 말하는지 몰라 어리둥절한 상태) |

| | |
|--|--|
| <p>저는 다양한 상황에서 나타나는 중의적 명령 때문에 갈등을 겪었습니다. 군대라는 집단은 폐쇄적이고 계급이 명확해서 상급자의 중의적 표현으로 인한 잘못은 하급자가 책임을 지게 되는 경우가 많습니다. 이런 일 때문에 고충을 겪었습니다. (상병 2호봉 때)</p> | <p>(연대장님께서 종종 기한이 지난 우유들을 가져가서 개 사료로 사용하셨는데 그 때 보통 담당관이나 부속실에서 우유 준비하라고 합니다. 그런데 하루는 담당관이 우유를 준비하라고 이야기하여 평소와 같이 준비를 했습니다. 보통 상하지 않은 우유를 먹고자 하는 간부들은 개별적으로 이야기하거나 부탁, 혹은 공적으로 보급해야할 때 수량이 부족해서 미처분 된 우유가 필요한 경우 군수과에서 전화가 옵니다. 그러나 그때 마침 훈련을 하던 중대아이들에게 따로 우유와 부식이 필요했던 모양입니다. 다음 일은 그때 일어난 일입니다.)</p> <p>담당관: 야 식사 시간에 우유 준비해와 이따 전하사(지원중대 포대장)가 가져 갈 거야.</p> <p>필자: 예 알겠습니다. (상한 우유 준비)</p> <p>전하사: 담당관님한테 이야기 들었지? 가져간다. (중략)</p> <p>전하사: 야, 이거 뭐야 너 미쳤어?</p> <p>필자: 왜 그러십니까?</p> <p>전하사: 야 이거 상한 우유잖아 너 이거 우리 애들이 발견 못했으면 어찌려고 이따 식으로 일을 해?</p> <p>필자: 무슨 소리십니까? 연대장님께서 개 사료로 주는 것 평소 그대로 드렸습니까.</p> <p>전하사: 뭘 소리야? 너 죽을래?</p> <p>이 일은 내막이 이렇습니다. 위의 하사관이 중대 자체 훈련 중인 중대원들이 안쓰러워 따로 부식을 챙겨주려 했는데 중대원이 얼마 되지 않은 소규모 중대라서 군수과에 신청하기 보다는 담당관님에게 부탁했는데 담당관께서는 당시 여러 일을 맡으셔서 머리가 복잡한 상황이었고 어차피 전하사가 부속실 담당간부가 아니고 식사시간이라고 이야기 했으니 제가 당연히 연대장님과 연관시키지 않고 따로 부식을 밥 먹을 때 먹을 것이라 생각하고 유도리 있게 준비할 것이라고 생각하신 것 같습니다. 그러나 저는 군수과에서 정식으로 전화가 오지 않고 나온 것이고 가끔 초급간부들이 돌아가며 이 일을 하기도 하기 때문에 별다른 의심을 하지 않았던 것입니다. 다행히 먹기 전에 발견되어 해프닝으로 끝났지만 잘못되었으면 영창 갈 뻔했습니다. 이런 유도리, 계급 문화에 정확하지 않은 표현이 합쳐질 경우 정말 피곤합니다.</p> |
| <p>간부들과 표현의 문제로 다투는 경우도 있었습니다. 초임 간부들 중 일을 시킬 때 작업의 모든 과정을 한번에 설명하려고 합니다만 잘되지 않으면 그냥 ‘알아서 해라’ 라고 이야기합니다. 그러나 인수인계가 이루어지지 않는 경우가 많고 (휴가를 많이 취하던 후 전역 때 전부 쓰는 경우가 많아서..)더구나 계원의 경우 1명 혹은 2명이 자신이 맡은 창고를 관리해야 하는데 특별하게 매뉴얼화 되어 있지 않고 다른 사람에게 물어볼 수 없어서 문제가 생깁니다. (저희 부대로 진출 왔던 후임병이 전출을 희망했던 사유입니다)</p> | <p>초임 간부: 치장 물자를 창고에 넣어야 되는 데 넣을 때 박스 큰 것은 안쪽에 넣고 나머지는 앞에다 넣어 중간 중간 남는 공간 활용 최대한 해서... 니가 생각할 때 중요한 것은 알아서 판단해서 편한 곳에다 정리하고... 알겠지?</p> <p>이등병(초임 계원): (선임이 휴가를 너무 많이 한 번에 사용 해서 인수인계를 받지 못함) 예.</p> <p>(이후 휴가 혹은 파견 나갔을 때)</p> <p>초임간부: 이 자식은 동원 장비를 왜 이런 식으로 정리한 거야?</p> <p>이등병: 동원은 1년에 한 번 두 번이라서.....</p> <p>초임간부: 야, 우리가 예비군대대인데 동원물자 관리하려면 자주 보이는데 봐야지... 넌 생각이 없어? 다 섞었잖아!!!</p> |

| | |
|--|--|
| <p>여름에 제초를 해야 하는 상황에서 근무 시간이 끝났음에도 병사들을 동원해서 풀을 뽑으라고 강요하였다. 준위와 상사가 대표적이었는데 병사 선에서 끝날 것 같지 않아 병장들이 나섰음에도 어쩔 수 없이 일을 해야만 했다.</p> | <p>준위와 상사: 너희들, 부대장님 보시니까 일 열심히 해야 되는 거 알지? 근무 시간이 끝났지만 해야 할 일이 많기 때문에 밤 늦게까지라도 해야 한다. 너희 이거 똑바로 안하면 쉬는 시간이고 뭐고 없다. 알겠지?</p> <p>상병과 병장들: 아 간부님, 근무 시간이 끝났는데 저희 보고 풀 뽑으라고 하는 일은 노동 시키는 거 아닙니까. 이거 착취 아닙니까? 착취. 아침부터 계속 해서 제초 작업이랑 풀만 뽑았는데 저녁까지 또 뽑으라니요.</p> <p>준위와 상사: 힘들어도 조금만 참고 계속 해봐. 우리가 일 잘 끝나면 요번 달 말에 고기라도 한 번 구워줄 테니까.</p> <p>상병과 병장들: 저번에도 그렇게 말씀하셔놓고 아무 일도 없지 않았습니까. 이젠 바라지도 않습니다.</p> |
| <p>전입 은 지 얼마 되지 않아 부대상황과 장비상황을 잘 알지 못하는 통신장교가 잘못된 지식으로 명령을 내렸지만 그 상황이 불가능 하다는 것을 보고해도 명령불복종이라며 도리어 화를 내는 상황</p> | <p>장교: 여단 통신참모가 왜 우리는 방공무전기 대기를 안 하냐고 뭐라 하신다. 왜 설치안하냐 빨리 광대역 안테나 쳐라(설치해라)</p> <p>병사: 통신장교님 이 지형에서는 광대역을 쳐도 교신이 불가능 합니다.</p> <p>장교: 그냥 닥치고 해라. 하라는데 말이 많냐? 위에서 빨리하라고 한다고</p> |
| <p>기동중대 중대장과의 대화</p> | <p>중대장: 지금 다른 중대가 파견 나가서 탄약고 근무자가 부족하니 본부중대에서 근무를 서라.</p> <p>나: 저희도 지금 파견 나가서 상황 근무 인원이 부족한데 왜 기동에서는 안 하고 본부에서 해야 합니까?</p> <p>중대장: 기동중대는 지금 (누가 봐도 이상한 이유) 때문에 안 되니 너희가 하게 되었다.</p> <p>(실상은 본부중대장 계급이 더 낮아서 다 떠넘기게 된 것)</p> |
| <p>생활관 내, 저녁 점호시간에 소대장과의 의사소통 과정에서 갈등이 있었습니다.</p> | <p>소대장: 야 ○○야.</p> <p>나: 상병 ○○○. 부르셨습니까?</p> <p>소대장: 요즘 애들 개편이더라. 나는 분대장이면서 하는 게 뭐냐?</p> <p>나: 죄송합니다. 근데 제가 잡고 싶어도 소대장님이란 중대장님이 제가 잡으면 또 부조리 한다고 뭐라 하지 않습니다.</p> <p>소대장: 아니 임마. 그니까 니가 선을 잘 넘지 않는 선에서 애들 적당히 갈구라고. 그게 그렇게 어려운 일인가?</p> <p>나: 진짜 계속 이렇게 나오시면 저 아무것도 못합니다. 소대장님. 이러나저러나 욕먹는 건 똑같지 않습니다.</p> <p>소대장: 지금 뭐했냐? 개기냐? 하 나 이 새끼 야 앞드려 이 새끼야.</p> <p>나: (한숨을 쉬면서 앞드린다.)</p> |
| <p>곧 있을 간부 두발 검사로 머리가 단정하지 않는 유선만장(통신부사관)이 병사들이 쉬고 있을 시간에 이발병사가 아닌 병사를 불러 머리를 자르게 하고 자른 후에는 머리가 마음에 들지 않아 계속 해서 그 병사를 부르는 상황</p> | <p>반장: 000이 너 오늘 내 머리 좀 잘라라.</p> <p>병사: 반장님... 저 이발병 지난달까지 하고 이번 달부터 성별이 맞고 있습니다.</p> <p>반장: 개 이제 막 시작해서 너무 못 자른다. 기구 챙겨놓고 이발실로 와</p> <p>병사: 반장님 ...저 곧 자격증 시험이라 공부해야 하는데 성별이 시키면 안 되겠습니까?</p> <p>반장: 말이 많아 어서 와서 잘라!</p> <p>반장: 아야 .. 마음에 안 든다. 옆에 좀 더 잘라라. 뭐 이렇게 짧게 잘랐어? 앞뒤가 안 맞잖아.</p> <p>병사:</p> |
| <p>휴가당일, 적 침투 훈련 상황에서 행정관과 어려움이 있었음</p> | <p>본인: 와, 휴가다.</p> <p>행정관: 휴가는 좀 있다가가고 친구들 좀 도와.</p> <p>본인: 부모님이 앞에서 기다리고 계십니다.</p> <p>행정관: 그래도 안 돼.</p> <p>본인: 그냥 휴가도 아니고 부모님이 오셨는데 먼저 가면 안 되겠습니까?</p> <p>행정관: 금방 해. 저것만 하고 가.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>부소대장(중사)와 진지보수공사 작업 중에 의사소통의 어려움이 있었습니다.</p> | <p>부소대장: 야! ○○○ ! 나: 일병 ○○○ ! 부르셨습니까! 부소대장: 삼질을 왜 그렇게 하냐 왼손으로 삼 모가지 부분을 잡고 고정을 시키면서 바닥을 후리라고 짜식아! 나: 이..... 이렇게 말입니까? 부소대장: 아니 아, 답답하게 하 너 왜 맨날 알려줘도 헤매냐? 엉? 한번 보여줄게 따라해 알았나? 나: 아, 이제 알겠습니다! (“진작 말로 설명할 때 방금 보여준 것처럼 하면 안 헛갈리지”라는 생각을 했습니다.)</p> |
|---|---|

● 의사소통의 상호작용 문제(생트집, 책임 전가, 오해, 말 바꾸기 등)

| | |
|--|---|
| <p>2014년 2월경 일병 5호봉 때 포대장(보병 부대의 중대장급 대위계급)에게 손목 부상으로 인한 민간 병원진료를 희망하였으나 군 병원에서 치료를 받았음에도 민간병원을 왜 가는 것인지에 대해 의사소통이 불통된 상황.</p> | <p>본인: 저 포대장님 바쁘십니까? 잠시 말씀드릴 것이 있는데 말씀드려도 괜찮겠습니까? 포대장: 어, 말해. 본인: 저 저번에 건초염(손목 인대가 마찰로 인해 염증이 생김)으로 외진(자대의 의무시설이 아닌 군 병원으로 진료를 가는 행위)을 다녀왔는데 그래도 계속해서 아프고 진전될 기미가 보이지 않습니다. 그래서 이번에 휴가를 사용하여 민간 병원으로 진료를 다녀와도 괜찮겠습니까? 포대장: 저번에 다녀왔잖아 근데 또 ? 본인: 일과를 계속해서 못하고 주특기 훈련에도 동기들과 후임들보다 뒤쳐질 염려가 있어서 조심스럽게 말씀드리는 것입니다. 제가 3박 4일 포상휴가가 있는데 포대장님께서 허락해주시면 휴가계획서에 기록해서 보고 드리겠습니다. 포대장: 아니 군 병원을 다녀왔는데도 아프면 보고 안하고 이제까지 참다가 보고하는 이유가 뭐야? 민간 병원이란 군 병원이랑 뭐가 다른데? 본인:(보고를 하지 않은 행위로 질타를 받자 변명의 여지가 없음) 포대장: 우선, 너 포대장실 가있고 행정관 좀 일로 오라고 해 본인: 예 알겠습니다.</p> <p>취사병 후임이 들어오지 않아 급양관에게 건의를 하여 대대장님께 말씀을 전해 달라 했지만 전해지지 않았다. 때문에 다시 급양관에게 건의해달라고 하였지만 해주지 않았다</p> <p>나 :급양관님 부사수가 들어오지 않아 혼자하기 너무 벅참니다. 저번에도 말씀드렸는데 이야기가 전해지지 않는 것 같아서 제가 직접 대대장님께 건의 드려도 되겠습니까? 간부: 아냐 내가 말해줄게. 나: 네 알겠습니다. 꼭 좀 전해주십시오</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>2014년 7월 눈병이 나서 외진을 가야하는 상황에서 중대장과의 갈등</p> | <p>나: 중대장님! 중대장: 왜?? 나: 제가 지금 눈병이 난 거 같은데 외진 가 봐도 되겠습니까? 중대장: 요즘 왜 이렇게 외진이 많아? 더워서 근무서기 싫으니까 다 외진 가냐? 나: 그게 아니라 정말 눈이 빨갛고 눈병 난 것 같습니다. 눈병 옮기는 거 보다 외진 가보는 것이 나을 것 같습니다. 중대장: 야 이 이기적인 새끼야. 너 외진가면 니 근무는 누가 서는데? 너 때문에 고생하는 새끼가 더 생기잖아. 나: 그러면 외진 갔다 와서 남은 근무, 제가 서겠습니다. 중대장: 야, 내가 너 외진 가서 눈병이라고 며칠 입원할 거다 알고 있거든? 그러면서 무슨 근무를 서? 나: 그런 게 아니지 않습니까? 제가 아프지도 않은데 왜 외진을 간다고 하겠습니까? 중대장: 아, 됐어. 일단 안 돼. 더 심해져서 못 참겠으면 와.</p> |
| <p>간부(소반 내 최고참인 상사)와 일적인 부분에서 대화하는 도중 본인이 ~하게 하는 게 효율적인 측면에서 좋을 것 같다.라고 말을 하였는데 의견을 제대로 들어보지 않고 목살, 인격적인 모독.</p> | <p>간부: 00야, 이거 실험할 때 좀 더 확장해서 하는 게 좋지 않겠냐? 나: 예, 시키신 대로 하고 있는데 병사들 사이에서 고충이 있어서 이 부분은 좀 더 줄이고 다른 중요한 부분을 확장해서 하는 게 효율적인 측면에서 좀 더 좋을 것 같습니다. 간부: 아니 시키는 대로 할 것이지 말이 많노. 니네 일하기 싫어서 그런 거 아니냐? 휴가 나갈 생각만 하지 말고 그냥 시키는 대로 해라. 머리도 좀 꺾고 애들도 꺾게 시키고 나: 예 죄송합니다. 그렇게 하겠습니다.</p> |
| <p>말에 축구하던 중 발가락이 부러져 다음날(월요일) 소반 내 최고참 간부(상사)에게 보고를 하였는데 일하는 사람도 부족해 죽겠는데 왜 다쳤냐며 일부러 다친 것 아니냐며 다그침.</p> | <p>(전화상) 나 :00상사님, 어제 축구를 하다가 발가락이 아파서 항의전대에 다녀왔는데 발가락이 부러졌다고 김스를 해주었습니다. 간부: 뭐라고? 하 축구하다가 겁나 다치네. 니네 일부러 일 안 할려고 다치는 거 아니냐? 그러기에 주말에 축구를 왜하는데. 사람 부족해 죽겠는데. 나: 죄송합니다. 간부: 다친 거 거짓말 아니냐? 김스 풀고 00하사 시켜서 핸드폰으로 다친 데 사진 찍어 보내봐라. 나: 예 알겠습니다.</p> |
| <p>훈련이 끝나고 막사로 복귀해서 소대장이 최상병에게 소대원들 씻으라고 하라고 해서 명령 하달 후에 소대장이 자신이 지시한 것을 기억 못하고 꾸짖는 상황</p> | <p>소대장: 막사 복귀했으면 빨리 씻으라고 해. 최 상병: 군장 정리부터 시키겠습니다. 소대장: 말 안 듣냐? 빨리 씻으라고 하라고 최 상병: 알겠습니다. (소대원들 씻으러 간 후) 소대장: (지시한 거 기억 못하고)야 최 상병 뭐하냐? 애들 군장 정리도 안 시키고 샤워를 시키냐? 최상병: (당황하며)아까 소대장님이 애들 빨리 씻으라고 하라고 하셔서 그랬습니다. 소대장: 아니 너 병x이냐? 당연히 군장 먼저 정리시키고 샤워를 시켜야지 똥인지 똥장인지 찍어줘야 알아? 오늘 입대했냐? 최 상병: (억울하지만)죄송합니다.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>정보보급관이 작업 지시 후 휴식 여건 보장을 약속했지만 또 다른 작업을 시키는 상황</p> | <p>홍 하사: 자 하수도 정리만 하면 남은 시간은 휴식여건 보장한다. 최 상병: 애들아 빨리하고 쉬자. 후임들: 네 알겠습니다! (10분후 하수도 정리 완료 후) 최 상병: 홍 하사님 하수도 정리 끝냈으니까 쉬어도 되겠습니까? 홍 하사: 어 그래 수고했다. 작업 하나만 더 하자. 최 상병: 아까 오늘은 하수도 정리만 하시면 휴식여건 보장하신다고 하시지 않았습니까? 홍 하사: 그러니까 이거만 하고 빨리 쉬자. 너 말대꾸하니? 하라하면 하는 거지 말이 많냐? 최 상병: (억울하지만) 죄송합니다. (후임들에게) 애들아 이거 하나만 더 하자. 후임들: (허탈해하며) 알겠습니다....</p> |
| <p>중위 전역 직전의 장교가 행정반의 행정장교로 들어 왔었다. 전역 전이다보니 하는 일이 개판이었는데, 이 때문에 간부들이랑 같이 업무를 진행하지 않았다. 그런데 행정병인 나를 중심에 두고 서로 일을 시키기 시작했다.</p> | <p>행정장교: 000아 ###좀 해줄래? (이 일을 하다보면) 행보관: 000아 뭐하냐? **** 안 해? (또 그러다 보면) 행정장교: ##### 다 끝냈냐? 하라 그랬잖아. 왜 안하는데? (간부들끼리 의사소통이 안 되니 서로 어떤 일을 진행하고 있는지 몰라 행정병에게 일이 쌓이기만 하고 해결되지 않는다.)</p> |
| <p>금요일, 소대장은 주말 간 출타자들은 두발 정리를 하고 나가라는 말을 소대원들에게 전하고 당직 사관에게도 두발정리를 해달라고 부탁한 뒤 퇴근을 했다. 당연히 밖에 나가는 병사들은 조금이나마 길러서 나가고 싶기 때문에 정리는 하되 많이 자르진 않았다. 그리고 당직사관에게도 머리검사를 통과했다. 근데 그 다음날 소대장이 할 일이 남아 아침 일찍 행정반에 와서 대기하고 있었는데 출타하는 소대원들의 머리가 마음에 들지 않는다면 다시 자르고 오지 않으면 못나간다고 하여 결국 다른 장병들보다 늦게 나가게 되었다. 머리규정이 있긴 하지만 간부들마다 허용의 범위가 다르기 때문에 생긴 갈등이었다.</p> | <p>소대장: 너 왜 어제 머리 안 잘랐는데? 병사 A: 잘랐습니다. 사관한테도 검사 맡았습니다. 소대장: 그게 자른 기가? 옆 뒤 팍팍 쳐야지 병사 A: 그래도 잘랐으니까 출타 복귀하고 깔끔하게 다시 정리하겠습니다. 소대장: 안 된다. 내가 어제 분명히 말했다. 검사 통과 못하면 자르고 보내겠다고 (행정반을 나와서) 병사A: (혼잣말로) 아이 씨 발 잘랐잖아 통과도 했고 어찌라는 거야.</p> |
| <p>행정 업무를 진행하는 도중에 분명 간부가 먼저 잘못을 했는데도 불구하고 병사들에게 화풀이를 했다. 병사들 입장에서 화가 나는 상황이었지만 대들면 일이 더 커질까봐 아무 말도 못하였다.</p> | <p>상사: 아 이런 씨X. 오늘 되는 일 하나도 없네. 오상사 그 자식 때문이야 다, 그 자식 때문에 모든 일을 망쳐 놓은 거라고 야 니네 다 일루와 봐. 아 짜증나 죽겠네. 니네는 뭐가 그리 좋다고 때로 몰려다니면서 사이드 피우는 거야? 나를 비롯한 병사: 잠시 10분 동안 쉬는 시간이 주어져서 휴식을 취하고 있었습니다. 상사: 휴식? 휴식은 개뿔. 너희가 뭘 했다고 지금 쉬고 자빠졌어? 빨리 가서 일 안할래? 응? 보고 들어간다? 나를 비롯한 병사: 예... 알겠습니다.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>선임부사관(병사들 생활을 관리하는 부사관, 30대 초반, 중사, 여성)에게 복장 문제로 지적을 받은 적이 있었습니다. 보통 날씨가 더워지면 근무지에서 상의는 전투복이 아닌 체련복(활동복)을 입는데 당시 날씨가 너무 더워서 작전과장(중령)에게 허락을 받고 원래 지정된 기간보다 며칠 더 빨리 체련복을 착용하고 상반(출근)을 했는데 이 부분을 지적 받았습니다. 과장님께 허락을 받은 점을 최대한 돌려서 기분 나쁘지 않게 말씀드렸는데 왜 그걸 과장님께 허락을 받냐고 화를 내면서 한동안 그 문제로 트집을 잡은 적이 있습니다. (저희 부서의 최종 결재권자는 과장님이시고 제 근무지와 선임부사관의 근무지가 떨어져있어서 과장님께 허락을 받은 상황이었습니.)</p> | <p>선임부사관: 아, 너 왜 벌써 체련복 입었어? 다음 주부터 아냐? 나: 아, 착용 기간은 다음 주부터인데 날씨가 너무 더워서 과장님께 말씀드리고 착용했습니다.(당시 생활관장이어서 병사 대표로 과장님께 말씀드려 허락을 받음) 선임부사관: 아, 내가 선부인데 왜 그걸 과장님한테 말해? 나: 아..... 일단 사무실에서 체련복 입는 사항 같은 것은 과장님께 허락을 받아야 할 것 같아서 말씀드렸습니다. 선임부사관: 일단 나한테 먼저 말해야 되는 거 아냐? 너 생활관장이라고 그렇게 멋대로 하는 거냐? 너가 선부야? 나: 죄송합니다. 작년에도 과장님께 말씀드리고 착용했던 것 같아서 그렇게 했습니다. 선임부사관: 작년은 작년이고.(작년에도 같이 근무했었는데, 별 지적이 없었음) 일 그런 식으로 할래? 나: 죄송합니다. 앞으로는 이런 일 없도록 하겠습니다. -며칠 뒤- 나: 김 중사님. 저희 내일 모레 사격 훈련인데 근무 조정 어떻게 하면 되겠습니까? 선임부사관: 그것도 과장님한테 물어보지, 왜 나한테 물어봐?(이런 상황이 몇 번 더 있었음)</p> |
|--|---|

● 군대 말투에 대한 인식 부족(압존법, 다나까체)

| | |
|--|--|
| <p>2015년 중반정도까지 모든 대담상황에서 병사는 ‘그렇습니다.’를 사용했다. 심지어 이름을 부르는 시에도 ‘그렇습니다.’를 사용했다.</p> | <p>간부: OO야! OO: 그렇습니다. 간부: 지시한 거 했냐? OO: 그렇습니다.</p> |
| <p>군 시절 내내 내가 속해있던 부대는 상급자(선임이나 간부)가 부르거나 지시할 시 “네”라는 대답을 하지 못 하게 하였고 무조건 “그렇습니다.”라고 대답해야했다. 각종 설문조사나 분대장이 되어서 분대장들끼리 간부면담에서도 ‘네’라고 간편히 대답하면 될 것을 굳이 길게 말해야 하는지 항의했으나 전혀 개선되지 않았다.</p> | <p>분대장 일동: 부실장님 저희 언제까지 그렇습니다. 써야합니까? 그냥 네라고 편하게 대답하면 되는데 굳이 길게 말할 필요를 없을 것 같습니다. 또한 상급부대에서도 네라고 대답하라는 공문이 있었는데 저희도 바뀌어야 하는 것 아닙니까? 부실장: 야. 그건 위에서 잘못 된 거야. 왜 “그렇습니다.”라고 하는지 알아? 위에서 말했을 시 제대로 된 응답을 했다는 의미가 있는 거야. 네라고 하는 것 보다가 “그렇습니다.”라고 말하는 게 훨씬 알아듣는 의미가 있잖아.</p> |
| <p>일과 중에 전체 방송으로 병사를 부르는 상황(2015), 후임병사가 선임병사를 부를 존대해서 부름, 영외자(부사관)에게 잘못을 지적당함</p> | <p>분대장 일동: 후임병사: (방송으로)XXX 병장님은 상황실로 외주시기 바랍니다. 영외자: (방송을 듣고) 영외자들 다 듣는 방송에서 병사들을 높여 부르면 되냐? 압존법 모르냐? 후임병사: 죄송합니다. (그 후로 방송으로 병사를 부를 때는 선후임에 관계없이 존대를 하지 않게 됨.)</p> |

| | |
|---|--|
| <p>압존법. 중대장이 소대장에게 전할 말을 나한테게 시켰다.</p> | <p>소대장: 00야. 중대장님께 전달드릴 사항 있다고 전해드려라. 나: (중대장실에 전화를 한다) 중대장님 ‘소대장님’께서 ~를 전달하라고 하셨습니다. 중대장: ‘소대장님’? 흠... (중대장에게 이야기할 때는 소대장 ‘님’ 이라고 높이면 안되는데 나한테는 모두 높은 분들이기 때문에 압존법을 쓰기가 항상 헛갈렸다. 대화 속 인물이 3명 이상을 넘어갈 때, 계급은 같은데 기수를 모를 때는 더 난감하다.)</p> |
| <p>막 자대 배치를 받았을 때 우리 부대에 김00 상사와 최00 상사가 있었는데 처음에 최00 상사가 ‘원사’ 인줄 알고 있었다. 또한 나는 김00 상사의 옆 자리에 앉아 있었고, 최00 상사와 통화하는 상황에서 문제가 발생한다.</p> | <p>(전화가 올린다.) 나: 교관실 이00 이병입니다. 무엇을 도와드릴까요? 최상사: 어, 나 관리계 최00 상사야.(원사로 잘못 알아들음). 김00 상사님 옆에 계시나? 나: 필승 네, 지금 김00 상사 옆에 있습니다. (전화 통화가 끝나고) 김상사: 야, 김00 상사가 뭐냐 김00 상사가. 존댓말 모르냐. 나: 아 죄송합니다. 저는 압존법 써야 한다고 알고 있어서...</p> |
| <p>2014년 중반 소대장이 처음 전임 온 시기. 소대장님과 밥을 같이 먹는 중에 소대장님이 주임 원사님보다 계급상 높으므로(나이가 30~40세 차이) 압존법에 의한 어려움이 있었다.</p> | <p>병사: 주임원사님이랑 같이했습니다. 소대장: 주임원사님? 주임원사가 나보다 계급 높냐? 병사: 죄송합니다. 주임원사랑 같이 했습니다.</p> |
| <p>간부들 사이의 압존법. 특히 싸가지 없는 초임 장교에게서 나타난다.</p> | <p>나: 000님(직책 - 계급은 소위), 취사반장님(중사)께서 찾으십니다. 장교: 뭐? 방금 뭐라 했냐? (실제로 계급은 소위가 높으나 군 생활이나 나이나 여러모로 존중을 받아야 하나 몇몇 싸가지 없는 초임 장교는 이런 식으로 땡장을 피운다. 물론 계급이 올라가면 장교나 부사관이나 서로 높이지만 초임 장교는 아닌가보다.)</p> |
| <p>상급자와 얘기하는 과정에서 압존법을 사용하지 않은 경우</p> | <p>A: B 상사님, 행정장님이 물건 가져다 왔다고 하셨습니다. B: 행정장? 어 그래. 그런데 행정장이 나보다 선배냐? A: 죄송합니다. 주의하도록 하겠습니다.</p> |
| <p>작업할 때 중사 부사관이 어떻게 작업을 진행해야 할지 몰라서 중대장한테 가서 어떻게 할지 물어보고 오라고 했는데 압존법을 사용하지 않아 혼이 났던 경우가 있다</p> | <p>나: 땡땡 중사님이 작업 어떻게 진행할지 알아보고 오라고 했습니다. 중대장: 땡땡 중사님? 나: 예 그렇습니다. 중대장: 중사가 높아 중대장이 높아? 나: 중대장님이 높습니다. 상사부사관: 그런데 왜 중사님이라고 해! 중사라고 해야지? 나: 죄송합니다.</p> |
| <p>행정보급관과 신입 중대장 사이에서의 호칭 문제. (짬이나 계급이나)</p> | <p>신입 중대장: ○○아, 결산하게 행보관 좀 오라해라. 나: 네! 알겠습니다. 나: 행보관님! 중대장님께서 찾으십니다. 행정보급관: 뭐? 이 새끼가 압존 똑바로 안 써? 중대장이 위야 내가 위야. 나: ...? 행보관님이 위십니다. 행정보급관: 그래 다시 해봐. 나: 행보관님! 중대장이 결산한다고 오시랍니다. 행정보급관: 그래. 앞으로 그만 식으로 하면 뉘진다. 똑바로 해.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>갖 자대 배치를 받고 근무에 투입되지 않았던 신병 시절 선임 부사관(하사)과 작업을 하던 중 실수를 했을 때의 상황이다.</p> <p>신병 시절의 나는 이 날 처음으로 “네?” 라는 말을 했다. 이 일을 겪고 나 또한 “네?” 라고 하는 후임을 보면 혼났던 것 같다. 이 상황에서 잘못된 점이 있다면 나는 일처리를 미흡하게 했다는 점이다. 그리고 “잘 못 들었습니다.” 라는 말 대신 네? 라는 말을 사용했다. 이처럼 같은 의미를 지닌 말이고 어느 하나 예외에 어긋난 것이 아님에도 불구하고 군대에서 관습적으로 사용하지 않는 말을 했다는 이유만으로 본래의 잘못은 뒷전이 되고 내가 사용한 언어에만 집중이 되어 혼이 난 것이다. 이때에는 혼나야하는 것이 맞다고 생각했지만 지금은 이것이 왜 그날 그렇게 혼나야 하는 상황인지 의문이 든다.</p> | <p>선임부사관: 야, 뭐하냐.... 장난하냐? 정신 안차려? 너 지금 뭐 하는 거야?</p> <p>나: 네?</p> <p>선임 부사관: 네? 지금 네? 라고 했냐? 너 선임들이 뭘 가르친 거야? “네?” , “잘 못 들었습니다.” 아니야?</p> <p>나: 죄송합니다. 너무 당황했습니다!</p> <p>선임 부사관: 하여간 요즘 신병들 진짜 문제 많아. 신병 때부터 그렇게 어리버리하면 너 후임들은 더 가관이겠냐. 앙?</p> <p>나: 죄송합니다.</p> |
| <p>전역 전 날 기쁜 마음에 후임들에게 고기를 사기 위해 당직사관 이었던 xxx중사에게 가서 부대 내 회관에서 가도 되는지 물어보는 상황이었다. 그리고 일반적으로 전역 전 날 이러한 것은 대부분의 당직사관이 허용해줬었다. 그런데 xxx중사는 당시 본인 기분이 안 좋다는 이유로 이를 거절하였다. 그런데 무슨 말만하면 개긴다느니 뭐한다느니 이런 게 만연해 있는 것 같다.</p> | <p>나: 충성! 당직사관님 저 내일 전역입니다. 그동안 감사했습니다. 다름이 아니라 오늘 저녁시간에 분대 후임들이랑 회관에서 마지막으로 고기 먹으러가도 되는지 여쭙 봐도 되겠습니까?</p> <p>(예전부터 ~해도 되는지 여쭙 봐도 되겠습니까? 라는 요상한 방식의 질문 방식이 원래 육군에 있었음)</p> <p>xx중사: 어. 안 돼. 오늘 기분 안 좋으니까 쓸데 없는 짓 하다가 걸리면 각오해라. 다른 애들한테도 전해.</p> <p>나: 에이~ 당직사관님. 지지난주 전역한 00는 허락해 주셨으면서.. 금방 다녀오겠습니다.</p> <p>xx중사: 아 안 된다고 임마. 한번만 더 말해봐.</p> <p>나: 아... 예 그럼 분대원들이랑 피엑스에서 냉동이나 먹고 오겠습니다. 충성!</p> <p>xx중사: 시발 내일 전역이라고 개기냐?</p> <p>나: 아, 아닙니다. 아쉬워서 그런 겁니다. 아닙니다. 죄송합니다.</p> <p>xx중사: 강. 조용히 있다 나가 새끼</p> <p>나: 예 알겠습니다. 충성! 고생하십시오</p> |
| <p>사고 상황을 간부에게 상황 설명 할 때</p> | <p>(차량 사고가 난 상황)</p> <p>간부: 어떻게 하다가 사고 난 거야?</p> <p>병사: 제가 후진을 하고 있었는데(요) 말입니다. 다른 차가 급하게 끼어들었습니다.</p> <p>(요자를 군대에서 쓰면 안 되기 때문에 다른 말로 대체해야 했는데 군대 내에서도 ‘~말입니다.’ 는 매우 어색한 표현이라서 -요를 대체할 만한 언어를 찾기 힘들었다.</p> |
| <p>이등병 때 근무지로 막 전입을 가서 부사관 자리를 청소하고 있는 상황</p> | <p>나: xxx 중사님 청소해도 되겠습니까?</p> <p>부사관: 뭐? xxx 중사님? 이 새끼가 미쳤나 여기가 육군인 줄 알아? 다시 한 번 불러봐 뭐라고 했냐?</p> <p>나: 그럼 어떻게 불러야 하는지 여쭙 봐도 좋습니까?</p> <p>부사관: (선임 병사에게) 신병 교육 똑바로 안 시켜?</p> |

● 낮선 군대 용어

| | |
|---|---|
| <p>군대에서도 시간이 지날수록 용어의 사용과 단어가 변화하였는데 군 생활을 오래 한 간부는 자기한테 익숙한 말을 사용하고 전입 신병들이나 신입 간부들은 변화된 용어를 숙지하길 원하기에 서로 지시하는 도중에 같은 것을 다르게 말해서 불편했던 모습을 봤습니다.</p> <p>수송병이 반장(하사)이 시켜서 2와 1/2T(K-511)을 가지고 오라는 지시에 수송관(상사)에게 찾아 갔던 상황입니다.</p> | <p>반장 : 민해병 수송반가져 K-511 몰고 와서 창고 앞에다 후진으로 주차 좀 시켜봐.</p> <p>민해병(일병): 예!</p> <p>민해병(일병): 담당관님 임판장이 두돈반 하나 몰고 창고로 가라는데 어느 거 가져가면 좋습니까?</p> <p>담당 : 육공? 그거 지금 세차중인데 세차 바로 끝나는 거 하나 가져가</p> <p>민해병(일병): (육공? 60호차<레토나>를 말하시는 건가?) 아니 60호차 말고 두돈반 가져가면 될 거 같습니다!</p> <p>담당: 아 그니깐 세차 끝나면 가져가라고</p> <p>민해병(일병): 아 예...</p> |
| <p>훈련병시절 각새가 뭔지 몰랐다(이발병과 닮은 외모로 교관에게 오해를 받음)</p> <p>(훈련소에는 부사관이 소대를 맡는 경우가 있음)</p> | <p>소대장(상사): 니가 우리소대 각새냐?</p> <p>나: 그렇습니다!</p> <p>소대장(상사): 오 나 머리 좀 깎아줘</p> <p>나: 네? 저는 머리를 깎지 않습니다.</p> |
| <p>하사와 작업을 하던 중 가라라는 단어를 알아듣지 못함</p> | <p>하사: 야, 가라치지 말고 똑바로 하라고</p> <p>나: 잘 못 들었습니다?</p> <p>하사: 뭘 잘 못 들어 가라치지 말라고</p> <p>나: 가라가 뭔지 모르겠습니다.</p> <p>하사: 대충대충 하지 말라고</p> <p>나: 예! 알겠습니다.</p> |
| <p>상병을 달고 다른 부대 수송부에 갔을 때, 전입 온지 얼마 안 돼 보이는 타 부대 사람과 행정보급관 사이의 대화</p> <p>일병쯤 돼 보여서 어느 정도 이해는 했을지도 모르겠지만 아래 후임병들은 무슨 말을 하는지 몰라서 의사소통에 문제가 있었던 것 같다. (무차별한 은어사용)</p> | <p>타부대(일병): 행정관님 여기 차량 세위도 되겠습니까?</p> <p>행정보급관: 아! 여기 제대로 나라시까라고 했잖아 평탄화가 안 되어 있는데 차를 무슨 수로 세워!</p> <p>타부대(일병): 그런데 말입니다. 부품 교체 하라는 것을 교체 했는데 영 시원찮은 것 같습니다.</p> <p>행정보급관: 야 이 새끼! 여기 봐봐! 이쪽하고 저쪽 아다리가 안 맞잖아 똑바로 안 해!!</p> |
| <p>부사관이 실무 근무 당시 업무를 지시하는 상황</p> | <p>부사관: NO.2 OP(레이더 작동수를 일컬음), G(중국어선) 1척이 지금 해통선(해상통계선) 0.4NM 월선 했으니까 상검망(상선검색망)으로 호출해서 월선 사유 물어봐.</p> <p>나: 네.</p> <p>나: 물어보니 콜라(기름)를 채우기 위해서 다른 G와 만난다고 합니다.</p> <p>부사관: 콜라가 뭐야?</p> <p>나: 기름 채운다고 합니다.</p> <p>부사관: 알겠어, 고마워.</p> |
| <p>이등병, 분과파내일 때 분과선임들과 작업을 나와서, 작업통제 간부(아무것도 모르는 이등병을 무시하는 듯한 억양과 행동-욕도 포함)</p> | <p>(삼을 들고 땅을 파다가.)</p> <p>나: (통제간부에게)제가 처음이라 그런데 이렇게 해도 되는 게 맞습니까?</p> <p>통제간부: 그렇게 하지 말고 이렇게 하란 말이야(삼을 들고 흙을 퍼 올리며) 이래서 째찌들이랑 작업 나오면 짜증난단 말이야</p> <p>(그 당시 전입 온지 얼마 되지 않아서 작업에서 뭘 해야 하는지도 모르겠고 우왕좌왕 하는 상황에서 통제간부에 째찌라는 말이 억양도 좋지 않았지만 공격적으로 말을 뱉는 탓에. 군대라는 특성 아래에서 대꾸도 한마디 하지 못했다.)</p> |

지휘 체계 등 구조적 문제

| | |
|--|---|
| <p>업무 시간에 사무실에서 타 대대 생활관 쓰레기통에서 우리 대대에서 전역한 병사의 쓰레기가 나왔다고 하며 청소를 타 대대 생활관에 청소 병력을 보내라는 전화가 걸려옴. 상사의 전화였는데 그 전화를 받고 어떻게 해야 할지 논의하는 과정에서 사무실에서 함께 일하는 하사와 의사소통에서 갈등이 생김</p> | <p>본인: 정하사님, 이상사한테 이렇게 전화 왔는데 그냥 썩으려고 합니다. 어차피 우리 부대 청소하는 구역도 아니고 쓰레기 버린 병사는 이미 전역했는데 우리 애들 왜 보내야 합니까. 하사: 야 그냥 보내. 이상사님이 보내라잖아. 본인: 아니 이거 그냥 이상사가 짜증은 나는데 풀 데 없으니까 우리한테 지랄하는 겁니다. 그냥 썩고 있으면 안 됩니까? 하사: 나 존나 난처해지니까 그냥 보내라. 본인:알겠습니다.</p> |
| <p>군대 자체가 계급 사회다 보니깐 불편해 하기 싫어도 계급이 높으면 불편해 지고 대답하는데 거부감이 들었던 거 같습니다. 그리고 이병들 집단 면담을 하기 전 병들 사이에 있었던 일들은 병들끼리 해결해야 한다고 선임들이 이병들한테 간부들한테는 아무 말도 하지 말라고 교육 하였습니다. 이병 시절 중대장님과 상담 할 때 중대장님이 편하게 말하라고 배려해 주셨지만 계급사회 구조에 적응하는 시기였기에 그게 쉽지가 않았습니다.</p> | <p>중대장: 너네가 우리 중대 막내잖아 너네가 힘들고 불편하면 밝은 병영이 아니야 너네도 너네 의사를 자신 있게 말해야 돼 뭐 불편한 거 있냐? 이병들: 없습니다! 중대장: 진짜 없어? 뭐 너네 인제사랑 아직도 남아 있고 그런 거 같던데 선임들이 이상한 거 안 시키디? 이병들: 없습니다! 아님니다! (그때 당장은 중대장 보다 선임들이 더 무서웠습니다.) 신이병: 중대장님.. 저희 지금 중대 생활에 적응하는 시기라 아직 어떤 점이 불편한 것인지 잘 모르겠습니다. 중대장: 그래 알았다 고충 있으면 언제든 나한테 찾아오고</p> |
| <p>2014년 병장시절 전술 훈련 중 나는 훈련 배차를 받았고 일정과는 다르게 당일 부대로 복귀하지 않게 되었다. 그래서 훈련지에 있던 간부(타 대대 중위)에게 부대에 전화 한통만 해달라 했는데 간부가 바쁘니까 나보고 알아서 전화하라 했다. 당시 같이 온 운전병들 중 최고 선임병이었던 나는 공중전화를 통해 부대에 전화를 했는데 부대의 당직사관이 이런 일은 병사가 아닌 훈련 담당 간부가 직접 전화해야 된다고 간부에게 다시 말하라고 했다. 그래서 간부에게 부대에 직접 전화해 달라했는데, 그 간부는 오히려 나한테 짜증을 내며 욕을 하였다. 부대 방침에 원래 갑작스런 외박운행은 간부가 직접 그 사실을 알려야 한다고 되어있다. 그런데 아무런 권한 없는 병사한테 뭘 요구하는 것인지 모르겠다. 그리고 왜 나한테 짜증을 내는지도 아직까지 이해가 가지 않는다.</p> | <p>훈련간부: 야 운전병들 모여봐. 야, 제일 고맙이 누구냐? 나: 충성! 병장 XXX입니다. 제가 최고 선임병입니다. 훈련간부: 야 니네 4명 내일 아침에 복귀해야 될 거 같다. 니네 부대로 데려갈 선탑자 없어서 니네도 강텐트에서 자라. 나: 예 알겠습니다. 그런데 XX 중위님, 갑작스런 외박 운행은 담당 간부가 직접 전화해야 한다고 행정보급관이 저희에게 교육했었습니다. 죄송한데 직접 전화 한통 부탁드립니다. 훈련간부: 야 저기 바로 앞에 공중전화 있으니까 강, 니가 해라 나 지금 바로 가봐야 돼서 일단 알아서 해라. 나: 예! 우선 제가 전화 해보겠습니다. (전화 후) 나: 야 애들이 XX 중위 어디 갔냐? 아 시발 행보관이 훈련담당 간부가 직접 전화해야 한다는데. 아 이 새끼 어디 갔지? 후임병들: 형! 개 아까 저기 텐트 들어가던데? (전역 얼마 안 남아서 다 형이라 불렀다.) 나: 아 시발 일단 알겠어. (그리고 텐트로 향했다.) 나: XX 중위님! 부대에 전화했는데 훈련 담당간부가 직접 전화해야 한답니다. 훈련간부: 아 이 새끼 존나 귀찮게 하네. 일단 기다려봐. (1시간 뒤) 나: (아 씨발 진짜 전화 한통 하면 될 걸 사람 존나 속 썩이네 중위 시발 나랑 동갑새끼가.) 나: XX 중위님 혹시 전화하셨습니다까? 훈련간부: 야 한다고 좀만 기다려봐 아 야 지금 한다. 니네 부대도 뭐 켈케 복잡하냐? 아오~ 나: 죄송합니다.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>훈련 시 분대장인 나와 초급 부사관과의 갈등, 훈련을 처음 하는 초급 부사관이 당황을 하여 입무 수행이 안 되었을 때.</p> | <p>나: 반장님, 저희 위치 옮겨서 입무 사격해야 합니다. 부사관: 아니야 아직 아무 말 없었어. 일단 대기하자. 중대장: 하나포, 안 움직여!!!! 너네만 뛰하는 거야? 똑바로 무전 대기 안 해? (반복... 초급 간부 장교들은 자부심을 가지고 있어 더 문제가 많음.)</p> |
| <p>운영과장(중위)가 새로 부임해서 업무를 숙지하는 기간이었습니다. 그 중 간단한 병사 관련 행정 처리 업무가 있었는데 보통 이전에는 감독관님(준위, 기수가 부대 내에서 가장 높았음)께 말씀드려 처리하던 업무였습니다. (감독관님이 기수가 높으셔서 보통 우리 부서가 가장 처리가 빨리 되었었음) 그런데 이 업무를 신입 운영과장님이 자신이 처리한다고 하셔서 우선 초반에는 운영과장에게 말씀을 드렸는데 처리가 잘 안 되는 상황이었습니다. 그래서 감독관님께 말씀 드리는 게 어떨까 돌려서 말했는데 자신의 업무인데 이걸 왜 감독관님께 말하냐며 화를 냈었습니다.</p> | <p>나: 과장님, 이번 달 저희 작전과 생활관 배차 신청서입니다. 운영과장: 응. 거기다 뒤. 내가 처리할게. 나: 아.. 근데 저희가 이번에 휴가자도 많고 월말에 훈련이 있어서 월초에만 가능할 것 같습니다. 운영과장: 그래? 원래 일정은 그 쪽(수송대대)에서 잡는 거 아니냐? 나: 일단은 그렇긴 한데.. 보통 감독관님이 말씀해주셔서 저희 일정대로 잡는 경우가 많았었습니다. 운영과장: 응, 일단 알았어. -머칠 뒤- 운영과장: XX야, 이번 달 배차 20일이다. 나: 아, 그 날에 휴가자도 많고 비행 훈련이라 근무자도 많아서 가용인원이 얼마 없습니다. 운영과장: 그래도 어찌겠어. 일정이 그렇게 나왔는데. 나: 저.. 감독관님께 말씀드리려면 안되겠습니까? 그 날 배차량이 많아서 만약 그 날에 배차하게 되면 시간도 많이 걸리고 애들이 많이 힘들 것 같습니다. 운영과장: 배차 신청은 내 업무인데 그걸 왜 감독관님께 말씀드려? 나: 아, 예. 그렇긴 한데 지금까지는 보통 감독관님이 도와 주셔서.... 운영과장: 됐어. 앞으로는 내가 처리할 테니까 배차 준비 잘해서 그 날에 해. (이후 몇 번 이런 상황이 반복돼서 애로사항이 많았고 다른 간부분들도 말씀드려서 다시 감독관님이 도와주심)</p> |
| <p>대대장의 지시로 주말에 제초 작업을 나가 있었습니다. 날이 더워 대대장의 지시로 군복 상의를 탈의하고 티셔츠만 입은 채 작업을 하고 있었습니다. 이에 감독관이 와서 군복을 다시 입고 작업을 하라고 지시했습니다. 대대장의 지시로 상의를 탈의했다고 말해보았지만 소용이 없었습니다.</p> | <p>감독관: 야 너네 뭐야. 왜 옷통 째어? 나: 필수! 병장 김○○(본인). 저희 대대장님 지시로 상의 탈의하고 작업하고 있습니다. 감독관: 대대장님이 그렇게 지시를 했어? 나: 예 그렇습니다. 감독관: 대대장님은 검열관들이 보면 어찌려고 그러서. 야, 너네 다 상의 입어 나: 지금 날이 더운데...저희 대대장님께서 상의 탈의 허락하셨지 말입니다. 감독관: 야 미쳤냐? 지금 뭐라고 했냐? 나: 죄송합니다. 감독관: 대대장이 군 생활 몇 년이나 했어. 난 30년 했어. 나: 죄송합니다. 감독관: 지랄하지 말고 빨리 다 쳐 입어라</p> |

나. 선임병과 의사소통 갈등 요인

● 일방적이고 고압적 언어 표현

| | |
|--|--|
| <p>계급이 높은 선임은 실제로 간부들보다 높은 영향력을 행사했습니다. 그래서인지 저희 제가 일병 3호봉 때까지는 저희 부대에 부조리가 심했습니다. (나중에 모종의 사건으로 모두 사라졌습니다만 그 당시는 동기 생활관임에도 불구하고 선임들의 폭행이 남아있었을 정도로 부조리가 심했습니다.) 그 때의 부조리 중 선임자에게 변명을 하지 말라는 관습이 있었습니다. 하지만 문제는 '변명'과 '설명', '항명'의 기준이 주관적이라는 것입니다. 그래서 의사소통 간 표현 하나로 분대장에게 열차려를 부여받은 적이 있었습니다.</p> | <p>김병장: 야 이거 왜 아직 다 안 끝났어? 필자: 취사장 전병장님께서 다른 일부터 먼저 하라고 해서... 김병장: 야, 니 직속선임이 누구야? 전병장이야?(해당 처부 선임자를 직속선임이라고 불렀음) 필자: 전병장님께서 김병장님께 따로 말씀하신다고 빨리 하라고 하셨습니다. 들으신 줄 알고 있었는데... 김병장: 야 지금 변명하는 거냐? 미쳤냐?</p> |
| <p>일병 때 제 맞선임이 있었습니다. 그 사람은 헬스를 매우 좋아하는 사람이었는데 후임병과 둘이 으쌰으쌰 하며 운동하는 것이 나름 로망이었나 봅니다. 하지만 저는 불편한 관계인 이 사람과 운동하기 매우 싫었으나, 선임이기 때문에 어쩔 수 없이 매일 운동을 따라갔습니다. 그렇게 3주 정도 지나고 나니까 제 스트레스가 극에 달했고 나름 신중하고 예의 바르게 운동을 하기 싫다고 말을 했으나, 이 한마디로 인해 제 군 생활이 매우 꼬였습니다.</p> | <p>나: 저.. 김 상병님 상병: 어, ○○야. 운동 갈 준비해라 나: 사실 제가 말씀드릴게 있어서.. 상병: 어 뭔데 나: 저 그냥 운동 같이 안 하는 게 나을 것 같습니다. 일과 후에 생활관에서 쉬는 게 나을 것 같기도 하고 이렇게 매일 운동하는 것보다 그냥 제가 하고 싶을 때 가는 게 나을 것 같습니다. 상병: 뭐? 지금 장난하나? 니 운동하고 싶다매? 그래서 데려가 주니까 뭐 소리고? 나: 예. 그렇긴 한데 이렇게 날마다 같이 가는 것 보다 저는 혼자서 운동 하고 싶습니다. 진짜 죄송합니다. 상병: 뭐? 시발 그럼 너 이제부터 체단실(체력 단련실)에서 나 마주치지 마라. 니 앞으로 운동하러 오면 뒤진다. 니가 분명히 안한다고 했지? 나: 아 그게 아니라.. 저는 그냥 제가 하고 싶을 때 혼자서 하고 싶습니다. 상병: 시발 그제 뭐 소리고 나랑 같이 하기 싫다고? 시발 선임이 같이 하자하면 하는 거지 뭐 개소리야 나: 아.. 상병: 아?? 뭐? 띠꺼워? 나: 아닙니다. 상병: 알았어. 꺼지라 임마. 나: 예</p> |
| <p>취사장에서</p> | <p>선임: 막내들 지금 거기서 뭐하는 거야. 이거 안 해? 나: 죄송합니다. 지금 바로 가겠습니다. 선임: 나도 막내 때 다 했던 거야. 니네도 해야지.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>같은 처부 선임병과의 대화</p> | <p>(수능 성적과 관련된 선임병의 자격지심 때문에 따로 혼자 불러가서 한 소리 듣는 중) 너 서울대 다닌다고 해봤자 나랑 수능 문제 몇 문제 차이도 안 나는데 뭐 그렇게 잘난 줄 아니? 미쳤냐? 나: 아닙니다, 그렇게 말 한적 없습니다. 선임: 뭐가 아니야. 저번에 수능 몇 문제 틀렸냐니까 연대, 서강대만큼 틀리면 못 간다고 했잖아.(혼자 대화 내용을 오해함) 나: 아닙니다. 선임: 좀 잘해라. (적극적으로 반박을 못하는 지위를 이용해서 고압적인 분위기 형성)</p> |
| <p>일 진행에 차질이 있어 선임과 갈등을 겪음.</p> | <p>A- 이거 일처리 이렇게 하라고 누구한테 배운 거냐? B- A- 내가 너보다 계급이 되고, 쌓이 되고, 나이가 되는데 뭘 그리 잘났다고 그러고 있냐? B- 죄송합니다.</p> |
| <p>선임들은 자기들이 막내 때 힘들었고 자기들도 당했기에 막내들이 좀 더 빠릿빠릿하고 많은 일들을 하기를 원했습니다. 그래서 일 이병들의 의사와는 상관없이 눈치를 주는 것이 많았습니다. 중대에서 작업하기 전 작업원을 뽑을 때의 상황이었습니.</p> | <p>당직분대장(병장): 대대 연병장 작업원 5명 중대 입초 앞 보고 (정적이 흘렀습니다.) 김상병: (웃으면서) 박해병님 막내들 기합 존나 빠진거 아닌지 알고 싶습니다? 박병장: 아 뭐 허냐 나다 싶으면 뛰어나가라 일, 이병들: 이병! 2##@# 일병 1@## 당직분대장(병장): 그대 너네냐? 후달리면 나와야지 너네도 조금만 참아라. 시간 급방 간다.</p> |
| <p>주말 개인정비 시간, 사지방을 먼저 쓰겠다는 선임병의 요구에 후임병이 거절을 하여 소위 '집합' 이 결린 상황에서, 최고 선임병이 후임병들을 모아놓고 말하는 과정에서, 평소 행실이 매우 바르지 못한 스물 한 살의 선임병이 후임병의 잘못을 지적하며 스물 일곱, 여덟 살의 후임병을 포함한 여러 후임병을 모아놓고 일장연설을 늘어놓는데, 선임병의 그러한 행태에 매우 반감이 일어남</p> | <p>선임병: 야, 너네들 진짜 똑바로 좀 해. 나는 맨날 버스 운전하느라 밤늦게 오고 쉬지도 못하는데 내가 사지방 좀 먼저 쓰겠다는 게 그렇게 꼬은 일이나? 어? 야 솔직히 우리 때는 선임들 끝날 때까지 사지방 이용도 못했어. 근데 지금은 아니잖아. 고생하고 와서 주말에 사지방 좀 쓰겠다는데 진짜 나 무시하냐? 본인 등: 아닙니다. 선임병: 진짜 똑바로 해. 너희들 이렇게 해서 사회 나가서 어떻게 살려고 하냐? 군대에서 선임한테도 제대로 못 하면서 사회 나가서 어떻게 할 거냐고. 여기서 똑바로 배우고 가. 정신 좀 차려. 본인 등:</p> |
| <p>주말 개인정비 시간에, 종교 활동이 남았는데도 불구하고 강제로 부대로 복귀시키려는 선임병과의 의사소통 과정에서, 주말에 종교 활동 참석 차 교회에 갔는데, 남은 종교 활동 시간에도 불구하고 군중병이었던 선임이 귀찮다는 이유로 모두 복귀시키려고 하는 의사소통 상황에서 어쩔 수 없이 동의하게 되어 기분이 나빴음.</p> | <p>선임병: 야, 니들 오후 활동 하지 말고 그냥 가라. 귀찮으니까. 집사 : 왜 애들을 보내려고 해? 선임병: (무시하며) 빨리 복귀하라고, 알았어. 몰랐어? 본인 등: 알겠습니다! 집사: 아, 왜 그러는거야? 도대체... 선임병: 애들 빨리 복귀시켜야지 아니면 귀찮아요. 다들 불만 없지? 본인 등: ...없습니대! 선임병: 표정이 안 좋다? 불만 있으면 얘기해봐. 본인 등: 아닙니다! 선임병: 그래, 너네들이 가고 싶다고 한 거다.</p> |
| <p>분대장 취임식 당시 선임분대장과 의사소통의 과정이 잘못되었다. 상대방과의 의사소통을 하지 않고 자신의 계급과 말에서 의사소통의 우위를 점하며 행위를 강제로 끊었다.</p> | <p>본인: 최병장님 저 분대장 활동일지 그냥 쓰면 됩니까? 최병장: 어, 맞아. 그런데 그거 읽어 버렸어. 본인: 아 어디에 숨겼습니까...? 최병장: 찾고 보고해라 뒤지기 싫으면</p> |

| | |
|---|--|
| <p>흔히 말하는 ‘나 땀 이랬는데~’ 류의 발언 때문에 선임과의 의사소통이 어려웠던 기억이 난다. 과거에 존재했던 악폐습을 근거로 편해졌다고 후임(저를 포함한)을 혼낼 때마다 그 악폐습 자체에 대해 모르니 전혀 공감이 되지 않아 고개만 끄덕이던 기억이 난다. 지금 기억이 나는 상황은 청소를 하는데 절차를 어겨서 그 생활관의 최고선임에게 혼날 때의 상황입니다.</p> | <p>선임: 마 청소를 뭐 그때구로 하노, 나? 맞선임한테 안 배웠나. 밑썰(빗자루로 바닥 쓸기)할 때에는 원창문 오른 창문열고 생활관 문 연 다음에 의자 다 빼고 침상 밑에 있는 거 빼고 쓸고 다시 넣고 하는 거 안 배웠나. 그리고 선임들이 TV 보고 있는데 봉신 같이 그 앞에서 왔다갔다 거리기만하면 바닥이 깨끗해지노? 나: 죄송합니다.(시킨 대로 한다) 선임: 나 때는 두더지고 재떨이고 XX고(두더지는 쓰레기를 전부 바닥에 펼쳐놓고 후임병들이 두더지처럼 쓰레기를 파헤쳐가며 분리수거를 하는 악폐습인데 제가 몇 번 하고 사라졌는데, 아마 저는 해보지 않을 걸로 오해한 것 같습니다. 재떨이는 금연구역에서 선임이 담배를 피우고 나면 들기지 않기 위해 후임이 바로 나와서 재를 치우는 거라고 나중에 알게 되었습니다. 몇 개 더 악폐습 이름을 말했는데 그건 기억이 안 나서 XX로 표시했구요.) 다 했는데 이들은 이게 뭐 힘들다카노. 나: (선임이 방금 말 한 것이 뭘 말하는지 모르지만, 힘들었다는 뜻인 건 알기에) 죄송합니다.</p> |
| <p>1년 선임이 자신의 근무를 빼달라고 전화를 통해 이야기하는 상황</p> | <p>선임: 어, 난데. 내가 오늘 몸이 좀 안 좋아서 그런데 근무 좀 빼줘. 후임: 000 병장님, 지금 애들이 다 나가있어서 일단 나 오시킨 하셔야 합니다. 선임: 아, 왜 몸이 안 좋다는 데 일 시킬 거야? 그렇게 나랑 일하고 싶어? 후임: 그게 아니라, 지금 상황이... 선임: (말 끊으며) 진짜 못됐네. 여튼, 난 못가니까 알아서 해.</p> |
| <p>근무 중에 선임병의 부당한 갈굼과 강한 언사가 의사소통 과정에서 갈등이 있었습니다.</p> | <p>선임: 야 너 이리 와봐. 후임: 일병 XXX! 선임: 뭐하냐? 내가 점심 먹고 왔으면 알아서 눈치껏 차를 타 와야 하는 거 아니냐? 후임: 아.. 죄송합니다. 선임: 죄송하다 할 시간에 빨리타와. 애가 센스가 없어 센스가.. 후임: 죄송합니다...</p> |
| <p>선임병이 부득이한 일을 시킬 때 거부하지 못함.</p> | <p>A-이것 좀 너가 해주라. B-지금 하고 있는 일이 있어서 이것만 하고 바로 하겠습니다. A-이것도 금방 끝나니까 일로와. B-이거 급한 일이라고 금방 처리해 달라고 해서 이것만 끝내고 가겠습니다. A-선임이 우습냐? 오라면 올 것이지 뭘 말이 많아.</p> |
| <p>일병 초기 시절, 저보다 무려 12달 앞서서 군대에 들어온 아버지 기수 선임이 있었습니다. 그 선임은 흔히 말하는 뽕끼와 이상한 심부름 시키는 선임으로 유명했습니다. 일을 너무나 안 해서 이 사람에 대한 불만이 극에 달했을 때, 이 선임이 자신이 행군 때 쓸 예비용 팬티와 런닝이 필요해서 그런데 생활관까지 가서 가져오라고 했던 일이 기억이 납니다. 다른 사람들은 모두 미리 가져왔던 팬티와 런닝을 자신이 까먹고 안 가져와놓고, 후임에게 걸어서 30분 걸리는 생활관까지 갔다 오라는 이 사람이 너무 어이없었으나, 속으로만 삭히고 묵묵히 갔다 왔던 기억이 납니다.</p> | <p>병장: 야, ○○야, 일투 와봐 나: 예 알겠습니다. 병장: 야 너 팬티랑 런닝 가져왔어? 나: 예 가져왔습니다. 병장: 야, 쓰벌. 나 안 가져 왔는데.. 나: ... 병장: 야 너 좀 따 점심시간 할 거 있어?? 나: 없습니다. 병장: 뭐 시키려는지 알지? 나: ㅎㅎㅎ 예 알겠습니다.(속으론 개 빠침) 병장: 야, 니 표정관리 안하냐? 빠쳐? 야 음료수 사줄게 나. 아닙니다. 괜찮습니다. 병장: 그래, 임마. 원래 막내 때는 이런 거 다 하는 거야. 나는 막내 때~~~~어찌고 저찌고~~</p> |

| | |
|--|---|
| <p>일과 끝나고 병사들끼리 축구를 한 후에 그 날 축구를 잘 못한 선임이 후임 병들을 괴롭힌 상황</p> <p>이 때 후임들은 축구가 끝난 후에 구보를 나간 상황이었는데 다른 병사를 시켜서 3km 멀리 떨어진 곳 까지 뛰어서 찾아오게 한 다음에 올 때도 뛰어서 오라고 하였다.</p> <p>선임은 후임의 말을 들을 생각을 하지 않았다. 무슨 말을 하면 할수록 자신이 논리적이 못 하더라도 오로지 계급만을 이유로 후임들을 대우하지 않고 자신의 잘못도 인정하지 않았다. 오로지 후임들은 죄송하다는 말만 할 수 있었다. 이 날 선임이 화가 난 이유는 아직도 모르겠다. 단지 그 날 자신의 기분이 안 좋아서 그런 것 같다. 대화에 어느 정도 중량이 있기는 하지만 더 많이 우리를 협박하고 결국은 자신에게 굴복시키려고 하였다. 이처럼 군대에서는 계급이라는 것을 무기로 선임병들이 후임병들에게 부당한 언행을 하여도 후임들은 죄송하다는 말밖에 할 수 없었다.</p> | <p>선임: 내가 뛰어오라니까 왜 이제와? 내 말이 아주 우습지. 축구 할 때도 그렇고 내가 지금 뛰어오라고 했는데 지금 30분이 넘도록 안 오냐?</p> <p>후임: 죄송합니다.</p> <p>선임: 아니, 너네 요즘 군 생활 재밌냐? 선임들 다 같이 운동하는데 너네들끼리만 히히덕거리고 아주 군 생활 편하지? 내가 더 편하게 해줄까?</p> <p>후임: 아닙니다. 저희가 ○○○병장님 보고 우습게 대한 적도 없고 지금 같은 경우 애들도 다 같이 운동하고 힘든데 이 시각에 3km 넘는 거리를 뛰어오라고 한 건 좀 무리한 상황이지 않습니까?</p> <p>선임: 너 지금 말대꾸 하나? 왜 선임이 말하면 바로바로 죄송하다고 머리 조아리지 않고 말대꾸만 해</p> <p>후임: 저희가 평소에 잘못을 인정하면 죄송하다고 하지만 지금은 너무 부당하지 않습니까?</p> <p>선임: 너 몇 월 군번이야? 너 지금 계급 뭐야? 너 지금 상병이야 상병이면 애들 관리나 똑바로 하고 선임들 챙겨야지 선임한테 대드냐? 너 때문에 애들 다 같이 집합 당하고 미사리 시켜줘(생활관 전체 대청소)</p> <p>후임: 아닙니다. 죄송합니다.</p> |
| <p>간부들에게 혼나고 별로 청소를 하는데 괜히 후임들에게 화를 낸다.</p> | <p>선임: 아 이거 왜 이렇게 더러워 야 애새끼들 불러 모아 너네 평소에 청소를 어떻게 하면 여기가 왜 더럽냐?</p> <p>후임들: 죄송합니다. (평소에 청소를 제대로 해놓았다.)</p> <p>선임: 하여간 빠져가지고 너네 좀 있다가 보자</p> |
| <p>불시 훈련상황에서 분대장급 선임병과 대처방법을 놓고 벌어진 갈등</p> | <p>(A라는 상황이 발생했을 시, Manual대로 한다면 a라는 대처방법이 있는 상황. b는 틀린 대처방법)</p> <p>선임병: 야 지금 상황이 A니까 b 상태로 준비해!</p> <p>나: a 아닙니까? a가 맞습니다!</p> <p>선임병: 이 새끼야 훈련인데 정신 안 차릴래? b대로 해! b가 맞아!</p> <p>나: ... 알겠습니다</p> |
| <p>김상병이라는 아주 악질 중에도 악질이 한명 존재했는데 이유도 없이 집합을 해서 후임병들에게 욕설과 잔소리를 해대었다. 그 순간 화가 나서 저항을 했다가 선임에게 찍혀서 불변을 당했다.</p> | <p>김상병: 야, 니네 장난 하나? 지금? 응? 내가 몇 번 말해 몇 번. 식판 똑바로 닦으랬지? 인사 크게 하랬지? 목소리 크게 내랬지?</p> <p>나를 비롯한 일병과 이등병: 김상병님, 실례지만 김상병님 말씀대로 식판도 똑바로 닦고 인사도 크게 하고 목소리도 크게 냈는데 도무지 무엇이 문제인지 잘 모르겠습니다. 거기다가 매일 같이 밤마다 집합하시는 건 분명히 군대 법규상 어긋나는 일 아닙니까?</p> <p>김상병: 어쭙, 이것 봐라. 말대답을 해 감히? 이 새xx가 장난하나 지금 나랑. 너만 따라와라.</p> |
| <p>축구를 하던 도중 공을 주워오지 않았다는 이유로 병사들 앞에서 욕설을 해대서 기분이 굉장히 나빴다. 분명 좋은 말로 타이릴 수도 있었는데 험한 소리를 해서 분위기를 얼음장처럼 차갑게 만들었다. 계급이 높아서 막 실세를 취어 권 병사가 일으킨 일이었다.</p> | <p>박상병: 야, 니네 왜 족구공 안 주워오냐? 응? 주워오는 시늉이라도 해야 되는거 아니냐? 너네가 안가면 내가 가리? 응? 이것들이 군대 거꾸로 돌아가는 상황을 자꾸 연출하네. 이 개xx들이.</p> <p>나를 비롯한 일병과 이등병: 예, 지금 당장 주워오겠습니다. 가져왔습니다. 족구공.</p> <p>박상병: 꼭 욕을 해야 알아듣겠냐? 좋은 말 하면 못 알아들어? 너희 귀 없어? 사람 아니야? 시x. 앞으로 똑바로 해라</p> |

| | |
|---|--|
| <p>일병시절 군대 선임이 선임에게 담당된 일을 나와 내 동기에게 시켰고 우리는 그 일을 다 하였으나 사소한 실수가 있었다. 선임은 우리들을 꾸짖었고 나와 내 동기는 이에 반발했다. 선임은 우리가 반발하자 더욱 험한 말을 하였고 그렇게 상황이 끝난 후 그 선임이 내게 찾아와서 사실 내 동기가 너무 기가 살아서 기를 죽일려고 일부러 화낸 거라고 너까지 휘말리게 해서 미안하다고 하였다.</p> | <p>선임: 야, 니 이거 cd(안보교육 용)순서가 잘못되었어? 6.25전쟁 1편과 2편 순서가 바뀌었잖아. 똑바로 안 해? 너네 이것도 못해? 나: 너무합니다. 원래 xxx상병님이 해야 할 일인데 저희가 해드린 것 아닙니까? 그리고 그렇게 큰 실수도 아닌데 왜 저희에게 이렇게 심한 말은 하시는지 모르겠습니다. 선임: 그래서 니들이 잘했다는 거야? 니가 그렇게 잘났어? 동기와 나: 죄송합니다... (한참 후) 선임: (나에게) xx야 미안하다. 내가 xx(동기) 개 기 죽일려고 일부러 그랬어. 아 너 왜 가만히 있어야지 왜 거기서 그랬어. 아~~~ 나: ...</p> |
| <p>무기 정비 상황에서 선임 정비병을 보조하던 중의 갈등</p> | <p>선임병: (볼트를 반대로 조이면서) 아 씨발 이게 왜 안 되지? 나: 저.. O병장님, 볼트를 반대로 조이신 것 같습니다. 선임병: (몽키스캐너 던지며) 야 이 새끼야, 니가 이거 다 알아? 그럼 니가 해. 씨발놈아. 나: ...</p> |

● 언어폭력(욕설, 인격모독 등)

| | |
|--|--|
| <p>함께 작업을 하던 선임과의 의사소통 과정에서 갈등이 있었습니다.</p> | <p>나: 박병장님! 왜 자꾸 일 안하십니까 박병장: 아 잠깐 쉬는 거잖아. 좀 봐주라. 니도 병장이니까 적당히 시간 때우다 가자 그냥. 나: 그러면 후임들이 더 힘들지 않습니까. 그냥 적당히 자기가 맡은 일만이라도 하다 가십시오 좀. 박병장: 아니 이 새끼가 듣다보니까 어이없네. 야, 니가 그렇게 잘났냐? 여기 군대고 나 니 선임이야 이 새끼야. 니가 일 잘하고 그래서 간부나 후임들한테 잘 보이는 건 알겠는데, 뭐 어찌라고 여기 군대라고 깎치지 마라. 나: 계급 높은 게 뭐 벼슬입니까? 그 계급 달 때까지 후임 애들보다 일 못하는 게 더 이상한 거 아닙니까? 아니 아 뭘 다나까야 미친 야 이 새끼야. 넌 선임대우 받을 필요도 없는 새끼다 일로 나와 봐 새끼야 (주변에서 후임들이 말림.) 박병장: 아니 내 말은 하 참나 저 새끼 완전 미친놈이네.....(슬그머니 멀리 도망감)</p> |
| <p>처음하는 작업이라 일을 배워야 하는 상황인데 가르쳐 주지 않고 욕설과 함께 알아서 배우라는 상황. 선뜻 질문하기가 어렵다.</p> | <p>선임: 00아 1지대 전화가 끊겼단다. 성병이 데리고 선 깔고 와. 후임: 저 .. 1지대 작업은 처음이라 선 작업을 어떻게 해야 할지 모르겠습니다. 선임: 이 병신아 넌 내가 다 가르쳐줘야지만 일하냐? 내가 일할 때 안보고 뭘했어? 선임이 일하는데 구경만 하고 있었냐?</p> |

| | |
|--|---|
| <p>일병 4호봉이던 시절 본대의 서열 2번째였던 상병 5호봉 선임이 저녁점호가 끝나고 자기 아래 후임들을 불러놓고 털기 시작했다. 그 때 나는 다음날 새벽 5시에 대전으로 가는 장거리 배차가 있었고 12시 전에는 잠에 들어야겠다는 생각에 선임에게 이만 자야겠다고 말했으나 오로지 자기보다 후임이라는 이유로 이러한 사정은 고려하지 않은 채 밤 새 육만 먹어야 했다.</p> | <p>(10시부터 나와 내 동기들이 다 모여서 털리기 시작한 지 2시간쯤 지나던 찰나였다) 나: xxx 상병님. 정말 죄송합니다. 앞으로 제가 후임관리 제대로 하도록 하겠습니다. 상병: 시발 몇 번째냐? 니 맨날 그렇게만 말하고 배차 나가서 쳐 놀다오면 그만이지? 니가 1달 있다가 사단장운전병으로 간다고 존나 대충하는데 내가 니 존나 좇 되게 할거야. 심새끼야 나: 정말 죄송합니다. 저는 나름대로 최선을 다하고 있는데.. 그나저나 xxx 상병님 저 내일 새벽 5시 장거리 배차라 최소 4시간은 자야할 것 같습니다. 내일 다시 불러주시면 안되겠습니까? 상병: 뭐? 뭐라 했냐? 선임 말하는데 말 끊고 쳐 자겠다 이거냐? 아 나 이 시발새끼 어이가 쳐 없네. 시발 내일 한번 잠 안자고 배차 나가봐 시발놈아! 나: 아 그런 의미가 아닙니다. 정말. 혹시나 졸음운전을 할까봐 걱정돼서 말씀드린 겁니다. 정말 죄송합니다. 그런 의미가 아닙니다. 상병: 야 시발 니 밑으로 다 깨워 오늘 좇 됐어 아주 그날</p> |
| <p>야간에 탄약고 근무 중 선임과 이인일조로 들어가서 선임은 취침을 하고 있다가 순찰간부에 의해 걸렸을 때</p> | <p>최 상병: 나 잘 테니까 간부 오면 빨리 깨워라. 김 일병: 알겠습니다. (김 일병이 왼쪽을 보고 있다가 오른쪽에서 순찰간부가 와서 최 상병, 자고 있다가 걸리고 간부의 꾸지람 뒤에 상황) 최 상병: 야 이 시x 그것도 하나 못 보냐? 눈 없어? 아 오! 너 때문에 휴가 짧리게 생겼잖아. 김 일병: 죄송합니다. 다른 쪽 보고 있다가 뚫렸습니다. 죄송합니다. 최 상병: 병x아 그냥 조용히 있어라 죽어 버리고 싶으니까.</p> |
| <p>다른 사람들에게 나의 안 좋은 점과 욕을 하는 선임과의 갈등.</p> | |
| <p>화기소대에서 중대본부로 스카웃이 된 이후, 사사건건 시비 걸고 화를 내고 인격 모독을 하는 선임이 생김. 참다 못해 그 선임과 크게 언쟁을 벌인 후에 서로 말이 없어져 중대 업무에 차질이 생기는 경우가 생김. 중대장이 화해를 시키기 위해 중대장실로 부름.</p> | <p>중대장: (과자를 한 보따리 사서 풀어놓은 뒤) 나 나가 있을 테니까 너네 둘이 알아서 풀어. 나: 솔직하게 말씀드리면, 제가 대든 점에 대해서는 죄송하게 생각하고 있습니다. 하지만, 매번 제가 잘 못하지 않아도 화를 내시고, 대놓고 싫어하시는데 그 이유가 궁금합니다. 선임: 너한테 개인적인 감정은 없어. 니가 솔직하게 얘기했으니까 나도 솔직하게 얘기할게. 나는 군 생활하면서 니가 생각하는 것보다 엄청 많이 맞았어. 그렇게 힘들게 군 생활을 했는데, 너처럼 오자마자 이쁨 받고 편하게 군 생활하는 게 보기 싫었을 뿐이야. 너 뿐만 아니라 다른 사람이 그랬어도 나는 똑같이 대했을 거야. 나: 그건 안타까운 일이지만, 그 때 받은 고통을 다른 후임들에게 물려주는 것은 아닌 것 같습니다. 선임: 나도 아는데, 나도 사람인지라 보상심리가 생겨서 어쩔 수 없는 거 같아. 고칠 수 있을지는 모르겠어. 나: 그래도 이렇게 얘기라도 들어보니까 어느 정도 이해는 되는 것 같습니다. 저도 앞으로 더 잘하도록 노력할 테니 ◆◆ 상병님도 조금 좋게 봐주셨으면 좋겠습니다.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>2013년 5월 이병 때, 신참놀이 상황에서 000상병이 대령이신 아버지를 걸고 넘어졌을 때 겪은 갈등</p> | <p>상병: 툭. 나 : 이병 000! 상병: 오 새끼. 그래도 기본은 돼 있네? 나 : 예 그렇습니다. 상병 : 뭐하다 왔나? 나: 대학 다니다가 왔습니다. 상병: 시발, 대학물 먹었냐? 난 고퇴라. 미안. 나: 아닙니다. 상병: 미안하다면 미안하다는 거지. 니 멋대로 아니야? 나: 상병: 빠진 새끼. 아버지 뭐하시냐? 나: 군인이십니다. 상병: 오. 뭘테? 나: 육군 대령이십니다. 상병: 하 개새끼. 아빠 뺨으로 존나 편한데 왔네. 나: 그런 거 아닙니다. 상병: 야. 니 모르는 사이에 다 손 쓴 거야. 요즘 다 그래. 나: 아닙니다. 저희 아버지 그러시지 않습니다. 상병: 새끼가 그런 거라고! 또 지 멋대로 아니라고 하네. 뒤질래? 나: 아닙니다. 상병: “아닙니다.” 밖에 할 줄 몰라? 또라이야? 니네 아버지가 그런 거라고. 나: 아닙니다. 상병: (쩍) 야, 아닙니다. 이거 한번만 더하면 뒤진다. 너 존나 구르는 거. 알겠냐? 나: 예 알겠습니다. 상병: 그래서 너 여기 보낸 게 아버지 맞지? 나: 상병: 썰냐? 나: 아닙니다. (씩씩씩씩) 나: 죄송합니다. 상병: 미친놈, 아버지 군인인데 아들새끼 존나 폐급이네. 너 찍힌 줄 알아. 우리 소대 오면 죽인다.</p> |
| <p>점호 전 청소시간에, 밀대로 복도 청소를 하고 있는 상황에서, 선임의 언어폭력에 어려움을 느끼는 상황</p> | <p>선임: 야 이 새끼야 본인: 예, 이병 XXX 선임: 바닥이랑 섹스하냐? 본인: (말의 의도를 파악하지 못하고) 잘 못 들었습니다? 선임: 바닥을 뽀뽀 문질러 닦아야지 왜 애무하고 지랄이나 본인: (말의 의도를 파악하였지만 성적 희롱과 언어폭력에 기분이 상한 상태로) 아... 예 알겠습니다, 뽀뽀 문질러 닦겠습니다.</p> |
| <p>상황실 내부에서</p> | <p>선임: 좋아? 나: 죄송합니다. 선임: 선임들도 안 즐고 근무하는데 니는 좋아? 나: 죄송합니다. 안 즐겠습니다.</p> |

| | |
|--|---|
| 상황의 앞뒤를 판단하지 않고 무조건 혼내는 의사소통이 어려움이었습니다. | <p>선임: 야, 너 일로 와봐. 후임: 일병 xxx! 선임: 미쳤나? 후임: 예? 아.. 죄송합니다. 선임: 뭐가 죄송한지는 아냐? 후임: 잘 모르겠습니다. 죄송합니다. 선임: 뭔지도 모르고 뭐가 죄송한데 이거 너가 했다면 애가 그러던데 후임: 아.. 그거 제가 아니라 000 일병이 했습니다. 선임: 아 그래? 알았어. 그럼 가서 000 불러와. 후임: 넵 알겠습니다.</p> |
| 체력시간에 선임과 타구를 칠 때 내가 선임을 이겨서 화를 내는 상황. | <p>나: 제가 이겼습니다! 선임: 아 시발 후임새끼가 눈치껏 저야 하는 거 아냐? (타구채를 던지며) 나: 죄송합니다..</p> |
| 일병시절 통신계원으로 근무 중 통신계원의 업무가 많아 간부의 지시로 일반 근무에 자주 투입되지 않았다. 그 당시 일반 근무에도 인원이 부족해 다른 분대원들도 내가 빠지는 것에 반감이 많았고 선임병들이 부족한 근무 인원 때문에 불만이 많았다. | <p>선임병: 야, 오늘도 근무 안 들어오냐? 나: 그렇습니다. 부실장님이 통신 작업하러 하셨습니다. 선임병: 아냐, 너 언제까지 작업하는데? 나: 저도 잘 모르겠습니다. xxx상병님(같은 통신계원)이 작업량이 많아 한 달 정도는 결릴 것 같다고 합니다. 선임병: 그렇다고 그렇게 근무를 쳐 빠지면 되겠냐? 너 통신 한다고 근무 빠지면서 뒤에서 꿀 빨고 있는 거 내가 모를 것 같아? 나: 아닙니다. 통신작업이 더 힘듭니다. 저도 차라리 근무 좀 들어가고 싶습니다. 선임병: 아 x발 나한테 말대꾸하는 거냐? 나: 죄송합니다.</p> |

● 공감과 경청의 자세 부족

| | |
|---|---|
| 내 동기 김이병은 축구하는 것을 싫어했는데, 엄병장이 축구를 하자고 제안하는 상황. | <p>엄병장: 야, 형준아 오늘 일과 마치고 축구 한 판 하자. 김이병: 아... 저... 엄병장: 왜 하기 싫어? 하기 싫으면 안 해도 돼. 김이병: 아.. 그럼 안 하겠습니다. (그런데 이 말을 들은 황일병이 생활관에서 김이병에게 축구 할 것을 권유한다. 선임한테 밀 보여서 좋을 것 없다는 식으로...) 김이병: 저 엄병장님, 저 축구하겠습니다. 엄병장: 뭐? 장난 치냐? 아까는 축구하기 싫다며. 내가 우습냐? 김이병: 아, 저 축구하기 싫다고 한 게 아니라... 엄병장: 아까 하기 싫다고 말했잖아</p> |
| 자대배치 받은 지 얼마 안 된 때(2014), 근기수 생활관이었는데 병장생활관이 우리생활관(일병)과 바라보고 있는 구조였다. 취침시간 직전에 오해가 생김 | <p>소등시간 전이 미리 불을 끄, 동기 중 한명이 책을 보기 위해 불을 다시 켜, 자고 있던 선임이 소등시간 지나서 불을 켜는 것으로 오해하고, 와서 동기를 혼냄 선임: 야 누가 불 켜냐? 동기들: (당황) 선임: 누가 불 켜냐고 동기: 제가 켜었습니다. 선임: (정색)지금 불 꺼도 되는 시간아냐? 동기: 죄송합니다. 선임: 조심해라 너</p> |

| | |
|---|--|
| <p>활관 최고참이 막내 후임들을 모아 놓고 근무 시간에 있었던 문제점들에 대해서 이야기하는 상황.</p> | <p>선임: (눈을 내리깔며) 아... 진짜 너네... (한숨을 쉬며) 후임들: (침묵) 선임: 시발, 내가 똑바로 하라고 안 했냐? 진짜? 후임 1: 000병장님, 그게... 선임: (눈을 치켜뜨며) 뭐? 후임 1: 아닙니다.</p> |
|---|--|

● 비합리적이고 불명확한 지시

| | |
|---|--|
| <p>맞맞선임도 대구 사람이었는데 일을 알려주면서 무표정한 얼굴과 심드렁한 모습으로 대강대강 설명해준. 내가 무얼 잘못 했나 곱씹어 보게 됨.</p> | <p>이건 이렇게 하면 된다. 예, 알겠습니다. 이건 이렇게. 예, 알겠습니다. 이건 아까처럼. 예, 알겠습니다.(내가 뭘 잘 못 한 건가?)</p> |
| <p>타 부대에서 전입 온 신 상병이 타 부대에서 하던 부조리를 하려고 했을 때(‘신’은 성입니다.)</p> | <p><전입 온 후 계속되는 신 상병의 빨래 심부름> 신상병: 김일병 빨래하러가? 김일병, 박일병: 예 그렇습니다. 신일병: 그럼 내 것도 같이 넣어주라 김일병, 박일병: 예 알겠습니다. <김일병과 박일병이 부조리라 생각되어 나에게 상담을 함> 김일병, 박일병: 빨래할 때마다 후임병이 빨래하는 거 보이면 자기 것도 해달라고 말 겁니다. 나: 그래도 선임인데 좀 해줄 수 있지 않아? 김일병, 박일병: 한두 번 말기는 건 신경 쓰지 않는데 계속해서 시키려고 합니다. 게다가 섬유유연제 같은 거 쓰면 사람이 많아진 만큼 많이 나가는데 그걸 또 다시 사려면 저희 돈으로 사야합니다. 나: 그럼 말해보지 지금 빨래물이 많아서 그런데 다음에 같이 해주겠다고 김일병, 박일병: 그럼 저희 빨래 끝난 뒤에 넣어달라고 합니다. 나: 내가 한번 말해 볼게. <상담 후 생활관 내에서 빨래 심부름을 시키려고 할 때> 나: 신 상병님 요즘 일병들이 불편함을 많이 느끼는 것 같습니다. 신상병: 왜? 나: 빨래 때문이라는데 요즘 빨래 해달라고 하십니까? 신상병: 어 얼마 양도 안 되고 이왕 하는 거 같이하면 좋으니까. 나: 양이 얼마 안 되도 나중에 빨고 나면 얼마 안 되는 빨래다보니 말릴 때도 겹 때 도 후임들이 신상병님 눈치 보아서 어쩔 수 없이 다 해주지 않습니까? 그게 반복되다 보니 불편해 하는 것 같습니다. 신상병: 아 그래..</p> |

| | |
|---|--|
| <p>시키기만 하는 선임과의 갈등</p> | <p>선임: 아, 빨리 하라고 나: 하.. 예 선임: 말투 싸가지 없다. 뭐 꼽나? 나: 아닙니다. 선임: 뭐가 아닌데 니들이 일을 못해서 작업도 늦게 끝나는 거잖아. 나: 죄송합니다. 사이가 안 좋은 선임과는 말을 길게 이어가고 싶지 않아 기계적으로 대답과 죄송하다는 이야기만 하다가 대화가 끝이남.</p> |
| <p>주말에 휴식을 취하고 있는 중 간부가 나보다 선임인 최 상병을 행정반으로 데려오라고 지시해서 이를 전달하는 과정에서의 갈등</p> | <p>조 이병: 최 상병님, 소대장님이 행정반으로 오라고 하십니다. 최 상병: (휴게실에서 오락을 하고 있음) 나? 아이 씨, 왜 오라는데? 조 이병: 자세한건 잘 모르겠습니다. 그냥 최 상병님 데려오라고만 하셨습니다. 최 상병: 바쁜 거 안보여? 나 어디 갔는지 모르겠다고 하면 되잖아! 애가 개념이 없어. 조 이병: 알겠습니다. 죄송합니다.</p> |
| <p>2013년 6월 이병, 휴가날짜를 정하는 상황에서 휴가 날짜가 겹치는 일병과의 갈등</p> | <p>나: 여기 휴가날짜 신청했습니다. 일병: 어? 너 이때 나랑 날짜 겹치네. 너 강, 다음 달에 나가라. 나: 그런데 저 이때 휴가 약속을 맞춰나서.. 일병: 그래도 좀 바꿔. 원래 이병은 원할 때 못나가. 나: 그래도 이번에 신병위로를 우선적으로 내보내라고 하셨는데...그리고 날짜 하루 정도 옮기는 건 상관없는데 다음 달은 좀.. 일병: 이 새끼 다음 달에 일병 단다고 벌써 똥네? 존나 우습지? 나: 아닙니다. 일병: 하 개새끼네 이거. 존나 좀 잘한다고 오냐오냐하니까 기어오른다. 그치? 나: 아닙니다. 일병: 아니긴 시발. 야, 가서 니 맞선임 불러와.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>일병 2호봉 당시 분대에는 통병장(후임병 시절 일을 제대로 하지 못했거나 기수 열의 당한느낌)이 한명 있었는데 그 병장이 본인이 써야할 운행일지를 나에게 쓰도록 시켰다. 그런데 이것은 원래 본인이 직접 작성해야 하는 것이었다. 그래도 나는 그냥 갈등을 일으키고 싶지 않아 쓰고 있는데 맞선임이었던 XX 상병이 나한테 뭐하는지 물어보았고 나는 00병장이 시킨 일 하고 있는 거라 했다. 그랬더니 XX 상병이 00병장 미친놈이라고 욕하며 그냥 하지 말라했다. 나는 두 선임 사이에 끼어서 이러지도 저러지도 못하는 상황이 되었다. 결국 두 선임 모두에게 털렸다.</p> | <p>00병장: 야, 이거 운행일지 존나 귀찮으니까 이따 저녁 먹고 니가 대충 갈겨 보라. 나: (아 통병장 새끼가 개 같은 거 시키네.) 예 알겠습니다. 저녁 먹고 운행일지 써놓겠습니다. (그리고 저녁 먹고 오자마자 운행일지를 대신 써주고 있었다.) XX상병: 야, 니 뭐하냐? 나: 00병장이 이거 좀 써 달라하셔서 쓰고 있었습니다. XX상병: 야 아 나 그 새끼 별 병신 같은걸 다시키네. 지가 예전에 이따 부조리 당해서 지 선임 간부한테 굶어놓고 병신새끼가 나: 그래도 어찌했습니까. 그냥 대충 해서 내고 이따 자랑 휴먼이나 같이 하시겠습니까? XX상병: 야, 강 하지마. 배 췌라 해 아무도 니한테 뭐라 안한다. 내가 커버 친다. 나: XX상병님. 그냥 대충 해서 내겠습니다. XX상병: 아 하지 말라고 내가 저 00새끼 띠꺼워서 못 보겠다. 나: 조용히 넘어가고 싶습니다. XX상병: 야 진짜 내가 커버친다니까? (그리고 00병장이 샤워하고 생활관으로 돌아왔다) 00병장: 야, 니 내가 시킨 거 했냐? 이거 7시까지 제출 해야 되니까 빨리 좀 써. 나: 예 거의 다했습니다. XX상병: 야 하지 말라고 00병장: 야 XX야 시발 니 뭐라 했냐? XX상병: 00병장님 된 분대 막내한테 이런 걸 시키십니까? 00병장: 야 XX야 미쳤냐? 개기냐? 야 그리고 내가 운행일지 쓰라 했다. 빨리 써라 나: (아 씨발 어떡하라는 거야) 00병장: 야, 니네 둘 다 나와 디졌어.</p> |
| <p>차량 정비를 함에 있어 선임과 후임 사이에 의견이 맞지 않을 때</p> | <p>선임: 야 이거는 그냥 여기만 한 번 더 조아 놓고 끝내. 나: 그럼 굴러가기는 해도 조금 있음 또 고장 나지 않습니까? 선임: 그럼 또 한 번 더 조아 봐 뭐가 문제야. 나: 이거 누가 봐도 디스크 플레이트 나간 건데 우리 선에서 어떻게 처리합니까? 선임: 아 그럼 어떻게 하라고 나 전역 할 때 까지는 버티자 좀. 나: 그럼 저는 뭐가 됩니까?</p> |
| <p>군수 점검에 맞추어 소대가 보유하고 있는 물품들을 점검하고 있었습니다. 수통 개수가 모자라 이를 소대장에게 보고하고자 하였으나 선임이었던 병장이 그냥 모른척하자고 하였고 당시 상병이었던 저는 병장과 갈등을 빚었습니다.</p> | <p>수통이 여기 써진 건 10개인데 저희 8개밖에 없지 말입니다. 애들 시켜서 잘 찾아봤어? 찾아봤는데 없는 것 같습니다. 그거 원래 다 가라야. 안 맞는 거 많아 소대장에게 말해야지 말입니다? 아 그거 소대장한테 말해봤자 해결 안 돼. 그냥 찾으라고 할 거야. 근데 이거 말 안하면 우리 책임으로 돌아가지 말입니다. 괜찮아 안 걸려 (불만이 있으나 더 이상 말하지 못 함)</p> |

| | |
|--|--|
| <p>선임들이 후임에게 지시를 할 때, 모든 걸 안다고 생각하며 후임의 입장을 배려하지 않고 지시하는 경향이 있는데, 이런 것 때문에 일처리가 제대로 되지 않아 갈등이 생긴 적이 몇 번 있습니다. 지금 기억나는 상황은 맞선임에게 방독면 주기를 지시받았을 때인데, 시킨 것과 해야 할 것이 달라서 곤혹스러웠습니다.</p> | <p>맞선임: 야, 재호야. 여기 사무실에 있는 거 방독면에 다 주기 해래이. 나: 그냥 원래 붙어있던 거 최신정보로 바꾸기만 하면 됩니까? 맞선임: 그래. 강 하면 된다. (최신정보로 바꿔서 다 주기를 바꾼 뒤에) 맞선임: 야, 니 일 똑바로 안 카냐. 군수품관리체계(?정확히 용어가 기억이 안 나는데 컴퓨터상으로 군수품 정보를 등록하는 것도 바뀌어야지. 봉신이가? 내가 니 옆에서 하나하나 다 설명해줘야 알아듣나? 니 서울대 나왔다 안 겠나? 나: 죄송합니다.</p> |
| <p>맞선임과 함께 청소를 해야 하는 상황에서 청소 구역을 논의하던 중 갈등이 생김.</p> | <p>선임: 막내들한테 화장실 청소할 때, 벽까지 다 닦으라. 그래. 다른 선임들이 뭐라 그러더라. 본인: 어 원래 벽은 청소 안 하지 않았습니까? 벽 가지고 뭐라 한 적은 없었던 것 같습니다. 선임: 그냥 좀 시키면 하라고 이따 검사한다고도 전하고. 본인: 청소 구역이랑 분대장이 정하고 검사하는 걸로 하는데, 우리가 검사하면 규정 위반입니다. 선임: 아, 존나 짜증나네. 벽 깨끗하게 닦으라고 한 게 그렇게 잘못이냐? 본인: 다른 선임들은 아무 말 안하는데, 왜 김병장님만 그러시냐는 말입니다.</p> |
| <p>헌병의 경우 오침 때문에 오진 업무의 경우에 열외입니다. 헌대 이 오침을 문제 삼아 다른 특기 선임들이 헌병 후임들에게 잔소리를 한 상황입니다.</p> | <p>선임: 야 000보수 공사 있으니까 각 반별로 2명씩 보내라. 후임: 아 000병장님, 지금 헌병 애들 오침 중이라 불가합니다. 선임: 그럼 너희가 오면 되겠네. 니네 지금 놀잖아. 후임: 아 저희는 지금 5분대기조 대기 중이라 갈 수 없습니다. 선임: 아니 지랄 좀 하지마. 시발, 니네 맨날 쳐 노는 거 전 병사들이 다 아는 데 뭘 못 와 니네는 같이 쓰는 거 아니냐? 다른 애들만 하나? 개새끼들이 맨날 쳐 놓고 쳐 자면서 뭐만 하면 근무래. 지랄하지 말고 2명 보내라.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>저희 부서가 교대 근무여서 이전 근무자의 실수를 하면 그 업무에 대해 파악이 잘 안되는 경우가 많았습니다. 만약 이전 근무자가 후임이면 생활관으로 전화를 해서 물어보거나 혼낼 수 있었지만 만약 선임자가 이전 근무자이면 그러기 힘든 경우가 많았습니다. 제가 상변을 했는데 선임이 했던 업무가 잘못 처리되어 있었는데 당시 상황을 알지 못해서 수정이 힘든 경우가 있었습니다. 그런데 이 업무 처리를 요구한 선임과 업무를 실수한 선임이 별로 사이가 좋지 않아 중간에서 힘들었던 경우가 있었습니다.</p> | <p>선임1: XX야, 이거 161대대 비행 스케줄 첫 비행 10:00 맞아? 과장님이 다시 확인하라고 하시는데(첫 비행시간이 굉장히 중요한 사항이었음) 나: 아, 네 확인해보겠습니다. (확인 후) 아, 10:30으로 바뀌었다고 합니다. 선임1: 이거 누가 한 거야? 바뀐 지가 언제인데 아직도 수정이 안 되어 있어? 나: 이전 근무자가 실수한 것 같습니다. 선임1: 생활관 전화해서 확인해봐. 나: 아...네 (전화) 나: OO병장님. 혹시 161대대 스케줄 받으셨습니까? 선임2: 응. 왜? 나: 아...저 첫 비행시간이 바뀐 거 같아서 여쭙보려고 전화 드렸습니다. 선임2: 내가 받을 때는 10:00였는데, 바뀌었어? 나: 네. 10:30이라고 합니다. 선임2: 수정됐나 보네. 내가 받을 때는 10:00였어. 나: 아 네. 알겠습니다. 수고하십쇼, 필승! 나: MM병장님 OO병장이 받을 때는 10:00였다고 합니다. 선임1: 뭘 소리야, 개 근무할 때 바뀐 거라고 하던데. 다시 확인해봐. 나: 네. (전화) 나: 저 쉬는데 죄송합니다. 혹시 마지막으로 확인하신 게 언제입니까? 선임2: 아 몰라. 왜, 누가 뭐라 그래? 나: 아 저 그제.....확인이 좀 필요한 상황이라..... (이런 상황이 계속 반복되었음. 선임끼리의 사이가 좋지 않고 기수도 달라서 중간에서 많이 어려움을 겪었음)</p> |
| <p>소대장에게서 소대로 김모 병장을 찾는 전화가 왔습니다. 소대장의 전화를 받은 분대장(상병)은 당시 소대 막내였던 저에게 김모 병장을 데려오라고 지시하였습니다. 김모 병장을 왜 찾는지 저는 전해 듣지 못한 상태였습니다. 김모 병장은 분대장인 상병이 자신에게 오지 않고 자신을 불렀다는 사실에 격분하였고 불뚫은 저에게 튀었습니다.</p> | <p>김○○ 병장님? 윤○○ 상병이 분대장실로 오시라고 합니다. 뭐라고? 윤○○ 상병이 분대장실로 오시라고 했지 말입니다. 야, 미쳤냐? 윤○○이 내 선임이나? 야 누가 더 위야 죄송합니다. 야, 선임이 가야돼 후임이 와야 돼. 후임이 와야 합니다. 가서 윤○○ 데려와 분대장님, 김○○ 병장이 오시라고 합니다. 왜? 김○○병장이 더 선임이니 후임인 윤○○ 상병이 와야 한다고 합니다. 너 말을 어떻게 했는데? 분대장님이 하신 말을 그대로 전해드렸습니다. 어떻게 했냐고 김○○ 병장보고 분대장실로 오라고 했습니다. 왜 부르는지 말했어? 그건 저도 몰라서... 말 못해드렸습니다. 야 그냥 내가 가볼게.</p> |

● 의사소통의 상호작용 문제(생트집, 책임 전가, 오해, 말 바꾸기 등)

| | |
|--|--|
| <p>내가 중대 막내여서 막내 일을 하고 있던 시기 (2014), 업무가 막내 일보다 더 중요하다고 선임에게 혼나는 상황, 당시 업무를 많이 배우지 못했던 상황이기 때문에 업무보다 막내 일에 집중 하는 분위기가 되어 있었음(영외자들도 잘 허락해줌)</p> | <p>동기 둘이서막 내 일을 하던 도중 동기A: 야 나 업무 보러 가야 돼. 동기B: 아 너 가면 막내 일 나 혼자 해야 돼. 동기A: 나 선임한테 혼나 동기B: 아!!! 일이 중요해 막내일이 중요해!!!! 동기A를 찾으러 다닌 선임이 이 대화를 듣게 됨. 선임: (정색)야 너 지금 그게 말이나? 우리 업무가 있는 데 당연히 그게 중요하지! 이거 하려고 여기로 배치 받았어? 어!!!! 동기B: 죄송합니다...</p> |
| <p>병 4호봉 때 생활관 맞후임이 생활관 청소를 제대로 하지 않았다고 선임들이 소등시간 취침 시간이 지나도 잠을 재우지 않고 혼낼 때, 나는 열람실에서 11시까지 공부를 하고 온 상황이 부분이 부당하다고 느낀 적은 평소에도 그 선임과는 친밀한 사이였기 때문에 나를 불러도 나는 무슨 일 있다고 묻고 했다. 하지만 자신의 기분에 따라서 갈을 말을 하더라도 갈굴의 대상이 되는 것이다. 이처럼 혼용되는 말이 때로는 문제가 없지만 때로는 문제를 야기했다. 그렇다고 구체적으로 이러한 상황에 어떻게 대답해야한다는 교육도 없다. 이렇게 매뉴얼이 정해져있지 않기에 선임마다 각자 요구하는 대답이 다르고 이에 후임들은 굉장히 괴로워했다.</p> | <p>선임: ○○왔냐? 지금 분위기 알겠어? 지금 교전이 봐봐 나: 일병 ○○○ 저 부르셨습니까? 무슨 일 있습니까? 나는 당시에 그냥 답소하는 것인 줄 알고 무슨 일이라고 물었다 선임: 무슨 일 있냐고? 지금 그게 맞는 말버릇이나? 나: 죄송합니다. 저한테 할 말 있으신 줄 알았습니다. 선임: 일로와 봐. 교전이 봐봐 선임 침대로 간다. 내 후임은 당시에 잠도 못자고 서서 선임들한테 꾸중을 듣고 있었다. 나: 무슨 일 입니까? 선임: 너 청소관리 하긴 하냐? 아니 무슨 청소가 개판이야 그레놓고 너 후임들은 실실 웃고 다니더라. 나: 죄송합니다.</p> |
| <p>세탁기가 고장나서 후임을 시켜 분대장에게 보고하라고 전했다. 그 이후 교육시간에 간부가 현재 비품상황을 물어보았고 나는 세탁기가 고장났다고 얘기했다. 간부는 분대장도 이 사실을 알고있냐고 물어봤고 나는 분대장에게 보고한 상황이라고 했지만 분대장은 모른다고 했다. 그래서 분대장은 간부에게 혼났고 분대장은 나에게 면박을 주었다.</p> | <p>분대장: 야, 나는 못 들었는데 너는 그런 말을 할 수가 있냐? 나: 제가 00후임을 시켜서 보고 시켰습니다. 분대장: 근데 왜 나는 못 들었지? 나: 어 그게... 분대장: 알지도 못하면서 말 함부로 하는 거 아냐. 이렇게 되면 혼나는 건 너희가 아니라 분대장이잖아.</p> |
| <p>아프거나 기분이 좋지 않을 때 선임이 말을 시켜 내 나름대로 대답을 했지만 표정이 마음에 들지 않는다면 혼냈다.</p> | <p>선임병: 야 너 왜 청소 안했냐? 나: 아까 했습니다. 선임병: 한 거면 한 거지 말투가 왜 이렇게 떠겨워?</p> |
| <p>사무실 맞선임이 있었는데, 목소리가 워낙 작아서 처음 자대에 배치 받고 선임과 대화할 때 잘 알아듣지 못했다.</p> | <p>식당에서 밥을 먹을 때 허병장: 저 프로그램 이름이 뭐지? (이 말이 너무 작아서 들리지 않았다. 하지만 그 전에도 내가 워낙 다시 말해달라고 말한 적이 많아서 뭔가 이번에는 알아들은 척을 해야 할 것 같았다.) 나: 예 그런 것 같습니다. 허병장: 뭐래 이 새끼야. 내 말 알아듣고나 대답하는 거냐? 막 대답하네.</p> |
| <p>생활관에서 tv보는 상황에서 선임병과 의사소통이 잘 전달되지 않아서 어려움을 겪었다.</p> | <p>선임: 야 재 이쁘지 않냐? 본인: 별로 안 이쁩니다. 선임: 내 여친이 별로라는 소리냐? 본인: 전 연예인 말 한 겁니다.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>사무실에 신병으로 가서 얼마 지나지 않은 시기에 전화가 왔는데 그 전화의 당사자인 왕고 참(으뜸병사)와 내 옆자리에 앉아있던 선임과의 의사소통에서 갈등을 겪었다.</p> | <p>나: XXXX실 이병 &&&&입니다. 무엇을 도와드릴까요? A(으뜸병사): 어, 나 길동인데 거기 옆에 B있나? 나: 예? 잘못 들었습니다? A: 나 길동이라고. 나: (옆의 선임에게) 전화 바꿔달라고 합니다. B: 누구데? 나: 길동이라고 하는데 잘 모르겠습니다. B: (전화바꿔서 A에게) 아 필승 블라블라블라~~~~~ 나: 아... 그 YYY에 홍길동병장님..... B: (전화를 끊고서) 야... 아직도 선임들 이름 못 외웠나? 하.... 나: 죄송합니다.. B: 제대로 좀 하자.</p> |
| <p>한번도 만나본 적 없는 선임과의 첫 통화</p> | <p>나: 통신보안 ○ 중대 ○○ ○○입니다. 선임: 니가 ○○야? 나: 충성! 예 그렇습니다. 선임: 나 누군지 알아? 나: 잘 모르겠습니다. 죄송합니다. 혹시 여쭙 봐도 되겠습니까? 선임: 이 새끼 개빠졌네. 나를 몰라? 나: 예 아직 잘 모르겠습니다. 죄송합니다. 다음부터 숙지하겠습니다. 선임: 니 선임 바꿔. 넌 뒤졌어. 나: 네 알겠습니다.</p> |
| <p>본인은 서울사람인데 군 생활을 대구에서 함. 대부분 경상도 사람이었기에 처음에 그냥 말을 하는데도 화를 내는 것 같아서 항상 내가 뭘 잘못했나 고민하게 됨. 밑의 두 일화는 다 사투리의 억양이나 어조에서 비롯된 오해.</p> | <p>(대구 선임)00야 밥 못나? 아직 00상병이 가라고 하지 않아서 먹지 못했습니다. 새끼야 안 먹고 모 했노? 빨리 가서 먹고 와라. 예 알겠습니다. (나한테 화가 난건가?) -나중에 짬이 차고 나서 알고 보니 선임이 챙겨주려는 의도로 했던 말이었음.</p> |
| <p>생활관에서 개인정비의 문제로 인하여 선임이 다른 이유를 추가하여 잔소리를 한 상황입니다.</p> | <p>선임: 야 군화 손질 안한 애들 다 나와 후임: 아 저희 헌병이라 업무 때문에 군화 손질 못했습니다. 선임: 아니 시발, 헌병이면 다야? 맨날 헌병 새끼들만 빠져가지고 니네는 우리랑 같이 군 생활 안하냐? 밥도 쳐 빨리 먹고 낮에도 점호 안 받고 쳐 자면서 군화도 안 닦냐?</p> |
| <p>야간 초소 경계 근무를 나가서 선임사수와 의사소통 과정에서 어려움이 있었습니다.</p> | <p>선임: 야 나: 이병 ○○○ ! 부르셨습니까? 선임: 재밌는 얘기 없냐? 아니면 뭐 잘 하는 거 없냐? 심심한데 장기자랑 좀 해봐. 나: 아.....알겠습니다! 제가 입대하기 전에.....(중략) 선임: 야, 니 말 잘하네. 특별히 너가 맘에 드니까 허락한다. 충 잠깐 내려놓고 같이 담배 한 대나 피자. 나: 감사합니다! 선임: 뭐? 너는 내가 담배 피우라고 해서 곧이 곧 대로 그걸 피우냐? 미친놈이냐? 존나 건방지네, 이 새끼. 니 맞선임한테 교육 못 받았지? 야, 니 맞맞 선임까지 다 데리고 와. 나: 죄송합니다. 알겠습니다.</p> |

저녁먹고 생활관에서 어떤 상황이었는지는 자세히 기억나지 않지만 꿈창이라고 소문난 선임에게서 혼나는 상황에서 갈등을 겪었다.

● 군대 말투에 대한 인식 부족(압존법, 다나까체)

2014년도까지 모든 의문문 또는 ‘~까’로 끝나는 말은 ‘~인지 아닌지 여쭙 봐도 되겠습니까?’로 사용했다.

| | |
|---|--|
| <p>일상생활에서 선임이 질문 혹은 말을 했는데 잘 못 알아들었을 때.</p> | <p>선임: 야 너 내가 시킨 \$\$\$Y%###% 다했어? 후임: ‘네?’ 선임: 뭐? 네!!! -> 가장 많이 하는 실수인데 선임이 이야기한 것을 잘 못 들었을 때 ‘네?’ 라고 하면 안 되고 ‘잘 못 들었습니다?’ 라고 이야기해야 한다. 왜 그런지 지금도 모르겠다.</p> |
| <p>조교들에게는 과목마다 외워야 할 시나리오들이 있는데 아직 숙달되지 않은 후임들은 시나리오 테스트라는 것을 봤다. 이것을 줄여서 시테라고 불렀는데 이 의미를 모르는 전임은 신병들은 맞선임이나 얼마차이 안 나는 선임에게 가서 시테의 뜻을 물어본다.</p> | <p>병장A: 이번 주말에 시테 볼 거니까 준비해라 이등병A: ... 예! 편히 쉬십시오 이등병A: A일병님. 시테가 무엇인지 여쭙 봐도 되겠습니까? 일병A: 시나리오 테스트라고 전임 온 날 받았던 종이에 있는 거, 선임들 앞에서 시범보이는 거야.</p> |
| <p>선임이 질문한 것에 대답할 때</p> | <p>선임: 야 너 내가 시킨 거 다했어? 후임: ‘예’ -> 마찬가지로 대답할 때 ‘예’ 라고 하면 안 되고 ‘예, 그렇습니다.’ 라고 이야기해야 하는데 너무 비효율적이라고 생각했다. 나중에는 그냥 빨리 말하다보니 ‘예습다.’ 와 같이 들리는데 그렇게 쓴다.</p> |
| <p>자대 배속 후 업무를 배우는 과정에서 사무실 선임병과 갈등을 겪음</p> | <p>선임: 내가 텔리스 쓰는 법 가르쳐줄게. 그냥 여기 쓰여 있는 대로 차근차근 따라서 클릭만 하면 돼 본인: 아, 네 알겠습니다. 그런데 혹시 텔리스가 어디에 쓰는 건지 알 수 있겠습니까? 선임: 그냥 군수품 재고 맞추고 그런 데 쓰는 프로그램이야. 폐품 반납하는 거 해보자. 자 일단 수불관리 탭을 클릭하고 폐품처리로 들어가서 재고번호 쓰면 돼. 본인: 아, 네 선임: “네.” 라고만 대답하지 말고, “네, 알겠습니다.” 라고 하라고 그리고 앞에 아 붙이지 말고 듣기 거슬리니까. 본인: (당황해서) 죄송합니다. 선임: 재고번호 쓰고 난 다음에는 인쇄 누르면 반납송증 나올 거야. 본인: 반납송증 말입니까? 알겠습니다. 선임: 내 말 중간에 끊지 말고 끝까지 들어. 본인: 죄송합니다.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>청소가 청소 시간보다 5분 정도 일찍 끝나 앉아 쉬고 있는 상황에서, 이를 지적하기 위해 일토당토않은 말로 끊임없이 말꼬리를 잡는 선임과의 대화중</p> | <p>선임: 야 지금 무슨 시간이나? 본인: 청소 시간입니다. 선임: 근데? 본인: (마땅히 대답할 말을 찾지 못하고 침묵)…….. 선임: 대답해라. 근데? 청소시간이라며? 본인: 죄송합니다. 선임: 뭐가 죄송한데? 본인: 청소 시간에 앉아 있었습시다. 선임: 알면서 왜 그러는데? 본인: (또 마땅히 대답할 말을 찾지 못하고 침묵) ….. 선임: 내 말이 우습지? 대답 안 하지? 대답해라 본인: 죄송합니다. 청소가 끝나서 쉬고 있었습시다. 선임: 청소가 끝났다고? (창문틀 등 구석진 곳의 먼지를 닦아 보여주며) 청소 끝났는데 먼지가 왜 있는데? 청소 안 했냐? 본인: 아닙니다. 청소 했습니다. 선임: 근데? 먼지가 왜 있냐고? 본인: 죄송합니다. 선임: 죄송하면 군 생활 끝나냐? 본인: 아닙니다. 선임: 아닌 거 알면서 왜 그러는데? 본인: (마땅히 할 말을 찾지 못하고 침묵)….. 선임: 대답해라. 내 말이 우습냐? 이후 ‘근데, 알면서 왜 그러는데. 대답해라’를 이용한 무의미한 말꼬리 잡기만 반복되고 본인은 마땅히 할 말을 찾지 못해 어려움을 느낌.</p> |
| <p>선임과의 대화에서 무엇인가를 부탁할 때 ~시오(~쇼)로 말을 끝낼 수 없었던 것으로 인해 신속하게 일처리 해야 하는 작업 중에 부탁하려는 말 자체를 구성하기 어려워 작업에 영향을 주었음</p> | <p>(전기작업중) 후임: 이상병님 밑에 니퍼 좀 올려주십시오 선임: 쇼? 정신나간 거 봐라 이제는 이주 선임한테 명령질아네. 후임: 죄송합니다... 작업이 급해 말이 잘 못 나왔습시다. 선임: 00아 ,니 후임관리 안하냐? 저게 말이 돼?</p> |
| <p>훈련소에서 갓 부대로 전입 온 신병, 많은 선임들의 서열? 계급별 정리?, 압존법에 익숙하지 않아 생기는 문제 나 자신이 직접 겪었는데 그 많은 선임들 중에도 먼저 전역하는 선임, 나중에 전역하는 선임이 있다. 민감하게 받아들이는 선임이 있는 반면 그냥 아무렇지 않아 하는 선임도 있지만 처음에 전역 순서를 외워놓지 못해 압존법을 실수 하게 돼서 혼란 적이 많았다. 한 달 일주일 몇 일 단위로 전역하는 선임들의 순서를 외워서 ‘님’ 자를 붙이고 안 붙이고 하는 것이 처음에 너무나 혼란스럽고 어려웠다.</p> | <p>선임: 야 나: 이병 XXXI 선임: 그 김민수 전역언제냐? (지금대화하고 있는 선임보다 후임) 나: 김민수 상병님 전역 16년 8월입니다. 선임: 김민수 상병님? 개가 나보다 선임이냐? 후임이냐? 나: 헛갈려서 잘못 대답했습니다. 죄송합니다. 김민수 상병 전역 16년 8월입니다. 선임: 똑바로 해 안해 이 새끼야</p> |

● 낮선 군대 용어

| | |
|--|---|
| 작업을 나눠서 하는데 이등병 병사는 비교적 쉬운 실내작업이었고 병장A는 힘든 작업을 하고 나서 생활관에서 만났다. 자기보다 계급이 낮은 병사가 쉬운 작업을 해서 패썹했던 선임은 후임 눈치를 주면서 비꼬았다. 뽀작, 꿀 뽀작다 등은 일과가 쉬웠다는 은어이다. | 이등병A: 고생하셨습니다! 병장A: 오늘 개 뽀작 뽀작냐? 이등병A: 잘 못 들었습니다? 병장A: 꿀 뽀작냐고 이등병A: ... 아닙니다. (이런 상황에선 이등병으로써 대답하기 난감하다.) 병장A: 뭐가 아니야 |
| 본인은 재정계원으로 처음 인수인계 받을 때 사용 프로그램이 생소하여 일을 때문에 어려움이 있었다. 또한 사수가 알려주지 않고 전역을 해서 상급 부대에 털렸다. | DIPIS는 이래 이래 이래 쓰면 돼. CMS는 이렇게 들어가서 #####누르면 %%%이 나오는데 행보관님이 \$\$\$\$ 알려달라 하면 ****들어가면 돼. (이런 형식으로 인수인계가 되어, 필기하는데 어려움이 있었고 실질적인 업무는 직접 혼나면서 배웠다. 심지어 월말 결산 보고 하는 것을 인수인계 안 해줘서 상급부대 재정부 간부가 직접 와서 털고 갔다.) |
| 신병 때 전역하는 인사할 때 선임이 FM이라는 단어를 사용 한참 후에야 그 뜻을 알게 됨 | 나: 수고하셨습니다. 전역 축하드립니다. 선임: 그래 너무 FM으로 하지 말고 나: (잘 모르지만) 알겠습니다! 선임: 그래 잘 있어라 그동안 정들었는데 잘 지내고 나: 네 나중에 연락드리겠습니다. |
| 미싱이라는 단어를 알지 못해 준비를 못한 것으로 선임에게 혼남 | 선임: 야, 미싱 준비해 나라 나: 네 알겠습니다. (미싱이 뭔지 몰라 바느질 도구 준비해놓음) 선임: 뭐하나? 나: 미싱 준비하라고 하셔서 바늘과 실을 준비했습니다! 선임: 아봐, 뭐야 이놈은 무슨 미싱도 모르고 군 생활을 한다고 그러냐! |
| 행정반에서 근무표를 보는 도중 선임병과 의사소통 오해가 있어 어려움을 겪었다. | 선임: 오늘 근무 머야? 본인: 첫 근무입니다 선임: 초반아니고? 본인: 그게 같은 거 임니다. |
| 처음 전입 왔을 때 맞선임과 의사소통의 어려움을 겪었다. 의사소통 과정에서 상대방은 당사자의 환경에 맞지 않는 단어를 사용하여 대화의 이해를 떨어트렸다. | 맞선임: 맞후임 짜지방 가임했나? 본인: 그게 뭐니까? 맞선임: 하아 폐급이네 임마, 이거. 본인: 폐급이 뭐니까? 맞선임: 짜지방을 몰라? 오늘부터 빠져 가지고 본인: 예 알겠습니다. |
| 저녁 점호 전 청소 시간에 모르는 음어를 써가면서 이거 왜 안했냐고 하는 경우 | 선임: 너 씨발 일로 와봐 새끼야 여기 웨이스(손결레) 하나도 안타서 먼지가 그대로잖아 여기 청소 누가 했냐? 나: (웨이스 라는 말을 이해를 못함) 잘 못 들었습니다? |
| 선임병이 청소시간에 스나프 가져오라고 했는데 스나프가 먼지 몰라서 당황했던 기억이 있습니다. 해군만의 은어인 스나프(대걸레), 텍끼질(솔로 바닥을 박박 문지르는 것 임니다), 웨이스(손결레) 등 은어의 사용으로 무엇을 말하는지 몰라 당황스러운 경우가 있었다. | 선임: 청소하게 스나프 하고 웨이스 좀 가져와 나: (당황해서 가만히 있었다) 선임: 스나프, 웨이스 몰라? 나: 잘 모르겠습니다. 죄송합니다. |
| 2013년 8월 이등병 2호봉 때 첫 진지 공사 작업 도중, 맞선임(분대 바로 윗선임)과의 의사소통 어려움. | 선임: 야 얼타지 말라고! 본인: 잘 못 들었습니다? 선임: 얼타지 말라고 새끼야 본인: (무슨 말인지 모르겠으나 선임이 화가 난 것 같아) 예 알겠습니다. |

| | |
|---|--|
| 2013년 12월 일병 3호봉 때 첫 흑한기 훈련에서 포 방열(포를 사격하기 위해 설치하는 것) 도중 선임과의 어려움 | <p>선임: 지용애 본인: 일병 김지영 선임: 여기 가신(견인포에 달려있는 포의 다리)이 가신 홈(가신을 넣기 위해 판 구덩이)에 안 들어가니까 곡괭이랑 삽으로 여기 나라시(땅을 평평하게 만드는 삽, 곡질) 좀 쳐라 본인: 잘못 들었습니다? 곡괭이 말씀이십니까? 선임: 아 두 번씩 말하게 하지 좀 마 안 그래도 바쁜데 욱 쳐 먹어야 정신 차릴래? 본인: 죄송합니다. 나라시의 뜻을 몰랐었습니다.(솔직하게 말했지만 혼날까 두려웠음)</p> |
|---|--|

● 연령과 계급의 역전 현상 등 구조적 문제

| | |
|--|--|
| 타 부대 전입 온 신 상병의 코골이로 생활관 내에서 불편함을 느꼈을 때 | <p>간부: 신 상병아 니 코골이가 심해서 본대 내에서 취침 할 때 다른 빈 생활관에서 자거라. 신 상병: 예, 알겠습니다. <간부의 조치 후 취침 시간 무시하고 본 생활관에서 취침></p> |
| 다음 근무자인 선임이 제 시간에서 20분이 지나도 오지 않아 선임을 찾는 방송을 함 | <p>너 미쳤냐? 선임을 방송을 해서 불러? 니가 오라 가라 하면 오는 사람이야? 죄송합니다, 20분이 지나도 안 오셔서... 아니 몇 분이 지나든 니가 그러면 안 되지 미친 거지. 죄송합니다. 하... 진짜 안 되겠네. (약 30분 넘게 같은 대화를 반복하며 시간을 뺏음)</p> |
| 이등병 때 몸이 좋지 않아 간부님께 허락을 받고 쉬고 있었는데 선임병이 그 모습을 보고 화를 내었다. | <p>선임병: 야 너 뭔데 다 작업하는데 혼자 생활관에서 쉬고 있냐? 나: 저 아까 몸이 좋지 않아 간부님께 허락받고 쉬고 있었습니다. 선임병: 간부한테만 말하면 다야?</p> |
| 자신의 지시를 따르지 않고 보다 낮은 선임의 지시를 따른 경우 | <p>A: B야 청소 다 했냐? B: 그게, 청소하고 있는데 C 병장이 안 해도 된다고 해서 그만했습니다. A: 뭐? C 병장이 하지 말라고 했다고? 너는 개 말을 왜 듣냐? 개가 나보다 선임이야? 그리고 개는 우리 부서도 아니고 뭐 해야 하는지도 잘 모르는데 개 말을 왜 듣냐? 정신 똑바로 안 차리냐? B: 죄송합니다. 주의하겠습니다.</p> |
| 어떤 선임이 일을 시켰는데 다른 선임이 이 일을 왜 하냐고 뭐라고 하는 경우 | <p>선임: 그거 누가 하라고 했냐? 나: xxx 선임이 하라고 했습니다. 선임: 누가 선임 이름 함부로 팔래? 뒤지고 싶냐?</p> |

| | |
|--|--|
| <p>동기 한명하고 A선임(상병) 한명하고 야간에 몰래 음식물 취식을 하다가 당직분대장(병장) 선임한테 걸렸는데 누가 여기서 지금 시간에 음식물 취식 하나는 물음에 A선임이 먹어도 된다고 했다고 동기가 말했다가 선임을 파냐고 A선임한테 혼나고 자기가 더 위인데 대답 안 하냐고 당직분대장 선임한테 혼나던 상황입니다. 말을 해도 혼나고 안 해도 혼나는 상황이었습니다.</p> | <p>당직분대장: 야, 너네 누가 여기서 라면 처먹어도 된다고 했냐? (그때 A 선임은 먼저 먹고 화장실 갔습니다.) 나, 동기: 알아보겠습니다. 똑바로 하겠습니다. 당직분대장: 됐고 같이 먹은 새끼 누구야 나, 동기: 당직분대장: 말 안 해? 너네 둘 다 뒤질래? 나보다 밀이면 바로 말해라 아니면 내 밑으로 지금 총 기상 하고 휴게실에 다 집합이다. 동기: A선임이 괜찮다고 나가서 먹자고 했습니다. 당직분대장: 하.. 이새끼 벌써 짬밥인줄 아나 너네 거기 정리하고 들어가</p> <hr/> <p>A선임: 야 시발 아까 백해병남한테 폰지른 새끼 누구냐? 동기: 이병 신이병 똑바로 하겠습니다. A선임: 야, 시발 너는 선임을 팔아? 이 새끼 전쟁 나도 북괴군한테 아군 팔 새끼네 격어 십세야.</p> |
| <p>제 후임이 겪은 상황입니다. - 당시 최고참이었던 제 선임(공군 710기, 22살, 평범하게 군휴학)과 제 후임(공군 727기, 28살, 기간제 교사 근무 중 입대)이 시기가 맞아 같이 휴가를 나갔습니다. 터미널에서 버스를 기다리며 같이 식사를 했는데 보통 선후임이 같이 휴가를 나가게 되면 선임이 식사를 사는데 그 때 후임이 계산을 했습니다. 후임 입장에서는 자신이 형이고 밖에서 직업이 있었다고 해도 그 때는 똑같은 군인인데 자신에게 계산을 시킨 것이 섭섭했다고 했고 선임 입장에서선 당연히 형이 계산할 줄 알았다고 합니다.</p> | <p>※ 후임에게 들은 상황을 재구성한 상황입니다. (식사를 마치고) 선임: 아, 잘 먹었다. 후임: (가격을 확인하며) 12000원 나왔습니다. xxx병장님. 선임: (커피를 뽑아 마시며) 아, 잘 먹었어 OO형! (평소에는 OO야 라고 이름을 부르는데 이 때 처음으로 형이라고 했다고 함) 후임: 아..네.(마지못해 계산했지만 나중에 돈을 준다거나 혹은 버스표를 선임이 살 줄 알았다고 함) 선임: 그럼 가자. 후임: 네 (이후 선임이 돈을 주거나 이것에 대해 이야기를 한 적은 없다고 함)</p> |
| <p>평소에 나의 후임이 일을 하는 과정에서 실수했을 때.</p> | <p>선임: 야 너 후임 관리 제대로 안하냐? 왜 애가 병신이야 나: 제 잘못입니다. 다시 주의 시키겠습니다. 선임: 니가 호구새끼라 후임도 그 모양 아니야. 애 조져놔 나: 죄송합니다.</p> |

다. 후임병과 의사소통 갈등 요인

● 무례한 언행

| | |
|---|--|
| 개념 없는 이등병을 만났을 때.(전해들은 이야기) | 친구: 오 신병~ 너 우리 분대 온다며? 우리 분대 각오 해라 무서운 사람 많아 ㅋㅋㅋ 신병: 괜찮습니다. 제게는 편이 있습니다. (마음의 편지 쓰는 시늉) 친구: (하... 폐급 들어왔네...) 그런 말하면 너한테 안 좋아. 이번만 봐줄게. 신병: ㅎㅎ 네 알겠습니다! |
| 부대에 처음 들어왔을 때 박모병장이 군 생활을 제대로 하지 않아서 모든 병사들에게 욕을 먹는 상황이었다. 실세인 상병들이 나에게 다가와서 박모병장을 무시하라고 했고, 나는 이유가 궁금해서 물었더니 오히려 내게 화를 내었다. 후임 병사들이 박모병장을 무시하자 아무리 해도 이건 너무했다 싶어서 한마디 했다. | 상병들: 야 니네 우리 얘기 잘 들어라. 저기 박모병장 보이지? 저 등x은 지 일도 제대로 못해서 맨날 욕만 먹고 다닌다니까. 우리 부대에서 가장 큰 골칫덩어리야 골칫덩어리. 제는 그냥 무시해라. 친하게 지내지도 말고 나: 아 그렇습니까? 실례지만 이유 좀 알려 주실 수 있겠습니까? 저에게는 박모병장이 굉장히 잘 해줘서 이유를 잘 모르겠습니다. 상병들: 뭘 말이 그렇게 많아? 응? 너도 같이 당해볼래? 그냥 무시하라면 무시하라고 같은 보직이라고 감싸주지 말고 내 후임들: 예 알겠습니다. 나: 아무리 그래도 너무 하지 않습니까? 이진. 제가 봤을 때 박 병장님은 저에게 초코파이도 주시고 분명 좋은 분 같은데 말입니다. 논리적으로 설명해주셔야지 앞 뒤 상황이 이해가 가지 않겠습니까? |
| 분대장 시절 같은 분대에서 2달 차이나는 맞후임이 있었는데 나는 분대를 통솔하는 분대장이 되었고 후임은 분대 내에서 나 다음의 선임병이었다. 서로 낮은 계급부터 사이 좋게 지냈고 밖에서는 형동생 하는 친한 사이였다. 서로 고침이 되어서 근무 중에 내 맞후임은 이제 자기한테 뭐라 할 선임은 나밖에 없고 나도 자기랑 친한 선임이기 때문에 근무에 적극적이지 않고 오히려 일을 안 하거나 태만하였다. 나는 근무를 똑바로 할 것을 지시하였고 후임은 계속 뻔질거렸다. 결국 안 좋은 소리를 하게 되었고 좋았던 관계는 여색해졌다 | 나: xx아. 야, 내가 너한테 그렇게 큰 거 요구 하나? 그냥 더 하지 말고 원래해야 할 것만 하면 되잖아? 후임: xxx병장님. 저도 좀 뽀하고 싶습니다. 우리 고생 많이 하지 않았습니까? 나: 그래서 근무 그따구로 할 거야? 밑에 애들이 너하는 거 보고 뭘 배울 거 같아? 어? 내가 너랑 친하다고 다 봐 줘? 후임: 죄송합니다. |
| 선임의 말을 듣지 않는 관심병사가 있다. 근무상의 지적점이 있어서 지적을 하지만 관심병사는 듣지 않는다. | 동기: 너 ~한 근무사항 있는데 왜 안 지켰어? 어? 관심병사(비웃으며) 00병장님이나 잘하십시오. 동기: 야...! 아니 내가 일이병 때 못 하긴 했어. 그래도 내가 선임으로써 네 잘못된 지적할 수 있는 거 아니냐? 관심병사: 저한테 신경 끄시고 자기 할 일이나 하십시오. 동기: 저 새끼가 진짜...! 관심병사: 원래 늑대는 개랑 어울리지 않는 법입니다. (진짜 이렇게 말했습니다.) |

| | |
|--|---|
| <p>순찰 중 애들이 너무 귀찮다고 대충하자는 상황에서 선후임간 의사소통상에 갈등이 있었습니다.</p> | <p>후임: 아~ 분대장님, 오늘 순찰 대충 도는 거 어떠십니까? 너무 귀찮습니다. 선임: 오늘 당직사관 000이라 안 돼, 일단 빨리 돌아 빨리 들고 쉬자 후임: 아~ 어차피 당직사관도 안 들지 않습니까. 강 대충 들지 선임: 니네가 책임 질 거냐? 꼭 안 좋은 말을 해야 알아 들었냐?</p> |
| <p>신병의 무례한 행동에 대해서 선임이 지적하는 상황.</p> | <p>선임: 000야, 솔직히 아까 그거는 좀 아니지. 선임 부를 때는 툭툭 치지 말라고 그랬잖아. 신병: 죄송합니다. 근데, 시끄러워서 안 컸으면 못 들으셨을 겁니다. 선임: 그러면 가볍게 손을 대거나 할 수도 있는 거잖아. 신병: 저는 살살 한다고 한 겁니다. 선임: 당하는 사람이 기분이 나쁘다잖아. 신병: 그러면 저는 어떻게 해야 할지 잘 모르겠습니다.</p> |
| <p>실수로 한 말이 부조리로 느껴진 경우도 있습니다. 가령 선임자가 되면 내가 네 ‘계급 때는~’이라는 말을 사용하는 경우가 많은데 이런 경우가 부담이 된다고 후임에게 직접 들은 적이 있습니다. 구체적 상황은 기억이 나지 않고 다만 그런 말을 듣게 되면 장난인 것은 알지만 자신이 실제 그런 것은 아닌지 뜨끔하게 되고 그런 경우가 누적되면 스트레스가 된다고 이야기했습니다. (말년 휴가 하루 전 회식 때 들었던 내용입니다.)</p> | |
| <p>으뜸병사로 있는 중에, 생활관장의 자리를 놓고 자신을 임명해 줄 것을 요청하는 후임병과의 갈등</p> | <p>(요청자의 동기, 선후임 등 거의 대부분의 사람들이 생활관장 추천을 반대하던 상황) 요청자: O병장님, 저 생활관장 한번 시켜주시면 안 됩니까? 남들이 반대하건 무슨 상관입니까? 어차피 O병장님이 임명만 해주시면 되지 않습니까? 저 휴가 주기 싫어서 그러시는 겁니까? 나: 개인적으로 너가 싫어서는 아니고, 너 생활관장 하는 것에 대해 반대하는 사람이 너무 많아서 그러지. 무튼 난 너한테 생활관장 줄 생각 없으니까 가봐. 요청자: (나가면서 조용히) 씨발 진짜..</p> |
| <p>후임 중 성격이 센 병사가 있었는데, 선임들과 장난을 치다가 선임의 심기를 건드린 일이 있었습니다.</p> | <p>후임: 아 000병장님, 축구 못하시는 거 아닙니까? ㅋㅋ 맨날 지면서 왜 하십니까? 요새도 운동하고 있다고 들었는데 왜 못하십니까. 다음엔 그냥 부르지 마십시오, 재미도 없는데 왜합니까 선임: 야 시발, 요새 짬 좀 먹었다고 눈에 띄는 게 없나? 내가 니 친구냐 이 새끼가 선임들이 다 잘해 주니까 미친 듯이 기어오르네. 뒤지고 싶냐? 아니면 강 군 생활이 좇으로 보이냐 후임: 에이 왜 또 그러십니까? 다 사실인데 ㅋ ㅋ 글고 싸우면 제가 이길 것 같지 않습니까? 선임: 하 시발, 오늘 애들 다 모아둬라 개시발 새끼들이 지네 짬을 모르고 기어오르네. 안 모으면 알아서 해라</p> |
| <p>후임병과 너무 사이가 가까워 진지한 상황에서도 분위기 파악을 하지 못하고 장난을 계속 치는 바람에 기분이 상하여 말다툼을 하였다</p> | <p>후임병: 야 훈련 중이면 진지하게 해야지 나: 지금 하는 것도 없는데 어떻게? 후임병: 그래도 훈련 중이잖아 이 새끼야</p> |

| | |
|--|---|
| 후임이 선임에게 일적인 부분으로 지적을 할 시에. 계급으로 판지를 건다. | A-수병님 여기 전선은 이렇게 뒤도 되는 겁니까? B-어 맞아 맞아. 그냥 뒤. A-다니는 데 걸리적거리지 않습니까? B-아 너 많이 컸다. 이제 지적도 다 하네. 벌써 그럴 째이야? A-죄송합니다. |
|--|---|

● 언어폭력

| | |
|--|---|
| 2달 차이나는 선후임간의 대화, 장난을 치던 도중 말싸움이 됨 | 서로 장난을 치던 도중 실수로 선임이 후임을 침 후임: 아, 씨발. 선임: 뭐? 말을 그렇게 하나? 후임: 그러니까 제가 그만하라고 하지 않았습니까? 선임: 아니 내가 잘못 한건 맞긴 한데 선임한테 욕을 하나? 후임: 그러니까 그만하라고 할 때 그만했으면 좋지 않습니까? 선임: (정색) ~~~~~ 후임: ~~~~~ (서로 얼굴을 가까이 맞대고 말싸움을 해서 정확한 대화는 못 들었지만 욕이 섞인 대화가 오갔다.) 후임: 요즘은 신고하기도 쉬운 시대입니다. 선임: (어이없음) 어휴.... 그래... 됐다.... |
| 여단에서 부조리 실태조사 하는 상황에서 맞맞후임 교육 중에 혼내는 과정에서 상대방의 말을 들으려 하지 않으며 의사소통하는 과정에서 상대방에게 거친 욕설을 하여 상대방의 감정을 상하게 만들었다. | 본인: 야, 니 혼련 때 그 따위로 해서 털렸잖아. 어쩔 건데 상대방: 죄송합니다. 본인: 아 그따위로 하면 니 후임들은 뭘 보고 배우는 데? 아, 폐급 새끼 얹어. 상대방: 아, 그런데 박 병장님이 먼저 시켰어야 하는 거 아닙니까? 본인: 얹드려 병신아 넌 뒤졌어... |
| 제가 병장 시절 막내 이등병이 들어왔을 때 군기를 잡고자 하는 마음에 일부러 면박을 준 적이 있습니다. 그런데 상병이었던 후임이 오하려 그 이등병을 감싸는 것을 보고 왜 이렇게 쿡찍이 안 맞냐고 화낸 적이 있습니다. 사실 지금 생각하면 그때 제 행동이 매우 창피합니다. 무슨 80년대도 아니고 군기 잡는다고 그랬으니.. 근데 뭐 아직까지 이런 게 허용되는 곳이 군대인 것 같습니다. 그때만 해도 제 행동이 옳았다고 생각했으니까요. | 나: 야 xx(막내 이등병)야 너 왜 이렇게 웃고다 니냐? xx: 아.. 죄송합니다.. 나: 아니 뭐 나사 빠졌어?? 무슨 들어 온지 1주일도 안된 새끼가 이렇게 실실 쪼개고 다녀~ 아 진짜 oo이(상병 후임)만 해도 그렇게 하면 개털렸는데 그치 oo아 oo: 하하.. 그냥 xx가 워낙 착하니까 그런 거 아니겠습니까? 너무 그러지 마십시오 그냥 보기 좋은 것 같습니다. 나: 뭐? 아니 씨발 넌 뭐 이 상황에서 그만 소리가 나오냐? 씨발, 신병한테 선임이 얘기하는 데 왜 갑쳐?? oo, xx: 나: 아니 뭐 시발 완전 개막장이네 이거 강 꺼져 다. |

● 불만, 짜증 등 부정적 반응

| | |
|--|---|
| <p>2014년 가을, 병장 4호봉 때쯤, 근무명령서를 짜는데 후임이 자신만 야간 근무에 많이 투입된다고 불만을 토로해서 갈등을 빚었다.</p> | <p>후임: 병장님, 뭐 좀 말씀드려도 되겠습니까? 나 : 뭐데? 후임 : 요즘 저만 야간근무 너무 많이 나가는 거 같습니다. 나: 그럴 리가? 로테이션으로 돌리는데 너만 많이 나갈 리가 없지. 어쩌다 잘못 돌아서 너가 한두 번 많이 나갈 수는 있어도 후임: 아무리 그래도 저만 동기들보다 많이 나가고 왜 맨날 저만 04시 근무이고, 이제림 병장님이 좋아 하는 000은 22시 근무나 말변입니까? 같은 야간 근무여도 너무 차이 나는 거 아닙니까? 나: 야. 이거 다 중대장님 결재 받는 건데 내가 왜 근 명으로 장난을 치겠냐? 피해의식 가지지마. 후임: 피해의식이 아니라 이제림 병장님이 너무 사람 차별하지 않습니까. 저번에도 제가 한 잘못으로 는 동기 깨스 먹이고 다른 애가 하면 그냥 좋게 끝내고 나: 미친놈이 너 관심병사야? 계집애같이 뭐야? 후임: 솔직히 그렇지 않습니까? 쪼잔해 보여도 아닌 건 아닌 겁니다. 나: 야. 그럼 너 근명 잘 나올 때는 뭐데? 그때는 한마디 말도 안하고 지금 와서 좀 근명 안 나오니까 이 지랄이잖아. 개새끼가 존나 이기적이네. 야 그냥 꺼져. 너 그냥 행보관님한테 말하고 야간 뺄 테니까. 됐지? 후임: 행보관님이 왜 나오니까? 거기서.... 나: 꺼지라고 말 안 들려? 후임:</p> |
| <p>2014년 봄, 상병 4호봉 때쯤, 춘계 진지공사 상황에서 두 기수 아래의 후임병과 작업 분배에서 갈등이 있었다.</p> | <p>나: 애들아, 나 근무 있어서, 근무 준비해야 되니까 좀 일찍 복귀할게. 너희는 5시까지 작업 마무리 하고 복귀해. 후임 : 이제림 상병님! 행보관님이 근무 10분전에 복귀하라고 하셨는데 왜 이렇게 빨리 가십니까? 나: 야, 그때 복귀하면 더운데 씻지도 못하잖아. 좀 씻고 근무나가야지~ 후임: 그럼 이제림 상병님만 가십시오. 동초, 입초 애들은 솔직히 작업하다 가야되는 거 아닙니까? 나: 나 혼자만 복귀하면 같이 근무서는 애들은 사람 아니냐? 너는 니 선일이 너 데리고 같이 복귀하려고 하면 좋다고 같이 가면서 니 후임들은 그러면 안 돼? 너만 잘났어? 너만 왕이야 새끼? 후임: 나: 이 새끼가 존나 지만 생각하네. 야, 할 말 있으면 해봐, 눈만 존나 내리깔지 말고, 후임: 아닙니다. 나: 아니야? 아닌 새끼가 그래? 야 너 몇 시 근무야? 후임: 저 00시 근무입니다. 나: 갔다 와서 니 동기들 데리고 생활관으로 와라. 너 때문에 니 동기들 가스 먹는 거다.</p> |
| <p>2015년 4월 병장 4호봉 본인의 전역기념 송별회 및 분대회식 자리에서 늦게 온 후임(이등병 1호봉)과의 대화에서 갈등</p> | <p>본인: 야 ! 빨리 와서 먹어 왜 이렇게 늦었어?(꾸짖는 투가 아닌 그냥 물어보는 투) 후임: 이병! XXX! 잘못 했습니다! 본인: (장난으로) 누가 그렇게 목소리 크게 하래? 후임: 죄송합니다. 정말 죄송합니다. 본인: (후임이 진지하게 받아들이는 것 같아) 빨리 와서 먹기나 해 후임: (표정이 안 좋은 채이지만 애써 표정을 꾸며) 예 알겠습니다.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>군 기강이 해이해진 후임병에게 교육을 시키려고 했으나 제대로 받아들이지 않는 과정에서 갈등이 있었습니다.</p> | <p>선임: xxx 야 후임: 일병 xxx 선임: 너 왜 저번에 000가 하라는 거 안 하고 놀러갔냐? 후임: 아.. 죄송합니다.(전성) 선임: 선임이 말하면 똑바로 서서 들어야지. 왜 그렇게 건성건성 들어? 말이 말 같지 않아? 후임: 아.. 아닙니다. 아니 그냥 뭐.. 하.. 네 죄송합니다. 선임: 하.. 됐다. 그냥 가봐. 후임: 네.</p> |
| <p>분대장 시절 후임병 중 한명이 우 어렸을 적 왕따를 당한 트라우마로 인해 우울증과 정신적으로 불안정한 상태였다. 주기적으로 우울증 약을 복용 할 정도로 불안한 상태였는데 인원 문제상 간부들은 그 후임병을 항상 근무에 투입시켰다. 그 후임은 근무능력이 떨어졌고 사회성도 좋지 않은 흔히 말하는 고문관 같은 병사였다. 배려와 관심이 필요한 병사여서 근무 중 문제를 일으켜도 분대장인 나는 혼내기보다 좋게 좋게 말하여 달래가려하였지만 분대 내 다른 선임들은 그 후임을 항상 혼냈다. 나는 후임들에게 문제의 후임병은 정서적으로 불안하니 절대 혼내지 말고 달래라 하였으나 후임들은 못마땅하며 이해하지 못했다.</p> | <p>나: 애들이 xx 절대 강하게 뭐라 하지 마라. 자세한건 말 못해도 개 정서적으로 많이 불안해. 니들도 같이 생활하니깐 알 거 아냐? 후임병들: xx병장님 개 군데 너무 심합니다. 이제 개 후임들도 많은데 다른 후임들이 개보다 더 잘합니다. 좀 고쳐야 합니다. 나: xx는 너네랑 같은 기준으로 보면 안 된다. 절대 뭐라 하지마. 후임병들: 아 그렇다고 개한테만 너무 편애하는 건 아니지 않습니까. 다른 애들이 보고 뭐라 생각합니까. 그리고 전 개가 일부러 그런다고 생각합니다. 그런 것하면 지 아무도 안 건드리는 거 알고 일부러 그러는 겁니다. 나: 니들 개 자해하는 거 봤잖아. 허벅지 지 주먹으로 쏜나 세게 때려서 놀랐다면서. 그리고 개 갑자기 발작할 때 흥분하면서 화내는 거 니들 다들 봤잖아. 개는 웬만하면 건드리지 마라. 오히려 개 어떻게 되면 피해 입는 건 너네들이다.</p> |
| <p>사무실에서 생활관 후임이 와서 이전의 태도에 대한 이야기를 하면서 갈등을 겪은 적이 있다.</p> | <p>A(문제제의 후임): %%%병장님, 요즘 저한테 왜 그러십니까? 나: (황당함) 뭐? 뭐라고? A: 아니, 저한테 너무 심하신 거 아니십니까? 나: 야, 내가 뭘 했다고 그래? 야 그리고 솔직히 니가 제대로 했으면 내가 그러겠냐? 니가 예전에도 그렇게 지금까지도 제대로 안하고 계속 뺑끼 치고 그러니까 그러는 거 아니겠냐? A: 아니, 그래도 나: 뭐가 “그래도” 인데? 뭐가? 니가 지금까지 잘했어? 내가 얼마까지 봐줘야 되는데? 아니 진짜 니가 제대로 하라니까? 그럼 내가 잘 대해준다고 뭐가 문제야? 니가 못하니까 그러는 거 아니야? A: (음) 나: 야 뭘 잘했다고 물어? 미쳤냐? 미쳤어? 정신 났네. 와 진짜. 야 여기 사무실이고 간부들 다 있으니까 꺼져. A: 예...</p> |
| <p>하루를 마치고 분대 소모임 시간에, 분대장 휴가를 나가기 전 인수인계 상황에서, 부분대장 후임병과 의사소통의 과정에서, 부분대장에게 분대장 업무를 인수인계하는 상황에서 부분대장이 해야 할 일들을 말하자 그것에 대해 부정적인 반응만 보여 속으로 화가 남</p> | <p>본인 나 휴가 나가면 니가 이제 분대장 업무를 할 텐데, 대강 알지? 소모임 진행하고 애들 애로사항 점검하고... 부분대장 그거 그냥 대충 하면 되지 않습니까? 본인 응. 강 대충 쓰면 돼. 군데 잘 쓰면 포상 준다니까 잘 쓰면 좋지. 부분대장 포상도 줄니까? 본인 어 행보관이 잘하면 준다고 했어. 아 그리고 신병 내일인가 모레 들어올 건데, 그거 하고 상단록 작성한 다음에 행보관한테 내야 돼 부분대장 아 귀찮은데... 본인 ...(이후 휴가 이야기로 주제 넘어감)</p> |

| | |
|--|--|
| 후임병과 나와의 휴가가 겹쳐서 휴가기간을 조정하던 중 | (후임병은 이미 몇 주 전 휴가를 다녀온 상태였으나, 타협의 여지를 전혀 주지 않았음) 나: 너랑 나랑 이 기간이 휴가가 겹치니까 부서에 사람이 부족해지잖아. 그러니까 서로 한 주씩만 조정하면 되겠네. 후임병: (싫다는 듯이) 아.. 나: 넌 얼마 전에 휴가 갔다 왔잖아. 쯔만 조정하자? 내가 너 나가지 말라고 하는 것도 아니잖아. 후임병: (제차 싫다는 듯이) 아.. (상대가 후임병이라 욕을 할 수도 없고, 후임병이 선임병인 본인과의 의사소통을 하려는 의지가 없었던 듯했음.) |
| 후임이 큰 잘못을 하지 않았지만 너무 많이 혼내 충고를 해주었지만 받아들이지 않고 되려 자신은 잘못 한 게 없다며 화를 냈다. | 나: 야, 당연히 처음에는 모를 수도 있지 화를 내고 그러냐? 후임병: 제가 이등병 때는 그러지 않았습디다. 잘못을 했으면 혼나야 되는 거 아닙니까? 나: 좋게 타이르면 되잖아. 왜 화를 내고 그래 |

● 업무 미숙과 관련된 의사소통

| | |
|---|---|
| 경계 근무를 나가기 전에 근무자 수칙을 모두 외우고 나가야 하지만 후임이 외우지 않음. | 나: 야 경계근무수칙 1번이 뭐야? 후임: (벌뚱뚱 쳐다본다) 나: 아...진짜. 그럼 무기사용시기 3번이 뭐야? 후임: ...잘 모르겠습니다. 나: 너는 어떻게 된 애가 신병보다 상태가 백지냐? 후임: 다음 근무 때까지는 외우겠습니다. 나: 그 소리는 몇 번째냐 도대체가... |
| 당직을 하면서 신병에게 이것을 하라고 시켰는데 아직 당직에 대하여 배운 것과 군대에 대한 지식이 없어서 모를 때 | 나: 후임병 땡땡 좀 해줘. 후임병: 무엇인지 잘 모르겠습니다. 나: 저번에 알려 줬잖아. 후임병: 기억이 잘 나지 않습니다. |
| 본인의 소반에서는 수요일이 제일 바쁜 날이라 간부 포함 전 병사가 수요일은 특별한 사정이 있지 않는 한 휴가를 쓰지 않는 것이 암묵적인 룰이었음. 하지만 일병이었던 후임이 선임들과 상의도 없이 수요일을 포함한 휴가증 결재를 간부와 중대장에게 부탁함. 이를 알고 본인이 선임들에게 혼남->본인 매우 화남->후임에게 뭐라고 함. 내리갈굼의 형태. | 00야, 그 미친놈이 휴가증 올리고 00상사랑 00중대장한테 결재 싸인 올린 거 아냐? 죄송합니다. 제가 미처 몰랐습니다. 확인해보겠습니다. (확인 후 후임에게 가서) 야, 니 돌았냐. 내가 수요일은 빼고 올리라고 했지. 그리고 휴가증 올릴 때 선임들한테 확인받는 거 몇 번이나 알려줬는데 니 꼴리는 대로 올리냐? 죄송합니다. 잊어버렸습니다. 그 날 가족행사가 있어가지고.. 야, 그럼 미리 선임들한테 물어보고 00상사한테도 물어보고 올려야지. 그냥 니 맘대로 올리면 어떡해. 아니 그게 아니라 그냥 저는 행사가 있다는 생각만 해가지고.. 야, 지금 니 변명 듣자는 게 아니잖아. 빨리 휴가증 결재 올린 거 취소하고 다시 선임들이랑 00상사한테 물어보고 올려. 예. |

| | |
|--|---|
| <p>사무실 후임병과 함께 행사를 하는 상황에서 갈등을 겪었다.</p> | <p>나: 야, 너 4시까지 %%%%%%%%% 해야 한다. 그리고 점심 먹고 올 때 우체국에서 우편물 받아오고 군장점에서 이거 견적서 떼오는 거 잊지마!</p> <p>A(후임): 예 알겠습니다. (점심 먹고)</p> <p>나: 야 우체국하고 군장점 갔다 왔나?</p> <p>A: 야... 맞다.</p> <p>나: 하..... 야, 내가 몇 번을 말했나? 진짜 그거 오늘까지 해야 하는 거라서 갔다 오라고 했잖아</p> <p>A: 아 그게. !@#\$%&*@% (변명 중)</p> <p>나: 야 못했으면 그냥 니가 잘 못 한 거지 뭐 변명이 그렇게 많아. 내가 그러지 말라고 말 안했냐?? 나 얼마 안 있으면 가는데 그때까지 다 일 배워야 할 거 아니야?</p> <p>A: 예... 알겠습니다.</p> |
| <p>사무실에서 함께 일하던 친한 후임병에게, 지시했던 업무의 진행 상황을 물어보는 과정에서 의사소통의 갈등을 겪음</p> | <p>본인: 성민아, 방독면 관리대장 다 작성했어?</p> <p>후임병: 아직 몇 개 남긴 했는데 거의 다 했습니다.</p> <p>본인: 야 언제 시킨 건데 아직도 다 안 끝냈어. 쥘봐 어디까지 했는지 보게.</p> <p>후임병: (장난조로)아 저 딴 거 할 거 있지 않았습니까.</p> <p>본인: (결과물을 보고 화가 나서)야 이거 한다고 한 거냐? 앞에 뭐 엄청 대충대충 해놓고 쥘빠 존나 냈네. 나보고 다시 하란 소리 아냐 이거.</p> <p>후임병: (당황하여) 죄송합니다. 제가 다시 하겠습니다.</p> <p>본인: 됐어 그냥 내가 할게. 너 하던 거, 마저 해라.</p> <p>후임병: 죄송합니다.</p> |
| <p>잘 적응하지 못한 신병을 가르칠 때의 갈등</p> | <p>나: 이거 저번에도 가르쳐줬잖아. 그럼 이거 설명해봐.</p> <p>신병: ...</p> <p>나: 이거 벌써 몇 번째 알려주는 거야. 관심이 없는 거야, 하기 싫은 거야? 이제 온지 한 달 정도면 이 정도는 알아야하는 거 아니야?</p> <p>신병: 죄송합니다. (잘 적응하지 못한 신병을 가르칠 때 신병을 잘 알려주고 싶은데 짜증이 먼저 나서 서로 말하기 불편해짐.)</p> |

| | |
|--|---|
| <p>정신적으로 스트레스가 심한 김일병이 근무 중 제대로 하지 않아 선임에게 꾸중을 들었을 때</p> | <p>김일병: 화장실 좀 다녀와도 되겠습니까? 나: 그래 다녀와 (화장실 간지 20분이 지나도록 오지 않아 찾으러 감) 나: 김일병 근무 안 들어와? (김일병은 벽에 머리를 박고 자해를 하며 울고 있었다.) 김일병: 예 알겠습니다. 나: 왜 무슨 일인데? 김일병: 제가 레이더를 제대로 운영 못 해서 그런 것 같습니다. 나: 어디서 실수 했는데? 김일병: 아닙니다. 제가 잘못된 일이고 좀 있다 얼굴만 씻고 들어가겠습니다. 나: 말을 해줘야 도와주지... 말해봐 어떤 부분인데? (김일병은 얼굴을 씻고 먼저 근무지로 돌아갔다.) 나: 니 김일병이랑 같이 근무 했지? 무슨 일 있었나? 김 병장: 아니 제대로 안하고 야매로 하려고 하니깐 머라했지. 똑바로 하라고 나: 김일병 별로 안 좋은 거 알잖아 계속 이러면 간부들이 니가 잘 못 한 걸로 안다고 담부터 먼일 있으면 나한테 얘기해라 김 병장: 그때 당장 고치지 않으면 무슨 소용인데... 나: 우선 알았으니까 심하게 뭐라 하지 말고 살살 달래가면서 해라 누가 화내면 더 안 좋아지니까 될 수 있으면 뭐라 하더라도 내가 할게 김 병장: 알았다.</p> |
| <p>제가 전역을 대략 2개월 정도 앞둔 시점에 일병이었던 후임 중에 진짜 시키면 무조건 까먹거나 제대로 일을 하지 못하는 친구가 있었습니다. 저도 물론 일을 완벽하게 하는 건 아니었지만 저와 비교했을 때 너무 심하다고 생각했습니다. 항상 제가 말년 병장인데도 대충 보고 카바를 쳐줬었는데 어느 날 이대로 가다간 제가 전역했을 때 이 친구가 오히려 많이 욕을 먹고 손해를 보겠구나.. 싫어서 하루는 아주 심하게 구박을 했습니다. 그런데 욕을 하는 도중에 이게 다 너를 위한거야.. 라고 하는데 그 친구는 그렇게 받아들이지 않았던 것 같습니다. 제가 전역할 때 저에게 그 날 정말 짜증났다고 욕하면서 보복을 하더군요.</p> | <p>나: 아 xx아. xx(일병): 예. ○○○ 병장님. 나: 너는 왜 일을 그따구로 하나?? 한번 말해서 못 알아 먹는 건 그렇다고 치는데 3번 말해도 못하면 뭐 어쩌라고 그리고 너 무슨 '잘 못 들었습니다.' 가 너 말버릇이야? 무슨 시발 다 잘 못 듣냐? 귀머거리야? xx(일병): 아.. 죄송합니다. 나: 아니 시발 진짜 너무한 거 아니냐? 니 선임들이 얼마나 고생하겠냐. 나는 이제 곧 나가는데 재네들이 진짜 불쌍하다. 너랑 일 할라면.. 정신 좀 차려 진짜 xx(일병): 네. 죄송합니다. 나: 야 근데 이게 다 너를 위한 말인 거 알지?? 진짜 나는 그냥 신경 끄고 살아가면 돼. 근데 내가 전역했을 때 카바쳐 줄 사람 사라지면 니가 얼마나 욕을 먹겠냐? 정신 좀 차려 영?? xx(일병):</p> |

● 의사소통의 상호작용 문제(변명, 책임 회피, 오해, 말 바꾸기 등)

| | |
|---|--|
| <p>2015년 3월 병장 3호봉 때 새로 포대로 전입 온 이등병을 챙겨주는 과정에서 이등병과의 어려움</p> | <p>본인: 신병 왔네. 반가워! 후임: 이병! XXX! (관등성명) 본인: (의류대를 풀어 짐을 정리해주는 것이 부대 관습이었음으로) 의류대 줘! 정리해줄게 후임: (표정이 굳어지며) 의류대 맡음이십니까? 본인: 예! 의류대 좀 줘 빨리 후임: 죄송합니다. 약간 곤란할 거 같습니다. 본인: 뭐라고?(당황하였음) (후에 알게 된 일이지만 의류대 안에는 자신의 외과 처방전이 있었고 후임은 이런 처방전이 부대 내에 퍼지는 것이 두려워 감춰둔 것임.)</p> |
| <p>각 부서 작업원(일꾼)들 부를 때 간부와 갈등을 겪음.</p> | <p>A-지금 다른 부서가 너무 바빠서 좀 도와달라고 합니다. B-우리도 바빠 죽겠는데 누굴 도와줘. A-진짜 바쁘다고 몇 명만 보내달라고 합니다. B-자기들 일 자기들이 알아서 하는 거지 왜 바쁜데 와서 그래. A-오늘 일과 보니까 되게 힘들어 보이던데 도와주는 게 낫지 않습니까? B-그럼 니가 이거 다 하든지.</p> |
| <p>근무 중 후임이 다른 후임에게 일을 떠넘기는 것을 볼 때</p> | <p>선임: 너는 왜 개한테 그걸 다 떠넘기는데? 전번초가 해야 하는 일이잖아. 너를 어디에 두고 가셨어요? 후임: 제가 부탁한다고 하니깐 OO이 알겠다고 해서 밥 먹으러 갔습니다. 선임: 우리가 그렇게 가르쳤냐? 해야 할 일 있으면 남아서라도 다 하고 가라고 하지 않았냐? 애가 니보다 잘하냐? 우리가 너네한테 떠넘기고 갔냐? 우리도 다 하고 가는 걸 니가 안 해? 후임: 아닙니다. 죄송합니다. 선임: 죄송하면 다시 다 하고 가라</p> |

| | |
|--|--|
| <p>내가 일병3호봉이던 시절 드디어 분대에 맞추어 들어왔다. 그런데 맏후임은 좀 어눌한 성격이어서 ‘폐급’이라 불리며 매일매일 털리는 상황이었다. 나는 이런 나의 맏후임이 불쌍해서 피엑스에서 냉동식품을 같이 먹으며 위로를 하려던 상황이었다. 그런데 도저히 말이 통하지 않아 포기하였다.</p> | <p>(피엑스 도착) 나: 야, 니 피엑스 2번째인가? 원래 우리 부대가 좀 병신이라 짬짜들 피엑스 더럽게 안보내주지 눈치 주고. 내가 오늘 XX상병님한테 말해서 대충 우리 여기서 1시간 빠기다 가도 괜찮을 거 같다. 일단 골라봐. 맏후임: 00일병님 감사합니다. (다 골라서 앉아서 먹기 시작하였다.) 나: 야 여기까지 와서 뭐라 하고 싶진 않은데 너 왜케 힘들어하나? 맏후임: 적응이 잘 안됩니다. 저는 잘한다 하는데 맨날 털리니 더 하기 싫습니다. 나: 야, 이 새끼 ~ 마인드가 안 돼 먹었네. 장난이고.. 첨에 다 그런 거야. 특히 우리 분대가 XX병장이랑 XX상병 때때 부조리 장난 아니지. 근데 내가 생각해보니 이거 굶어왔자 남는 것도 없고 강 조용히 ~ 있다 전역하는 게 좋을 것 같다. 그냥 좀만 참어 새까. 맏후임: 저도 그러려 했는데 잘 안됩니다. 다 어려서.. 좀 자존심이 상합니다. 나: 야 그냥 연기한다 생각해. 나랑 니랑 동갑이지? 선임들 다 우리보다 어리지? 너도 그생 각하지? 야 그래봐야 다 1-2살 차이로 군대 강 1년9개월 있다 가는 거야. 강 개내 앞에서 연기하다가 뒤에서 담배 한 대 피면서 날려버리는 거지. 맏후임: 그런데 다른 분대원들은 씨지방도 가고 피엑스도 잘 가고 청소도 선임들 같이 해주는데... 나: 야, 어찌겠냐. 강 똥 밟았다 생각하라니까. 그런 거 따지다 보면 군 생활 못해. 좀만 있어봐 군번 풀리고 괜찮아 질 거야. 진짜 그 몇 개월이라니까 몇 년도 아니고 몇 개월 못 참냐? 맏후임: 예 알겠습니다. 그런데 저는 잘 모르겠습니다. 나: 아... 씨발.. 그래. 니 알아서 생각해라.</p> |
| <p>내가 집합을 걸어서 굉장히 친절하게 말했다고 생각하는데 후임들은 경직되고 괴로워하는 모습을 보았을 때의 상황이다. 이렇게 나는 말을 하고 나갔는데 이 후에 내 리갈꾼이 시작됐다. 군대라는 상황이 아무리 모두에게 깨달음을 얻고 좋은 말을 하더라도 계급이라는 것이 문제인지 아니면 감혀 있다는 상황이 문제인지 모르겠지만 스트레스로 작용하는 것 같다. 이 담화에서 나는 꾸짖음이 아니라 다같이 깨닫고 배려하자는 메시지를 전달하고자 하였으나 후임들은 이를 꾸짖음으로 받아 들였다. 아마도 계급이라는 것이 문제였을까? 후임들은 알겠습니다.가 아닌 죄송합니다.라고 대답을 했다. 이것이 군대에서 선임과 후임의 관계는 좁혀지지 않는 것 인가 하는 생각이 들었다.</p> | <p>나: 너네가 이러면 감독관님에 대해 무례한 행동이고 그리고 우리 중대가 군대라고 하지만 인원이 굉장히 적어. 나는 우리가 선임과 후임 간의 배려도 필요하겠지만 지금 인간 대 인간의 배려가 굉장히 부족하다고 생각해. 너네 편하게 지내는 건 좋아. 근데 주말에 다 같이 낮잠 자는데 막내가 혼자 티비 틀고 혼자 보는 건 좀 아니라고 생각하지 않냐. ○○야? 우리 서로 배려해줬으면 좋겠어. 후임들: 죄송합니다. 죄송합니다.</p> |
| <p>막사 내에서 축구하던 도중에 후임병과의 의사소통 과정에서 어려움이 있었습니다.</p> | <p><축구가 다 끝나고> 나: 야 ○○야! 고생했다! 후임: 일병 ○○○! 감사합니다. 나: 근데 오늘 날씨 완전 덥지 않냐? 하 목말라 이 씨. 같이 PX나 가서.....야 갑자기 어디가 야 (잠시 후) 후임: 물 떠왔습니다 드십시오 나: 아니 왜 시키지도 않았는데 갔다 오냐? 후임: 목이 마르시다고 하셔서 물 떠오라는 뜻인 줄 알았습니다.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>본인은 정말 순수한 의도로 물어본 것이지만 듣는 후임은 비아냥으로 받아들이고 ‘죄송합니다.’라고 말하는 상황에서 계급 차가 원활한 의사소통을 방해하는 것 같아 불편함을 느낀.</p> | <p>본인: (다 같이 모여 이야기하며 웃고 떠드는 이병들에게 다가가) 뭐하냐? 재밌냐? 이병: (생활관 내에서 웃고 떠드는 것으로 지적 받는다 생각하여)… 죄송합니다. 본인: (의도가 잘못 전달되었음을 알아차리고) 아니, 뭐가 그렇게 재밌냐고? 본인: (생활관 내에서 과자를 먹는 신병에게) 뭐 먹냐? 맛있냐? 후임: (당황하며) 죄송합니다. 본인: (더 당황하며) 뭐가 죄송해? 그냥 그거 맛있냐고</p> |
| <p>부대 생활에 적응을 잘 하지 못하는 후임을 따로 불러서 무엇이 문제인지 물어보는 과정에서 후임의 닫힌 태도에 어려움을 겪음.</p> | <p>본인: 선호야 너 요새 다른 선임들이랑도 문제 많던데, 대체 왜 그러는 거야? 후임: (혼나는 줄 알고) 정말 죄송합니다. 본인: 아니 혼내려는 게 아니라, 너가 힘든 거 있으면 말해도 돼. 그냥 지금 편하게 생각하고 요즘 뭐가 문제인지 말해 봐. 후임: 아닙니다. 죄송합니다. 본인: 아니 정말 내가 혼내려고 이렇게 너 부른 거 아니니까, 그냥 너가 요새 선임들한테 말도 잘 못하고 맨날 혼나고 힘들어 하는 거 같아서 부른 거야. 나도 부대 사람들이 좀 다 같이 잘 지냈으면 좋겠어서. 후임: 아 정말 괜찮습니다. 죄송합니다. 본인: 그래? 알았다 가봐. 힘든 거 있으면 얘기하고</p> |
| <p>사이버지식정보방을 갔는데 후임이 PC를 하고 웃고 있는 모습을 보고 무엇을 보느냐고 물어보니 후임이 자리를 비킴</p> | <p>후임: (컴퓨터를 보고 웃고 있다.) 나: 뭐보고 있냐? 후임: 박 병장님 계신 줄 몰랐습니다. 죄송합니다!! 나: (예상치 못한 반응에 당황) 후임이 자리를 비켜달라는 의사 표현으로 뭐보고 있냐고 묻은 줄 오해 하여 벌어진 일.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>상병 3호봉 시절 통합부속실(1,2,3호차 운전병이 모여있는 곳이다) 청소를 하고 있었다. 보통 가장 후임병이 다 했었는데 나는 부조리를 싫어해서 나도 가장 후임병과 같이 하였다. 그런데 후임병이 장난 반 진담 반으로 불편하니까 자기 혼자 하겠다고 했다. 그래서 나는 같이 해야 내 마음이 편하니까 그냥 신경쓰지 말고 같이 하자 했다. 그러면서 서로 불편을 느꼈다. 원래 같이해야 할 일을 나눠서 하는데 왜 이게 불편한지 이해를 못했었다.</p> | <p>나: XX 병장님 (2호차 운전병) 오늘 제가 00테리고 부속실 청소하겠습니다. XX병장: 그래 대충해라 나 먼저 부대 복귀한다. 나: 예 알겠습니다. 야 00아 대걸레 좀 빨아 와라 00일병: 예 알겠습니다. 나: 00아. 니 내 성격알지? 청소 제대로 해라. (그리고 나는 00일병이 바닥을 쓸면 내가 바로 대걸레로 닦고 있었다.) 00일병: 그런데 ~상병님 이거 그냥 원래대로 저 혼자 하면 안 되겠습니까? 나: 아... 야, 니 내 성격 알잖아. 그런 거 마음 불편해서 강 같이 해 00일병: 그게 오히려 더 힘듭니다.~ 에이 그냥 내려가서 쉬십시오(원래 이런 말 하면 말도 안 되는 거지만 좀 친한 사이라 그냥 편하게 말했던 것 같다. 나도 그냥 장난으로 받아들였다.) 나: 오~ 이 새키 마인드 지리네. 야, 강 같이 후딱 끝 내자 00일병: 아 진짚니다. 진짜 저 혼자 하겠습니다. 언녕 내려가서 쉬십시오 나: 야, 니 나 불편하냐? 00일병: 아, 그런 게 아닙니다. 그냥 진짜 저 혼자 맘 편하게 하겠습니다. 그리고 오래 걸려야 늦게 부대 내려가서 짬길 당할 시간 줄어들지 않을까? 나: 아 그래 마인드 지리는 게 아니라 쓰레기였네? ㅋ 00일병: 어쨌든 내려 가십시오 나: 야, 강 후딱 같이해 강 오래 걸렸다고 하고 늦게 가면 되니까 후딱 같이 하고 담배나 같이 피면서 시간이나 때우자 00일병: 그래도 먼저 가십시오 나: 아 진짜 왜 그러냐 서운하게? 진짜 불편한가보네. 알았다. 서운하다 00일병: 아 솔직히 ~ 상병님도 오늘따라 갑자기 왜이러십니까 나: 아 시발 진짜 도와줄라 했더니 존나 불편해하네 꺼져 시발. 00일병: 죄송합니다. 나: 간다! 알아서 하고 와라</p> |
| <p>상병 말 이후에 전 부대가 통합생활관으로 바뀌면서 같은 소반의 병사는 다 같이 출근하여야 하는 상황. 짬이 높지 않은 병사(후임, 일병 1호봉이었음)이 선임들보다 늦게 나와서 뭐라고 하는데 후임이 기분 나쁜 표정으로 대꾸함.</p> | <p>00야, 선임들 다 나와 있는데 니가 제일 늦게 나오면 어떡하냐? 아, 그게 아니고, 옷을 늦게 갈아입어가지고. 똑같이 일어나는데 그게 변명이 되냐? 아, 그게 아니라 옷 찾는다고. 야, 변명하지 말고 그냥 죄송하다고 담부터 안 늦겠다고 하면 되잖아. 지금 나랑 말 장난하냐?</p> |
| <p>상황실 내부에서</p> | <p>나: 내가 이거 상급부대로 보내야 된다고 해서 빨리 해달라고 했잖아. 후임: 아. 제가 다른 일이 있어서...죄송합니다. 나: 다른 일이 뭔데? 후임: 친구랑 전화하다가 늦었습니다.</p> |
| <p>새로 들어온 신병이 바깥에서 유행하는 것과 새로운 바깥 이야기들을 할 때 나는 군대에 있어서 아무런 아는 정보가 없어서 무슨 내용인지 모를 때</p> | <p>신병: 요즘 땡땡이 정말 유행입니다 나: 그게 먼지 잘 모르겠는데 신병: 기수 땡땡 아십니까? 나: 모르겠는데..</p> |

| | |
|---|--|
| <p>새로 온 신병에게 퇴근 후 업무 방법에 대해 설명해주는 상황.</p> | <p>선임: 이럴 때는 이 버튼이 아니라 이걸 눌러야 저장 이 된다고 후임: 아, 예. 알겠습니다. (10여분 뒤) 후임: 000 상병님. 아까 이거 누르라고 안 하셨습니까? 선임: 아니, 그거 말고 이거. 후임: 아까 말씀하셨을 때는 분명히 이거라고 하셨는데? 선임: 내가 언제 그랬냐. 후임: 이상하다 분명히 그러셨는데.</p> |
| <p>생활관 내부에서 취침 전에</p> | <p>(점호 시간에 관물대 관련해서 당직부관에게 단체로 혼났을 때) 나: 선임들이 정리하라 그럴 때 정리안하고 점호 전에 정리안하고 티비 보고 있으니까 그러지. 후임: 아... 나: 아...? 주변 다른 동기나 선 후임들한테 미안하지도 않아? 후임: 죄송합니다. 다음부터 정리 잘 하겠습니다.</p> |
| <p>전입한지 1~2달 된 신병과 근무를 나가는 상황이였다. 나는 고참이기 때문에 편한 근무지에 배속 받았고 근무시간을 때우기 위해 책이나 MP3같은 것을 지참하여 초소에서 시간을 때우곤했다. 후임에게도 책이나 MP3를 가져오라고 허락하는 상황이다.</p> | <p>(생활관) 나: 00야 우리 xx초소근무니까 알아서 잘 챙겨와- 후임: 예, 알겠습니다. (근무지) 나: 00야, 뭐 가져왔니? 후임: OJT노트 가져왔습니다. 나: 뭐? 내가 알아서 잘 챙겨 오라고 했잖아. 후임: 그제... 절 시험하는 줄 알고 초소에서 OJT시험 볼까봐 OJT노트 가져왔습니다. 나: 아... 그게 아닌데...</p> |
| <p>제가 거의 제대하기 직전에 후임이 왔었는데, 너무 지나치게 군기가 들어있었습니다. 그래서 친근하게 대해주려고 이런 저런 장난을 쳤었는데 그 후임은 그러한 말을 너무 그대로 받아들이는 바람에 어려움을 겪었던 적이 많습니다.</p> | <p>나: 막내! 오늘 사격 훈련 과락이었다며? 이따 너 나랑 PRI 100번 할 줄 알아. 후임: 네 알겠습니다. (소등 후) 나: 응? 너 왜 아직도 옷 안 갈아입고 있어? 막내: 아까 XX병장님이 PRI 연습한다고 하셔서... 나: 아 그거야 농담이지! 얼른 옷 갈아입고 재!</p> |
| <p>제초 작업 도중에 후임들과의 의사소통 과정에서 어려움이 있었습니다.</p> | <p>나: 야, 애들아. 벌써 여름이다 여름이야. 날씨도 완전 덥고.....그치? 후임들: 그렇습니다! 나: 어휴 아 이 잡초들 언제 다 뽑아. 야, 근데 ○○아 너 얼굴빛이 별로 안 좋은데 어디 아프냐? 좀 쉴래? 후임: 이병 ○○○! 죄송합니다! 열심히 하겠습니다! 나:?</p> |
| <p>평소 대화 때 나는 장난친 거였는데 후임이 심각하게 받아들이는 경우</p> | <p>나: (장난으로) 아 요즘 생활관이 왜 이렇게 더러워 개판이네 시발. 후임: 김병장님, 죄송합니다. 애들 소집하겠습니다. (장난으로 한말 때문에 그 다음부터 후임들이 돌아가며 주변을 청소하고 그랬었습니다. 후임들에게 말을 조심해서 해야겠다는 생각을 하게 되었습니다.)</p> |

| | |
|---|---|
| <p>풀을 뽑아야 하는 상황에서 후임병들이 일을 안하고 빈둥빈둥 놀고 있었다. 그 상황에 격분한 나머지 나와 내 선임병사들은 후임들에게 일침을 가하였다.</p> | <p>후임들: 야야, 선임들 온다. 선임들 온다. 빨리 일하는 척해라 일하는 척 해. 나와 내 선임병사: 야, 니네 이거밖에 왜 안 뽑았어? 두 시간을 줬는데 세 뿌리도 못 뽑으면 이거 완전 센터친 거 아니야? 후임들: 아 센터라니 무슨 말입니까. 저희는 그런 거 모릅니다. 분명히 일 했는데 뽑을 풀이 없어서 이거 밖에 못 뽑은 거 입니다. 나와 내 선임병사: 이거 밖에 못 뽑았다고? 지금 장난 하나 눈앞에 보이는 풀 쪼가리들은 다 뭐야 그럼? 후임들: 아 그건... 그건... 잘 모르겠습니다. 나와 내 선임병사: 모른다고? 오늘 집합이다.</p> |
| <p>후임 중 자살 징후를 보여 누구도 건드리지 못하는 후임이 상황 근무 중 실수를 해서 중대 전체가 일차려를 받은 이후</p> | <p>선임: 너는 근무를 반년을 넘게 썼는데 아직도 그걸 실수를 하나? 후임: 저 이거는 배운 적이 없습니다. 선임: 당연히 안 배웠지. 우리도 처음이니까. 그럼 우리가 어떻게 하라고 했는데? 그냥 보고하라고. 후임: 그것도 들은 적이 없습니다. (지속적으로 책임을 회피하기만 하여 모두가 화가 났지만, 후환이 두려워 건드릴 수 없음) (이후 중대장에게 크게 혼나고 중대 전체가 그 후임의 생활을 감시)</p> |
| <p>후임의 경우 상처입히지 않고 주의를 줄 수 있어야 한다는 것이 너무 힘들었습니다. 솔직히 혼내야 하는데 폭언 욕설을 하지 말라고 한다면 어떤 범위까지 폭언 욕설이며 어떤 어조로 말해야 하는 것인지도 명확하지 않아서 힘들었습니다. (병장 1호봉 - 전역 120일 전)</p> | <p>필자: ○○아 이거 왜 안했어? 식재료 분류는 1종인 네 일이잖아 ○○: 죄송합니다. 다른 일 중이었습시다. 필자: 이것보다 중요한 일이 어딴어? 이걸 니가 해줘야 우리가 일을 할 수 있다는 거 알잖아? ○○: 이거 워낙 급한 일이어서... 필자: 너 내가 네 생활관 지나면서 너 동기들이랑 장난치는 거 봤다. 솔직히 내가 이런 일 한번 두 번이 아니라는 것 알고 있어 ○○: 잠깐 이야기 좀 한 겁니다. 뭘 그러십니까? 필자: 뭐라고? ○○: 솔직히 얼마 늦지도 않았는데 너무 심하신 것 같습니다. 중대장님께서 폭언 욕설 하지 말고 배려하는 말 하라고 하셨는데... 필자: (주의를 주고 싶지만 당황스럽고 더 말하면 폭언 할 것 같아 그냥 돌려보냄)</p> |
| <p>후임의 잘못을 지적했을 때 나보다 선임인 병사의 이름을 거론하며 잘못을 회피하려 드는 경우. 그 선임의 체면을 생각해 더 이상 뭐라 할 수도 없고 그렇다고 후임의 잘못을 방관할 수도 없어 곤란함을 느낌.</p> | <p>본인: 야, 누가 점호 끝나고 컵라면 먹으래? 후임: ○○○ 병장님이 먹어도 된다고 그랬습시다. 본인: (기분이 나쁘지만) ...그래? 아무리 그래도 먹으라고 진짜 먹냐? 후임: ○○○ 병장님이 혼자 먹기 심심하다고 오늘 하루만 봐줄 테니 같이 먹자고 하셨습니다. 본인: (마땅히 더 할 말을 찾지 못하고) 그래, 그래도 앞으로는 이러지 마라. 후임: 예, 알겠습니다.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>후임이 업무시간에 P.X에서 몰래 냉동 먹다가 걸린 상황</p> | <p>행정보급관: ○○야, ◇◇ 어디 갔냐? 안 보이네. 데려와봐. 나: 네, 알겠습니다. (찾다가 P.X에서 발견) 나: 야 너 뭐하냐? 후임: 아니 그게 아니고 나: 나와 (생활관) 나: 오늘 행정반에 병사 누구 있었어. ◇◇: ○○병장님이라 저입니다. 나: 그럼 너 찾으려면 누가 가야돼. ◇◇: ○○ 병장님입니다. 근데 개가 갑자기 같이 먹자해서... 나: 그게 중요하냐? 그래서 잘했다는 거야? 짬도 먹어서 알만한 놈이 빠져갔고 그래? ◇◇: 그게 아니고. 진짜 개가 먹자해서. 나: 이 새끼가 정신을 못 차리네. 이따 일과 끝나자마자 찾아와.</p> |
| <p>후임이 잘못을 했지만 혼날까봐 무서워서 말을 하지 않았고 시간이 지나서 뒤늦게 선임들이 알게 되었다.</p> | <p>나: 야 이 새끼야 너 이거 왜 숨기고 있었어? 후임: 죄송합니다. 나: 아니 죄송한 거 말고 왜 숨겼냐고 xx야 후임: 진짜 무서워서 그랬습니다. 나: 아오, 진짜 그렇다고 말을 안 하고 있냐? 후임: 죄송합니다.</p> |

● 군대 말투에 대한 인식 부족(압존법, 다나까체)

| | |
|--|--|
| <p>후임 두 명이 서로 싸우는 상황 군 생활을 하다보면 부당한 선임이 굉장히 많다. 하지만 일처리를 할 때 선임은 노련하기에 더 전문적인 일을 하고 후임은 좀 쉽고 단순한 많은 일을 하게 된다. 여기서 후임 2는 자신의 선임인 후임1에게 대드는 것을 볼 수 있다. 군대 언어에서 ‘다나까’를 사용하는 것은 평소에는 더욱 깎듯하고 예의를 지킬 수 있다고 생각하지만 오히려 더욱 비아냥대고 부정적인 감정을 극대화해서 표출할 수 있는 것 같다.</p> | <p>후임 1: 후임2야 대화 좀 하자. 후임 2: 싫습니다. 후임 1: 너 네 요즘 왜 그래? 내가 선임으로 안보여? 후임 2: ○○일병님이야 선임들 앞에선 착한 척 다하고 뒷담하시고 저희한테 매일 뭐 시키지 않습니까? 저희는 왜 매일 ○○일병님이 시키는 거 해야 합니까? 나: 야, 너네 지금 싸우냐? 후임2 너 왜 이렇게 싸가지가 없어. 어?</p> |
| <p>2015년 후반, 선진병영과 군대언어가 급격히 변함에 따라 선후임관계가 많이 약해져 후임들이 선임들이 막대하기 시작했다.</p> | <p>최상병: 박일병 관물대 깨끗한지 좀 볼까? (관물대를 열려한다.) 박일병: 원데 제 관물대 보려합니까? 최상병: 원데? 너 지금 나한테 “원데?” 라고 했냐? 박일병: 분대장도 아닌데 간섭합니까?</p> |
| <p>2015년도 중후반부터 ‘예’, ‘아니오’의 사용이 가능해짐에 따라 후임들이 선임말이 듣기 싫을 때 의도적으로 ‘예’, ‘아니오’를 많이 사용했다.</p> | <p>선임: ○○야 ○○후임: 예 선임: ~시킨 거 했어? ○○후임: 아니오 선임: 왜 안했냐? 짬 좀 찾냐? ○○후임: 아니오 ○○선임: 아니오? 나랑 장난하냐? 후임: 죄송합니다.</p> |

| | |
|---|---|
| 가장 가까이 지냈던 후임들이 저보다 나이가 5살 이상 많아서 말년에 호칭 문제로 혼자 갈등했던 적이 있습니다. 전역 직전에는 서로 호형호제 하면서 말을 놓는 게 일종의 관습이었는데 선후임관계와 나이가 관계가 묘하게 얽혀서 나름 고민을 했어요. 오히려 서로 편하게 지내기로 한 게 더 어색해졌던 것 같아요. | 나: 철수(가명)야.. 아니 철수 형 같이 농구할래? 철수: 아 이제호 병장님, 말씀 편하게 하시지 말입니다. 뭐 갑자기 형입니까? 나: 아. 니도 병장님이라고 부르는구만 뭐. 좀 편하게 해라 철수: (어색하게)아. 그대 재호야. 농구 한판 씨루러 나갑시다. 나: (굉장히 어색해하며) 나가자 |
| 나는 특기학교 조교 역할도 했어서, 훈련소를 갖 수료한 이병들이 특기학교를 받으러 오면 나름대로 훈육을 하는 역할을 맡았었다. 그런데 군대에서는 다나까 말투를 써야 해서, 선임이 자신을 불렀을 때 네?라고 대답하면 안 되고, 관동성명을 대야 하는데, 이것이 이병들에게는 잘 적응이 되지 않아 많은 문제가 발생한다. | 나: 야 너. 훈련병1: 네? 나: 네?? 훈련병1: 아니오. 아 아 아님니다. 죄송합니다. 나: 완전 빠졌네. 다시 해본다. 야. 훈련병1: 네. 이병 000 나: 앞으로도 그렇게 한다. 알겠냐? 훈련병: 예 알겠습니다. |
| 내가 후임을 잠시 불렀는데 잘못이 없는데 계속 죄송합니다 라고 하는 상황 | 나: 내가 널 왜 불렀는지 알아? 후임: 죄송합니다. 나: 뭐 줄 알고 죄송하다고 하는 건데? 후임: 죄송합니다. |
| 병장정도 되면 이제 1기수(입대 기준 1달 차이) 정도 사이에서는 말을 놓기도 한다. 하지만 가끔 이러한 문화로 갈등이 빚어지기도 했다. 내가 직접 겪지는 않았지만, 나의 선임들 사이에서 심한 다툼이 있었던 적이 있다. | 박병장(1기수 선임): (장난으로 정병장을 한 대 때림) 정병장(1기수 후임): 야 시발 왜 때리냐? 박병장: 야 시발? 야, 내가 니 선임이여. 말 하는 거 봐라. 정병장: 또 왜 지랄인데 갑자기 선임인척 하네. 박병장: 지랄? 이제 진짜 맞먹네. 이 새끼. 존댓말 쓰라고 정병장: 됐다고 꺼지라고. (치고 박고 싸울 뻔한 정도로 분위기가 험악해짐.) |
| 부대 내에서 병사끼리 통화를 하는 경우에 보통 맺음말로 후임이 수고하십시오하는 경우가 있는데 수고하라는 것은 더 일하라는 의미로 느껴져 기분이 나쁘다. | 어, ###아 %%%좀 해놓고 &&&&&좀 해나 @@@@ 처리 해줘서 고맙다. 수고해라 예, 감사합니다. 수고하십시오. OO(경례) (어떤 뜻으로 수고하십시오를 썼는지는 이해가 되는데 상당히 기분이 나쁘다. 선임보고 일 더하라는 것 같은데, 이런 식으로 고착화 된 언어생활을 개선해야 할 듯 하다.) |
| 상급자와 대화하고 헤어질 때 ‘수고하십쇼’라는 말을 할 때 | (대화하고 헤어질 때) 선임: 그래. 수고해라. 후임: 예 00병장님. 필승 ‘수고하십쇼’ -> 원래는 다나까 말투에 따라 말을 써야한다고 배웠는데 ‘수고하십시오’ 라는 말은 그냥 통상적으로 쓴다. 신병 시절에는 어떤 말을 써도 되고 어떤 말은 쓰면 안 되는지 이런 부분이 혼란스러웠다. |
| 식사할 때 선임에게 맛있게 먹으라고 할 때 | (식당에서 밥 먹는 상황) 후임: 00병장님 식사 맛있게 하십쇼. -> ‘수고하십시오’와 마찬가지로 ‘식사 맛있게 하십시오.’는 대체할 수 있는 말이 없어서 그냥 통용된다. 도대체 무슨 규칙인지 아직도 알 수가 없다. |
| 신병이 ‘다나까’가 익숙하지 않아 하고 싶은 말을 제대로 못하는 상황. 선임의 입장에서 바쁜 상황에 말을 잘못하는 후임이 답답함. (우리 부대는 ‘말입니다’를 말끝에 붙일 수 없었다.) | 선임: 00아 어제 xx가 주특기 잘 알려줬지? 지금 내가 작업해야 돼서 옆에 광대역 안테나 좀 설치해줄래? 후임: 아.. xxx일병님이..아 아니...xxx일병이 말입니다..아? 죄송합니다. 실수했습니다. 선임:00아 좀 급한데... 후임: 죄송합니다... |

| | |
|--|--|
| 압존법을 잘 하지 못하는 이등병이 일병으로 부터 상병을 불러달라는 부탁을 받았을 때 | 조 이병: 최 상병님, 김 일병님이 찾으십니다. 최 상병: 뭐라고? 조 이병: 김 일병님이 최 상병님 오라고 하셨습니다. 최 상병: (어이가 없음) 너 지금 그게 맞는 말이냐? 조 이병: (확신에 차서) 맞습니다. 분명히 김 일병님이 최 상병님 오라고 하셨습니다. 확실하게 들었습니다. 최 상병: (화가 남)지금 그게 문제가 아니잖아! |
| 압존법의 문제가 있다고 생각한다. 후임 입장에서 생각하면 모든 선임의 군번을 알아야 하니 부조리가 생길 수밖에 없다. 그리고 압존법을 틀리면 또 혼나고 후임이나 선임이나 서로 기분 나쁜 상황이 발생한다. | 000 상병님, ### 상병님이 찾으십니다. 뭐라 했냐? 방금? ###상병 님?? 상병님??? 개 나보다 후임인거 모르냐? 장난해? (물론 압존법이 필요하기는 하나, 월 동기로 따지게 되면 같은 계급이어도 전임 온지 별로 안 된 후임이면 틀릴 수밖에 없다. 이는 부조리와 갈등을 초래하기 때문에 개선할 방안이 필요해 보인다.) |
| 친하게 지내던 군대 후임이 상병이 되자 이제 말을 놓으라고 했습니다. 하지만 막상 그 후임이 저를 너무 친구 대하듯이 하자 갈등이 조금씩 생겼습니다. 사격 훈련을 하고 온 날 기분이 별로 좋지 않았는데 후임이 저에게 반말을 하였고 갈등이 표면에 드러났습니다. | 야, 밥 먹었냐? 너 지금 나한테 야라고 했냐? 아니 밥 먹었냐고 지금 나한테 야라고 했냐고 야, 너네 말 놓으라고 그냥 막 나가라고 했냐? 내가? 진짜 다 미쳤네. 야, 내가 먹다 흘린 찜이 니가 쳐 먹은 찜보다 많아. |
| 후임 병이 문제를 일으켰을 때 어떤 설명이나 말도 없이 무조건 잘못했다고만 하는 경우 | A: B야, 너 무슨 잘못했어? B: 죄송합니다. A: 아니, 무슨 잘못했냐고 B: 죄송합니다. 잘못했습니다. A: 뭐 잘못했는지 말해보라고 B: ~했습니다. A: 왜 그랬어? B: 죄송합니다. 잘못했습니다. A: 아니, 죄송하다고만 하지 말고 얘기를 해보라고 왜 그랬는지 좀 알아야 될 거 아니야. |
| 후임이 전화를 받는 상황(2014), 전화 받을 때 실수해서 선임에게 혼나는 상황 | 후임: 여보세요. 선임: 전화 받는 법 제대로 못 배웠냐? 후임: 죄송합니다. (전화 받는 법은 000중대 000일병입니다 통신보안 으로 되어있다.) |

● 낮선 군대 용어

| | |
|--|---|
| 내가 상병이고 후임병과 위병소 근무를 나가기 전 선임병이 한 말을 알아듣지 못하는 후임병. | 나: 야 안에 깔깔이 입었어? 밖에 온도 몇 도야? 후임: 안에 입었습니다. 현재 -10도입니다. 나: 하이바에 내피 썬었어? B형 근무복장 입고 스키장갑 챙겨서 행정반 앞으로와! 후임: 예! 알겠습니다. (속으로는 하이바? 내피? B형 근무복장은 뭐고 스키장갑은 또 뭐야?) 나: (근무투입 전 깔깔이와 내복을 헛갈려 입으면 안 되는 내복을 입고 내피도 썬어져있지 않고 근무복장도 엉망에 스키장갑을 끼고 있지 않은 후임병을 보며) 하.....밀에 애들이 안 알려줬냐? 후임: 죄송합니다!... |
|--|---|

| | |
|--|--|
| 대대 행사 때 식판이 필요해서 식당에서 식판을 가져오라는 것을 해병대에서 많이 사용하고 익숙한 용어로 후임한테 시켰더니 전혀 다른 걸 가져왔던 상황입니다. | 나 : 기수야 주계(식당) 가서 츠라이(식판) 5개만 가져와줘 후임: 예? 아.. 확인했습니다! 15분이 지나서야 후임이 왔습니다. 중대에서 식당까지의 거리는 5분 이었습니다. 후임: 김해병님 주계병이 사람이 많다고 후라이 3개 더 해줬습니다! 나: 야, 이... |
| 분대장을 하번하면서 상번 분대장에게 업무 인수인계를 하였습니다. 그런데 인수인계과정에서 후임이 말을 잘 알아듣지 못했고 저와 갈등을 빚었습니다. | 이거는 이렇게 하고 저거는 저렇게 하면 돼 아 근데 이거 OTX가 무슨 말입니까? 야, 이것도 몰라? 너 내일 모레 분대장 상변할건데 어쩔려고 그래 저 지금 처음 배우는 건데 당연히 모르지 말입니다. 그래서 분대장 근무할 때 수시로 와서 배우라고 했잖아 전화가 온다고 전화가 와서 막 OTX 체크했나? 이러는데 너 어쩔라고 그래 죄송합니다. 너 나중에 근무하다가 모르는 거 있어도 나 찾지 마라. 예, 알겠습니다. |
| 선임에게 혼났다는 표현으로 ‘가스 먹었다.’ 혹은 후임들을 혼내는 것을 ‘가스 뿌리다.’ 라고 표현하곤 했다. | 일병A: 왜 이렇게 시무룩하냐? 이병A: 아 저 아까 A상병님한테 가스 먹었습니다. 일병A: 왜 또? 이병A: A상병님이 집합 전에 예초장비 챙기라 하셨는데 까먹고 놓고 왔습니다. |
| 주말에 청소하는 상황에서 후임병과 의사소통 오히려 어려움을 겪음 | 본인: 야, 포카바 가져와 후임: 예. 본인: 야, 카드를 가져오면 어째?? 후임: 포커 가져오라고 하신 거 아닙니까?? 본인: 너 맞선임 누구야 무슨 교육을 이따구로 시켜놔어. |
| 짬, 나라시, 깔깔이(고정 장치) 등 부대 내에서 익히 쓰고 있는 단어들을 잘 알지 못해서 갈등을 겪음 | 선임: 00아 깔깔이(고정 장치) 좀 가져다 줘라 후임: 깔깔이(방상내파)말씀이십니까? 갑자기... 음.... 여기 있습니다. 선임: |
| 평일 오후, 더운 날씨에 작업을 일찍 끝내고 쉬기 위해 작업 지시를 하는 상황에서, 갓 들어온 신병과의 의사소통 과정, 더운 날씨에 운동장을 평탄화 하는 작업 중에 신병에게 일을 지시했는데 말을 전혀 알아듣지 못해 답답함. | 본인 야, 이거 대충 골라냈으니까 돌이랑 나뭇잎 다 버리자. 너(신병) 저기 가서 나라시 가져오고, 창고에 있는 포대랑도 가져와라 신병 알겠습니다!(우물쭈물함) 본인 뭐해? 빨리 가서 가져와. 신병 저... 나라시가 뭔지 알 수 있었습니까? 본인 아... 아까 쓴 거 있잖아. 쇠막대 평평하게 만든 거. 신병 ??? 본인 ??? 후임병 제가 가져오겠습니다. (신병에게)야 너 나 따라와. 신병 예, 알겠습니다! |
| 해야 할 일을 못하고 방황하거나 멍 때리는 것을 ‘얼 타다.’ 라고 표현하곤 했다. 배수로 작업을 하고 있는데 처음인 일병A는 삽질하는 선임들을 보고만 있다. | 상병A: 야 가만있지 말고 좀 거들여라 일병A: 예! 상병A: 존나 얼 타네. 니 선임들 하는 거 안보이나? 일병A: 죄송합니다! |

| | |
|---|--|
| 후임병이 군대에서 사용하는 용어를 알지 못해 못 알아듣는 경우 | A: B야 창고 가서 쥐꼬리 가져와. B: 네, 알겠습니다. 여기 있습니다. A: 뭐야? 이거 가져온 거야? 이거 말고 쥐꼬리. 너 쥐꼬리 뭔지 몰라? B: 죄송합니다. 잘 모르겠습니다. A: 넌 여기 와서 쥐꼬리도 모르고 뭐 배웠냐? 애 누가 가르쳤어? |
| 후임에게 엑스반도를 가져오라고 하니 알아듣지 못하고 X자 이상한 물건을 가져옴 | 나: 야, 창고 가서 엑스반도 가져와 후임: 알겠습니다! (잠시 후) 후임: 박 병장님, 여기 있습니다!!! 나: 엑스반도는?? 후임: 이것이 엑스반도 아닌 것 입니까..? 나: 아나 이XX 장난치나 |
| 후임에게 임무를 부여하였음에도 군 지식의 부족으로 임무가 제대로 수행되지 않았습나다. | 선임: xxx야, 가서 구리스 치고 다하고 나면 검사받고 솔벤트에 씻고 와. 후임: 넌 알겠습니다. (잠시 후) 선임: 너 뭐하냐? 그걸 왜 물에 씻고 있어 후임: 아.. 죄송합니다. 솔벤트가 뭔지 잘 몰랐습니다. 선임: 모르면 모른다고 하든가. 솔벤트 저기 있으니깐 저기에 씻고 와 그거 물로 안 닦여 후임: 넌 알겠습니다. |
| 훈련 중 후임이 간부로부터 지시사항을 선임에게 전달하는 과정에 있어 후임에 익숙지 못한 군대용어 때문에 전달이 제대로 안 되는 상황 | 조 이병: 소대장님이 어, 19시까지 그 뭐라고 하셨는데 저녁 받으러 어디로 오라고 하셨는데 기억이 잘 안 납니다. 최 상병: 밥 안 먹을 거냐? 그걸 기억 못하면 어떡해 조 이병: 죄송합니다. 낮선 용어라서 기억이 안 납니다. 최 상병: 000아니야? ㅁㅁㅁ이거냐? 조 이병: 오! 그렇습니다. ㅁㅁㅁ입니다. 최 상병: 예휴, 이런 놈이랑 무슨 훈련을 편다고 내가... 군대 놀러 왔냐? 조 이병: 죄송합니다. |
| 휴가 나가는 후임에게 돈을 주며 “용접기 사와.” 라고 했는데 오해가 있었다. | 본인: 야 용접기 사와 만원이고 나머지는 너 맛있는 거 사먹어! 후임: 알겠습니다. 후임: 용접기 사왔습니다 이거 너무 비쌌니다. 본인: 야 종이용접기를 사와야지 진짜 용접기를 사오면 어째!!! 후임: 종이 용접기는 또 뭐니까? |

● 연령과 계급의 역전 현상 등 구조적 문제

| | |
|---------------------------------|---|
| 급격히 변해 버린 군대 문화로 선 후임간의 의사소통 단절 | 선임은 선임들끼리 후임은 후임들끼리 지내며 서로의 사소통이 없으며 선임들은 후임들이 알아서 해주길 바라고 후임들은 선임들이 하면 하지만 안하면 같이 안하는 분위기로 변해버림. |
|---------------------------------|---|

| | |
|---|--|
| <p>김 일병이 후임들에게 무시 당하는 것 같다고 상담을 받은 후</p> | <p><점호 전 생활관 내> 나: 애들이 니들 근무 탈 때 김 일병이 너희한테 머라 하더냐? 후임들: 아닙니다. 나: 근데 뒤에서 보니까 김 일병 대하는 태도가 후임 취급이거나 그 이하던데 무슨 일인데? 후임들: 그런 적 없습니다. 나: 니들이 계속 그런 태도 취하면 너희들 내가 물증 잡아서 하극상으로 보고 할 테니까, 조심해라. 아무리 니들보다 레이더 운용이 미숙해도 선임이다. 처음 니들 전입 왔을 때 옆에서 알려주던 사람이 김일병인데 이런 식으로 대하면 섭섭하지 않겠냐? 특히 박일병은 한 달 선임이라고 막 대하지마라 선임이다 김일병이 너희한테 친하게 대한다고 해서 동기고 친구 아닌 거 명심해라. 후임들: 알겠습니다.</p> |
| <p>막 새로 온 후임(733기)를 다른 후임(730기)가 가르치고 있는 상황이었습니. 이 두 후임병과 제가 근무를 하고 있었는데 가르치는 후임이 처리한 업무 중에 오류가 있었는데 새로 온 후임 앞에서 그 실수를 지적하기가 어려워서 일단 제가 수정을 했습니다. 그런데 이후에도 몇 번이나 그런 상황이 반복되어서 결국 지적을 하고 고치라고 했는데 그 뒤로 후임이 제게 섭섭했다고 말을 해서 난감했었습니다.</p> | <p>나: XX야, 이거 개수가 틀리게 표시된 것 같은데? 다시 확인해봐 후임 1:아 네 죄송합니다. 수정하겠습니다. (이후 전역하는 선임 회식 자리에서) 후임 1: OO상병님, 저 사실 그 때 조금 섭섭했었습니다. 그런 거 MM(신병 후임)없었을 때 말씀해주셔도 됐었을 텐데 개 앞에서 지적하셔서 창피했었습니다. 일 가르치는 중이었는데..... 나: (그 뒤로 그 후임병과 조금 소원해짐)</p> |
| <p>어느 나른한 주말오후 가족들이 면회를 오는 상황에서 후임병과 근무수정에 관하여 의사소통을 하는 과정에서 본인이 요구하는 바를 상대방에게 강압적으로 명령하는 식의 말로 인하여 상대방이 불쾌감을 느끼게 만들었다.</p> | <p>본인: 아들 근무 수정 좀 해줘 아들: 아, 아버지 못합니다.. 저 야간말번에 주간 초번 근무입니다.. 본인: 내가 주간 초번 들어갈게 니가 14-16시 들어 가 줘. 아들: 아 부조롭니다. 보고하겠습니다. 본인: 아 되질래? 빨간색 볼펜하고 검정펜 들고 주간당 직한테 가서 같이 와. 빨 뛰여 갔다 와 3분 준다. 발이 보이지</p> |
| <p>이등병 막내가 나에게 직접 말하기 어려워서 (계급차 때문에) 중간정도 후임에게 하고 싶은 말을 대신 전달 할때</p> | <p>후임: 이번에 새로 온 막내가 전찬국 수병님께 직접 말하기 어려운 이야기라고 저에게 대신 말해달라는 부탁을 받았습니다. 나: 그런 게 어딴여? 앞으로는 직접 말하라고 그래.</p> |
| <p>후임도 병장이 되어 계급이 높아졌을 때 같이 일을 해야 하는 상황</p> | <p>나: 빨리 일 끝내고 쉬자 후임: 아 귀찮은데 좀 있다가 하면 안 됩니까? 나: 그냥 서로 기분 좋게 끝내자 후임: 다른 후임들 시키죠 나: 아, 시발 일 하자고 후임: 시발? 나도 병장인데 이제 그만하지?</p> |

| | |
|---|---|
| <p>후임을 배려하고 싶은데 후임 앞에서 선임이 자신의 의견을 담긴 말을 하면 후임들이 항상 그걸 따르게 되는 것 같아서 혼자 굉장히 많은 생각을 했던 적이 있어요. 예를 들면, 회식을 할 때 난 짜장면이라고 말하면 갑자기 모든 사람의 메뉴가 짜장면으로 통일된다든지 하는 것처럼요. 그 때마다 후임들이 원하는 대로 해주고 싶은데 그게 선임인 그 어떻게 좋게 말하더라도 제가 존재하는 한 절대 불가능할 거 같아 자리를 아예 피했던 경우가 많았던 것 같아요. 어떻게 하면 군대라는 조직 안에서 후임병들의 의견을 잘 수렴할 수 있을까 고민을 정말 많이 했는데... 선임이라는 위치 자체가 후임의 발언 자체를 막는다는 게 너무 답답했습니다. 개인적으로 TV를 볼 때 상황이 떠오릅니다.</p> | <p>영화 채널을 보고 있는데 후임들이 들어온 상황 나: (리모컨 주면서) 야 너희들 보고 싶은 거 봐라 후임들: 아닙니다. 이제호 병장님 영화 계속 보십시오. 어차피 저희는 청소하러 가야 합니다. 나: 아 어차피 이거 한 번 본 거다. 괜찮아. 후임들: 아닙니다.(하면서 각자 책 읽거나 옷 갈아입거나 하는 딱 짓하는 척을 함) 나: 야 리모컨 두고 갈게. 니들 원하는 거 봐라. 나 잠깐 어디 갔다 올게. (보통 이러고 한 5분 정도 뒤에 가면 후임들이 원하는 채널을 보고 있더라구요. 다만, 이 때 ‘재밌는 거 보네’ 혹은 ‘그래 잘했다. 니들 원하는 거 보라 했잖아.’ 이런 식의 말을 하면 또 다시 ‘이 병장님이 원하는 채널 보십시오.’라는 말이 돌아와 제 계획(?)이 수포로 돌아가기에 취 죽은 듯이 앉아있었던 기억이 납니다.)</p> |
|---|---|

라. 장병 의사소통 갈등 요인 분석의 교재 개발 시사점

- 이상의 연구 결과가 병영 언어 생활의 개선을 위한 장병 언어 교재 개발에 주는 시사점은 크게 세 가지로 응축될 수 있다. 첫째, 전체 교재의 구성 방향을 결정할 수 있다. 둘째, 교재에 포함될 교육 내용을 체계화할 수 있다. 셋째, 교재 구성을 위한 사례 선정의 실제성을 확보할 수 있다.

○ 전체 교재의 구성 방향에 주는 시사점

- 먼저 이러한 결과를 토대로 장병 언어 교재의 각 단원은 문제 상황-해결 방안 제시의 이원적 구조로 구성하였다. 장병들이 쉽게 체감할 수 있는 담화 장면들을 각 단원의 전면에 배치하여 학습 몰입감을 높이고 교재의 내용을 보다 현실감 있게 수용할 수 있으리라고 보았기 때문이다.

○ 교육 내용 체계화에 주는 시사점

- 이러한 결과가 교재 개발에 주는 가장 큰 시사점으로, 실제의 조사 결과를 바

탕으로 교재에 포함될 교육 내용을 체계화하였다. ‘간부’, ‘선임병’, ‘후임병’의 대화 상대에 따라 의사소통 갈등 요인으로 모두 제시되었던, ‘군대 말투에 대한 인식 부족(압존법, 다나까체)’과 ‘낮선 군대 용어’는 각각 별도의 장을 구성하되 그 세부 내용은 실제의 담화 장면들을 통해 추출하였다.

- 또한, ‘일방적이고 고압적 언어 표현’, ‘언어폭력(욕설, 인격모독 등)’, ‘공감과 경청의 자세 부족’, ‘비합리적이고 불명확한 지시’, ‘의사소통의 상호작용 문제’ 등은 또 하나의 장으로 구성하되 그 세부 내용은 조사 결과를 토대로 ‘예의를 갖추어 대화하기’, ‘칭찬과 격양으로 소통하기’, ‘효과적으로 지시하고 보고하기’, ‘공감하며 대화하기(공감하며 듣는 방법)’, ‘평화롭게 말하고 듣기(비폭력대화)’, ‘상대를 배려하며 말하기(언어폭력)’, ‘언어폭력에 유연하게 대처하기(언어적 자기 방어)’, ‘군대 의사소통 문화 성찰하기’의 8개 하위 단원으로 구성하였다.

○ 사례 선정에 주는 시사점

- 끝으로, 각각의 단원에서 문제 상황으로 제시되는 사례들은 가급적 조사 결과를 통해 확보할 수 있는 담화 장면들 중에서 추출하여 가공함으로써 최대한 생생하고도 실제성 있는 사례들을 통해 장병들이 현실의 군대 언어 문제에 대해 인식할 수 있도록 하였다.

5. 장병 언어 교육 자료

● 장병 언어 교육 교재 개발 방향

○ 장병 언어 사용 실태를 반영한 실제성을 높인 교재

- 군대 언어 사용 관련 선행 연구 검토 및 장병 의사소통 갈등 요인 연구를 통해 실제 군대 내에서 발생하는 언어 사용 실태를 교재에 반영하였다.
- 교재에 사용된 예는 이 연구에서 수집한 생생한 사례로, 장병들의 실제 언어 사용 양상을 교재에 담아 장병의 흥미를 유도하고 자신의 언어 사용 실태를 성찰하도록 교재를 개발하였다.

○ 언어 표현뿐 아니라 언어에 마음을 담아 의사소통 문화를 개선하는데 기여하는 교재

- 군대에서 바른 어법을 사용하여 바람직한 의사소통 문화를 형성하도록 교재를 개발하였다.
- 존중과 배려, 예의를 갖추어 의사소통 하게 하여 언어폭력을 예방하고 언어폭력이 발생할 때 이에 적절하게 대응하도록 하여 마음을 움직이고 의사소통 문화를 개선할 수 있도록 교재를 개발하였다.

○ 장병 스스로 활용할 수 있는 자기주도적 학습력을 높인 교재

- 군대 내에서 발생하는 다양한 언어 사용 문제를 제시하고 이에 대한 해결 방안을 찾는 일련의 형태로 교재를 구성하여 장병 스스로 교재를 활용하여 자신을 돌아보고 올바른 의사소통 방법을 학습할 수 있도록 교재를 개발하였다.

● 장병 언어 교육 교재 내용 요소 체계화

- 군대 언어 사용 관련 선행 연구 검토 및 장병 의사소통 갈등 요인 연구를 통해 장병 언어 교육 내용은 ‘바른 어법’, ‘소통 방법’, ‘문서 작성’의 세 주제로 범주화하였다.
- 바른 어법에 대한 주제는 군대 내 언어 사용의 문제점으로 지적된 군대식 오용 표현, 과도한 대답 표현, 올바르지 않은 높임 표현, 바르지 않은 호칭어와 관련된 하위 교육 내용으로 구체화하였다.

- 소통 방법에 대한 주제는 존중과 배려를 기반으로 예의를 갖추고 대화하고 칭찬과 검양으로 소통하며, 효과적으로 지시하고 보고하기, 공감하며 대화하기, 비폭력 대화하기, 상대를 존중하며 말하기, 언어폭력에 유연하게 대처하기, 군대 의사소통 문화 성찰하기와 관련된 하위 교육 내용으로 구체화하였다.
- 문서 작성에 대한 주제는 어법에 맞는 보고서 작성으로 한정하여 순화어 사용, 적절한 단어 사용, 기본에 충실한 문장 표현, 어법에 맞는 표기와 관련된 하위 교육 내용으로 구체화하였다.

이를 교육 내용 체계표로 정리하면 다음과 같다.

| 주제(영역) | | 교육 내용 | 교육 내용 요소 |
|--------|----------------------|-------------|------------------------|
| 어법 | 바른 어법 | 군대식 오용 표현 | ‘말입니다’ 사용하지 않기 |
| | | | 질문 상황에서 과도한 표현 하지 않기 |
| | | | 상황에 따라 ‘하십시오’ 적절히 사용하기 |
| | | 과도한 대답 표현 | ‘네’로 끝나는 대답 수용하기 |
| | | | 되묻는 상황 수용하기 |
| | | | 모른다는 대답 수용하기 |
| | | 높임말의 올바른 사용 | 압존법 사용하지 않기 |
| | | | 병 상호 간 높임말 사용하기 |
| | | | 상황에 따라 적절한 높임말 사용하기 |
| | | 호칭어의 적절한 사용 | 호칭어 ‘아저씨’ 사용하지 않기 |
| | | | 상황에 따라 적절한 호칭어 사용하기 |
| | | | 군인에게 어울리는 호칭어 사용하기 |
| 소통 방법 | 존중과 배려를 기반으로 한 소통 방법 | 예의를 갖춘 대화 | 상대에게 선택권을 주며 대화하기 |
| | | | 상대의 부담을 줄여주며 대화하기 |
| | | | 상대의 체면을 위협하는 표현하지 않기 |
| | | 칭찬과 검양의 소통 | 칭찬하는 말하기 |
| | | | 검양의 표현하기 |
| | | | 상대와의 일치를 나타내는 표현하기 |
| | | 효과적인 지시와 보고 | 명확하게 지시하기 |
| | | | 핵심 내용 중심으로 보고하기 |
| | | | 예의를 갖추어 의견 제시하기 |

| | | | |
|----------|------------------------|---------------|--------------------------------------|
| | | 공감하며 대화 | 상대의 감정에 주목하여 대화하기 |
| | | | 경청하기 |
| | | | 공감 표현하기 |
| | | 비폭력 대화 | 관찰한 사실 말하기 |
| | | | 자신의 욕구와 느낌 적절히 표현하기 |
| | | | 긍정적인 언어로 부탁하기 |
| | | 존중하며 대화 | 순화어 사용하기 |
| | | | 칭찬하고 격려하기 |
| | | | 분노조절하며 말하기 |
| | | 언어적 자기방어 | 나의 문제 인정하기 |
| | | | 요령 있게 화제 전환하기 |
| | | | 부정적 표현을 긍정적 표현으로 바꾸어 대응하기 |
| | | 군대 의사소통 문화 성찰 | 집단주의 폐해 이해하기 |
| | | | 권위주의 폐해 이해하기 |
| | | | 성과주의 폐해 이해하기 |
| 문서 작성 | 어법에 맞는 보고서 작성 | 순화어 사용 | 일본식 한자어 순화하기 |
| | | | 불필요한 외래어 순화하기 |
| | | | 낮선 한자어 쉬운 표현으로 순화하기 |
| | | 적절한 단어 사용 | 혼동하기 쉬운 단어 바르게 쓰기 |
| | | | 다른 의미로 해석 가능한 단어 사용 유의하기 |
| | | | 문맥에 맞는 단어 사용하기 |
| | | 기본에 충실한 문장 사용 | 문장 성분 간 관계가 명확한 문장 사용하기 |
| | | | 문장의 의미는 하나로 해석되게 표현하기 |
| | | | 지나친 생략 하지 않기 |
| | | 어법에 맞는 표기 | 틀리기 쉬운 표기 알기 |
| | | | 띄어쓰기 바르게 알기(1) -띄어 써야 하는데 붙여 쓴 경우 |
| | | | 띄어쓰기 바르게 알기(2) -붙여 써야 하는데 붙여 쓴 경우 |

● 교재 구조

- 교재는 문제-해결 구조로서 ‘문제 상황 제시-문제 분석-해결하기’로 크게 구성되었다.

○ 소단원 도입 쪽 구성

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 소단원명 <p>-학습할 내용이 무엇인지 명시적으로 드러나는 소단원명 제시</p> | <p>1-1. 군대식 오용 표현 바로잡기</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> 소단원 미리 보기 <p>-각 차시별 주요 학습 내용을 미리 확인하도록 구조화하여 제시</p> | <pre> graph LR A[군대식 오용 표현 바로잡기] --- B['말입니다'는 어법에 맞지 않는 말입니다] A --- C['여쭙 봐도 되겠습니까'는 과도한 표현입니다] A --- D['하십시오'는 '요'로 끝나는 말이 아닙니다] </pre> |
| <ul style="list-style-type: none"> 학습 목표 <p>-각 차시별로 학습 목표를 제시하여 학습할 내용을 확인하도록 안내</p> | <p>학습 목표</p> <ul style="list-style-type: none"> 어법에 맞지 않는 말인 '말입니다'를 사용하지 않는다. 질문 상황에서 '여쭙 봐도 되겠습니까'를 사용하지 않는다. 상황에 따라 '하십시오'체를 적절하게 사용한다. |
| <ul style="list-style-type: none"> 설정 취지 <p>-소단원 관련 군대 언어 사용 실태를 제시하고 이 단원에서 학습할 내용과 학습의 방향 안내</p> | <p>설정 취지</p> <p>계급 질서를 준수하고 상급자의 명령에 철저히 복종해야 하는 군대에서는 격식적이면서도 위계 관계가 분명하게 드러나는 이른바 '다나까' 말투를 선호한다. 그런데 경우에 따라 '다나까' 말투를 지나치게 강조하다 보니 군대식 오용 표현을 쓰는 것이 상대방을 높이는 표현으로 잘못 인식되는 경우가 많다. 이 단원에서는 군대식 오용 표현의 대표적인 사례에 대한 학습을 바탕으로 어법에 맞는 우리말 사용에 대해 알아보고자 한다.</p> |

○ 차시 구성

| | |
|--|--|
| <p>• 차시 목표</p> <p>-이 차시에서 학습할 내용을 명시적으로 제시</p> | <p>1-1-1. '말입니다'는 어법에 맞지 않는 말입니다</p> |
| <p>• 문제 상황</p> <p>-차시 목표와 관련된 언어 사용 실제 사례 제시</p> <p>☞ 교재 사용 지침</p> <p>‘무엇이 문제일까요?’를 읽어보거나 역할극을 하여 문제 상황을 이해하고 장병 자신의 경험과 비교해 본다.</p> | <p>● 무엇이 문제일까요?</p> <p>병장: 김 상병, 모레부터 진지 보수 공사 나가는 거지? 상병: 모레부터가 아니지 말입니다. 다음 주부터입니다. 병장: 그래? 그럼, 이번 주는 뭐 있어? 상병: 내일하고 모레는 주특기 교육 진행되는데, 오 병장님께서 화생방 교육 진행해 주시길 말입니다. [지켜보던 소대장] 소위: 김 상병, 말끝마다 ‘말입니다’는 왜 붙이는 거야? 알아듣기도 힘들게. 상병: 죄송합니다. 안 쓰려고 하는데도 습관이 돼서 말입니다. 소위: 이거 봐. 또 ‘말입니다’잖아.</p> |
| <p>• 문제 분석</p> <p>-문제 상황의 원인과 문제점 제시</p> <p>☞ 교재 사용 지침</p> <p>‘왜 이런 일이 일어났을까요?’를 읽기 전에 문제 상황에 대한 원인과 문제점을 함께 토의해 보게 하고 교재에 제시된 내용과 비교해 보게 한다.</p> | <p>● 왜 이런 일이 일어났을까요?</p> <p>지속적으로 교육을 하고 있기는 하지만, ‘말입니다’는 여전히 장병들이 의식 없이 사용하는 군더더기 표현입니다. 특히, 최근에는 드라마를 통해 유행 어처럼 쓰이다 보니 ‘말입니다’가 군인의 대표적인 말투로까지 인식되기도 합니다.</p> <p>그런데 ‘말입니다’는 이른바 ‘다나까’체를 고수하는 군대의 특수성이 반영된 표현으로, 굳이 사용하지 않아도 되는 표현입니다. 우리말 어법에도 맞지 않는 정체불명의 표현일뿐더러 말이 길어지다 보니 효율적인 의사소통을 방해하기도 합니다.</p> |
| <p>• 해결 방안</p> <p>-관련 연구, 의사소통 이론 등을 반영하여 해결 방안 제시</p> <p>☞ 교재 사용 지침</p> <p>교재에 제시된 해결 방안을 읽기 전에 장병이 생각하는 해결 방법에 대해 의견을 나누는 활동을 할 수 있다.</p> | <p>● 함께 해결해 볼까요?</p> <p>군더더기 표현인 ‘말입니다’를 어떻게 바꾸어 쓰면 좋을까요? 언제 어떤 상황에서 이 말을 사용하는가를 생각해 보면 어렵지 않게 개선책을 찾을 수 있습니다.</p> <p>① 별 의미 없이 아무 때나 습관적으로 붙이는 ‘말입니다’는 사용하지 않으면 됩니다. 신중하고 차분하게 머릿속으로 말할 내용을 정리한 뒤에 말을 하면 ‘말입니다’를 쓰지 않고도 자신의 의사를 간결하게 전달할 수 있습니다.</p> |
| <p>• 참고 자료</p> <p>-차시 목표와 관련한 참고 자료 제시</p> <p>☞ 교재 사용 지침</p> <p>참고 자료를 활용하여 활동을 구성하거나 내용을 심화하여 지도할 수 있다.</p> | <p>● 더 알아볼까요?</p> <p>유행어, ‘그런데 말입니다’의 탄생 배경</p> <p>우리 사회 전반의 다양한 문제점들을 들여다보는 시사 고발 프로그램 ‘그것이 알고 싶다’를 진행하는 배우 김상중 씨가 한 토크 프로그램에 출연하여 ‘그런데 말입니다’라는 유행어가 탄생하게 된 숨은 이야기를 공개했다.</p> <p>지난 2015년 8월 31일 오후에 방송된 예능 프로그램 ‘힐링캠프’에서는 8년간 ‘그것이 알고 싶다’를 진행하고 있는 김상중 씨가 출연하였다. 이 날, 김상중 씨는 메인 MC 김제동의 “‘그런데 말입니다’가 엄청난 유행어가 됐다. 이걸 군대 말투가 아니냐?”라고 묻는 질문에 “그렇다. 군대 말투 ‘다나까’에서 아이디어를 얻었다. 이렇게 유행할 줄은 몰랐다.”라고 답했다.</p> |

교재 목차

| | |
|---|------------|
| I. 군대 바른 어법 | 127 |
| 1-1. 군대식 오용 표현 바로잡기 | 128 |
| 1-1-1. ‘말입니다’는 어법에 맞지 않는 말입니다 | 129 |
| 1-1-2. ‘여쭙 봐도 되겠습니까’는 과도한 표현입니다 | 131 |
| 1-1-3. ‘하십시오’는 ‘요’로 끝나는 말이 아닙니다 | 134 |
| 1-2. 과도한 대답 표현을 강요하지 않기 | 138 |
| 1-2-1. ‘네’만으로도 충분한 대답이 될 수 있습니다. | 139 |
| 1-2-2. 되묻는다고 예의에 어긋나는 것은 아닙니다 | 142 |
| 1-2-3. 모른다는 대답이 무례한 것은 아닙니다 | 145 |
| 1-3. 높임말을 올바르게 사용하기 | 149 |
| 1-3-1. 압존법은 언어 예절에 맞지 않습니다 | 150 |
| 1-3-2. 부대가 다른 병 상호 간에는 서로 높여야 합니다 | 156 |
| 1-3-3. 상황이 달라지면 높임말의 사용도 달라져야 합니다 | 161 |
| 1-4. 호칭어를 적절하게 사용하기 | 164 |
| 1-4-1. ‘아저씨’, 바람직하지 못한 호칭어입니다. | 165 |
| 1-4-2. 경우에 따라 하급자에게도 높임의 호칭어를 사용해야 합니다 | 169 |
| 1-4-3. 호형호제는 군인에게 적절하지 않습니다 | 172 |
| II. 존중과 배려의 소통 방법 | 175 |
| 2-1 예의를 갖추어 대화하기 | 176 |
| 2-1-1. 상대방에게 선택권을 주어 부담을 주지 않으며 말해야 합니다 | 177 |
| 2-1-2. 내 탓으로 돌려 말하면 상대의 부담을 덜 수 있습니다 | 179 |
| 2-1-3. 상대의 체면을 위협하는 말은 간접적으로 해야 합니다 | 181 |
| 2-2. 칭찬과 겸양으로 소통하기 | 184 |
| 2-2-1. 비난보다는 칭찬을 해야 합니다 | 185 |

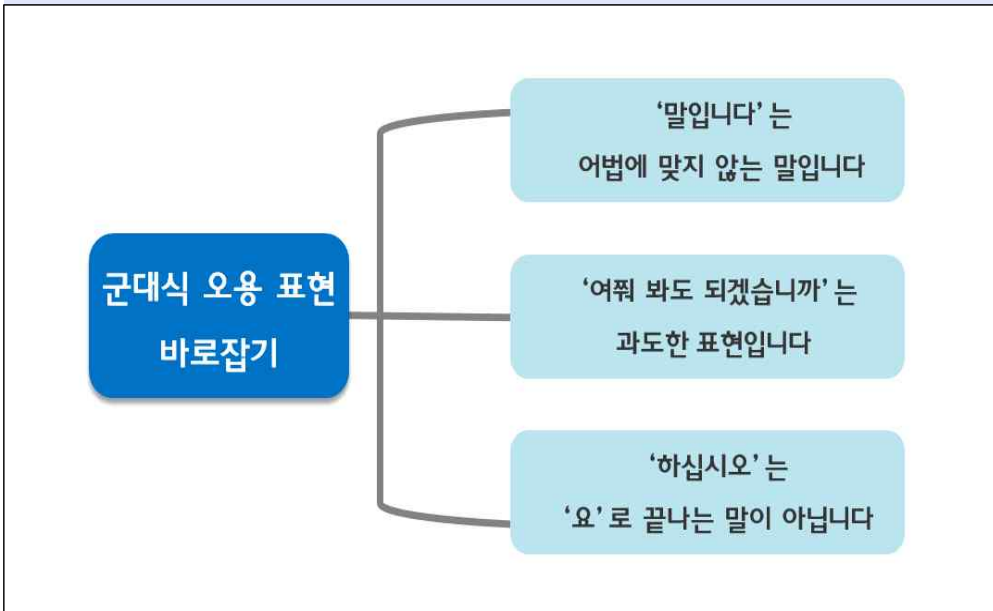
| | |
|---|------------|
| 2-2-2. 칭찬을 받으면 자신을 낮추어 겸양의 표현을 해야 합니다 | 189 |
| 2-2-3. 의견의 차이보다 일치점을 나타내는 표현을 해야 합니다 | 191 |
| 2-3. 효과적으로 지시하고 보고하기 | 194 |
| 2-3-1. 지시의 내용은 명확해야 합니다 | 195 |
| 2-3-2. 보고는 적절한 시기에 핵심적인 내용을 결론부터 말합니다 | 198 |
| 2-3-3. 지시에 대해 의견을 제시할 때는 예의를 지켜야 합니다 | 202 |
| 2-4. 공감하며 대화하기 | 205 |
| 2-4-1. 자신의 감정을 앞세우기보다 상대의 감정을 이해해야 합니다 | 206 |
| 2-4-2. 상대가 말할 때는 집중해서 들어야 합니다 | 209 |
| 2-4-3. 상대의 말에 적극적으로 공감을 표현해야 합니다 | 211 |
| 2-5 비폭력 대화하기 | 215 |
| 2-5-1. 단정적인 평가보다 관찰한 사실을 말해야 합니다 | 216 |
| 2-5-2. 자신의 욕구와 느낌을 적절하게 표현해야 합니다 | 219 |
| 2-5-3. 부탁할 때에는 관찰-느낌-욕구를 표현해야 합니다 | 222 |
| 2-6 상대를 존중하며 말하기 | 225 |
| 2-6-1. 욕설과 비속어를 섞지 않아도 관계는 유지됩니다 | 226 |
| 2-6-2. 조롱, 비하, 인격 모독은 상대의 자존감을 떨어뜨립니다 | 229 |
| 2-6-3. 상대방을 향한 폭언은 나에게 돌아옵니다 | 234 |
| 2-7. 언어폭력에 유연하게 대처하기(언어적 자기 방어) | 237 |
| 2-7-1. 나의 문제를 인정하는 것, 가장 큰 방패가 될 수 있습니다 | 238 |
| 2-7-2. 공격적인 말을 들으면 요령 있게 화제를 전환합니다 | 240 |
| 2-7-3. 부정적 표현을 긍정적 표현으로 바꾸어 대응합니다 | 242 |
| 2-8. 군대 의사소통 문화 성찰하기 | 244 |
| 2-8-1. 집단주의, 개인이 모여 집단이 됩니다 | 245 |
| 2-8-2. 권위주의, 대화하는 리더십이 필요합니다 | 249 |
| 2-8-3. 성과주의, 지나친 경쟁은 조직의 결속을 해칩니다 | 255 |

| | |
|--|------------|
| Ⅲ. 어법에 맞는 보고서 작성법 (간부용) | 258 |
| 3-1. 순화어 사용하기 | 259 |
| 3-1-1. 일본식 한자어 대신 순화어를 사용합시다 | 260 |
| 3-1-2. 외래어는 순화어로 바꾸어 사용합시다 | 262 |
| 3-1-3. 낯선 한자어는 쉬운 표현으로 바꾸어 쓰시다 | 265 |
| 3-2. 적절한 단어 선택하기 | 269 |
| 3-2-1. 형태나 발음이 유사하여 혼동하기 쉬운 단어를 잘 가려 쓰시다 | 270 |
| 3-2-2. 다른 의미로도 해석될 수 있는 단어는 사용에 유의해야 합니다 | 273 |
| 3-2-3. 의미가 유사해 보인다고 아무 단어나 선택하면 안 됩니다 | 276 |
| 3-3. 기본에 충실한 문장 사용하기 | 279 |
| 3-3-1. 문장 성분 간의 관계를 명확히 하는 것이 문장의 기본입니다 | 280 |
| 3-3-2. 문장이 두 가지 의미로 해석되지 않는지 따져 봅시다 | 283 |
| 3-3-3. 지나친 생략은 의미 파악을 어렵게 만듭니다 | 285 |
| 3-4. 어법에 맞게 표기하기 | 288 |
| 3-4-1. 군대 문서 작성 시 틀리기 쉬운 표기, 바로 알고 정확히 사용합시다 | 289 |
| 3-4-2. 이럴 땐 붙여 쓰지 말고 띄어 써야 합니다 | 292 |
| 3-4-3. 이럴 땐 띄어 쓰지 말고 붙여 써야 합니다 | 295 |

I. 군대 바른 어법

1-1. 군대식 오용 표현 바로잡기

단원 미리 보기



| | |
|------------------|--|
| 학습 목표 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 어법에 맞지 않는 말인 ‘말입니다’를 사용하지 않는다. ▶ 질문 상황에서 ‘여쭙 봐도 되겠습니까’를 사용하지 않는다. ▶ 상황에 따라 ‘하십시오’체를 적절하게 사용한다. |
| 설정 취지 | <p>계급 질서를 준수하고 상급자의 명령에 철저하게 복종해야 하는 군대에서는 격식적이면서도 위계 관계가 분명하게 드러나는 이른바 ‘다나까’ 말투를 선호한다. 그런데 경우에 따라 ‘다나까’ 말투를 지나치게 강조하다 보니 군대식 오용 표현을 쓰는 것이 상대방을 높이는 표현으로 잘못 인식되는 경우가 많다. 이 단원에서는 군대식 오용 표현의 대표적인 사례에 대한 학습을 바탕으로 어법에 맞는 우리말 사용에 대해 알아보고자 한다.</p> |

1-1-1. ‘말입니다’는 어법에 맞지 않는 말입니다

● 무엇이 문제일까요?

병장: 김 상병, 모레부터 진지 보수 공사 나가는 거지?

상병: 모레부터가 아니지 **말입니다**, 다음 주부터입니다.

병장: 그래? 그럼, 이번 주는 뭐 있어?

상병: 내일하고 모레는 주특기 교육 진행되는데, 오 병장님께서 화생방 교육 진행해 주시지 **말입니다**.

[지켜보던 소대장]

소위: 김 상병, 말끝마다 ‘말입니다’는 왜 붙이는 거야? 알아듣기도 힘들게.

상병: 죄송합니다. 안 쓰려고 하는데도 습관이 돼서 **말입니다**.

소위: 이거 봐. 또 ‘**말입니다**’잖아.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

지속적으로 교육을 하고 있기는 하지만, ‘**말입니다**’는 여전히 장병들이 의식 없이 사용하는 군대식 오용 표현입니다. 특히, 최근에는 드라마를 통해 유행어처럼 쓰이다 보니 ‘**말입니다**’가 군인의 대표적인 말투로까지 인식되기도 합니다.

그런데 ‘**말입니다**’는 이른바 ‘다나까’체를 고수하는 군대의 특수성이 반영된 표현으로, 굳이 사용하지 않아도 되는 표현입니다. 우리말 어법에도 맞지 않는 정체불명의 표현일뿐더러 말이 길어지다 보니 효율적인 의사소통을 방해하기도 합니다.

● 함께 해결해 볼까요?

군대식 오용 표현인 ‘**말입니다**’를 어떻게 바꾸어 쓰면 좋을까요? 언제 어떤 상황에서 이 말을 사용하는가를 생각해 보면 어렵지 않게 개선책을 찾을 수 있습니다.

① 별 의미 없이 아무 때나 습관적으로 붙이는 ‘**말입니다**’는 사용하지 않으면 됩니다. 신중하고 차분하게 머릿속으로 말할 내용을 정리한 뒤에 말을 하면 ‘**말입니다**’를 쓰지 않고도 자신의 의사를 간결하게 전달할 수 있습니다.

② ‘상급자에게 요청이나 제안을 할 때’

- ‘~해 주시지 말입니다’ (X)
- ‘~해 주십시오’, ‘~해 주시면 감사하겠습니다’, ‘~하지 않으시겠습니까’, ‘~하는 것이 어떻겠습니까’ (O)

③ 상급자의 말이나 행동을 부정하거나 지적할 때에는 ‘아니고 말입니다’, ‘안 되지 말입니다’라고 쓰지 않고 다소 예둘러 표현을 함으로써 ‘말입니다’를 쓰지 않고도 충분히 상대를 배려할 수 있습니다.

예 ‘이거 이렇게 하면 되지?’

‘그렇게 하면 안 되지 말입니다.’ → ‘이렇게 하는 게 더 좋습니다.’

● 더 알아볼까요?

유행어, ‘그런데 말입니다’의 탄생 배경

우리 사회 전반의 다양한 문제점들을 들여다보는 시사 고발 프로그램 ‘그것이 알고 싶다’를 진행하는 배우 김상중 씨가 한 토크 프로그램에 출연하여 ‘그런데 말입니다’라는 유행어가 탄생하게 된 숨은 이야기를 공개했다.

지난 2015년 8월 31일 오후에 방송된 예능 프로그램 ‘힐링캠프’에서는 8년간 ‘그것이 알고 싶다’를 진행하고 있는 김상중 씨가 출연하였다. 이 날, 김상중 씨는 메인 MC 김제동의 “‘그런데 말입니다’가 엄청난 유행어가 됐다. 이건 군대 말투가 아니냐?”라고 묻는 질문에 “그렇다. 군대 말투 ‘다나까’에서 아이디어를 얻었다. 이렇게 유행할 줄은 몰랐다.”라고 답했다.

이어 그는 “처음 프로그램을 맡아 진행할 때에는 다루는 내용을 전환하기 위해 ‘말입니다’를 빼고 그냥 ‘그런데’만 말한 뒤 잠깐 쉬었다고 다음 말을 이어나갔다. 그런데 그냥 ‘그런데’만 말하는 것은 반말을 하는 것 같고 시청자들에게 대한 예의가 아닌 것 같았다. 긴장감도 높이고 다음 장면에 대한 기대감을 주려면 어떤 말이 좋을까 생각하다가 군대에서 사용하던 ‘다나까’ 말투가 떠올랐고, ‘그런데 말입니다’라는 표현을 만들어 사용하게 됐다.”라고 밝혔다.

<일간 스포츠, 2015. 9. 1.>

1-1-2. '여쭙 봐도 되겠습니까'는 과도한 표현입니다

● 무엇이 문제일까요?

[상황 ①]

병장: 김 이병, 근무 명령서 좀 갖다 줘.

이병: 네. 그런데 근무 명령서가 어디에 있습니까?

병장: 뭐? 있습니까? 병장한테 '있습니까'?

이병: 죄송합니다. 근무 명령서가 어디에 있는지 **여쭙 봐도 되겠습니까?**

[상황 ②]

일병: 오 병장님, 저 잠깐 PX 좀 다녀오겠습니다.

병장: 뭐? 이 일병, 너 짬 좀 먹었냐?

일병: 죄송합니다. 안 가겠습니다.

병장: 아니, 그게 아니라 말투 말이야.

일병: 아, 죄송합니다. 저 잠깐 PX 좀 다녀와도 될지 **여쭙 봐도 되겠습니까?**

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

군대식 오용 표현 '**여쭙 봐도 되겠습니까**'

[상황 ①] '**어디에 있습니까?**'라고 물어도 될 것을, '**어디에 있는지 여쭙 봐도 되겠습니까?**'라고 과도한 표현을 강요합니다.

[상황 ②] 자신의 의지를 직접적으로 표현하는 것이 부담이 된다면 '**다녀와도 되겠습니까?**' 정도로 말해도 될 것을 굳이 '**여쭙 봐도 되겠습니까**'를 덧붙입니다.

■ '**여쭙 봐도 되겠습니까**' 표현의 문제점

- ① 언어 사용의 효율성 측면에서 손실이 큼.
- ② 의미 전달 측면에서 적지 않은 오해를 낳을 수 있음.

[상황 ①]에서 병장이 ‘그래, 물어 봐.’라고 대답한다면 이병은 다시 질문을 해야 하고, [상황 ②]에서 병장이 ‘어.’라고 대답한다면 이것은 질문에 대한 허락인지, 다녀와도 된다는 의미인지 불분명해집니다.

● 함께 해결해 볼까요?

■ ‘여쭙 봐도 되겠습니까?’가 쓰이게 된 가장 큰 이유는?

직접적인 질문이나 의견 개진에 대해 당돌하다고 느끼는 잘못된 인식 때문입니다. 용건만 간단히 물으면 그것을 버릇없다고 생각하며 후임의 군기가 제대로 잡혀 있지 않다고 생각하는 것입니다. 그래서 후임은 책망을 면하기 위해 군대식 오용 표현을 과도하게 사용하는 것입니다. 선임들은 후임들을 잘 배려하고 너그러운 태도를 갖는다면 이러한 표현은 자연스럽게 사라질 것입니다.

■ 어떻게 표현해야 좋을까요?

[상황 ①]에서는 ‘**어디에 있습니까**’ 정도로 물어도 충분하며, [상황 ②]에서는 ‘**다녀와도 되겠습니까**’의 우회적 표현만으로도 충분히 예의를 갖춘 표현입니다. 다만, 모든 상황에서 그러하듯이 질문자는 준언어적, 비언어적 요소를 통해 예의를 갖추어 표현하는 것이 좋습니다.

● 더 알아볼까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항1] 다음의 상황에서 따옴표 안 이등병의 말이 어색한 정도를 표시하세요.

| 세부질문 | 전혀 어색하지 않다 | 어색하지 않다 | 보통이다 | 어색하다 | 매우 어색하다 |
|--|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 분대장: 행정실 가서 오늘 당직사관 누군지 1) 좀 보고와. / “그게 어디에 쓰여 있는지 여쭙 봐도 되겠습니까?” | 50 명 24.88 % | 55 명 27.36 % | 44 명 21.89 % | 39 명 19.40 % | 13 명 6.47 % |
| 분대장: 행정실 가서 오늘 당직사관 누군지 2) 좀 보고와. / “그게 어디에 쓰여 있습니까?” | 29 명 14.43 % | 51 명 25.37 % | 49 명 24.38 % | 46 명 22.89 % | 26 명 12.94 % |
| (이등병이 분대장에게) / “분대장님, PX 좀 3) 다녀와도 될지 여쭙 봐도 되겠습니까?” | 42 명 20.90 % | 39 명 19.40 % | 40 명 19.90 % | 57 명 28.36 % | 23 명 11.44 % |
| (이등병이 분대장에게) / “분대장님, PX 좀 4) 다녀와도 되겠습니까?” | 52 명 25.87 % | 60 명 29.85 % | 53 명 26.37 % | 19 명 9.45 % | 17 명 8.46 % |

[문항 1]은 다양한 상황 속 제시된 이등병 말이 자연스러운지를 확인하기 위한 질문이다.

1), 2)는 이등병이 분대장에게 ‘질문’을 하는 상황이다. 1)은 ‘여쭙다’라는 경어를 사용하고 2)는 경어를 사용하지 않았다. 1)에서 제시된 이등병의 말에 대해 ‘전혀 어색하지 않다’고 응답한 인원이 24.88%로 나타났고, ‘어색하지 않다’는 응답이 27.36%로 가장 많았다. 반면에 ‘어색하다’는 응답은 19.40%, ‘매우 어색하다’는 응답이 6.47%로 집계되었다. 2)에서 제시된 경어를 사용하지 않은 이등병의 말에 대해 ‘전혀 어색하지 않다’는 응답이 14.43%이었고, ‘어색하지 않다’는 응답이 25.37%로 가장 많았다. 이와 반대로 ‘어색하다’는 응답은 22.89%, ‘매우 어색하다’는 응답이 12.94%로 큰 차이를 보이지 않았다.

3), 4)는 이등병이 분대장에게 ‘허락’을 구하는 상황이다. 3)은 ‘여쭙다’라는 경어를 사용하고 있고 4)는 경어를 사용하고 있지 않다. 3)에서 제시된 이등병의 말에 대해 ‘전혀 어색하지 않다’는 응답이 20.90%, ‘어색하지 않다’는 응답이 19.40%로 나타났다. ‘어색하다’는 응답은 28.36%로 가장 많았다. ‘매우 어색하다’는 응답은 12.94%로 나타났다. 경어를 사용하지 않는 4)의 경우 제시된 이등병의 말에 대해 ‘전혀 어색하지 않다’는 응답이 25.87%로 나타났고 ‘어색하지 않다’는 응답이 29.85% 가장 많았다. 그리고 ‘어색하다’는 응답이 9.45%, ‘매우 어색하다’는 응답이 8.46%로 ‘어색하지 않다’는 응답과 큰 차이를 보이고 있다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

1-1-3. ‘하십시오’는 ‘요’로 끝나는 말이 아닙니다

● 무엇이 문제일까요?

일병: 차 이병, 식당에서 밥 먹기 전에 같은 식탁에 앉은 선임들께 식사 맛있게 하시라고 말하고, 너도 밥 먹으면 돼.

이병: 네, 알겠습니다.

일병: 그리고 군대에서는 ‘**다나까체**’로 말해야 하는 건 훈련소에서 배웠지?

이병: 네, 배웠습니다.

[식당에서]

이병: (식탁에 앉은 선임병들을 보고 속으로) ‘**식사 맛있게 하세요.**’라고 하면 안 되겠지? ‘**다나까체**’로 말해야 하니까.

이병: **식사 맛있게 하십시오.**

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

■ ‘다나까 말투’는 왜 사용하나요?

군에 입대하여 가장 먼저 배우는 말투가 바로 ‘다나까’입니다. 격식적이면서도 계급 관계가 드러나는 말투라는 인식 때문입니다.

그런데 위의 상황과 같이, 상황에 따라서는 ‘**다나까**’만으로 표현이 되기 어려운 상황도 있습니다. 과도하게 ‘**다나까**’를 적용하려다 보니, 오히려 더욱 어색한 표현이 되었습니다.

■ 왜 이런 일이 벌어질까요?

‘하십시오’는 ‘요’로 끝나는 말이 아님에도 불구하고, 발음이 비슷하다는 생각 때문에 억지로 피하려다 보니 이러한 상황이 발생한 것입니다.

● 함께 해결해 볼까요?

■ ‘요’와 ‘오’는 달라요!

‘식사 맛있게 하세요.’를 격식적인 표현으로 바꾸면 ‘식사 맛있게 하십시오.’가 됩

니다. ‘하십시오’는 상급자가 어떤 행동을 해 줄 것을 요청하는 상황에서 사용하는 표현으로, 상황만 다를 뿐 ‘하십니다, 하십니까’와 같이 격식적으로 상대방을 높이는 말입니다.

흔히 ‘요’와 ‘-오’를 혼동하기도 하는데, ‘가요’에서 ‘요’를 빼면 반말이기는 하지만 말이 안 되는 것은 아닙니다. 그러나 ‘가십시오’에서 ‘-오’를 빼면 아예 말이 성립하지 않습니다. ‘요’와 ‘-오’는 같은 표현이 아니며, 따라서 ‘하십시오’를 ‘요’로 끝나는 말로 생각하는 것은 잘못입니다.

‘하십시오’는 ‘요’로 끝나는 말이 아니며, 상대방에게 정중하게 요청할 때 사용하는 높임말입니다. 해요체를 선호하지 않는 군대에서도 충분히 사용할 수 있는 높임 표현입니다. 따라서 잘못된 인식으로 무리하게 다나까 말투만을 강요할 것이 아니라 상황에 따라 ‘휴가 잘 다녀오십시오.’, ‘좋은 하루 보내십시오.’, ‘편히 쉬십시오.’, ‘이쪽으로 오십시오.’ 등과 같은 표현들도 적절하게 사용할 수 있어야 합니다.

■ 해요체도 쓸 수 있어요.

국방부에서는 2016년 3월 1일에 다나까 말투가 군의 공식적인 높임말인 것으로 대내외에 잘못 인식되고 있음을 지적하며, 일과 이후 생활관, 일상대화 등 사적인 공간 및 비공식적인 상황에서는 ‘요’로 끝나는 해요체도 사용 가능하도록 말투를 개선하라는 지침을 마련했습니다. 상황에 따라 다음과 같이 표현할 수 있습니다.

○ 상황과 어법에 맞는 ‘다나까’ 말투 개선 (예)

| 기계적인 다나까 말투 사용 (잘못된 표현) | 올바른 표현 (격식을 갖추는 필요가 있는 공식적인 경우에 사용) | 일반 사회에서의 표현 (생활관, 일상대화 등 사적인 상황에서 사용 가능) |
|----------------------------------|---|--|
| 식사 맛있게 하시지 말입니다. 식사 맛있게 하십시오. | → 식사 맛있게 하십시오. | → 식사 맛있게 하세요. |
| 안녕히 주무시지 말입니다. 안녕히 주무십시오. | → 안녕히 주무십시오. | → 안녕히 주무세요. |
| 식사 하러 가지지 말입니다. 식사하러 가십시오. | → 식사하러 가지겠습니까? | → 식사하러 가실까요? |
| 휴가 잘 다녀오시지 말입니다. 휴가 잘 다녀오십시오. | → 휴가 잘 다녀오십시오. | → 휴가 잘 다녀오세요. |
| 편히 쉬시지 말입니다. 편히 쉬십시오. | → 편히 쉬십시오. | → 편히 쉬세요. |

| | | | | |
|-------------------|---|------------------|---|---------------|
| 주목하지 말입니다. | → | 주목해 주십시오. | → | 주목하세요. |
| 주목하십시오. | | | | |
| 김 상병님이 말씀하지 말입니다. | → | 김 상병님이 말씀하십시오. | → | 김 상병님이 말씀하세요. |
| 김 상병님이 말씀하십시오. | | | | |
| 조금 쉬었다가 하지 말입니다. | → | 조금 쉬었다 하지 않겠습니까? | → | 조금 쉬었다가 하지요. |
| 조금 쉬었다가 하십시오. | | | | |
| 그렇게 하면 안 되지 말입니다. | → | 그렇게 하면 안 됩니다. | → | 그렇게 하면 안 돼요. |
| 잠시 비켜주시지 말입니다. | → | 잠시 비켜주십시오. | → | 잠시 비켜주세요. |
| 지금 재고가 없는데 말입니다. | → | 지금 재고가 없습니다. | → | 지금 재고가 없는데요. |

● 더 알아볼까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항1] 다음의 상황에서 따옴표 안 이등병의 말이 어색한 정도를 표시하세요.

| | 세부질문 | 전혀 어색하지 않다 | 어색하지 않다 | 보통이다 | 어색하다 | 매우 어색하다 |
|----|---|------------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------|
| 1) | 이등병이 휴가 출발하는 분대장에게 / “휴가 잘 다녀오십시오.” | 80 명 39.80 % | 63 명 31.34 % | 32 명 15.92 % | 17 명 8.46 % | 9 명 4.48 % |
| 2) | 식당에서 이등병이 분대장에게 / “식사 맛있게 하십시오.” | 104 명 51.74 % | 62 명 30.85 % | 27 명 13.43 % | 3 명 1.49 % | 5 명 2.49 % |

[문항 1]은 다양한 상황 속 제시된 이등병 말이 자연스러운지를 확인하기 위한 질문이다. 1), 2)은 이등병이 분대장에게 하는 말이다. 1)에 제시된 이등병의 말에 ‘전혀 어색하지 않다’는 응답이 39.80%로 가장 많았다. 그리고 차례로 ‘어색하지 않다’, ‘보통이다’, ‘어색하다’, ‘매우 어색하다’는 응답이 뒤를 이었다. 2)에 제시된 이등병의 말에 ‘전혀 어색하지 않다’는 응답이 51.74%로 가장 많았다. 그리고 차례로 ‘어색하지 않다’, ‘보통이다’, ‘매우 어색하다’, ‘어색하다’는 응답이 뒤를 이었다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

‘진짜 사나이’ 엠버, 서툰 한국말로 교관에게 “그냥 잊으시오” ‘당황’

‘진짜 사나이 여군특집2’에 출연한 에프엑스 멤버 엠버가 서툰 한국말로 교관을 당황시켰다. 25일 방송된 MBC ‘일밤-진짜사나이-여군특집2’에서는 배우 김지영, 박하선, 강예원, 이다희, 방송인 이지애, 개그우먼 안영미, 에이핑크 멤버 윤보미와 에프엑스 멤버 엠버가 훈련소에 입소하는 모습이 그려졌다.

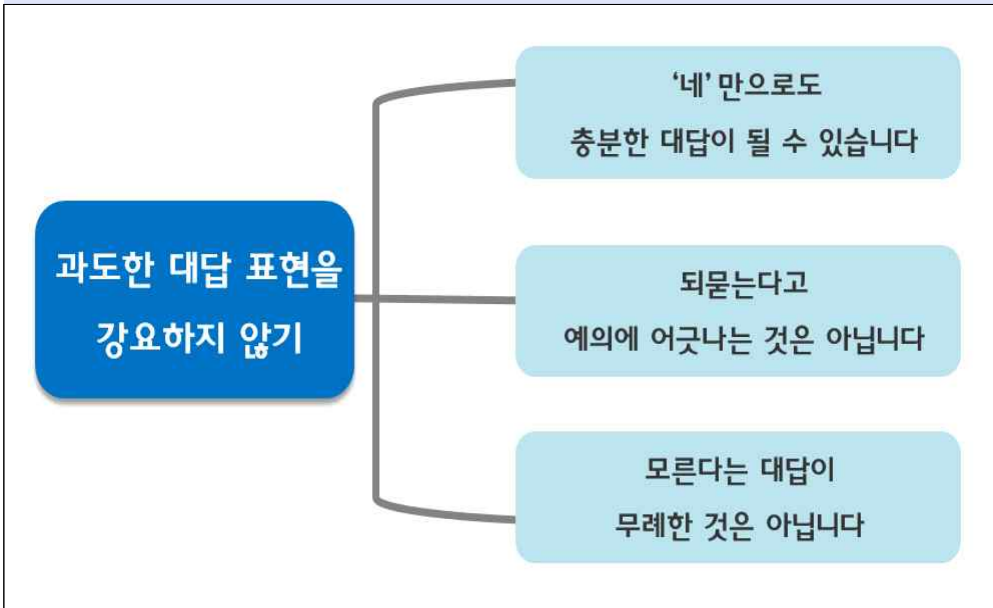
이날 엠버는 뛰어난 체력으로 부사관 후보생 자격을 얻었다. 하지만 언어에 대한 고충 때문에 결국 울음을 터트렸다. 멤버들은 우는 엠버를 달래며 다독여 줬다. 이 와중에 소대장이 생활관으로 들어왔고 엠버는 소대장에게 “모르는 단어 100개를 들었다.”라며 사실을 털어냈다. 하지만 소대장은 냉정한 모습으로 엠버의 울음을 멈추게 했다.

소대장이 “지금 다 똑같은 거야. 모든 후보생이. 입소식 끝난 지 몇 시간 됐다고 울고 있지? 여기 군대다. 후보생 눈물 따위 받아주지 않아.”라고 말하며 호통을 쳤다. 이에 엠버는 잘하겠다는 마음가짐을 밝히려다가 돌연 “그래서 다 잊으시오.”라고 사극 톤으로 말해 소대장을 황당하게 만들었다.

<한국경제 TV, 2015. 1. 26.>

1-2. 과도한 대답 표현을 강요하지 않기

단원 미리 보기



| | |
|-------------------------|--|
| <p>학습 목표</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ‘네’로 끝나는 대답을 상황에 따라 적절하게 수용한다. ▶ 되묻는 대답을 상황에 따라 적절하게 수용한다. ▶ 모른다는 대답을 상황에 따라 적절하게 수용한다. |
| <p>설정 취지</p> | <p>군대에서는 격식을 지나치게 강조하여 하급자에게 과도한 대답 표현을 강요하는 경우가 많다. ‘네’로만 끝나는 대답, 되묻는 대답, 모른다는 대답 등을 사용하면 겸손해 보이지 않는다고 인식하는 경우가 대표적이다. 이 단원에서는 이러한 인식이 오히려 군대 구성원 간의 원활한 의사소통을 저해할 수 있음에 대해 알아보고자 한다.</p> |

1-2-1. '네'만으로도 충분한 대답이 될 수 있습니다.

● 무엇이 문제일까요?

병장: 오 이병, 입대하기 전에 국문과 다녔다고 했지?
 이병: 네.
 병장: 뭐? 네? 누가 그렇게 대답하라고 가르쳤어?
 이병: 죄송합니다.
 병장: 대답을 할 때는 '그렇습니다'를 꼭 붙여서 말해.
 이병: 네.
 병장: 이게, 또 네?
 이병: **네, 그렇습니다.**
 병장: 아니잖아. 이럴 때는 '알겠습니다'를 꼭 붙여서 말해.
 이병: **네, 알겠습니다.**

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

■ '네'라는 대답 표현은 사용해선 안 된다고요?

군대에서 과도한 대답 표현을 강요하는 대표적인 사례 중 하나가 긍정의 답변인 '네'를 허용하지 않는 경우입니다. 즉, 선임자의 질문에 대해 후임이 대답을 할 때 '네'라고 짧게 답하는 것에 대해 거부감을 갖는다는 것입니다.

이러한 인식 때문에, '네' 뒤에 '**그렇습니다, 알겠습니다**'를 덧붙일 것을 강요합니다.

■ '네'만으로도 충분합니다.

그러나 이러한 강요는 언어 사용의 효율성 측면에서나 의미 전달의 간결성 측면에서나 큰 도움이 되지 않습니다.

굳이 '네'만으로도 충분한 대답이 될 수 있음에도 불구하고 '군기'라는 미명 아래 불필요한 표현을 덧붙이다 보니, '**넷슴다**'체라는 정체불명의 표현까지 양산되는 것이 현실입니다.

● 함께 해결해 볼까요?

‘네.’로 답변한다고 하여 선임자를 하대하는 것도 아니고, **‘네, 그렇습니다.’**, **‘네, 알겠습니다.’**라고 답변한다고 하여 선임자에게 군기를 보여 줄 수 있는 것은 아닙니다. 오히려 이러한 과도한 대답 표현은 원활한 의사소통을 저해하고 후임병들이 부대 적응을 어려워하는 요인으로 작용하기도 합니다. 그러다 보니, 어느 정도 군생활을 경험한 후에는 **‘네, 그렇습니다.’**, **‘네, 알겠습니다.’**를 빠르게 발화하여 **‘넵습니다’**로 표현하는 어색한 말투가 만연한 것도 사실입니다.

후임자에게 기계적인 답변만을 강요해서는 건강한 소통 체계를 갖춘 군대 조직을 형성하기 어렵습니다. 과도한 대답 표현을 일방적으로 강요하기보다는 **‘네.’라는 간결한 답변 뒤에 후임자가 어떤 의견을 더 말하는가에 귀를 기울일 필요**가 있습니다.

● 더 알아볼까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항1] 다음의 상황에서 따옴표 안 이등병의 말이 어색한 정도를 표시하세요.

| 세부질문 | 전혀 어색하지 않다 | 어색하지 않다 | 보통이다 | 어색하다 | 매우 어색하다 |
|---|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 이등병: 통신보안. 작전과 000 이병입니다. 1) 소령: 어 그래, 수고한다. 나 연대 작전과장인데... / “네, 그렇습니다.” | 39 명 19.40 % | 41 명 20.40 % | 27 명 13.43 % | 45 명 22.39 % | 49 명 24.38 % |

[문항 1]은 다양한 상황 속 제시된 이등병 말이 자연스러운지를 확인하기 위한 질문이다. 1)는 이등병이 소령의 전화를 받는 상황이다. 이등병의 말에 ‘전혀 어색하지 않다’고 응답한 사람이 19.40%, ‘어색하지 않다’고 응답한 사람이 20.40%이었고 ‘보통이다’는 응답이 13.43%로 가장 적었다. ‘어색하다’는 응답이 22.39%로 나타났고, ‘매우 어색하다’는 응답이 24.38%로 가장 많았다.

[문항2] 자신이 대답하는 사람이라고 생각하고, 다음 상황에서 괄호 안에 어떠한 표현을 사용할 것인지 고르세요.

| | 세부질문 | 네. | 네, 그렇습니다. | 넛습니다. | 네, 다 했습니다. |
|----|--|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|
| 1) | 분대장(병장): 오늘 검열 준비 다 했냐? / 이등병: () | 3 명 1.49 % | 120 명 59.70 % | 9 명 4.48 % | 69 명 34.33 % |
| 2) | 분대장(선임 병장): 오늘 검열 준비 다 했냐? / 후임 병장: () | 93 명 46.27 % | 45 명 22.39 % | 40 명 19.90 % | 23 명 11.44 % |

[문항 2]은 서로 다른 계급이 대화하는 상황에서 긍정할 때 어떤 표현을 확인하기 위한 질문이다. 먼저 계급이 많이 차이나는 분대장과 이등병의 대화 상황에서 어떤 긍정표현을 사용할지 묻는 질문 1)에서, ‘네’라고 대답할 것이라는 응답이 1.49%로 가장 적었다. 반면에 ‘네, 그렇습니다.’라고 대답할 것이라는 응답은 59.70%로 가장 많았다. 그 뒤로 ‘네, 다 했습니다’, ‘넛습니다’는 응답이 있었다.

반면, 계급이 많이 차이하지 않는 선임 병장과 후임병장의 대화 상황에서 어떤 긍정표현을 사용할지 묻는 질문 2)의 경우, ‘네’라고 대답할 것이라는 응답이 46.27%로 가장 많았다. 두 번째로 ‘네, 그렇습니다.’는 응답이 많았다. ‘넛습니다’로 대답할 것이라는 응답은 19.90%, ‘네, 다 했습니다’라고 대답할 것이라는 응답은 11.44%로 가장 적게 나타났다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

1-2-2. 되묻는다고 예의에 어긋나는 것은 아닙니다

● 무엇이 문제일까요?

이병: 통신보안, 부관부 이병 김홍식입니다.

병장: 어, 난데.

이병: 죄송합니다. 누구십니까?

병장: 너는 선임 목소리도 몰라보냐? 나, 작전처 오 병장인데.

이병: 충성, 죄송합니다.

병장: 아, 됐고. 너네 부서 일일 결산 보고 왜 아직 안 보내?

이병: 네?

병장: 뭐? 네? 이게 빠져 가지고. 여기가 사회냐? 이따가 생활관 가서 보자.

이병: 죄송합니다.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

군대에서 전화 장면뿐 아니라 일상적인 장면에서도 흔히 발생하는 대화 상황입니다. 특히, 선임자의 말투가 빠르거나 후임자가 군대에서 자주 쓰는 용어나 상황에 대한 이해가 부족한 경우에 자주 발생합니다.

상대방의 말을 정확하게 파악하지 못했을 경우에 일반적으로 사회에서는 ‘네?’ 정도로 다시 한 번 발화해 줄 것을 요청하는 경우가 많습니다. 그런데 군대에서는 이러한 되묻기 발화를 허용하지 않고, ‘**잘 못 들었습니다.**’라는 어색한 표현을 강요하는 경우가 많습니다.

즉, ‘네?’라는 짧은 답변으로 선임자에게 되묻는 것은 예의에 어긋난다고 인식하여 후임자의 실수를 인정하는 측면에서 ‘**잘 못 들었습니다.**’라는 답을 강요하는 것입니다.

● 함께 해결해 볼까요?

상대방의 발화를 정확하게 이해하지 못하여 되묻는 상황은 언제 어디에서든 빈번하게 발생할 수 있습니다. 물론, 직급이나 나이 차이가 많은 경우라면 사회에서도 ‘네?’라는 답변에 대해 어느 정도 거부감을 갖기는 하지만 군대에서는 그러한 경향

이 훨씬 많아서 계급 차이가 적은 병 상호 간에도 ‘네?’에 대해 거부감을 갖습니다. 단순히 짧은 표현만으로 선임자에게 되묻는 것 자체가 군 기강이 서지 않는 것으로 과도하게 생각하기 때문입니다. 그러나 이러한 강요는 원활한 의사소통에 방해 요소로 작용할 뿐더러 후임자로 하여금 대화 장면에서 불필요한 부담만을 지게 합니다.

대화 장면에서의 되묻기는 정확한 의사소통을 위해 반드시 필요한 요소입니다. ‘네?’는 우리의 언어생활에서 자연스러운 발화이며 굳이 군대에서만 이 표현에 대한 거부감을 가질 필요는 없습니다. 다만, 좀 더 정중하게 표현해야 하거나 계급 차이가 많이 나는 경우에는 필요에 따라 ‘다시 한 번 말씀해 주시겠습니까?’ 정도의 의례적인 표현을 사용하면 됩니다.

● 더 알아보까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항1] 자신이 대답하는 사람이라고 생각하고, 다음 상황에서 괄호 안에 어떠한 표현을 사용할 것인지 고르세요.

| | 세부질문 | 네? | 잘 못 들었습니다. | 뭐라고 하겠습니까? | 다시 한 번 말씀해 주십시오. |
|----|---|-----------------|------------------|----------------|------------------|
| 1) | 선임 병장: 이따가 14시 되면 정 이병하고 행정실 가서 우리 분대 치장 물자 받아와라. / 후임 병장: (잘 못 듣고) () | 70 명 34.83 % | 105 명 52.24 % | 17 명 8.46 % | 9 명 4.48 % |
| 2) | 분대장(병장): 이따가 14시 되면 정 이병하고 행정실 가서 우리 분대 치장 물자 받아와라. / 이등병: (잘 못 듣고) () | 2 명 1.00 % | 157 명 78.11 % | 5 명 2.49 % | 37 명 18.41 % |

[문항 1]는 서로 다른 계급이 대화하는 상황에서 잘못 들었을 때 어떤 표현을 쓰는지 확인하기 위한 질문이다. 먼저, 선임병장과 후임병장의 대화에 대한 질문인 1)에 대해 ‘네?’라고 대답할 것이라는 응답이 34.83%, ‘잘 못 들었습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 52.24%로 대부분을 차지했다. ‘뭐라고 하겠습니까?’라고 대답할 것이라는 응답 8.46%, ‘다시 한 번 말씀해 주십시오.’라고 대답할 것이라는 응답이 94.48%로 가장 적게 나타났다.

하지만 계급이 많이 차이 나는 분대장과 이등병의 대화 상황에 대한 질문인 2)에서는 ‘네?’라고 대답할 것이라는 응답이 1%로 1)에서 ‘네?’에 응답한 비율보다

현저히 낮았다. 대신 ‘다시 한 번 말씀해주시오’라고 대답할 것이라는 응답이 18.41%로 1)의 ‘다시 한 번 말씀해주시오’라고 대답할 것이라는 응답에 대한 비율보다 많이 늘어났음을 알 수 있다. ‘잘 못 들었습니다.’라고 대답할 것이라는 응답은 78.11%로 가장 많았다. ‘뭐라고 하셨습니까?’라고 대답할 것이라는 응답은 2.49%로 나타났다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

1-2-3. 모른다는 대답이 무례한 것은 아닙니다

● 무엇이 문제일까요?

병장: 오 이병, 오늘 불침번 일번초 누구야?

이병: **잘 모르겠습니다.**

병장: 뭐? 이게 빠져 가지고. 그렇게 대답하게 돼 있나?

이병: 죄송합니다. **확인해 보겠습니다.**

병장: 아, 됐고. 일직 사관님은 누구셔?

이병: **확인해 보겠습니다.**

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

군대에서 대답에 대해 과도하게 강요되는 표현 중 하나가 ‘**모른다는 말을 쓰지 말 것**’입니다. 즉, 선임자의 질문에 대해 후임자가 정확한 정보를 가지고 있지 않을 경우에 모른다고 답변하는 것은 선임자에게 무례를 범하는 것이라는 잘못된 인식이 전제되어 있습니다.

대신, 후임자는 선임자의 질문에 대한 답을 구하기 위해 별도의 노력을 기울이겠다는 의지를 드러내기 위해 ‘**확인해 보겠습니다.**’ 정도의 대답을 하게 합니다. 이때, 후임자가 정확한 정보를 알아 오기 위해서는 적지 않은 시간과 노력이 필요하며, 그 사이에 선임자는 이미 해당 질문에 대한 답을 다른 사람을 통해 듣는 경우도 많습니다.

● 함께 해결해 볼까요?

‘**확인해 보겠습니다.**’를 통해 후임자의 군기 혹은 선임자에 대한 예의를 보여 줄 수 있다는 인식은 어느 정도 이해되지만, 대개의 상황에서 이러한 대답은 의사소통의 효율성을 저해하며 실제로도 ‘확인이 되는’ 상황은 자주 일어나지 않습니다. 특히, 군대에서의 경험이 비교적 적은 이등병이나 일병은 선임자가 알고 싶은 정보를 어디에서 누구에게 어떻게 구해야 하는지도 잘 알지 못하기에 ‘**확인해 보겠습니다.**’는 말 그대로 ‘말로만’ 남는 경우가 많습니다.

후임자가 비교적 손쉽게 알아낼 수 있는 정보에 대해서는 ‘**확인해 보겠습니다.**’

라는 답이 통용되는 것이 어느 정도 필요하겠지만, 그러하지 않은 경우에 ‘잘 모르겠습니다.’를 일방적으로 거부하고 ‘**확인해 보겠습니다.**’만을 과도하게 강요하는 것은 원활한 의사소통을 위해서도, 선임자와 후임자 사이의 관계를 위해서도 순기능을 하기 어렵습니다. 모르는 것은 모른다고 대답할 수 있는 군대 문화를 형성할 필요가 있습니다.

● 더 알아볼까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항1] 자신이 대답하는 사람이라고 생각하고, 다음 상황에서 괄호 안에 어떠한 표현을 사용할 것인지 고르세요.

| | 세부질문 | 잘 모르겠습니다. | 확인해 보겠습니다. | 죄송합니다. 잘 모르겠습니다. | 죄송합니다. 확인해 보겠습니다. |
|----|--|------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| 1) | 선임 병장: 오늘 ‘복면가왕’ 재방송 몇 시에 하지? / 후임 병장: (잘 모를 때) () | 124 명 61.69 % | 60 명 29.85 % | 8 명 3.98 % | 9 명 4.48 % |
| 2) | 분대장(병장): 오늘 ‘복면가왕’ 재방송 몇 시에 하지? / 이등병: (잘 모를 때) () | 26 명 12.94 % | 87 명 43.28 % | 17 명 8.46 % | 71 명 35.32 % |
| 3) | 선임 병장: 오늘 야간 근무 초번초(1번초)가 누구지? / 후임 병장: (잘 모를 때) () | 111 명 55.22 % | 65 명 32.34 % | 8 명 3.98 % | 17 명 8.46 % |
| 4) | 분대장(병장): 오늘 야간 근무 초번초(1번초)가 누구지? / 이등병: (잘 모를 때) () | 13 명 6.47 % | 75 명 37.31 % | 13 명 6.47 % | 100 명 49.75 % |

[문항 1]은 다양한 상황에서 서로 다른 계급이 대화하는 모습을 제시한 후 잘못 들었을 때 어떤 표현을 쓰는지 확인하기 위한 질문이다.

1), 2)는 계급이 높은 군인이 계급이 낮은 군인에게 군과 관련 없는 사적인 내용을 물었을 때, 계급이 낮은 군인이 잘 모른다고 어떻게 표현할 것인지 묻는 질문이다. 1)의 경우 후임 병장은 선임 병장에게 ‘잘 모르겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 61.69%로 가장 많았다. 그리고 차례로 ‘확인해 보겠습니다.’, ‘죄송합니다. 확인해 보겠습니다.’, ‘죄송합니다. 잘 모르겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 뒤를 이었다.

반면 계급이 많이 차이 나는 2)의 경우, 이등병은 분대장에게 ‘잘 모르겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답은 12.94%로 나타나 1)과 비교해 보았을 때 큰 차이를 보였다. ‘확인해보겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 43.28%로 가장 많았고, ‘죄송합니다. 확인해보겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이

라는 응답이 35.32%로 두 번째로 많았다. ‘죄송합니다. 잘 모르겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답은 8.46%로 나타났다.

3), 4)는 계급이 높은 군인이 계급이 낮은 군인에게 군 업무 관련한 내용을 물었을 때, 계급이 낮은 군인이 잘 모른다고 어떻게 표현할 것인지 묻는 질문이다.

3)의 경우 후임병장은 선임 병장에게 ‘잘 모르겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 55.22%로 가장 많았고, ‘확인해 보겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답이 32.34%로 두 번째로 많았다. ‘죄송합니다. 잘 모르겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답은 3.98%로 가장 적었고, ‘죄송합니다. 확인해 보겠습니다.’라는 표현을 사용할 것이라는 응답은 8.46%로 나타났다.

반면 계급이 많이 차이 나는 4)의 경우, 이등병은 분대장에게 ‘죄송합니다. 확인해 보겠습니다.’라고 답할 것이라는 응답이 49.75%로 가장 많았다. 그 뒤를 이어 ‘확인해보겠습니다.’라고 답할 것이라는 응답이 37.31%로 많았다. ‘잘 모르겠습니다.’ ‘죄송합니다. 잘 모르겠습니다.’라고 답할 것이라는 응답은 각각 6.47%로 나타났다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

잊었습니다

신병교육대 생활 중 가장 이해가 안 되는 것 중 하나는 저녁 점호시간마다 되풀이되는 암기사항 점검이었다. 당시에는 국가 시책이나 정책 등과 관련한 내용을 외우도록 부단히 요구했다.

암기상태 점검은 즉문즉답 식으로 이뤄졌다. 특정 병사를 가리키며 “새마을운동 3대 정신이 뭐야?”라고 물으면 즉석에서 “근면·자조·협동입니다”라고 대답하는 식이었다. 평소 정신교육 등을 통해 달달 외우고 있어야 했다. 점검항목은 이 밖에도 무수히 많았다. 오죽하면 외우는 게 지긋지긋해서 흑한기 외곽보초를 자원하기도 했을 까.

그런데 이상한 것은 암기사항 그 자체가 아니라 질문에 답변하는 방식이었다. 가령 “A는 무엇인가?”라는 질문에 알면 다행이지만, 모르면 솔직하게 **“모르겠습니다”**라고 대답하는 게 상식 아닌가. 그런데 **“모른다”**고 대답한 병사에게 주변하사는 **“앞으로는 ‘잊었습니다’라고 대답하도록 해!”**라고 소리를 질렀다. 그리고 기합이 주어졌다. 왜 그런지는 말해주지 않았다. 그 후 병사들은 잊이든 모르면 **“잊었습니다”**라고 대답하는 데 익숙해져 갔다. 파블로프의 실험처럼 조건반사적인 학습의 결과였다.

군에서는 왜 모르면 “모른다”고 대답하지 말고 “잊었다”고 하라고 가르쳤는지 지금도 잘 이해하지 못한다. 본의는 아니지만, 거짓말을 가르친 셈이다. 논산훈련소 조교 출신인 아들(29)에게 요즘도 그런지 물어봤더니 “병사들 스트레스 주는 그런 암기사항 점검은 하지 않는다”고 답했다. 천만다행이었다.

하지만 맘 편하게 한 번 따져보자. 사실을 사실대로 말하지 않는 행동을 반복하면 어떤 결과를 가져올까? 반복은 습관을 낳고, 습관은 체질을 바꿔 거짓말에 대한 죄의식이나 양심을 마비시킨다. 사소한 거짓말도 자주 하다 보면 나중엔 큰 거짓말도 서슴없이 할 수 있게 된다. 평소 사실 화법보다는 둘러대는 화법에 익숙해지다 보면 나중엔 정말 큰일 낼지도 모른다. 늘 전쟁을 머릿속에 그리고 살아야 하는 군대에서 사실을 보고하지 않고 적당히 눈가림으로, 현장을 모면하기 위해서, 징계가 두려워서 등등의 이유로 허위보고를 했다고 가정해 보라. 얼마나 끔찍한 일인가.

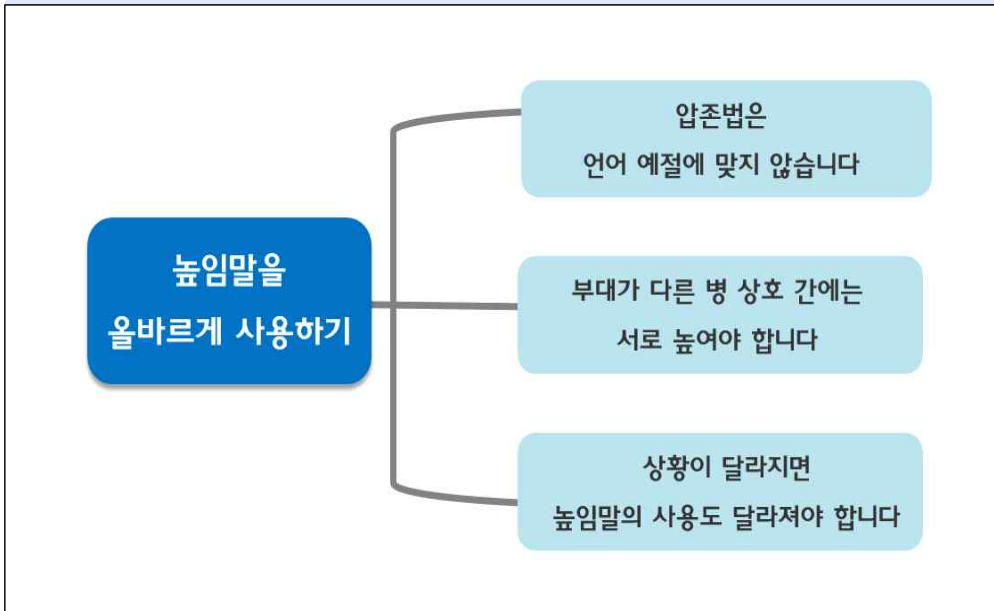
지휘관은 그 허위보고를 기초로 최종 판단을 내릴 것이고, 그 결과는 참혹할 것이다. 충무공은 싸우기 전에 병력과 군량미·장비 등을 허위보고한 부하부터 중징계를 내렸다. 군에서는 모든 것이 철두철미 사실에 입각해 보고돼야 한다. 대신 지휘관은 보고된 사실 속에 문제가 있더라도 그것을 용서할 수 있어야 한다. 그래야 부하들이 용기를 가지고 사실 보고를 할 것이다.

언론 제1의 사명은 사실 추구라고 한다. 군도 그에 못지않게 사실에 충실해야 한다. 절대로 거짓말을 해서는 안 되는 집단으로 성직자와 교육자·군인 등을 꼽는다. 어떤 불이익을 받게 되더라도 사실을 사실대로 말하고, 보고하고, 용인하는 풍토가 확실하게 정착될 때 국민은 군을 100% 신뢰하게 될 것이다.

<국방일보, 2016. 8. 19.>

1-3. 높임말을 올바르게 사용하기

단원 미리 보기



| | |
|-------------------------|---|
| <p>학습 목표</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 압존법을 사용하지 않는다. ▶ 부대가 다른 병 상호 간에 높임말을 적절하게 사용한다. ▶ 다양한 상황에 따라 높임말을 적절하게 사용한다. |
| <p>설정 취지</p> | <p>계급 중심 조직인 군대에서 높임말의 적절한 사용은 위계 질서의 형성과 유지에 대단히 중요한 요소이다. 그런데 압존법의 강요, 부대 단위 중심의 높임말 사용, 유연하지 않은 높임말 사용 등은 상호 존중과 배려가 부족하다는 점에서 오히려 공동체의 결속에 악영향을 끼칠 수 있다. 이 단원에서는 군대라는 특수한 조직 내에서 상황에 따라 적절하게 높임말을 사용하는 방법에 대해 알아보려고 한다.</p> |

1-3-1. 압존법은 언어 예절에 맞지 않습니다

● 무엇이 문제일까요?

상황 ①

이병: 김 상병님께서 말씀해 주셨습니다.

상병: 누구? 김 상병? 개는 7월 군번이고, 나는 6월 군번인데, 김 상병님께서? 압존법 안 지켜?

이병: (속으로) 김 상병님 16년 7월 군번, 오 상병 님 16년 6월 군번, 정 상병님 16년 9월 군번.... 아, 이걸 어떻게 다 외우지?

상황 ②

사단장: 당번병, 2연대장(대령) 오후에 온다고 했나?

이등병: 네, 2연대장이 그렇게 말했습니다.

박 대위: (옆에서 듣고 있다가 속으로)

이등병이 '2연대장'이라고 하니까 이상하네.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

군대에서 높임법을 사용하면서 느끼는 어려움 중 하나가 바로 지칭 대상이 자신보다는 높지만 듣는 사람보다는 낮아, 지칭 대상을 높이지 않는 '압존법'을 사용해야 하는 경우입니다. 쉽게 말해, 상황 ②에서 이등병은 사단장에게 연대장을 높여 말하지 않는 것입니다.

그런데 이러한 압존법을 무리하게 강요하다 보면, 상황 ①에서처럼 전임 신병이 부대 전체 선임병들의 입대 순서 암기를 강요하여 자칫 부대 적응을 어렵게 할 수 있습니다. 또한, 상황 ②에서처럼 두 상급자 모두 발화자보다 훨씬 계급이 높은 경우에는 압존법의 사용이 자칫 당사자에게 불편한 기분이 들게 할 수도 있습니다.

● 함께 해결해 볼까요?

국립국어원에서는 2011년에 '표준 언어 예절'이라는 지침서를 발간하였는데, 이

책에서는 압존법은 가정이나 학교에서와 같이 사적인 관계에서만 적용하면 되고 오히려 직장이나 사회에서 압존법을 과도하게 적용하는 일은 우리말의 언어 예절에 맞지 않는다고 설명하고 있습니다.

물론, 군대는 다른 사회 조직들보다 계급 간의 위계가 중시되는 공간이기는 하지만 사적인 관계가 아니라는 점을 감안하면 이렇듯 무리하게 압존법을 강요하는 일은 언어 예절에 부합하지 않습니다.

예 [상황 ②]의 “2연대장님께서 그렇게 말씀하셨습니다.”는 언어 예절에 벗어나지 않습니다.

이러한 변화를 이끌기 위해서는 무엇보다 압존법에 대한 우리 스스로의 인식을 변화시킬 필요가 있습니다. 하급자가 압존법을 사용하지 않는다고 해서 무례하다고 판단하거나 더 나아가 자신을 무시하거나 하대한다고 생각해서는 안 됩니다.

오랜 시간 동안 굳어져 온 언어적 관습이라고 하더라도 그러한 관습에 폐해가 있다면 우리 스스로 이를 바꿔 나갈 수 있어야 합니다.

● 더 알아볼까요?

국방부의 [‘압존법’(壓尊法) 및 ‘다나까’ 말투 개선 지침]

국방부에서는 2016년 3월 1일에 군대에서 암묵적으로 강요되는 압존법의 사용이 군대 언어에 익숙하지 않은 신병들에게 큰 부담으로 작용하고 일반적인 언어 예절에 맞지 않음을 지적하며 압존법을 폐지하도록 지침을 마련했습니다. 다음과 같이 표현할 수 있습니다.

○ 압존법 폐지에 따른 올바른 높임 표현 (예)

- * 상급자에게 상급자보다 낮은 상급자를 말할 때만 적용됨.
- * 아래 예시는 이병이 중대장에게 말하는 상황을 가정하고 작성한 것임

| 압존법 사용 (잘못된 표현) | | 압존법 미사용 (괄호도 옳은 표현) |
|-------------------|---|----------------------------|
| 소대장은 휴가 갔습니다. | → | 소대장님은 휴가 갔습니다.(가셨습니다.) |
| 김 일병이 알려주었습니다. | → | 김 일병님이 알려주었습니다.(알려주셨습니다.) |
| 소대장은 지금 자리에 없습니다. | → | 소대장님은 지금 자리에 없습니다.(안계십니다.) |

| | | |
|-----------------|---|---------------------------|
| 소대장이 왔습니다. | → | 소대장님이 왔습니다.(오셨습니다.) |
| 행정보급관이 작성했습니다. | → | 행정보급관님이 작성했습니다.(작성하셨습니다.) |
| 정 중위가 지시했습니다. | → | 정 중위님이 지시했습니다.(지시하셨습니다.) |
| 김 일병은 근무 나갔습니다. | → | 김 일병님은 근무 나갔습니다.(나가셨습니다.) |
| 소대장이 전화 했습니다. | → | 소대장님이 전화 했습니다.(하셨습니다.) |
| 김 중위는 보고 중입니다. | → | 김 중위님은 보고 중입니다.(중이십니다.) |
| 박 상병이 보냈습니다. | → | 박 상병님이 보냈습니다.(보내셨습니다.) |

<국방부 지침, 2016. 3.>

장병 언어 사용 실태 조사

[문항1] 다음 상황에서 본인을 일병으로 가정하고, 질문에 대한 답변이 본인 혹은 본인의 부대에서 실제 사용하는 표현과 얼마나 일치합니까?

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|-----|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 1) | 중대장: 이거 누가 알려 줬어? / 네, 분대장이 알려 줬습니다. | 7 명 3.48 % | 7 명 3.48 % | 30 명 14.93 % | 49 명 24.38 % | 108 명 53.73 % |
| 2) | 중대장: 이거 누가 알려 줬어? / 네, 소대장이 알려 줬습니다. | 7 명 3.48 % | 10 명 4.98 % | 28 명 13.93 % | 53 명 26.37 % | 103 명 51.24 % |
| 3) | 중대장: 이거 누가 알려 줬어? / 네, 주임 원사가 알려 줬습니다. | 25 명 12.44 % | 37 명 18.41 % | 33 명 16.42 % | 38 명 18.91 % | 68 명 33.83 % |
| 4) | 대대장: 중대장 어디 갔나? / 네, 중대장 순찰 나갔습니다. | 5 명 2.49 % | 8 명 3.98 % | 25 명 12.44 % | 57 명 28.36 % | 106 명 52.74 % |
| 5) | 대대장: 소대장 어디 갔나? / 네, 소대장 순찰 나갔습니다. | 5 명 2.49 % | 6 명 2.99 % | 24 명 11.94 % | 57 명 28.36 % | 109 명 54.23 % |
| 6) | 대대장: 분대장 어디 갔나? / 네, 분대장 근무 나갔습니다. | 4 명 1.99 % | 6 명 2.99 % | 17 명 8.46 % | 58 명 28.86 % | 116 명 57.71 % |
| 7) | 이 병장: 김 상병 어디 있어? / 네, 김 상병 지금 취사장에 있습니다. | 6 명 2.99 % | 10 명 4.98 % | 26 명 12.94 % | 57 명 28.36 % | 102 명 50.75 % |
| 8) | 이 병장: (화가 나서) 누가 이렇게 하라고 시켰어? / 네, 김 상병이 시켰습니다. | 28 명 13.93 % | 24 명 11.94 % | 35 명 17.41 % | 40 명 19.90 % | 74 명 36.82 % |
| 9) | 이 병장: 이번 연대 체육대회에 대해 김 상병은 뭐래? / 네, 우리 분대가 작년에는 농구에 출전했다고 했습니다. | 15 명 7.46 % | 19 명 9.45 % | 41 명 20.40 % | 57 명 28.36 % | 69 명 34.33 % |
| 10) | 이 병장: 이번 연대 체육대회에 대해 김 상병은 뭐래? / 네, 우리 분대가 이번에는 농구에 출전하라고 | 29 명 14.43 % | 34 명 16.92 % | 42 명 20.90 % | 46 명 22.89 % | 50 명 24.88 % |

| | | | | | | |
|-----|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 했습니다. | | | | | |
| 11) | 이 병장: 이번 연대 체육대회에 대해 김 상병은 뭐래? / 네, 우리 분대가 이번에는 농구에 출전하자고 했습니다. | 15 명 7.46 % | 14 명 6.97 % | 41 명 20.40 % | 64 명 31.84 % | 67 명 33.33 % |
| 12) | 이 병장: 이번 연대 체육대회에 대해 김 상병은 뭐래? / 네, 우리 분대는 농구에 출전하냐고 물었습니다. | 21 명 10.45 % | 27 명 13.43 % | 31 명 15.42 % | 61 명 30.35 % | 61 명 30.35 % |

[문항 1]은 다양한 변인에 따라 압존법이 사용되는 실태를 확인하기 위한 질문이다. 위 질문을 통해 각각의 발화들이 본인 혹은 본인의 부대에서 사용했던 표현과 얼마나 일치하는지를 조사하였다.

[문항2] 다음의 상황에서 본인이 김 상병이라고 가정하고, 따옴표 안의 말을 들었을 때 불쾌한 정도를 표시하세요.

| | 세부질문 | 전혀 불쾌하지 않다 | 불쾌하지 않다 | 보통이다 | 불쾌하다 | 매우 불쾌하다 |
|----|---|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| 1) | 전입 신병이 분대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “분대장님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다.” | 74 명 36.82 % | 58 명 28.86 % | 37 명 18.41 % | 22 명 10.95 % | 10 명 4.98 % |
| 2) | 전입 신병이 소대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “소대장님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다.” | 86 명 42.79 % | 56 명 27.86 % | 36 명 17.91 % | 18 명 8.96 % | 5 명 2.49 % |
| 3) | 전입 신병이 교육 장교와 대화하면서 자신을 언급할 때, “박 중위님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다.” | 87 명 43.28 % | 57 명 28.36 % | 33 명 16.42 % | 18 명 8.96 % | 6 명 2.99 % |
| 4) | 전입 신병이 중대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “중대장님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다.” | 90 명 44.78 % | 55 명 27.36 % | 35 명 17.41 % | 14 명 6.97 % | 7 명 3.48 % |
| 5) | 자신보다 한 달 후임이 분대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “분대장님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다.” | 85 명 42.29 % | 56 명 27.86 % | 42 명 20.90 % | 15 명 7.46 % | 3 명 1.49 % |
| 6) | 자신보다 한 달 후임이 소대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “소대장님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다.” | 90 명 44.78 % | 64 명 31.84 % | 32 명 15.92 % | 13 명 6.47 % | 2 명 1.00 % |
| 7) | 자신보다 한 달 후임이 교육 장교와 대화하면서 자신을 언급할 때, “박 중위님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다.” | 89 명 44.28 % | 60 명 29.85 % | 36 명 17.91 % | 12 명 5.97 % | 4 명 1.99 % |

| | | | | | | |
|----|--|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------|
| 8) | 자신보다 한 달 후임이 중대장과 대화하면서 자신을 언급할 때, “중대장님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다.” | 94 명 46.77 % | 57 명 28.36 % | 31 명 15.42 % | 14 명 6.97 % | 5 명 2.49 % |
|----|--|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------|

[문항 2]는 자신(김 상병)보다 하급자가 최상급자와 대화하면서 자신(김 상병)에 대해 압존법을 적용하여 발화할 때 느끼는 불쾌함의 정도를 계급 변인에 따라 확인하기 위한 질문이다.

[문항3] 다음의 질문에 대해 그 정도를 표시하세요.

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|--|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 1) | 입대하기 전에 압존법을 자주 사용하였나요? | 101 명 50.25 % | 58 명 28.86 % | 28 명 13.93 % | 9 명 4.48 % | 5 명 2.49 % |
| 2) | 군에 입대하여 압존법을 사용하라는 교육을 자주 받았나요? | 6 명 2.99 % | 2 명 1.00 % | 22 명 10.95 % | 62 명 30.85 % | 109 명 54.23 % |
| 3) | 압존법을 사용하지 않으면 선임병에게 지적을 받나요? | 3 명 1.49 % | 9 명 4.48 % | 17 명 8.46 % | 58 명 28.86 % | 114 명 56.72 % |
| 4) | 압존법을 사용하지 않으면 간부들에게 지적을 받나요? | 9 명 4.48 % | 22 명 10.95 % | 55 명 27.36 % | 58 명 28.86 % | 57 명 28.36 % |
| 5) | 후임병이 압존법을 사용하지 않으면 지적을 하나요? | 8 명 3.98 % | 16 명 7.96 % | 30 명 14.93 % | 92 명 45.77 % | 55 명 27.36 % |
| 6) | 압존법 사용을 폐지하는 정책이 자리 잡을 수 있다고 생각하나요? | 31 명 15.42 % | 56 명 27.86 % | 67 명 33.33 % | 39 명 19.40 % | 8 명 3.98 % |
| 7) | 압존법을 사용하지 않으면 군기가 빠져 보인다고 생각하나요? | 41 명 20.40 % | 37 명 18.41 % | 60 명 29.85 % | 45 명 22.39 % | 18 명 8.96 % |
| 8) | 군대의 특수성을 고려할 때 군대에서는 압존법을 지켜야 한다고 생각하나요? | 34 명 16.92 % | 26 명 12.94 % | 44 명 21.89 % | 68 명 33.83 % | 29 명 14.43 % |
| 9) | 후임병이 나에게 압존법을 지키지 않으면 나를 무시한다고 생각하나요? | 42 명 20.90 % | 48 명 23.88 % | 55 명 27.36 % | 42 명 20.90 % | 14 명 6.97 % |

[문항 3]은 군대에서의 압존법 사용에 대한 전반적인 인식을 확인하기 위한 질문들이다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

아하! 에티켓/아하! 우리예절, 비즈니스 매너

상사를 직접 대면할 때는 ‘양 팀장님’과 같이 성과 직위에 ‘님’을 붙여 부른다. 만약 성을 모를 경우에는 직위에 ‘팀장님’처럼 ‘님’만 붙여 부르기도 한다. 타 부서 상사의 경우 ‘영업1팀장님’처럼 부서명과 직급을 붙여 부른다. 또한 이름 전체를 써서 ‘양유정 팀장님’이라고 부르는 것이 더 존중하는 느낌을 줄 수 있다.

직장인들이 가장 힘들어 하는 것 중 하나가 **압존법**이다. 갑자기 사장님께서 “이 업무 지시는 누가 했나?”라고 물어보는 경우, 뒷사람을 그보다 더 뒷사람에게 말할 때 어떻게 말해야 할까?

사장: 이 업무 지시는 누가 했나?

대리: 네, 최 부장이 했습니다.

부장: (속으로) 최 부장? 내가 네 친구냐?

결론부터 말하자면 “**네, 최 부장님이 하셨습니다.**”가 옳은 표현이다. **직장에서는 압존법이 적용되지 않아 나보다 직위가 높은 두 사람 모두를 높이는 것이 적절한 표현이다.** 만약 최 부장이 옆에 있는 상황이라면 “**네, 최 부장이 했습니다.**”라는 표현은 부하 직원으로부터 하대를 받는 느낌이 들어 기분이 좋지 않을 수 있다.

또 흔히 실수하기 쉬운 것 중 하나가 상사에 대한 존칭이다. 결재를 위해 작성한 문서에 ‘부장님 특별 지시’로 표기하는 경우가 있다. 호칭을 제외한 곳에는 ‘님’이라는 존칭을 쓰지 않고 문서상에서도 상사의 존칭을 생략하는 것이 맞다. 다만 상사 본인이 함께한 자리에서 지시 사항을 전달할 경우에는 “부장님 지시 사항을 말씀드리겠습니다.”처럼 직급 뒤에 ‘님’을 붙이는 것이 옳은 표현이다.

직장 내 대화에서 호칭과 경어(敬語)는 상대방을 지칭하는 단순한 용어에 머무는 것이 아니라 대화의 분위기를 한층 더 부드럽고 화기애애한 상황으로 이끈다. 타인을 존중하고 배려하는 차원에서 상황에 맞는 언어 사용으로 직장 생활의 언어 에티켓을 지켜 나가자.

<영남일보, 2015. 8. 10.>

1-3-2. 부대가 다른 병 상호 간에는 서로 높여야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

병장: 3중대 일병인 것 같은데, 내가 좀 급해서 그러는데, 전화 좀 먼저 쏠게.

일병: 아니, 부대도 다른데 왜 반말을 합니까?

병장: 뭐? 군 생활 1년도 안 했으면서. 나 내일모레면 제대해.

일병: 그게 나랑 무슨 상관이냐고. 왜 계속 반말이냐고.

병장: 아, 이것 참. 군 생활 오래 하고 있으니까 일병 나부랭이한테도 반말을 듣네.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

일반적으로 군대에서는 자신보다 상급자에게는 높임말을 사용하고, 반대의 경우에는 반말을 사용합니다. 그런데 통상 병사들 간의 위계 관계는 중대나 대대 단위를 중심으로 형성되는 경우가 많습니다. 이러한 상황에서 **자신보다 계급이 낮다고 하여 다른 부대의 병사에게 일방적으로 반말을 사용**하는 일은 상대로 하여금 불쾌한 감정을 유발하며 자칫 마찰을 일으킬 수도 있습니다. 실제로, 타 부대 병사 간의 반말 사용에서 촉발된 감정싸움이 쌍방 폭행 사건으로까지 이어져 처벌을 받는 사고가 적지 않게 일어나고 있습니다.

● 함께 해결해 볼까요?

■ 그렇다면 이러한 상황에서는 높임법을 어떻게 사용해야 할까요?

기본적으로, **서로 상대방을 배려하고 존중하는 태도**를 지닐 필요가 있습니다. 부대가 달라서 위계 관계의 적용을 받지 않는다고 하더라도 **계급이 낮은 병사는 상대방의 계급과 군 경력을 존중하여 높임말을 사용하고, 반대로 계급이 높은 병사 역시 상대방을 배려하여 높임말을 사용**한다면 불필요한 감정싸움으로 전투력이 손실되는 일은 발생하지 않을 것입니다. 간혹, 타 부대 병사 간에 **높임말을 사용하면서도 해요체를 쓰는 경우**가 있지만, 일상적인 장면에서는 무관하지만 훈련이나 작전 중의 공식적인 장면에서는 사용을 자제하는 것이 좋습니다.

■ 상황에 따라 유연하게 높임법을 사용합시다.

내가 존중받기를 원한다면 먼저 상대를 존중해야 합니다. 군대에서는 연령의 고하 등과 상관없이 계급이 높임말의 사용 여부를 결정하는 가장 중요한 요인으로 작용하기는 하지만 상황에 따라 보다 유연하게 높임말을 사용할 수 있어야 합니다. 비록 자신보다 계급이 낮다고 하여도 위계질서의 적용을 다소 다르게 받는 상황이라면 상대방을 먼저 존중하고 배려해야 합니다. 그렇게 했을 때, 나 역시 상대방으로부터 존중받을 수 있습니다.

● 더 알아보까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항1] 소속이 서로 다른 부대의 친하지 않은 병사와 대화를 할 때, 어떠한 높임법을 사용하는지 표시하세요.

| | | |
|-----|---------------|---------------|
| [1] | 휴가 잘 다녀왔어요? | 120명(59.70 %) |
| [2] | 휴가 잘 다녀오셨어요? | 46명(22.89 %) |
| [3] | 휴가 잘 다녀왔습니까? | 14명(6.97 %) |
| [4] | 휴가 잘 다녀오셨습니까? | 21명(10.45 %) |

[문항 1]는 소속이 다른 부대의 병 상호 간에 높임 표현을 어떻게 사용하는지에 대한 질문이다. 해요체를 쓴다는 응답이 120명(59.70%)로 가장 많았으며, ‘-시-’와 해요체를 동시에 쓴다는 응답이 뒤를 이었다. 그 다음으로 ‘-시-’와 하십시오체를 함께 쓴다는 응답이 많았으며 하십시오체를 쓴다는 응답이 가장 적었다.

[문항6] 다음의 질문에 대해 그 정도를 표시하세요.

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|---|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| 1) | 부대가 서로 다르더라도 나보다 계급이 높은 병사에게 ‘다나까체’를 사용한다. 예) 유류 수령하러 왔습니다. 유류 수령하러 왔습니까? | 93 명 46.27 % | 43 명 21.39 % | 34 명 16.92 % | 17 명 8.46 % | 14 명 6.97 % |

| | | | | | | |
|----|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 2) | 부대가 서로 다르더라도 나보다 계급이 높은 병사에게 ‘-시-’를 붙여 말한다. 예) 유류 수령하러 오셨습니까? 유류 수령하러 오셨어요? | 52 명 25.87 % | 26 명 12.94 % | 47 명 23.38 % | 53 명 26.37 % | 23 명 11.44 % |
| 3) | 부대가 서로 다르더라도 나보다 계급이 높은 병사에게 ‘해요체’를 사용한다. 예) 잘 지냈어요? 기름 좀 많이 주세요. | 24 명 11.94 % | 15 명 7.46 % | 34 명 16.92 % | 80 명 39.80 % | 48 명 23.88 % |
| 4) | 나의 후임병이 다른 부대 병장에게 ‘해요체’를 사용하는 것을 보면 예의가 없다고 생각한다. | 76 명 37.81 % | 61 명 30.35 % | 39 명 19.40 % | 16 명 7.96 % | 9 명 4.48 % |
| 5) | 나의 후임병이 다른 부대 병장에게 ‘다나까체’를 사용하는 것을 보면 ‘해요체’를 사용하라고 지적한다. | 45 명 22.39 % | 40 명 19.90 % | 47 명 23.38 % | 42 명 20.90 % | 27 명 13.43 % |
| 6) | 나보다 계급이 낮은 다른 부대 병사가 나에게 ‘해요체’를 사용하면 기분이 불쾌하다. | 79 명 39.30 % | 56 명 27.86 % | 41 명 20.40 % | 15 명 7.46 % | 10 명 4.98 % |
| 7) | 나보다 계급이 낮은 다른 부대 병사에게는 반말을 사용해야 한다고 생각한다. | 98 명 48.76 % | 62 명 30.85 % | 26 명 12.94 % | 10 명 4.98 % | 5 명 2.49 % |
| 8) | 부대가 다르더라도 병사들 간의 계급 차이에 따라 ‘다나까체’를 사용해야 한다고 생각한다. | 85 명 42.29 % | 49 명 24.38 % | 42 명 20.90 % | 18 명 8.96 % | 7 명 3.48 % |
| 9) | 같은 부대 병사 사이에서도 훈련이나 작전 상황이 아닌 때에는 ‘해요체’를 사용하라는 정책이 자리를 잡을 것이다. | 65 명 32.34 % | 60 명 29.85 % | 51 명 25.37 % | 19 명 9.45 % | 6 명 2.99 % |

- [문항 6]은 각각의 상황마다 높임법을 사용하는 양상이 어떻게 달라지는지에 대한 질문이다. 먼저, 1), 2), 3)은 나보다 계급은 높지만 부대가 서로 다른 병사에 대한 질문인데, 1)의 ‘다나까체’를 사용하냐는 질문에 대해서는 93명(46.27%)이 ‘전혀 그렇지 않다’, 43명(21.39%)이 ‘그렇지 않다’, 34명(16.92%)이 ‘보통이다’라고 응답하였다. 또한 동일한 경우에 ‘-시-’의 사용 여부를 묻는 2)에 대해서는 23명(11.44%)이 ‘매우 그렇다’, 53명(26.37%)이 ‘그렇다’, 47명(23.38%)이 ‘보통이다’, 26명(12.94%)이 ‘그렇지 않다’, 52명(25.87%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다. 끝으로 동일한 경우에 해요체를 사용하냐는 질문에 대해서는 비교적 긍정적인 대답을 보였는데, 48명(23.88%)이 ‘매우 그렇다’, 80명(39.80%)이 ‘그렇다’, 34명(16.92%)이 ‘보통이다’, 15명(7.46%)

이 ‘그렇지 않다’, 24명(11.94%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다.

- 4), 5), 6), 7), 8)은 부대가 서로 다른 병사 사이의 높임법 사용에 대한 전반적인 인식을 묻기 위한 질문들인데, 먼저 후임병이 다른 부대의 병장에게 해요체를 사용하면 예의가 없다고 생각하느냐는 질문에 대해 9명(4.48%)이 ‘매우 그렇다’, 16명(7.96%)이 ‘그렇다’, 39명(19.40%)이 ‘보통이다’, 61명(30.35%)이 ‘그렇지 않다’, 76명(37.81%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하여 전반적으로 부대가 서로 다른 병 상호 간에는 해요체가 많이 사용됨을 확인할 수 있다. 다음으로, 후임병이 다른 부대 병장에게 ‘다나까체’를 사용하는 것을 목격하면 해요체를 사용하라고 지적하느냐는 질문에 대해서는 27명(13.43%)이 ‘매우 그렇다’, 42명(20.90%)이 ‘그렇다’, 47명(23.38%)이 ‘보통이다’, 40명(19.90%)이 ‘그렇지 않다’, 45명(22.39%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다. 또한 본인보다 하급자인 다른 부대의 병사가 본인에게 해요체를 사용하면 불쾌하느냐는 6)의 질문에 대해 10명(4.98%)이 ‘매우 그렇다’, 15명(7.46%)이 ‘그렇다’, 41명(20.40%)이 ‘보통이다’, 56명(27.86%)이 ‘그렇지 않다’, 79명(39.30%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하여 이러한 상황에서는 해요체의 사용이 전반적으로 자연스러운 현상임이 확인된다.
- 이러한 양상은 7)과 8)의 질문에서도 확인되는데, 본인보다 하급자인 다른 부대 병사에게는 반말을 사용해야 한다고 생각하느냐는 질문에 대해 5명(2.49%)이 ‘매우 그렇다’, 10명(4.98%)이 ‘그렇다’, 26명(12.94%)이 ‘보통이다’, 62명(30.85%)이 ‘그렇지 않다’, 98명(48.76%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다. 또한, 부대가 다르더라도 계급 차이에 따라 ‘다나까체’를 사용한다고 생각하느냐는 질문에 대해서는 7명(3.48%)이 ‘매우 그렇다’, 18명(8.96%)이 ‘그렇다’, 42명(20.90%)이 ‘보통이다’, 49명(24.38%)이 ‘그렇지 않다’, 85명(42.29%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다.
- 마지막으로 같은 부대의 병 상호 간에도 일상적인 상황에서는 해요체를 사용할 수 있도록 한다는 최근의 정책이 안정화될 것이라고 생각하느냐는 질문에 대해 역시 부정적인 답변을 보였는데, 6명(2.99%)이 ‘매우 그렇다’, 19명(9.45%)이 ‘그렇다’, 51명(25.37%)이 ‘보통이다’, 60명(29.85%)이 ‘그렇지 않다’, 65명(32.34%)이 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하였다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

희망의 꽃으로 피어나는 상호 존중 병영문화

“아버지, 괜찮아요, 지낼 만해요”

수화가 너무도 반가운 목소리가 들리지만, 남다른 군대생활을 한 내 경험상 아들의 말이 쉽게 믿어지지 않았다. 간간이 들려오는 뉴스 속의 군대 소식도 있고 부모님께서 걱정할까 봐 ‘염려하지 말라는 거겠지, 군대생활이 그렇게 쉬울 리가 있나?’ 싶었다.

‘요즘은 신체 폭력보다 언어폭력이 더 문제가 많다고 하던데’라며 걱정을 했더니, 걱정하지 않으셔도 된다고 이상한 이야기를 했다. ‘**병사 상호 간 존칭 사용**’ 운동으로 선임병과 후임병 사이에 존칭이 사용되는 운동이 시작되고 있다는 것이다. 선후임 간의 경례구호도 “**사랑합니다, 좋은 아침입니다, 아침 맛있게 드셨습니까?, 편한 시간 보내십시오**”라는 말을 사용한다는 것이다.

내가 근무한 병영생활을 돌이켜 보면 도무지 믿어지지 않는 말이었다. 지난 10월 ‘부대 개방행사’에 참여해 ‘병사 상호 간 존칭 사용’이 정말 가능할까? 하며 유심히 살펴보았는데 상호간 인사를 “**사랑합니다**”라고 해서 신기했다.

점심시간에 쉬고 있는데 “아버지, 소대원들을 많이 배려해주는 우리 생활관 최고 선임입니다”라며 병장 한 명을 소개해 주었다. 그런데 그 병장이 일병인 아들에게 “**좋겠습니다. 공휴일 겹쳐서 부모님과 길게 외박하고 오겠네요**”라고 말하는 것이 아닌가! ‘진짜 상호 존중 문화가 이뤄지고 있는 건가?’라는 생각이 들었다.

행사를 마치고 위병소를 통과하기 위해 근무병에게 다가갔을 때 상병 한 명이 차에 다가와서 거수경례를 하며 “**뒷좌석에 있는 일병님은 잠시 내려서 확인하고 외출하십시오**”라는 말을 듣는 순간 정말 놀랐다.

같은 부대 상병이 일병에게 존댓말을 아주 자연스럽게 하고 친절하게 안내까지 해주는 것이 아닌가! ‘병영문화 개선’이라는 움직임이 큰 충격으로 다가왔다. ‘군대에서는 불가능할 거야’라고 생각했던 상호존중의 움직임이 병사들 사이에서 자연스럽게 번지고 있는 모습이 신기할 정도였다. 휴가 동안 아들과 대화를 하면서, 이제는 병영문화가 우리 세대가 경험했던 ‘악의 꽃’이 아니라, 희망의 꽃으로 변해 가는 것을 느낄 수가 있었다.

<국방일보, 2014. 11. 6.>

1-3-3. 상황이 달라지면 높임말의 사용도 달라져야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

상황 ①

소위: 유격 훈련 대비 회의 시작하겠습니다.

상사: **소대장님, 제대 한 달 남은 인원들도 이번에 유격 훈련 다 가는 건가?**

소위: 네, 특별한 경우가 아니면 열외 없이 모두 참석합니다.

상사: **에이, 그래도. 좀 배려를 해 줘야 하지 않나?**

소위: 김 상사님, 죄송하지만 회의 시간에는 경어를 사용해 주시기 바랍니다.

상황 ②

중위: **어, 김 중사. 아들하고 어디 가나 보지?**

중사: 충성. 일요일이라 목욕탕 가는 길입니다.

중위: **그래. 잘 다녀오도록 해.**

중사: (속으로) 부대 밖이고 아들하고 있는데 존댓말을 좀 해 주지.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

일반적으로 사회에서는 나이의 많고 적음에 따라 높임말의 사용 여부가 결정되는 경우가 많습니다. 그러나 명령과 복종에 따른 효율적인 조직 관리가 중요한 군대에서는 계급이 높임말 사용의 절대적인 요인으로 작용합니다. 물론, 경우에 따라서는 나이가 많은 부사관과 나이가 적은 장교 사이에서는 계급만으로 높임말 사용 여부를 결정하기 어려운 것이 사실입니다.

원칙대로라면 아무리 나이가 많더라도 부사관은 장교보다 계급이 낮기 때문에 장교는 부사관을 하대해야 하겠지만, 우리 사회의 통념상 부사관의 연령과 군 경험을 무시할 수는 없기 때문입니다.

그런데 이러한 높임말의 사용 방식도 상황에 따라 달라져야 합니다. 상황 ①에서처럼 공식적인 장면이나, 상황 ②에서처럼 비공식적인 장면이냐에 따라 좀 더 유연하게 높임말을 사용할 필요가 있습니다.

● 함께 해결해 볼까요?

예를 들어, 상황 ②처럼 부대 밖에서 장교가 부사관을 만난 경우라면, 그것도 동행하는 사람이 있는 경우라면 장교는 부사관에게 “**김 중사님, 어디 가시는 길이십니까?**” 정도로 상대방을 배려하여 말하는 것이 좋습니다. 물론, 부사관 역시 상대방의 계급을 철저하게 존중하여 높임말을 정중하게 사용해야 합니다. 군대에서의 계급은 자신의 위치와 임무를 알려 주는 잣대이기 때문입니다.

■ 작전 상황에서는 계급을 가장 우선시하여 높임말을 사용합니다.

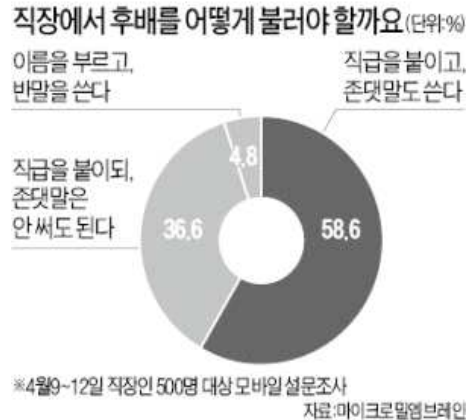
훈련 및 작전 상황에서는 철저하게 계급에 따라 높임말의 사용이 결정되어야 합니다. 장교는 자신이 의도하는 명령을 정확하고 신속하게 부사관에게 하달해야 하며, 반대로 부사관은 그러한 명령에 절대적으로 복종해야 하기 때문입니다. 당연히, 이때에는 계급이 높임말 사용을 결정하는 절대적인 요인으로 작용합니다. 또한, 상황 ①에서처럼 공식적인 회의 자리에서는 아무리 자신보다 나이가 어리더라도 계급에 따라 높임말을 사용해야 합니다.

● 더 알아볼까요?

[金과장 & 李대리] 후배들 반말 상황에 따라 용납

직장인 10명 5중 6명은 ‘상사가 후배 직원을 부를 때도 존댓말을 쓰는 게 맞다’고 생각하는 것으로 나타났다.

마이크로밀엠브레인이 지난 9~12일 직장인 500명을 대상으로 실시한 모바일 설문조사에서 응답자의 58.6%는 “상사가 후배 직원을 부를 때도 직급 호칭을 붙이고 존댓말을 쓰는 게 맞다”고 답했다. “존댓말을 쓰지 않더라도 직급 호칭은 꼭 붙여 불러야 한다”는 의견이 36.6%로 뒤를 이었다. “(상사가 후배에게) 이름을 부르며, 반말을 사용해도 된다”는 의견은 4.8%에 불과했다.



후배 직원이 상사를 부를 때 “~해요”라는 존댓말을 사용한다”는 답변은 76.0%였다. “~다’ ~까?’로 끝나는 깍듯한 존댓말을 쓴다”고 답한 사람은 22.0%였다.

후배 직원이 자신에게 반말을 쓸 때 용납할 수 있는 정도에 대해서는 62.4%가 “그때그때 상황에 따라 판단한다”고 답했다. “결코 용납할 수 없다”는 의견은 16.0%였다. “후배가 무심코 하는 혼잣말 정도는 용납한다”는 대답은 11.6%였다. 10.0%는 “개인적으로 친한 사이에서만 반말을 받아들일 수 있다”고 답했다.

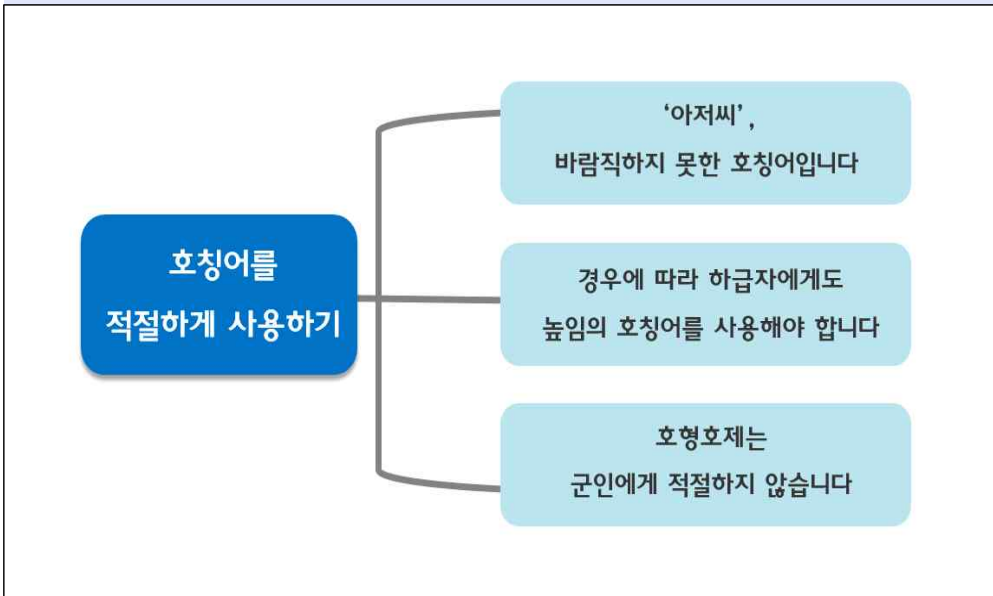
모호한 관계끼리는 “직장 내 서열과 나이를 적절히 고려해 호칭한다”는 의견이 많았다. 88.0%가 “자신보다 나이가 많은 후배 직원을 대할 때에는 ‘~씨’라고 부르면서 존대하는 게 맞다”고 대답했다. “반말을 하되, 직급 호칭은 붙여 부른다”는 답변은 12.0%였다.

나이 많은 후배가 선배에게 반말을 사용하는 것에 대해선 9.4%만이 “상관없다”고 했다. “사용할 순 있지만, 다른 선후배 직원과 함께 있을 땐 자제해야 한다”는 답변이 78.0%였다. 본인보다 나이 많은 동기를 대할 때에는 “~형’ ~언니’라고 존대한다”는 의견이 절반 이상(55.4%)이었다.

<한국경제, 2015. 4. 13.>

1-4. 호칭어를 적절하게 사용하기

단원 미리 보기



| | |
|------------------|--|
| 학습 목표 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 타 부대 장병을 아저씨라고 부르지 않는다. ▶ 다양한 상황에 따라 호칭어를 적절하게 사용한다. ▶ 군인에게 어울리지 않는 호칭어를 사용하지 않는다. |
| 설정 취지 | <p>군대 역시 여느 사회 조직과 마찬가지로 다양한 구성원들로 이루어진 조직이지만 대체로 계급이나 직책 중심의 호칭어가 널리 쓰인다. 그런데 일부 상황에서는 적절하지 않은 호칭어를 관습적으로 사용하여 문제가 되기도 한다. 이 단원에서는 다양한 상황과 상대에 따른 적절한 호칭어의 사용에 대해 알아보려고 한다.</p> |

1-4-1. ‘아저씨’, 바람직하지 못한 호칭어입니다.

● 무엇이 문제일까요?

[인터뷰 ①]

부대가 달라서 직속 선임은 아니지만, 처음에는 저보다 계급이 한참 높은 사람한테 ‘아저씨’라고 부르는 게 너무 어색했습니다. 그런데 지내다 보니까, 누구라고 할 것 없이 다들 그렇게 부르니까, 자연스럽게 저도 ‘아저씨’라고 불렀던 것 같습니다. 지금은 오히려 ‘아저씨’라는 말을 안 쓰면 상대방을 뭐라고 불러야 될지 모르겠습니다.(○○○ 이병)

[인터뷰 ②]

저도 ‘아저씨’라는 말을 쓰고 있기는 하지만, 아무리 그래도 이제 막 입대한 신병이 제대 한두 달 남은 저에게 ‘아저씨, 아저씨’ 그러면 기분이 나쁠 때가 많습니다. 그냥 ‘병장님’ 정도로만 불러도 좋을 것 같은데, 워낙 규칙처럼 되어 버려서 바꾸기가 쉽지 않은 것 같습니다.(□□□ 병장)

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

언제부터인가, 초면이거나 소속이 다른 병 상호간에 ‘아저씨’라는 호칭이 고착화되었습니다. 부대별로 병사 사이의 위계 관계가 형성되는 군대 조직의 특성상 다른 부대의 병사들에게 계급을 무시한 채 ‘아저씨’라고 부르는 것이 잘못된 관행으로 이어져 온 것입니다.

그런데 이러한 호칭은 군대에서의 경험이나 계급을 철저하게 배제한다는 점에서 상대방에게 불쾌한 감정을 유발할 수 있을뿐더러 군인답고 품격 있는 호칭어가 아닙니다. 더구나 부대 간 합동 훈련이나 실제 작전 시의 부대 재편 상황에서는 명령 체계가 제대로 서지 않아 작전의 실패로까지 이어질 위험이 있습니다.

● 함께 해결해 볼까요?

아저씨라는 군인답지 않은 호칭을 계도하기 위해 대안으로 제시된 말이 ‘전우(님)’입니다. 부대관리훈령(국방부훈령 제1932호) 제29조에서 ‘직책 등 신원 불상의 군인

상호간에는 전우 또는 전우님으로 호칭한다.’라고 규정한 것입니다. 그런데 이 호칭은 20대 초·중반의 젊은 병사들이 사용하기에는 다소 어색하여 호응을 얻지 못하고 있습니다.

■ 부대가 다른 병사들을 어떻게 부르는 것이 좋을까요?

상대의 계급과 군 경험을 존중해 주는 것이 대안이 될 수 있을 것입니다. 군대 내의 대부분의 상황에서는 상대방의 계급과 성명을 식별할 수 있는 경우가 많기 때문에, 그에 따라 ‘정 병장님, 최 상병님’처럼 성과 계급을 이용한 호칭어를 사용하는 것이 적절합니다. 반대로 다른 부대에 소속된 자신보다 계급이 낮은 병사를 부를 때에도 성 뒤에 상대의 계급을 붙여 ‘한 일병님, 박 이병님’처럼 부르는 것이 좋습니다. 작전이나 위급 상황이 아닌 경우에는 상대방을 존중하는 호칭을 쓰는 것이 바람직하기 때문입니다. 다만, 자주 만나는 사이라면 상대방에게 양해를 구한 후 ‘님’은 빼고 성과 계급만 호칭하는 것도 가능할 것입니다.

● 더 알아볼까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항3] 소속이 서로 다른 부대의 병사와 대화를 할 때, 상대방을 어떻게 부르는지 표시하세요.

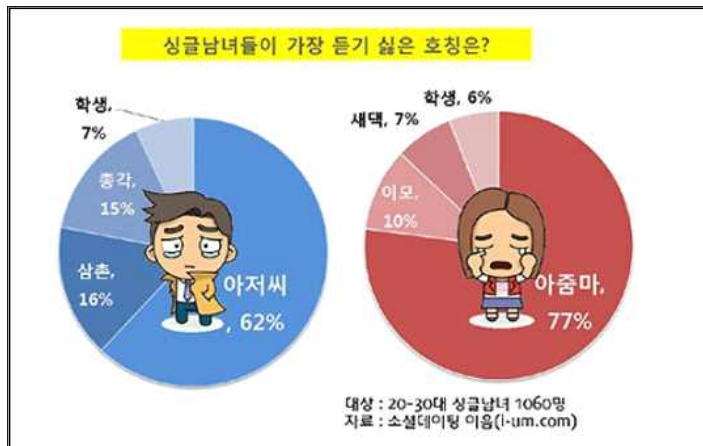
| | | |
|-----|--------------------|---------------|
| [1] | 아저씨 | 138명(68.66 %) |
| [2] | 전우님 | 22명(10.95 %) |
| [3] | 철수 씨 (이름 + 씨) | 21명(10.45 %) |
| [4] | 김 일병 (성 + 계급) | 2명(1.00 %) |
| [5] | 김 일병님 (성 + 계급 + 님) | 18명(8.96 %) |

[문항 3]은 소속이 서로 다른 부대의 병 상호 간의 호칭어를 확인하기 위한 질문이다. 서로 소속이 다른 부대의 병 상호 간 호칭어 중 ‘아저씨’가 138명(68.66%)으로 가장 많이 쓰임을 알 수 있으며, 뒤이어 ‘전우님’, ‘이름+씨’, ‘성+계급’, ‘성+계급+님’을 사용한다는 응답이 나왔다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

싱글남녀 최악의 호칭은 무엇?

남성, 여성 각각 1위는 '아저씨', '아줌마'



결혼을 하지 않은 싱글 남녀가 가장 듣기 싫어하는 호칭은 '아저씨, 아줌마'인 것으로 조사되었다. 소셜 데이팅 이음(www.i-um.com)은 20~30대 미혼 싱글 남녀 1,060명을 대상으로 상대방이 자신을 부르는 최악의 호칭을 무엇이라고 생각하는지 설문 조사를 진행했다.

남성의 경우, 아저씨(60%), 삼촌(16%), 종각(15%), 학생(7%)의 순으로 조사되었으며, 여성들은 아줌마(77%)를 최악의 호칭으로 꼽았고 이모(10%), 새댁(7%) 등도 불편한 호칭이라고 응답하였다. 아직 결혼을 하지 않은 싱글들에게 아저씨나 아줌마처럼 나이가 들어 보이는 호칭이 가장 싫다고 남녀 모두 응답한 것이다.

누리꾼들은 “결혼을 했어도 아저씨, 아줌마 호칭은 싫다.”, “원래 친척을 부르던 말이었던 아저씨, 아줌마가 안 좋은 호칭이 되었네.” 등 다양한 반응을 보였다.

<베이비뉴스, 2012. 1. 5.>

살며 생각하며-‘아저씨’가 아니라 ‘전우님’입니다

영국의 극작가 버나드 쇼(George Bernard Shaw, 1856~1950)의 작품 중 우리나라에서도 뮤지컬·영화로 소개된 ‘마이 페어 레이디’라는 것이 있습니다. 유복한 언어학자가 길에서 꽃을 파는, 아름답지만 무식한 처녀를 데려다 교육시켜 화려하게 사교계에 데뷔시키고 끝내는 서로 사랑하게 된다는 내용인데, 거기에 등장하는 대사,

즉 말솜씨의 변화가 아주 재미있습니다.

두 사람이 처음 만났을 때 그 처녀는 아무 말이나 거침없이 내뱉는, 그야말로 막돼먹은 인생이었습니다. 주인공인 언어학자는 그런 처녀를 자기 집에 데리고 있으면서 귀족사회에서 쓰는 말투와 예의범절, 그리고 음악과 미술 등 교양을 쌓도록 맹훈련시킵니다. 처음에는 이를 견디지 못해 도망치려고만 하던 처녀도 주인공의 열성에 감동해 열심히 배우게 됩니다. 그러면서 차츰 말투가 변해 나중에는 예전의 ‘막돼먹은’ 언어 습관은 오간데 없어지고, 왕비처럼 우아한 말솜씨를 구사하게 됩니다. 그리고 마침내 사교계에 데뷔하는 날, 그 처녀는 모든 사람의 인기를 독차지하고 귀족사회의 일원으로 새로운 인생을 시작하게 됩니다.

원래 버나드 쇼가 이 작품에서 얘기하고 싶었던 것은, 우리 식으로 말하자면 “왕후장상(王侯將相 : 왕이나 재상 같은 높은 직위를 일컫는 말)의 씨가 따로 있느냐”, 즉 누구라도 잘 배우고 갖춰지기만 하면 귀족이 될 수 있다는 것이었습니다. 결만 번지르르하고 속물근성으로 가득 찬 당시 귀족사회를 마음껏 비웃어 주는 작품이었던 셈인데, 새로운 삶으로 변화하기 위해 가장 주력했던 부분이 다름 아닌 ‘말’이었다는 점은 사뭇 흥미롭습니다. 버나드 쇼는 바른 언어를 구사하는 것이 그 사람의 수준과 격을 높여준다는 것을 시사했던 것입니다.

‘언어는 인격의 거울’이라는 말처럼 많은 사람은 말로 그 사람의 인품과 수준을 판단하곤 합니다. 그런데도 불구하고 사람들을 살펴보면 외모를 가꾸는 데에는 많은 정성과 돈을 들이면서도 말솜씨를 가꾸는 데에는 의외로 무신경한 것 같습니다. 천냥 빚도 갚는다는 것이 말이고, 사람을 죽이고 살릴 수 있는 것 또한 말입니다. 바른 말 고운 말을 가려서 적절하게 쓰려는 노력은 아무리 강조해도 지나치지 않습니다.

우리 군 내에도 언어 사용에 관한 문제들이 여전히 존재하고 있습니다. 소속이 다른 병사들 간의 부를 때 사용하는 호칭이 ‘전우님’으로 공식화된 지 이미 오랜 시간이 흘렀음에도 여전히 ‘아저씨’와 같은 부적절한 말이 사용되고 있다는 것이 그 대표적인 예라고 할 수 있습니다. 계급과 직책에 상응한 올바른 호칭의 사용이야말로 군인 기본자세의 근간이라고 할 수 있습니다.

엄정한 기강을 유지하는 가운데 전우 간 존중과 배려심을 바탕으로 올바른 언어를 사용하는 것이야말로 군대다운 군대, 군인다운 군인으로 가는 첫걸음임을 명심해야 하겠습니다. 자! **오늘부터는 아저씨가 아니라 전우님입니다!**

<국방일보, 2010, 6. 26.>

1-4-2 경우에 따라 하급자에게도 높임의 호칭어를 사용해야 합니다

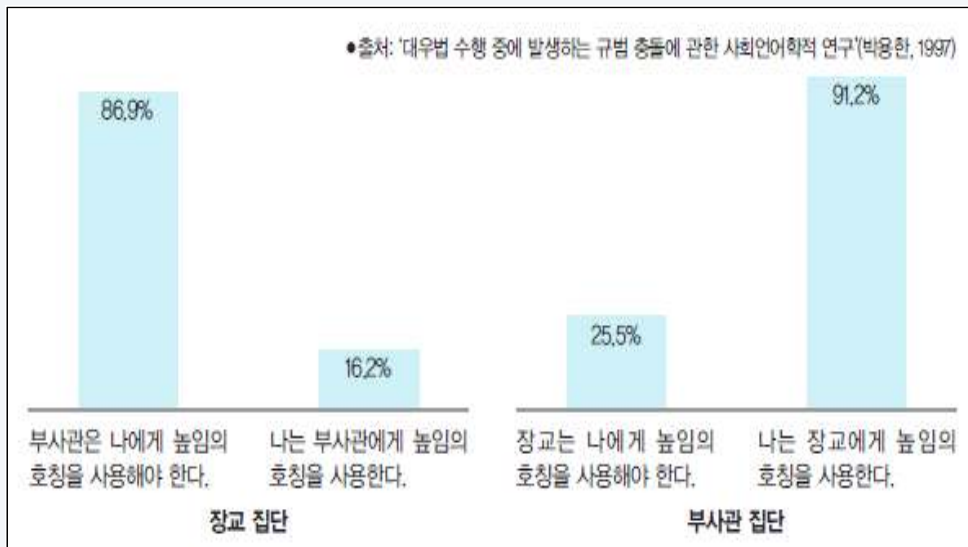
● 무엇이 문제일까요?

대위: 주임원사님, 이번에 새로 부임한 1소대장입니다. 앞으로 잘 부탁드립니다.

원사: 네, 반갑습니다.

소위: **아, 당신이 우리 부대 주임원사인가? 앞으로 잘 부탁해.**

대위: 아니, 버릇없이 뭐라고 하는 거야?



● 왜 이런 일이 일어났을까요?

군대에서 호칭어의 사용과 관련하여 애매한 경우 중 하나가 상대적으로 나이가 많은 부사관과 상대적으로 나이가 어린 장교 사이에서의 호칭 문제입니다. 계급만을 기준으로 볼 때는 당연히 장교가 부사관보다 상급자이지만 우리 사회의 통념상 연령의 차이 역시 중요한 요인으로 작용하기 때문입니다.

그에 따라, 부사관 집단 역시 장교 집단이 자신들에게 높임의 호칭을 사용해 줄 것을 기대하고 있지만, 실제로 장교 집단이 부사관 집단에게 높임의 호칭어를 사용하는 비율은 적은 편입니다.

더구나 일반적으로 나이 차이가 작은 소위와 하사의 관계가 아니라 나이가 많이 차이 나는 소위와 상사 혹은 원사 사이에서라면 ‘너, 당신, 자네’ 같은 호칭어를 부사관 집단이 쉽게 받아들이기 어려울 것입니다.

● 함께 해결해 볼까요?

상대방을 무어라 부르는데 대한 호칭 문제는 내가 상대방을 얼마나 존중하고 배려해 주는지를 보여 주는 척도입니다. 따라서 무조건적으로 계급만을 강조하여 상대방을 하대하기보다는 장교 집단은 부사관 집단의 나이와 군 경력을 충분히 존중하여 일상적인 상황에서는 높임의 호칭어를 적절하게 사용할 필요가 있습니다. 성과 계급을 활용하여 ‘김 상사님, 정 원사님’이라고 부르거나 직책을 활용하여 ‘행정 보급관님, 주임원사님’ 같은 호칭어를 사용하는 것이 좋습니다.

반대로, 부사관은 아무리 나이가 어리더라도 자신보다 상급자인 장교에게 높임의 호칭어를 사용해야 합니다. 영화 <밴드 오브 브라더스>의 “군인의 경례는 사람이 아니라 계급에 대해 하는 것이다.”라는 명대사를 상기할 필요가 있습니다.

물론, 상호간의 이러한 높임의 호칭어 사용은 일상적인 상황에서 통용되는 것이지만 훈련이나 작전 상황에서는 철저히 위계 관계에 따라 호칭어를 사용해야 합니다.

● 더 알아볼까요?



| | |
|---|---|
|  | <p>한 때 군대에서의 우스갯소리로 많이 나돌던 이야기이기도 하. 실제로 있었던 이야기이기도 합니다.</p> <p>지금은 사전 교육으로 이런 일은 없었습니다만 초임장교에게 부사관이라는 존재는 '어떻게 대해야 하는가'라는 부분에 있어서 많은 생각을 하게 할 것입니다.</p>  |
| <p>짧게 이야기해서 장교가 부대의 '아버지' 같은 존재라면 부사관은 부대의 '어머니' 같은 존재입니다.</p>  | <p>물론 계급의 수직관계에 있어 위치가 상하로 나뉘게 됩니다. 그 특성에 따라 영역이 나뉘어 있고, 또 그 영역을 존중하면서 서로의 업무를 도와야 하는 관계인거죠.</p>  |
| <p>그리고 장교는 특성상 몇 해마다 근무지를 이동하는 반면, 부사관은 오랜 기간 한 근무지에서 근무하기 때문에 해당 부대에 대한 많은 지식과 경험을 가지고 있게 됩니다.</p>  | <p>'사람은 자기가 존중하는만큼 존중받는다'는 말이 있듯, 서로의 위치에 맞추어 같은 위치의 부사관과는 함께 협동하고 더 많은 경험과 위치를 가진 부사관은 존중하고 그들에게 배운다는 마음으로 생활하면 좋은 장교로서 인정받고 성장해 나갈 수 있을 것입니다.</p>  |

<국방부 블로그, 초보 교관, 박대위 (2011. 6. 17)>

1-4-3. 호형호제는 군인에게 적절하지 않습니다

● 무엇이 문제일까요?

상황 ①

상병: 야, 승호야. 이게 얼마만이야. 이런 데에서 다 만나네.

이병: 네, 김 상병님. 안녕하세요?

상병: 야, 옆집 형한테 무슨 김 상병님이나? 우리끼리 있을 때는 그냥 형이라고 불러?

이병: 그래도 될까? 철웅이 형.

병장: (지나가다가) 야, 너 지금 김 상병한테 뭐라고 불렀냐?

상황 ②

상병: 김 병장님, 이제 제대 보름 남았습니까?

병장: 아니, 정확하게 14일.

상병: 그럼, 지금부터는 그냥 형이라고 부릅니다. 철호 형.

병장: 뭐? 아무리 그래도 다른 애들도 다 있는데, 무슨 형이야?

상병: 에이, 어차피 사회 나가면 다 형인데, 뭐.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

군대에서는 일반적으로 군대에서 병 상호 간의 호칭은 대개 ‘김 상병님’처럼 성과 계급을 활용하거나 ‘김승호 상병님’처럼 성, 이름, 계급을 활용하는 경우가 많습니다.

그러나 비슷한 나이대의 다양한 구성원들이 모이다 보니, 상황에 따라 일반 사회에서 통용되는 호칭어 중 하나인 ‘형’이 등장하는 경우가 있습니다. 상황 ①에서처럼 사회에서의 관계를 군대 내에서도 유지하는 상황이거나, 상황 ②에서처럼 전역을 앞둔 병사를 대상으로 하는 상황이 그러합니다.

그렇지만 연령을 기준으로 상대방을 부르는 이러한 호칭어는 군대에서는 어울리지 않습니다. 군대는 계급 질서를 준수하고 상급자의 명령에 철저히 복종해야 하는 조직 중심의 집단이기 때문에 자칫 이러한 호칭어로 인해 군 기강이 해이해질

우려가 있기 때문입니다.

● 함께 해결해 볼까요?

특정 집단이 지니고 있는 특수한 속성은 그 집단이 사용하는 언어에도 반영되기 마련입니다. 군대는 제한된 시간 안에 효율적으로 작전을 수행해야 하기 때문에 다른 사회 집단들보다 훨씬 조직 중심적인 성격이 강합니다. 그에 따라, 군대는 계급 질서를 준수하고 상급자의 명령에 철저하게 복종해야 하는 집단입니다. 이러한 군대의 특성은 병 상호간의 호칭어에도 반영되어 있습니다.

따라서 연령의 많고 적음에 따라 상대방을 부르는 ‘형, 동생’은 군인답지 않은 호칭어입니다. 군인은 어디까지나 계급과 조직에 의해 움직이는 존재이며, 그렇다면 이러한 조직의 속성에 부합하는 호칭어를 사용할 필요가 있습니다. 군대 조직은 친분과 감정에 의해 유지되는 관계가 아니라 위계 중심의 명령과 복종에 따라 형성되는 관계임을 분명히 해야 합니다. ‘형, 동생’ 같은 호칭어의 사용을 자제하여 계급간의 위계 관계를 중시하는 병영 문화를 확립할 수 있어야 합니다.

● 더 알아볼까요?

‘보라매 형제’ 등 공군 소위 370여 명 탄생

“동생이 마냥 어리다고만 생각했는데 군복을 입으니 저보다 더 의젓해 놀랐습니다.”

제113기 공군 사관 후보생 교육을 수료하고 동생(박준영, 24세)과 나란히 소위로 임관하는 형 박희영(29세) 소위의 동생에 대한 평가다. 공군 사관 후보생을 지원한 박 소위 형제는 5살이라는 적지 않은 나이 차이 때문에 14주 간의 기본 군사 훈련을 받으면서 호칭 등에서 평생 느끼지 못했던 어색함을 서로 느끼기도 했다. 특히 동생 준영 씨는 형에게 높임말을 쓰던 습관 때문에 후보생 간에는 서로 존댓말을 사용할 수 없는 내무 생활 규율이 더 힘들었다. 형제는 ‘후보생’이라는 호칭이 너무 어색해 서로를 부르고 싶어도 입이 떨어지지 않아 그냥 지나칠 때도 많았다고 한다. 공군 현역 중령인 부친의 권유로 두 형제는 각각 대학원과 대학을 졸업한 후 공군 장교가 되기로 의기투합, 공군 사관 후보생에 지원했다. 박 소위 형제는 “군대 동기라는 사실이 형제 간 우애를 더욱 깊게 해 줬다.”라며 “멋진 보라매 형제로 거듭나겠다.”라고 다짐했다.

또 이날 함께 임관하는 김서렴(26세) 소위는 쌍둥이 형인 김서륙(26세) 이등병이

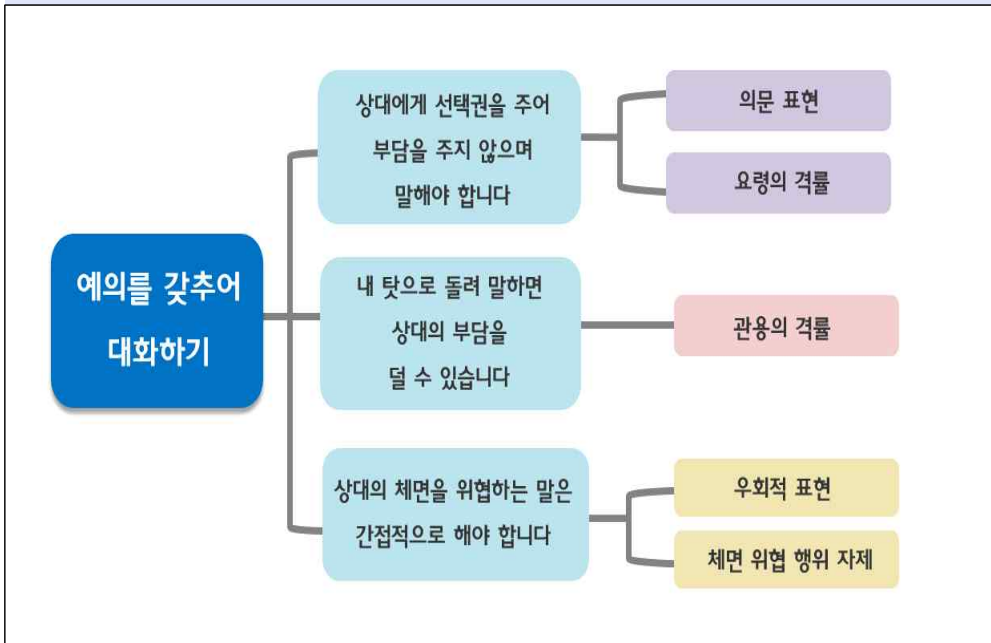
자신에게 경례를 하는 모습을 상상하면 웃음을 참을 수 없다. 이들 형제는 훈련 과정이 달라 비록 함께 훈련을 받은 것은 아니지만 경남 진주 공군 교육 사령부에서 같은 시기에 편지를 주고받으며 힘든 생활을 보냈다. 김 소위는 “**집에서는 형 대접을 하겠지만 부대에서는 다른 부하와 똑같이 대할 것**”이라며 “형을 통해 병사들의 어려운 점을 듣고 부하를 사랑하는 방법을 배우겠다.”라고 말했다.

<연합뉴스, 2005. 1. 31.>

Ⅱ. 존중과 배려의 소통 방법

2-1 예의를 갖추어 대화하기

단원 미리 보기



학습 목표

- ▶ 상대방에게 부담을 주지 않으며 말할 수 있다.
- ▶ 내 탓으로 돌려 말할 수 있다.
- ▶ 상대방의 체면을 위협하는 표현을 하지 않고 간접적으로 말할 수 있다.

설정 취지

존경의 뜻을 표하기 위해 예로써 나타내는 말투나 몸가짐을 뜻하는 ‘예의’는 바람직한 의사소통의 중요한 원리이다. 이때 간접성과 모호성으로 인해 효율이 떨어지는 경우가 생기기도 하지만 예의를 우선시하는 이유는 언어를 매개로 하는 의사소통이 사람과 사람 사이의 관계를 형성하고 발전시키는 중요한 방편이기 때문이다. 이 단원에서는 공손성의 원리를 바탕으로 예의 있게 대화하는 방법에 대해 알아보자.

2-1-1. 상대방에게 선택권을 주어 부담을 주지 않으며 말해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

박 상병: 김 상병, 빨래하러 가냐?

김 상병: 응, 그래.

박 상병: **그러면, 내가 아까 속옷을 빼놓고 빨래를 해서 그러는데, 너 세탁기 돌리는 김에 이것도 하나 같이 빨아라.**

김 상병: (기분 나쁜 표정, 잠깐 생각하다가) 싫어. 내가 내일 빨아.

박 상병: 에이, 김 상병. 그냥 좀 빨아라. 지난번에도 그냥 해 줬잖나?

김 상병: 야, 니가 내 상관이나? 자꾸 명령조야?

박 상병: 아니, 그런 뜻은 아니잖아? 뭘 그렇게 예민하게 구냐?

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

좋은 관계였던 박 상병과 김 상병 사이의 의사소통이 실패한 원인은 무엇일까요? 박 상병은 김 상병에게 **“이것도 하나 같이 빨아라.”**라고 말하고 있습니다. 아마도 박 상병 입장에서는 가까운 관계라고 생각하여 편하게 말했을 것입니다. 평소 같다면 김 상병이 자기 빨래와 함께 박 상병 것도 흔쾌히 해주었을지도 모릅니다. 문제는 박 상병의 표현에 있습니다. 김 상병 입장에서는 오늘 박 상병의 말이 자신에게 명령하는 것으로 여겨져 불쾌감을 느끼게 된 것입니다. 또 박 상병은 김 상병이 전에는 문제 삼지 않았던 일에 대해 이번에는 불편한 마음을 드러내고 있다는 사실을 분명하게 짚고 있습니다. 하지만 이 말은 오히려 김 상병의 감정을 더욱 상하게 하였습니다. 박 상병이 상대의 입장을 배려하여 예의 있게 말하려면 어떻게 해야 할까요?

● 함께 해결해 볼까요?

열려 있는 문을 닫고 싶을 때 문 앞에 있는 상대방에게 **“문 닫아.”**라고 말하는 것은 대화의 효율성만 생각한다면 적절한 말입니다. 그러나 상대방의 입장에서는 선택권이 없이 강한 명령을 받게 되어 불쾌감을 느낄 수 있습니다. 이런 경우 **“좀 춥지 않나? 문 좀 닫아줄 수 있니?”**와 같은 간접적이고 완곡한 표현을 하면, 선택권을 상

대에게 주게 되어 심리적 부담을 줄이는 효과가 있습니다. 직접적인 행동을 요구하는 명령형의 표현보다 대답을 요구하는 질문의 형식을 취함으로써 선택의 여지를 상대방에게 주게 되면 듣는 사람 입장에서는 심리적 부담을 덜 느끼게 되고, 결정에 대한 권한이 자신에게 있으므로 존중받는다고 생각하게 됩니다.

- 부담을 주는 박 상병의 말!

“그러면, 내가 아까 속옷을 빼놓고 빨래를 해서 그러는데, 너 세탁기 돌리는 김에 이것도 하나 같이 빨아라.”

- 이렇게 바꾸어 봅시다!

“미안하지만 김 상병, 내가 아까 빨래하면서 빼놓아서 그러는데, 혹시 세탁기 돌릴 때 내 속옷 하나만 같이 넣어 주면 안 될까?”

더 알아볼까요?

* 요령의 격률(tact maxim)

Leech(1983)는 ‘예의’를 대화를 움직이는 기본적인 힘으로 생각하고 대인 수사법에서 ‘공손성의 원리’에 대해 설명하였다. 그 중, ‘요령의 격률’이란 상대방에게 부담이 되는 표현은 최소화하고 상대방의 이익을 극대화하는 것이다. 이는 상대방이 듣기 싫어하는 말을 하는 것보다는 상대방이 듣기 좋은 말을 하는 쪽이 훨씬 더 예의를 갖춘 것이라는 생각에서 나온 격률이다.

상대에게 부담을 주거나 상대가 싫어할 말이라면, 최대한 상대의 부담이 적게, 덜 싫어할 표현을 써서 말을 하는 것이 좋다. “지금 이야기 좀 합시다.”는 상대방에게 직접 요구하는 것으로 크게 부담을 준다. 만약 상대방이 지금 이야기를 할 수 없다면 변명을 해야 하기 때문이다. 같은 말을 “혹시 지금 시간 좀 있으십니까? 아주 잠깐이면 됩니다.”와 같이 표현하면 이야기를 나누고 싶다는 메시지를 간접적이고 우회적으로 드러낼 수 있다. ‘혹시’라는 표현을 통해서 상대방이 지금 시간이 없을 수도 있다는 가능성을 열어 두었고, ‘좀’이라는 표현으로 상대의 부담을 최소화하고 있으며, 질문의 형식으로 상대방이 거절의 답을 할 수 있는 선택의 여지를 허용하고 있다. 이와 같이 상대방을 배려하여 부담을 줄여 주고 혜택을 크게 하는 것을 ‘요령의 격률’이라고 한다.

<이창덕 외(2010), 『삶과 화법』, 박이정>

2-1-2 내 탓으로 돌려 말하면 상대의 부담을 덜 수 있습니다

● 무엇이 문제일까요?

선임병: 오전에 내가 말했던 헌병반 창고 정리 후임 애들 데리고 다 했지?

후임병: 아, 그거, 오전 중에 하라는 뜻이었습니까?

선임병: 뭐야, 안 했어? 아니 오후에 훈련 있으니깐 미리 다 해 놓으라고 했잖아.

후임병: **아, 훈련 끝나고 하라고 말씀하셨던 것 같습니다.**

선임병: 야, 내가 지금 안 시킨 거 시켰다고 한다는 거냐?

후임병: 죄송합니다. 그런 뜻은 아닙니다.

선임병: 하, 일단 훈련 있으니깐 훈련 끝나고 하자. 다음에는 좀 제대로 해라. 어?

후임병: 예, 알겠습니다. 죄송합니다.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

선임병의 지시가 후임병에게 제대로 인지되지 않은 상황입니다. 문제가 생겼다는 것을 알게 되었을 때 후임병은 어떤 말을 하는 것이 가장 적절할까요? 물론 후임병의 대답과 같이, 선임병이 말을 명확하게 하지 않았을 수도 있습니다. 하지만 이와 같은 상황에서 **“훈련 끝나고 하라고 말씀하셨던 것 같습니다.”**라고 답하는 것은 문제 상황에 대한 책임을 상대에게 넘기는 표현입니다. 이는 자칫, 후임병이 문제에 대해 선을 긋는 입장을 취하며 책임에서 빠져나갈 궁리만 하려는 것으로 보일 수 있습니다.

● 함께 해결해 볼까요?

의사소통 상황에서 늘 좋은 일로 좋은 말만 오가는 것은 어렵습니다. 불편한 상황에서 누구나 자신에게 책임이 없음을 드러내고 싶어 하는 것은 당연합니다. 그런 상황에서 자신에게 부담을 주는 표현을 최대화하고 이익을 주는 표현을 최소화하는 것은 의사소통의 과정에서 남이 하기 싫은 일을 자신이 떠맡음으로써 남을 높이고 존중하는 태도를 지니는 것입니다. 이를 위해 의사소통의 과정에서 자신의 이익과 부담에 대해 주의 깊게 살펴야 합니다. 약속 시간에 늦게 온 상대방에게 **“내가 탄 차가 너무 빨리 와서, 내가 좀 빨리 도착했어.”**라고 말하는 것은, 미안해 할 상대를

위해 자신이 부담을 떠안은 말로서, 이런 말을 들은 상대는 충분히 배려 받고 있음을 느낄 것입니다. 위의 대화에서 “제가 잘못 듣고 기억을 잘못했나 봅니다.” 또는 “제가 말씀하신 의도를 한 번 더 확인하지 않아서 이렇게 되었습니다. 죄송합니다.”라고 후임병이 말했다면, 선임병은 언짢은 마음을 갖지 않았겠지요?

● 더 알아볼까요?

* 관용의 격률(generosity maxim)

‘관용의 격률’이란 ‘요령의 격률’을 말하는 사람의 입장에 적용한 것으로 자신에게 이익이 되는 표현은 최소화하고 부담이 되는 표현을 최대화하는 것이다. 이 격률은 의사소통 상황에서 다른 사람이 지게 될 부담을 자신이 대신 지라는 것이다. “좀 크게 말해 주십시오.”라고 말하는 것은 상대방이 말을 작게 해서 내가 듣지 못했다는 생각을 전제로 하고 있어 상대방에게 책임을 떠넘기는 말로 느껴져 기분을 상하게 할 수 있는 무례한 표현이다. “제가 잘 못 들었습니다. 죄송하지만 다시 한 번 말씀해 주시겠습니까?”는 못들은 책임을 자신의 탓으로 돌려서 자기 부담을 최대화하는 대신 상대방의 부담을 최소화하는 정중한 표현이다.

<이창덕 외(2010), 『삶과 화법』, 박이정.>

* 잘못을 인정하고 해결책을 제시하라.

영국의 정치가이자 소설가였던 벤자민 디즈레일리는 “이 세상에서 가장 어려운 것 중의 하나는 잘못했을 때 바로 인정하는 일이다. 그런데 나쁜 상황에 처했을 때 잘못을 그대로 인정하는 것보다 더 도움이 되는 일은 없다.”라고 강조했다.

만약 당신이 상관에게 잘못을 지적받았을 때 변명하거나 반박하려 하지 말고 그대로 수긍하라. 어설픈 자기 보호는 상관의 화만 돋우는 역효과를 낼 수 있다. 상관은 잘못을 감추려드는 당신을 더 이상 신뢰하지 않을 수 있다.

‘회사가 당신에게 알려주지 않는 50가지 비밀’에서 미국 기업 컨설턴트 신시아 샤피로에 따르면 관리자는 누가 옳고 그른가에 별로 관심을 두지 않는다고 한다. 그 상황에서 적절하게 대처했는가 대처하지 못했는가만 눈여겨 지켜본다는 것이다.

그러므로 잘못을 인정할 때는 반드시 해결책을 함께 제시해야 한다. 상관이 문제를 지적하는 이유는 당신을 혼내기 위해서가 아니라 업무의 오류를 개선해서 일을 성공시키는 데 목적이 있기 때문이다.

<윌리엄 장(2008), 『일 잘하는 사람의 커뮤니케이션』, 쌤앤파커스.>

2-1-3. 상대의 체면을 위협하는 말은 간접적으로 해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

행정보급관: 보급품 새로 나왔다. 00야, 이것 소대에 할당된 대로 잘 분배해라.

최 병장: **아, 저희가 나름대로 규칙을 정해 놔서 그대로 나누고 싶습니다.**

행정보급관: 뭐? 무슨 소리야? 원칙대로 분배해.

최 병장: **그런데 저희 나름의 규칙이 있습니다. 저희가 알아서 나눠 쓰겠습니다.**

행정보급관: 야, 너 내 말이 말 같지 않아? 네 맘대로 원칙을 어기겠다는 거냐?

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

보급품을 지급받는 상황에서 최 병장은 행정보급관에게 반발하고 있습니다. 새 물품을 자신들이 정한 규칙에 따라 나누겠다고 말하는 것입니다. 그런데, 이런 표현은 행정관에게 어떤 마음을 갖게 할까요? 원칙을 지킬 것을 요구한 상사로서 존중받지 못했다고 생각하며 기분이 상했을 것입니다. “**저희 나름의 규칙이 있습니다. 저희가 알아서 나눠 쓰겠습니다.**”라는 말은 선임 입장에서는 체면에 위협을 받는다고 느껴 당혹감이나 불쾌감을 느낄 수 있으며 이 때문에 갈등이 생길 수 있습니다. 상대의 체면을 살려주면서 의도를 실현하려면 최 병장은 어떻게 말하는 것이 좋을까요?

● 함께 해결해 볼까요?

상대에게 무엇을 요청했을 때 한마디로 거절당하거나 여러 사람 앞에서 잘못을 비방하는 말을 듣게 될 때, 우리는 체면이 손상된다고 느낍니다. 또, 공개 석상에서 윗사람의 의견에 정면으로 반박하는 경우 윗사람은 수치심을 느끼거나 권위에 대해 도전하는 것으로 느낄 수 있습니다. 아랫사람의 입장에서는 윗사람 의견에 이견이 있어도 일단 침묵하고 나중에 따로 자리를 만들어 말하는 것이 필요합니다. 간접적이고 우회적인 표현을 사용하는 것도 상대에 대한 체면 위협 행위를 삼가고 예의를 지킬 수 있는 방법입니다.

- 체면을 위협하는 최 병장의 말!

“아, 저희가 저희 나름대로 규칙이 있어서 그 규칙대로 나누고 싶습니다.”

- 이렇게 바꾸어 봅시다!

“아, 네. 그러면 저희가 원칙대로 나누되, 일부는 내부 구성원의 합의로 순서를 새로 정해도 되겠습니까?”

● 더 알아보까요?

* 체면위협행위(FTA: Face Threatening Atcs)

Brown & Levinson(1897)은 상대의 체면에 초점을 맞춘 예의 이론을 제시하였다. 즉, ‘체면’을 ‘모든 사회 구성원이 자신에 대해 주장하는 공적인 자아상’으로 정의하고 모든 성인 화자는 체면을 가지며 체면을 지키려는 욕구가 대화의 중요한 목적이 된다고 주장했다. ‘체면’은 ‘남을 대하기에 떳떳한 도리나 얼굴’로, 자신의 자아개념에 대한 외부의 평판에 따른 감정 상태를 유발한다. 체면이 차려지고 서는 경우 당당함, 떳떳함, 자랑스러움 등의 감정을 느끼며 체면이 깎이는 경우 난처함, 당혹스러움, 부끄러움의 감정을 유발한다.

‘체면위협행위’는 상대의 체면 욕구를 만족시키는 데 실패하여 상대의 체면을 손상하는 모든 행위를 의미한다. 이런 체면위협행위를 줄이는 방향으로 예의를 갖추어 말해야 갈등이 줄어들게 된다.

<박재현(2013), 『국어교육을 위한 의사소통 이론』, 사회평론>

* 담화에서의 예의 전략

- 간접 대화 행위로 요청을 표현한다. (부담스러우시겠지만~)
- 말 사이에 주저할 때 사용하는 대화 표지를 사용한다. (저어, 있잖아요, 설마, 아마도)
- 상대방의 부담을 줄이기 위한 표현을 사용한다. (조금만, 한 번)
- 사과하는 말을 하거나 용서를 구하는 말을 한다. (죄송합니다만)
- 상대방의 행동이 나에게 베풀어 주는 것임을 강조하는 말을 한다. (그리 해 주신다면 정말 감사하겠습니다.)

<구현정(2009), 『대화의 기법: 이론과 실제』, 경진>

* 극단적인 말에 끌리는 본능을 억눌러라

관계 대화에 있어서 중용이 주는 가장 큰 장점은 역시 자신의 의견에 대한 보호입니다. 이 세상에 극단적인 화법만큼 공격하기 쉽고 무너뜨리기 용이한 것은 없습니다. 극단을 배제하는 화법은 강력한 힘을 발휘합니다. 왜냐하면 갈등적 대화에서 중요한 것은 바로 상대에게 꼬투리를 잡히지 않는 것이기 때문입니다.

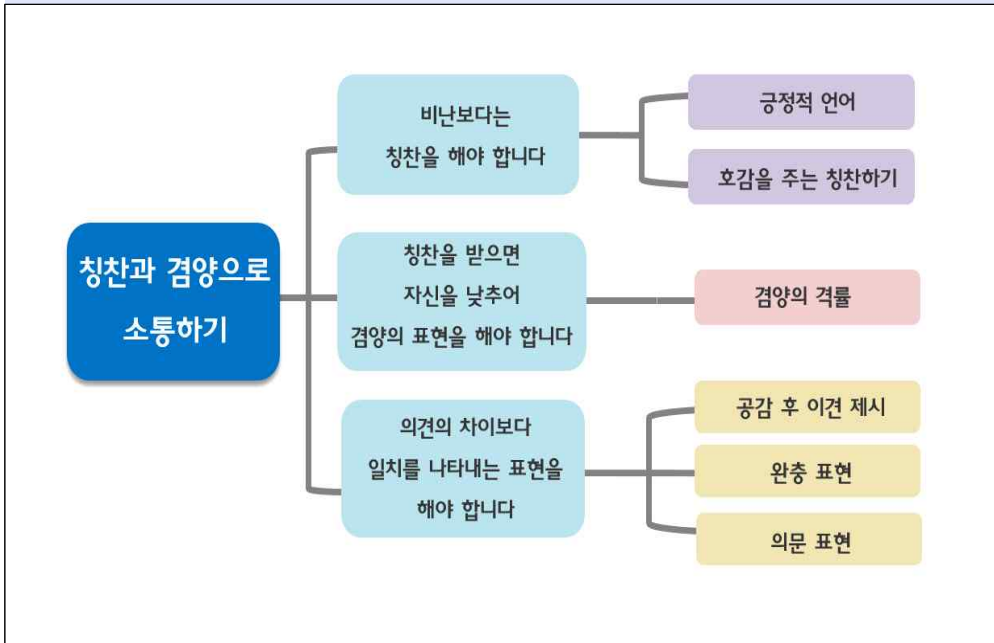
- 나쁘다 ➡ 아주 좋다고는 할 수 없다.
- 너의 의견은 틀렸다. ➡ 너의 의견 대부분은 옳다. 그러나 이런 부분은 다소 ○○한 면이 있다.
- 이번 프로젝트는 실패할 것으로 예상된다. ➡ 성공하기 어려운 요소가 있다.

비극단 화법은 나의 말실수를 예방하는 최고의 테크닉이자 문제적이고 갈등적인 상황에서 승리를 가져다 주는 침병의 역할을 합니다. 극단적으로 상대의 의견을 깨버리고 싶은 본성을 억누르고 인내심을 발휘해서 비극단적 화법을 유지하다보면 결국 제풀에 지쳐 먼저 허점을 드러내는 상대방을 당신은 보게 될 것입니다.

<최찬훈(2015), 『대화가 풀려야 관계가 풀린다! 관계 대화』, 유노북스.>

2-2. 칭찬과 검양으로 소통하기

단원 미리 보기



학습 목표

- ▶ 상대를 칭찬하며 말할 수 있다.
- ▶ 칭찬에 대해 자기를 낮추며 검양의 표현을 할 수 있다.
- ▶ 상대와 자신의 의견 차이를 최소화하고 일치점을 최대화하며 말할 수 있다.

설정 취지

칭찬은 고래도 춤추게 한다는 말을 많이 하는 이유는 이 말이 매우 보편적인 진리를 담고 있기 때문이다. 대화를 원만하게 이끄는 많은 방법들 중 상대의 마음을 열고 우호적 관계를 유지하면서 발전적 의사소통을 이끄는 가장 좋은 방법은 바로 상대를 칭찬하고 자신을 낮추는 언어 표현이다. 이 단원에서는 칭찬과 검양의 표현으로 대화하는 방법에 대해 알아보자.

2-2-1. 비난보다는 칭찬을 해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

소대장: 야, 박 상병. 이리 와 봐.

박 상병: 상병 ○○○. 부르셨습니까?

소대장: **야, 너 요즘 애들 분위기 어떻다고 생각하냐?**

박 상병: 분위기 말입니까?

소대장: **애들 분위기 개판 아니냐고? 너 분대장인데 뭐라도 해야 한다는 생각 안 드냐?**

박 상병: 아, 예. 내일쯤 생활관 정리시키고 잘 안 돼 있으면 정신 차리게 혼 좀 내겠습니다.

소대장: **내가 말하기 전에 잘 관리했어야 될 것 아니야? 네가 그런 식으로 미지근하게 구니까, 기강이 안 잡히잖아. 그렇게밖에 못 배웠어?**

박 상병: 죄...죄송합니다.

소대장: **똑바로 해라.**

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

박 상병의 후임 관리가 소대장 마음에 들지 않았나 봅니다. 소대장은 부대원의 기강이 해이해진 원인이 박 상병에게 있다고 생각하여 그에 대해 **“내가 그런 식으로 하니까 기강이 안 잡히잖아? 그렇게밖에 못해?”**라고 박 상병을 비난하고 있습니다. 그런데 막상 이와 같은 비방과 질책을 받았을 때 박 상병은 정말 바람직한 리더십을 발휘할 수 있을까요? 박 상병이 더 적극적으로 역할을 하고, 부대 내 기강이 확립되기를 바란다면 소대장은 어떻게 하는 것이 바람직할까요?

● 함께 해결해 볼까요?

■ 칭찬의 말은 기적 같은 힘을 발휘합니다.

칭찬은 자신뿐 아니라 다른 사람에게까지 희망차고 밝은 기운을 불어넣으며 사람의 마음을 열고 움직이게 합니다. 사람은 타인의 반응에 영향을 받아 행동합니다.

따라서 자신이 상대에게 긍정적인 이미지로 여겨지고 있다고 느낄 때 효과적인 의사소통으로 더 좋은 인간관계를 형성할 수 있습니다.

■ 상대에 대한 비방을 최소화하고 칭찬을 해 봅시다.

호감을 주는 칭찬의 말은 관계를 개선하고 문제 또한 보다 쉽게 해결되게 합니다. 내가 상대를 칭찬하면 상대 역시 나의 장점을 찾으려고 노력하기 때문입니다.

| 상급자로부터 가장 듣기 싫은 말 | 하급자로부터 가장 듣기 싫은 말 |
|-------------------|-------------------|
| 할 줄 아는 게 뭐야? | 똑바로 하십시오. |
| 너는 왜 그리 멍청해? | 전 잘못 없습니다. |
| 영창 가고 싶어? | 아는 척하지 마십시오. |
| 억울하면 빨리 군대 오지. | 왜 저한테만 그러십니까? |
| 휴가 잘라야겠군, 군장 싸라! | 뭐 말입니까? |
| 빠져 가지고! | 도대체 왜 그러십니까? |
| 상급자로부터 가장 듣고 싶은 말 | 하급자로부터 듣고 싶은 말 |
| 수고했다! | 수고하셨습니다! |
| 넌 믿는다! | 감사합니다! |
| 너도 할 수 있어! | 제가 도와드리겠습니다! |
| 그럴 수도 있지 뭐. 괜찮아! | 힘내십시오! |
| 역시 너밖에 없다! | 멋있습니다! |

<박재현 외(2015), 『바른·고운·쉬운 병영언어』, 국방부>

● 더 알아보까요?

* 칭찬의 격률(approbation maxim)

칭찬의 격률은 상대에 대한 비방을 최소화하고 칭찬을 최대화하라는 것입니다. 비방을 하는 것은 당연히 상대에게 예의를 갖추지 못한 것이고 칭찬해야 할 상황에서 칭찬을 하지 않는 것 역시 칭찬의 격률을 위반하는 결과를 초래하게 됩니다. 이는 진심으로 칭찬할 수 없다는 의미를 함축하고 있기 때문에 결국에는 상대에 대한 비방을 암시하는 결과로 이어지기 때문입니다.

다음의 사례를 볼까요? 박 소위는 상대를 진심으로 칭찬하고 있지만, 이 소위는 상대의 잘못을 비방하여 칭찬의 격률을 어기고 있습니다.

박 소위: 이번 유격 훈련에 열심히 임하는 모습이 보기 좋더라. 늘 최선을 다하는 모습 보기 좋다. 다음 훈련 때도 열심히 할 거라 믿는다.

이 소위: 훈련을 그렇게 밖에 못 받나? 왜 이렇게 실수투성이야? 다음 훈련 때는 어떻게 하는지 두고 보겠어.

<박재현(2013), 『국어교육을 위한 의사소통 이론』, 사회평론>

칭찬은 귀신 잡는 해병의 마음도 사로잡는다

지난 4월 국방일보와 보광웹미리마트가 공동 기획한 ‘릴레이 칭찬합시다’에 보도된 후 해병대 병영 문화가 달라지고 있다. 상륙지원중대의 밝고 건강한 병영문화는 전 간부들의 솔선수범에서 나왔다. 특히 지난해 7.4총기 사건 이후 뼈를 깎는 심정으로 병영생활 혁신운동을 지속적으로 추진해 왔다. 올해는 ‘**릴레이 칭찬합시다**’로 대원들의 의식 개혁을 통한 병영문화 혁신을 선도해 왔다.

‘릴레이 칭찬합시다’ 주인공 행정관 유재곤 상사는 “별일 아닌데 칭찬을 받았다.”고 겸손해 하며 “칭찬 받은 후 장병들을 위해 무엇을 할 것인가를 생각하고 행동하는 습관이 생겼다.”고 털어냈다. 유 상사가 근무하는 사무실 냉장고에는 항상 과자, 물, 얼음, 음료수 등을 채워 놓고 해병들의 발길을 기다린다. 처음엔 주저하던 해병들이 지금은 화장실 다음으로 즐겨 찾는 곳으로 바뀌었다.

이처럼 간부들의 솔선수범은 부대원 상호 존중과 배려의 병영문화로 발전했고, 칭찬하기·감동의 리더십이 지휘관에서 대원에 이르기까지 물 흐르듯 퍼져나갔다. 시간이 흐르자 미동도 없던 강인한 해병의 마음이 조금씩 움직이기 시작했다.

박태원(22)상병은 “과거 선임들에게 부당한 대우를 당해도 눈치가 보여 아무 말도 못했는데 이제는 조금만 불편하면 바로 간부님들과의 대화로 해결한다.”고 말했다.

이처럼 병영 문화 혁신의 성과는 곳곳에서 감지됐다. 대개 부대 소원수리함에는 대원들의 불평불만이 접수되지만 ‘행정관 유재곤 상사를 칭찬한다.’는 내용이 나와 소원수리함을 열어 보던 관계자들을 깜짝 놀라게 했다.

김동규(21)상병은 “이제 해병대에서 구타, 언어폭력, 기수열외가 없어졌다.”면서 “부대 내 분위기가 화기애애해져 전투력도 크게 향상됐다.”고 말했다.

존중과 배려·칭찬하기는 해병대원들의 표정을 밝게 했다. 이로 인해 사기는 오르고 전투력도 업그레이드됐다. 군기는 살아 있고, 구타 및 폭언, 기수열외 등 악습이 모조리 사라졌다. 부대 내 곳곳에서 해병들의 유쾌한 웃음소리가 끊이지 않는다. 밝

고 건강한 해병대 조직문화가 만들어 낸 신 병영 풍속도다.

<국방일보, 2013. 1. 5.>

[공군군수사] “감사합니다.” 말 한마디에 기운 쑥

“부대원들과 가까워진 느낌 선진 병영문화의 출발점”

공군군수사령부(이하 군수사)는 이달부터 올바른 병영언어문화와 밝은 업무 분위기 조성을 위한 ‘긍정의 인사말 주고받기’ 캠페인을 시작했다. 군수사는 지난 3월 국방부 지정 ‘병영언어개선 선도부대’에 선정된 이후 ‘올바른 언어, 군인다운 언어’ 사용을 위해 다각적인 노력을 기울여왔다. 이번에 전개하는 ‘긍정의 인사말 주고받기’ 캠페인도 병영언어를 선도하고 새로운 활력을 불어넣기 위한 노력 가운데 하나다.

군수사 장병과 군무원은 아침행사 군가 제창 후 주변 사람에게 ‘사랑’, ‘칭찬’, ‘격려’ 세 가지 주제에 해당하는 인사말을 서로 건넨다. 병사들은 아침점호 마다 서로에게 ‘사랑합니다.’, ‘감사합니다.’를 외치면서 전우애를 다지게 된다. 군수사 정훈공보실 배동찬 일병은 “아침부터 기분을 북돋아 주는 말을 주고받으니 의욕과 활력이 생긴다.”며 “평소에 이야기를 많이 나누지 못했던 부대원들과도 더 가까워지는 것 같다.”고 말했다. ‘긍정의 인사말 주고받기’ 운동을 계획한 군수사 이병휘(대령) 인사행정처장은 “일과 시작 전 건네는 한마디가 처음엔 어색할 수 있겠지만, 선진 병영문화 정착의 출발점이 될 것”이라며 “앞으로도 다양한 행사 및 캠페인을 통해 소통과 화합을 강화해 나가겠다.”고 말했다.

<국방일보, 2015. 9. 6.>

2-2-2 칭찬을 받으면 자신을 낮추어 겸양의 표현을 해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

소대장: 야, 김 상병, 박 일병. 너희들 어제 작업 아주 깔끔하게 해 놔더라.

김 상병: 감사합니다. 부족하지만 열심히 했습니다. 박 일병이 열심히 했습니다.

박 일병: **제가 사회에서도 아주 꼼꼼한 걸로 유명했습니다. 팀 프로젝트 할 때 이런 일은 뭐 제가 다 했습니다. 지금도 밖에서는 저 없어서 일 안 된다고 아주 그냥 난리입니다.**

소대장: (떨떠름한 표정으로) 어... 그래... 그렇구나. 잘 했어.

김 상병: (속으로) 뭐지 이거. 그래 앞으로 이 업무는 네가 다 해라.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

박 일병은 소대장의 칭찬을 듣고 자신의 능력이 뛰어나다며 자신감을 드러내고 있습니다. 이 답변은 언뜻 보기에는 큰 문제가 없어 보입니다. 그런데 소대장과 김 상병의 반응은 무슨 이유 때문일까요? **“제가 사회에서도 아주 꼼꼼한 걸로 유명했습니다.”**와 같은 표현은 사실에 대한 전달일지 모르지만 듣는 상대방에게 불편한 마음을 갖게 한 것 같습니다. 칭찬을 들을 때 어떻게 말하는 게 좋을까요?

● 함께 해결해 볼까요?

■ 자신에 대한 칭찬을 최소화하고 비방을 최대화합니다!

상대의 칭찬을 받아들이고 동의하는 말은 자신감을 드러내는 표현이기는 하지만, 자칫 상대방에게 건방지다거나 교만하다는 인상을 심어 줄 수 있습니다. 자신에 대한 칭찬을 최소화하고 비방을 최대화하라는 겸양의 격률을 고려하고 우리나라의 전통적 화법을 고려한다면, 자신의 공을 드러내지 말고 자신을 낮추어 부족함을 드러내는 겸손의 표현이 상대방에게 더 좋은 감정을 갖게 한다는 것을 생각해야 합니다. **“감사합니다. 아직 많이 부족합니다만, ○○님께서 도와주신 덕분에 잘 넘어간 것 같습니다.”**와 같은 표현으로 바꾸어, 충분히 칭찬받을 일이지만 조금 어려워하는 자세를 보이는 것은 마음을 얻기 위한 중요한 방법입니다.

● 더 알아보까요?

* 겸양의 격률(modesty maxim)

자신에 대한 칭찬을 최소화하고 비방을 최대화하라는 겸양의 격률도 ‘칭찬’과 ‘비방’이라는 개념을 중심으로 서로 대칭을 이루고 있습니다. 이 겸양의 격률은 예를 중시하는 우리나라의 경우 매우 중시됩니다. 상대의 칭찬에 대해 “고맙습니다.” 정도로 받아들이는 것보다는 전통적으로는 자신을 낮추어 부족함을 드러내는 표현을 예의 바른 표현으로 받아들이는 경향이 큼니다.

중대장: 이야, 너 아까 사격하는데 진짜 잘하더라! 우리 소대 에이스였구나!

김 일병: 사격하면 저, 김 사격입니다. 하하, 다음에도 지켜봐주십시오.

박 일병: 아닙니다. 아직 많이 부족합니다. 더 열심히 훈련받겠습니다.

김 일병의 답변은 얼핏 보면 크게 문제가 없어 보입니다. 중대장님의 칭찬을 받아들이고 다음에도 멋지게 해낼 것이라는 자신감을 드러내고 있습니다. 하지만 자신에 대한 칭찬을 최소화하고 비방을 최대화하라는 겸양의 격률을 고려한다면 상대의 칭찬에 대해 자신을 낮추는 박 일병의 답변이 예의를 갖추고 있다는 면에서 더욱 바람직합니다. 물론 과도한 자기 비하는 바람직하지 않습니다. 이때 ‘감사합니다. 아직 부족합니다. 중대장님께서 도와주신 덕분에 잘 할 수 있었습니다.’처럼 자신을 낮추고 상대를 칭찬할 수도 있습니다. 즉, 상대에 대해서는 칭찬의 격률을 사용하고 자신에 대해서는 겸양의 격률을 사용하면 예의를 갖춘 표현을 할 수 있습니다.

<박재현(2013), 『국어교육을 위한 의사소통 이론』, 사회평론>

2-2-3. 의견의 차이보다 일치점을 나타내는 표현을 해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

선임병: 막내들에게 화장실 청소할 때 벽까지 다 닦으라 그래라.

후임병: **어, 원래 벽은 청소 안 하지 않았습니까? 벽까지 닦을 필요는 없을 것 같습니다.**

선임병: 벽이 너무 더러우니까 다른 데 청소를 해도 안 한 거 같다. 이번엔 벽도 하라고 해. 이따 검사한다고도 전하고.

후임병: **청소 구역은 분대장이 정하고 검사도 분대장이 하는 걸로 아는데, 우리가 검사하면 규정 위반입니다.**

선임병: 아, 짜증나네. 벽 깨끗하게 닦으라고 한 게 그렇게 잘못이냐? 그냥 닦으면 닦게 하라고.

후임병: 네...

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

선임병은 화장실 청소에 대해 평소와 다른 지시를 하고 있고 이에 대해 후임병은 의견 차이를 보이고 있습니다. 원칙대로라면 후임병의 의견도 일리가 있지만, **“우리가 검사하면 규정 위반입니다.”**와 같이 강하게 반대 의견을 말하는 표현 때문에 선임병의 마음이 상하여 갈등 상황이 만들어졌습니다. 이럴 경우 어떻게 대화하는 것이 좋을까요?

● 함께 해결해 볼까요?

모든 상황에서 대화의 상대와 의견이 일치할 수는 없습니다. 하지만 상대와 자신의 의견 차이를 최소화하고 일치점을 최대화하며 말하면 서로 다른 의견도 갈등 없이 자연스럽게 공유될 수 있습니다. 상대의 의견에 대해 반대의 의사가 있을 때에 의견 차이를 직접 드러내는 것은 상대를 무안하게 하며 공격 받는다는 느낌을 갖게 할 수 있습니다. 자신이 생각하는 문제점이나 차이점을 말할 때 말의 앞부분에서는 먼저 상대 의견의 의의나 취지를 이해하고 있음을 드러내고 공감함을 표현하는 것이 좋습니다. 이후에 순차적으로 이견을 제시하되, **‘다만’**, **‘혹시’**와 같은 완충적 표현을

하거나 ‘~는 어떻습니까?’와 같이 의문 형식을 사용하여 부드럽게 의견을 제시해 봅시다.

- 이렇게 바꾸어 봅시다!

“벽이 더러워서 닦으면 좋을 것 같습니다. 다만, 정해진 청소 구역을 바꾸는 것은 분대장님께 먼저 말씀드려 보는 게 어떨까요?”

더 알아볼까요?

* 동의의 격률(agreement maxim)이란?

동의의 격률이란 자신의 의견과 다른 사람의 의견 사이의 다른 점을 최소화하고 자신의 의견과 다른 사람의 의견 사이의 일치점을 극대화하라는 것이다.

A: 정운아, 우리 날씨도 좋은데 놀이공원이나 갈래?

B: 놀이공원? 좋지. 재미있겠다. 근데 나 뮤지컬 초대권 2장이 있는데 오늘이 마지막 날이라서……. 뮤지컬 가는 것도 괜찮은데…….

A: 그래? 그러면 뮤지컬 가지 뭐. 놀이공원은 다음에 가도 되니까.

예문에서 두 사람은 서로 다른 의견을 가지고 있지만 전혀 갈등이나 대립은 찾아볼 수 없다. 일단 상대방의 의견을 존중해 줌으로써 상대방과의 일치를 강조하고 나서 자신의 견해를 제시하는 동의의 격률을 지키고 있기 때문이다. 이러한 동의의 격률은 특히 상대방과 견해가 서로 다를 경우에 갈등이나 대립을 피하는 바람직한 방법이 될 수 있다.

<이창덕 외(2010), 『화법 교육론』, 역락>

* 상관의 지시에 바로 “예”라고 대답하기 어려운 상황의 대처 방법

반론을 제기할 때는 대화 도입부에 상대의 취지에 공감하는 부분부터 말하고 의견이 있는 쟁점 부분은 후반부에서 완곡하게 말하는 대화의 흐름을 유지하는 것이 바람직하다. 또한 상대와 차이가 있는 부분의 앞에 “다만”, “외람되지만 제 생각으

로는”이라고 하는 완충 효과를 갖는 언어 표현을 사용하는 것이 좋다.

“○○님은 더 많은 정보를 가지고 판단을 하시는 분이니까 이의는 없습니다만, 한 가지 걱정되는 것은…….”

“물론 ○○님께서도 이런 생각을 해보셨으리라 믿습니다만.”

“제 생각엔 이 문제를 이렇게 풀어야 할 것 같은데, ○○님 생각은 어떠십니까?”

“죄송한 말씀입니다만, 제 의견을 말씀드려도 될까요?”

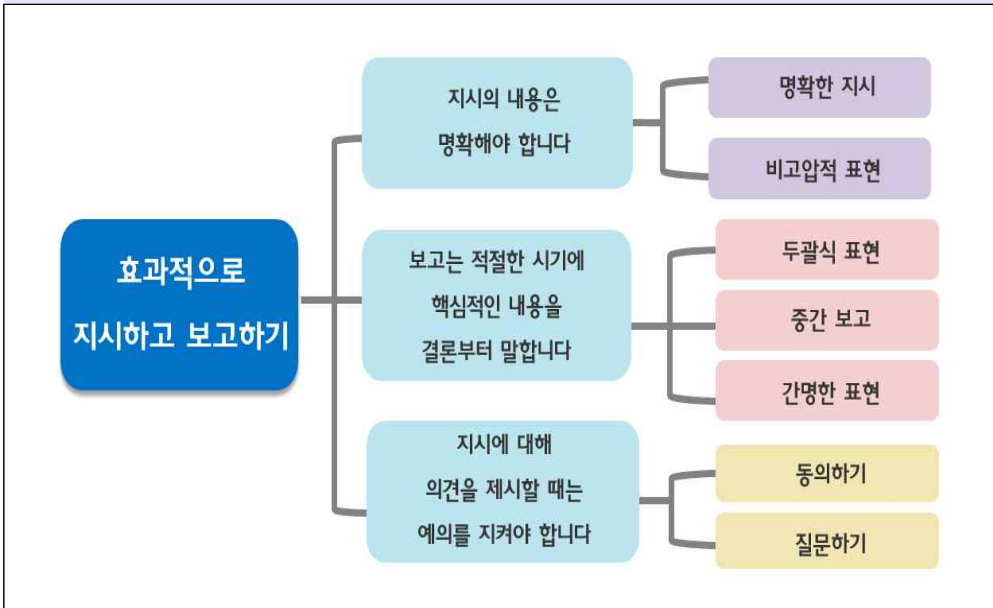
<신영란 (2006), 재미있게 말하는 사람들의 행복한 대화법, 바른지식.>

상사의 지시를 즉각적으로 수용하기 어렵다면 일단은 상관의 취지에 공감하며 자신도 도울 의사가 분명히 있음을 우선 밝히고 그 다음 필요한 조건을 달아 말하는 것이 효과적이다. 영어식 표현 “As if~”가 되는 것이다. 예를 들어 “○○님께서 업무의 큰 틀을 잡아주신다면 제가 세 번째 부분은 책임지고 작성해 보겠습니다.” 라고 하여 업무 자체를 나누거나 업무 분장에 대한 조치를 상사에게 조건을 내세워 답변하는 것이다.

<임철성 외 (2013), 『공공화법』, 태학사>

2-3. 효과적으로 지시하고 보고하기

단원 미리 보기



학습 목표

- ▶ 내용을 명확히 하여 지시할 수 있다.
- ▶ 적절한 때에 핵심적인 내용을 중심으로 결론부터 보고할 수 있다.
- ▶ 이견이 있을 때 예의를 갖추어 자신의 의견을 말할 수 있다.

설정 취지

군대에서는 위계적 서열 관계로 인하여 일방적인 의사소통이 이루어지기 쉽다. 그러나 위압적인 분위기에 의한 순간적 복종은 상호 협력적 의사소통이라고 볼 수 없다. 따라서 지시할 때나 보고할 때, 상대와 다른 의견을 말할 때 상대를 배려하며 효과적으로 말하여 의사소통을 원활히 해야 한다. 이 단원에서는 바른 지시와 보고, 의견 제시 방법에 대해 알아보자.

2-3-1. 지시의 내용은 명확해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

운전병: 충성. 어디로 가면 되겠습니까?

중대장: **어디로 가면 되냐고? 너 전화 받고 온 거 아니야? 그럼 알 거 아냐, 뭘 묻고 있어.**

운전병: 죄송합니다. 정확한 목적지를 말씀해 주시면 감사하겠습니다.

중대장: **앞으로 쪽 가다가 남쪽 지역으로 가.**

운전병: 알겠습니다. (적당히 눈치 보면서 가는데)

중대장: 야, 너 왜 이리로 가냐? 일 하루 이틀 하냐? 딱 보면 모르냐고. 어?

운전병: (억울해 하며) 죄송합니다.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

중대장은 운전병이 이미 목적지를 알고 왔을 것이라고 생각했나 봅니다. 하지만 운전병은 상황에 대한 사전 지식이 없었기 때문에 중대장에게 정확한 지시를 요청합니다. 이를 가볍게 넘겨 **“앞으로 쪽 가다가 남쪽 지역으로 가.”**와 같이 정확한 지시를 하지 않아, 잘못된 목적지로 이동하게 되었습니다. “딱 보면 모르냐?”는 질책에 억울함을 느끼며 죄송하다고 말하는 운전병은 중대장에게 어떤 마음을 갖게 될까요?

● 함께 해결해 볼까요?

군대는 위계가 분명한 조직이고, 간부는 주로 명령과 지시를 하게 됩니다. 지시를 하는 사람은 종종 자신이 알고 있는 내용을 상대도 알고 있을 것이라고 생각하여 특정 내용을 생략하거나 모호하게 표현하는데, 이는 내용 전달을 불확실하게 합니다. 지시하는 입장에서는 자세히 설명하는 것이 불필요하게 여겨질 수 있지만, 정확한 소통을 위해 명확하게 지시하고 확인하는 것이 효율적인 의사소통의 방법입니다. 또, 고압적인 태도로 “무조건 그냥 해.”라는 식의 지시는 상대의 반감을 사게 됩니다. 상대가 알고 있는 범위를 확인하여 **“A 건물 알지? 거기까지 가라. 이후에 다시 알려 주겠다.”**와 같이 내용을 나누어 이해하기 좋게 지시하되, 상대를 배려하여 고압적이지 않도록 하는 것이 필요합니다.

더 알아볼까요?

지시·보고와 칭찬·꾸짖기만 잘해도 업무 효율성 높여

지시는 지시받는 상대의 이해 수준과 능력을 고려해서 업무 수준을 정하는 것이 중요하다. 상대가 이전에 어떤 병원에서 일했는지, 해당 업무 경력이 어느 정도 되는지 모른다면 효과적인 지시를 하는 것은 힘들다. 곧 효과적인 지시는 상대에 대한 이해에서 시작된다는 것이다.

아울러 지시를 내릴 때는 지시 내용을 간단명료하고 일관된 내용으로 설명하는 것이 중요하다. 가능하면 지시받는 사람이 기분 좋게 일할 수 있도록 사기를 높이고, 일에 대한 책임감을 부여해 주는 것이 효과적이다.

또한 지시를 내릴 때는 업무의 우선순위를 정하고, 수행 시기를 구체적으로 지시하는 것이 좋다. 반면 지시를 받는 사람은 지시하는 사람을 정확히 주시하면서 표정과 눈빛으로 반응해야 한다.

<의사신문, 2012. 6. 14.>

* 수준 낮은 리더는 명령만 한다

상관이나 선배 중에서 유독 무섭게 구는 사람들은 언제나 “일을 위해서, 조직을 위해서”라는 핑계를 늘어놓습니다만, 실제로는 부드럽게 대화하면서도 목적을 달성할 수 있는 유연한 의사소통 능력이 없기 때문일 뿐입니다.

1. 야 이 ○○야. 이거 빨리 해. 똑바로 못해! 내가 이따위로 하면서 무슨 월급을 받아먹을 자격이 있다는 거야? 넌 직원 자격도 없어.
2. 이 일은 지금 급하게 처리해야 하네. 그만큼 아주 중요한 일이고 정확하게 해야 하는 일이니 신경 써서 처리해 주게. 부탁하네.

1의 말이나 2의 말이나 추구하는 목적은 같습니다. 아랫사람에게 일을 열심히, 정확하게 하게 만든다는 것입니다. 그러나 우리 주변에는 똑같은 목적이라도 1처럼 이야기하는 사람이 있는가 하면 2처럼 이야기 하는 사람이 있습니다.

과연 1의 화법으로 이야기 하는 사람과 2의 화법으로 이야기 하는 사람은 무엇이 다를까요? 이는 사람마다 경험의 폭에 차이가 있기 때문일 것입니다. 세상에는 지혜롭고 현명하여 상대방의 기분을 상하게 하지 않으면서도 상대를 내가 원하는 방향으로 움직이게 만드는 대화 기술을 가진 사람들이 있습니다. 1과 같이 폭언으로 상대를 자극해야 하는 사람들은 그런 현명한 사람을 겪어보지 못한 것입니다.

또 아랫사람에 대한 견제 의식이 발동되어서 그런 것일 수 있습니다. 남 잘되는 꼴을 보지 못하는 것은 아주 흔한 심리이고 특히 자신보다 젊은 나이에 무언가를 이루어 내는 후배의 모습을 보는 일은 꽤 마음이 넓어야 가능합니다.

<최찬훈(2015), 『대화가 풀려야 관계가 풀린다! 관계 대화』, 유노북스.>

2-3-2 보고는 적절한 시기에 핵심적인 내용을 결론부터 말합니다

● 무엇이 문제일까요?

소대장: 야, 김 병장. 지난번에 지시했던 그 작업 어떻게 된 거냐?

김 병장: 아, 네. 그 작업을 하고 나면 업무 환경이 개선되어서 참 좋을 것 같습니다.

소대장: 그래서?

김 병장: 아 그런데, 그게 기계 때문에 진행 과정에 문제가 생겨서, 하여튼 조만간 해결이 될 것 같습니다.

소대장: 뭐야? 뭐가 어떻게 되었다는 거야?

김 병장: 네, 그... 작업에 필요한 기계가 저희한테 없어서... 그래서 이제 다른 부서에 협조를 요청해서 기계를 가져오기로 했습니다.

소대장: 야, 왜 문제가 생겼을 때 바로 보고 안 했어, 어?

김 병장: 죄송합니다.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

김 병장의 보고에는 무슨 문제가 있을까요? 질문의 핵심을 벗어난 말로 보고를 시작하여, “진행 과정에 문제가 생겨서, 하여튼 조만간 해결이 될 것 같습니다.”와 같이 모호한 내용을 두루뭉술하게 말하는 것은 질문에 대한 정확한 답변이 될 수 없습니다. 문제 상황이 발생한 것에 대해 보고하지 않고 임의로 처리한 것도 문제입니다. 이와 같은 문제는 상급자가 묻기 전에 중간보고를 하면 일어나지 않았겠지요?

● 함께 해결해 볼까요?

바른 보고를 위해서는 어떤 점에 유의해야 할까요?

① 결론부터 말해야 합니다.

보고하는 사람의 입장에서 일의 진행 순서에 따라 말하는 것이 아니라 보고를 받는 사람의 입장에서 궁금해 하는 결론부터 말하는 것이 좋습니다.

② 중간보고를 해야 합니다.

장기간 소요되는 일이거나 지시 범위를 벗어난 뜻밖의 변수가 생겼을 때는 상급자가 묻기 전에 먼저 중간보고를 하는 것이 좋습니다.

③ 간명한 언어 표현도 중요합니다.

육하원칙에 의하여 정확한 내용을 간결하게 보고하되, 구체적 수치나 객관적 사실을 들어 명확하게 보고함으로써 상급자가 차상급자에게 다시 보고할 때도 정확한 정보를 제공할 수 있습니다.

① 결론을 먼저 제시하는 보고

“작업은 앞으로 3일 더 소요될 예정입니다. 작업을 위해 필수적인 장비를 다른 부대에 요청하느라 지연되었습니다.”

② 보고 내용의 전체 흐름을 안내하는 보고

“보고 내용은 크게 세 가지입니다. 먼저~ 다음으로는~ 마지막으로 ~에 대해 말씀드리겠습니다.”

③ 업무 경과를 일목요연하게 드러내는 보고

“이번 업무의 목적은 ~이었으며 ~동안 진행하였습니다. 그 결과 목표 성과의 70%를 달성하였습니다. 이후 추진 사항은 ~입니다.”

● 더 알아보까요?

보고의 방법

◆ 결과를 먼저 말한다.

보고자는 일의 과정에 대해 말하고 싶겠지만, 보고를 받는 상급자가 가장 알고 싶어 하는 것은 결과입니다. 또, 여러 가지 일을 관장하는 상급자로서는 바쁜 업무 중에 하급자의 보고를 받게 되는 것이므로 보고를 할 때는 결론부터 말하는 습관을 들여야 합니다.

◆ 자기의 주관은 배제한다.

보고할 때는 객관적 사실을 정확히 전하는 것이 중요합니다. 보고에 익숙하지 않을 때는 최대한의 정보를 제공하려고 객관적 사실과 자신의 주관을 혼동하여 그 모두가 사실인 것처럼 보고하는 경향이 있으나, 이러한 보고는 오히려 상급자의 판단을 흐리게 하는 원인이 될 수 있으므로 반드시 객관적인 사실과 주관적 의견을 확실히 구분해서 보고해야 합니다. 즉, 자신의 의견을 말해야 할 필요가 있을 때는 ‘제 생각으로는’이라고 붙인 뒤 의견을 제시합니다.

◆ 보고의 지연은 금물이다.

어떠한 보고도 그 시기를 놓치면 의미가 없으므로 ‘정확’과 더불어 ‘신속’이 보고의 생명입니다. 좋은 결과의 경우는 보고가 다소 늦어져도 지장이 없겠지만, 나쁜 결과의 경우는 보고가 늦어지면 늦어질수록 그만큼 피해가 커지는 결과를 낳게 됩니다. 보고하기가 두렵고 망설여지겠지만 나쁜 결과일수록 빨리 보고하는 것이 현명하다는 점을 명심하여야 합니다.

◆ 중간보고를 한다.

지시받은 일을 처리하는 데 긴 시간이 소요될 경우, 비록 일이 순조롭게 진행되고 있을지라도 중간 진행 상황을 상사에게 보고하여야 합니다.

- 지시를 받은 업무가 장기간에 걸칠 경우
- 지시받은 일을 하다가 사고나 문제가 발생했을 때
- 업무 수행 중 상황이나 정세가 바뀌었을 때
- 지시 받은 방법대로 일을 진행하기 어려울 때

<임철성 외 (2013), 『공공화법』, 태학사>

군, 행정 간소화 본격 실천

육·해·공군이 김관진 국방부장관이 강조한 행정업무 간소화를 실천하기 위해 본격적인 후속 지침을 마련, 전투형 군대로의 전환에 박차를 가하고 있다.

행정업무 경감 대책의 일환으로 대대급 부대들의 부대 운영의 자율권을 보장하기

위해 상급부대 검열·평가·지도 방문을 50% 줄이고, 검열도 행정검열이 아닌 현장 행동화 위주의 평가를 할 방침이다. 육군참모총장도 구두보고를 적극 활용하고 유인물 보고서는 꼭 승인을 받아야 하거나 보존해야 하는 문건 혹은 절차적·법적 필요성이 있는 문서로 제한하라고 지시했다.

해군참모총장은 일하는 방식 개선으로 업무 효율성을 높이기 위해 정책 부서를 포함한 전 해군 예하부대에 전자 결재 원칙 준수 등 보고 방법을 개선토록 하고, 유사문서 통폐합 등으로 불요불급한 행정업무를 줄이도록 이미 지시, 군 본연의 임무에 집중할 여건을 마련하기로 했다.

공군은 이미 지난해 11월 22일 공군참모총장이 관련 근거 마련이나 역사적 보존이 필요한 사안 등을 제외하고는 형식에 구애받지 말고 구두보고를 활성화하라는 지시를 이미 예하 부대에 하달했다. 특히 공군은 구두보고뿐만 아니라 전화, 문자메시지, 인트라넷 이메일 활용 등 비서면 보고를 활성화해 보고에 따르는 불필요한 시간 낭비를 줄이면서도 의사소통은 더욱 활성화하는 일석이조의 효과를 기대하고 있다.

인트라넷 메신저도 적극 활용해 간단한 지시는 상급자와 실시간 채팅을 통해 지침을 수령하거나 보고하고, 메신저 기능을 이용해 여러 명이 동시에 대화에 참여하는 온라인 부서회의도 활성화할 방침이다. 또 이 같은 행정 간소화 대책이 실효성 있게 추진되도록 월 1회 추진 실태를 점검하기로 했다.

<국방일보, 2013. 1. 5.>

2-3-3. 지시에 대해 의견을 제시할 때는 예의를 지켜야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

분대장: 저는 반대합니다. 아니, 갑자기 왜 이러십니까? 다른 분대의 문제 상황 때문에 저희 분대 구성원이 바뀌는 것은 너무하는 거 아닙니까? 이견 말이 안 됩니다.

소대장: 이 시기의 분대 개편은 예정되어 있었던 일이다.

분대장: 이렇게 일방적인 통보는 말이 안 됩니다. 저희 분대는 개편의 필요성이 전혀 없습니다. 보직의 성격상 분대의 팀워크가 중요한데, 저희 분대는 아무 문제없이 잘 하고 있습니다. 이미 분대에 적응한 후임들은 다른 분대로 옮기는 것에 대해 많이 두려워하고 있습니다.

소대장: 지금 명령에 불복하는 건가? 나는 분대 개편이 꼭 필요하다고 생각한다. 그에 대해서 더 이상 할 말이 없어. 이만 가 봐.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

소대장의 결정 통보에 대해 다른 의견을 가진 분대장이 자신의 생각을 말하고 있습니다. 상황과 논리로만 보면 분대장의 의견도 일리가 있어 보입니다. 하지만 **반대 의사를 지나치게 직접적으로 드러내는** 분대장의 말을 듣고 소대장은 어떤 기분을 느낄까요? 명령에 불복한다고 생각하여 껄뻘하게 여기지 않도록 하면서도 자신의 의견을 전하는 방법은 없을까요?

● 함께 해결해 볼까요?

상급자의 일방적인 통보를 받아들여야 하는 하급자는 때로 다른 의견을 가지거나 의문을 제기할 수 있습니다. 그리고 그것은 상황에 더 적합하고 논리적일 수도 있습니다. 하지만 적절한 이견도 표현과 전달의 방식에 따라 상대방에게 전혀 다른 느낌을 줄 수 있습니다. 상급자에게 자신의 의견을 전할 때는 대화가 오가는 상황과 상대방의 기분을 먼저 살펴 말하기에 적절한 때를 판단하는 것이 필요합니다. 상급자의 권위를 세우면서 자신의 뜻을 전달하되 특히 판단에 대한 최종 선택을 상급자가 하도록 표현하면 예의를 지키면서도 자신의 의견을 드러낼 수 있습니다.

① 상대의 의견에 동의하기

‘~는 ○○님의 말씀이 맞습니다.’ ‘○○님의 말씀대로 ~는 매우 중요한 문제라고 생각합니다. 다만, ~’

② 질문을 통해 결정권을 상급자에게 넘기기

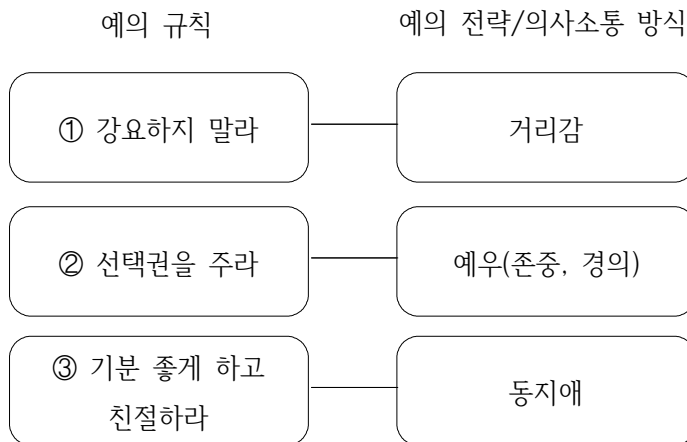
‘~는 어떻다고 생각하십니까?’

이렇게 바꿔 봅시다!

“예정된 대로 분대 개편을 하는 것도 중요하다고 생각합니다. 다만, 저희 분대는 팀 워크가 중요한 보직 성격상 적응된 멤버가 유지되는 것이 더 효율적이기는 할 것 같습니다. 혹시 어떻게 생각하십니까?”

● 더 알아보까요?

예의 규칙



대화 참여자 간의 상호 작용에서 인간관계의 형성과 발전을 중시하였을 경우 강조되는 대화 원리의 핵심어는 ‘예의’입니다. Lakoff의 예의 이론에 의하면 담화는 정보 공유 목적과 대인 관계의 형성과 발전 목적으로 대별됩니다. 이때 담화의 목적이 대인 관계를 지향할수록 예의의 규칙의 이행이 중요하게 됩니다. Lakoff가 주장한 ‘화용적 언어 사용 능력’에 의하면 첫 번째 정보 공유 목적에서는 ‘명료하라(Be clear)’는 능력이 중시되고 두 번째 관계 목적에서는 ‘예의를 지키라(Be polite)’는

능력이 중시됩니다. 이때 예의 바름이 명료함보다 일반적으로 우선합니다. 왜냐하면 관계 유지를 위해 대화 참여자들은 명료하게 정보를 전달하지 않고 직접적인 표현을 회피하기 때문입니다. 이를 바탕으로 Lakoff는 1973년에 ‘예의 규칙’ 세 항목을 제안하고 1990년에는 세 가지 ‘예의 전략’을 제안하였습니다.

첫 번째 예의 전략은 적절한 거리를 유지하고 격식을 갖추라는 것입니다. 지나치게 개인적인 정보를 물어 상대를 곤란하게 하는 것은 예의에 어긋납니다. 두 번째 예의 전략은 상대를 예우하여 선택의 여지를 주라는 것입니다. 세 번째 예의 전략인 동지애는 상대를 우호적이고 기분 좋게 대하라는 것입니다. 고압적이거나 권위적인 표현을 삼가고 친근하고 정감 있는 표현이 상대에게 예의를 드러내는 데 적합합니다.

<박재현(2013), 『국어교육을 위한 의사소통 이론』, 사회평론>

* 큰 소리 내지 않고도 상대를 움직이게 하는 말

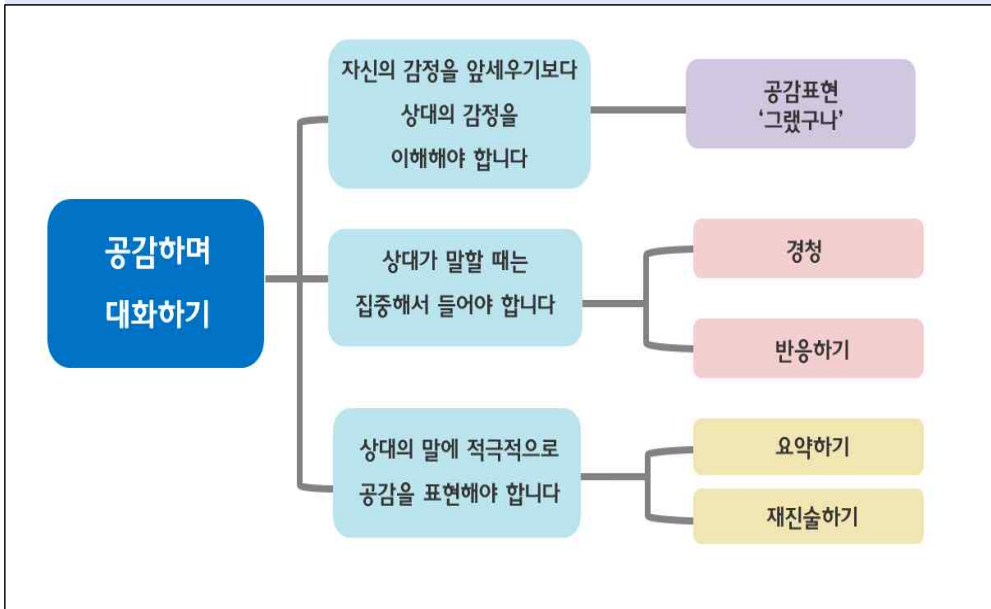
‘손자병법’에서 손자가 “직접 전쟁하는 것은 가장 하책”이라고 했듯이 상대에게 화를 내고 그에게 인격 모독을 가하는 것은 가장 수준 낮은 전략입니다. 대신 우리는 상대에게 명령, 부탁, 강제 등 말하기 어려운 이야기를 할 때는 아래의 순서를 지키는 것이 좋습니다.

일단 이렇게 할 수밖에 없는 고충부터 털어 놓는다.
이렇게 하지 않으면 안 되는 필요성을 이야기 한다.
내가 이루려는 바를 제안한다.

<최찬훈(2015), 『대화가 풀려야 관계가 풀린다! 관계 대화』, 유노북스.>

2-4. 공감하며 대화하기

단원 미리 보기



학습 목표

- ▶ 자신의 감정을 앞세우기보다 상대의 감정을 이해하며 대화한다.
- ▶ 상대방의 말에 집중하는 자세로 들어준다.
- ▶ 상대방의 말에 적극적으로 공감하며 말한다.

설정 취지

상대의 말을 분석하거나 비판하기보다는 상대의 감정을 이해하며 듣는 것은 원활한 대화를 위해 매우 중요하다. 하지만 위계 서열이 중요하고 작은 실수도 용납되지 않는 군대의 특성을 강조하다 보면 이와 같은 공감적 대화가 잘 이루어지지 않을 수 있다. 그러나 군대는 특별한 과업을 함께 하는 조직이기에 상대방과 신뢰와 친밀감을 형성하도록 상대의 감정을 이해하며 경청하고 공감하며 말하는 것은 소통을 위한 필수 요소이다. 이 단원에서는 대화 상대방에게 집중하여 감정을 이해하고 적극적으로 공감하며 말하는 방법에 대해 알아보려고 한다.

2-4-1. 자신의 감정을 앞세우기보다 상대의 감정을 이해해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

박 일병: 병장님. 말씀드릴 것이 있습니다.

김 병장: 뭔데?

박 일병: 요즘 저만 야간 근무 너무 많이 나가는 것 같습니다.

김 병장: 너만 많이 나갈 리가 없지. 어쩌다 잘못 돌아서 한 번, 두 번 많이 나갈 수는 있잖아.

박 일병: 아무리 그래도 저만 동기들보다 많이 나가고 매번 저만 04시 근무이고 김 일병은 22시 근무나 말입니까? 같은 야간 근무여도 너무 차이 납니다.

김 병장: **결제 받고 하는 일에 내가 차별한다는 거냐? 너 피해 의식 아냐?**

박 일병: 피해 의식이 아니라 저만 자꾸 힘든 시간에 나가는 것 같아 차별받는 것 같습니다.

김 병장: **이기적인 새끼야. 됐어. 행보관님께 말해서 너 야간 다 뺌다.**

박 일병: 아, 그게 아니지 않습니까.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

박 일병과 김 병장은 야간 근무를 얘기하는 중 문제가 생겼습니다. 박 일병은 자신만 차별하는 것 같아 김 병장에게 서운해 하며 근무에 관한 불만을 이야기 합니다. 하지만 김 병장은 **“내가 차별한다는 거냐? 너 피해 의식 아냐?”**라며 윗선에 이야기해서 앞으로의 근무도 다 뺄 것이라고 화를 냅니다. 박 일병은 정말 피해 의식을 가지고 야간 근무를 빼려는 속셈으로 말을 한 것일까요?

● 함께 해결해 볼까요?

상대방의 처지에서 자신이 이해하려고 노력하고 있음을 보여 주는 것은 의사소통에서 매우 중요합니다. 특히 오랜 시간을 동고동락해야 하는 공동체에서는 상대방과 신뢰감을 형성하고 친밀감을 가지는 것이 매우 중요합니다. 이를 위해 필요한 것이 공감적 대화입니다. 박 일병이 차별받는다고 느끼는 감정에 대해 피해 의식이라며 화를 내는 것보다 먼저 상대의 감정이 어떠한지 이해했다면 어떤 결과가 나타날까요?

상대방의 감정을 이해하지 못한 김 병장의 말!

“결재 받고 하는 일에 내가 차별한다는 거냐? 너 피해 의식 아냐?”

“이기적인 새끼야. 됐어. 행보관님께 말해서 너 야간 다 뺏다.”

이렇게 바꾸어 봅시다!

① 상대방의 감정을 이해한 후 설명합니다.

“그렇구나, 요즘 야간 근무 명단을 보고 네가 차별 받는다고 느꼈구나.”

② 상대의 처지를 이해하려고 노력하고 있음을 보여줍니다.

“그렇구나, ~했구나.”

● 더 알아볼까요?

병영 카운슬링-감정 정화법: 부정적인 감정 언어·행동 표출로

대부분의 문제 행동은 부정적인 감정을 억누르기 때문에 일어난다. 따라서 **부정적인 감정을 언어 또는 행동적 표현을 통해 밖으로 표출**함으로써 감정 정화, 즉 신체 또는 정서적 긴장의 감소와 이완감, 억압에서의 해방감·수용 경험·안도감, 그리고 상황에 대한 새로운 조망 등의 효과가 나타난다. 그러나 감정 정화만으로는 상담 효과가 제한적일 수 있다. 감정 정화 이후에 통찰, 문제 해결의 대안 수립, 실행, 정보제공 등이 이뤄졌을 때 상담 효과는 보다 크게 나타난다.

일반적으로 감정 정화를 촉진하는 방법은 존중·공감·수용·구체성·긍정적 해석 등과 같은 상담자의 태도, 그리고 내담자의 경험을 언어적으로 표현하도록 하는 언어화, 경험을 행동으로 표현하도록 하는 행동화, 그림이나 글 또는 조각 등과 같은 상징으로 표현하도록 하는 상징화, 죄책감과 관련된 경험을 털어놓고 이와 관련된 새로운 다짐을 하도록 촉진하는 방법 등이 있다.

군에서 감정 정화법을 활용해 상담한 사례를 소개한다.

김 이병: 중대장님께 드릴 말씀이 있어 왔습니다.

중대장: 어, 그래 앉아라. 무슨 일이지?

김 이병: (잠시 머뭇거리다가) **저 사실은 요즈음 너무 힘듭니다. 집 생각도 자주 나고 자꾸 마음이 무겁습니다.**

중대장: **음. 그랬구나. 요즘 김 이병을 힘들게 하는 게 많나 보구나.**

김 이병: 예.

중대장: 어떤 것들이 김 이병 마음을 무겁게 만드는지 중대장한테 얘기해 줄 수 있니?

김 이병: (잠시 생각하다가) 우선 어머니께서 몸이 안 좋으셔서 **걱정입니다**. 지난번 신병 휴가 내내 어머니 간병하느라 어머니 곁에 있었는데, 요즈음 잠자리에 누우면 **어머니 얼굴이 자주 떠오릅니다**(눈물이 글썽거린다). 지난번 누나한테 편지가 왔는데 그 편지를 박 상병이 보고 누나를 소개시켜 달라고 하는 겁니다. 그래서 그냥 모른 척 가만히 있었더니 그 이후로 계속 저를 못살게 괴롭힙니다. 다른 사람도 아니고 박 상병은 무식하고 사람을 너무 괴롭혀 후임들이 다 싫어합니다. 자기 모습은 생각도 안하고...(눈물을 터뜨린다).

중대장: (휴지를 건네주며) **김 이병이 많이 힘들었구나.**

김 이병: (감정을 추스르며) 게다가 얼마 안 있으면 분대 대항 사격대회가 있는데, 제가 훈련소 때부터 워낙 사격을 못 해서... 분대원들이 저 때문에 안 좋은 성적을 거두게 되면 어떻게 하나 **걱정입니다**.

중대장: **그랬구나. 여러 가지 복잡한 일들이 김 이병을 한꺼번에 힘들게 하는구나.** 그래도 우선은 여기까지 오기가 힘들었을 텐데 중대장을 찾아와 속마음을 이야기해 줘 정말 고맙다. 중대장이 너의 모든 문제를 다 해결해 줄 수는 없겠지만 도울 수 있다면 최선을 다해 도와주마.

김 이병: 감사합니다. 솔직히 중대장님께 제 문제들을 해결해 달라고 찾아온 것은 아닙니다. **그냥 너무 마음이 답답해서 들어줄 사람이 필요했던 겁니다.** 이렇게 중대장님께 털어놓고 나니 **마음이 한결 홀가분해졌습니다.**

중대장: **그랬구나...**

김 이병: **아까는 막 눈물이 나려고 했었는데, 선임병들이 보면 또 뭐라고 할 것 같아서 억지로 참았습니다.** 그래도 중대장님 앞에서 울고 나니 **마음이 후련해진 것 같습니다.**

군 간부들은 부하를 상담할 때 부하의 여러 가지 문제를 해결해 주려고 하기보다 적절한 공감과 수용의 태도 등을 통해 부하의 말을 잘 들어 주게 되면 부하에게서 감정 정화가 일어나 성공적인 상담을 할 수 있을 것이다.

<국방일보, 2006. 10. 24.>

2-4-2. 상대가 말할 때는 집중해서 들어야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

정 일병: 석진아, 뭐 하나?

하 일병: 그냥 있지. 왜?

정 일병: 그럼 내 얘기 좀 들어봐 와. 나 진짜 오늘 완전 힘들었어.

하 일병: 어, 그래.

정 일병: 그 또라이 선임이 말이야 지가 할 일을 또 시켰단 말이지. 근데 그걸 왜 하나고 다른 선임이 난리를 치는 거야. 나 보고 어찌라고.

하 일병: …….

정 일병: 내 말 듣고 있냐?

하 일병: **어, 다 듣고 있어 뭐, 왜?**

정 일병: 야, 듣긴 뭘 들어, 쳐다보지도 않으면서! 같은 처지끼리 무시하냐? 됐어, 꺼져, 새끼야.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

정 일병과 하 일병은 동기 사이입니다. 정 일병은 자신의 힘든 하루를 하 일병에게 얘기하려고 했습니다. 하지만 정 일병의 반응은 **“어, 그래.”, “어, 다 듣고 있어 뭐, 왜?”** 이런 반응을 본 정 일병은 더 이상 말을 하지 않습니다. 하 일병의 대화 태도에서 무엇이 잘못된 것일까요? 하 일병이 쉬고 있는데 말을 걸었으니 정 일병 잘못인가요? 하 일병은 상대방의 말에 시큰둥한 반응을 하고 의도하지는 않았지만 상대가 더 이상 말을 잊지 못하도록 하고 있습니다. 그렇다면 어떻게 대화하는 것이 좋을까요?

● 함께 해결해 볼까요?

의사소통은 말하는 이와 듣는 이가 동시에 행하는 것으로 기본적 예의가 필요합니다. 그중 하나는 ‘잘 들어주기’ 즉 경청입니다. 하지만 이를 잘 실천하는 사람이 얼마나 될까요? 상대방의 말을 집중해서 듣고 상대방의 말을 이끌어 낼 수 있도록 격려하는 것이 바로 공감적인 대화의 첫걸음이며 사람과 사람 사이의 대화에서 가

장 중요하고 기본적인 자세입니다. 하 일병이 자신에게 말을 거는 정 일병을 바라보며 대화에 집중해 주고, “오늘 힘들었다고? 왜? 계속 얘기해 봐.”라며 상대가 말을 이어가도록 격려한다면 하 일병과 정 일병의 사이는 더 좋아지지 않을까요?

● 더 알아볼까요?

올바른 경청의 자세

공감적 경청을 가로막는 4가지 잘못된 태도

1. 판단: 다른 사람의 이야기를 들을 때 내가 그 의견에 동의하느냐 또는 동의하지 않느냐를 먼저 판단하는 습관
2. 탐사: 상대방에게 질문을 하되, 내 자신의 준거 틀에 입각하여 질문하는 것
3. 충고: 타인의 이야기를 들으면서 자신의 경험에 따라 충고하는 것
4. 해석: 자기 자신의 동기와 행동에 근거하여 동기와 행동을 유추하고 설명하는 것

<스티븐 코비(2005), 『성공하는 사람들의 7가지 습관』, 김영사>

상대를 배려하고 인정하는 경청의 기술

1. 고개를 끄덕이거나 눈을 마주치거나 상대방 쪽으로 몸을 기울이는 등의 비언어적 요소로 자신의 적극성을 드러내며 듣기
2. 상대방이 하는 이야기 그 자체만을 끝이곧대로 듣기보다는 상대방의 의도, 이야기의 행간을 읽으려고 노력하며 듣기
3. 자신의 상황이나 처지와 다소 동떨어져 공감하기 어려운 이야기이거나 관점이 다소 다르더라도 마음을 열고 상대방의 생각을 들어주는 듣기
4. 자기중심적인 사고를 내려놓고 상대의 생각에 최대한 공감하려고 노력하는 듣기

집중하여 듣는 행위 <Chaney & Burk(1998), 듣고 있음을 의미하는 행위>

| 열린 행위 | 닫힌 행위 |
|--------------|-----------------------|
| ◆ 직접적인 눈 맞춤 | ◆ 뻔히 쳐다보기 |
| ◆ 접촉하기 | ◆ 하품하는 척하기 |
| ◆ 미소 짓기 | ◆ 다른 곳 바라보기 |
| ◆ 고개 끄덕이기 | ◆ 신경질적인 습관 보이기 |
| ◆ 눈을 크게 뜨기 | ◆ 부정적으로 고개 흔들기 |
| ◆ 앞으로 기울인 자세 | ◆ 상대방으로부터 멀어지는 자세 취하기 |
| ◆ 긍정적인 얼굴 표정 | ◆ 부정적인 얼굴 표정 |

2-4-3. 상대의 말에 적극적으로 공감을 표현해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

중대장: 도대체 왜 선임하고 언성을 높인 거지? 이건 나무라는 건 아니고 상담 차원이니 편하게 이야기해 봐.

이 일병: 제가 대든 점에 대해서는 죄송하게 생각하고 있습니다. 하지만 참을 만큼 참았지만 도저히 박 상병을 이해할 수가 없습니다.

중대장: **참기는 무슨, 요즘 들어오는 애들은 옥해서 큰일이야. 그래서 뭘 이해 못하겠다는 거지? 이야기해 봐.**

이 일병: 예전에 선임들한테 당한 걸 보상 심리처럼 저에게 푼다고 하는데 그때 받은 고통을 다른 후임에게 물려주는 것은 아니라고 생각합니다. 그리고 저만 당한 게 아니라……

중대장: **그렇다고 선임하고 싸우는 게 맞다고 생각하나?**

이 일병: 아닙니다. 죄송합니다.

중대장: 어쨌든 계속 이야기해 봐.

이 일병: 아닙니다. 죄송합니다.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

이 일병은 자신이 하고 싶은 말을 다 한 걸까요? 중대장의 반응을 볼까요? **“요즘 들어오는 애들은 옥해서 큰일이야. 그래서 뭘 못하겠다는 거지? 이야기해 봐.”**, **“그렇다고 선임하고 싸우는 건 맞다고 생각하나?”** 중대장은 이 일병의 상황을 넘겨짚어 이 일병이 변명하고 있다고 생각합니다. 이 말을 들은 이 일병은 마음에 상처를 입고 억울한 마음을 가지게 되어 더 이상 중대장과 소통하지 않으려 할 것입니다. 선부른 판단으로 소통을 단절하지 않기 위해 적극적으로 공감하며 대화해야 합니다.

● 함께 해결해 볼까요?

중대장은 자신의 중대에서 일어난 문제를 해결하고 싶어 상담한 것입니다. 하지만 중대장은 해결할 수 없었습니다. 한 예능 프로그램에서 법륜 스님은 ‘적극적으로 들어며 물어보라’는 자신만의 상담법을 밝혔습니다. 상대방의 말을 분석하거나 비판하

기보다는 상대방의 말에 공감하며 감정을 깊이 있게 이해하면서 듣는 것입니다. 이를 공감적 듣기라고 합니다.

■ 공감적 듣기의 방법에는 무엇이 있나요?

① 상대방의 말 요약하기

예 “그래, 도저히 박 상병을 이해할 수가 없어서 대든 것이군.”

② 상대의 말 재진술하기

예 “자네는 후임에게 자신이 겪었던 고통을 물려주는 것이 이해되지 않았군.”

이와 같은 공감적 듣기의 방법을 활용하면 상대가 객관적 관점에서 자신의 문제에 접근하여 스스로 문제를 해결할 수 있습니다. 재진술을 한 후 “그래서 자네는 어떻게 하고 싶나?”라는 질문을 통해 이 일병이 자신의 상황을 객관적으로 인식하도록 한다면 당면한 문제를 해결할 수 있지 않을까요?

● 더 알아볼까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항1] 어려운 일을 당하거나 힘들 때 선임병이나 동료들은 어떻게 합니까?

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|-----------------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1) | 군대는 원래 그렇다고 말해 준다. | 9 명 4.48 % | 27 명 13.43 % | 58 명 28.86 % | 76 명 37.81 % | 31 명 15.42 % |
| 2) | 문제의 해결 방안에 대해 조언해 준다. | 6 명 2.99 % | 25 명 12.44 % | 64 명 31.84 % | 85 명 42.29 % | 21 명 10.45 % |
| 3) | 내 마음을 공감하며 위로해 준다. | 8 명 3.98 % | 11 명 5.47 % | 70 명 34.83 % | 83 명 41.29 % | 29 명 14.43 % |

[문항 1]은 선임병과 동료의 태도에 대한 질문이다.

1)은 군대는 원래 그렇다고 말하며 개인이 참아야 함을 강조하는 경우로, 곤란한 일에 처했을 때 선임병, 동료가 이렇게 얘기했다는 것에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 15.42%로 나타났다. ‘그렇다’는 응답이 37.81%로 가장 많았으며 그 다음 ‘보통이다’고 응답한 사람이 28.86%로 두 번째로 많았다. ‘그렇지 않다’는 응답은 13.43%, ‘전혀 그렇지 않다’는 응답은 4.48%로 나타났다.

2)는 문제 해결 방안을 제시하는 경우인데, 이에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 10.45%로 나타났다. ‘그렇다’는 응답이 42.29%로 가장 많았고, ‘보통이다’는 응답이 31.84%로 다음을 이었다. ‘그렇지 않다’는 응답은 12.44%, ‘전혀 그렇지 않다’는 응답은 2.99%으로 나타났다.

3)은 공감하며 위로하는 경우로, 내 마음을 공감하고 위로해 주었냐는 질문에 ‘매우 그렇다’는 응답이 14.43%로 나타났다. ‘그렇다’는 응답이 41.29%로 가장 많았고, ‘보통이다’는 응답이 34.83%로 두 번째로 많았다. ‘그렇지 않다’는 응답은 5.47%, ‘전혀 그렇지 않다’는 응답은 3.98%으로 나타났다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

적극적으로 공감하기

요약하기

요약하기는 ‘상대방의 말을 요약하여 재진술해주는 것’입니다. 상대의 말을 그대로 재진술해 주는 요약하기를 통해 상대의 말을 분명하게 이해했음을 알릴 수 있고 상대의 현재 상태에 공감했다는 것을 드러낼 수 있습니다.

홍 일병: 병장님, 제가 지금 머리가 아프고 열이 납니다.

박 병장: 그래? 지금 머리가 아프고 열이 나는구나.

홍 일병: 네. 비 맞으면서 운동해서 그런 것 같습니다.

반영하기

반영하기는 상대방이 한 말의 의미를 재구성해서 피드백해 주는 것입니다. 자신의 상태에 대해 직접적으로 이야기한 경우 ‘요약하기’와 같은 직접적 재진술이 가능하지만 상대가 장황하게 자신의 상태를 설명하는 경우 직접적인 재진술이 불가능합니다. 상대의 생각을 수용하고 상대의 현재 상태에 감정이입을 하여 의미를 재구성할 필요가 있습니다.

이성적인 차원에서는 상대가 스스로 문제를 바라보는 객관적인 관점을 가질 수 있도록 논리적인 의미를 반영합니다. 정서적인 차원에서는 상대가 느끼는 불안과 초조함 등의 감정을 인지하고 이 감정 상태를 자신의 말로 풀어 진술해 줍니다.

김 일병: 정 상병님, 다음 주 주말에 저희 어머니 생신인데, 주말 축구경기에 제가 꼭 참여해야 합니까?

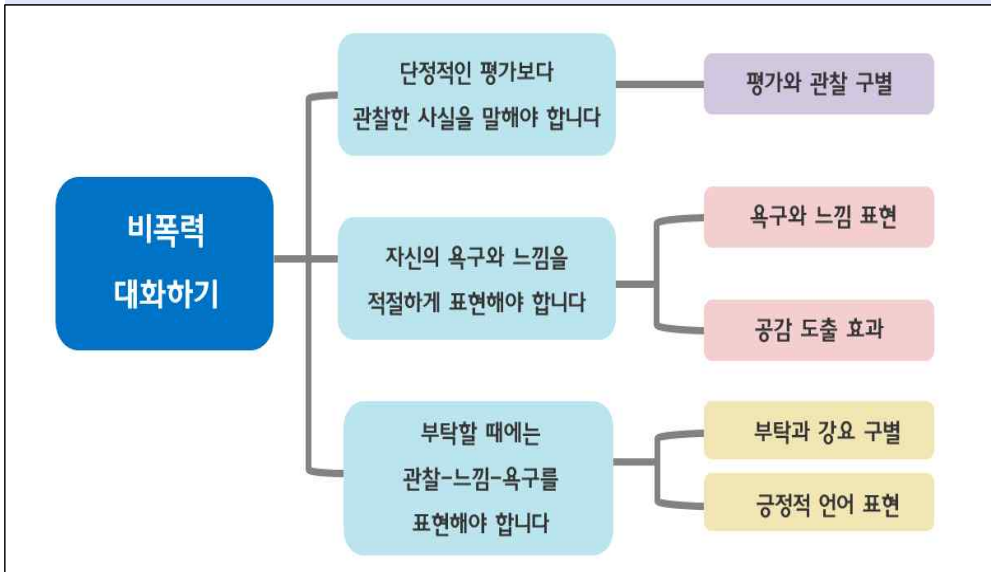
정 상병: 그래, 네가 어머니 생신이라 축구 시합에 참여하는 게 부담스럽구나.

김 일병: 네, 이번 생신 때는 휴가 나가서 챙겨드리고 싶습니다. 다음 축구경기 때 참여해도 되겠습니까?

위의 예에서 김 일병의 말에 정 상병이 “뭐 이 자식아? 이번 경기에 너 한다가 다 알고 있는데 무슨 소리야? 그 다음 주에 휴가 나가면 되잖아.” 라고 대답할 경우 김 일병은 자신의 감정 상태를 전혀 공감 받지 못했다고 판단할 것입니다. 자신의 감정 상태를 토로하였을 때 상대가 명령, 충고, 비난 등의 반응을 보일 경우 대화에 갈등이 생기는데, 공감적 듣기는 이를 방지하고 대인관계를 긍정적인 방향으로 유지하고 발전시키는 데 기여하게 됩니다.

2-5 비폭력 대화하기

단원 미리 보기



학습 목표

- ▶ 대화할 때 상대를 평가하지 않는다.
- ▶ 자신의 욕구와 느낌을 표현하며 대화한다.
- ▶ 명확하고 긍정적인 언어로 부탁하는 대화를 한다.

설정 취지

최근 우리 사회에서는 편견, 의심, 공격성 등 부정적인 생각에 지배되어 폭력적으로 행동하는 사람들이 여러 사건을 일으키고 있다. 이는 일반 사회에서뿐 아니라 다양한 출신의 낯선 사람들이 한 공간에 모여 있는 군대에서 역시 마찬가지일 것이다. 서로 다른 환경에서 살다 온 사람들이 국가의 안녕(安寧)이라는 공통의 목적을 가지고 훈련을 받고 여러 상황에 대처하는 과정에서 사람들에게 내재된 폭력성이 더욱 두드러지게 나타날 수 있다. 이 단원에서는 사람들에게 내재된 폭력성이 언어로 표출되지 않도록 하는 대안으로 비폭력 대화의 방법을 알아보고자 한다.

2-5-1. 단정적인 평가보다 관찰한 사실을 말해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

박 상병: 김 일병, 방독면 관리 대장 다 작성했나?

김 일병: 갑자기 급한 업무가 떨어져서 처리 중이었습니다. 방독면 관리 대장도 거의 다 해 갑니다.

박 상병: **(결과물을 보고) 이게 한다고 한 거냐? 이거 봐. 여기 이렇게 대충 해 놓고… 이렇게 성의 없이 하는 척만 할 거냐? 나보고 다시 하란 소리 아냐.**

김 일병: (당황하며) 죄송합니다. 그래도 한다고 한 건데, 다시 하겠습니다.

박 상병: (웃으며) 됐다. 너 시키느니 내가 한다. 딴 거 할 거 있다며, 그거나 해.

김 일병: 아닙니다. 죄송합니다. 제가 마무리하겠습니다.

박 상병: 내가 한다니까. 해 준대도 그러냐?

김 일병: 죄송합니다. 제대로 해 두겠습니다.

박 상병: (당황해하며) 아니, 진짜 괜찮다고, 내가 한다고….

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

박 상병은 화를 내지 않았고, 김 일병이 할 일을 해 준다고도 하는데 왜 김 일병은 박 상병의 호의를 거절할까요?

우리가 관찰과 평가를 뒤섞어 말할 때 상대방은 이를 비난으로 받아들일 가능성이 높습니다. **“이거 봐 여기 이렇게(관찰) 대충 해 놓고 성의 없이 하는 척만 할 거냐?(평가)”**라는 말은 김 일병에게 비난으로 다가왔을 것입니다. 그리고 박 상병이 대신하겠다는 호의도 그 의사가 왜곡되어 전달되었겠지요. 두 사람이 제대로 소통하기 위해서는 어떤 방법이 필요할까요?

● 함께 해결해 볼까요?

모든 상황에서 평가 없이 관찰만 하는 것은 불가능합니다. 하지만 평가와 관찰을 구별할 수 있어야 합니다. 평가와 관찰을 구별해 말할 때 듣는 사람에게 진정한 변화를 기대할 수 있습니다.

- 단정적인 평가를 하는 박 상병의 말!
"대충 해 놓고 성의 없이 하는 척만 할 거냐?"

이렇게 바꾸어 봅시다!

"방독면 관리 대장이 작성 지침대로 안 되어 있네."

‘이렇게 바꾸어 봅시다!’의 표현처럼 관찰한 사실을 말하되, 부정적 평가를 붙이지 않는다면 자신이 비난받았다고 생각하지 않고 보다 협력적인 소통을 할 수 있을 것입니다.

● 더 알아볼까요?

평가와 관찰 구분하기

| 표현에 쓰는 말 | 평가가 섞인 관찰 사례 | 평가가 배제된 관찰 사례 |
|---|-----------------------------|---|
| 1. ‘~이다’ 표현: 평가자가 자신이 그렇게 평가한 까닭을 표현하지 않을 때 | 인심이 매우 좋은 사람이다. | 점심 먹을 돈을 전부 다른 사람에게 주는 것을 보니, 인심이 아주 후한 사람이라는 생각이 들어. |
| 2. 평가를 내포하는 풀이 말을 쓰는 것 | 더그는 녹장을 부려. | 더그는 시험 보기 전날 밤에만 공부를 한다. |
| 3. 다른 사람의 생각, 느낌, 의도나 욕구에 대해 자신이 추측한 것만이 사실이라고 암시하는 말 | 그 사람은 그 일을 제때 못 끝낼 거야. | 내 생각에는 그가 일을 제때 못 끝낼 거 같다. (혹은) 그가 “나는 이 일을 제때 못 끝낼 거야”라고 했다. |
| 4. 사실과 추측을 혼동 | 균형 잡힌 식사를 하지 않으면 건강을 해칠 거야. | 네가 균형 잡힌 식사를 하지 않으면 건강을 해칠까 봐 걱정돼. |

| | | |
|----------------------------------|------------------------|---|
| 5. 지칭 대상이 구체적이지 않을 때 | 소수민족 사람들은 집 관리를 소홀히 해. | 나는 로스 거리 1679번지에 사는 소수민족 일가족이 집 앞에 쌓인 눈을 치우는 걸 본 적이 없어. |
| 6. 사실을 나타내지 않고 능력을 의미하는 표현을 쓰는 것 | 헝크 스미스는 형편없는 축구 선수야. | 헝크 스미스는 20차례 경기에 나가서 한 골도 넣지 못 했어. |
| 7. ‘어떠어떠하다’, ‘어찌어찌하다’는 말로 평가하는 것 | 짐은 못 생겼어. | 나는 짐의 외모에 끌리지 않아. |

관찰인가 평가인가? 판단해 보자.

상우는 어제 이유 없이 내게 화를 냈다.
 소라는 어제 저녁에 텔레비전을 보면서 손톱을 물어뜯었다.
 용준이는 회의 시간에 내 의견을 묻지 않았다.
 내 아버지는 좋으신 분이다.
 영애는 일을 너무 많이 한다.
 민수는 공격적이다.
 동원이는 나를 무시한다.
 내 아들은 이를 자주 닦지 않는다.
 민수는 내게 오란색 옷이 어울리지 않는다고 말 했다.
 이모는 나와 이야기할 때 불평을 한다.

<마셜 B. 로젠버그(2011), 『비폭력 대화 : 일상에서 쓰는 평화의 언어, 삶의 언어』, 한국NVC센터>

2-5-2. 자신의 욕구와 느낌을 적절하게 표현해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

김 상병: 박 일병 헬스 갈 준비해라,

박 일병: 사실 제가 말씀 드릴 게 있습니다,

김 상병: 뭔데?

박 일병: **김 상병님이 가자실 때 거의 매일 운동을 따라갔지 않습니까, 그런데 몸이 너무 힘들다, 지금까지 섭섭하질까 봐, 그냥 하긴 했는데...**

김 상병: 뭐? 너 운동하고 싶다면, 그래서 데려가서 가르쳐 주니까 무슨 소리야? 선임이랑 운동하는 게 싫으냐? 알겠다. 너 체력단련실 근처도 오지 말아라.

박 일병: 아,(일주일에 3번만 가겠다는 건데) 네, 알겠습니다,

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

박 일병은 이제 체력단련실 근처도 못 가게 되었습니다, “**김 상병님이 가자실 때 매일 운동을 따라갔지 않습니까, 그런데 몸이 너무 힘들다, 지금까지 섭섭하질까 봐 그냥 하긴 했는데...**”라는 말을 듣고 김 상병은 “선임이랑 운동하는 게 싫으냐?”라고 받아들입니다. 부정적으로 받아들이는 김 상병만 잘못일까요? 후임은 선임이랑 운동하는 것 자체가 힘든 것은 아니었습니다, 다만 매일 운동하는 것이 벅찼지요. 지금까지 섭섭해할까 봐 말도 못했는데 어떻게 하면 오해가 생기지 않았을까요?

● 함께 해결해 볼까요?

박 일병이 정말 하고 싶은 말은 일주일에 세 번만 함께 해도 되겠냐는 것이었습니다. 하지만 김 상병이 섭섭해할까 봐 힘든 것을 말 못했다고 하며 정작 할 말은 하지 못했습니다. 왜 그랬을까요? 우리는 흔히 자신이 하고자 하는 욕구를 바로 표현하는 것은 예의가 없다고 생각합니다, 하지만 자신의 욕구와 느낌을 잘 연결하여 표현할수록 다른 사람들이 자신이 원하는 바에 정확히 반응하기가 더욱 쉬워질 수 있습니다, ‘나는 ~이 필요하기 때문에 나는 ~을 느낀다’라고 자신의 느낌과 욕구를 정확히 말하면 자신의 말에 대한 책임 의식을 느낄 수 있으며 듣는 사람도 그 느낌과 욕구에 동의하고 반응할 수 있는 것입니다,

- 자신의 느낌과 욕구를 적절히 표현하지 못한 박 일병의 말!

“김 상병님이 가자실 때 거의 매일 운동을 따라갔지 않습니까. 그런데 몸이 너무 힘들습니다. 지금까지 섭섭하실까 봐, 그냥 하긴 했는데…”

- 이렇게 바꾸어 봅시다!

“저는 김 상병님보다 운동 경험이 부족해서 아직은 매일 운동하기가 버겁습니다.”

● 더 알아보까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항17] 군 생활 중 다음 상황에서 감정 표현의 어려움은 어떠합니까?

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|---|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1) | 슬플 때 ‘우울하다, 슬프다, 답답하다’ 등의 감정 표현을 하기 어렵다. | 15 명 7.46 % | 32 명 15.92 % | 47 명 23.38 % | 89 명 44.28 % | 18 명 8.96 % |
| 2) | 겁날 때 ‘무섭다, 불안하다, 초조하다’ 등의 감정 표현을 하기 어렵다. | 17 명 8.46 % | 37 명 18.41 % | 53 명 26.37 % | 78 명 38.81 % | 16 명 7.96 % |
| 3) | 화날 때 ‘짜증난다, 불쾌하다, 불만이다’ 등의 감정 표현을 하기 어렵다. | 18 명 8.96 % | 22 명 10.95 % | 45 명 22.39 % | 79 명 39.30 % | 37 명 18.41 % |

[문항 17]은 군 생활에서 감정 표현의 어려움을 묻는 질문이다. 1)은 슬픈 상황에서 감정 표현의 어려움을 묻고 있는 질문으로, 슬픈 상황에서 슬프다는 감정 표현을 하기 어렵냐는 물음에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 18명(8.96%)으로 나타났다. 2)은 겁이 나는 상황에서 감정 표현의 어려움을 묻고 있는 질문으로, 겁나는 상황에서 ‘무섭다, 불안하다, 초조하다’는 감정 표현을 하기 어렵냐는 물음에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 16명(7.96%)으로 나타났다. ‘그렇다’는 응답은 78명(38.81%)으로 나타났다. 3)은 화가 나는 상황에서의 감정 표현 어려움을 묻고 있는 질문으로, 화나는 상황에서 ‘짜증난다, 불쾌하다, 불만이다’라는 감정 표현을 하기 어렵냐는 물음에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 37명(18.41%)으로 다른 1), 2) 질문의 ‘매우 그렇다’의 응답률보다 10%가량 높게 나타났다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

느낌과 생각 구별하기

우리는 ‘느낀다’는 말을 많이 쓰지만 실제로는 느낌보다 생각을 표현한 경우가 많다. 일반적으로 ‘느낀다’는 말이 ‘~한다고, ~과 같이, 마치 ~처럼’와 같이 쓰일 때 자신의 느낌이 적절하게 표현되지 못 한다.

“당신이 좀 더 분별이 있어야 **한다고** 느껴.”

“내가 실패작인 것**같이** 느껴져”

“마치 벽하고 사는 것**처럼** 느껴져”

일반적으로 ‘느낀다’는 말이 사람을 가리키는 이름이나 명사와 함께 쓰일 때 주로 생각을 나타내는 표현이 된다.

“**상사**가 우리를 조종하는 것처럼 느껴져.”

“나는 **에이미**가 꽤 책임감 있게 행동해왔다고 느껴져,”

“나는 기타 연주자로서 부족하다고 느낀다.”라는 말은 자신을 어떻게 생각하는지에 대한 생각을 표현한 것이다. 실제 느낌을 표현할 때는 다음과 같이 한다.

“나는 기타 연주자로서 **실망**감을 느낀다.”

“나는 기타 연주자로서 **좌절**감을 느낀다.”

<마셜 B. 로젠버그(2011), 『비폭력 대화 : 일상에서 쓰는 평화의 언어, 삶의 언어』, 한국NVC센터>

2-5-3. 부탁할 때에는 관찰-느낌-욕구를 표현해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

고 병장: 야, 오늘도 낮 근무 안 들어오냐?

한 일병: 그렇습니다. 부실장님이 통신 작업하라고 하셨습니다.

고 병장: 언제까지 작업하는데?

한 일병: 잘 모르겠습니다. 작업량이 많아서 한 달 정도 걸린다고 합니다.

고 병장: **우리 일반 근무 인원 부족한 거 모르냐? 너 통신 한다고 근무 빠지고 꿀 빨잖아. 오늘은 야간 근무에 들어와라.**

한 일병: 아닙니다. 통신 작업도 힘듭니다. 저도 근무 들어가고 싶습니다.

고 병장: **근무 하고 싶기는 말만 그러는 거 다 알아, 됐고 너는 야간에는 통신 작업이 없어서 한가하잖아, 우리는 인원이 부족하니까 너는 야간 근무라도 나와야 돼! 원래 다들 그렇게 하는 거다.**

한 일병: 죄송합니다. 저도 야간에는 쉬어야 하지 않겠습니까.

고 병장: 야, 너 죽을래? 다들 그렇게 한다니까?

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

일반 근무 인원이 부족한 상태에서 고 병장은 한 일병이 일반 근무에 들어와 주기를 바라고 있습니다. 하지만 결국 뜻대로 되지는 않았습니니다. “**우리 일반 근무 인원 부족한 거 모르냐? 너 통신 한다고 근무 빠지고 꿀 빨잖아. 오늘은 야간 근무에 들어와라.**”라는 고 병장의 부탁을 한 일병은 결국 끝까지 거절합니다. 야간 근무에 들어오면 되는데 한 일병이 안 된다고 하니 고 병장은 화가 날 수밖에 없습니다. 그런데 고 병장의 부탁 방법이 달라진다면 한 일병의 반응도 달라지지 않을까요?

● 함께 해결해 볼까요?

고 병장과 한 일병의 의사소통이 긍정적인 방향으로 변화하려면 일단 부탁과 강요를 구별해야 합니다. 고 병장은 한 일병에게도 사정이 있지만 자기 기준에 맞춰 이를 무시하고 일방적으로 야간 근무를 강요했습니다. 상대가 긍정적으로 반응할 수 있도록 하기 위해서는 평가가 아닌 관찰을 바탕으로 자신의 느낌과 욕구를 표현하

며 자신의 요구를 명확하게, 긍정적 언어로 말하는 것이 필요합니다.

- 잘못된 평가와 이를 바탕으로 강요하는 병장의 말!

“너는 야간에는 통신 작업이 없어서 한가하잖아, 우리는 인원이 부족하니까 너는 야간 근무라도 나와와 돼! 원래 다들 그렇게 하는 거다.”

- 이렇게 바꾸어 봅시다!

“너는 오늘 야간에 작업이 없다는 걸 알고 있어, 우리는 인원이 부족하기 때문에 너도 도와야 된다고 생각해. 그러니까 오늘 야간 근무라도 서 주면 좋겠어.”

● 더 알아보까요?

‘비폭력 대화법’을 익혀봅시다

로젠버그의 ‘비폭력 대화법’은 자신을 솔직하게 표현하고 공감적인 자세로 상대방의 말을 들어주는 것으로 ‘관찰하기’, ‘느낌 표현하기’, ‘욕구 인식하기’, ‘부탁하기’의 4단계로 이루어집니다.

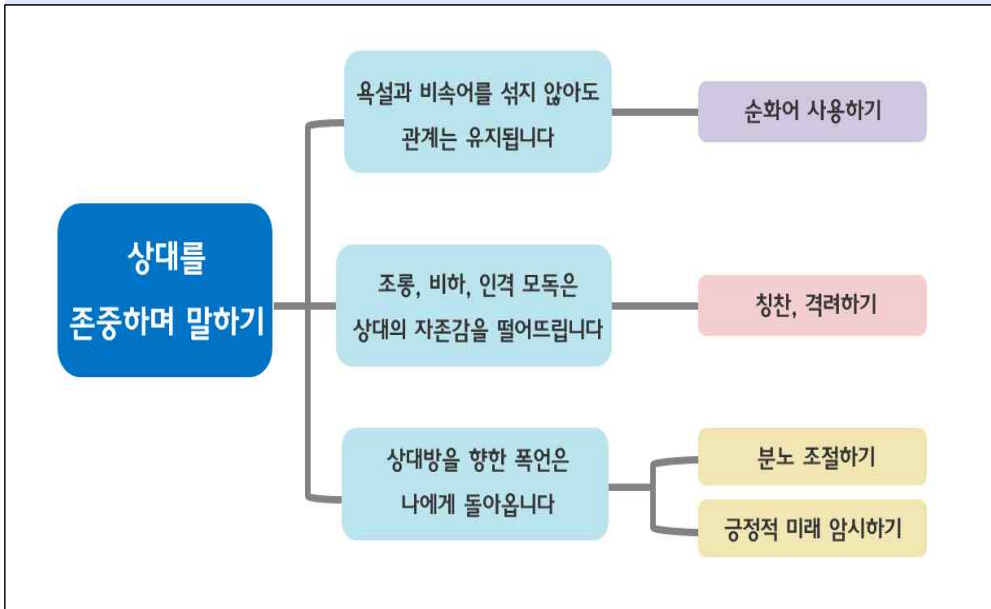
| | | | |
|-----|---------|---|---------------------------------------|
| 1단계 | 관찰하기 | 특정 상황에서 있는 그대로 실제로 무엇이 일어나고 있는가를 관찰하고 사실을 말합니다, 이때 자신한테 유익하든 그러지 않든 상대방의 말과 행동을 평가하지 않고 있는 그대로 관찰하여 말하는 것이 중요합니다, | 두 번이나 같은 실수를 했구나 (관찰) |
| 2단계 | 느낌 표현하기 | 어떤 말이나 행동에 대해 분노, 무서움, 기쁨, 즐거움, 짜증 등의 느낌을 솔직하게 표현하는 것입니다, 이 때 실제 자신의 느낌을 표현하는 말과 생각, 평가, 해석을 나타내는 말을 구별하는 것이 중요합니다, | 열심히 하는 것 같은데 잘 안 되니 나도 속이 상하네 (느낌) |

| | | | |
|-----|------------|---|---------------------------------------|
| 3단계 | 욕구 인식하기 | 자신이 포착한 느낌이 내면의 어떤 욕구와 연결되는지를 파악하는 것입니다. 자신의 내면의 욕구에서 비롯되는 느낌의 원인을 찾는 것이 중요합니다, | 얼른 익혀서 다음 훈련에서는 함께 멋지게 해내고 싶어 (욕구) |
| 4단계 | 부탁하기 | 자신의 삶을 더 풍요롭게 하기 위해서 다른 사람이 해 주기를 바라는 것을 표현하는 것입니다. 막연하고 추상적이거나 모호한 말을 피하고, 자신이 무엇을 싫어하는지보다 무엇을 원하는지를 말함으로서 긍정적인 행동을 부탁하는 것이 중요합니다, | 다시 설명할 테니 집중해서 잘 들으면 좋겠다 (부탁) |

<박재현 외(2015), 『바른·고운·쉬운 병영언어』, 국방부>

2-6 상대를 존중하며 말하기

단원 미리 보기



학습 목표

- ▶ 언어폭력의 피해와 그 심각성을 안다
- ▶ 직·간접적 언어폭력을 행하지 않고 대화할 수 있다
- ▶ 상대방을 존중하는 말하기를 실천한다

설정 취지

‘군인 복무 규율’과 ‘부대 관리 훈령’에는 어떠한 경우에도 폭언과 모욕 등 폭력적 언어 행위를 일체 금지한다고 되어 있다. 하지만 대부분의 병사들은 후임병 교육이나 권위 도전에 대한 대응을 이유로 또는 습관적으로 욕설과 비속어를 사용하고 조롱이나 모욕의 말을 사용하고 있다. 이 단원에서는 병영 생활에서 상대방의 인권을 침해하지 않고 서로 존중하며 신뢰를 쌓으며 말할 수 있도록 ‘상대를 배려하는 말하기’에 대해 알아보려고 한다.

2-6-1. 욕설과 비속어를 섞지 않아도 관계는 유지됩니다

● 무엇이 문제일까요?

박 상병: 야! 이 **미친놈**야! 수요일은 제일 바쁜 날이니까 휴가 쓰면 안된다고 지시했잖아! 그거 하나 못 **알아쳐먹고** 나 욕먹게 만들어!! 그리고 휴가증 올릴 때 누가 니 **꼴리는 대로** 바로 올리래! 먼저 확인부터 받으랬지! **새끼**야!

김 이병: 죄송합니다, 그날 가족 행사 있는 것만 생각하고...

박 상병: 야, **씨발** 그럼 미리 물어봐야지 군대가 장난이냐! 빨리 튀어가서 결재 취소하고, 선임이랑 상사님한테 물어보고 올려 **새끼**야. **미친놈**이 빠져 가지고!

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

군대는 일정한 지휘 계통이 있고 조직의 특성상 지켜야 할 일들이 있습니다, 또한 계급이 높을수록 위계질서를 유지하려는 의지가 강하지요. 후임병이 선임병의 말을 듣지 않고 일을 처리했다면 어떨까요? “야, **씨발** 그럼 미리 물어봐야지 군대가 장난이냐!”라고 선임병이 말하고 있습니다, 선임병은 자신의 권위에 후임병이 도전한다고 여기거나 위계질서가 무너진다는 생각에 욕설이나 비속어로 후임병을 제압하려고 한 것입니다, 올바른 의사소통인지 생각해 볼 문제입니다.

● 함께 해결해 볼까요?

군대는 위계 구조를 가진 공간입니다 게다가 복무 기간 동안 한 생활관에서 단체 생활을 하는 환경이므로 그 위계질서는 더욱 강합니다. 하지만 위계 서열을 유지하고 상대방이 내 말을 듣도록 하려면 꼭 욕설이나 비속어를 사용해야 할까요? 말을 듣지 않으니 어쩔 수 없다고요? 하지만 입장을 바꿔 생각해 봅시다. 욕설이나 비속어를 듣는 사람은 자기 자신을 스스로 비하하게 됩니다. 또한 말한 사람에 대해 부정적으로 생각하게 됩니다. 듣는 사람만 부정적 영향을 받을까요? 욕설과 비속어로 말하는 자신 또한 부정적 영향을 받습니다. 욕설과 비속어는 자신의 품위를 스스로 떨어뜨리는 행동이기 때문입니다.

- 욕설과 비속어 표현을 사용한 박 상병의 말! 이렇게 바꾸어 봅시다.

“가족 행사가 중요한 건 알지만 일에는 규칙이란 게 있어 미리 물어봤어야지, 다음 부터는 꼭 그러길 바란다.”

더 알아볼까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항 1] 군대 언어폭력에 대해 어떻게 생각하십니까?

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1) | 군대 언어폭력으로 인한 문제가 심각하다. | 6 명 2.99 % | 31 명 15.42 % | 75 명 37.31 % | 70 명 34.83 % | 19 명 9.45 % |
| 2) | 군대 언어폭력은 개선되어야 한다. | 1 명 0.50 % | 15 명 7.46 % | 52 명 25.87 % | 93 명 46.27 % | 40 명 19.90 % |

[문항 1]은 군대 내 언어폭력에 대한 인식을 묻는 질문이다. 군대 언어폭력으로 인한 문제가 심각하다는 질문 1)에 대해서, ‘전혀 그렇지 않다’고 생각하는 응답이 2.99%, ‘그렇지 않다’는 응답이 15.42%로 나타났다. ‘보통이다’라고 생각한다는 응답이 37.31%로 가장 높았다. 그리고 ‘그렇다’고 생각한다는 응답이 34.83%로 다음을 이었다. ‘매우 그렇다’고 생각하는 응답은 9.45%로 나타났다.

2)는 군대 언어폭력이 개선되어야 한다는 것에 대한 인식을 묻기 위한 질문인데, ‘그렇다’는 응답이 46.27%, 매우 그렇다는 응답이 19.90%로 군대 언어폭력이 개선되어야 한다고 생각하는 의견이 절반을 넘는 것을 알 수 있다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

욕설과 비속어, 그 뜻을 알고도 계속 사용할 건가요?

자주 사용하는 욕설의 어원

| | |
|-------|---|
| 씨발(팔) | ‘씹할’이 변형된 것으로 ‘씹하다’는 ‘성교(性交)하다’를 속되게 이르는 말입니다. 이 욕 앞에 ‘니미’나 ‘니기미’라는 말을 붙이는 경우가 있는 |
|-------|---|

| | |
|------------|---|
| | 데, 이때 ‘니미’나 ‘니기미’는 ‘너의 어머니’를 줄인 말로, 다른 욕보다 더욱 심한 치욕적인 모멸감을 줄 수 있습니다. |
| 좇갈네 좇갈이 | 어떤 상황이나 모양이 ‘좇’, 즉 ‘남자 어른의 성기’와 같다는 말입니다. 좋지 않은 상황이나 모양을 가리키는 욕으로 잘 풀리지 않는 일에 대한 화나 분노의 감정을 드러내는 욕설입니다. |
| 존나 | ‘존나’는 ‘좇나’에서 변형된 단어로, ‘좇’은 남성의 성기를 뜻하는데 ‘좇나’는 ‘성기가 튀어나올 정도로’라는 의미의 성적인 욕설입니다. ‘아주, 매우’의 동의어가 되어버린 단어입니다. |
| 개새끼 | ‘개새끼’는 개의 자식이라는 뜻으로 상대방은 물론 그의 부모까지 욕되게 하는 말입니다. |
| 찐따 | 원래의 뜻은 ‘다리에 장애가 있어 온전치 못한 사람’이라는 의미입니다. 6·25 이후 지뢰를 밟고 다리가 잘린 사람이 많았는데 멍청하게 지뢰나 밟았다는 의미로 찐따라는 말을 쓰기 시작했습니다. |
| 병신 | 정상인과 다른 외모, 말, 행동을 업신여겨 하는 말입니다. ‘병신’이라는 욕설은 상대가 처해있는 상태를 비하해 의지를 무력화시키기 위해서 사용하며, 이를 통해 자시의 우월감을 나타내기도 합니다. |
| 지랄하네 | ‘지랄’은 ‘뇌전증’을 뜻하는 말입니다. 멀쩡하던 사람이 느닷없이 부르르 몸을 떨며 게거품을 내면서 의식을 잃는 게 지랄병의 일반 증상입니다. 상대의 하는 짓이 마음에 들지 않을 때 이 병에 빗대어 그렇게 표현합니다. |

2-6-2 조롱, 비하, 인격 모독은 상대의 자존감을 떨어뜨립니다

● 무엇이 문제일까요?

[사례 1]

병영 식당에서 밥을 먹고 있는데 갑자기 상병이 이병에게 “**고개 돌려, 새끼야. 니 얼굴 보면 토 쏠려서 밥을 못 먹어. 돼지같이 생겨서.**”이라고 **외모 비하**를 했다.

[사례 2]

이병이 암구호를 더듬거리자 소대장이 “**저 놈은 저능아 아냐? 뇌도 없는 새끼.**”라고 말하였다.

[사례 3]

이병의 아버지가 대령인 것을 알고, 상병이 “**아빠 뺨으로 편한 데 왔네, 아버지 군 인인데 아들은 폐급이네, 넌 앞으로 죽었어.**”라고 말하였다.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

‘사례 1’의 경우 외모를 비하하며 인격을 모독한 상황입니다 그 말을 들은 이병의 심정은 어땠을까요? ‘사례 2’는 단지 암구호를 더듬거렸을 뿐인데 ‘**저능아**’라며 상대를 무시하고 비하하고 있습니다. ‘사례 3’은 가족을 들먹이며 무시하고 있습니다. 여러분이 이런 말을 듣는다면 어떨까요? 이런 식으로 **조롱하고 비하하고 인격을 모독**한 적은 없나요?

● 함께 해결해 볼까요?

별생각 없이 상대에게 한 말이 상대방을 공격하고 자존감에 상처를 주는 경우가 많습니다. 자존감은 자기 자신을 높이고 존귀하게 생각하는 태도입니다. 자존감이 높을수록 자신의 능력을 긍정적으로 발전시킬 가능성이 높지요. 하지만 상대방의 능력을 비하하거나 외모나 집안 등을 가지고 조롱하는 등 인격을 모독한다면 듣는 사람의 자존감은 땅에 떨어지게 되지 않을까요? 상대를 비하하고 조롱하면 우월해지는 느낌을 갖게 되나요? 상대가 ‘난 쓰레기야, 난 필요 없는 놈이야, 내가 그렇지 뭐.’라는 생각을 갖기를 바라는 것은 아니겠지요? 지금부터라도 칭찬과 격려 중심의 말하기를 해 봅시다.

- 상대방을 비하하고 조롱하는 말! 이렇게 바꾸어 봅시다.

“처음부터 잘할 수는 없지, 차근차근해 봐. 열심히 하면 결국 잘 될 거야.”

더 알아볼까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항1] 군 생활 중 언어폭력을 경험하거나 목격한 적이 있다면 그 내용은 무엇이었습니까?

| | 세부질문 | 전혀 없다 | 거의 없다 | 보통이다 | 자주 있다 | 매우 자주 있다 |
|----|----------------------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1) | 성과 계급, 직책을 부르는 대신 비하된 호칭을 사용함 | 29 명 14.43 % | 40 명 19.90 % | 71 명 35.32 % | 53 명 26.37 % | 8 명 3.98 % |
| 2) | 신체적, 정신적 결함을 빗대어 모욕함 | 47 명 23.38 % | 43 명 21.39 % | 62 명 30.85 % | 44 명 21.89 % | 5 명 2.49 % |
| 3) | 학력, 출신 지역을 비방하고 모욕함 | 73 명 36.32 % | 59 명 29.35 % | 45 명 22.39 % | 21 명 10.45 % | 3 명 1.49 % |
| 4) | 가족 관련 사항을 비방하고 모욕함 | 107 명 53.23 % | 60 명 29.85 % | 27 명 13.43 % | 6 명 2.99 % | 1 명 0.50 % |
| 5) | 능력을 비방하고 모욕함 | 19 명 9.45 % | 14 명 6.97 % | 61 명 30.35 % | 77 명 38.31 % | 30 명 14.93 % |
| 6) | 불특정 다수 또는 다수가 듣는 가운데 모욕함 | 24 명 11.94 % | 31 명 15.42 % | 67 명 33.33 % | 62 명 30.85 % | 17 명 8.46 % |

[문항 1]은 군 내 언어폭력의 내용을 묻는 질문이다.

1)은 언어폭력 중 비하 호칭이 사용되었는지를 묻는 질문인데, 비하 호칭이 사용된 적이 ‘전혀 없다’는 응답은 14.43%, ‘거의 없다’는 응답은 19.90%로 나타났다. ‘보통이다’는 응답이 35.32%로 가장 많았고, ‘자주 있다’는 응답이 26.37%로 그 뒤를 이었다. ‘매우 자주 있다’는 응답은 3.98%로 나타났다.

2)는 언어폭력 중 신체적, 정신적 결함을 빗댄 모욕이 사용되었는지 묻는 질문이다. 신체적, 정신적 결함을 빗댄 모욕이 사용된 적이 ‘전혀 없다’는 응답은 23.38%, ‘거의 없다’는 응답은 21.39%로 나타났다. ‘보통이다’는 응답은 39.85%로 가장 많았다. ‘자주 있다’는 응답은 21.89%, ‘매우 자주 있다’는 2.49%로 나타났다.

3)은 언어폭력 중 학력, 출신 지역 모욕이 사용되었는지 묻는 질문이다. 학력, 출신

신 지역 모욕이 사용된 적이 ‘전혀 없다’는 응답이 36.32%로 가장 많았고, ‘거의 없다’는 응답이 29.35%로 두 번째로 많았다. ‘보통이다’는 응답이 22.39%로 나타나 ‘전혀 없다’와 ‘거의 없다’, 그리고 ‘보통이다’가 답변의 대부분을 차지했다.

4)은 언어폭력 중 가족 관련 모욕이 사용되었는지 묻는 질문이다. 가족 관련 모욕이 사용된 적이 ‘전혀 없다’는 응답이 53.23%로 가장 많았고, ‘거의 없다’는 응답이 29.85%로 그 다음으로 많아 답변의 과반수 이상을 차지하였다.

5)은 언어폭력 중 능력 비방이 사용되었는지 묻는 질문이다. 능력 비방이 사용된 적이 ‘전혀 없다’는 응답이 9.45%로 나타났고 ‘거의 없다’는 응답이 6.97%로 가장 적었다. ‘보통이다’는 응답이 30.35%로 두 번째로 많았고, ‘자주 있다’는 응답이 38.31%로 가장 많았다. 이는 다른 질문에서 가장 높게 응답된 사항이 ‘보통이다’였다는 결과와 차이가 있음을 알 수 있다. ‘매우 자주 있다’는 응답은 14.93%로 나타났다.

6)은 언어폭력의 상황에서 불특정 다수 또는 다수가 듣는 가운데 모욕을 당한 것을 경험하거나 본 적이 있는지 묻는 질문이다. 불특정 다수 또는 다수가 듣는 가운데 모욕당하는 것을 본 적이 있거나 겪을 적이 ‘전혀 없다’는 응답이 11.94%, ‘거의 없다’는 응답이 15.42%로 나타났다. ‘보통이다’는 응답이 33.33%로 가장 많았고, ‘자주 있다’는 응답이 30.85%로 두 번째로 많았다. ‘매우 자주 있다’는 응답은 8.46%로 가장 적었다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

군대 언어폭력 “구타보다 더 아파요”

“차라리 맞는 게 낫다. 예전에는 구타 등의 폭력이 심했다면 몇 년 전부터는 언어적으로 후임을 많이 괴롭힌다. 정신적인 고통이 더 스트레스다.”

지난 2009년 12월에 제대한 박 모(25) 씨의 말이다. 육군 법무실의 ‘군 내 언어폭력 이대로 좋은가’라는 자료에 따르면 최근 5년간 육군 내 자살사건 중 언어폭력이 직접적인 요인이었던 경우가 27%에 달했다.

지난달 30일 개인화기인 K-2 소총을 발사해 스스로 목숨을 끊은 육군 7사단 소속 최 모(24) 이병 또한 물리적 폭력과 함께 잦은 지적 등 언어적 폭력을 당했던 것으로 알려졌다.

언어적 폭력은 육체적 폭력보다 심각할 수 있다는 게 전문가들의 의견이다. 군 입대자들이 자유분방한 삶을 살다가 입대한 순간부터 주위환경과 생활방식을 바꿔야

하는 낮은 삶에 부딪히는 가운데 언어폭력은 인격모독과 자존심 훼손 등의 요인이 되기 때문이다.

김혜숙(아주대학교 심리학과) 교수는 “욕설, 모욕적인 말을 들었을 때 심리적으로 고통 받게 되고 이런 것들이 지속되다 보면 ‘나는 쓸모없는 사람이야’라는 생각에까지 이르러 급기야 자살을 선택하기도 한다.”며 “구타 등 신체적 폭력은 가정 등에서도 줄어들고 있지만 말로 인한 정서적 폭력은 계속해서 늘어나고 있다.”고 우려했다.

또한 사이버대학교 군경상담학과 이정원 학과장도 “군에서 언어폭력의 유형으로는 비아냥거리거나 무시하는 경우가 많다.”면서 “군의 특성상 사람을 배려하는 것보다 일과 조직의 목표가 중심이 될 수밖에 없고 분명한 상하조직 관계로 긴장감 속에 있기 때문에 언어폭력은 더 심각하다”고 말했다.

이 학과장은 “전우애를 내세울 수도 있겠지만 평소에는 훈련위주로 돌아가다 보니 그것도 쉽지 않다”면서 “최근 군에서도 언어순화를 중요하게 인식하고 일부 부대에서는 소통과 배려의 리더십을 강조하기도 하는데 이것이 군 문화로 확산되는 게 중요하다.”고 조언했다.

<뉴스천지, 2011. 6. 14.>

아침을 열며-물도 변화시키는 말의 힘

얼마 전 어느 인터넷 취업사이트에서 직장인 621명을 대상으로 직장 내 언어폭력 실태를 설문 조사한 결과 응답자 76.8%가 직장 상사로부터 언어폭력을 당한 경험이 있다고 밝혔습니다. 반대로 응답자 65.9%가 직장 내 부하·동료들에게 언어폭력을 해본 경험이 있다고 시인했습니다.

이 조사에 따르면 직장 상사에게 당한 언어폭력 중 가장 흔한 유형은 업무와 전혀 무관한 인격모독과 상대방을 비하하는 내용이 23.3%로 가장 많았고, 비꼬거나 조롱하는 말이 12.3%로 그 뒤를 이었습니다. 국어사전에 따르면 ‘남의 인격을 무시하는 모욕적인 말, 또는 남을 저주하는 말’을 ‘욕설’로 정의하고 있습니다.

그러나 언어폭력을 일삼는 사람들 중 대부분은 과격한 표현이나 상스럽고 저급한 단어가 포함되어야만 욕설이나 폭력이라고 생각하는 데 더 큰 문제가 있습니다. 이렇듯 대부분의 언어폭력 가해자들은 자신의 말이 언어폭력인지 인식하지 못하고 습관적으로 반복하는 것입니다.

최근에는 가정·학교·회사·인터넷 등 장소·공간을 가리지 않고 언어폭력이 난무하고

있고 어떤 사람은 그것을 견디다 못해 자신의 삶을 포기하는 사람들도 있을 정도입니다. 접시에 담아 놓은 물에 “죽을 놈!”이라고 외친 후 물의 입자를 관찰해보면 모양이 심각하게 일그러지지만 “사랑해!”라고 말하면 물 입자가 육각수 모양을 그리면서 안정된 모습으로 변한다고 합니다.

이처럼 사람뿐만 아니라 물의 상태까지도 변화시킬 정도로 말의 힘은 큼니다. 어느 통계학자에 따르면 사람은 하루 평균 약 3만 마디의 말을 하며 살아간다고 합니다. 과연 우리가 하루 동안 내뱉는 3만 마디의 말 중 사랑과 배려, 정직과 진실이 담긴 말은 얼마나 될까요?

옛말에 ‘말 한 마디로 천냥 빚을 갚는다’는 속담이 있습니다. 또 아프리카 속담 중 ‘말로 받은 상처는 칼로 받은 상처보다 깊다’는 말도 있습니다. 이처럼 좋은 말은 밀천이 필요 없는 자원이 될 수 있지만 순간의 말 실수는 상대방에게 비수가 돼 돌이킬 수 없는 상처를 줄 수 있습니다.

특히 군대에서 자신의 말 한마디가 동료·부하들의 사기와 전투력에 미치는 영향은 매우 크다는 사실을 명심하고 평소 주위 사람들을 존중하고 위할 수 있는 따뜻한 말, 우리의 삶을 풍요롭고 즐겁게 만드는 좋은 말을 건넬 줄 아는 사람이 되기 위해 노력해야겠습니다.

<국방일보, 2007. 6. 15.>

2-6-3. 상대방을 향한 폭언은 나에게 돌아옵니다

● 무엇이 문제일까요?

(경계 근무 중)

한 병장: 나 잘 테니까 간부 오면 빨리 깨워라.

이 일병: 알겠습니다.(하지만 다른 쪽에서 간부가 와서 한 병장이 간부에게 지적을 당함.)

한 병장: 야, 그거 하나 못 보냐? 너 때문에 휴가 짧리게 생겼잖아.

이 일병: 죄송합니다.

한 병장: **너 이제 군대 생활 망하는 것만 남았어. 내가 너 하나쯤 망하게 할 수는 있어. 알겠냐?**

이 일병: 죄송합니다.

한 병장: **됐어, 이 새끼야. 넌 앞으로 하루하루 지옥으로 만들어 줄게.**

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

한 병장이 화가 많이 나 있습니다. 그리고 이 일병에게 폭언을 퍼붓습니다. 혹시 여러분도 “**너 망하게 해 줄게, 죽여 버릴 거야, 나가서 보자, 니 인생 좇됐어.**”와 같은 말을 많이 하고 있지 않습니까? 이런 말들은 인지하든 인지하지 못하든 상대방의 미래에 대해 저주를 퍼붓는 말들입니다. ‘그런 의미는 아니었다, 말뿐인데 뭐 어 떠냐.’라고 생각할 수 있겠지만 듣는 사람 입장에서 생각해 봅시다.

● 함께 해결해 볼까요?

‘말이 씨가 된다.’라는 말은 늘 말하는 것이 진짜 사실이 될 수도 있다는 우리 조상들의 지혜가 담긴 속담입니다. 나의 말을 듣는 상대방에게 “**너 망하게 해 줄게, 죽여 버릴 거야, 나가서 보자, 니 인생 좇됐어.**”라는 부정적 미래를 계속 암시하고 싶은 사람은 없을 것입니다. 분노가 치밀어 올라서 부정적이고 공격적인 말을 하는 것일 뿐이죠. 상대를 저주하는 말을 하기 전에 자신의 분노를 조절해 보도록 합시다. **‘침착하자, 화를 내는 것은 도움이 안 돼, 바보처럼 욕하지 말고 잠시 이 상황을**

피하자, 나는 견딜 수 있고 대처할 수 있다' 등의 생각으로 분노를 참아 보는 건 상대방에게도, 나의 인생에도 현명한 방법이 될 것입니다.

● 더 알아볼까요?

분노를 조절하며 공격적인 표현을 피해 봅시다

| | | | |
|-----|--------------|--|-------------------------------------|
| 방법1 | 침착한 사고 | 몸을 부드럽게 풀면서 그 상황에 대응하기 위해 노력합니다. | 침착하자, 화를 내는 것은 도움이 안 돼. |
| 방법2 | 문제 해결을 위한 사고 | 그 문제를 해결하기 위해 어떻게 하면 좋을지 해결 방안을 구체적으로 생각합니다. | 세상이 끝장나든 것도 아니다 이 건 해결해야 할 문제일 뿐이야. |
| 방법3 | 상황에서 벗어나기 | 일이 더 커지고 악화되기 전에 화가 나는 상황에서 피하려고 노력합니다. | 바보처럼 욱하지 말고 잠시 이 상황을 피하자. |
| 방법4 | 자신 있는 사고 | 분노를 유발하는 상황에서 나는 분노를 조절할 수 있는 능력이 있다고 생각합니다. | 나는 견딜 수 있고 대처할 수 있다. |
| 방법5 | 전체적인 맥락파악하기 | 그 상황을 서둘러 판단하기보다 전체적인 맥락 속에서 균형 잡힌 시각으로 사건을 보면 상대를 덜 부정적인 시각으로 보게 됩니다. | 반드시 나쁘지만은 않아. |

<박재현 외(2015), 『바른·고운·쉬운 병영언어』, 국방부>

"얼른 자살해라"...목숨 끊은 도움 병사의 '병영노트'

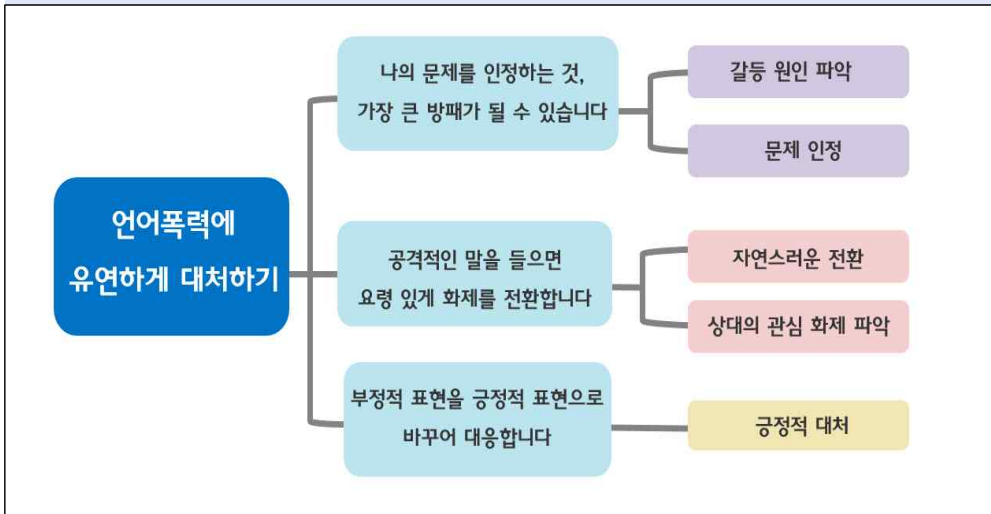


강원도 한 포병부대에서 PX병으로 근무하던 이 모 일병, 입대 8개월 만인 지난 4월 24일, 부대 화장실에서 목을 매 숨진 채 싸늘한 주검으로 발견됐습니다. 유서는 발견되지 않았습니다. 그런데 빼곡하게 적힌 이 일병 노트엔 선임병들의 가혹 행위 정황과 함께 자살에 이르기까지의 복잡한 심경이 그대로 묻어났습니다. 선임병들이 이 일병의 뺨을 때린 후 그냥 실수라고 돌려대는가 하면 군대만큼 자살하기 좋은 곳이 어디 있냐며 얼른 자살하라고 종용했다는 내용까지 적혀 있습니다.

<JTBC, 2015. 5. 12.>

2-7. 언어폭력에 유연하게 대처하기 (언어적 자기 방어)

단원 미리 보기



학습 목표

- ▶ 갈등의 원인이 자신의 실수임을 알고 인정한다.
- ▶ 갈등 상황 속에서 요령 있게 화제를 전환하여 말한다.
- ▶ 상대의 부정적인 표현에 긍정적 표현으로 반응한다.

설정 취지

갈등 상황의 요소에는 문제 상황과 가해자, 그리고 피해자가 있다. 하지만 그동안의 언어생활 교육은 가해자 중심으로 이루어져 왔다. 물론 언어폭력을 가하는 가해자를 우선하여 교육하는 것은 무엇보다 중요하지만, 반대로 언어폭력을 당하는 피해자가 자신이 처한 갈등 상황에 유연하게 대처하는 방법을 가르침으로써 갈등 상황을 벗어날 수 있도록 교육하는 것 또한 매우 중요하다. 이 단원에서는 병영 생활에서 처하는 갈등 상황에서 최대한 벗어나고, 가해자의 공격에 유연하게 대처할 수 있도록 ‘언어폭력에 유연하게 대처하기’에 대해 학습해 보자.

2-7-1. 나의 문제를 인정하는 것 가장 큰 방패가 될 수 있습니다

● 무엇이 문제일까요?

박 병장 : 김 일병, 너 점심 먹고 올 때 우체국에서 우편물 받아오고, 군장점에서 견적서 떼 오는 거 잊지 마!

김 일병 : 예, 알겠습니다.

(점심시간이 끝난 후)

박 병장 : 김 일병, 우체국이랑 군장점 다녀왔어?

김 일병 : 아..., 깜빡했습니다.

박 병장 : 뭐, 새끼야? 내가 아까 잊지 말고 다녀오라 했잖아!

[대화1]

김 일병 : 아...근데 점심 먹고 애들이 P.X 가자고 하는 바람에...생각을 못했습니다.

박 병장 : 그래서 지금 잘했다는 거야? 이 새끼가 정신을 못 차리네. 이따 일과 끝나자마자 찾아 와.

[대화2]

김 일병 : 죄송합니다. 잘 기억했어야 했는데 지금이라도 빨리 다녀오겠습니다.

박 병장 : 빨리 갔다 와! 앞으로 조심해라!

김 일병 : 예, 앞으로 유의하겠습니다.

● 함께 해결해 볼까요?

[대화1]에서 박 병장이 화가 난 이유는 무엇일까요? 단순히 김 일병이 시킨 일을 하지 않아서 일까요? 박 병장은 김 일병의 핑계 대는 모습에 화가 났던 것입니다. 갈등이 발생하였을 때 그 상황을 피하려고만 하거나 핑계를 대는 것은 오히려 분위기를 더욱 안 좋게 만들 수 있습니다. 더 큰 갈등을 피하고자 한 행동이 도리어 상대방의 감정을 상하게 할 수 있습니다. 이는 상대방과의 관계를 더욱 악화시키기만 할 뿐 갈등을 해결해 주지 못합니다. 그렇다면 이런 상황에서는 어떻게 해야 할까요? 이런 경우에는 피하려고만 하지 말고 갈등의 원인이 무엇인지 스스로 찾아보는

것이 좋습니다. ‘왜 나에게 화를 내는 것일까?’ 객관적인 시각으로 바라보고, 그 원인이 스스로에게 있다는 것을 알게 되었을 때에는 솔직하게 자신의 문제를 인정하면 됩니다. 만약 김 일병이 [대화2]에서처럼 **“죄송합니다.”**라며 자신의 문제를 인정하고, **“앞으로 유의하겠습니다.”**처럼 앞으로 자신의 문제점을 개선하도록 노력하겠다는 의지를 내비치는 등 긍정적인 반응을 보이면 상대방도 마음이 풀리고 갈등이 해결되지 않았을까요?

● 더 알아볼까요?

잘못을 인정하는 방법, 3A!

화난 사람들은 대개 나름의 논리적인 이유를 갖고 있습니다. 그럴 때는 뭐가 잘못되었는지 구구절절 확인하기보다 그 말을 인정하고 어떻게 해결해야 할 것인지를 말하는 편이 훨씬 효과적입니다. 설명은 입씨름을 연장시키는 반면, 동의와 인정은 입씨름을 막아줍니다. 즉, 불평에 대해 설명으로 대응하는 것은 백해무익하다는 것이죠. 여기서 필요한 것이 3A 방식입니다.

| | |
|---------------------|------------------------------|
| 동의하기 (Agree) | “병장님 말씀이 맞습니다. 제가 실수했습니다.” |
| 사과하기 (Apologize) | “죄송합니다, 앞으로 이런 실수 하지 않겠습니다.” |
| 행동하기 (Act) | “지금이라도 우체국과 군장점에 들렀다 오겠습니다.” |

잘못을 지적하는 당신, 자신의 잘못은 인정하시나요?

여러분께서는 상급자에게 잘못된 것을 지적받았을 때 ‘자신은 잘못을 인정하지도 않으면서, 맨날 나한테는 잘못을 인정하라 하시네…….’라는 생각을 해보신 적 있지 않으신가요?

이처럼 자신의 잘못을 인정하지 않는 사람이 타인의 잘못을 지적할 경우에는 오히려 반감을 살 수가 있습니다. 자기 잘못을 인정하는 사람이 타인의 잘못을 지적할 수 있습니다.

<에드윈 L. 바티스텔라(2016), 『공개 사과의 기술』, 문예출판사>

2-7-2. 공격적인 말을 들으면 요령 있게 화제를 전환합니다

● 무엇이 문제일까요?

(부대 내 축구 시합이 끝난 상황)

김 병장: 야 이 새끼야! 너 때문에 졌잖아! 그때 니가 뛰어서 공 막으면 우리가 졌겠냐? 그렇게 살찌니까 둔해서 못 뛰는 거 아니야? 내가 그니까 평소엔 너 살 빼라 했냐 안 했냐? 진짜 이 자식은 제대로 하는 게 없네.

[반응1]

박 상병: (시무룩한 표정으로) 네, 죄송합니다.

[반응2]

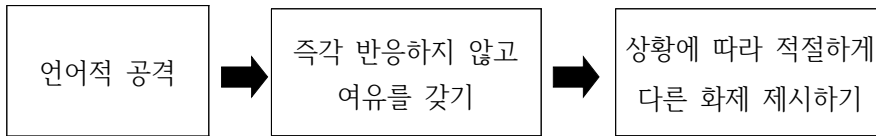
박 상병: 죄송합니다. 아, 안 그래도 제가 다이어트하려고 하는데 어떻게 운동해야 할지 막막합니다. 김 병장님은 헬스장에서 운동 많이 하시던데 조금만 알려 주실 수 있으십니까?

● 함께 해결해 볼까요?

김 병장은 박 상병 때문에 축구 시합에서 졌다고 생각하여 박 상병을 인신공격하며 분노를 표출하고 있습니다. 이렇게 언어적 공격을 받은 상황에서 시무룩하게 상처받은 표정을 드러내는 등의 부정적인 반응을 보이면 어떻게 될까요? 부정적인 반응을 보일 경우에는 적대적인 분위기가 고조되며 대화에 참여하는 모든 사람이 상처를 입을 수 있습니다. 위의 사례와 같이 언어적 공격을 받았을 때 상황에 따라 적절하게 다른 화제를 제시한다면, 갈등 상황을 유연하게 대처하고 자연스럽게 대화를 이어갈 수 있습니다. 화제를 전환할 때, 뜬금없는 화제를 갑자기 제시하기보다는 상대방이 자신의 말이 무시당했다는 느낌이 들지 않게 기존의 대화와 자연스럽게 이어지는 화제를 선택하는 것이 좋습니다. 또한 상대방이 관심 있어 하는 화제로 전환하는 것이 효과적입니다. 상대방의 고조된 감정을 누그러뜨리고 관심을 가질만한 화제도 고려하여 지혜롭게 대응해 봅시다.

더 알아보까요?

'요령 있게 반응하기'



▶ 즉각 반응하지 않고 여유를 갖기

‘anger(분노)에 한글자만 더하면 danger(위험)이 된다’

위험을 불러일으키는 분노를 변화시킬 수 있는 힘, 잠깐 동안의 생각에서 나올 수 있습니다. 버럭 화를 내기 전에 잠깐 여유를 갖고 다음과 같은 사항을 점검해 봅시다.

- ☒ 사소한 일인가?
- ☒ 나를 화나게 하는 일이 지속적인 일인가?
- ☒ 이 일의 전후 상황은 어떻게 되는가?
- ☒ 상대방의 말은 의도적인가, 무의식적인가?
- ☒ 변화 가능성이 있는가?
- ☒ ‘분노’라는 단기적 승리가 장기적 손실을 불러오지는 않을까?

▶ 상황에 따라 적절하게 다른 화제 제시하기

- ☒ 기존의 대화에서 연상이 가능한 화제를 선택하기
- ☒ 상대방이 관심 있어 하는 화제를 선택하기

<샘흔(2013), 『적을 만들지 않는 대화법』, 갈매나무>

다음과 같은 상황에서는 내가 김 일병이라면 어떻게 화제를 전환할 수 있을까요?

이 상병: 어휴, 아직도 이딴 후진 PMP 들고 다니냐? 인강이나 뭐 영상이 재생되기는 해? 그냥 벽돌로 써. 안 그래도 저기 생활관에 구멍 뚫린 데 있잖아. 거기 끼워 넣으면 되겠네.

김 일병: 그렇지 않아도 제가 바꾸려고 하는데, 이 상병님이 잘 아시는 것 같습니다. 혹시 좋은 것으로 추천해 주실 수 있으십니까?

2-7-3. 부정적 표현을 긍정적 표현으로 바꾸어 대응합니다

● 무엇이 문제일까요?

이 상병: 정 일병, 저기 관물대 위에 있는 박스 좀 내려 줘라.

정 일병: 이 상병님, 죄송합니다. 제 키가 작아서 손이 닿지 않습니다.

이 상병: 야, 이 땅딸이 새끼야. 키가 그렇게 작아서 할 수 있는 일이 뭐냐? 그 키로 군 생활 할 수는 있겠냐?

[대화1]

정 일병: **제가 키 작은 거에 보태 준 거 있으십니까? 저한테 왜 그러십니까?**

[대화2]

정 일병: **이 상병님, 제가 이렇게 위에 있는 물건은 잘 못 옮기지만 아래 있는 물건들은 누구보다 빨리 옮길 수 있습니다. 남들보다 바닥이랑 가까워서 조금만 구부려도 됩니다. 다음에 바닥에 있는 것 옮길 때는 언제든지 불러 주십시오.**

● 함께 해결해 볼까요?

부정적인 표현을 들었을 때 어떻게 반응하는 것이 유연하게 대처하는 것일까요? 이 상병의 부정적 표현에 정 일병의 마음은 어땠을까요? [대화1]과 [대화2]에서 정 일병의 모습은 어떻게 다른가요? 위의 대화에서 정 일병이 울컥하는 마음이 앞섰다면 [대화2]와 같이 유연하게 대처할 수 있었을까요? 언어적 공격을 받은 상황에 유연하게 대처하기 위해서는 부정적인 표현을 최대한 긍정적으로 바꾸어 표현하는 것이 좋습니다. **‘왜 나한테 이렇게 까칠하게 말하고 까다롭게 굴지?’ ‘내가 왜 이런 취급을 받아야 하지?’**라고 생각하기보다는 **‘이 상황을 어떻게 하면 긍정적으로 바꿀 수 있을까?’**를 고민해 봅시다. 상대의 태도가 마음에 들지 않는다면 선택은 두 가지입니다. 생각 없이 반응해 불편한 마음을 곧이곧대로 전달할 수도 있고, 아니면 상대방의 말을 긍정적으로 바꾸어 표현하여 평화로운 분위기를 만들 수 있습니다. 여러분은 어떤 선택을 하시겠습니까?

더 알아보을까요?

‘긍정적인 기를 내보내기로 결정하라’

적수를 만날 때마다 당신이 기의 갈림길에 서있다고 그림을 그려보라. 당신은 내리막길과 오르막길 중 하나를 선택할 수 있다. 물론 생각할 시간은 기껏해야 몇 초에 불과하다.

울컥 하는 마음에 순간적으로 반응해 부정적인 말을 몇 마디 내뱉었다면 이미 내리막길에 말을 내디딘 셈이다. 이 길은 한번 들어서면 가속도가 붙는다. 그래서 선택하기가 더 쉬울지도 모른다. 경사가 워낙 심하기 때문에 부정적인 기는 걷잡을 수 없이 점점 커지고, 결국 영혼은 어둠에 빠지고 만다.

반면 벌어진 상황에 대해 관대한 몇 마디를 중얼거릴 수 있다면 긍정적인 길이 열린다. 긍정적인 기가 당신을 위쪽으로 끌어올린다. 오르막길은 힘이 들지만 꼭대기에 오르면 멋진 풍경이 펼쳐져 이내 고생을 잊게 만든다.

이상적으로는 평화를 지향하는 당신의 노력이 결국 당신을 대하는 다른 사람들의 태도를 친절하게 만들 것이다. 로마의 정치가 키케로(Cicero)는 이를 두고 ‘끝없는 친절이 악의를 이긴다’고 하였다.

물론 현실적으로 보면 늘 이렇게 되지는 않는다. 그러나 그 노력이 상대에게 비록 긍정적인 효과를 미치지 못했다 해도, 당신 자신에게 긍정적인 것만은 확실하다.

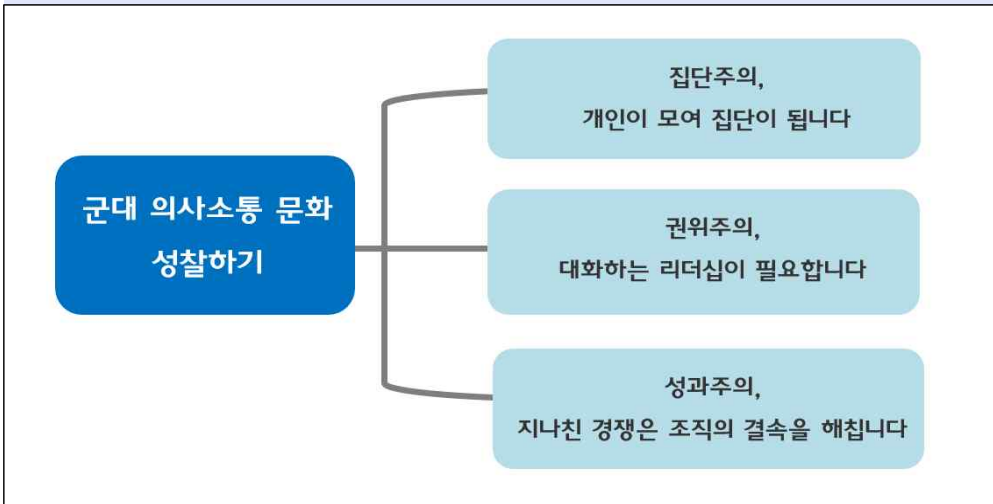
소설가 커트 보네거트(Kurt Vonnegut)는 ‘우리 생각이 인간적인만큼 우리는 건강하다.’라고 했다. 당신은 적대적이기보다 인간적이기를 선택함으로써 상황에 이리저리 휘둘리지 않는 안정적인 상태에 도달할 수 있다. 마음이나 영혼이 동요하지 않는 고요한 곳에 이르는 것이다.

긍정적인 기를 내보내기로 선택했다면 당신의 마음이나 영혼은 흔들리지 않는다. 어디 있든, 누구와 있든, 어떤 일이 일어나는 마음의 평화가 유지될 것이다.

<샘혼(2013), 『적을 만들지 않는 대화법』, 갈매나무>

2-8. 군대 의사소통 문화 성찰하기

단원 미리 보기



| | |
|-------------------------|--|
| <p>학습 목표</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 군대 문화 중 집단주의의 폐해를 알고 개인을 배려할 수 있다. ▶ 군대의 권위주의 문화가 소통에 장애 요소임을 안다. ▶ 군대에서 성과 위주의 태도는 과도한 경쟁을 부추겨 집단의 결속을 해칠 수 있음을 안다. |
| <p>설정 취지</p> | <p>군대라는 담화 공동체는 언어 표현 차원뿐만 아니라 가치 체계 차원에서도 뚜렷한 특징을 보인다. 따라서 군대 의사소통의 양상을 알기 위해서는 언어 표현 차원뿐만 아니라 그 저변에 깔려 있는 ‘집단주의’, ‘권위주의’, ‘성과주의’ 등 군사 문화에 대한 이해 역시 필요하다. 결국 군 내 올바른 의사소통 문화를 정착시켜 나가기 위해서 병사 개인은 이와 같은 군대 의사소통 문화의 특징을 알고 그에 따른 의사소통 방식의 폐해를 이해함으로써 병영 생활에서의 자신의 언어활동을 지속적으로 성찰할 수 있어야 한다.</p> |

2-8-1. 집단주의, 개인이 모여 집단이 됩니다

● 무엇이 문제일까요?

후임병: ○○님, 이번 작업 열외해야 될 거 같습니다.

선임병: 열외? 왜?

후임병: 체한 것 같습니다.

선임병: 뭐? 장난하나? 누군 안 체해 봤어?

후임병: 못 참겠습니다. 열외해야 될 거 같습니다.

선임병: 안돼. 약 먹고 와서 작업 실시해!

후임병: 약 먹었는데 더 심해져서 그렇습니다.

선임병: 그럼, 작업 끝나고 쉬어. 알겠어?

후임병: ○○님은 왜 저한테만 그러십니까? 제가 그렇게 미우십니까?

선임병: 뭐, 임마? 거기서 그 말이 왜 나와! 작업을 똑바로 하라는 거 아냐! 너가 빠지면 다른 애들은?

후임병: ○○님, 정말 너무하신 거 아닙니까? 진짜 몸이 안 좋습니다.

선임병: (버럭하며) 야! 됐어, 팔도 보기 싫으니깐 그냥 가. 아프다고? 방에 계속 짱 박혀 있어라, 오늘. 어디 돌아다니는 거 보이기만 해 봐!

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

위의 상황 속에서 선임병은 왜 몸이 좋지 않은 후임병의 열외를 용납하지 못 하는 것일까요? 군대에서는 작업뿐만 아니라 여러 활동들이 집단을 중심으로 이루어 집니다. 따라서 작업에서 열외하려는 후임병의 개별적이고 특수한 행위는 집단 전체의 사기를 떨어뜨릴 우려가 있습니다. 그렇기 때문에 선임병은 후임병의 열외를 용납할 수가 없는 것입니다. 몸이 좋지 않다는 후임병의 상황을 고려하기보다는 집단을 위해 함께 일해야 한다는 선임병의 고압적 태도, 바람직한 모습일지 생각해 봅시다.

● 함께 해결해 볼까요?

군대 조직의 목표는 국가 보위입니다. 이 목표를 달성하기 위해서 군대 조직은 군사적 행위를 통해 외부의 군사적 위협과 침략을 저지하거나 그것에 맞서 승리해야 합니다. 그렇기 때문에 군대 조직은 전투를 수행하는 다양한 병과의 협력과 개인의 사기에 높은 가치를 부여하며 집단의 협력을 해쳐 사기를 떨어트릴 수 있는 개인적 행동은 지탄의 대상이 되기도 합니다. 이렇듯 ‘집단주의’는 군대 조직의 본질적인 목표와 결부되어 군대 의사소통 문화에서 하나의 중요한 특성으로 자리 잡고 있습니다.

하지만 집단주의가 강조될수록 모두가 함께 해야 한다는 ‘공정성’ 혹은 ‘공평성’의 가치가 중시되고 이에 따라 개인의 희생 역시 함께 강조됩니다. 그리고 이때 우리는 타인과의 의사소통에서 갈등을 경험하게 됩니다. 개인의 고유한 특성에 대한 배려 없이 집단을 위해 개인의 희생만을 강조하는 의사소통 방식은 상대방과의 관계를 해치는 결과를 초래하게 됩니다. 그리고 집단주의에 대한 맹목적인 추종은 결국 개인 간의 불화를 조장하여 조직 내 결속을 와해하고 주어진 임무를 수행하는 개인의 사기를 크게 떨어뜨릴 수도 있습니다.

군대 조직에서 ‘집단주의’는 군의 과업 달성을 위해 필수적이나 때로는 집단 속 개인적 특성과 상황을 존중하지 않아 갈등의 요인이 될 수 있는 양면적 속성을 지닙니다. 따라서 집단주의 문화의 폐해에 대해 정확히 이해하고 성찰함으로써 “**그럼 작업 끝나고 쉬어. 알겠어?**” 대신에 “**그래? 몸이 아프다면 일단은 가서 쉬어. 그런데 작업이 많이 남았으니깐 좀 좋아지면 다시 와서 돕자.**”와 같이 상황에 맞는 ‘배려’의 의사소통을 실천해 보도록 노력합니다.

● 더 알아볼까요?

자신의 행동에 책임질 줄 아는 군인상을 구현한다

병영문화혁신위원회 혁신 권고안 집중조명 (4) 자율과 책임이 조화된 병영

군인은 유사시 능동적으로 사고하고 행동해야 한다. 이러한 전제하에 민·관·군 병영문화혁신위원회는 장병들이 주인의식과 능력을 기초로 주어진 범위 내에서 자율적으로 행동하고 자신의 행동에 책임질 줄 아는 ‘자율과 책임이 조화된 병영’을 중점과제로 선정했다. 추진과제별 세부 내용은 아래와 같다.

첫째 ‘통제형 병영’에서 ‘자율적 병영’으로 전환해 장병들이 보다 능동적이며 자신의 행동에 책임질 줄 아는 군인상을 구현하고자 한다. 자율·책임에 기초한 병영생활

운영 개념을 정립해 자율적 활동이 가능하도록 일과표 및 통제 방법을 개선하고 자기계발 및 취미 활동 여건을 보장하는 등 일과 시간에 교육훈련에 집중하고 일과 이후에는 최대한 자율적인 생활을 보장하되 그에 따른 책임과 의무를 세분화해 병영생활 행동 기준을 마련하고자 한다. 특히 병영생활관 내에서 이뤄지는 세부적인 행동을 지휘관, 소대장, 간부와 병사 참여하에 구체적으로 규범화하고 규범에 의한 자율적인 생활을 유도함으로써 병사들 간에 만들어지고 전수되는 병영 악습을 근절하고자 한다. (하락)

<국방일보, 2014. 12. 28.>

감독 설기현은 어떻게 한국 축구를 바꾸려고 하나

성균관대 설기현 감독의 훈련 규칙

첫째, 단체 훈련은 하루 1시간 10분 이내로 한다.

둘째, 단체 훈련보다는 각자 부족한 부분을 극복하기 위한 시간을 갖는다.

셋째, 팀 훈련은 철저히 기계적으로 한다. 창의적인 플레이는 기계적인 전술 속에서 나온다.

넷째, 주말은 무조건 휴식을 취한다.

다섯째, 선수들마다 스타일이 다르기 때문에 아침은 먹고 싶은 사람만 먹는다.

여섯째, 선수들도 자유롭게 의견을 피력할 수 있어야 한다.

<TTimes, 2016. 5. 24.>

FA컵은 이번이 묘미. 설기현 감독의 성균관대 뒤집기 16강 진출

대한민국 최고의 축구팀을 가리는 축구전쟁 앞에 프로와 아마추어의 구분은 없었다. FA컵의 묘미는 ‘공은 둥글다’는 진리를 결과로 확인할 수 있기 때문일 것이다. ‘2016 하나은행 FA컵’ 32강전(4라운드)이 열린 11일에도 예상외의 결과들이 쏟아지며 FA컵의 묘미가 그대로 전해졌다.

‘초보 사령탑’ 설기현 감독이 이끄는 성균관대가 먼저 돌풍을 일으켰다. 성균관대는 잠실올림픽주경기장에서 K리그 챌린지의 강호 서울 이랜드FC를 상대했다. 비록 2부리그이기는 하지만 서울 이랜드는 경험 많은 국내선수들과 외국인 선수를 보유한 프로팀인만큼 성균관대의 고전이 예상됐다. 하지만 성균관대는 승부차기 접전 끝에 서울 이랜드를 물리치고 16강에 진출하는데 성공했다. 예상과는 달리 성균관대는 후반 13분 이진현의 득점으로 오히려 선제골을 기록하며 상대를 압박했다. 후반 20분 상대 타라바이에게 동점골을 허용해 연장전에 돌입했고 연장 후반 1분 타라바이

에게 역전골을 허용했지만 흔들리지 않았다. 마치 설기현 감독이 2002년 한·일월드컵 이탈리아전에서 극적인 동점골을 터뜨렸던 것처럼 4분 뒤인 연장 후반 5분 전진수의 골로 다시 승부를 원점으로 돌렸다. 힘겹게 경기를 따라잡은 기세는 승부차기에서도 이어져 끝내 3-1로 승리를 손에 쥐었다.

<스포츠서울, 2016. 5. 11.>

2-8-2. 권위주의, 대화하는 리더십이 필요합니다

● 무엇이 문제일까요?

김 상병: 반장님, 이거 작업 때 필요한 시멘트가 무겁기도 하고 오늘은 특히 양도 많은데 수송부에서 차량 하나 부탁해서 거기다 싣고 나르면 편할 거 같습니다.

부사관: 그냥 하자, 차량 협조 바로 받을 수 있는 것도 아니고 할 수 있다 해도 시간이 너무 지체된다.

김 상병: 그래도 오늘 휴가자가 많아서 작업 인원이 부족한데 제가 가서 한번 말씀드려 봐도 괜찮겠습니까?

부사관: ○○야, 토 달지 말고 내가 하자는 대로 하자. 머리 아프다. 내가 하라는 대로 하면 할 수 있으니깐 힘내서 해 보자.

김 상병: 그래도 혹시 모르니 제가 가서...

부사관: 너, 자꾸 토 달래? 안 된다면 안 돼! 어디서 자꾸 말대꾸를 해! 그냥 하면 해!

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

위의 대화에서 부사관은 김 상병의 의견을 묵살하고 김 상병이 자신의 권위에 도전한다고 여기고 있습니다. 그렇기 때문에 부사관은 권위적인 태도로 김 상병을 제압하려는 모습을 보입니다. 이러한 지휘관의 모습은 부대 지휘관으로서 부하들의 일거수일투족을 모두 파악하고 부대를 장악해야 한다는 강박관념에서 비롯됩니다. 이를 ‘지휘관 만능주의’라고도 합니다. 이러한 강박관념은 왜곡된 병영 문화를 낳습니다. ‘선임병 우월주의’ 역시 왜곡된 병영문화입니다. 이는 지휘관 만능주의와 마찬가지로 “내 말은 무조건 들어.”, “무조건 나를 따르라.”와 같은 왜곡된 권위주의적 태도를 나타냅니다. 이러한 행위는 부하 병사 혹은 후임병에게 수치심을 안겨 주며 그들의 분노를 사게 되기도 합니다.

부대원 간의 상하 갈등, 어떻게 해결해야 할지 생각해 봅시다.

● 함께 해결해 볼까요?

군대 조직 문화는 ‘권위주의적’ 특성이 두드러집니다. 이는 군대 조직에서 계급에 따른 역할과 책임의 차가 크기 때문입니다. 이 차이는 군 조직 구성원의 위계 의식에 큰 영향을 미칩니다. 이러한 위계 의식과 계급 간의 차등으로 인해 상급자와 하급자 사이에는 위계적 질서가 형성됩니다. 그리고 이러한 위계적 질서 속에서 상급자가 하급자에게 행하는 권위주의적 태도는 상호 평등 의식을 약화시킵니다. 더 나아가 이것이 심화된다면 왜곡된 병영문화를 초래하게 됩니다.

군대에서 ‘나’는 결국 누군가의 리더입니다. 계급을 직접 언급하는 “**어디서 ○○ 주제에**”와 같은 권위적 리더십은 위에서 아래로 행해지는 일방적인 의사소통을 고착화 시켜 ‘침묵’하는 병영 문화를 만들 뿐입니다. 위계질서가 뚜렷한 군대문화 속에서 상하 갈등을 합리적으로 해결하고 올바른 병영 문화를 정착시키기 위해서는 **서로의 감정과 생각을 공유할 수 있는, 적극적으로 ‘대화’**하는 리더가 필요합니다.

● 더 알아볼까요?

리더십에 대한 전통적 관점에서는 리더를 집단의 최상위에 존재하는 한 명의 관리자와 동일시하였다. 그러므로 리더십은 집단 내의 공식적 계급 구조 내에서 특정 역할을 수행하는 한 사람과 동일시되었다. 최근 리더십 이론이 발전하면서 리더를 집단의 정상에 있는 ‘관리자’로만 보는 편협한 관점에서 벗어나 다양한 관점으로 그 위치와 역할을 재조명하고 있다.

리더십은 의사소통과 밀접한 관계가 있다. 버지(Barge, 1994)에서는 리더에 대한 관점의 변화를 ‘통제자’, ‘관리자’, ‘지배자’에서, 외부 환경과 조직 구성원의 ‘중재자(medium)’로 설명하여, 의사소통의 중요성을 강조하였다. 그는 리더십을 ‘집단 구성원의 외적 환경 관리에 기여하는 리더와 구성원의 상호 작용적 과정’으로 인식하였으며 “리더십의 성공은 주어진 상황에 맞게 특정한 개인에게 적합한 참신한 의사소통 메시지를 창안하는 능력의 정도에 달려 있다.”라고 주장하였다. 그는 리더의 기본 소양으로 환경의 변화에 대한 인식과 이를 구성원들에게 이해시킬 수 있는 의사소통 능력을 중시하였다.

리더십에 대한 이러한 새로운 관점에서는 통제와 지시 등 일방적 의사소통 방식이 아닌 상호 작용적 의사소통이 중시된다. 즉, 규칙과 규정 중심의 통제자라기보다는 조직의 목표를 설정하고 그에 맞는 비전을 창안하여 전달함으로써 구성원의 동기를 부여하는 의사소통자로서의 리더의 역할이 강조되었다. 중재자로 리더를 바라

보는 것이나 리더와 조직 구성원의 상호 작용 과정에 초점을 둔 리더십 이론의 변천 과정을 주시하면 ‘의사소통’이 리더십 작용의 핵심으로 부각된 것을 알 수 있다. 특히 새로운 리더십 이론이 환경 변화를 해석하여 조직의 비전을 창안하고 이것을 구성원들에게 전달하는 것을 리더의 핵심 능력으로 설정하면서 리더십 이론에서 ‘의사소통’의 역할이 주목 받게 된 것이다.

<박재현(2007), “리더의 설득 커뮤니케이션 본질 연구”, 『화법연구』10, 한국화법학회>

존중·배려의 병영문화

요즈음 일선 지휘관(자)들은 전투력 향상을 위한 교육훈련에 매진하면서도 병영 내 각종 안전사고 염려 때문에 밤잠을 제대로 못 잘 때가 많다.

핵가족 시대에 부모의 과잉보호 속에 인내력과 끈기가 부족한 상태로 성장한 병병들을 어떻게 하면 사고를 예방하면서 정예 전투요원으로 탈바꿈시킬 수 있을까. 결코 쉽지 않은 문제인 것 같다. 그 해결 방법 중의 하나가 선임자와 후임자 간에 상호 이해를 바탕으로 한 존중과 배려의 생활화가 사고 예방으로 직결된다고 본다.

세상은 혼자 사는 것이 아니다. 말처럼 무서운 흥기는 없다. ‘칼에는 양날이 있지만 사람의 입에는 백 개의 날이 서 있다’는 말이 있다. 별 생각 없이 뱉은 말 속에 가시가 되어 사람들의 가슴에 비수를 꽂는 경우도 비일비재하다. 칭찬과 격려의 말은 사람들에게 힘과 용기를 주지만, 비난과 조롱의 말은 낙심과 실망과 분노를 주게 된다. 칭찬의 말을 하는 사람의 주위에는 그를 따르는 사람이 모이지만 비난과 비방하는 말을 일삼는 사람은 멀리하는 것을 우리는 종종 볼 수가 있다.

우리 군의 특성상 계급이 높을수록 듣는 것보다 말을 하는 편이다. 하급자는 상급자에게 보고나 건의, 좌담시에도 조심스럽게 말을 하거나 상급자의 말이 약간 이치에 안 맞아도 예의상 수긍이나 동조를 하는 경향이 있다.

설령 상급자의 의도와 다른 논리를 제기했다 해도 상급자가 불편한 심기를 드러내면 괜한 말을 했다고 후회하며 다시는 그렇게 하지 않겠다고 다짐하곤 한다. 그래서 상·하 간에도 예의가 필요하며 상대방과 주변 사람에게 설득력 있게 이해시키는 기술이 필요하다. 서로가 마음이 통하면 해결 안 되는 문제는 없다.

서로가 정이 넘쳐나고 즐거움이 가득 찬 군 생활이 되기 위해서는 상·하급자와 동료 간에 관심과 배려가 필요하다. 누구든 어떠한 연유로든 인연의 끈을 맺으면 서로 사랑과 정으로 조건 없이 끝까지 A/S(After Service)해 주는 상·하급자 간의 배려가 병영 가득히 넘쳐 나길 기대해 본다.

<국방일보, 2006. 6. 27.>

의식을 바꿔서…‘생각하는 훈련병’으로, 행동을 바꿔서…‘창끝 전투력 주역’으로

늦여름 햇볕이 따가웠던 지난달 22일 육군21사단 신병교육대대 각개전투 교장. 응용포복으로 ‘나무 그루터기’를 극복한 한 분대 훈련병들이 ‘담벼락’을 앞에 두고 둥글게 모여들었다.

“아까 배운 대로 두 개 조로 나눠서 한 개 조가 엄호하고…”

조교·교관의 지도나 간섭 없이 훈련병들끼리 앞서 교관에게 배운 대로 담벼락 공략법을 **토의**하고 역할을 분담하고 있었다. 채 1분이 안 되는 미니 토의가 끝나자 훈련병들은 신속하게 각자의 위치로 돌아가 우렁찬 함성과 함께 담벼락을 향해 내달리기 시작했다. 이처럼 기존 신병교육에서는 보기 어려웠던 훈련병들의 **자체 토의를 통한 능동적인 훈련 방식**은 21사단 신병교육대대가 지난 6월부터 채택한 ‘생각하는 훈련병’ 육성방안 덕분이다.

신병교육은 군대에 첫발을 내딛는 병사들을 대상으로 강하고 성과 있는 교육훈련을 실시, 자대 배치 후 즉각 임무수행이 가능케 하는 중요한 과정이라는 것은 두말하면 잔소리일 만큼 명백한 사실.

하지만 육군 창끝 전투력 발휘의 초석으로 주목받는 신병교육에도 변화의 바람이 절실한 실정이었다. 현재 입대하는 병사들의 지적 수준은 과거와 비교할 수 없을 정도로 향상됐지만, 신병교육 방식은 크게 달라진 것이 없기 때문이다. 기존의 **주입식·통제일변도·사회 물빼기 식 훈련방식**으로는 ‘피동적인 훈련병’만을 양성할 수밖에 없는 것이 가장 큰 취약점. 이에 대대는 연초 육군 교육훈련 혁신에 발맞춰 배요식(대령) 연대장 주관으로 신병교육 발전 대토론회를 거쳐 ‘생각하는 훈련병’ 양성에 착수했다.

대대는 우선 신병교육의 목표를 단순히 민간인을 군인으로 만드는 것이 아니라 강인한 체력과 함께 복합적인 사고를 통한 상황조치능력을 겸비하는 ‘생각하는 훈련병 육성’으로 잡았다. 그리고 ‘의식변화’와 ‘행동변화’를 두 축으로 사고 전환과 훈련방식 개혁을 시행했다.

◆의식 변화 분야… 교관·조교들부터 먼저 바꿔

의식변화의 핵심은 교관과 조교들의 변화에 있다. 훈련병들의 복무의욕을 고취해 능동적으로 훈련하게 하려면 먼저 이들의 변화가 중요하기 때문이다. 이를 위해 **교육 중 존칭어와 명령어**를 사용토록 하고 ‘야! 너!’ 같은 **호칭 대신 ‘000번 훈련병’**이나 이름을 불러 훈련병 스스로 존중받고 있다는 느낌을 갖도록 했다. 또 답변을 강

요하거나 질책하기보다 **설명 후 충분히 생각하고 판단**할 수 있도록 시간을 주도록 했다. 엉뚱한 질문을 해도 면박하지 않고 창의력을 칭찬하는 등 자발적인 의사표현과 행동을 이끌어내는 데 주력했다.

교장에서 만난 이형구(21) 훈련병은 “의문점은 바로바로 질문할 수 있는 분위기를 만들어 주셔서 교육훈련 내용에 대해 완전히 이해하고 다음 과정으로 넘어갈 수 있다”고 달라진 훈련 분위기를 전했다. (후략)

<국방일보, 2013. 9. 2.>

살며 생각하며-사과(謝過)는 리더의 언어다

2008년 5월 ‘뉴욕 타임스’에 한 의료사고에 관한 기사가 실렸습니다. 미국 일리노이 대학병원의 종양외과장인 다스 굽타 박사가 환자의 아홉 번째 갈비뼈에 있는 조직을 떼어 내야 하는 것을 여덟 번째 갈비뼈에서 떼어 내는 실수를 저질렀습니다. 의사의 부주의에 의한 명백한 의료사고로 환자의 입장에서 보면 분통이 터질 일이었습니다. 집도의인 굽타 박사로서는 자신의 불명예를 숨기고 싶은 유혹을 강하게 느꼈을 것입니다. 하지만 그는 환자에게 자신이 실수를 저질렀음을 솔직히 인정하고 사과했습니다. 환자는 의사를 고소하지 않았고, 병원과 합의해 8000만 원의 배상금을 받았습니다. 피해 여성 환자와 남편은 담당 의사가 너무 솔직하게 사과해서 분노가 그만 사라졌다고 이야기했습니다.

일리노이 대학병원뿐만 아니라 하버드·스탠퍼드·미시간 대학 등 미국의 주요 병원에서는 의료사고가 발생했을 때 실수나 잘못을 즉각 공개하고 환자에게 사과하며, 병원 쪽에서 보상금이나 대안을 제시하는 ‘진실 말하기(disclosure)’ 프로그램을 운영하고 있습니다. 그런데 이 프로그램의 운용 결과가 사뭇 놀랍습니다. 미시간 대학병원에서 이 제도 실시 전인 2001년과 이후인 2005년을 비교한 결과, 연간 의료소송 건수가 262건에서 114건으로, 연간 소송 비용은 300만 달러에서 100만 달러로 줄어 들었습니다. 일리노이 대학병원에서도 의사가 자신의 실수를 인정하고 사과한 37건을 분석한 결과 단 한 건만 환자가 의사를 고소했습니다.

미국의 버락 오바마 대통령도 부지불식(不知不識)간에 실수를 저지른 사례가 많이 있습니다. 대통령 후보자 시절 여 기자에게 무례한 표현을 하는 말실수를 했고, 취임 뒤 기자회견에서 이전 퍼스트 레이디였던 낸시 레이건에 대한 말실수로 구설수에 오르기도 했습니다. 뿐만 아니라 하버드 법대의 한 흑인교수가 자신의 집에서 경찰에게 도둑으로 오인 받은 사건을 두고 경찰에게 ‘멍청한 짓’을 했다고 공격하는

실수를 저지르기도 했습니다. 그러나 이토록 많은 실수에도 불구하고 그가 여전히 미국 국민들에게 사랑과 존경을 받고 있는 것은 일관된 행동을 취했기 때문일 것입니다. 그는 누구보다 빨리 잘못을 인정하고 사과하는 사람이었던 것이지요.

사람들은 자신의 잘못이나 실수를 알게 되면 ‘밀리면 안 된다’는 생각 때문에 사과하길 거부하거나 질질 끌다가 마지못해 사과하곤 합니다. 그러나 실수를 인정하지 않으면 앓을수록 당사자는 더욱 깊은 수렁에 빠지는 꼴이 됩니다. 실수나 잘못을 했을 때 신속하게 책임을 인정하고 진심 어린 사과를 하며, 잘못을 고칠 수 있는 구체적인 방안을 마련해 실천하는 사람만이 재기할 수 있습니다.

사과는 실패자의 언어가 아니라 리더의 언어임을 명심하고 자신의 잘못을 용기 있게 인정할 줄 아는 군이 되시기 바랍니다.

<국방일보, 2010. 7. 26.>

[문항 1] 군대 언어폭력에 대해 어떻게 생각하십니까?

| | 세부질문 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|
| 3) | 군대 조직의 수직적 계급 구조로 언어폭력은 일어나기 마련이다. | 6 명 2.99 % | 27 명 13.43 % | 40 명 19.90 % | 102 명 50.75 % | 26 명 12.94 % |
| 4) | 군대에서는 군기 확립을 위해 언어폭력은 필요하다. | 42 명 20.90 % | 58 명 28.86 % | 64 명 31.84 % | 27 명 13.43 % | 10 명 4.98 % |
| 5) | 군대 조직의 관행이므로 쉽게 고쳐지지 않을 것이다. | 7 명 3.48 % | 16 명 7.96 % | 47 명 23.38 % | 98 명 48.76 % | 33 명 16.42 % |

3)은 군대 조직의 특성과 언어폭력 사이의 관련성을 묻는 질문인데, ‘그렇다’는 응답이 50.75%로 절반을 차지했음을 알 수 있다. 다음으로, ‘보통이다’는 응답이 19.90%로 나타났다. ‘매우 그렇다’는 응답은 12.94%로 나타났다.

4)는 군대에서 언어폭력이 필요한지를 묻기 위한 질문인데, ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 20.90%로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 응답이 28.86%로 두 번째를 차지했다. ‘보통이다’는 응답은 31.84%로 가장 많았다. ‘그렇다’는 응답은 13.43%, ‘매우 그렇다’는 응답은 4.98%로 나타났다.

5)는 군대 조직의 관행과 관련해 언어폭력 개선에 대한 부정적 인식을 묻는 질문인데, ‘그렇다’는 응답이 48.76%, ‘매우 그렇다’는 응답이 16.42%로 언어폭력 개선에 대해 부정적으로 생각하는 응답이 과반수임을 알 수 있었다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

2-8-3. 성과주의, 지나친 경쟁은 조직의 결속을 해칩니다

● 무엇이 문제일까요?

준위: 너희들, 이번에 부대 평가 있는 거 알지? 밤늦게까지 일 좀 하자. 만족스러울 때까지 쉬는 거고 뭐고 없다.

정 병장: 아, 반장님. 일과 이후 시간까지 저희보고 문서 작업까지 하라고 하시는 거는 너무하시지 않습니까?

준위: 뭐가 너무해. 작년에 점수를 그따위로 받았는데, 이번에도 그럴까? 꼴통 부대 소리 좀 그만 듣자!

정 병장: 그렇긴 한데, 그래도 일과 시간 이후까지는 좀 그렇습니다. 저희도 쉬어야 하지 않겠습니까?

준위: 아니, 매일 이러는 것도 아니고, 이때만이라도 힘들어도 좀 참고 전투적으로 해 봐. 너 그 정도밖에 안 돼?

정 병장: 아닙니다. 한번 해보겠습니다.

준위: 그래, 하면 할 수 있는 거야! 이번에 다른 부대들 다 제치고 좋은 성적 받아. 특히 작년 너희 부서 애들 성적 안 좋았지? 이번에도 성적 안 좋으면 각오하라고 해.

● 왜 이런 일이 일어났을까요?

단기간에 성과를 내려 하는 문화는 조직의 '소통'에서 또 하나의 주된 장애 요인입니다.

준위는 부대 성적을 위해 조직의 결속을 다져 보려 하지만 뜻대로 되지 않습니다. 오히려 부대 평가를 준비하기 위해 병사에게 부담이 될 만큼 지나친 업무량을 부과하는 것은 병사들의 사기를 저하시킬 뿐입니다.

성과에만 집착하는 소통 방식은 이렇듯, 오히려 역효과를 가져올 수 있습니다.

● 함께 해결해 볼까요?

‘성과주의’는 조직 경영 전략의 하나입니다. 동기 부여를 통해 구성원들의 역량을 강화하고 최적의 결과물을 산출하는 것이지요. 때문에 성과주의는 부대원의 사기

를 향상시키고 조직의 결속을 다지는 데 큰 도움이 됩니다. 결과적으로 협력과 성과를 기반으로 한 조직 문화가 형성될 수 있습니다.

하지만 성과에 집착하여 단기간에 성과를 내고자 한다면 이는 부대원 간의 협력을 가로막는 장애 요인이 될 수도 있습니다. 성과가 강조되면서 경쟁 역시 함께 강조될 수 있습니다. 그리고 **“이번에도 성적 안 좋으면 각오해”와 같이 경쟁을 과도하게 부추기는 언어 표현**들은 성과를 내지 못할 수도 있다는 불안감을 조성하고 부대 구성원들의 사기를 저하시킵니다. 또한 결과만 중시되어 결과가 좋지 않은 개인 혹은 부서와 타부서 간의 갈등과 불화가 조성될 수 있다는 문제도 간과할 수 없습니다. 결국 이 모든 것들은 조직의 결속을 해치는 요인입니다. 협력하지 못하는 조직의 성과는 좋지 않을 수밖에 없습니다.

그렇기 때문에 지나친 경쟁을 조장하고 결과만을 중시하는 의사소통 방식은 경계해야 합니다. 협력을 장려하며 적절한 성과를 내기 위해서는 칭찬과 격려의 의사소통 방식이 필요합니다. **“오늘 다들 수고했어. 지시에 잘 따라 줘서 고맙다. 쉬고 내일 또 열심히 해 보자.”**와 같은 격려는 조직의 결속에 큰 도움이 됩니다. 과도한 경쟁과 결과 중심의 성과주의 문화를 경계하고 칭찬과 격려를 통해 상호 협력과 건강한 경쟁 문화를 형성해 갑시다.

더 알아보까요?

이런 칭찬의 말 어떨까요?

① 결과가 아닌 과정 칭찬하기

| | |
|---|---|
| “끈기 있게 열심히 잘했어. 처음부터 차근차근 힘들 때 파이팅하고 열심히 하니깐 결국 되잖아.” | 단순히 ‘멋있다’. ‘최고다’와 같은 듣기 좋은 말보다 결과가 아닌 과정, 행동의 가치를 찾아주는 칭찬을 하면 바람직한 행동이나 일을 스스로 찾아 하게 됩니다. |
|---|---|

② 태도를 칭찬하기

| | |
|--|--|
| “포기하지 않는 그 자세, 나도 정말 감동 받았어. 이게 항상 남모르게 노력한 결과니까 앞으로도 열심히 해” | 성실함, 배려, 섬세함, 끝기, 노력과 같은 태도는 보이지 않는 것이기 때문에 이로 인한 칭찬을 받았을 경우, 상대는 더욱 자존감이 커지고 기쁨을 느낄 수 있습니다. |
|--|--|

③ 과거와 현재를 비교해 칭찬하기

“어리바리한 신병이던 때가 엇그제 같은데 이제 훈련도 침착하게 잘하고.... 진짜 멋있다!”

과거와 비교해서 어느 정도 성장했는지를 상기시키며 칭찬하면 스스로도 힘들었던 과거를 돌아보며 자신을 대견하게 여기게 됩니다.

④ 비언어를 이용해 칭찬하기

웃는 얼굴로 악수하거나 어깨를 두드리며 격려하는 행동

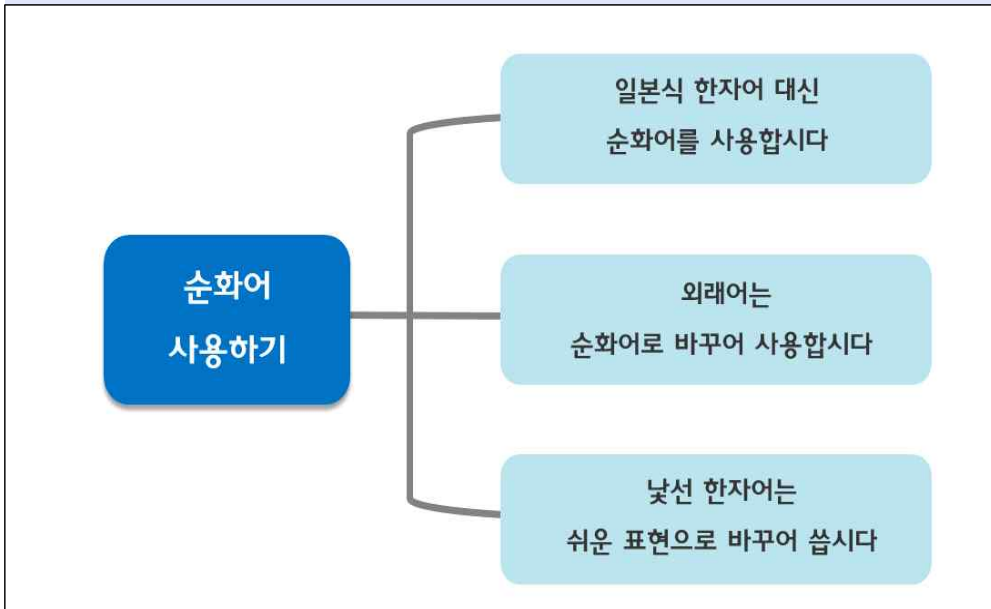
목소리 톤을 높이고 가볍게 어깨를 친다
든가 악수를 청하는 등의 신체적 접촉을 하는 것이 좋고 얼굴에는 미소를 머금고 눈을 보면서 칭찬하면 그 효과를 배가시킬 수 있습니다.

<박재현 외(2015), 『바른·고운·쉬운 병영언어』, 국방부>

Ⅲ. 어법에 맞는 보고서 작성법 (간부용)

3-1. 순화어 사용하기

단원 미리 보기



학습 목표

- ▶ 보고서를 작성할 때 일본식 한자어 대신 순화어를 사용한다.
- ▶ 보고서를 작성할 때 불필요한 외래어를 남용하지 않는다.
- ▶ 보고서를 작성할 때 낮선 한자어는 쉬운 표현으로 바꾸어 쓴다.

설정 취지

군 보고서는 핵심 내용을 신속하고 정확하게 전달하는 것을 목적으로 한다. 그러나 그간 보고서에 관행으로 사용되어 온 일본식 한자어, 외국어 및 외래어, 낮선 한자어로 인하여 효율적인 소통이 저해되고 있다. 이 단원에서는 순화어를 사용하여 이해하기 쉬운 보고서를 작성하는 방법에 대해 알아보려고 한다.

3-1-1. 일본식 한자어 대신 순화어를 사용합시다

● 무엇이 문제일까요?

| 재난(화재) 대비 훈련 계획 | | | |
|---|--|---|---|
| <div>□ 개 요</div> <div>○ 일시: 2016. 10. 29. 13:30~14:40</div> <div>○ 장소: 연병장</div> <div>○ 대상: 전 부대원</div> <div>□ 세부 훈련 계획</div> | | | |
| 구 분 | 내 용 | 행동 절차 | |
| 13:30~13:35 | • 화재 발생 경보 발령 | * 연막탄 활용, 화재 상황 조성 * 각 내무반 경보 안내 방송 : 방송실 담당 계원 | * 내무반(内務班) → 생활관 * 계원(係員) → 담당자/담당 병사 * 시건장치(施鍵裝置) → 잠금장치 |
| 13:35~13:50 | • 화재 시 비상 대피 훈련 | * 비상계단으로 이동 * 연병장 집결 | * 금회(今回) → 이번 * 내주(來周) → 다음 주 |
| 13:50~14:40 | • 화재 예방 교육 및 실습 - 소화기 사용 요령 - 화재 발생시 대피 요령 | * 소화기 사용법 실습 * 비상계단 내 시건장치 여부 확인 | |

※ **금회** 훈련 불참자는 **내주** 훈련에 참여.

● 함께 해결해 볼까요?

‘**내무반**’, ‘**계원**’, ‘**시건장치**’, ‘**금회**’, ‘**내주**’와 같은 단어는 일본식 한자어이기 때문에, ‘생활관’, ‘담당자/담당 병사’, ‘잠금장치’, ‘이번’, ‘다음 주’로 고쳐 써야 합니다. 일본식 한자어는 일본식 한자음이 아닌 우리말 한자음으로 읽기 때문에 일본어의 잔재라는 것을 인식하는 것이 쉽지 않습니다. 그러나 분명 일본어의 잔재이기 때문에 반드시 순화어로 바꾸어 사용해야 합니다.

군 보고서에는 핵심 사항을 간결하게 전달하려는 목적으로 한자어가 많이 사용되

는 경향이 있는데, 일본식 한자어는 이해하기 어렵고 부자연스러워 오히려 소통의 효율성을 떨어뜨립니다. 문제는 많은 경우 보고서에 사용된 단어가 일본식 한자어라는 사실조차 인식하지 못한 채 그 단어를 계속 사용하고 있다는 점입니다.

따라서 보고서에 사용된 단어가 일본식 한자어가 아닌지 항상 확인하는 습관을 길러 자연스럽게 이해하기 쉬운 순화어가 정착될 수 있도록 노력해야 합니다.

● 더 알아볼까요?

■ 다음 표를 보고 제시된 활동을 해 보자.

| 일본식 한자어 | 군대에서 들어본 적이 있음 | 군대에서 사용한 적이 있음 | (내가 생각한) 순화어 | 권장 순화어 |
|-------------|----------------------|----------------------|--------------------|---------------|
| 가건물(假建物) | | | | (임시 건물) |
| 가교(假橋) | | | | (임시 다리) |
| 각개점호(各個點呼) | | | | (인원 점검) |
| 거치대(据置臺) | | | | (받침대) |
| 격납(格納) | | | | (넣어 둠) |
| 계육(鷄肉) | | | | (닭고기) |
| 고참(古參) | | | | (선임, 선임병) |
| 구보(驅步) | | | | (달리기) |
| 납입(納入) | | | | (납부, 냄, 치름) |
| 도장(塗裝) | | | | (도색) |
| 마대(麻袋) | | | | (포대, 자루) |
| 모포(毛布) | | | | (담요) |
| 반입(搬入) | | | | (실어 옴, 실어 들임) |
| 불입(拂入) | | | | (납부, 치름, 냄) |
| 양생(養生) | | | | (굳히기) |
| 음용수(飲用水) | | | | (먹는 물, 마시는 물) |
| 익년(翌年) | | | | (다음 해, 이듬해) |
| 절취(切取) | | | | (자름, 자르기) |
| 차출(差出) | | | | (뽑아냄) |
| (총기) 수입(手入) | | | | ((총기) 손질) |
| 하물(荷物) | | | | (짐) |

1. 위에 제시된 일본식 한자어를 군대에서 들어보거나 써 본 적이 있는지 표시해 봅시다.
2. 일본식 한자어를 순화어로 고쳐 써 본 후 제시된 권장 순화어와 비교하여 봅시다.
3. 군대 문서에서 일본식 한자어 대신 순화어를 사용하면 어떤 점이 좋을지 발표해 봅시다.

3-1-2. 외래어는 순화어로 바꾸어 사용합시다

● 무엇이 문제일까요?

| 국방 정보화 컨퍼런스 개최 계획 | |
|--|---|
| <p>□ 목적</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 국방 정보화 정책과 최신 정보 통신 기술에 대한 군과 산업계, 학계 간의 교류. ○ 국방 정보화 정책, 정보 기술, 상호 운용성 및 임베디드 SW 등 최신 정보통신 기술을 습득하고 관련 기술의 군 적용 가능성 모색 <p>□ 행사 개요</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 주제: 정보 통신 분야의 신기술과 군 적용 가능성 ○ 순서 <ul style="list-style-type: none"> - 1부 초청 강연 - 2부 신기술의 군 적용 케이스에 관한 발표 및 토의 <p>□ 기대 효과</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 군 정보화 정책의 마스터플랜 수립을 위한 기초 연구 집적 ○ 국방 정보화 체계 업그레이드에 필요한 신기술의 국방 분야 적기 도입에 대한 공감대 형성 | <p>* 컨퍼런스 → 회의</p> <p>* 임베디드 SW → 내장형 소프트웨어</p> <p>* 케이스 → 사례</p> <p>* 마스터플랜 → 종합 계획, 기본 계획</p> <p>* 업그레이드 → 향상</p> |

● 함께 해결해 볼까요?

‘컨퍼런스’, ‘임베디드 SW’, ‘케이스’, ‘마스터플랜’, ‘업그레이드’와 같은 외국어 또는 외래어는, ‘회의’, ‘내장형 소프트웨어’, ‘사례’, ‘종합 계획/기본 계획’, ‘향상’으로 바꾸어 쓰는 것이 좋습니다.

‘컨퍼런스(conference)’는 표준국어대사전에 등재되지 않은 외국어이고, ‘케이스(case)’, ‘마스터플랜(master plan)’과 ‘업그레이드(upgrade)’는 외래어로 사전에

등재되어 있기는 하지만 순화하여 사용할 것이 권장되는 단어입니다. ‘**임베디드 SW**’와 같은 특정 분야 전문어는 군 보고서에 그대로 사용할 경우 소통의 장애를 일으킬 수 있으므로 ‘**내장형 소프트웨어**’와 같이 최대한 이해하기 쉽게 바꾸어 사용하는 것이 좋습니다.

불필요한 외래어를 남용하여 이해하기 어려운 보고서가 되지는 않았는지 살펴보고, 적절한 순화어로 고쳐 쓰도록 합니다.

● 더 알아보까요?

1. 아래 제시된 외국어 또는 외래어에 대해 자신이 생각한 순화어를 써 보고, 권장 순화어를 확인해 봅시다.

| 외국어 또는 외래어 | (내가 생각한) 순화어 | 권장 순화어 |
|------------------|-----------------|-----------------------|
| 가이드라인(guideline) | | (지침, 방침) |
| 갭(gap) | | (틈, 차이, 간격) |
| 데이터(data) | | (자료) |
| 디텍터(detector) | | (탐지기, 검출기, 검파기) |
| 레벨(level) | | (수준, 단계) |
| 루트(route) | | (통로) |
| 리더십(leadership) | | (지도력) |
| 메가폰(megaphone) | | (손확성기) |
| 모토(motto) | | (신조, 좌우명, 제목, 표어, 목표) |
| 바리칸(bariquant) | | (이발기) |
| 바리케이드(barricade) | | (방어벽, 방어 울타리, 방책) |
| 바인더(binder) | | (보관철) |
| 벨트(belt) | | (허대, 허리띠) |
| 비전(vision) | | (전망, 이상) |
| 사이드카(sidecar) | | (호위 차량) |
| 사인(sign) | | (서명, 수결, 신호, 암호, 기호) |
| 시에스알(CSR) | | (통제 보급률) |
| 심벌(symbol) | | (상징) |
| 왁싱(waxing) | | (왁스입히기, 왁스작업) |
| 인트라넷(intra-net) | | (내부 전산망) |
| 제로베이스(zero base) | | (백지상태, 원점) |
| 체크(check) | | (점검, 대조) |
| 턴키(turnkey) 공사 | | (일괄 공사) |
| 핫 라인(hot line) | | ((비상)직통 전화, 직통 회선) |

2. 다음 문장에 사용된 외국어 또는 외래어를 순화어로 고쳐 쓰시오.

- 1) 비상상황 발생 시 다음의 타임테이블에 따라 행동할 것.
- 2) 우수 간부에 대한 인센티브 제공으로 군 사기 고취
- 3) 국방 R&D 체계의 정비가 요구됨.
- 4) 군 정보 통신망의 인프라 구축
- 5) 가드레일을 들이받는 사고 발생

[정답]

- 1) 타임테이블 → 시간표
- 2) 인센티브 → 성과급, 유인책
- 3) R&D → 연구 개발
- 4) 인프라 → 기반, 기반 시설, 기간 시설
- 5) 가드레일 → 보호 난간

3-1-3. 낫선 한자어는 쉬운 표현으로 바꾸어 쓰시다

● 무엇이 문제일까요?

| 업무 보고 | |
|---|--|
| <p>제 목: 감사원 감사 계획 보고</p> <p><input type="checkbox"/> 감사원에서 불요불급한 예산 집행 통제를 위해 정부 부처의 세출 예산 집행 실태를 점검할 예정임. 금년 감사 계획은 다음과 같음.</p> <p>○ 감사 기간: 2016. 11. 16. ~ 11. 25.</p> <p>○ 대상 기관: 국방부 본부 및 직할 기관</p> <p>○ 중점 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> • 예산 자체 전용 부적정 사례 • 적격 심사 등 계약 업무 부당 처리 • 국유 재산 양여 업무 처리 불철저 • 관급 자재 시방서 변경 등 부당 처리 <p>○ 지적 사례(예시)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 성과 계획서의 성과 지표 예산 체계와 성과 관리 체계와의 연계성이 미흡하고, 성과 계획서의 성과 지표 목표치를 하향 설정한 경우. | <p>* 불요불급한 → 필요하지도 급하지도 않은</p> <p>* 양여 → 넘겨줌</p> <p>* 관급 자재 → 관 공급 자재</p> <p>* 시방서 → 설명서</p> |

● 함께 해결해 볼까요?

‘불요불급(不要不急)한’, ‘양여(讓與)’, ‘관급 자재(官給資材)’, ‘시방서(示方書)’와 같은 단어는 일상생활에서 잘 사용되지 않는 한자어로 쉽게 이해하기 어렵기 때문에, ‘필요하지도 급하지도 않은’, ‘넘겨줌’, ‘관 공급 자재’, ‘설명서’로 고쳐 쓰는 것이 좋습니다. 예컨대, ‘국유 재산 양여 업무’와 같은 말은 ‘국유 재산을 넘겨주는 업무’와 같이 바꾸어 쓸 수 있습니다.

이러한 한자어는 행정 문서에서 관습적으로 사용되는 경우가 많은데, 소통의 효율성을 저해하기 때문에 순화어로 대체하여 사용하는 것이 좋습니다. 국립국어원에서

도 국어 순화 자료집을 발간하면서 행정 용어에 대한 순화어 목록을 제시한 바 있습니다. 또한, ‘행정 효율과 협업 촉진에 관한 규정[대통령령 제27103호]’에서도 행정 문서를 이해하기 쉽게 작성해야 한다고 설명하고 있습니다.

행정 효율과 협업 촉진에 관한 규정[대통령령 제27103호]

제7조(문서 작성의 일반원칙) ② 문서의 내용은 간결하고 명확하게 표현하고 일반화되지 않은 약어와 전문용어 등의 사용을 피하여 이해하기 쉽게 작성하여야 한다.

따라서 보고서에 낯선 한자어를 사용하지 말고, 이해하기 쉬운 순화어를 사용하여 소통의 효율성을 높일 수 있도록 노력해야 합니다.

● 더 알아보까요?

장병 언어 사용 실태 조사

[문항1] 군대 언어 표현의 개선 필요성과 수용 가능성에 대해 답해 주세요.

| 세부질문 | 다음 표현의 개선 필요성에 대해 어떻게 생각하나요? | | | | | 다음 순화어(대체 표현)를 장병들이 수용하여 사용할 가능성이 어느 정도라고 보십니까? | | | | |
|------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 전혀 필요없다 | 필요없다 | 보통이다 | 필요하다 | 매우 필요하다 | 매우 낮다 | 낮다 | 보통이다 | 높다 | 매우 높다 |
| 1) 불입 ⇨ 납부 | 39 명 19.40 % | 31 명 15.42 % | 56 명 27.86 % | 43 명 21.39 % | 32 명 15.92 % | 38 명 18.91 % | 33 명 16.42 % | 59 명 29.35 % | 41 명 20.40 % | 30 명 14.93 % |
| 2) 추수엄금 ⇨ 손대지 마십시오. | 39 명 19.40 % | 29 명 14.43 % | 49 명 24.38 % | 42 명 20.90 % | 42 명 20.90 % | 39 명 19.40 % | 36 명 17.91 % | 49 명 24.38 % | 44 명 21.89 % | 33 명 16.42 % |
| 3) 등화관제 ⇨ 불빛가리기 | 47 명 23.38 % | 37 명 18.41 % | 47 명 23.38 % | 36 명 17.91 % | 34 명 16.92 % | 49 명 24.38 % | 44 명 21.89 % | 56 명 27.86 % | 33 명 16.42 % | 19 명 9.45 % |
| 4) 공병(뜻: 빈병) ⇨ 빈병 | 42 명 20.90 % | 40 명 19.90 % | 57 명 28.36 % | 35 명 17.41 % | 27 명 13.43 % | 40 명 19.90 % | 42 명 20.90 % | 48 명 23.88 % | 41 명 20.40 % | 30 명 14.93 % |
| 5) 입수보행 ⇨ 주머니에 손 넣고 걷기 | 51 명 25.37 % | 45 명 22.39 % | 58 명 28.86 % | 28 명 13.93 % | 19 명 9.45 % | 54 명 26.87 % | 58 명 28.86 % | 55 명 27.36 % | 24 명 11.94 % | 10 명 4.98 % |
| 6) 취식 ⇨ 먹기 | 52 명 25.87 % | 40 명 19.90 % | 62 명 30.85 % | 23 명 11.44 % | 24 명 11.94 % | 57 명 28.36 % | 53 명 26.37 % | 46 명 22.89 % | 30 명 14.93 % | 15 명 7.46 % |

[문항 1]은 군대에서 사용되는 낯선 한자어에 대한 개선의 필요성과 대체 표현의 수용 가능성을 확인하기 위한 질문이다.

1)~6)에 제시된 낯선 한자어의 개선 필요성에 대한 평균값으로 ‘매우 필요하다’가 14.76%, ‘필요하다’가 17.16%, ‘보통이다’가 27.28%, ‘필요 없다’가 18.41%, ‘전혀 필요 없다’가 22.39%로 나타났다. 특히 ‘촉수엄금’, ‘등화관제’와 같은 한자어에 대한 개선이 필요하다는 응답이 상대적으로 많이 나타났는데, 손대지 말라는 의미를 담고 있는 ‘촉수엄금’의 개선 필요성에 대해서는 ‘매우 필요하다’가 20.90%, ‘필요하다’가 20.90%, ‘보통이다’가 24.38 %으로 나타나 개선 필요성이 높은 것으로 확인되었다. 또한 ‘불빛가리기’를 의미하는 ‘등화관제’의 개선 필요성에 대해서도 ‘매우 필요하다’가 6.92%, ‘필요하다’가 17.91%, ‘보통이다’가 23.38 %로 나타나, 군대에서 사용되는 낯설고 어려운 한자어에 대한 개선이 필요함을 확인할 수 있다.

또한 이들의 대체 표현의 수용 가능성에 대해 ‘매우 높다’가 11.36%, ‘높다’가 17.66%, ‘보통이다’가 25.95%, ‘낮다’가 22.06%, ‘매우 낮다’가 22.97%로 나타났다. 특히, 대체 표현 중 ‘손대지 마십시오’, ‘납부’, ‘빈병’에 대한 수용 가능성이 다른 것들에 비해 상대적으로 높은 것으로 확인되었다.

<국립국어원(2016), 장병 언어 실태 조사>

■ 다음 표를 보고 제시된 활동을 해 보자.

| 낯선 한자어 | 의미 이해 여부 | 순화어 |
|-------------|----------|-----------------------|
| 계류(繫留) 중 | | (진행 중, 검토 중) |
| 계상(計上) | | (계산) |
| 공병(空瓶) | | (빈 병) |
| 공여(供與)하다 | | (제공하다, 주다, 바치다) |
| 과원(寡員) | | (모자라는 인원, 못 채운 자리) |
| 교부(交付)하다 | | (내주다) |
| 교시(敎示)하다 | | (가르치다, 가르쳐 주다, 알려 주다) |
| 구임지(舊任地) | | (전 근무지) |
| 기명날인(記名捺印) | | (이름 쓰고 도장 찍음) |
| 내용 연수(耐用年數) | | (사용 가능 연수) |
| 도열(堵列)하다 | | (늘어서다) |
| 소산(疏散)하다 | | (흩어지다) |
| 연면적(延面積) | | (총면적) |
| 용적(容積) | | (부피) |
| 용착(溶着) | | (녹여 붙임) |
| 유고시(有故時) | | (사고가 있을 때) |
| 이격 거리(離隔距離) | | (떨어진 거리) |
| 이기(移記)하다 | | (옮겨 적다) |

| | | |
|-------------|--|------------------|
| 인치(引致)하다 | | (끌어오다) |
| 일소(一掃)하다 | | (없애다) |
| 임석(臨席) | | (현장 참석) |
| 입수 보행(入手步行) | | ((주머니에) 손 넣고 걷기) |
| 적치(積置)하다 | | (쌓아 놓다, 쌓아 두다) |
| 적하(積下) | | (내리기) |
| 제고(提高) | | (높임) |
| 주달(周達) | | (널리 알림) |
| 준설(浚渫) | | (파내기) |
| 집하(集荷) | | (모음) |
| 촉수 엄금(觸手嚴禁) | | (손대지 마십시오) |
| 패용(佩用)하다 | | (달다, 차다) |
| 편철(編綴)하다 | | (매다, 묶다) |

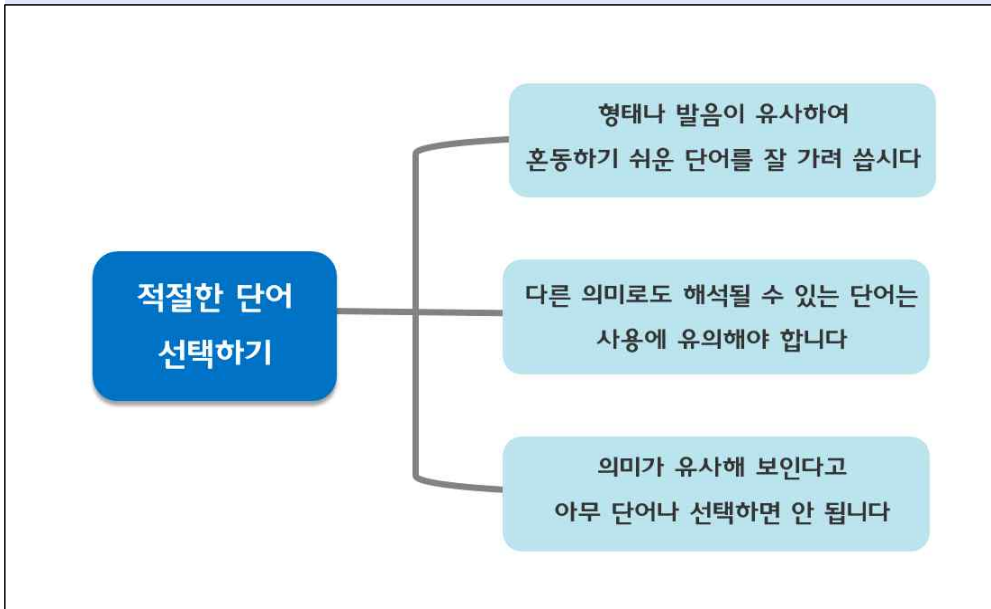
1. 위에 제시된 한자어 중 정확한 의미를 알고 있으면 ○ 표시를 하고 총 몇 개 인지 말해 보자.

2. 각 단어의 순화어를 확인해 보고, 제시된 순화어 중 의미를 이해할 수 있는 것 의 개수를 세어 보자.

3. 군 보고서에서 낱선 한자어 대신 순화어를 사용하면 어떤 점이 좋을지 말해 보자.

3-2. 적절한 단어 선택하기

단원 미리 보기



| | |
|---------------------|--|
| <p>학습 목표</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 보고서를 작성할 때 형태 또는 발음이 유사하여 혼동하기 쉬운 단어를 잘 가려서 사용한다. ▶ 보고서를 작성할 때 다른 의미로도 해석될 수 있는 단어의 사용에 유의한다. ▶ 보고서를 작성할 때 의미가 유사한 단어 중에서 문맥에 맞는 것을 선택하여 사용한다. |
| <p>설정 취지</p> | <p>군 보고서는 의미가 잘못 이해되지 않도록, 전달하려는 내용을 명확히 표현하는 것이 무엇보다 중요하다. 그러나 형태나 발음은 유사하지만 의미가 다른 단어, 다른 의미로 혼동될 가능성이 있는 단어, 문맥에 따라 의미 차이가 발생하는 단어가 잘못 사용되는 경우가 있다. 이 단원에서는 적절한 단어를 사용하여 의미가 명료한 보고서를 작성하는 방법에 대해 알아보고자 한다.</p> |

3-2-1. 형태나 발음이 유사하여 혼동하기 쉬운 단어를 잘 가려 쓰시다

● 무엇이 문제일까요?

| 대대장 이 · 취임식 행사 계획 | |
|--|--|
| (중략) | |
| □ 행정 사항 | |
| 구 분 | 내 용 |
| 인사과 | <ul style="list-style-type: none"> • 계획 수립 및 결제 • 인수인계서 작성 • 행사장 좌석 배치 • 내빈 대기실 준비(내빈석에 이름표 부칠 것) • 안내 장교 소집 및 교육 |
| 정보과 | <ul style="list-style-type: none"> • 출입자 보안 대책 |
| 작전과 | <ul style="list-style-type: none"> • 대대 일반 현황 보고 준비 • 안내 장교 지원(1명) |
| 중대 | <ul style="list-style-type: none"> • 행사 참여 병력 복장 준비(단독군장) • 각종 안내 간판 설치 • 안내 장교 각 1명 지원 • 부대 환경 정리 |
| □ 유의 사항 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 중대별로 오와 열을 맞쳐 질서 있게 행사가 진행되도록 함. ○ 연대장 불참 시 훈시는 서면 대독으로 가름. | |

* **결제**

→ **결재**

* **부칠**

→ **붙일**

* **맞쳐**

→ **맞춰**

* **가름**

→ **갈음**

● 함께 해결해 볼까요?

보고서 작성 시 형태나 발음이 유사하여 맥락에 맞지 않는 단어를 사용하는 경우가 있습니다. 위의 보고서에서도 ‘**결제**’, ‘**붙일**’, ‘**맞춰**’, ‘**갈음**’을 써야 할 곳에 ‘**결제**’, ‘**부칠**’, ‘**맞쳐**’, ‘**가름**’을 잘못 사용하고 있습니다.

- 결재(決裁): 결정할 권한이 있는 상관이 부하가 제출한 안건을 검토하여 허가하거나 승인함.
결제(決濟): 증권 또는 대금을 주고받아 매매 당사자 사이의 거래 관계를 끝맺는 일.
- 붙이다: 맞닿아 떨어지지 않게 하다.
부치다: 편지나 물건 따위를 일정한 수단이나 방법을 써서 상대방에게로 보내다.
- 맞추다: 열이나 차례 따위에 똑바르게 하다.
마치다: 어떤 일이나 과정, 절차 따위가 끝나다.
- 가름: 쪼개거나 나누어 따로따로 되게 하는 일.
갈음: 다른 것으로 바꾸어 대신함.

● 더 알아볼까요?

■ 보고서 작성 시 혼동하기 쉬운 사례

| 연번 | 혼동하기 쉬운 사례 | | 예문 |
|----|------------|---------------------------------------|-------------------------|
| | 항목 | 뜻 | |
| 1 | 가르치다 | 지식이나 기능, 이치 따위를 깨닫게 하거나 익히게 하다 | 군가를 가르치다 . |
| | 가리키다 | 손가락 따위로 어떤 방향이나 대상을 집어서 보이거나 말하거나 알리다 | 손가락으로 목적지를 가리킴 . |
| 2 | 걸히다 | ‘걸다’의 피동사 | 안개가 걸혀 예정대로 시행 |
| | 거치다 | 무엇에 걸려서 스치다, 경유하다 | 대전을 거쳐 논산으로 이동 |
| 3 | 넘다 | 높은 부분의 위를 지나가다, 경계를 건너 지나다 | 국경을 넘어 이동 |
| | 너머 | 높이나 경계로 가로막은 사물의 저쪽. 또는 그 공간 | 산 너머 고지 탈환 |

| | | | |
|----|-----|--|--|
| 4 | 늘이다 | 본디보다 길게 하다, 아래로 처지게 하다 | 전투복 바짓단을 늘임 |
| | 늘리다 | 크게 하거나 많게 하다 | 예산 규모를 늘림 |
| 5 | 다치다 | 부딪쳐서 상하다, 부상을 입다 | 훈련 중 부주의로 다친 사례 |
| | 닫히다 | ‘닫대[閉]’의 피동사 | 훈련장 출입문 닫힘 |
| | 닫치다 | ‘닫다’의 강제어 | 화가 나서 문을 닫치고 나감 |
| 6 | 대로 | 어떤 모양이나 상태와 같이 | 지시받은 대로 |
| | 데 | ‘곳’이나 ‘장소’, ‘일’이나 ‘것’, ‘경우’의 뜻을 나타내는 말 | 임무를 수행하는 데 3일이 걸림 |
| 7 | -던 | 앞말이 관형어 구실을 하게 하고 어떤 일이 과거에 완료되지 않고 중단되었다는 미완(未完)의 의미를 나타내는 어미 | 경보 발령 시 외부로 이동하던 차량도 즉시 부대로 복귀 |
| | -든 | ‘-든지’의 준말. 어느 것이 선택되어도 차이가 없는 둘 이상의 일을 나열함을 나타내는 보조사 | 부대 내로 들어오는 물품은 어떤 것이든지 보안 검사를 실시해야 함. |
| 8 | 메다 | 어깨에 걸치거나 올려놓다. | 총을 메고 이동 |
| | 매다 | 끈이나 줄 따위의 두 끝을 엮고 잡아당겨서 풀어지지 아니하게 마디를 만든다. | 전투화 끈을 매고 있는 중 |
| 9 | 바치다 | 신이나 옷어른께 드리다, 마음과 몸을 내놓다, 세금 따위를 내다 | 나라를 위하여 목숨을 바친 순국선열 |
| | 받치다 | 밑을 괴다, 위에서 내려오는 것을 아래에서 잡아 들다 | 무너질 위험이 있는 곳은 철근 기둥으로 받쳐 놓음 |
| | 받히다 | ‘받대[觸]’의 피동사 | 무단횡단을 하다 승용차에 받힌 사고 |
| 10 | 에 | 앞말이 처소 등의 부사어임을 나타냄 | 군부대 에 지급된 물품 |
| | 의 | 앞 체언이 관형어 구실을 하게 하며, 뒤 체언이 나타내는 대상이 앞 체언에 소속되거나 소속됨 등을 나타냄 | 군부대 의 지역적 특성 |

3-2-2. 다른 의미로도 해석될 수 있는 단어는 사용에 유의해야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

| | |
|--|---|
| <div data-bbox="234 556 847 602" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">군 내 공용 휴대 전화 지급 및 운용 계획</div> <p>□ 개요</p> <ul style="list-style-type: none"> - 군 복무 중인 병사를 자식으로 둔 부모가 직접 자식의 안부를 확인할 수 있도록 병영 생활관에 병사 수신용 공용 휴대전화를 도입할 계획임. - 점진적 확대 시행. 최종 목표: 전 군 병영생활관 당 1대 | <p>* 공용</p> <p>→ 공공의 목적으로 사용[公用]? 함께 사용[共用]?</p> |
| <div data-bbox="234 971 761 1018" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">제○회 세계군인체육대회 결과</div> <p>□ 지난 7월 16일부터 24일까지 9일 동안 ○○○에서 열린 제○회 세계군인체육대회에 참가 중인 한국 선수단이 금 7개, 은 7개, 동 9개 등 총 23개의 메달을 획득하여 종합 ○위를 달성했다.</p> <p>(중략)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 국군체육부대는 복싱 경기 연패 | <p>* 연패</p> <p>→ 연달아 우승[連霸]? 계속 패배[連敗]?</p> |

● 함께 해결해 볼까요?

발음은 동일하지만 뜻이 다른 동음이의어는 오해를 유발할 수 있으므로 사용에 유의해야 합니다. 물론, 이러한 단어들은 대체로 글 전체의 맥락을 고려하면 어떤 의미로 사용되었는지 알 수 있습니다. 그러나 상황에 따라 의미 전달에 혼선을 가져오는 경우도 있습니다. 따라서 정확한 의미 전달이 중요한 군 보고서에서는 이러한

단어로 인하여 의미 전달에 문제가 발생하지 않도록 특히 주의해야 합니다.

위의 보고서에서 사용된 ‘공용’, ‘연패’도 그 의미가 혼동되지 않도록 유의하여 사용해야 합니다.

- 공용(公用): 공공의 목적으로 씀. 또는 그런 물건 .
공용(共用): 함께 씀. 또는 그런 물건.
- 연패(連敗): 싸움이나 경기에서 계속하여 짐.
연패(連霸): 운동 경기 따위에서 연달아 우승함.

더 알아볼까요?

1. 각 단어가 어떻게 다르게 이해될 수 있는지 설명해 보자.

| 단어 | 뜻 | 예문 |
|----|--|------------------------------------|
| 개량 | 다시 측량함 (改量) | 공사 예정지 개량 지시 |
| | 나쁜 점을 보완하여 더 좋게 고침 (改良) | 기기 개량 |
| 개정 | 이미 정하였던 것을 고쳐 다시 정함 (改定) | 군인 체육대회 날짜 개정 |
| | 주로 문서의 내용 따위를 고쳐 바르게 함 (改正) | 관련 법률 개정 |
| 공사 | 토목이나 건축 따위의 일 (工事) | 춘계 진지 구축 공사 |
| | 공공의 일과 사사로인 일을 아울러 이르는 말, 정부와 민간을 아울러 이르는 말 (公私) | 공사 의 엄격한 구분 |
| 과실 | 부주의나 태만 따위에서 비롯된 잘못이나 허물 (過失) | 병사의 과실 에 의한 사고임. |
| | 과일, 원물(元物)에서 생기는 이익 (果實) | 이자, 집세는 법정 과실 임 |
| 대결 | 남을 대신하여 결재함. 또는 그런 결재 (代決) | 부연대장 대결 |
| | 양자(兩者)가 맞서서 우열이나 승패를 가림 (對決) | 소대 간 대결 방식으로 진행 |
| 부정 | 올바르지 아니하거나 옳지 못함. (不正) | 부정 군수품 불법 유통 |
| | 일정하지 아니함. (不定) | 주거 부정 |
| 사물 | 사유물 (私物) | 사물 관리를 철저히 하도록 훈련병들을 교육하였다. |
| | 일과 물건을 아울러 이르는 말 (事物) | 두 사물 간의 거리 |
| 시사 | 어떤 것을 미리 간접적으로 표현해 줌 (示唆) | 복무규율 위반 행위에 대한 단속 강화 시사 |
| | 그 당시에 일어난 여러 가지 사회적 사건 | 시사 문제 |
| 자력 | 자기 혼자의 힘 (自力) | 자력 방어 능력 |
| | 물자나 자산 따위를 낼 수 있는 경제적인 능력 (資力) | 자력 부족 |

2. 다음의 각 문장의 밑줄 친 단어의 뜻이 동일한지 O, X로 표시해 보자.

- 1) ① 대통령의 휴전선 시찰에 주요 군 관계자들이 대통령을 수행할 예정임.
② 전투 수행에 필요한 물품을 지급받다.
- 2) ① 구형 얼룩무늬 전투복 상품 판매 가능 / ② 군인 체육대회 상품
- 3) ① 불공정 입찰 행위에 대한 시정 요구 / ② 날씨가 좋지 않아 시정이 300m
에 불과함.

[정답]

- 1) × ① 생각하거나 계획한 대로 일을 해냄. [遂行] ② 일정한 임무를 띠고 가는 사람을 따라감. [隨行]
- 2) × ① 사고파는 물품 [商品] ② 상으로 주는 물품 [賞物]
- 3) × ① 잘못된 것을 바로잡음. [是正] ② 목표물을 명확하게 식별할 수 있는 최대 거리. [視程]

※ 참고

행정 효율과 협업 촉진에 관한 규정[대통령령 제27103호]

제7조(문서 작성의 일반원칙) ① 문서는 「국어기본법」 제3조제3호에 따른 어문규범에 맞게 한글로 작성하되, 뜻을 정확하게 전달하기 위하여 필요한 경우에는 괄호 안에 한자나 그 밖의 외국어를 함께 적을 수 있으며, 특별한 사유가 없으면 가로로 쓴다.

3-2-3. 의미가 유사해 보인다고 아무 단어나 선택하면 안 됩니다

● 무엇이 문제일까요?

| ○○ 대대 교육 훈련 실태 지도 방문 결과 | |
|--|---|
| <p>■ 지도 방문 결과</p> <p>● 장려 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 화학 테러 및 화생방전 대비 계획 이행 능력 양호 ○ 화학 테러 및 사고 발생 시 방호 수단 및 개인/직책별 임무 분업을 통한 분대 단위 훈련 체제 양호 ○ 화학작용제 탐지 및 제독 장비와 물자 사용 훈련 양호 ○ 화학 공격 단계별 행동, 위험 예측/정찰 훈련 양호 <p>● 미비점</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 집단 방호 시 화생방 집단 보호 시설 설립 및 정밀 제독소 운용 체제 조종 요망 ○ 대화생방 테러 장비의 전술적 운용에 대한 교육 강화 ○ 화학 테러 발생 시 대처 계획 중 임무 수행 단계별 소모 시간 및 인원 숙지 요망 | <p>* 분업 → 분담</p> <p>* 설립 → 설치</p> <p>* 조종 → 조정</p> <p>* 소모 → 소요</p> |

● 함께 해결해 볼까요?

보고서를 작성할 때 문맥에 맞지 않는 단어를 사용하는 경우가 있습니다. 맥락에 맞지 않는 단어를 쓰면 문장이 부자연스러워지고 뜻이 잘 통하지 않으므로 주의해야 합니다. 위의 보고서에서도 ‘**분담**’, ‘**설치**’, ‘**조정**’, ‘**소요**’를 써야 할 곳에 ‘**분업**’, ‘**설립**’, ‘**조종**’, ‘**소모**’를 잘못 사용하고 있습니다.

- 분업: 일을 나누어서 함.
분담: 나누어서 맡음.
- 설립: 기관이나 조직체 따위를 만들어 일으킴.
설치: 베풀어서 둠.
- 조종: 비행기나 선박, 자동차 따위의 기계를 다루어 부림.
조정: 분쟁을 중간에서 화해하게 하거나 서로 타협점을 찾아 합의하도록 함.
- 소모: 써서 없앴.
소요: 필요로 하거나 요구되는 바.

● 더 알아볼까요?

1. 밑줄 친 단어를 문맥에 맞는 단어로 고쳐 써 보자.
- 1) 국군 장병의 국어 능력 확충
- 2) 권력 이전에 따른 조직 개편
- 3) 국군 창립 제○○ 주기

[정답]

- 1) 확충 → 배양

* 확충(擴充): 늘리고 넓혀 충실하게 함. 예) 도로 확충 / 예산 확충

* 배양(培養): 인격, 역량, 사상 따위가 발전하도록 가르치고 키움. 예) 국력 배양 / 실력 배양

- 2) 이전 → 이양

* 이전(移轉): 장소나 주소 따위를 다른 데로 옮김. 예) 주소 이전 / 사옥 이전 공사

* 이양(移讓): 남에게 넘겨줌. 예) 권리 이양 / 평화적 정권 이양

- 3) 주기 → 주년

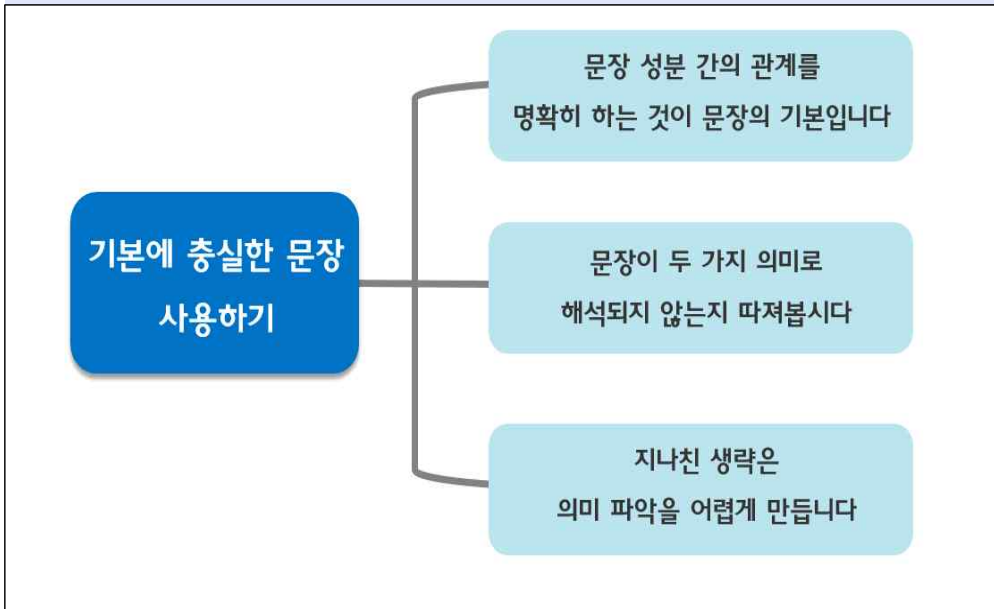
- * 주기(周忌/週忌): 사람이 죽은 뒤 그 날짜가 해마다 돌아오는 횟수를 나타내는 말. 예) 서거 100주기
- * 주년(周年/週年): 일 년을 단위로 돌아오는 돌을 세는 단위. 예) 부대 창립 제○○주년

2. 예문을 보고 각 단어가 의미 차이를 설명해 보자.

| 연 번 | 예문 | 단어 | 뜻 |
|--------|----------------------------|----|---------------------------------------|
| 1 | 발신지 추적 중 | 추적 | 도망하는 사람의 뒤를 밟아서 쫓음. 사물의 자취를 더듬어 감. |
| | 도주 병력을 추격함. | 추격 | 뒤쫓아 가며 공격함. |
| 2 | 버스 한 대와 승용차 두 대의 추 돌 사고 | 추돌 | 자동차나 기차 따위가 뒤에서 들이받음. |
| | 중앙선 침범으로 인한 충돌 사고 | 충돌 | 서로 맞부딪치거나 맞섬. |
| 3 | 만 20세 이상 지원 가능 | 이상 | 그 수량이 범위에 포함되면서 그 위인 경우 |
| | 30세 초과 지원 불가 | 초과 | 그 수량이 범위에 포함되지 않으면서 그 위인 경우 |
| | 100만 원 이하의 벌금 | 이하 | 그 수량이 범위에 포함되면서 그 아래인 경우 |
| | 백 명 미만 | 미만 | 그 수량이 범위에 포함되지 않으면서 그 아래인 경우 |

3-3. 기본에 충실한 문장 사용하기

단원 미리 보기



| | |
|-------------------------|---|
| <p>학습 목표</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 문장 성분 간의 관계가 명확한 문장을 사용한다. ▶ 문장의 의미가 두 가지 이상으로 해석되지 않도록 한다. ▶ 지나친 생략으로 의미 파악이 어려운 문장을 사용하지 않는다. |
| <p>설정 취지</p> | <p>군 보고서에 사용된 문장은 작성자의 의도를 명확히 담고 있어야 한다. 그러나 문장 성분 간의 관계가 불분명한 문장, 중의성을 띤 문장, 지나친 생략으로 인해 의미 파악이 어려워진 문장으로 인하여 소통에 문제가 생기기도 한다. 이 단원에서는 의도를 정확히 전달할 수 있는 문장을 쓰는 방법에 대해 알아보려고 한다.</p> |

3-3-1. 문장 성분 간의 관계를 명확히 하는 것이 문장의 기본입니다

● 무엇이 문제일까요?

| 국방부 군인·군무원 징계 업무 처리 훈령 개정 보고 | |
|--|---|
| <p>(중략)</p> <p>□ 훈령 개정 주요 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ‘영내 폭행·가혹 행위 사건’의 처리 기준’ 신설 ○ 관련자 처벌 내용 <p>- 간부는 기본적으로 정직이나 감봉 처분을 받게 되고, 정도가 중한 경우 파면이나 강등까지 받을 수 있음.</p> <p>- 병사는 기본적으로 영창이나 휴가 제한 처벌 및 정도가 심할 경우 계급이 강등될 수 있음.</p> <p>※ 영내 폭행이나 가혹 행위를 목인 및 방조 한 장병도 처벌 대상임.</p> <p>- 영내 폭행이나 가혹 행위를 목인 및 방조 한 지휘관은 기본이 감봉임.</p> <p>- 지휘관 외 간부의 폭행이나 가혹 행위 방조 및 목인 시 감봉이나 근신 처분을 받을 수 있음.</p> <p>- 목인이나 방조를 한 병사의 경우 분대장은 영창 또는 휴가 제한, 그 외 병사는 휴가 제한의 처분을 받음.</p> <p>□ 기대 효과</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 병영 내 구타 및 가혹 행위 예방 ○ 건전한 병영 문화 조성에 기여 | <p>* 병사는 기본적으로 영창이나 휴가 제한 처벌 및 정도가 심할 경우 계급이 강등될 수 있음.</p> <p>→ 병사는 기본적으로 영창이나 휴가 제한 처벌을 받고, 정도가 심할 경우 계급이 강등될 수 있음.</p> <p>* 지휘관 외 간부의 폭행이나 가혹 행위 방조 및 목인 시 감봉이나 근신 처분을 받을 수 있음.</p> <p>→ 지휘관 외의 간부는 폭행이나 가혹 행위를 방조하거나 목인할 경우 감봉이나 근신 처분을 받을 수 있음.</p> |

● 함께 해결해 볼까요?

‘병사는 기본적으로 영창이나 휴가 제한 처벌 및 정도가 심할 경우 계급이 강등될 수 있음’의 경우 ‘영창이나 휴가 제한 처벌’에 호응하는 서술어가 제시되어 있지 않아 부자연스럽습니다. ‘받고’를 넣어 ‘영창이나 휴가 제한 처벌을 받고’와 같이 수정

하는 것이 바람직합니다.

‘지휘관 외 간부의 폭행이나 가혹 행위 방조 및 묵인 시 감봉이나 근신 처분을 받을 수 있음.’의 경우 감봉이나 근신 처분을 받는 대상이 누구인지가 불분명합니다. 보고서의 전체 맥락상 ‘지휘관 외 간부’가 그 대상에 해당되므로 ‘의’ 대신 ‘는’ 또는 ‘가’를 사용하는 것이 바람직합니다.

이해하기 쉬운 보고서 작성은 문장 성분 간의 관계를 분명히 하는 데에서 시작됩니다.

● 더 알아보까요?

▣ 문장 성분 간의 관계가 분명한 문장 쓰기

○ 주어와 서술어의 호응

- ‘통제보호구역’이란 군사 기지 및 군사 시설 보호 구역 중, 고도의 군사 활동 보장이 필요한 군사 분계선 인접 지역과 중요한 군사 기지 및 군사 시설의 기능보전이 필요함.
- ‘통제보호구역’은 군사 기지 및 군사 시설 보호 구역 중, 고도의 군사 활동 보장이 필요한 군사 분계선 인접 지역과 중요한 군사 기지 및 군사 시설의 기능보전이 필요한 **구역**임.
- 군수 혁신은 안정적이고 경제적인 조달 체계와 사용자·속도 중심의 군 물류 체계를 구축할 예정임.
- **군수 혁신을 위해** 안정적이고 경제적인 조달 체계와 사용자·속도 중심의 군 물류 체계를 **구축할 예정임**.

○ 목적어와 서술어의 호응

- 방산 수출의 비약적 성장을 뒷받침될 수 있도록 국방과학기술의 발전을 도모하고 민·군 협력을 활성화할 계획이다.
- 방산 수출의 비약적 **성장을 뒷받침할** 수 있도록 국방과학기술의 발전을 도모하고 민·군 협력을 활성화할 계획이다.

▣ 문장 성분 간의 관계에 주목하여 다음 문장을 고쳐 봅시다.

1. 그간 부패 신고 접수는 내부 신고센터가 운영되고 있었으나 신분 노출을 우려하여 신고를 꺼리는 분위기였음. 이를 해결하기 위해 국방부에서 익명신고시스템을 도입함.

☞ 그간 부패 신고 접수를 위한 내부 신고센터가 운영되고 있었으나 신분 노출을 우려하여 신고를 꺼리는 분위기였음. 이를 해결하기 위해 국방부에서 익명신고시스템을 도입함.

2. 병영 내 구타 및 가혹 행위는 병영문화혁신의 핵심 과제로서 반드시 근절 대상임.

☞ 병영 내 구타 및 가혹 행위는 병영문화혁신의 핵심 과제로서 반드시 근절해야 함.

3. 우리 군은 실전적 훈련을 통해 전투 수행 능력의 향상과 간부 정예화를 촉진할 것임.

☞ 우리 군은 실전적 훈련을 통해 전투 수행 능력을 향상하고 간부 정예화를 촉진할 것임.

3-3-2. 문장이 두 가지 의미로 해석되지 않는지 따져 봅시다

● 무엇이 문제일까요?

| <div data-bbox="380 492 714 533" data-label="Section-Header"> <h4>수상한 사람 출현 보고</h4> </div> <div data-bbox="214 593 307 622" data-label="Section-Header"> <h5>■ 개 요</h5> </div> <div data-bbox="223 631 883 699" data-label="Text"> <p>2016. 12. 1. 15시경 대대 정문 앞 편의점에 수상한 사람 2명이 출현하여 ○○산 방향으로 이동함.</p> </div> <div data-bbox="214 751 307 780" data-label="Section-Header"> <h5>■ 내 용</h5> </div> <div data-bbox="230 790 883 1093" data-label="List-Group"> <ul style="list-style-type: none"> • 일 시: 2016. 12. 1. 15:00 • 장 소: 대대 정문 앞 편의점 • 내 용: 검은색 여행용 가방을 멘 30대 중반과 40대 초반으로 보이는 남자 2명이 빵과 음료수 2개를 구입한 후 대대 정문 앞에 위치한 편의점 직원에게 인근 부대의 위치를 묻고 대대 정문 앞에 있는 ○○산 방향으로 이동함. • 신고자 인적 사항: ○○○(25세), 편의점 직원 전화번호 000)123-4567 </div> <div data-bbox="214 1105 349 1136" data-label="Section-Header"> <h5>■ 조치 사항</h5> </div> <div data-bbox="230 1145 694 1215" data-label="List-Group"> <ul style="list-style-type: none"> • 15:05 대대장 보고 및 연대 지휘통제실 보고 • 15:10 5분 대기조 출동 지시 </div> | <div data-bbox="921 469 1155 612" data-label="Text"> <p>* 검은색 여행용 가방을 멘 30대 중반과 40대 초반으로 보이는 남자 2명이</p> </div> <div data-bbox="921 624 1155 882" data-label="Text"> <p>→ 두 명 모두 검은색 여행용 가방을 메고 있었는지? / 30대 중반으로 보이는 남자만 검은색 여행용 가방을 메고 있었는지?</p> </div> <div data-bbox="921 915 1155 983" data-label="Text"> <p>* 빵과 음료수 2개를 구입한 후</p> </div> <div data-bbox="921 994 1155 1176" data-label="Text"> <p>→ 빵과 음료수 각각 2개씩을 구입했는지? / 빵 1개와 음료수 2개를 구입했는지?</p> </div> |
|---|--|
|---|--|

● 함께 해결해 볼까요?

‘검은색 여행용 가방을 멘 30대 중반과 40대 초반으로 보이는 남자 2명이’의 경우 두 명 모두 검은색 여행용 가방을 메고 있었는지 아니면 30대 중반으로 보이는 남자만 검은색 여행용 가방을 메고 있었는지가 불분명합니다. 전자의 경우라면 ‘30대 중반과 40대 초반으로 보이는 남자 2명이 모두 검은색 여행용 가방을 메고’로 수정하고, 후자의 경우라면 ‘40대 초반으로 보이는 남자와 검은색 여행용 가방을 멘 30대 중반으로 보이는 남자 총 2명이’로 수정하는 것이 바람직합니다.

‘빵과 음료수 2개를 구입한 후’의 구입한 빵과 음료수의 수가 불분명합니다. 실제

구입한 수에 따라 ‘**빵 1개와 음료수 2개를 구입한 후**’ 또는 ‘**빵과 음료수 각각 2개씩을 구입한 후**’ 등으로 수정하는 것이 바람직합니다.

군 보고서의 특성상 하나의 문장이 두 가지 이상의 의미로 해석될 경우 심각한 혼란이 초래될 수 있으므로 중의성을 띤 문장이 없는지 항상 유의해야 합니다.

● 더 알아볼까요?

■ 중의성의 유형

○ 수식 관계에 따른 중의성

무기의 수명이 30~50년이라도 부품의 수명은 4~7년에 불과하기 때문에, 부품 단종으로 **중요한 장비의 부품** 확보가 불가능해지면 더 이상 장비를 가동할 수 없는 문제 발생.

해석 1) ‘중요한’이 ‘장비’를 수식하는 경우

해석 2) ‘중요한’이 ‘(장비의) 부품’을 수식하는 경우

→ 수식어가 꾸며 주는 대상이 무엇인지가 불분명하면 중의성이 발생할 수 있음.
[해석 1]의 의미인 경우 ‘**중요한 장비에 포함된 부품**’과 같이 표현하고, [해석 2]의 의미인 경우 ‘**장비에 포함된 중요한 부품**’과 같이 표현하면 중의성이 해소됨.

○ 부정에 따른 중의성

군 공항이 올 연말에 이전하지 **않는** 것으로 결정되었음.

해석 1) 부정의 대상이 ‘군 공항이’인 경우

해석 2) 부정의 대상이 ‘올 연말에’인 경우

해석 3) 부정의 대상이 ‘이전하지’인 경우

→ 부정의 대상이 불분명하여 중의성이 발생하였음. 중의성으로 인한 혼란이 예상될 경우 맥락상 부정의 대상을 분명히 알 수 있도록 표현을 수정해야 함. 예) [해석 2]의 경우: 군 공항이 **올 연말에 이전하지 않고 내년 연말에 이전하는 것으로** 결정되었음.

○ 기타 - 조사 ‘와/과’

대대장이 부대 내 장교들과 병사들을 둘러보았다.

해석 1) 대대장과 부대 내 장교들이 함께 병사들을 둘러봄.

해석 2) 대대장이 둘러 본 대상이 부대 내 장교와 병사들임.

→ [해석 1]은 ‘과’를 ‘일 따위를 함께 함’을 나타내는 격 조사로 본 경우이고, [해석 2]는 ‘과’를 접속 조사로 본 경우임.

→ ‘대대장이 부대 내 장교들과 **함께** 병사들을 둘러보았다.’ 혹은 ‘대대장이 부대 내 장교 **및** 병사들을 둘러보았다.’로 수정하면 중의성이 해소됨.

3-3-3. 지나친 생략은 의미 파악을 어렵게 만듭니다

● 무엇이 문제일까요?

집중 호우 지역 지뢰 탐지 및 수색 계획

■ 개요

- 집중 호우에 따라 **우려 지역**에 대한 지뢰 탐지 및 수색 작전 지시 필요
- 집중 탐색 지역: 집중 호우로 산사태가 있었던 지역, 집중 호우 지역의 방공 진지, 부대 탄약고 일부가 유실되었던 곳 등
- 지뢰로 의심되는 물체를 발견하면 **절대 만지지 말고 신고해 줄 것 안내**

(중략)

■ 지뢰 제거 안전 조치

- 신고 접수 기관(부대) 현장 합동 조사(군부대, 경찰 등)
- 조사 결과에 따른 후속 조치
 - **유실 지뢰 의심 지역 선정에 따른 통제**
 - 유실 지뢰 제거
 - 지자체와 협조하여 유실 지뢰 의심 위치 인근 지역 주민 출입 통제
- 군부대 지뢰 탐지 전문 팀을 편성하여 유실 지뢰 의심 지역 탐지/제거 실시
- * 유실 지뢰 제거 관련 방송 등 주민 적극 홍보

* **우려 지역**

→ **지뢰 유실 우려 지역**

* **절대 만지지 말고 신고해 줄 것 안내**

→ **절대 만지지 말고 가까운 군부대나 경찰서로 신고해 줄 것 안내**

* **유실 지뢰 의심 지역 선정에 따른 통제**

→ **유실 지뢰 의심 지역 선정에 따른 외부 인원 통제**

● 함께 해결해 볼까요?

‘**집중 호우에 따라 우려 지역에 대한 지뢰 탐지 및 수색 작전 지시 필요**’의 경우 무엇이 우려되는 지역인지가 제시되어 있지 않아 문장의 의미가 불분명합니다. ‘**우려 지역**’ 앞에 ‘**지뢰 유실**’을 넣어 주면 의미가 분명해집니다.

‘**지뢰로 의심되는 물체를 발견하면 절대 만지지 말고 신고해 줄 것 안내**’의 경우

어디로 신고해야 하는지가 제시되어 있지 않아 정확한 의미 전달이 되지 않고 있습니다. ‘**가까운 군부대나 경찰서로**’를 삽입하면 의미가 분명해집니다.

‘**유실 지뢰 의심 지역 선정에 따른 통제**’의 경우 무엇을 통제하는지가 제시되어 있지 않아 정확한 의미를 파악하기 어렵습니다. ‘**외부 인원 통제**’와 같이 표현하면 의미를 분명하게 파악할 수 있습니다.

군 보고서에서 효율적인 전달을 위해 추론이 가능한 내용은 생략하는 경우가 많은데, 정확한 의미 전달에 지장을 초래할 정도로 생략해서는 안 됩니다.

● 더 알아볼까요?

○ 문장의 필수 성분 생략 문제

- 주어 생략: 행위의 주체가 불분명해짐.

실제 훈련에서는 사전 협의에 따라 주민 및 도로를 통제하는 동안 국방부 근무지원단 소방대와 ○○소방서가 화재 진압과 인명 구조를 실시한다. 또한, 전기·가스 설비 차단 등 안전 조치를 취하고, ○○대학병원은 응급 환자 진료 및 후송을 지원할 예정이다.

→ 실제 훈련에서는 사전 협의에 따라 ○○**경찰서에서** 주민 및 도로를 통제하는 동안 국방부 근무지원단 소방대와 ○○소방서가 화재 진압과 인명 구조를 실시한다. 또한, **한국전력공사 및 전기·가스 안전공사에서는** 전기·가스설비 차단 등 안전 조치를 취하고, ○○대학병원은 응급 환자 진료 및 후송을 지원할 예정이다.

- 목적어 생략: 서술의 대상이 불분명해짐.

국방부는 장병들의 급식 만족도 향상과 품질 개선을 위해 20○○년부터 추진해 왔으며, 올해는 만두와 게맛살을 선정하여 기존 ‘적격 심사 낙찰’ 계약 방식과 다른 ‘협상에 의한 계약’ 방식을 적용하여 실시하였다.

→ 국방부는 장병들의 급식 만족도 향상과 품질 개선을 위해 20○○년부터 **시범 사업을** 추진해 왔으며, 올해는 만두와 게맛살을 선정하여 기존 ‘적격 심사 낙찰’ 계약 방식과 다른 ‘협상에 의한 계약’ 방식을 적용하여 **시범 사업을** 실시하였다.

- 조사의 지나친 생략

충무훈련: 매년 상·하반기 시·도별 3년 주기 실시 지역 단위 비상 대비 종합 훈련. 민·관·군 노력 결집 통한 통합방위태세 확립 목적

→ 충무훈련: 매년 상·하반기에 시·도별 3년 주기로 실시되는 지역 단위의 비상 대비 종합 훈련으로, 민·관·군 노력 결집을 통한 통합방위태세 확립에 목적을 두고 있음.

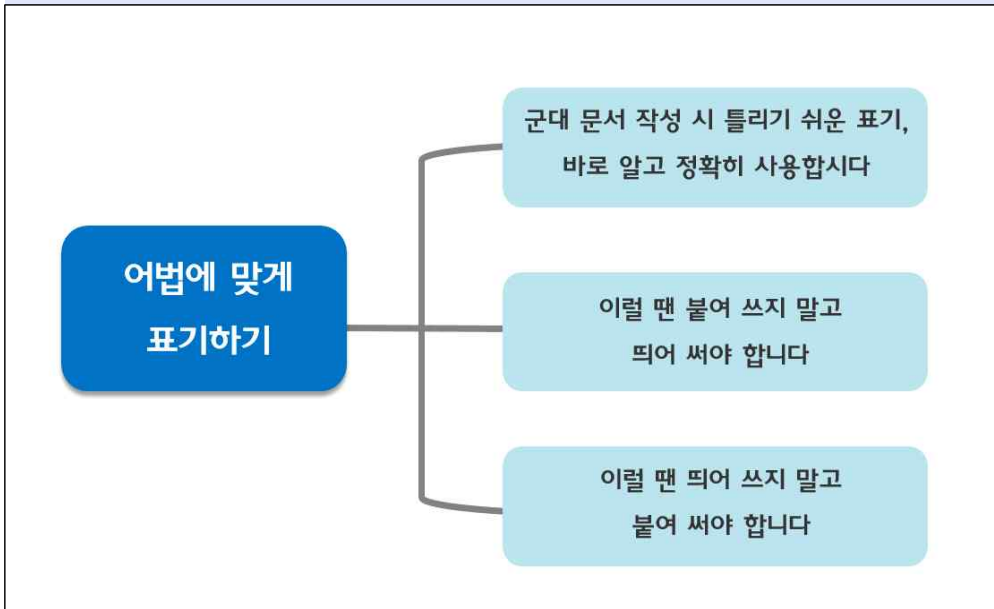
- ‘의’의 부적절한 사용에 의한 내용 생략

재징병검사의 본인 선택권 부여

→ 재징병검사 일자 및 장소에 대해 본인 선택권 부여

3-4. 어법에 맞게 표기하기

단원 미리 보기



| | |
|------------------|---|
| 학습 목표 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 군대 문서를 작성할 때 틀리기 쉬운 표기를 이해한다. ▶ 문서 작성 시 틀리기 쉬운 띄어쓰기를 바르게 이해한다. <ul style="list-style-type: none"> - 띄어 써야 하는데 붙여 쓴 사례 - 붙여 써야 하는데 띄어 쓴 사례 |
| 설정 취지 | <p>군 보고서는 어법에 맞게 작성해야 한다. 보고서를 어법에 맞지 않게 작성하면 정확한 의미 전달이 어렵고, 공문서로서의 품격도 떨어진다. 이 단원에서는 보고서에서 틀리기 쉬운 표기와 띄어쓰기 사례를 중심으로 어법에 맞게 문서를 작성하는 방법에 대해 알아보려고 한다.</p> |

3-4-1. 군대 문서 작성 시 틀리기 쉬운 표기, 바로 알고 정확히 사용합시다

● 무엇이 문제일까요?

| 사이버 군 기강 확립 방안 보고 | |
|---|---|
| <p>■ 개요</p> <p>최근 사회적으로 사이버 도박 등이 확산되고 있고, 장병의 누리소통망(SNS) 활용이 증가하고 있어 사이버 군 기강 확립을 위한 방안을 마련하여 실천토록 함.</p> <p>■ 문제</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사이버 도박, 음란물 접속 등 온라인을 통한 불건전한 활동의 군 유입을 차단할 필요가 있음. • 승인되지 않은 개인 통신 장비(휴대전화 등)를 가져올 수 없음에도 불구하고 이에 대한 인식 부족으로 여러 문제가 들어나고 있음. <p>■ 대책</p> <ul style="list-style-type: none"> • 온라인을 통한 불건전한 활동 방지 <ul style="list-style-type: none"> - 부대 내에서 유해 사이트 접속을 원천적으로 차단함. - 사이버 순찰대 활동을 강화함으로써 불건전 행위 적발 • 군 장병의 누리소통망(SNS) 활용 관련 <ul style="list-style-type: none"> - 누리소통망(SNS) 활용 관련 각종 법령 보완 - 장병 교육 강화 및 안내 홍보물 제작 및 배포 | <p>* 사이버 → 사이버</p> <p>* 확산되고 → 확산되고</p> <p>* 들어나고 → 드러나고</p> <p>* 강화함으로써 → 강화함으로써</p> |

● 함께 해결해 볼까요?

‘사이버’, ‘확산되고’, ‘들어나고’, ‘강화함으로써’는 어문 **규정**에 어긋나는 표기이기 때문에, ‘사이버’, ‘확산되고’, ‘드러나고’, ‘강화함으로써’로 고쳐 써야 합니다. 틀리기 쉬운 표기를 중심으로 어문 **규정**을 확인하여 규범에 맞게 표기할 수 있도록 노력해야 합니다.

- ‘전자 통신망과 가상현실’을 뜻하는 ‘cyber’의 바른 외래어 표기는 ‘싸이버’가 아니라 ‘사이버’임.
- ‘돼’는 ‘되어’의 준말: ‘확산되어고’가 아니기 때문에 ‘확산돼고’로 쓰면 안 됨.
- ‘드러나고’의 기본형은 ‘드러나다’임.
- ‘강화함으로써’에서 ‘써’는 수단이나 도구를 나타낸다. 따라서 ‘-ㅁ으로써’는 까닭이나 근거를 나타내는 ‘-(으)므로’와는 구분됨. ‘-(으)므로’에 ‘써’가 붙는 형식은 없음.

더 알아보까요?

1. 다음은 군대 문서 작성 시 틀리기 쉬운 표기입니다. 어법에 맞는 것을 고르시오.

1. 2/4분기 대비 대대 사격 (합격률, 합격율) 향상
2. (적설량, 적설양)에 따른 제설 작업 소요 시간
3. 통신 담당 (간부로서, 간부로써) 통신 소대 업무 체계에 대한 이해 부족
4. (연도별, 년도별) 교육 파견 인원 변화
5. 생활관 내 도난 사고가 (빈번이, 빈번히) 발생하고 있음.
6. 권위적 표현을 (삼가하고, 삼가고) 서로를 존중하는 언어 표현을 사용시오.
7. 규정을 위반할 경우 그만큼의 (댓가, 대가)를 치러야 함.
8. 책의 (머리말, 머릿말)을 작성하다.
9. 국방기관 업무평가 (워크샵, 워크숍) 개최
10. 체육 행사를 통한 소대원 간 (팀웍, 팀워크) 증진

[정답]

1. 합격률 2. 적설량
3. 간부로서 4. 연도별
5. 빈번히 6. 삼가고
7. 대가 8. 머리말
9. 워크숍 10. 팀워크

2. 어떤 표기가 어법에 맞는 것인지 헷갈릴 때, 어떻게 하면 될지 생각해 보자.

※ 국립국어원 <표준국어대사전>을 검색하면 올바른 표기를 확인할 수 있다. 또한, <온라인가나다>를 검색하면 혼동하기 쉬운 표기에 대한 설명을 확인할 수 있다.

- 알림·소식
- 사전·국어지식
- 자료 찾기
- 국어·한국어 교육
- 문고 답하기
- 국어원 소개
- 전체 보기

문고 답하기

온라인가나다

온라인가나다

상답 사례 모음

나도 한마디

국민신문고

국민신문고 민원소리

국민신문고 정책토론

정책리 지킴이방

부패행위 신고 및 포상

110학생(수화)/재당상담

공공언어 지원

문고 답하기 > 온라인가나다 > 온라인가나다

-를, -을 쓰임에 대해서

| | | | |
|-------|-----|-------|--------------|
| · 질문자 | 김영빈 | · 등록일 | 2016. 6. 15. |
| · 조회 | 26 | | |

단어에서 -를 또는 -을이 어떻게 쓰이는지 궁금합니다. 합격률은 -를로 쓰이는데 연이름은 -을로 쓰이는데 정해진 규칙이 있나요?

※모바일로 작성된 글입니다.

비밀번호

[답변] -를/-을

| | | | |
|-------|---------|-------|--------------|
| · 답변자 | 온라인 가나다 | · 답변일 | 2016. 6. 16. |
|-------|---------|-------|--------------|

안녕하십니까?
'-를'은 'ㄴ' 받침을 제외한 받침 있는 일부 명사 뒤에 붙어 '비율'의 뜻을 더하는 접미사로, '경쟁률/사망률/입학률/출생률/취업률'과 같이 씁니다.
'-을'은 모음으로 끝나거나 'ㄴ' 받침을 가진 일부 명사 뒤에 붙어 '비율'의 뜻을 더하는 접미사로, '감소율/소화율/활인율'과 같이 씁니다.
고맙습니다.

표준국어대사전 찾기

말을 말, 단어를 입력하세요

검색

회원

상세주소 복사

인쇄하기

《원표, 마칠표》
《새국어생활》 산형

국립중앙도서관
가나다전화
1599-9979
(평일 9-18시)

온라인가나다
질문하기

3-4-2. 이럴 땐 붙여 쓰지 말고 띄어 써야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

신병 교육 기관 감사 결과 및 대책

(훈련병 인권 개선 방안)

(중략)

■ 현실태

- 노골적 구타·가혹 행위, 언어폭력 행위는 대부분 근절
- 우발적인 구타·가혹 행위는 음성적 잔존
- 인권 존중 의식 부족에 따른 폭언, 비하 발언 잔존
 - **훈련간** : 소극적인 훈련 태도, 훈련 **미숙시** 제재
 - 일과 후 : 조교들의 개인 성향에 따라 발생
- 인권 관련 사고 **발생시** 즉각 보고 체계 미흡

■ 예하 부대 조치

- 병영 내 인권전문상담실 설치(신병 교육 기관 우선)
- 인권 보장 교육 강화
 - 지휘관에 의한 주기적 교육
 - 인권 전문가 **초빙교육** : 간부 양성 및 보수 과정 반영

■ 지속 추진 사항

- 교관, 조교 보직 전 인성 검사 및 주기적 인권 교육
- 감찰 기능 강화로 폭력 행위를 **예방할수** 있도록 함.

* **현실태**

→ **현 실태**

* **훈련간**

→ **훈련 간**

* **미숙시**

→ **미숙 시**

* **발생시**

→ **발생 시**

* **초빙교육**

→ **초빙 교육**

* **예방할수**

→ **예방할 수**

● 함께 해결해 볼까요?

‘현실태’, ‘훈련간’, ‘미숙시’, ‘발생시’, ‘초빙교육’, ‘예방할수’는 띄어쓰기를 잘못된 사례이므로, ‘**현 실태**’, ‘**훈련 간**’, ‘**미숙 시**’, ‘**발생 시**’, ‘**초빙 교육**’, ‘**예방할 수**’로 고쳐 써야 합니다. 틀리기 쉬운 사례를 중심으로 관련 규정을 확인하여 띄어쓰기를 바르게 할 수 있도록 노력해야 합니다.

- 현 실태: ‘현’은 하나의 단어임. 예) 현 시각, 현 정권
- 훈련 간: ‘간’은 의존 명사로 하나의 단어임. 예) 서울과 대전 간
 - * 단, ‘동안’을 뜻하는 ‘간’, 몇몇 명사 뒤에 붙어 ‘장소’의 뜻을 더하는 ‘간’은 앞말에 붙여 씀.
 - 예) 이틀간, 한 달간, 대장간, 외양간
- 미숙 시, 발생 시: ‘시’는 의존 명사로 하나의 단어임.
 - * 단 ‘비상시’와 같은 단어도 존재하므로 사전에서 단어 등재 여부 확인 필요.
- 초빙 교육: ‘초빙’과 ‘교육’은 각각 한 단어이고, 초빙교육이라는 단어도 사전에 등재되어 있지 않음.
- 예방할 수: ‘수’는 의존 명사임. 예) 갈 수 있음, 향상될 수 있음.

● 더 알아보까요?

■ 띄어쓰기 원칙

1. 문장의 각 단어는 띄어 씀을 원칙으로 한다.

예) 인권 관련 사고, 보고 체계 미흡, 매 분기

2. 의존 명사는 띄어 쓴다.

예) 관계자 외 출입 금지, 부대 내

※ 주의해야 할 띄어쓰기

- 뿐: 셋**뿐**(조사) / 갓을 **뿐**(의존 명사)
- 대로: 규정**대로**(조사) / 예정된 **대로**(의존 명사)
- 만큼: 전봇대**만큼**(조사) / 노력한 **만큼**(의존 명사)
- 만: 하나**만**(조사) / 파병 1년 **만에**(의존 명사)
- 지: 큰**지** 작은**지**(어미의 일부) / 시작한 **지**(의존 명사)

3. 단위를 나타내는 명사는 띄어 쓴다.

예) 한 개, 차 한 대, 스무 살

※ 붙여 쓸 수 있는 경우

- 순서를 나타내는 경우나 숫자와 어울리어 쓰이는 경우 예) 제철항, 2대대
연월일, 시각 예) 일천팔백칠십팔년 사월 이십일, 아홉시 오십칠분
아라비아 숫자 뒤에 붙는 의존 명사 예) 29만, 30일간, 100그램

4. 수를 적을 적에는 ‘만(萬)’ 단위로 띄어 쓴다.

십삼억 사천사백오십칠만 칠천팔백삼십팔 / 13억 4457만 7838

5. 두 말을 이어 주거나 열거할 적에 쓰이는 다음의 말들은 띄어 쓴다.

예) 1대대 대 2대대 / 전투복, 전투화 등

▣ 다음 중 띄어쓰기가 잘못된 곳을 찾아 바르게 고치시오.

1. 군인다운 군인을 육성하는데 목표를 두고
2. 행사는 예정 대로 진행되었습니다.
3. 소방차가 출동하여 불이 1시간만에 진화됨.
4. 이에 대해 알고 있으신바와 같이
5. 교량 복구 작업에 투입된 총인원

[정답]

1. 육성하는데 → 육성하는 데
2. 예정 대로 → 예정대로
3. 1시간만에 → 1시간 만에
4. 있으신바와 → 있으신 바와
5. 총인원 → 총 인원

3-4-3. 이럴 땐 띄어 쓰지 말고 붙여 써야 합니다

● 무엇이 문제일까요?

| 사고 보고서 | |
|--|--|
| <p>■ 사고 개요</p> <p>● 사고명 : 감전 사고(사망)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>일병이 영내 전신주에 올라가 전선 교체 작업 중 고압 전류에 감전 되어 사망함.</p> </div> <p>● 일시: 2016. 8. 17.(수) 14시경(사망 16시경)</p> <p>● 장소: ○○시 소속대 탄약고 뒤 영내 전신주</p> <p>● 사망자: 연대 공병대대 3중대 일병 ○○○(20세)</p> <p>■ 사고 경위</p> <p>● 사망자 일병은 2016. 8. 17. 10시 경 공사 장교의 지시로 연대 통신 담당관의 감독하에 전신주에 올라가 단선 된 전선 교체 작업 중</p> <p>● 14시경 왼쪽 팔목이 고압 선에 닿아 고압 전류에 감전되며 쓰러진 것을 병원으로 후송, 치료 중 사망 함.</p> | <p>* 감전 되어 → 감전되어</p> <p>* 10시 경 → 10시경</p> <p>* 단선 된 → 단선된</p> <p>* 고압 선 → 고압선</p> <p>* 사망 함 → 사망함</p> |

● 함께 해결해 볼까요?

‘**감전 되어**’, ‘**10시 경**’, ‘**단선 된**’, ‘**고압 선**’, ‘**사망 함**’은 띄어쓰기를 잘못된 사례이므로, ‘**감전되어**’, ‘**10시경**’, ‘**단선된**’, ‘**고압선**’, ‘**사망함**’으로 고쳐 써야 합니다. 틀리기 쉬운 사례를 중심으로 관련 규정을 확인하여 띄어쓰기를 바르게 할 수 있도록 노력해야 합니다.

- 감전되어, 단선된: ‘-되다’가 일부 명사 뒤에 붙어 ‘피동’의 뜻을 더하고 동사를

만드는 접미사로 사용된 경우 앞말에 붙여 씀. 예) 형성되다, 사용되다

- 10시경: ‘-경’은 ‘그 시간 또는 날짜에 가까운 때’를 뜻하는 말로 앞말에 붙여 씀. 예) 10월 초순경
- 고압선: ‘고압선’은 고압 전선을 뜻하는 단어임.
- 사망함: ‘-하다’가 일부 명사나 어근 뒤에 붙어 동사나 형용사를 만들 경우 앞말에 붙여 씀. 예) 훈련하다, 건강하다, 망하다

● 더 알아볼까요?

▣ 꼭 붙여 써야 하는 경우

1. 사전에 등재된 경우

예 1) 언어 폭력(X), 언어폭력(O)

언어-폭력 (言語暴力) | [-폭력]

활용 정보: [언어폭력만(- -폭력-)]

「명사」

말으로써 온갖 음담패설을 늘어놓거나 욕설, 헐뜯 따위를 하는 일.

▶ 언어폭력이 난무하다/언어폭력에 시달리다/그의 폭로는 너무나 감정적이며서, 언어폭력의 양상으로 나타났다.

예 2) 전 속력(X), 전속력(O)

전·속력(全速力) | [-송녕]

활용 정보: [전속력만[-송녕-]]

「명사」

낼 수 있는 최대의 속력. **능전속미(全進)**.

① 전속력으로 달리다/그는 차를 전속력으로 몰았다./요란한 숨소리와 함께 뒤통을 흘랑 벗은 건장한 사내 하나가 보안들이 희미하게 밝히는 골목길을 전속력으로 질주해 지나갔다. <윤홍길, 직선과 곡선>

2. ‘-되다’ 등과 결합하여 한 단어가 된 경우

예) 말씀드리다, 강요받다

※ 주의해야 할 접사 목록

예) -되다, -하다, -시키다, -드리다, -받다

3. 조사는 그 앞말에 붙여 쓴다.

예) 부대에서, 작전을

※ 조사 목록(예시)

예) 은/는, 이나/나, 만, 이든지/든지, 밖에, 도, 까지, 조차, 만큼,부터

※ 조사가 둘 이상 겹쳐지거나, 조사가 어미 뒤에 붙는 경우에도 붙여 쓴다.

예) 부대에서만이라도, 나가면서까지도

※ 띄어 쓰는 것이 원칙이지만 붙여 쓰는 것이 허용되는 경우

1. 성명 이외의 고유 명사는 단어별로 띄어 씀을 원칙으로 하되, 단위별로 띄어 쓸 수 있다.

예) (원칙) 대통령 직속 국가 안전 보장 회의 (허용) 대통령 직속 국가안전보장회의

2. 전문 용어는 단어별로 띄어 씀을 원칙으로 하되, 붙여 쓸 수 있다.

예) (원칙) 중거리 탄도 유도탄 (허용) 중거리탄도유도탄

● 참고 문헌

- 구본관 외(2012), 2012년 행정 기관 공공언어 진단, 국립국어원.
- 국가인권위원회·국가인권위원회, 국방부(교관용 교육지도서), 국군 인권교육교재,
- 김미연(2015), 언어폭력에 대한 이론적 고찰, 독어교육 63, 한국독어독문학회교육학회, 31-51.
- 김상용(2011), 언어폭력이 장병 부대적응도에 미치는 영향, 상지대학교 평화안보대학원 석사학위논문.
- 김의열
- 민현식 외(2010), 공공언어 요건 정립 및 진단 기준 개발 연구, 국립국어원.
- 민현식 외(2011), 2011년 행정 기관 공공언어 진단, 국립국어원.
- 박용찬(2005), 일본어 투 용어 순화 자료집, 국립국어원.
- 박용한(1998), 대우법 수행 중에 발생하는 규범 충돌에 관한 사회언어학적 연구, 연세대 석사학위 논문.
- 박용한(2000), 군대 영내 거주자 집단의 ‘-말입니다’ 사용에 관한 연구, 사회언어학, 8-2, 한국사회언어학회, 169-192.
- 박용한(2012), 국어의 존댓말 사용 양상에 대한 연구: 군에서의 압존법 사용을 중심으로, 사회언어학, 20-1, 한국사회언어학회, 57-77.
- 박재권(1999a), 일본어투 군대용어 사용 분석, 일본학보 42, 한국일본학회, 51-66.
- 박재권(1999b), 일본어투 군대용어 조사, 일본학연구 4, 단국대학교 일본연구소, 73-91.
- 박재권(1999c), 일본어투 군대용어의 변화 실태(Ⅰ), 일어일문학연구 35(1), 한국일어일문학회, 63-87.
- 박재권(2000), 일본어투 군대용어의 변화 실태(Ⅱ), 일어일문학연구 37(1), 한국일어일문학회, 69-91.
- 박재현 외(2015), 바른·고운·쉬운 병영언어, 국방부.
- 박재현(2009), 군 조직의 의사소통 문제 해결을 위한 언어 교육 방향, 사회언어학 제 17권 1호, 한국사회언어학회, 159-183.
- 박종현(2010), 군내 언어폭력! 이대로 좋은가?, 군사논단 제63호.
- 이정복(1998), 국어 경어법 사용의 전략적 특성, 서울대 박사학위 논문.

- 이종형·정신영·송경재(2012), 군대 내 언어폭력 가해 동기에 관한 개념도 연구, 상담학연구 제13권 4호 통권 70호, 한국상담학회, 1767-1780.
- 이지수·조은영·정은진(2011), 군내 용어순화를 위한 외래어 연구, 한국군사학논집 67(1), 육군사관학교 화랑대연구소, 41-72.
- 임태훈(2013), 군 인권실태조사 연구보고서, 성공회대학교 NGO대학원 석사학위
- 장소원 외(2011), 군내 언어 개선 방안: 국방 언어 선진화를 위한 기초 연구, 국방부.
- 장소원 외(2012), 군 구어 교육 프로그램 연구, 국방부.
- 장소원 외(2014), 장병 병영생활 언어교육 교재 개발 연구, 국방부.
- 최용기(2003), 국어 순화 자료집 합본, 국립국어원.
- 한홍구 외(2005), 군대 내 인권상황 실태조사 및 개선 방안 연구, 국가인권위원회.
- 현진희·김희국(2007), 병사들의 군 적응을 위한 분노조절프로그램의 효과성, 정신보건 사회사업 제27집, 한국정신보건사회복지학회, 5-27.
- 황두연·박미영(2013), 바르고 쉬운 공공언어 -공공언어 향상을 위한 공무원 특별 과정 교재-, 국립국어원.

● [부록]

[설문지]

국군 장병의 의사소통 갈등에 대한 조사

안녕하십니까?

이 설문은 국립국어원의 발주로 수행되는 국군 장병의 언어 사용 실태 조사와 교육 자료 개발*의 일환으로, 장병들이 군대 내부의 의사소통 상황에서 겪는 갈등이나 어려움에 대해 알아보기 위한 것입니다. 자신의 군대 생활 경험을 생생하게 떠올려서 최대한 상세하게 작성해 주시기 바랍니다. 적어 주신 의견은 군대 내의 의사소통을 개선하는 방안을 도출하는 데 소중한 자료로 활용될 것입니다. 답변 자료는 연구 목적 외에는 다른 용도로 사용되지 않습니다. 연구에 대해 의문 사항이 있으시면 연구 담당자에게 연락해 주시기 바랍니다.

【연구 담당자】상명대학교 국어교육과 박재현(parkjh@smu.ac.kr 02-2287-5085)

호서대학교 한국어언어문화 전공 이관희(gani99@hoseo.edu 041-560-8161)

서울대학교 국어교육과 조진수(joinsul@snu.ac.kr 02-880-7657)

【작성 방법】

- ① 군 생활을 하면서 의사소통이 원활하게 이루어지지 않아서 발생하는 갈등이나 어려움에 대해 자신이 직접 경험하였거나 다른 사람의 경험을 보았던 사례를 떠올리어 가급적 자연스러운 대화로 작성하면 됩니다.
- ② 이때의 ‘갈등’은 언쟁이나 임무 수행 실패 등 표면적으로는 드러나는 일뿐만 아니라 마음속으로 느꼈던 불편이나 고민 등의 상황도 포함합니다.
- ③ ‘간부(중대장급 이하) / 선임병 / 후임병’의 상대방을 구체적으로 떠올리고, 각각의 상대방과의 의사소통 과정에서 경험한 갈등이나 어려움이 ‘어떤 상황’이었는지, ‘어떠한 대화가 오고갔는지’를 최대한 자연스럽게 상대방에 따라 두 가지 이상을 적으면 됩니다.
- ④ ‘실제 대화 내용’은 구어체로 작성하면 되고, 욕설, 비속어, 은어 등을 자연스럽게 노출해도 괜찮습니다.

1. 중대장급 이하 간부(중대장, 소대장, 부사관, 행정보급관, 인사 장교 등)와 의사소통 과정에서 갈등이나 어려움을 겪었던 사례를 아래에 따라 두 가지 이상 적어 주시기 바랍니다.

| | |
|----------------|---|
| 대화 상황 | 언제, 어떤 상황에서, 누구와 의사소통 과정에서 갈등이나 어려움을 겪었는지? |
| 실제 대화 내용 | 대화 참여자 사이에서 오간 대화를 생생하게 재구성하여 적으면 됩니다. |

| | |
|----------------|---|
| 대화 상황 | 언제, 어떤 상황에서, 누구와 의사소통 과정에서 갈등이나 어려움을 겪었는지? |
| 실제 대화 내용 | 대화 참여자 사이에서 오간 대화를 생생하게 재구성하여 적으면 됩니다. |

2. 자신보다 선임인 병사와 의사소통 과정에서 갈등이나 어려움을 겪었던 사례를 아래에 따라 두 가지 이상 적어 주시기 바랍니다.

| | |
|----------------|--|
| 대화 상황 | 언제, 어떤 상황에서, 누구와 의사소통 과정에서 갈등이나 어려움을 겪었는지? |
| 실제 대화 내용 | 대화 참여자 사이에서 오간 대화를 생생하게 재구성하여 적으면 됩니다. |

| | |
|----------------|--|
| 대화 상황 | 언제, 어떤 상황에서, 누구와 의사소통 과정에서 갈등이나 어려움을 겪었는지? |
| 실제 대화 내용 | 대화 참여자 사이에서 오간 대화를 생생하게 재구성하여 적으면 됩니다. |

3. 자신보다 후임인 병사와 의사소통 과정에서 갈등이나 어려움을 겪었던 사례를 아래에 따라 두 가지 이상 적어 주시기 바랍니다.

| | |
|----------------|--|
| 대화 상황 | 언제, 어떤 상황에서, 누구와 의사소통 과정에서 갈등이나 어려움을 겪었는지? |
| | |
| 실제 대화 내용 | 대화 참여자 사이에서 오간 대화를 생생하게 재구성하여 적으면 됩니다. |
| | |

| | |
|----------------|--|
| 대화 상황 | 언제, 어떤 상황에서, 누구와 의사소통 과정에서 갈등이나 어려움을 겪었는지? |
| | |
| 실제 대화 내용 | 대화 참여자 사이에서 오간 대화를 생생하게 재구성하여 적으면 됩니다. |
| | |

[다음의 정보를 작성해 주시기 바랍니다.]

| | |
|-------|---|
| 군별 | ① 육군 ② 해군 ③ 공군 ④ 해병대 ⑤ 기타() |
| 주특기별 | ① 전투 병과 ② 행정 병과 ③ 기타() |
| 전역 시기 | 20()년 ()월 |

- 조사에 참여해 주셔서 감사합니다.



장병 병영생활 언어 실태 조사 설문지

안녕하십니까? 국립국어원에서는 장병 병영생활 언어 실태 조사를 실시하고 있습니다. 응답하신 내용은 국군 장병들의 언어생활 순화 및 올바른 병영 문화 개선을 위한 소중한 자료로 사용될 예정이오니 자신의 의견을 솔직하게 적어 주시면 감사하겠습니다. 자신의 생각과 비슷한 번호에 ☒ 표시를 해 주시거나 내용을 기입해 주시면 됩니다.

(연구 책임자: 박재현 (상명대학교 국어교육과, 02-2287-5085))

※ 다음 상황에서 질문에 대한 답변이 본인 혹은 본인의 부대에서 실제 사용하는 표현과 얼마나 일치합니까?

| 질문 | | 답변: 본인(일병이라고 가정하고) | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|---------------------------------|--------------------------------|-----------|--------|------|-----|--------|
| 1 | 중대장: 이거 누가 알려줬어? | 네, 분대장 이 알려줬습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2 | | 네, 소대장 이 알려줬습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3 | | 네, 주임 원사 가 알려줬습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4 | 대대장: 중대장 어디 갔나? | 네, 중대장 순찰 나갔습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5 | 대대장: 소대장 어디 갔나? | 네, 소대장 순찰 나갔습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6 | 대대장: 분대장 어디 갔나? | 네, 분대장 근무 나갔습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7 | 이 병장: 김 상병 어디 있어? | 네, 김 상병 지금 취사장에 있습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8 | 이 병장: (화가 나서) 누가 이렇게 하라고 시켰어? | 네, 김 상병이 시켰습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9 | 이 병장: 이번 연대 체육 대회에 대해 김 상병은 뭐래? | 네, 우리 분대가 작년에는 농구에 출전했다고 했습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10 | | 네, 우리 분대가 이번에는 농구에 출전하라고 했습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11 | | 네, 우리 분대가 이번에는 농구에 출전하자고 했습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12 | | 네, 우리 분대는 농구에 출전하냐고 물었습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

※ 다음의 상황에서 본인이 김 상병이라고 가정하고, 밑줄 친 말을 들었을 때 불쾌한 정도를 표시하세요.

| | | | | | 전혀 불쾌 하지 않다 | 불쾌 하지 않다 | 보 통 이 다 | 불 쾌 하 다 | 매우 불쾌 하다 |
|----|---------------------|------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------|----------------|------------------|------------------|----------------|
| 13 | 전입 신병 이 | 분대 장 과 | 대 화 하 면 서 자 신 을 언 급 할 때, | 분대장님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14 | | 소대 장 과 | | 소대장님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15 | | 교 육 장교와 | | 박 중위님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 16 | | 중대 장 과 | | 중대장님, 그건 김 상병이 알려 줬습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 17 | 자신보다 한 달 후 임이 | 분대 장 과 | 자 신 을 언 급 할 때, | 분대장님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 18 | | 소대 장 과 | | 소대장님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 19 | | 교 육 장교와 | | 박 중위님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 20 | | 중대 장 과 | | 중대장님, 김 상병이 거기 두고 갔습니다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

21. 소속이 서로 다른 부대의 병사와 대화를 할 때, 상대방을 어떻게 부르는지 표시하세요.

| 아저씨 | 전우님 | 철수 씨 (이름 + 씨) | 김 일병 (성 + 계급) | 김 일병님 (성 + 계급 + 님) |
|-----|-----|------------------|---------------|-----------------------|
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

22. 소속이 서로 다른 부대의 친하지 않은 병사와 대화를 할 때, 어떠한 높임법을 사용하는지 표시하세요.

| 휴가 잘 다녀왔어요? | 휴가 잘 다녀오셨어요? | 휴가 잘 다녀왔습니까? | 휴가 잘 다녀오셨습니까? |
|-------------|--------------|--------------|------------------|
| ① | ② | ③ | ④ |

※ **압존법**: 우리말 높임법에서 자신보다 상급자인 사람과 대화를 할 때, 대화에 등장하는 인물 역시 자신보다 상급자라고 하더라도 대화의 상대방보다는 하급자일 때에는 그 인물을 높이지 않는 현상을 가리켜 ‘**압존법**’ 이라고 합니다.

예를 들어, 다음과 같은 경우의 밑줄 친 표현들이 압존법의 사례들입니다.

- (대학교에서) 1학년인 내가 4학년 선배와 대화하면서 3학년 선배를 언급할 때
 “선배님, 3학년 선배님께서 그렇게 말씀하셨습니다.” → “**선배님, 3학년 선배가 그렇게 말했습니**
다.”
- (군대에서) 일병인 내가 병장과 대화하면서 상병을 언급할 때
 “김 병장님, 박 상병님께서 알려 주셨습니다.” → “**김 병장님, 박 상병이 알려 주었습니다.**”

| ※ 다음의 질문에 대해 그 정도를 표시하세요 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|--|-----------------|-----------|----------|-----|-----------|
| 23. 입대하기 전에 압존법을 자주 사용하였나요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 24. 군에 입대하여 압존법을 사용하라는 교육을 자주 받았나요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 25. 압존법을 사용하지 않으면 선임병에게 지적을 받나요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 26. 압존법을 사용하지 않으면 간부들에게 지적을 받나요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 27. 후임병이 압존법을 사용하지 않으면 지적을 하나요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 28. 2016년 3월부터 압존법 사용을 폐지한다는 교육을 받았나요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 29. 압존법 사용을 폐지하는 정책이 자리 잡을 수 있다고 생각하나요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 30. 압존법을 사용하지 않으면 군기가 빠져 보인다고 생각하나요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 31. 군대의 특수성을 고려할 때 군대에서는 압존법을 지켜야 한다고 생각하나요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 32. 후임병이 나에게 압존법을 지키지 않으면 나를 무시한다고 생각하나요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

| ※ 다음의 질문에 대해 그 정도를 표시하세요 | | | 전혀 그렇 지 않다 | 그렇 지 않다 | 보통 이다 | 그렇 다 | 매우 그렇 다 |
|--------------------------|--|--|---------------------|---------------|----------|---------|---------------|
| 33 | 부대가 서로 다르더라도 나보다 계급이 높은 병사에게 | ‘다나까체’를 사용한다. 예 유류 수령하러 왔습니다. 유류 수령하러 왔습니까? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 34 | | ‘-사-’를 붙여 말한다. 예 유류 수령하러 오셨습니까? 유류 수령하러 오셨어요? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 35 | | ‘해요체’를 사용한다. 예 잘 지냈어요? 기름 좀 많이 주세요. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 36 | 나의 후임병 이 | ‘해요체’를 사용하는 것을 보면 예의가 없다고 생각한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 37 | 다른 부대 병 장에게 | ‘다나까체’를 사용하는 것을 보면 ‘해요체’를 사용하라고 지적한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 38 | 나보다 계급이 낮은 다른 부대 병사가 나에게 ‘해요체’를 사용하면 기분이 불쾌하다. | | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 39 | 나보다 계급이 낮은 다른 부대 병사에게는 반말을 사용해야 한다고 생각한다. | | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 40 | 부대가 다르더라도 병사들 간의 계급 차이에 따라 ‘다나까체’를 사용해야 한다고 생각한다. | | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 41 | 같은 부대 병사 사이에서도 훈련이나 작전 상황이 아닌 때에는 ‘해요체’를 사용하라는 교육을 받았다. | | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 42 | 같은 부대 병사 사이에서도 훈련이나 작전 상황이 아닌 때에는 ‘해요체’를 사용하라는 정책이 자리를 잡을 것이다. | | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

| ※ 다음의 상황에서 이등병의 밑줄 친 말이 어색한 정도를 표시하세요 | | | 전혀 어색 하지 않다 | 어색 하지 않다 | 보통 이다 | 어색 하다 | 매우 어색 하다 |
|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|----------------------|----------------|----------|----------|----------------|
| | | 이등병 | | | | | |
| 43 | 분대장: 행정실 가서 오늘 당직사관 누군지 좀 보고와. | 그게 어디에 쓰여 있는지 여쭙 봐도 되겠습니까? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 44 | | 그게 어디에 쓰여 있습니까? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

| | | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|---|---|
| 45 | (이등병이 분대장에게) | 분대장님, <u>PX 좀 다녀와도 될지</u> <u>여쭙 봐도 되겠습니까?</u> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 46 | | 분대장님, <u>PX 좀 다녀와도 되</u> <u>겠습니까?</u> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 47 | 이등병: 통신보안. 작전과 000 이병입니다. 소령: 어 그래, 수고한다. 나 연대 작전과장인 데... | 네, <u>그렇습니다.</u> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 48 | 이등병이 휴가 출발하는 분 대장에게 | <u>휴가 잘 다녀오십시오</u> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 49 | 식당에서 이등병이 분대장 에게 | <u>식사 맛있게 하십시오</u> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

※ 자신이 대답하는 사람이라고 생각하고, 다음의 각 상황별로 어떠한 표현을 사용할 것인지
고르세요.

| | 잘 모르겠 습니다. | 확인해 보겠습 니다. | 죄송합니 다. 잘 모르겠습 니다. | 죄송합니 다. 확인해 보겠습니 다. |
|---|------------------|-------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 50 선임 병장: 오늘 ‘복면가왕’ 재방송 몇 시에 하지? 후임 병장: (잘 모를 때) <input type="text"/> | ① | ② | ③ | ④ |
| 51 분대장(병장): 오늘 ‘복면가왕’ 재방송 몇 시에 하지? 이등병: (잘 모를 때) <input type="text"/> | ① | ② | ③ | ④ |
| 52 선임 병장: 오늘 야간 근무 초번초(1번초)가 누구지? 후임 병장: (잘 모를 때) <input type="text"/> | ① | ② | ③ | ④ |
| 53 분대장(병장): 오늘 야간 근무 초번초(1번초)가 누구지? 이등병: (잘 모를 때) <input type="text"/> | ① | ② | ③ | ④ |
| | 네? | 잘 못 들었습 니다. | 뭐라고 하셨습니 까? | 다시 한 번 말씀해 주십시오. |
| 54 선임 병장: 이따가 14시 되면 정 이병하고 행정실 가서 우리 분대 치장 물자 받아와라. 후임 병장: (잘 못 듣고) <input type="text"/> | ① | ② | ③ | ④ |
| 55 분대장(병장): 이따가 14시 되면 정 이병하고 행정실 가서 우리 분대 치장 물자 받아와라. 이등병: (잘 못 듣고) <input type="text"/> | ① | ② | ③ | ④ |

| | 네. | 네, 그렇습 니다. | 넵습다. | 네, 다 했습니다. |
|---|----|------------------|------|---------------|
| 56. 분대장(병장): 오늘 검열 준비 다 했냐? 이등병: <input type="text"/> | ① | ② | ③ | ④ |
| 57. 분대장(선임 병장): 오늘 검열 준비 다 했냐? 후임 병장: <input type="text"/> | ① | ② | ③ | ④ |

58. 군 생활 중 언어폭력을 경험한 적이 있습니까?

| 전혀 없다 | 거의 없다 | 보통이다 | 자주 있다 | 매우 자주 있다 |
|-------|-------|------|-------|----------|
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

59. 군 생활 중 언어폭력을 경험한 적이 있다면 빈도는 어떠합니까?

| 거의 매일 | 주 1회 | 월 1회 | 분기 1회 | 반년 1회 |
|-------|------|------|-------|-------|
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

※ 군 생활 중 언어폭력을 경험하거나 목격한 적이 있다면 그 내용은 무엇이었습니까?

| | | 전혀 없다 | 거의 없다 | 보통이 다 | 자주 있다 | 매우 자주 있다 |
|----|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|-------------|
| 60 | 성과 계급, 직책을 부르는 대신 비하된 호칭을 사용함 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 61 | 신체적, 정신적 고통을 빗대어 모욕함 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 62 | 학력, 출신 지역을 비방하고 모욕함 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 63 | 가족 관련 사항을 비방하고 모욕함 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 64 | 능력을 비방하고 모욕함 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 65 | 불특정 다수 또는 다수가 듣는 가운데 모욕함 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

※ 군대 언어폭력에 대해 어떻게 생각하십니까?

| | | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|------------------------------------|--------------|-----------|----------|-----|-----------|
| 66 | 군대 언어폭력으로 인한 문제가 심각하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 67 | 군대 언어폭력은 개선되어야 한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 68 | 군대 조직의 수직적 계급 구조로 언어폭력은 일어나기 마련이다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 69 | 군대에서는 군기 확립을 위해 언어폭력은 필요하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 70 | 군대 조직의 관행이므로 쉽게 고쳐지지 않을 것이다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

※ 군대 언어폭력 개선을 위해 어떤 방법이 효과적입니까?

| | | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|----------------|--------------|-----------|----------|-----|-----------|
| 71 | 간부의 솔선수범 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 72 | 선임병의 솔선수범 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 73 | 신병 훈련소에서 언어 교육 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 74 | 자대 배치 후 언어 교육 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

※ 어려운 일을 당하거나 힘들 때 선임병이나 동료 들은 어떻게 합니까?

| | | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|-----------------------|-----------------|-----------|----------|-----|-----------|
| 75 | 군대는 원래 그렇다고 말해 준다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 76 | 문제의 해결 방안에 대해 조언해 준다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 77 | 내 마음을 공감하며 위로해 준다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

※ 군 생활 중 다음 상황에서 감정 표현의 어려움은 어떠합니까?

| | | 전혀 그렇지 않다 | 그렇 지 않다 | 보통 이다 | 그렇 다 | 매우 그렇다 |
|----|--|-----------------|---------------|----------|---------|-----------|
| 78 | 슬플 때 '우울하다 슬프다 답답하다' 등의 감정 표현을 하기 어렵다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 79 | 갑날 때 '무섭다 불안하다 초조하다' 등의 감정 표현을 하기 어렵다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 80 | 화날 때 '짜증난다 불쾌하다 불만이다' 등의 감정 표현을 하기 어렵다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

| 다음 표현의 개선 필요성 에 대해 어떻게 생각 하나요? | | | | | | | 다음 순화어(대체 표현)를 장병들이 수용하여 사용할 가능성이 어느 정도라고 보십니까? | | | | | |
|---------------------------------------|-----------|----------|-------|------|------|---------|--|-------|----|------|----|-------|
| | | 전혀 필요 없다 | 필요 없다 | 보통이다 | 필요하다 | 매우 필요하다 | 순화어/대체 표현 | 매우 낮다 | 낮다 | 보통이다 | 높다 | 매우 높다 |
| 81 | 뽀글이 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 봉지 라면 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 82 | 왕고 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 최선임병 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 83 | 짱 박히다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 일을 피하기 위해 숨어 있다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 84 | 뺑이 치다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 고생하며 힘든 일을 하다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 85 | 아버지 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 자신보다 1년 먼저 입대한 선임병 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 86 | 갈갈이 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 방상 내피 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 87 | 아들 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 자신보다 1년 늦게 입대한 후임병 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 88 | 짬찌 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 신병, 계급이 낮은 군인 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 89 | 짬(밥) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 식사, 군 경력 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 90 | 싸제 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 군대 밖 물건 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 91 | 말년 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 전역 대기병 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 92 | 꿀빨다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 편안하게 일하다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 93 | 불입 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 남부 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 94 | 추수엄금 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 손대지 마십시오 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 95 | 등화관제 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 불빛가리기 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 96 | 공병(뜻: 빈병) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 빈병 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 97 | 입수보행 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 주머니에 손 넣고 걷기 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 98 | 취식 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⇒ 먹기 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

99. 입대 전 위와 같은 은어에 대해 어떤 태도를 지니고 있었나요?

| 전혀 대체할 필요 없다 | 대체할 필요 없다 | 보통이다 | 대체해야 한다 | 반드시 대체해야 한다 |
|--------------|-----------|------|---------|-------------|
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

※ 은어: 어떤 계층이나 부류의 사람들이 다른 사람들이 알아듣지 못하도록 자기네 구성원들끼리만 변하게 사용하는 말

100. 위와 같은 은어는 다른 사람도 쉽게 이해할 수 있도록 대체할 필요가 있습니까?

| | | | | |
|----------|-------|------|------|---------|
| 전혀 필요 없다 | 필요 없다 | 보통이다 | 필요하다 | 매우 필요하다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

101. 위와 같은 은어는 순화어(대체 표현)로 개선이 가능하겠습니까?

| | | | | |
|-------|----|------|----|-------|
| 매우 낮다 | 낮다 | 보통이다 | 높다 | 매우 높다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

102. 입대 후 군대 언어(군대 은어 개선에 대한 내용 포함)에 관한 교육을 받은 횟수는 얼마나 되나요?

| | | | | |
|----|------|------|------|-------|
| 없음 | 1~2회 | 3~4회 | 5~6회 | 7회 이상 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

103. 군별: ① 육군 ② 해군 ③ 공군 ④ 해병대

104. 전역한 지 얼마나 되었습니까? ① 6개월 미만 ② 6개월 ~ 1년 ③ 1년 ~ 2년 ④ 2년 이상

감사합니다.

[ABSTRACT]

Actual condition Survey on Military Personnel's Language Use and Development of Education Materials

Purpose of this study is to grasp actual condition survey on military personnel's language use and to develop education materials for improvement of their Korean Language ability. For this, review was made on advanced researches related to military grammar, conflict in military personnel's communication, and preparation of military documents. In addition, a questionnaire survey was conducted to grasp actual condition of military language usage. In order to deeply understand conflict factors of military personnel's communication, they were classified into officers, senior soldiers and junior soldiers and then, written interviews regarding detailed conflict situations and conversation scenes were made to collect data. Based on the review of advanced researches and the quantitative and qualitative survey result, language education materials for military personnel were developed. Language education materials for military personnel were composed of 3 large units and 16 small units. The 1st unit contained matters of military grammar and the 2nd unit contained conflict over communication including verbal violence. The 3rd unit contained selection of vocabulary and grammar necessary for documentation. The 3rd unit was formed suitable for officers' education materials because they usually prepare documents. 16 small units were designed in module way and contents were formed independently so that they could be selectively used if actually necessary for publication of teaching materials. As for small units, actual conversation scenes, collected at the written interviews, were suggested for analysis of problems and proposal of solutions in order to raise reality of given text. At the same time, data necessary for a lecturer to supplement teaching materials were provided to improve utilization of teaching materials.

Key words: military communication, military language, communication culture, conflict over communication, verbal violence, preparation of military report

연구책임자 박재현(상명대학교)
 공동연구원 박소연(서울진관고등학교)
 양경희(인천학산초등학교)
 이관희(호서대학교)
 조진수(서울대학교)
 호지은(동명여자정보산업고등학교)

보조연구원 김나영(상명대학교 국어교육학과)
 신동준(상명대학교 국어교육학과)
 정희도(상명대학교 국어교육학과)

담당연구원 : 최용기(국립국어원 학예연구관)

자문·검토 권미영(국립국어원 국어문화학교)
 김은성(이화여자대학교 국어교육과)
 이지수(육군사관학교 국어철학과)
 정숙영(공군교육사령부)
 최형용(이화여자대학교 국어국문학과)

| | |
|-----|---------------------------------|
| 발행인 | 송철의 |
| | 국립국어원 |
| 발행처 | 서울특별시 강서구 금남화로 154 |
| | 전화 02-2669-9775 팩스 02-2669-9727 |
| 발행일 | 2016년 11월 30일 |
| 인쇄일 | 2016년 11월 30일 |
| 인 쇄 | 상명문화사 |

※ 이 보고서 내용의 무단 복제를 금함.