Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 18, No. 5 pp. 141-150, 2017

https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.5.141
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

직무교육이 군의 사기 및 조직성과에 미치는 영향

이성춘
용인대학교 군사학과

Influences of Job Training upon Military Morale and Organizational Performance

Lee, Sung Choon
Yongin University, Dept. of Military Science

요 약 본 연구는 한국군에서 실시하는 직무교육에 대한 장병의 인식을 검토하고, 이러한 직무교육이 군사기와 조직성과에 어떠한 영향을 미치는 가를 파악하고자 진행하였다. 연구를 위해 220명의 장병들을 대상으로 설문조사를 진행하였고, SPSS 통계패키지 프로그램으로 분석을 하였다. 이를 분석한 결과 다음과 같이 결론을 도출할 수 있었다. 첫째, 직무교육 실태를 분석한 결과에서 교육 시간은 2-4시간이 49.5%, 교육은 내용은 직무능력개발 교육이 77.7%, 직무교육 담당강사는 교육부서 56.8%로 조사되었다. 둘째, 가설 1. 직무교육이 군사기에 미치는 영향을 분석한 결과에서 참가자의 자율성이 높을수록 행동적 차원의 인식 수준이 높아졌고, 참가자의 자율성, 지속적 학습문화, 교육 수준이 높을수록 인지적 차원에 대한 만족도가 높아졌다. 아울러 학습문화와 교육 수준이 높을수록 정서적 차원이 높아졌다. 셋째, 가설 2. 직무교육이 조직성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 학습 동기와 학습문화가 높을수록 직무만족의 정도가 높아졌고, 강사 자질 수준이 높을수록 조직몰입이 높아졌다. 넷째, 가설 3. 군사기가 조직성과에 미치는 영향을 분석한 결과에서 행동적 차원, 인지적 차원, 정서적 차원이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높아진 것으로 나타났다. 따라서 군사기는 조직성과를 향상시키고 개인의 발달을 유도하는 중요 요인임을 다시 한번 검증할 수 있었다.

Abstract This paper reviewed the awareness of the military personnel as to job training executed in the Korean army and to figure out how this job training affects the military morale and organizational performance. For this study, 220 volunteers were surveyed and analyzed using the SPSS statistical package program. As a result of the analysis, the following conclusion could be drawn. First, in the result of analysis on the status of-the-job education, the educational time marked 49.5% for 2-4 hours, the education of job capability development marked 77.7% for the content of education, and the charged instructor of job training marked 56.8% for the education department. Second, in the result of an analysis of job training on military morale, the recognition level of behavioral dimension increased with increasing participants' independence, and the satisfaction with the cognitive dimension increased with increasing participants' independence, continuous learning culture, and educational level. Moreover, the emotional score increased with increasing learning culture and educational level. Third, an analysis of the influences of job training on the organizational performance showed thatthe degree of job satisfaction increased with increasing learning motive and learning culture, and the organizational commitment increased with increasing instructor's quality. Fourth, regarding the influences of military morale upon the organizational performance, the higher job satisfaction and organizational commitment increased with increasing behavioral, cognitive, and emotional dimension. Therefore, military morale improves organizational performance and is an important factor in inducing individual development.

Keywords : Job Training, Military Morale, Organizational Performance, Learning Culture, Educational Level

*Corresponding Author : Lee, Sung Choon(Yongin University)
Tel: +82-10-5078-1959 email: mire2050@naver.com
Received March 23, 2017 Revised (1st April 21, 2017, 2nd April 26, 2017)
Accepted May 12, 2017 Published May 31, 2017

1. 서론

현대의 조직사회는 급변하는 환경변화에 대응하고, 경쟁력 향상을 위해 다양한 방법을 유입하여 대처하고 있다. 이러한 경쟁력 향상을 위한 방법 중 하나로 직무교육을 들 수 있는데, 조직사회는 이를 통해 전략과 목적을 중심으로 역량과 조직원의 능력을 신장시킬 수 있고, 인력배치에 있어 유연성을 확보할 수 있다[1]. 직무교육은 조직원의 직무수행능력 향상을 통해 조직성과를 극대화하기 위해 도입된 것으로[2], 조직원의 입장에서 인적자원에 지대한 투자를 하는 것은 직무교육을 통해 조직성과가 달성될 수 있을 것으로 전망하기 때문이다.

한국군도 조직성과를 증진시키기 위해 직무교육을 시행하고 있는데, 간부들이 계층별로 자율학습 목표를 설정하고 자율적인 학습으로 목표를 달성하도록 하고 있다[3]. 즉, 간부들은 학위취득 및 군사서적을 탐독하고 간부직무교육 목표와 전산능력 등을 배양하여 논리적인 사고력과 창의력을 향상시키고, 군사이론 및 제도발전에 기여하면서 사이버교육과정 수강, 자기학습 진단, 정보관리시스템 및 전자도서 활동 등 과학적 방법에 의한 자기능력을 계발함을 말한다.

박한나(2001)에 따르면 조직구성원들이 열심히 책임의식을 가지고 주도적으로 일하고, 그들이 직무에 몰입하면 조직 전체의 수행이 좋아질 가능성이 커진다고 하였다[4]. 이렇듯 기업의 성장은 종사원들의 능력에 의해 전부는 아니지만 결정되어지는 부분이 있기에, 직무교육은 매우 중요하다는 것이다. 또한 종사원의 직무교육에 관한 만족도가 높을수록 직무향상 및 성과에 긍정적인 영향을 미치고[5], 직무몰입도가 높아지기 때문에[6], 많은 기업들은 종사원의 직무를 만족시키고 최상의 직무성과를 달성하기 위해 기업의 중요 자원인 사내 인적자원을 관리하고 이들이 최고의 능력을 발휘할 수 있도록 노력해야 한다는 것이다. 이 때문에 대기업을 비롯한 많은 기업체들이 종사원교육을 통한 직무성과 향상과 그것을 통한 종사원들의 직무만족 향상을 위해 끊임없는 노력을 하고 있다. 이는 우리 군도 마찬가지로 한국군의 발전을 위해서는 지속적인 직무교육을 통해 장병들의 직무에 대한 인식과 태도를 변화시킬 필요가 있으며, 한국군의 경쟁력 제고를 위한 인적자원의 향상을 도모할 필요가 있다. 지금까지 한국군 내 직무교육에 대한 인식과 군사기의 관계를 파악하고, 이에 따른 조직성과를 측정한 연구는 그리 활발하지 못한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 한국군에서 실시하는 교육에 대한 장병들의 인식을 분석하고, 이는 군사기에 어떠한 영향을 미치며, 궁극적으로 조직성과와 어떠한 관계가 있는 가를 파악하고자 한다. 이를 달성하기 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하고자 한다.

첫째, 한국군 내 직무교육의 개념과 이론적 체계화를 시도한다.

둘째, 한국군 내 직무교육에 대한 인식과 군사기, 조직성과의 관계를 파악하고자 한다.

셋째, 이론적 연구와 실증적 연구의 분석결과를 토대로 한국군 직무교육의 활성화를 위한 제언 및 시사점을 제시하고자 한다. 본 연구의 결과는 한국군의 직무교육에 대한 중요성을 제고하고, 군사기를 높이고 조직성과를 향상시키는데 긍정적인 영향을 줄 것으로 사료된다.

2. 이론적 배경

2.1 직무교육과 군의 사기

직무교육은 교육, 개발, 훈련을 포괄하는 개념으로 한국군의 인적자원의 개발을 통하여 군장병의 직무만족과 능률향상 및 개인만족을 불러일으킨다.[7] 따라서 군장병의 자기개발에 따른 직무만족은 한국군의 군사기를 진작시키는데 유용한 역할을 할 수 있다. 따라서 육군의 인적자원계발 목표는 전 장병의 지식・정보 역량을 강화시켜 군의 전투수행 능력을 향상시키고 군사혁신을 달성함으로써, 국가발전에 기여하는 것이다. 해・공군도 육군과 마찬가지로 직무교육 결과를 근무평정표에 기록하도록 하고 있다. 이러한 직무교육제도는 세계화・정보화시대를 맞이하여 간부들이 리더로서 갖추어야 할 기본자질을 향상시키고, 한국군의 군사기 향상과 학습조직화에 기여하고 있다. 따라서 한국군은 자기능력계발을 촉진할 수 있도록 전 복무기간 열린 학습체계를 구축・운영하여, 개개인의 지속적인 성장을 돕고 한국군 직무수행능력을 제고하여 국가와 사회의 발전에 기여해야 할 것이다.

2.2 직무교육과 조직성과의 관계

직무교육은 대부분 조직성과를 증진시킬 목적으로 진행되는데, Murphy & Cleveland(1995)[8]는 교육훈련프

로그램을 통한 직무교육에서 인력배치가 적정할 때 조직성과가 높아진다고 보고하였다. Rouna 등(2002)[9]도 교육훈련 모형을 통해 직무교육이 직무성과와 조직성과와 밀접한 관계가 있으며, 개인적 성과 뿐만 아니라 조직성과의 수준을 향상시키는데도 긍정적인 작용을 한다고 하였다. 이들 연구들은 대부분 일반 기업체를 대상으로 진행되었는데, 군 관련 연구는 원격교육과 학습성과의 관계를 분석한 연구(이성춘, 2011; 조익진, 2015)[10][11] 등이 몇 편 진행되었다. 이성춘(2011)은 e-learning 교육이 학습성과에 영향을 미치는 것으로 보고하였고, 조익진은 질적연구를 통해 원격교육과 성과의 관계를 규명하였다. 이들 연구들을 토대로 직무교육과 조직성과의 관계를 파악하고자 연구모형을 설정하였다.

2.3 직무교육, 군사기, 조직성과의 관계

오늘날 한국군에서는 장병의 능력 개발을 위하여 다양한 직무교육 형태와 방법을 사용하고 있다. 여기에서 의미하는 직무교육이란 장병에게 직무 수행을 위한 전반적인 지식을 습득하여 자기 것으로 만드는 것을 의미한다. 즉, 군이라는 특정 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술을 습득하는 것으로 태도, 행동, 문제해결의 변화에 관심을 두고 단기적인 변화를 추구하는 의미로도 사용되고 있다.[12] 결국 직무교육이란 사고, 행동을 향상 및 습득시킴으로서 장병들이 현재 또는 완수해야 할 직무를 효과적으로 지원하기 위한 조직적인 교육활동이다. 배을규(2003)에 의하면, 직무교육이란 필요에 의해서만 이루어지는 것이 아니라 미래의 경영을 담당할 수 있는 능력을 구비시키는데 그 목적이 있다고 하였다[13]. 즉, 직무교육을 통해 조직의 장기 경영계획과 인력운영을 위한 소요인력의 행동적 차원 제고 및 생산성 향상, 기술축적을 통해 조직성과를 높일 수 있다는 것이다. 따라서 직무교육은 앞으로 맡게 될 업무의 수행 또는 새로운 과제에 대한 책무를 위해서 제공되는 학습으로 현 직무보다는 미래의 직무를 위하여, 장병들을 준비시키는 학습의 의미로 파악될 수 있다[14]. 이를 통해 현재 업무의 수행능력을 향상시키고, 장병들의 직무만족과 조직몰입을 증진시켜 궁극적으로 한국군의 발전을 기대할 수 있을 것이다.

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구는 한국군의 지속적인 발전을 위해 직무교육을 통한 군의 사기를 증진시키고, 조직성과의 가능성을 타진하고자 연구를 진행하였다. 이에 본 연구는 직무교육이 군사기에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 아울러 이러한 과정을 통해 형성된 군사기는 조직성과에 어떠한 영향을 미치는 가를 분석하고자 연구모형을 <Fig. 1>과 같이 설정하였다.

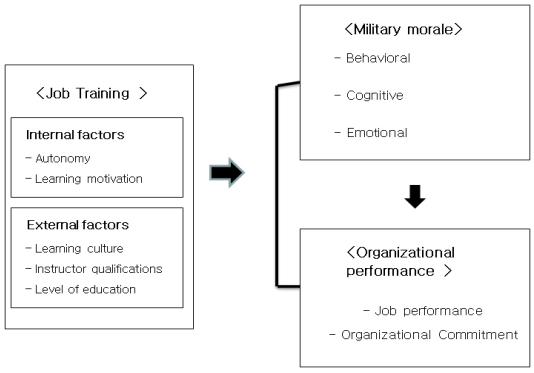

Fig. 1. Study model

3.2 연구가설

본 연구에서는 연구모형을 토대로 연구를 진행하기 위해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

3.2.1 직무교육과 군사기

직무교육은 단순히 특정 분야에 대한 전문적인 지식뿐만 아니라 자기를 개발하고자 하는 욕구, 업무수행능력 및 자율성, 직무에 대한 숙련성 등 다양한 요인들이 내포되어 있다[15]. 군장병들의 경우 직무교육을 통해 자신과 국가를 위해 발전할 수 있는 기반을 마련하고 있다. 이에 본 연구는 이러한 직무교육이 군사기와 어떠한 관계가 있는 가를 파악하고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1. 직무교육에 대한 인식은 군사기에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 내적요인은 군사기에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 외적요인은 군사기에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 직무교육과 조직성과

한국은 전 세계의 유일한 분단국가로 날로 발전하는 국방경쟁력을 제고하기 위해서는 장병들의 지속적인 능력개발이 필요하다. 정윤경, 정철영(2006)은 교사의 직업적응과 조직몰입이 밀접한 관계가 있다고 주장하였다.[16] 이에 본 연구는 군장병의 직무교육과 조직성과 역시 밀접한 관계가 있다고 보고 이를 파악하고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 2. 직무교육에 대한 인식이 조직성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 내적요인은 조직성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 외적요인은 직무성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 군사기와 조직성과

군 장병들 역시 군이라는 특정 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술 습득을 위해 다양한 직무교육을 받고 있고, 이는 자신의 개발과 업무능력 향상을 위한 교육으로 한국군 직무수행능력을 제고하여 군사기는 물론 조직성과를 증진시키는 주요요인이 되고 있다. 이에 본 연구는 직무교육과 조직성과의 관계를 파악하고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3. 군사기는 조직성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 행동적 차원은 조직성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 인지적 차원은 조직성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3. 정서적 차원은 조직성과에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3 연구대상 및 조사방법

본 연구의 조사대상은 우리나라 육군 장병들을 대상으로 하였으며, 무작위 추출법을 이용하여 연구대상자를 선정하였다. 설문조사는 2016년 7월 10일부터 2016년 11월 20일까지 진행되었고, 220부가 유효 설문지였다.

Table 1. Population of study subjects

factor	contents		
Distribution of questionnaires	280	Recovery questionnaires	245
Recovery rate	87.5%	Unfaithful questionnaire	25
Final effective number of copies			220
Period	2016. 07.10 - 2016. 12. 20		

설문조사방법은 교육현장에서 참여자가 설문지에 직접 기입하는 자기기입방법을 사용하였다.

Table 2. Demographic characteristics of respondents

factor		frequency	%
age	20's	58	26.4
	30's	77	35.0
	40's	73	33.2
	over 50's	12	5.4
Military career	1-5years	43	19.5
	5-10years	63	28.6
	10-20years	67	30.5
	over 20years	47	21.4
edu.	high school graduated	28	12.7
	be in university	22	10.0
	university graduated	92	41.8
	over graduate school	78	35.5
rank	mid-level	75	34.1
	company officer	62	28.2
	noncommissioned	72	32.7
	civilian employee	11	5.0
Total		220	100.0

3.4 변수의 조작적 정의

본 연구의 실증적 조사를 위해 측정하고자 하는 개념들의 조작적 정의는 다음과 같다.

3.4.1 직무교육

장병들이 업무에 임할 때 자신의 직업의식을 견고히 함으로써 장병의 잠재적인 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 촉진하는 과정으로 설명할 수 있다[17]. 이를 파악하기 위해 내적요인과 외적요인을 하위영역으로 선정하였고, 선행연구(Nease, 2000; 성지수, 2003; 박준서, 2007; 박경아, 2009 등)[18][19][20][21]의 측정도구를 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였고, 박경아의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α=.71로 조사되었다.

3.4.2 군사기

한국군의 군사기는 일반기업과는 달리 군의 특수성으

로 인해 직무교육을 통해 군사기를 증진시키는 것이 중요하다. 본 연구는 군사기를 파악하고자 김형주(2007)[22]와 김국군(2012)[23]의 도구를 바탕으로 행동적, 인지적, 정서적 차원으로 군사기를 파악하고자 하였다. 김국군(2012)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α =.71로 조사되었다.

3.4.3 조직성과

조직성과란 군조직에서 설정한 목표를 구성원이 성취한 정도라고 정의하고자 하고, 이를 측정하기 위해 하위영역으로 직무만족과 조직몰입을 설정하였다. 측정도구는 Mowday & Steers(1979)[24]가 개발한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)와 Cook & Wall(1981)[25]이 개발한 GSS(General Satisfaction Scales)측정도구를 사용하였다.

Table 3. context of question

factor		question of number	numeral
Job training	Autonomy	Ⅰ. 1-3	19
	Learning motivation	Ⅰ. 4-7	
	Learning culture	Ⅰ. 8-11	
	Instructor qualifications	Ⅰ. 12-15	
	Level of education	Ⅰ. 16-19	
Force morale	Behavioral	Ⅱ. 1-3	11
	Cognitive	Ⅱ. 4-7	
	Emotional	Ⅱ. 8-11	
Organizational performance	Job satisfaction	Ⅲ. 1-5	10
	Organizational Commitment	Ⅲ. 6-10	
demographic characteristics	sex, age etc.	Ⅳ. 1-4	4

3.5 분석방법

본 조사에서 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩(data coding)과 데이터 크리닝(data cleaning) 과정을 거쳐 SPSS 20.0 for Windows 통계 패키지 프로그램을 활용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 첫째, 표본의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시한다. 둘째, 측정도구의 세부항목들을 영역별로 분류하기 위하여 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였으며 측정도구의 신뢰도를 파악하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출한다. 셋째, 가설의 검증을 위하여 다중 회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 사용한다.

4. 분석결과

4.1 직무교육 참여실태

장병들이 참여하고 있는 직무교육의 참여실태를 분석한 결과, 교육 시간은 2~4시간이 49.5%로 가장 높았고, 그 다음 5~8시간이 21.4%, 10시간 이상 15.5% 등으로 조사되었다.

Table 4. Actual participation in job training

factor		Frequency (N)	Percentage (%)
Training time	below 1 hour	25	11.4
	2-4hours	109	49.5
	5-8hours	47	21.4
	8-10hours	5	2.3
	over 10hours	34	15.5
Edu. content	Job skills devel.	171	77.7
	Tech. devel.	13	5.9
	Foreign language	6	2.7
	Investment & economic	7	3.2
	Family edu.	6	2.7
	etc.	17	7.7
Educator	Military commander	28	12.7
	Education department	125	56.8
	External training instructor	59	26.8
	etc.	8	3.6
Total		220	100.0

그리고 장병들이 가장 많이 참여하고 있는 교육에 대한 분석결과에서 직무능력개발 교육이 77.7%로 대부분의 응답자들이 직무능력을 증진시키기 위해 교육에 참여하는 것으로 분석되었다.

한편, 직무교육을 담당하고 있는 외부 강사는 교육부서가 56.8%로 대부분 군 내부의 교육부서에서 직무교육을 담당하는 것으로 파악되었다.

4.2 타당도와 신뢰도 분석

본 연구는 측정도구의 타당성을 측정하기 위해 개념타당성의 평가 방법 중 하나인 요인분석에 의해 이를 파악하고자 한다. 요인분석 방법에서 요인적재량의 유의성 기준은 일반적으로 요인적재량이 0.3 이상이면 최소한의 기준을 충족시킨 것으로 보고 0.4 이상이면 유의성을 갖는 것으로 판단한다[26].

4.2.1 직무교육 타당도와 신뢰도 분석

본 연구는 직무교육의 문항중 이론적으로 설정한 요

인과 상이하게 묶인 10번 문항을 제거하고 2차 요인분석을 실시하였다.

Table 5. result of exploratory factor analysis of Job training

question of number	factor 1 Instructor qualifications	factor 2 Learning culture	factor 3 Level of education	factor 4 Learning motivation	factor 5 Autonomy
15	.776	.202	.168	.272	.090
13	.774	.157	.249	.173	.162
14	.734	.285	.297	.204	.047
12	.710	.176	.235	.098	.122
9	.143	.781	.232	.174	-.018
8	.264	.768	.042	.303	.021
10	.227	.689	.236	-.113	.392
11	.257	.643	.157	-.079	\.397
17	.239	.208	.811	.158	.141
19	.250	.191	.756	.169	.204
18	.463	.178	.605	.270	.149
16	.465	.114	.599	.071	.151
7	.190	.000	.032	.800	.181
6	.076	.261	.364	.754	.073
5	.312	.076	.216	.683	.225
1	.222	.029	.198	.257	.742
3	-.060	.364	.260	.207	.661
2	.288	.126	.037	.535	.580
eigenvalues	3.276	2.613	2.613	2.499	1.882
explanation variable	18.20	14.52	14.52	13.88	10.46
accumulation explanation variable	18.20	32.72	47.23	61.12	71.57
Reliability	.872	.818	.859	.802	.743

2차 요인분석 결과에서 3개의 요인이 추출되었고, 3개의 요인군의 설명 변량은 69.56%였다. 1요인은 행동적 차원, 2요인은 인지적 차원, 3요인은 정서적 차원라고 명명할 수 있다. 신뢰도 분석 결과 행동적 차원은 .781, 인지적 차원은 .812, 정서적 차원은 .801으로 신뢰도는 충족되었다.

4.2.2 군사기 타당도와 신뢰도 분석

군사기에 대한 타당성 분석 결과 이론적으로 설정한 요인과 상이하게 묶인 10번 문항을 제거하고 2차 요인분석을 실시하였다. 분석결과에서 3개의 요인이 도출되었고, 3개 요인군의 설명 변량은 69.56%였다. 1요인은 행동적 차원, 2요인은 인지적 차원, 3요인은 정서적 차원라고 명명할 수 있다. 신뢰도 분석 결과 행동적 차원은 .781, 인지적 차원은 .812, 정서적 차원은 .801로 신뢰도는 충족되었다.

Table 6. result of exploratory factor analysis of Force morale

question of number	factor 1 Behavioral	factor 2 Cognitive	factor 3 Emotional
3	.794	.105	.222
5	.790	.157	.135
4	.788	.134	.103
2	.770	.171	.315
1	.747	.172	.336
11	.059	.841	.194
12	.127	.817	.195
14	.140	.764	.214
13	.323	.655	.163
7	.168	.241	.831
6	.183	.232	.797
9	.352	.117	.755
8	.251	.300	.549
eigenvalues	3.420	2.714	2.636
explanation variable	25.32	21.92	22.32
accumulation explanation variable	25.32	47.24	69.56
Reliability	.781	.812	.801

4.2.3 조직성과 타당도와 신뢰도 분석

조직성과에 대한 타당성 분석 결과 이론적으로 설정한 요인과 상이하게 묶인 7번 문항을 제거하고 2차 요인분석을 실시하였다. 분석결과 2개의 요인이 추출되었고, 2개의 요인군의 설명 변량은 46.31%였다. 1요인은 직무만족, 2요인은 조직몰입이라 명명할 수 있다. 신뢰도 분석 결과 직무만족은 .898, 조직몰입은 .845로 나타나 신뢰도는 충족되었다.

Table 7. result of exploratory factor analysis of Organizational performance

question of number	factor 1 Job satisfaction	factor 2 Organizational Commitment
1	.774	.234
3	.747	.056
4	.733	.395
2	.682	.419
5	.621	.502
6	.580	.118
8	.173	.830
9	.286	.793
11	.304	.658
10	.320	.630

eigenvalues	3.375	3.170
explanation variable	24.33	21.98
accumulation explanation variable	24.33	46.31
Reliability	.898	.845

4.3 가설검증

4.3.1 가설 1 검증

본 연구에서 '가설 1. 직무교육이 군사기에 유의한 영향을 미칠 것이다.'에 대한 회귀분석 결과 회귀식의 유용성을 판단하기 위한 F의 유의확률 p값이 .000으로 회귀식은 의미가 있었다.

설명력은 25.4%였으며 유의한 영향을 미치는 변수는 참가자의 자율성(B=.370, p<.001)으로 나타났다. 즉, 직무교육시 참가자의 자율성이 높을수록 행동적 차원의 인식 수준이 높아졌다.

직무교육이 인지적 차원에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과 회귀식의 유용성을 판단하기 위한 F의 유의확률 p값이 .000으로 회귀식은 의미가 있었다. 설명력은 31.2%였고, 유의한 영향을 미치는 변수는 자율성(B=.253, p<.01), 학습문화(B=.164, p<.05), 교육수준(B=.176, p<.05)으로 나타났다. 즉, 직무교육시 자율성, 학습문화, 교육 수준이 높을수록 인지적 차원에 대한 만족도가 높아졌다.

Table 8. The effect of job education on behavioral

Factor	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
	β	Standard error	Beta		
(expert)	1.807	.253		7.131	.000
Autonomy	.297	.062	.370	4.769	.000***
Learning motivation	.090	.069	.100	1.306	.193
Learning culture	.068	.067	.076	1.012	.313
Instructor qualifications	-.020	.087	-.020	-.227	.821
Level of education	.079	.078	.089	1.016	.311
R^2 = .254 F = 15.144 p = .000***					

***p<.001

Table 9. The effect of job education on cognitive

Factor	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
	β	Standard error	Beta		
(expert)	1.237	.258		4.802	.000
Autonomy	.220	.063	.253	3.483	.001**
Learning motivation	.136	.070	.139	1.948	.053
Learning culture	.159	.068	.164	2.331	.021*
Instructor qualifications	.026	.088	.024	.297	.767
Level of education	.170	.079	.176	2.148	.033*
R^2 = .312 F = 22.983 p = .000***					

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

직무교육이 정서적 차원에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과 회귀식의 유용성을 판단하기 위한 F의 유의확률 p값이 .000으로 회귀식은 의미가 있었다. 설명력은 45.7%였으며 유의한 영향을 미치는 변수는 학습문화(B=.291, p<.001)와 교육수준(B=.309, p<.001)으로 나타났다. 즉, 직무교육시 학습문화와 교육 수준이 높을수록 정서적 차원이 높아졌다.

Table 10. The effect of job education on emotional

Factor	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
	β	Standard error	Beta		
(expert)	.348	.268		1.298	.196
Autonomy	.063	.066	.064	.957	.340
Learning motivation	.038	.073	.035	.529	.597
Learning culture	.318	.071	.291	4.491	.000***
Instructor qualifications	.144	.092	.118	1.572	.117
Level of education	.334	.082	.309	4.067	.000***
R^2 = .457 F = 36.023 p = .000***					

***p<.001

4.3.2 가설 2 검증

본 연구에서 '가설 2. 검증에서 직무교육이 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.'에 대한 회귀분석 결과, F의 유의확률 p값이 .000으로 회귀식은 의미가 있었다.

Table 11. The Effect of Job Training on Organizational Performance

Factor	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
	β	Standard error	Beta		
(expert)	1.754	.224		7.815	.000
Autonomy	.061	.055	.082	1.105	.270
Learning motivation	.133	.061	.160	2.192	.029*
Learning culture	.234	.059	.284	3.950	.000***
Instructor qualifications	.172	.077	.186	2.245	.026*
Level of education	.011	.069	.013	.159	.874
R2 = .376		F = 25.426		p = .000***	

*p<.05, ***p<.001

회귀분석결과의 설명력은 37.6%였고, 유의한 영향을 미치는 변수는 학습 동기(B=.284, p<.001), 강사 자질(B=.186, p<.05)로 나타났다. 즉, 직무교육시 학습 동기와 학습문화가 높을수록 직무만족의 정도가 높아졌다.

그리고 직무교육이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과 회귀식의 유용성을 판단하기 위한 F의 유의확률 p값이 .000으로 회귀식은 의미가 있었다. 설명력은 27.4%였으며 유의한 영향을 미치는 변수는 참가자의 강사 자질(B=.307, p<.01)로 나타났다. 즉, 강사 자질 수준이 높을수록 조직몰입이 높아졌다.

Table 12. The Effect of Job Training on Organizational Commitment

Factor	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
	β	Standard error	Beta		
(expert)	2.116	.245		8.622	.000
Autonomy	.074	.060	.098	1.226	.222
Learning motivation	.111	.066	.131	1.666	.097
Learning culture	.111	.065	.132	1.712	.088
Instructor qualifications	.290	.084	.307	3.448	.001**
Level of education	-.068	.075	-.082	-.905	.367
R^2 = .274		F = 14.098		p = .000***	

**p<.01, ***p<.001

4.3.3 가설 3 검증

본 연구에서 가설 3 검증에서 군사기가 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 분석결과, 회귀식의 유용성을 판단하기 위한 F의 유의확률 p값이 .000으로 회귀식은 의미가 있었다. 설명력은 39.1%였으며 유의한 영향을 미치는 변수는 행동적 차원(B=.213, p<.01), 인지적 차원(B=.278, p<.001), 정서적 차원(B=.263, p<.001)으로 나타났다. 즉, 행동적 차원, 인지적 차원, 정서적 차원이 높을수록 직무만족이 높아졌다.

Table 13. The Effect of Job Training on Organizational Commitment

Factor	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
	β	Standard error	Beta		
(expert)	1.674	.207		8.082	.000
Behavioral	.197	.061	.213	3.244	.001**
Cognitive	.237	.060	.278	3.950	.000***
Emotional	.199	.048	.263	4.104	.000***
R^2 = .391		F = 45.653		p = .000***	

**p<.01, ***p<.001

군사기가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과 회귀식의 유용성을 판단하기 위한 F의 유의확률 p값이 .000으로 회귀식은 의미가 있었다. 설명력은 27.1%였으며 유의한 영향을 미치는 변수는 행동적 차원(B=.211, p<.01), 인지적 차원(B=.195, p<.05), 정서적 차원(B=.247, p<.001)으로 나타났다. 즉, 행동적 차원, 인지적 차원, 정서적 차원이 높을수록 조직몰입이 높아졌다.

Table 14. The Effect of Military Base on Organizational Commitment

Factor	Non-standardization factor		Standardization factor	t	p
	β	Standard error	Beta		
(expert)	1.975	.225		8.733	.000
Behavioral	.198	.065	.210	3.002	.003**
Cognitive	.179	.064	.194	2.589	.011*
Emotional	.191	.052	.246	3.723	.000***
R^2 = .271		F = 27.861		p = .000***	

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

이상의 결과를 통해, 가설 1, 가설 2, 가설 3은 모두 채택되었고, 가설채택여부를 종합하면 다음과 같다.

Table 15. Adoption of hypothesis

Factor		Autonomy	Learning motivation	Learning culture	Instructor qualifications	Level of education
h1-1	Behavioral	○				
h1-2	Cognitive	○		○		○
h1-3	Emotional			○		○
h2-1	Org. Performance		○	○		
h2-2	Org.Commitment	○	○	○		

5. 결론

본 연구는 한국군에서 실시하는 직무교육에 대한 장병의 인식을 검토하고, 이러한 직무교육이 군사기와 조직성과에 어떠한 영향을 미치는 가를 파악하고자 진행하였다. 아울러 직무교육으로 증진된 군사기는 조직성과와 어떠한 관계에 있는 가를 분석하고자 한다. 연구를 위해 군장병들을 대상으로 설문조사를 진행하였고, 이를 분석한 결과 다음과 같이 결론을 도출할 수 있었다.

첫째, 장병들이 참여하고 있는 직무교육의 참여실태를 분석한 결과에서 교육 시간은 2~4시간이 49.5%로 가장 높게 조사되었다. 장병들이 가장 많이 참여하고 있는 교육에 대한 분석결과에서 직무능력개발 교육이 77.7%로 대부분의 응답자들이 직무능력을 증진시키기 위해 교육에 참여하는 것으로 분석되었다. 그리고 직무교육을 담당하는 강사는 교육부서가 56.8%로 대부분 군 내부의 교육부서에서 직무교육을 담당하는 것으로 파악되었다. 일반 기업체와는 달리 군의 특성상 외부강사가 군내부에서 직무교육을 진행하기가 어려워 군내부 교육부서에서 진행하고 있는 것으로 파악된다. 따라서 내부에서 형식상으로 진행되지 않기 위해서는 교육담당부서의 지속적인 교육과 평가가 체계적으로 진행되어야함을 시사한다.

둘째, 가설 1. 직무교육이 군사기에 미치는 영향을 분석한 결과에서 참가자의 자율성이 높을수록 행동적 차원의 인식 수준이 높아졌고, 참가자의 자율성, 지속적 학습문화, 교육 수준이 높을수록 인지적 차원에 대한 만족도가 높아졌다. 아울러 학습문화와 교육 수준이 높을수록 정서적 차원이 높아졌다. 따라서 직무교육에 대한 군장병들의 인식과 학습문화가 군사기를 증진시키고, 직무교육의 참여를 높이는 요소로 작용함을 검증할 수 있었다. 이를 위해서 한국군내에서 군장병들이 자기개발과 직무능력을 향상시킬 수 있는 조직문화의 정착과 직무교육에 대한 적극적인 지원이 필요하다고 보여진다.

셋째, 가설 2. 직무교육이 조직성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 학습 동기와 학습문화가 높을수록 직무만족의 정도가 높아졌고, 강사 자질 수준이 높을수록 조직몰입이 높아졌다. 이는 앞에서 검증한 결과와 일맥상통하는 것으로 직무교육의 내용과 질에 대한 참여자들의 인식에 따라 교육효과가 다르게 나타날 수 있는 관계로, 이를 높일 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다.

넷째, 가설 3. 군사기가 조직성과에 미치는 영향을 분석한 결과에서 행동적 차원, 인지적 차원, 정서적 차원이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높아진 것으로 나타났다. 따라서 군사기는 조직성과를 향상시키고 개인의 발달을 유도하는 중요 요인임을 다시 한 번 검증할 수 있었다. 이와 같은 연구의 결과에도 불구하고 본 연구는 표본채집과 변수의 한계성, 공간적, 시간적 제약 등으로 인해 연구결과를 우리나라 전체로 일반화하는데 연구의 한계점이 존재한다. 따라서 향후에는 다양한 변인과 제한점을 극복한 연구가 지속되어 한국군의 발전에 기여해야 할 것이다.

References

[1] M. K. Kim, I. K .Na, The Effects of Education and Training on Firm Performance-The Mediating Effects of Transfer, Korea Journal of Business Administration , vol. 25, no. 4, pp. 2047-2064, 2012.

[2] S. H. Lee, Dimension Classification and Questionnaire Design Criteria for Reaction Evaluation of Educational/Training Programs, Journal of Educational Technology, vol. 21, no. 3, pp. 187-214, 2005. DOI: https://doi.org/10.17232/KSET.21.3.187

[3] K. K. Kim, The Effect of Transformational Leader Behavior and Talent Development Behavior on the Organizational Commitment of the Subordinates of the Navy Piracy, Seoul National University. 2012.

[4] H. N. Park, A Study on the Correlation between Educational Training and Motivation of Workers in Restaurants, Korea Tourism Industry Association, 15, pp. 231-260, 2001.

[5] M. P. Lee, Influence of Needs Survey and Motivation of Learning on Job Performance, Lifelong education, vol. 5, no. 2, pp. 1-30, 2009

[6] K A Park, Research for improving job satisfaction and job satisfaction of members of social welfare center, Korean human welfare practice study, 3, pp. 121-138, 2009.

[7] Y. H. Park, G. S. Yoon, M. M. Bae, H. H. Cho, A

Study on the Improvement Direction of Occupational Education in the Occupational Safety and Health Sector: Occupational Education, vol. 35, no. 1, pp. 67-95, 2016.

[8] Murphy, K. R., & Clevelang, J., *Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal-based Perspectives*, Sage, 1995.

[9] Ruona, W. E. A., Leimbach, M., Holton, E. F., Bates,R., The Relationship between Learner Utility Reactions and Predicted Learning Transfer among Trainees, *International Journal of Training and Development*, vol. 6, no. 4, pp. 218-228, 2002.
DOI: https://doi.org/10.1111/1468-2419.00160

[10] S. C. Lee, A Study on the Environment and Learning Outcome of e-Learning in the Republic of Korea's Military Organizations, Sunmon University Doctoral Thesis.

[11] I. J. Cho, A Study on the relationship between satisfaction and performance of the military and distance education, Kyunghee University Master's Thesis.

[12] E. K. Chae, A study on the improvement plan of education and training system of Incheon city government officials, Incheon Development Institute, pp. 1-35, 2007.

[13] E. G. Bae, Corporate education and training Needs assessment of education and training of stakeholder groups, agricultural education and human resource development, vol. 35, no. 2, pp. 101-121, 2003.

[14] Noe, R. A., Schmitt, N., The influence of trainee attitude son training effectiveness: Test of model. Personnel Psychology, 39, pp. 497-523, 1986.
DOI: https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00950.x

[15] C. H. Kang, L. H. Lee, Analysis on the Relationships between Types of Organizational Culture and Job Satisfaction in J Educational Office, The Korea educational review, vol. 22, no. 2, pp. 213-233, 2016.

[16] Y. K. Chung, C. Y. Jeong, The Relationship between Work Adjustment and Organizational Commitment of Vocational Teachers in Vocational High School, Korean Society for Agricultural Education, vol. 38, no. 4m, pp. 89-114, 2006.

[17] M. K. Nong, W. H. Won, A Study of Hotel Service Training Program Using a IPA, The Academy of Korea Hospitality & Tourism, 31, pp. 254-267, 2008.

[18] Neo, Raymond, Employ Training and Development, 3rd Edition, Singapore: Mcgraw-Hill International Edition, 2005.

[19] J. S. Sung, The effect of the characteristics of individual and organizational environment on the learning motivation of the participants, Ewha Womans University Graduate School Master's Thesis, 2003.

[20] J. S. Park, A Study on the Transition of Education and Training in Small and Medium Enterprises, Inha University, 2007.

[21] K. A. Park, Research for improving job satisfaction and job satisfaction of members of social welfare center, Korean human welfare practice study, 3, pp. 121-138, 2009.

[22] H. J. Kim, A Study on the Effects of Military Pension Reform on Military Period, Master's Thesis, Korea University, 2007.

[23] K. K. Kim, The Effect of Transformational Leader Behavior and Talent Development Behavior on the Organizational Commitment of the Subordinates of the Navy Piracy, Seoul National University, 2012.

[24] Mowday, R., Steer, R. M.. The Measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, pp. 224-247, 1979.
DOI: https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

[25] Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. The experience of work : A compendium and review of 249 measures and their use. New York : Academic Press, 1981.

[26] S. I. Chae, Marketing research, Seoul: B&M Books Co., 2005.

이 성 춘(Lee-Sung Choon) **[정회원]**

- 2012년 3월 ~ 현재 : 용인대학교 군사학과 교수

<관심분야>
통일/국방정책, 군사교육, 사회과학