「지방정부연구」 제25권 제3호(2021 가을): 217-244
The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.25 No.3 (2021 Autumn)
http://dx.doi.org/10.20484/klog.25.3.10

육군 초임장교의 긍정심리자본, 학습동기, 훈련설계 및 운영요인이 보수교육 효과에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로

정 기 주

국문요약

본 연구의 목적은 육군 초임장교 보수교육에 있어 초임장교의 긍정심리자본과 보수교육의 효과, 사회적 지지 간의 인과관계에 대한 실증분석을 통하여 육군 초임장교 보수교육 효과의 제고를 위하여 정책적 시사점을 제시하는데 있다. 문헌연구를 토대로 긍정심리자본, 학습동기와 훈련설계 및 운영요인을 독립변수로, 사회적 지지를 조절변수로, 전이효과를 매개변수로, 군 조직몰입을 종속변수로 설정하여 연구모형을 구축하여 현재 복무중인 초임장교들을 대상으로 설문조사를 바탕으로 구조방정식모형을 사용하여 분석하였다. 분석결과, 초임장교의 긍정심리자본은 전이효과에 부(-)적 영향을 미치고, 군 조직몰입에는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 학습동기는 전이효과와 군 조직몰입에 정(+)의 영향, 훈련설계 및 운영 요인은 전이효과에만 정(+)의 영향을 미치며 또한, 전이효과는 군 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 지지는 초임장교의 긍정심리자본과 전이효과 및 군 조직몰입 간에 유의한 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는, 현재 보수교육에서 시행하고 있는 긍정심리자본과 관련된 교육의 실효성 검토와 사회적 지지의 정보교류 시스템 구축이 야전과 연계되어야 함을 시사한다.

주제어: 긍정심리자본, 보수교육, 사회적 지지, 전이효과, 군 조직몰입

Ⅰ. 서론

전쟁사에서 동서고금을 막론하고 전쟁의 승패를 결정짓는 것은 경제력·군사력의 우세함보다 정신적·사상적 무장이 결정적인 요인이라고 해도 과언이 아니다. 한 예로, 송나라는 인구가 1억 명이 넘어, 500만 명에 불과한 거란보다 20배가 많았고 상비군 역시 거란군의 2.3배가 많은 140만 명이나 되어, 경제·군사적 대국이었음에도 불구하고 상무정신의 결여와 내부적 분열로 인해서 결국 역사 속으로 사라지고 말았다. 이처럼 무형전투력은 전쟁승패의 핵심전력이라고 할 수 있다.

군에서는 무형전투력을 강화하기 위해 장병 정신교육을 지속적으로 실시하고 있으며, 초임장교는 양성교육과 보수교육과정에서부터 무형전투력인 긍정심리자본과 관련된 국가관·안보관·군인

* 단독저자

정신을 함양시키기 위하여 많은 시간과 노력을 투자하고 있다. 특히, 2012년부터 군 조직의 긍정심리자본을 확산시키기 위해 '선진 병영문화 정착'이라는 슬로건을 내걸고 적극적인 활동을 전개하고 있지만 긍정심리자본이 군 조직의 유효성에 미친 영향을 실증적으로 연구한 사례는 미진한 상태이며, 초임장교의 보수교육과정에서 긍정심리자본과 관련된 심화 교육을 실시하고 있지만, 초임장교의 긍정심리자본이 보수교육 효과간의 영향관계에 관한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 초임장교의 긍정심리자본과 보수교육 효과와의 관계에 대한 실증분석을 통해서 긍정심리자본과 관련된 교육의 실효성을 검증할 필요가 있다.

Klinger와 Nalbandian(2003)에 따르면, 교육훈련은 공공조직 성과에 영향을 미치는 중요한 요소로서 조직 구성원의 숙련도, 직무관련 지식, 사고의 방법, 태도, 인식의 변화에 영향을 미친다고 하였다. 하지만 구성원이 교육훈련을 통해 어느 정도 행태와 사고의 변화를 초래하였는가와 관련하여, 교육효과를 계량화하기가 어려운 경우가 많다. 따라서 교육의 효과를 단순히 목표기준에 대한 달성도 보다는 교육훈련 이후 나타난 변화를 확인하는 경우도 있다(유민봉 외, 2013).

군 조직의 경우, 육군에서 지향하는 초임장교 보수교육의 효과는 초임장교가 보수교육과정을 통해서 육군의 핵심가치[1], 병과지식 및 전투기술 등을 습득하는 과정에서 태도나 행태가 변화하여 궁극적으로는 부대 목표달성에 몰입하여 업무성과를 달성하는 것를 의미한다. 하지만 일반적으로 교육훈련에 참여하고 업무에 투입한 90일 이후에 참여자들의 교육훈련 전이수준을 측정한 결과 대부분의 조직에서 교육훈련 참여자들이 교육훈련에서 습득한 지식을 직무에 활용한 경우는 10% 정도인 것으로 나타나고 있다(Baldwin & Ford, 1998). 이것은 교육훈련 참여자의 동기와 정서, 습득수준, 활용능력 등 다양한 개인적 요인과, 교육프로그램의 설계 및 운영, 교수방법, 교육환경, 학습풍토, 훈련지원 역량 등의 교육운영 측면, 조직의 지원시스템과 여건조성 등의 복합적인 요인들에 기인한다고 볼 수 있다.

초임장교는 군 조직의 최 일선에서 첨병과 같은 역할을 수행하는 중요한 계층임에도 불구하고 초임장교가 보수교육 수료 후 교육 효과에 대한 실효성 검증에 대한 연구는 전무하다.

따라서 초임장교 보수교육의 효과에 영향을 미치는 요인을 탐색하여 보수교육 효과와의 영향관계를 검증하는 연구는 큰 의미가 있다고 본다.

한편, 사회적 지지는 개인이 긴장된 상황에서 겪게 되는 부정적 심리적 반응을 감소시킴으로써 긴장완화에 도움이 되는 역할을 한다고 하였으며(Schwarzer & Nina, 2007), 긍정심리자본과 교육효과에도 영향을 미친다고 하였다(Tracey 외, 1995; 김영한 외, 2019; 김명철 외 2020). 이러한 사회적 지지는 개인들 간의 도움, 배려, 지지 등의 긍정적인 정서적 상호작용뿐만 아니라, 물질적 도움을 포함한다(Lin, Ye & Ensel, 1999).

초임장교 보수교육에서 사회적 지지가 중요한 이유는 초임장교가 보수교육에만 전념할 수 있는 조직적인 지원, 담임교관으로부터의 야전에 대한 노하우 전수와 조언, 동료들과의 심리적 동질감

1) 육군의 핵심가치는 위국헌신, 책임완수, 상호존중이다. 이는 육군 전 구성원이 추구하여야 할 이념적 방향이고, 참된 군인이자 민주시민으로서의 사고와 행동을 올바르게 결정할 수 있게 하는 기준이요 규범이다(육군 야전교범, 2019)

을 제공해 줌으로써 군 생활에 많은 위로가 되기 때문이다. 따라서 사회적 지지는 야전경험이 부족한 초임장교에게는 생명의 위협이 상존하는 현장에서 실무에의 적응과 군 조직몰입에 영향을 미치는 주요 변수로 작용될 수 있다.

본 연구는 육군 초임장교 보수교육의 효과성에 대한 선행연구의 고찰을 통하여 영향요인을 추출하고 이러한 요인들이 보수교육의 효과와 어떠한 영향관계가 있는지, 사회적 지지에 따라 초임장교의 긍정심리자본과 보수교육 효과성에 어떠한 영향이 있는지를 현재 복무 중인 중·소위 급 장교들의 인식을 토대로 실증적으로 규명하고자 한다.

본 연구의 목적은 육군 초임장교 보수교육에 있어 초임장교의 긍정심리자본, 학습동기, 훈련설계 및 운영요인과 보수교육의 효과, 사회적 지지 간의 인과관계에 대한 실증분석을 통하여 육군 초임장교 보수교육 효과의 제고를 위하여 정책적 시사점을 제시하는데 있다.

연구주제를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 육군 초임장교의 긍정심리자본, 학습동기, 훈련설계 및 운영요인이 보수교육의 효과와 어떠한 영향관계가 있는가? 둘째, 사회적 지지는 초임장교의 긍정심리자본과 보수교육의 효과에 있어서 조절효과를 가질 것인가? 이다.

Ⅱ. 육군 초임장교의 긍정심리자본과 보수교육 효과 간의 이론적 고찰

1. 육군 초임장교 긍정심리자본의 개념과 중요성

육군 초임장교는 소위 '창끝 전투력'[2)]이라는 대대 급에서 병사들과 가장 밀접하면서도 직접적인 지휘관계에 있는 핵심 계층으로 초임장교의 정신적 무장수준에 따라 유사시에는 전투의 승패를 가늠할 정도로 초임장교의 정신전력은 대단히 중요한 긍정심리자본이다. 따라서 초임장교의 긍정심리자본은 보수교육과정에서 신념화 교육을 통해 야전에서 강한 정신력을 바탕으로 어떠한 어려운 상황에서도 임무를 완수해야만 한다는 자신감을 견지하도록 교육을 강화하고 있으며 이러한 정신전력 교육은 초임장교 보수교육과정에서 가장 중요한 교과과정으로 여기고 있다.

긍정심리자본의 개념은 개인이 발전을 추구하는 긍정적인 심리상태를 일컫는 용어로서 Luthans(2000)는 자아효능감(self-efficacy), 자아탄력성(ego resilience), 낙관주의(optimism), 희망(hope)이라는 네 가지 하위요인으로 구성되어 있다고 하였다. 자아효능감은 조직 구성원 개개인의 수행과업을 성공적으로 수행할 수 있는 자신감으로 자기효능감이 높은 사람들은 더 높은 성과목표를 설정하고 이러한 자기효능감은 성과의 달성, 실패에 대해서도 목표에 대하여 더욱 커다란 공헌을 하는 것으로 밝혀졌다(Nease, 2000). 즉, 자아효능감이 높으면 어떤 일을 하든지 자신감을

2) 전쟁이 났을 때 직접 적과 부딪히는 병력을 지칭하는 말이다. 보통 중대장과 소대장, 용사들을 보고 창끝 전투력이라 칭한다.

갖게 될 뿐만 아니라 좋은 결과를 가져올 가능성이 커지게 된다는 의미와 같다(Bandura & Locker, 2003). 자아탄력성은 문제점이나 곤경에 처했을 때 일의 성공을 위해 문제점을 견디고 극복할 수 있는 역량을 말하며 자아탄력성이 강한 사람은 고위험 상황과 만성적인 스트레스, 지속되거나 심각한 외상에도 불구하고 성공적으로 적응할 능력을 갖고 있으며, 또한 이러한 사람은 환경적 스트레스 상황이나 고난을 성공적으로 극복해가는 긍정적 태도, 인적관계의 효율성, 자신감, 능숙한 표현능력 등을 가지고 있다고 한다(Klohnen, 1996). 낙관주의는 과거나 현재에 대해 객관적인 평가를 내리며 미래의 기회를 찾는 것을 말하며, 희망은 목표를 향해 추진하거나, 필요한 경우 일을 성취하기 위해 목표를 수정할 수 있는 수단을 찾아내는 심리적 상태를 말한다(N. Bontis & J. Girardi, 2000).

상기와 같은 긍정심리자본의 개념을 토대로 초임장교 긍정심리자본의 개념은 초임장교가 군 복무 간 과업 이행에 대한 자신감과 예기치 못한 상황에서도 이를 극복하여 부여된 임무를 완수할 수 있다는 자신감과 희망의 심리적 상태라고 할 수 있다.

군 조직에서 이러한 긍정심리자본이 특히 초임장교에게 중요성이 강조되는 이유는 올바른 가치관과 신념을 갖고 있는 초임장교는 소대원들과 임무수행 시 소대원들에게 임무의 정당성과 사명감을 일깨워 줌으로써 전투력을 극대화 시킬 수 있는 잠재력을 보유해야 되기 때문이다. 또한 초임장교는 보수교육 수료 후 낯선 환경과 상시 생명의 위험과 예기치 못한 상황이 내재되어 있는 군 조직의 최 일선에서 임무를 수행하기 때문에 초임장교의 긍정심리자본은 대대 급 전투력 보존에 영향을 미칠 뿐만 아니라 유사시에도 대적필승의 군인정신을 바탕으로 부여된 임무를 완수해야하기 때문이다.

따라서 본 연구에서는 보수교육을 수료한 초임장교의 긍정심리자본이 군 조직에 미치는 영향을 고려해 볼 때, 초임장교의 긍정심리자본이 보수교육의 효과에 미치는 중요한 요인이라고 판단하여 독립변수로 활용하고자 한다.

2. 육군 초임장교 보수교육 효과의 개념 및 주요내용

1) 보수교육의 개념 및 중요성

초임장교 보수교육의 개념은 양성교육을 통해 장교로 임관된 자가 야전부대에 배치되기 전에 16주 동안 각 병과학교에서 '대대 급 이하 제대의 직책수행능력 배양'이라는 교육목표 하에 해당 병과의 전술, 기본지식 등을 습득하고 리더십, 성인지교육, 인성교육 등을 병행해서 실시하는 교육과정이다.

초임장교 보수교육이 중요한 이유는 첫째, 초임장교 보수교육과정이 초임장교가 야전에 배치받기 전 전투지휘능력과 자신감 등을 배양할 수 있는 유일한 교육과정으로, 초임장교는 보수교육 과정을 통해 강인한 정신력과 체력, 전투기술을 배양함으로써 전투지휘능력과 자신감이 충만되어 야전에서 제대로 된 지휘통솔능력을 발휘할 수 있기 때문이다.

둘째, 실제 야전부대에서는 보수교육을 수료하고 해당직책에서 임무 수행하는 초임장교 중에서 숙련된 소대장이 부족해 대대 급 전투력 유지에 많은 우려가 되고 있는 실정이다. 김혜인·현익재(2008)의 초임장교의 적정숙련도 조사에 의하면 〈표 1〉과 같이 부대 내 적정숙련도의 요구비율은 평균 67.23%라고 의견을 제시한 반면, 실제 숙련된 초임장교는 53.18%로, 지휘관(상급자)이 생각하는 것보다 숙련된 초임장교가 부족한 것으로 조사되었다. 또한 숙련소요기간은 약 11.2개월로, 이는 초임장교 대다수가 26개월의 단기복무 장교임을 감안할 때 16주 기간의 보수교육 과정을 제외하고 실질적으로 야전에서 숙련된 장교로 활용할 수 있는 기간은 산술적으로 약 1년 정도밖에 되지 않는다. 따라서 적정수준의 숙련된 초임장교를 배출하기 위해서는 초임장교 보수교육이 중요한 교육과정이라고 할 수 있다.

〈표 1〉 초임장교 숙련도 분석 및 숙련소요기간

설문조사 대상자	초임장교 숙련도 분석	비율	숙련소요기간(평균)
위관급 장교	현재 부대 내 숙련소대장 보직 비율	53.18%	11.2개월
영관급 장교	부대 내 적정 숙련소대장 요구 비율	67.23%	

출처: 김혜인·현익재(2008). 국방주간논단 1189호(08-5호)를 연구자가 요약

셋째, 초임장교는 학군사관후보생 제도가 태동한 이후부터 현재까지 약 60년 넘게 '대량 임관과 동시에 대량 전역'이라는 인력 구조상의 문제를 안고 있다(정기주, 2020). 이는 초임장교가 보수교육을 수료할 시기와 노하우를 전수해줄 선배장교의 전역시기가 비슷하여 업무노하우 인수에 제한된다. 따라서 이러한 인력구조상의 문제가 해결되지 않으면 초임장교가 야전부대에 배치 받을 시기에는 항시 업무공백이 발생할 수밖에 없다. 제도상으로 인력구조가 바꾸지 않는 이상 현재로서는 초임장교 보수교육의 질적 제고를 위한 제반 대책들이 강구되어야만 한다.

2) 보수교육 효과의 개념 및 차원

Noe & Schimitt(1986)는 교육효과를 교육훈련을 통해 조직과 피교육생이 얻은 이익으로 정의하였으며, Tai(2006)는 교육훈련의 목적이 달성된 정도를 교육효과라고 정의하였다. 이처럼 교육효과(training effectiveness)의 개념은 교육훈련을 통해 궁극적인 교육목표를 달성하였는가와 관련된 개념으로서, 실질적으로 조직구성원들의 능력향상 및 행동에 변화를 가져왔는가에 초점을 둔 것으로 학습된 지식을 실무에 적용하는 것이다(배의식 외, 2014).

군에서는 초임장교 보수교육 효과의 개념을 '초임장교가 보수교육을 통해서 육군의 핵심가치, 병과지식 및 전투기술 등을 습득하는 과정에서 태도나 행태가 변화하여, 궁극적으로 야전에서의 업무성과와 부대의 목표달성에 몰입하는 것'으로 정의하고 있다(육군본부, 2020).

한편, 교육효과의 차원에 대한 분류는 학자들마다 다소 차이가 있다. Kraiger(2002)는 교육효과의 차원을 교육 만족도, 피훈련자의 인식 및 행태변화, 조직성과로 분류하였으며, Holton(1996)은 학습자 행태의 변화가 결국에는 조직성과로 이어지므로 교육효과의 차원을 학습성과, 전이효과, 조직성

과로 분류하였으며, 대부분의 학자들은 교육훈련의 성과와 효과성을 측정하기 위해 반응성과, 학습성과, 전이기대로 구분하기도 한다(이홍채 외, 2015). Goldstein(1978)은 교육효과를 개인적 차원과 조직적 차원으로 구분하여 학습성과와 전이효과로 교육효과성을 평가하였다. 이 외에도 일반기업에서는 Holton(1996)이 제시한 학습, 직무수행 변화, 조직성과를 교육효과 여부를 활용하고 있다.

이와 같이 선행연구에서는 교육훈련 효과성의 차원을 학습성과, 전이효과, 조직성과, 전이기대 등 다양하게 제시하고 있지만 본 연구에서는 선행연구와 초임장교 보수교육의 개념이 초임장교가 보수교육을 통해 행태가 변화하고 부대 목표달성을 위해 군 조직에 몰입하는 것이라는 것을 토대로 초임장교 보수교육 효과의 차원을 전이효과, 조직몰입으로 분류하여 주요변수로 활용하고자 한다.

(1) 전이효과

전이효과는 교육훈련에서 학습한 지식, 기술, 태도가 업무에 적용된 정도를 의미한다(Wexley & Latham, 1991). 또한 Baldwin & Ford(1988)은 전이효과를 교육훈련에서 습득한 지식, 기술 등을 자신의 업무에 활용하는 것으로 정의하였다. Holton(1996)은 피교육생이 교육훈련을 통해 직무현상에서의 행동변화를 훈련전이라고 정의하였으며, 정영애(2006)는 전이효과를 학습자가 교육훈련을 통해서 행태가 변화하여 직무에 지속적이고 효과적으로 적용하는 것이라 정의하였다. 이처럼 전이효과의 개념은 일반적으로 교육훈련프로그램을 통해 습득한 지식, 기술을 효과적이고 지속적으로 실무에 적용하는 것이라고 볼 수 있다.

선행연구에서 전이효과에 대한 개념과 육군의 초임장교 보수교육의 목표를 기초로 하여 초임장교 보수교육 전이효과의 개념은 '초임장교가 보수교육을 통해 배운 지식, 기술, 태도를 실무현장에 적용하는 것'이라고 할 수 있으며, 이러한 초임장교 보수교육의 전이효과는 보수교육에서 배운 것을 야전부대에서 잘 활용하여 조직성과가 나타났는가를 판단해 볼 수 있는 중요한 기준이 된다.

초임장교는 보수교육을 통해서 병과기초에 관련된 지식과 소부대 전투기술, 장비운용 요령을 비롯한 야전에서의 직무수행에 필요한 직무교육을 배우며, 1주일 간 배치예정부대의 체험실습과정을 통해서 해당 직책에 대한 업무를 파악하게 함으로써 보수교육의 전이효과가 나타나도록 교육과정을 운영하고 있다. 하지만 교육훈련에 참여하고 업무에 투입한 90일 이후에 참여자들의 교육훈련 전이수준을 측정한 결과 대부분의 교육참여자가 교육훈련에서 습득한 지식을 직무에 활용한 경우는 10% 수준인 것으로 분석되었다(Baldwin & Holton, 2003). 이것은 교육훈련 참여자의 내재적 동기, 학습 습득수준, 업무 활용능력 등의 개인적 요인과 교육프로그램의 설계, 교육환경, 학습풍토, 훈련지원 역량 등의 교육운영 및 조직 환경적인 요인 등의 복합적인 요인들이 전이효과에 영향을 줄 수도 있다.

따라서 초임장교 보수교육의 전이효과를 높이기 위해서는 이러한 다양한 요인들을 파악해서 각 요인들 간의 영향관계를 분석하고 조치하는 것이 필요하다.

(2) 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 조직구성원이 개인의 가치관과 조직이 추구하는 가치

관과의 일치를 통해 조직에 대한 심리적 애착감이 유발되어 조직에 공헌하는 것을 의미한다(O'Reilly & Chatman, 1986). 전기석·최순원(2020)은 군 간부의 직무특성을 고려하여 조직몰입을 '구성원 자신이 속한 조직에 대해서 충성심을 느끼는 정도'로 정의하였다.

본 연구에서는 조직몰입에 대한 개념을 초임장교의 직무 특성과 군 조직의 특수성을 고려해 볼 때 '자신이 속한 부대에 대한 애대심과 충성심을 갖고 부대에 공헌하는 것'로 정의하고자 한다.

양경흠 외(2017)는 다른 어떤 조직보다도 군 조직에서 조직몰입이 중요한 이유는 군인들이 전투상황에서 목숨을 걸고 임무수행하기 때문에 임무에 대한 높은 집중력과 구성원들 간의 절대적인 응집력이 필요하며, 자신이 속한 부대에 대한 자부심과 애착감을 가질 때 힘든 전투상황을 극복할 수 있기 때문이라고 강조하였다.

사실 군 조직은 개인이나 기업의 이익을 위해 운영되는 조직과 달리 평시에는 전쟁을 억제하고, 전시에는 적과 싸워 반드시 이겨야 하는 임무를 가지고 있다. 물론 초임장교의 임무는 복잡하고 다양하지는 않지만 야전부대 최 일선에서 첨병과 같은 역할을 수행하는 핵심계층임을 감안할 때 초임장교에게 군 조직몰입은 보수교육 효과의 주요한 지표가 된다.

3. 육군 초임장교 보수교육 효과의 영향요인에 관한 선행연구

지금까지 교육효과에 영향을 미치는 요인에 대해 많은 연구가 진행되었는데, 양석균(2009)은 "1980년대 이전까지는 주로 교육프로그램의 설계, 개발 및 운영이 교육효과에 어떠한 영향을 주었는가에 초점을 두었지만, 1980년대 후반에는 피훈련자의 태도·가치·기대 등과 같은 개인적 특성과 조직의 상황적 특성에는 큰 관심을 갖지 않았다는 문제제기가 있었다(Noe, 1986; Tannenbaum & Yulk, 1992). 그 후 개인적·조직 상황적 특성이 교육 효과에 영향을 미치는 요인으로 꾸준히 연구가 진행되어 왔으며(Al-ammar, 1994), Baldwin & Ford(1988)는 교육훈련설계, 교육훈련내용, 학습자 특성(능력, 기술, 성취욕구, 동기), 조직상황적 특성(사회적 지지, 직무에서의 학습된 기술을 사용하는 기회, 직무에서의 제약) 등이 교육효과에 직접적인 영향을 미친다."고 하였다.

이처럼 교육효과의 다양한 영향요인 중에서 특히 학습동기는 교육에서 학습내용을 제대로 이해하고 직무에 전이시켜 성과로 이어지는 전제요인으로 강조되고 있으며(Wexley & Latham, 1991), Printrich & Schunk(2002)는 학습동기가 목표지향적인(goal-directed) 행동을 유발시키고 학습효과를 촉진시키는 요인이라고 하였다.

초임장교 보수교육에서의 학습동기는 초임장교가 군의 간성(干城)으로서 야전부대 최 일선에서 주어진 직무를 완수해야 한다는 책임감과 목표지향적인 측면에서 보수교육 효과의 주요한 영향요인이라고 할 수 있다.

또한, Baldwin & Ford(1988)는 교육훈련 설계(교육훈련 내용, 절차, 학습원리)가 교육전이에 직접적인 영향을 미치는 요인으로 강조하였으며, 따라서 현재 초임장교 보수교육의 교과 구성과 교육운영 실태[3]를 종합적으로 고려해 볼 때 훈련설계·운영요인이 초임장교 보수교육 효과의 주요

3) 현재 육군 초임장교 보수교육의 교과과정은 병과학교별 다소 차이가 있지만 대체로 전술학, 참모학/야전

한 영향요인이라고 할 수 있다.

따라서 선행연구에서 교육효과에 영향을 주는 다양한 요인들 중 학습동기와 훈련설계·운영요인을 긍정심리자본과 마찬가지로 독립변수로 활용하여 본 연구에 적용하고자 한다.

1) 학습동기

학습자의 학습동기는 과제를 선택하게 하고 과제 해결을 위해 노력하게 하며 학습상의 난관에 부딪힐 때도 인내심을 갖고 학습을 지속적으로 유지하게 하는 원동력으로, 교수-학습 상황에서 중요하게 고려해야 할 변인이다(한순미, 2004). 좋은 학습동기는 자신에게 가치 있는 교육으로 행동 변화에 의한 삶의 만족, 승진 등의 학습 효과로 나타나므로 학습목표 달성과 연관성이 높다(하영자·임연욱, 2010).

학습동기와 관련된 기대이론에 의하면, 교육훈련의 성과에 대한 적절한 보상은 학습동기가 증가할 수 있고 학습동기가 높으면 직무에 활용하는 전이효과도 향상될 것이라고 되어있다. 또한 목표설정이론에서는 개인이 의식적으로 설정한 목표가 동기와 행동에 영향을 미친다고 되어있어, 결국 피훈련자가 교육훈련에서 획득한 지식, 기술을 직무에 잘 활용하여 전이효과가 향상되어 보상이 주어진다면 학습동기는 전이효과 달성에 긍정적인 요소가 된다.

초임장교의 학습동기는 장교로서의 기본적 책무, 진급, 군 생활의 의미 등 개인의 다양한 목적에 따라 학습동기도 다양할 수 있다. 예를 들면 보수교육의 성적결과가 진급에 중요한 영향요인이기 때문에 동기부여가 발생될 수도 있고, 보수교육을 통해서 야전에서 유능한 장교로 인정받기 위해서 학습동기가 발생될 수도 있으며, 장교로서의 책임감과 자신이 설정한 인생의 목표달성을 위해서 동기부여가 발생될 수 있다는 측면에서 초임장교의 학습동기는 기대이론과 목표설정이론에서 제시한 내용과 유사성이 있다고 볼 수 있다.

이와 관련된 선행연구로, 배성현 외(2013)는 피훈련자의 교육훈련 동기는 훈련전이와 정(+)의

실무, 편제장비/화기, 상급부대 통제과목 등 24~28개 과목으로 구성되어 있다. 학급당 교육생 편성인원은 약 40~45명 정도이며 담임교관 1명이 교육을 진행하고 있으며, 수업진행 방식은 과목에 대한 핵심내용을 교관이 설명해주고 구성주의 이론을 바탕으로 한 교수학습방법을 적용하여 수업을 진행하고 있다. 또한 주당 1.5~1.75개 교과목을 이수해야하는 과정으로 운영되고 있어 4년제 대학교 한 학기 교과이수 과목의 최소 4배 이상의 과목을 보수교육 기간 내에 이수해야 한다.

〈별표〉 육군 병과학교 별 초임장교 보수교육 교과구성 및 운영실태

<table>
<tr><th>구분</th><th colspan="5">교과편성 및 시간(H)</th></tr>
<tr><td>보병학교</td><td rowspan="3">상급부대
통제과목(50H)
-리더십
-인성교육
-안전문화
-병영상담
-정신전력
-성인지교육</td><td colspan="4">전술학(366H), 편제장비/화기(32H), 참모학/야전실무(42H), 유격훈련(40H), 기타(소개교육, 예비, 입교/수료식 등)</td></tr>
<tr><td>포병학교</td><td colspan="4">포술학(207H), 전술학(264H), 참모학/야전실무(50H), 기타(소개교육, 예비, 입교/수료식 등)</td></tr>
<tr><td>공병학교</td><td colspan="4">전투기술학(289H), 전술학(189H), 야전실무(12H), 기타(체력측정, 예비, 입교/수료식 등)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">운영실태</td><td>학급편성</td><td>학급당 담임교관</td><td>교과목</td><td>교육기간(H)</td><td>비 고</td></tr>
<tr><td>40~45명/1개 학급당</td><td>1명</td><td>24~28개 과목</td><td>16주(616H)</td><td>주당 약1.5~1.75개 교과목 이수</td></tr>
</table>

출처: 병과학교별 교육계획(2020)을 토대로 연구자가 재정리

관계가 있는 것을 확인하였으며, 심재연·강대영(2017)은 학습동기가 포함된 학습자 특성이 전이효과에 정(+)적인 영향을 미친다고 하였다.

따라서 상기 이론과 선행연구를 종합해 볼 때, 초임장교의 학습동기는 보수교육의 전이효과에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추정하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

〈가설〉 초임장교의 학습동기는 전이효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

또한 학습동기가 조직몰입에 미치는 영향에 관해서, Noe & Schmitt(1986)는 학습자의 학습동기가 조직몰입과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 확인하였으며, 이정수(2012)는 군 상사의 변혁적 리더십, 자기주도학습 및 학습동기가 적응력과 조직몰입에 미치는 영향에서 군 조직원의 학습동기는 조직몰입에 직접적인 영향은 없지만 유의미한 간접효과는 있는 것으로 확인하였으며, 박지원·조대연(2018)은 내재적 학습동기가 정서적 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 한 반면에, Mathieu 외(1992)는 학습동기와 조직몰입 간의 관계에서는 학습동기는 직무몰입에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이처럼 다양한 연구에서 학습동기는 조직몰입에 유·무의미한 영향 또는 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있지만 초임장교는 장교의 지원동기가 공통적으로 군에 대한 매료를 느꼈기 때문에 장교로 지원을 하였으며 보수교육과정을 통해서 장교로서의 책무감과 국가관·안보관·군인정신 등의 다양한 신념화 교육을 받기 때문에 일반조직에서의 학습동기가 조직몰입에 미치는 영향과는 차이가 있다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구에서는 초임장교 보수교육에서의 학습동기는 군 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추론하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

〈가설〉 초임장교의 학습동기는 군 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 훈련설계 및 운영요인

Baldwin과 Ford(1988)의 훈련전이 모형에 의하면 교육훈련전이 과정을 투입요인(training input), 성과요인(training output), 전이상태(transfer condition)로 구분하여 투입요인 중의 하나인 교육훈련 설계(교육훈련 내용, 절차, 학습원리)요인은 교육전이에 직접적인 영향을 준다고 하였다.

Noe & Schmitt(1986)는 교육환경적인 요소가 전이효과에 긍정적인 요소임을 강조하였으며, Smith & Offerman(1989)는 교육시설의 분위기, 시청각 매체, 교재 등 교육환경과 여건에 따라 교육전이효과에 영향을 미친다고 하였다. 즉, 교육에 필요한 자원, 시설 등의 하드웨어적인 요소는 전이효과에 긍정적인 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있다.

또한, 김종인과 박성준(2001)은 성적평가가 학업 성취도를 나타내는 것으로 전이효과에 유의미한 영향을 준다고 하였다. 노진덕(2002)도 교육효과에 영향을 주는 요인으로 학습내용, 학습진행, 학습평가, 교육프로그램 설계, 학습자 개인적 특성, 수업요인, 성적평가 및 운영 등이 있다고 하였

다. 이승모·손화정(2016)은 신규공무원 보수교육에 있어 전이효과에 영향을 미치는 요인으로 교육 설계요인, 기대요인, 개인 속성요인 순으로 나타나 교육설계요인이 전이효과에 가장 큰 요인인 것으로 확인하였으며, 김혜미·이형룡(2012)은 신입사원 OJT 교육프로그램설계와 효율적인 교육운영이 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다.

이처럼 교육훈련설계, 수업활동, 성적평가, 교육여건 등의 요인들은 교육훈련 효과의 영향요인으로 연구가 진행되었음을 알 수 있다.

어느 교육과정과 마찬가지로 초임장교 보수교육과정에서도 교육훈련설계와 교육운영 요소는 보수교육 수료 후 전이효과와 군 조직의 몰입에 영향을 미칠 수밖에 없다. 즉, 병과이론, 장비운용 및 전술분야 등의 교육내용의 난이도나 교과목 별 교육량을 고려한 교육훈련설계는 교육에 대한 집중도를 높여 교육효과에 긍정적인 영향을 미치며, 초임장교 학급편성 인원과 교과 이수과목 등을 고려한 수업운영방법도 교육효과에 영향을 미칠 수 있다. 특히, 성적평가결과는 진급평가에 중요한 요소이므로 보수교육 효과의 영향요인이라고 할 수 있다. 또한 생활관의 인원 수용도 및 개별 학습과 원격수업에 활용할 컴퓨터 보급, 교육보조재 확충 등의 교육여건을 보장해 주는 것도 교육효과에 중요한 요인이다.

이상의 선행연구에서 살펴보았듯이 초임장교 보수교육의 훈련설계 및 운영요인은 전이효과와 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 본 연구는 선행연구를 토대로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

〈가설〉 보수교육의 훈련설계 및 운영요인은 전이효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
〈가설〉 보수교육의 훈련설계 및 운영요인은 군 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 사회적 지지의 개념 및 중요성

사회적 지지란 개인이 사회적 관계를 맺고 있는 사람들에 의해 제공받는 긍정적인 자원으로, 사회망의 구성을 통해 정서적, 정보적, 물질적 지지를 어느 정도 받고 있다고 지각하는 정도와 사회적 관계에서의 유대감, 자신감, 신뢰감의 지각정도를 의미한다(이재영, 2012; Nolton, 1994). 이러한 사회적 지지는 수혜자의 상황, 제공자의 태도 및 도움의 정도에 따라 그 효과는 긍정적으로 또는 부정적으로 나타날 수 있다고 하였다(김미령, 2005). 따라서 사회적 지지는 유형과 범주에 따라 차이가 나타날 수 있기 때문에 사회적지지는 조절변수의 역할을 한다고 볼 수 있다.

초임장교 보수교육에서 사회적 지지가 중요한 이유는 초임장교가 교육에만 전념할 수 있도록 교육환경과 여건조성을 조직적으로 지원해주고, 초임장교들이 경험해보지 못한 야전생활에 대해서 담임교관으로부터 노하우와 경험담 등의 조언, 동료들과는 야전에 대한 두려움, 설레임, 기대감 등의 심리적 동질감을 느끼게 되어 보수교육과정에서 많은 위로가 되기 때문이다. 따라서 초임장교 보수교육에서의 사회적지지의 유형은 병과학교의 지원, 담임교관의 지지, 동료의 지지 등 세 가지로 요소로 볼 수 있다.

이러한 병과학교 차원에서의 조직적 지지와 동료의 지지를 고려해 볼 때 초임장교 보수교육에 있어서 사회적 지지의 개념은 '병과학교에서의 적극적인 지원과 후원, 담임교관의 군 생활에 대한 조언과 동료들 간의 긍정적인 유대관계'라고 정의할 수 있다.

따라서 초임장교 보수교육에서의 사회적 지지에 따라 초임장교에게 정서적 안정감과 보수교육의 성취감에 영향을 줄 수 있으며 야전에서도 보수교육에서 형성된 사회적지지는 초임장교들에게 심리적 어려움이 있을 때 중요한 요소로 작용될 수 있기 때문에 본 연구에서는 사회적 지지를 조절변수로 활용하고자 한다.

5. 긍정심리자본, 사회적 지지 및 보수교육 효과 간의 이론적 관계검토

긍정심리자본[4]이 전이효과와 관련된 선행연구를 살펴보면, 긍정심리자본이 학습전이 풍토, 학습전이 및 직무성과의 관계에서 긍정적인 영향을 미치며 긍정심리자본의 수준이 높을수록 학습전이에 긍정적인 영향을 미치고 높은 직무성과가 나타난다는 것이다(배을규 외, 2017).

함현정·최원설(2015)은 무형식학습방법과 학습전이 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 검증에서 긍정심리자본은 학습전이에 정(+)적인 매개효과가 있는 것을 확인하였다.

초임장교의 긍정심리자본은 야전에서의 적응성 향상을 위해 보수교육 교과과정에서 정신전력이라는 교과목을 교육하고 있다. 정신전력 교과목의 교육중점은 국가관·안보관·군인정신을 확립하고 군 조직의 특성과 역할을 이해하는 것이다. 이를 통해 초임장교는 '군인에게 부여된 임무는 기필코 완수해야 한다.' 는 신념화를 갖게 된다. 따라서 초임장교의 긍정심리자본은 보수교육의 전이효과에 긍정적인 작용을 하는 원동력이라고 할 수 있어 본 연구에서는 아래와 같은 가설을 설정하였다.

〈가설〉 초임장교의 긍정심리자본은 전이효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

긍정심리자본이 조직몰입과 관련된 선행연구를 살펴보면, 전현모 외(2012)는 서울시내 외식기업 종사원을 대상으로 한 연구에서 조직구성원의 긍정심리자본이 직무만족과 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 검증하였으며, 안병진(2013)은 일반 민간기업 구성원을 대상으로 긍정심리자본과 조직유효성 및 직무성과와의 관계성 연구에서 긍정심리자본이 직무만족과 조직몰입, 그리고 직무성과에 유의한 영향을 미친다고 하였다(이용탁, 2014, 재인용). 장지선 외(2013)는 긍정심리자본, 학습목표지향성, 비전 제시가 정서적 조직변화몰입에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 정서적 조직변화몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 박성대 외(2020)는 국내기업과 공공기관을 대상으로 긍정심리자본의 하위요소인 자기효능감, 희망, 자아탄력성, 낙관주의 모두 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

4) 긍정심리자본은 보통 매개변수(또는 조절변수)로 많이 활용되고 있는데(배을규 외, 2017; 유지영, 2017 등), 독립변수로 활용된 연구사례로는 이혜림·백윤정·김은실(2013), 인성호·김미정·정경일(2016), 김승민(2018) 등의 연구에서 긍정심리자본이 학습전이효과와 서비스 품질, 고객관계의 질에 미치는 영향, 긍정심리자본이 직무성과에 미치는 영향 등의 사례들이 있음.

지인현 외(2021)는 진성리더십과 조직구성원의 조직몰입 간의 관계에서 긍정심리자본의 유의미한 매개효과가 있는 것으로 확인하였다. 이처럼 긍정심리자본은 조직몰입 간의 영향관계에서 독립변수와 매개변수로서 조직몰입은 물론, 직무만족, 직무성과 등 다양한 측면에서 긍정적인 역할을 하는 것임을 알 수 있다.

이러한 선행연구들을 통해 군 조직에서 긍정심리자본이 무형전력의 핵심적인 자본으로서 초임장교의 긍정심리자본이 군 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추론하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

〈가설〉 초임장교의 긍정심리자본은 군 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

전이효과와 조직몰입에 관한 선행연구를 살펴보면, 김수연·박인우(2019)는 기업 이러닝 참여자의 조직지원 인식, 학습전이효과, 조직몰입간의 관계에서 학습전이효과는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치고 또한 조직지원 인식과 조직몰입 간의 관계에서 유의하게 매개역할도 하는 것으로 확인하였다. 심재연·강대연(2017)은 직무교육의 학습자 특성과 직무만족, 조직몰입 간의 관계에서 학습전이를 매개변수로 하여 각 변수 간의 관계성 검증에서 학습전이가 직무만족, 조직몰입에는 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

공무원 국외교육프로그램 연수에서 직무몰입을 매개로 교육전이에 미치는 영향에서 교육전이가 직무몰입에 정(+)적으로 영향을 미치며(한진태, 2021), 또한 경찰공무원의 교육훈련에 있어서 전이효과와 조직몰입에 있어서 교육훈련전이는 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미쳤다(윤성현, 2017; 임한성, 2017).

이처럼 전이효과는 조직몰입간의 관계에서 연구자별 연구의 대상자, 조직의 특성, 직무특성 등에 따라 매개역할을 하지 못하는 결과가 나타난 반면에 대체적으로 전이효과는 조직몰입에 정(+)적인 유의한 매개역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

특히, 초임장교는 보수교육 수료 후 생소한 야전현장에서 보수교육에서 배운 내용을 실무에 잘 적용하여 업무성과가 나타나 상관으로부터 인정을 받게 되면 보다 더 조직에 몰입을 하게 되므로 아래와 같은 가설을 설정하게 되었다.

〈가설〉 전이효과는 군 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

사회적 지지의 조절효과에 관한 선행연구를 살펴보면, 김영한 외(2019)는 특수학급 교사의 적응탄력성이 조직몰입에 미치는 영향에서 사회적 지지의 조절효과에 대한 검증에서 사회적 지지는 조직몰입에 유의미한 조절효과가 있는 것을 확인하였다. 조우봉 외(2021)는 지방공무원에 대한 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계에 관한 연구에서 사회적 지지는 조직몰입에 유의미한 조절효과가 있는 것을 확인하였으며, 배점모(2014)는 경찰공무원의 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지가 직무스트레스(역할과중)와 조직몰입에 있어서 유의미한 조절효과를

나타낸다고 하였다.

이상과 같은 선행연구를 종합해 볼 때, 사회적 지지는 긍정심리자본과 전이효과 간의 영향관계에서 유의미한 조절효과를 가지며, 조직몰입 간의 영향관계에서도 유의미한 조절효과가 있는 것을 알 수 있다.

전술한 바와 같이 초임장교는 사회적 지지에 따라 보수교육과정에서 정서적 안정감과 보수교육의 성취감에 영향을 줄 수 있으며 야전에서의 심리적 어려움이 있을 때 사회적 지지는 유의미한 요소로 작용될 수 있어 본 연구에서는 아래와 같이 가설을 설정하였다.

〈가설〉 사회적 지지는 초임장교의 긍정심리자본과 전이효과 간의 영향관계에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.
〈가설〉 사회적 지지는 초임장교의 긍정심리자본과 군 조직몰입 간의 영향관계에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.

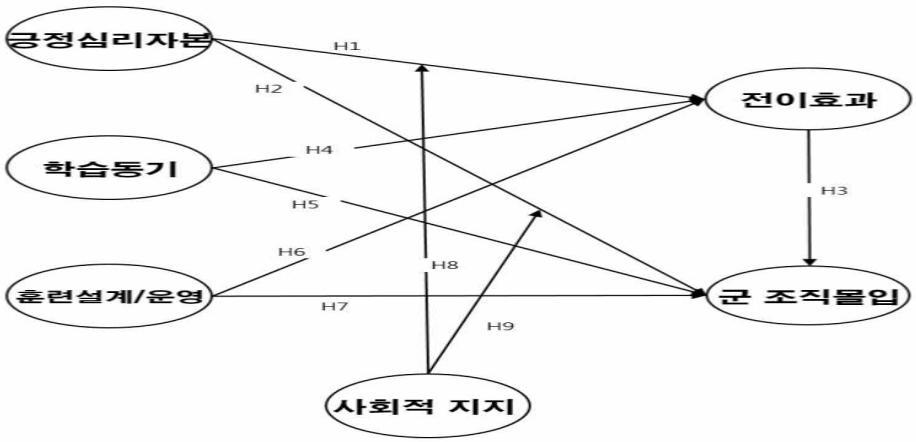
Ⅲ. 연구모형 및 조사설계

1. 연구모형 및 가설설정

본 연구의 목적은 육군 초임장교 보수교육에 있어 초임장교의 긍정심리자본과 보수교육의 효과, 사회적 지지 간의 인과관계에 대한 실증분석을 통하여 육군 초임장교 보수교육 효과의 제고를 위하여 정책적 시사점을 제시하는데 있다.

이를 위해 선행연구를 토대로 육군 초임장교의 긍정심리자본, 학습동기, 훈련설계 및 운영요인이 보수교육의 전이효과와 군 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 이와 아울러 사회적 지지가 초임장교의 긍정심리자본과 전이효과, 긍정심리자본과 조직몰입 간에 미치는 조절효과를 중심으로 분석하고자 한다. 이를 위해 연구모형을 〈그림 1〉과 같이 구축하였으며 연구가설은 다음과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



〈가설 1〉 초임장교의 긍정심리자본은 전이효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
〈가설 2〉 초임장교의 긍정심리자본은 군 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
〈가설 3〉 전이효과는 군 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
〈가설 4〉 초임장교의 학습동기는 전이효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
〈가설 5〉 초임장교의 학습동기는 군 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
〈가설 6〉 보수교육의 훈련설계 및 운영요인은 전이효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
〈가설 7〉 보수교육의 훈련설계 및 운영요인은 군 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
〈가설 8〉 사회적 지지는 초임장교의 긍정심리자본과 전이효과 간의 영향관계에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.
〈가설 9〉 사회적 지지는 초임장교의 긍정심리자본과 군 조직몰입 간의 영향관계에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.

2. 조사설계

1) 변수의 조작적 정의 및 측정

긍정심리자본은 Bontis & Girardi(2000)가 제시한 자아효능감, 자아탄력성, 희망, 낙관주의 4가지 요인을 토대로 본 연구에서는 긍정심리자본을 '초임장교가 군 복무 동안 수행과업 이행에 대한 자신감, 예기치 못한 상황 발생 시 이를 극복할 수 있다는 긍정적인 생각, 희망의 심리적 상태'라고 정의하였으며, 측정도구는 정은경·하양숙(2014), 최희봉(2016)의 연구에서 활용한 도구를 본 연구에 맞게 수정·보완하였다. 측정문항은 '나는 초군반 교육에서의 목표를 반드시 달성할 수 있다고 생각하였다.' 등 6개 문항으로 구성되어 있다.

초임장교의 학습동기는 개인의 다양한 목적에 따라 다양할 수 있다. 그렇지만 공통적으로 초임장교는 보수교육이 군 조직의 리더로서, 장교의 책무성을 견지해야하는 측면에서 초임장교 보수교육에서의 학습동기는 보수교육이 야전업무의 도움정도, 차후 군 인사관리에서의 경력개발의 도움 등으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 초임장교의 학습동기는 '초임장교 보수교육이 야전업무와 연관성, 경력개발의 도움이 되는 과정으로, 보수교육에 임하는 능동적인 마음가짐'으로 정의하였다. 측정도구는 구교정(2006)이 활용한 도구를 수정·보완하여 활용하였다. 측정문항은 '나는 초군반 교육과정을 이수하고 나면 업무를 수행하는데 도움이 되리라고 생각하였다.' 등 3개 문항으로 구성되어 있다.

훈련설계 및 운영은 초임장교 보수교육의 목표 달성을 위해 병과학교에서 계획을 수립하여 교육프로그램을 운영하는 것이다. 따라서 본 연구에서는 훈련설계 및 운영요인을 '초임장교 보수교육의 목표를 달성하기 위해 교육여건, 교육프로그램 설계 및 수업운영, 성적평가 등 병과학교에서 보수교육을 계획하고 실행하는 과정'이라고 정의하였다. 측정도구는 이승모·손화정(2016) 등이 활용한 도구를 수정·보완하였다. 측정문항은 '초군반 교육시간 편성은 적절하다.' 등 10개 항목으로 구성되어 있다.

전이효과의 개념은 일반적으로 교육을 통해 습득한 지식, 기술을 효과적이고 지속적으로 실무에 적용하는 것으로 정의되고 있다. 따라서 본 연구에서는 초임장교 보수교육에서의 전이효과는 '보수교육을 통해 배운 지식, 기술, 태도를 실무현장에 적용하는 과정' 이라고 정의하였다. 측정도

구는 장지선·탁진국(2013)이 활용한 도구를 수정·보완하였다. 측정항목은 '초군반 교육이 현재 나의 직무수행에 도움이 되었다.' 등 4개 항목으로 구성되어 있다.

조직몰입은 개인이 조직에 대한 애착감을 갖고 조직에 공헌하는 것으로 초임장교의 직무 특성과 군 조직의 특수성을 고려해 볼 때 본 연구에서는 군 조직몰입을 '자신이 속한 부대에 대한 애대심과 충성심을 갖고 부대에 공헌하는 것'으로 정의하였으며, 장지선·탁진국(2013)이 활용한 도구를 수정, 보완하였다. 측정항목은 '나는 진정으로 우리부대의 문제가 나의 문제라고 생각하고 문제를 해결하려고 노력한다.' 등 3개 항목으로 구성되어 있다.

사회적 지지는 개인이 사회적 관계를 맺고 있는 사람들에 의해 정서적, 정보적, 물질적 지지를 받아 유대감, 자신감, 신뢰감의 지각정도를 의미한다(이재영, 2012; Nolton, 1994). 이러한 정서적·정보적·물질적 유대감과 신뢰감이 기반되는 사회적 지지의 측면을 고려해서 초임장교 보수교육에서는 병과학교의 조직적 지원, 담임교관으로부터 야전 경험 노하우 전수, 동료들과의 심리적 동질감 등은 초임장교가 군 생활에 적응하는데 중요하게 작용되는 사회적 지지요소들이다. 따라서 본 연구에서의 사회적 지지는 '병과학교에서의 적극적인 지원과 후원, 담임교관의 군 생활에 대한 조언 및 동기생들 간의 긍정적인 유대관계'로 정의하였다. 측정도구는 강여진(2005)이 활용한 도구를 수정·보완하여 활용하였다. 측정항목은 '병과학교는 학생장교들이 교육을 잘 받을 수 있도록 많은 후원을 해 주었다.' 등 3개 항목으로 구성되어 있다. 본 연구의 주요 변인들을 측정하기 위한 척도는 리커드 5점 척도로 구성되었으며 세부 측정도구는 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉 변수 구성 및 측정항목

구 분	문항수	측정항목
긍정심리자본	6	나는 초군반 교육에서의 목표를 반드시 달성할 수 있다고 생각하였다.
		나는 현재 직면한 문제도 해결할수 있는 방법이 존재한다고 생각한다.
		나는 초군반 교육내용들을 충분히 마스터 할 수 있다고 생각하였다.
		남들은 나를 매우 활기찬 사람이라고 생각한다.
		나는 누군가에게 화가 나도 곧 풀어버린다.
		나는 나의 장래에 대해 항상 낙관적이다.
학습동기	3	나는 초군반 교육과정을 이수하고 나면 업무를 수행하는데 도움이 되리라고 생각하였다.
		나는 초군반 교육과정에서 배운 내용이 나의 경력개발에 도움이 될 것이라고 생각하였다.
		나는 초군반 교육과정이 나에 소중한 경험이 될 것이라고 생각하였다.
훈련설계/운영	10	학생장교들이 사용할 컴퓨터실에는 pc가 충분히 갖춰져 있었다.
		교재 및 교육부수기재가 충분히 확보되어 있었다.
		초군반 교육시간 편성은 적절하다.
		초군반의 교반별 학생장교 편성규모는 적절하였다.
		초군반 교육은 강의, 시청각 교육, 현장실습 등 다양한 방법으로 진행되었다.
		나는 교육과정 중에 실시된 성적 평가방식에 만족한다.
		초군반 교육 담당자는 교육이 원활히 진행되도록 안내 및 공지를 적합하게 해 주었다.
		병과학교의 생활관 시설은 수용인원을 고려하여 잘 갖춰져 있었다.
		학습 분량은 내 수준에 맞게 적절하게 설계되었다.

		교육내용을 얼마나 잘 학습하고 있는지 충분히 피드백을 받았다.
사회적 지지	3	병과학교는 학생장교들이 교육을 잘 받을 수 있도록 많은 후원을 해 주었다.
		담임교관은 군생활을 잘 할 수 있도록 충고와 조언을 해주었다.
		동료들은 초군반 교육에서 많은 도움을 주었다.
전이효과	4	초군반 교육이 현재 나의 직무수행에 도움이 되었다.
		초군반 교육이 현재 나의 담당업무 수행과 관련성이 높다고 생각하고 있다.
		초군반 교육에서 배운 내용들을 실제 업무에서 많이 활용하고 있다.
		초군반 교육에서 배운 내용 덕분에 나의 업무수행이 향상될 수 있었다.
군 조직몰입	3	나는 진정으로 우리부대의 문제가 나의 문제라고 생각하고 문제를 해결하려고 노력한다.
		나는 우리 부대에 강한 소속감을 가지고 있다.
		나는 우리 부대 발전에 도움이 된다면 어떤 노력도 아끼지 않겠다.

2) 자료수집 및 분석방법

본 연구는 실증분석을 위해 현재 야전에서 복무중인 중·소위 급 장교들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 자료수집은 구글앱 온라인 방식을 이용해 2021년5월30일-6월6일까지 진행되었다.

응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 계급별로는 소위 117명(46.8%), 중위 133명(53.2%)이었으며, 복무구분별로는 단기복무 120명(48%), 복무연장 66명(26.4%), 장기복무 64명(25.6%) 순으로 나타났으며, 병과별로는 보병 120명(48%), 포병 44명(17.6%), 공병 39명(15.6%), 기갑/기계화 25명(10%), 정보통신 12명(4.8%), 기타 10명(4.0%) 순으로 나타났다. 임관유형별로는 학군출신 157명(62.85), 학사출신 37명(14.8%), 3사출신 27명(10.8%), 육사출신 22명(8.8%), 간부사관 7명(2.8%) 순으로 나타났다(〈표 3〉참고).

〈표 3〉 표본의 인구통계학적 특성

N=250

구분		빈도(명)	유효 퍼센트(%)
계급	소위	117	46.8
	중위	133	53.2
	합 계	250	100.0
복무구분	단기복무	120	48.0
	복무연장	66	26.4
	장기복무	64	25.6
	합계	250	100.0
병과	보병	120	48.0
	포병	44	17.6
	공병	39	15.6
	기갑/기계화	25	10.0
	정보통신	12	4.8
	기타	10	4.0
	합 계	250	100.0

임관유형	학군출신	157	62.85
	학사출신	37	14.8
	3사출신	27	10.8
	육사출신	22	8.8
	간부사관	7	2.8
	합 계	250	100.0

연구가설을 검증하기 위해 SPSS 18.0v과 Amos 24.0v 통계프로그램을 이용해 분석하였다. 가설검증 이전에 변인에 대한 타당도와 신뢰도, 연구모형의 적합도를 확인하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였으며, 요인 간의 관계정도를 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 연구가설 검증은 구조모형분석을 실시하였으며, 각 변수 간의 직·간접효과에 대해서는 붓스트랩핑(bootstrapping) 분석을 적용하였다.

Ⅳ. 실증적 분석

1. 기술통계 분석

기술통계 분석을 실시한 결과 측정지표에 대한 왜도 절대값이 3보다 작고, 첨도 절대값이 10을 넘지 않아 정규분포에 문제가 없는 것으로 나타났다. 측정항목에 대한 신뢰도 분석결과 크론바흐 α값은 0.673 이상으로 각 변수에 대한 신뢰도는 이상이 없었다. 각 요인들에 대한 초임장교들의 인식정도에 대해서는 대체로 높게 나타나고 있지만(M〉3.5이상) 특히, 조직몰입에 대한 인식이 가장 높게 나타났으며(M=4.310), 전이효과가 가장 낮게 나타났음(M=3.565)을 알 수 있다. 초임장교가 보수교육 효과에 영향을 미치는 요인 중 긍정심리자본의 인식도가 가장 높았으며(M=4.205), 훈련설계 및 운영요인의 인식도가 가장 낮게 나타났다(M=3.945). 특히 훈련설계 및 운영요인 중에서 교육환경이 상대적으로 낮게 나타나(M=3.80), 병과학교는 초임장교가 교육훈련에만 전념할 수 있도록 생활관 시설의 개선과, 컴퓨터, 교·보재 등의 확보에 관심이 요구되는 것으로 분석되었다.

〈표 4〉 기술통계 분석

요인		평균	표준편차	왜도	첨도	크론바흐 α
긍정심리자본 (M=4.205)	자기효능감	4.19	.892	-.960	.649	.805
	자아탄력성	4.24	.914	-1.107	.802	
	희망	4.23	.884	-1.176	1.132	
	낙관	4.16	.963	-1.106	.902	
학습동기 (M=4.167)	동기1	4.14	1.009	-1.294	1.398	.827
	동기2	3.91	1.148	-.967	.167	
	동기3	4.45	.836	-1.969	3.643	

사회적 지지 (M=4.203)	병과의 지지	3.81	1.142	-.824	-.065	.673
	교관의 지지	4.36	.900	-1.675	1.065	
	동료의 지지	4.44	.791	-1.006	2.932	
훈련설계 및 운영 (M=3.945)	교육환경	3.80	1.088	-.745	-.163	.877
	훈련설계	3.83	.930	-.703	.290	
	수업활동	4.12	.806	-.930	.902	
	성적평가	4.03	.938	-.984	.675	
전이효과 (M=3.565)	전이1	3.58	1.288	-.558	-.724	.965
	전이2	3.61	1.329	-.618	-.775	
	전이3	3.60	1.271	-.632	-.554	
	전이4	3.47	1.255	-.449	-.738	
군 조직몰입 (M=4.310)	정서적 몰입	4.16	.984	-1.083	.596	.839
	지속적 몰입	4.38	.870	-1.511	2.189	
	규범적 몰입	4.39	.790	-1.361	2.074	

2. 측정모형의 분석

1) 변수의 타당성 및 신뢰도 검증

연구모형을 구성하는 변인에 대한 확인적 요인분석 결과, 각 변인의 비표준화 회귀계수 값의 C.R. 값은 모두 p〈.001 기준에서 1.96보다 높게 나타났고, 표준화 회귀계수 값은 모두 〉.5로 나타나 유의미한 것으로 판별되었다. 또한 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted)과 개념신뢰도 값을 확인한 결과, AVE 값은 모두 〉.5로 나타났으며, 개념 신뢰도 역시 모두 〉.8로 높게 나타나 구성개념의 타당성은 적합한 것으로 검증되었다.

〈표 5〉 주요 변인에 대한 확인적 요인분석

관측변수	경로	잠재변수	비표준화 계수	S.E.	C.R.	P	표준화 계수	AVE	개념 신뢰도
탄력	←	긍정심리자본	.447	.076	5.586	***	.633	.614	.873
낙관	←	긍정심리자본	1.004	.067	14.896	***	.797		
효능	←	긍정심리자본	1.000				.857		
희망	←	긍정심리자본	1.018	.060	17.102	***	.880		
동기1	←	학습동기	1.000				.763	.623	.900
동기2	←	학습동기	1.212	.095	12.698	***	.813		
동기3	←	학습동기	.857	.069	12.337	***	.789		
훈련설계	←	훈련설계/운영	1.000				.852	.794	.894
수업활동	←	훈련설계/운영	.857	.051	16.713	***	.843		
교육여건	←	훈련설계/운영	.967	.076	12.699	***	.704		
성적평가운영	←	훈련설계/운영	1.011	.059	17.040	***	.853		
정서적	←	군 조직몰입	1.000				.758	.699	.893

지속적	←	군 조직몰입	.952	.077	12.429	***	.815		
규범적	←	군 조직몰입	.895	.070	12.741	***	.844		
전이1	←	전이효과	1.000				.933	.809	.945
전이2	←	전이효과	1.026	.037	27.550	***	.928		
전이3	←	전이효과	1.002	.034	29.829	***	.948		
전이4	←	전이효과	.974	.035	28.061	***	.933		

***p〈.001, **p〈.01, *p〈.05에서 유의함.

2) 측정모형의 적합도 검증

구조방정식 모형 분석 이전에 모형의 적합도의 지수를 검증한 결과, 절대적합도 지수는 CMIN/DF 1.959, GFI .904, RMR .044, RMSEA .062로 나타났으며 증분적합도 지수인 NFI .934, IFI .966, CFI .966, TLI .959로 나타났으며 간명 적합도 지수인 AGFI .869로 나타나 연구모형의 적합도는 대체로 양호한 것으로 판단된다.

〈표 6〉 연구모형 적합도 지수

구분	CMIN	DF	p	CMIN/DF	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI
값	244.847	125	.000	1.959	.044	.062	.904	.869	.934	.966	.959	.966
기준	-	-	-	2미만	.05이하	05이하	.9이상	.9이상	.9이상	.9이상	.9이상	.9이상

3) 상관관계 분석

변수 간의 관계정도를 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 분석결과 모든 변수 간 유의성은 0.01보다 작게 나타나 모든 변수들은 유의한 것으로 나타났다. 또한, 독립변수들 간의 상관이 높은 경우를 독립변수 간의 다중공선성이라고 하며 일반적으로 독립변수들 간의 상관계수가 0.9 이상이면 다중공선성을 의심해 볼 필요가 있다(이진혁, 2018). 본 연구에서는 독립변수들 간의 상관계수가 0.9 이하로 나타나 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 확인되었다.

각 변수들 간의 관계정도는, 종속변수인 군 조직몰입과 가장 높은 관계를 보이는 변수는 학습동기(r=.570)로 나타났으며 다음으로 긍정심리자본(r=.570), 전이효과(r=.510), 훈련설계 및 운영요인(r=.499), 사회적 지지(r=.473)순으로 나타났다. 전이효과와 가장 높은 관계를 보이는 변수는 훈련설계 및 운영요인(r=.724)으로 나타났으며 사회적 지지(r=.615), 학습동기(r=.523), 긍정심리자본(r=.434)순으로 나타났다.

〈표 7〉 각 변인간의 상관관계

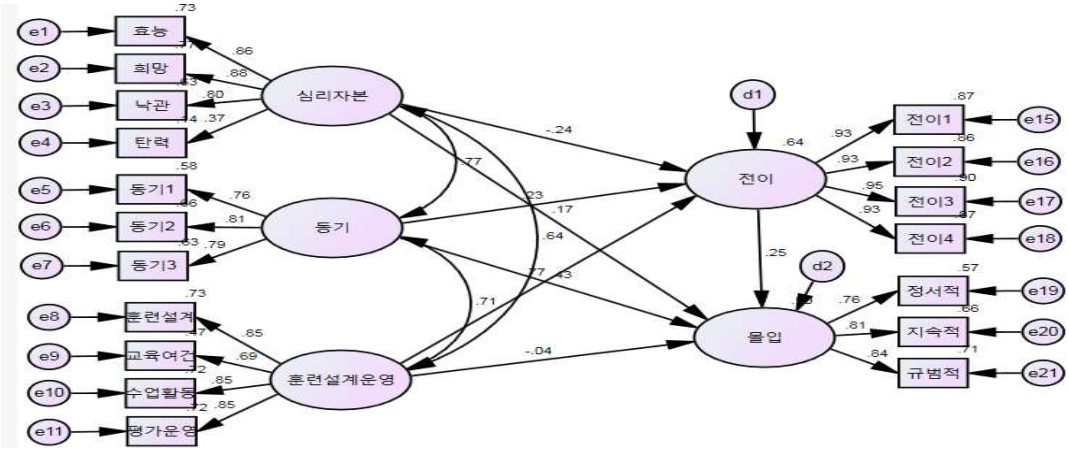
구분	학습동기	사회적지지	긍정심리자본	훈련설계운영	전이효과	군 조직몰입
학습동기	1					
사회적 지지	.538**	1				
긍정심리자본	.611**	.505**	1			
훈련설계운영	.583**	.732**	.541**	1		
전이효과	.523**	.615**	-.434**	.724**	1	
군 조직몰입	.570**	.473**	.549**	.499**	.510**	1

**. 상관관계가 0.01 수준에서 유의함.

3. 구조모형의 분석

각 변인들 간의 인과관계와 가설검증을 위해 구조방정식 모형을 활용하여 경로분석을 실시하였다.

〈그림 2〉 구조모형 분석



〈표 8〉 구조모형 분석결과

항목	경로	요인	비표준화	표준화	S.E.	C.R.	p
전이효과	←	긍정심리자본	-.383	-.244	.142	-2.697	**
전이효과	←	학습동기	.367	.235	.163	2.246	*
전이효과	←	훈련설계/운영	1.169	.773	.124	9.410	***
군 조직몰입	←	긍정심리자본	.162	.166	.112	1.444	.149
군 조직몰입	←	학습동기	.419	.433	.131	3.210	***
군 조직몰입	←	훈련설계/운영	-.037	-.040	.120	-.312	.755
군 조직몰입	←	전이효과	.153	.247	.064	2.382	*

***p〈.001, **p〈.01, *p〈.05에서 유의함.

분석결과, 첫째, 긍정심리자본은 전이효과에 부(-)적으로 유의한 것으로 나타나 본 연구에서는 정(+)적으로 유의하다는 가설은 기각되었다**(가설1: 기각)**. 이는, 현재 육군에서 정책적으로 시행하고 있는 긍정심리자본을 향상시키기 위한 교육이 초임장교가 야전에서의 업무수행에 있어 부정적으로 인식되어 크게 도움이 되지 않는다는 것으로 보인다.

둘째, 긍정심리자본은 군 조직몰입에 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타나**(가설2: 기각)**, 선행연구(전현모 외, 2012)의 결과와는 일치하지 않았다. 이는, 초임장교의 긍정심리자본이 전이효과에 부(-)적으로 유의한 결과로 나타난 것과 마찬가지로 군 조직몰입에 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타난 이유는, 초임장교들이 체감하는 군 조직문화에 대한 이질감인지 아니면 긍정심리자본이 초임장교가 군 조직에 몰입하는 것과는 무관한 것인지는 특정할 수는 없지만, 국방부 차원에서 장기적인 심층 연구가 필요할 것으로 보인다.

셋째, 보수교육의 전이효과는 군 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나**(가설3: 채택)**, 선행 연구(윤성현, 2017; 임한성, 2017)의 주장을 지지하였다. 이는, 보수교육에서 배운 내용을 실무업무에 적용하여 업무가 향상된다면 결국에는 군 조직에 대한 소속감, 긍지와 자부심을 느껴 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다.

넷째, 학습동기는 보수교육의 전이효과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나**(가설4: 채택)**, 선행연구(배성현 외, 2013; 심재연·강대영, 2017)의 결과와 일치하였다. 즉, 초임장교 보수교육이 야전에서의 업무적용에 도움이 되고 자신의 경력개발에도 도움이 될 것이라는 동기부여가 실제 전이효과에 긍정적인 결과로 나타났다. 따라서 초임장교 보수교육이 야전업무와 연계성 있게 교육이 지속적으로 진행된다면 학습동기가 높아져 보수교육의 전이에 지속적인 효과가 나타날 것으로 보인다.

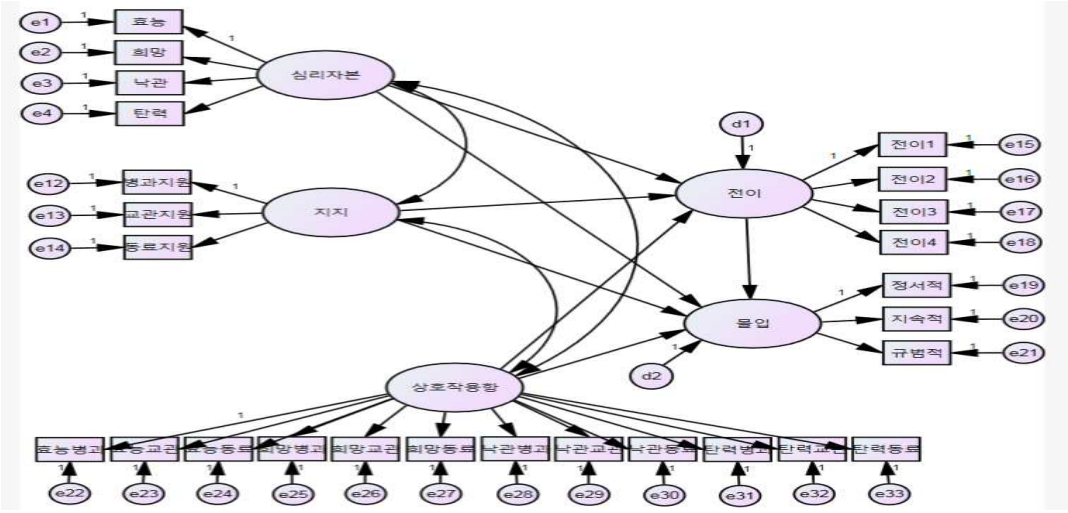
다섯째, 학습동기는 군 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타나**(가설5: 채택)**, Noe & Schmitt(1986)의 주장을 지지하는 것으로 나타났다. 이는 초임장교 보수교육 과정이 자신의 업무수행과 경력개발에 도움이 될 것이라는 학습동기가 그들이 속한 군 조직의 몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 따라서 초임장교 보수교육과정에서 다양한 동기부여 대책이 지속적으로 강구되어야 할 것이다.

여섯째, 훈련프로그램 설계 및 운영은 보수교육의 전이효과에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타나**(가설6: 채택)**, 선행연구(노진덕, 2002; 이승모·손화정, 2016)의 결과와 일치하였다. 따라서 교육훈련프로그램 설계단계와 교육운영에 이르기까지 초임장교들이 교육에만 전념할 수 있도록 교육지원시스템이 지속적으로 유지 되어야 할 것으로 보인다.

일곱째, 훈련프로그램 설계 및 운영은 군 조직몰입에 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타나**(가설7: 기각)** 선행연구(김혜미·이형룡, 2012)의 결과와는 일치하지 않았다. 초임장교 보수교육의 훈련설계 및 운영요인이 군 조직몰입에 유효하게 나타나기 위해서는 일반조직에서의 훈련프로 설계가 조직몰입에 긍정적인 작용을 하는 과정들을 벤치마킹 할 필요가 있다. 따라서 초임장교가 군 조직에 몰입할 수 있는 특성화된 프로그램이 설계되어 운영된다면 초임장교가 보수교육 수료 후 야전에서의 적응성이 향상되어 애대심과 충성심을 갖고 부대목표 달성에 기여할 것으로 판단된다.

다음은 구조방정식 모형을 통해 사회적지지가 초임장교의 긍정심리자본과 전이효과, 긍정심리자본과 군 조직몰입 간 관계에 있어서 미치는 조절효과를 분석하였다(〈그림3〉,〈표9〉참고). 조절효과 분석은 독립변수와 조절변수의 상호작용항 변수 간 다중공선성을 최소화하기 위해 각 변수를 평균중심화(Mean centering)과정을 거쳐 실시하였다.

〈그림 3〉 조절효과 분석결과



〈표 9〉 긍정심리자본과 전이효과, 군 조직몰입 간 사회적 지지의 조절효과

항목	경로	요인	비표준화	표준화	S.E.	C.R.	p
전이효과	←	상호작용항	.141	.646	.018	7.924	***
조직몰입	←	상호작용항	.043	.320	.014	3.145	.002**

***p〈.001, **p〈.01, *p〈.05에서 유의함.

검증결과, 긍정심리자본과 전이효과 간 사회적 지지의 조절효과는 상호작용항이 비표준화계수 .141, 표준화계수는 .646, S.E.=0.18, C.R.=7.924(p〈0.001)로 통계적으로 정(+)적인 유의한 조절효과가 있는 것으로 나타나**(가설8: 채택)** 선행연구(Tracey 외, 1995)의 결과와 일치하였다. 이는 앞선 가설에서는 초임장교의 긍정심리자본이 전이효과에 부(-)적인 영향을 미쳤지만, 사회적 지지의 조절변수가 긍정심리자본과 전이효과 간에 긍정적인(+) 관계로 변화시키는 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 긍정심리자본이 보수교육 전이에 긍정적인 효과를 나타내기 위해서는 사회적 지지가 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

긍정심리자본과 조직몰입 간 사회적 지지의 조절효과는 상호작용항이 비표준화계수 .043, 표준화계수 .320, S.E.=.014, C.R.=3.145(p값=.002)로 통계적으로 정(+)적인 유의한 조절효과가 있는 것으로 나타나**(가설9: 채택)** 선행연구(김영한 외, 2019; 김명철 외, 2020 등) 결과와 일치하였다. 이 역시 앞선 가설에서는 초임장교의 긍정심리자본이 조직몰입과의 관계에 있어서 통계적으로 유의

하지 않았던 영향관계(p값=.149)가 사회적 지지의 변수와 긍정심리자본의 변수가 결합되어 조직몰입에 긍정적인(+) 관계로 변화된 결과를 확인할 수 있었다. 이는 폐쇄적이고 위계성이 강한 군 조직의 문화적 이질감을 해소하는데 사회적 지지가 중요한 역할을 하므로 사회적 지지망의 시스템이 유지된다면 초임장교의 긍정심리자본이 군 조직몰입에 보다 큰 긍정적인 효과가 나타날 것으로 보인다.

본 연구모형에서 제시된 변수들 간의 영향을 나타낸 결과는 〈표 10〉과 같다. 경로계수를 살펴보면 전이효과에 정(+)적으로 가장 큰 영향을 미치는 변수는 훈련설계 및 운영요인(총효과=.773)인 것으로 나타났으며, 군 조직몰입에는 학습동기가 직접적인 영향이 가장 큰 것으로 나타났다(직접효과=.433, 간접효과=.058, 총효과=.491).

한편, 긍정심리자본은 전이효과에 가장 부(-)적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며(총효과=-.244), 군 조직몰입에도 부(-)적인 간접효과가 가장 높게 나타났다(간접효과=-.060). 이는 초임장교의 긍정심리자본이 보수교육의 전이효과와 군 조직몰입에 긍정적인 효과요인으로 작용되기 위해서는 국방부 차원에서 장기적인 정책적 검토가 필요할 것으로 보인다.

〈표 10〉 모형의 직·간접효과 분석

구분		긍정심리자본	학습동기	훈련설계/운영	전이효과	군 조직몰입
전이효과	직접효과	-.244	.235	.773	-	-
	간접효과	-	-	-	-	-
	총효과	-.244	.235	.773	-	-
군 조직몰입	직접효과	.166	.433	-.044	.247	-
	간접효과	-.060	.058	.191	-	-
	총효과	.106	.491	.151	.247	-

V. 결론 및 정책적 제언

본 연구는 육군 초임장교 보수교육에 있어서 초임장교의 긍정심리자본, 학습동기, 교육훈련설계 및 운용요인과 보수교육의 효과, 사회적 지지 간의 인과관계에 관하여 연구를 진행하였다.

선행연구를 통해 긍정심리자본, 학습동기, 훈련설계 및 운영을 독립변수로, 전이효과를 매개변수로, 군 조직몰입을 종속변수, 사회적 지지를 조절변수로 연구모형으로 설정하였다. 이후 구조방정식을 통해 분석을 실시하여 유의미한 결과를 도출해 낼 수 있었다. 본 연구의 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 초임장교 보수교육 효과의 영향요인들 중에서 초임장교들이 인식하는 정도에서 긍정심리자본(M=4.205)이 가장 높았으며, 사회적 지지(M=4.203), 학습동기(M=4.167), 훈련설계 및 운영요인(M=3.945) 순으로 나타났다.

둘째, 각 변수 간의 관계정도를 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과, 군 조직몰입과 가장 높은 관계를 보이는 변수는 학습동기(r=.570)로 나타났으며 가장 낮은 관계의 변수는 사회적 지지(r=.473)인 것으로 나타났다. 전이효과와 가장 높은 관계를 보이는 변수는 훈련설계 및 운영요인(r=.724)으로 나타났으며 가장 낮은 관계의 변수는 긍정심리자본(r=-.434)인 것으로 나타났다.

셋째, 변수 간의 가설검증 결과 학습동기, 훈련설계 및 운영요인이 전이효과에 정(+)적인 영향을 미칠 것이라는 가설과 학습동기와 훈련설계 및 운영요인이 군 조직몰입에 각각 정(+)적인 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 또한, 전이효과는 군 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택된 반면, 긍정심리자본은 전이효과와 군 조직몰입에 각각 정(+)적인 영향이 있을 것이라는 가설은 기각되었다.

넷째, 사회적 지지는 긍정심리자본과 전이효과 간에 유의미한 조절효과를 가질 것이라는 가설과 사회적 지지는 긍정심리자본과 군 조직몰입 간에 유의미한 조절효과를 가질 것이라는 가설은 각각 채택되었다.

다섯째, 변수간의 영향 정도에 대한 경로분석을 실시한 결과, 전이효과에 정(+)적으로 가장 큰 영향을 미치는 변수는 훈련설계 및 운영요인(총효과=.773)인 것으로 나타났으며, 군 조직몰입에는 학습동기가 직접적인 영향이 가장 큰 것으로 나타났다(직접효과=.433, 간접효과=.058, 총효과=.491). 전이효과에 가장 부정적인 영향을 미치는 변수는 긍정심리자본으로 나타났으며(총효과=-.244) 긍정심리자본은 군 조직몰입에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(간접효과=-.060).

이러한 연구결과를 토대로 육군 초임장교 보수교육 효과의 제고를 위하여 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 초임장교의 긍정심리자본은 보수교육의 전이효과에는 부정적인 결과가 나타났으며, 군 조직몰입과는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 초임장교들이 체감하는 군 조직문화에 대한 이질감 또는 긍정심리자본이 초임장교가 군 조직에 몰입하는 것과는 무관한 것으로 추정될 뿐 이론적으로 해석이 제한된다. 이론적 해석이 제한되는 문제는 야전에서 복무중인 초임장교들과 심층인터뷰(in-depth interviews)가 필요하며, 이를 토대로 국방부 차원에서 긍정심리자본에 대한 심층적인 연구가 필요할 것으로 보인다.

둘째, 초임장교 보수교육 프로그램설계 및 운영의 개선이 필요하다. 실제적으로 초임장교가 보수교육을 통해서 배운 내용들이 야전과 연계성이 없거나 교과목의 수가 과다하여 보수교육 목표 달성에 제한이 따른다면 교육의 실효성에 문제가 있을 수밖에 없다. 예를 들면, 현재 시행하고 있는 교과목은 16주 만에 14개의 교과목을 이수해야 하므로 이는, 4년제 대학교의 한 학기 이수 과목의 4배 이상으로 교과이수에 대한 부담감이 다소 크다고 볼 수 있다. 따라서 야전부대에서 교육할 수 있는 교과목은 과감히 야전부대로 전환하는 방안이 검토될 필요가 있다.

셋째, 사회적 지지는 긍정심리자본과 전이효과 간, 긍정심리자본과 조직몰입 간에 긍정적인 조절효과가 있음이 검증되었다. 따라서 야전부대와 연계한 사회적 지지의 정보교류 시스템이 구축이 된다면 초임장교의 긍정심리자본이 보수교육의 전이효과와 군 조직몰입으로의 승수효과가 나타날 것으로 본다.

본 연구는 지금까지 간과해 왔던 초임장교 보수교육의 효과에 대한 실증분석을 처음으로 시도한 것에 의의가 있다고 본다. 하지만 더 발전적인 초임장교 보수교육을 모색하기 위해서 향후 연구 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 인구학적 통계에서 주로 전투병과 초임장교들 위주로 연구조사가 진행되어 향후에는 비전투병과를 포함한 연구조사가 진행된다면 초임장교 보수교육에 대한 객관적이고 풍부한 연구결과가 나올 것으로 기대된다.

둘째, 본 연구에서는 육군을 중심으로 연구가 진행되었다. 해군과 공군을 비교 분석해서 연구가 진행한다면 각 군이 더욱 발전적인 연구결과가 도출될 것으로 기대된다.

셋째, 초임장교 보수교육 효과에 영향을 미치는 요인으로 긍정심리자본을 포함한 학습동기와 훈련설계 및 운용요인만을 추출하여 다소 제한된 변수로 연구를 진행하여 보수교육 효과의 검증결과에 대해 일반화하기에는 다소 무리가 있다. 따라서 향후에는 교육효과에 영향을 줄 수 있는 다양한 변인을 추가해서 연구가 진행된다면 보다 더 객관적인 연구결과가 나올 것으로 본다.

참고문헌

강여진. (2005). 경찰공무원이 교육훈련 학습 및 전이성과에 미치는 영향요인에 관한 실증적 연구. 「한국행정연구」, 14(2): 159-197.

김명철·동학림. (2020). 긍정심리자본과 사회적 지지가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자의 비교분석을 중심으로. 「벤처창업연구」, 15(3): 191-206.

김미령. (2005). 사회적 지지의 개념과 효과에 관한 이론 및 방법론적 고찰. 「임상사회사업연구」, 2(1): 99-121.

김영한·정균민·이지영·류애주. (2005). 특수학급 교사의 교사효능감과 교직적응탄력성의 관계에서 사회적 지지의 매개 효과. 「특수교육재활과학연구」, 58(1): 261-284.

배의식·류지선·류기형. (2014). 사회복지사 보수교육 효과성 제고 방안 연구: 학습효과와 전이효과를 중심으로. 「한국사회복지교육」, 28: 95-121.

배을규·유지영·김대영. (2017). 보험설계사의 학습전이 풍토, 학습전이, 직무성과의 관계: 긍정심리자본의 조절된 매개효과. 「한국성인교육학회」, 20(3): 118-135.

유민봉·박성민. (2013). 『한국인사행정론』, 박영사.

육군본부. (2020). 「학교교육지시」, 내부자료.

윤성현. (2017). 「해양경찰 교육훈련이 현업적용에 미치는 영향: 조직문화의 매개효과를 중심으로」. 동국대학교 박사학위논문.

이용탁. (2014). 사회적 기업 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 「경영과 정보연구」, 33(1): 1-16.

이재영. (2012). 「유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계」.

대구가톨릭대학교 박사학위논문.
이진혁. (2018).「육군의 임무형 지휘가 이직의도 및 사기에 미치는 영향에 관한 연구」. 계명대학교 박사학위논문.
이홍채·차용진. (2015). 지식공유와 업무성과에 관한 실증연구 -중앙행정기관을 중심으로.「한국정부학회」, 18(2): 515-538.
임한성. (2017).「경찰관리자 교육훈련특성이 학습전이에 미치는 영향」. 용인대학교 박사학위논문.
정기주. (2020). 저출산·고령사회가 육군 장교 획득에 미치는 영향: 학군사관(ROTC)을 중심으로.「인문사회21」, 11(5): 2151-2163.
하영자·임연욱. (2010). 이러닝 성인학습자의 내재적 가치와 학업적 자기효능감에 따른 학습 지속의향, 만족도, 학업성취도의 예측.「한국HRD연구」, 5(4): 49-60.
한순미. (2004). 학습동기 변인들과 인지전략 및 학업성취간의 관계.「교육심리연구」, 18(1): 329-350.
한진태. (2021).「제주자치경찰공무원의 교육만족도가 정서적 몰입에 미치는 영향: 교육훈련 전이의 매개효과를 중심으로」. 동국대학교 박사학위논문.
Al-ammar, S A. (1994). *The Influence of Individual and Organizational Characteristics in Training Motivation and Effectiveness,* Unpublished 95 Dissertation, the State Univ. of New York at Albany.
Baldwin, T. T. & J. K. Ford. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
Baldwin, T. T, & , E. F. Holton III. (2003). Improving learning transfer in organizations. John Wiley & Sons.
Bandura, A. & E. A. Locker. (2003), Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied psychology*, 88(1), 87-99.
Bontis. N. & J. Girardi. (2000). Teaching knowledge management and intellectual capital lessons: an empirical examination of the TANGO simulation. *International Journal of Technology Management*, 20(5): 545-555..
Klohnen, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology,* 70: 1067-1079.
Lin, N., X, Ye., & W. M. Ensel. (1999). Social support and depressed mood: A structural analysis. *Journal of Health and Social Behavior*, 40: 344-359.
Nease, A. A. (2000). Do Motives Matter? An Examination of Reasons for Attending Training and Their Influence on Training Effectiveness. Unpublished doctorial dissertation. Rice University.
Noe. R. A. & N. Schimitt. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness : Test of a model, Personnel Psychology, 39(3): 497-523.
Nolton, P. W. (1994). *Conceptualization and measurement of social support : The development of the student social support scale*. Unpublished doctoral dissertation, University of Wisconsin-Madison.

O'Reilly, C. A. & J. Chatman. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492-499.

Schwarzer, R. & K. Nina. (2007). Functional roles of social support within the stress and coping process : A theoretical and empirical overview. *International Journal of Psychology*, 42(4): 243-252.

Tannenbaum, Scott, I. & G. Yukl. (1992). Training and Development in Work Organizations. *Annual Review of Psychology*, 43: 399-441.

Tracey, J. B., S. I. Tannenbaum, & M. J. Kavanagh. (1995). Applying Trained Skills on the Job: The Importance of the Work Environment, *Journal of Applied Psychology, 80:239-252.*

Wexley, K. N. & G. P. Latham. (1991). *Developing and training human resource in organization,* Glenview, IL: Scott, Foersman.

정기주(鄭奇周): 현재 동명대학교 학생군사교육단 초빙교수로 재직중이다. 주요 학문적 관심분야는 군 보수교육 정책, 장교 획득분야, 인적자원개발 등이다(kzchong@naver.com).

〈논문접수일: 2021. 10. 9 / 심사개시일: 2021. 10. 13 / 심사완료일: 2021. 11. 9〉

Abstract

Effect of positive psychological capital, Learning Motivation, Training Design and Operation factors on the Effect of Continuing Education for Lieutenant Officers in the Army: Focusing on the moderating effect of Social Support

Chong, Ki-Zu

The purpose of this study is to present policy implications for improving the effect of continuing education for Lieutenant officers in the army through empirical analysis on the causal relationship between positive psychological capital, the effect of continuing education, and social support for Lieutenant officers in the army's continuing education. Based on the literature study, a research model was established by setting positive psychological capital, learning motivation, training design and operation factors as independent variables, social support as a moderator variable, transfer effect as a parameter, and military organizational commitment as a dependent variable. Structural equation model was used for analysis based on a survey of Lieutenant officers in service. As a result of the analysis, it was found that positive psychological capital of Lieutenant officers had a negative (-) effect on the transfer effect and had no significant effect on military organizational commitment. Learning motivation has a positive (+) effect on the transfer effect and military organizational commitment, training design and operation factors have a positive (+) effect only on the transfer effect, and the transfer effect has a positive (+) effect on military organizational commitment. It was found that social support had a significant moderating effect between positive psychological capital, transfer effect, and military organizational commitment of Lieutenant officers. The results of this analysis suggest that the effectiveness of education related to positive psychological capital, which is currently being implemented in conservative education, and the establishment of an information exchange system for social support should be linked with the field.

Key Words: Positive Psychological Capital, Continuing Education, Social Support, Transfer Effect, Military Organizational Commitment