

# 군 직무특성 및 개인 학습민첩성과 학습만족도 간의 관계 연구

## A Study on the Relationship between Job Characteristics and Individual Learning Agility and Learning Satisfaction

최순원\*, 전기석\*\*

충남대학교 일반대학원\*, 충남대학교 국가안보융합학부\*\*

Soonwon Choi(smilchoi@o.cnu.ac.kr)\*, Ki Seok Jeon(coachleader@cnu.ac.kr)\*\*

### 요약

학습민첩성은 새로운 환경과 경험 속에서 빨리 학습하여 생각과 행동을 유연하게 변화시키는 의지와 능력이 고, 위기를 극복하고 조직의 문제를 해결하는 핵심역량이며, 언제든지 개발 가능하기 때문에, 군(軍)과 같은 조직 집단에서 활용할 수 있는 개념이다. 선행연구를 토대로 육군 간부의 직무특성과 개인학습민첩성이 학습만족도에 어떤 영향을 미치는지 연구를 진행하였다. 상·원사 216명을 대상으로 설문을 받아 SPSS 24.0을 이용하여 측정변인에 대한 신뢰도와 타당도를 검증하고, 가설에 대해 회귀분석으로 검증한 결과, 직무특성 하위항목 일부(업무과부하)가 부적적인 영향을 미치며, 개인 학습민첩성 하위항목 일부(자기인식, 적극적 변화추구)는 학습만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 군 사이버교육의 효과를 증진하기 위해서는 야전에서 업무가 과부하되지 않도록 조치하고, 군 조직에서 성과를 높이기 위해서는 자기인식 및 피드백을 바탕으로 적극적인 변화를 추구하는 개인 학습민첩성을 개발해야 함을 의미한다.

■ 중심어 : | 직무특성 | 업무과부하 | 학습민첩성 | 학습만족도 | 사이버교육 |

### Abstract

Learning agility is the will and ability to flexibly change thoughts and behaviors by quickly learning in new environments and experiences, and is a core competency to overcome crisis and solve organizational problems. It is a concept that can be used in the same organization group. Based on the previous research, a study was conducted to investigate how the job characteristics and personal learning agility of the army deputy officers influence learning satisfaction. After receiving a questionnaire survey of 216 business and yarn companies, SPSS 24.0 was used to verify the reliability and validity of the measurement variables, and the hypothesis was verified by regression analysis. It was found that some of the sub-categories of personal learning agility (self-awareness, active change pursuit) had a positive effect on learning satisfaction. This means that in order to enhance the effectiveness of military cyber education, measures should be taken to avoid overload in the field, and in order to increase performance in military organizations, personal learning agility pursuing positive change based on self-awareness and feedback must be developed.

■ keyword : | Job Characteristics | Work Overload | Learning Agility | Learning Satisfaction | Cyber Education |

## I. 서론

사이버교육(cyber-education)이란 컴퓨터 네트워크 상에서 만들어진 새로운 사이버 공간, 혹은 정보 공간, 물리적 공간에서 이루어지는 교육적 경험을 의미한다 [1]. 특히 코로나 19 등 재난상황에서도 시공간을 초월하여 안전하게 학습할 수 있는 방법으로 대두되기도 하여 이제는 사이버교육과정의 학습성과에 대해 체계적으로 분석을 해 보아야 하는 상황이다. 민간기업과 공공조직을 대상으로 한 사이버교육과정의 학습성과에 대한 연구는 비교적 많이 소개되고 있는 반면, 군에서 시행하고 있는 사이버교육과정에 대한 연구는 상대적으로 매우 적게 소개 되고 있다. 육군은 2018년부터 2년간 필수보수과정 중 부사관 상사 교육과정(ALC, Advanced Learning Course)과 원사 교육과정(SALC, Senior Advanced Learning Course)을 사이버로만 교육을 진행하여 예산을 절약하고 성과를 유지하기 위해 노력하였다.

본 교육과정들은 예산절약 등의 성과가 있었지만 필수과정이면서 현업에서 업무를 수행해야 하다 보니 현장의 영향을 많이 받게 되는 특징들이 발견된다. 특히, 업무현장에서 진행되는 필수 사이버 교육과정들은 학습자들의 업무특성에 영향을 받을 수밖에 없다. 사실 군에서의 사이버교육은 교육이 새로운 업무의 연장으로 인식되기도 하고, 일부 과정은 야간 또는 주말에 쌍방향 교육을 시행함으로써 개개인의 자유 시간에 부대 안에 들어와서 교육을 받아야 하는 실정으로[2] 시공간을 초월하여 학습할 수 있다는 사이버교육의 장점이 오히려 직장에서 업무가 과부하되는 단점으로 비추어 지기도 한다.

직장에서 실시하는 교육훈련은 다수가 직무를 수행하는 역량을 향상시키는데 중점을 두고 있고, 그 내용은 직무와 관련성이 높을 때 교육효과가 높은 것은 분명한 사실이다[3][4]. 육군 부사관들이 직급필수 과정을 직무수행을 하면서 사이버 교육과정으로 진행할때는 업무현황에 영향을 받을 수 밖에 없는데 수행하는 직무에 대해 중요성과 자율성이 사이버학습효과에 영향을 미칠 수 밖에 없는 것이다. 군 간부의 직무특성과 현장에서 하는 사이버학습의 학습효과에 대한 세밀한 연구

가 필요한 이유이다.

또한, 최근과 같이 4차 산업혁명등과 기술의 급속한 변화가 군의 내·외부 업무환경에 지대한 영향을 미치는 상황에서는 새로운 환경에서 빠르게 배우며 생각과 행동을 유연하게 변화시키는 능력이 매우 필요하다. 학습 민첩성 개념은 일반조직에서 매우 강조되고 있다[5]. 군에서도 실제 직무를 수행하고 있는 군 간부들의 학습민첩성은 일을 통한 직접적 학습경험이나 교실 또는 사이버교육과정 등을 통한 학습경험 등에 영향을 미칠 수밖에 없다.

하지만, 군 간부들의 직무특성, 학습민첩성, 그리고 사이버교육의 학습효과 등에 관한 연구는 그 중요성에도 불구하고 많이 진행되어 오지 못하였다. 핵심 직무특성이 전반적인 직무요인에 영향을 미친다는 직무특성 이론[6]과 개인이 현재 또는 미래 직무를 수행하는데 있어 인지해야 할 핵심역량을 파악 및 평가하여 계획된 학습을 통해 개발할 수 있도록 돕는 활동인 인적자원개발 이론[7], 디지털 미디어 기반의 교육을 활성화하기 위해 학습 민첩성을 강화해야 한다는 선행연구[8]를 고려했을 때, 군 직무특성이 간부들에게 어떠한 현상으로 나타날지 규명하는 것은 이 분야의 발전을 위해서 매우 의미가 있는 연구이다.

따라서 본 연구의 목적은 군 간부의 직무특성과 개인의 학습민첩성이 학습만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하여 군 사이버교육 및 조직 발전에 기여하는데 있다.

## II. 선행연구 고찰

육군에서 사이버교육 만족도와 관련하여 직무특성, 업무 과부하, 학습민첩성에 관한 연구는 아래와 같다. 2020년 3월 3일 기준으로 구글 학술검색(<https://scholar.google.co.kr>)과 학술연구정보서비스(<https://www.riss.kr>)을 통해 2010년 이후의 학술자료를 “육군”, “사이버”, “원격”, “이러닝”, “직무특성”, “업무과부하”, “성과”, “만족도” 등으로 주요 단어를 지정, 검색한 결과이다.

군 사이버교육 만족도에 관한 연구는 민간 연구에 비

해서 그 연구의 수가 매우 부족한 실정이다.

표 1. 육군 사이버학습 만족도 관련 논문

연도	논문제목	저자
2013	군조직의 이러닝(e-learning) 영향 요인과 학습 성과의 인과관계 분석	이성춘, 김석주
2015	군 이러닝 학습만족도 영향요인에 대한 실증적 연구	문병무, 신용태, 천양하
2019	과정이수형 원격교육 효과 및 시행조건에 관한 연구	김세용, 위진우, 김익현

이성춘김석주(2013)는 군 장병 684명의 설문을 분석하여, 시스템 활용 적절성과 시스템 수용도, 학습동기가 학습자 만족도를 매개로 하여 학습 성과에 간접영향을 준다고 하였으나[9], 군 직무의 고유한 특성이 미치는 영향에 대해서는 언급하지 않았다.

문병무신용태천양하(2015)는 교수자 및 교육생, 시스템 운영자 등 총 278명을 대상으로 실증 연구한 결과, 학습동기, 이용환경 용이성, 내용 구성 타당성, 조직의 학습지원정도, 교수자-학습자간 상호작용은 이러닝 만족도에 유의미한 영향을 미쳤다고 하며, 특히 학습 환경요인에서 조직의 학습지원 정도에 교육기간 동안의 업무분장 등 업무과부하에 관련 내용과 학습자 요인에서 변화 적응력, 개인노력 등 학습민첩성 관련 내용이 포함되어 있고, 군내 특성을 이용환경 용이성, 조직 학습지원 정도에 포함하려 하였으나[10], 군 직무의 고유한 특성이 미치는 영향에 대해서는 언급하지 않았다.

김세용위진우김익현(2019)는 과정이수형 원격교육의 활성화를 위해 비용-효과를 분석하고, 교육유형 결정시 고려사항의 기준을 제시하고, 원격교육효과에 영향을 미치는 영향을 다중회귀분석으로 식별한 결과, 현업을 하는 시간대에 교육을 하다 보니 주변의 눈총을 받게 되고 교육이 새로운 업무의 연장으로 인식되며, 현행업무로 인해 원격교육을 참석하지 못하게 되는 등 업무 과부하의 문제를 지적하였다[2]. 그러나 변화되는 사이버 교육환경에서 빠르게 배우며 생각과 행동을 유연하게 변화시키는 학습자 요인(학습민첩성)은 고려되지 않았다.

## 1. 직무특성과 학습만족도

### 1.1 직무특성

Hackman과 Oldham(1980)은 종업원들의 주요 직무요인에 영향을 미치는 핵심적인 직무 특성을 기능 다양성(Skill Variety)과 직무 정체성(Task Identity), 중요성(Task Significance) 및 자율성(Autonomy), 피드백(Feedback)의 다섯 가지로 나누어 설명하고, 이 다섯 가지 직무 특성이 종업원의 주요 심리 상태에 영향을 미치고, 이것이 다시 종업원의 직무성과에 영향을 미친다고 하였다[11]. 기능다양성(Skill Variety)은 직무를 수행하는데 있어 여러 가지 기능이나 재능을 사용하는 다양한 활동들이 요구되는 정도와 그의 기능과 능력을 발휘할 수 있도록 하는 기회를 제공하는 정도를 의미하며, 직무자체가 작업자에게 그들의 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킬 수 있게 만들어져 있다면, 작업자들은 자신들이 과업을 의미 있는 것으로 느끼게 된다는 것이다. 직무 정체성(Task identity)은 한 개인이 맡는 직무는 한 부분이기 보다 전체 단위를 알 수 있고 수행할 때 작업에 대한 의미를 크게 느끼는 것으로, 종사원은 직무의 어느 한 부분을 책임지는 것보다는 완전한 작업단위로서 직무 전체를 수행할 때 직무를 보다 의미 있는 것으로 지각하게 되며, 높은 차원의 직무일수록 의미가 더욱 커진다. 직무 중요성(Task significance)은 자기 직무가 다른 사람의 작업이나 행동에 큰 영향을 미치는가에 관한 문제로, 직무자체가 관련조직이나 일반사회의 다른 사람들의 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도를 의미하며, 보통 자신의 직무수행결과가 다른 사람들의 육체적 혹은 심리적 안정에 중요한 영향을 미친다는 사실을 알게 될 때 그 중요성을 깨닫는다. 기능 다양성과 직무의 정체성, 중요성은 개인의 작업경험에 대한 의미를 충만하게 해준다. 자율성(Autonomy)은 작업자들이 작업의 일정과 방법을 채택하는데 부여된 자유, 독립성, 재량권 등을 말하며, 자율성이 많은 작업에 종사하는 사람들은 그 작업의 성공과 실패에 대해서 보다 많은 책임감을 느끼게 된다. 피드백(feedback)은 작업자가 행한 일이 얼마나 유효하게 수행되었는가에 대한 정보를 습득하는 정도를 말하며, 작업자는 이에 따라 그가 행한 일에 대한 결과를 알게 되고 자기가 취한 방법에 대해 수정을 하거나 개선하게 된다.

### 1.2 직무특성이 학습만족도에 미치는 영향

Hackman과 Oldham은 앞에서 핵심직무특성이 직무수행에 영향을 미칠 때 직무수행자의 중요한 심리적 상태 (Critical Psychological States)가 이들의 관계를 매개 한다고 제시하였다. 여기서 중요 심리상태는 직업의 의미와 결과에 대한 책임을 경험하고 작업 활동 결과에 대해 인식함으로써 개인 및 작업결과에 영향을 미친다. 작업동기와 질적인 작업성과, 작업 및 환경에 대한 만족감이 향상되고 이직 및 결근율은 저하된다[6]. 여기서 작업 및 작업환경에 대한 만족감은 학습결과에 대한 만족을 의미하는 것이므로, 직무특성은 만족도에 영향을 준다고 할 수 있다.

직무특성과 학습만족도 등 학습현상과의 관계에 대한 선행연구에서 정봉영(2004), 김보나우종정(2011)는 사이버학습자의 직업(직무특성)을 포함한 인구학적 특성이 학습효과에 영향을 미친다고 하였다[12][13]. 정봉영(2004)은 직업에 따른 학업성취도 및 수업만족도의 차이를 분석한 결과 직장인, 공무원, 자영업 등의 순서로 높게 나타났고, 김보나우종정(2011)은 직업에 따른 분석결과 공공기관/군인의 학업성적이 사무직, 무직/전업주부, 유통업/자영업/제조업, 금융업/서비스보다 높은 것으로 나타났다[11].

박미숙(2009)은 교육행정직의 직무특성을 규명하고 학습조직화의 수준을 파악하여 그들의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 대안을 모색하기 위해 인천광역시 1921명을 대상으로 연구한 결과, 직무특성의 세 하위 요인(정체성, 피드백, 타인들과 상호작용)이 학습조직 준비도에 직접적으로 영향을 미쳤고, 학습목표지향성을 매개로 한 간접효과도 나타났다. 또 직무만족도에 대하여 직접 및 간접효과를 모두 나타냈다[14].

정두진(2012)은 우리나라 중소기업 근로자들의 개인 학습과 학습동기, 직무특성 및 조직문화의 인과적 관계를 규명하기 위해 26개 기관 323명을 연구한 결과, 중소기업 근로자의 직무특성은 학습동기 및 조직문화에 직접적인 정적 영향을 미치고, 직무특성 및 조직문화는 학습동기를 매개로 간접적인 영향만 미쳤다. 즉, 중소기업 근로자에게 직무에 대한 다양성, 정체성, 중요성, 자율성 및 피드백의 수준을 높여주면, 학습을 하고자 하는 내적 상태의 변화로 스스로 직무에 대해서 학습을 해나간다고 볼 수 있다[15].

윤세훈·나승일(2015)은 우리나라 근로자의 자기주도 학습 준비도와 메타인지, 학습동기, 직무특성 및 조직의 사소통 개방성의 인과관계를 연구한 결과, 직무특성(다양성, 자율성, 업무부담)은 학습동기를 매개로 자기주도 학습 준비도에 간접적인 영향을 주는 바, 직업현장에서 근로자가 직무에 대한 가치를 느낄 수 있도록 체계적인 직무분석, 순환, 재구조화 등과 같은 HR전략으로 동기 부여할 필요가 있다고 하였다[16].

이승재·박운서(2017)는 호텔기업 내에서 종사원의 직무특성, 무형식 학습활동, 조직효과성 간의 영향관계를 실증연구를 통해 효율적인 인적자원관리에 대한 시사점을 제공하기 위해 서울시 특급호텔 4개 종사자 150명을 대상으로 연구한 결과, 직무특성 요인 중 기술다양성은 타인과의 학습, 외부탐색에 대해 정적 영향을 미쳤고, 과업의 중요성과 피드백은 자기성찰에 정적 영향을 미쳤다. 즉, 기술다양성 요인이 높으면 타인과의 학습과 외부탐색에 열정과 노력이 증가되고, 과업의 중요성과 피드백은 자기성찰을 유도하여 각 부서의 원활한 직무분장과 정확한 무형식 학습활동을 하게 한다[17].

전정호(2020)는 직무특성이 무형식 학습, 경력성장 기회를 매개로 심리적 임파워먼트에 영향을 주는지 검증하기 위해 수도권 6개 기업 327명을 대상으로 연구한 결과, 직무특성은 무형식학습을 매개로 하여 심리적 임파워먼트에 영향을 미치고 무형식학습은 심리적 임파워먼트에 직접 영향을 미치기도 하지만, 경력성장기회보다 더 주요한 매개역할을 하지는 못하였다[18].

이러한 연구결과를 종합하면 직무특성은 학습에 직·간접적으로 영향을 주거나, 학습을 매개로 조직효과, 심리적 임파워먼트 등에 영향을 주었다. 이를 바탕으로 하여 직무특성 및 그 하위개념과 학습만족도의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 수립하였다.

가설 1. 직무특성은 학습만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 직무의 기능다양성은 학습만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 직무정체성은 학습만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 직무중요성은 학습만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4. 직무자율성은 학습만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5. 직무에 대한 피드백은 학습만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

윤경신(2016)은 중소기업 근로자 256명을 대상으로 연구한 결과 업무부하는 직무몰입, 무형식학습, 직무효능감에 부적인 영향을 미치는 것이 나타났으며, 이를 해석하면 자신이 맡은 자신의 업무 자체의 절대적인 양과 자신의 업무 외의 추가적인 업무들에 대한 부정적인 인식이 높을수록 자기 주도적으로 일터에서의 일련의 학습활동이 잘 이루어지지 않는다고 인식한다는 것이다[19].

군에서 사이버학습은 업무를 하면서 병행해야 하고, 그 업무가 많으면 사이버학습에 대한 몰입이 어려워져서 이로 인해 학습만족도가 떨어질 수 있다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 수립하였다.

가설 1-6. 업무과부하는 학습만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

## 2. 학습민첩성과 학습만족도

### 1.1 학습민첩성

미국의 저명한 리더십 전문기관인 Center for Creative Leadership(CCL)은 성공한 지도자들에게 경험을 통한 학습이 공통적 특징으로 있었음을 밝히게 된다[20]. 성공한 지도자들은 계속 도전적 경험을 추구해왔으며 경험 가운데 얻게 된 이점을 극대화 시키려 했다. 이들의 연구에서는 임원의 70%가 도전적인 직무 경험을 통해서, 임원의 20%가 상사와 동료등과의 관계를 통해서, 마지막 10%가 교육훈련을 통해 본인의 성장하는데 결정적인 영향을 주었다고 하여 직무를 통한 학습경험이 얼마나 중요한지를 규명하였다.

이러한 연구들을 바탕으로 Lombardo와 Eichinger(2000)는 새로운 개념으로 '학습민첩성(learning agility)'을 제안한다. '처음 접하거나 힘든 조건, 또는 어려운 조건에서 성과를 이루기 위해 새로

운 역량들을 학습하고자 하는 마음가짐과 능력'으로 정의하고, 대인민첩성, 결과민첩성, 사고민첩성, 변화민첩성 이상 4가지 구성요소로 분류했다.

De Meuse et al.(2011)은 기존 Lombardo and Eichinger(2000)의 개념에서 '성공적인 수행'이라는 단어를 추가하여 학습민첩성을 '경험으로부터 학습하고자 하는 마음가짐과 능력이며, 새롭거나 처음 접하는 조건 하에서 성공적인 수행을 위하여 학습한 것을 적용하는 것'으로 정의하고, 기존의 네 가지 하위 구성요소에 자기인식(Self-Awareness)을 추가하여 다섯 가지 하위 구성요소로 제안하였다[21].

Bedford(2011)는 학습민첩성을 '성공을 위해 필요한 기술과 능력을 파악하고 직장 내의 경험으로부터 학습할 수 있는 개인의 능력'으로 정의하고, 기존의 다차원적 구성 개념의 접근을 비판하며 하나의 단일요인으로 보았다[22].

DeRue et al.(2012)은 학습민첩성을 '상황에 대한 이해가 빠르고, 경험 내 또는 경험 간 학습에서 아이디어를 유연하게 전달할 수 있는 능력'으로 정의하였으며 De Meuse(2017)는 학습민첩성의 개념에 대한 논쟁에도 불구하고 개념적 합의를 이루지는 못 하였으나, 대부분의 학자들이 동의하는 '경험으로부터 학습하는 관점에서 학습민첩성을 개념화 하고, 리더십 성과 및 리더십의 핵심 예측 변수로 사용 가능하며, 학습민첩성을 리더십 개발의 중요한 요소로 고려되어야 함을 권고하고 있다'는 것에 주목하였다[23][24].

국내에서도 학습민첩성에 대한 다양한 정의들이 존재한다. 임창현·위영은·이효선(2017)은 선행연구를 분석하여 학습민첩성의 구성요인을 자기인식, 성장지향성, 유연한사고, 성찰추구, 행동변화의 5가지 구성개념으로 재구조화 하고, 학습민첩성을 '경험을 통해 학습하고 이를 기반으로 빠르고 유연하게 자신의 생각과 행동을 변화시킬 수 있는 능력'으로 정의하였다[25]. 김미애(2018)는 '새롭고, 도전적인 환경에서 자기인식 및 조직구성원과의 관계형성을 바탕으로, 상황을 빠르게 이해하고, 경험을 통해 체계적으로 학습하여, 학습한 내용을 새로운 상황에 유연하게 적용하는 능력'으로 정의하였고[26], 박정열·김진모(2019)는 '새롭고 도전적인 일터경험에 대하여 성공적인 업무수행을 위해 요구되는

것을 주도적이고 체계적으로 학습하고 학습결과를 실제 상황에 유연하게 정리하는 능력'으로 정의하였다 [27]. 김남희(2019)는 '조직 내에서 새로운 환경에 처했을 때 경험으로부터 학습하며 학습한 것을 새로운 상황에 맞게 유연하게 적용할 수 있는 것'으로 학습민첩성을 정의하였다[28].

이러한 연구들을 준용하여 여기서는 학습민첩성을 새로운 환경에서 빠르게 배우며 생각과 행동을 유연하게 변화시키는 능력이며, 위기를 극복하고 조직의 문제를 해결하는 핵심역량으로 조작적 정의하였다.

### 1.2 학습민첩성이 학습만족도에 미치는 영향

학습민첩성과 학습만족도의 관계에 대한 연구는 많이 이루어지지 않았고, 다음과 같이 긍정심리자본과 연계되거나 조직 적응관련 부분적으로 연관된 연구가 일부 있다.

김영일(2017)은 중등교사의 자기주도 학습능력, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 간의 구조적 관계를 분석하기 위해 서울시 교사 593명을 대상으로 연구한 결과, 학습민첩성은 직무만족도에 정적인 직접효과가 있지만, 긍정심리자본을 매개로한 간접효과가 더 크다는 것을 알게 되었다. 그래서 직무만족을 위해서는 학습민첩성 프로그램뿐만 아니라 긍정심리자본을 연계한 연수 프로그램 운용을 제안했다[29].

김정민, 송영선(2019)은 학습민첩성, 개인특성, 스토리크와 대학생활 적응에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위해 충청지역 대학생 282명을 대상으로 연구한 결과, 학습민첩성의 '성공지향'과 '자기인식'요인은 대학생활 적응에 정적인 영향을, '성찰추구'는 부적인 영향을 주었다[30].

이상에서 보는 바와 같이 학습민첩성은 직·간접적으로 만족도에 영향을 주었다. 그에 따라 다음과 같은 가설을 수립하였다.

가설 3. 개인학습민첩성은 학습만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 개인학습민첩성의 자기인식은 학습만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 개인학습민첩성의 성장지향은 학습만족

도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3. 개인학습민첩성의 적극적 변화추구는 학습만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

## III. 연구방법

### 1. 연구대상 및 자료수집

연구대상은 육군 000학교에서 2019년에 사이버학습으로만 과정을 이수한 상·원사 2개 기수 216명(상사 97명, 원사 119명)을 대상으로 실시하였다. 해당 과정은 원격교육만으로 6~8주간 학습하고, 마지막주차에 종합평가는 소집해서 시행된다. 원격교육은 폐쇄망을 기반으로 화상회의 시스템에서 동일한 시간에 접속해서 교육을 하는 통제형 교육을 3회 하고, 그 외에는 하루 2시간씩 원하는 시간에 영상 등 콘텐츠를 학습하고 과제를 작성해서 제출하는 자율형 교육으로 진행된다. 교육과목은 전술학 2개, 참모학 1개, 일반학 5~6개가 있으며, 난이도가 비교적 낮거나 중간인 일반학 및 참모업무 과목은 영상, 교안 등 콘텐츠 시청과 과제물 작성 및 피드백(보완)을 통해 자율형 학습을 하고, 상황을 제시하고 문제를 해결하는 방식으로 난이도가 높고 도전적인 과제가 주어지는 전술학 과목은 이에 더하여 통제형 쌍방향 원격교육간 학습자 발표/토의 및 교수자 강평 등을 통해 심화학습까지 시행하기 때문에, 민간의 일반 원격교육과는 다르게 학습민첩성의 개념 적용이 가능하다. 교육대상은 상사 및 원사 진급 후 2년 이내 자이며, 진급자들은 모두 교육을 이수해야 한다. 교육과정을 졸업하기 위해서는 쌍방향원격교육을 2회 이상 참석하고, 득점률 70%기준으로 불합격 과목은 2개 이내이어야 하며, 핵심과목 3개는 모두 종합평가를 보고 합격하여야 한다. 시스템은 '빅에듀'라는 교육포털체계를 활용하며, 인터넷이 연결되어 있는 군 부대 어디에서도 접속할 수 있다.

설문은 육군교육포털시스템 '빅에듀'에 탑재해 2주간의 기간을 주어 온라인상에서 자율적으로 시행하게 하였다. 대상자 218명 중 불성실 응답자 및 무응답자 2명을 제외하고 216명의 것을 채택했다. 인구통계는 [표 2]과 같이 계급분포는 원사(55%)가 상사(45%)보다 약

간 높으며, 대부분 기혼이고(98%), 2년제 대재 이상 학력(80%)이며, 성별은 남자(99%)가 대부분이다. 상사 및 원사 분포에 따라 근속년수는 20년 이상(48%)과 20년 미만(52%)이 비슷하고, 연령은 40세 이상(54%)과 40세 미만(46%)이 큰 차이가 없다. 기타 근무지 분포는 전방(61%), 직할(26%), 후방(13%) 순이고, 직책 분포는 참모부담당관(51%), 부소대장(20%), 행정보급관(16%), 반장(6%), 주임원사(6%), 교관(1%) 순이다.

표 2. 인구통계

구분		빈도	비율(%)
계급	상사	97	44.91
	원사	119	55.09
결혼	기혼	211	97.69
	미혼	5	2.31
학력	고교졸 이하	42	19.44
	2년제 대재/대졸	121	56.02
	4년제 대재/대졸	41	18.98
	대학원 이상	12	5.56
근속년수	10-15년	81	37.50
	15-20년	32	14.81
	20-25년	89	41.20
	25년 이상	14	6.48
연령	30세 이하	6	2.78
	31세-35세	78	36.11
	36세-40세	15	6.94
	40세-50세	115	53.24
	50세 이상	2	0.93
성별	남	214	99.07
	여	2	0.93
근무지	지작사(전방)	132	61.11
	2작사(후방)	27	12.50
	국방부육군 직할	57	26.39
직책	주임원사	12	5.56
	참모부담당관	111	51.39
	부소대장	43	19.91
	반장	13	6.02
	행정보급관	34	15.74
	교관	3	1.39

## 2. 측정변인

### 2.1 직무특성

직무특성은 헤크만과 올드햄(Hackman & Oldham 1976)이 제시한 기능다양성, 직무정체성, 중요성, 자율성, 피드백에 관해 각각 4문항을 활용하였고[31] 국내의 여러 선행연구에서 검증이 되었다[32-34]. 5개의 요인에 각각 4문항씩 총 20개의 측정문항을 활용하였다. 기능다양성 예시로는 “나의 직무는 단순하고 반복적이

다”, 과업정체성 예시문항으로 “나의 직무는 어떤 일의 조그만 일부분이 아니라 전체다”, 과업중요성 예시문항으로 “내가 몸담고 있는 조직체 내에서 나의 직무는 상당히 중요하고 의미 있다고 생각한다”, 자율성 예시문항으로 “나의 직무는 업무수행을 위하여 내 나름대로의 의사결정을 할 기회가 많이 있다”, 피드백 예시문항으로 “나의 상사(업무상 상급자)는 내가 행한 일의 성과나 결과에 대해서 자주 이야기 해준다” 등이다.

업무 과부하는 능력 및 시간 측면에서 구성원에게 부여된 업무가 지나치게 많다고 인식하는 것을 의미한다[35]. Cousins et al.(2004)와 Beehr, Walsh & Taber의 5개 진단문항을 번역한 최병권(2013)의 문항을 활용하였고[36-38], Doornbos, Simons & Denessen(2008)의 진단문항을 번역한 문세연(2010)의 1개 문항을 추가하였다[39][40]. 예시문항은 “나는 수행하기 힘들 정도로 너무 많은 일을 하는 것 같다”, “나에게 기대된 일의 양은 너무 많다” 등이다.

### 2.2 학습 민첩성

학습민첩성은 경험 속에서 학습하고자 하는 의지와 능력으로써 새로운 환경에서 빠르게 배우며 생각과 행동을 유연하게 변화시키는 능력을 의미한다[5]. 임창현, 위영은, 이효선(2017)이 학습민첩성을 측정하기 위해 Bedford (2011)의 9문항 및 Spreitzer, McCall, & Mahoney(1997)의 6문항 등을 재구조화하여 자기인식(Self-Awareness), 성장지향(Growth-Oriented), 유연한 사고(Flexible Thinking), 성찰추구(Reflective Behavior Seeking), 행동변화(Behavioral Change)의 5가지 요인으로 구성된 진단문항을 활용하였다[22][25][41]. 자기인식은 3문항이며 예시문항으로 “자신의 장단점을 명확히 알고 있다” 등이다. 성장지향은 7개 문항으로 “노력을 통해 자신의 잠재력을 향상시킬 수 있다고 믿는다”, “지금보다 더 높은 수준으로 성장하는 것에 관심이 많다”, “문제나 기회에 대해 새로운 관점으로 사고하고 접근한다”이다. 성찰추구는 4개 문항으로 “현재 하고있는 일이나 활동에 관해 ‘왜’, ‘어떻게’에 대해 끊임없이 질문한다”, “성공과 실패의 근본 원인에 대해 지속적으로 탐색한다” 등이다. 행동변화는 5개 문항으로 “실패를 두려워하지 않고 혁신이나 학습 과정

의 일부분으로 인식한다”, “불확실한 상황에서도 주저하지 않고 과감히 위험을 감수한다”이다.

### 2.3 학습만족도

학습만족도는 개인 학습자가 가지고 있던 기대치가 충족되었을 때 얻게 되는 마음의 상태나 학습한 후 목적인 바를 이룬 것을 말한다[42]. Davis(1989)에서 제시하는 문항을 이성춘(2011) 연구에서 검증된 3문항을 활용하였다[43]. 예시문항으로는 “나는 사이버 강좌에 전반적으로 만족한다”, “나는 사이버 강좌를 통해 대인관계, 친밀감을 형성하는데 도움이 되었다”, “나는 다른 사람에게도 수강하도록 권유하고 싶다”이다.

연구방법은 직무특성, 학습민첩성, 학습만족도 3개의 변인을 측정하기 위해 육군 부사관 216명을 대상으로 설문을 받아 SPSS 24.0을 이용하여 통계분석한다. 먼저, 기술통계를 통해 표본의 속성을 살펴보고, 상관관계 분석을 통해 변인들간의 관계를 알아본 후, 탐색적 요인분석을 통해 직무특성과 학습민첩성이 각각의 하위 요인들과 세부 측정항목이 사전연구와 동일하게 구성되었는지 타당도를 검증한 후, 회귀분석을 통해 가설을 검증하는 순서이다.

## IV. 연구결과

### 1. 기술통계, 상관관계 및 요인분석

[표 3]은 연구에 활용된 요인과 측정도구에 대한 기술통계와 상관관계, 신뢰도를 제시하고 있다. 신뢰도는 직무특성 중 기능다양성( $\alpha=.57$ )이 가장 낮으며 다른 요인들은 .76~.96 수준으로 양호하였다. 변인 간 상관관계를 분석한 결과는 일부 변인 간 상관관계가 유의하지 않는 것을 포함해 다수의 변인간의 상관관계는 .15~.76범위를 나타내고 있다.

표 3. 기술통계 및 상관관계, 신뢰도

구분	평균	SD	신뢰도	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 직무 다양성	3.49	0.695	.57	1								
2. 직무 정체성	3.74	0.634	.81	.52**	1							
3. 직무 중요성	3.92	0.622	.85	.52**	.59**	1						
4. 직무 자율성	3.38	0.670	.76	.23**	.33**	.33**	1					
5. 직무 피드백	3.77	0.656	.79	.29**	.40**	.45**	.44**	1				
6. 업무 과부하	2.48	0.874	.96	.15*	0.11	-.08	-.02	-.03	1			
7. 자기 인식	4.41	0.524	.89	.24**	.30**	.31**	.17*	.22**	-.08	1		
8. 성장 지향	4.38	0.582	.89	.26**	.27**	.27**	.21**	.20**	-.16*	.69**	1	
9. 적극적인 변화추구	4.21	0.576	.96	.29**	.28**	.29**	.28**	.17*	-.01	.71**	.76**	1
10. 학습 만족도	3.49	1.045	.92	0.09	.14*	.15*	.21**	.15*	-.21**	.38**	.28**	.38**

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

본 연구에서 활용된 요인들의 측정문항들은 여러 선행연구들을 통해서 검증된 것이었으며 선행연구에서 업무과부하와 학습만족도는 단일 요인으로 구성되어 있으나 직무특성은 하위 5개 요인으로 구성되어 있으며 개인의 학습민첩성은 6개의 요인으로 구성되어 있다. 이에 따라서 직무특성과 개인학습민첩성에 대한 구성타당도 검증을 위해서 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석(EFA)은 주축요인 추출법(Principle Axis Method)을 통한 요인분석을 실시하였으며 회전방식은 사각회전 방식인 오블리민(Direct Oblimin)을 활용하였다[44][45].

[표 4]는 학습민첩성에 대한 탐색적 요인분석 결과이며 3개의 요인구조를 보이고 있다. 문항 성장지향5,6,7이 요인1에 적재량이 가장 높으나 요인 2와 3에 비슷한 수준을 보이고 있음에 따라서 추가적으로 직교회전방식인 베리맥스방식으로 교차 확인한 결과 성장5,6,7은 요인적재량이 .5보다 낮으며 여러 요인에 이증으로 적재되어 있어서 요인 1,2,3에 포함될 수 없는 것으로 판단되었다. 요인명칭은 요인1이 적극적인 변화추구, 요인2는 자기인식, 요인3은 성장지향이다. 학습민첩성에 대한 확인적요인분석(CFA) 모델의 적합도는  $\chi^2(149)=519.10$ ,  $p<.001$ , CFI=.90, RMSEA=.10, TLI=.88,로서 적합도 지수는 수용할만한 수준이었다.



표 4. 학습민첩성 탐색적 요인분석

	요인		
	1	2	3
민_인식1	0.646	0.816	0.441
민_인식2	0.622	0.935	0.536
민_인식3	0.579	0.855	0.485
민_성장1	0.488	0.637	0.549
민_성장2	0.579	0.589	0.811
민_성장3	0.701	0.472	0.891
민_성장4	0.692	0.594	0.790
민_성장5	0.708	0.677	0.662
민_성장6	0.743	0.670	0.656
민_성장7	0.711	0.380	0.686
민_유연1	0.830	0.587	0.727
민_유연2	0.753	0.619	0.507
민_유연3	0.860	0.622	0.678
민_성찰1	0.816	0.565	0.598
민_성찰2	0.860	0.537	0.573
민_성찰3	0.885	0.608	0.663
민_성찰4	0.739	0.549	0.489
민_변화1	0.774	0.346	0.560
민_변화2	0.831	0.517	0.496
민_변화3	0.846	0.618	0.502
민_변화4	0.902	0.553	0.564
민_변화5	0.760	0.389	0.451

\*회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 오블리민.

[표 5]은 직무특성에 대한 탐색적 요인분석 결과이다. 사회회전방식인 오블리민 방식으로 실시한 결과이며 5개의 요인구조를 보이고 있다. 이는 직무특성 개념 제시자인 Hackman 과 Oldham(1980) 가 제시한 5개요인과 동일하다[11]. 이로 인해 본 연구에서 활용된 직무특성의 하위요인들은 원저자들과 동일하게 요인1은 직무기술다양성, 요인2는 직무정체성, 요인3은 직무중요성, 요인4는 직무자율성, 요인5는 결과피드백을 활용하였다. 직무특성에 대한 확인적요인분석(CFA) 모델의 적합도는  $\chi^2(109)=270.32$ ,  $p<.001$ , CFI=.89, RMSEA=.08, TLI=.85 로서 적합도 지수는 전반적으로 수용할만한 수준 이었다

표 5. 직무특성 탐색적 요인분석

	요인				
	1	2	3	4	5
특_다양1	0.300	0.231	0.208	0.045	0.416
특_다양2	0.520	0.207	0.416	0.047	0.602
특_다양3	0.266	0.211	0.225	0.137	0.191
특_다양4	0.268	0.208	0.301	-0.142	0.723
특_정체1	0.402	0.211	0.787	-0.019	0.269

특_정체2	0.474	0.228	0.524	-0.031	0.532
특_정체3	0.391	0.322	0.883	-0.149	0.392
특_정체4	0.331	0.292	0.660	-0.212	0.548
특_중요1	0.778	0.356	0.592	-0.026	0.426
특_중요2	0.810	0.238	0.481	-0.065	0.485
특_중요3	0.643	0.163	0.285	-0.235	0.349
특_중요4	0.836	0.324	0.474	-0.081	0.377
특_자율1	0.515	0.484	0.322	-0.117	0.399
특_자율2	0.200	0.789	0.162	-0.104	0.144
특_자율3	0.122	0.745	0.353	-0.076	0.417
특_자율4	0.113	0.615	0.259	-0.260	0.176
특_피드1	0.250	0.505	0.179	-0.145	0.182
특_피드2	0.273	0.391	0.294	-0.890	0.229
특_피드3	0.473	0.537	0.382	-0.549	0.318
특_피드4	0.339	0.563	0.233	-0.375	0.294

\*회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 오블리민.

직무특성과 학습민첩성 독립변수의 다중공선성문제를 확인한 결과 공차는 모두 .10 이상, VIF는 모두 10 이하로서 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson 지수가 1.888로서 종속변수는 자기상관없이 독립적인 것으로 나타났다.

## 2. 가설 검증 결과

먼저 본 연구의 가설을 검증하기 위해 실시한 회귀분석 결과는 [표 6]과 같다. 일반적특성인 계급, 결혼, 학력, 성별, 근무지, 직책, 근속년수, 연령등을 통제한 상태에서 직무특성 5개요인과 학습민첩성 3개요인에 대한 회귀분석을 실시하였다. 통제변수인 결혼여부와 학력 및 연령은 학습만족도에 유의미한 영향을 주었으며 일반적 특성을 통제한 후 직무특성과 학습민첩성을 투입한 모형 2에서 설명력은 .294%( $p<.001$ )유리하게 증가한 것으로 나타났다. 모형의 설명력이 다소 낮은 것은 직무특성과 개인의 학습민첩성이외에 학습만족도에 미치는 교육설계 요인, 강사 요인 등의 여러 요인들이 있다고 할 수 있다. 그러나 본 연구는 현장에서 직무를 수행하면서 이수하는 사이버를 통한 필수교육과정이므로 직무와 개인 학습민첩성에 중점을 둔 연구이다.

표 6. 학습만족도에 대한 회귀분석결과

구분	Model 1		Model 2		
	B	$\beta$	B	$\beta$	
통제변수	상수	1.567	-2.650		
	계급	.619	.297	.631	.303
	결혼	1.681	.244**	1.578	.229**
	학력	.293	.122	.370	.154*
	성별	-.129	-.012	.630	.058
	근무지	.187	.088	.116	.054
	직책	.363	.173**	.161	.076
	근속년수	-.100	-.097	-.030	-.029
직무 특성	연령	.448	.437	.503	.491*
	직무다양성			-.144	-.096
	직무정체성			.111	.067
	직무중요성			-.020	-.012
	직무자율성			.128	.082
	직무피드백			.087	.055
	업무과부하			-.212	-.178**
개인 학습 민첩성	자기인식			.394	.197*
	성장지향			-.170	-.094
	적극적변화			.517	.284**
$R^2(\Delta R^2)$		.090	.294(.204***)		
F		2.56*	4.855***		

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

가설 1은 [표 6]에서 보는 바와 같이 직무특성을 나타내는 5가지 요인 (기능다양성, 직무정체성, 직무중요성, 직무자율성, 직무피드백)은 학습만족도에 영향을 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타나 기각된 것으로 밝혀졌다.

가설 2는 [표 6]에서 보는 바와 같이 업무과부하는 통계적으로 유의미하게 학습만족도 (B=-.212, p<.01)에 부적인 영향을 주는 것으로 나타나 지지된 것으로 밝혀졌다. 즉, 업무량이 과부하 될 경우 업무를 하면서 학습하게 되는 사이버학습에 대한 만족도를 떨어지는 것으로 나타났다.

가설 3은 [표 7]에서 보는 바와 같이 개인학습민첩성은 일부요인이 통계적으로 유의미하게 학습만족도 정적인 영향을 주는 것으로 나타나 일부 지지된 것으로 밝혀졌다. 구체적으로 가설 3-1, 개인학습민첩성의 자기인식은 통계적으로 유의미하게 학습만족도 (B=.394, p<.05)에 정적인 영향을 주는 것으로 나타나 지지된 것으로 밝혀졌다. 가설 3-2, 개인학습민첩성의 성장지향은 학습만족도에 영향을 통계적으로 유의미하지 않

은 것으로 나타나 기각된 것으로 밝혀졌다. 가설 3-3, 개인학습민첩성의 적극적 변화추구는 통계적으로 유의미하게 학습만족도 (B=.517, p<.01)에 정적인 영향을 주는 것으로 나타나 지지된 것으로 밝혀졌다.

## V. 결론

본 연구는 육군 사이버 교육과정에서 직무특성, 업무과부하 및 개인 학습민첩성이 학습만족도에 영향을 줄 것인가에 대한 연구를 진행하였다. 군은 폐쇄성과 집권성이 높은 기계적 구조를 지닌 조직이기 때문에[45] 본 연구는 직무특성 및 인적자원개발 이론의 영역을 군 조직에까지 확장시켰다는 의의가 있다. 특히 학습민첩성 (learning agility) 개념의 적용은 과거의 공식적 수준이 높아 현상성이 반응되기 어려운 조직에서, 불확실한 안보환경과 다양한 위협 속에서 국가 핵심가치를 보호할 수 있는 능력인 기민성(agility)을 가진 조직[47]이 되기 위해 필요하다. 학습민첩성, 직무특성 등 측정변인에 대한 신뢰도와 타당도를 검증하고 가설에 대해 회귀분석으로 검증한 결과, 일부 직무특성(업무과부하) 및 개인 학습민첩성(자기인식, 적극적 변화추구)은 학습만족도에 각각 부적, 정적으로 유의한 영향을 미쳤다. 즉, 사이버학습 환경에서 업무가 많을수록 학습만족도는 떨어지고, 스스로에 대해 잘 인식하고 적극적인 변화를 추구하는 학습민첩성이 높을수록 학습만족도는 높아진다는 의미이다.

가설별 결과 및 의의는 다음과 같다.

첫 번째, 직무특성은 학습만족도에 영향을 주지 않았다. 직무특성을 나타내는 5가지 요인인 기능 다양성, 직무 정체성, 직무 중요성, 자율성, 피드백이 학습만족도에 영향을 줄 것이라고 기대했으나, 회귀분석 결과 통계적으로 유의하지 않았다. 이것은 박미숙(2009), 이승재·박운서(2017), 전정호(2020) 등의 선행연구와 다른 결과로, 육군 부사관 필수보수교육이 무형식교육보다는 형식교육에 가깝고, 교육내용도 직접적으로 본인의 직무와 관련된 참모업무 과목도 있지만 그렇지 않은 전술학과 일반학 과목이 더 많기 때문인 것으로 사료된다.

두 번째, 업무과부하는 학습만족도에 부적인 영향을

주는 것으로 나타났다. 업무량이 과부하 될 경우 사이버학습에 대한 만족도가 떨어진다는 의미로, 윤경신(2016) 등의 선행연구와 동일한 결과와 일치하며, 김세용·위진우·김익현(2019)이 군 과정이수형 원격교육을 현업을 하는 시간대에 교육을 하다 보니 주변의 눈총을 받게 되고 교육이 새로운 업무의 연장으로 인식되며, 현행업무로 인해 원격교육을 참석하지 못하게 되는 등 업무 과부하의 문제를 지적한 것과 일맥상통하다. 실제로 육군규정에 반영된 2시간 이상의 학습시간을 보장하기 위해서는 평시업무를 8시간 중에 2시간(25%)을 감소해 주어야 타당하나, 보직된 자리에 2시간을 위해서 대리근무자를 편성할 수 없는 현실이기 때문에, 학습을 하는 만큼 업무가 과부하되는 결과를 초래하여 학습만족도에 부정적인 영향을 주는 것으로 판단된다.

셋째, 개인 학습민첩성 하위 요인인 자기인식, 적극적 변화추구(유연한 사고, 성찰추구, 행동변화)는 학습만족도에 정적인 영향을 주었다. 자신의 장단점 및 감정 상태와 그 원인에 대한 자기인식을 바탕으로, 새로운 지식에 대한 유연하게 사고하고, 피드백을 요청하여 학습경과에 대해 성찰하고 과감하게 행동변화를 하기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 즉, 개인 학습민첩성이 향상되면 학습만족도가 상승함을 의미한다. 이것은 김영일(2018) 등의 선행연구와 유사한 결과이나 성장지향 요인만은 유의하지 않았다는 것이 차이점이다. 이는 성장지향에서 추구하는 본인의 노력을 통해 자신의 잠재력을 지금보다 더 높은 수준으로 향상시킬 수 있다고 믿고 새로운 관점으로 사고하고 접근할수록 학습만족도가 높다고는 말할 수 없다는 것이다. 이는 상·원사 교육생에게 학습결과가 진급과 보직 등의 문제를 좌우하는 성장가능성에 결정적인 역할을 하지 않는다는 것으로 해석될 수 있다. 원사 계급은 부사관 최고 계급으로 진급의 부담에서 상대적으로 자유롭고, 상사 계급은 교육결과가 합격 및 불합격으로만 표기되어 진급 및 각종 선발에 변별력을 주지는 않는다. 즉, 진급과 선발 등을 좌우하지는 않지만 자기인식과 적극적 변화를 추구하는 민첩성을 가지면 학습만족도가 향상될 수 있다.

이상의 연구결과를 통해 군 사이버교육 및 조직발전에 기여하기 위해 직무특성과 학습민첩성, 학습만족도 간의 관계를 검증한 결과, 직무특성 중 업무과부하는

학습만족도에 부정적인 영향을, 학습민첩성의 하위요인(자기인식, 적극적 변화추구)은 학습만족도에 정적인 영향을 주고 있음을 알 수 있었다. 여기서 시사하는 바는 이론적으로는 학습민첩성이 군 조직에 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 스스로에 대해 정확하게 인식하고 성찰하여 이를 통해 적극적으로 변화를 추구하려고 하는 학습민첩성의 특징은 학습만족도에 영향을 주고 궁극적으로는 학습전이 및 학습성가에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 학습만족도가 높아지면 학습전이 혹은 학습 성과에 긍정적인 영향을 주기 때문이다[48-51]. 그리고, 사이버 교육에서 업무가 과부하될수록 학습만족도 및 성과에 부정적인 영향을 주는바, 우리는 이 두 가지에 대해 정책적으로 활용할 필요가 있다. 즉, 군 조직에서 성과를 증진시키기 위해서는 학습민첩성을 높여려는 노력, 즉 학습민첩성 개발 프로그램을 운영하는 것이 바람직하고, 군 사이버교육의 성과를 위해서는 교육대상자들의 업무를 경감시켜주는 것이 필요하다.

하지만, 이러한 의의에도 불구하고 다음과 같은 몇 가지 제한사항이 있다. 첫째, 사이버로만 학습한 상·원사 필수보수과정 교육생을 대상으로 하였기 때문에 육군으로 일반화하기 위해 다양한 교육과정에 다양한 신분의 교육생을 대상으로 한 추가연구가 필요하다.

둘째, 학습만족도와 학습민첩성에 영향을 줄 수 있는 요소로 직무특성을 언급했는데, 직무특성 외에도 자기 효능감과 같은 개인특성, 조직의 영향(개인학습에 대해 호의적인지), 조직문화 특성(상급자 및 동료) 등도 고려될 수 있다. 후속연구에 학습만족도와 학습민첩성에 영향을 줄 수 있는 변인들을 종합적으로 검토하여 실증연구할 필요가 있다.

마지막으로 학습민첩성을 연구하는 궁극적인 의미는 학습민첩성이 위기를 극복하고 조직의 문제를 해결하는 핵심역량이기 때문이지만, 어떻게 학습민첩성을 향상시킬 수 있는지에 대해서 언급되지 않았다. 군에서 학습민첩성 향상에 대한 후속 실증연구가 요망된다.

**참 고 문 헌**

[1] 한국교육공학회, *교육공학용어사전*, 교육과학사, 2005.  
 [2] 김세용, 위진우, 김익현, “과정이수형 원격교육 효과

- 및 시행조건에 관한 연구.” 한국군사학논집, 제75권, 제1호, pp.181-209, 2019.
- [3] F. D. Davis, “Perceived Usefulness, Easy of Use, and the User Acceptance of Information Technology,” *MIS Quarterly*, Vol.13, No.3, pp.319-340, 1989.
- [4] Hassan M. Selim, “Critical success factors for e-learning acceptance: Confirmatory factor models,” *Computers & Education*, Vol.49, pp.396-413, 2007
- [5] M. M. Lombardo and R. W. Eichinger, “High potentials as high learners,” *Human Resource Management*, Vol.39, No.4, pp.321-329, 2000.
- [6] 황규대, *인적자원관리*, 박영사, 2004.
- [7] 이찬, 리상섭, 신제구, 이성엽, 전기석, *인적자원개발론*, 양서원, 2017.
- [8] 김도현, 임상훈, “디지털 미디어 기반 통일교육 활성화 전략 탐색 : 통일교육원 컨설팅 사례,” *교육문화연구*, 제25권, 제6호, pp.713-734, 2019.
- [9] 이성춘, 김석주, “군조직의 이러닝 (e-Learning) 영향 요인과 학습성과의 인과관계 분석,” *한국조직학회보*, 제10권, 제3호, pp.119-143, 2013.
- [10] 문병무, 신용태, 천양하, “군 이러닝 학습만족도 영향 요인에 대한 실증적 연구,” *한국조직학회지*, 제13집, 10호, pp.109-117, 2015.
- [11] J. R. Hackman and G. R. Oldham, *Work redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.
- [12] 정봉영, “사이버대학 학습자들의 인구학적 특성에 따른 학업성취도와 수업만족도 분석-S 대학교 사례를 중심으로,” *교육정보미디어연구*, 제10권, 제3호, pp.127-150, 2004.
- [13] 김보나, 우종정, “사이버대학 학습자의 인구학적 특성이 학습효과에 미치는 영향,” *한국정보기술학회논문지*, 제9권, 제3호, pp.213-219, 2011.
- [14] 박미숙, *교육행정직의 직무특성, 목표지향성, 학습조직준비도 및 직무만족도의 인과적 관계*, 인하대학교 박사학위논문, 2009.
- [15] 정두진, *중소기업 근로자의 개인학습과 학습동기, 직무특성 및 조직문화의 인과적 관계*, 서울대학교, 석사학위논문, 2012.
- [16] 윤세훈, 나승일, “대기업 사무직 근로자의 자기주도 학습준비도와 메타인지, 학습동기, 직무특성 및 조직 의사소통개방성의 인과적 관계,” *농업교육과 인적자원 개발*, 제47권, 제3호, pp.203-230, 2015.
- [17] 이승재, 박운서, “호텔 종사원의 직무특성이 무형식 학습활동에 미치는 영향,” *호텔리조트연구*, 제16권, 제4호, pp.23-38, 2017.
- [18] 전정호, “직무특성이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향-경력성장기회와 무형식학습의 매개효과,” *HRD 연구*, 제22권, 제1호, pp.29-53, 2020.
- [19] 윤경신, *중소기업 근로자의 직무몰입과 업무부하, 무형식학습 및 직무효능감의 관계*, 서울대학교, 박사학위논문, 2016.
- [20] M. W. McCall, M. M. Lombardo, and A. Morrison, *Lessons of experience: How successful executives develop on the job*, New York: The Free Press, 1988.
- [21] Kenneth P. De Meuse, Guangrong Dai, Robert W. Eching, Ronald C. Page, Lawrence P. Clark, and Selamawit Zewdie, “The development and validation of a self assessment of learning agility,” *Society for Industrial and Organizational Psychology Conference*, Chicago, Illinois, 2011.
- [22] C. L. Bedford, “The role of learning agility in workplace performance and career advancement (Doctoral dissertation),” *University of Minnesota Educational Psychology*, 2011.
- [23] DeRue, D. Scott, Susan J. Ashford, and Christopher G. Myers, “Learning agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding,” *Industrial and Organizational Psychology*, Vol.5, No.3, pp.258-279, 2012.
- [24] De Meuse, Kenneth P. “Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success,” *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol.69, No.4, pp.267-295, 2017.
- [25] 임창현, 위영은, 이효선, “학습민첩성 (Learning Agility) 측정도구 개발 연구,” *HRD 연구*, 제9권, 제2호, pp.81-108, 2017.
- [26] 김미애, *제조업 근로자의 개인 및 직무 변인과 학습민첩성의 관계에서 긍정적 실행관리 문화의 조절효과*, 서울대학교, 박사학위논문, 2018.
- [27] 박정열, 김진모, “지식근로자의 일터학습민첩성 진단 도구 개발,” *HRD 연구*, 제21권, 제4호, pp.115-152,

- 2019.
- [28] 김남희, *조직 구성원의 성장잠재력으로서 학습민첩성 영향요인 및 성과요인 규명*, 이화여대 박사학위논문, 2019.
- [29] 김영일, *중등교사의 자기주도 학습능력, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 간의 구조적 관계*, 숭실대학교, 박사학위논문, 2017.
- [30] 김정민, 송영선, “비수도권 대학생의 스트로크와 학습 민첩성이 대학생활 적응에 미치는 영향,” *학습자중심교과교육연구*, 제19권, pp.465-483, 2019.
- [31] J. R. Hackman and G. R. Oldham, “Motivation through the Design of Work : Test A Theory,” *Organizational Behavior & Human Performance*, p.256, 1976.
- [32] 이승연, 박수경, “직무특성과 조직성과의 관계에서 조직공정성의 조절효과 검증: 정부출연연구소 연구 인력을 대상으로,” *기술혁신학회지*, 제22권, 제1호, pp.85-118, 2019.
- [33] 이정수, *군조직 구성원의 욕구속성과 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 연구-직무몰입, 조직전념도, 직무성취를 중심으로-*, 연세대학교, 석사학위논문, 2000.
- [34] 주현식, 윤승현, 김하경, “컨벤션센터 종사원의 직무 특성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향,” *관광연구*, 제21권, 제4호, pp.43-60, 2007.
- [35] Mark C. Bolino and William H. Turnley, “The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict,” *Journal of applied psychology*, Vol.90, No.4, pp.740-748, 2005.
- [36] R. Cousins, C. J. Mackay, S. D. Clarke, C. Kelly, P. J. Kelly, and R. H. McCaig, “Management Standards’ and work-related stress in the UK: Policy background and science,” *Work & Stress*, Vol.18, No.2, pp.91-112, 2004
- [37] T. A. Beehr, J. T. Walsh, and T. D. Taber, “Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.61, No.7, pp.41-47, 1976.
- [38] 최병권, “업무과부하, 직무소진, 이직의도의 관계에서 직무자율성과 경력성장기회의 조절효과,” *조직과 인사관리연구*, 제37권, pp.145-170, 2013.
- [39] Anja J. Doornbos, Robert-Jan Simons, and Eddie Denessen, “Relations between characteristics of workplace practices and types of informal work-related learning: A survey study among Dutch Police,” *Human resource development quarterly*, Vol.19, No.2, pp.129-151, 2008.
- [40] 문세연, *중소기업 근로자의 무형식학습과 학습동기, 학습전략, 대인관계 및 직무특성의인과적 관계*, 서울대학교, 박사학위논문, 2010.
- [41] Gretchen M. Spreitzer, Morgan W. McCall, and Joan D. Mahoney, “Early identification of international executive potential,” *Journal of applied Psychology*, Vol.82, No.1, pp.6-29, 1997.
- [42] Wolman, Benjamin B. *Dictionary of behavioral science*, Academic Press, 1989.
- [43] 이성춘, 김석주, “우리나라 군조직의 e-Learning 활성화 방안,” *한국군형발전연구*, 제2권, 제1호, pp.1-24, 2011.
- [44] 강현철, “구성타당도 평가에 있어서 요인분석의 활용,” *Journal of Korean Academy of Nursing*, 제43권, 제5호, pp.587-594, 2013.
- [45] 이학식, 임지훈, *(사회과학 논문작성을 위한)연구방법론 : SPSS 활용방법*, 학연사, 2017.
- [46] 민진, “군대조직문화 특성의 도출과 분석,” *한국조직학회보*, 제8권, 제3호, pp.91-121, 2009.
- [47] 대한민국 육군, *육군비전 2050*, 2020.
- [48] 김보나, 우종정, “사이버대학 학습자의 인구학적 특성이 학습효과에 미치는 영향,” *한국정보기술학회논문지*, 제9권, 제3호, pp.213-219, 2011.
- [49] 김종수, 윤지수, “평생교육 프로그램 참여자의 학습만족도가 학습성과 및 학업지속의향에 미치는 영향에 관한 연구,” *Andragogy Today*, 제17권, pp.179-204, 2014.
- [50] 소유섭, 박종우, 서용선, “일-학습상호작용이 학습만족과 학습전이에 미치는 영향에 관한 연구,” *글로벌경영영학회지*, 제16권, pp.99-116, 2019.
- [51] 김윤정, 함아진, “노인학습자의 학습성취에 영향을 미치는 주관적 연령, 학습동기, 학습만족의 구조적 관계: 성별 및 학력 다중집단 분석 적용,” *Andragogy Today*, 제22권, pp.27-54, 2019.

저 자 소 개

최 순 원(Soonwon Choi)

정회원



- 2000년 2월 : 한국외국어대학교 (문학사)
- 2013년 2월 : 조선대학교 정책대학원(사회복지학석사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 충남대학교 군사학 박사과정

〈관심분야〉 : 직무특성, 학습민첩성, 인적자원개발

전 기 석(Ki Seok Jeon)

정회원



- 1995년 2월 : 육군사관학교(문학사)
- 2005년 8월 : 고려대학교 경영대학원(경영학석사)
- 2011년 12월 : 펜실베니아 주립대학교 인적자원개발학 박사
- 2016년 9월 ~ 현재 : 충남대학교 국가안보융합학부 교수

〈관심분야〉 : 리더십, 학습민첩성, 인적자원개발