

평 생 교 육 · HRD 연 구
2010년 6월 25일, 제6권 제2호, pp. 141~164

군인의 자기주도성에 근거한 군 인적자원개발의 가능성 탐색 - 자기주도적 학습 준비도를 중심으로 -

박길수(공군대학 교수)

신덕상(중앙대학교 인적자원개발정책학과 박사과정)*

이희수(중앙대학교 교육학과 교수)

요 약

인적자원개발 분야에서 최근 중요성이 강조되고 있는 것 중에 하나는 자기주도적 학습에 기반한 비형식적인 일터학습이다. 2003년을 기점으로 군 인적자원개발(Military HRD)도 정착되고 있으나, 아직까지 군에서의 자기주도적 학습에 대한 연구는 미진한 편이다. 선행연구에 의하면 학습에서의 자기주도성은 자기통제, 자율성, 권한과 위임 등과 밀접한 관련이 있는 것으로 알려져 있는데, 우려스럽게도 군은 위계적이고 상명하복식이며 임무 완수를 최우선으로 하는 조직문화를 가지고 있다. 본 연구에서는 이러한 군의 문화와 환경 속에서 자기주도적 학습의 가능성을 확인하기 위해 Guglielmino(1977)의 자기주도적 학습 준비도 척도를 활용하여 충청권에 위치한 육·해·공군 교육부대 근무 장병을 대상으로 설문조사를 하였고 이를 민간집단의 선행연구와 비교하였다.

연구결과 군의 자기주도적 학습 준비도는 209.46점으로 Guglielmino(1977)의 기준으로 평균수준에 속하였으며, 민간집단의 선행연구 7편과의 비교에서도 중간에 해당하였다. 특히 전통적 통합연구방법인 평균법(averaging method)에 의해 비교하면, 민간부분의 평균 204.07보다 높았다. 이러한 수치는 자기주도적 학습에 기반한 군 인적자원개발의 가능성을 시사하는 것이라 할 수 있다. 다만 상관분석 결과, 병사의 복무개월이 늘어날수록 자기주도성이 미약하게나마 약해지는 모습을 보였다. 이것은 학업 중단과 수동적 군복무로 인한 자기주도성 약화를 염려케 하는 부분으로 병사들의 역량개발에 있어 지속적 관심을 가져야 할 사항이다.

주제어: 군 인적자원개발, 자기주도적 학습, 자기주도적 학습 준비도, 군의 조직문화

* 교신저자: hrnsea@naver.com

논문투고: 2010.04.22. / 심사일자: 2010.05.14. / 게재확정일자: 2010.06.10.

I. 서론

새로운 세기를 맞이한 지도 10년이 흘렀다. 2000년 이후 인적자원개발(Human Resource Development: HRD)에서도 여러 변화가 있었지만, 우선 두 가지에 주목하고자 한다. 하나는 공급자 중심의 수동적 교육에서 수요자 중심의 자기주도적 학습으로의 전환이다. 일찍이 Knowles(1980)는 성인 학습자의 특성으로 학습의 필요성 자각, 자기주도성, 경험의 양적·질적인 축적, 학습에 대한 준비성, 학습 동기 등을 제시하였다. 이중 자기주도성은 개인의 자기주도학습(self-directed learning)으로 이어지는 주요한 특성으로 성인학습 과정에서 가장 효과적인 학습방법 가운데 하나이며(Brookfield, 1984), 21세기 인적자원개발의 새로운 패러다임으로 관심을 받고 있다(김신복, 2002). 또한 기업들은 변화에 대응하여 문제해결을 할 수 있는 것을 근로자들의 핵심역량으로 보고 있으며 이를 위해 자기주도성을 갖출 것을 요구하고 있다(김미숙, 2005). 실제로 오늘날 많은 조직들이 자기주도학습이 HRD 분야의 필수적인 역할을 담당하고 있음을 인식하고 있다(조대연, 2005: 224).

두 번째로 HRD의 대상 측면에서의 흐름을 보면, 2000년 이후 기업 차원의 수준을 벗어나 지역과 국가적인 주요사안으로 관심영역이 확대되고 있다(김재웅, 2002; 백성준 외, 2005). 이와 관련 군 인적자원개발(Military HRD: MHRD)은 2003년 5월에 육군과 한국교육개발원 그리고 직업능력개발원이 ‘국가와 군의 인적자원개발을 위한 민·군 협력방안’이라는 공동학술 연구협약을 맺으면서 하나의 분야로 자리를 잡아가고 있다(이정표, 2005: 75-76). 당시 개최된 세미나를 기점으로 ‘군 인적자원개발’이란 용어가 군 내외에서 널리 통용되기 시작했으며, 2004년 12월부터 국방부 인사국장, 교육인적자원부(현 교육과학기술부) 인적자원총괄국장 등 13개 부처 실무자로 구성된 군 인적자원개발추진기획단을 운용하여 육군사업을 국방부 사업으로 전환하고 범정부차원에서 추진하게 되었다(조재광, 2007: 18).

이상의 두 흐름을 종합해 보면 다음과 같은 점을 착안할 수 있다. 즉, 오늘날의 인적자원개발이란 개인의 자기주도학습을 기본 전제로 하고 있을 뿐더러 그 범위가 국가와 군의 차원으로까지 확장이 이루어졌기 때문에, 이제는 군에서도 자기주도학습에 대한 검증이 반드시 필요하다 할 것이다. 그리고 이러한 때 비로소 군 인적자원개발의 방향성 정립과 효과성이 담보될 수 있다.

그런데 자기주도학습에 대한 논의의 출발점은 자기주도학습에 대한 준비가 어느 정도 되어있는지를 확인하는 것에서 시작이 된다. 다시 말해 자기주도성에 대한 실태조사가 수반되어야 비로소 이에 상응하는 조치를 강구할 수 있는 것이다. 이와 관련 Hiemstra(2000)는 자기통제, 자율성, 권한과 위임 등이 자기주도성을 이해하는

단초라고 하였는데, 군은 임무완수를 최우선시하고 상명하복의 권위주의적 위계조직이라는 특수성으로 인해 자기통제, 자율성, 권한위임 등의 제약이 불가피할 수밖에 없고 이 때문에 자기주도성이 침해될 소지가 높은 조직이다. 또한 자기주도학습은 조직 내 비형식적인 학습(informal learning)과 밀접한 관련이 되어 있는데 (Brookfield, 1984), 군에서는 부대훈련/전술훈련으로 대표되는 형식적 학습(formal learning)에 치중하는 경향이 있다. 그러므로 본 연구에서는 먼저 군 인적자원개발의 흐름을 살펴보고 이어서 군 조직문화와 자기주도성의 특징을 조망한다. 다음으로 자기주도적 학습 준비도를 측정 및 분석하고 이를 통해 군인의 자기주도성을 확인하고자 한다. 아울러 조사결과를 바탕으로 군 인적자원개발에 대한 시사점을 모색한다.

다만 다음과 같은 측면에서 제한점이 있다. 조사대상 부대가 교육업무를 담당하는 곳이기 때문에 일선 부대와 달리 자기주도적 학습 준비도에서 차이가 있을 개연성이 있다. 또한 표집수가 170개로 다소 적은데, 이는 국방부장관의 승인을 요하는 등 보안상의 이유로 대규모 설문조사를 하기가 어려웠기 때문이다.

II. 이론적 배경

1. 군 인적자원개발

군 인적자원개발에 대한 정의를 살펴보면 ‘군복무자를 대상으로 교육훈련과 경력관리를 통하여 국가 수준, 군조직 수준, 개인 수준에서 활용될 수 있는 다양한 능력을 구비하는 과정(이만희, 2003: 45)’, ‘군 인적자원의 효율적 개발과 활용을 위한 교육·훈련·기타 활동과 제도개선을 포함한 군·사회의 제반 노력(이정표, 2003: 27)’ 등이 있다. 이처럼 군 인적자원개발은 인적자원개발의 대상과 주체가 군이라는 점에서 특수성을 갖는다. 그렇지만 특수성에 앞서 인적자원개발의 특징과 개념에 대한 보편성을 먼저 알아야 한다.

사람을 교육하고 능력을 개발하는 일은 인류의 역사와 더불어 진행되어 온 일이지만, 인적자원개발이 하나의 전문 분야로 자리를 잡기 시작한 것은 Nadler가 최초로 1969년 ASTD(American Society for Training and Development) 대회에서 인적자원개발(HRD)이라는 용어를 사용하면서 부터라고 볼 수 있다(Yorks, 2005). 그 후 HRD에 대한 여러 학자들의 정의가 있었는데, 이 가운데 오늘날 미국에서 HRD를 집대성한 것으로 평가받는 Swanson(1995)은 HRD란 성과 향상의 목적을 위하여 조직개발(Organization Development)과 개인훈련/개발을 통해 인적자원의 전문

성을 개발하거나 발휘하는 과정이라고 정의하였다. 요컨대 HRD는 한 조직의 구성원들의 인적자원을 개발함으로써 해당 조직의 성과를 높이고자 하는 실행전략이자 방법론이라 할 수 있다.

이러한 HRD 활동은 초기에는 주로 기업체를 중심으로 진행이 되어왔으나, 최근에는 국가차원의 거시적 관점으로 HRD가 확대되고 사회적 성과를 강화하는 방향을 띠고 있다(이성 외, 2006: 10). 군 인적자원개발도 이와 같은 맥락에서 수립·시행되고 있다. 현행 제2차 국가인적자원개발(NHRD)의 기본계획(2006~2010년)을 보면, 정책영역에는 ‘국제경쟁력 있는 핵심인재 양성’, ‘전 국민의 평생학습 능력 향상’, ‘사회통합 및 교육·문화 복지 증진’, ‘인적자원개발 인프라 확충’의 4가지가 있다. 이 중 전 국민의 평생학습 능력 향상의 세부 정책과제로 ‘군·공직분야 인적자원개발 활성화’가 포함되어 있다(교육인적자원부, 2005). 이와 같이 군 인적자원개발이 정부 차원의 정책으로 추진되는 이유는 무엇보다 우리나라의 병역제도가 국민개병제이기 때문이다. 대부분의 남성은 학교에서 직업세계로 진입하려는 과정에 군복무를 하게 되므로 경제활동 참여가 늦어지는 등 국가차원의 인적자원 손실이 발생할 소지가 있다. 그러므로 군 인적자원의 효율적 개발·관리는 군은 물론이거니와 국가 인적자원개발*의 성과와도 밀접한 관련을 맺는다고 할 것이다(이정표, 2005: 74).

한편, 군 인적자원개발 및 관리체제와 관련하여 백은순 외(2005)는 문제점을 진단하고 개선안을 크게 4가지로 제시하고 있다. 첫째, 군 교육훈련의 혁신이다. 군내 교육훈련을 질적으로 개선하고 이를 실행하기 위한 군교육훈련혁신위원회를 구성할 것을 제안한다. 둘째, 평생학습기회의 확대이다. 자기계발기회 확대, 학점 및 학위취득기회 확대, 자격증취득기회 확대 등이 이에 속한다. 셋째, 지식기반형 학습인프라구축이다. 사이버 지식정보방이나 PC방 및 포탈을 구축·운영하고 여기에 사용될 자기계발학습콘텐츠를 개발해 보급할 것을 권한다. 넷째, 군 인적자원관리체제 개선이다. 인적자원획득 및 배치와 관련한 시스템을 개선하고 군 전역자의 취업능력개발 등의 추진과제를 제시하고 있다. 그리고 군인적자원개발의 실무적인 역할을 해온 것으로 평가받는 박효선(2006)의 연구에서도 이와 비슷한 언급을 하고 있다.

이제 군인적자원개발의 흐름속에서 백은순 외(2005)가 지적한 개선안을 반추하면, 향후 군인적자원개발의 방향은 자기주도적 학습, 비형식 학습, 일터학습(workplace

* 국가 인적자원개발(NHRD: National Human Resource Development)은 인적 자본과 사회적 자본의 개발 및 효율적 관리로 지식의 창출·활용·확산을 촉진하여 개인의 발전과 국가경쟁력을 강화하는 국가·사회의 총체적 노력이라 할 수 있다(교육인적자원부, 2005)

learning)과 불가분의 관계에 놓이게 됨을 알 수 있다. 이들의 중요성은 군인적자원 개발과 관련한 국방부 예산을 감안하면 더욱 커지게 된다. 앞서 언급한 현행 제2차 국가인적자원개발(NHRD)의 기본계획(2006~2010년)에서 국방부 예산 투자계획은 사이버 지식정보방 운용 및 활용 등에 국한되어 있을 뿐NHR보다는 인적자원개발 정책이 없는 실정이다. 즉, 이론적으로 볼 때나 현실적으로 볼 때 모두에 있어서 이제는 군인적자원개발이 정규교과과정의 교수자(instructor)주도적 학습에서 벗어나 인터넷에서의 자기주도적 학습에 기초하여야 할 때라고 볼 수 있을 것이다.

2. 군 조직문화의 특성

군(軍)은 인류의 역사와 더불어 존재하는 보편적인 조직이다. 그러나 한편으로는 군만의 특수성을 지니고 있다. 이러한 특수성을 설명할 수 있는 개념 가운데 하나로 군 조직문화를 꼽을 수 있다.

문화는 주로 인류학과 사회학에서 연구하던 개념으로 문화의 분석 단위는 사회였다. 그런데 한 사회는 이를 구성하는 여러 하부조직으로 구성되어 있다. 그리고 이들 개별조직에는 그들만의 독특한 문화가 존재한다. 경영학에서는 조직의 비가시적이고 비합리적인 측면에 대해 연구하던 중 이에 주목하기 시작했다. 즉, 조직이라는 미시적 체계에 문화라는 거시적 개념을 접목하여 조직문화라 칭하고 이에 대한 다양한 연구를 진행한 것이다(한국교육행정학회, 1995).

조직문화에 대한 정의는 크게 두 가지로 나뉘는데, 하나는 조직문화의 기능에 초점을 두는 것이고 또 다른 하나는 모든 조직은 고유한 문화를 가지고 있다고 보는 해석학적 입장이다. 이 중 인적자원개발은 구성원의 가치, 정서, 규범적 요소 등이 조직의 생산성과 활동에 많은 영향을 준다는 기능론적 입장에 가깝다. 이와 같은 입장에서 국내·외 학자의 정의를 참조하여 종합해보면 조직문화는 1) 구성원들이 공유하고 있는 공통의 것이어야 하며, 2) 그 내용은 가치관, 가정, 신념, 관습, 규범, 전통, 의례, 상식 등이며, 3) 이러한 요소들은 조직구성원과 조직 전체의 태도와 행동에 영향을 미친다고 할 수 있다.

군의 문화에 대해서는 이미 다수의 연구가 존재하지만(국군정신전력학교, 1992; 국방정신교육원, 1992; 김광철, 2001; 박균열, 2000; 박재하, 안호용, 독고순, 1991; 신웅섭, 1999; 이동훈, 1995), 대표적인 것으로는 권위주의, 획일주의, 형식주의, 보수주의, 집합주의, 완전무결주의, 공공조직주의의 7가지를 생각할 수 있다(홍두승, 1996). 이 가운데 군인의 자기주도적 학습에 영향을 미칠 수 있는 부분을 몇 가지 찾을 수 있다. 예를 들어 권위주의나 형식주의 등의 군 조직문화는 군인들로 하여

금 절대적인 상하관계 의식을 갖도록 한다. 자기주도적 학습에서는 가르치는 교사(강사)의 역할과 배우는 학생의 역할을 획일적으로 구분하는 것을 지양하는데, 군에서의 절대적인 상하관계 의식은 자칫 가르치는 교관(훈육관)과 배우는 신병(훈련생)의 관계를 고착화할 수 있다. 또한 전쟁에서 반드시 승리해야 한다는 완전무결주의는 목표 달성을 위해 과정보다는 결과를 중시하게 되는데, 이것은 교육에 있어서 시험성적을 최우선으로 생각하는 것으로 연결될 가능성이 있다. 즉, 과정에서 보람을 찾고 스스로 해결책을 모색해내는 자기주도적 학습과 상반될 소지가 있는 것이다.

3. 자기주도학습과 자기주도성

일찍이 Knowles(1980)는 자기주도학습을 개인이 주도권을 가지고 자신의 학습요구를 진단하고, 학습목표를 정하고, 학습에 필요한 인적 또는 물적 자원을 찾고, 적절한 학습전략을 선택하여 시행하고 학습결과를 평가하는 과정이라고 정의했다. 자기주도학습은 1990년대 중반까지만 해도 성인교육에서 가장 왕성하게 연구된 관심 주제였던 만큼(Long, 1992), 이에 대한 선행 연구와 정의도 매우 다양하다.

다만 관점에 따라 크게 세 가지로 분류할 수 있을 것이다. 첫째는 내재적인 특성으로서의 학습자 자기주도성을 바탕으로 자기주도학습을 이해하는 것이고 둘째는 자기주도학습을 일련의 과정으로서 이해하는 것이며 셋째는 이상의 두 관점을 통합하려는 시도이다(이진화, 김진모, 2006: 282). 세 가지 관점은 모두 나름의 특성을 지니고 있지만 공통적으로 자기주도성과 연계가 되어 있다. 즉, 첫 번째는 학습자의 인적 특성으로서의 자기주도성을 강조한 것이고 두 번째는 학습과정을 수행하는 자세 또는 능력으로서의 자기주도성에 초점을 맞춘다. 마지막 관점의 학자들은 앞의 두 주장을 포용하면서, 추가로 학습이 이뤄지는 맥락과 환경 그리고 장(場)의 특성에서 학습자가 상호작용을 통해 자기주도성을 어떻게 발현하는가에 주목한다. 결국 자기주도학습은 자기주도성과 분리하여 생각할 수 없을 뿐더러, 실제로 자기주도학습력과 자기주도성을 호환적으로 사용하기도 한다(김지자, 김이나, 안현미, 2000). 한편 조대연(2007: 81)은 자기주도성에 의해 자기주도학습의 실천과 성공이 결정된다고까지 주장한다.

자기주도성은 전통적으로 개인의 특성 가운데 하나로 취급되었는데, 학습자가 자신의 학습과정에서 보여주는 능력, 태도, 가치, 의지, 성격 등과 밀접한 관련이 있다고 보았다(Guglielmino, 1977; Wiley, 1983). 그 결과 기존의 많은 연구들은 개인의 특성으로서의 자기주도성이 교육수준, 창조성, 학습유형 등 또 다른 개인특성들과

어떤 관계가 있는지를 밝히는데 주력하였으며, 여기에는 Guglielmino(1977)와 Oddi(1986)의 척도가 많이 이용되었다(Merriam, 2001: 10). 이 중에서도 Guglielmino(1977)의 자기주도학습 준비도 척도(SDLRS: self-directed learning readiness scale)가 대표적으로 사용되었고(Merriam & Caffarella, 1999), 국내에서는 초기에 변안연구(김매희, 1993; 김지자 외, 1996)를 하였고 근래에는 한국형 자기주도학습 준비도 척도(SDLRS-K)를 개발하기도 하였다(김지자, 김이나, 안현미, 2000).

Merriam과 Caffarella(1999)는 자기주도학습 준비도를 자기주도학습활동을 수행하기 위한 심리적인 준비정도의 상태라고 정의하였는데, 이는 곧 자기주도학습 준비도라는 것은 자기주도성을 측정하기 위한 조작적 개념임을 알 수 있다. 물론 Candy(1991: 309)가 지적했듯이, 개인이 어느 순간 자기주도적 특성을 보였다고 해서 모든 상황에서도 그러할 것이라고 단정해서는 안 될 것이다. 왜냐하면 학습자의 자기주도성은 상황에 따라 변할 수 있기 때문이다.

자기주도학습이 조직 내에서 촉진되기 위해서는 다음의 사항을 깊이 인식할 필요가 있다. 예를 들어 ‘환경과 자기주도적 학습은 관련이 있다’, ‘조직문화는 자기주도적 학습과 관련이 있다’, ‘자기주도적 학습은 조직의 효과성과 관련이 있다’는 것 등이다(Chien, 2004). 그 이유는 우선 군은 조직문화와 그 환경이 민간과 다른 특수성을 지니고 있다는 점에서 그러하고 다음으로는 여전히 다수의 지휘관들이 군 본연의 임무를 강조하는 반면에 부하장병들의 학습활동에는 큰 관심을 보이지 않기 때문이다.

끝으로 자기주도학습 준비도로 대표되는 자기주도성이 중요한 이유는 이것이 문제해결능력, 창의성, 변화능력과 연결되기 때문이다(Guglielmino & Guglielmino, 1991). 실증연구에 의하면 자기주도학습 준비도가 낮은 사람들은 전통적 교실학습과 같은 구조화된 학습을 선호하였고 이와 달리 자기주도학습 준비도가 높은 집단은 독립적 상황에서 성공적으로 학습하는 것으로 알려져 있다. 요컨대 자기주도학습 준비도가 높은 사람들은 자신의 학습요구를 파악하고 계획을 세우며 이를 실행으로 옮기는 능력이 탁월한 것이고, 이러한 일터학습의 결과로 높은 성과자(high performer)가 될 수 있는 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 군인의 자기주도학습 준비도를 조사하여 군 인적자원개발에 대한 시사점을 얻고자한 것으로 모집단은 모든 현역 군인이다. 하지만 외부와 단절된 군인들과 접촉에 한계가 있어서 비확률적 표집 방법인 유의표집을 사용하였다. 그러나 부대규모, 위치, 업무 등 외적변수를 통제하기 위하여 부대 선정에 신중을 기하였고, 최종 선정된 부대는 3곳으로 이들은 각기 육군, 해군, 공군 소속의 충청권에 위치한 교육부대라는 공통점을 갖고 있다. 표집대상자 선정에서는 현실적으로 조사가 어려운 장성을 제외한 장교, 부사관, 병사를 포함하였으며, 병사와 간부(장교와 부사관)의 비율을 동일하게 배정하였다. 즉, 군의 특성 중 계급, 군별 특성을 통제하고자 하였다.

한편, 민간집단의 자기주도학습 준비도와 비교하기 위하여 한국교육학술정보원이 제공하는 학술연구정보서비스(www.riss.kr)에서 ‘자기주도(적)학습’, ‘자기주도(적)학습 준비도’, ‘SDLRS’, ‘자기주도성’으로 키워드검색을 하였다. 이중 김지자가 한국형 척도를 발표한 1996년 이후 실시된 성인을 대상으로 한 논문 가운데, 연구의 질적 수준을 고려하여 대상을 선정하고 그 결과를 비교하였다. 이때 비교의 정확성을 위하여 58개 문항을 그대로 조사한 연구로 그 대상을 한정하였다. 그 결과 수집된 자료는 총 7건이다(<표 10> 참조).

2. 조사도구

설문지는 자기주도학습 준비도를 측정하기 위한 문항 58개와 응답자의 인구통계학적 변수를 묻는 문항 6개로 구성하였다. 자기주도학습 준비도에 대한 반응은 Guglielmino(1977)가 델파이기법을 통해 개발한 SDLRS(Self-Directed Learning Readiness Scale)를 한국어로 번안한 김지자 외(1996)의 SDLRS-K-96을 사용하여 조사하였으며, 이는 리커트 5점 척도로 되어 있다. SDLRS-K-96은 당시 조사에서 Cronbach alpha .93으로 높은 신뢰도를 보인바 있으며 그 이후 진행된 다수의 선행 연구에서도 타당도와 신뢰도가 검증된 바 있다(김소희, 2006; 박종원, 2004; 조대연 2005; 한지영, 2008). 다만 군인을 대상으로 하는 조사가 없었던 만큼 9명(육·해·공군 장교, 부사관, 병사 각 1명씩)을 대상으로 이해하기 어려운 문항이 있는지에 관해 안면타당도 검사를 실시하였다. 그러나 조사결과 수정할 문항은 없는 것으로 나타났다. 본 연구에서 자기주도학습 준비도의 반응 가능범위는 58~290점이며 내

적합치도 지수(Cronbach α)는 0.933으로 매우 높았다.

인구통계학적 변인은 군인의 자기주도학습 준비도에 영향을 미칠 것으로 판단되는 성별, 연령, 복무기간, 계급, 군별 소속, 학력으로 문항을 작성하였다. 일반적인 조직을 대상으로 하는 연구에서는 근무연수가 1년 미만인 경우를 제외하기도 하지만 본 연구에서는 단기 병사 및 장교를 감안하여 모두 포함하였다. 복무기간은 의무복무의 경우 3년 미만이며 장기복무가 10년 이상이고 군인연금 수령 규정이 20년인 점을 고려하여 '1년 미만', '1년~3년 미만', '3년~10년 미만', '10년~20년 미만', '20년 이상'으로 구분하였다.

3. 자료수집 및 분석

자료수집은 2009년 8월 10일부터 8월 12일 사이에 이뤄졌다. 해당 부대를 연구자가 직접 방문하여 설문지를 배포하고 수거하는 방식을 택했다. 단, 수거는 즉시 하는 경우도 있었고 다음 방문 시에 하기도 하였다. 설문지는 군별 66부씩 배포하였고, 간부에게 33부 그리고 병사에게 33부가 배포되도록 하였다. 배포된 총 설문지 198부 가운데 176부를 수거하여 회수율은 89%였다. 불성실하게 응답한 설문지 2부와 응답이 누락된 4부를 제외한 170부를 분석에 활용하였다.

수집된 자료는 통계프로그램인 Windows SPSS 12.0를 이용해 분석했다. 주요 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 인구통계학적 특성 및 자기주도적 학습 준비도를 알아보기 위해서 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다. 둘째, 인구통계학적 변인에 따른 독립표본 t검증과 ANOVA분석을 실시하였다. 그리고 간부집단과 병사집단을 따로 추출하여 추가적인 분석을 하였다. 셋째, 요인분석을 통해 하위요인을 구분하고 이를 다시 인구통계학적 변인에 따른 차이검증을 하였다. 넷째, 민간부분의 선행연구와 본 연구의 결과를 비교분석하였다. 이때 비교연구를 위해 선행연구 7편에 대해 전통적 통합연구방법인 평균법(averaging method)을 활용하였다.

IV. 분석결과

1. 응답자의 일반적 특성

연구대상을 살펴보면 성별은 170명 전원이 남성이었다. 소속별로는 육·해·공군이 균형 있게 분포했고 계급별로는 병사가 50.6%, 간부가 49.4%로 배분되었다. 부

사관의 응답비율이 2.9%로 낮았지만, 이는 조사기관이 교육담당 기관으로 부사관의 복무가 매우 적은 특성이 반영된 것이라 할 수 있다. 평균 나이는 29.15세였으며 평균 복무기간은 6.69년이었다. 나이와 복무기간은 상호 밀접한 연관이 있는 문항으로 복무기간 3년 미만의 단기 병사의 비율과 11년에서 20년 사이의 소령/중령이 응답자의 다수를 차지하였다.

학력에 관한 응답에서는 이러한 특성이 반영되어 병사의 경우에는 대다수가 대학(전문대) 재학 중에 입대를 하였다. 그러나 간부들의 경우에는 대학졸업부터 석사과정, 석사, 박사과정, 박사에 이르기까지 폭넓게 분포하였으며 이중 석사 학위 소지자가 27.7%로 제일 많았다. 이는 교육부대의 특징이 반영된 것으로 판단된다.

<표 1> 표본의 일반적 특성

분류		표본수(N=170)		분류		표본수(N=170)	
		빈도수	비율(%)			빈도수	비율(%)
소속	육군	54	31.8	복무 기간	1년 미만	39	22.9
	해군	59	34.7		1년~3년 미만	52	30.6
	공군	57	33.5		3년~10년 미만	11	6.5
계급	병사	86	50.6		10년~20년 미만	64	37.6
	간부	부사관	5		2.9	20년 이상	4
		장교	79	46.5	학력	고졸 이하	4
연령	24세 이하	88	51.7	대학(전문대) 재학		85	50.0
	25세~29세	8	4.7	대학(전문대) 졸업		22	12.9
	30세~34세	8	4.7	석사과정 재학		13	7.6
	35세~39세	55	32.4	석사		42	27.7
	40세 이상	11	6.5	박사과정/박사		4	2.4

2. 자기주도학습 준비도 전체 차이 검증

조사집단 170명에 대한 자기주도학습 준비도 58개 문항 전체의 결과는 최고점수 270점에 최저점수 158점이었다. 이들의 총점평균은 209.46이었으며 표준편차는 24.81이었다. 이를 5점으로 환산한 평균은 3.54이었다. 차이분석에 앞서 변수에 대한 재코딩 작업을 실시하였는데, 20년 이상 복무자가 4명에 불과해서 이를 10년 이상으로 통합하였다. 마찬가지로 이유로 학력에 있어서도 고졸 이하, 박사과정/박사를 각각 '고졸 및 대학(전문대)재학' 과 '석사학위 이상'으로 통합해서 재코딩하였다. 제변인별로 t검증 및 ANOVA 검증을 실시한 결과는 아래와 같다.

가. 인구통계학적 변인에 따른 자기주도학습 준비도 차이검증

소속, 연령, 복무기간, 학력에 따라 자기주도학습 준비도에 차이가 있는지를 검증하기 위해 일원분산분석을 실시했다. 그 결과 소속 군별에서 F값이 3.165로 유의수준 .05에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났을 뿐 나머지 연령, 복무기간, 학력에 대해서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 소속별로는 해군의 자기주도학습 준비도가 215.15로 가장 높았으며 이어서 공군(209.16), 육군(203.56)의 순이었다. 이에 대한 유의한 차이를 가지는 집단을 확인하기 위해 최소유의차(Least Significant Difference: LSD) 방법에 의한 사후검증을 실시하였는데, <표 3>에서 보는 바와 같이 해군이 육군보다 높게 나타났을 뿐 해군-공군, 공군-육군 사이에는 유의한 차이가 없었다.

한편 연령에서는 40세 이상이 216.91로 제일 높았고 복무기간에서는 1년 미만 복무자가 213.31로 자기주도학습 준비도가 높았다. 그리고 학력에서는 석사학위 이상이 214.11로 가장 높았으나 이들 세 변인에서는 통계적 차이가 유의미하지 않았다.

<표 2> 제 변인별 자기주도학습 준비도 간 차이검증 결과

구분	빈도	평균	표준편차	자유도	F값	유의확률
소속	육군	54	203.56	25.94	집단간=2 집단내=167 합계=169	3.165 .045*
	해군	59	215.15	22.13		
	공군	57	209.16	25.42		
연령	24세 이하	88	210.39	25.68	집단간=4 집단내=165 합계=169	.835 .505
	25세~29세	8	211.63	30.49		
	30세~34세	8	197.13	20.66		
	35세~39세	55	207.96	25.23		
	40세 이상	11	216.91	21.76		
복무기간	1년 미만	39	213.31	25.68	집단간=3 집단내=166 합계=169	.490 .690
	1년~3년 미만	52	208.71	21.67		
	3년~10년 미만	11	204.64	24.23		
	10년 이상	68	208.60	20.66		
학력	고졸 및 대학(전문대) 재학	89	210.16	25.68	집단간=3 집단내=166 합계=169	2.112 .101
	대학(전문대)졸업	22	198.36	29.56		
	석사과정 재학	13	207.00	30.49		
	석사학위 이상	46	214.11	27.79		

* p<.05

<표 3> 소속 군별 차이에 따른 LSD 사후검증

구 분	빈도	평균	표준편차	자유도	F값	유의확률	LSD	
							1	2
1.육군	54	203.56	25.94	집단간=2 집단내=167 합계=169	3.165	.045*	*	
2.해군	59	215.15	22.13					
3.공군	57	209.16	25.42					

* p<.05

나. 계급에 따른 t검증

<표 4> 계급과 자기주도학습 준비도 간 t검증 결과

구 분	빈 도	평 균	표준편차
병사	86	211.84	23.52
간부	84	207.02	25.98

t값= 1.265, df=165.513, P=.207

계급(병사, 간부)과 자기주도학습 준비도 요인 간 t검증 결과, 계급에 따른 유의미한 차이는 존재하지 않았다. 오히려 지휘관의 역할을 하는 간부보다 병사의 평균 점수가 미약하게나마 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과로 볼 때 신세대 장병의 경우에는 장교나 부사관 등 간부에 못지않게 충분히 자력으로 학습을 진행할 수 있음을 추론할 수 있다. 이에 추가적으로 간부집단과 병사집단을 각각 나누어 변인별 상관관계를 바탕으로 추가적인 조사를 하였다.

(1) 간부집단 분석

전체에서 간부집단만을 추출하여 연령, 복무기간과 자기주도적 학습 준비도 간의 관계성을 알아보기 위해 상관관계를 산출한 결과는 <표 5>와 같다. 간부와 병사를 모두 포함하는 전체집단에서 별다른 상관관계를 찾을 수 없었던 것과 달리, 간부집단만을 대상으로 한 분석에서는 연령, 계급, 학력이 자기주도학습 준비도와 통계적으로 유의한 상관관계를 갖고 있음이 밝혀졌다. 현재 군내의 구조상 영관급의 비중이 크고 또한 이들의 학력수준이 높다는 점을 감안하면, 이와 같은 상관관계는 간부집단에서 자기주도적 학습이 활발히 진행될 수 있음을 보여주는 긍정적 지표라 할 것이다.

<표 5> 간부집단의 상관관계

구분	1	2	3	4	5
자기주도적 학습 준비도	1.00				
연령	.267*	1.00			
복무기간(년)	.212	.974**	1.00		
계급	.370**	.601**	.513**	1.00	
학력	.395**	.624**	.556**	.741**	1.00

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

(2) 병사집단 분석

전체 대상에서 병사만을 추출하여 연령, 복무기간, 계급, 학력과 자기주도적 학습 준비도 간의 상관관계를 산출한 것은 아래의 표와 같다. 자기주도학습 준비도는 유의수준 .05에서 연령이 높을수록 그리고 학력이 높을수록 그 결과가 높은 것으로 나왔다. 비록 통계적으로 유의하지는 않았으나 복무기간과 자기주도학습 준비도가 부적의 상관(-.018)을 갖는다는 점은 군 복무에 의한 학업단절로 인한 학업에 대한 자신감 및 흥미 상실, 수동적 군복무로 인한 자기주도성 약화 등의 가능성을 염려케 하는 부분이다.

<표 6> 병사집단의 상관관계

구분	1	2	3	4	5
자기주도적학습 준비도	1.00				
연령	.225*	1.00			
복무기간(개월수)	-.018	.476**	1.00		
계급	.028	.440**	.897**	1.00	
학력	.242*	.325**	.059	.126	1.00

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

3. 자기주도학습 준비도의 요인별 차이검증

앞서 살펴본 것은 자기주도학습 준비도의 전체 문항의 평균차 검증으로 거시적 측면의 특성이라 할 수 있다. 보다 상세한 분석을 위해 요인분석을 실시한 결과 다음과 같이 3개의 하위요인을 추출하였다.

<표 7> 요인별 문항

요인	문항	Cronbach α
자기인식	1~20, 51, 52, 54, 55	0.818
자기동기부여	21~30, 53, 56	0.794
학습과 관련한 감정관리	31~50, 57, 58	0.866

이어서 요인 1(자기인식)에 대하여 계급, 복무기간, 연령, 학력의 독립변인에 의해 어떠한 차이가 있는지 검증한 결과, 모두 유의한 차이를 보이지 않았다. 마찬가지로 요인 2(자기동기부여)에 대해서도 집단 간 차이를 찾을 수 없었다. 그러나 요인 3(학습열의)에서는 <표 8>과 <표 9>와 같이 차이가 있었다. 즉, 학습과 관련한 감정관리에 있어서 계급별, 학력별로 차이가 있음을 확인할 수 있다.

<표 8> 요인 3과 계급별 자기주도학습 준비도의 일원변량분석 결과

구분	제공합	자유도	평균제공	F
집단-간	2.182	2	1.091	5.788**
집단-내	31.291	166	0.188	
합계	33.473	168		

* $p < .05$, ** $p < .01$

<표 9> 요인 3과 학력별 자기주도학습 준비도의 일원변량분석 결과

구분	제공합	자유도	평균제공	F
집단-간	3.567	8	0.446	2.344*
집단-내	30.624	161	0.190	
합계	34.192	169		

* $p < .05$, ** $p < .01$

4. 자기주도학습 준비도 점수의 민간집단과의 비교

자기주도학습 준비도에 대한 비교의 기준으로 본 척도(SDLRS)를 개발한 바 있는 Guglielmino와 Guglielmino(1991)는 총점에 기반한 해석기준을 추가로 제시하고 있다. 구체적으로 58문항에 대한 총점의 평균이 89~176은 '낮음(low)', 177~201은 '평균이하(below average)', 202~226은 '평균(average)', 227~251은 '평균이상(above average)', 252~290은 '높음(high)'으로 분류한다. SDLRS는 자기주도학습의 준비도를 측정하는데 가장 빈번하게 사용된 도구인 만큼(Merriam & Caffarella, 1999), 그에 대한 연구결과도 많이 축적되어 있다. McCune과 Guglielmino, Garcia(1990)는 이들 연구가운데 29개 논문(총 인원 4,596명, 여성 66.2%, 남성 33.8%, 평균연령, 37.5세, 평균 교육연한 14.4년)에 대해 메타분석을 실시한 바 있는데, 이들의 평균점수는 227.7(최저 185, 최고 247)로 이는 '평균 이상'으로 분류될 수 있다.

국내의 경우에도 자기주도학습의 준비도를 조사한 다양한 연구가 존재하지만, Guglielmino(1977)가 제시한 58문항을 그대로 조사한 자료는 많지 않다. 오히려 39

문항으로 조사한 공민영과 김진모(2008)나 이진화와 김진모(2006)의 연구와 같이 최근에는 각 연구대상의 상황에 맞게 또는 요인분석의 결과에 따라 문항수를 조절하여 사용하고 있다. 국내의 비교가 가능하도록 동일 조건인 58문항에 대한 조사결과를 보면 <표 10>과 같다. 먼저 한국어 버전인 SDLRS-K를 개발한 김지자 외(1996)의 연구에서 214.70으로 가장 높은 결과를 보였다. 이후 나머지 5개는 모두 202점 이상으로 평균(average) 그룹에 속했으나 대학교 재학생을 대상으로 조사한 김인식과 이진희(2004)의 연구에서는 181.53으로 평균 이하(below average)에 해당되었다. 이상의 연구는 그 대상이 초등교사, 보험회사 직원, 사이버대학교 학생 등 연령과 성별, 직업 등이 다양하고 연구가 실시된 시기도 1996년부터 2008년까지인 점을 감안하면, 국내의 연구도 일반적으로 평균치를 벗어나지 않음을 알 수 있다.

<표 10> 자기주도학습 준비도 선행연구 결과

연구	총점평균	결과	표준편차	최저	최고	인원(남,여)	비고
김지자 외, 1996	214.70	평균	22.56	151	277	578(180,398)	초등교사
조대연, 2005	214.33	평균	19.71	161	285	119(78,41)	보험회사 직원
김소희, 2006	211.70	평균	20.30	174	264	109(36,73)	사이버대 학생
김혜영, 2000	211.40	평균	25.12	62	288	347	N사 통신교육 참여자(20~60세)
한지영, 2008	209.96	평균	21.46			218(205,13)	공대 대학생
박종원, 2004	203.50	평균	18.70	127	271	1736(1736,0)	체철소 근무자
김인식·이진희, 2004	181.53	평균 이하	19.74			489(245,244)	대학생

※ 총점평균이 높은 순으로 배열

이제 이 결과를 군인을 대상으로 조사한 본 연구결과와 비교하면, 군과 민의 차이가 크지 않음을 알 수 있다. 앞서 보았듯이 이번 조사에서 나타난 총점평균은 209.46였고(최고 278점, 최저 168점) 표준편차는 24.81이었다. 이는 Guglielmino의 기준에 의하면 ‘평균’의 집단(202점에서 220점 사이)에 해당하며, 민간집단을 대상으로 한 선행연구 7편과 비교해 보면 <표 10>에서 알 수 있듯이 중간쯤에 위치한다. 좀 더 구체적인 비교를 위해 이들 7편에 대해 통합연구방법 가운데 하나인 평균법으로 분석하면, 이들의 전체평균은 204.07이었다. 즉, 이번 연구에서 밝혀진 자기주도학습 준비도가 209.46(총 170명)임을 감안하면 이것은 민간집단 선행연구의 평균보다 높은 것이다. 비록 평균법은 중앙 집중치들을 측정하는 과정에서 실제 측정값들에 관한 정보들을 상실한다는 단점이 있기는 하지만(오성삼, 2002: 9), 이러한 결

과는 군인의 자기주도성에 대한 우려를 불식함과 동시에 향후 자기주도적 학습에 기반한 군 인적자원개발의 가능성을 보여주는 사례라 할 것이다.

V. 결론 및 제언점

군대의 조직문화와 같은 군의 특수성을 감안하지 않은 채 외부 민간기관을 대상으로 조사한 제도의 효과성을 근거로 곧바로 군에 도입하면 그에 따른 부작용이 있을 수 있다. 일례로 군에서도 인사평가를 위해 민간에서 보편화된 다면평가를 2003년에 도입하였는데, 이 제도가 부하가 상관을 평가한다는 점에서 군의 조직문화와 합치하지 않는다는 군 내부의 비판이 발생하였고 그 결과 2008년도를 마지막으로 완전 폐지되었다. 이와 관련한 실제 조사연구에서도 군대문화와 다면평가제도의 수용도, 유용성 인식, 효과성 등이 모두 부적인 상관관계를 갖는 것으로 밝혀진 바 있다(허찬영 외, 2008, p.135). 요컨대, 널리 인정받는 인사·교육제도라 할지라도 이를 군에 도입·적용하려면 반드시 군의 특성 및 조직문화와 합치하는지를 선행적으로 검증해야 할 것이다.

마찬가지로 국내에서도 이미 자기주도적 학습이 인적자원개발의 주요 흐름으로 자리잡고 있는 현실이지만(김신복, 2002; 김미숙, 2005; 조대연, 2005, 2007), 과연 군인적자원개발에서도 적용이 가능한 것인지에 대한 검토는 없는 실정이다. 이를 검증하고자 본 연구에서는 자기주도적 학습의 준비도를 측정하는데 널리 사용되는 SDLRS(Guglielmino, 1997)의 한국어 버전인 SDLRS-K-96(김지자 외, 1996)의 척도를 활용하였다. 군의 소속, 병과, 계급에 대한 외적변수를 통제하고자 충청권에 위치한 육·해·공군의 교육부대에서 병사와 간부를 동일한 비율로 표집조사하였다. 수집된 자료에 대해서는 차이검증, 상관관계분석 등의 통계분석을 함과 동시에 민간집단을 대상으로 조사한 선행연구와의 비교연구를 통해 군인적자원개발을 위한 기초자료로서 군인의 자기주도적 학습준비도의 수준을 살펴보고자 하였다.

연구결과, 자기주도학습 준비도의 총점평균은 209.46(표준편차, 24.81)으로 이것은 Guglielmino의 기준에서 볼 때 평균(average) 수준(202점에서 220점 사이)이라 할 수 있다. 이러한 결과는 민간집단을 대상으로 실시한 선행연구 7편과 비교할 때 중간쯤에 해당하는 것이었고 평균법으로 산출한 민간집단의 204.07점과 비교하면 오히려 높은 수준이었다. 이것은 자기통제, 자율성, 권한과 위임 등에 있어서 위계적이고 상명하복식이며 임무완수 최우선주의라는 군의 조직문화가 부정적 영향을 미칠 수 있다는 우려와 달리, 현재 군인의 자기주도적 학습 역량이 충분한 수준임을 확인할 수 있었다는데 큰 의미가 있다. 자기주도학습의 준비도가 높은 성인은

그만큼 강력한 자기주도성을 가지고 높은 자기주도학습을 실천할 수 있는 의지와 실행 능력이 있다고 판단할 수 있기 때문이다(조대연, 2005: 235).

또한 간부(207.02)와 병사(211.84)의 비교에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았으며 오히려 병사집단의 점수가 미약하나마 높은 결과를 보였다. 이는 신세대 장병이 장교에 못지않은 자기주도성을 가지고 있음을 보여주는 것으로, 현재 군에서 운영 중인 사이버 지식정보방을 활용한 병사들의 자기계발과 관련하여 그 이론적 정당성을 제공해주는 것이라 할 수 있다. 하지만 병사의 경우에 복무기간과 자기주도적 학습의 준비도가 부적인 상관을 보이는 점은 군 정책수립과 관련하여 주의를 요하는 대목이다. 비록 통계적으로 유의한 수준은 아니었으나 복무기간이 길어질수록 자기주도적 학습 준비도가 낮아진다는 것은 군복무가 학업단절을 가져오고 이로 인한 자기효능감 저하, 흥미상실, 무기력감 발생 등과 연관될 소지가 있음을 보여준다. 앞으로는 젊은이들 사이에 남아있는 군복무에 대한 기피현상을 해소하는 차원에서 군 복무에 따른 자기계발 상실의 문제를 해결해야만 할 것이며, 그 기준으로 자기주도적 학습의 준비도에 지속적인 관심을 가져야 할 것이다.

차이검증과 상관분석에 있어서는 다음과 같은 결론을 얻었다. 육·해·공군 소속 별로 통계수준 .05에서 유의한 차이가 있었을 뿐으로 나머지 변인에 대해서는 유의하지 않았다. 그러나 연령, 학력, 복무기간 등에서 이질적인 간부와 병사를 두 집단으로 나누어 각각 조사한 결과 간부집단에서는 연령, 학력, 계급과 정적인 상관관계가 존재했으며 병사집단에서는 연령과 학력에서 정적인 관계가 입증되었다. 병사 집단의 대다수는 대학(전문대)에 재학 중에 입학하고 단기복무를 하므로 특별한 시사점이 없으나 간부집단의 경우에는 이러한 상관관계를 바탕으로 할 때 특히 학력에 주목할 필요가 있다. 즉, 향후 군에서 자기주도적 학습을 촉진하기 위해서는 보다 높은 학력수준이 요구된다는 점이다. 그러나 학력의 기준으로 대학교, 대학원과 같은 정규교육을 고집할 필요는 없다. 다양한 평생교육과 직무교육 그리고 일터에서의 비형식적 학습으로도 충분한 효과를 기대할 수 있을 것이다.

결론적으로 자기주도적 학습 준비도란 학습에서 자기주도성을 발휘해서 학습과제를 수행하고자 하는 능력과 의지를 반영하는 것이기 때문에(Merriam & Caffarella, 1999), 이번 연구를 통해 군인의 자기주도성이 민간에 못지않은 수준임을 확인할 수 있었고 나아가 자기주도성에 근거한 군 인적자원개발의 가능성을 확인할 수 있었다. 또한 평생학습과 관련하여 평생학습 체제의 일반성이 군의 특수성에 우선한다는 주장(이희수, 2007)을 재확인하는 일이기도 하다.

끝으로 향후 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

최근의 연구는 Guglielmino(1977)의 58 문항을 그대로 적용하지 않고, 해당 연구

상황에 맞게 32개(유귀옥, 1997), 39개(이진화와 김진모 2006), 40개(박진영, 2002) 등으로 변형해 사용한다. 향후 자기주도적 학습에 기반한 군인적자원개발의 방향성을 정립하기 위해서는 중복문항 제거 등 군에 적합한 문항으로 수정이 필요하다.

육·해·공군의 군별 차이가 있는 것으로 나왔는데, 리더십이나 조직문화 등 군을 대상으로 실시한 선행연구에서는 3군의 차이가 없다는 결론이 다수이다. 그러므로 이를 재확인할 필요가 있으며 만일 사실이라면 과연 해군의 어떤 요소가 자기 주도성을 높게 만드는지를 알아볼 필요가 있다.

마지막으로 가장 중요한 것은 향후 학습동기, 자기효능감, 자기존중감, 직무몰입 등의 변인과 자기주도적 학습의 관련성에 대한 추가적인 연구이다. 본 연구에서는 인적 특성에 한정하여 관계를 살펴보았지만, 앞으로는 자기주도적 학습을 촉진하는 실질적 요인에 대한 고찰이 있어야 할 것이다.



참고문헌

- 공민영, 김진모(2008). 기업 e-Learning 프로그램 참여자의 학습전이와 자기주도성, 전이풍토, 학습과의 관계, **농업교육과 인적자원개발**. 40(3). 223-246.
- 교육인적자원부(2005). 제2차 국가인적자원개발기본계획(인재강국 코리아, Creative Korea '06 ~'10) 2006년도 시행계획.
- 국군정신전력학교(1992). 군대문화의 정립에 관한 연구.
- 국방정신교육원(1992). 군대문화의 새로운 조형을 위한 방안 연구.
- 김광철(2001). 우리 군의 새로운 조직문화 정립. **정신전력연구**. 29. 85-121.
- 김매희(1993). 성인과 청소년의 자기주도 학습특성의 비교연구. 박사학위논문. 서울 여자대학교.
- 김미숙(2005). 직장내 자기주도적 학습유형에 대한 이론적 탐색. **평생교육학연구**. 11. 173-196.
- 김신복(2002). 국가인적자원개발의 현황과 과제, 서울대 BK21 21세기 행정학패러다임 교육연구단.
- 김인식, 이진희(2004). 대학생의 자기주도적 학습 준비도 분석. **교육이론과 실천**. 13(3). 129-154.
- 김재웅(2002). 국가인적자원개발을 위한 정부부처간 조정과 협력. **교육행정학연구**. 20(1), 49-68.
- 김지자, 김정성, 유귀옥, 유길한(1996). 초등학교 교사를 위한 자기주도학습준비도 측정 도구의 개발과 활용방안. **사회교육학연구**. 2(1). 1-25.
- 김지자, 김이나, 안현미(2000). 아동이 지각한 부모 양육태도와 아동의 자기주도 학습력과의 관계. **한국초등교육**. 12(1). 178-209.
- 김소희(2006). 사이버대학 학습자의 성격유형, 자기주도성, 정보기술에 대한태도 및 자기효능감과 학업성취도 간의 관계, 박사학위논문. 이화여자대학교.
- 박균열(2000). 통일한국의 군 통합과 군대문화. 박사학위논문. 서울대학교.
- 박진영(2002). 실업자의 자기주도학습 활성화를 위한 사회적 지원 모형 개발. 박사학위논문. 고려대학교.
- 박재하, 안호용, 독고순(1991). **군 문화와 사회발전**. 서울: 한국국방연구원.
- 박종원(2004). 기업체 종업원의 개인환경 특성에 따른 자기주도학습 준비도 및 e-learning 참여. 석사학위논문. 서울대학교.
- 박효선(2006). 군 인적자원개발정책 성과와 과제, 국가수준의 인적자원개발: 그 과제와 정책. 한국인적자원개발전략연구소 학술세미나자료.

- 백성준, 강일규, 윤성, 류장수(2005). 지역인적자원개발 거버넌스 체제 구축 방안 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 백은순, 이정표, 최상덕, 나장함(2005). 군 인적자원개발계획 수립연구. 교육인적자원부.
- 신용섭(1999). 군 리더십 연구의 문화적 접근방안 고찰. 육군사관학교 화랑대연구소.
- 오성삼(2002). **메타분석의 이론과 실제**. 서울: 건국대학교 출판부.
- 유귀옥(1997). 성인학습자의 자기주도성과 인구학적 및 사회심리학적 변인 연구. 박사학위 논문. 서울대학교.
- 이동훈(1995). 한국 군대문화 연구. **한국사회학**. 29(1). 171-198.
- 이만희(2003). 군 인적자원의 개발과 교육체제의 개선방안. 국가·군 인적자원 개발을 위한 민·군 협력방안. 육군 정책발전세미나 자료. 육군본부. 41-105.
- 이성, 김현수, 이정표, 최창익, 이동철(2006). 「군 인적자원개발과 산군협력」 정책 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이정표(2003). 군 장병의 능력개발지원 실태와 과제. 국가·군 인적자원개발을 위한 민·군 협력방안 육군 정책발전 세미나자료. 육군본부. 109-145.
- 이정표(2005). 군 인적자원개발의 추진경과와 과제. **직업과 인력개발**. 8(2). 74-85.
- 이진화, 김진모(2006). 기업체 근로자의 자기주도학습 준비도와 조직특성의 관계. 농업교육과 인적자원개발. 38(3). 279-304.
- 이희수(2007). 군 평생학습 체제 구축의 의의와 전망. 국가 평생학습체제와 연계한 군 인적자원개발정책을 위한 세미나 자료집. 3-27.
- 조대연(2005). 학습의 자기주도성과 팀 내 대인관계기술의 관계. **교육문제연구**. 23. 223-242.
- 조대연(2007). HRD에서 SDL(자기주도학습)에 대한 새로운 조망. **공무원교육HRD 정보마당**. 2007 신년호. 80-85.
- 조재광(2007). 군 인적자원개발의 민군협력 방안. 석사학위논문. 전남대학교.
- 한국교육행정학회(1995). **교육조직론**. 서울: 하우.
- 한지영(2008). 평생학습 학습성과 평가를 위한 자기주도학습 준비도 검사도구 (SDLRS)의 타당성연구. **공학교육연구**. 11(4). 64-75.
- 허찬영, 장수덕, 이연용(2008). 군 조직 다면평가시스템의 개인수용도와 효과성에 미치는 영향에 관한 연구. **인적자원관리연구**. 15. 121-149.
- 홍두승(1996). **한국군대의 사회학**(개정증보판). 서울: 나남.
- Brookfield, S. (1984). Self-directed adult learning: a critical paradigm. *Adult Education Quarterly*, 35(2), 59-71.

- Candy, P. C. (1991). *Self-Direction for lifelong learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chien, M. H. (2004). The relationship between self-directed learning readiness and organizational effectiveness, *Journal of American Academy of Business*, 4(1/2), 285-288.
- Confessore, G. J. (1991). Human behavior as a construct for assessing Guglielmino's Self-Directed Learning Readiness Scale: Pragmatism revisited. In H. B. Long & Associates, *Self-directed Learning: Consensus and Conflict*. 123-146. Norman, OK: Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education.
- Guglielmino, L. M. (1977). Development of the self-directed learning readiness scale. Doctoral dissertation of Education, University of Georgia.
- Guglielmino, L. M., & Guglielmino, P. J. (1991). The learning preference assessment (Self-Directed Learning Readiness Scale), organization design and development Inc. (HRDQ), King of Prussia, Pennsylvania, USA.
- Hiemstra, R. (2000). Self-directed learning: The personal responsibility model. In G. A. Straka(ed.), *Conceptions of Self-directed Learning: Theoretical and Conceptual Considerations*. NY: Waxmann.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*(2nd ed.). NY: Cambridge Books.
- Long, H. B. and Associates(1992). *Self-directed learning: Application and research*. Oklahoma Research Center of the University of Oklahoma.
- McCune, S. K., Guglielmino, L. M., & Garcia, G.(1990). Adult self-directed learning: A preliminary meta-analytic investigation of research using the Self-Directed Learning Readiness Scale. In H. B. Long, & Associates. *Advances in Self-directed Learning Research* Norman, OK: Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education.
- Merriam, S. B. (2001). Andragogy and self-directed learning: Pillars of adult learning theory. In S. B. Merriam(Ed.), *The New Update on Adult Learning Theory*. New Directions for Adult and Continuing Education, 89, San Francisco: Jossey-Bass.

- Merriam, S. B., & Cafferella, R. S. (1999). *Learning in adulthood*(2nd ed.), San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207-213.
- Wiely, K. (1983). Effects of a self-directed learning project and preference for structure of self-directed learning readiness. *Nursing Research*, 32, 181-185.
- Yorks, L. (2005). Strategic human resource development. Mason: South-Western.

K C I

Abstract

A study of military HRD based on Self-directedness

Kil-Su Park(Air University)

Duck-Sang Shin(Chungang University)

Hee-Su Lee(Chungang University)

Non-formal workplace self-directed learning is one of the themes that is being emphasized for its importance in the field of HRD. Ever since the year 2003, Military HRD has been more or less taking root, but research done on self-directed learning is still lacking and insufficient. According to preceding studies, the sense of self-directedness is in close relationship with virtues like self-control, self-regulation, authority and commitment; however, military organizations have hierarchial structures, obedience-based discipline, and mission execution oriented motivation. This research paper seeks to ascertain the possibility of self-directed learning succeeding in military cultures and environments, and in doing so it utilized Guglielmino(1977)'s Self Directed Learning Readiness Scale(SDLRS) to survey Army, Navy and Air Force Servicemen serving in the Chungcheong Province region with questionnaires. The result was ultimately compared with previous studies already completed on civil groups.

As the results of the survey turns out, the level of the Self-Directed Learning Readiness amounted up to 209.46, which is average according to Guglielmino(1977)'s standards. Furthermore, when compared to the previous studies done on civil group subjects, this numerical value landed on the middle area. Actually, if the comparison is based on the traditional "averaging method," it was higher than the civil group's average value of 204.07. What this implies is that the possibility that Military Human Resource Development on the basis of self-directed learning would succeed, is considerably high. Specifically, there were meaningful differences between Army, Navy, and Air Force

servicemen(according to the ANOVA verification method), but there were no meaningful statistical disparities between Officers and low ranking Enlisted Servicemen. This shows that the younger, so called "New Generation" Servicemen have unique characteristic to subject themselves to self directed learning and developing. However, relative analysis shows that, the longer the Enlisted Servicemen serve in the military, the weaker the tendency became, to self direct themselves to developing by themselves. This implicates that discontinuing studying and coping with a passive service term may weaken the self-directness capability of Enlisted Servicemen, and this certainly draws attention to superior officers.

Key words: Military HRD, Self-directed learning, Self-directed learning readiness scale

