미래사회
Journal of Future Society
2026. Vol. 17, No. 3, 156~171.
https://doi.org/10.22987/jifso.2026.17.3.156

상비예비군 교육훈련 만족도의 영향요인에 관한 연구:
교육운영체계, 교육훈련 지원, 지휘·관리 지원을 중심으로

주 호 균* **정만기** **강용구****

국방대학교 **한남대학교** **국방대학교**

본 연구는 상비예비군의 교육훈련 만족도와 관련된 요인을 실증적으로 분석하고 정책적 시사점을 도출하는 데 목적이 있다. 2025년 육군 상비예비군 복무자 355명의 설문자료를 활용하여 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원과 교육훈련 만족도 간의 관계를 분석하였다. 측정구조는 21개 문항에 대한 탐색적 요인분석으로 검토하였으며, 연령, 예비역 계급, 거주지–소속부대 간 거리, 직업유형 및 참여 가능기간을 통제한 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 최종 모형의 설명력은 R^2 =.680이었으며, 교육운영체계(β=.544, p<.001)와 지휘·관리 지원(β=.243, p<.001)은 교육훈련 만족도와 유의한 정적 관계를 보였다. 교육훈련 지원은 일반 회귀분석에서는 유의하였으나(β=.103, p=.048), BCa 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하여 독립적 관계의 강건성은 확인되지 않았다. 회귀계수 차이검정에서는 교육운영체계가 다른 두 요인보다 유의하게 큰 관계를 보였으나, 지휘·관리 지원과 교육훈련 지원 간 차이는 유의하지 않았다. 이러한 결과는 상비예비군의 교육훈련 만족도 제고를 위해 교육자료, 교육 플랫폼, 교육방법 및 피드백 등 교육운영체계를 우선적으로 점검할 필요가 있음을 시사한다. 다만 횡단면 자기보고식 자료의 특성을 고려하여 결과는 인과효과보다 변수 간 관련성과 설명력의 관점에서 해석할 필요가 있다.

주요어: 상비예비군, 예비전력, 예비군 교육훈련, 교육운영체계, 교육훈련 지원, 지휘·관리 지원

* 주저자: 주호균/국방대학교 예비전력연구센터 객원연구원/충청남도 논산시 양촌면 황산벌로 1040/
/Tel: 043-830-8991/E-mail: jaakii@naver.com
** 교신저자: 강용구/국방대학교 예비전력연구센터 책임연구원/충청남도 논산시 양촌면 황산벌로 1040/
/Tel: 041-831-6482/E-mail: kang8800468@korea.kr

Ⅰ. 서론

1. 연구 배경 및 필요성

대한민국의 국방환경은 병역자원 감소와 안보위협의 복합화 등으로 예비전력의 정예화와 효율적 활용을 요구하고 있다. 상비예비군[1]은 예비역 중 지원자를 평시 일정 기간 소집하여 예비전력의 조직·관리, 교육훈련 및 동원준비태세 유지에 활용하는 제도로, 평시부터 전시 직책과 연계된 임무와 교육훈련을 반복적으로 수행한다.

상비예비군은 민간 직업생활을 유지하면서 일정 기간 군 복무와 교육훈련에 참여한다는 점에서 현역 및 일반 예비군과 구별되는 복무특성을 가진다. 따라서 제도의 안정적 운영을 위해서는 인원 확보뿐 아니라 복무자가 교육훈련 과정에서 경험하는 운영·지원환경과 이에 대한 평가를 파악할 필요가 있다. 교육훈련 만족도는 이러한 경험에 대한 복무자의 반응을 확인하고 교육훈련체계의 개선 필요성을 진단하는 지표로 활용될 수 있다.

기존 상비예비군 연구는 제도 발전, 모집 확대, 보상 및 복무여건, 훈련체계 개선 등을 중심으로 이루어져 왔으며, 복무자의 교육훈련 만족도와 관련 요인을 실증적으로 분석한 연구는 제한적이다.

이에 본 연구는 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원과 교육훈련 만족도 간의 관계를 개인·복무특성을 고려하여 분석함으로써 상비예비군 교육훈련체계 개선을 위한 실증적 근거를 제시하고자 한다.

2. 연구문제와 연구목적

본 연구는 상비예비군의 교육훈련 만족도와 관련된 요인을 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원의 관점에서 분석한다. 연구문제 1~3은 연령, 예비역 계급, 거주지-소속부대 간 거리, 직업유형 및 참여 가능기간을 통제한 조건에서 검토한다.

첫째, 교육운영체계는 교육훈련 만족도와 유의한 정적 관계를 보이는가?

둘째, 교육훈련 지원은 교육훈련 만족도와 유의한 정적 관계를 보이는가?

셋째, 지휘·관리 지원은 교육훈련 만족도와 유의한 정적 관계를 보이는가?

넷째, 세 요인의 교육훈련 만족도에 대한 상대적 영향력에는 유의한 차이가 있는가?

본 연구의 목적은 2025년 육군 상비예비군 복무자 355명의 설문자료를 활용하여 세 요인과 교육훈련 만족도 간의 관계 및 상대적 영향력 차이를 실증적으로 검증하고, 이를 토대로 교육훈련체계 개선을 위한 정책적 시사점을 제시하는 데 있다. 이를 위해 측정구조를 검토한 후 통제변수를 포함한 위계적 다중회귀분석과 회귀계수 차이검정을 실시한다.

3. 연구의 구성

본 논문은 6장으로 구성된다. 제Ⅰ장은 연구배경과 연구문제 및 목적을 제시하고, 제Ⅱ장은 상비예비군 제도와 교육훈련의 특성 및 주요 변수에 관한 이론적 논의를 검토한다. 제Ⅲ장은 연구모형과 가설, 변수의 조작적 정의, 자료수집 및 분석방법을 제시하며, 제Ⅳ장은 측정도구 검증과 상관·회귀분석을 통해 연구가설을 검증한다. 제Ⅴ장은 주요 연구결과와 정책적 시사점을 논의하고, 제Ⅵ장은 연구의 기여와 한계 및 향후 연구방향을 제시한다.

1) 본 연구의 자료가 수집된 2025년 당시 「예비군법」상 공식 명칭은 '비상근예비군'이었다. 군에서는 2025년부터 정책적 명칭으로 '상비예비군'을 사용하고 있었으며, 본 연구에서는 정책 현장에서 사용되는 명칭과 서술의 일관성을 고려하여 '상비예비군'으로 통칭한다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 선행연구

1. 상비예비군 제도의 특성과 교육훈련의 의의

상비예비군은 예비역 중 지원자를 선발하여 평시 일정 기간 소집·복무하게 함으로써 예비전력의 조직·관리, 교육훈련 및 동원준비태세 유지에 활용하는 제도이다. 2014년 '예비군간부 비상근 복무제도'로 도입된 이후 지속적으로 확대되어 2025년에는 약 3,700명 규모로 운용되고 있다(주호균·정만기·강용구, 2025). 2021년 「예비군법」과 「병역법」 개정, 2022년 「예비군법 시행령」 제5조의2 신설을 통해 법적 기반이 마련되었으며, 법령상 단기 비상근예비군은 연간 30일 이내, 장기는 30일 초과 180일 이내에서 소집할 수 있다. 2025년 국방부 운용 기준에서는 단기는 연간 15일, 장기는 40~180일 범위에서 복무하고 지원자의 계급과 예비군 연차 등을 고려하여 선발하며, 단기 상비예비군은 평일 10만 원·휴일 15만 원, 장기 상비예비군은 평일·휴일 구분 없이 15만 원의 훈련보상비를 지급한다(국방부, 2025a).

상비예비군은 예비역 장교·준사관·부사관·병을 대상으로 군별·직책별 소요와 계급, 병과·특기 및 군 경력 등을 고려하여 선발한다. 특히 민간 직업생활을 유지하면서 일정 기간 군 복무에 참여하고 평시부터 전시 직책과 연계된 임무를 수행한다는 점에서 현역 및 일반 예비군과 구별된다. 이러한 복무구조는 제한된 기간 안에 해당 직책에 요구되는 임무수행능력을 유지해야 한다는 점에서 교육훈련의 중요성을 높인다.

「예비군 교육훈련 훈령」은 예비군 교육훈련의 기본적인 관리기준을 규정하고 있으며(국방부, 2025b), 강용구(2025)는 상비예비군의 임무와 과업을 작전계획 및 편제상 직책과 연계하고 이를 교육훈련관리체계에 반영할 필요성을 제시하였다. 따라서 상비예비군 교육훈련은 단순한 훈련일수의 이수가 아니라 제한된 복무기간 내에 전시 직책에 필요한 지식·기술과 임무수행능력을 유지·보완하는 과정으로 볼 수 있다.

또한 상비예비군은 교육훈련과 민간 직업생활을 병행하므로 교육자료와 방법, 훈련일정, 교관·동료의 지원, 소속부대의 지휘·관리 환경을 함께 경험한다. 이에 상비예비군의 교육훈련은 교육내용 자체뿐 아니라 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 환경이 복합적으로 작용하는 과정으로 이해할 필요가 있다. 이러한 제도적 특성은 세 요인과 교육훈련 만족도의 관계를 분석하는 본 연구모형의 기초가 된다.

2. 교육훈련 만족도의 개념

교육훈련 만족도는 교육훈련 참여자가 자신이 경험한 교육훈련에 대해 형성하는 전반적인 긍정적 반응과 평가를 의미한다. Alliger et al.(1998)은 교육훈련에 대한 반응(reaction)을 정서적 반응과 교육훈련의 유용성에 대한 반응으로 구분하고, 이를 학습이나 직무현장에서의 전이와 구별하여 평가할 필요가 있음을 제시하였다. 이에 교육훈련 만족도는 교육훈련의 실제 성과 자체라기보다 참여자가 교육훈련 경험에 대해 형성하는 평가적 반응으로 이해할 수 있다.

국내 연구에서도 교육훈련 만족도는 교육내용뿐 아니라 교수자와 교육환경에 대한 평가와 관련된 결과변수로 활용되어 왔다. 임창호(2013)는 경찰교육원 교육생을 대상으로 교육시설, 교육내용 및 교수요원 관련 요인이 교육훈련 만족도와 관계가 있음을 제시하였다. 이는 교육훈련 만족도가 교육내용 자체뿐 아니라 교육이 제공되는 운영환경에 대한 참여자의 평가를 함께 반영할 수 있음을 보여준다.

본 연구에서는 교육훈련 만족도를 상비예비군 복무자가 실제 교육훈련 경험에 대해 형성하는 전반적인 긍정적 평가로 정의한다. 이는 학습성과나 임

무수행성과와 구별되는 개념이며, 교육훈련 경험에 대한 복무자의 반응을 중심으로 분석한다.

3. 교육운영체계, 교육훈련 지원, 지휘·관리 지원

본 연구는 상비예비군의 교육훈련 만족도와 관련된 요인을 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원으로 구분한다. 교육운영체계는 교육훈련이 제공되는 물적·절차적 조건, 교육훈련 지원은 교육현장에서 교관과 동료로부터 경험하는 인적 지원, 지휘·관리 지원은 소속부대 상급자로부터 경험하는 업무·복무관리상의 지원을 의미한다. 이와 같은 구분은 교육훈련 만족도가 교육내용 자체뿐 아니라 교육이 운영되는 환경과 교육과정에서 형성되는 관계 및 관리환경과 관련될 수 있다는 관점에 기초한다.

교육운영체계는 교육훈련 수행에 필요한 교육자원과 운영절차가 적절하게 제공되는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 교육자료와 교육 플랫폼, 교육부수기재, 교육 관련 공지, 교육방법의 다양성 및 교육 후 피드백을 포함한다. 윤성현·이창한(2016)은 교육환경과 교수방법 등 교육훈련의 운영조건이 교육훈련 만족도와 관련됨을 제시하였다. 따라서 교육운영체계는 교육훈련을 실제로 수행하는 데 필요한 물적 자원과 절차적 운영환경을 포괄하는 개념으로 정의한다.

교육훈련 지원은 교육훈련 과정에서 교관과 동료로부터 직접 경험하는 교육적·관계적 지원을 의미한다. 본 연구에서는 교관의 경험 공유와 상비예비군 간 교육훈련 정보 공유 및 상호배려를 중심으로 파악한다. 윤현진·윤관식·이병철(2012)은 교육훈련 효과를 이해하는 데 교육내용과 강사요인뿐 아니라 상사·동료 등 교육과정에서 경험하는 지원환경을 함께 고려할 필요가 있음을 제시하였다. 따라서 교육훈련 지원은 조직 전반의 지원이나 상급자의 복무관리와 구별되는 교육현장 수준의 직접적인 인적 지원으로 정의한다.

지휘·관리 지원은 상비예비군이 소속부대의 상급자로부터 경험하는 업무 및 복무관리상의 지원을 의미한다. 규정과 절차에 따른 업무처리와 평가, 목표의 명확한 제시, 상급자와의 의사소통, 구성원에 대한 배려와 직무가치 인정, 애로 및 건의사항의 반영 등이 이에 해당한다. 이찬·정보영·이재은(2013)은 상사의 지원과 조직의 학습지원이 교육훈련의 효과와 관련되는 조직환경 요인임을 제시하였으며, Gregory and Demartini(2017)도 지도감독과 지원적 관리환경이 훈련 만족도와 관련될 수 있음을 보고하였다. 이에 지휘·관리 지원은 교육현장의 교관·동료 지원과 구별되는 소속부대 차원의 관리환경으로 정의한다.

4. 선행연구와의 차별성

기존 상비예비군 및 예비전력 연구는 제도의 확대와 정예화, 인력운영, 복무여건 및 교육훈련체계 개선 등 정책·제도적 과제를 중심으로 이루어져 왔다. 강용구(2025)는 상비예비군의 임무와 과업을 기반으로 한 교육훈련관리체계 구축의 필요성을 제시하였으며, 주호균·정만기·강용구(2025)는 교육훈련체계의 실효성 확보를 상비예비군 제도 발전의 주요 과제로 제시하였다. 이들 연구는 상비예비군 교육훈련의 제도적 중요성을 제시했다는 점에서 의의가 있으나, 복무자가 교육훈련을 어떻게 경험하고 평가하는지에 대한 개인수준의 실증분석은 상대적으로 제한적이다.

군 교육훈련 분야에서는 교육훈련 만족도를 대상으로 한 실증연구가 이루어져 왔다. 김희곤·이재훈·김대수(2014)는 장교후보생을 대상으로 교육훈련 만족도와 교육성과의 관계를 분석하였고, 김희곤(2017)은 군 교육자의 역량과 교육만족도 및 교육성과 간 관계를 검토하였다. 이러한 연구는 군 교육에서도 교육내용과 방법, 교육자 역량 및 상호작용이

만족도와 관련될 수 있음을 보여준다. 다만 군 교육기관의 교육생을 대상으로 한 연구라는 점에서 민간 직업생활과 군 복무를 병행하며 반복적으로 소집되는 상비예비군의 교육훈련 환경과는 차이가 있다.

해외 예비전력 연구에서는 교육훈련의 운영조건과 예비군의 민간생활 병행 문제가 주요하게 다루어져 왔다. Pint et al.(2015)은 미 육군 예비구성군의 준비태세 확보를 위해 사전훈련과 일관된 훈련 지원체계가 중요함을 제시하였으며, Bond et al.(2021)은 훈련일수와 일정, 민간 직업 및 가족생활의 조정 가능성이 예비군 복무와 관련되는 현실적 조건임을 보여주었다. 다만 이들 연구는 준비태세, 훈련지원 및 복무지속에 상대적으로 초점을 두어 교육훈련 만족도의 영향요인을 직접 검증한 연구와는 차이가 있다.

이에 본 연구는 상비예비군 복무자의 교육훈련 만족도를 개인수준의 결과변수로 설정하고, 교육훈련 경험을 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원으로 구분하여 동일한 분석모형에서 검토한다. 또한 개인·복무특성을 통제한 상태에서 세 요인과 만족도의 관계를 분석하고, 표준화 회귀계수 간 차이검정을 통해 상대적 영향력의 차이까지 검토한다. 이를 통해 제도·정책 중심의 기존 상비예비군 연구와 군 교육기관 중심의 교육훈련 만족도 연구를 보완하고자 한다.

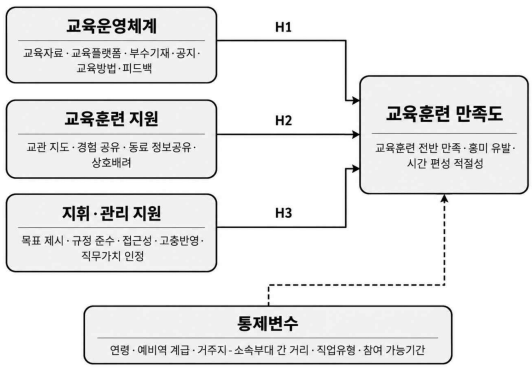
Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형과 연구가설

본 연구는 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원을 독립변수로, 교육훈련 만족도를 종속변수로 설정하였다. 또한 연령, 예비역 계급, 거주지-소속부대 간 거리, 직업유형 및 참여 가능기간을 통제변수로 설정하였다. 교육훈련 만족도는 실제 학습성과나 임무수행성과가 아니라 교육훈련 경험에 대한 복무자의 반응과 평가를 의미한다. 연구모형은 [그림 1]과 같다.

교육운영체계는 교육자료, 교육 플랫폼, 교육방법 및 피드백 등 교육훈련의 물적·절차적 운영조건을 의미한다. 윤성현·이창한(2016)은 교육환경과 교수방법 등 교육훈련 운영조건이 교육훈련 만족도와 관련됨을 제시하였으며, 강용구(2025)는 상비예비군의 임무와 과업에 기초한 교육훈련관리체계의 중요성을 강조하였다. 따라서 교육운영체계가 적절하게 마련될수록 상비예비군의 교육훈련에 대한 평가도 긍정적으로 나타날 것으로 예상한다.

가설 1. 교육운영체계는 상비예비군의 교육훈련 만족도와 정(+)의 관계를 보일 것이다.



[그림 1] 연구모형[2)]

교육훈련 지원은 교육훈련 현장에서 교관과 동료로부터 경험하는 직접적인 교육적·관계적 지원을 의미한다. 윤현진·윤관식·이병철(2012)은 교육훈련 과정에서 강사와 동료 등으로부터 경험하는 지원환경을 교육훈련 효과와 관련된 요인으로 제시하였다. 이에 교관의 경험공유와 동료 간 정보공유 및 상호배려가 높을수록 교육훈련에 대한 긍정적 평가도 높아질 것으로 예상한다.

2) 통제변수: 연령, 예비역 계급, 거주지-소속부대 간 거리, 직업유형, 참여 가능기간

가설 2. 교육훈련 지원은 상비예비군의 교육훈련 만족도와 정(+)의 관계를 보일 것이다.

지휘·관리 지원은 소속부대 상급자로부터 경험하는 업무 및 복무관리상의 지원을 의미한다. 이찬·정보영·이재은(2013)은 상사의 지원을 교육훈련 효과와 관련된 조직환경 요인으로 검토하였으며, Gregory and Demartini(2017)는 지도감독과 지원적 관리환경이 훈련 만족도와 관련될 수 있음을 제시하였다. 따라서 상급자의 지휘·관리 지원을 긍정적으로 인식할수록 교육훈련 만족도도 높게 나타날 것으로 예상한다.

가설 3. 지휘·관리 지원은 상비예비군의 교육훈련 만족도와 정(+)의 관계를 보일 것이다.

교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원은 각각 교육훈련의 운영적 조건, 교육현장의 직접적인 인적 지원, 소속부대의 관리환경을 나타내므로 교육훈련 만족도와의 관련 정도가 동일하다고 볼 필요는 없다. 이에 세 요인의 표준화 회귀계수 간 차이를 직접 검정하여 상대적 영향력의 차이를 확인한다.

가설 4. 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원은 교육훈련 만족도에 대한 상대적 영향력에서 차이를 보일 것이다.

2. 주요 변수의 조작적 정의

본 연구의 주요 변수는 교육운영체계, 교육훈련 지원, 지휘·관리 지원 및 교육훈련 만족도로 구성하였다. 측정문항은 각 변수의 개념적 정의와 문항 내용의 적합성을 검토하고, 관련 문항에 대한 탐색적 요인분석 결과를 함께 고려하여 구성하였다.

교육운영체계는 교육훈련 수행에 필요한 물적 자원과 운영절차가 적절하게 제공되는 정도로 정의하며, 교육자료, 교육 플랫폼, 교육부수기재, 교육공지, 다양한 교육방법 및 교육 후 피드백에 관한 Q11~Q16의 6개 문항으로 측정한다.

교육훈련 지원은 교육훈련 현장에서 교관과 동료로부터 경험하는 직접적인 교육적·관계적 지원 정도로 정의하며, 교관의 경험공유(Q29), 상비예비군 간 교육훈련 정보공유(Q31), 동료의 상호배려(Q32)의 3개 문항으로 측정한다.

지휘·관리 지원은 상비예비군이 소속부대 상급자로부터 경험하는 업무 및 복무관리상의 지원 정도로 정의하며, 규정과 절차에 따른 업무처리와 평가, 의도와 목표의 제시, 접근성, 역량발휘에 대한 배려, 애로 및 건의사항 반영, 관계유지, 상급자의 실수 인정 및 부하 직무에 대한 가치부여에 관한 Q36~Q44의 9개 문항으로 측정한다.

교육훈련 만족도는 상비예비군이 실제 교육훈련 경험에 대해 형성하는 전반적인 긍정적 반응과 평가로 정의하며, 교육훈련 전반에 대한 만족(Q24), 교육내용의 흥미 유발 적절성(Q25), 훈련시간 편성의 적절성(Q33)의 3개 문항으로 측정한다.

통제변수는 교육훈련 만족도와 관련될 가능성이 있는 개인·복무특성을 고려하여 연령(Q50), 예비역 계급(Q52), 거주지-소속부대 간 거리(Q49), 직업유형(Q53) 및 참여 가능기간(Q58)으로 구성하였다.

범주형 변수의 구체적인 재분류와 더미변수 설정은 분석방법에서 제시한다.

<표 1> 주요 변수들의 조작적 정의

변수	조작적 정의	측정[3] 문항
교육운영체계 (독립변수)	교육훈련 수행에 필요한 물적 자원과 운영절차가 적절하게 제공되는 정도 * 교육자료, 교육 플랫폼, 교육부수기재, 교육공지, 다양한 교육방법, 교육 후 피드백	Q11 ~ Q16
교육훈련 지원	교육훈련 현장에서 교관과 동료로부터 경험하는 직접적인 교육적·	Q29, Q31,

3) 부록: 주요변수의 측정문항 참조

변수	조작적 정의	측정[3] 문항
(독립변수)	관계적 지원 정도 * 교관의 경험공유, 상비예비군 간 정보공유, 동료의 상호배려	Q32
지휘·관리 지원 (독립변수)	소속부대 상급자로부터 경험하는 업무·복무관리상의 지원 정도 * 절차에 따른 업무처리·평가, 의도·목표 제시, 접근성, 역량발휘 배려, 애로·건의 반영, 관계유지, 실수 인정, 직무 가치부여	Q36 ~ Q44
교육훈련 만족도 (종속변수)	실제 교육훈련 경험에 대해 형성하는 전반적인 긍정적 반응과 평가 * 교육훈련 전반 만족, 교육 내용의 흥미 유발 적절성, 훈련시간 편성의 적절성	Q24, Q25, Q33
개인·복무 특성 (통제변수)	교육훈련 만족도와 관련될 가능성이 있는 인구통계학적·복무 관련 조건 * 연령, 예비역 계급, 거주지-소속부대 간 거리, 직업유형, 참여 가능기간	Q49, Q50, Q52, Q53, Q58

3. 자료수집 및 조사대상

본 연구는 2025년 4월 22일부터 6월 9일까지 육군 동원전력사령부의 협조를 받아 육군 상비예비군 약 3,000명을 대상으로 실시한 온라인 설문조사 자료를 활용하였다. 설문은 총 60문항으로 구성되었으며, 355명이 응답하여 이를 최종 분석에 사용하였다. 조사대상 규모를 기준으로 한 응답률은 약 11.8% 수준이다. 조사 참여자는 훈련소집 외 기간에 민간인 신분이며, 자발적으로 온라인 설문에 참여하였다. 설문 서두에는 응답자료가 연구목적 및 통계분석에 활용된다는 점과 「통계법」에 따른 개인정보 보호 및 응답내용의 비밀보장에 관한 사항을 안내하였다.

분석에는 교육운영체계, 교육훈련 지원, 지휘·관리 지원 및 교육훈련 만족도 관련 문항과 연령(Q50), 예비역 계급(Q52), 거주지-소속부대 간 거리(Q49), 직업유형(Q53), 참여 가능기간(Q58)을 활용하였다.

본 조사는 약 3,000명의 육군 상비예비군을 대상으로 온라인 방식으로 실시되었으나, 실제 분석은 설문에 응답한 355명을 대상으로 하였다. 따라서 연구결과의 일반화에는 응답자의 자발적 참여에 따른 표본선택 가능성과 표본구성의 특성을 고려할 필요가 있다.

4. 분석방법

본 연구는 PASW Statistics 18을 활용하여 분석하였다. 먼저 빈도분석과 기술통계를 통해 조사대상과 주요 변수의 분포를 확인하고, Cronbach's α를 이용하여 측정도구의 내적 일관성을 검토하였다. 측정구조를 확인하기 위해 관련 문항에 대해 주축요인법(Principal Axis Factoring)과 Direct Oblimin 회전을 적용한 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 이론적 연구모형에 따라 4개 요인을 지정하였다. 문항은 요인적재량 .40 이상을 기본으로 교차적재 여부와 내용적 적합성을 함께 고려하여 구성하였다.

동일자료원에 따른 편의 가능성은 회전하지 않은 Harman 단일요인 검정으로, 탐색적으로 점검하고, 주요 변수 간 관계는 Pearson 상관분석으로 확인하였다. 가설검증에는 위계적 다중회귀분석을 적용하였다. 모형 1에는 연령, 예비역 계급, 거주지-소속부대 간 거리, 직업유형 및 참여 가능기간을 투입하고, 모형 2에는 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원을 추가하였다.

범주형 통제변수는 더미변수로 처리하였다. 연령은 25~30세, 31~35세, 36~40세, 41~50세 및 51세 이상의 5개 집단으로 구분하고 25~30세를 기준범주로 설정하였다. 예비역 계급은 병장, 부사관, 장교의 3개 집단으로 구분하여 병장을 기준범주로 하였으며, 참여 가능기간은 15일 이내, 16~30일, 31~70일 및 71일 이상의 4개 집단으로 구분하여 15일 이내를 기준범주로 설정하였다. 거주지-소속부대 간

거리는 30km 이내, 직업유형은 직장인을 각각 기준 범주로 하여 더미변수화하였다. 성별은 여성 응답자가 2명에 불과하여 회귀분석의 통제변수에서 제외하였다.

회귀모형은 R^2, 수정 R^2, ΔR^2 및 F 변화량으로 비교하고, 개별 변수는 B, S.E., β, t 및 p를 기준으로 검토하였다. 공차한계와 VIF, Durbin-Watson 통계량 및 잔차도표를 통해 회귀모형의 진단결과를 확인하였다. 잔차분포의 일부 이탈 가능성을 고려하여 5,000회 편향수정·가속(BCa) 부트스트랩을 추가 실시하고 회귀계수의 95% 신뢰구간을 검토하였다.

가설 4는 세 독립변수를 표준화한 후 두 변수의 합과 차이를 이용한 회귀계수 차이검정을 실시하였다. 세 쌍의 비교에 따른 제1종 오류를 조정하기 위해 Bonferroni 보정 유의수준인 α=.0167을 적용하였다. 모든 분석결과는 통계적 유의성뿐 아니라 효과크기와 모형의 설명력을 함께 고려하여 해석하였다.

Ⅳ. 실증분석

1. 조사대상자의 일반적 특성

최종 분석대상은 355명이다. 응답자는 남성이 99.4%, 직장인이 73.0%였으며, 연령은 36~40세(28.7%), 예비역 계급은 중위(18.3%), 거주지-소속부대 간 거리는 30km 이내(44.2%)가 각각 가장 높은 비율을 보였다. 참여 가능 시기는 휴일·공휴일이 75.5%였으며, 참여 가능기간이 30일 이하인 응답자는 81.4%였다. 조사대상자의 주요 특성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

N=355

구 분	주요 분포
성별	남자 353(99.4), 여자 2(0.6)
연령	25~30세 71(20.0), 31~35세 88(24.8), 36~40세 102(28.7), 41~50세 78(22.0), 51~55세 15(4.2), 56세 이상 1(.3)
예비역 계급	병장 43(12.1), 하사 46(13.0), 중사 54(15.2), 상사 32(9.0), 원사 4(1.1), 중위 65(18.3), 대위 46(13.0), 소령 51(14.4), 중령 14(3.9)
거주지-소속부대 거리	30km 이내 157(44.2), 30~60km 99(27.9), 61~100km 57(16.1), 100km 이상 42(11.8)
직업유형	직장인 259(73.0), 상공인 11(3.1), 프리랜서 23(6.5), 임시·단기 9(2.5), 무직·구직 20(5.6), 기타 33(9.3)
참여 가능기간	≤15일 128(36.1), 16~20일 58(16.3), 21~30일 103(29.0), 31~70일 32(9.0), 71~100일 6(1.7), 100~140일 10(2.8), 141~180일 4(1.1), ≥180일 14(3.9)
참여 가능요일	평일 주간 15(4.2), 평일 새벽·야간 4(1.1), 휴일·공휴일 268(75.5), 모두 가능 68(19.2)
연소득	3,000만원 미만 77(21.7), 3,000~4,000만 원 미만 85(23.9), 4,000~5,000만 원 미만 71(20.0), 5,000~6,000만 원 미만 48(13.5), 6,000~7,000만 원 미만 26(7.3), 7,000만 원 이상 48(13.5)
복무 결정 이유	수당 등 소득 118(33.2), 명예심 118(33.2), 군 향수 84(23.7), 지역 주민과의 교류 1(0.3), 개인영업 이익 2(0.6), 기타 32(9.0)

2. 주요 변수의 기술통계 및 신뢰도 분석

주요 변수의 기술통계와 신뢰도 분석 결과는 <표 3>과 같다. 교육운영체계의 평균은 3.906(SD=1.049), 교육훈련 지원은 4.379(SD=.755), 지휘·관리 지원은 4.459(SD=.725), 교육훈련 만족도는 3.992(SD=.991)로 나타났다. Cronbach's α는 교육운영체계 .951, 교육훈련 지원 .855, 지휘·관리 지원 .967, 교육훈련 만족도 .879로 모두 양호한 내적 일

관성을 보였다.

왜도는 −.623 ~ −1.377, 첨도는 −.682 ~ 1.514의 범위로 나타났다. 다만 지휘·관리 지원은 평균이 4.459로 높았고 응답자의 48.2%가 9개 문항 모두에 최고점인 5점을 응답하여 천장효과 가능성이 확인되었다. 따라서 지휘·관리 지원의 회귀계수는 제한된 분산 가능성을 고려하여 해석할 필요가 있다.

<표 3> 주요 변수의 기술통계 및 신뢰도 분석 결과

변수 (문항수)	평균	표준편차	왜도	첨도	Cronbach's α
교육운영체계 (6)	3.906	1.049	−.623	−.682	.951
교육훈련지원 (3)	4.379	.755	−1.165	.930	.855
지휘·관리지원 (9)	4.459	.725	−1.377	1.514	.967
교육훈련만족도 (3)	3.992	.991	−.763	−.205	.879

3. 탐색적 요인분석 및 동일방법편의 점검

최종 측정문항의 구성개념 구별 가능성을 검토하기 위해 21개 문항을 동시에 투입하여 주축요인법과 Direct Oblimin 회전을 적용한 이론적 연구모형에 따라 4개 요인을 지정한 탐색적 요인분석을 실시하였다. KMO는 .960이었으며, Bartlett 구형성 검정도 유의하였다(χ^2=8,351.838, df=210, p<.001).

주 요인적재량은 교육운영체계 .730~.911, 교육훈련 지원 .493 ~ .812, 지휘·관리 지원 .647 ~ .963, 교육훈련 만족도 .487 ~ .619로 나타났다. Q29는 교육운영체계 요인에 .302의 교차적재가 나타났으나 교육훈련 지원 요인에 대한 적재량이 .493이었고, 교관의 경험공유라는 내용적 범위를 고려하여 유지하였다. 이에 네 구성개념은 탐색적 수준에서 구별 가능한 구조를 보인 것으로 판단하였다.

동일방법편의 가능성을 탐색적으로 점검하기 위해 21개 문항에 대해 Harman 단일요인 검정을 실시하였다. 회전하지 않은 주성분분석 결과 첫 번째 성분의 고유값은 13.245였으며 전체 분산의 63.070%를 설명하였다. 따라서 동일방법편의 가능성을 배제하기 어렵고, Harman 검정만으로 그 정도를 확정할 수도 없다. 이에 이후 분석결과는 엄격한 인과효과보다 변수 간 관련성과 설명력을 중심으로 해석하였다.

<표 4> 전체 측정문항의 탐색적 요인분석 결과[4)]

문항	교육운영체계	교육훈련지원	지휘·관리지원	교육훈련만족도
Q11	.811			
Q12	.892			
Q13	.911			
Q14	.770			
Q15	.730			
Q16	.791			
Q29	.302	.493		
Q31		.812		
Q32		.705		
Q36			.647	
Q37			.652	
Q38			.823	
Q39			.821	
Q40			.872	
Q41			.850	

4) 주축요인법, Direct Oblimin 회전, 4요인 지정.
절대값 .30 미만의 요인적재량은 표에서 생략함.

문항	교육운영 체계	교육훈련 지원	지휘·관리 지원	교육훈련 만족도
Q42			.963	
Q43			.897	
Q44			.898	
Q24				.619
Q25				.575
Q33				.487

4. 상관분석

주요 변수 간 관계를 확인하기 위해 Pearson 상관분석을 실시한 결과는 <표 5>와 같다. 교육운영체계는 교육훈련 만족도와 가장 높은 정적 상관을 보였고(r=.771, p<.001), 교육훈련 지원(r=.654, p<.001)과 지휘·관리 지원(r=.682, p<.001)도 교육훈련 만족도와 유의한 정적 상관을 나타냈다.

독립변수 간에는 교육운영체계와 교육훈련 지원 r=.659, 교육운영체계와 지휘·관리 지원 r=.656, 교육훈련 지원과 지휘·관리 지원 r=.766으로 모두 유의한 정적 상관을 보였다(p<.001). 교육훈련 지원과 지휘·관리 지원의 상관이 상대적으로 높게 나타나 이후 회귀분석에서 공차한계와 VIF를 통해 다중공선성을 추가 점검하였다.

<표 5> 주요 변수 간 상관관계

변수	1	2	3	4
교육운영체계	1			
교육훈련 지원	.659***	1		
지휘·관리 지원	.656***	.766***	1	
교육훈련 만족도	.771***	.654***	.682***	1

주: ****p<.001.*

5. 회귀분석 및 가설검증

위계적 회귀분석 결과, 통제변수만을 투입한 모형 1의 설명력은 R^2=.089(수정 R^2=.043)이었으며, 모형은 통계적으로 유의하였다(F(17,337)=1.928, p=.015). 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원을 추가한 모형 2의 설명력은 R^2=.680(수정 R^2=.661)으로 증가하였으며, 설명력 증가량은 ΔR^2=.591로 유의하였다(ΔF(3,334)=205.633, p<.001).

모형 2에서 교육운영체계는 교육훈련 만족도와 가장 큰 정적 관계를 보였다(β=.544, p<.001). 지휘·관리 지원도 유의한 정적 관계를 보였으며(β=.243, p<.001), 교육훈련 지원은 상대적으로 작은 정적 관계를 보였다(β=.103, p=.048). 주요 독립변수의 VIF는 2.135 ~ 2.803이었으며, Durbin-Watson 통계량은 2.083으로 나타났다.

잔차분포의 일부 이탈 가능성을 고려하여 5,000회 재표집을 설정하였으며, 4,292개의 분석 가능한 재표본에 기초한 BCa 신뢰구간을 검토하였다. 교육운영체계의 95% 신뢰구간은 [.401, .624], 지휘·관리 지원은 [.173, .487]로 모두 0을 포함하지 않았다. 반면 교육훈련 지원은 [−.022, .299]로 0을 포함하였으며 부트스트랩 유의확률도 .086으로 나타났다. 따라서 교육훈련 지원은 일반 회귀분석에서는 유의하였으나 독립적인 관계의 강건성은 확인되지 않았다.

표준화 회귀계수 간 차이검정 결과, 교육운영체계는 교육훈련 지원보다 유의하게 큰 관계를 보였고(Δβ=.441, t=5.591, p<.001), 지휘·관리 지원보다도 유의하게 크게 나타났다(Δβ=.301, t=3.833, p<.001). 반면 지휘·관리 지원과 교육훈련 지원 간 차이는 유의하지 않았다(Δβ=.140, t=1.519, p=.130). Bonferroni 보정 유의수준 α=.0167을 기준으로 할 때 교육운영체계의 상대적 우위는 확인되었으나 세 요인 모두의 상대적 영향력이 서로 다르다고 볼 수는 없었다.

따라서 가설 1과 가설 3은 지지되었으며, 가설 2

는 OLS에서는 유의하였으나 BCa 부트스트랩에서 강건성이 확인되지 않아 최종적으로 지지되지 않은 것으로 판단하였다. 가설 4는 일부 비교에서만 유의한 차이가 확인되어 부분적으로 지지되었다.

<표 6> 교육훈련 만족도에 대한 위계적 회귀분석 결과[5)]

변수	B	S.E.	β
교육운영체계	.514	.043	.544
교육훈련 지원	.135	.068	.103
지휘·관리 지원	.332	.071	.243

변수	t	p	VIF	BCa 95% CI
교육운영체계	12.030	<.001	2.135	[.401, .624]
교육훈련 지원	1.985	.048	2.800	[−.022, .299]
지휘·관리 지원	4.690	<.001	2.803	[.173, .487]

<표 7> 표준화 회귀계수 간 차이검정[6)]

비교	Δβ	t	p	판정
교육운영체계 − 교육훈련 지원	.441	5.591	<.001	유의
교육운영체계 − 지휘·관리 지원	.301	3.833	<.001	유의
지휘·관리 지원 − 교육훈련 지원	.140	1.519	.130	비유의

<표 8> 연구가설 검증 결과

가설	내 용	검증결과
H1	교육운영체계 → 교육훈련 만족도 (+)	지지
H2	교육훈련 지원 → 교육훈련 만족도 (+)	지지되지 않음
H3	지휘·관리 지원 → 교육훈련 만족도 (+)	지지
H4	세 요인의 상대적 영향력 차이	부분 지지

5) 모형 1: R^2=.089, 수정 R^2=.043, F=1.928, p=.015
모형 2: R^2=.680, 수정 R^2=.661, F=35.468, p<.001
ΔR^2=.591, ΔF=205.633, p<.001
Durbin−Watson=2.083

6) Bonferroni 보정에 따라 α=.0167을 적용함.

Ⅴ. 논의 및 정책적 시사점

1. 주요 연구결과 논의

본 연구는 연령, 예비역 계급, 거주지−소속부대 간 거리, 직업유형 및 참여 가능기간을 통제한 상태에서 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원과 교육훈련 만족도 간의 관계를 분석하였다.

그 결과 교육운영체계와 지휘·관리 지원은 교육훈련 만족도와 유의한 정적 관계를 보였으며, 교육훈련 지원은 일반 회귀분석에서는 유의하였으나 부트스트랩 검증에서는 그 강건성이 확인되지 않았다.

첫째, 교육운영체계는 교육훈련 만족도와 가장 큰 정적 관계를 보였다(β=.544, p<.001). 회귀계수 차이검정에서도 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원보다 유의하게 크게 나타났다. 이는 교육자료, 교육플랫폼, 교육부수기재, 교육방법 및 피드백과 같은 기본적인 교육운영 여건이 상비예비군의 교육훈련 평가와 밀접하게 관련됨을 보여준다. 이러한 결과는 교육환경과 교수방법 등이 교육훈련 만족도와 관련된다고 보고한 임창호(2013), 윤성현·이창한(2016)의 연구와 맥락을 같이하며, 임무·과업 중심의 상비예비군 교육훈련관리체계를 강조한 강용구(2025)의 논의와도 연결된다.

둘째, 지휘·관리 지원도 교육훈련 만족도와 유의한 정적 관계를 보였다(β=.243, p<.001). 이는 상급자의 목표제시, 접근성, 고충반영 및 직무가치 인정과 같은 관리환경이 교육훈련 경험과 관련될 수 있음을 보여준다. 다만 지휘·관리 지원의 평균이 4.459로 높고 응답자의 48.2%가 9개 문항 모두에 최고점을 부여하여 천장효과 가능성이 확인되었다. 따

라서 회귀계수의 크기는 제한된 분산 가능성을 고려하여 해석할 필요가 있다.

셋째, 교육훈련 지원은 일반 회귀분석에서는 교육훈련 만족도와 유의한 정적 관계를 보였으나(β=.103, p=.048), 5,000회 BCa 부트스트랩에서 95% 신뢰구간이 0을 포함하였다[−.022, .299]. 따라서 교관의 경험공유와 동료 간 정보공유·상호배려가 교육훈련 만족도와 관련될 가능성은 확인되었으나, 다른 요인을 통제한 상태에서 독립적인 관계가 강건하게 확인되었다고 보기는 어렵다.

마지막으로 표준화 회귀계수 간 차이를 검정한 결과 교육운영체계의 회귀계수는 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원보다 유의하게 크게 나타났으나, 지휘·관리 지원과 교육훈련 지원 간 차이는 유의하지 않았다. 따라서 세 요인의 단순한 순위를 제시하기보다 교육운영체계의 상대적 우위가 확인되었고, 나머지 두 요인 간 차이는 확인되지 않은 것으로 해석하는 것이 타당하다.

2. 정책적 시사점

본 연구의 실증결과에 직접 근거한 첫 번째 시사점은 교육훈련 운영의 기본조건을 우선적으로 개선할 필요가 있다는 점이다. 교육운영체계가 가장 큰 표준화 회귀계수를 보였으며, 세부문항 중 교육 플랫폼(M=3.651), 교육부수기재(M=3.687), 교육자료(M=3.744)의 평가가 상대적으로 낮았다. 따라서 교육 플랫폼의 접근성과 활용성 개선, 직책·임무별 교육자료의 표준화·최신화, 실습에 필요한 부수기재의 적기 확보를 우선 검토할 필요가 있다.

둘째, 지휘·관리 지원은 교육훈련 만족도와 유의한 정적 관계를 보였으나 전반적인 평가수준이 이미 높았으므로, 단순한 '지원 강화'보다 현재의 관리지원 수준을 안정적으로 유지하면서 목표제시, 고충반영 및 직무가치 인정이 교육훈련 운영과 연계되도록 할 필요가 있다. 반면 교육훈련 지원은 일반 회귀분석에서는 유의하였으나 부트스트랩에서 독립적인 관계의 강건성이 확인되지 않았다. 따라서 교관의 경험공유와 동료 간 정보공유·상호배려를 독립적인 우선 개선과제로 확대하기보다는 교육운영체계를 보완하는 교육현장 수준의 지원요소로 활용하는 것이 적절하다.

셋째, 표본특성을 고려한 확장적 제언으로는 훈련일정과 운영방식의 유연화를 검토할 수 있다. 응답자의 75.5%가 휴일·공휴일 참여가 가능하다고 응답하였고, 81.4%가 연간 30일 이하의 참여 가능기간을 제시하였다. 이는 민간 직업생활과 군 복무를 병행하는 상비예비군의 특성을 반영하므로, 주말·휴일 중심의 선택 가능한 훈련일정, 짧은 기간 내 임무숙달을 지원하는 직책별 모듈형 훈련 및 사전 온라인 학습과 현장실습을 연계하는 방안을 검토할 수 있다. 다만 이러한 제언은 회귀분석의 직접효과가 아니라 표본특성과 선행연구에 기초한 확장적 정책제언으로 구분하여 해석한다.

Ⅵ. 결론

1. 연구결과 요약 및 기여

본 연구는 상비예비군 복무자의 교육훈련 만족도와 관련된 요인을 교육운영체계, 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원의 관점에서 실증적으로 분석하였다. 2025년 육군 상비예비군 355명의 설문자료를 활용하여 측정구조를 검토하고, 연령, 예비역 계급, 거주지−소속부대 간 거리, 직업유형 및 참여 가능기간을 통제한 위계적 다중회귀분석과 표준화 회귀계수 차이검정을 실시하였다.

분석 결과 교육운영체계(β=.544, p<.001)와 지휘·관리 지원(β=.243, p<.001)은 교육훈련 만족도와 유의한 정적 관계를 보였다. 교육훈련 지원은 일반 회귀분석에서는 유의하였으나(β=.103, p=.048), BCa 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하여 독립적

인 관계의 강건성은 확인되지 않았다. 또한 회귀계수 차이검정에서 교육운영체계는 교육훈련 지원 및 지휘·관리 지원보다 유의하게 큰 관계를 보였으나, 지휘·관리 지원과 교육훈련 지원 간 차이는 유의하지 않았다. 따라서 교육운영체계의 상대적 우위가 확인되었으며, 세 요인의 단순한 서열화에는 신중할 필요가 있다.

본 연구의 학문적 의의는 제도 발전과 모집·복무여건 중심으로 이루어져 온 상비예비군 연구에서 교육훈련 만족도를 개인수준의 결과변수로 설정하여 실증적으로 분석하였다는 데 있다. 특히 교육훈련 경험을 물적·절차적 운영조건, 교육현장의 직접적인 인적 지원, 소속부대의 지휘·관리 환경으로 구분하고, 통제변수를 포함한 위계적 회귀분석과 회귀계수 차이검정을 통해 각 요인과 만족도의 관계 및 상대적 차이를 검토하였다.

정책적으로는 교육훈련 만족도 제고를 위해 포괄적인 지원 확대보다 교육자료, 교육 플랫폼, 교육부수기재, 교육방법 및 피드백 등 교육운영의 기본조건을 우선적으로 점검할 필요가 있음을 보여준다. 이러한 결과는 제한된 복무기간 동안 교육훈련에 참여하는 상비예비군의 특성을 고려한 교육훈련체계 개선의 기초자료로 활용될 수 있다.

2. 연구의 한계와 향후 연구방향

본 연구에는 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 횡단면 자기보고식 자료를 이용하였으므로 변수 간 관계를 엄격한 인과관계로 해석하기 어렵다. 또한 Harman 단일요인 검정에서 첫 번째 성분의 설명분산이 63.070%로 나타나 동일방법편의 가능성을 배제하기 어렵다. 따라서 본 연구의 결과는 인과효과보다 변수 간 관련성과 설명력의 관점에서 해석할 필요가 있다.

둘째, 지휘·관리 지원은 평균이 높고 최상단 응답이 집중되어 변수의 분산이 제한되었을 가능성이 있다. 따라서 지휘·관리 지원과 교육훈련 만족도 간 관계의 크기를 해석할 때 이러한 천장효과 가능성을 고려할 필요가 있다.

셋째, 본 연구의 측정도구는 상비예비군 교육훈련 만족도 연구를 위해 별도로 개발·검증된 전용 척도가 아니다. 관련 문항에 대한 탐색적 요인분석을 통해 네 구성개념의 구별 가능성을 검토하였으나, 후속 연구에서는 독립된 표본을 활용한 확인적 요인분석과 수렴·판별타당도 검증을 통해 측정모형을 보다 정교하게 검증할 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 육군 상비예비군 약 3,000명을 대상으로 온라인 설문을 실시하여 응답한 355명을 분석하였으므로, 응답자의 자발적 참여에 따른 표본선택 가능성을 배제하기 어렵다. 또한 직업유형 등 일부 특성이 특정 집단에 집중되어 있어 연구결과를 전체 상비예비군으로 일반화하는 데에는 주의가 필요하다.

향후 연구에서는 교육훈련 전후 또는 복무기간에 따른 종단자료를 구축하여 변수 간 시간적 관계를 검증하고, 교육훈련 만족도를 실제 임무숙달도, 교육평가 결과, 조직몰입, 복무지속의도 및 추천의도 등과 연계할 필요가 있다. 또한 객관적 교육훈련 성과자료와 관리자 평가 등 독립된 자료원을 활용하고, 다양한 표본을 확보하여 계급·직업 및 복무유형에 따른 집단차이와 조절효과를 검토한다면 상비예비군 교육훈련의 효과성을 보다 종합적으로 설명할 수 있을 것이다.

참고문헌

강용구 (2025). 상비예비군 훈련체계 발전방안 연구: 육군을 중심으로. 국방연구, 68(1), 61-88.

김희곤, 이재훈, 김대수 (2014). 장교후보생의 교육훈련 만족이 교육성과에 미치는 영향에 있어 군(軍) 교수역량의 조절효과. 한국군사학논집, 70(1), 73-106.

국방부 (2025a). 2025년 예비군 복무 길라잡이.

국방부 (2025b). 예비군 교육훈련 훈령. 국방부 훈령 제3026호.

김희곤 (2017). Relationships between Educators' Competencies and Learners' Performance: Focused on the Mediation Effects of Education and Training Satisfaction. 경영연구, 32(3), 361-385.

병역법. 법률 제18540호, 2021. 12. 7. 일부개정.

윤성현, 이창한 (2016). 해양경찰공무원의 교육훈련 만족도 영향요인에 관한 연구. 사회과학연구, 23(3), 118-133.

윤현진, 윤관식, 이병철 (2012). 과학기술인력 재교육 프로그램의 학습전이 영향요인, 만족도, 학습, 학습전이 간의 관계 분석: KI교육원 사례 중심으로. 기업교육과인재연구, 14(2), 65-98.

이찬, 정보영, 이재은 (2013). 조직의 학습지원, 전이동기, 전이기대, 상사의 전이지원이 교육훈련 전이에 미치는 영향. 기업교육과인재연구, 15(2), 55-80.

임창호 (2013). 경찰직무교육훈련 만족도에의 영향요인에 관한 연구. 한국경찰연구, 12(2), 185-212.

예비군법. 법률 제18541호, 2021. 12. 7. 일부개정.

예비군법 시행령. 대통령령 제32518호, 2022. 3. 8. 일부개정.

주호균, 정만기, 강용구 (2025). 상비예비군 제도 발전 방향에 관한 연구: Text-Mining 기법을 중심으로. 원광 군사논단, 20, 49-78.

Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett, W., Jr., Traver, H., & Shotland, A. (1998). *A meta-analysis of the relations among training criteria* (AFRL-HE-BR-TR-1998-0130). Air Force Research Laboratory, Human Effectiveness Directorate.

Bond, C. A., Pint, E. M., Seabrook, S. B., & Panis, C. (2021). *Soldier preferences and retention effects of changes in Army Reserve training requirements: An exploration of revealed and stated behavior* (RR-A750-1). RAND Corporation.

Gregory, S., & Demartini, C. (2017). Satisfaction of doctors with their training: Evidence from UK. BMC *Health Services Research,* 17, Article 851.

Pint, E. M., Lewis, M. W., Lippiatt, T. F., Hall-Partyka, P., Wong, J. P., & Puharic, T. (2015). *Active component responsibility in reserve component pre-and postmobilization training* (RR-738-A). RAND Corporation.

투고일자: 2026. 8. 31.
심사일자: 2026. 10. 5.
게재확정일자: 2026. 10. 8.

미래사회
Journal of Future Society
2026. Vol. 17, No. 3, 156~171.
https://doi.org/10.22987/jifso.2026.17.3.156

Factors Associated with Training Satisfaction among Standing Reserve Force Members:

Focusing on the Training Operation System, Training Support, and Command and Management Support

HoKyun Ju　　ManGi Joung　　YongGu Kang

KND University　　Hannam University　　KND University

This study empirically examined factors associated with training satisfaction among standing reserve force members and derived implications for improving the reserve training system. Survey data were collected in 2025 from 355 Army standing reserve force members. The factor structure of 21 items was examined using exploratory factor analysis, followed by hierarchical multiple regression controlling for age, reserve rank, distance between residence and assigned unit, occupation type, and available participation period. The final model explained 68.0% of the variance in training satisfaction. The training operation system (β=.544, p<.001) and command and management support (β=.243, p<.001) were positively associated with training satisfaction. Training support was significant in conventional regression (β=.103, p=.048), but its 95% BCa bootstrap confidence interval included zero, indicating that the independent association was not robust. Pairwise coefficient tests showed that the coefficient for the training operation system was significantly larger than those for training support and command and management support, whereas the latter two did not differ significantly. These findings suggest prioritizing the basic conditions of training operation, including training materials, platforms, instructional methods, equipment, and feedback. Given the cross-sectional self-reported data, the results should be interpreted in terms of associations and explanatory power rather than causal effects.

Key words: Standing Reserve Force, Reserve Force, Reserve Training, Training Operation System, Training Support, Command and Management Support

부 록

주요 변수의 측정문항

변수	번호	측정 문항
교육운영체계	Q11	교육훈련 시 교육자료(교범, 교재, CBT 등)가 충분히 제공된다.
	Q12	교육훈련 시 교육 플랫폼이 충분히 제공된다.
	Q13	교육훈련 시 전반적으로 교육 부수기재가 충분히 제공된다.
	Q14	교육담당자는 예비군 교육이 원활히 진행되도록 공지를 잘 해주는 편이다.
	Q15	교육훈련 시 강의, 시청각 교육, 현장실습 등 다양한 방법으로 진행된다.
	Q16	교육훈련 종료 후 교육내용에 대해 충분한 피드백이 제공된다.
교육훈련 지원	Q29	교관은 상비예비군이 적응을 잘 할 수 있도록 자신의 경험담을 많이 얘기해 주는 편이다.
	Q31	상비예비군들은 서로에 대해 서로 정보공유를 잘하는 편이다.
	Q32	동료들은 내가 미숙한 부분을 잘 배려해 주는 편이다.
지휘·관리 지원	Q36	상급자는 규정된 절차에 의하여 업무처리를 실시하고 평가한다.
	Q37	상급자는 나에게 그가 의도하고 있는 것을 명확히 인식하게 한다.
	Q38	상급자는 부대에서 업무수행 시 그의 목표를 분명하게 밝히는 편이다.
	Q39	상급자는 직접 대면이 용이하고 나에게 친절하다.
	Q40	상급자는 부대의 구성원이 자기역량을 충분히 발휘할 수 있도록 배려하는 편이다.
	Q41	상급자는 부대 운영과 관련하여 귀하의 애로 및 건의사항을 반영하는 편이다.
	Q42	상급자는 부하들과의 원만한 관계유지를 잘하는 편이다.
	Q43	상급자는 자신의 실수에 대해 인정을 잘하는 편이다.
	Q44	상급자는 부하들의 직무에 대한 가치부여를 하는 편이다.
교육훈련 만족도	Q24	전반적으로 예비군 교육훈련에 대해 만족한다.
	Q25	교육내용은 나의 흥미를 불러일으키는 측면에서 적절했다.
	Q33	상비예비군 훈련시간 편성은 적절하다.
개인·복무 특성	Q49	귀하의 소속부대와 거주지 간의 거리는 어떻게 됩니까?
	Q50	귀하의 나이는 어떻게 됩니까?
	Q52	귀하의 현 예비역 계급은 어떻게 됩니까?
	Q53	귀하의 직업유형은 어떻게 됩니까(고용형태)?
	Q58	상비예비군 참여 가능기간(평균)은 어떻게 됩니까?