

# 기록물관리전문요원의 직무만족과 조직몰입도 향상을 위한 교육프로그램 개발\*

## A Study on the Development of a Training Program for the Improvement of Job Satisfaction and Organizational Commitment for Records Managers and Archivists

박 소 리 (So-Ri Park)\*\* , 이 성 민 (Sung Min Lee)\*\*\*  
김 용 (Yong Kim)\*\*\*\* , 김 종 혁 (Chong-Hyuck Kim)\*\*\*\*\*

### 목 차

- |                |            |
|----------------|------------|
| 1. 서론          | 4. 분석 결과   |
| 2. 이론적 배경      | 5. 프로그램 제언 |
| 3. 연구설계 및 분석방법 | 6. 결론      |

### <초 록>

본 연구는 기록물관리전문요원의 직무 만족과 조직몰입도 향상을 위한 교육프로그램 개발을 목적으로 국가기록원에서 실시하는 기록물관리전문요원을 위한 교육프로그램이 실제 전문요원의 직무 만족 및 조직 몰입에 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 현직의 기록물관리전문요원을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 분석 결과와 기록물관리전문요원의 요구사항을 바탕으로 기록 관리에 관한 지식이나 기술의 충족과 더불어 직무 만족 및 조직 몰입을 향상시킬 수 있는 교육 프로그램을 제안하였다. 본 연구에서 제안한 국가기록원의 교육프로그램은 기록물관리전문요원의 직무 만족 및 조직 몰입을 향상시키면서 기록물관리전문요원에게 요구되는 전문 분야에 대해 보다 확장된 전문성을 획득할 수 있고, 변화하는 환경에 능동적으로 대처할 수 있는 역량을 강화할 수 있는 이점이 있다.

주제어: 국가기록원, 기록물관리전문요원, 교육 프로그램, 직무 만족, 조직 몰입

### <ABSTRACT>

This study conducted a survey targeting incumbent records managers and archivists to examine the effect of the training program executed by the National Archives of Korea on the job satisfaction and organizational commitment of actual record managers. Based on the results, this study proposed a training program that could improve job satisfaction and organizational commitment, based on the analysis results and the requirements of record managers and archivists, while fulfilling the knowledge and technology demand for records management. The training program of the National Archives of Korea proposed by this study has the following advantages. Records managers and archivists can acquire more professional skills that their field require them while feeling satisfied with their duty and becoming more immersed with their organization. In addition, they can also actively enhance their ability to cope with the variable environment.

Keywords: National Archives of Korea, records manager, training program, job satisfaction, organizational commitment

\* 이 논문은 2016년도 전북대학교 연구기반 조성비 지원에 의하여 연구되었음.

이 논문은 2016년도 정부(미래창조과학부)의 재원으로 한국연구재단-재난안전플랫폼기술개발사업의 지원을 받아 수행된 연구임(과제번호: NRF-2016M3D7A1912703).

\*\* 전북대학교 기록관리학과 대학원(crholic@jbnu.ac.kr) (제1저자)

\*\*\* 전북대학교 교육학과 대학원(leesung1125@hanmail.net) (공동저자)

\*\*\*\* 전북대학교 인문대학 문헌정보학과 교수, 문화융복합이카이빙연구소장(yk9118@jbnu.ac.kr) (공동저자)

\*\*\*\*\* 전북대학교 영어영문학과 교수(chonghyuck@jbnu.ac.kr) (교신저자)

■ 접수일: 2016년 11월 1일 ■ 최종심사일: 2016년 11월 1일 ■ 게재확정일: 2016년 11월 24일

■ 한국기록관리학회지 16(4), 31-53, 2016. <<http://dx.doi.org/10.14404/JKSARM.2016.16.4.031>>

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성과 목적

공공기관뿐만 아니라 민간기관에 이르기까지 생산되는 기록의 양은 기하급수적으로 늘어나고 있으며 이러한 기록물들은 체계적으로 관리되어야 한다. 2007년 일부 개정된 『공공기록물 관리에 관한 법률』에서는 각급 공공기관에 기록관을 설치하여 기록관이 공공기록물 관리에 대한 인식을 확산시키는 역할을 하도록 법제화하고 있다. 또한 동법 제41조 제1항에서 “체계적·전문적인 기록물관리를 위하여 기록물관리기관에는 기록물관리 전문요원을 배치하여야 한다”고 명시함으로써 기록물관리전문요원의 필요성이 요구된다. 기록물관리전문요원은 기록 관리의 전 과정을 효율적이고 균형 있게 운영하는 전문적인 통합 중개 조정의 역할을 행하여 기록 관리의 체계화를 이루는 역할을 수행해야 한다(이영학, 2009). 그러나 기록 환경이 급변하고 이용자의 요구가 다양해지면서 기록물관리전문요원의 역할 역시 기존의 전통적인 기록관리 업무 수행에서 벗어나 다양해지고 있다. 기록물관리전문요원은 대학원 또는 교육원 등의 정규교육과정을 통해 자격요건을 충족하지만, 이 과정이 다양한 역할에 대해 깊이 있는 바탕을 제공하지 못하고 있고 변화하는 기록관리 환경을 반영하지 못한다는 점에서 기록물관리전문요원이 배치된 후 다양한 어려움과 문제에 직면할 수 있다는 한계를 갖는다. 이러한 한계를 극복하기 위하여 법적 근거를 바탕으로 국가기록원에서는 기록 관리에 대한 인식 제고 및 실무역량 강화를 위한 다양한 교육 훈련을

수행한다. 교육은 기록물관리전문요원의 역할 및 책무에 대한 가치관을 확립하고 실무에 필요한 전문적인 지식이나 기술의 충족을 의미하는 중요한 과정이다. 그러나 현재 국가기록원의 교육들은 획일적이고 이론 중심으로 이루어져 실무 능력 배양에는 한계가 있고 현업 적용에 어려움이 있으며, 변화하는 기록 환경이 실제 교육프로그램에 충분히 반영되어 있지 않다는 문제점을 갖는다. 기록물관리전문요원은 대부분 기관에 1명이 배치되어 홀로 기록관리 전반 업무를 수행할 뿐만 아니라 경우에 따라서는 다른 행정업무도 겸해야 한다는 어려움을 갖는다. 전문요원이 배치된 후 직면하게 될 어려움을 해소하기 위해서는 직무에 필요한 지식이나 기술의 충족은 물론 직무에 대한 가치부여와 직무에 대한 만족도를 향상시켜야 한다. 또한, 업무순환이 없는 기록물관리전문요원이 조직 내 몰입을 통해 전문직으로서의 역량을 발휘할 수 있도록 하는 여건이 마련되어야 한다. 교육은 전문요원이 속해 있는 공공기관의 기록물 관리에 결정적인 영향을 끼치고, 더 나아가 우리나라의 전반적인 기록물 관리에도 큰 영향을 미친다. 이러한 기록관리 교육이 전문요원에게 요구되는 능력을 일깨우고 직무 만족 및 조직 몰입을 향상시킬 수 있는 제도적인 교육 시스템을 갖추고 있는지에 대한 검토와 더불어 그동안 교육을 이수한 전문요원이 교육의 결과 실질적으로 기록 관리를 적절하게 수행하고 발전시킬 수 있는 능력을 함양하였는지, 직무에 만족하고 조직에 몰입할 수 있는 계기를 제공하였는지에 대해 점검할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 국가기록원에서 실시하는 기록물관리전문요원을 위한 교육이 실제 전문요원의 직무

만족 및 조직 몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고 그 결과를 바탕으로 기록물관리전문요원으로 하여금 지식이나 기술의 충족은 물론 직무에 만족하고 소속된 조직에 대한 몰입을 이끌어 낼 수 있는 교육프로그램을 제안하고자 한다.

### 1.2 연구의 방법과 제한점

본 연구는 기록물관리전문요원 대상의 교육프로그램이 기록물관리전문요원의 직무 만족과 조직 몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고 그 결과를 바탕으로 교육프로그램을 개선 및 개발하는 것에 그 목적이 있다. 이를 위해 첫째, 문헌조사를 통하여 기록물관리전문요원의 개념과 역할, 그리고 이들을 대상으로 진행되는 국가기록원 교육프로그램의 개념과 교육의 효과성, 직무 만족 및 조직몰입의 개념에 대해 알아보고 관련 선행연구를 검토하였다. 둘째, 국가기록원의 기록물관리전문요원 대상의 교육프로그램이 직무 만족 및 조직 몰입에 미치는 영향을 밝히기 위해 이들의 상관관계에 대한 연구문제 및 가설을 설정하였다. 셋째, 가설 검증을 위해 기존 선행연구를 바탕으로 교육프로그램

을 이수한 현직의 기록물관리전문요원을 대상으로 설문 실시하여 결과에 대한 실증 분석을 실시하였다. 이를 위해, 국가기록원이 제공하고 있는 기록물관리전문요원 배치현황을 근거로 설문 대상자를 설정하였다. 넷째, 총 69명의 기록물관리전문요원의 설문 조사 결과를 바탕으로 도출된 요구사항을 반영하여 교육프로그램을 제안하였다. 그러나 가설 검증을 위해 설정된 표본의 소속 기관이 다소 협소하여 통계 분석에 유의미한 결과를 얻기 어려웠으므로 추후 설문 대상자를 충분히 확대하여 보다 정확한 결과를 도출해야 할 것이다.

### 1.3 선행연구

본 연구의 선행연구는 크게 기록물관리전문요원 대상의 교육프로그램에 관한 연구, 직무 만족과 조직 몰입, 교육프로그램의 상관관계에 관한 연구로 구분할 수 있으며 <표 1>과 같다. 먼저, 기록물관리전문요원 대상의 교육프로그램에 관한 연구 중 유혜정과 정연경(2012)은 기록관리 전문 인력의 역할 및 유형을 밝히고 기록관리 전문인력의 전문성 확보를 위해서는 객관화된 교육지침이나 규정이 반드시 필요하다

<표 1> 선행연구 정리

구분	연구자	연구내용
기록물관리전문요원 교육프로그램에 관한 연구	유혜정, 정연경(2012)	객관화된 교육지침 및 규정 필요
	시귀선(2011)	교육에 대한 전문요원의 요구사항 확인
직무 만족, 조직 몰입, 교육프로그램의 상관관계에 관한 연구	정원식, 정한식(2013)	직무 만족과 조직 몰입의 상관관계 확인
	도은진(2014)	직무 만족 및 조직 충성에 영향을 미치는 교육의 하위요인 중심의 교육 제공
	김영애(2008)	사서의 조직 몰입을 위한 연수프로그램 개발 필요
	최호규, 이영구(2008)	공무원 교육훈련이 직무 만족에 미치는 영향 확인

고 제안한다. 이는 교육프로그램 개발에 있어 명확한 근거가 수립되어야 한다는 것에 의의가 있으나, 개발하려는 표준교육과정 교육의 대상이 현직의 기록물관리전문요원이 아니라 예비 기록물관리전문요원이라는 점에서 한정적이다. 시귀선(2011)은 국가기록원 교육 훈련의 대상과 범위에 대한 논의를 통해 교육 대상에 따라 다양한 교육과정과 형태를 제공해야 한다고 제안하고 있으며 설문조사를 통해 기록관리 분야별 실무지식과 기록관리 환경 변화에 대한 지속적인 정보전달을 원하고 있다는 점을 밝혀 기록물관리전문요원의 요구사항을 확인하였다는 점에서 의의가 있다.

직무 만족과 조직몰입에 관한 연구는 국내·외를 막론하고 여러 분야에서 다양한 직군을 대상으로 이루어지고 있으나, 기록물관리전문요원의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구는 활발하지 않다. 따라서 본 연구에서는 다양한 직군의 직무 만족과 조직 몰입에 관한 선행연구를 검토하였다. 정원식과 정한식(2013)이 경상남도 소재 지방공기업의 구성원을 대상으로 실시한 연구의 결과로 직무 만족이 조직 몰입과 이직의도에 영향을 준다는 것을 밝혔다. 도은진(2014)은 승무원 교육이 직무 만족도 및 조직 충성도의 증가에 영향을 미친다는 사실을 밝히면서 영향을 미치는 요인인 교육에 대한 기대 심리, 업무수행, 교육목표, 교육태도를 중심으로 교육프로그램을 제공하여 직무 만족도 및 조직 충성도를 향상시켜야 한다고 제안하였다. 그러나 구체적이고 현실적인 프로그램을 제안하지 못했다는 점에서 한계가 있었다. 본 연구는 연구 결과를 바탕으로 효율적인 교육프로그램을 개발하고자 하는 점에서 의의가 있다고 볼 수

있다. 김영애(2008)는 사서교사의 직무 만족과 조직 몰입의 정도를 파악하고 두 개념의 상호 관련성을 알아봄으로써 사서교사의 조직 몰입을 높이기 위해 학교조직에 대한 의무감, 책임감, 애착, 소속감 등에 관한 연수프로그램의 개발이 요구된다고 분석하였다. 최호규, 이영구(2008)는 충남지역 중소기업 근로자 274명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과로 교육훈련이 직무 만족에 유의미한 영향을 미치고 있다는 것을 확인하였다. 이처럼 교육프로그램과 직무 만족, 조직 몰입간의 상관관계를 다룬 선행연구들을 살펴보았을 때, 직무에 관련된 교육프로그램은 직무 만족 및 조직 몰입에 유의한 영향을 미치고 있는 것을 확인할 수 있으나 기록물관리전문요원 대상의 교육프로그램이 그들이 속한 조직에 대한 몰입이나 수행해야 할 직무의 만족에 영향을 미치는지에 대한 연구는 이루어지지 않았다. 이에 본 연구에서는 기록물관리전문요원 대상의 교육프로그램이 그들의 직무 만족이나 조직 몰입과 어떤 상관관계가 있는지 밝히고 그 결과를 바탕으로 직무 만족, 조직 몰입을 향상시킬 수 있는 교육프로그램을 개발하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 직무 만족

직무 만족은 개인이 자신의 직업이나 직무에 만족하는 정도를 의미한다. 직무 만족에 관한 연구가 1920년대 중반 이후 급증하였으나, 직무 만족에 대한 개념은 학자들의 관점과 해석에 따라

각각 다르게 정의된다.

직무 만족의 개념을 최초로 연구한 Hoppock (1935)은 직무 만족이란 스스로 직무에 만족한다고 말하는 심리적, 생리적, 환경적인 상황의 모든 결합이라고 정의하였다. Quinn(1973)은 특별한 직무내용에 대한 만족도를 근거로 수량화된 개선의 정도라고 하였고, Smith(1955)는 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하게 되는 싫고 좋은 모든 감정들의 균형 상태에서 기인되는 태도라고 정의했다. Locke(1976)는 직무 만족을 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해 얻은 결과를 평가함으로써 얻게 되는 긍정적인 유쾌한 감정 상태라고 정의하였다. Arnold와 Feldman(1986)은 직무 만족을 개인들이 자신의 직무에 대해 전반적으로 긍정적인 영향이나 감정을 가지는 것으로 정의하였다. Vroom(1995)은 직무에 대한 긍정적인 태도는 개념적으로 직무 만족과 동일하고 직무에 대한 부정적인 태도는 직무 불만족과 동일하다고 정의하였다. Weiss와 Cropanzano(1996)는 직무 만족이 조직에 속한 개인이 인식하는 직무, 그리고 직무수행과 환경에 대한 만족·불만족의 정도라고 하였다. Spector(1997)는 직무 만족이란 사람들이 그들의 직무와 직무에 대한 다양한 측면을 어떻게 느끼는가에 대한 것이라고 설명하였다. Spector는 직무 만족 조사(Job Satisfaction Survey, JSS)에서 임금, 승진, 감독, 부가급여, 상황적 보상, 근무환경, 동료, 직무자체, 의사소통 등 9가지의 요인을 사용하여 직무만족을 조사하였다. 이처럼 직무 만족이란, 구성원의 직무에 대한 평가와 조직에 대한 평가가 반영된 개인이 느끼는 내면적인 반응 또는 평가이며 그러한 감정이 긍정적인 경우 직무 만족이 높으며, 부정적인 경우 직무

만족이 낮은 것이라고 볼 수 있다.

## 2.2 조직 몰입

조직 몰입이란 개인이 조직에 대해 가지는 심리적인 애착으로 조직 구성원이 조직과 자신을 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 정도로, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 애착, 그리고 조직을 위해 열심히 노력하려는 의지 및 조직의 구성원으로서 남아있으려는 강한 의욕 등이 담겨져 있다.

Buchanan(1974)는 조직 몰입을 개인이 조직체의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이고 동일시하는 것, 그리고 조직의 목표 및 가치관과 관련하여 자신의 역할에 몰두하는 것, 조직체에 애정을 보이며 집착으로써의 충성심을 갖는 것이라고 정의하였다. Porter(1976)는 조직 몰입을 개인이 자기가 속한 조직에 일체감을 가지고 몰두하는 상대적인 정도로 정의했다. Mowday(1979)는 조직 몰입을 조직에 대한 구성원의 정서적 반응으로써 조직에 대한 동일시, 충성심 및 애착심과 같은 반응을 의미한다고 보았다. 최근, 조직 몰입 관련 연구에서 보편적으로 적용되고 있는 개념은 Meyer & Allen(1991)의 개념으로 조직 몰입의 요인을 3가지로 제시하였다. 조직 구성원 스스로 조직에 대한 애착으로 인해 조직에 남기를 원하는 일체감의 관점인 정서적 몰입, 조직에서의 경험에 영향을 받아 조직에 남고자 하는 의무감이 발생하는 관점인 규범적 몰입, 조직 이직과 관련된 비용에 대한 인식에 기초한 근속적 몰입이다. 이처럼 조직 몰입에 대해 여러 연구자들은 다양한 개념을 제시하고 있으나, 이러한 개념들은 공통적으로

조직 몰입이 조직과 구성원의 유대관계를 긍정적으로 유지할 수 있게 하는 역할을 담당하는 것을 보여주고 있다. 즉, 조직 몰입은 구성원이 자신이 속한 조직을 위해 일하거나 헌신하게 만드는 원동력이 된다는 것이다.

### 3. 연구설계 및 분석방법

#### 3.1 가설 설정

본 연구에서는 국가기록원의 교육프로그램이 기록물관리전문요원의 직무 만족 및 조직 몰입에 어떠한 영향을 미치는지 밝히고, 교육프로그램을 개발하고자 한다. 이를 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

〈표 2〉 연구의 가설 설정

가설 1. 교육프로그램은 기록물관리전문요원의 직무 만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 2. 교육프로그램은 기록물관리전문요원의 조직 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 3. 기록물관리전문요원의 직무 만족과 조직 몰입은 서로 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 4. 기록물관리전문요원의 일반적인 특성은 직무 만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 5. 기록물관리전문요원의 일반적인 특성은 조직 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 6. 기록물관리전문요원의 일반적인 특성은 교육 프로그램 만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

#### 3.2 변수 설정

##### 3.2.1 교육프로그램

본 연구에서는 국가기록원의 교육프로그램의 전반적인 만족도를 측정하기 위하여 하영자

(2005), 임수철(2010), 고유성(2012) 등의 연구를 재구성하였고, 국가기록원의 교육프로그램을 기준으로 설문 항목을 구성하였다. 이를 위해 최근 3년간 국가기록원에서 실시한 교육프로그램을 미국 아키비스트 협회(The Society of America Archives, 이하 SAA)에서 발표한 'Guidelines for a Graduate Program in Archival Studies'를 참고하여 각각 범주를 분류하였다. SAA에서는 기록물관리전문요원이 반드시 교육받아야 하는 지식을 크게 핵심기록관리지식(Core Archival Knowledge), 학제적 지식(interdisciplinary knowledge)으로 나누었다. 핵심기록관리지식은 기록관리 기능지식(Knowledge of Archival Material Functions), 전문지식(Knowledge of the Profession), 상황적 지식(Contextual Knowledge)으로 나뉜다. 기록관리 기능지식은 기록물관리전문요원이 전문가로서의 역할을 잘 수행할 수 있도록 기본적인 개념을 제공하는 지식이다. 주로 영구기록과 현용기록 및 문서의 특성에 대해 학습하고, 기록관리의 기능과 이론, 기록관리 업무에 필요한 기술과 방법, 그리고 실습을 통한 이론과 방법의 적용 등이 이 지식의 주요 내용이다. 전문지식은 기록물관리전문요원이 전문가로서 갖추어야 하는 역사적 사명을 일깨우기 위한 지식으로써, 전문직으로 발전해온 역사와 기록물관리기관의 특성, 기록물관리전문요원의 윤리강령에 관한 지식이다. 상황적 지식은 기록물이 생성·관리·유지되고 기술 이론과 실무 안에서 이루어지는 전후 상황에 대한 기본적인 이해를 바탕으로 하는 배경적, 기술적 지식을 말하는 것이다. 학제적 지식은 기록학의 학제적 특성으로 기록물의 복잡성, 그 생성의 전후 맥락, 잠재적

인 이용의 다양성과 기록 관리자들이 채워야 할 많은 역할에서부터 나오게 된다(장혜리, 2008). 기록학과 관련된 분야인 정보기술, 보존, 연구 설계와 실행, 역사 연구, 조직론, 교양과목과 과학이론, 융합된 전문직 등이 여기에 해당된다고 하였다. 국가기록원에서 시행했던 최근 3년간(2014~2016)의 교육프로그램을 위에서 제시한 SAA의 지식범주에 의해 분류해보면 <표 3>과 같다.

### 3.2.2 직무 만족

직무 만족의 변수 설정은 김수진(2014)의 연

구와 Spector의 직무만족조사(Job Satisfaction Survey, JSS) 및 Hackman과 Oldham의 직무진단설문지(Job Diagnostic Survey, JDS)를 참고하여 본 연구의 목적에 맞게 수정하였으며, 직무 만족 측정요인은 직무 자체, 동료 만족도, 상사 만족도로 설정하였다.

### 3.2.3 조직 몰입

기록물관리전문요원의 조직 몰입도를 측정하기 위하여 Meyer & Allen의 조직 몰입 3가지 요인을 참고하였다. 정서적 조직몰입, 근속적

<표 3> SAA 범주에 따라 분류된 국가기록원의 교육프로그램

범주		해당 교육프로그램
핵심 기록관리 지식	기록관리기능 지식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기록관 실무과정(2014, 2015)</li> <li>• 기록관 운영과정(2014, 2015)</li> <li>• 기록물 보존과정(2014, 2015, 2016)</li> <li>• 기록물 분류평가과정(2016)</li> <li>• 기록물 선별평가과정(2015)</li> <li>• 기록분류체계와 선별평가과정(2014)</li> <li>• 기록의 조직분석 및 분류과정(2015)</li> <li>• 기록정보 콘텐츠 제작 및 활용(2014, 2015, 2016)</li> </ul>
	전문 지식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기록물 관리기관 관리자과정(2015, 2016)</li> <li>• 기록물 관리기관 중견관리자 과정(2014)</li> <li>• 시니어 아키비스트 과정(2016)</li> <li>• 신규임용전문요원과정(2014, 2015, 2016)</li> <li>• 신규전문요원과정(2014, 2015, 2016)</li> <li>• 주니어 아키비스트 과정(2016)</li> <li>• 중견 전문요원 과정(2015)</li> </ul>
	상황적 지식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교재개발 및 강의스킬 일반과정(2016)</li> <li>• 기록관리법제연구 일반과정(2014, 2015, 2016)</li> <li>• 기록관리법제연구 심화과정(2014, 2015)</li> <li>• 기록관리 전파교육 강사양성과정(2016)</li> <li>• 외국의 기록관리 체계와 운영(2014)</li> <li>• 전문요원 교육역량강화 이론과정(2014, 2015)</li> <li>• 전문요원 교육역량강화 실습과정(2014, 2015)</li> <li>• 전자기록물 관리 과정(2014, 2015, 2016)</li> <li>• 표준기록관리시스템 현행화(기능개선) 과정(2015)</li> </ul>
학제적 지식		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기록관리 메타데이터와 품질관리 과정(2016)</li> <li>• 전자정부와 기록정보관리 과정(2016)</li> </ul>

※ 출처: 국가기록원(<http://www.archives.go.kr/>), 2014~2016. 프로그램 정리.

조직몰입, 규범적 조직몰입을 바탕으로 김영애 (2008)의 연구를 참고하여 본 연구의 목적에 맞게 수정하였다.

### 3.3 연구 설계

#### 3.3.1 설문지 구성

설문지는 개인적인 특성을 묻는 6개의 문항과 직무 만족 측정을 위한 14개의 문항, 조직몰입 측정을 위한 20개의 문항, 국가기록원의 교육프로그램에 대한 전반적인 만족도 측정을 위한 9개의 문항, 각각의 교육프로그램 만족도 측정 및 향후 수업을 원하는 교육프로그램을 묻는 26개의 문항으로 구성하였다. 응답은 '전혀 그렇지 않다=1점'부터 '매우 그렇다=5점'까지 리커트(Likert) 합산평정 척도를 사용하였다.

#### 3.3.2 표본선정 및 자료수집 · 분석방법

본 연구에서는 국가기록원이 제공하는 각급 기관 기록물관리전문요원 배치현황을 근거로 총 배치인원 327명 중 설문조사에 참여할 의사를 보인 기록물관리전문요원 104명을 대상으로 설문을 실시하였다. 직접설문, 전자우편설문, 웹 설문을 통하여 이루어졌으며 설문조사 기간은 2016년 9월 2일부터 10월 4일까지 약 1개월간 진행되었다. 배부된 104부의 설문 중 총 69부가 회수되어 응답률은 총 66.3%를 나타냈다. 회수된 설문을 SPSS 23.0을 이용하여 분석하였다.

본 연구에서 사용된 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 각 척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach  $\alpha$  계수를 사용하였다. 둘째, 조사 대

상자의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시했다. 셋째, 조사 대상자의 인구통계 변인별로 교육프로그램 만족도, 직무 만족도, 조직 몰입도간의 유의한 차이가 있는지 검증하기 위하여  $X^2$ (Chi-square) 검증과 T-test 검증, One-way ANOVA(일원변량분석)을 실시하였다. 넷째, 연구 대상 변수인 교육프로그램 만족도, 직무 만족, 조직 몰입의 기초 분석을 위하여 기술 통계(Descriptive Statistics)를 구하고 각 변수 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 상관계수를 구하였다. 다섯째, 국가기록원의 교육프로그램에 대한 만족이 기록물관리전문요원의 직무 만족 및 조직 몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다.

## 4. 분석 결과

### 4.1 일반적 특성 및 신뢰도 분석

#### 4.1.1 조사 대상자의 인구통계학적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <표 4>와 같다. 전체적으로 조사 대상자는 여성, 30대, 역사학·문헌정보학 학사 학위 취득 후 기록학 대학원 석사 졸업자, 국가기관(중앙부처, 중앙소속, 대통령 관련기관, 군기관) 재직, 근무 경력이 1년~3년 이내이며, 홀로 업무를 담당하는 것으로 조사되었다.

#### 4.1.2 신뢰도 분석

문항의 신뢰성을 확보하기 위하여 Cronbach  $\alpha$

〈표 4〉 조사대상자의 일반적 특성

일반적 특성	구분	빈도	퍼센트
성별	남성	27	39.1
	여성	42	60.9
연령	26세~30세	19	27.5
	31세~40세	37	53.6
	41세~50세	13	18.9
학력	문헌정보학 학사+ 기록학 대학원 석사	19	27.5
	역사학 학사+ 기록학 대학원 석사	19	27.5
	그 외 전공 학사+ 기록학 대학원 석사	18	26.1
	문헌정보학 학·석사+ 교육원 졸업	4	5.8
	역사학 학·석사+ 교육원 졸업	6	8.7
	기록학 대학원 박사제학 및 졸업	3	4.4
소속기관	국가기관	29	42
	지자체(시·도, 시군구)	9	13
	교육청(시·도, 지역)	10	14.5
	국·공립대학	19	27.5
	정부산하 공공기관	2	3
기록물관리전문요원 인원수	1명	61	88.4
	2명	7	10.1
	3명	1	1.5
재직기간	1년 미만	4	5.8
	1~3년 미만	24	34.8
	3~5년 미만	11	16
	5~10년 미만	21	30.4
	10년 이상	9	13

〈표 5〉 각 영역의 신뢰도 계수

	직무만족	조직몰입	교육프로그램 만족도
신뢰도 계수	.887	.894	.976

계수로 신뢰도를 검증하였다. 검증결과는 〈표 5〉와 같으며, 일반적으로 신뢰도 계수가 .700 이상이면 무난한 수준으로 판단할 수 있다.

#### 4.2 변수별 교육프로그램 만족도와의 상관 분석

##### 4.2.1 직무 만족도와 교육프로그램의 만족도 상관관계 분석

기록물관리전문요원의 교육프로그램 만족도는

직무 만족의 하위 요인 중 상사 만족도( $r=.462$ )와 가장 큰 상관관계를 가지며 다음으로 동료 만족도( $r=.428$ ), 직무 자체 만족도( $r=.163$ ) 순으로 나타났다(〈표 6〉 참조).

#### 4.2.2 조직 몰입도와 교육프로그램의 만족도 상관관계 분석

교육프로그램 만족도는 조직 몰입의 하위 요인 중 규범적 조직몰입( $r=.454$ )와 가장 큰 상관관계를 가지며 다음으로 정서적 조직몰입

( $r=.393$ ), 근속적 조직몰입( $r=.311$ ) 순으로 나타났다(〈표 7〉 참조).

#### 4.2.3 직무만족도와 조직몰입도의 상관관계 분석

기록물관리전문요원의 직무 만족도 하위요인 중 동료( $r=.528$ )와 상사( $r=.544$ )에 대한 만족도는 정서적 조직몰입과 가장 큰 양의 상관관계를 가지고 있었다(〈표 8〉 참조).

〈표 6〉 직무만족도와 교육프로그램 만족도 상관관계

	직무	동료	상사	교육만족도	비고
직무	1				** $p<.01$ .
동료	.401	1			
상사	.498	.709	1		
교육만족도	.163	.428	.462	1	

〈표 7〉 조직몰입도와 교육프로그램 만족도 상관관계

	정서적조직몰입	근속적조직몰입	규범적조직몰입	교육만족도	비고
정서적조직몰입	1				** $p<.01$ .
근속적조직몰입	.583	1			
규범적조직몰입	.682	.383	1		
교육만족도	.393	.311	.454	1	

〈표 8〉 직무만족도와 조직몰입도의 상관관계

	직무	동료	상사	정서적 조직몰입	근속적 조직몰입	규범적 조직몰입	비고
직무자체	1						** $p<.01$ .
동료	.401	1					
상사	.498	.709	1				
정서적조직몰입	.284	.528	.544	1			
근속적조직몰입	.192	.381	.296	.583	1		
규범적조직몰입	.278	.449	.501	.682	.383	1	

4.3 일반적 특성에 따른 차이

4.3.1 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이  
기록물관리전문요원의 일반적 특성에 따른 직무 만족의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t-검

정 및 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 성별과 소속기관에 따른 직무 만족 차이는 없었으며 연령, 학력, 소속기관, 함께 일하는 기록물관리전문요원의 수, 재직기간에 따라 유의미한 차이가 있음을 확인할 수 있었다(<표 9> 참조).

<표 9> 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이

구분	N	직무 자체 만족도				동료만족도				상사만족도				
		M	SD	t(F)	p	M	SD	t(F)	p	M	SD	t(F)	p	
성별	남성	27	3.58	.54	-.084	.934	3.65	.57	.387	.700	3.21	.61	.023	.982
	여성	42	3.59	.69			3.58	.77			3.20	1.03		
연령	26세~30세	19	3.83	.55	2.912	.061	3.64	.49	.545	.583	3.48	.68	4.587	.014
	31세~40세	37	3.42	.69			3.54	.79			2.92	.98		
	41세~50세	13	3.69	.46			3.76	.68			3.61	.58		
학력	문헌정보학사+ 기록학대학원석사	19	3.79	.69	2.204	.065	3.87	.71	4.036	.003	3.44	1.09	2.135	.073
	역사학 학사+ 기록학대학원석사	19	3.60	.39			3.80	.44			3.23	.56		
	그 외 전공학사+ 기록학대학원석사	18	3.50	.52			3.27	.69			3.04	.87		
	문헌정보학·석사 + 교육원졸업	4	2.78	1.32			3.25	.50			2.93	.87		
	역사학학·석사 + 교육원졸업	6	3.47	.57			3.05	.32			2.54	.69		
	기록학대학원 박사 재학 및 졸업	3	4.00	.51			4.33	1.15			4.25	.75		
소속기관	국가기관	29	3.63	.47	.580	.678	3.58	.71	1.984	.107	3.26	.90	2.507	.051
	지자체	9	3.71	.28			3.11	.47			2.38	.66		
	교육청	10	3.34	1.03			3.80	.59			3.32	.79		
	국·공립대학	19	3.56	.73			3.82	.75			3.42	.89		
	정부산하공공기관	2	3.85	.00			3.33	.00			3.50	.00		
요원수	1명	61	3.51	.61	5.048	.009	3.61	.72	.163	.850	3.21	.88	.522	.596
	2명	7	4.08	.41			3.57	.46			3.03	.97		
	3명	1	4.85	-			4.00	-			4.00	-		
재직기간	1년 미만	4	3.85	.28	.694	.599	3.50	.57	1.211	.315	2.75	.86	3.008	.024
	1~3년 미만	24	3.63	.73			3.50	.59			3.14	.97		
	3~5년 미만	11	3.71	.34			3.87	.65			3.75	.68		
	5~10년 미만	21	3.41	.74			3.49	.75			2.88	.73		
	10년 이상	9	3.61	.41			3.92	.84			3.69	.85		

4.3.2 일반적 특성에 따른 조직몰입도 차이  
 기록물관리전문요원의 일반적 특성에 따른 조직 몰입도의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t-검정 및 ANOVA 분석을 실시한 결과, 기록물관

리전문요원의 소속기관과 기록물관리전문요원의 수는 유의미한 차이가 없었으며, 성별, 연령, 학력, 재직기간에 따른 유의미한 차이는 있음을 확인할 수 있었다(〈표 10〉 참조).

〈표 10〉 일반적 특성에 따른 조직몰입도 차이

구분	N	정서적 조직몰입				근속적 조직몰입				규범적 조직몰입				
		M	SD	t(F)	p	M	SD	t(F)	p	M	SD	t(F)	p	
성별	남성	27	3.40	.80	2.460	.016	3.44	.45	2.805	.007	2.92	.56	1.511	.135
	여성	42	2.90	.83			3.14	.41			2.71	.57		
연령	26세~30세	19	2.89	.67	6.893	.002	3.11	.47	3.946	.024	2.85	.67	2.209	.118
	31세~40세	37	2.94	.88			3.24	.37			2.68	.55		
	41세~50세	13	3.83	.65			3.54	.52			3.05	.38		
학력	문헌정보학학사+ 기록대학원석사	19	2.95	.85	3.009	.017	3.27	.38	3.581	.007	2.72	.63	1.422	.229
	역사학 학사+ 기록대학원석사	19	3.42	.60			3.42	.35			2.92	.49		
	그외 전공학사+ 기록대학원석사	18	2.86	.76			3.07	.35			2.81	.54		
	문헌정보학·석사 + 교육원졸업	4	3.10	.76			3.00	.30			2.79	.41		
	역사학학·석사 + 교육원졸업	6	2.61	1.14			3.11	.66			2.33	.69		
	기록대학원 박사 재학 및 졸업	3	4.38	1.07			4.00	.86			3.22	.38		
소속기관	국가기관	29	2.99	.90	.617	.652	3.22	.40	.258	.904	2.73	.46	1.897	.122
	지자체	9	3.12	.91			3.25	.61			2.55	.67		
	교육청	10	2.92	.65			3.24	.26			2.81	.49		
	국·공립대학	19	3.30	.91			3.32	.55			2.90	.66		
	정부산하공공기관	2	3.57	.00			3.50	.10			3.66	.00		
요원수	1명	61	3.11	.87	1.300	.279	3.30	.44	2.574	.084	2.81	.55	2.204	.118
	2명	7	2.83	.63			2.91	.41			2.50	.63		
	3명	1	4.28	-			3.57	-			3.66	-		
재직기간	1년 미만	4	2.67	.64	3.244	.017	2.82	.45	4.320	.004	2.25	.72	1.329	.269
	1~3년 미만	24	2.83	.95			3.24	.40			2.81	.57		
	3~5년 미만	11	2.94	.76			3.00	.37			2.72	.37		
	5~10년 미만	21	3.23	.75			3.36	.36			2.81	.64		
	10년 이상	9	3.87	.50			3.63	.57			3.01	.45		

〈표 11〉 일반적 특성에 따른 교육프로그램 만족도 차이

구분		교육프로그램 만족도				
		N	M	SD	t(F)	p
성별	남성	27	3.27	.77	.357	.723
	여성	42	3.21	.69		
연령	26세~30세	19	3.53	.59	2.722	.073
	31세~40세	37	3.06	.71		
	41세~50세	13	3.27	.84		
학력	문헌정보학학사+ 기록학대학원석사	19	3.22	.68	.507	.770
	역사학학사+ 기록학대학원석사	19	3.30	.76		
	그 외 전공 학사+ 기록학대학원석사	18	3.24	.56		
	문헌정보학학·석사+ 교육원 졸업	4	3.03	.52		
	역사학 학·석사+ 교육원 졸업	6	2.92	.98		
	기록학 대학원 박사 재학 및 졸업	3	3.66	1.52		
소속 기관	국가기관	29	3.25	.70	3.277	.017
	지자체	9	2.85	.68		
	교육청	10	2.90	.57		
	국·공립대학	19	3.44	.70		
	정부산하 공공기관	2	4.42	.00		
요원수	1명	61	3.29	.71	2.168	.122
	2명	7	2.71	.69		
	3명	1	3.00	-		
재직 기간	1년 미만	4	2.46	.42	1.460	.225
	1~3년 미만	24	3.36	.72		
	3~5년 미만	11	3.22	.51		
	5~10년 미만	21	3.11	.66		
	10년 이상	9	3.23	1.03		

#### 4.3.3 일반적 특성에 따른 교육프로그램 만족도 차이

기록물관리전문요원의 일반적 특성에 따른 교육프로그램 만족도 차이를 알아보기 위해 독립 표본 t-검정 및 ANOVA 분석을 실시한 결과, 기록물관리전문요원의 일반적 특성 중 소속기관 만 유의미한 차이가 있음을 확인할 수 있었다 (〈표 11〉 참조).

#### 4.4 교육프로그램 만족도와 의 관계성 분석

##### 4.4.1 교육프로그램 만족도가 직무 만족에 미치는 영향

교육프로그램 만족도가 직무 만족에 미치는 영향을 다중 회귀 분석한 결과는 〈표 12〉와 같다. 독립변수의 영향력을 알 수 있는 결정계수 R<sup>2</sup>값은 '상사 만족도'가 21.3%의 설명력을 나타냈고 표준화계수 β=.462인 상사 만족도가 전

〈표 12〉 교육프로그램 만족도와 직무 만족의 회귀 분석 결과

	교육프로그램 만족도				
	b	$\beta$	$R^2$	t	F
직무자체	.143	.163	.027	1.352	1.829 (P<.001)
동료만족도	.411	.428	.183	3.876	15.024 (P<.001)
상사만족도	.566	.462	.213	4.258	18.134 (P<.001)

※ b:비표준계수,  $\beta$ :표준화계수,  $R^2$ :결정계수, t:변수의 영향성, F:적합성

반적으로 교육프로그램 만족도와 관련이 높으며  $\beta=.428$ 인 동료만족도가 다음 순이었다.

#### 4.4.2 교육프로그램 만족도가 조직 몰입에 미치는 영향

교육프로그램 만족도가 조직 몰입에 미치는 영향을 다중 회귀 분석한 결과는 〈표 13〉과 같다. 독립변수의 영향력을 알 수 있는 결정계수  $R^2$ 값은 '규범적 조직몰입'이 20.6%의 설명력을 나타냈다. 표준화계수  $\beta=.454$ 인 규범적 조직몰입이 전반적으로 교육프로그램 만족도와 관련이 높으며 상대적으로 높은 영향을 미치는 것으로 나타났으며  $\beta=.393$ 인 정서적 조직몰입이

다음 순이었다.

#### 4.4.3 직무 만족이 조직 몰입에 미치는 영향

기록물관리전문요원의 직무 만족이 조직 몰입에 미치는 영향을 다중 회귀 분석한 결과는 〈표 14〉와 같다. 독립변수의 영향력을 알 수 있는 결정계수  $R^2$ 값은 상사에 대한 만족도가 정서적 조직몰입에 미치는 영향에 대해 29.6%의 설명력을 나타냈다. 또한 표준화계수  $\beta=.544$ 로 전반적으로 상사에 대한 만족도가 정서적 조직몰입과 관련이 높으며, 상대적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 13〉 교육프로그램 만족도와 조직몰입도의 회귀 분석 결과

	교육프로그램 만족도				
	b	$\beta$	$R^2$	t	F
정서적 조직몰입	.465	.393	.154	3.498	12.346 (P<.001)
근속적 조직몰입	.195	.311	.097	2.675	7.156 (P<.001)
규범적 조직몰입	.359	.454	.206	4.175	17.434 (P<.001)

※ b:비표준계수,  $\beta$ :표준화계수,  $R^2$ :결정계수, t:변수의 영향성, F:적합성

〈표 14〉 직무 만족도와 조직 몰입도의 회귀분석 결과

		정서적조직몰입	근속적조직몰입	규범적조직몰입
직무 자체	b	.383	.137	.250
	$\beta$	.284	.192	.278
	R <sup>2</sup>	.081	.037	.077
	t	2.425	1.599	2.371
	F (P<.05)	5.881	2.558 (P>.001)	5.619 (P<.05)
동료 만족도	b	.650	.249	.369
	$\beta$	.528	.381	.449
	R <sup>2</sup>	.278	.145	.202
	t	5.084	3.374	4.117
	F (P<.001)	25.844	11.383 (P<.001)	16.946 (P<.001)
상사 만족도	b	.525	.151	.323
	$\beta$	.544	.296	.501
	R <sup>2</sup>	.296	.088	.251
	t	5.313	2.538	4.743
	F (P<.001)	28.230	6.443 (P<.05)	22.495 (P<.001)

※ b: 비표준계수,  $\beta$ : 표준화계수, R<sup>2</sup>: 결정계수, t: 변수의 영향성, F: 적합성

#### 4.5 분석결과

본 연구에서 기록물관리전문요원 대상의 교육프로그램이 기록물관리전문요원의 직무 만족 및 조직 몰입과 서로 유의미한 영향을 미치는지에 대해 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무 만족과 교육프로그램의 만족도는 직무 만족의 하위 요인인 상사 만족도와 가장 큰 상관관계를 갖고 있었다. 둘째, 조직 몰입과 교육프로그램의 만족도는 조직 몰입의 하위 요인인 규범적 조직몰입과 가장 큰 상관관계를 갖고 있었다. 셋째, 직무 만족의 하위요인인 동료와 상사에 대한 만족도는 조직 몰입의 하위 요인인 정서적 조직몰입과 가장 큰 상관관계를 갖고 있었고, 상사에 대한 만족은 규범적 조직

몰입에도 영향을 미쳤다. 넷째, 성별, 소속기관은 직무 만족에 유의미한 영향을 미치지 않았으며 연령, 학력, 기록물관리전문요원의 수, 재직기간은 유의미한 영향을 미쳤다. 다섯째, 소속기관, 기록물관리전문요원의 수는 조직 몰입에 유의미한 영향을 미치지 않았으며 성별, 연령, 학력, 재직기간은 유의미한 영향을 미쳤다. 여섯째, 기록물관리전문요원의 소속기관만 유일하게 교육프로그램 만족도에 유의미한 영향을 미쳤다. 일곱째, 회귀분석 결과 교육프로그램의 만족도가 직무 만족의 하위요인인 동료 만족도, 상사 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여덟째, 회귀분석 결과 교육프로그램의 만족도가 조직몰입의 하위요인인 규범적 조직몰입, 정서적 조직몰입에 유의

〈표 15〉 연구 가설검증 결과의 요약

구분	내용	채택여부		
		채택	기각	채택
가설 1	교육프로그램은 기록물관리전문요원의 직무 만족에 유의한 영향을 미칠 것이다	부분채택	채택 기각	동료, 상사 직무 자체
가설 2	교육프로그램은 기록물관리전문요원의 조직 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.	부분채택	채택 기각	정서적, 규범적 조직몰입 근속적 조직몰입
가설 3	기록물관리전문요원의 직무 만족과 조직 몰입은 서로 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택		
가설 4	기록물관리전문요원의 일반적인 특성은 직무 만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	부분채택	채택 기각	연령, 학력, 요원 수, 재직기간 성별, 소속기관
가설 5	기록물관리전문요원의 일반적인 특성은 조직 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.	부분채택	채택 기각	성별, 연령, 학력, 재직기간 소속기관, 요원 수
가설 6	기록물관리전문요원의 일반적인 특성은 교육프로그램 만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	부분채택	채택 기각	소속기관 성별, 연령, 학력 요원 수, 재직기간

한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아홉째, 회귀분석 결과 기록물관리전문요원의 직무 만족의 하위 요인인 직무 자체에 대한 만족도가 조직 몰입의 하위 요인인 정서적 조직몰입과 서로 유의미한 영향을 미치고, 동료와 상사에 대한 만족도가 조직 몰입의 하위요인인 정서적 조직몰입과 규범적 조직몰입에 서로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서 검증한 연구 가설들의 결과를 정리하면 〈표 15〉와 같다.

#### 4.6 교육프로그램 개발에 관한 요구사항 분석

본 연구에서 도출된 가설 검증 결과를 근거로 기록물관리전문요원 대상의 교육프로그램을 개발하기에 앞서, 교육프로그램에 대한 만족도와, 수강한 경험이 없는 경우 향후 수강 시 직무 만족 및 조직 몰입에 도움이 될 것 같은 교육프로

그램을 조사한 결과는 다음과 같다. 가장 만족도가 높았던 프로그램은 신규임용전문요원과정(평균=3.83)이었고, 가장 낮은 프로그램은 전자정부와 기록정보관리과정(평균=3.12)이었다. 또한, 향후 수강의사를 밝힌 교육프로그램 중 가장 많은 빈도수를 차지한 과정은 기록물분류평가과정(20명)이었고 그 다음으로 기록관리 메타데이터와 품질관리과정(19명), 기록정보 콘텐츠 제작 및 활용(18명), 시니어 아키비스트 과정(18명), 전자정부와 기록정보관리과정(17명) 순이었다. 이는 전문가로서 역량강화를 원하는 기록물관리전문요원의 요구사항을 확인할 수 있으며, 기록관리 환경변화에 대한 지속적인 정보 전달을 원하고 있음을 보여주고 있다. 또한, 배치 이후 근무연수가 10년 이상 누적되면서 조직 내에서 중견 전문가로서의 자질과 역량 강화를 위한 발전적인 교육프로그램을 요구하고 있음을 짐작할 수 있다.

## 5. 프로그램 제언

### 5.1 고려사항

본 연구는 앞서 가설 검증을 통해 도출된 결과를 바탕으로 국가기록원의 교육프로그램이 기록물관리전문요원의 직무 만족과 조직 몰입에 미치는 영향을 고려하여 프로그램을 개발하고자 한다. 개발에 앞서 고려해야 할 사항은 다음과 같다.

첫째, 기록물관리전문요원의 전반적인 직무 만족을 향상시킬 수 있어야 한다. 분석을 통해 동료 및 상사에 대한 만족도는 상대적으로 높은 영향을 미치고 있으나, 직무 자체에 대한 만족도는 상대적으로 영향을 미치지 못함을 알 수 있었다. 이는 교육프로그램이 직무 자체에 대한 충분한 정보를 전달하지 못하고 있기 때문이며, 이를 통해 직무 자체에 대한 지식 제공과 더불어 만족도를 높여줄 수 있는 교육프로그램의 개발이 필요하다고 볼 수 있다. 둘째, 기록물관리전문요원의 전반적인 조직 몰입을 향상시킬 수 있어야 한다. 분석을 통해 교육프로그램의 만족도는 정서적·규범적 조직몰입에 상대적으로 높은 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 홀로 기관에서 업무를 수행하는 기록물관리전문요원으로 하여금 발생하는 문제에 대한 해결 및 갈등 관리 능력을 키우고 조직에 대한 애착을 갖게 하며, 조직에 남아 본인의 전문성과 전문가로서의 역량을 발휘하여 기록 관리의 필요성을 조직에 알리고 조직의 발전에 이바지할 수 있도록 도움을 줄 수 있는 교육프로그램의 개발이 필요하다. 셋째, 기록관리 업무 환경의 변화를 반영하여 기록물관리

전문요원의 직무 만족 및 조직 몰입을 향상시킬 수 있어야 한다. 기록물관리전문요원의 업무가 변화함에 따라 관련 분야에 대한 적절한 지식 및 기술의 습득을 요구받고 있다. 설문 결과에서 향후 수강을 원하는 교육프로그램에 IT와 이용자 서비스 관련 과정에 대한 요구가 높게 나타나는 것이 이를 뒷받침하고 있다. 넷째, 2005년 최초 배치 이후 근속연수가 10년 이상 누적됨에 따라 국가기록원의 교육프로그램에 대한 변화와 다양한 시도가 요구되고 있다. 중견 기록물관리전문요원이 각급기관의 기록관 책임자로서 성장과 발전을 위한 자질과 역량을 개발하기 위한 국가기록원의 교육프로그램이 필요하다.

### 5.2 교육프로그램 제언

본 연구에서 제언하는 교육프로그램의 범주는 SAA의 지식범주를 반영하였고, 세부과정은 강은비 외(2015)의 연구를 참고하여 일반적 지식, 수집·선별·평가·인수, 정리와 기술, 보존 및 보호, 홍보 및 서비스, 기록관 운영, 윤리 강령 및 법률상의 책무, IT 총 8가지로 분류하였다. 큰 틀은 현행 국가기록원 교육프로그램으로 하되, 앞서 개발과 관련한 고려사항을 반영하여 해당되는 교육프로그램을 수정하거나 추가하였다.

첫째, 설문 결과 신규임용전문요원과과정의 만족도가 높았던 것을 반영하여 신규 임용된 전문요원의 직무 만족과 조직 몰입을 향상시킬 수 있도록 신규전문요원을 위한 기록관리(이론/실습) 과정을 추가하여 신규자의 업무 부담감을 해소해주고, 동료 및 상사의 협조가 필수인

기록물관리 업무를 홀로 담당하는 전문요원을 위해 현재 국가공무원 인재개발원에서 직무 및 전문성 향상을 위한 교육으로 실시하고 있는 갈등관리과정 및 감정스트레스관리과정을 추가하여 갈등관리에 필요한 역량과 스킬을 향상하고 문제해결 능력을 배양함으로써 조직 내에서 당면할 수 있는 문제들에 대해 해결할 수 있는 역량을 강화하고자 하였다. 이를 통해 직무 만족의 요인인 동료와 상사에 대한 만족을 향상시키고 나아가 직무 만족의 향상을 이끌어낼 수 있다. 둘째, 설문 결과로 도출된 향후 수업을 원하는 교육프로그램을 근거로 기록관리 업무의 기본이 되는 기록의 수집·선별·평가·인수 실습 및 워크숍 과정을 신규로 추가하여 각각의 과정에 대한 실습을 실시하고 다른 타 기관의 다양한 경험사례 공유를 통해 실무능력을 배양할 수 있도록 하였으며, 기록물 정리기술 과정(이론/실습)을 추가하여 기록물의 정리와 기술의 각 단계에 대한 지식과 기술을 학습할 수 있도록 하였다. 이를 통해 직무 자체에 대한 만족도를 향상시키고자 하였다. 셋째, SAA의 범주를 근거로 최근 기록관리 동향에서 이슈가 되고 있는 기록물 재난관리 과정을 신규로 추가하여 다양한 재난에 있어서 재난복구체계를 구축하고 위협 요소를 발견, 대비할 수 있는 전문적인 역량을 강화하고자 하였다. 넷째, 설문을 통해 도출되었던 이용자 중심의 기록 업무에 대한 전문요원의 요구사항을 근거로 기록물을 활용하여 이용자들의 기록관에 대한 능동적인 이용과 관심을 이끌어 낼 수 있도록 기록관 이용자 요구분석 과정, 기록관 이용자 교육 및 서비스 과정을 추가하였다. 다섯째, 근무연수가 10년 이상씩 누적된 기록물관리전문요원의 자

기계발 및 리더십 향상을 위한 중견기록물관리 전문요원 리더십 과정을 신규로 추가하여 관리자로서의 기록물관리전문요원의 바람직한 리더십의 방향을 제시하고 자기 주도적 역량개발의 기회를 제공함으로써 자기발전은 물론 기록관의 발전까지도 도모할 수 있도록 하였으며 이는 곧 중견기록물관리전문요원의 직무 만족은 물론 조직에 대한 몰입을 향상시킬 수 있는 계기가 될 수 있다. 여섯째, 최근 기록관리 업무 중 큰 비중을 차지하고 있는 정보공개제도 및 개인정보보호법에 관련된 교육프로그램을 추가함으로써 기록물관리전문요원의 업무 부담감을 가중하는 관련 업무에 대해 능동적으로 대처할 수 있도록 하였다. 또한, 지식인이자 전문가로서 시대적, 역사적 책무를 다해야 하는 기록물관리전문요원에게 필요한 인문학적 소양을 기르기 위해 관련 교육프로그램을 추가하였다. 일곱째, 설문을 통해 확인한 바와 같이 변화된 기록관리 환경에 대한 지식 습득을 필요로 하는 기록물관리전문요원의 요구사항을 반영하여 전자기록물 보안관리 및 점검, 기록관리 시스템 설계 및 구축, 기록관 웹사이트 구축 및 웹 전시, 온라인 콘텐츠 및 모바일 어플리케이션 개발 등의 과정을 추가하여 변화된 기록 환경에 빠르게 적응하고 보다 확장된 전문성을 획득함과 동시에 디지털 환경에 능동적으로 대처할 수 있는 역량을 강화하고자 하였다. 기록물관리전문요원의 역량 강화는 곧 직무에 대한 만족 및 조직에 대한 몰입을 가져올 수 있다. 본 연구에서 개발한 교육프로그램의 모형은 <표 16>과 같다.

〈표 16〉 개선된 국가기록원의 교육프로그램

범주		과목명	비고
핵심 기록관리 지식	일반적지식	신규임용전문요원과정	
		주니어 아키비스트과정	
		전문요원 교육역량강화 이론/실습과정	
		시니어 아키비스트 과정	
		중견기록물관리전문요원 리더십 과정	신규
		신규 전문요원을 위한 기록관리(이론/실무)	신규
		전문요원 갈등관리과정	신규
		전문요원 감정스트레스관리과정	신규
	수집, 선별 평가, 인수	기록물 선별, 분류, 평가과정	
		기록의 조직분석 및 분류체계	
		기록의 수집·선별·평가·인수 실습 및 워크숍	신규
	정리기술	기록물 정리기술 과정(이론)	신규
		기록물 정리기술 과정(실습)	신규
	보존보호	기록물 보존과정	
		기록물 재난관리 과정	신규
	홍보 및 서비스	기록정보 콘텐츠 제작 및 활용	
		교재개발 및 강의스킬 일반과정	
		기록관리 전파교육 강사양성과정	
		외국의 기록관리 체계와 운영	
		기록관 이용자 요구분석	신규
		기록관 이용자 교육 및 서비스	신규
	기록관운영	기록관 실무과정	
		기록관 운영과정	
		기록물 관리기관 중견관리자 과정	
	윤리강령 및 법률상의 책무	기록관리법제연구 일반/심화 과정	
		정보공개제도의 이해	신규
		재분류 / 비밀기록관리	신규
		개인정보보호법의 이해	신규
아키비스트를 위한 인문학 강독(윤리, 정치, 인류)		신규	
학제적 지식	IT	전자기록물 관리과정	
		표준기록관리시스템 현행화(기능개선) 과정	
		기록관리 메타데이터와 품질관리 과정	
		전자정부와 기록정보관리 과정	
		전자기록물 보안관리 및 점검	신규
		기록관리시스템 설계 및 구축	신규
		기록관 웹사이트 구축 및 웹 전시	신규
		온라인 콘텐츠 및 모바일 어플리케이션 개발	신규

## 6. 결 론

기록물관리전문요원이 기관에 홀로 배치된 후 직면하게 될 어려움을 해소하기 위해서는 직무에 필요한 지식이나 기술의 충족은 물론 직무에 대한 가치부여와 직무에 대한 만족도가 향상되어야 한다. 또한, 조직 내 몰입을 통해 전문직으로서의 역량을 발휘할 수 있도록 하는 여건이 필요하다. 국가기록원의 교육프로그램은 기록물관리전문요원의 역할 및 책무에 대한 가치관 확립 및 실무에 필요한 전문적인 지식이나 기술의 충족을 의미하는 중요한 과정이다. 그러나 현재 국가기록원의 교육들은 획일적이고 이론 중심이며 변화하는 기록 환경을 반영하지 못하고 있다는 점에서 문제점을 갖는다. 본 연구는 국가기록원에서 실시하는 기록물관리전문요원을 위한 교육이 실제 전문요원의 직무 만족 및 조직 몰입에 어떠한 영향을 미치는 지 알아보고 그에 대한 분석 결과와 현직의 기록물관리전문요원의 요구사항을 바탕으로 기록물관리 전문요원으로 하여금 지식이나 기술의 충족은 물론, 직무에 만족하게 하고 소속된 조직에 대한 몰입을 이끌어 낼 수 있는 교육 프로그램을 제안하였다. 이를 위해 먼저 기록물관리전문요원의 개념과 역할, 교육프로그램과 교육효과성, 직무 만족과 조직 몰입의 개념에 대해 알아보고 현직의 기록물관리전문요원을 대상으로 설문조사를 실시

하여 직무 만족, 조직 몰입, 교육프로그램 만족도와 상관을 분석하였다. 그리고 설문조사를 통해 도출된 기록물관리전문요원의 요구사항을 반영하여 교육프로그램을 제안하였다. 본 연구는 교육프로그램과 직무 만족 및 조직 몰입의 상관관계를 밝히고 기록물관리전문요원으로 하여금 전문가로서의 가치관 확립과 역량 강화뿐만 아니라 직무 만족 및 조직 몰입을 향상시킬 수 있는 교육프로그램을 제안함으로써 전문요원이 속해있는 공공기관의 기록물 관리에 물론 더 나아가 우리나라의 전반적인 기록물 관리에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 데 그 의의가 있다.

본 연구에서 제안한 국가기록원의 교육프로그램은 다음과 같은 이점을 갖는다. 첫째, 기록물관리전문요원의 직무 만족 및 조직 몰입을 향상시킬 수 있도록 하였다. 둘째, IT분야, 기록관의 홍보 및 이용자 서비스 분야, 재난관리, 정보공개 등 기록물관리전문요원에게 요구되는 전문분야에 대해 보다 확장된 전문성을 획득할 수 있고, 변화하는 환경에 능동적으로 대처할 수 있는 계기를 제공할 수 있다. 그러나, 본 연구에서 기록물관리전문요원의 소속기관에 따른 조사대상자의 분포가 다소 협소하였다는 한계를 갖는다. 추후 설문 대상자를 확대하여 사례수를 충분히 확보하여 보다 정확하고 다각적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강은비, 박소리, 이윤희, 최효영, 김용 (2015). 국가기록원 재교육프로그램 현황 및 개선방안에 관한 연구. 한국비블리아학회지, 26(2), 53-78.
- 고유성 (2012). 조직분위기가 조직유효성과 공무원교육의 학습만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 서울대학교 행정대학원.
- 국가기록원 (2014). 2013 국가기록백서. 대전: 국가기록원.
- 국가기록원 (2015). 기록물관리 전문요원 배치현황. 대전: 국가기록원.
- 김수진 (2014). 서울지역 공공도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구: 운영방식 및 고용형태를 중심으로. 석사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 김영애 (2008). 사서교사의 직무만족과 조직몰입 간의 상관관계에 관한 연구. 석사학위논문. 공주대학교 교육대학원.
- 도은진 (2014). 승무원 교육 훈련이 직무 만족도 및 조직 충성도에 미치는 영향. 석사학위논문. 한국항공대학교 항공경영대학원.
- 시귀선 (2011). 국가기록원의 기록관리교육에 대한 개선방안 연구. 한국기록관리학회지, 11(1), 23-45.
- 유혜정, 정연경 (2012). 기록관리 전문 인력의 전문성 증진 요건에 관한 비교 연구. 한국기록관리학회지, 23(3), 85-104.
- 이영학 (2009). 기록물관리 전문요원의 운영 현황과 전망. 기록학연구, 21, 323-353.
- 임수철 (2010). 공무원 사이버교육에서 학습자의 특성과 콘텐츠 유형에 따른 학습만족도 연구. 석사학위논문. 가톨릭대학교 교육대학원.
- 장혜리 (2008). 레코드매니저의 계속교육 프로그램 개발에 관한 연구. 석사학위논문. 경북대학교 대학원, 기록학과.
- 정원식, 정한식 (2013). 공공부문 비정규직의 조직몰입 및 이직의도의 영향요인에 관한 연구: 정규직과의 비교분석. 한국공공관리학보, 27(1), 27-54.
- 최호규, 이영구 (2008). 중소기업의 인적자원개발이 종업원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한국상업교육학회, 20, 87-104.
- 하영자 (2005). 공무원의 동기변인과 자기조절학습 수행력을 이용한 온라인 직무교육의 만족도, 성취도 및 직무몰입 수준의 예측. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원, 교육공학과.

### [ 웹사이트 ]

국가기록원. 검색일자: 2016. 8. 23. <http://www.archives.go.kr/>

SAA. Guidelines for a Graduate Programs in Archival Studies. Retrieved August 25, 2016, from <http://www2.archivists.org/gpas>

[ 관련법령 ]

「공공기록물 관리에 관한 법률」. 시행 2014.11.19. 법률 제12844호, 타법개정.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- Choi, Ho Gyu & Lee, Yeong Gu (2008). A Study on the Effects of Human Resource Development in Small and Medium Enterprises on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employee. *Journal of Korean Business Education*, 20, 87-104.
- Do, Eun Jin (2014). A Study on the Effects of Flight Attendant Education Program on Job Satisfaction and Group Loyalty. Unpublished master's thesis. Graduate School of Korea Aerospace University, Goyang.
- Ha, Young Ja (2005). Online job training with motivation and self-regulated learning variables Performance of civil servants satisfaction, job involvement level of achievement and forecasting. master's thesis. Graduate School of Ewha Womans University, Seoul.
- Jang, Hye Li (2008). A Study on the Continuing Education Program for Records Managers. Unpublished master's thesis. Graduate School of Kyungpook National University, Daegu.
- Jeong, Won Sik & Jeong, Han Sik (2013). Study on Factors of temporary workers in the public sector is also of organizational commitment and turnover. *Korean Public Management Review*, 27(1), 27-54.
- Kang, Eun Bi, Park, So Ri, Lee, Yun Hee, Choi, Hyo Young, & Kim, Yong (2015). A Study on Current Status and Improvement about the Reeducation Program in National Archives of Korea. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 26(2), 53-78.
- Kim, Su Jin (2014). A Study on public librarians' job satisfaction in Seoul. Unpublished master's thesis. Chungang University, Seoul.
- Kim, Yeong Ae (2008). A Study on the Correlation between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher-Librarians. Unpublished master's thesis. Graduate School of Kongju National University, Kongju.
- Ko, Yoo Sung (2012). A study on the effects of organizational climate on organizational effectiveness and learning satisfaction of public official education. Unpublished master's thesis. Graduate School of Seoul National University, Seoul.
- Lee, Young Hak (2009). Current State and Future Direction of Professionals of Records Management.

- The Korean Journal of Archival Studies, 21, 323-353.
- Lim, Su Cheol (2010). A study of learning satisfaction depending on learner's characteristics & types of contents in cyber education for civil servants. Unpublished master's thesis. Graduate School of The Catholic University, Seoul.
- National Archives of Korea (2014). National Archives White Paper 2013. Daejeon: National Archives of Korea.
- National Archives of Korea (2015). Records management specialist placement status. Daejeon: National Archives of Korea.
- National Archives of Korea. Retrieved August 23, 2016, from <http://www.archives.go.kr/SAA>. Guidelines for a Graduate Programs in Archival Studies. Retrieved August 25, 2016, from <http://www2.archivists.org/gpas>
- Si, Kwi Sun (2011). A Study on the Improvement of Record and Archives Training in the National Archives of Korea. Journal of Korean Society of Archives and Records Management, 11(1), 23-45.
- Yu, Hye-Jung & Chung, Yeon-Kyoung (2012). A Comparative Study on Professional Qualification Factors of Archivists and Records Managers. Journal of the Korean Biblia Society For Library And Information Science, 23(3), 85-104.