

私立大學校圖書館 司書職 職員의 繼續教育 實效性에 관한 研究

-인터넷과 전산 OA교육을 중심으로-

윤 소 정*

목 차

1. 서론
2. 이론적 배경
3. 연구의 방법 및 절차
4. 사립대학 도서관의 계속교육 실태
5. 계속교육의 실효성
6. 결론

1. 서론

대학도서관은 대학내의 교육 및 연구 활동을 지원하는 학술정보 서비스 기관이다. 새로운 지식과 기술의 생산이 급속하게 이루어지는 오늘날의 환경에서는 이용자들의 정보요구가 분화되고 있으며, 이에 따라 정보 서비스 역시 다양해져야 할 필요성이 대두되고 있다. 즉, 대학도서관은 이제 인쇄매체 중심, 소장자료 중심의 서비스를 넘어서서 이용자들의 새로운 정보 요구에 대응하고 인터넷과 같은 세계적인 통신망을 통한 정보서비스와 디지털 정보의 제공에 보다 많은 노력을 기울여야 한다는 것이다. 이를 위해서는 무엇보다 대학도서관의 운영 주체인 사서직 직원들이 새로운 변화와 요구에 효율적으로 대처할 수 있는 능

* 성균관대학교 대학원 문헌정보학과
접수일자 1997년 12월 22일

력을 갖추어야 한다. 이는 사서직 직원의 지속적인 학습과 발전을 위해 계속교육이 이루어져야 함을 의미한다.

대학도서관의 계속교육은 일반적으로 외부교육기관의 프로그램에 위임하는 방식과 자체적 프로그램에 의한 방식으로 이루어진다. 이러한 계속교육이 기대하는 효과를 거두기 위해서는 좋은 프로그램을 갖춘 우수한 외부 교육기관의 선정 또는 해당 대학도서관의 특성에 맞는 자체 교육 프로그램의 개발이 필요하다. 이를 위해서는 기존의 교육에 대한 검토가 필요하고, 이러한 검토를 통해 문제점이 해결될 경우 교육의 실효성을 제대로 기대할 수 있다. 수행된 교육의 검토를 통해 그것들이 가지는 문제점과 한계를 발견해 내고 그 해결 방안을 모색할 수 있을 때 좀 더 나은 계속교육 방법을 개발할 수 있다는 것이다.

지금까지 대학도서관 사서직 직원의 지속적인 교육의 필요성에 기초한 많은 연구들이 이루어 졌으나, 대부분의 연구가 교육의 필요성과 현황 파악에 집중되어 행하여 졌고, 교육 실효성에 관한 연구는 제대로 이루어지지 않았다.

본 연구는 이러한 필요성에 입각하여 대학도서관의 사서직 직원을 대상으로 계속교육의 실태를 분석하고, 인터넷과 전산 OA교육을 중심으로 사서직 직원의 계속교육 실효성을 밝히는 것을 목적으로 한다.

2. 이론적 배경

2.1 계속교육의 유형

교육을 실시하는 기간, 장소, 참여하는 사서등의 조건에 따라서 여러 형태가 있으며, 여러학자에 의해서 제시되었다.

① 스톤(E. W. Stone)의 유형 구분¹⁾

첫째, 학위과정과 그에 관계된 형식으로 사서의 학문적 진보를 위한 교육 형태로 대학원 과정, 연수, 강습등의 단기과정이 이에 속한다.

둘째, 상호관련된 형식으로 전문인들간에 상호작용으로 이루어지는 학술회의, 초청강연회, 토론중심의 도서관 내부강의와 실습이 이에 속

1) Elizabeth W. Stone, Continuing Library Education : As Viewed in Relation to Other Continuing Professional Education Movement, Washington, D. C., American Society for Information Service, 1974, pp10-11.

한다.

셋째, 자기학습형식으로 독서, 세미나 참석자의 보고, 최신 정보서비스 준비 과정을 통한 자기학습의 형태이다.

② 골드스타인(E. Goldstein)과 워셔맨(P. Wasserman)의 유형 구분²⁾

첫째, 사내 교육 프로그램으로서 현업무에 종사하면서 교육을 받을 수 있는 방법이다. 이 형식은 주로 신입사원에게 적용될 수 있는 것으로 스텝 메뉴얼이나 자습용교재를 주로 사용하고 있고, 간혹 개인이 기록해 둔 업무 상 내역서를 참고로 한다. 또는 사내의 단기과정의 일부로 교육을 받는다.

둘째, 위탁교육 방법으로서 교육훈련을 전문으로하는 기관을 활용하는 형식으로서 새로운 시스템의 도입시 많이 활용되며, 시스템 전반적 운영 체제를 완벽하게 터득할 수 있는 장점이 있다.

셋째, 견학형식으로서 도서관 직원이나 기술 정보 관리자에게 견학의 기회를 제공함으로써 타기관의 실무를 관찰하고 자신의 실무와 비교 평가 할 수 있다. 또한, 실습의 기회도 가질 수 있기 때문에 일반적으로 많이 활용되고 있는 계속교육의 형식이다.

이밖에도 교육의 실시장소에 따라 일상업무를 통해서 행하는 직장내 교육과 일상업무와 분리해서 행하는 직장외 교육으로 크게 구분할 수 있으며, 관리자 측의 계획과 직권에 의해서 실시되는 공적교육, 개인 또는 집단의 자발적인 계획에 의한 자기교육으로 구분되기도 하고, 개인적으로 행하는 개인교육과 집단으로 행하는 공동교육으로 나눌 수도 있다. 또한 교육내용에 의해서도 도서관교육, 어학교육, 주제별 교육 등으로 나누기도 하고, 대상자에 의해서 초임자 교육, 중견직원교육, 감독자 교육 등으로 나눌 수도 있다.³⁾

2. 2 계속교육의 내용

계속교육은 실무경험에서 당면하게 되는 이론과 실제 사이 간격을 보강하고 나아가 시대적인 변화 요구에 대처하기 위한 내용을 다루어야 하기 때문에 계속교육의 내용은 실제 교육 대상인 사서들의 요구가

2) Eileen Goldstein and Paul Wasserman, "training and Development of a Library and Technical Information Staff," *Special Libraries*, 72:3(1981) : 293.

3) 박애경, 수도권 사립대학도서관 사서의 계속교육 실태에 관한 연구, 중앙대학교 사회개발대학원, 석사학위논문, 1995, pp.23-24.

우선적으로 반영된 것이어야 할 것이다.

계속교육 내용을 구성하기 위한 첫단계는 교육의 목표를 기술하는 일이다. 그 목표가 결정되면 교육의 내용을 구성하게 되는데 첫째, 현직 사서들의 의견을 청취해서 그들의 요구 사항을 파악한 후 교육내용에 반영하는 방법과 둘째, 기존 텍스트를 시대적으로 분석함으로써 과거 습득치 못했던 지식과 기술을 보강하는 방법으로 구성할 수 있다.

테넨트(R. Tennant)는 인터넷에 관한 교육 프로그램에 포함되어야 할 영역으로 네트워크에 대한 개관과 그것이 제공하는 서비스 응용 ② 네트워크 응용에 관한 교육(예: 전자우편, 원격로그인, 파일전송, 리스트서버, 소프트웨어, 네트워크 뉴스) ③ 특정수업에 적합한 네트워크 정보자원을 발견하고 이용하는 방법에 관한 정보 ④ 더 많은 정보와 도움을 얻을 수 있는 방법에 대한 설명 ⑤ 최신성을 유지하는 방법에 대한 조언등이 포함되어야 한다고 하였다.⁴⁾

또한, 모든 네트워크 교육프로그램에는 이용자가 더 상세한 정보 획득할 수 있는 방법에 대해 필요한 정보들이 포함되어야 한다.

2. 2 선행 연구의 개관

2. 2. 1 국내의 선행 연구

사서직 직원의 계속교육에 관한 연구는 지속적으로 행하여져 왔는데 이중요⁵⁾, 김병주⁶⁾, 김경진⁷⁾, 이진영⁸⁾, 김경태⁹⁾, 이정우¹⁰⁾, 이수인¹¹⁾, 김현식 등¹²⁾,

4) Roy Tennant, "Internet Basic Training : Teaching Networking Skills in Higher Education", *Electronic Networking*, 1:2(1991) : 39.

5) 이중요, 도서관원의 재교육 필요성, *국회도서관보*, 15:6(1978) : 13-17.

6) 김병주, 사서직 발전을 위한 계속교육, *국회도서관보*, 22:4(1985) : 17-27.

7) 김경진, 특수도서관 사서의 계속교육에 관한 연구, 석사학위논문, 이화여자대학교, 1987.

8) 이진영, 사서직 전문성 제고를 위한 계속교육 관리, *도서관*, 45:1(1991) : 8-9.

9) 김경태, 사서직의 계속교육에 관한 연구, *청주대학교*, 석사학위논문, 1990.

10) 이정우, 도서관전문단체의 계속교육 활동에 관한 연구, *이화여자대학교 교육대학원*, 석사학위논문, 1990.

11) 이수인, 공공도서관 사서의 계속교육에 관한 연구, *청주대학교*, 석사학위논문, 1994.

12) 김현식 등, 도서관 사서의 재교육에 관한 연구, *국립대학도서관보*, 12(1994) : 131-149.

김일¹³⁾, 박애경¹⁴⁾, 박은정¹⁵⁾, 등이 연구를 수행했다.

컴퓨터관련 교육에 관한 연구로는 1985년 유길호가 대학도서관 사서들의 전산화에 대한 의식을 조사하였는데, 분석결과 전산화에 필요성에 대하여 95.1%가 긍정적인 반응을 보였으며 컴퓨터교육의 필요성에 대하여 99%가 필요하다는 반응을 보였다.¹⁶⁾ 1993년 김유정은 효과적인 도서관 업무수행과 교육간의 관련성을 구체화하기 위하여 사서의 업무수행에 중요한 지식과 기술의 습득을 위한 전문직교육에 관한 연구를 수행하였다.¹⁷⁾ 1993년 이상복은 국내 도서관직원에 대한 컴퓨터리터러시 개발교육에 중요한 영향변수가 되는 직원들의 컴퓨터 태도변수, 컴퓨터유형에 따른 상식수준 차이변수들과 이들 변수에 영향을 줄 수 있는 개인적특성, 컴퓨터 경험수준, 컴퓨터유형등의 외생변수들을 제시하였다.¹⁸⁾

국내에서 수행되어진 연구의 결과를 종합적으로 살펴보면, 대부분의 연구들이 계속교육 전반에 관해 그 필요성과 문제점을 제안하는 내용이 주류를 이루고 있음을 알 수 있다.

2. 2. 2 국외 선행 연구

원키(R. Warncke)는 워크샵이나 강연회의 계획에 관한 연구를 한 결과 시행되고 있는 대부분의 계속교육의 형식이 비공식적이고 단기적인 성격을 갖고 있으며 사서들의 계속교육 형식에 대해서는 워크샵이나 강습회에 대해서 선호도가 높다고 밝혔다.¹⁹⁾ 콘로이(B. Conroy)는 프로그램의 개발에 대한 것으로 프로그램의 계획에서 평가까지의 실제

-
- 13) 김일, 전문도서관 사서의 계속교육에 관한 연구, 청주대학교, 석사학위논문, 1990.
 - 14) 박애경, 전개서.
 - 15) 박은정, 대학도서관 참고사서의 계속교육에 관한 연구, 계명대학교, 석사학위논문, 1996.18)
 - 16) 유길호, 대학도서관 전산화에 대한 사서들의 의식조사, 부산여대논문집, 19(1985) : 471-489.
 - 17) 김유경, 사서의 업무수행을 위한 지식과 기술의 중요도 및 교육에 관한 연구, 이화여자대학교, 미간본 석사학위논문, 1993.
 - 18) 이상복, 도서관직원에 대한 컴퓨터리터러시 개발교육의 영향요인 고찰, 국회도서관보, 30:14(1993):3-17.
 - 19) Ruth Warncke, Planning Library Workshops and Institutes, Chicago, ALA. . 1976 : 5.

적인 지침을 제시하였으며²⁰⁾, 벨(J. A. Bell)은 도서관 학교의 계속교육에 대한 역할에 대해서 논의하기도 하였다.²¹⁾

인터넷 교육에 관한 연구로는 1991년 래드너(S. J. Ladner)와 틸만(H. N. Tillman)의 연구에서 다양한 유형의 전문도서관 사서를 대상으로 인터넷 활용, 인식, 교육 및 영향에 대한 전자조사를 실시한 결과 전문도서관 사서들은 공식적 프로그램에 참가하기 보다는 독학하거나 동료로부터 배우는 등 비공식적인 교육을 받는 경우가 많은 것으로 조사됐다.²²⁾

1994년 싱(V. R. Singh)은 래드너와 틸만의 1991년의 연구를 기초로 영리기관에서 인터넷을 활용하는 전문도서관 사서를 대상으로 인터넷의 이용자, 가장 많이 이용되는 인터넷 자원, 교육 제공자, 인터넷 활용의 장단점 등을 조사하였는데, 그 결과 대부분의 사서들은 인터넷을 활용하는 데 장애점으로 지적된 심각한 시간 소모의 문제를 극복하는 해결책으로서 공식적 교육의 필요성을 인식했다.²³⁾

국의 선행연구에서 살펴 본 결과 국내의 연구 보다는 활발하게 진행되고 있으며, 프로그램 개발등에 관한 내용이 주류를 이루고 있으나 도서관 사서직 직원의 교육 실효성에 관한 체계적 연구는 이루어지지 않고 있다.

3. 연구 방법 및 절차

본 조사는 1997년 7월 부터 10월에 걸쳐서 예비조사, 설문지 조사, 자료의 처리 및 분석의 순서로 진행되었으며, 본 연구는 크게 실태조사와 실효성 분석으로 나뉘어지므로 각각의 연구 방법 및 절차 역시 다르게 진행되었다.

20) Barbara Conroy, Library Staff Development and Continuing Education : Principles and Practices, Littleton, Libraries Unlimited, 1978.

21) Jo Ann Bell, "The Role of Library Schools in Providing Continuing Education for the Profession," Journal of Education for the Librarianship, 19:3(1978) : 248.

22) Sharyn J. Ladner and Hope N. Tillman, The Internet and Special Librarians : Use Training and the Future, New York : SLA, 1993.

23) Vinita R. Singh, The Internet in the Business World : Changing Special Librarians into 'Cyber-Librarians', Unpublished MLS Dissertation, San Jose State University, 1994.

3. 1 실태조사

조사대상 기관으로는 서울소재 4년제 사립대학 도서관중에서 전국사립대학교 도서관협의회 회원도서관²⁴⁾으로 등록된지 5년이상된 대학도서관(26개)을 선정하였으며, 조사대상자로는 조사대상 기관에 근무하는 사서직직원 가운데 과장급 사서 또는 주임급 사서중 각 1명을 선정하여 설문조사를 실시하였다. 도서관 사서들 가운데 과장급 사서 또는 주임급 사서만을 조사대상자로 선정한 이유는 도서관의 전반적인 상황과 사서직 교육의 실태를 잘 알고 있는 집단이기 때문이다. 조사방법은 설문지 조사와 세부조사를 위한 인터뷰조사를 병용하였으며, 자료의 처리는 단순 빈도분석을 하였다.

조사대상 기관은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상기관

건국대학교	서울여자대학교
경기대학교	성균관대학교
경희대학교	성신여자대학교
고려대학교	세종대학교
광운대학교	숙명여자대학교
국민대학교	송실대학교
단국대학교	연세대학교
동국대학교	이화여자대학교
덕성여자대학	교중앙대학교
동덕여자대학교	한국외국어대학교
명지대학교	한성대학교
상명대학교	한양대학교
서강대학교	홍익대학교

3. 2 실효성 분석

24) 전국사립대학교도서관협의회 편, 회원교편람, 1993.

3. 2. 1 가설

대가설: 1. 공식교육의 유무에 따라 실효성 차이가 있을 것이다.

소가설: 1. 공식교육을 받은 집단과 받지않은 집단은 업무의 자신감·만족도에 차이가 있을 것이다.

소가설: 2. 공식교육을 받은 집단과 받지않은 집단은 업무능력도에 차이가 있을 것이다.

대가설: 2 정기교육과 비정기교육과는 실효성 차이가 있을 것이다.

소가설: 1. 정기교육을 받은 집단과 비정기교육을 받은 집단은 업무의 자신감·만족도에 차이가 있을 것이다.

소가설: 2. 정기교육을 받은 집단과 비정기교육을 받은 집단은 업무능력도에 차이가 있을 것이다.

대가설: 3. 자기교육의 유무에 따라 실효성 차이가 있을 것이다.

소가설: 1. 자기교육을 한 집단과 하지 않은 집단은 업무의 자신감·만족도에 차이가 있을 것이다.

소가설: 2. 자기교육을 한 집단과 하지않은 집단은 업무능력도에 차이가 있을 것이다.

대가설: 4. 사서직직원 교육은 경력과 학력에 따라 실효성 차이가 있을 것이다.

소가설: 1. 사서직직원의 도서관 근무연수에 따라 실효성 차이가 있을 것이다.

소가설: 2. 사서직직원의 문헌정보학 이수정도에 따라 실효성 차이가 있을 것이다.

3. 2. 3 연구의 제한점

본 연구의 목적을 달성하는데 필요한 연구의 범위를 다음과 같이 제한한다.

① 본 연구에서는 사서직 직원교육의 내용을 인터넷교육과 전산 OA 교육만을 연구 대상으로 삼는다. 따라서, 사서직직원 교육 내용중에 이용자 서비스 교육, 어학교육 등은 본 연구의 대상에서 제외된다. 그 이유는 도서관 전산화에 따라 최근에 이루어지고 있는 대부분의 도서관 직원대상 교육이 전산 교육에 치중하고 있기 때문이다

② 본 연구에서는 사서직 교육의 실효성을 업무의 자신감·만족도와 업무능력도를 통해 실효성을 분석한다.

4. 사립대학 도서관의 계속교육 실태

4. 1 사서직 직원 교육 담당 직원 또는 부서의 유무

조사대상기관 26개 가운데 6개 도서관(23.1%)만이 담당직원 또는 부서가 있는 것으로 조사되어 대다수의 도서관(76.9%)이 계속교육을 담당하는 직원 또는 부서가 없는 것으로 조사됐다.

4. 2 교육 프로그램 선정 방법

조사대상기관 26개 가운데 14개 도서관(53.8%)이 협회 또는 학회의 공문에 의한 방법으로 프로그램을 선정하였으며, 7개 도서관(26.9%)이 상급자나 직원의 제안에 의한 방법으로 프로그램을 선정하는 것으로 나타났으며, 또한 협회 또는 학회의 공문과 상급자나 직원의 제안에 의한 방법으로 선정한다고 하는 도서관도 5개(19.2%)로 나타났다. 계속교육 프로그램 선정에 있어 협회와 학회의 공문이 중요한 역할을 담당하고 있는 것으로 조사 됐으며, 인터뷰를 통한 조사에 의하면 전산 교육은 도서관 사서직직원 뿐만 아니라 교직원 전부를 대상으로 실시하는 것으로 조사 됐다.

4. 3 교육 대상자 선정 방법

교육 받을 대상자 선정은 체계적인 방법이 있는 것이 아니라 그때그때 교육 내용에 따라 업무담당자를 선정하거나 상급자가 선정하거나 순번에 의하거나 신청에 의한 방법으로 교육대상자를 선정하고 있는 것으로 조사 됐다.

4. 4 사서직 직원 교육의 형식

대학도서관에서 계속교육의 형식을 조사한 결과, 학회에 참석(22.8%)이 가장 많았으며, 그 다음이 단기 연수, 강습 과정과 세미나가 각 19개 대학(20.7%)에서 실시되고 있는 것으로 조사 됐다. 그다음이 견학이나 방문을 통한 실습과정(17.4%)으로 나타나 조사대상기관들은

학회에 참여도가 높으며, 상위 학위취득과정등의 장기 과정보다는 단기 연수등에 더 많이 참여함이 조사됐다.

4. 5 계속교육 후의 평가

대학도서관에서 교육 후 평가 유무를 살펴 본 결과는 조사대상기관 26개 중 16개 도서관(61.5%)이 평가하지 않는다고 응답했으며, 평가한다고 응답한 곳은 10개의 도서관(38.5%)으로 조사됐다.

4. 6 계속교육 장려

조사대상기관 26개 중 19개 도서관(73.1%)이 소속 도서관에서 계속교육을 장려한다고 조사됐다. 인터뷰조사에 의하면 교육시간을 허용한다고 하더라도 학위취득과 같은 장기교육과정 보다는 단기교육과정을 장려하는 것으로 조사됐다.

5. 계속교육의 실효성

인터넷, 전산 OA교육으로 구분하여 공식교육의 유무, 정기교육과 비정기교육, 자기교육의 여부에 따른 실효성을 알아보기 위하여 T-test를 실시하였고, 경력과 학력(도서관 근무연수, 문헌정보학 이수정도)에 따른 교육 실효성을 알아보기 위하여 독립된 세집단 이상일 경우에 집단과의 평균 차이로서 유의도를 검정하는 ANOVA를 통해 검정하였다.

5. 1 공식교육의 유무에 따른 실효성

5. 1. 1 업무의 만족도 · 자신감

공식교육을 받은 그룹의 평균 업무의 자신감과 만족도가 높음을 알 수 있다. T-test 결과 인터넷 교육의 경우, 0.0447의 유의도를 나타내서 유의수준 < .05에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 전산 OA교육의 경우에는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 공식교육 유무에 따른 업무의 자신감·만족도의 차이 검정

	그룹	평균	표준편차	T값	DF	유의도	비고
인터넷 교육	유	3.01	0.95	2.02	174	0.0447	**
	무	2.71	0.89				
전산OA 교육	유	3.06	0.83	1.38	177	0.1689	
	무	2.85	0.96				

** 유의수준 5%에서 유의한 차이가 있음

5. 1. 2 업무 능력도

인터넷교육과 전산 OA교육 모두 공식교육을 받은 그룹의 평균 업무 능력도가 공식교육을 받은 그룹이 받지 않은 그룹보다 평균 업무 능력도가 높음을 알 수 있다. T-test 결과, 인터넷 교육과 전산 OA교육이 각각 0.0254와 0.0316의 유의도를 나타내서 유의수준 <.05에서 공식교육에 따른 업무 능력도는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 공식교육 유무에 따른 업무 능력도 차이 검정

	그룹	평균	표준편차	T값	DF	유의도	비고
인터넷 교육	유	3.14	1.07	2.26	174	0.0254	**
	무	2.75	1.04				
전산OA 교육	유	3.58	1.00	2.18	175	0.0316	
	무	3.19	1.15				

** 유의수준 5%에서 유의한 차이가 있음

5. 1. 3 공식교육과 학력, 경력에 따른 실효성

(1) 공식교육과 도서관 근무 연수

인터넷교육의 경우에 10년 미만인 경우에 평균 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도가 가장 높게 조사됐으며, 도서관 근무연수가 지날수록 낮아지는 것으로 조사됐다. 전산 OA교육의 경우에는 5년 미만인 경우에 평균 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도가 가장 높게 조사됐으며, 도서관 근무연수가 지날수록 평균 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도가 낮아지는 것으로 조사됐다. 유의도를 측정할 결과는 인터넷교육의 경우에 공식교육에 따른 도서관 근무 연수에 대한 업무의 자신감과 만족도는 0.0360으로 유의수준 <.05에서 유의한 차이가 있다고 볼

〈표 4〉 공식교육과 도서관 근무 연수

		인터넷 교육		전산 OA 교육	
		업무 자신감 · 만족도	업무 능력도	업무 자신감 · 만족도	업무 능력도
		평균	평균	평균	평균
도서관 근무 연수	5년미만	3.0200	3.1200	3.4347	4.1086
	10년미만	3.2592	3.3148	3.3333	3.6296
	15년미만	3.0250	2.9625	2.9615	3.5384
	15년이상	2.7962	2.8796	2.7333	3.4333
F value		2.63	2.22	5.19	4.37
Pr > F		0.0360	0.0686	0.0006	0.0022

수 있으며, 또한 전산 OA교육의 경우에는 공식교육에 따른 도서관근무 연수에 대한 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도를 측정 한 결과 각각 0.0006와 0.0022의 유의도를 나타내서 유의수준 <.01에서 유의한 차이가 있다고 볼 수 있다.

(2) 공식교육과 문헌정보학 이수 정도

인터넷교육과 전산 OA교육의 경우에 대학원 석·박사인 경우에 평균 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도가 가장 높게 조사됐으며, 문

〈표 5〉 공식교육과 문헌정보학 이수 정도

		인터넷 교육		전산 OA 교육	
		업무 자신감 · 만족도	업무 능력도	업무 자신감 · 만족도	업무 능력도
		평균	평균	평균	평균
문헌 정보학 이수 정도	사서교육원	2.4666	2.6666	2.6911	3.3038
	전문대학	3.1000	2.9500	3.0000	3.1666
	4년제 대학	3.0750	3.1208	3.0655	3.7213
	석·박사	3.4523	3.2857	3.4750	3.7750
F value		8.57	6.17	6.72	7.07
Pr > F		0.0001	0.0005	0.0003	0.0002

헌정보학 이수정도가 높을수록 인터넷 공식교육을 받을 때 평균 업무 자신감·만족도와 업무 능력도가 높다. 유의도를 측정 한 결과는 인터넷 교육의 경우, 공식교육에 따른 문헌정보 이수 정도에 대한 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도는 각각 0.0001과 0.0005의 유의도를 나타내서 유의수준 <.01에서 유의한 차이가 있다고 볼 수 있으며, 전산 OA교육의 경우에도 공식교육에 따른 문헌정보 이수 정도에 대한 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도가 각각 0.0003과 0.0002로 유의수준 <.01에서 유의한 차이가 있다고 볼 수 있다.

5. 2 정기교육과 비정기교육에 따른 실효성

5. 2. 1 정기·비정기교육에 따른 업무의 자신감·만족도

인터넷교육과 전산 OA교육 모두 정기교육을 받은 그룹이 비정기교육을 받은 그룹보다 평균 업무의 자신감과 만족도가 높음을 알 수 있다. T-test 결과 인터넷 교육의 경우, 0.0468의 유의도를 나타내서 유의수준 <.05에서 정기교육과 비정기교육에 따른 업무의 자신감과 만족도에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 정기교육과 비정기교육에 따른 자신감과 만족도 차이 검정

	그룹	평균	표준편차	T값	DF	유의도	비고
인터넷 교육	정기	3.27	1.01	2.02	121	0.0468	**
	비정기	2.88	0.91				
전산OA 교육	정기	3.15	0.91	0.92	121	0.3561	
	비정기	2.98	0.91				

** 유의수준 5%에서 유의한 차이가 있음

5. 2. 2 업무 능력도

인터넷 교육의 경우에 정기교육을 받은 그룹의 평균 업무 능력도는 3.15로 정기교육을 받은 그룹이 비정기교육을 받은 그룹보다 업무 능력도가 높음을 알 수 있다. 전산 OA교육의 경우에는 정기교육을 받은 그룹의 평균 업무 능력도는 3.43으로 비정기교육을 받은 그룹이 정기교육을 받은 그룹보다 업무 능력도가 높음을 알 수 있다. T-test 결과 인터넷과 전산 OA교육의 경우에 정기교육에 따른 업무 능력도에는 통계적

〈표 7〉 정기교육과 비정기교육에 따른 자신감과 만족도 차이 검정

	그룹	평균	표준편차	T값	DF	유의도	비고
인터넷 교육	정기	3.15	0.91	0.92	121	0.3561	
	비정기	2.98	0.91				
전산OA 교육	정기	3.43	1.09	-0.90	121	0.3708	
	비정기	3.62	0.98				

으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

5. 2. 3 정기교육과 학력과 경력에 따른 실효성

(1) 정기교육과 도서관 근무 연수

인터넷교육과 전산 OA교육 모두 평균 업무의 자신감·만족도는 15년 미만일 때, 업무 능력도는 5년 미만일때 가장 높게 조사됐다. 유의도를 측정한 결과는 인터넷교육의 경우는 정기교육에 따른 도서관 근무 연수에 대한 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도에는 통계적으로 유의한 차이가 있다고 볼 수 없으나, 전산 OA교육의 경우에는 정기교육에 따른 도서관 근무 연수에 대한 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도는 각각 0.0123와 0.0218의 유의도를 나타내서 유의수준 <.05에서 유의한 차이가 있다고 볼 수 있다.

〈표 8〉 정기교육과 도서관 근무연수

		인터넷 교육		전산 OA 교육	
		업무 자신감 · 만족도	업무 능력도	업무 자신감 · 만족도	업무 능력도
		평균	평균	평균	평균
도서관 근무 연수	5년미만	3.5000	3.5312	3.5500	3.9000
	10년미만	3.4500	3.2750	3.3333	3.5555
	15년미만	3.5909	3.2500	2.8846	3.5769
	15년이상	2.5000	2.6250	2.6250	3.3125
F value		1.99	1.17	3.35	2.99
Pr > F		0.1015	0.3271	0.0123	0.0218

〈표 9〉 정기교육과 문헌정보학 이수 정도

		인터넷 교육		전산 OA 교육	
		업무 자신감 · 만족도	업무 능력도	업무 자신감 · 만족도	업무 능력도
		평균	평균	평균	평균
문헌 정보학 이수 정도	사서교육원	2,7777	2,6666	2,6153	3,1923
	전문대학	2,5000	2,4166	2,7500	1,0000
	4년제 대학	3,3421	3,2236	3,1190	3,6904
	석·박사	4,3333	4,0000	3,6250	3,7500
F value		6.54	2.89	4.52	3.80
Pr > F		0.0004	0.0385	0.0049	0.0121

(2) 정기교육과 문헌정보학 이수 정도

인터넷 교육과 전산 OA교육의 경우에 대학원 석·박사인 경우에 평균 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도가 가장 높게 조사됐다. 유의도를 측정 한 결과는 인터넷 교육의 경우, 정기교육에 따른 문헌정보학 이수정도에 대한 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도를 측정 한 결과 각각 유의수준 <.01와 <.05에서 유의한 차이가 있는 것으로 조사 됐다. 전산 OA 교육의 경우, 정기교육에 따른 문헌정보 이수정도에 대한 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도는 통계적으로 유의한 차이가 있다고 볼 수 있다.

5. 3 자기교육 여부에 따른 실효성

5. 3. 1 자기교육 유무에 따른 업무의 자신감·만족도

인터넷교육과 전산 OA교육의 경우에 자기교육을 받은 그룹의 평균 업무의 자신감과 만족도는 자기교육을 받은 그룹이 받지 않은 그룹보다 평균 업무의 자신감과 만족도가 높음을 알 수 있다. T-test 결과 인터넷교육과 전산 OA교육의 경우 자기교육 여부에 따른 업무의 자신감과 만족도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 자기교육 유무에 따른 업무의 자신감과 만족도 차이 검정

	그룹	평균	표준편차	T값	DF	유의도	비고
인터넷 교육	유	3.11	0.68	3.46	54	0.0011	*
	무	2.36	0.92				
전산OA 교육	유	3.44	0.72	4.84	54	0.0001	
	무	2.38	0.90				

* 유의수준 5%에서 유의한 차이가 있음

5. 3. 2 업무 능력도

인터넷교육과 전산 OA교육의 경우에 자기교육을 받은 그룹의 평균 업무 능력도는 자기교육을 받은 그룹이 자기교육을 받지 않은 그룹보다 업무 능력도가 높음을 알수 있다. T-test 결과 인터넷 교육과 전산 OA교육의 경우 자기교육에 따른 업무 능력도에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 11〉 자기교육 유무에 따른 업무 능력도 차이 검정

	그룹	평균	표준편차	T값	DF	유의도	비고
인터넷 교육	유	3.07	0.78	2.53	54	0.0144	**
	무	2.47	1.03				
전산OA 교육	유	4.04	0.57	4.90	54	0.0001	*
	무	2.98	1.01				

* 유의수준 1%에서 유의한 차이가 있음

** 유의수준 5%에서 유의한 차이가 있음

5. 3. 3 자기교육의 여부와 경력과 학력

(1) 자기교육과 도서관 근무 연수

유의도를 측정한 결과는 인터넷 교육의 경우와 전산 OA교육의 경우 자기교육에 따른 도서관 근무 연수에 대한 업무의 자신감과 만족도통계적으로 유의한 차이가 있다고 볼 수 있다.

(2) 자기교육 여부와 문헌정보학 이수 정도

유의도를 측정한 결과는 인터넷 교육과 전산 OA교육경우에 자기교육에 따른 문헌정보학 이수정도에 대한 업무의 자신감과 만족도와 업무 능력도는 통계적으로 유의한 차이가 있다고 볼 수 있다.

〈표 12〉 자기교육과 도서관 근무 연수

		인터넷 교육		전산 OA 교육	
		업무 자신감 · 만족도	업무 능력도	업무 자신감 · 만족도	업무 능력도
		평균	평균	평균	평균
도서관 근무 연수	5년미만	3.7000	3.9500	3.6428	4.2142
	10년미만	3.2500	3.0833	3.2857	4.1428
	15년미만	3.0000	2.8750	2.7857	4.1428
	15년이상	2.6000	2.6000	2.7500	3.3750
F value		4.54	2.94	8.32	10.15
Pr > F		0.0033	0.0293	0.0001	0.0001

〈표 13〉 자기교육과 문헌정보학 이수 정도

		인터넷 교육		전산 OA 교육	
		업무 자신감 · 만족도	업무 능력도	업무 자신감 · 만족도	업무 능력도
		평균	평균	평균	평균
문헌 정보학 이수 정도	사서교육원	2.4166	2.4166	3.0000	4.0000
	전문대학	-	-	2.0000	3.5000
	4년제 대학	3.3888	3.2638	3.6111	4.1944
	석·박사	2.0000	2.6666	3.1666	3.5000
F value		7.53	4.33	11.12	9.49
Pr > F		0.0003	0.0085	0.0001	0.0001

6. 결 론

1. 26개 조사기관 가운데 6개 기관(23.1%)만이 계속교육을 담당하는 직원 또는 부서는 있고, 프로그램 선정 방법과 교육 대상자 선정 방법은 체계적이지 않고 그때그때 상황에 따라 달라지며, 학회와 단기 연수 등에 참여도가 높았다.

2. 인터넷 교육의 경우에 공식교육을 받은 집단이 받지 않은 집단에

비하여 업무 자신감·만족도가 높고, 전산OA 교육의 경우에는 업무 능력도가 높다.

3. 인터넷 교육과 전산 OA교육의 경우에 공식교육에 따른 도서관 근무 연수에 대한 업무 자신감·만족도와 업무 능력도는 유의한 차이가 있으며, 공식교육에 따른 문헌정보학 이수 정도에 대한 업무 자신감·만족도와 업무 능력도 유의한 차이가 있다.

4. 인터넷 교육의 경우에 정기교육을 받은 집단이 비정기교육을 받은 집단에 비하여 업무 자신감·만족도가 높다.

정기교육에 따른 도서관 근무 연수에 대한 업무 자신감·만족도와 업무 능력도는 전산 OA교육의 경우에만 유의한 차이가 있고, 정기교육에 따른 문헌정보학 이수 정도에 대한 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도는 인터넷과 전산 OA 교육의 경우에 유의한 차이가 있다.

5. 인터넷 교육과 전산OA 교육의 경우에 자기교육을 한 집단은 하지 않은 집단에 비하여 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도가 높다.

자기교육에 따른 도서관 근무 연수에 대한 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도는 유의한 차이가 있고, 자기교육에 따른 문헌정보학 이수 정도에 대한 업무의 자신감·만족도와 업무 능력도는 유의한 차이가 있다.

참 고 문 헌

- 김경진, 특수도서관 사서의 계속교육에 관한 연구, 이화여자대학교, 석사학위 논문, 1987.
- 김경태, 사서직의 계속교육에 관한 연구, 청주대학교, 석사학위논문, 1990.
- 김병주, 사서직 발전을 위한 계속교육, 국회도서관보, 22:4(1985) : 17-27.
- 김유경, 사서의 업무수행을 위한 지식과 기술의 중요도 및 교육에 관한 연구, 이화여자대학교, 미간분석사학위논문, 1993.
- 김 일, 전문도서관 사서의 계속교육에 관한 연구, 청주대학교, 석사학위 논문, 1990.
- 김현식 등, 도서관 사서의 재교육에 관한 연구, 국립대학도서관보, 12(1994).
- 박애경, 수도권 사립대학도서관 사서의 계속교육 실태에 관한 연구, 중앙대학교 사회개발대학원, 석사학위논문, 1995.
- 박은정, 대학도서관 참고사서의 계속교육에 관한 연구, 계명대학교, 석사학위 논문, 1996.
- 유길호, 대학도서관 전산화에 대한 사서들의 의식조사, 부산여대논문집, 19(1985) : 471-489.
- 이상복, 도서관 직원에 대한 컴퓨터리터러리 개발교육의 영향요인 고찰, 국회도서관보, 30:14(1993) : 3-17.
- 이수인, 공공도서관 사서의 계속교육에 관한 연구, 청주대학교, 석사학위논문, 1994.
- 이중요, 도서관원의 재교육 필요성, 국회도서관보, 15:16(1978) : 13-17.
- 이진영, 사서직 전문성 제고를 위한 계속교육 관리, 도서관, 45:(1991) : 8-9.
- 장혜란, 문헌정보전문직을 위한 계속교육에 관한 연구 : 현황과 요구 분석, 한국문헌정보학회지, 31:1(1997) : 7-28.
- 정태숙, 도서관인의 재교육 : 미국의 동향, 국회도서관보, 15:6(1978) : 7-12.
- Abels, Eileen G. and Liebscher, Peter. "A New Challenge for Intermediary - Client Communication : The Electronic

- Network." *The Reference Librarians*, 41/42(1994):185-196.
- Bell, Jo Ann. "The Role of Library Schools in Providing Continuing Education for the Profession," *Journal of Education for the Librarianship*, 19:3(1978): 248.
- Hiatt, Peter. "The Educational Third Dimension III: toward the development of a national program of continuing education for library personal." *Library Trends*, 20:1(1971) : 172.
- Ladner, Sharyn J. and Tillman Hope N. *The Internet and Special Librarians : Use Training and the Future.*, New York : SLA, 1993.
- McClure, Charles R. , Moen, William E. and Ryan, Joe. "Academic Librarians' Perspective on the Internet /NREN:Key Issues." in *Libraries and the Internet /NREN : Perspective, Issues and Challenges*, London : Meecklermedia, 1994, 111-156.
- Singh, Vinita R . *The Internet in the Business World : Changing Special Librarians into 'Cyber-Librarians'*. Unpublished MLS Dissertation, San Jose State University, 1994.
- Tennant, Roy. "Internet Basic Training : Teaching Networking Skills in Higher Education", *Electronic Networking*, 1:2(1991) : 39

ABSTRACT

A Study on the Continuing Education Efficiency of Librarian in the Private University Library

Yun, So-Jung

1. Only 6 libraries(23.1%) among 26 surveyed libraries have a person or part in charge of continuing education. It means that the method to select education program and education object is systemless. The 19 libraries (73.1%) encourage continuing education of librarian.

2. Compared with the group who didn't receive a formal education, the group who received have a high degree in the grade of confidence, self-satisfaction and ability for job in internet education case. And the group that received a formal education have also a high degree in the grade of ability for job in OA education case. Confidence, self-satisfaction for job in the career is significantly different according to the formal education in internet education case and OA education case. Confidence, self-satisfaction and ability for job in the scholarship are significantly different according to the formal education in internet and computer OA education case.

3. Compared with the group that didn't receive periodical education the group that received periodical education have a high degree in the grade of confidence, self-satisfaction for job in internet education case. Confidence, self-satisfaction and ability for job in the career are significantly different according to the periodical education in OA education case. Confidence, self-satisfaction and ability for business in the scholarship are significantly

different according to the periodical education in internet and OA education case.

4. Compared with the group that didn't receive self-education the group that received self-education have a high degree in the grade of confidence, self-satisfaction and ability for job in internet and OA education case. Confidence, self-satisfaction and ability for job in the career are significantly different according to the self-education in internet and OA education case. Confidence, self-satisfaction and ability for job in the scholarship are significantly different according to the self-education in internet and OA education case.