

# 기록물관리 전문요원의 국가기록원 계속교육 전이효과에 관한 연구\*

## A Study on the Transfer Effect of Continuing Education in the National Archives of Korea for Records Managers

정 힘 찬 (Him-Chan Jeong)\*\*

김 수 정 (Soojung Kim)\*\*\*

### 목 차

- |           |                     |
|-----------|---------------------|
| 1. 서 론    | 4. 분석결과             |
| 2. 이론적 배경 | 5. 국가기록원 계속교육의 개선방안 |
| 3. 연구 설계  | 6. 결 론              |

### <초 록>

본 연구는 국가기록원 계속교육의 전이효과를 향상시키기 위한 목적으로 국가기록원 계속교육의 전이효과와 전이에 영향을 미치는 요인을 분석하고 이에 따른 개선방안을 제안하였다. 이를 위하여 본 연구는 국가기록원 계속교육의 전이효과에 영향을 미치는 요인을 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직의 전이풍토로 구분하였으며, 기록물관리 전문요원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 결과, 272명의 전문요원이 응답하였고 통계분석을 통하여 전이효과에 유의미한 영향을 미치는 요인을 파악하였다. 이와 더불어, 전문요원들의 요구사항 및 의견을 수렴하여 국가기록원 계속교육의 전이효과를 제고할 수 있는 개선방안을 학습자, 교육 프로그램, 조직의 전이풍토, 국가기록원 측면에서 제시하였다.

주제어: 계속교육, 전이효과, 기록물관리 전문요원, 국가기록원

### <ABSTRACT>

This study aims to analyze the factors affecting the transfer effect of continuing education in the National Archives of Korea and suggest ways to improve the education. To do that, the study grouped the factors that affect the transfer effect of continuing education into learner characteristics, educational program characteristics, and organizational transition climate. An online survey was conducted with records managers. In total, 272 responses were received and statistically analyzed. Based on the records managers' opinions, this study suggested ways to improve the transfer effect of continuing education from the perspectives of learners, the educational program, the organizational transition climate, and the roles of the National Archives of Korea.

Keywords: Continuing education, transfer effect, records manager, National Archives of Korea

\* 이 논문은 정힘찬의 석사학위 논문의 일부를 수정·요약한 것임.

이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2016S1A5B8913575).

이 논문은 2018년도 전북대학교 연구기반 조성비 지원에 의하여 연구되었음.

\*\* 전북대학교 일반대학원 기록관리학대학원(hc-1106@naver.com) (제1저자)

\*\*\* 전북대학교 문헌정보학과 부교수, 문화융복합아카이빙연구소 연구원(kimsoojung@jbnu.ac.kr) (교신저자)

■ 접수일: 2018년 7월 20일 ■ 초심사일: 2018년 7월 24일 ■ 게재확정일: 2018년 8월 10일

■ 한국기록관리학회지 18(3), 71-95, 2018. <<http://dx.doi.org/10.14404/JKSARM.2018.18.3.071>>

## 1. 서론

### 1.1 연구배경 및 목적

업무환경을 둘러싼 사회적 변화에 따라 분야를 막론하고 전문직 종사자들에게 계속교육이 필수적으로 요구되고 있다. 최근 기록관리 분야에서도 급변하는 기록관리 환경과 다양화되는 이용자 요구로 인하여 기록물관리 전문요원이 수행해야 할 역할이 크게 달라지고 있다. 대표적인 예로 전자기록관리가 대두됨에 따라 기록물관리 전문요원들은 관련 전문지식과 기술을 습득함으로써 변화하는 환경에 적절하게 대응해야 한다. 이처럼 기록물관리 전문요원이 사회적인 변화에 능동적으로 대처하고 동시에 개인의 전문성을 제고시키기 위해서 기록관리 계속교육이 지닌 의미가 매우 크다(강은비 외, 2015; 박선영, 2010).

이와 관련하여 많은 학자들은 계속교육을 포함한 교육훈련의 효과성 평가를 강조하고 있고, 평가지표로서 '전이효과' 개념이 많이 활용되고 있다. 계속교육의 궁극적인 목적은 개인과 조직의 성과 향상이기 때문에 계속교육의 결과가 조직의 성과로 이어지기 위해서는 계속교육이 학습에서 머무르는 것이 아니라 현업에 전이될 수 있어야 한다(이현정, 2016). 특히 기록관리학은 이론과 실제를 분리할 수 없는 학문으로서, 서로 유기적이고 상호보완적인 관계가 성립되며 이론적으로 학습한 내용은 기록관리 업무 전반에 적용된다(최운정, 2006). 따라서 기록물관리 전문요원들의 계속교육이 실제 업무 현장에 잘 적용되고 있는지 파악하는 것은 매우 중요한 일이다.

하지만 기존에 기록관리 분야에서 이루어진 계속교육 연구는 대부분 기록관리 계속교육의 현황 분석, 계속교육에 대한 전문요원들의 요구 및 만족도 조사, 계속교육프로그램 제안에 초점을 맞추고 있고, 기록관리 분야의 계속교육이 실제 현업에 얼마나 전이되는지 그 효과성 분석에 관한 연구는 거의 찾아볼 수 없다.

한편 국내 기록관리 분야에서 계속교육을 제공하는 기관으로는 국가기록원이 대표적이다. 국가기록원의 계속교육은 공공기관의 기록관리 품질에 결정적인 영향을 주고 나아가 우리나라 기록관리 전반에 매우 큰 영향 미치고 있다(시귀선, 2011). 하지만 국가기록원이 지니고 있는 대표성과 체계적인 교육을 제공하려는 노력에도 불구하고 국가기록원의 계속교육이 이론적 교육에 치우쳐 있고 현업에 적용할 수 있는 실무 교육이 많이 부족하다는 지적이 있다(강은비 외, 2015; 박선영, 2010).

이에 따라 본 연구는 기록물관리 전문요원을 대상으로 한 국가기록원 계속교육의 전이효과를 분석하고 전이효과에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한다. 이와 더불어 다수의 기록물관리 전문요원들의 요구사항을 분석하여 궁극적으로 국가기록원 계속교육의 전이효과를 제고하기 위한 개선방안을 제안하고자 한다.

### 1.2 연구방법

본 연구에서는 상기한 연구목적을 달성하기 위하여 설문조사 및 통계분석을 실시하였으며 세부 연구 절차는 다음과 같다.

첫째, 국가기록원 계속교육의 전이효과 및 영향요인을 분석하기 위하여 설문조사를 실시하

였다. 설문대상자를 확인하기 위하여 국가기록원으로 정보공개 청구를 실시하였으며, 그 결과 2017년 12월 31일을 기준으로 각급 기관에 총 588명의 기록물관리 전문요원이 근무 중인 것으로 확인되었다. 이 588명의 기록물관리 전문요원을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하고 272건의 응답을 회수하였다. 설문지의 주요 내용은 국가기록원 계속교육에 관한 필요성 및 참여경험, 전이효과 영향요인, 전이효과, 요구 및 개선사항, 응답자 일반 특성이다.

둘째, 수집된 설문 결과는 PASW Statistics 18.0을 사용하여 통계분석을 실시하였다. 통계분석은 먼저 조사도구의 타당도 및 신뢰도 분석을 실시하였으며, 표본의 일반특성분석, 기술통계분석, 상관분석, 독립표본 t-검정, 일원배치분산분석(ANOVA), 그리고 다중회귀분석을 실시하였다.

마지막으로, 통계분석과 서술형 문항에 대한 응답 분석 결과를 토대로 국가기록원 계속교육의 전이효과를 증진시킬 수 있는 구체적인 개선방안을 제시하였다.

### 1.3 선행연구

기록관리 환경이 변화함에 따라 기록물관리 전문요원의 전문성 향상이 요구되고 기록관리 계속교육의 필요성이 커지고 있다. 기록관리 계속교육에 관한 국내 선행연구로 박선영(2010)은 국내외 주요 기록관리기관의 사례를 분석하여 국내 기관에서 제공하는 계속교육의 한계점을 지적하였다. 또한, 국내 기록물관리 전문요원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 계속교육 참여 현황과 요구사항을 분석하였고 이를

통해 제도와 프로그램 개선방안을 제안하였다. 강은비 외(2015)는 국가기록원 계속교육의 현황을 분석하고 개선방안을 제안하였다. 특히 국가기록원 기록관리 교육훈련 운영규정의 한계를 극복하기 위하여 미국 SAA(Society of American Archivists)의 「Guidelines for a Graduate Program in Archival Studies」를 기준으로 국가기록원 계속교육 프로그램을 기본·전문·기타 과정의 3가지 범주로 제안하였다. 시귀선(2011)은 국가기록원이 그간 진행해 온 계속교육에 관한 여러 시도와 변화를 검토하고 국가기록원 기록관리 교육의 제반 현황을 제시하여 운영상 발생하는 주요 쟁점과 이에 대한 대안을 제시하였다. 장혜리(2008)는 레코드매니저는 관리 대상 기록물과 담당업무에 있어서 아키비스트와 다르다는 점을 강조하며, 현직 레코드매니저를 대상으로 계속교육에 대한 요구사항과 만족도 등을 조사하였다. 이를 통해 교육내용, 교육방법, 교육시간, 강사 등에 대한 구체적인 내용을 포함하는 계속교육 프로그램을 제안하였다. 최운정(2006)은 국내·외 사례조사를 통해 국내 영구기록물관리자를 대상으로 한 계속교육의 문제점을 제시하고 영구기록물관리자를 위한 계속교육의 개선방안을 교육내용, 교육형태, 교육운영, 교육환경의 측면에서 제시하였다. 마지막으로 김순희(2009)는 기록물관리 전문요원은 업무 특성상 학문적 지식과 실무능력을 겸비해야 한다는 점을 강조하며, 국내 기록학 대학원의 교육과정에 실무능력 강화를 위한 대안을 제시하였다. 이때 개선방안의 일환으로 기록관리 현직 종사자들도 기록관리 계속교육을 통해 새로운 지식과 기술을 습득하여 전문성을 제고하여야 함을 제

언하였다.

이처럼 기록관리 분야에서 기존에 이루어진 계속교육에 관한 대부분의 연구는 국내·외 사례조사를 실시하여 국내 기록관리 계속교육의 한계점을 제시하거나 기록관리 종사자를 대상으로 요구사항과 만족도를 분석하고 이를 토대로 기록관리 계속교육의 개선방안을 제안하고 있다. 하지만 계속교육이 기록관리 실무에 얼마나 전이되는지 파악하려는 연구는 전무한 실정이다. 따라서 본 연구는 국가기록원의 계속교육을 중심으로 기록관리 계속교육의 효과성에 집중하고자 한다. 또한 기존 연구들이 교육 프로그램의 내용과 방법에 주로 초점을 둔 반면에 본 연구는 계속교육에 영향을 미치는 요인으로 학습자 특성, 교육프로그램 특성, 조직적 특성의 세 그룹을 설정하고 각 특성별로 계속교육의 전이효과에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 국가기록원 계속교육의 현황

1999년 『공공기관의 기록물관리에 관한 법률』의 제정에 따라 기록관리 체제가 정착되고 처음으로 기록관리 교육·훈련이 법률상에 명시되면서 기록관리 종사자에 대한 교육의 중요성이 부각되었다(시귀선, 2011). 이후 2007년 『공공기록물 관리에 관한 법률』로 개정되고 기록관리 교육을 전담하는 전문교육훈련기관

이 요구됨에 따라 국가기록원은 법률 제42조(기록물관리 교육·훈련)와 동법 시행령 제79조(기록물관리 종사자 등에 대한 교육훈련)에 따라 전문교육훈련기관으로 승인되었으며 현재는 기록관리교육센터라는 명칭으로 계속교육을 제공하고 있다. 2018년 현재, 국가기록원에서 제공하는 계속교육 운영과정은 총 5개 분야 29개 세부과정으로 구성되어 있다(〈표 1〉 참조).

이 운영과정은 기록물관리 전문요원을 포함하여 기록물관리 일반종사자, 일반 공무원, 공공기관의 직원 등을 대상으로 하고 있다.

첫째, '기본과정'은 처리과 담당자, 기록관 담당자, 영구기록물관리기관 종사자, 팀장·과장급 이상의 관리자 등을 교육대상으로 하며 기록물관리 단계에 따른 기록관리에 대한 인식과 종사자들의 실무역량 제고를 목표로 하고 있다.

둘째, '사이버과정'은 공무원들의 e-Learning 학습을 지원하는 나라배움터<sup>1)</sup>를 통해 제공되고 있으며 시간·거리상 제약 때문에 집합교육에 참석이 어려운 사람들을 위해 PC나 모바일을 통하여 수강할 수 있도록 하고 있다. 사이버과정은 일반 공무원 및 종사자를 대상으로 한 기초적인 수준의 교육 프로그램을 제공하고 있다.

셋째, '전문과정'은 크게 '전문가 양성', '전자교육', '특화교육'으로 나뉘어져 있다. '전문가 양성' 과정은 전문요원의 경력별 맞춤형 역량을 제고하기 위하여 전문요원의 근무연수에 따른 교육을 제공하고 있다. '전자교육' 과정은 각급 기관의 전자기록관리 인력의 체계적 양성을 위해 초급, 중급, 고급의 단계별 과정을 운영하고 실

1) 나라배움터 행정안전부 국가기록원(<http://archives.nhi.go.kr/>)

〈표 1〉 국가기록원 계속교육 운영과정 현황

분야		과정명	교육대상	소계
기본 과정	일반 종사자	처리과 실무과정	처리과 담당자	4개 과정 (14회)
		기록관 일반과정	기록관 담당자 등	
		영구기록물관리기관 과정	영구기록물관리기관 기록관리종사자	
		기록물관리기관 관리자 과정	팀장·과장급 관리자	
전문 과정	전문가 양성	기록물관리 전문가 신규과정	전문요원(2년 이내)	11개 과정 (15회)
		기록물관리 전문가 주니어과정	전문요원(3~5년)	
		기록물관리 전문가 시니어과정	전문요원(6년 이상)	
		기록물관리 교육 강사양성과정	전문요원, 기록물관리전문가	
	전자 교육	전자기록관리 입문과정(초급)	전문요원, 기록관 담당자 등	
		기록관리시스템 활용과정(중급)	전문요원, 시스템 운영자 등	
		기록관리메타데이터와 품질관리(고급)	전문요원, 시스템 운영자 등	
	특화 교육	기록관리 법제과정	전문요원, 기록관 담당자 등	
		기록물 공개와 분류평가과정		
		콘텐츠 제작 및 활용과정		
		기록물 보존과정		
국제 과정	외국	국제기록문화유산관리과정(KOICA)	5개국 18명	2개 과정 (2회)
		국제기록관리연수과정(자체)	2개국 10명 내외	
특별 과정	대학원생	대학원생 공개강좌	기록관리 대학원생/교육원생	3개 과정 (43회)
	일반	기록관리 공통직무과정	일반 공무원 및 종사자	
	방문	기관방문교육/교육훈련기관 지원	일반 공무원 및 종사자	
사이버과정			일반 공무원 및 종사자/타 기관 제공 활용	9개 과정 (285회)

습을 통하여 실무역량을 강화하고 있다. 마지막으로 ‘특화교육’ 과정은 기록관리 분야별 전문역량을 강화하기 위하여 법제, 공개 및 분류평가, 콘텐츠, 보존 등의 기록관리 전문분야별 심화교육을 실시하고 전문지식을 확산할 수 있도록 하고 있다.

마지막으로, 위의 3개 분야 외에도 국가기록원은 ‘국제과정’을 운영하여 우리나라의 기록관리 성과를 국제적으로 공유하거나 국외 기록관리의 최신 동향과 기술을 소개하기도 하며, ‘특별과정’을 운영하여 공공기관 및 대학 등 기관을 방문하여 계속교육을 제공하거나 기록관리 대학원생 및 교육원생을 대상으로 한 공개강좌

를 실시하기도 한다.

이렇듯 국가기록원은 다양한 기록관리 교육 과정을 통해서 보다 많은 인원에게 계속교육을 제공하기 위한 노력을 하고 있다. 〈표 2〉는 2015년부터 2017년까지 최근 3년간 국가기록원 계속교육에 참여한 교육인원의 수를 나타내고 있다. 2015년에는 약 15,000여 명, 2016년에는 약 19,000여 명, 그리고 2017년에는 약 26,000여 명이 국가기록원 계속교육에 참여하여 전체 인원이 매해 증가하는 것을 확인할 수 있다. 무엇보다 기관방문과정 인원수가 감소한 반면에 사이버과정의 수강 인원 수가 매해 큰 폭으로 증가하고 있는 것은 주목할 만하다.

〈표 2〉 최근 3년간 국가기록원 계속교육 참여 인원 수\*

구분		2015년	2016년	2017년
계		15,647	19,464	26,037
과정	집합과정	1,260	1,421	1,383
	특별과정	477	457	606
	기관방문과정	7,058	7,324	4,752
	사이버과정	6,852	10,262	19,296

\* 출처: 국가기록원 기록관리 교육훈련 운영결과(국가기록원, 2016; 국가기록원, 2017b)

한편, 국가기록원은 계속교육 참여인원을 대상으로 계속교육 이수 이후 설문조사를 실시하여 계속교육을 지속적으로 개선해나가기 위한 피드백을 받고 있다. 〈표 3〉은 국가기록원이 제공하는 『기록관리 교육훈련 운영결과』에 나타난 최근 2년간 국가기록원 계속교육에 대한 운영실적을 보여주는 것으로, 국가기록원의 설문 응답에 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’의 긍정 응답을 한 수치를 합한 것이다. 아래 결과를 자세히 살펴보면, 교육만족도와 종합만족도가 2016년과 2017년 모두 높은 수준으로 조사되어 계속교육의 참여인원들이 계속교육에 대체적으로 만족함을 알 수 있다. 또한 전이효과의 유사 개념인 ‘업무수행 능력향상, 업무 적용도’이 설문문항에 포함되어 있는데 업무적용도는 2016년에는

62%, 2017년에 84.2%로 나타났다.

하지만 해당 설문조사<sup>2)</sup>는 처리과 과정, 관리자 과정, 신규 전문요원 과정, 시니어 과정까지 총 4개 과정에 대한 결과로 국가기록원 계속교육 교육인원 전체의 의견을 대표한다고 보기에 는 어려움이 있으며, 『기록관리 교육훈련 운영결과』에 따르면 ‘교육과목과 실제업무 간 연계성 문제’, ‘교육운영·내용·방식의 문제’, ‘계속교육 활성화를 위한 제도적 문제’ 등 우수한 결과와는 별도로 해결해야 할 문제들이 여전히 산적한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 국가기록원의 설문 결과에서 나아가 보다 다양한 과정을 이수한 다수의 전문요원들을 대상으로 설문조사를 실시하고, 그 결과를 토대로 전이효과의 검증 및 전이효과에 영향을 미

〈표 3〉 최근 2년간 국가기록원 계속교육 운영실적\*

구분	2016년	2017년
종합만족도 (점)	84.7점	86.5점
교육만족도 (점)	89.9점	90.5점
업무수행 능력향상 (%)	80.3%	89.3%
업무 적용도 (%)	62%	84.2%
습득한 내용의 활용도 (%)	73.3%	85.5%
교재 활용도 (%)	63.4%	81.3%

\* 출처: 국가기록원 기록관리 교육훈련 운영결과(국가기록원, 2016; 국가기록원, 2017b)

2) 국가기록원 설문조사 대상: 처리과, 관리자, 신규전문요원 과정 수료자 150명(2016년) / 처리과, 관리자, 신규전문요원, 시니어 과정 수료자 266명(2017년)

치는 요인을 분석하고자 한다.

## 2.2 전이효과 및 전이효과 영향요인

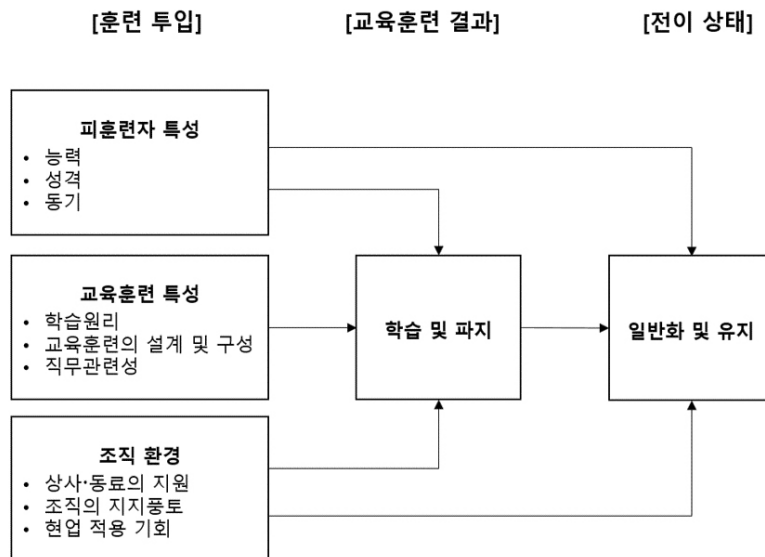
Robinson과 Robinson(1989)은 학습의 전이 효과를 ‘교육훈련 중에 습득한 지식, 기술, 태도를 현장에 적용하는 것’이라고 정의하였다. 계속교육의 주된 목적은 계속교육 참여를 통한 계속교육 참가자의 지식, 기술, 태도 등을 변화시키고 나아가 조직의 성과를 향상시키는데 있다. 따라서 계속교육의 효과성을 평가할 때 교육 참가자의 반응 및 학습뿐만 아니라 해당 계속교육 프로그램이 실제 직무에 얼마나 효과적으로 적용되었는지를 판단하는 전이효과에 대한 평가가 중요하게 다루어져야 한다(장승호, 2009).

전이효과에 대한 개념은 국내·외 학자들에 의해서 다양하게 정의되고 있지만, 대표적으로 Baldwin과 Ford(1988)의 연구가 전이효과에

대한 개념을 통합적으로 제시하였다고 볼 수 있다. Baldwin과 Ford는 교육훈련의 전이과정을 훈련 투입(training input) 요인, 교육훈련 결과(training output) 요인, 전이 상태(transfer condition) 요인으로 구분하였으며, 훈련 투입 요인이 교육훈련 결과인 학습 및 파지(기억)와 전이 상태인 일반화 및 유지에 직·간접적인 영향을 미치는 것으로 보았다(〈그림 1〉 참조).

이 전이과정 모형은 훈련 투입 요인으로서 피훈련자 특성, 교육훈련 특성, 조직 환경을 망라하여 통합적 관점에서 전이효과 영향요인을 규명하고자 하였다.

국내에서도 계속교육 전이효과 개념을 다양한 분야의 교육에 적용하려는 시도가 많았는데 기관의 유형별로 살펴보면, 도서관 사서를 대상으로 한 연구(이연옥, 2010; 이현정, 2016), 기업 직원을 대상으로 한 연구(정재만, 2009; 이혜진, 2014), 지방자치단체 공무원을 대상으로



〈그림 1〉 Baldwin & Ford의 전이과정 모형(Baldwin & Ford, 1988)

한 연구(장승호, 2009) 등이 있었다. 하지만 현업으로의 적용이 매우 중요한 기록관리 분야 특성에 비해, 기록관리 계속교육 전이효과에 관한 연구는 전무하다.

이에 따라 본 연구는 전이효과에 영향을 미치는 하위요인을 통합적으로 제시한 Baldwin과 Ford의 모형을 토대로 삼아 하위요인을 크게 ① 학습자 특성, ② 교육 프로그램 특성, ③ 조직의 전이풍토로 구분하고, 여러 선행연구를 바탕으로 각각의 하위요인을 선정하였다. 결과적으로 학습자 특성에는 학습동기, 전이동기, 학습자의 준비도, 교육 프로그램 특성에는 직무연관성, 전이설계, 강사의 능력, 조직의 전이풍토에는 상사·동료의 지원, 변화가능성, 전이기회, 조직의 보상을 포함하였다. 또한 본 연구는 앞서 언급한 Robinson과 Robinson(1985)의 전이효과과의 개념을 바탕으로, '국가기록원 계속교육을 이수한 기록물관리 전문요원이 각자 소속된 기관에 복귀하여, 교육을 통해 학습한 지식, 기술, 태도를 기록관리 현업에 적용하려는 행동, 그리고 이를 유지하려는 행동'이라고 전이효과와의 개념을 정의하였다. 그리하여 본 연구에서는 이러한 전이효과를 종속변수로 간주하고 이에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 하였다.

### 3. 연구 설계

#### 3.1 연구가설 및 데이터 분석

본 연구는 국가기록원 계속교육의 전이효과에 영향을 미치는 하위요인을 규명하기 위하여 설문조사를 통하여 아래와 같은 연구 가설을 검증하고자 하였다(〈표 4〉 참조). 가설 1~3은 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직의 전이풍토에 해당하는 총 10개의 하위요인에 대해 설문조사에 응답한 기록물관리 전문요원의 평가가 긍정적인가를 확인하고 이 결과와 국가기록원 계속교육 전이효과와의 영향관계를 분석하기 위해 설정되었다. 가설 4는 기록물관리 전문요원의 개인적 특성과 전문요원 개인이 속해 있는 조직의 특성(근무기관, 기록물관리 전문요원의 수 등)에 따라 전이효과 및 전이효과 영향요인에 차이가 있는지 확인하고자 하였다. 인구통계학적 특성 및 조직적 특성이 전이효과에 영향을 미치지 못한다는 타 분야의 연구는 많았지만, 기록관리 분야에서는 이에 대한 연구가 전무하였으므로 가설 4를 통해 이를 확인하고자 하였다.

이상의 연구가설을 증명하기 위하여 2017년

〈표 4〉 연구가설

가설 1. 학습자 특성(학습동기, 전이동기, 학습준비도)은 국가기록원 계속교육의 전이효과에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.
가설 2. 교육 프로그램 특성(직무연관성, 전이설계, 강사의 능력)은 국가기록원 계속교육의 전이효과에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.
가설 3. 조직의 전이풍토(상사·동료의 지원, 변화가능성, 전이기회, 조직의 보상)는 국가기록원 계속교육의 전이효과에 정(+) <sup>1</sup> 의 영향을 미칠 것이다.
가설 4. 인구통계학적 및 조직적 특성에 따라 국가기록원 계속교육의 전이효과와 전이효과 영향요인에는 차이가 있을 것이다.



11월 국가기록원에 정보공개를 요청하여 기록물관리 전문요원이 배치된 기관 목록을 제공받았으며, 소속기관을 포함한 중앙행정기관, 지방행정기관, 시도교육청 및 교육지원청, 특별지방행정기관, 대학에 근무 중인 588명의 기록물관리 전문요원에게 설문응답을 전화로 요청하였다.

설문조사는 구글폼을 이용하여 온라인 설문지로 작성하고 설문 요청 이메일을 보내면서 첨부파일로 설문지도 함께 배포하였다. 설문조사는 2018년 3월 19일부터 4월 20일까지 실시하였다. 회수된 설문지는 총 280부이며 47.62%의 회수율을 보였다. 이 중 불성실하게 응답한 설문 8부는 분석에서 제외시켰으며 총 272부가 본 연구의 분석 대상이 되어 유효자료율은 46.26%로 나타났다.

회수된 설문지의 분석에는 PASW Statistics 18 프로그램을 사용하였으며 본 연구에서 활용한 통계분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 모든 변수들을 대상으로 기술통계분석을 실시하여 빈도, 백분율, 평균 등을 측정하였다. 둘째, 조사도구의 타당성을 검증하기 위하여 독립변수에 해당하는 각각의 요인을 대상으로 요인분석을 실시하였고, 신뢰성을 검증하기 위하여 독립변수와 종속변수를 대상으로 신뢰도 분석을 실시하였다. 셋째, 가설 1~3을 검증하고 국가기록원 계속교육의 전이효과에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 상관관계분석과 다중회귀분석을 실시하였다. 넷째, 가설 4를 검증하고 인구통계학적 및 조직적 특성에 따른 전이효과 및 전이효과 영향요인의 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t-검정과 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

뿐만 아니라 본 연구에서는 현직 기록물관리

전문요원들로부터 국가기록원 계속교육 개선방안에 대한 의견을 수집하기 위하여 설문지에 '교육 프로그램 및 강사의 자질 측면', '상사·동료 및 조직의 지원 측면', '추가 요구 및 개선사항 측면'의 서술형 문항을 포함하였다. 이렇게 수집된 서술형 의견은 연구자에 의해 내용분석 및 주제 분류가 실시되었다.

### 3.2 조사도구의 타당성 및 신뢰성 분석

설문을 위한 조사도구는 전이효과 영향요인(학습자의 특성, 교육 프로그램 특성, 조직의 전이풍토), 전이효과, 필요성 인식 및 참여 경험, 요구 및 개선사항, 응답자의 일반적 사항 등 7개 영역으로 구분되며 총 68개 문항으로 구성되었다(〈표 5〉 참조). 각 요인에 활용된 문항은 계속교육의 효과성에 관한 선행연구의 설문문항 중 본 연구 목적에 적합하다고 판단되는 문항들을 추출한 것이며, 이 때 신뢰도가 높은 문항들을 추출하여 측정도구의 정확성을 높이고자 하였다.

또한 조사도구의 타당성을 검증하기 위하여 독립변수에 해당하는 각각의 요인을 대상으로 요인분석을 실시하였다. 이 때 요인추출방법으로 주성분 분석을 사용했고 고유값 기준을 1.0 이상으로 선정하였다. 또한 요인회전방법은 베리맥스 직각회전(Varimax Orthogonal Rotation)을 사용하여 회귀분석 시 요인들의 다중공선성에 의한 문제점을 발생시키지 않도록 하였으며 요인적재량은 0.4 이상을 기준으로 하였다. 그 결과, 학습자 특성에서는 학습자의 준비도 1개 문항, 교육 프로그램 특성에서는 직무연관성에 해당하는 3개의 문항, 조직의 전이풍토에서 상

〈표 5〉 설문문항 구성 및 타당성·신뢰성 검증 결과

요인	하위요인	조작적 정의	출처	문항수		신뢰도
				요인 분석 전	요인 분석 후	
학습자 특성	학습동기	학습자가 교육훈련과 자신의 직무성과를 높이기 위해 기꺼이 노력하고자 하는 정도	이현정 (2016)	4	4	.896
	전이동기	새로운 교육내용을 직무에 전이하려는 학습자의 의지와 기대 정도	박세원 (2013)	4	4	.915
	학습자의 준비도	학습자가 교육훈련에 참여하기 위해서 준비되어 있는 정도	장민영 (2007)	4	3	.860
교육 프로그램 특성	직무연관성	교육내용의 직무와의 관련성 정도	양지영 (2011)	5	2	.823
	전이설계	학습자가 교육받은 것을 현업에 적용할 능력을 가지도록 교육훈련이 설계되었는지의 정도		4	4	.936
	강사의 능력	교육훈련을 준비하고 실행하는 교육훈련 실시자의 능력	신태천 (2013)	5	5	.949
조직의 전이풍토	상사·동료의 지원	학습자의 상사·동료가 교육훈련에 대해 가치를 부여하여, 참가를 지지하고 학습한 내용의 실무 적용을 지원해 주는 것	이혜진 (2014) 이현정 (2016)	7	6	.939
	변화가능성	새로운 지식과 기술을 업무 상황에 사용하는 것에 대한 조직의 반응이나 규범의 개방성 정도	창은미 (2007)	5	4	.847
	전이기회	학습한 것을 직무 현장에 사용할 수 있는 기회		4	4	.905
	조직의 보상	교육훈련을 통해 습득한 지식과 기술을 업무에 적용하였을 때 개인이 거둔 긍정적·부정적 성과		5	4	.900
전이효과	교육훈련을 통해 학습한 내용을 실제 업무수행에 활용하려는 경향, 노력의 정도와 지속성	이도형 (1996)	5	5	.924	
필요성 인식 및 참여 경험		이현정 (2016)	4	4		
요구 및 개선사항		박선영 (2010)	5	5		
응답자의 일반적 사항				7	7	

사·동료의 지원, 변화가능성, 조직의 보상에 해당하는 문항이 각각 1개씩 다른 하위요인에 잘못 적재되어 이들을 제거하였다. 이를 통해 본 연구에서 설정한 모든 하위요인은 추출되었으며, 조사도구는 타당하다고 볼 수 있다.

다음으로 조사도구의 정확성과 조사결과의 일관성을 측정하기 위하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 이를 위하여 요인분석 결과 최종 선정

된 10개의 독립변수와 1개의 종속변수를 대상으로 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )를 측정하였다. 최종 선정된 요인들의 Cronbach's  $\alpha$ 값은 최소값이 0.823이고 최대값은 0.949로 매우 높은 편임을 알 수 있다. 이를 통해 본 연구에서 사용된 조사도구가 매우 정확하다고 볼 수 있고 조사결과는 매우 일관적임을 알 수 있다.

## 4. 분석결과

### 4.1 기술통계분석 결과

본 연구에서는 가설의 검증에 앞서 기술통계 분석을 실시하였다. 해당 내용은 필요성 인식 및 참여 경험, 요구 및 개선사항, 응답자의 일반

적 사항에 관한 문항들이며, 그 중 본고에서는 응답자의 인구통계학적 및 조직적 특성, 국가 기록원 계속교육 참여에 대한 방해요인에 대한 분석결과를 제시하고자 한다.

먼저 응답자의 인구통계학적 및 조직적 특성은 <표 6>과 같다. 응답자의 성별은 여성이 65.8%로 남성 34.2% 보다 많았다. 응답자의 연령은 30~

<표 6> 응답자 인구통계학적 및 조직적 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)	
성별	남성	93	34.2
	여성	179	65.8
연령	20세~29세	14	5.2
	30세~39세	158	58.1
	40세~49세	91	33.5
	50세 이상	9	3.3
기록관리학 교육배경	박사 졸업	2	.7
	박사 과정	23	8.5
	석사 졸업	203	74.6
	교육원 졸업	42	15.4
	기타*	2	.7
근무년수	1년 미만	10	3.7
	1년 이상~3년 미만	56	20.6
	3년 이상~5년 미만	57	21.0
	5년 이상~10년 미만	131	48.2
	10년 이상	18	6.6
근무기관	중앙행정기관	24	8.8
	지방행정기관	127	46.7
	시도교육청 및 교육지원청	58	21.3
	특별 지방행정기관	39	14.3
기록물관리 전문요원 수	대학	24	8.8
	1명	250	91.9
	2명	17	6.3
	3명	4	1.5
	4명	0	0
비 전문요원 포함 기록관리 담당인원 수	5명 이상	1	.4
	1명	166	61.0
	2명	47	17.3
	3명	26	9.6
	4명	15	5.5
5명 이상	18	6.6	
합계	272	100.0	

\* 교육원 졸업 후 석사 과정(1) 박사 수료(1)

39세가 58.1%로 과반을 넘었으며 40~49세 33.5%, 20~29세 5.2%, 50세 이상 3.3% 순으로 나타났다. 기록관리학 교육배경은 석사 졸업자가 74.6%, 교육원 졸업자가 15.4%으로 나타났다. 근무년수는 5년 이상~10년 미만이 48.2%로 거의 과반을 차지하였고, 3년 이상~5년 미만, 1년 이상~3년 미만이 각각 21.0%와 20.6%로 비슷하게 나타났다. 응답자의 근무기관은 광역시·도, 시·군·구청을 포함한 지방행정기관이 46.7%로 가장 높게 나타났다. 그리고 근무기관에 재직 중인 기록물관리 전문요원의 수는 1명인 기관이 91.9%로 나타났는데 이는 기록관 대부분이 1인 체제로 운영되고 있음을 보여준다.

다음으로 응답자들의 국가기록원 계속교육 참여를 방해하는 요인에 대해 빈도분석을 실시하였다. 이 문항에 대해 복수응답이 가능하였으며, 272명의 응답자로부터 총 665개의 응답을 회수하였다(〈표 7〉 참조). 그 결과, 국가기록원 계속교육에 참여를 방해하는 가장 큰 요인은 '시간·거리상의 제약'으로 나타났다. 이는 전

체 응답자 272명의 64.7%(176명)로 계속교육 참여에 대한 시간적·거리적 제약이 매우 큰 문제임을 나타내고 있다. 두 번째로 큰 장애요인은 '교육 참여 기간의 업무 공백'으로 55.9%(152명)로 나타났다. 또한 '적당한 프로그램의 부재'는 전체 응답자의 51.5%(140명)로 나타났는데, 과반 이상의 응답자들이 현재 국가기록원 계속교육 프로그램에 대해 추가 보완 및 개발이 필요하다고 느끼고 있었다. 그리고 응답자의 35.7%(97명)가 '관리자의 이해부족'을 선택하였는데 이를 통해 많은 기관의 관리자가 국가기록원 계속교육 참여에 대한 필요성 또는 정당성을 인식하지 못하고 있음을 유추할 수 있다. 이외에도 '행정적 지원의 부족', '계속교육에 대한 정보 부족', '경제적 제약' 등도 국가기록원 계속교육 참여를 방해하고 있는 것으로 조사되었다.

#### 4.2 상관관계 분석 결과

국가기록원 계속교육의 전이효과에 영향을 미

〈표 7〉 국가기록원 계속교육 참여에 대한 방해요인

문항	보기	빈도 (명)	전체응답자 중 응답비율 (%)
계속교육 참여 방해요인	시간·거리상의 제약	176	64.7
	교육 참여 기간의 업무 공백	152	55.9
	적당한 프로그램의 부재	140	51.5
	관리자의 이해 부족	97	35.7
	행정적 지원의 부족	68	25
	계속교육에 대한 정보 부족	16	5.9
	경제적 제약	7	2.6
	개인의 무관심	3	1.1
	계속교육의 불필요성	2	.7
	없음	2	.7
	기타	2	.7

치는 요인들을 분석하여 전이효과와의 인과관계를 검증하기 전에 상관관계 분석을 통하여 변수들 간 관련성의 방향과 정도를 파악했다. 이를 위해 피어슨 상관관계 분석(Pearson Correlation Analysis)을 실시하였으며 <표 8>은 그 결과를 나타낸 것이다.

일반적으로 상관계수가 0.2에서 0.4 사이로 나타나면 상관관계가 낮다고 보고, 0.4에서 0.7 사이면 상관관계가 높다고 본다. 또한 독립변수들 간의 상관계수가 0.8이상인 변수는 다중공선성(multi-collinearity)을 우려해야 한다. 상관관계 분석결과 상사·동료의 지원과 학습동기 간, 변화가능성과 학습동기 간, 조직의 보상과 학습동기 간 상관관계는 유의확률이 0.05보다 높게 나타났으며 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 또한 전이동기와 학습동기 간 상관계수는 0.804(<0.01)로 나타났다. 이는 상관계수가 0.8을 넘은 것으로 다중공선성을 우려해 보아야 한다. 하지만 일각에서는 상관계수가 0.9

이상이 되지 않으면 다중공선성이 없다고 해석하기도 하므로 좀 더 정확한 해석을 위하여 다중회귀분석을 실시할 때 공차한계(Tolerance) 값을 조사하였다. 이 밖에 독립변수들 간 모든 상관계수는 0.01 유의수준 혹은 0.05 유의수준 하에서 유의한 것으로 나타났다.

### 4.3 다중회귀분석 결과

본 절에서는 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직의 전이풍토와 국가기록원 계속교육의 전이효과 간의 인과관계를 확인하고, 전이효과에 영향을 미치는 하위요인이 무엇인지를 파악하고자 다중회귀분석을 실시하였다. <표 9>는 전이효과 영향요인에 해당하는 학습자 특성과 전이효과, 교육 프로그램 특성과 전이효과, 조직의 전이풍토와 전이효과 간의 다중회귀분석을 각각 실시하고, 그 결과를 종합하여 나타낸 것이다.

<표 8> 독립변수들 간의 상관관계 분석

(n=272)

구분	학습 동기	전이 동기	학습자의 준비도	직무 연관성	전이 설계	강사의 능력	상사·동료의 지원	변화 가능성	전이 기회	조직의 보상
학습동기	1.000									
전이동기	.804**	1.000								
학습자의 준비도	.663**	.691**	1.000							
직무연관성	.592**	.586**	.591**	1.000						
전이설계	.480**	.492**	.418**	.719**	1.000					
강사의 능력	.497**	.512**	.444**	.649**	.754**	1.000				
상사·동료의 지원	.095	.196**	.189**	.233**	.390**	.259**	1.000			
변화가능성	.090	.125*	.176**	.149*	.248**	.141*	.540**	1.000		
전이기회	.224**	.256**	.259**	.345**	.462**	.310**	.699**	.635**	1.000	
조직의 보상	.070	.172**	.185**	.166**	.336**	.217**	.594**	.496**	.609**	1.000

\*. 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의합니다.

\*\*. 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

〈표 9〉 전이효과 영향요인과 전이효과 간 다중회귀분석 결과

종속 변수	독립변수		표준 오차	β	t값	유의확률(p)	F값 (p)	R제곱
전이 효과	학습자 특성	(상수)	.340		2.254	.025	35.375, (.000)	.284
		학습동기	.100	.123	1.366	.173		
		전이동기	.097	.257	2.762	.006*		
		학습자의 준비도	.082	.209	2.826	.005*		
	교육 프로그램 특성	(상수)	.223		3.904	.000	113.023, (.000)	.559
		직무 연관성	.058	.338	5.632	.000*		
		전이 설계	.061	.523	7.518	.000*		
		강사의 능력	.062	-.072	-1.137	.257		
	조직 전이 풍토	(상수)	.191		12.279	.000	37.181, (.000)	.358
		상사·동료의 지원	.063	.085	1.179	.239		
		변화가능성	.065	-.085	-1.301	.195		
		전이 기회	.069	.498	6.347	.000*		
조직의 보상		.059	.129	1.966	.049*			

\* 유의확률(p)<0.05

가설 1~3의 검정에 앞서, 앞 절에서 다중회귀분석 시 독립변수끼리 상관관계가 너무 높게 나타나면 다중공선성을 우려해 보아야 함을 언급하였다. 다중공선성의 유무에 대한 정확한 해석을 위해서는 공차한계(Tolerance) 값을 조사해볼 필요가 있다. 이 때 공차한계 값이 0.1 이하이면 다중공선성에 문제가 있다고 해석할 수 있다. 그런데 모든 독립변수와 전이효과 간 다중회귀분석 결과 공차한계 값은 0.1을 모두 넘어 다중공선성에 문제가 없음을 확인할 수 있었다. 또한 회귀모형의 적합성을 살펴본 결과 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직의 전이풍토의 F값은 각각 35.375(p<0.05), 113.023(p<0.05), 37.181(p<0.05)으로 나타나 회귀선이 모형에 적합한 것으로 나타났다. 또한 Durbin-Watson 값도 각각 2.009, 2.012, 1.901로 2에 가깝게 나타나 회귀모형에 매우 적합함을 확인할 수 있었다.

먼저 가설 1의 검정 결과, ‘학습동기’의 t값은

1.366으로 1.96보다 작게 나타났고 유의확률은 0.173으로 0.05보다 크게 나타났다. 즉 가설 1-1은 기각되었으며 학습동기는 국가기록원 계속교육 전이효과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다음으로 ‘전이동기’의 t값은 2.762(t>1.96)이고 유의확률이 0.006(<0.05)으로 나타나, 가설 1-2는 채택되었고 전이동기가 국가기록원 계속교육 전이효과에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 마지막으로 ‘학습자의 준비도’의 t값은 2.826(t>1.96)이고 유의확률은 0.005(<0.05)으로 나타나 가설 1-3은 채택되었으며 학습자의 준비도는 국가기록원 계속교육의 전이효과에 정(+)의 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

다음으로 가설 2의 검정 결과, ‘직무연관성’의 t값은 5.632(t>1.96)이고 유의확률이 0.000(<0.05)으로 나타나 가설 2-1이 채택되었다. 즉, 교육프로그램의 직무연관성은 계속교육의 전이효과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 드러났다. ‘전이설계’는 t값이 7.518(t>1.96)이고 유의확

률이 0.000( $<0.05$ )으로 나타났으며, 이를 통해 가설 2-2는 채택되었고 전이설계가 국가기록원 계속교육 전이효과에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 마지막으로 '강사의 능력'은 t값이 -0.072로 -1.96보다 크게 나타났고 유의확률은 0.257로 0.05보다 크게 나타났다. 따라서 가설 2-3은 기각되었으며 강사의 능력은 국가기록원 계속교육의 전이효과에 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다.

마지막으로 가설 3의 검정 결과, '상사·동료의 지원'은 t값이 1.179로 1.96보다 작게 나타났고 유의확률은 0.239로 0.05보다 크게 나타났다. 이를 통하여 가설 3-1은 기각되었으며 상사·동료의 지원은 국가기록원 계속교육 전이효과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다음으로 '변화가능성'은 t값이 -1.301로 -1.96보다 크게 나타났고 유의확률은 0.195로 0.05보다 크게 나타났다. 따라서 가설 3-2도 기각되었으며 변화가능성은 국가기록원 계속교육 전이효과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그 다음으로 '전이기회'의 t값은 6.347( $t>1.96$ )이고 유의확률은 0.000( $<0.05$ )으로 나타나 가설 3-3이 채택되었고 전이기회가 국가기록원 계속교육 전이효과에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 마지막으로 '조직의 보상'은 t값은 1.966( $t>1.96$ )이고 유의확률은 0.049( $<0.05$ )로 나타나 가설 3-4는 채택되었으며 조직의 보상은 국가기록원 계속교육의 전이효과에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

#### 4.4 독립표본 t-검정 및 ANOVA 결과

본 절에서는 가설 4와 같이 인구통계학적 및

조직적 특성에 따라 국가기록원 계속교육의 전이효과와 전이효과 영향요인에 차이가 있는지를 검정하고자 한다. 이 때 인구통계학적 및 조직적 특성에는 성별, 연령, 기록관리학 교육배경, 근무년수, 근무기관, 기록물관리 전문요원의 수, 비전문요원 포함 기록관리 담당자 수를 포함하였다. 이를 위하여 두 집단 간의 평균을 비교·분석하는 독립검정 t-test와 두 집단 이상이 한 종속변수에 대한 평균 차이를 검정할 때 사용하는 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 분석 결과, 인구통계학적 및 조직적 특성에 따라 전이효과에 차이가 나타나지 않았다.

그러나 인구통계학적 및 조직적 특성에 따라 전이효과의 영향요인에는 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, '근무기관'과 '비전문요원 포함 기록관리 담당자 수'는 전이효과의 영향요인에 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 따라서 유의한 차이를 보였던 '근무기관'과 '비전문요원 포함 기록관리 담당자 수'에 따른 일원배치 분산분석(ANOVA) 결과를 제시하고, scheffe 사후비교분석 방법을 통해 구체적으로 어떤 집단 간의 차이가 있는지를 파악하였다.

〈표 10〉은 근무기관에 따른 일원배치 분산분석(ANOVA)의 결과를 나타낸 것으로 응답자가 근무하는 기관에 따라 학습동기와 전이설계를 지각하는 데 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이 때 유의확률은 학습동기에서 0.042( $<0.05$ ), 전이설계에서 0.003( $<0.05$ )이었다.

근무기관에 따른 학습동기의 사후비교분석 결과, 지방행정기관에 근무하는 전문요원의 학습동기 평균은 5.2402로 가장 낮게 나타났고 시도교육청 및 교육지원청에 근무하는 전문요원

〈표 10〉 근무기관에 따른 일원배치 분산분석 결과

종속변수	근무기관	평균	표준편차	F값	유의확률(p)
학습동기	중앙행정기관	5.4792	.79371	2.510	.042*
	지방행정기관	5.2402	1.06691		
	시도교육청 및 교육지원청	5.7241	.91610		
	특별 지방행정기관	5.4679	.93749		
	대학	5.4479	.87842		
전이설계	중앙행정기관	3.5938	1.46297	4.166	.003*
	지방행정기관	4.2087	1.21774		
	시도교육청 및 교육지원청	4.5991	1.19294		
	특별 지방행정기관	3.9808	1.25051		
	대학	4.6875	1.03538		

\*. 유의확률(p)<0.05

의 학습동기 평균은 5.7241로 가장 높게 나타나 두 근무기관의 평균차는 -0.48이고 유의확률은 0.049(<0.05)로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그 외 중앙행정기관, 특별 지방행정기관, 대학에 근무하는 전문요원의 학습동기는 다른 기관과의 유의한 차이는 나타나지 않았다.

근무기관에 따른 전이설계의 사후비교분석 결과, 중앙행정기관에 근무하는 전문요원이 지각하는 전이설계 평균은 3.5938로 가장 낮게 나타났다고 시도교육청 및 교육지원청에 근무하는

전문요원이 지각하는 전이설계 평균은 4.5991로 가장 높게 나타났다. 이로써 두 근무기관의 평균차는 -1.01이고 유의확률은 0.024(<0.05)로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그 외 지방행정기관, 특별 지방행정기관, 대학에 대해서는 사후비교분석 결과 다른 기관과의 유의한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 11〉은 비전문요원을 포함한 기록관리 담당자 수에 따른 일원배치 분산분석(ANOVA)의 결과를 나타낸 것으로 응답자가 근무하는

〈표 11〉 기록관리 담당자 수에 따른 일원배치 분산분석 결과

종속변수	기록관리 담당자 수	평균	표준편차	F값	유의확률(p)
전이기회	1명	3.3268	1.24580	2.780	.027*
	2명	3.9628	1.08219		
	3명	3.5288	1.50719		
	4명	3.4833	1.07515		
	5명 이상	3.8333	1.25733		
조직의 보상	1명	2.4217	1.24098	3.423	.009*
	2명	3.0638	1.16151		
	3명	2.9327	1.08756		
	4명	2.5333	1.07681		
	5명 이상	2.2778	1.31700		

\*. 유의확률(p)<0.05



기관의 기록관리 담당자 수에 따라 전이기회와 조직의 보상을 지각하는 데 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이 때 유의확률은 전이기회에서 0.027(<0.05), 조직의 보상에서 0.009(<0.05)였다.

기록관리 담당자 수에 따른 전이기회의 사후 비교분석 결과, 담당자 수가 1명인 곳의 경우 전이기회의 평균은 3.3268로 가장 낮게 나타났고 담당자 수가 2명인 곳의 경우 전이기회의 평균은 3.9628로 나타났다. 이로써 평균차는 -0.64이고 유의확률이 0.049(<0.05)로 나타나 두 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 드러났다. 하지만 담당자 수가 3명, 4명, 5명 이상인 집단은 사후비교분석 결과 다른 기관과의 유의한 차이가 나타나지 않았다.

다음으로 기록관리 담당자 수에 따른 조직의 보상의 사후비교분석 결과, 담당자 수가 1명인 곳의 경우 조직의 보상의 평균은 2.4217로 낮은 편으로 나타났고 담당자 수가 2명인 곳은 조직의 보상의 평균이 3.0638로 가장 높게 나타났다. 이로써 평균차는 -0.64이고 유의확률이 0.038(<0.05)로 나타나 두 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 전이기회와 마찬가지로 담당자 수가 3명, 4명, 5명 이상인 집단의 경우는 유의

한 차이가 나타나지 않았다.

이상의 통계분석을 통해 본 연구에서 설정한 가설 1~4를 검정한 결과, 모든 가설이 부분 채택되었다(<표 12> 참조).

먼저, 학습자 특성 요인에서는 전이동기와 학습자 준비도가 유의한 것으로 나타나 기록관리 업무에 계속교육의 내용을 적용하려는 전문요원의 동기와 교육에 대한 준비 정도가 매우 중요한 것을 확인하였다. 반면에 학습자의 일반적인 학업동기, 즉 교육훈련을 위해 노력하는 정도는 전이효과에 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 다음으로, 교육 프로그램 특성 요인 중에서는 직무연관성과 전이설계가 유의한 것으로 나타났는데, 계속교육이 현업과 관련성이 높고 곧바로 현업에 적용할 수 있도록 설계가 되었는지가 중요함을 파악할 수 있다. 반면에 강사의 능력은 전이효과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 강사의 능력은 설문의 서술형 질문에 대한 응답에서 개선사항으로 자주 거론되어 수업의 만족도와 관련이 있는 것으로 보이나 전이효과에는 직접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 판단된다. 조직의 전이풍토 요인 중에서는 전이기회와 조직의 보상이 국가기록원 계속교육의 전이효과에 유의한 영

<표 12> 가설 검정 종합 결과

가설	검정 결과	영향 요인
가설 1. 학습자 특성은 국가기록원 계속교육의 전이효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택	전이동기, 학습자의 준비도
가설 2. 교육 프로그램 특성은 국가기록원 계속교육의 전이효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택	직무연관성, 전이설계
가설 3. 조직의 전이풍토는 국가기록원 계속교육의 전이효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택	전이기회, 조직의 보상
가설 4. 인구통계학적 및 조직적 특성에 따라 전이효과와 전이효과 영향요인에 차이가 있을 것이다.	부분 채택	근무기관, 기록관리 담당자 수 (비전문 포함)

향을 미치는 것으로 확인되었는데, 전문요원들이 계속교육에서 습득한 지식, 기술 등을 현업에 적용할 수 있도록 조직 내에서 기회를 마련해주고 적절한 보상을 제공하는 것이 전이를 위한 강력한 동기가 됨을 알 수 있다. 마지막으로 인구통계학적 및 조직적 특성에 따라 전이 효과에 차이가 없는 것으로 나타났다. 다만, 근무기관과 비전문요원을 포함한 기록관리 담당자 수에 따라 일부 전이효과 영향요인이 유의미한 차이를 보였다. 결국 전이효과를 높이기 위해서는 학습자 특성, 교육 프로그램, 조직의 전이풍토 등 모든 측면이 고려되어야 하며, 추가적으로 기록관리 담당자 수를 향상시키기 위한 방안이 필요하다.

#### 4.5 서술형 문항 응답 분석 결과

본 연구는 앞 절에서 수행한 통계분석의 질적 해석의 품질을 향상시키고 국가기록원 계속교육의 전이효과 제고를 위한 개선방안을 제시하

는데 현직에 종사하는 기록물관리 전문요원들의 의견을 참고하기 위하여 설문지에 서술형 문항을 포함하여 의견을 수집하였다. 이 때 응답자의 의견은 연구자에 의해 몇 가지 주제로 분류가 되었고, 하나의 의견에 여러 주제가 포함된 경우가 많았기 때문에 이들을 모두 수집하여 개별적으로 분석하였다. 결과적으로 개선방안은 크게 ① 교육 프로그램 및 강사의 자질 측면, ② 상사·동료 및 조직의 지원 측면으로 구분되었고 자세한 의견은 <표 13>, <표 14>와 같다.

교육 프로그램 및 강사의 자질 측면에서는 164명의 응답자로부터 총 251건의 의견이 수집되었고 여기에는 '교육 내용 및 방법', '강사', '교육 운영', '교육대상의 수요'이 포함되었다.

상사·동료 및 조직의 지원 측면에서는 총 133명의 응답자로부터 총 198건의 의견이 수집되었다. 여기에는 '조직 내 교육 장려', '조직 내 기록관리 인식 제고', '인력 지원 및 충원', '전문요원의 업무 조정', '조직 외 지원' 등이 포함되어 있다.

<표 13> 교육 프로그램 및 강사의 자질 측면의 서술형 응답 결과

수집된 의견 구분		건수
교육 내용 및 방법	계속교육 프로그램의 다양화 및 지속적인 프로그램 변화·개발	57
	계속교육 프로그램의 실무연계성 강화	54
	기관별·경력별 세분화에 따른 교육 제공	31
	타 기관의 사례교육 확대	19
	참여형 계속교육 프로그램 확대(토론, 견학 등)	9
	실습 기회 확대	8
강사	전문적인 강사자원 확보 및 체계적인 강사관리	41
교육 운영	오프라인 접근성 향상	12
	교육일정의 다양화 및 교육시간 확대	8
	온라인 접근성 향상	3
교육대상의 수요	전문요원의 의견을 계속교육에 적극적으로 반영	9
합계		251

〈표 14〉 상사·동료 및 조직의 지원 측면의 서술형 응답 결과

수집된 의견 구분		건수
조직 내 교육 장려 (사전·사후)	조직 차원의 계속교육 장려 문화 조성	43
	예산 및 정책 등 행정적 지원	13
	계속교육의 조직 내 전이기회 조성	7
	계속교육 이수에 따른 보상 및 사후관리 제공	4
조직 내 기록관리 인식 제고	기록관리 업무에 대한 조직의 관심 증대	38
	상사 및 동료들 대상으로 한 기록관리 계속교육 확대	19
인력 지원 및 충원	업무공백에 대한 대행 지원	21
	전문요원 인력 확충	14
전문요원의 업무 조정	전문요원의 업무분장 조정	8
	업무량 조정을 통한 계속교육 참여시간 확보	7
조직 외 지원	전문요원의 기록관리 계속교육 이수 의무화	16
	국가기록원의 지원	8
합계		198

## 5. 국가기록원 계속교육의 개선방안

본 연구에서는 이상의 통계분석 및 서술형 문항의 응답에 대한 분석을 바탕으로 아래와 같이 국가기록원 계속교육의 개선방안을 ① 학습자 측면, ② 교육 프로그램 측면, ③ 조직의 전이풍토 측면, ④ 국가기록원 측면에서 제안하고자 한다.

### 5.1 학습자 측면

첫째, 계속교육의 목적을 학습자 스스로 계속 상기하여야 하고 국가기록원 계속교육에 대한 지속적인 관심을 가져야 한다. 본 연구는 통계분석을 통하여 전이동기와 전이효과 간, 학습자 준비도와 전이효과 간에 유의미한 영향관계를 확인하였다. 따라서 기록물관리 전문요원은 본인의 전이동기가 학습의 전이효과를 강화하는 주요 요인이라는 점을 인식하고, 국가기

록원 기록관리교육센터가 매년 공개하는 『기록관리 교육훈련 기본계획』 혹은 계속교육 홍보 자료 등에 항상 관심을 가짐으로써 학습자 준비도를 높이고, 국가기록원 계속교육에 적극적으로 참여해야 한다.

둘째, 국가기록원 계속교육에 대한 학습자 개인의 의견을 충분히 개진하도록 노력해야 한다. 본 연구의 설문 결과에는 국가기록원에서 교육과정 이수 직후에 제공하는 설문조사로는 의견을 적극적으로 개진할 수 없다는 응답이 나타났다. 그러므로 국가기록원 차원에서 전문요원 및 교육수요자의 의견을 충분히 반영할 수 있는 방안을 모색해야 하는 한편, 기록물관리 전문요원은 계속교육의 발전에 보탬이 될 수 있도록 구체적인 의견을 지속적으로 개진해야 한다.

### 5.2 교육 프로그램 측면

첫째, 계속교육 프로그램의 다양화 및 지속

적인 변화를 위한 노력이 필요하다. 본 연구에서는 설문대상자의 51.5%이 '적당한 프로그램의 부재'가 계속교육 참여를 방해한다고 답하였고 서술형 문항 분석 결과에서도 교육과정의 신설이나 업데이트가 부족하다는 의견이 많았다. 다양한 주제를 대상으로 주제 전문교육이 이루어지기 위해서는 현업에 종사하는 전문요원들이 요구하는 계속교육 프로그램의 주제를 조사할 필요가 있으며 기록관리 환경의 변화와 연계되는 주제를 중심으로 구체적이고 전문적인 수준의 교육 프로그램을 개발해야 한다(김순희, 2009).

둘째, 계속교육 설계 시 타 기관의 사례교육·실습교육·참여교육을 확대함으로써 실무적용성을 높여야 한다. 본 연구에서는 통계분석을 통하여 전이설계와 계속교육의 전이효과 간의 유의한 영향관계가 있는 것을 파악하였다. 서술형 문항 답변에서는 이론적인 교육보다는 현장에서 실제 도입할 수 있는 사례 위주의 교육, 지속적으로 서로의 경험이나 노하우에 대해 공유할 수 있는 환경 마련, 기관평가에서 우수기관으로 선정된 기관으로의 견학 혹은 전문요원과의 모임 등의 요구사항이 다수 있었으므로 이에 대한 대책이 필요하다.

셋째, 계속교육의 과정을 기관별·경력별·대상별로 세분화하여 제공해야 한다. 서술형 응답에 의하면, 국가기록원은 참가자의 소속기관에 따라 세분화된 교육과정을 제공하고 있지 않으며 중앙부처의 사례를 중심으로 교육내용이 구성되거나 일반적이고 원론적인 교육이 이루어진다는 의견이 많았다. 따라서 국가기록원은 세분화된 참가자 집단을 대상으로 계속교육 과정에 대한 요구를 분석하고 습득하고자 하는

역량 등을 분석해야 한다.

넷째, 교육일정의 다양화, 교육시간의 확대 등 교육운영 측면의 개선이 필요하다. 서술형 응답에서는 기록물관리 전문요원의 업무량이 너무 많아 한가한 시기에 들을 수 있는 교육 프로그램의 부재에 관한 의견, 인기 강좌의 경우 인원제한으로 인해 치열한 경쟁이 발생한다는 의견 등이 있었다. 현재 국가기록원 계속교육의 대부분의 과정은 연간 1~2회 개설되고 있는 실정인데 이는 1인 전문요원 체제에서 업무공백 등의 문제를 일으키게 되므로 충분한 교육 제공이라 할 수 없다. 따라서 교육일정을 다양화하고 교육시간 또한 확대할 필요가 있다.

### 5.3 조직의 전이풍토 측면

첫째, 계속교육 이수 결과를 인정하는 체계적이고 적절한 보충·보상체계가 마련되어야 한다. 본 연구는 통계분석을 통하여 조직의 보상과 계속교육의 전이효과 간의 유의한 영향관계를 확인하였다. 향후 국가기록원은 계속교육 이수에 대한 체계적이고 적절한 보충·보상체계를 마련하여 기록물관리 전문요원으로 하여금 계속교육을 받을 동기를 부여하고 나아가 전문요원의 승진 및 경력개발에도 도움이 되도록 해야 할 것이다.

둘째, 기록물관리 전문요원 및 관련 업무담당자의 충원이 필요하다. 본 연구의 설문대상자 중 55.9%가 '교육 참여 기간의 업무의 공백'이 계속교육의 참여를 방해한다고 응답하였다. 따라서 궁극적으로 기록물관리 전문요원의 충원이 절실하며, 단기적으로 각 조직은 계속교육 기간 중 업무대행이 원활하게 이루어질 수

있는 방안을 모색해야 한다.

#### 5.4 국가기록원 측면

첫째, 기록물관리 전문요원의 국가기록원 계속교육 이수율 의무화해야 한다. 서술형 응답에 따르면, 기록물관리 전문요원의 계속교육 필요성에 대한 기관 내 상사·동료의 인식 수준이 매우 낮기 때문에 많은 전문요원이 계속교육 참여에 곤란함을 겪고 있고, 계속교육의 의무화가 하나의 대안임을 주장하고 있다. 이에 올해 국가기록원 혁신 추진단도 『공공기록관리 혁신 세부과제별 추진방안』을 통해 '5년 연속근무 단위로 재교육 이수 의무화'를 혁신 추진 내용에 포함시키고 있다(국가기록원, 2018b). 국가기록원은 향후에 이러한 추진 계획이 실제적으로 실행될 수 있도록 제도적, 실무적 측면에서 많은 노력을 기울여야 할 것이다.

둘째, 기관의 관리자를 포함하여 일반직 종사자 대상 기록관리 계속교육을 의무화해야 한다. 서술형 의견에 따르면 많은 전문요원들은 일반직 종사자를 대상으로 한 기록관리 계속교육을 의무화하여 기록관리에 대한 조직원들의 인식을 제고할 필요가 있다고 주장하고 있다. 현재 일반직 종사자를 대상으로 한 기록관리 교육은 그 대상이 매우 협소하기 때문에 국가기록원이 전체 일반직 종사자를 대상으로 직급별·연차별·업무별 기록관리 필수 이수 과정을 지정하고 이들이 기록관리 계속교육을 이수할 수 있도록 해야 한다.

셋째, 실제 업무 현장에서 국가기록원의 계속교육 평가가 이루어져야 한다. 계속교육의 전이효과를 제대로 측정하기 위해서는 계속교

육 직후에 수행되는 학습자의 반응 또는 만족도 분석에만 머물러서는 안 되며, 계속교육을 통해 학습한 내용들을 적용해볼 수 있는 충분한 시간을 두고 평가하는 것이 필요하다(강여진, 정재화, 2010). 따라서 국가기록원은 교육이 끝난 직후에 수행되는 만족도 및 반응 평가를 실시하고 전문요원들에게 학습한 내용들을 적용해볼 수 있는 충분한 시간을 준 뒤 현업 적용도 및 전이효과를 평가해야 한다.

넷째, 국가기록원은 권역별 기록관리교육센터를 마련하고 교육수요자 중심의 방문형 교육을 확대해야 한다. 본 연구에서 전체 응답자 중 64.7%가 시간·거리상의 제약이 계속교육 참여를 방해한다고 답한 것에서 알 수 있듯이, 대부분 경기도 성남에서 이루어지는 집합교육은 지방 소속 기록물관리 전문요원에게 큰 부담이 된다. 따라서 국가기록원은 중앙집중형 집합교육에서 탈피하고 지방분권형 집합교육을 제공해야 한다. 또한 교육 수요에 따라 방문형 순회 교육도 확대할 필요가 있다.

## 6. 결론

본 연구는 국가기록원 계속교육의 전이효과를 향상시키기 위한 목적으로 국가기록원 계속교육의 전이효과와 전이에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 그 결과 학습자 특성 요인 중 전이동기와 학습자 준비도, 교육 프로그램 특성 요인 중 직무연관성과 전이설계, 조직의 전이풍토 요인 중 전이 기회와 조직의 보상이 국가기록원 계속교육의 전이효과에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 조직적 특성

중 근무기관은 학습동기와 전이설계를 지각하는 데 유의한 차이를 보였고, 비전문요원을 포함한 기록관리 담당자 수는 전이기회와 조직의 보상을 지각하는 데 유의한 차이를 보였다.

이와 더불어, 본 연구에서는 설문지에 포함된 서술형 문항에 대한 분석을 실시하여 국가기록원 계속교육에 대한 전문요원들의 요구사항 및 의견을 수렴하였다. 이렇게 확보된 의견은 통계 분석의 결과와 종합하여 국가기록원 계속교육의 전이효과를 제고할 수 있는 학습자 측면, 교육 프로그램 측면, 조직 전이풍토 측면, 국가기록원 측면의 개선방안 제안에 활용되었다.

본 연구는 기록관리 분야에서 기존에 다루어지지 않았던 전이효과 개념을 적용하여 국가기록원 계속교육의 전이효과 및 전이효과에 영향을 미치는 요인을 도출하였다는데 의의가 있다.

또한 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직의 전이풍토까지 다각적인 측면에서 국가기록원 계속교육의 전이효과를 제고시킬 수 있는 구체적인 개선방안을 제시하였다. 뿐만 아니라 본 연구와 동일하게 전문요원들을 대상으로 설문 조사를 실시한 기존 연구들에 비해, 표본의 수를 크게 확장하여 표본의 대표성과 분석결과의 신뢰성을 향상시켰다는 점에서 의의가 있다.

하지만 본 연구는 일반 공무원 및 종사자, 기록관리 대학원생 및 교육원생, 외국공무원 등은 연구대상에서 제외시키고 기록물관리 전문요원만을 포함시켰다는 점, 정부 산하 공공기관 및 민간단체의 기록물관리 전문요원은 연구에 포함시키지 않았다는 점 등 몇 가지 한계점을 지니고 있다. 따라서 차후에는 이상에서 언급한 한계점을 보완한 후속연구가 수행될 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

강여진, 정재화 (2010). 공무원 사이버 교육훈련의 학습 및 전이성과에 미치는 영향. 한국사회와 행정연구, 21(3), 353-384.

강은비, 박소리, 이윤희, 최효영, 김용 (2015). 국가기록원 재교육프로그램 현황 및 개선방안에 관한 연구. 한국비블리아학회지, 26(2), 53-78.

국가기록원 (2016). 2016년도 기록관리 교육훈련 운영결과. 대전: 국가기록원.

국가기록원 (2017a). 2017년 기록관리 교육훈련 기본계획. 대전: 국가기록원.

국가기록원 (2017b). 2017년도 기록관리 교육훈련 운영결과. 대전: 국가기록원.

국가기록원 (2017c). 2017년도 기록관리 평가결과 보고. 대전: 국가기록원.

국가기록원 (2018a). 2018년 기록관리 교육훈련 기본계획. 대전: 국가기록원.

국가기록원 (2018b). 공공기록관리 혁신 세부과제별 추진방안. 대전: 국가기록원.

김순희 (2009). 기록관리 전문가의 실무능력 제고를 위한 교육 프로그램 연구. 한국도서관·정보학회지, 40(3), 271-293.

- 박선영 (2010). 기록물관리 전문요원의 계속교육 개선 방안에 관한 연구. 석사학위논문. 이화여자대학교 정보과학대학원.
- 시귀선 (2011). 국가기록원의 기록관리교육에 대한 개선방안 연구. 한국기록관리학회지, 11(1), 23-45.
- 이연옥 (2010). 공공도서관 재직자 교육훈련의 학습전이영향요인과 학습전이정도와의 관계 연구. 석사학위논문. 인하대학교 교육대학원.
- 이현정 (2016). 대학도서관 사서의 계속교육 효과성에 관한 연구. 석사학위논문. 연세대학교 대학원.
- 이혜진 (2014). 기업 핵심가치 교육에서 학습기대, 학습동기, 교육내용, 교육방법이 교육훈련 전이에 미치는 영향. 석사학위논문. 이화여자대학교 교육대학원.
- 장민영 (2007). 조직의 학습전이요인과 학습전이에 관한 연구: 기업체, 학교, 병원을 대상으로. 석사학위논문. 인하대학교 대학원.
- 장승호 (2009). 지방자치단체 공무원 교육훈련 전이효과의 영향요인에 관한 연구. 석사학위논문. 서울시립대학교 도시과학대학원.
- 장혜리 (2008). 레코드매니저의 계속교육프로그램 개발에 관한 연구. 석사학위논문. 경북대학교 대학원.
- 정재만 (2009). 기업 내 교육훈련 전이에 미치는 영향요인: Holton의 LTSI 활용을 중심으로. 석사학위논문. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원.
- 최윤정 (2006). 영구기록물관리자를 위한 계속교육에 관한 연구. 석사학위논문. 명지대학교 기록과학대학원.
- Baldwin, Timothy T. & J. Kevin Ford (1998). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- Robinson, Dana Gaines & James C. Robinson (1989). *Training for Impact: How to Link Training to Business Needs and Measure the Results*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

- Choi, Yun-Jung (2006). A study on the Continuing Education for Archivists. Master's thesis. The Graduate School of Archival Science Myungji University.
- Jang, Hye-Li (2008). A study on the Continuing Education for records manager. Master's thesis. The Graduate School of Kyungpook National University.
- Jang, Min Young (2007). Learning Transfer and its Determinant Factors in Different Types of Organization: Company, School, Hospital. Master's thesis. The Graduate School of Education Inha University.
- Jang, Seung Ho (2009). A study on the factors affecting the training transfer of civil servants

- at local governments. Master's thesis. The Graduate School of Urban Science University of Seoul.
- Jung, Jae Man (2009). A study on the Determinants of learning transfer on the Education and Training in Firms. Master's thesis. The Graduate School of Human Resource Development Chung-Ang University.
- 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.
- Kang, Yeo-Jin and Chung, Jae-Hwa (2010). The Impact Cyber Education on Learning and Transfers Performance: An Empirical Analysis of the Seoul City Civil Servant Perceptions in Korea. *Korean Society and Public Administration*, 21(3), 353-384.
- Kim, Soon-Hee (2009). A Study on a Teaching Program to Improve the Working Ability for Records Manager. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 40(3), 271-293.
- Lee, Hye Jin (2014). Effect of Learning expectation, learning motivation, training contents, training methods to transfer in the company's core value training. Master's thesis. The Graduate School of Education Ewha Womans University.
- Lee, Hyun Jung (2016). A study on the Effectiveness of Continuing Education for University Librarians. Master's thesis. The Graduate School of Yonsei University.
- Lee, Yun-Ok (2010). Relationship Between Learning Transfer Factors and Learning Transfer Level of Training Programs for Public Librarian. Master's thesis. The Graduate School of Education Inha University.
- Park, Sun Young (2010). A study on Improving a Continuing Education Program for the Archivists and Records Managers. Master's thesis. The Graduate School of Policy Science Ewha Womans University.
- Si, Kwisun (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.
- The National Archives of Korea (2016). The operation results of Records management training for 2016. Daejeon: The National Archives of Korea.
- The National Archives of Korea (2017a). The basic plans of Records management training for 2017. Daejeon: The National Archives of Korea.



The National Archives of Korea (2017b). The operation results of Records management training for 2017. Daejeon: The National Archives of Korea.

The National Archives of Korea (2017c). The Records management evaluation result report for 2017. Daejeon: The National Archives of Korea.

The National Archives of Korea (2018a). The basic plans of Records management training for 2018. Daejeon: The National Archives of Korea.

The National Archives of Korea (2018b). The Promotion plans for each subject of Public records management innovation. Daejeon: The National Archives of Korea.