

기록관리전문직의 핵심역량에 관한 인식 연구

A Study on Core Competencies of Archivists & Records Managers

이 은 영(Eun Young Lee)*

목 차

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. 서 론 | 3. 분석결과 |
| 1.1 연구의 필요성과 목적 | 3.1 조사대상자의 일반적 특성 |
| 1.2 연구의 범위와 방법 | 3.2 설문문항의 신뢰도 |
| 1.3 선행연구 | 3.3 기록관리전문직의 역량 인식 분석 |
| 2. 기록관리전문직의 역량모델 | 3.4 종합 |
| 2.1 역량과 역량모델의 개념 | 4. 결론 및 제언 |
| 2.2 기록관리전문직의 역량모델 | |

<초 록>

본 연구는 인적자원개발에 유용한 역량을 중심으로 기록관리전문직의 인식을 분석하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해서 역량을 직업적 역량인 직무, 지식, 기술과 내면적 역량인 흥미, 성격, 가치로 나누고 O*NET(미국직업정보시스템)을 중심으로 역량 요소를 도출하였다. 도출된 55개의 역량 요소를 바탕으로 국가기록원, 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육청, 대학교 소속의 기록물관리를 담당하는 전문가를 대상으로 설문 조사를 실시하였으며 회수한 설문 응답은 PASW 18.0을 이용하여 중요도와 보유수준 및 그에 따른 차이를 분석하였다. 분석 결과를 통해 기록관리전문직이 인식하는 역량의 중요도와 보유수준 및 이 양자의 차이를 제시하였으며, 소속기관과 경력에 따른 유의미한 차이도 제시하였다. 또한, O*NET에 나타난 역량의 중요도 순위와 비교하여 미국과 한국 기록관리전문직의 인식 차이를 제시하였다.

주제어: 기록관리전문직, 역량, 핵심역량

<ABSTRACT>

The purpose of this study is to survey the importance and holdings of competency of Archives and Records management Professions and compare the difference between the quantum. For these purposes, I derived six competencies(tasks, knowledge, skills, interests, work values and attitudes) from O*NET and used this by questionnaire. Survey is conducted to archivist and records managers in National Archives, central government agencies, municipalities, school districts and universities. Through this analysis, I seized core competencies and holdings of archivists and records managers and the difference between the quantum by organization and career. In addition, I suggested the difference between Korean's and American's competency importance.

Keywords: archivist, records managers, competency, core competency

* 부산대학교 석사(eylee0708@gmail.com)

■ 접수일: 2012년 3월 18일 ■ 최초심사일: 2012년 3월 29일 ■ 게재확정일: 2012년 4월 25일

1. 서론

1.1 연구의 필요성과 목적

최근 사회 환경의 급격한 변화에 따른 불확실성의 증가로 인해 이에 대처할 수 있는 조직의 역량이 경쟁력의 원천으로 인식되면서, 인적자원개발(Human Resource Development)에서는 역량 중심의 방법이 주목을 받고 있다. 이미 다른 영역에서는 직업의 전문성 향상을 위하여 역량에 관한 연구가 활발하게 이루어져 왔지만, 이에 비해 기록관리학계에서 이루어진 역량에 관한 연구는 아직 출발단계인 시점이다. 따라서 본 연구는 기록관리전문직이 갖추어야 할 핵심 역량이 무엇이며, 실무에 있는 기록관리전문직이 그러한 역량을 얼마나 보유하고 있는지와 이들의 차이를 실증적으로 분석하는 데 그 목적이 있다.

위의 연구목적 달성을 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 기록관리전문직이 인식하고 있는 역량의 중요도와 보유수준은 어떠하며 이 양자 간에 유의미한 차이가 있는가?

둘째, 소속기관별로 기록관리전문직이 인식하고 있는 역량의 중요도와 보유수준은 어떠하며 각 기관별로 유의미한 차이가 있는가?

셋째, 경력별로 기록관리전문직이 인식하고 있는 역량의 중요도와 보유수준은 어떠하며 각 경력 집단별로 유의미한 차이가 있는가?

넷째, 미국과 한국의 기록관리전문직이 인식하는 역량의 중요도는 어떠한 차이가 있는가?

1.2 연구의 범위와 방법

이 연구에서는 기록관리전문직을 <표 1>과 같이 국가기록원, 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육청, 대학교의 기록관리전문직으로 한정하였다.

<표 1>에 제시된 인력현황은 전수조사를 통해 파악한 것이며 역할은 취급하는 기록물의 유형에 따라 분류하였다. 대학교를 제외한 나머지 네 기관의 경우 기록물관리전문요원으로서 배치된 자들을 대상으로 하였으며, 학예직 공무원은 포함시키지 않았다. 대학교 소속의 경우 한국대학기록관협의회 회원교 현황을 바탕으로 최근 임용된 자들을 포함하여 대상으로 삼았다. 우리나라의 경우 기록관리전문직을 '기록물관리 전문요원'이라는 하나의 용어로 통용하고 있어서 그 유형이 미국의 아키비스트, 레코드 매니저, 매뉴스크립트 큐레이터처럼 세분화되어 있지 않다. 기록관리기관별로 기록관리전문직을 구분하게 되면 기관의 기능에 맞게 기록관리

<표 1> 기록관리기관 유형별 기록관리전문직의 현황(2011. 7.)

	국가기록원	중앙행정기관	지방자치단체	교육청	대학교
인력 현황	61명	58명	224명	32명	35명
취급 기록	현용·준현용·비현용·수집기록	현용·준현용	현용·준현용	현용·준현용	현용·준현용·비현용·수집기록
역할	역할 혼재	레코드매니저			역할 혼재

전문직의 유형을 나눌 수 있으며, 그에 따른 기록관리전문직의 성격을 구분할 수 있다.

연구의 방법은 문헌 및 자료 연구, 사전조사, 본조사, 분석의 순으로 이루어졌다. 문헌 및 자료 연구에서는 기록관리기관 유형별 기록관리전문직의 특성과 현황을 파악하였으며 역량과 역량모델에 관한 개념을 고찰하였다. 또한 O*NET에 나타난 기록관리전문직의 역량을 중심으로 그 세부적인 내용을 살펴보고 본조사에 사용할 설문지를 구성하였다. 기존의 역량에 관한 인식 연구들이 선행연구나 국내 직업정보를 활용해 역량을 도출한 데 비해 본 연구가 O*NET을 중심으로 역량을 도출한 이유는 다음과 같다. 첫째, 국내·외 선행연구의 경우 기록관리전문직에 특성화된 역량이라는 장점이 있지만, 직업적 역량만을 다루고 있어 이 연구가 보고자 하는 내면적 역량에 관한 기준은 제시하지 않아 적합하지 않다고 판단하였다. 둘째, 한국직업정보시스템인 KNOW는 한국의 실정에 맞는 기록관리전문직의 역량을 도출할 수 있다는 장점이 있으나 그 정보의 내용이 기록물관리전문요원이 배치되기 이전인 2001년에서 2003년에 조사되어 적절하지 않은 역량들이 많이 포함되어 있었다. 셋째, 한국 기록관리제도의 선례인 미국의 직업정보시스템 O*NET을 이용할 경우 2011년 7월에 업데이트된 최신의 정보로 직업적 역량과 내면적 역량을 도출할 수 있으며, O*NET에 제시된 역량 중요도와 본 연구 결과를 비교하여 두 나라의 역량 비교를 위한 기초 연구를 제공할 수 있을 것이라 판단하였기 때문이다.

본조사를 실시하기에 앞서 기록관리학 석사 학위를 소지하고 있으며 기록연구사로 재직 중인 현직자 2명을 대상으로 사전조사를 실시하

였다. 사전조사를 통해 검증 받은 사항은 다음과 같다. 첫째, 기술, 지식, 성격 역량의 경우 미국 기록관리전문직이 중요하다고 인식한 상위 10개 항목을 추출하여 설문에 사용하였다는 점이다. O*NET의 기술, 지식, 성격 역량은 모든 직업에 적용할 수 있는 30개가 넘는 항목을 제시하고 있으므로 이 중에는 기록관리전문직과 상관없는 항목들도 많으며, 이를 모두 사용할 경우 설문의 양이 많아져 비효율적일 수 있다. 둘째, 번역상의 문제이다. 매끄럽지 않은 번역상의 문제를 모두 수정하였으며, 지식 역량에 제시된 '영어'의 경우 미국의 모국어이므로 우리나라에 적합하지 않다고 판단하여 '언어'로 수정하여 설문을 구성하였다. 이렇게 수정·보완한 설문지로 본조사를 실시하였다.

본조사의 대상은 국가기록원, 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육청, 대학교의 기록관에 근무하는 기록관리전문직 중에서도 공개적으로 이메일 수집이 가능한 319명으로 한정하였다. 이메일은 한국기록전문가협회에서 제공받은 '회원 이메일 주소록'과 각 기관 홈페이지에서 제공하는 공개연락처를 통해 수집하였다. 기관 홈페이지에 이메일이 아닌 전화번호만 제시되어 있는 경우 직접 전화연결을 통해 이메일 주소를 수집하기도 하였다.

조사 기간은 2011년 10월 17일부터 27일에 걸쳐 10일간 진행되었으며, 총 319부를 이메일로 배포하였다. 배포 후 전화 연락을 통해 설문지 응답을 요청하였으며, 이메일 주소가 다를 경우 수정하여 재발송하기도 하였다. 220여명의 기록관리전문직과 통화를 나누었으며, 설문지는 구글 문서도구를 통해 온라인상으로 회수하였다. 구글 문서도구로 작성한 설문지를 이메일

〈표 2〉 설문지 배포 및 회수

기관(총인원)	배포	회수(회수율)
국가기록원(61명)	37	16(43.2%)
중앙행정기관(58명)	43	9(20.9%)
지방자치단체(224명)	182	68(37.4%)
교육청(32명)	22	10(45.5%)
대학교(35명)	35	16(45.7%)
전체	319	119(37.3%)

일로 배포하고 회수하는 과정에서 정부기관의 공식적인 이메일로 수신을 받은 조사대상자의 경우, 수신이 불가하거나 설문내용이 차단되는 경우가 많이 발생하여 응답할 수 없다는 회신을 받기도 하였다. 이들 중 재발송을 요청한 대상자들에게는 한글파일(.HWP)로 회수받기도 하였으며 2011년 11월 4일에 설문지 회수를 마감하여 총 121부를 회수하였고 회수율은 37.9%이다. 이 중 한글문서로 작성된 2부는 미응답한 문항이 있어 제외하였고 총 119부(37.3%)를 분석에 사용하였다.

측정도구로는 Likert식 5점 척도를 활용하였으며, 이를 바탕으로 설문지를 작성하였다. 직업적 역량에는 직무 12문항, 기술 10문항, 지식 10문항이 포함되어 있으며, 내면적 역량에는 흥미 6문항, 성격 10문항, 가치 6문항이 포함되어 총 55문항이다. 각 문항은 중요도와 보유수준으로 나누어져 있다.

자료는 PASW 18.0을 활용하여 분석하였으며, 조사대상자들의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하고, 조사도구의 내적 일관성을 조사하기 위해 Chrobach's Alpha 계수를 이용하여 신뢰도 검증을 실시하였다. 각 역량별 역량요소의 중요도와 보유수준의 순위를 알기 위해 빈도분석을 통해 평균과 표준편차를

알아보고, 중요도와 보유수준 간의 차이를 알아보기 위해 대응표본 T-검정을 실시하였다. 소속기관과 경력에 따른 각 요소의 중요도와 보유수준의 유의미한 차이를 살펴보기 위해 일반선형모델 분석을 실시하였다.

1.3 선행연구

선행연구의 경우 기록관리학계의 역량에 관한 연구, 유사직종인 사서의 역량에 관한 연구, 기타 직종의 역량에 관한 연구로 나누어 살펴보았다.

먼저 기타직종의 역량에 관한 연구를 살펴보면, 다양한 직업 분야에서 인적자원개발이라는 목적 하에 역량에 관한 연구가 활발하게 이루어져 왔음을 알 수 있다. 정규남(2011), 이상신(2010), 신호숙(2010), 이중섭(2009), 오승영(2008), 유경석(2007), 정유정(2007), 양승호(2005)는 각각 5급 중간관리층 공무원, HRD 담당자, 간호사, 대학직원, 농촌마을리더, 법률비서, 영업사원을 대상으로 역량에 관한 인식을 연구하였다. 이들은 인식하고 있는 역량의 중요도와 보유수준의 차이를 진단하고, 조사대상자의 특성별 역량의 차이를 제시하여 인적자원개발 및 전문성 향상을 위한 방안을 모색하고자 하였다.

기록관리전문직과 유사직종인 사서의 경우에도 역량에 관한 연구가 이루어졌다. 박경진(2007)은 도서관 사서의 역할을 규명하고, 규명된 역할을 성공적으로 수행하는데 요구되는 역량을 Spencer & Spencer(1993)의 역량사전을 기반으로 하여 개발하였다. 이 연구에서 개발된 학습자원관리자로서 도서관 사서의 핵심역량 모델은 이후 사서의 역량기반 교육과정과 다양한 분야의 도서관에서 사서의 핵심역량모델을 개발하는데 시사점을 제공하였다. 또한, 백진경(2005)은 사서에게 요구되는 자질을 지식과 기술 외에 업무를 수행하는 데 필요한 내면적 역량이라는 태도의 측면이 더해진 역량적 관점에서 대학도서관 사서를 대상으로 인식을 조사하였다. 이 연구는 대학도서관 사서의 역량모델을 제시하고 이에 대한 사서들의 인식을 제고해 보는 기초 자료로써 의의를 지니고 있다.

다음으로 기록관리학계의 역량에 관한 연구를 살펴보면, 이진렬(2010)은 '기록연구직의 훈련을 위한 역량에 관한 연구'를 수행하였다. 역량을 정의하고 호주의 기록관리전문직 지식명세를 토대로 기록전문직과 다른 전문직과의 차이를 이론, 표준, 윤리의 영역에서 제시하였으며 공공기록물관리법과 해외사례/변화요인을 토대로 14개의 역량범주를 도출해내었다. 여기에는 '기록관리, 표준, 수집, 정리/기술, 평가, 보존, 서비스, 정보시스템, 전자기록관리, 비상/보안관리, 운영관리, 교육, 법제도, 연구'가 포함된다. 또한, 역량 기반 훈련의 필요성을 전통적 훈련과 비교하여 강조하였고, 역량요소의 훈련활동방안으로 '자가학습체크리스트 및 훈련경로 설정', '역량요소를 통한 다양하고 구체적인 형태의 교육', '내외부 교육활용 자원의 확대'를 제

시하였다.

2006년 국가기록원에서 연구 용역으로 수행한 「기록관리 전문 인력의 체계적 양성 및 교육 방안」 최종보고서는 기록관리 직무를 설정하고 필요역량을 정위한 후 역량을 범주화하였다. 이를 바탕으로 전문 인력 교육내용을 설계하여 39개의 소기능, 173개의 업무 수행에 필요한 343개의 지식과 스킬을 그 내용에 따라 범주화하여 양성시스템 개발에 활용하는 방법을 제시하였다. 범주화한 14개의 역량범주는 13개의 지식영역과 1개의 스킬영역으로 구성되며 이에 대한 직렬에 따른 역량 중요도를 함께 제시하였다.

Cox(1990)는 일반적으로 더 많은 관련이 있는 태도나 의사소통, 협력 등을 무시하고 업무를 수행하는 능력에 초점을 둔 역량은 전문직의 개념에 부적절하다고 언급하고 있으며, 가치, 윤리, 이타주의를 포함하여 기록관리전문직의 개발이 이루어져야 한다고 강조하였다. Thomassen(2004)은 전문성은 교육과정에 의해 만들어지는 것이 아니라 기록학적 역량을 규명하는 데서 비롯된다고 언급하였으며, Anderson(2004)은 아키비스트와 레코드매니저가 그들의 전문성을 뒷받침하는 이론을 이해하는 것은 필수적이라고 말하면서 훈련에만 기초한 역량은 이러한 이해를 도울 수 없고 정통 교육 원칙을 근거로 이루어져야 한다고 언급하였다. ANTA(2004)에서는 어떻게 하면 역량이 전문성 개발에 적용될 수 있는지 고려해야 하는데 이는 기록관리전문직의 역량 범위를 제 3의 수준으로 넓힐 수 있는 기회가 된다고 언급하였다. Marian Hoy(2004)는 직업 개발과 역량 기준을 정의하고 이를 토대로 기록관리전문직의 역량 프레임워크를 설계하기 위한 선택사항들을 제시하여 직업 개발

과 역량 기준의 불명확한 관계를 정립하고자 하였다. ACARM Records Management Guides (2007)에서는 기록관리 업무에 필요한 책임감과 더불어 기술과 지식에 관한 정보를 핵심역량, 기능적인 역량, 부수적인 역량으로 나누어서 제시하고 있으며 훈련과정에 대해서도 명시하고 있다.

앞서 살펴본 바와 같이 핵심역량에 관한 연구는 다양한 직업분야에서 전문성 향상을 위해 필수적으로 이루어져 왔으나 기록관리전문직의 경우 역량에 관한 국내 연구가 매우 적음을 알 수 있다. 이미 이루어진 선행연구에서도 기록관리전문직의 지식과 기술에 관한 직업적 역량만을 다루고 있으며, 내면적 역량이라고 할 수 있는 태도나 가치에 관한 부분이 결여되었다. 즉 기록관리전문직의 내·외적인 총체적인 핵심역량을 파악하지 못하였을 뿐만 아니라 전문성을 제고해볼 수 있는 인식 연구도 이루어지지 않은 실정이다. 따라서 이 연구는 기록관리전문직이 갖추어야 할 핵심역량이 무엇이며, 실무에 있는 기록관리전문직이 그러한 역량을 얼마나 보유하고 있는지와 이 둘의 차이를 실증적으로 분석하고자 한다.

2. 기록관리전문직의 역량모델

2.1 역량과 역량모델의 개념

Spencer & Spencer(1993)은 역량을 '특정한 상황이나 직무 중에서 준거에 따르는 효과적인이고 우수한 수행의 원인이 되는 내적인 특성'이라고 정의하고 있으며, 이에 따라 역량의 특

징을 내적 특성, 인과관계, 준거 참조의 세 가지로 구분하고 있다(민병모 외 1998).

첫째로, 역량의 내적특성이란 개인이 보유한 내적인 부분을 말한다. 이러한 역량의 내적 특성 요인은 <그림 1>과 같이 동기(Motives), 특질(Traits), 자기개념(Self-concept), 지식(Knowledge), 기술(Skill)의 다섯 가지 요인으로 구분된다.



<그림 1> 역량구조의 내면과 표면

동기는 개인이 일관되게 마음에 품고 있거나 원하는 어떤 것으로 행동하는 원인이 되는 것이다. 특질은 신체적인 특성, 상황 또는 정보에 대한 일관적인 반응성을 의미한다. 동기와 특질은 어느 정도 타고난 요소로서, 개인의 장기적 직무 행동을 예측할 수 있는 역량 유형이다. 자기개념은 태도, 가치관 또는 자기상(Self-image)을 의미한다. 가치관은 주어진 상황에서 단기적으로 나타내는 반응적 행동에 영향을 주는 요소이다. 지식은 특정분야에 대해 가지고 있는 정보를 의미한다. 그리고 기술은 신체적·정신적 과제를 수행할 수 있는 능력을 의미한다. 이 중에서 내적 특성의 핵심인 동기, 특질, 자기개념은 인간의 내면 깊숙한 곳에 존재하기 때문에 잘 드러나지 않는다. 따라서 쉽게 개발하기 어

려운 특성을 가지고 있다. 반면에 지식이나 기술과 같이 가시적인 부분은 교육이나 훈련을 통해 쉽게 개발이 가능한 영역이다.

역량의 둘째 특징은 인과관계이다. 인과관계는 역량들 간에는 영향관계가 존재한다는 것을 의미한다. 동기, 특질, 자기개념을 통해서 기술적인 행동을 예측할 수 있고, 이러한 기술적인 행동은 업무성적으로 이어지게 된다.

역량의 셋째 특징은 준거참조이다. '준거에 따른다(criterion-referenced)'라는 말은 역량이 어떤 사람의 우수성이나 무능력을 구체적인 준거나 기준에 의해 예측한다는 뜻이다.

또한, 역량은 조직역량과 개인역량으로 구분된다. 조직역량은 어떤 조직의 제품과 서비스를 다른 경쟁자의 그것과 구별해준다. 고객의 입장에서 가치를 확립하는 기술, 시스템, 문화 등의 경쟁우위 요소들을 말하며, 자사(自社)가 가지고 있는 고유하고 독자적이며 궁극적인 능력을 핵심역량이라고 한다. 그리고 개인역량이란 구성원이 각자의 업무에 부여하는 지식, 기술, 태도의 집합체를 말한다. 즉, 역량이란 높은 성과를 창출한 고성과자로부터 일관되게 관찰되는 행동특성을 말하며, 지식, 기술, 태도, 가치의 상호작용에 의해 성공적 결과를 이끌어 낸 행동을 말한다.

역량모델이란 조직 내의 역할을 효과적으로 수행하는데 필요한 지식, 기술 및 특성을 조합하여 채용, 배치, 선발, 교육 및 평가와 관련된 의사결정에 도움을 주는 도구로 이용하는 것을 말한다(Lucia, D. A. and Lepsinger, R., 1999). 역량모델의 중요성은 조직의 인적자원 관리 및 개발의 중요성과 연관된다. 따라서 역량모델을 잘 활용하게 되면 조직이 보다 효과적으로 우수

한 인력을 선발하고 개발하며 보상하기 위한 방안을 찾을 수 있다. 또한 이를 통하여 조직전체의 성과를 향상시킬 수 있게 된다.

이러한 역량모델을 활용하기 위해서는 역량모델을 개발하는 것이 우선이다. Rothwell과 Kazanas(1998)은 역량모델 개발에 대한 접근법을 '제작 또는 구입(make or buy)'을 결정하는 방식으로 다음과 같이 구분하였다(Rothwell, W.J. & Kazanas, H.C. 1998).

첫째, 차용하는 방법이다. 차용하는 방법은 다른 조직이 개발한 역량모델을 가져와서 사용하는 것으로 가장 쉬우면서 비용이 덜 들지만 정밀하지 못한 방법이다. 둘째, 제작하는 방법이다. 이는 연구에 대한 가장 높은 수준의 엄격함을 요구하는 것으로 조직에 맞는 역량모델을 직접 개발하는 것을 말한다. 셋째, 차용하여 제작하는 방법이다. 이 방법은 다른 조직의 역량모델을 도입해서 사용하기에 적합하도록 수정한 것이다.

2.2 기록관리전문직의 역량모델

이 연구에서는 역량을 개인역량으로 한정하였으며 역량모델 개발방법으로는 세 번째 방법인 차용하여 제작하는 방법을 사용하였다. 역량요소를 차용한 O*NET은 미국 노동부/고용 훈련 관리부가 주관하는 미국직업정보시스템이며, O*NET에 나타난 기록관리전문직은 'Archivists'의 용어로 대표된다. 이 용어에는 'Archivist, Registrar, Archives Director, Manuscripts Curator, Collections Manager, Museum Archivist, Records Manager, Archival Records Clerk, Collections Director, Historical Manuscripts

Curator'을 포함한다고 제시하고 있으며, 이들이 하는 직무에서부터 기술, 능력, 가치, 태도, 흥미 등의 개요와 상세한 내용을 중요도 순으로 막대그래프를 이용하여 자세히 보여주고 있

다. 여러 정보들 중에서 역량이론에 따라 역량 모델을 구성할 직업적 역량과 내면적 역량을 도출해냈으며, 이는 <표 3>과 같다.

<표 3> 기록관리전문직의 역량모델

	직업적 역량		내면적 역량
직 무	<ul style="list-style-type: none"> • 기록을 조직하고 분류체계를 개발 • 기록정보서비스를 제공 • 기록을 기술(descriptions) • 역사적 문서와 보존 자료를 평가 • 디지털 아카이브와 데이터베이스를 만들고 유지 • 필요에 따라 기록을 다른 매체에 복사하여 보존 • 기록의 접근·이용에 관한 정책지침 수립·관리 • 보조 근로자에게 업무 지시 • 기록의 역사적 중요성에 대해 연구 및 기록 • 새로운 자료를 서고에 배치·위치정보 제공 • 견학, 워크숍, 강의 등 교육적·대중적 지원프로그램 편성 • 기록의 유지·입수를 결정하기 위해 해당 기록을 연구 • 출판과 전시를 위해 기록을 선택·편집 	흥 미	<ul style="list-style-type: none"> • 관습형: 정해진 원칙과 계획에 따라 자료들을 기록, 정리, 조직하는 일을 좋아하고 체계적인 작업환경에서 사무적, 계산적 능력을 발휘하는 활동에 흥미 • 탐구형: 관찰적, 상징적, 체계적이며, 물리적, 생물학적, 문화적 현상의 창조적인 탐구를 수반하는 활동에 흥미 • 사회형: 타인의 문제를 듣고, 이해하고, 도와주고 치료해주고, 봉사하는 활동에 흥미 • 현실형: 분명하고, 질서정연하고, 체계적인 것을 좋아하고, 연장이나 기계의 조작을 주로 는 활동 내지 신체적인 기술에 흥미 • 진취형: 조직의 목적과 경제적인 이익을 얻기 위해 타인을 선도, 계획, 통제, 관리하는 일과 그 결과로 얻어지는 위신, 인정, 권위에 흥미 • 예술형: 예술적 창조와 표현, 변화와 다양성을 좋아하고 틀에 박힌 것을 싫어하며 모호하고 자유롭고 상징적인 활동에 흥미
지 식	<ul style="list-style-type: none"> • 언어: 문법, 의미 등을 포함하는 한국어의 구조와 내용에 관한 지식 • 역사와 고고학: 역사적 사건과 그와 관련한 유물·유적에 관한 지식 • 컴퓨터와 전자장비: 프로세서, 칩, 전자장비 및 컴퓨터 하드웨어와 소프트웨어 등에 관한 지식 • 이용자서비스: 이용자에게 제공하는 개인화 서비스의 원칙과 절차에 관한 지식 • 관리와 행정: 사업 운영, 기획, 자원배분, 인적자원관리, 리더십, 생산기법에 대한 원리 등 경영 및 관리에 관한 지식 • 사무: 문서처리 및 파일 관리 등의 행정적이고 사무적인 절차와 체계에 관한 지식 • 법과 정부: 법률, 판례, 정부 규정, 행정명령, 기관규칙 등에 관한 지식 • 의사소통과 미디어: 문자나 구술, 미디어를 이용하여 정보를 전달하는 지식 • 교육과 훈련: 교육 및 훈련에 필요한 방법과 이론에 관한 지식 • 사회학과 인류학: 집단의 행동과 권력, 이주, 민족성 등에 관한 지식 	성 격	<ul style="list-style-type: none"> • 세심함: 사소한 부분까지도 주의 깊게 살피고, 업무를 철저히 완수 • 진실성: 솔직하고 도덕적 • 신뢰성: 다른 사람이 믿을 수 있으며 자신이 맡은 책무를 완수 • 분석적 사고: 문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용 • 협동심: 다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적인 태도를 보임 • 진취성: 책임을 기꺼이 받아들이고 도전 • 인내심: 장애가 있어도 포기하지 않고 계속 참으며 견딤 • 적응성과 융통성: 변화와 다양성에 대하여 개방적 • 자립성: 자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며, 관리 감독이 없어도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에게 의지하지 않음 • 성과와 노력: 도리적인 목표를 설정한 후 이를 달성하기 위해 노력

	직업적 역량		내면적 역량
기술	<ul style="list-style-type: none"> • 읽고 이해하기: 업무와 관련된 문서를 읽고 이해 • 듣고 이해하기: 다른 사람이 말하는 것을 집중해서 듣고 상대방이 말하는 요점을 이해하거나 적절한 질문을 함 • 글쓰기: 글을 통해서 다른 사람과 효과적으로 의사소통 • 판단과 의사결정: 이득과 손실을 평가해서 결정 • 능동적인 학습: 문제 해결 및 의사결정을 위해 새로운 정보의 의미를 이해 • 비판적 사고: 문제의 대안을 내거나 접근 방법의 강점과 약점을 식별하기 위해 논리와 추론을 사용 • 문제해결: 문제의 본질을 파악하여 해결방법을 찾고 이를 실행 • 말하기: 자기가 알고 있는 것을 다른 사람에게 조리 있게 말함 • 시간관리: 자신과 타인의 시간을 관리 • 협력: 타인의 행동에 맞추어 적절히 대응 	가치	<ul style="list-style-type: none"> • 독립성: 스스로 결정할 수 있는 것에 만족하는 유형으로, 창의적이고 책임감 있으며, 자율적인 것에 가치 • 성취감: 결과 지향적이며, 강한 영향력을 발휘할 수 있고 성취감을 느끼는 데 가치 • 사회의 인정: 권위, 권력, 사회적 지위 등에 가치 • 관계성: 비경쟁적인 환경에서 사이좋게 동료와 일하고, 타인에게 서비스를 제공하며, 동료·도덕성·사회서비스에 가치 • 근무조건: 직업의 안정성과 좋은 근무조건에 만족하며, 활동성·독립성·안정성·다양성·근무 조건에 가치 • 지원여부: 근로자를 뒷받침해주는 관리에 만족해하며, 회사정책·감독(supervision)·인간관계·기술 등에 가치

위와 같이 직업적 역량에는 직무, 지식, 기술이 포함되고 내면적 역량에는 흥미, 성격, 가치가 포함된다. 이를 조사 도구로 사용하였고 각 역량별 요소들은 중요도와 보유수준으로 나누어 구성하였다.

3. 분석결과

3.1 조사대상자의 일반적 특성

이 연구의 분석에 사용된 조사대상자는 총 119명이며, 이들의 연령, 기록관리 업무경력, 최종 교육수준, 소속기관은 <표 4>와 같다.

<표 4>와 같이 연령은 30대가 73.1%로 가장 많았으며, 다음으로 40대가 14.3%, 20대가 12.6%로 각각 분포하였다. 기록관리 업무경력 은 1년 이상 3년 미만인 52.1%로 가장 많았으며, 3년 이상 5년 미만은 17.6%, 5년 이상 10년 미만이 15.1%, 1년 미만이 1.43%, 10년 이상이

0.8%로 분포하였다. 분석에서는 10년 이상의 경력을 가진 사람은 1명이므로 5년 이상의 경력에 포함하여 연구를 진행하였다. 최종 교육 수준은 기록관리학 석사 학위 이상 취득이 83.2%로 가장 많았으며, 역사학·문헌정보학 석사 학위 이상 취득은 13.4%, 기타 3.4%로 각각 나타났다. 소속기관은 지방자치단체가 57.1%로 가장 많았으며, 국가기록원과 대학기록관은 14%, 교육청 8.4%, 중앙행정기관 7.6%로 분포되었다.

3.2 설문문항의 신뢰도

측정하고자 하는 것을 얼마나 일관성 있게 측정했는지 알아보기 위한 것이 신뢰도(Reliability)이다. 신뢰도를 측정할 때 가장 많이 사용되는 것은 Cronbach's Alpha 계수이며, 일반적으로 알파 값이 0.7 이상이면 신뢰도가 높다고 간주한다(나영·박상규 2009). 이 연구에서는 신뢰도 분석을 위해 Cronbach's Alpha 계수를 활용하였으며, 분석결과는 <표 5>와 같다.

〈표 4〉 조사 대상자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
연령	20대	15	12.6
	30대	87	73.1
	40대 이상	17	14.3
기록관리 경력	1년 미만	17	14.3
	1년 이상 3년 미만	62	52.1
	3년 이상 5년 미만	21	17.6
	5년 이상 10년 미만	18	15.1
	10년 이상	1	0.8
교육 수준	기록관리학 석사 이상	99	83.2
	역사학·문헌정보학 석사 이상	16	13.4
	기타	4	3.4
소속 기관	국가기록원	16	13.4
	중앙행정기관	9	7.6
	지방자치단체	68	57.1
	교육청	10	8.4
	대학교	16	13.4

〈표 5〉 측정도구의 신뢰도

구분	요소	문항수	Cronbach's Alpha
직업적 역량	직무	26	.914
	지식	20	.870
	기술	20	.900
내면적 역량	흥미	12	.790
	성격	20	.901
	가치	12	.811

위와 같이 신뢰도 계수가 0.7이상으로 측정되어 이 연구에 사용된 측정도구의 신뢰도는 적절한 것으로 판단하고 분석을 계속 진행하였다.

3.3 기록관리전문직의 역량 인식 분석

이 장에서는 기록관리전문직이 인식하고 있는 역량의 중요도와 보유수준을 각 역량별로

제시하였고, 각 역량별로 소속기관과 경력에 따른 유의미한 차이를 분석하였다.

첫째로, 기록관리전문직이 인식하고 있는 직무역량의 중요도와 보유수준, 그리고 이 양자의 차이(t값)를 제시한 결과는 〈표 6〉과 같다.

〈표 6〉과 같이 기록관리전문직은 직무역량 중 기록을 조직하고 분류체계를 개발하는 직무를 가장 중요하게 인식하고 있었으며, 보유수

〈표 6〉 직무역량의 중요도와 보유수준(N = 319, n = 119)

역량	(O*NET순위) 요소	중요도			보유수준			t값
		평균	순위	SD	평균	순위	SD	
직무	(1) 기록을 조직하고 분류 체계를 개발	4.45	1	.661	3.33	3	.825	12.437***
	(2) 기록정보서비스를 제공	4.19	3	.751	3.40	2	.847	8.855***
	(3) 기록을 기술(description)	4.00	5	.781	2.98	10	.974	10.910***
	(4) 역사적 문서와 보존 자료를 평가	4.40	2	.693	3.31	4	.989	12.344***
	(5) 디지털 아카이브와 데이터베이스를 만들고 유지	3.78	8	.783	2.86	12	.977	10.336***
	(6) 필요에 따라 기록을 다른 매체에 복사하여 보존	3.69	10	.778	3.08	8	.976	6.420***
	(7) 기록의 접근 및 이용에 관한 정책 지침을 세우고 관리	4.05	4	.822	3.31	4	.900	8.810***
	(8) 보조 근로자에게 업무를 지시	3.50	12	.735	3.30	6	.879	2.331*
	(9) 기록의 역사적 기원과 중요성에 대해 연구하고 기록	3.67	11	.966	2.90	11	1.045	7.611***
	(10) 새로운 자료를 서고에 배치하고 그의 위치정보를 제공	4.00	5	.792	3.61	1	.865	4.933***
	(11) 견학, 워크숍, 강의와 같은 교육적이고 대중적인 지원 프로그램 편성	3.70	9	.839	3.13	7	1.038	5.868***
	(12) 기록의 유지나 입수를 결정하기 위해서 해당 기록에 대해 연구	3.92	7	.855	3.03	9	1.061	8.403***
	(13) 출판과 전시를 위해 기록을 선택하고 편집	3.42	13	.952	2.71	13	1.043	7.373***
전체 평균		3.90			3.15			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001 / N=총 조사인원, n=응답 수

준으로는 새로운 자료를 서고에 배치하고 위치 정보를 제공하는 직무가 가장 높았다. 중요도와 보유수준 간의 차이가 가장 큰 요소는 기록을 조직하고 분류체계를 개발하는 직무역량이지만 이외의 모든 요소에서도 p<.05 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있었다.

또한 소속기관별로 직무역량의 중요도에 유의미한 차이를 보이는 요소는 출판과 전시를 위해 기록을 선택하고 편집(f비=2.869, p=.029<.05) 하는 직무역량으로 국가기록원과 대학교의 기록관리전문직이 상대적으로 더 중요하게 인식하고 있었다. 보유수준에 유의미한 차이가 나는 직무역량은 ① 기록을 기술(f비=3.502, p=.010<.05), ② 견학·워크숍·강의와 같은 교육적이고 대중적인 지원프로그램을 편성(f비=3.232, p=.015<.05) 하는 직무역량이다. 기록을 기술하는 직무역량은 국가기록원과 대학교의

기록관리전문직의 보유수준이 상대적으로 더 높았으며 교육적이고 대중적인 지원프로그램을 편성하는 직무역량은 국가기록원 기록관리전문직의 보유수준이 상대적으로 더 높았다.

경력별로 중요도에 유의미한 차이가 나는 직무역량은 ① 기록을 기술(f비=3.995, p=.010<.05), ② 견학·워크숍·강의와 같은 교육적이고 대중적인 지원프로그램을 편성(f비=2.923, p=.037<.05), ③ 출판과 전시를 위해 기록을 선택하고 편집(f비=2.724, p=.048<.05) 하는 직무역량으로, 경력이 많을수록 더 중요하게 인식하고 있었다. 경력별로 보유수준에 유의미한 차이가 나는 직무역량은 ① 기록을 조직하고 분류체계를 개발(f비=5.153, p=.002<.01), ② 기록정보서비스를 제공(f비=3.708, p=.014<.05), ③ 기록을 기술(f비=3.694, p=.014<.05), ④ 역사적 문서와 보존자료를 평가(f비=5.077, p=.002<.01),

⑤ 기록의 접근 및 이용에 관한 정책 지침을 세우고 관리(f 비=2.918, $p=.037<.05$), ⑥ 기록의 역사적 기원과 중요성에 대해 연구하고 기록(f 비=3.767, $p=.013<.05$), ⑦ 교육적이고 대중적인 지원프로그램 편성(f 비=12.712, $p=.000<.001$), ⑧ 기록의 유지나 입수를 결정하기 위해서 해당 기록에 대해 연구(f 비=3.453, $p=.019<.05$), ⑨ 출판과 전시를 위해 기록을 선택하고 편집(f 비=3.761, $p=.013<.05$)하는 직무역량으로 경력이 많을수록 보유수준이 더 높은 것으로 나타났다.

O*NET과 중요도를 비교해보면, 기록을 조직하고 분류체계를 개발하는 직무는 모두 1위를 차지하여 미국과 한국의 기록관리전문직이 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 출판과 전시를 위해 기록을 선택하고 편집하는 직무의 경우 한국과 미국 모두 가장 덜 중요한 직무로 생각하고 있었다. 그러나 새로운 자료를 서고에 배치하고 위치정보를 제공하는 직무가 우리나라의 경우 5위인데 반해 미국의 경우 10위로 우리나라에서 더 중요하게 생각하는 직무임

을 알 수 있다. 또한 필요에 따라 기록을 다른 매체에 복사하여 보존하는 직무는 우리나라에서는 10위인데 반해 미국에서는 6위로 우리나라가 상대적으로 덜 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

둘째, 기록관리전문직이 인식하고 있는 지식역량의 중요도와 보유수준, 그리고 이 양자의 차이인 t 값을 분석한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7>과 같이 기록관리전문직은 법과 정부에 관한 지식을 가장 중요하게 인식하고 있었으며 보유수준으로는 사무에 관한 지식이 가장 높았다. 이 양자의 차이인 t 값이 가장 큰 지식역량은 법과 정부에 관한 지식이지만 다른 지식역량 요소 역시 $p<.05$ 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있었다.

소속기관별로 지식역량의 중요도에는 유의미한 차이가 없었으나 보유수준에는 차이가 있었다. 소속기관별로 보유수준에 유의미한 차이는 지식역량은 언어(f 비=2.565, $p=.042<.05$)와 법·정부(f 비=4.819, $p=.001<.01$)의 지식

<표 7> 지식역량의 중요도와 보유수준(N=319, n=119)

역량	(O*NET순위) 요소	중요도			보유수준			t값
		평균	순위	SD	평균	순위	SD	
지식	(1) 언어	3.52	9	.769	3.35	5	.659	2.440*
	(2) 역사/고고학	3.87	7	.798	3.32	6	.843	6.875***
	(3) 컴퓨터/전자장비	3.95	6	.711	3.01	9	.849	9.686***
	(4) 이용자 서비스	3.99	4	.683	3.41	3	.817	7.831***
	(5) 관리/행정	4.08	3	.671	3.22	8	.783	9.448***
	(6) 사무	4.29	2	.613	3.68	1	.724	7.624***
	(7) 법/정부	4.38	1	.582	3.39	4	.782	11.578***
	(8) 의사소통/미디어	3.87	7	.658	3.26	7	.828	7.053***
	(9) 교육/훈련	3.98	5	.689	3.44	2	.788	5.921***
	(10) 사회학/인류학	3.34	10	.887	2.93	10	.841	4.812***
전체 평균		3.92			3.30			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ / N=총 조사인원, n=응답 수

역량으로 국가기록원의 기록관리전문직이 상대적으로 더 많이 알고 있다고 인식하였다.

또한, 경력별로도 지식역량의 중요도에는 유의미한 차이가 없었으나 보유수준에는 차이가 있었다. 사무(f비=3.917, p=.011<.05), 법·정부(f비=7.327, p=.000<.001), 교육·훈련(f비=4.617, p=.004<.01)의 지식역량에서는 경력별로 유의미한 차이가 있었는데, 경력이 많을수록 해당 지식역량의 보유수준이 높다고 인식하였다.

O*NET과 중요도를 비교해보면, 법·정부, 사무, 관리·행정의 지식역량은 미국에 비해 우리나라에서 더 중요하게 생각하고 있는 반면 언어, 역사·고고학, 컴퓨터·전자장비의 지식역량은 우리나라에 비해 미국이 상대적으로 더 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 사회학·인류학에 관한 지식은 미국과 한국 모두 상대적으로 덜 중요하게 생각하고 있었다.

셋째, 기록관리전문직이 인식하고 있는 기술

역량의 중요도와 보유수준, 그리고 이 양자의 차이인 t값을 분석한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8>과 같이 기록관리전문직은 협력의 기술을 가장 중요하게 인식하고 있었으며 보유수준으로는 읽고 이해하기 기술이 가장 높았다. 모든 기술역량은 p<.001의 높은 수준에서 중요도와 보유수준 간에 유의미한 차이를 보이고 있었는데 가장 차이가 큰 기술역량은 말하기였다.

소속기관별로 중요도에 유의미한 차이를 보이는 기술역량은 읽고 이해하기(f비=4.051, p=.004<.01)로 국가기록원이 다른 기관에 비해 더 중요하게 인식하고 있었다. 보유수준에 유의미한 차이를 보이는 기술역량은 읽고 이해하기(f비=2.894, p=.025<.05), 듣고 이해하기(f비=3.255, p=.014<.05), 판단과 의사결정(f비=3.270, p=.014<.05)이다. 읽고 이해하기는 국가기록원과 중앙행정기관 기록관리전문직의 보유수준이 나머지 세 기관에 비해 높았으며 듣고 이해하기, 판단과 의사결정은 국가기록원

<표 8> 기술역량의 중요도와 보유수준(N=319, n=119)

역량	(O*NET순위) 요소	중요도			보유수준			t값
		평균	순위	SD	평균	순위	SD	
기술	(1) 읽고 이해하기	4.31	2	.634	3.85	1	.709	6.566***
	(2) 듣고 이해하기	4.23	5	.644	3.74	2	.764	5.842***
	(3) 글쓰기	4.05	10	.649	3.57	6	.684	6.703***
	(4) 판단과 의사결정	4.21	6	.723	3.45	7	.831	8.877***
	(5) 능동적인 학습	4.17	7	.705	3.58	5	.828	7.481***
	(6) 비판적 사고	4.09	8	.725	3.44	8	.799	7.658***
	(7) 문제해결	4.29	3	.626	3.61	4	.704	9.260***
	(8) 말하기	4.27	4	.697	3.41	9	.755	10.336***
	(9) 시간관리	4.06	9	.693	3.34	10	.773	8.936***
	(10) 협력	4.36	1	.733	3.72	3	.736	7.746***
	전체 평균		4.20		3.57			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001 / N=총 조사인원, n=응답 수

의 기록관리전문직이 나머지 네 기관에 비해 보유수준이 높았다.

경력별로 기술역량의 중요도에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 읽고 이해하기($f_{비}=2.911, p=.037<.05$)를 1년 미만과 5년 이상의 경력을 가진 기록관리전문직이 1년 이상 5년 미만의 경력을 가진 기록관리전문직에 비해 더 중요하게 인식하고 있었다. 보유수준에 유의미한 차이를 보이는 기술역량은 읽고 이해하기($f_{비}=2.842, p=.041<.05$), 듣고 이해하기($f_{비}=4.690, p=.004<.01$), 글쓰기($f_{비}=3.736, p=.013<.05$), 판단과 의사결정($f_{비}=3.746, p=.024<.05$), 비판적 사고($f_{비}=4.531, p=.005<.01$), 문제해결($f_{비}=3.055, p=.031<.05$), 말하기($f_{비}=5.609, p=.001<.01$), 협력($f_{비}=3.479, p=.018<.05$)이었으며, 경력이 많을수록 보유수준이 높았다.

O*NET과 중요도를 비교한 결과, 협력, 문제해결, 말하기의 기술역량은 우리나라에서 더 중요하게 인식하고 있었으며, 미국은 글쓰기, 비판적사고, 능동적인 학습, 판단과 의사결정의 기술역량을 더 중요하게 인식하는 것으로 나타났다.

넷째, 기록관리전문직이 인식하고 있는 직업

적 흥미의 중요도와 보유수준, 그리고 이 양자의 차이인 t값을 분석한 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9>와 같이 기록관리전문직은 관습형을 가장 중요한 직업적 흥미로 인식하고 있었으며 보유수준으로는 사회형이 가장 높았다. 중요도와 보유수준 간에 유의미한 차이를 보이는 직업적 흥미는 진취형, 현실형, 관습형, 탐구형의 순으로 중요도에 비해 보유수준이 낮았다.

소속기관별로 흥미역량의 중요도와 보유수준에 유의미한 차이는 나타나지 않았으며, 경력별로도 흥미역량의 중요도에 있어서는 유의미한 차이가 없었다. 그러나 보유수준의 경우 경력별로 유의미한 차이가 있었는데, 탐구형($f_{비}=3.135, p=.028<.05$)의 경우 경력이 많을수록 보유수준이 높았다.

O*NET과 중요도를 비교한 결과, 우리나라와 미국의 기록관리전문직은 동일하게 관습형, 탐구형, 사회형, 현실형, 진취형, 예술형의 순으로 흥미역량의 중요도를 인식하고 있음을 알 수 있다.

다섯째, 기록관리전문직이 인식하고 있는 성격역량의 중요도와 보유수준, 그리고 이 양자의 차이인 t값을 분석한 결과는 <표 10>과 같다.

<표 9> 흥미역량의 중요도와 보유수준(N=319, n=119)

역량	(O*NET순위) 요소	중요도			보유수준			t값
		평균	순위	SD	평균	순위	SD	
흥미	(1) 관습형	3.92	1	.754	3.70	2	.696	3.450**
	(2) 탐구형	3.85	2	.799	3.58	3	.797	3.196**
	(3) 사회형	3.83	3	.729	3.71	1	.717	1.701
	(4) 현실형	3.82	4	.802	3.50	4	.769	4.182***
	(5) 진취형	3.64	5	.927	3.25	5	.836	4.719***
	(6) 예술형	3.15	6	.953	3.15	6	.860	.000
	전체 평균		3.70		3.48			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ / N=총 조사인원, n=응답 수

〈표 10〉 성격역량의 중요도와 보유수준(N=319, n=119)

역량	(O*NET순위) 요소	중요도			보유수준			t값
		평균	순위	SD	평균	순위	SD	
성격	(1) 세심함	4.29	3	.681	3.63	7	.852	8.006***
	(2) 진실성	4.06	10	.784	3.92	2	.743	1.987*
	(3) 신뢰성	4.43	1	.619	3.96	1	.706	6.498***
	(4) 분석적 사고	4.22	7	.703	3.60	10	.729	8.239***
	(5) 협동심	4.42	2	.631	3.89	3	.722	7.213***
	(6) 진취성	4.13	9	.747	3.63	7	.822	5.923***
	(7) 인내심	4.29	3	.738	3.61	9	.815	8.153***
	(8) 적응성과 융통성	4.23	6	.753	3.65	6	.777	7.050***
	(9) 자립성	4.14	8	.751	3.74	4	.786	4.586***
	(10) 성과와 노력	4.27	5	.685	3.67	5	.738	8.661***
전체 평균		4.24			3.73			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001 / N=총 조사인원, n=응답 수

위와 같이 기록관리전문직이 가장 중요하게 인식한 성격역량은 신뢰성이었다. 다른 사람이 믿을 수 있고 맡은 일을 철저히 완수해내는 성격을 가장 중요하게 인식하고 있었으며 보유수준 역시 신뢰성이 가장 높았다. 성격역량의 중요도와 보유수준은 모두 유의미한 차이를 보이고 있었는데 t값이 가장 큰 성격역량은 성과와 노력이었다.

소속기관별로 성격역량의 중요도에는 유의미한 차이가 없었으나, 보유수준의 경우 차이가 있었다. 진실성(f비=2.686, p=.035<.05), 협동심(f비=4.552, p=.002<.01), 인내심(f비=3.279, p=.014<.05)의 경우 국가기록원이 다른 네 기관에 비해 보유수준이 높은 것으로 나타났다.

경력별로 중요도에 유의미한 차이를 보이는 성격역량은 진실성(f비=2.804, p=.043)으로 경력이 많을수록 더 중요하게 인식하였다. 보유수준에 유의미한 차이를 보이는 성격역량은 세심함(f비=3.039, p=.032<.05), 진실성(f비=4.344, p=.006<.01), 분석적 사고(f비=3.191,

p=.026<.05), 협동심(f비=4.366, p=.006<.01), 진취성(f비=5.122, p=.002<.01), 인내심(f비=5.498 p=.001<.01), 적응성과 융통성(f비=3.122 p=.029<.05), 자립성(f비=5.149, p=.002<.01), 성과와 노력(f비=3.625, p=.015<.05)으로 경력이 많을수록 보유수준이 더 높았다.

O*NET과 중요도를 비교한 결과, 우리나라는 미국에 비해 신뢰성, 협동심, 인내심, 성과와 노력, 적응성과 융통성의 성격역량을 더 중요하게 인식하고 있었으며 미국은 세심함, 진실성, 진취성, 분석적 사고의 성격역량을 더 중요하게 인식하고 있었다. 특히 미국에서는 솔직하고 도덕적인 성격(진실성)이 2위인데 반해 우리나라에서는 10위를 차지해 상대적으로 미국에서 진실한 성격을 더 중요하게 생각함을 확인할 수 있다.

여섯째, 기록관리전문직이 인식하고 있는 가치역량의 중요도와 보유수준, 그리고 이 양자의 차이인 t값을 분석한 결과는 〈표 11〉과 같다.

〈표 11〉과 같이 기록관리전문직은 직업적 가

〈표 11〉 가치역량의 중요도와 보유수준(N=319, n=119)

역량	요소(O*NET순위)	중요도			보유수준			t값
		평균	순위	SD	평균	순위	SD	
가치	독립성	3.98	2	.781	3.79	2	.675	2.584*
	성취감	3.88	3	.750	3.69	3	.756	2.140*
	사회의 인정	3.24	6	.972	3.27	6	.861	-.416
	관계성	4.21	1	.609	3.86	1	.667	5.531***
	근무 조건	3.76	5	.851	3.66	4	.786	1.272
	지원 여부	3.82	4	.777	3.49	5	.675	4.096***
	전체 평균		3.81		3.62			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001 / N=총 조사인원, n=응답 수

치로서 관계성을 가장 중요하다고 인식하고 있었고, 보유수준으로도 관계성이 가장 높았다. 중요도와 보유수준에 유의미한 차이를 보이는 가치역량은 독립성, 성취감, 관계성, 지원여부이며 이 중에서 가장 큰 차이를 보이는 가치역량은 중요도와 보유수준에서 1위를 차지한 관계성인 것으로 나타났다.

소속기관별로 가치역량의 중요도와 보유수준에는 유의미한 차이가 없었으며, 경력별로도 가치역량의 중요도에는 유의미한 차이가 없었다. 다만, 보유수준의 경우 경력에 따른 유의미한 차이가 있었는데, 경력이 많을수록 독립성(f비=3.420, p=.020<.05)에 직업적 가치를 높게 두는 것으로 나타났다.

O*NET과 중요도를 비교한 결과, 우리나라의 경우 관계성을 가장 중요한 가치로 인식하는 반면, 미국의 경우 독립성을 가장 중요한 가치로 생각하고 있었다. 또한, 우리나라가 사회의 인정을 가장 낮은 직업적 가치로 생각하는 반면, 미국의 경우 6개 요소 중 3위로 상대적으로 더 중요하게 생각하고 있었다.

3.4 종합

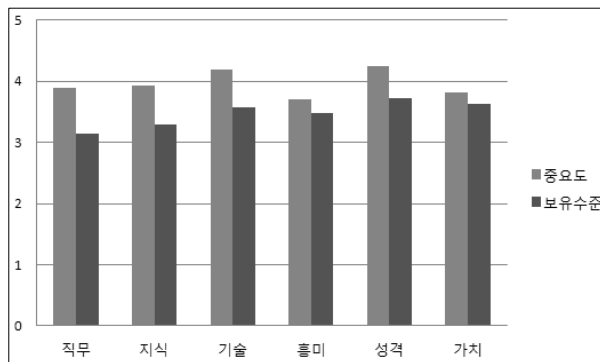
위의 분석결과를 종합적으로 살펴보면 첫째, 기록관리전문직이 인식하고 있는 핵심역량은 〈표 12〉와 같다.

핵심역량이란 역량 중요도의 평균이 4.00이상인 역량요소를 의미하는데 흥미역량의 경우 관습형 중요도의 평균이 3.98로 가장 높기는 했지만 4.00 미만이었기 때문에 핵심역량에 포함시키지 않았다.

또한, 이 연구에서 사용한 모든 역량은 〈그림 2〉와 같이 중요도에 비해 보유수준이 낮았으며 특히, 〈표 12〉에 제시한 핵심역량은 중요도와 보유수준 간에 유의미한 차이를 보이고 있었다. 직업적 핵심역량의 경우 중요도와 보유수준 간의 유의미한 차이는 개발이 필요한 영역이라고 할 수 있으나 내면적 핵심역량의 경우 개발이 어려우므로 처음부터 내면적 핵심역량을 갖춘 사람을 선발하는 것이 효과적이다. 따라서 이 연구에서 제시한 내면적 핵심역량의 중요도와 보유수준 간의 유의미한 차이는 현직자들이 인식하고 있는 역량의 중요도에 비해 보유수준이 낮

〈표 12〉 기록관리전문직의 핵심역량

역량	요소	역량	요소
직무	기록을 조직하고 분류 체계를 개발	기술	능동적인 학습
	역사적 문서와 보존 자료를 평가		비판적 사고
	기록정보서비스를 제공		시간관리
	기록의 접근 및 이용에 관한 정책 지침을 세우고 관리		글쓰기
	기록을 기술(description)		신뢰성
	새로운 자료를 서고에 배치하고 그의 위치정보를 제공		협동심
지식	법/정부	성격	인내심
	사무		세심함
	관리/행정		성과/노력
기술	협력		적응성/융통성
	읽고 이해하기		분석적 사고
	문제해결		자립성
	말하기		진취성
	듣고 이해하기		진실성
	판단과 의사결정		가치



〈그림 2〉 역량의 중요도와 보유수준

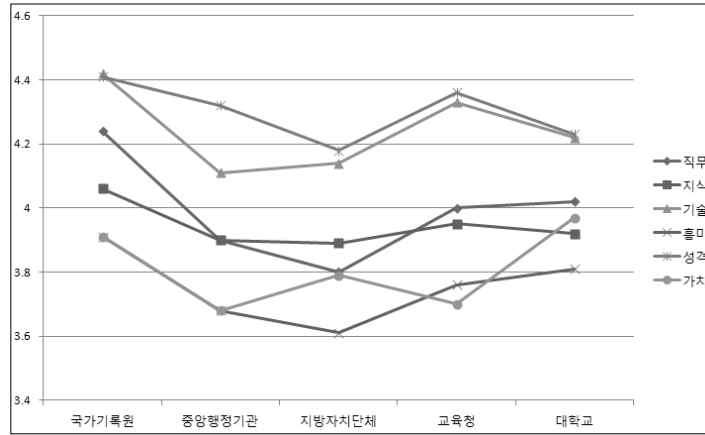
아 내적인 갈등을 겪고 있다고 해석할 수 있다.

둘째, 소속기관별로 기록관리전문직이 인식하고 있는 역량의 중요도는 〈그림 3〉과 같이 차이가 있었다.

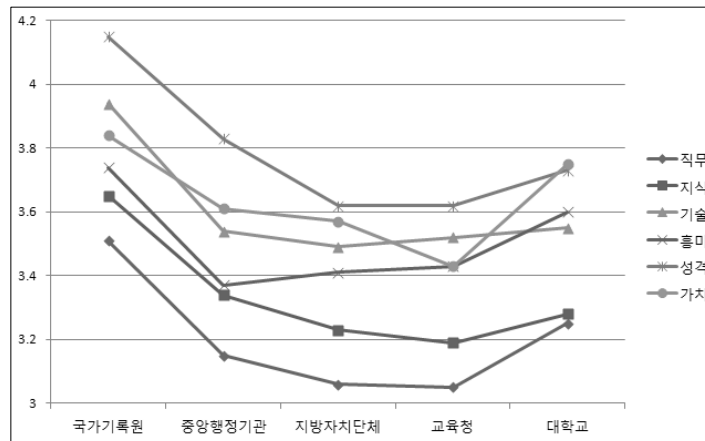
〈그림 3〉과 같이 국가기록원의 기록관리전문직이 다른 네 기관에 비해 모든 역량을 중요하게 인식하고 있었는데, 특히 직무역량을 다른 기관에 비해 더 중요하게 인식하고 있었다. 또

한, 중앙행정기관과 교육청의 기록관리전문직은 성격역량을, 대학교의 기록관리전문직은 가치역량을 상대적으로 중요하게 인식하였다. 보유수준의 경우도 〈그림 4〉와 같이 소속기관별로 기록관리전문직의 인식 차이가 있었다.

〈표 4〉와 같이 국가기록원의 기록관리전문직이 다른 네 기관에 비해 상대적으로 모든 역량의 보유수준이 높다고 인식하고 있었으며 대학



〈그림 3〉 소속기관별 역량 중요도



〈그림 4〉 소속기관별 역량 보유수준

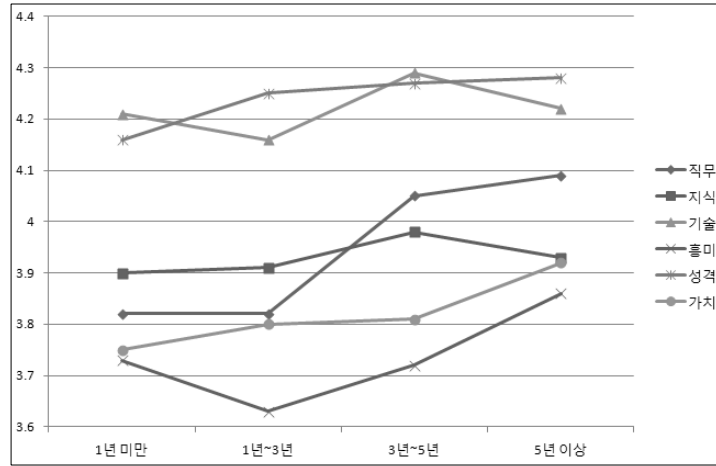
교의 기록관리전문직도 공공 기록관에 비해 직무역량과 흥미역량의 보유수준을 높게 인식하고 있었다. 중요도와 보유수준 간에 유의미한 차이가 있는 역량도 소속기관별로 다르게 나타났는데 이는 개발이 필요한 직업적 역량과 내적 갈등이 예상되는 내면적 역량이 소속기관별로 다양하다는 것을 시사한다.

셋째, 경력에 따라서 기록관리전문직이 인식하고 있는 역량의 중요도는 〈그림 5〉와 같이 차

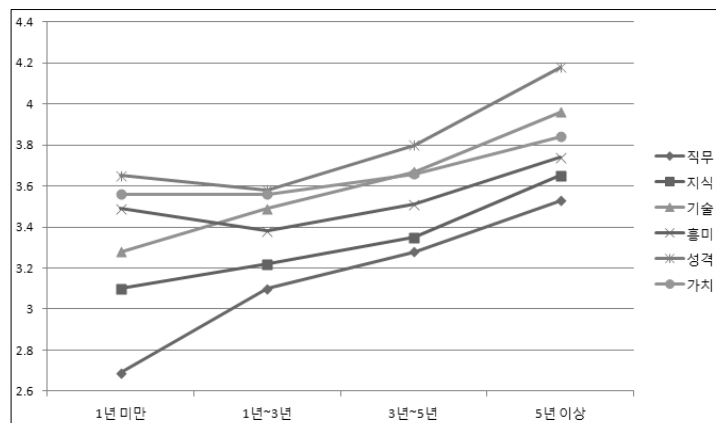
이가 있었다.

〈그림 5〉와 같이 직무역량, 성격역량, 가치역량, 그리고 흥미역량의 경우 경력이 많을수록 더 중요하게 인식하고 있었다. 또한 경력별로 인식하고 있는 역량의 보유수준에도 차이가 있었는데 이는 〈그림 6〉과 같다.

〈그림 6〉과 같이 보유수준의 경우 경력에 비례하여 수준이 높게 나타났는데 경력이 많을수록 직업적 역량뿐만 아니라 내면적 역량의 보유



〈그림 5〉 경력별 역량 중요도



〈그림 6〉 경력별 역량의 보유수준

수준도 높았다. 중요도와 보유수준 간에 유의미한 차이가 존재하는 역량은 경력별로 차이를 보이고 있었는데 경력에 따라 개발을 필요로 하는 역량이 다르고 내적으로 같듯이 예상되는 역량이 다양하다는 것을 시사한다.

넷째, O*NET에 제시된 역량의 중요도와 이 연구의 결과로 나타난 역량의 중요도에는 차이가 있었다. 우리나라는 미국에 비해 새로운 자

료를 서고에 배치하고 위치정보를 제공하는 직무와 법과 정부에 관한 지식, 그리고 협력 기술을 더 중요하게 인식하고 있었으며, 성과를 내기 위해 노력하는 성격과 관계성의 직업적 가치를 더 중요하게 인식하였다. 이는 미국은 한국 기록관리 제도와 교육의 선례이지만, 문화적·제도적 차이로 인해 중요하게 인식하고 있는 역량에는 차이가 있음을 시사한다.

4. 결론 및 제언

이 연구는 기록관리전문직의 전문성을 향상시키기 위해 최근 인적자원개발에서 주목을 받고 있는 역량에 대한 접근하고자 하였다. 이미 다른 영역에서는 직업의 전문성 향상을 위하여 역량에 관한 인식 연구가 활발하게 이루어져 왔지만, 기록관리학계에서 이루어진 역량에 관한 연구는 모두 지식이나 기술에 관한 직업적 역량만을 도출해내었을 뿐 내면적 역량은 포함시키지 않았고 그에 따른 인식 연구도 이루어지지 않은 실정이다.

따라서 이 연구는 기록관리전문직이 갖추어야 할 핵심역량이 무엇이며, 실무에 있는 기록관리전문직이 그러한 역량을 얼마나 보유하고 있는지와 이 둘의 차이를 실증적으로 분석하는데 그 목적을 두었다. 세부적으로는 소속기관별, 경력별 인식 차이를 살펴보고, O*NET과의 역량 중요도를 비교하고자 하였다.

연구 목적을 달성하기 위하여 연구방법으로는 문헌연구와 조사연구를 실시하였다. 먼저 기록관리기관 유형별 기록관리전문직의 현황과 역량 및 역량모델의 개념에 대해서 파악하고 미국직업정보시스템인 O*NET에 나타난 역량요소를 기반으로 구조화된 설문을 만들었다. 이를 현직에 있는 기록관리전문가 2명을 대상으로 사전설문을 실시하여 수정·보완하였고 완성된 설문지를 319명의 기록관리전문직에게 배포하였다. 그 중 119부의 설문을 회수하여 분석을 진행하였다. 분석은 PASW 18.0을 이용하였으며, 주로 사용한 통계방법은 빈도분석, Chronbach's Alpha, 기술통계, 대응표본 T-검정, 일반선형모델 분석이다.

분석 결과, 첫째로 기록관리전문직이 인식하고 있는 직무, 지식, 기술, 흥미, 성격, 가치역량에 대한 중요도와 보유수준 및 이 양자 간의 차이를 파악할 수 있었다. 중요도를 파악하여, 역량 중요도가 4.00 이상인 핵심역량을 제시하였으며, 보유수준을 함께 점검하여 현직자들의 수준을 파악할 수 있었다. 또한, 이 양자 간의 차이를 통해 개발이 필요한 역량과 내적인 갈등이 예상되는 역량을 파악할 수 있었는데, 이를 통해 전문성을 향상시키기 위한 노력의 필요성과 더불어 기록관리전문직이 중요하다고 생각하는 역량을 발휘할 수 없는 사회 구조적 모순의 해결이 시급함을 확인할 수 있었다.

둘째, 소속기관에 따른 기록관리전문직의 인식 분석을 통해서 소속기관별로 역량의 중요도와 보유수준에는 인식 차이가 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 이는 각 기관의 기록관리전문직이 수행하는 역할에 따라 중요하게 생각하는 역량의 인식에 차이가 존재함을 알 수 있다. 우리나라의 경우 기록물관리 전문요원이라는 하나의 명칭 하에 같은 조건으로 기록관리전문직을 명시하고 있지만 보다 적재적소에 인력을 배치하기 위해서는 소속기관별로 요구되는 역량을 따로 명시하고 선발해야 할 것이다.

셋째, 경력별로 기록관리전문직이 인식하고 있는 역량의 중요도와 보유수준에도 유의미한 차이가 있었다. 경력이 많을수록 아키비스트의 역할을 수행하는 경우가 많으며 그에 따라 중요하다고 생각하는 역량의 인식이 변화하는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 경력이 많을수록 직업적 역량뿐만 아니라 내면적 역량인 성격역량에 있어서도 보유수준이 높은 것을 확인할 수 있었는데, 이는 경력에 의해 내적갈등이 어느 정도

해소될 수 있음을 시사한다.

마지막으로 O*NET에 제시된 역량의 중요도와 이 연구의 결과를 비교한 결과 한국과 미국의 기록관리전문직이 인식하는 역량에는 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 이는 한국이 기록관리제도의 선례인 미국의 영향을 받았지만 여러 가지 문화적·제도적 차이로 인해 미국과 한국의 기록관리전문직 역량에는 차이가 있을 수 있다는 것을 시사한다. 이 연구에서는 순위의 차이만을 다루고 있으므로 이를 기초로 삼는 깊이 있는 추후연구가 필요하다.

이 연구는 각 기관별로 표본을 추출하지 않고 더 많은 기록관리전문직의 정보를 포함하려 했기 때문에 응답자의 특성에 있어 비울적인 차이가 있고, 강제성이 없었기에 회수율이 낮은 한계점을 가지고 있다. 이는 일부 정부기관의 경우 본 설문지가 이메일로 발송되었을 때 자동으로 차단되는 경우가 많았고, 구글 문서도구를 활용한 온라인 설문에 응답하는 방식이 서툰 것도 한 이유가 된 것으로 추측된다. 따라서 후속

연구에서는 이러한 한계들이 보완되어 연구대상으로서 기록관리전문직 전체를 포함할 수 있어야 할 것이고, 더 나아가 일반 행정직도 포함하여 기록관리전문직의 역량에 관한 인식을 외부적인 시각으로도 제고해볼 수 있어야 할 것이다.

이러한 한계점에도 불구하고 이 연구는 기록관리학계에서는 처음으로 역량에 관한 인식을 연구하였다는데 의의를 지니고 있다. 또한 미국 직업정보 분류체계인 O*NET을 중심으로 역량요소를 도출했기 때문에 추후에 미국과 한국의 기록관리전문직을 비교하는 기초 연구로 활용될 수 있으며 직업적 역량인 직무, 지식, 기술뿐만 아니라 내면적 역량인 흥미, 성격, 가치를 연구 내용에 포함시켜 좀 더 총체적인 기록관리전문직의 역량을 실증적으로 연구하였다는데 의의를 지닌다. 이를 통해 기록관리전문직의 특성에 기초한 계속교육이 이루어지고, 적합한 인적자원 선발을 위한 자료로써 활용될 수 있기를 기대한다.

참 고 문 헌

- 나영, 박상규. 2009. 『통계적 연구방법론의 이해』. 신영사.
- 명지대학교기록과학대학원·국가기록원. 2006. 『(최종보고서)기록관리 전문인력의 체계적 양성 및 교육방안』.
- 박경진. 2007. 학습자원관리자로서 도서관 사서의 핵심역량모델 개발에 관한 연구: 국가 기관급 도서관을 중심으로. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 백진경. 2005. 사서의 역량에 대한 대학도서관 사서의 중요성 인식도 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 신호숙. 2010. 간호사의 핵심역량 인식과 교육요구 분석. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양승호. 2005. 제약 회사 영업 사원 핵심역량 분

- 석에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오승영. 2008. 농촌관광정책사업 마을리더의 핵심역량에 관한 실증 연구: 농촌전통테마 마을을 중심으로. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 우수명. 2010. 『마우스로 잡는 PASW 18.0』. 인간과 복지.
- 유경석. 2007. 증권사 지점영업직원의 핵심역량에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이상신. 2010. 국내 HRD담당자의 e-Learning 교수설계자로서의 역량 인식에 대한 연구. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 이중섭. 2009. 대학행정직원의 핵심역량에 대한 인식과 교육 수요에 관한 연구: 거점 국립대학을 중심으로. 충남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이진렬. 2010. 기록연구직의 훈련을 위한 역량(Competency)에 관한 연구. 『전국기록인대회 발표 자료집』. 한국기록관리학회 · 한국기록학회.
- 정규남. 2011. 교육행정공무원의 리더십 역량에 관한 연구: 대전광역시교육청 교육행정 5급 공무원을 대상으로. 한국교원대학교 교육정책전문대학원 석사학위논문.
- 정유정. 2007. 법률비서의 역량 중요도에 관한 연구. 이화여자대학교 정보과학대학원 석사학위논문.
- Association of Commonwealth Archivists and Records Managers(ACARM) Officers. 2007. ACARM Records Management Guides.
- Australian National Training Authority (ANTA). 2004. BSB01 Business Services(Recordkeeping) Training Package.
- Eileen Abels, Rebecca Jones, John Latham, Dee Magnoni, Joanne Gard Marshall. 2003. Competencies for Information Professionals of the 21st Century Revised edition. SLA, June.
- Hoy, M. 2004. Professional Development in Archival Institutions: The contribution of competency standards Archives. Memory & Knowledge, Proceedings of the XVth International Congress on Archives, August.
- K. Anderson. 2003. Access and partnerships: issues in professional education. Proceedings of the Archives and Records Education Stakeholders(ARES) Forum, Melbourne, Australia, 12-13 June.
- Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer. 1998. Competence at Work: Models for Superior Performance, 1/edition. John Wiley & Sons, Inc, 1993; 민병모 외. 『핵심역량모델의 개발과 활용』. PSI 컨설팅.
- R. Cox. 1990. American Archival Analysis: The Recent Development of the Archival Profession in the United States. The Scarecrow Press, Metuchen, New Jersey.
- Rothwell, W.J., & Kazanas, H.C. 1998. Mastering the Instructional Design Process:

- A Systematic Approach. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- T. Thomassen, 2001. Modelling and re-modelling archival education and training. Reading the Vital Signs: Archival Training and Education in the 21st Century, European Conference for Archival Educators and Trainers, Marburg, 24-25 September.
- 미국 직업정보시스템. [cited 2011.5.31]. <O*NET <http://www.onetonline.org>>.