

기록물관리 전문요원의 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

A Study on the Factors Affecting the Professional Identity of Records Managers

김택범 (Taek-Beom Kim) | 전북대학교 기록관리학과 석사과정 | tbjam@naver.com

목 차

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

1.2 선행연구

2. 이론적 배경

2.1 전문직 정체성

2.2 역할요인

2.3 직무환경과 근무여건

3. 연구설계

3.1 연구모형 및 가설

3.2 조사도구 및 설문구성

3.3 데이터 수집 및 분석 방법

3.4 조사도구의 타당도 및 신뢰도

4. 분석결과

4.1 기술통계

4.2 상관관계 분석

4.3 회귀분석

5. 결론 및 제언

초 록

본 연구는 기록관리 일선에서 근무하고 있는 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성 수준을 파악하고, 역할요인과 직무환경, 근무여건을 중심으로 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다. 이를 위해 기록물관리 전문요원을 대상으로 설문조사를 실시하여 총 195명의 응답을 최종 분석에 활용하였다. 수집된 자료는 요인분석, 신뢰도·타당도 검정, 상관분석, 다중회귀분석 등의 방법을 통해 분석하였다. 분석 결과, 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성은 4.52점으로 비교적 높게 측정되었으며, 인간관계, 참여, 교육훈련 등이 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

* 키워드 : 시민참여형 SNS 기록, 기록서비스, 주제 디렉토리, 워드 클라우드

ABSTRACT

This study aims to identify the professional identity level of records managers working in the front line of records management and to analyze factors affecting professional identity focusing on role factors, work environment, and working conditions. To this end, a survey was conducted with records managers, and a total of 195 responses were used for the final analysis. It was found that the professional identity of records managers was measured relatively high at 4.52, and human relationships, participation, education, and training affected the professional identity of records managers.

* **Keywords** : Records managers, Professional identity, Archives professionals, Work environment

• 본 논문은 2019년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2019S1A5B8099507)

• 논문접수 : 2021년 8월 30일 • 최초심사일: 2021년 10월 05일 • 게재확정일: 2021년 10월 15일

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

정부 부처나 관공서 혹은 민간기관에 배치된 기록물관리 전문요원은 기록물관리 업무를 수행하고 책임을 지는 전문인력으로서 중대한 역할을 맡고 있다. 현대 민주주의 사회에서 기록물관리 전문요원의 체계적이고 전문적인 기록관리 업무는 기관의 책임성과 투명성 강화에 기여한다. 또한 정보와 정책 지식을 제공하여 기관업무의 효율성을 높일 수 있으며, 국민이 활용할 수 있는 정보와 데이터를 제공하여 국민생활 발전에 기여할 수 있다(설문원, 김형국, 이원규, 2018).

기록관리 업무를 수행하는 기록물관리 전문요원은 2005년 45명 배치를 시작으로 점차 증가하여 2020년 12월 기준으로 673명에 이르게 되었으며, 중앙행정기관, 공공기관, 교육청, 국공립대학 등 각 기관에서 활발한 활동을 하고 있다. 하지만 기록물관리 전문요원의 기록관리 환경은 안정적이지 못하다. 대부분의 기관이 극소수의 기록물관리 전문요원으로만 기록관리 업무를 운영하고 있고, 기관 내에서 기록관리 업무나 기록물관리 전문요원에 대한 몰이해로 부가적 업무가 늘어나고, 상대적으로 기록관리 업무는 소홀해지는 경향을 나타내기도 한다. 예산확보와 승진의 어려움, 소수인원으로 인한 업무과중 등의 문제점도 나타나고 있다(서혜란, 옥원호, 2008; 정하영, 강순애, 2013; 유현경, 김수정, 2016). 이와 같이 기록관리 전문성을 발휘하기 어려운 환경에 놓인 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성에 대해 주목할 필요가 있다.

전문직 정체성이란 전문직에 종사하는 사람이 스스로 전문직업인이라고 내리는 주관적인 평가를 의미한다(박종우, 1994). 이러한 전문직 정체성을 갖는 것은 전문직업인으로서 일에 대한 가치관 확립과 역할에 대한 자부심을 느끼게 해주며 실천능력을 향상하는 중요한 의미를 지닌다(주석진, 2016). 전문직 정체성이 확립되면 직무를 수행하는 과정에서 전문적 지식이나 기술의 활용 정도가 높으며 직무에 대한 만족, 직무소진, 서비스의 질적인 측면에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다. 이로 인해 전문직 개인이나 조직의 효율성에도 큰 영향을 미치게 될 것이다(이선미, 2009; 주석진, 2016). 따라서 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인을 파악한다는 것은 중요하나 이들을 대상으로 한 전문직 정체성 연구는 매우 미흡하다. 이에 본 연구에서는 기록물관리 전문요원을 대상으로 전문직 정체성과 이에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석하였다. 도출된 분석결과는 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성을 강화할 수 있는 방안 모색의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

1.2 선행연구

본 연구의 선행연구는 기록관리 전문직 본연의 역할과 근무실태에 관한 연구를 중심으로 살펴보고

자 한다. Duranti(2000)는 현대 정보의 다양성으로 인해 더 많은 여러 가지의 역할이 아키비스트에게 요구된다고 판단했다. 아키비스트의 개인적인 역할에 더하여 기록전문직의 총체적인 정체성의 역할 수행이 필요하며, 양 역할이 균형을 유지할 때 더욱 발전된 기록전문직 모습을 만들어갈 수 있다고 강조하고 있다. 김희정(2007)은 국외 주요 기록관리 관련 기관 및 전문직을 중심으로 기록관리 전문직의 다양한 유형 및 역할 범주에 대해 연구를 하였다. 분석결과를 바탕으로 기록관리의 기본적인 직무 역할 이외의 지식관리, 디지털자산관리 등의 다각적인 역할영역의 확장 및 기록관과 상호작용하는 기관, 조직과 원활한 관계를 위한 경영능력도 필요함을 제안하였다. 정하영, 강순애(2013)는 기초자치단체 중 서울특별시 자치구청의 기록연구사를 대상으로 직무특성요인, 직무환경요인, 근무여건 등에 대해 조사하여 업무실태의 문제점을 파악했다. 기록연구사는 자신의 직무에 대해 긍정적으로 인식하고 있었으나 소속 기관 내에서 전문성 발휘 기회는 낮았으며, 이를 해결하기 위해 과중한 업무환경 개선을 위한 행정적인 지원 강화가 필요하다고 주장했다. 서혜란, 옥원호(2008)는 중앙기록물관리기관 및 기록관 소속 기록연구사를 대상으로 설문조사 및 심층면접을 통해 직무특성, 직무환경, 직무만족, 근무실태, 제도운영의 개선방안 등을 파악하였다. 특히 업무량에 따른 필요인력의 추가, 기록관리 직무 중심의 업무분장, 기록관 제도 개선 등을 제안하였다.

2. 이론적 배경

2.1 전문직 정체성

전문직에 대해 연구한 Hall(1968)은 전문직의 속성을 구조적 측면, 조직적 측면 그리고 태도적 측면으로 구분하였다. 이 중에서 태도적 측면은 실천가가 자신의 일을 바라보는 태도를 의미하는 것으로 전문조직의 활용, 공공서비스에 대한 신념, 자기 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식 및 자율성에 대한 신념의 다섯 가지로 전문직 정체성을 제시한다. 이 다섯 가지 전문직 정체성 요인들을 차례로 살펴보면 다음과 같다. 첫 번째, 전문조직의 활용이다. 이는 전문직 종사자가 직무를 수행하면서 판단과 사고의 원천으로써 공식·비공식 동료집단을 고려하는 것이다(Goode, 1957; Greenwood, 1957). 두 번째, 공공서비스에 대한 신념이다. 이는 전문직 종사자가 자신의 직업이 꼭 있어야 하며 없어서는 안 될 만큼 중요하다는 점과 전문직이 수행하는 업무는 공중에게도 도움이 된다는 점에 대한 인식을 의미한다(Gross, 1958). 세 번째, 자기규제에 대한 신념이다. 이는 전문직 종사자의 전문적인 업무를 가장 잘 판단할 적임자는 동료 전문직 종사자라는 것으로 동료 통제에 대한 신념이다(Goode, 1957; Greenwood, 1981). 네 번째, 직업에 대한 소명의식이다. 이는 전문직 종사자가 자신의 일에 대한 헌신의 신념이며, 외부적 또는 물질적 보상이 적어도 자신의 직무를 하고 싶어 하는 감정을 반영한다(Gross, 1958). 다섯 번째, 자율성에 대한 신념이다. 이는 고객, 타전문가, 고용조직 등으로부터의 외

부적 압력 없이 전문직 종사자 스스로 결정을 내릴 수 있어야 한다는 느낌을 말한다(Scott, 1965).

기록물관리 전문요원의 전문직 정체성은 두 가지 의미로 이해될 수 있다. 첫 번째, 전문직으로서의 기록물관리 전문요원이라는 직업 자체가 갖는 정체성이다. 두 번째, 전문직 종사자인 기록물관리 전문요원이 자기 자신을 전문직업인으로 인식하는 주관적 평가이다. 즉, 전문직 종사자인 기록물관리 전문요원으로서 가질 수 있는 전문직업인으로서의 정체성을 말하는 것이다(박종우, 1994). 이를 바탕으로 본 연구에서는 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성을 ‘기록관리에 대한 전문직 종사자로서 기록물관리 전문요원 스스로가 갖는 전문직업인으로서의 정체성’이라 정의한다.

2.2 역할요인

인지부조화 이론(theory of cognitive dissonance)은 1957년 Festinger가 제안한 개념이다. Festinger(1957)는 사람이 느끼는 경험이나 신념과 태도 등에 대한 인지적 요소의 관계를 보면, 인지적 요소들 사이에 전혀 아무런 관계가 형성되지 않는 무관계, 인지적 요소들이 일치하는 것을 조화, 개인의 인지적 요소들이 서로 간에 일치하지 않는 부조화의 상태가 있을 수 있고, 이렇게 부조화의 상태가 되면, 인간은 개인 내면의 신념이나 행동이 또 다른 신념이나 행동과 일치를 하지 않아 심리적으로 불편함을 느끼게 되고, 이를 인지부조화(Cognitive dissonance)라고 정의하였다.

본 논문에서는 인지부조화 유형 중 전문직에게 있어서 일반적으로 많이 논의되어온 역할모호성(role ambiguity), 역할갈등(role conflict), 역할과부하(role overload)의 문제를 핵심 하위요인으로 하여 이들의 특성을 살펴보고자 한다. 첫째, 역할모호성은 업무에 대한 책임과 목적 및 특정한 역할이 불확실하거나 정보가 불충분하여, 한 개인이 자신의 업무에 대해 가지는 불명확성을 말한다(전기우 2012; 윤필현, 한주희, 2018). 즉, 역할모호성은 자신이 보유한 정보와 목적달성에 필요한 정보 사이의 불일치에 대한 직접적인 기능을 의미하며, 주관적으로는 자기 자신의 실제적인 지식상태와 자기 자신의 필요와 가치의 적절한 만족을 제공하는 지식의 상태와의 불일치를 의미한다. 둘째, 역할갈등은 둘 이상의 역할기대에 동시에 직면하는 것으로 정의된다(Katz & Kahn, 1964). 다시 말해 역할갈등은 역할기대가 일치하지 않는 정도를 의미한다. 셋째, 역할과부하는 조직구성원 개인이 역할을 수행하는 데 기대되는 정도가 개인의 능력을 초과하거나 어떠한 일을 급하게 혹은 주의를 기울이지 못하게끔 강요당하는 상황을 말한다(이종목, 1989).

2.3 직무환경과 근무여건

직무환경은 연구자에 따라 업무환경, 작업환경, 근무환경 등 다양한 용어로 사용되고 있으며, 조직

구성원의 직무 특성과 환경에 관련성이 있다. 직무환경의 개념은 좁은 의미로 조직구성원들이 직무를 수행하는데 있어서의 단순한 물리적 환경을 말하지만, 넓은 의미로는 직무수행과 관련된 각종 관리적, 물리적 관계와 관계적 요소 등을 포함한 총체적인 개념이다(박경효, 2002).

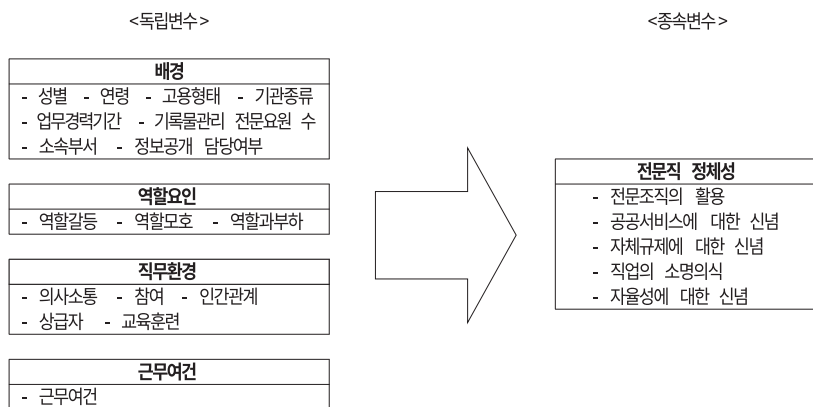
근무여건이란 그 일의 종사자가 달성하고자 하는 직무 목표성취에 직접 혹은 간접적으로 영향을 미치는 모든 인적, 물적, 환경적 요인을 의미한다. 근무여건은 근무조건과 복지와 후생, 봉급, 지도성과 인간관계, 사기, 근무규율 및 직업단체와의 관계를 포함하는 개념이라 할 수 있다(하소임, 2016). 근무조건에 따라 업무 종사자가 자신의 역할을 원활하게 수행할 수 있고, 이는 업무의 질과 연결이 되기 때문에 이에 대한 관심이 필요하다.

본 연구에서는 선행연구들의 개념을 토대로, 기록물관리 전문요원의 직무환경을 수행업무에 직·간접적으로 영향을 주는 근무부담, 조직문화, 직무안정화 등을 포함한 조직 내의 환경 및 상황이라 정의하며, 직무환경의 요인은 의사소통, 참여, 인간관계, 상급자에 대한 인식, 교육훈련으로 구성하였다. 기록물관리 전문요원의 근무여건은 교원이 책임을 지고 담당하는 업무를 통해서 달성하고자 하는 직무의 목표성취에 직접 혹은 간접적으로 영향을 미치는 모든 인적, 물적, 환경적 요인이라 정의하고자 하며, 본 연구에서는 승진, 고용, 인원, 업무분장 등의 문항들로 설정하였다.

3. 연구 설계

3.1 연구모형 및 가설

본 연구는 기록물관리 전문요원의 역할요인과 직무환경, 근무여건이 기록물관리 전문요원의 전문



<그림 1> 연구모형

직 정체성에 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 다음 <그림 1>과 같은 연구모형을 구성하였다.

본 연구의 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 1. 인구통계학적 배경에 따라 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 역할요인, 직무환경, 근무여건은 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성에 영향을 미칠 것이다.

3.2 조사도구 및 설문구성

본 연구의 조사도구는 기록물관리 전문요원의 인구통계학적 배경, 역할요인, 직무환경, 근무여건, 전문직 정체성의 다섯 개의 영역, 총 66개 문항으로 구성되었다. 각 영역에 활용된 문항들은 선행연구로부터 추출하여 본 연구에 맞게 수정·보완하였다.

설문 형식은 인구통계학적 요인과 근무요건 중 1개 문항을 제외하고 모두 리커트(Likert) 7점 척도를 사용하였다. 각 변수와 하위요인 구성 등의 설문구성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 설문구성

구분	요인	하위요인	문항수	
독립 변수	인구통계학적 배경	성별, 연령, 고용형태, 기관형태, 소속부서, 기록물관리 전문요원 수, 업무 경력기간, 정보공개 담당여부	8	8
	역할 요인	역할갈등	3	9
		역할모호성	3	
		역할과부하	3	
	직무 환경	의사소통	4	17
		참여	2	
		인간관계	3	
		상급자	4	
교육훈련		2		
근무여건	근무여건	7	7	
종속 변수	전문직 정체성	전문조직의 활용	5	25
		공공서비스에 대한 신념	5	
		자체규제에 대한 신념	5	
		직업의 소명의식	5	
		자율성에 대한 신념	5	

3.3 데이터 수집 및 분석 방법

2021년 1월 정보공개를 통해 국가기록원으로부터 입수한 기록물관리 전문요원 배치 기관 목록을 바탕으로 기록물관리 전문요원들에게 개별적으로 전화를 통해 설문참여 요청을 하였고, 승낙한 315 명의 기록물관리 전문요원에게 설문 이메일을 배포하였다. 설문조사는 2021년 2월 19일부터 3월 11일까지 실시하였으며 회수된 설문지는 총 228부로 72.38%의 회수율을 보였다. 이 중 무응답이 많거

나 불성실한 응답을 보인 33부를 제외하여 총 195부를 최종 분석에 사용하였다.

통계분석을 위해 IBM SPSS Statistics 23.0 프로그램을 사용하였다. 탐색적 요인분석, Cronbach's α 값을 산출, 기술통계, 독립표본 t-검정, 일원배치 분산분석(One-way ANOVA), 상관관계 분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

3.4 조사도구의 타당도 및 신뢰도

조사도구의 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도를 파악하기 위해 내적일관성 계수인 Cronbach's α 값을 산출하였다. KMO 척도와 Bartlett의 구형성 검정으로 표본 적합도와 통계적 유의함을 확인하였다. 그 결과, 타당도를 저해하는 역할요인에서 1개 문항, 직무환경에서 3개 문항, 전문직 정체성에서 10개 문항을 제외하였다. 최종 선정된 요인들의 Cronbach's α 값은 최소값이 0.615이고 최대값이 0.866으로 측정되어 조사도구를 신뢰할 수 있다고 판단된다.

4. 분석 결과

4.1 기술통계

4.1.1 인구통계학적 특성

응답자의 인구통계학적 특성은 <표 2>와 같이 나타났다.

<표 2> 응답자의 인구통계학적 특성

(N=195)

특성	구분	빈도	비율(%)	특성	구분	빈도	비율(%)
성별	남자	72	36.9	기록물 관리 전문요원 수	1명	166	85.1
	여자	123	63.1		2명	15	7.7
연령	20대	7	3.6		3명	5	2.6
	30대	82	42.1		4명	2	1.0
	40대	98	50.3		5명 이상	7	3.6
	50대 이상	8	4.1	1년 미만	4	2.1	
고용형태	정규직	158	81.0	업무경력	1~3년 미만	21	10.8
	비정규직	37	19.0		3~5년 미만	28	14.4
재직기관	중앙행정기관	38	19.5		5~10년 미만	69	35.4
	지방행정기관	101	51.8		10년 이상	73	37.4
	대학교	9	4.6	정보공개 담당여부	예	103	52.8
	교육청	47	24.1		아니오	92	47.2

4.1.2 응답자의 역할요인, 직무환경, 근무여건 및 전문직 정체성

응답자의 역할요인, 직무환경, 근무여건 및 전문직 정체성에 대한 분석결과는 <표 3>과 같다. 역할요인은 평균 3.80점(SD=1.01), 직무환경은 평균 4.10점(SD=0.88), 근무여건은 평균 2.94점(SD=1.09), 전문직 정체성은 평균 4.52점(SD=1.40)으로 나타났다. 기록관리 외에 다른 업무를 수행하는 비중에 대해 조사를 진행하였으며 분석결과는 <표 4>와 같다. 기록관리 이외의 다른 업무를 50% 이상 수행한다고 답한 기록물관리 전문요원은 42%에 이르는 것으로 나타났다.

<표 3>
응답자의 역할요인, 직무환경,
근무여건 및 전문직 정체성

(N=195)

변수	구분	Mean±SD	Range	
			Min	Max
역할 요인	전체	3.80±1.01	1.13	6.13
	역할갈등	3.54±1.31	1.00	6.67
	역할모호성	3.92±1.33	1.00	7.00
	역할과부하	3.98±1.59	1.00	7.00
직무 환경	전체	4.10±0.88	1.36	6.07
	의사소통	4.18±1.15	1.00	6.75
	참여	3.29±1.30	1.00	6.00
	인간관계	4.81±0.97	1.00	7.00
	상급자	4.79±1.10	1.00	7.00
	교육훈련	3.40±1.28	1.00	7.00
근무여건	전체	2.94±1.09	1.00	6.00
전문직 정체성	전체	4.52±0.73	2.13	6.50
	전문조직의 활용	3.39±1.40	1.00	7.00
	공공서비스에 대한 신념	4.22±1.26	1.00	7.00
	자체규제에 대한 신념	4.72±0.96	2.00	7.00
	직업의 소명의식	4.36±1.09	1.25	7.00
	자율성에 대한 신념	5.26±0.92	2.75	7.00

<표 4>

기록관리 업무 외에 다른 업무가 차지
하는 비중근무여건 및 전문직 정체성

(N=195)

기록관리 업무 외에 다른 업무가 차지하는 비중	인원(명)	비율
0%	12	6%
10%	25	13%
20%	23	12%
30%	34	17%
40%	19	10%
50%	28	14%
60%	19	10%
70%	19	10%
80%	12	6%
90%	2	1%
100%	2	1%

4.1.3 인구통계학적 특성에 따른 전문직 정체성 차이

인구통계학적 특성에 따른 전체 전문직 정체성의 차이는 <표 5>와 같다. 유의수준 5%에서 전체 전문직 정체성은 인구통계학적 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(p>0.05). 하지만 전문직 정체성 하위요인인 직업의 소명의식과 자율성에 대한 신념은 인구통계학적 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 재직기관이 '교육청'인 경우에 그 외의 경우보다 직업의 소명의식이 낮게 나타났으며, '비정규직'이고 정보공개업무를 담당하는 경우가 그 외의 경우보다 자율성에 대한 신념이 높게 나타났다.

<표 5> 인구통계학적 특성에 따른 전문직 정체성 차이

(N=195)

특성	구분	N	Mean±SD	t / F	p
성별	남자	72	4.53±0.82	0.038	0.970
	여자	123	4.52±0.67		
연령대	30대 이하	89	4.45±0.64	1.445	0.238
	40대	98	4.57±0.76		
	50대 이상	8	4.84±1.11		
고용형태	정규직	158	4.49±0.76	-1.314	0.191
	비정규직	37	4.67±0.57		
재직기관	중앙행정기관	38	4.66±0.69	0.786	0.503
	지방행정기관	101	4.51±0.74		
	대학교	9	4.64±0.55		
	교육청	47	4.43±0.77		
기록물관리 전문요원 수	1명	166	4.54±0.71	0.713	0.492
	2명	15	4.31±0.65		
	3명 이상	14	4.52±0.98		
업무경력	3년 미만	25	4.50±0.62	0.257	0.856
	3~5년 미만	28	4.53±0.58		
	5~10년 미만	69	4.48±0.73		
	10년 이상	73	4.58±0.81		
정보공개 업무담당	예	103	4.57±0.69	0.905	0.366
	아니오	92	4.47±0.77		

* p<0.05, ** p<0.01

4.2 상관관계 분석

역할요인, 직무환경, 근무여건 및 전문직 정체성 간 상관관계는 <표 6>과 같다. 전문직 정체성과 역할요인 간 상관계수는 -0.161로 매우 약한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 전문직 정체성과 직무환경 간 상관계수는 0.401로 보통의 양의 상관관계로 나타났으며, 전문직 정체성과 근무여건 간 상관계수는 0.147로 매우 약한 양의 상관관계가 존재함을 알 수 있다.

<표 6> 역할요인, 직무환경, 근무여건 및 전문직 정체성 간 상관관계

(N=195)

	역할요인				직무환경					근무 여건	전문직 정체성						
	전체	역할 갈등	역할 모호성	역할 과부하	전체	의사 소통	참여	인간 관계	상급자		교육 훈련	전체	전문 조직 활용	공공 서비스 신념	자체 규제 신념	직업 소명 의식	자율성 신념
역할요인	1																
역할갈등	.795 **	1															
역할모호성	.560 **	.458 **	1														
역할과부하	.725 **	.267 **	.014	1													
직무환경	-.506 **	-.477 **	-.660 **	-.096	1												
의사소통	-.523 **	-.471 **	-.631 **	-.145 *	.870 **	1											
참여	-.258 **	-.241 **	-.472 **	.025	.717 **	.541 **	1										
인간관계	-.145 *	-.166 *	-.300 **	.059	.634 **	.493 **	.497 **	1									
상급자	-.436 **	-.431 **	-.505 **	-.102	.775 **	.644 **	.396 **	.414 **	1								
교육훈련	-.369 **	-.342 **	-.451 **	-.091	.686 **	.417 **	.377 **	.239 **	.372 **	1							
근무여건	-.521 **	-.402 **	-.481 **	-.283 **	.544 **	.488 **	.328 **	.213 **	.387 **	.498 **	1						
전문직 정체성	-.161 *	-.180 *	-.297 **	.042	.401 **	.293 **	.313 **	.323 **	.331 **	.272 **	.147 *	1					
전문조직의 활용	.084	-.017	-.112	.219 **	.276 **	.120	.299 **	.179 *	.175 *	.297 **	.030	.532 **	1				
공공서비스 신념	-.256 **	-.235 **	-.246 **	-.103	.273 **	.270 **	.186 **	.072	.201 **	.214 **	.198 **	.570 **	.168 *	1			
자체규제 신념	-.016	-.010	-.116	.046	.132	.052	.119	.194 **	.117	.081	-.010	.641 **	.177 *	.282 **	1		
직업의 소명의식	-.138	-.178 *	-.270 **	.064	.327 **	.221 **	.273 **	.276 **	.285 **	.213 **	.185 **	.798 **	.318 **	.311 **	.363 **	1	
자율성 신념	-.187 **	-.139	-.214 **	-.083	.299 **	.289 **	.156 *	.297 **	.278 **	.115	.066	.721 **	.185 **	.288 **	.359 **	.439 **	1

* p<0.05, ** p<0.01

4.3 회귀분석

역할요인, 직무환경, 근무여건이 전문직 정체성에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 7>과 같다. 적합한 다중회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(F=4.922,

p<0.001), 모형의 설명력은 15.4%로 나타났다(Adj R²=0.154). 이때 분산팽창요인(VIF) 값은 모두 10보다 작으므로 다중공선성 문제가 존재하지 않으며, Durbin-Watson 통계량은 2.064이므로 오차 간 자기상관 문제도 없는 것으로 나타났다.

유의수준 5%에서 직무환경의 하위요인인 인간관계(t=2.080, p=0.039)는 전체 전문직 정체성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 인간관계가 높을수록 전체 전문직 정체성이 높아짐을 알 수 있다. 비표준화 계수를 살펴보면 인간관계 점수가 1점 증가할 때, 전체 전문직 정체성 점수는 0.127점 증가하는 것으로 나타났다.

<표 7> 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인

(N=195)

구분	비표준화 계수		표준화 계수 β	t	p	VIF	
	SE	SE					
(상수)	3.423	0.540		6.345**	<0.001		
역할요인	역할갈등	-0.013	0.045	-0.023	-0.278	0.781	0.653
	역할보호성	-0.060	0.052	-0.110	-1.158	0.248	0.484
	역할과부하	0.016	0.033	0.036	0.492	0.623	0.827
직무환경	의사소통	-0.030	0.068	-0.048	-0.438	0.662	0.369
	참여	0.059	0.048	0.105	1.221	0.223	0.589
	인간관계	0.127	0.061	0.170	2.080*	0.039	0.649
	상급자	0.113	0.060	0.171	1.891	0.060	0.536
	교육훈련	0.077	0.046	0.136	1.678	0.095	0.661
근무여건	-0.057	0.057	-0.086	-0.994	0.321	0.584	

R²=0.193, Adj R²=0.154, F=4.922 (p<0.001), Durbin-Watson=2.064

* p<0.05, ** p<0.01

전문직 정체성의 하위요인별로 살펴보면, 전문조직의 활용, 자체규제에 대한 신념 그리고 자율성에 대한 신념에서 영향을 미치는 요인을 확인할 수 있다.

유의수준 5%에서 역할요인의 하위요인인 역할과부하(t=2.856, p=0.005), 직무환경의 하위요인인 참여(t=2.942, p=0.004), 교육훈련(t=3.850, p<0.001)은 전문조직의 활용에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 역할과부하, 참여, 교육훈련이 높을수록 전문조직의 활용이 높아짐을 알 수 있다. 직무환경의 하위요인인 인간관계(t=2.217, p=0.028)는 자체규제에 대한 신념에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 인간관계가 높을수록 자체규제에 대한 신념이 높아짐을 알 수 있다. 또한 유의수준 5%에서 직무환경의 하위요인인 인간관계(t=2.667, p=0.008)는 자율성에 대한 신념에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 인간관계가 높을수록 자율성에 대한 신념이 높아짐을 알 수 있다(<표 8> 참조).

<표 8> 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인 정리

(N=195)

전문직 정체성 하위요인	구분		비표준화 계수		표준화 계수 β	t	p	VIF
			B	SE				
전문조직의 활용	(상수)		0.025	1.028		0.024	0.981	
	역할요인	역할과부하	.181	0.063	0.205	2.856**	0.005	0.827
	직무환경	참여	0.270	0.092	0.250	2.942**	0.004	0.589
		교육훈련	0.338	0.088	0.309	3.850**	<0.001	0.661
R ² =0.212, Adj R ² =0.174, F=5.527 (p<0.001), Durbin-Watson=1.990								
자체규제에 대한 신념	(상수)		4.371	0.767		5.701**	<0.001	
	직무환경	인간관계	0.193	0.087	0.196	2.217*	0.028	0.649
R ² =0.065, Adj R ² =0.019, F=1.422 (p=0.181), Durbin-Watson=1.806								
자율성에 대한 신념	(상수)		4.338	0.700		6.193**	<0.001	
	직무환경	인간관계	0.212	0.080	0.225	2.667**	0.008	0.649
R ² =0.149, Adj R ² =0.107, F=3.590 (p<0.001), Durbin-Watson=2.105								

* p<0.05, ** p<0.01

5. 결론 및 제언

본 연구는 기록물관리 전문요원의 역할요인, 직무환경, 근무여건, 그리고 전문직 정체성 수준을 파악하고 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다. 이에 따른 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기록물관리 전문요원의 역할요인의 수준은 3.80점, 직무환경은 4.10점으로 측정되었지만, 근무여건은 2.94점으로 비교적 낮게 측정되었다(7점 기준). 특히 근무여건과 관련하여 승진의 공정성, 장기근속에 대한 승진·능력발휘의 기대, 적정 근무인원수에 대한 문항들에서 매우 낮은 인식을 나타내고 있다. 또한 대다수의 기록물관리 전문요원은 기록관리 업무 외에도 다른 업무를 병행하고 있고, 다른 업무의 비율이 50% 이상인 기록물관리 전문요원도 상당수인 것으로 나타났다.

둘째, 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성 수준은 4.52점으로 비교적 높게 나타났다. 하위요인 별로는 자율성에 대한 신념(5.26점)이 가장 높았고, 다음으로 자체규제에 대한 신념(4.72점), 직업의 소명의식(4.36점), 공공서비스에 대한 신념(4.22점), 전문조직의 활용(3.39점) 순으로 나타났다.

셋째, 다중회귀 분석 결과, 소속기관이 중앙행정기관, 지방행정기관, 대학교인 경우가 교육청인 경우보다 직업의 소명의식이 더 높게 측정되었다. 또한, 정규직인 경우가 비정규직인 경우보다, 정보공개여부를 담당하는 경우가 담당하지 않은 경우보다 자율성에 대한 신념이 더 높게 나타났다.

넷째, 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과에 따르면, 직무환경의 하위요인인 인간관계가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문직 정체성의 하위요인별로 영향을 미치는 요인을 분석한 결과에 따르면, 역할요인의 하위요인인 역할과부하, 직무환경의 하위요인인 참여와 교육훈련은 전문조직의 활용에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이때 전문조직의 활용에 크게 영향을 미치는 요인은 교육훈련, 참여, 역할과부하 순이었다. 역할과부하가 높을수록 전문직 정체성의 하위요인인 전문조직의 활용이 높아진다는 결과가 나타난 것에 대한 추가 연구가 필요하겠지만, 업무수행의 어려운 여건이 전문직에게 오히려 전문직 정체성에 긍정적인 영향을 미치고 전문가로 성장하는 계기가 될 수 있다는 시사점을 얻을 수 있다.

이러한 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인인 ‘인간관계’ 영역이 더욱 개선되고 확대될 수 있도록 노력해야 한다.

둘째, 기록물관리 전문요원의 기록관리 교육훈련이 더욱 강화되도록 지원이 필요하다. 분석결과를 통해 교육훈련은 전문직 정체성의 하위요인인 전문조직의 활용에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다.

셋째, 전문조직의 활용은 3.39점으로 전문직 정체성의 하위요인 중 가장 낮은 수준으로 나타나 우선적으로 개선이 필요한 부분이라 할 수 있다.

본 연구는 기록물관리 전문요원을 대상으로 역할요인, 직무환경, 근무여건 그리고 전문직 정체성 정도를 파악해 보았으며, 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 기록관리 전문직 정체성을 확립하는데 필요한 요인을 밝혔다는 점에서 의의를 갖는다. 또한 본 연구의 결과는 기록관리 전문직 정체성에 대한 연구가 미흡한 상황에서 기록물관리 전문요원의 전문직 정체성을 강화할 수 있는 방안모색의 기초자료로 활용될 수 있다.

그러나 본 연구는 전문직 정체성에 영향을 미치는 영향요인을 일부만 밝혀냈다는 한계점을 가지고 있다. 기록관리 전문직 정체성에 영향을 미치는 유의미한 요인이 인간관계임을 밝혔으나 인구통계학적 특성과 근무여건 등에 따른 유의미한 전문직 정체성에 영향을 미치는 다른 요인들을 규명하지 못했다. 앞으로 기록물관리 전문요원에 적합한 조사도구 연구와 함께 기록관리 전문직 정체성에 관한 후속연구가 수행되기를 기대해 본다.

참고문헌

- 김성원 (2018). 기록물관리 전문요원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 관한 연구. 석사 학위 논문, 중앙대학교 대학원, 서울.
- 김종찬 (2011). 관종별 도서관 사서의 직무환경요인과 직무만족도의 상관성 연구. 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 수원.
- 김희정 (2007). 국외 기록관리 전문직 유형 및 역할 분석 연구. 한국기록관리학회지, 7(1), 129-143.
- 박경호 (2002). 소방공무원의 근무환경 실태와 개선방안. 도시 행정 학보, 15(3), 63-79.
- 박종우 (1994). 사회사업가의 전문직업적 정체성 연구. 박사학위논문, 서울대학교 대학원, 서울.
- 서혜란, 옥원호 (2008). 기록연구사의 근무실태 및 제도운영에 관한 실증연구. 한국기록관리학회지, 8(1), 235-256.
- 설문원, 김형국, 이원규 (2018). 전문성 강화를 위한 공공기록관리 조직 및 제도 혁신 방향. 기록학연구, (56), 5-48.
- 송경오 (2015). 학교혁신을 위한 교사 전문적 정체성의 의미와 중요성: 자유학기제와 혁신학교 사례를 중심으로. 교육행정학연구, 33(4), 147-174.
- 순덕기 (2010). 사회복지현장실습이 사회복지 전문직 정체성에 미치는 영향에 관한 연구: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 건국대학교 대학원, 서울.
- 유현경, 김수정 (2016). 기록물관리 전문요원의 직무만족도에 관한 연구. 기록학연구, (47), 95-130.
- 윤필현, 한주희 (2018). 전문대학 교수의 역할 인지부조화가 전문직 정체성에 미치는 영향: 셀 프리더십의 조절효과를 중심으로. 경영교육연구, 33(6), 303-333.
- 이선미 (2009). 치과위생사의 전문직 정체성에 관한 연구. 한국치위생교육학회지, 9(2), 99-109.
- 이종목. (1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울: 성원사.
- 장서이 (2017). 무용전공 체육교사의 전문직 정체성 형성과정 및 요인 탐색: 이방인에서 개척인으로 성장하기. 석사학위논문, 서울대학교 대학원, 서울.
- 전기우 (2012). 사회복지전담공무원의 역할 인지부조화(role cognitive dissonance) 해소방안 연구-원인과 그 처방-. 대한정치학회보, 20(1), 289-322.
- 전진호 (2000). 사회복지 전공학생들의 전문직 정체성에 관한 연구. 석사학위논문, 가톨릭대학교 대학원, 서울.
- 정하영, 강순애 (2013). 서울특별시 자치구청 소속 기록연구사의 직무특성 및 직무환경에 관한 연구. 한국기록관리학회지, 13(2), 57-85.
- 주석진 (2016). 학교사회복지사의 전문직 정체성에 미치는 요인: 개인특성 요인과 직무환경특성요인을 중심으로. 학교사회복지, (33), 127-155.
- 최형중 (2004). 사회복지전공 학생들의 전문직 정체성 확립에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사 학위논문, 목포대학교 일반대학원, 목포.
- 하소임 (2016). 중학교 교원의 근무여건이 교직만족도에 미치는 영향. 석사학위논문, 고려대학교 대학원, 서울.

-
- Duranti, L. (2000). Meeting the Challenge of Contemporary Records: Does It Require a Role Change for the Archivist?. *The American Archivist*, 63 Spring/Summer, 7-14.
- Festinger, L. (1957) *A The theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a Profession. *Social Work*, 2(3), 45-55.
- Greenwood, E. (1981). Attributes of a Profession: Revisited. *The Emergence of Social Welfare and Social Work*.
- Goode, W. J. (1957). Community within a community: The professions. *American Sociological Review*, 22(2), 194-200.
- Gross, E. (1958). *Work and Society*. New York, Oxford, England: Thomas Y.
- Hall, Richard H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 90-104.
- Scott, W. R. (1965). Reaction to supervision in a heteronomous professional organization. *Administrative Science Quarterly*, 10, 65-81.

국한문 참고문헌의 영문 표기

(English translation / Romanization of reference originally written in Korean)

- Choi, Hyong-Jong (2004). A Study on the Factors which Affect the Establishment of Professional Identity among Social Welfare Students. M.A. thesis, The Graduate School of Mokpo National University, Mokpo.
- Ha, Soim (2016). Effects of Middle School Teacher's Working Environments on Job Satisfaction. M.A. thesis, The Graduate School of Education Korea University, Seoul.
- Jang, Seoi (2017). An Inquiry into the Processes and Factors of Dance Majored Physical Education Teachers' Professional Identity Formation- From Strangers to Pioneers -. M.A. thesis, The Graduate School of Seoul National University, Seoul.
- Jeon, Giwoo (2012). Tackling the Role Cognitive Dossonnance of Public Sector Welfare Professionals: Causes and their treatment. *Korean Journal of Political Science*, 20(1), 289-322.
- Jeon, Jin Ho (2000). A Study on the Professional Identity of Social Welfare among Students in Social Welfare Program. M.A. thesis, The Graduate School of Catholic University, Seoul.
- Jung, Ha-Young & Kang, Soon-Ae (2013). A Study on Job Characteristics and Job Environment of Records Manager Affiliated Autonomous District in Seoul. *Journal of Korean Society of Archives and Records Management*, 13(2), 57-85.
- Ju, Seok-Jin (2016). A study on Factors Affecting the Professional Identity of School Social Worker. *Journal of School Social Work*, (33), 127-155.
- Kim, Heejung (2007). A Study on Analysis of Types and Roles of Management & Archives Professionals Abroad. *Journal of Korean Society of Archives and Records Management*,

-
- 7(1), 129-143.
- Kim, Jong Chan (2011) A Study on Correlations between Job Satisfaction and Elements on Working Environment for Librarians in Different Types of Libraries. Doctor's Thesis, The Graduate School of Kyonggi University, Suwon.
- Kim, Sungwon (2018). An Influence of Record Manager's Job Stress on Depression. Master's thesis, The Graduate School of Chung-Ang University, Seoul.
- Lee, Jongmok (1989). Causes, Consequences and Countermeasures for Job Stress. Seoul: Seongwonsa.
- Lee, Sun-Mi (2009). A Study on the Professional Identity of Dental Hygienists. Journal of Korean society of Dental Hygiene, 9(2), 99-109.
- Park, Jong Woo (1994). A Study on the Professional Occupational Identity of Social Workers. Doctor's Thesis, The Graduate School of Seoul National University, Seoul.
- Seol, Moon-won, Kim, Hyeong-kuk & Lee, Won-kyu (2018). Organizational and Institutional Innovation for Strengthening Expertise in Public Records Management. The Korean Journal of Archival Studies, (56), 5-48.
- Song, Kyoung-oh (2015). Teachers' Professional Identity for School Reform : Cases from Innovation Schools and Free Semesters. The Journal of Educational Administration, 33(4), 147-174.
- Soon, Dock Ki (2010). A Study on the Effect of a Social Work Field Practicum on the Professional Identity of Social Work -Focusing on the Mediating Effect of Empowerment-. Doctor's Thesis, The Graduate School of Konkuk University, Seoul.
- Suh, Hyeran & Ock, Wonho (2008). An Empirical Study concerning the Issues of Working Conditions and Operational System of Archivists in Korea. Journal of Korean Society of Archives and Records Management, 8(1), 235-256.
- Yoo, Hyeon Gyeong & Kim, Soojung (2016). A Study on Job Satisfaction of Records Managers. The Korean Journal of Archival Studies, (47), 95-130.
- Yoon, pil-hyoun & Han, Ju-hee (2018). Impact of Role Cognitive Dissonance on the Professional Identity of a Professor at a College: The Moderating Effect of Self-leadership. Korean Business Education Review, 33(6), 303-333.