

기록연구사의 근무실태 및 제도운영에 관한 실증연구*

An Empirical Study concerning the Issues of Working Conditions and Operational System of Archivists in Korea

서 혜 란(Hye-Ran Suh)**

옥 원 호(Won-Ho Ock)***

목 차

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1. 서 론 | 4. 기록연구사제도운영의 개선과제 |
| 2. 조사설계와 분석방법 | 5. 결 론 |
| 3. 기록연구사의 근무실태와 직무만족 | |

<초 록>

정부기관에 근무하는 기록연구사들의 근무실태와 직무만족, 제도운영의 개선방안을 파악하기 위해 설문조사와 면접조사를 실시하였다. 직무특성은 Hackman과 Oldham의 직무특성요인을 포함하여 전문성, 역할갈등, 스트레스, 이직의사의 9가지 항목으로 조사하였다. 직무환경은 의사소통, 참여, 인간관계, 상급자, 교육훈련의 5개 항목으로 구분하여 조사하였다. 직무만족은 일반적 만족도, 보람, 소명감의 3가지 항목으로 측정하였는데 모든 항목에서 매우 긍정적인 인식을 보여주었다. 제도운영의 개선을 위한 과제로는 조직편제, 업무분장, 인사관리, 중앙기록물관리기관과 기록관의 협력을 중심으로 의견을 분석하였다. 이상의 분석을 통해 시사점과 개선책을 제시하였다.

주제어: 기록연구사, 직무특성, 기록관, 직무만족

<ABSTRACT>

Present study conducted surveys and interviews to identify a solution to the issues concerning the work conditions, job satisfaction, and operational systems of archivists working in the Korean government agencies. Job characteristics were measured using the five-factor structures of Hackman and Oldham's(1976) Job Characteristic Models, professionalism, role conflict, stress, and turnover intentions. Job environment was measured in terms of communication, participation, social relations with coworkers and superiors, and job training. Job satisfaction was measured by general level of satisfaction, job meaningfulness, and commitment. Operational systems was analyzed in terms of organizational arrangement, role assignment, personnel management, and collaboration between the national archives and record centers. These analyses produced further implications and suggestions on personnel management of archivists and records managers.

Keywords: records managers, archivists, job characteristics, records center, archives, job satisfaction

* 이 논문은 2007년도 국가기록원의 「기록관리 전문요원 운영 발전방안」 연구용역 최종보고서의 내용을 일부 발췌하여 수정·보완한 것임.

** 신라대학교 문헌정보학과 교수(hrsuh@silla.ac.kr)

*** 경남대학교 행정경찰학부 교수(rosebud@kyungnam.ac.kr)

■ 접수일자 2008년 5월 23일 ■ 수정일자 2008년 6월 16일 ■ 게재확정일자 2008년 6월 20일

1. 서론

1.1 연구의 배경과 목적

공공기록물의 관리는 단순히 공문서의 보존과 활용의 차원을 넘어서서 정부운영의 총체적인 과정과 성격을 나타내는 시스템이자 행정의 효율성과 성과를 담보하는 수단이다. 정보화, 민주화의 추세가 가속화되면서 기록관리는 행정의 민주성과 책임성을 보장하는 주요한 수단이자, 지식정부의 구축을 위한 핵심과제로서 그 중요성이 부각되었다. 전자정부의 진행에 따라 정부의 업무수행방식이 온라인중심으로 전환되고 종이형태의 기록물이 전자기록물로 변화됨에 따라 기록관리 자체가 행정을 혁신하는 강력한 수단으로 인식되면서 기록관리의 중요성은 더욱 강조되었다. 거기에 더하여 전자민주주의의 확산에 따라 행정참여와 정부의 투명성에 대한 국민의 관심과 요구가 분출되면서 기록관리와 기록정보의 공개는 사회적 이슈로 까지 떠오르게 되었다.

1999년 공공기관의 기록물관리에 관한 법률(이하 기록물관리법)이 제정됨으로써 우리나라의 기록관리는 새로운 전기를 맞게 되었다. 그동안 사무관리규정에 의해 문서수발 차원에서 이루어지던 기록관리가 이 법에 의해 전정부적인 과학적 기록관리 체계로 전환되는 기반이 마련된 것이다. 또한 기록관리의 실질적 혁신을 위해 정부는 2005년에 기록관리 로드맵을 작성하고 그 실천을 위해 기록관리 혁신종합실천계획을 수립하는 등 범국가적 기록관리시스템을 구축해나가고 있다.

정부의 기록관리 혁신을 위해서는 제도와 시

스템의 정비와 함께 실제 기록관리 업무를 담당할 전문요원들의 전문성과 역량이 무엇보다 중요하다. 기록의 생산에서 보존까지 전 과정을 관리하고 새로운 기록문화를 만들어 갈 핵심인력이 바로 기록관리 전문요원(기록연구사)들이기 때문이다. 따라서 기록물관리법은 기록물의 체계적이고 전문적인 관리를 위하여 전문요원의 배치를 의무화하였고 그 시행령에 구체적인 자격요건을 규정하고 있다.

정부는 기록관리 전문요원을 각급 기관에 배치하기 위하여 '연구직 및 지도직 공무원의 임용 등에 관한 규정'을 개정하여 연구직 학예직군 내에 기록관리 직렬을 신설하고 기록연구사를 두도록 하였다. 이 규정에 따라 2005년 중앙행정기관을 중심으로 50여명의 기록연구사가 배치되기 시작하였으며 이후 지속적으로 지방자치단체, 교육 자치단체, 그리고 기타 공공기관에 기록연구사가 임용될 예정이다. 기록연구사들이 기록물관리법 시행령 5조에 규정된 대상기관에 예정대로 배치된다면 앞으로 800명~1,000명에 달하는 인원이 충원될 계획이다. 이러한 규모는 2006년 말 현재 학예직 공무원이 국가직 487명, 지방직 381명임을 감안해 볼 때 획기적인 일이라고 할 수 있다.

따라서 이들 기록연구사들의 효율적인 운용 문제는 기록관리 혁신을 위한 실천적 과제이며 무엇보다 초기 단계에서 기록연구사들이 배치된 조직 내에서 기대되는 역할을 수행할 수 있도록 운영시스템을 갖추는 것이 필요하다. 또한 시스템을 잘 구성하는 것 못지않게 기록연구사들이 전문가로서의 역할을 발휘할 수 있도록 조직환경을 조성하는 노력 역시 중요하다. 기록연구사들은 폐쇄적 기록문화의 극복, 아키비스트

와 일반 공무원으로서의 이중적 역할수행, 기존 업무관행의 개선작업 등 새로운 역할을 통해 자신의 업무영역을 확보하고 기록관리의 혁신을 이루어나야 할 존재이기 때문이다.

지금까지 기록관리 전문요원의 자격요건이나 교육과정 등에 관한 연구는 상당 부분 이루어져 왔으나 실제 현장에서 근무하는 기록연구사들이 직면하는 직무수행 상의 문제나 직무만족, 근무여건 등에 관한 실증적인 연구는 전무한 상태이다. 장기적인 기록관리의 혁신을 위해서는 무엇보다 기록관리의 주체인 기록연구사들이 기대되는 역할을 수행할 수 있도록 합리적인 운영시스템을 갖추어야 하며, 이를 위해서는 우선적으로 현재 시행 초기인 기록연구사들의 근무상황과 직무관련 인식을 파악하고 이를 통해 제도 및 운영의 적합성을 제고해 나가야 할 것이다.

본 연구는 이러한 문제인식을 바탕으로 실증조사를 통해 제도시행의 초기 단계에 있는 기록연구사제도의 발전방향을 모색하는데 그 목적이 있다. 구체적으로는 첫째, 중앙기록물관리기관과 기록관에 근무하는 기록연구사들의 직무특성과 직무환경, 직무만족 등 근무실태를 파악한다. 둘째, 기록연구사제도 운영과 관련된 과제들에 대한 의견분석을 통해 제도운영의 개선을 위한 방향을 모색한다. 셋째, 이러한 분석을 통해 향후 지방자치단체와 각급 기관까지 확대 시행될 기록연구사 직제의 효율적 운용을 위한 시사점을 얻고자 한다.

1.2 연구의 방법

위와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 본

연구는 설문조사와 면접조사를 병행하였다. 설문조사는 학예직군의 기록연구 직렬에 속한 기록연구사를 대상으로 전수조사를 실시하였다. 2005년 최초 임용되기 시작한 기록연구사는 기록물의 체계적·전문적 관리를 담당하는 연구직 공무원으로 기록물관리기관에 배치되어 근무하고 있다. 그러나 아직 기록연구사가 배치되지 않았거나 기록관리 업무를 계약직이나 별정직이 담당하고 있는 부처들에 대한 공식적 통계자료가 확인되지 않았기 때문에 국가기록원과 공공기관의 기록관에 근무하고 있는 기록연구사들의 자발적 모임인 '기록관리혁신연구포럼'에 등록된 기록연구사 80명을 모집단으로 하였다. 조사는 인터넷을 통해 전자우편으로 응답자들이 설문에 응답하여 회신하는 방식으로 진행되었고 모두 63명이 회신하여 응답률은 70%였다. 분석도구는 SPSS 12.0을 사용하여 진행하였고 분석기법은 빈도분석과 평균값, t-test, 분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다. 조사의 규모가 작아 요인분석과 회귀분석은 실시하지 않았다.

면접조사는 설문조사의 결과를 바탕으로 질문항목의 대강을 구성하여 반구조화된 면접방식으로 실시하였다. 면접대상은 중앙행정기관을 중심으로 청단위 기관 1개소, 부단위 기관 1개소와 독립된 부서로 운영되는 기관 1개소를 선정하였고 해당기관의 기록연구사와 상급자를 상대로 하여 실시하였다.

2. 조사설계와 분석방법

2.1 조사설계

2.1.1 설문지의 구성

기록연구자들의 근무실태와 직무만족을 조사하기 위한 본 연구의 설문지는 크게 개인특성, 직무특성, 직무환경, 직무만족, 제도운영 개선과제로 구성되어 있다.

개인의 인구통계학적 특성은 연령, 성별, 소속근무처, 근무기간, 이전공직경력의 다섯 문항으로 구성되었다.

직무특성에 관한 항목은 Hackman과 Oldham의 직무특성이론을 참고로 하여 직무다양성, 직무완결성, 직무중요성, 자율성, 피드백의 다섯 항목과 기록연구사의 업무특성을 고려하여 전문성, 역할갈등, 스트레스, 이직의사에 관한 질문을 추가하였다.¹⁾

직무환경에 관한 항목은 기존의 직무만족요인에 관한 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire), JDI(Job Description Index)²⁾ 등 연구들을 참고하여 의사소통, 참여, 인간관계, 상급자, 교육훈련의 5개 항목으로 구분하여 조사하였다. 직무만족도는 일반적 직무만족과 보람, 소명감으로 구분하여 측정하였다. 제도운영 개선

과제에 관한 항목은 기록연구사제도의 구조적 조건에 관련된 구체적 사항에 관한 내용으로 각 질문에 대해 개방형응답을 추가하도록 하였다.

최종 설문지의 문항구성을 보면 개인특성 5 문항, 직무특성 37문항, 직무환경 18문항, 직무만족 3문항, 제도운영 개선과제 11문항으로 총 74문항이며 개인적 특성을 제외하고는 긍정(5점)과 부정(1점)을 양 극단으로 하는 리커트식 5점 척도를 사용하였다(표 1 참조).

2.2 자료의 수집과 분석

설문조사의 대상은 중앙기록물관리기관, 특수기록관, 기록관에 근무하는 기록관리 직렬에 속하는 기록연구사를 대상으로 하였다. 기록연구사는 2005년 최초임용이 시작되어 현재 전체 인원이 80명에 지나지 않으므로 전수조사를 실시하고자 하였다. 조사기간은 2006년 11월 28일부터 5일간 예비조사를 거쳐 2007년 12월 4일부터 12월 11일까지 일주일간 실시하였으며 e메일을 통해 직접 기입하는 방식으로 진행하였다. 3차에 걸친 발송결과 최종 집계된 응답자는 63명으로 응답률은 70%이다.

회수된 자료는 SPSSWIN 12.0을 이용하여 분석하였다. 개방형 질문에 대해서는 기입된 내

1) Hackman과 Oldham은 기술 다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등의 5가지 핵심적인 직무특성이 직무동기와 만족, 생산성을 결정짓는 과정을 모형으로 제시한 직무특성모형을 완성하였다. 직무특성 가운데 기술의 다양성, 과업의 정체성과 과업의 중요도가 작업의 의미를 경험하게 하며, 자율성이 작업결과에 대한 책임을 갖게하며, 피드백이 작업의 결과를 인식하게 한다. 이러한 세가지 주요 심리상태의 수준은 직무만족, 작업수행의 질, 결근과 이직률 등에 영향을 준다. 그런데 이러한 과정에서 동료, 상사, 직장 안정성 등과 같은 환경요인, 그리고 개인의 성장욕구강도 등이 영향을 주는 조절역할을 한다(Hackman & Oldham 1975).

2) Smith, Kendall & Hulin(1969)이 개발한 직무기술지표는 직무자체(18), 급여(9), 승진(9), 감독(9), 동료(18) 등의 다섯가지 요인을 72개 설문문항으로 측정하고 있다. 각 문항은 직무의 각 요인에 대한 간단한 질문으로 구성되어 '예', '아니오' 또는 '잘 모르겠다'로 응답하게 되어 있다. 직무기술지표는 직무에 대한 인지적 요소를 측정하기 위해 좋거나 나쁜 감정을 유도할 수 있는 형용사들을 조심스럽게 선택함으로써 감정적 요소에 의한 왜곡을 줄이고 있다.

〈표 1〉 설문지의 구성

구 분	항 목	문항 수	척 도
직무특성	직무다양성	3	Likert 5점 척도
	직무완결성	3	
	직무중요성	3	
	자율성	3	
	피드백	3	
	역할	10	
	전문성	4	
	직무스트레스	5	
직무환경	의사소통	4	
	참여	2	
	인간관계	3	
	상급자	4	
	교육훈련	5	
직무만족	일반적 직무만족, 보람, 소명감	3	
제도운영 개선과제	직무관련 의견조사	11	Likert 5점 척도 및 자유기술문항
배경변인	연령, 성별, 소속, 근무기간, 공직경력	5	명목척도

용들을 연구자가 주제에 따라 분류하여 정리하였다.

또한 실증적 분석결과의 해석에 대한 의견을 구하고 근무실태와 시사점에 관한 조언을 듣기 위해 심층면접을 실시하였다. 심층면접은 그 대상을 기록연구사와 부서장 또는 상급자로 하여 청단위 기관 1개소, 부단위 기관 2개소에서 12월 12일부터 12월 15일 사이에 각각 실시하였다.

3. 기록연구사의 근무실태와 직무만족

3.1 조사대상자의 특성

응답자들의 일반적인 특성을 알아보기 위해 연령, 성별, 근무처, 근무기간, 공직경력에 대한 빈

도분석을 실시하였으며 그 결과는 〈표 2〉와 같다.

연령별 분포를 보면 20대가 8명(12.7%)으로 조사되었고 30대가 47명(74.6%), 40대가 8명(12.7%)로 나타나, 30대가 주류를 이루고 있으며 성별로는 남성이 19명(30.29%)인데 비해 여성이 44명(69.8%)으로 여성이 2배 이상 많았다.

소속 근무처별로는 중앙기록물관리기관 근무자가 13명(20.6%)이며 일선기록관 근무자가 50명(79.4%)으로 기록관 근무자의 비율이 압도적으로 높았다. 기록관 근무자 중에서는 중앙행정부처 기록관 근무자가 25명(39.7%)으로 가장 많고, 청단위기관 근무자 10명(15.9%), 각 위원회 기록관 9명(14.3%), 헌법기관 기록관 6명(9.5%)의 순으로 나타나고 있다.

근무기간별 분포는 2년 이상 근무하고 있다는 응답이 45명(71.4%)으로 가장 많으며 1년 미만이 10명(15.9%), 1-2년이 8명(12.7%)으

〈표 2〉 응답자의 인구통계학적 특성

구 분		빈 도(명)	백분율(%)	
연 령	20대	8	12.7	
	30대	47	74.6	
	40대	8	12.7	
성 별	남	19	30.2	
	여	44	69.8	
소속 근무처	중앙기록물관리기관		13	20.6
	기록관 (50)	중앙행정부처	25	39.7
		청단위기관	10	15.9
		각 위원회	9	14.3
		헌법기관	6	9.5
기록연구사 근무기간	1년 미만	10	15.9	
	1년-2년	8	12.7	
	2년 이상	45	71.4	
기록연구사 이전 공직근무 경력	없음		44	69.8
	있음 (19)	5년 이하	14	22.2
		6년-10년	2	3.2
		11년 이상	3	4.8

로 대부분이 기록연구사제도가 시작된 2005년부터 근무를 시작한 것으로 볼 수 있다. 기록연구사 이전 공직근무 경력에 대해서는 '없다'는 응답이 44명(69.8%)으로 '있다'는 응답 19명(30.2%)보다 높게 나타났으며, 유경력자들의 근무경력은 5년 이하가 대부분이었고(14명) 10년 이상 장기경력자는 3명에 불과했다. 전체적으로 조사대상자는 30대, 여성, 일선기록관 근무자, 공직근무경력이 없는 2년 이상 근무 기록연구사들이 주류를 이루고 있다.

3.2 직무특성

기록연구사들의 직무특성을 직무의 성격에 직접적으로 관련된 Hackman 등의 5개 직무특성유형(직무다양성, 직무완결성, 직무중요성, 자율성, 피드백)과 역할, 전문성, 직무 스트레스

의 8개 항목으로 측정하였다.

3.2.1 직무다양성, 완결성, 중요성, 자율성, 피드백

다섯가지의 직무특성에 대해서 기록연구사들은 전반적으로 높은 수준의 긍정적 인식을 보여주고 있었다. 대부분의 문항에 대해 3.5 - 4.5 사이의 평균치를 나타내고 있다(표 3, 4, 5, 6, 7 참조).

직무다양성에 대해서는 자신의 업무가 다양한 지식과 기술을 필요로 하며 반복적이지 않다고 느끼고 있었다. 직무완결성에 대해서는 업무계획과 집행의 전 과정을 자신들이 주도하고 있으며 타 직원들의 도움도 별로 받지 않고 있다는 응답이 많았다. 이러한 직무의 완결성에 대한 강한 긍정적 인식은 담당 업무의 고유성과 정체성의 확보라는 점에서 긍정적 측면이 있으

〈표 3〉 직무다양성에 대한 인식

직무다양성	긍정(%)	부정(%)	평균
나의 업무는 여러 가지 지식과 기술을 필요로 함	88.9	1.6	4.38
나의 업무는 다양한 속성의 일들로 이루어져 있음	85.7	1.6	4.17
나의 업무는 비슷한 일을 반복 처리 함	20.7	44.5	2.76

〈표 4〉 직무완결성에 대한 인식

직무완결성	긍정(%)	부정(%)	평균
나는 업무와 관련하여 계획부터 완성에 이르기까지 내가 관여함	95.3	1.6	4.59
나의 업무는 대부분 내가 마무리 함	98.4	1.6	4.56
나의 업무는 보통 다른 직원의 도움 없이 내가 처리 함	76.2	17.5	3.92

〈표 5〉 직무중요성에 대한 인식

직무중요성	긍정(%)	부정(%)	평균
내가 담당하는 업무는 우리 기관에서 중요한 분야라고 생각	76.1	7.9	4.11
내가 수행한 업무처리 결과는 다른 직원의 업무수행에 많은 영향을 미침	60.3	4.8	3.81
내가 수행한 업무처리 결과는 일반인의 이해관계에 많은 영향을 미침	55.5	9.5	3.63

〈표 6〉 직무자율성에 대한 인식

자율성	긍정(%)	부정(%)	평균
업무와 관련하여 상급자는 나에게 많은 재량권을 부여함	69.8	7.9	3.79
나의 업무는 다른 사람과의 논의 없이 혼자서도 적절하게 수행함	28.5	41.3	2.89
업무를 어떻게 처리할 지는 내가 스스로 판단하여 결정함	66.7	9.5	3.73

〈표 7〉 피드백에 대한 인식

피드백	긍정(%)	부정(%)	평균
수행한 업무에 대해 상사나 동료로부터 자주 평가를 받음	34.9	15.9	3.35
내가 수행한 업무처리 결과가 얼마나 잘 되었는지 알 수 있음	73.0	1.6	3.83
나의 업무처리의 실제 효과가 어느 정도인지 알 수 있음	49.2	3.2	3.52

나 조직 전체업무과정과의 연계성 미흡, 동료직원들의 무관심 등의 문제를 유발할 가능성이 있으며 기록연구사의 업무과정으로 이어질 우려

가 있다.

직무중요성에 대해서는 자신이 담당하는 업무가 조직에서 중요한 분야라는 응답이 76.1%

로 압도적으로 높게 나타나고 있으며, 자신의 업무처리 결과가 다른 직원의 업무수행에 많은 영향을 미친다고 응답한 비율도 60.3%로 높게 나타나고 있다. 또한 자신의 업무처리 결과가 일반인의 이해관계에 영향을 미친다는 응답도 비교적 높게 나타나고 있는데 이는 정보공개업무로 인한 파급효과를 고려한 것으로 보인다.

직무자율성에 대해서 기록연구사들은 업무수행의 자율성에 대해 긍정적으로 인식하고 있으나 단독으로 업무를 수행하는 데에는 다소 어려움을 느끼고 있었다. 업무와 관련하여 상급자가 많은 재량권을 부여하고 있고 업무의 처리방식에 대해서도 스스로 판단하여 결정한다는 응답이 높게 나타나고 있으나 “나의 업무는 다른 사람과의 논의 없이 혼자서도 적절하게 수행할 수 있다”는 질문에 대해서는 부정적인 반응(41.3%)이 높게 나타나 기록연구사들은 자신의 업무를 실제로 처리하기 위해서는 상사나 동료의 협조가 필요한 것으로 인식하고 있었다. 그리고 기록연구사들은 직무에 대한 피드백 역시 비교적 잘 이루어지고 있는 것으로 인식하고 있었다.

3.2.2 전문성

기록연구사들은 자신들의 전문성에 대해 높은 자부심을 지니고 있는 것으로 나타났다. 그러나 상대적으로 기록연구사들의 전문성에 대

한 타인들의 이해는 부족한 것으로 인식하고 있다.(표 8 참조).

즉 자신을 포함한 모든 집단이 기록연구사의 전문성을 긍정적으로 평가하는 것으로 인식하고 있지만 자신의 전문가적 자부심이 매우 높음에 비해(3.75), 동료들(3.54)이나 상사(3.46)는 자신들의 전문성을 상대적으로 낮게 보는 것으로 인식하고 있다. 특히 조직에서 중요한 기관장의 전문성 인정(3.08)은 더 낮은 것으로 인식하고 있다. 즉 전문성에 대한 인식이 자신 > 동료 > 상사 > 기관장의 순으로 나타나고 있는데 이러한 결과는 기록연구사들이 직장 내 타 구성원들, 특히 기관장들이 기록관리의 중요성이나 전문성에 대한 관심이 소홀할 것이라는 우려를 나타내고 있는 것으로 보인다. 배경 변인별로 보면 대체로 중앙기록물근무자들, 근무기간이 짧은 연구사들의 전문성 인식정도가 상대적으로 높게 나타나고 있다(표 9 참조).

3.2.3 역할요인과 스트레스

기록연구사들이 조직 내 역할과 관련된 인식을 역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과부하의 3개 항목으로 구분하여 조사하였다.

먼저 전형적인 역할갈등요인인 ‘상사의 지시와 자신의 신념’ 간의 갈등을 느끼는 비율이 61.9%로 매우 높게 나타나고 있으며 상사로부

〈표 8〉 전문성에 대한 인식

전문성	긍정(%)	부정(%)	평균
나는 전문가로서의 자부심을 가지고 있음	65.0	11.1	3.75
나의 동료는 나의 전문성을 인정해 줌	50.8	11.1	3.54
나의 부서 상사는 나의 전문성을 인정해 줌	50.8	19.1	3.46
나의 기관장은 나의 전문성을 인정해 줌	31.7	28.5	3.08

〈표 9〉 배경변인별 전문성에 대한 인식

배경 변인		나는 전문가로서의 자부심을 가지고 있음	나의 동료는 나의 전문성을 인정해 줌	나의 부서 상사는 나의 전문성을 인정해 줌	나의 기관장은 나의 전문성을 인정해 줌
소 속 근무처	중앙기록물관리기관	4.23	4.08	4.00	3.62
	기록관	3.62	3.40	3.32	2.94
	t값	2.210*	2.428*	2.223*	2.087*
기록연구사 근무기간	1년 미만	4.50	4.00	4.00	3.70
	1년-2년	3.63	3.13	3.00	2.38
	2년 이상	3.60	3.51	3.42	3.07
	F값	4.490*	2.114	2.337	3.741*

* p < .05

터 상반된 주문을 받는 경우나 부득이하게 규정이나 방침을 지키지 못하는 경우도 있는 것으로 나타나고 있다. 배경변인별로는 큰 차이가 없으나 다만 ‘업무수행과정에서 규정을 어기는 경우’가 일선기록관근무자(3.24)들이 중앙기록물관리기관근무자(2.85)보다 많은 것으로 나타났다 (p < .05)(표 10 참조).

역할모호성은 자신의 목표 및 목표달성수단과 관련된 불확실성 및 예측불가능성에 관한 것으로 역할기대가 불명확한 정도를 말한다. 역할

모호성은 공식적 업무분장이 불확실하거나, 업무가 명확하더라도 현실적 제약 때문에 원칙대로 실천하기 어려운 경우에 발생하는데 기록연구사들의 경우 후자로 인해 발생하는 것으로 보인다. 즉 업무의 책임과 권한이 비교적 명확한 데도 불구하고 주변 인물들의 이해도가 낮고 주어진 업무이외의 일을 해야 하는 경우가 많은 것으로 인식하고 있었다(표 11 참조).

배경 변인별로는 중앙기록물관리기관 기록연구사들이 자신의 업무에 대한 동료와 상사의 이

〈표 10〉 역할 갈등에 대한 인식

역할 갈등	긍정(%)	부정(%)	평균
나는 동일한 문제에 대해 상사들로부터 상반된 주문을 받는 경우가 있음	49.2	22.2	3.32
나는 업무를 수행하다보면 규정이나 방침을 지키지 못하는 경우가 있음	39.7	23.8	3.16
업무처리에서 상사의 지시와 내가 옳다고 생각하는 것 사이에 갈등을 느낌	61.9	7.9	3.62

〈표 11〉 역할 모호성에 대한 인식

역할 모호성	긍정(%)	부정(%)	평균
나의 업무영역에 대해 동료와 상사들이 잘 이해하고 있다고 생각함	23.8	41.2	2.76
내가 하지 않아도 될 일을 수행하고 있다는 생각이 드는 경우가 많음	44.4	22.2	3.27
내 업무에 대한 책임과 권한이 어느 정도인지 명확함	42.9	17.5	3.29

해가 높은 것으로 인식하고 있었다(표 12 참조).

역할과부하에 있어서도 기록연구사들은 그들이 수행하는 직무가 과중하며 일처리를 위해 추가적인 부담이 필요하다고 인식하는 경향이 높게 나타나고 있다. 자신에게 부여된 업무가 과중하다는 응답이 74.6%로 매우 높게 나타나고 있으며 이러한 업무 부담으로 인해 시간외 근무를 하거나 일감을 집에까지 가지고 간다는 응답도 높게 나타나고 있다(표 13 참조).

이러한 역할갈등과 역할모호성, 그리고 역할과부하로 인해 직무스트레스 역시 매우 높은 수

준을 보여주고 있었다(표 14 참조).

이러한 높은 스트레스는 기록연구사들의 근무조건 특성 즉, 신설된 직제, 새로운 업무분야의 개척, 같은 일을 하는 동료집단의 부재 등의 요인 때문에 발생하는 것으로 판단된다.

3.3 직무환경

기록연구사들의 직무환경에 대한 인식을 의 사소통, 참여, 인간관계, 상급자, 교육훈련의 5개 항목으로 구분하여 조사하였다.

〈표 12〉 배경변인별 역할모호성에 대한 인식

배경 변인		나의 업무영역에 대해 동료와 상사들이 잘 이해하고 있다고 생각함	내가 하지 않아도 될 일을 수행하고 있다는 생각이 드는 경우가 많음	내 업무에 대한 책임과 권한이 어느 정도인지 명확함
소 속 근무처	중앙기록물관리기관	3.85	2.85	3.69
	기록관	2.48	3.38	3.18
	t값	5.669***	1.798	2.138*

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

〈표 13〉 역할 과부하에 대한 인식

역할 과부하	긍정(%)	부정(%)	평균
퇴근 후나 주말에도 사무실에 남아 일을 하거나 일거리를 집에 가지고 감	55.6	20.6	3.59
나에게 부여된 업무가 과중하다고 생각함	74.6	4.8	4.00
야근이나 시간외 근무를 하는 경우가 많음	55.6	14.3	3.70

〈표 14〉 기록연구사들의 직무스트레스에 대한 인식

직무 스트레스	긍정(%)	부정(%)	평균
나는 주어진 업무 때문에 심리적 압박감이나 짜증을 느낄 때가 많음	53.5	3.2	3.78
나는 퇴근 무렵이면 피로감을 느낌	79.3	6.3	4.05
새로운 과제나 선례가 없는 업무가 많아 피곤함	73.0	3.2	3.97
직무상 해결해야 할 과제가 어려워서 부담을 느낌	41.2	6.3	3.44
현재의 일이 정신적으로 많은 스트레스를 줌	65.1	4.8	3.78

3.3.1 의사소통

기록연구사들은 조직 내 의사소통이 비교적 잘 이루어지는 것으로 인식하고 있다. 부서 내 동료 및 상급자와의 협조와 의견교환에 대해서는 원활하다고 인식하는 경향이 높게 나타난 반면 타 부서 직원들과의 관계에서는 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 특히 타 부서 직원들과는 업무상 협조는 이루어지지만 기록관리 업무에 대한 이해도는 낮은 것으로 인식하고 있다(표 15 참조).

3.3.2 참여

기록연구사들은 조직 내에서의 참여 기회와 참여의 실효성에 대해 대체로 부정적인 인식을 갖고 있는 것으로 나타나고 있다. 회의에 참석하여 의견을 제시하거나 자신의 의견이 업무에 반영되는 기회가 상대적으로 부족하다고 느끼는 부정적 응답이 긍정적 응답에 비해 2배 이상 높게 나타나고 있다(표 16 참조).

조직내 참여의 효능감(efficacy)에 대한 부정적 인식은 배경변인별로도 상당한 차이를 보이고 있다. 대체로 나이가 많고, 남성, 중앙기록

물관리기관 근무자, 공직경력이 있는 연구사들이 비교적 참여의 기회와 자신의 의견 반영률이 높은 것으로 인식하고 있었다(표 17 참조).

즉 조직 내 참여에 관한 한, 기록연구사로서의 경력보다는 나이, 성별, 근무처와 공직경력이 더 영향을 미치는 것으로 판단할 수 있다. 이러한 결과는 기록연구사들이 직무의 전문성이나 자율성을 갖고 있지만 조직 내 영향력은 강하지 못하다는 것을 의미한다. 이는 대부분의 기록연구사들이 근무경력이 짧고 나이가 젊기 때문에 조직 내에서 자신의 주장을 펴기 어렵기 때문인 것으로 보이며 이는 조직 내 기록관리업무를 위축시키는 부정적 요소로 작용할 수 있다.

3.3.3 인간관계

기록연구사들은 조직 내 인간관계에 대해서 비교적 우호적으로 인식하고 있었다. 즉 “직장 동료들이 친근감이나 신뢰감을 가지고 있는가”에 대해 긍정적인 반응이 압도적으로 높게 나타나고 있으며 자신의 생각이나 제안에 대해 동료들이 지지한다는 응답도 높게 나타나고 있다.

〈표 15〉 의사소통에 대한 인식

의사소통	긍정(%)	부정(%)	평균
부서 내 동료들 간 업무협조를 위한 의견교환이나 접촉이 잘 이루어짐	41.3	14.3	3.29
업무처리와 관련하여 부서 내 상급자와 협조가 잘 이루어지고 있다	39.7	17.5	3.24
타 부서 직원들과의 업무협조가 잘 이루어지고 있다	31.8	12.7	3.16
타 부서 직원들은 나의 업무를 잘 이해하고 있다	17.5	33.3	2.79

〈표 16〉 참여에 대한 인식

참 여	긍정(%)	부정(%)	평균
나는 부서 내에서 개최되는 중요한 회의에 자주 참석하여 의견을 제시함	20.7	42.8	2.71
나의 의견이 우리 기관 전체 또는 부서의 업무에 많이 반영됨	17.5	36.5	2.81

〈표 17〉 배경변인별 참여에 대한 인식

배경 변인		나는 우리 기관이나 부서 내에서 개최되는 중요한 회의에 자주 참석하여 의견을 제시함	나의 의견이 우리 기관 전체 또는 부서의 업무에 많이 반영됨
연 령	20대	2.25	2.50
	30대	2.64	2.77
	40대	3.63	3.38
	F값	4.065*	0.087
성 별	남	3.16	3.00
	여	2.52	2.73
	t값	2.343*	1.187
소 속 근무처	중앙기록물관리기관	3.31	3.00
	기록관	2.56	2.76
	t값	2.440*	0.917
기록연구사 이전 공직 근무경력	없음	2.43	2.59
	있음	3.37	3.32
	t값	3.653**	3.402**

*p < .05, **p < .01

반면 “내가 부서 내에서 외톨이라고 느끼는 경우가 있다”는 질문에 대해서는 긍정적인 반응(36.5%)과 부정적인 반응(36.5%)이 거의 같게 나타나고 있다. 이는 기록연구사들이 업무의 특성상 혼자서 업무를 책임지는 경우가 많아 조직 내에서 원만한 인간관계를 유지함에도 불구하고 외로움을 느끼는 것으로 볼 수 있을 것이다 (표 18 참조).

배경 변인별로 보면 기록관에 근무하는 기록연구사들에서 외로움을 느끼는 경향이 높게 나타나고 있고 공직근무 경력이 있는 기록연구사들이 조직 내에서 신뢰감, 동료들의 지지여부에 대해 긍정적인 반응을 보이는 것으로 나타나고 있다(표 19 참조).

3.3.4 상급자와의 관계

기록연구사들은 상급자들과의 관계에 대해 대체로 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타

났다. 상사의 신뢰, 친절도, 업무상 관계에 대해 전반적으로 긍정적으로 평가하고 있었다. 그러나 “기관장은 내 업무의 중요성을 잘 알고 있다”는 질문에 대해서는 부정적인 반응이 조금 높게 나타났다. 업무수행과 관련하여 조직 내에서 가장 중요한 변수가 리더의 지지와 관심이라는 점을 감안하면 아쉬운 점이라고 할 수 있다 (표 20 참조).

기관장의 기록관리 업무중요성 이해도에 대해서는 배경 변인별로 차이를 보이고 있는데 나이가 많을수록, 여성보다는 남성이, 중앙기록물관리기관 근무자들이, 근무기간이 짧을수록, 공직근무경력자들이 긍정적으로 인식하고 있었다 (p < .05).

3.3.5 교육훈련

교육훈련에 관련된 항목에 대해서 기록연구사들은 대체로 부정적 인식을 나타내고 있다.

〈표 18〉 인간관계에 대한 인식

인간관계	긍정(%)	부정(%)	평균
내가 부서 내에서 외톨이라고 느끼는 경우가 있음	36.5	36.5	3.03
나의 직장동료들은 나에게 친근감이나 신뢰감을 가지고 있는 편임	66.6	1.6	3.71
나의 생각이나 제안이 동료들로부터 지지를 받음	55.5	4.8	3.57

〈표 19〉 배경변인별 인간관계에 대한 인식

배경 변인		내가 부서 내에서 외톨이라고 느끼는 경우가 있음	나의 직장동료들은 나에게 친근감이나 신뢰감을 가지고 있는 편임	나의 생각이나 제안이 동료들로부터 지지를 받음
소 속 근무처	중앙기록물관리기관	2.15	4.00	3.77
	기록관	3.26	3.64	3.52
	t값	3.488**	1.947	1.165
기록연구사 이전 공직 근무경력	없음	3.20	3.59	3.41
	있음	2.63	4.00	3.95
	t값	1.927	2.562*	3.028**

*p < .05, **p < .01

〈표 20〉 상급자에 대한 인식

상급자	긍정(%)	부정(%)	평균
나의 상사는 나에게 대해서 신뢰감을 갖고 있는 편임	31.8	17.5	3.59
나의 상사는 업무수행 방법이나 절차 등을 친절하게 설명해줌	41.8	17.5	3.13
나는 상급자와의 업무관계에 있어서 불편한 점이 많음	25.4	39.7	2.86
기관장은 내 업무의 중요성을 잘 알고 있음	28.5	33.3	2.94

업무에 필요한 자기개발이 부족하다는 인식이 많았고 특히 교육훈련에 필요한 투자와 프로그램이 부족하다는 인식이 강하게 나타났다. 반면 교육을 위해 시간을 할애할 수 있고 조직 내에서 교육이 장려되는 분위기라는 데에는 평균을 조금 상회하는 긍정적 반응을 보이고 있다. 즉 교육훈련에 필요한 기본적 환경은 조성되어 있으나 실질적인 재원 투입이나 업무에 도움이 되는 효과적 프로그램은 미흡하고 개인적으로 자기개발을 위해 투자할 수 있는 시간이 부족하다

고 인식하고 있다(표 21 참조).

3.4 직무만족도

기록연구사들의 직무만족에 대해서 일반적 만족도, 보람, 소명감의 3가지 항목으로 측정하였는데 모든 항목에서 매우 긍정적인 인식을 보여주었다. 즉 기록연구사들의 직무만족도는 높은 편이며 특히 자신의 일에 대한 소명감은 매우 높은 수준으로 나타났다(표 22 참조).

〈표 21〉 교육훈련에 대한 인식

교육훈련	긍정(%)	부정(%)	평균
나는 업무와 관련된 서적과 전문잡지를 자주 봄	25.4	39.7	2.84
업무에 필요한 교육훈련 프로그램이 잘 마련되어 있음	6.3	65.1	2.25
교육훈련에 필요한 충분한 투자가 이루어지고 있음	4.8	69.9	2.17
나는 필요한 경우 교육을 위해 시간을 낼 수 있음	39.6	28.5	3.11
조직 내에서 교육이 장려되는 분위기임	28.5	26.9	3.02

〈표 22〉 직무만족에 대한 인식

직무만족	긍정(%)	부정(%)	평균
나는 현재 하고 있는 일에 만족하고 있음	50.8	19.0	3.37
나는 현재 하고 있는 일에 보람을 느낌	55.6	14.3	3.44
나는 현재 하고 있는 일에 소명감을 느낌	73.0	6.3	3.79

배경변인별로는 소속 근무처에 따라 현저한 차이를 보이고 있다. 모든 기록연구사들의 직무만족도가 높은 편이지만 중앙기록물관리기관에 근무하는 기록연구사들의 만족도가 현저히 높게 나타나고 있다. 이는 근무환경, 직무의 내용, 구성원의 동질성 등의 차이에 기인하는 것으로 보이지만 동일한 자격을 갖춘 연구사들이 근무처에

따라 만족도에 현격한 격차를 나타내는 것은 인사관리의 측면에서 해결되어야 할 과제라고 할 수 있다. 또한 근무기간에 따라서도 일부 유의한 차이를 보이는데 근무기간이 길수록 상대적으로 직무만족도가 낮아지는 경향을 보이고 있어서 인사관리상의 주의를 요한다(표 23 참조).

〈표 23〉 배경변인별 직무만족에 대한 인식

배경 변인		나는 현재 하고 있는 일에 만족하고 있음	나는 현재 하고 있는 일에 보람을 느낌	나는 현재 하고 있는 일에 소명감을 느낌
소 속 근무처	중앙기록물관리기관	3.92	4.00	4.31
	기록관	3.22	3.30	3.66
	t값	2.806**	3.080***	2.967**
기록연구사 근무기간	1년 미만	3.80	3.70	3.90
	1년-2년	3.75	3.63	3.75
	2년 이상	3.20	3.36	3.78
	F값	3.203*	1.050	0.123

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

4. 기록연구사제도운영의 개선과제

초기단계에 있는 기록연구사직제는 조직편제와 인사관리 등 운영에 관한 다양한 의견들이 나타나고 있다. 제도운영과 관련된 과제들을 이 슈별로 대별하여 기록연구사2들의 인식을 조사하고 개방형 응답과 면접을 통해 직무수행과정에서 발생하는 문제점과 개선방향에 대한 의견을 조사하였다.

4.1 조직 편제

현재 대부분의 기록관은 총무과와 운영지원팀에 소속되어 있다. 국가기록원을 제외한 53개 기록관이 소속된 부서는 총무부서 54.7%, 운영지원팀 26.4%로 전체의 81.1%가 행정지원조직에 소속되어 있었다. 이러한 기록관의 편제에 대해서 기록연구사들은 부정적인 반응(50.7%)이 긍정적인 반응(28.6%)에 비해 높게 나타나고 있고 평균도 2.60에 불과했다.

배경 변인별로 보면 현장에 근무하는 기록연구사들은 현재 기록관의 편제에 대해 부적절하다고 생각하는 경향이 높은 반면, 중앙기록물 관리기관에 근무하는 기록연구사들은 현재의 편제에 대해 긍정적으로 보는 편이다(표 24 참조).

바람직한 편제에 대해서 대다수의 기록연구사들은 별도의 기록관리 부서가 설치되어야 한다고

생각하고 있다. 독립된 기록관리 부서, 혹은 직속기관으로 설치(38명, 60%), 기획부서 내 설치(8명), 정보기획팀(3명), 총무부서(2명)의 순으로 나타났다. 유보적 입장은 12명, 19.2%에 불과했다. 독립된 기록관리 부서를 요구하는 이유는 기록물관리법의 규정을 따라야 한다고 지적하고 있으며, 기록관리 업무를 제대로 수행하기 위해서는 복수 근무자가 일할 수 있도록 최소 계 단위 이상의 조직이 필요하다는 의견이 주류를 이루고 있었다.

그러나 현실적으로 독립적인 부서의 설치가능성은 그리 높지 않은 것으로 보는 시각도 존재하고 있다. 면담과정에서 동료나 상사그룹은 기록관이 총무부서나 행정관리부서에 속하는 것이 나름대로의 장단점이 있는 것으로 보는 경향이 있었다. 즉 총무부서의 다양한 업무로 인해 기록관리가 소홀하게 다루어질 가능성이 있기는 하지만 예산확보 등 유리한 점도 있다는 것이다. 공통적으로 제시된 의견은 어떤 형태의 편제이든지 기관장의 관심과 의지가 중요하다는 것이었다. 기관장의 특별한 관심이 없는 한 새로운 부서를 만들고 인원을 늘리는 것은 어렵고, 신설한다고 하여도 전폭적인 지지를 받지 못하면 유명무실해진다는 것이다.³⁾ 이런 현상은 조직사회의 일반적 단면이기는 하지만 아직 초기단계인 기록관리의 불확실성을 보여준다는 점에서 기관장의 지지를 확보하기 위한 지속적인 노력이 필요할 것이다.

3) 면담과정에서 나타난 대표적인 의견을 소개하면 다음과 같다.

(상급자) “문제는 기관장의 마인드가 중요하다. 기록관리 업무의 활성화를 위해서는 기관장 설득이 관건이고 기관장이 관심을 보여야 한다. 중간관리자의 보고를 통해 기관장의 문제의식을 유발하는 것이 핵심이다. 그런 점에서 총무과에 소속된 것이 유리한 점(기관장에게 직보하거나, 기관장 관련 업무가 많으므로)도 있고 또한 총무과 전체로 보면 기록관리가 일부분에 지나지 않으므로 불리한 점도 있다.”

(기록연구사) “제도적 기반이 중요하다. 제도조차 없으면 누가 관심을 보이겠는가? 기록관리가 불모상태에서는 총무과에 있는 것이 유리할 수도 있지만 내실을 기해 독립하는 것을 목표로 삼아야 한다.”

〈표 24〉 배경변인별 편제의 적절성에 대한 인식

구 분		N(63)	평균	t값
소속 근무처	중앙기록물관리기관	13	3.62	4.054*
	기록관	50	2.34	

*p<.01

4.2 업무분장

업무분장의 적절성에 대해서는 부정적인 반응(38.1%)이 긍정적인 반응(25.4%)에 비해 높게 나타나고 있으며 배경 변인별로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

업무분장의 문제점으로는 기록관리 외의 업무가 과중하다는 의견이 지배적인데 업무과중의 원인으로는 1) 총무과에 배치됨으로써 일반 사무업무를 병행해야 하는 구조적 문제, 2) 시한이 정해진 정보공개업무의 우선 처리로 인한 우선순위의 문제, 3) 기록관리 관련 업무는 모두 기록연구사가 처리해야 한다는 인식의 문제, 4) 업무분장의 모호성으로 인한 문제 등이 지적되었다.

현실적으로 기록연구사들은 자신의 공식적 업무이외에 사무업무, 행사진행, 관인관리, 근태보고 등 다양한 업무를 담당하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이런 현상은 기록연구사들이 사무계 혹은 총무팀 등 행정지원기구에 속해 있기 때문에 발생한다고 볼 수 있다. 부서의 입장에서는 기록연구사를 팀의 일원으로 간주하는 경향이 있고 기록연구사 역시 조직의 일원으로서 자신의 고유 업무만을 고수하는 것이 현실적

으로 어렵기 때문이다. 이런 현상은 기록연구사들의 전문성과 기록관리의 중요성에 대한 조직 내의 인식이 아직 부족하고 기록연구사들의 위상이 확고하지 못하다는 점 때문에 발생하지만 현실적으로 조직 내 원만한 인간관계의 유지를 위해 불가피하기도 하다.⁴⁾

이러한 문제를 개선하기 위한 대책으로는 기록관리 업무의 독립, 업무량 대비 필요 인원에 대한 타당한 기준 마련, 기록관리 업무를 단순 집행업무와 연구, 기획, 교육업무로 구분해야 한다는 의견이 제시되었다.

4.3 인사관리

인사관리의 합리성에 대해서는 부정적인 반응(42.9%)이 긍정적인 반응(12.7%)에 비해 높게 나타나고 있으며 평균도 2.59로 매우 낮았다. 배경변인 별로는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 인사관리와 관련한 문제점으로는 주로 소수직렬의 연구직 공무원이라는 한계에서 나타나는 문제점과 제약요인들이 지적되고 있다. 구체적으로는 1) 기록연구관직제 설치의 불투명성과 승진의 어두운 전망, 2) 부서 내에서의 모호한 위치, 3) 연구직에 대한 인식부족 등이 제시되었다.

4) 기록관리업무에 대해 아직도 양면적인 인식이 존재하는 것이 사실이다. 대표적인 의견을 보면 다음과 같다. (기록연구사) “조직을 위해서는 일반직원의 일원이라는 마인드로, 업무에서는 전문가로서 행동해야 하는 어려움이 있다. 나름대로 전문가로서의 자부심과 사명감을 유지하려고 노력하고 있다.” (상급자) “기록관리의 중요성과 전문성을 인정하지만 그렇게 생각하지 않는 사람들도 많다. 어느 정도 경험 있는 공무원이면 문서관리는 잘 할 수 있다고 생각한다.”

이러한 승진과 인사교류의 한계 등의 문제는 당사자인 기록연구사는 물론 부처의 입장에서 도 만족스럽지 못한 것으로 나타나고 있다. 인사담당자의 입장에서는 소수직렬인 기록연구사들에 대한 인사관리의 어려움을 안고 있다. 부서에 한 명뿐이므로 순환배치가 불가능해서 보직관리를 통한 유인과 제재를 하기 어렵고 타 직원과의 거리감이 존재할 우려가 있음을 지적하고 있다. 또한 연구관 직제의 설치가 현실적으로 불투명하고, 설치된다 하여도 기록연구사 출신이 임용된다는 보장도 없다는 점에서 기록연구사들의 사기저하를 초래할 가능성이 크다는 점을 문제로 인식하고 있었다.

기록연구사들이 연구직으로서 사명감을 지니고 업무에 임한다고 하여도 공무원들의 최대 관심사는 승진이라는 점을 부인하기는 어렵다. 전문직으로서의 자부심을 고취할 수 있는 방안의 모색과 함께, 중앙기록물관리기관과 기록관의 순환근무 등의 인사교류를 통하여 승진의 기회를 열어주는 방안을 강구할 필요가 있을 것이다.

4.4 중앙기록물관리기관과 기록관 간의 상호 협조

중앙기록물관리기관과 기록관 간의 상호 협조여부에 대해서는 부정적인 반응(47.6%)이 긍정적인 반응(14.3%)에 비해 높게 나타나고 있

어 다수의 기록연구사들이 중앙기록물관리기관과 기록관 간의 상호 협조가 원활하게 이루어지지 않는 것으로 인식하고 있었다.

이러한 반응은 소속 근무처에 따라서 인식차이를 보이고 있는데, 중앙기록물관리기관에 근무하고 있는 기록연구사들은 기관 간에 비교적 상호협조가 잘 이루어진다는 긍정적인 반응을 보이는 반면 일선 기록연구사들은 부정적인 경향이 높았다(표 25 참조).

일선 기록연구사가 느끼는 문제점은 기본적으로 중앙기록물관리기관의 요구가 과중하다는 것이었다. 상호협조가 미흡한 원인으로 지적되는 것은 1) 국가기록원의 실적위주의 업무관행과 조급성, 2) 기록관의 현실에 대한 이해부족, 3) 국가기록원 내의 부서 간 업무협조 미흡으로 인한 중복 요구, 4) 동반자의식의 결여, 5) 기록관을 하급기관으로 인식하기 때문인 것으로 지적하고 있다. 또한 헌법기관 기록관에 대해서는 영향을 미치지 못하는 것으로 인식하고 있었다. 반면 중앙기록물관리기관 근무자들은 일선 기록관과 중앙기록물관리기관 간의 신뢰가 부족하고 기록관 근무자들이 자신들의 입장만 주장한다고 지적하였다.

이러한 문제를 해결하기 위한 대책으로는 1) 국가기록원의 실적위주 업무관행 개선, 개별 기록관의 업무특성 고려, 2) 긴밀한 의사소통, 동반자 인식 필요, 현장실정의 파악, 3) 업무협

〈표 25〉 배경변인별 기관 간 상호협조에 대한 인식

구 분		N(63)	평균	표준편차	t값
소속 근무처	중앙기록물관리기관	13	3.08	1.038	2.325*
	기록관	50	2.44	0.837	

* p < .05

의 상시화, 중앙기록물관리기관 직원의 현장과
견, 4) 중앙기록물관리기관 내 기록관 지원부서
설치 등이 제시되었다.

5. 결론

5.1 시사점

실증분석을 통해 나타난 기록연구사들의 근무
실태가 시사하는 사항을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 중앙기록물관리기관 근무자들이 기록
관 근무자보다 전반적으로 직무만족수준이 높
고 긍정적 인식이 강한 편이었다. 이런 차이가
나타나는 이유는 근무처에 따라 업무의 성격,
근무조건 등에서 현저한 차이가 있기 때문일 것
이다. 같은 자격요건과 동일한 직급으로 임용되
는 기록연구사들이 어느 곳에 근무하는가에 따
라 근무여건과 만족도에 차이가 발생하는 것은
연구사 간 갈등요인이 될 수 있을 뿐 아니라 인
사관리의 측면에서도 불합리하다. 중앙기록물
관리기관과 기록관 근무자의 업무특성과 업무
량에 대한 분석을 통해 차이를 파악하고 그에
상응하는 인사관리대책을 강구할 필요가 있다.
하는 일과 근무조건이 다르다면 보상체계를 달
리하거나 상이한 자격요건과 직급으로 배치하
는 것이 타당할 것이다.

둘째, 기록연구사로 근무한 기간이 길수록 만
족도와 긍정적 인식이 감소하는 경향을 보이는
데 유의해야 한다. 대체로 장기 근무자들이 전
문가적 자부심, 인간관계, 기관장의 인정감, 전
반적 직무만족 등에서 1년 미만 근무자에 비해
상대적으로 낮은 긍정적 인식을 보여주고 있다.

이런 결과는 근무기간이 길어질수록 오히려 전
문성을 발휘하는데 어려움을 겪거나 동료나 상
사와의 인식차이를 실감하는 등의 현실적 장애
요소를 경험하는 기회가 증가하기 때문인 것으
로 보인다.

5.2 제언

5.2.1 업무량과 인력의 조정

본 조사에서 나타나는 특징적 결과 중 하나는
기록관리업무가 지나치게 과중하다는 것이었다.
업무과중과 인력부족문제는 대부분의 조직이
공통적으로 안고 있는 문제이지만 기록관리에
대해서는 기록연구사뿐만 아니라 상급자들도
공통적으로 인정하는 것일 뿐만 아니라 업무배
분 자체가 구조적으로 문제를 지니고 있다는 지
적이 많았다.

즉 부처의 규모나 업무량을 고려하지 않고 일
괄적으로 일 부처 일 연구사체제를 규정하고 있
어서 부처 간 다양성을 감안하지 못하고 업무과
중을 초래한다는 것이다. 또한 기록관리와 성격
이 상이한 정보공개업무를 병행해야 하고, 일반
행정지원업무의 수행으로 인한 본연의 업무 소
홀, 법령상의 과다한 업무규정 등의 문제로 인
해 업무부담이 가중되는 것으로 나타났다.

이러한 문제의 해결을 위해서는 부처특성에
따른 융통성 있는 인력확보 방안이 모색되어야
한다. 부처의 규모, 기록물의 생산량 등에 따라
필요한 인원이 달라지므로 업무량 측정과 직무
분석을 통해 필요인력을 산출하고 추가적인 임
용이 이루어지도록 노력해야 한다. 기록연구사
들이 고유업무에 집중하기 위해서는 정보공개
와 기록관리의 업무를 분리하는 일이 시급하

다. 정보공개는 기록관리와 직접적 연관성을 갖기보다는 민원업무의 성격이 강하지만 기관 평가항목으로서의 중요성 때문에 기록관리보다 우선적으로 취급된다. 따라서 정보공개와 분리만으로도 기록연구사의 업무는 경감될 수 있고 그 시간을 기록관리에 투자함으로써 장기적으로 정보공개의 발전에도 기여할 수 있을 것이다.

5.2.2 기록관 편제의 조정

기록관리와 관련하여 제기되는 문제점들, 업무과중, 행정지원 등 부가적 업무 증가와 이로 인한 기록관리업무의 소홀, 인력증원의 어려움 등은 기록관의 편제와 관련된 문제라고 할 수 있다. 즉 기록관이 주로 총무과나 운영지원팀 등 행정지원부서에 소속되어 있어서 불가피하게 발생하는 문제라고 할 수 있다.

이 문제에 관해 대다수의 기록연구사들은 독립된 조직으로 기록관을 설치해야 한다고 지적하고 있다. 그러나 모든 기록관리부서가 독립조직으로 운영되는 것은 현실적이지 않고 실질적인 이익도 없다는 지적도 적지 않았다. 기록관리의 발전을 위해서는 장기적으로 독립부서를 지향하는 것이 필요하지만 우선 단기적으로 부처 특성을 감안한 다양한 형태를 모색하면서 내실을 기하고 점차 외연을 확장해나가야 할 것이다.

5.2.3 중앙기록물관리기관과의 협력체제 강화

기록관리의 발전을 위해서는 중앙기록물관리기관과 일선 기록관의 긴밀한 협력과 상호협력이 필수적 요소이다. 그러나 일선 기록관에 근무하는 다수의 연구사들은 양자의 관계에 대해 부정적인 반응을 나타내고 있었다. 중앙기록물

관리기관이 일선 기록관과 의사소통이 부족하고 실태를 제대로 파악하지 못하고 있다는 것이었다. 기록관을 하급기관처럼 취급하거나 실적을 위해 무리한 요구를 한다는 지적도 있었다. 반면 중앙기록물관리기관에서는 일선 기록연구사들이 자신들의 입장만을 내세운다는 반응도 있었다.

이러한 입장 차이는 근무기관에 따른 관점의 차이, 조직목표와 업무성격의 차이를 반영하는 것이지만 두 기관이 기록관리의 발전을 위해 호혜적 보완관계를 구축해야 한다는 점에서 적절한 개선방안을 찾아나가야 할 것이다. 인적 교류를 확대할 수 있도록 순환근무나 파견제도를 적극 도입할 필요가 있다. 타 기관에 근무해 봄으로써 서로의 입장을 이해하고 개방적 사고를 할 수 있게 될 뿐 아니라 자기계발과 승진의 기회도 얻을 수 있게 해야 한다. 구조적 측면에서는 중앙기록물관리기관에 기록관과의 협력을 전담할 수 있도록 연결창구를 마련하고 정기적인 미팅을 개최하는 등 상시적 협력채널을 마련하는 방안도 고려해야 한다. 영국 TNA의 정보관리컨설턴트(Information Management Consultant)제도가 참고가 될 수 있을 것이다. 정보관리컨설턴트는 TNA 소속 직원으로 각각 2-3개의 부처를 담당한다. 이들의 역할은 담당부처의 전담 접촉창구로서 각 부처의 기록관리업무를 지원하고 감독함으로써 기록관리의 전정부적 통일성을 확보하고 업무개선을 촉진하는 것이다.

5.2.4 기록관리에 대한 인식 제고

기록관리에 대한 인식 제고를 위한 다양한 방안을 강구해야 한다. 모든 제도의 성패는 그것

을 집행하는 사람의 의지와 노력과 관심에 달려 있다. 이번 조사에서도 부처의 기록관리의 성공 여부는 리더 특히 기관장의 의지와 인식에 크게 의존하는 것으로 나타났다. 기록연구사의 전문성 발휘도 동료와 상급자들의 인정과 협력에 따라 달라진다. 예산을 비롯한 기록관리의 발전을 제약하는 여러 요소들도 궁극적으로는 기록관리를 바라보는 관련 공무원과 국민들의 인식수준에 의해 결정된다고 할 수 있다.

기록관리의 중요성을 일깨우고 실감할 수 있도록 하는 역할 역시 기록연구사의 몫일 것이다. 기록연구사들은 전문성과 문제해결능력을 통해 기록관리의 필요성과 전문가의 존재의의를 스스로 증명해야 한다. 중앙기록물관리기관은 기록연구사들의 역량강화를 위한 교육과 프로그램 개발과 아울러, 국민들을 상대로 기록관리의 중요성을 알리는 홍보기능을 더욱 강화해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강제상 등. 2003. "계약직 공무원의 직무태도에 관한 연구: 일반직 등 비계약직 공무원과의 비교를 중심으로." 『한국행정학보』, 37(2): 21-41.
- 김희정. 2007. "국의 기록관리 전문직 유형 및 역할 분석 연구." 『한국기록관리학회지』, 7(1): 129-143.
- 오인수. 2002. "일반적 자기효능감: 개념, 측정관련 이슈와 인적자원관리 측면의 시사점." 『한국심리학회지』, 15(3): 49-72.
- 정동섭, 박지룡. 2004. "직무불안정성과 조직유효성 간의 구조적 관계에 관한 연구." 『인적자원관리연구』, 9: 5-22.
- 정현욱, 강혜영. 2007. "도서관 사서의 역할지향(Role Orientation)에 관한 Q연구." 『한국도서관·정보학회지』, 38(2): 13-30.
- 조영삼. 2003. "전문직렬제도의 현상과 기록연구직렬." 『기록학연구』, 7: 149-164.
- 하태권 등. 2000. "한국정부 공직분류체제의 실태 분석 및 대안 모색: 공무원의 종류 구분과 직급체계를 중심으로." 『한국행정학회세미나: 21세기 주요국의 인사제도 개혁방안』 <<http://www.kapa21.or.kr/down/w000/세미나/하태권.hwp>>.
- 한국. 국가기록원. 2006. 『기록관리혁신 종합실천계획』.
- 한국. 정부혁신지방분권위원회. 2005. 『기록관리 혁신 로드맵』.
- Davies, Susan J. and Mary Ellis. 2003. Employment Trends in the Archive Domain, 1993-2001. *Journal of the Society of Archivists*, 24(1): 15-24.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham. 1975. Development of Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 79: 15-23.

- International Records Management Trust, International Council on Archives, 1999. *A Model Scheme of Service for a Records and Archives Class* London: IRMT. 번역본: 김명훈 역. 2004. 『기록 관리직군을 위한 직제 모형』. 서울: 진리 탐구.
- Lynch, B. P. 1987. Job Satisfaction in Libraries: A Replication, *Library Quarterly*, 57: 190-202.
- New Zealand. Career Services. Archivist. [online].
 <<http://www.careers.govt.nz/default.aspx?id0=103&id1=J21730>>.
- New Zealand. Career Services. Records Officer [online].
 <<http://www.careers.govt.nz/default.aspx?id0=103&id1=J51111>>.
- Seibert, S. E. et al. 2001. The Five-Factor Model of Personality and Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, 58: 1-21.
- Society of American Archivists. 2006. A*CENSUS: Final Report, *American Archivists*, 69(2): 291-618.
- Society of Archivists. 2004. A Career in Archives. [online].
 <<http://www.archives.org.uk/resources/ArchivesleafletNEW24-02-06%202.pdf>>.
- Society of Archivists. 2006. A Career in Records Management. [online].
 <<http://www.archives.org.uk/resources/A%20Career%20in%20Records%20Management.pdf>>.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. 2006. Archivists, Curators, and Museum Technicians, *Occupational Outlook Handbook*, 2006-07 Edition. [online].
 <<http://www.bls.gov/oco/ocos065.htm>>.
- U.S. National Archives & Records Administration. [n.d.] Types of Positions. [online].
 <<http://www.archives.gov/careers/jobs/positions.html>>.
- U.S. Office of Personnel Management. 1968. Position Classification Standard for Archives Technician Series, GS-1421. [online].
 <<http://www.opm.gov/fedclass/gs1421.pdf>>.
- U.S. Office of Personnel Management. 1979. Position Classification Standard for Mail and File Series, GS-0305. [online].
 <<http://www.opm.gov/fedclass/gs0305.pdf>>.
- U.S. Office of Personnel Management. 2005. Position Classification Standard for Archivist Series, GS-1420. Revised: November 2005. [online].
 <<http://www.opm.gov/fedclass/gs1420.pdf>>.