

# 육군 기록관리 전문인력의 전문직성이 이중몰입에 미치는 효과에 관한 연구

## The Effect of Professionalism on the Dual Commitments of Records Management Professionals in ROK Army

박민열(Minyoul Park)<sup>1</sup>, 김기영(Giyeong Kim)<sup>2</sup>

E-mail: hoho1042@gmail.com, gkim@yonsei.ac.kr



<sup>1</sup> 제 1저자 연세대학교 대학원 문헌정보학과 기록관리학전공 석사, 육군 대위  
<sup>2</sup> 교신저자 연세대학교 문헌정보학과 부교수

논문접수 2020.04.21  
최초심사 2020.04.28  
게재확정 2020.05.12

### ORCID

Minyoul Park   
<https://orcid.org/0000-0001-6537-8213>  
Giyeong Kim   
<https://orcid.org/0000-0001-6297-639X>

### © 한국기록관리학회

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

- 본 논문은 박민열의 석사학위논문 「육군 기록관리 전문인력의 전문직성이 이중몰입에 미치는 효과에 관한 연구」(2020)를 요약·수정·한 것임.
- 이 논문은 2019년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2019S1A5C2A03083499).

### 초 록

공공기록물법 제정 20년이 넘었으나, 기록 외의 업무 등으로 기록관리 전문인력이 기록물 관리에 몰입하기 어려운 현실이다. 기록관리 비 전문인력이 주류인 조직, 특히 개별 행위보다 부서장 중심 행위에 대한 몰입을 강조하는 육군에선, 기록물 관리에 대한 몰입 및 전문성 발휘가 더 어려울 수 있다. 이에 따라, 본 연구는 육군 기록관리 전문인력의 전문직몰입과 조직몰입 간의 관계를 파악하고, 전문직성이 전문직과 조직에 대한 이중몰입에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 육군의 공식 승인을 받아 사전에서 기록물관리 임무 수행 중인 135명 중 104명(77.0%)으로부터 응답을 회수하여, 요인분석, 상관관계분석, 다중회귀분석 등을 실시하였으며, 평행모델을 접근법으로 채택하였다. 분석결과, 1) 전문직몰입과 조직몰입은 상호 보완적 관계로 이중몰입이 가능하며, 2) 자율성의 전문직성 강화가 오히려 조직몰입 향상에 기여한다. 3) 전문직성 중 소명의식이 높을수록 전문직몰입은 높아지지만 조직몰입은 낮아졌으며, 가치관에 의한 갈등은 전문직몰입과 조직몰입 모두를 떨어뜨리는 이중몰입의 공통결정요인으로 도출되었다. 본 연구를 통해 비 전문인력이 주류인 조직에서의 기록관리 전문인력이 갖는 전문직성의 의미를 고찰하고, 몰입 향상 방안을 도출할 수 있을 것이다.

### ABSTRACT

This study aims to identify the relationship between commitment to the profession and commitment to the organization, and the effect of professional development on the dual commitments to the organization and the profession. After establishing concepts through a literature review, the study designed a questionnaire survey in which 104 out of 135 (77.0%) record management field officials responded. This study provides a firm basis for urging the army to change its perception toward record management professionals' specialty and their commitment to the profession. Furthermore, this change will ultimately lead to a higher commitment to the organization.

**Keywords:** 육군 기록관리 전문인력, 전문직성, 전문직몰입, 조직몰입, 이중몰입  
Records Management Professionals in ROK Army, Professionalism,  
Organizational Commitment, Professional Commitment, Dual Commitments

<https://jksarm.koar.kr>

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성과 목적

기록관리 전문인력이 전문성 발휘에 어려움을 겪고 있다. 지난 20년간 공공기관의 투명하고 책임 있는 행정 구현과 공공기록물의 안전한 보존 및 효율적 활용을 위하여, 공공기록물 관리에 관한 법률을 통해 기록물관리기관에 전문요원 및 전문인력<sup>1)</sup> 배치를 입법하는 등의 노력이 있었다.<sup>2)</sup> 그러나 아직도, 기록물관리 전문요원을 시간제 계약직으로 채용해 예비군 훈련 버스 운전을 겸임하게 하거나, 공기업이 기록물관리 전문요원의 담당 업무에 수행비서 업무까지 떠맡기고 있으며, 이에 전문인력들이 ‘자존감이 무너진다’, ‘삶에 대한 회의감이 생긴다’와 같은 글을 국가기록원 홈페이지에 게시하는 것이 현실이다(고영득, 2018). 2019년 언론을 통해서도, 한국국가기록 연구원장 김익한 명지대 교수가 ‘기관의 정체성을 형성한다는 업무의 중요성과 다르게 기록관리 전문인력은 현장에서 고립돼 있음’을 비판했고, 국가기록원장 이소연 덕성여대 교수가 ‘전문인력이 기록관리를 공부하고 있음에도 현장에 투입되면 다른 일을 시켜서 ‘제발 기록관리 업무만 하게 해달라’고 호소’하는 문제점을 지적했다(김태훈, 김민순, 이창수, 2019a). 기록관리 전문인력의 전문성 제한 문제는 공공기관의 설명책임성 구현 실패, 나아가 사회적 문제로 이어진다. 이지원(e-知園) 청와대 기록유출 사건(2008년)을 비롯하여 한국수자원공사 기록물 16톤 무단 파기(2018년), 조국 前 법무부 장관 자녀의 동양대 포상 기록에 대한 기록물 보존기간 위법 논란(2019년)에 이르기까지, 최근 10년 동안 32건의 공공기록물 관련 사건들이 상당한 사회적 파문을 일으켜 왔다(김태훈, 김민순, 이창수, 2019b).

문제의 원인은 기록관리 전문인력의 전문직성에 대한 조직(소속기관)이 갖는 인식에서 일부 기인한다. 조직의 입장에서, 기록관리 전문인력이 기록물관리 직무에 헌신하느라 조직을 소홀히 하거나, 전문직성 강화로 인해 해당 직무에 몰입하더라도 조직에 대한 몰입은 영향 없는 경우, 심지어 전문직성 강화로 인해 전문직과 조직 사이에 역할갈등을 느껴 조직몰입이 저하된다면, 전문직성에 대한 조직의 인식은 회의적일 수밖에 없다. 몰입에 대한 전통적인 관점은 개인이 여러 대상에 몰입하면 상호 부정적인 영향을 미칠 것이므로, 기록관리 전문인력이 전문직무에 몰입하면 조직에 대한 몰입은 저해된다고 인식하기 때문이다. 이러한 인식은 기록관리 전문인력의 전문직성 강화를 부정적으로 간주하여 전문인력의 전문성 발휘 및 전문직몰입을 억제하는 요인이 되며, 기록물관리 전문인력이 소수일수록 그리고 관료제처럼 조직 내 계층적 통제시스템 강할수록 심해진다. 특히 충성을 핵심가치로 삼고 개별 행위보다 부서장 중심 행위에 대한 헌신을 강조하는 육군에선, 기록물관리에 대한 몰입 및 전문성 발휘가 일반 기관보다 더 어려울 수 있다.

본 연구는 전문직과 조직의 배타적 관계로 인하여 전문직성 강화가 조직몰입을 낮출 것이라는 전통적 관점을 회의하고, 첫째, 전문직몰입과 조직몰입이 어떠한 관계를 갖는지, 둘째, 전문직성이 전문직몰입과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지, 셋째, 전문직성 강화가 역할갈등을 유발하여 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는지 확인하고자, 전문인력이 소수이고 계층적 통제가 강하여 전문직과 조직의 배타적 관계가 예상되는 육군 기록관리 전문인력을 연구하였다. 이를 통해 육군뿐만 아니라 非 전문인력이 주류인 조직에서의 기록관리 전문인력이 갖는 전문직성의 의미를 고찰하고, 몰입 향상을 위한 발전방안을 도출할 수 있을 것이다.

1) 공공기록물 관리에 관한 법률 시행령(2020.3.31.) 제79조는 기록물관리 전문요원이 아닌 기록물관리 종사자를 별도로 구분하여 명시하고 있으며, 제78조 ②항은 전문요원과 함께 필요한 전문인력 배치를 명시하고 있다.  
2) 공공기록물 관리에 관한 법률(2019.12.3.) 제1조 및 제41조

## 1.2 연구 질문

- 연구 질문 1. 전문직몰입과 조직몰입은 어떠한 관계를 갖는가?
- 연구 질문 2. 전문직성은 전문직과 조직의 이중몰입에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구 질문 3. 전문직성과 이중몰입 간의 관계에서 역할갈등은 매개 효과가 있는가?

## 2. 이론적 배경

### 2.1 전문직과 전문직성(Professionalism)

‘전문직’은 이론적이고 체계적인 전문지식 및 기술을 바탕으로 독특한 직업 조직과 윤리강령을 형성하며 일반 직업보다 고도의 직업적 자율성을 보장받는 직업이다(Freidson, 1970). 전문직은 사회로부터 해당 고유기능의 필요성 인정과 함께 높은 지위와 존경을 받기 때문에(Tinsley & Hardy, 2003) 다양한 직업군이 전문직화를 추구하고 있지만(Shell, 2002), 어떤 직업군이 전문직으로 인정되려면 상당한 조건을 충족해야 하며 일반적으로 전문직은 직업으로서 혹은 직업집단으로서 ‘전문직성’이라는 특성을 갖는다(김기영, 2008).

‘전문직성’에는 ‘전문적인 지식이나 기술이 필요한 직업’이라는 전문직의 사전적 정의가 명시하듯(국립국어원, 2019), 체계적인 교육을 통해 얻는 전문 기술이나 지식 그리고 연구를 통한 자체의 지식 발전이 전제된다(Cannon, 2017). 그러나 사회적 기준에서 특별한 엘리트 그룹이자 힘과 지위를 지닌 전문직(Larson, 1977)이 되기 위해서는, 사회에 이익이 되는 서비스를 제공한다는 ‘사회적 필요성’(Cannon, 2017)을 갖고 해당 서비스 영역을 독점적으로 통제할 수 있어야 한다. 독점적 통제에는 공식적으로 제도화된 교육·훈련을 인증한 구성원에게만 진입 자격을 허락하거나(Larson, 1977) 전문직의 윤리강령을 세워 이를 위반하는 구성원을 징계·배제하는 ‘전문단체의 준거적 역할’이 필수적이다. 다수의 선행연구도 전문직성으로 ‘특정 분야에 대한 직업 및 소비시장의 독점, 진입장벽의 존재, 국가 공권력의 지지, 직업 윤리강령’을 제시한 바 있다(김기영, 2008). 전문단체의 윤리강령을 바탕으로 전문직은 자신의 이익 혹은 고객과의 감정적 관여를 배제하고 우수한 품질의 서비스를 제공하려는(이기은, 박경규, 2002) 높은 수준의 ‘직업 소명감’을 가진다. 나아가 윤리강령과 전문성에 부합하지 않는 구성원은 배제하려는 전문단체 내부에서의 ‘집단적 자율성’과, 전문직 외의 압력과 통제를 거부하고 직무에 있어서 독립적으로 행동하고 결정하려는 전문직 외부에 대한 ‘개인적 자율성’이 전문직에게서 나타나는데(Kerr, Von Glinow, & Schriesheim, 1977), 이제까지 언급한 사회적 필요성·전문단체의 준거성·직업 소명감·집단적 자율성·개인적 자율성이 전문직의 대표적인 전문직성으로 논의되는 것들이다(Snizek, 1972).

본 논문은 선행연구에서 검증된 위의 5가지 전문직성을 모두 다루되, 기록관리 전문인력 대부분이 非 전문인력이 주류인 조직에서 고립돼 기록물관리 외의 업무를 부여받는 현실(김태훈, 김민순, 이창수, 2019b)을 고려하여, 전문직성 중에서 집단적·개인적 자율성 및 소명의를 더 중점적으로 논의한다.

#### 2.1.1 집단적·개인적 자율성 및 소명의식

자율성이란 어떤 일의 일정과 계획, 방법의 선택에 있어서 자유·독립·결정권을 갖는 정도로 정의한다(김문겸, 2015). 자율성은 공공조직 연구에서 중요한 주제로 다뤄져 왔는데, 왜냐하면 자율성이 개인에게 책임감을 느끼게 하고(Olsen, 2015), 강한 동기유발을 통해 조직의 성과 향상에 긍정적으로 작용하는 변수이기 때문이다(Langfred & Moye, 2004). 직무 자율성은 직무만족도와 높은 상관관계를 갖고 있으며(Spreitzer, Kizilos, & Nason,

1997), 통제 위치가 내부에 있어 자율성이 높을수록 연령·교육수준·직위·근속연수 등과 관계없이 전문직몰입과 조직몰입 모두에 결정적 영향이 있음을 확인한 바 있다(이기은, 박경규, 2002).

전문직은 자신의 직무에 대하여 독립적인 판단과 높은 수준의 통제력을 행사할 수 있으므로(Bayles, 1983), 고도의 직업적 자율성은 전문직의 특성으로 항상 포함된다(Freidson, 1970). 전문직은 전문단체 혹은 동료 전문가 네트워크를 경계로, 경계 밖으로는 ‘개인적 자율성’ 확보를 통해 외부 간섭을 거부하고, 경계 안으로는 ‘집단적 자율성’을 바탕으로 전문집단의 평가에 따르는 경향이 있다. 전문직은 자신의 직무 행위와 결정에 대한 동료 전문가의 비판적 평가를 자율적으로 수용하는 직업 집단적 자율성을 통해, 전문직의 전문직성을 발현·유지한다(Hoogland, Jochemsen, 2000)). 실제로 전문직은 다른 직종에 비하여 직업집단에 대한 높은 충성심과 함께, 자율적 상호통제 및 집단 스스로 정의하고 관리하는 보상 시스템이 발견된다(Winik, 1994).

그러나 전문인력이 비전문적 조직에 고용되었을 때, 거대하고 관료적인 조직에서 전문인력은 작은 비중을 차지하며(이기은, 박경규, 2002), 조직 내 소수에 불과한 상황에서 기존 관료제의 직무 개입 및 통제 거부는 어려워지고 전문인력의 자율성은 침해될 수 있다. 군기를 조직의 생명으로 삼아 상관에 대한 복종 및 지휘관 중심의 단결을 기본정신으로 정립하고,3) 일원화된 지휘통제와 엄격한 상명하복 문화로 상징되는 軍 조직의 경우, 조직 내 기록관리 전문인력의 집단적·개인적 자율성 보장은 다른 사회 영역보다 더 제한될 것이 우려된다.

한편, 일에 대한 태도는 일에 대한 인식에서 비롯되며(Wrzesniewski et al., 1997), 일에 대한 인식은 경력(career)·직업(job)·소명(calling)의 3가지 방식으로 구분된다(Steidlmeier et al., 1986). 자신의 직업을 소명으로 인식하는 개인은 직업에서 삶의 목적과 의미를 발견하고 이를 주요한 동기로 삼아 일한다(Dik & Duffy, 2009). 소명의 3가지 특징에는 ‘행동 지향, 친·사회적 의도, 개인의 사명·목적에 대한 명확한 이해’가 있는데(Elangovan, Pinder, & McLean, 2010), 전문지식·기술의 진입장벽으로 희소한 전문직일수록 사회에서의 해당 전문직 역할 요구가 높으므로 전문직은 전문직업의 사명을 이해하고 사회적 행동을 수행함으로써 소명의식을 높이게 된다.

## 2.2 몰입(Commitment)

軍은 소속 구성원의 투철한 충성심을 요구한다.4) 충성이란 ‘진정에서 우러나오는 정성’(국립국어원, 2019)으로 ‘중심이 서 있는 마음’이라는 회의문자 충(忠)에 기인하며, 육군의 5대 핵심가치 중 최우선 가치로 추구되었다. 충성하는 개인은 마음의 중심에 그 대상을 세움으로써 몸과 마음을 바쳐 있는 힘을 다하는 헌신의 행태에 이른다. 현재 육군에서는 충성의 행태로서 헌신을 ‘올바르고 유능하며 헌신하는’ 육군 인재상에 포함하여 추구하고 있다. 학계에서는 경영·행정·심리 등 사회 전 분야에서 ‘마음을 기울여 헌신하는’ 이러한 행태를 ‘몰입(commitment)’의 개념으로 연구해왔다. 조직에 속한 개인이 조직에 충성하여 마음을 기울이면 조직의 활동에 열정적으로 참여하는 행태를 보이게 되며, 이때 개인의 상태를 몰입이라 말한다(한국기업교육학회, 2010). 몰입은 몰입의 대상에 따라 구분할 수 있으며, 본 논문에서는 조직에 대한 조직몰입과 전문직에 대한 전문직몰입을 종속변수로서 연구한다.

### 2.2.1 조직몰입(Organizational Commitment)

조직몰입은 조직이 추구하고 지향하는 가치 및 목표에 대해 강한 수용과 신뢰, 조직을 위해 노력하고 애쓰려는 마음, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 의지를 내포하며(Meyer, Allen, & Smith, 1993), ‘조직에 대한 정서적 애착 및 존속·동일시하려는 의지를 바탕으로 조직에 헌신하는 정도’로 정의한다(손영우, 2014; 유정선, 2018).

3) 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 시행령(2019.9.3.) 제2조(기본정신)

4) 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법(2018.12.24.) 제5조(국군의 강령) ③항

구성원이 조직에 몰입하면 결근이나 이직과 같은 부정적인 조직 행동을 덜 보이고(Benkhoff, 1997), 조직의 생산성 향상에 긍정적 영향을 미친다(Derry, Iverson, & Walsh, 2002).

조직몰입은 Meyer와 Allen의 연구 이래 ① 정서적 몰입(Affective Commitment), ② 지속적 몰입(Continuance Commitment), ③ 규범적 몰입(Normative Commitment)으로 구성된 다차원 개념으로 파악되어 왔다(서광석, 안중태, 윤현중, 2018; 안정원, 이순목, 2018). 규범적 몰입은 조직의 목표 및 가치 내면화에 따라 개인적으로 느끼게 되는 도덕적 의무감 또는 책임감이다.

정서적 조직몰입은 조직에 대한 긍정적 경험에서 비롯되어 조직의 목적을 수용하고 개인의 존재를 조직과 일체화하며 조직에 충성을 다하려는 심리적 애착이다. 정서적 조직몰입은 조직에 대한 감정적 지지이자 심리적 반응으로서(구자원, 2018; 유정선, 2018; Morrow, 1983), 개인은 조직체의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이고 심리적으로 동화되어 조직에 대한 애정과 집착으로서 일체감과 충성심을 갖게 된다(이준호, 2013; Buchanan, 1974; Trice et al., 1984). 정서적 조직몰입만을 타당한 조직몰입의 차원으로 인정하는 연구가 있을 정도로, 몰입에 있어서 정서적 측면은 매우 중요한 요인으로 고려된다(안정원, 이순목, 2018; Cohen, 2003; Solinger, Van, & Roe, 2008).

지속적 조직몰입은 교환적인 측면에서 조직을 떠나면 득보다 실이 많으므로 조직에 계속 남아 있으려는 계산적 고려이다. 지속적 조직몰입은 개인이 구성원으로서 자격을 지속하기 위하여 그들의 에너지와 충성심을 조직에 바치려는 의지이자(Kanter, 1968) 소속감이며(양오석, 위신란, 2018), 개인과 조직의 거래 관계에서 조직에 대한 개인의 투자에 따라 발생하는 결과적이고 구조적인 현상이다(Hrebiniak & Alutto, 1972).

### 2.2.2 전문직몰입(Professional Commitment)

조직몰입과 달리, 전문직몰입은 전문직을 대상으로 한 헌신을 의미한다. 전문직몰입은 전문가가 자신의 일과 전문직업에 대해 갖는 심리적인 유대감이자 소명의식이다(이기은, 박경규, 2002). 최근 들어서는 전문직 종사자에 한정되었던 전문직몰입의 개념을 일하는 모든 사람에게 확장하여, 개인이 일과 관련하여 일생에 걸쳐 누적하는 경험 및 활동을 중심으로 경력몰입을 다루는 연구가 계속되고 있다(Hall, 2004). 전문직몰입과 경력몰입의 측정 항목은 서로 유사한데, 그 이유는 경력몰입 연구의 시초가 전문직몰입 연구에서 기인했기 때문이다.

전문직몰입(혹은 경력몰입)은 개인과 조직 모두에게 중요하다. 전문직(경력)몰입이 높을수록 동기부여 수준도 높아진다(Colarelli & Bishop, 1990). 개인에게 전문직(경력)이란 자신의 일생에 걸쳐 발전하고 개발해 나가는 것이고, 조직에게 전문직(경력)이란 구성원의 역량 발휘 여건으로서 조직의 성과와 연결되는 것이다(Lee, Carswell, & Allen, 2000). 전문직의 경우, 자신이 소속한 조직에 대한 조직몰입보다는 자신의 전문직업에 대한 전문직몰입이 더 높다는 경향이 확인된 바 있다(Von Glinow, 1983).

### 2.2.3 이중몰입(Dual Commitment)

1980년대 이전의 몰입에 관한 연구들은 몰입의 결과에 초점이 있었으나, 몰입의 긍정적인 효과가 입증되면서 몰입에 관한 다양한 연구가 진행되었다. 기존의 연구들은 하나의 객체에 대한 단일몰입을 다뤘으나, 실제 조직의 구성원들은 다수의 객체에 동시 몰입을 경험한다는 관찰에서 다중몰입 연구 부족에 대한 반성도 있었다(Reichers, 1986). 이후, 몰입의 대상에 따른 분류가 있었으며 구체적으로는 노조(Union) · 조직(Organization) · 경력(Career) · 작업 가치(Work Value) · 직무(Job) 등에 대한 동시다발적 몰입 가능성이 연구되기 시작했고(Morrow, 1983), 동시다발적 몰입 가능성에 이어서 이중몰입에 영향을 미치는 선행요인으로 연구의 초점이 이동하였다(강영석, 전상길, 이미경, 2016).

이중몰입 연구에서는 특히, 기업에서 서로 대립하는 회사 조직과 노동조합에 대하여 개인이 동시에 몰입하는지

여부가 주된 관심이었고, 이 의문에 대해서는 3가지 이론을 배경으로 각각의 가설이 논의되었다. 3가지 가설을 살펴보면, 인지부조화 이론을 바탕으로 호혜적 노사관계가 될 것이라는 가설(Angle & Perry, 1986)이 있었으나, 교환이론을 바탕으로 이중몰입은 조직과 노조 간의 교환관계에 대한 만족을 반영하기 때문에 결국 이중몰입은 조직과 노조 각각에 대한 상관관계에 따라 결정된다는 ‘사회교환(social exchange)’ 이론(김종철, 박재춘, 2010; 서광석, 안종태, 윤현중, 2018)과, 역할갈등(Stagner & Rosen, 1965)을 바탕으로 상충하는 회사와 노조에 대한 동시 이중몰입은 어려움을 주장하는 가설(김종철, 박재춘, 2010)이 더 설득력 있게 논의되었다.

한편, 조직과 노동조합에 관한 이중몰입과 달리, 조직과 전문직업에 관한 이중몰입은 상대적으로 논의가 적었다(이기은, 박경규, 2002). 전문직이 해당 직무 분야에서 비전문 조직에 소속될 경우, 자율성·자율적 통제·전문 직업 윤리를 지향하는 전문직업인은 위계질서 복종을 지향하는 관료조직에 괴리를 느낄 수 있다(김상욱, 2002). 나아가, 전문직업에 대한 몰입과 조직에 대한 몰입이 서로 부딪혀 갈등을 일으킬 경우, 개인의 스트레스와 이직률은 높아지고 직무 만족과 품질 성과는 낮아지는 문제를 겪음이 확인되었다(이기은, 박경규, 2002). 조직으로서는, 조직몰입과 전문직몰입의 갈등으로 성과가 저하되지 않도록 주의할 수밖에 없다. 그러나, 전문직몰입과 조직몰입이 동시에 높거나 혹은 동시에 낮을 수도 있고, 어느 하나만 높을 수도 있다는 주장이 제기되는 등(Wallace, 1995), 전문직몰입과 조직몰입에 대한 각 영역에서의 연구들이 일치된 결과를 보여주진 못하고 있다.

## 2.3 역할갈등(Role Conflict)

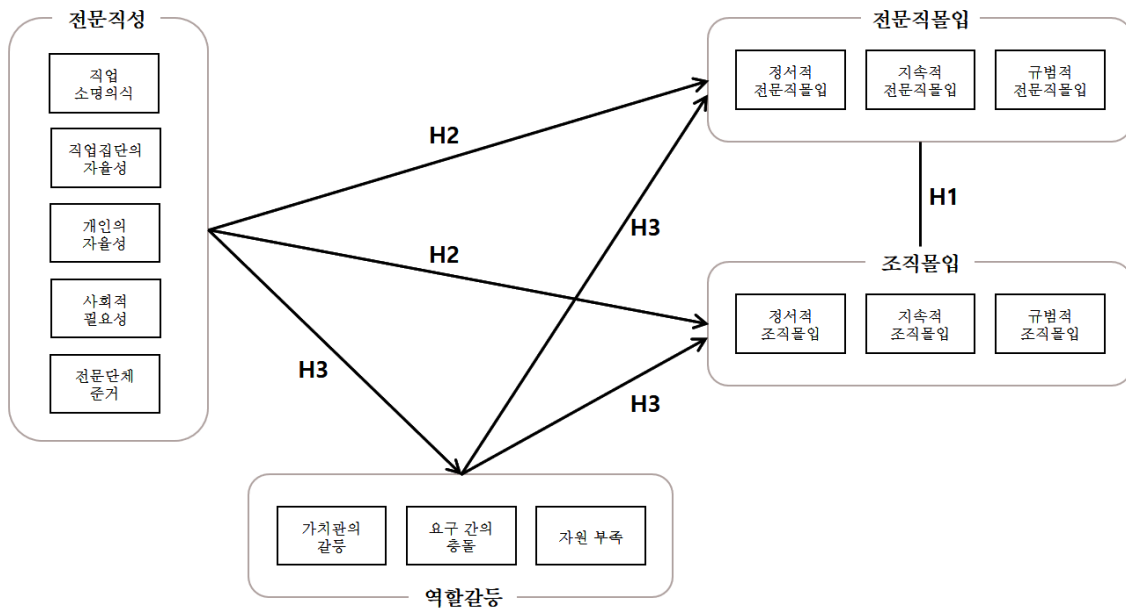
이중몰입에서 언급했듯, 조직에서 요구하는 가치와 전문가로서의 가치가 상호배타적일 때에 개인은 조직의 관료주의적 통제와 전문직으로서의 가치 추구 사이에서 갈등을 느낀다(Gouldner, 1958). 비전문 조직에 소속된 전문인력 입장에서, 조직의 관료주의적 통제는 전문직성에 대한 위협이고(Cannon, 2017), 전문직몰입과 조직몰입 간 갈등을 야기한다. 육군의 경우, 기록관리의 가치 지향적 제도 부족으로 인하여 육군 조직문화로서 기록관리에 대한 적절한 인식이 확립되지 않아, 전문인력의 갈등이 더 심할 수 있다(김택윤, 김기영, 2017).

역할갈등은 조직 생활에 있어서 긴장감과 스트레스 및 갈등을 유발하며(MacKenzie, Podsakoff, & Ahearne, 1998) 직무 만족을 비롯한 조직의 성과에 악영향을 준다(조주은, 김점남, 2016). 역할갈등은 발생 상황에 따라 3가지로 구분할 수 있다(조주은, 김점남, 2016). 첫째, 개인의 가치관과 내적인 기준이 개인의 임무와 불일치할 때 ‘가치관의 갈등’을 느끼고, 둘째, 개인에게 주어진 자원·시간·능력이 맡은 바 임무를 수행할 수 있는 수준과 맞지 않을 때 ‘자원 부족으로 인한 갈등’을 느끼며, 셋째, 개인이 임무 수행 과정에서 준수해야 할 요구 기준과 조직 및 상사로부터 부여받는 요구 기준이 서로 다를 경우 ‘요구 간 불일치로 인한 갈등’을 느낀다(나영아, 전효진, 2012).

# 3. 연구방법

## 3.1 연구 모형 및 가설

2장 이론적 배경에서 문헌 연구를 통해 확인한 전문직성, 전문직몰입, 조직몰입, 역할갈등 각 개념의 구성 요인들을 바탕으로, 연구 질문을 해결할 수 있는 <그림 1> 연구 모형을 수립하였다.



〈그림 1〉 연구 모형

이러한 모형에 따라 다음의 가설을 도출하였다.

몰입은 몰입하는 대상에 자신을 동일시하고 헌신케 하며(손영우, 2014), 헌신하는 개인은 자신의 시간·자원·능력·금전 등을 할애한다. 시간 및 자원 등은 한계가 정해져 있으므로, 여러 대상에 한꺼번에 몰입하게 되면 하나의 대상에만 몰입할 때보다 각각의 헌신 수준은 더 낮아질 것이다.

게다가 조직과 직업에는 규율 및 가치가 상호 대립적이기 때문에 갈등 관계가 존재한다(김상욱, 2002). 전통적인 조직은 관료적 통제시스템에 따라 조직에의 충성심, 계층적인 권한, 재무 건전성을 강조하지만, 전문직은 이에 순응하지 않는다(이기는, 박경규, 2002). 예를 들어, 조직은 조직에의 충성을 요구하며 기록의 조작을 원하지만, 기록관리 전문인력은 기록의 진본성을 위해 이를 거부할 수 있다. 또는, 재무 건전성을 위해 보존 설비 예산을 줄이려는 조직에 대해 기록관리 전문인력은 기록의 무결성을 위해 예산 증액을 요구할 수 있다. 조직에 대한 몰입과 전문직업에 대한 몰입은 일종의 ‘제로섬(zero sum)’과 같으며(Gouldner, 1958), 조직과 전문직업의 규율 및 가치가 상호배타적일수록 충돌 가능성은 높아진다(김상욱, 2002). 따라서, 다음의 가설을 제시한다.

**H1. ‘전문직몰입’과 ‘조직몰입’은 부(-)의 상관관계를 가질 것이다.**

전문직 종사자는 자신의 전문직업에 높게 몰입하는 반면, 자신이 소속되어 있는 조직에는 낮게 몰입하는 경향이 있다(Gouldner, 1958). 전문직업 단체를 따르며 고도의 직업적 자율성을 추구하는 전문직성이 높은 전문인력의 경우(Freidson, 1970; Hoogland & Jochemsen, 2000; Winik, 1994), 자신의 직업에 대한 자각으로 전문직몰입이 높아질 수 있지만, 이와 달리 비전문가가 주류인 조직의 통제는 거부하고 조직몰입이 낮아질 수 있다. 조직과 노조의 이중몰입 연구에서는, 자율성으로서 ‘의사결정 참여’가 노조에 대한 몰입에는 긍정적으로 작용하지만 이와 반대로 조직몰입에는 부정적으로 작용함으로써 각 몰입에 배타적인 영향을 주고 이중몰입을 억제하였다(김종철, 박재춘, 2010). 또한, 소명의식의 전문직성이 높아 전문직 자체에 삶의 동기가 있는 경우(Dik & Duffy, 2009), 비전문직으로 구성된 조직에 대한 몰입은 낮아질 우려가 있다. 따라서, 다음의 가설을 제시한다.

**H2. ‘전문직성’이 높을수록 ‘전문직몰입’은 높아지지만, ‘조직몰입’은 낮아질 것이다.**

역할갈등은 상호 대립적인 역할들의 가치관이 충돌하거나, 각각의 요구가 부딪히거나, 개인이 활용 가능한

자원이 두 역할을 모두 수행하는데 부족할 때 발생한다(김남희, 2014). 비전문 조직에 소속된 전문인력은 조직의 관료주의적 통제로 인해 전문직성에 대한 위협을 겪고(Cannon, 2017), 전문직성이 강할수록 관료주의적 통제와의 마찰이 심화할 것이다. 갈등을 겪는 개인은 이를 해소하기 위하여 갈등의 요인을 거부하거나 의식 밖으로 밀어내는 전략을 취하며(김남희, 2014), 전문직으로서 역할과 조직에서의 역할이 상호 충돌할 경우, 역할갈등으로 인하여 어느 한 대상에 대한 몰입이 다른 대상에 대한 몰입을 떨어뜨린다(Stagner & Rosen, 1965). 따라서, 다음의 가설을 제시한다.

**H3. ‘전문직성’과 ‘이중몰입’의 관계에서 ‘역할갈등’의 매개 효과가 있을 것이다.**

### 3.2 설문지 구성

설문 문항은 리커트(Likert) 5점 척도로 각 요인을 측정하는 71개 문항과 개인별 특성을 확인하는 9개 문항을 포함하여 총 80개의 구조화된 설문으로 구성하였다. 각 문항은 타당성을 확보하기 위하여 해당 주제 분야의 국내·외 문헌을 기반으로 작성하였으며, 하나의 요인에 5개 이상의 측정 문항이 있을 때는 신뢰성이 낮거나 육군 직무환경과 다른 문항을 삭제하여 하나의 개념을 3~4개의 문항으로 측정할 수 있도록 하였다.

본 연구에서 요인을 측정하기 위한 설문 문항의 출처를 표로 정리하여 제시하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 설문 문항의 구성 및 출처

변수	변수의 구성	문항	출처	변수	변수의 구성	문항	출처
조직몰입	정서적 조직몰입	2-1 ~ 2-4	Meyer, Allen, & Smith(1993)	역할갈등	가치관의 충돌	4-1 ~ 4-3	Rizzio, House, & Lirtzman(1970)
	지속적 조직몰입	2-5 ~ 2-8			불충분한 자원	4-4 ~ 4-6	
	규범적 조직몰입	2-9 ~ 2-12			요구 간 충돌	4-7 ~ 4-9	
전문직몰입	정서적 전문직몰입	3-1 ~ 3-4	Hall(1968), Snizek(1972)	자율성	업무계획의 자율성	6-1 ~ 6-3	Morgeson & Humphrey(2006)
	지속적 전문직몰입	3-5 ~ 3-8			의사결정의 자율성	6-4 ~ 6-6	
	규범적 전문직몰입	3-9 ~ 3-12			업무방식의 자율성	6-7 ~ 6-9	
전문직성	전문단체 준거성	5-1 ~ 5-4	Hall(1968), Snizek(1972)	책임성	법적 책임성	7-1 ~ 7-3	Romzek & Dubnick(1987), Cavalluzzo & Ittner(2004), 오현규, 문상호, 박성민(2014)
	직업집단 자율성	5-9 ~ 5-12			행정적 책임성	7-4 ~ 7-6	
	사회적 필요성	5-5 ~ 5-8			전문가적 책임성	7-7 ~ 7-9	
	직업 소명감	5-13 ~ 5-16			·	·	
	개인적 자율성	5-17 ~ 5-20			·	·	

### 3.3 데이터 수집

본 연구는 육군의 승인을 받은 후, 육군에서 기록물관리 직무를 수행하는 전체인원을 연구 대상으로 인터넷 메일(1차)·온나라시스템 메모보고(2차)·LMS(3차)·육군 내부전화와 개인 전화(4차)의 단계를 거쳐 설문을 시행하였다. 총 135명<sup>5)</sup> 중 104명이 응답하여 최종 설문 응답률은 77.0%로 기록되었다. 군단·사단 기록관 등 법령상 일반기록관의 보직 인원 68명 중 67명이 설문에 응답하였고, 육군 기록정보관리단 및 독립 여단의 기록물관리 전문인력도 설문에 참여하였다.

5) 육군 온나라시스템(2019.11.08.) 기준으로 육군에서 기록물관리 직무를 수행하는 전체인원

### 3.4 변수의 측정

이중몰입에 대한 접근법은 단일요인으로서 이중몰입을 인식하는 연구와 2가지 요인의 상호결합 관계로 이중몰입을 인식하는 연구로 나눌 수 있다(김종철, 박재춘, 2010). 이중몰입을 별개의 단일요인으로 측정하는 ‘단일측정(single measure)’(Angle & Perry, 1986)은 다수의 선행연구에서 측정지표의 적합성에 의문을 제기하는 접근법(김종철, 박재춘, 2010)으로 본 논문에선 제외하였다.

이중몰입을 2가지 몰입의 상호결합 관계로 이해하는 접근법에는 ‘분류접근’, ‘차원접근’, ‘평행모델’이 있다. 첫 번째로 분류접근(taxonomic approach)은 전문직몰입과 조직몰입을 각각 측정한 뒤, 평균값·중앙값·최빈값 등 대표값을 중앙기준치로 하여 몰입도의 높음과 낮음에 따라 사분면으로 분류하고, 연구 대상을 4개의 집단으로 범주화한다. 최근에는 분류접근법을 발전시켜, 대표값이 아닌 리커트 척도의 중앙값을 기준치로 설정하거나(윤영삼, 손헌일, 2014), 두 몰입의 하부 요인까지 고려하여 이중몰입을 나누는 연구도 있었다(강영석, 전상길, 이미경, 2016). 분류접근은 표본을 동일 크기의 집단으로 나눌 수 있고 비교적 쉽다는 장점이 있으나, 사분면을 나누는 중앙기준치가 자의적이고 일관되지 아니하여 각 연구의 표본에서 얻어진 이중몰입 비교가 불가능하며(이기은, 박경규, 2002), 연속적인 이중몰입도를 비연속적인 범주로 분류하는 한계가 있다(김종철, 박재춘, 2010).

두 번째, 차원접근(dimensional approach)은 전문직몰입 측정치와 조직몰입 측정치 간 높은 정(+)의 상관관계를 가지는 경우 이중몰입이 존재한다고 파악하는 접근법이다(정연양, 1998; 최진희, 지재훈, 김원중, 2015). 그러나 차원접근은 두 몰입수준이 모두 낮더라도 높은 상관관계를 보일 수 있고(이기은, 박경규, 2002), 전문직몰입과 조직몰입의 동시 변동성을 이중몰입으로 잘못 간주할 수 있으며(김종철, 박재춘, 2010), 이중몰입의 정도를 직접 판단할 수 없다는 문제가 있다(윤영삼, 손헌일, 2014).

세 번째 접근법인 평행모델(parallel models)은 기존의 단일측정, 분류접근, 차원접근에 내포된 문제를 해결하려는 대안적 접근법으로 설계되었다(Fukami & Larson, 1984). 평행모델은 이중몰입을 하나의 독립된 개념이 아니라 2가지 몰입을 동시에 하는 일종의 현상으로 파악하고(이기은, 박경규, 2002), 이중몰입을 하나의 논리적 현상으로 전제한다(김종철, 박재춘, 2010). 따라서 평행모델은, 전문직몰입과 조직몰입을 각각 종속변수로 예측하는 회귀분석 모델을 설정하여 동일 독립변수들의 회귀계수 부호를 서로 비교함으로써, 특정 변수가 전문직몰입과 조직몰입 모두에 영향을 주는 공통적 결정요인인지 규명하는 것이다. 특정 독립변수의 회귀계수 부호가 각각의 식에서 일치하고 유의성이 검증되었다면, 두 회귀 방정식에서 회귀계수 수치가 같을 필요는 없고 방향만 같더라도 공통결정요인으로 판단할 수 있다(이기은, 박경규, 2002).

평행모델은 전문직몰입과 조직몰입의 측정치를 회귀 방정식의 종속변수로 설정하기 때문에 단일측정의 이중몰입 측정지표 적합성 문제를 해결할 수 있고, 회귀분석을 활용함으로써 분류접근의 연구 간 중앙기준치 비일관성 문제도 없다. 또한, 차원접근과 달리 이중몰입의 방향성 및 이중몰입의 결정요인 파악이 가능하다는 장점이 있다. 평행모델이 몰입 간 상호관계를 제대로 규명하지 못하고(김종철, 박재춘, 2010), 이중몰입의 상대적 크기 수치를 제시하지 않아 이중몰입을 독립변수로 한 이중몰입의 효과 확인 연구에는 적합하지 않다는 비판이 일부 선행연구에서 있었다(서광석, 안중태, 윤현중, 2018). 하지만, 본 연구는 이중몰입의 효과 확인 연구가 아니라 이중몰입의 공통결정요인을 확인하는 연구이므로 이중몰입 측정에 있어서 ‘평행모델’을 주요 접근법으로 채택한다.

### 3.5 신뢰도 검증 및 요인분석

Cronbach  $\alpha$  신뢰도를 낮추는 부적합 항목을 삭제한 후, 나머지 설문 문항을 대상으로 개념별 요인분석을 시행하였다. 표본 적절성 KMO는 최소 0.660 이상으로 변수 간 상관관계가 있음을 확인하였고, 모든 요인분석의 Barlett 유의확률이  $p < .001$  수준이었다.

<표 2-1> 전문직몰입 척도의 요인분석

문항	공통성 추출	회전된 성분행렬			α
		전문직 정서	전문직 지속	전문직 규범	
정서 3-3	.845	.907	.027	.147	.870
정서 3-1	.761	.858	-.012	.160	
정서 3-2	.759	.828	.256	.094	
정서 3-4	.569	.727	.023	.198	
지속 3-7	.842	.085	.909	.086	.869
지속 3-6	.789	.057	.881	.093	
지속 3-8	.779	.059	.845	.248	
규범 3-12	.755	.331	.070	.800	.713
규범 3-11	.736	.121	.303	.794	
KMO와 Bartlett의 검정					
표본 적절성 KMO 측도			.776		
근사 카이제곱		471.262	유의확률	.000	

(추출: 주성분 분석 / 회전: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스)

<표 2-2> 조직몰입 척도의 요인분석

문항	공통성 추출	회전된 성분행렬			α
		조직 정서	조직 지속	조직 규범	
정서 2-2	.885	.940	-.042	.013	.866
정서 2-1	.839	.915	-.004	-.052	
정서 2-3	.747	.789	-.240	.257	
지속 2-8	.679	.017	.806	.159	.535
지속 2-6	.676	-.178	.803	-.044	
규범 2-12	.963	.069	.105	.973	.532
KMO와 Bartlett의 검정					
표본 적절성 KMO 측도			.660		
근사 카이제곱		200.283	유의확률	.000	

(추출: 주성분 분석 / 회전: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스)

<표 2-3> 역할갈등 척도의 요인분석

문항	공통성 추출	회전된 성분행렬			α
		자원 부족	요구 충돌	가치관	
자원 부족 4-4	.920	.946	.154	.019	.944
자원 부족 4-5	.909	.928	.178	.124	
요구 충돌 4-7	.754	.071	.860	-.096	.674
요구 충돌 4-9	.619	.169	.663	.389	
요구 충돌 4-8	.630	.448	.639	.144	
가치관 4-2	.649	.067	-.035	.802	.584
가치관 4-3	.515	.234	.044	.677	
가치관 4-1	.619	-.203	.351	.675	
KMO와 Bartlett의 검정					
표본 적절성 KMO 측도			.661		
근사 카이제곱		303.966	유의확률	.000	

(추출: 주성분 분석 / 회전: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스)

<표 2-4> 자율성 및 책임성 척도의 요인분석

문항	공통성 추출	회전된 성분행렬				α
		자율성	법 책임	전문 책임	행정 책임	
의사결정 6-5	.790	.883	.079	.040	-.041	.936
업무방식 6-7	.843	.877	.195	.102	.158	
업무방식 6-9	.796	.872	.166	.066	.059	
의사결정 6-4	.732	.810	-.023	-.205	.182	
의사결정 6-6	.679	.787	-.003	.128	-.207	
업무계획 6-1	.695	.744	.125	.353	-.046	
업무방식 6-8	.603	.729	.052	.064	-.255	
업무계획 6-3	.771	.718	.245	.429	-.112	
업무계획 6-2	.762	.704	.185	.467	-.120	
법 책임 7-3	.772	.033	.860	.157	-.080	.784
법 책임 7-1	.762	.194	.803	.269	.080	
법 책임 7-2	.578	.159	.700	.041	.247	
전문 책임 7-8	.790	.071	.315	.817	.136	.846
전문 책임 7-9	.752	.206	.262	.785	.159	
행정 책임 7-4	.819	-.167	-.016	.129	.880	
행정 책임 7-6	.617	.024	.388	.093	.676	.562
KMO와 Bartlett의 검정						
표본 적절성		.844	자유도	136		
근사 카이제곱		1317.006	유의확률	.000		

(추출: 주성분 분석 / 회전: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스)

<표 2-5> 전문직성 척도의 요인분석

문항	공통성 추출	회전된 성분행렬					α
		필요성	소명감	집단자율	개인자율	전문단체	
필요성 5-6	.706	.796	.223	.142	.047	.028	.770
필요성 5-5	.690	.731	.141	.260	.139	.220	
필요성 5-8	.597	.688	.271	-.079	.108	-.179	
필요성 5-7	.575	.674	-.005	.243	.104	.225	
소명감 5-13	.831	.169	.871	.141	.116	.104	.824
소명감 5-14	.747	.016	.829	.119	.136	.161	
소명감 5-15	.677	.330	.751	.050	.023	.044	
집단자율 5-10	.712	.137	.158	.814	.071	-.023	.702
집단자율 5-11	.662	.066	-.003	.804	.063	.086	
집단자율 5-9	.552	.229	.213	.630	-.088	.224	
개인자율 5-19	.712	-.014	.117	.048	.830	-.082	.644
개인자율 5-20	.516	.146	-.027	.116	.686	.102	
개인자율 5-17	.606	.226	.231	-.078	.675	.201	
전문단체 5-2	.836	.031	.012	.149	.082	.898	.501
전문단체 5-1	.776	.149	.335	.056	.094	.794	
KMO와 Bartlett의 검정							
표본 적절성		.749		자유도		120	
근사 카이제곱		607.219		유의확률		.000	

(추출: 주성분 분석 / 회전: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스)

## 4. 연구결과

### 4.1 인구통계학적 분석

설문 응답자 중 74명(71.2%)이 현역 군인(장교 25명, 부사관 49명)이었고, 30명(28.8%)이 군무원이었다. 이들 가운데 55명(52.9%)은 사단급 이상 제대에서, 20명(19.2%)은 직할 사령부와 학교기관에서, 29명(27.9%)은 독립 여단에서 근무했거나 현재 근무 중이다. 응답자는 평균적으로 육군에서 10년 이상 복무하였고(SD=9.17년) 기록물 관리 업무는 39개월 이상 수행하는 중이며(SD=42.87개월), 직무만족도의 경우 41명(39.4%)이 만족, 41명(39.4%)이 보통 및 응답 거부, 22명(21.1%)이 불만족하였다.

### 4.2 상관관계 분석

요인분석으로 도출한 요인들 간의 Pearson 상관계수를 <표 3>에 제시하였다. 0.05 수준에서 유의하지 않은 계수는 삭제하였고, 결정계수  $r^2$ 이 0.05 이상이 되는 상관계수( $r > 0.223$ )는 굵게 표기했다.

〈표 3〉 상관관계 분석의 Pearson 계수 r

		전문직성					직무 책임성			전문직몰입			조직몰입			역할갈등		
		전문 단체	집단 자율	사회 필요	소명 의식	개인 자율	전문가	법률	행정	정서	지속	규범	정서	지속	규범	자원 부족	요구 충돌	가치관
전문 직성	전문단체	1																
	집단자율		1															
	사회필요			1														
	소명감				1													
	개인자율			.201*	.219*	1												
직무 책임	전문가		.256**			1												
	법률				.355**		1											
	행정			-.269**	.214*			1										
전문직 몰입	정서적			.357**	.392**	.324**	.302**		1									
	지속적		.276**					-.197*		1								
	규범적		.199*		.266**						1							
조직 몰입	정서적		.266**			.383**	.276**		.197*			1						
	지속적				-.199*		.236*			.279**			1					
	규범적									.331**	.249*			1				
역할 갈등	자원부족	-.214*	-.396**			-.273**		-.222*			-.204*		.196*		1			
	요구충돌											-.198*	.249*			1		
	가치관		-.249*	-.243*	-.289**	-.292**	-.373**	-.269**		-.572**			-.450**				1	

(Notes: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ , 양측, N=104)

전문직몰입 및 조직몰입의 각 요인 간 상관계수는 유의수준에서 모두 양수(+)였고, 이는 두 몰입이 정(+)의 상관관계를 가짐을 의미한다. 전문직몰입 측정치와 조직몰입 측정치 간 높은 정(+)의 상관관계를 가지는 경우 이중몰입이 존재한다고 파악하는 차원접근법(이기는, 박경규 2002)에 따라, 육군 기록관리 전문인력의 전문직몰입과 조직몰입은 상호 보완적 이중몰입을 형성함을 분석결과는 보여준다. 이러한 상관관계 분석결과는 앞에서 제기한 ‘H1. ‘전문직몰입’과 ‘조직몰입’은 부(-)의 상관관계를 가진다.’라는 가설 H1을 기각한다.

### 4.3 회귀분석

유의미한 상관관계가 확인된 변수만을 대상으로 하여, 각각의 몰입을 종속변수로 설정하고 다중회귀분석을 시행하였다. <표 4>는 회귀분석의 비표준화계수를 정리한 것으로, 독립변수 X가 1만큼 증가할 때 종속변수 Y가 얼마나 증가하는지 보여준다.

분석결과, 전문직성 중 소명의식·사회필요성·전문단체준거성은 전문직몰입을 높이는 요인이었고, 특히 소명의식은 전문직몰입을 높이고 조직몰입을 낮추는 요인으로 확인되었다. 이 결과는 ‘H2. ‘전문직성’이 높을수록 ‘전문직몰입’은 높아지지만, ‘조직몰입’은 낮아질 것이다.’라는 가설 H2를 부분적으로 채택한다. 다만, 전문직성 중 집단적·개인적 자율성은 전문직몰입이 아닌 오히려 조직몰입을 높이는 요인으로 확인되었다.

한편, 역할갈등 중 가치관 갈등은 전문직몰입과 조직몰입 모두를 떨어뜨리는 공통결정요인으로 도출되었으며, 이와 더불어 두 몰입에 대한 전문직성 중 자율성의 회귀 관계에서도 가치관에 의한 역할갈등이 갖는 매개 효과를 확인하였다. <표 5>는 개인 자율성이 단일 독립변수인 경우보다(단계 2) 가치관 갈등의 매개변수를 고려한 경우에(단계 3) 각 몰입에 대한 영향력(β)과 설명력(R<sup>2</sup>)이 높음을 보여준다. 이 결과는 ‘H3. ‘전문직성’과 ‘이중몰입’의 관계에서 ‘역할갈등’의 매개 효과가 있을 것이다.’라는 가설 H3를 채택한다.

<표 4> 전문직성 등이 각 몰입에 미치는 영향

			종속변수					
			전문직몰입			조직몰입		
			정서적 Y <sub>ap</sub>	지속적 Y <sub>cp</sub>	규범적 Y <sub>np</sub>	정서적 Y <sub>ao</sub>	지속적 Y <sub>co</sub>	규범적 Y <sub>no</sub>
독립변수	전문직성	전문단체 X <sub>a</sub>		.251** ⊕	.169			
		집단지율 X <sub>g</sub>				.172* ⊕		
		사회필요 X <sub>s</sub>	.226** ⊕					
		소명의식 X <sub>c</sub>	.247** ⊕		.251** ⊕		-.205* ⊖	
		개인자율 X <sub>i</sub>	.114			.251** ⊕		
	직무 책임성	전문가 X <sub>p</sub>	.092				.229* ⊕	
		법률 X <sub>l</sub>		-.158		.198* ⊕		
		행정						
	역할갈등	자원부족			-.140		.171	
		요구충돌X <sub>d</sub>				-.128	.216* ⊕	
		가치관 X <sub>v</sub>	-.378*** ⊖			-.280** ⊖		
	Adjusted R <sup>2</sup>			.430	.083	.103	.315	.149
F			16.555***	5.638**	4.938**	10.459***	5.513***	

(Notes: \* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001, N=104)

<표 5> 자율성과 몰입의 회귀 관계에서 갈등의 매개 효과

단계		변인	β	t	R <sup>2</sup>	F	Durbin watson
1	독립 → 매개	개인 자율성 → 가치관 갈등	-.292	-3.085**	.085	9.518	2.220
2	독립 → 종속1	개인 자율성 → 정서적 조직몰입	.383	4.193***	.147	17.582	1.869
3	독립&매개 → 종속1	개인 자율성 → 정서적 조직몰입	.276	3.104***	.272	18.825	1.801
		가치관 갈등 → 정서적 조직몰입	-.369	-4.155***			
2	독립 → 종속2	개인 자율성 → 정서적 전문직몰입	.324	3.453***	.105	11.924	1.932
3	독립&매개 → 종속2	개인 자율성 → 정서적 전문직몰입	.171	2.045***	.354	27.640	1.943
		가치관 갈등 → 정서적 전문직몰입	-.522	-6.239***			

다중회귀분석을 통한 식은 다음과 같다.

$$Y_{ap} = .247** X_c + .226** X_s + .114 X_i - .378*** X_v + .092 X_p - 4.1691E-18$$

$$Y_{ao} = .251** X_i + .172* X_g + .198* X_l - .280** X_v + .128 X_d + 1.3426E-16$$

#### 4.4 토의

첫 번째 ‘H1. ‘전문직몰입’과 ‘조직몰입’은 부(-)의 상관관계를 가질 것이다’라는 가설은 기각되었다. 전문직과 조직의 충돌에서의 행동이 조직에 대한 태도에 영향을 미치는 것으로 보인다. 인간은 태도와 생각과 행동 사이에 부조화가 발생하면, 부조화가 유발하는 심리적 불편감을 해소하기 위해 자신이 갖고 있던 생각을 변화시킨다(Festinger, Carlsmith, 1959). 행동은 이미 한 것이라 수정할 수 없고 생각을 바꾸는 것이 행동을 바꾸는 것보다 더 쉽기 때문이다(김남희, 2014). 그래서 적대적인 상대방에게 호의를 베풀어야만 하는 경우, 개인은 자신의 적대적인 태도까지 호의적인 태도로 변화시켜 기존의 호의적 행동을 정당화하거나(Jecker & Landy, 1969), 인질들이 인질범에 대해 갖는 부정적인 감정도 시간이 흐르면서 인질범과 일체화되어 오히려 긍정적인 반응을 보이는 스톱 홀름 신드롬이 발생하기도 한다(추수기, 2005). 조직과 전문직이 일치하지 않아 이에 대한 스트레스를 벗어나려는 육군 기록관리 전문인력은 서로 일치하는 방향으로 조직과 전문직에 긍정적인 지각을 형성하려 할 것이다(Angle & Perry, 1986). 조직과 전문직에서의 각 역할이 상호 보완적이면 역할갈등이 발생하지 않아 이중몰입이 가능하며(Stagner & Rosen, 1965), 실제로 메타분석 및 회계사 대상 연구에서는 전문직몰입과 조직몰입 간의 긍정적인 상관관계가 확인되었고(이기은, 박경규, 2002; Wallace, 1995), 나아가 노조와 조직의 이중몰입 연구에서는 이중몰입에서의 노조몰입이 선행요인으로서 조직몰입에 유의한 영향을 주었다(김종철, 박재춘, 2010).

두 번째 ‘H2. ‘전문직성’이 높을수록 ‘전문직몰입’은 높아지지만, ‘조직몰입’은 낮아질 것이다’라는 가설은 부분 채택되었다. 회귀분석결과에서 소명의식, 전문단체 준거성, 사회적 필요성의 전문직성이 전문직몰입의 정서적·지속적·규범적 모든 차원에서 갖는 긍정적 영향을 확인하였다. 또한, 전문직성 중 소명의식은 전문직몰입에 긍정적 영향을 주는 반면, 조직 이탈 시의 실익을 따져 지속해서 남아 있으려는 계산적 고려로서의 지속적 조직몰입에는 부정적 영향을 미쳤다. 직업에서 삶의 의미를 찾아(Dik & Duffy, 2009) 자신의 삶과 불가분의 관계로 인식하는(Steidlmeier et al., 1986) 소명의식의 전문직성이 높은 전문인력은, 조직에서의 향후 진로가 자신의 소명에 부적합하다고 전망하기 때문이다.

반면, 전문직성 중 개인적·집단적 자율성은 전문직몰입이 아닌 오히려 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤다. 다시 말해 전문직의 자율성이 높을수록 조직몰입은 강해진다(Asmawi & Mohan, 2011; Sisodia et al., 2013). 자율성이 개인의 자유 및 책임뿐만 아니라 권한과 같은 조직적 측면도 포함하기 때문이다(김선영, 김기경, 2018). 기존 논문에서도 자율성이 증가하면 직무에 대한 만족도가 높아져서 조직에 대한 몰입이 증가하거나(Huang & Hsiao, 2007), 자율성으로 인한 역할 효능감 상승(이내영, 김영순, 2017) 혹은 자율성이 자기결정감을 바탕으로 자율적 동기화로 이끌어 인간 행동을 촉발함으로써(Ryan & Deci, 2000), 자율성이 높아질수록 조직몰입이 높아짐이 입증되었다(장재운, 최한별, 2007). 이에 더해, 어떤 행동을 어떻게 할지 스스로 결정하고 그 행동을 책임지려는 자율에 대한 욕구가 있는 인간에게(한국교육심리학회, 2000), 자율(autonomy·自律)이란 스스로 자신의(auto·自) 규칙(nomos·律)을 세워 지키는 것으로 책임이 수반된다는 점에서, 본 논문은 자율성과 더불어 책임성의 개념도 함께 측정된 결과, 책임성 역시 자율성과 같은 방향으로 전문직몰입이 아닌 조직몰입에 긍정적 기여하였다. 이러한 자율성 및 책임성 보장이 조직·부서의 온전한 지지 의도가 아닐지라도, 자율성 및 책임성 확보는 자기 위주(self-serving)의 확증편향(confirmation bias)으로 인하여 조직몰입 향상으로 귀결될 것이다. 인간은 자신의 신념과 일치하는 정보는 받아들이고 신념과 일치하지 않는 정보는 무시하는, 개인의 선입견에 고착하여 정보를 찾고 해석하고 선호하고 상기하는 확증편향(Armstrong & Plous, 1994)과 심리적 안정을 위한 낙관주의가 있기 때문이다.

세 번째 ‘H3. ‘전문직성’과 ‘이중몰입’의 관계에서 ‘역할갈등’의 매개 효과가 있을 것이다’라는 가설은 채택되었다. 분석결과, 가치관에 의한 역할갈등은 전문직과 조직에 대한 이중몰입의 공통결정요인이었다. 가치관은 가치에 대한 관점으로 스스로 행동을 규율하는 요인이다(이정우, 2009). 전문직과 소속 부서의 행동 규율인 가치관이

불일치하면, 전문직에서의 역할과 조직·부서에서의 역할이 서로 달라 스트레스를 겪게 되고, 스트레스로 인한 심리적 불안정은 전문직과 조직 둘 모두에서 정서적 몰입이 하락하는 원인이 된다. 이와 반대로 조직이 전문직의 추구 가치를 보장하고 긍정적으로 채우할 경우, 전문직과 조직은 서로 양립이 가능하고 이중몰입이 형성될 수 있음을 경영정보시스템 전문가 선행연구에서 확인한 바 있다(이기은, 박경규, 2002). 나아가, 가치관이 개인의 행동 규율이라는 점에서 개인이 스스로 규율을 정립하고 준수하는 자율성이 조직에 의해 보장받는 경우, 가치관에 의한 갈등이 낮아질 것을 추론할 수 있다. 전문직의 자율성이 독립적 의사결정을 바탕으로 역할갈등을 줄인다는 기존의 연구와 더불어(Wade, 1999), 본 연구에서도 직무 자율성 강화가 가치관에 의한 역할갈등을 낮추고 육군 기록관리 전문인력의 정서적 조직몰입에 긍정적 영향으로 이어졌다.

〈표 6〉 가설의 채택 여부

구분	내용	채택 여부
가설 H1	'전문직몰입'과 '조직몰입'은 부(-)의 상관관계를 가질 것이다.	기각
가설 H2	'전문직성'이 높을수록 '전문직몰입'은 높아지지만, '조직몰입'은 낮아질 것이다.	부분채택
가설 H3	'전문직성'과 '이중몰입'의 관계에서 '역할갈등'의 매개 효과가 있을 것이다.	채택

## 5. 결론

본 연구는 전문직몰입과 조직몰입의 배타적 관계로 인하여 전문직성 강화가 조직몰입을 낮출 것이라는 전통적 관점을 회의하고, 1) 전문직몰입과 조직몰입은 상호 보완적 관계로, 2) 자율성의 전문직성 강화가 오히려 조직몰입 향상에 기여하며, 3) 전문직몰입과 조직몰입의 공통결정요인으로서 가치관에 의한 역할갈등이 이중몰입을 저해함을 확인하였다. 그 결과 및 제언은 다음과 같다.

**첫째, 전문직과 조직에 대한 이중몰입이 가능하며 이를 통해 육군 기록관리 전문인력의 성과 및 만족도를 높일 수 있다.** 조직·부서와 전문직이 상호 추구하는 가치가 다르기에(김상욱, 2002), 조직과 전문직에 동시 이중몰입은 어렵다고 한 전통적 관점과 달리(Gouldner, 1958), 육군 기록관리 전문인력 영역에서 전문직몰입과 조직몰입은 상호 보완적 관계를 보였다. 어느 하나에만 몰입하는 집단보다 이중몰입하는 집단 구성원의 직무만족도 및 직무몰입 수준이 높고 이중몰입 집단의 직무 태도가 가장 좋은 결과를 가져오므로(강영석, 전상길, 이미경, 2016), 육군에서는 기록관리 전문인력의 전문직몰입에 대한 부정적 관점을 탈피하고 전문인력이 이중몰입할 수 있도록 전문직성 강화 여건을 조성해야 한다. 기록물관리 전문요원에 대한 부특기 부여, 기록물관리 주요 직위를 전문직위로 반영, 군무원 직렬과 병 군사특기에 기록물관리 신설하는 방안을 고려할 수 있다(전계청, 2016).

**둘째, 전문직과 조직의 가치관 갈등을 해소하여 육군 기록관리 전문인력의 이중몰입을 가능케 해야 한다.** 이중몰입을 저해하는 가치관 갈등의 본질적 문제는, 전문인력의 가치관과 달리 대부분의 육군 조직원이 기록물관리를 중요하게 인식하지 않는 데 있다. 기록관리 개선을 위한 노력조차 상급자의 불편한 시선으로 돌아오고, 기록관리 중요성에 대한 주변의 인식 저조로 자부심이 하락하는 것이 현실이다.6) 처리과에서의 낮은 인식은 생산으로부터 분류·등록·정리·이관에 이르기까지 기록물관리 프로세스의 상당 부분에 문제를 초래하고, 기록물관리를 소멸으로 삼고 프로세스를 개선하려는 전문인력에게 심한 업무 부담과 가치 갈등을 초래한다. 이에 따라, 야전부대 기록관리 전문인력이 예하 장병들의 기록관리 교관 역할을 담당토록 양성하여(전계청, 2016), 비 전문인력에 대한 교육·점검을 통해 조직 구성원들이 기록관리 업무의 중요성에 대한 인식을 공유할 필요가 있다.

6) 육군 기록관리 전문인력에 대한 설문: 2·65번째 응답자의 기술의견

2020년 6월 개정되는 공공기록물법에는 육군 기록정보관리단을 포함한 특수기록관에 대하여 ‘관할 공공기관의 기록물관리에 관한 교육·훈련’ 업무수행 조항이 신설되었고<sup>7)</sup>, 기록 생산의무와 책임 주체의 대상도 교육훈련 강화를 위해 기존의 기록물관리종사자에서 기관장을 포함한 전 직원으로 확대되었다(국가기록원, 2019). 이미 서울특별시교육청·세종특별자치시교육청은 교육 대상을 기록물관리책임자로 한정하지 않고 전 소속직원으로 명시하였으며, 특히 전라북도 기록관은 도지사가 직접 기록물관리 실태를 연 1회 이상 점검 및 소집 교육하도록 강제하여 기록물관리의 중요성을 직원 모두가 알 수 있도록 하였다.<sup>8)</sup> 육군 전체가 아닌 기록물관리 전문요원에 대한 교육만을 기록정보관리단의 임무로 한정된 현행 육군규정은, 육군의 모든 장교·부사관·군무원이 생산된 기록물을 보호·관리할 의무가 있고 소양의 기록관리 교육을 받도록 명시되<sup>9)</sup>, 기록물관리 非 종사자를 포함한 교육·점검의 정례 의무화 개정으로 기록물관리 공감대를 확산시킬 필요가 있다. 이에 더해 지휘관을 중심으로 일치단결하는 軍의 특성을 고려하면, 처리과 장에게 적정인원 배치 및 의무사항을 규정함으로써 처리과 전체의 관심 제고를 기대할 수 있다. 서울특별시교육청·세종특별자치시교육청은 기록물관리 실태 지도점검과 평가에 필요한 자료 제출을 처리과의 장에게 요청토록 하고 있으며,<sup>10)</sup> 광주광역시·전라남도교육청은 처리과의 장에게 기록물관리 책임자 지정 및 적정인원 배치를 명시하고 있다.<sup>11)</sup> 나아가 전라북도 기록관의 경우, 처리과의 장이 비전자기록물과 행정자료목록을 작성·관리하고 그 목록을 매년 5월 31일까지 기록관에 제출하도록 강제한다.<sup>12)</sup> 미군 또한 각 지휘관의 기록 생성 및 보존 확인과 부대 기록에 대한 수집 및 이관 절차 수립을 의무로 하며, 육군 장관과 참모총장 등 고급 지휘관의 기록관리 관련 책임도 명시하고 있다.<sup>13)</sup>

**셋째, 자율성의 전문직성 강화와 책임·권한 부여로 육군 기록관리 전문인력의 조직몰입을 높여야 한다.** 육군은 각 제대별 처리과에서 기록물관리 책임자를 지정하고 체크리스트에 따른 업무수행 및 6개월 이내의 기록물관리 직무교육 이수를 규정하고 있으나<sup>14)</sup> 실제 현장의 기록관리 전문인력은 처리과에서 해야 할 일까지 떠맡는 등 부가적인 업무에 치여 직무 자율성을 침해받고 있다. 기록관리 전문인력 설문에서도, 다른 부가 업무수행으로 기록물관리에 집중할 수 없다는 점이 가장 심각한 문제로 거론되었다.<sup>15)</sup> 이를 해결하기 위해서는 기록물관리 프로세스에서 처리과가 수행할 업무는 기록관리 전문인력이 부담하지 않도록 빼주고, 기록관리 체계 개선을 위한 교육소집 및 점검의 책임·권한은 더해줘야 한다. 서울특별시·서울특별시교육청·세종특별자치시교육청·강원도·광주광역시·전라남도교육청의 경우, 기록관 운영의 행정규칙을 제정하여 기록관장에게 소집 권한을 부여하고 소속기관의 기록물관리책임자를 연 1회 이상 소집하여 교육 및 관리 실태를 점검한다.<sup>16)</sup> 이를 참고하여 육군 기록정보관리단장에게 육군 각 부대·서에 대한 시정조치 요구권을 부여하거나<sup>17)</sup>, 전문인력의 낮은 계급으로 인해 자율성이 침해받는 문제를 해결할 수 있도록<sup>18)</sup> 기록관리 전문인력의 계급 상향을 고려할 수도 있다.

이어서, 사단급 기록관리 전문인력의 군단급 통합운영을 통한 개인·집단 수준의 자율성 확보 방안이 있다. 기록관리 전문인력의 증원이 현실적으로 어려운 상황에서 현 인력 수준을 유지하되, 사단급 기록관을 군단급으로 통합하여 해당 부대 소속이 아니라 육군 기록정보관리단 직속 부대로 운영하는 방안이다(남기웅, 2012). 군단

7) 공공기록물 관리에 관한 법률. (2020.6.4.). 제14조 ③항의 6

8) 서울특별시교육훈령 제200호. (2018.11.28.). 제40조 및 세종특별자치시교육훈령 제82호. (2019.1.1.) 제43조 및 전라북도조례 제4651호. (2019.6.7.) 제29조

9) 육군규정 153. 기록물관리 및 인체 규정. (2018.9.1.) 제6조 ③항 3·4 및 제4조

10) 서울특별시교육훈령 제200호. (2018.11.28.) 제40조 ③항 및 세종특별자치시교육훈령 제82호. (2019.1.1.) 제43조 ③항

11) 광주광역시규칙 제2987호. (2015.6.1.) 제36조 ④항 및 전라남도교육훈령 제214호. (2014.3.1.) 제3조 ②항

12) 전라북도조례 제4651호. (2019.6.7.) 제30조 (처리과 준수사항) ①항 및 ②항

13) AR 25-400-2 The army records information management system (ARIMS) (2007.10.2.) 1-4. f.

14) 공공기록물 관리에 관한 법률 시행규칙. (2017.9.22.) 제15조 및 육군규정 153. 기록물관리 및 인체 규정. (2018.9.1.) 제8조 ①항 및 ③항

15) 육군 기록관리 전문인력에 대한 설문: 2·3·10·11·23·32·53·74·98·100번째 응답자의 기술의견

16) 서울특별시규칙 제4303호. (2019.10.10.) 제38조 및 강원도규칙 제3085호. (2017.9.29.) 제38조 및 광주광역시규칙 제2987호. (2015.6.1.) 제36조 및 전라남도교육훈령 제214호. (2014.3.1.) 제16조

17) 공공기록물 관리에 관한 법률. (2020.6.4.) 제19조 ⑦항 및 ⑧항

18) 육군 기록관리 전문인력에 대한 설문: 12·22·23번째 응답자의 기술의견

기록관에서도 33개 처리과를 포함해 과도한 기록물을 단 한 명이 관리하는 고충을 토로하며, 사단 기록관을 없애고 군단급에 기록정보센터 신설을 절실히 바라는 의견이 있었다.<sup>19)</sup> 국방부 장관에게 제출된 ‘국방기록관 업무 효율화를 위한 방안 연구’에 따르면, 현재의 1인 기록관 체제에서 군단의 통합역사기록관으로 재설계할 경우, 장기적 관점에서 소규모 인력의 통합 근무로 업무 부담 및 인 사상 불이익을 해소하고 근무 지속을 통한 기록관리 전문성 함양이 가능하다(김익한 외, 2017). 사단급 1인 기록관에서 군단급 통합 기록관으로의 전환은, 임무 통제 및 평가의 기준이 非 전문인력에서 전문인력으로 변화함을 의미하고, 이를 통해 육군 기록관리 전문인력의 자율성을 실현함으로써 전문직성 강화와 조직몰입 향상으로 이어질 것이다. 법률 역시 기관 여건에 따라 기록관 설치 단위 및 규모를 정할 수 있도록 개정됨으로써 사단급 기록관리 전문인력의 군단급 통합운동을 가능하게 한다(국가기록원, 2019).

본 논문은 기록관리 전문인력의 전문성 발휘에 어려움을 초래하는 원인이 전문직의 몰입 및 자율성에 대한 전통적 관점에 기인함을 진단하고 연구를 진행하였다. 연구결과에 따라, 전문직과 조직 간의 가치관 갈등 해소를 통한 이중몰입 여건 조성의 필요성과 함께, 자율성의 전문직성 강화와 책임·권한 부여를 통한 조직몰입 향상 필요성 및 발전방안을 제시하였다. 자율성의 전문직성 강화로 인한 정서적 조직몰입 향상이 육군 기록관리 전문인력의 헌신을 보장하는 방안임을 재차 강조하며, 본 연구를 통한 기록관리 전문인력의 전문성 발휘 여건보장이 육군 기록정보의 효율적 활용과 육군 기록유산의 안전한 보존으로<sup>20)</sup> 이어지길 기대한다.

## 참고문헌

- 강영석, 전상길, 이미경 (2016). 이중몰입유형별 직무태도와 성격 및 인구통계학적 특성의 융복합적 관계성 연구. 디지털융복합 연구, 14(7), 135-144. <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.7.135>
- 구자원 (2018). 영업사원의 직무만족, 조직몰입, 성취욕구가 영업성과에 미치는 영향에 관한 연구. 경영과 정보연구, 37(1), 1-18. <https://doi.org/10.29214/damis.2018.37.1.001>
- 김기영 (2008). 전문직으로서의 사서직 논의를 위한 이론적 접근. 한국문헌정보학회지, 42(1), 313-333. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2008.42.1.313>
- 김문겸 (2015). 직무자율성이 군 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 내·외제적 동기부여의 매개효과를 중심으로. 한국지방자치연구, 16(4), 253-274. G704-001865.2015.16.4.008
- 김상욱 (2002). 공공부문과 민간부문의 직업몰입과 조직몰입. 한국사회학, 36(5), 87-115. G704-000205.2002.36.5.004
- 김선영, 김기경 (2018). 간호사의 갈등관리 유형, 전문직 자율성, 역할갈등과 조직몰입의 관계. 간호행정학회지, 24(5), 387-395. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.5.387>
- 김종철, 박재춘 (2010). 이중몰입 연구방법에 대한 소고: 구조방정식모형을 이용한 인과경로를 중심으로. 경영사연구(경영사학), 56(0), 181-206. <https://doi.org/10.22629/KABH.2010.25.4.008>
- 김택윤, 김기영 (2017). 육군 기록관리 인식에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 기록경영프로세스와 조직문화의 관계를 중심으로. 기록학연구, 51(51), 209-233. <https://doi.org/10.20923/kjas.2017.51.209>
- 나영아, 전효진 (2012). 호텔 종사원의 역할스트레스가 직무만족과 서비스 질에 미치는 영향. 관광연구저널, 26(6), 509-524. G704-001491.2012.26.6.007
- 남기웅 (2012). 육군 기록관리체계 개선에 관한 연구. 석사학위논문. 명지대학교 기록정보과학전문대학원, 기록관리학과.
- 서광석, 안중태, 윤현중 (2018). 공무원의 이중몰입과 직무만족간의 관계에 관한 연구. 대한경영학회지, 31(1), 75-101. <https://doi.org/10.18032/kaaba.2018.31.1.75>

19) 육군 기록관리 전문인력에 대한 설문: 10·11·49번째 응답자의 기술의견

20) 육군규정 153. 기록물관리 및 인체 규정. (2018.9.1.) 제1조 (목적)

- 안정원, 이순목 (2018). 조직몰입 구성개념의 개념화와 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 31(2), 459-497.  
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v31i2.459-497>
- 양오석, 위신란 (2018). 국제기업가정신이 해외자회사 성과에 미치는 영향. *국제지역연구*, 21(5), 21-46.  
<https://doi.org/10.18327/jias.2018.1.21.5.21>
- 오현규, 문상호, 박성민 (2014). 한국 공공기관 내 대인신뢰와 조직신뢰의 영향력에 관한 연구: 조직 내 책임성의 매개효과를 중심으로. *한국인사행정학회보*, 13(2), 377-406. G704-002098.2014.13.2.015
- 유정선 (2018). 항공사 객실승무원의 다차원적 조직몰입이 고객지향성에 미치는 영향 연구. *관광경영연구*, 22(2), 209-231.  
<https://doi.org/10.18604/tmro.2018.22.2.10>
- 윤영삼, 손현일 (2014). 이중몰입에 영향을 미치는 노조특성: 탐색적 실증연구. *산업노동연구*, 20(1), 103-134.  
<https://doi.org/10.17005/kals.2014.20.1.103>
- 이기은, 박경규 (2002). 전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한 연구. *경영학연구*, 31(2), 551-574.  
G704-000126.2002.31.2.011
- 이내영, 김영순 (2017). 중환자실 간호사의 관계유대와 전문직 자율성이 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 23(2), 151-160.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.151>
- 이준호 (2013). 성과보상 및 성과보상의 공정성 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: K공기업을 중심으로 석사학위논문. 서울대학교 행정대학원, 행정학과.
- 장재윤, 최한별 (2007). 심리적 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20(2), 113-133.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.20.2.200705.113>
- 전계청 (2016). 육군 기록관리 전문인력에 관한 연구. 박사학위논문. 명지대학교 기록정보과학전문대학원, 기록관리학과.
- 정연양 (1998). 조직(회사) 몰입과 노동조합몰입을 통한 노사관계안정도의 평가. *경영학연구*, 27(2), 439-464.
- 조주은, 김점남 (2016). 항공사 종사원의 역할갈등, 역할모호성이 직무태도에 미치는 영향. *관광경영연구*, 20(1), 229-249.  
<https://doi.org/10.18604/tmro.2016.20.1.11>
- 최진희, 지재훈, 김원중 (2015). 의료기관 아웃소싱업체 도급직 직원의 이중몰입과 업무성과. *보건의료산업 학회지*, 9(3), 81-93.  
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.3.081>
- 추수기 (2005). 인질과 스톱홀름 신드롬. *분쟁해결연구*, 3(1), 33-62.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *The academy of Management Journal*, 29(1), 31-50. <https://doi.org/10.2307/255858>
- Armstrong, J. S., & Plous, S. (1994). The Psychology of Judgment and Decision Making. *Journal of Marketing*, 58(3), 119.  
<https://doi.org/10.2307/1252316>
- Asmawi, A., & Mohan, A. V. (2011). Unveiling dimensions of organizational culture: an exploratory study in Malaysian R&D organizations. *R&D Management*, 41(5), 509-523. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2011.00654.x>
- Bayles, M. D. (1983). Ethical issues in purchasing management. *Business Quarterly*, 48(1), 42-47.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: new approaches to establish the missing link between commitment and performance. *Human Relations*, 50(6), 701-726. <https://doi.org/10.1177/001872679705000604>
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Cannon, P. (2017). A review of professionalism within LIS. *Library Management*, 38(2/3), 142-152.  
<https://doi.org/10.1108/lm-07-2016-0053>
- Cavalluzzo, K. S., & Ittner, C. D. (2004). Implementing performance measurement innovations: evidence from government. *Accounting, Organizations and Society*, 29(3-4), 243-267. [https://doi.org/10.1016/s0361-3682\(03\)00013-8](https://doi.org/10.1016/s0361-3682(03)00013-8)
- Cohen, A. (2003). Multiple Commitments in the Workplace: An integrative approach, *Academy of Management Review*, 29(3), NJ: Lawrence erlbaum associates.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career Commitment. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.

<https://doi.org/10.1177/105960119001500203>

- Deery, S., Iverson, R., & Walsh, J. (2002). Work relationships in telephone call centers: Understanding emotional exhaustion and employee withdrawal. *Journal of Management Studies*, 39(4), 471-496. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00300>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.009>
- Festinger, L., & Carlsmith, J. M. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58(2), 203-210. <https://doi.org/10.1037/h0041593>
- Freidson, E. (1970). *Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care*. New York, NY: Atherton Press Inc.
- Fukami, C. V., & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union: Parallel models. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 367-371. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.367>
- Gouldner, A. W. (1958). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles. II. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 444-480. <https://doi.org/10.2307/2390795>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century Journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104. <https://doi.org/10.2307/2092242>
- Hoogland, J., & Jochemsen, H. (2000). Professional autonomy and the normative structure of medical practice. *Theoretical Medicine and Bioethics*, 21(5), 457-475. <https://doi.org/10.1023/A:1009925423036>
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573. <https://doi.org/10.2307/2393833>
- Huang, T., & Hsiao, W. (2007). The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(9), 1265-1276. <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.9.1265>
- Jecker, J., & Landy, D. (1969). Liking a Person as a Function of Doing Him a Favour. *Human relations*, 22(4), 371-378. <https://doi.org/10.1177/001872676902200407>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Kerr, S., Von Glinow, M. A., & Schriesheim, J. (1977). Issues in the study of professionals in organizations: The case of scientists and engineers. *Organizational Behavior & Human Performance*, 18(2), 329-345. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(77\)90034-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(77)90034-4)
- Langfred, C. W., & Moye, N. A. (2004). Effects of task autonomy on performance: An extended model considering motivational, informational, and structural mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 934-945. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.934>
- Larson, M. S. (1977). *The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis*, Berkeley, CA: University of California Press.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, 62(3), 87-98. <https://doi.org/10.1177/002224299806200306>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive

- measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284606>
- Olsen, J. P. (2015). Democratic Order, Autonomy, and Accountability. *Governance*, 28(4), 425-440.  
<https://doi.org/10.1111/gove.12158>
- Reichers, A. E. (1986). Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 508-514.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.508>
- Rizzio, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organization. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Romzek, B. S., & Dubnick, M. J. (1987). Accountability in the Public Sector: Lessons from the Challenger Tragedy. *Public Administration Review*, 47(3), 227. <https://doi.org/10.2307/975901>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Shell, R. L. (2002). *Management of professionals, revised and expanded*. New York: CRC
- Sisodia, S., & Das, I. (2013). Effect of Job Autonomy Upon Organizational Commitment of Employees at Different Hierarchical Level. *Psychological Thought*, 6(2), 241-251. <https://doi.org/10.5964/psyc.v6i2.65>
- Snizek, W. E. (1972). Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassessment. *American Sociological Review*, 37(1), 109.  
<https://doi.org/10.2307/2093498>
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*, 23(5), 679-704.  
<https://doi.org/10.1177/014920639702300504>
- Stagner, R., & Rosen, H. (1965). *Psychology of union-management relations*. Belmont, CA: Brooks-Cole. Steers.
- Steidlmeier, P., Bellah, R. N., Madsen, R., Swindler, A., Sullivan, W. M., & Tipton, S. M. (1986). Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life. *Review of Religious Research*, 27(3), 286.  
<https://doi.org/10.2307/3511439>
- Tinsley, R., & Hardy, J. C. (2003). Faculty Pressures and Professional Self-Esteem: Life in Texas Teacher Education. *Essays in Education*, 6(7), 1-11. <https://openriver.winona.edu/eie/vol6/iss1/7>
- Trice, H. M., Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1984). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. *Contemporary Sociology*, 13(1), 90. <https://doi.org/10.2307/2068333>
- Von Glinow, M. A. (1983). Incentives for controlling the performance of high technology and professional employees. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, SMC-13(1), 70-74. <https://doi.org/10.1109/tsmc.1983.6313031>
- Wade, G. H. (1999). Professional nurse autonomy: Concept analysis and application to nursing education. *Journal of Advanced Nursing*, 30(2), 310-318. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.01083.x>
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228. <https://doi.org/10.2307/2393637>
- Winik, H. C., & Brown, J. (1994). The Definition of a Profession: The Authority of Metaphor in the History of Intelligence Testing, 1890-1930. *The American Historical Review*, 99(1), 309. <https://doi.org/10.2307/2166331>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

[ 웹사이트 및 온라인 신문기사 ]

- 고영득 (2018.9.5). 기록전문가가 사장 차까지 운전해야 하나. 경향신문.  
[https://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=201809052058005&code=940100](https://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201809052058005&code=940100)
- 국립국어원 (2019). 표준국어대사전. <https://stdict.korean.go.kr>
- 김남희 (2014). 심리학 용어사전. 한국심리학회.  
<https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2118656&cid=41991&categoryId=41991>
- 김태훈, 김민순, 이창수 (2019a.4.29). 기록물 무단 파기해도 ‘처벌’은 없다. 세계일보.  
<https://segye.com/newsView/20190428507549>
- 김태훈, 김민순, 이창수 (2019b.6.4). 국가기록 정치적 무기로 악용… 훼손·파기 감시기구 설치해야. 세계일보.  
<https://segye.com/newsView/20190603511527>
- 손영우 (2014). 심리학 용어사전. 한국심리학회.  
<https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2070236&cid=41991&categoryId=41991>
- 이정우 (2009). 철학사전. 중원문화. <https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=387356&cid=41978&categoryId=41985>
- 한국교육심리학회 (2000). 교육심리학용어사전. 학지사.
- 한국기업교육학회 (2010). HRD 용어사전. <https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2178724&cid=51072&categoryId=51072>

[ 보도자료 및 기관 내부자료 ]

- 국가기록원 (2019). 2018 국가기록백서. 국가기록원 정책기획과.
- 김익환, 이진룡, 주현미, 박종연, 이창희 (2017). 국방기록관 업무효율화를 위한 방안 연구. 한국국가기록연구원.  
 11-1290000-000642-01. p.49

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

- Ahn, Jung-Won, & Lee, Soon-Mook (2018). Conceptualization and validation of organizational commitment. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 31(2), 459-497. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v31i2.459-497>
- Chang, Jae-Yoon, & Choi, Han-Byul (2007). The Mediating Effect of Autonomous Motivation on the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment. *The Korean Psychological Association*, 20(2), 113-133. <https://doi.org/10.24230/ksiop.20.2.200705.113>
- Cho, Ju-Eun, & Kim, Jeum-Nam (2016). The Influence of the Role Conflict, Role Ambiguity and Self Efficacy on Job Attitude of Flight Attendant in Airline. *Journal of Tourism Management Research*, 20(1), 229-249. <https://doi.org/10.18604/tmro.2016.20.1.11>
- Choi, Jin-Hee, Ji, Jae-Hoon, & Kim, Won-Joong (2015). Dual Commitment and Job Performance of Outsourced Employees Working at Hospitals. *The Korean Journal of Health Service Management*, 9(3), 81-93. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.3.081>
- Choo, Soo-Ki (2005). Hostages and the Stockholm Syndrome: A Love in Terror? *Dispute Resolution Studies Review*, 3(1), 33-62.
- Gu, Ja-Won (2018). The Effects of Sales Performance on Salesperson's Job Satisfaction, Organizational Commitment and Need for Achievement. *Management Information Systems review*, 37(1), 1-18. <https://doi.org/10.29214/damis.2018.37.1.001>
- Jeon, Kye-Cheong (2016). Research on Professional personnel for Army Archive Management. Doctor's Thesis, Graduate School of Records, Archives, & Information Science, Myongji University.
- Jeong, Yeon-Ang (1998). Evaluation of the Labor-Management Relations Level of an Individual Company Using Employees'

- Commitment Measures to the Company and the Union. *Korean Management Review*, 27(2), 439-464.
- Kang, Young-Seok, Jeon, Sang-Gil, & Lee, Mi-Kyeong (2016). A Study on the Relationship among Job Attitude, Personality and Demographic Characteristics based on the Types of Dual Commitment. *Journal of Digital Convergence*, 14(7), 135-144. <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.7.135>
- Kim, Gi-Yeong (2008). Discussions on the Theoretical Background for Librarianship as a Profession. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 42(1), 313-333. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2008.42.1.313>
- Kim, Jong-Chul, & Park, Jae-Choon (2010). An Empirical Study on the Research Methodologies of Dual Commitment -Focused on the Structural Equation Modeling-. *The Review of Business History (KABH)*, 56(0), 181-206. <https://doi.org/10.22629/KABH.2010.25.4.008>
- Kim, Mun-Kyom (2015). Research on How Autonomous Work Affects Military Organization Effectiveness: Particular focus on Internal and External Motivation as Mediating Effect. *National Association of Korean Local Government*, 16(4), 253-274. G704-001865.2015.16.4.008
- Kim, Sang-Wook (2002). Occupational Commitment and Organizational Commitment in Public and Private Sectors: The Case of Licensed Social Workers. *The Korean Sociological Association*, 36(5), 87-115. G704-000205.2002.36.5.004
- Kim, Sun-Young, & Kim, Ki-Kyong (2018). Relationship of Conflict Management Style, Professional Autonomy, Role Conflict and Organizational Commitment of Nurses in General Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(5), 387. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.5.387>
- Kim, Taek-Youn, & Kim, Gi-Yeong (2017). Factors Influencing Awareness of Records Management on the Republic of Korea Army: Records Management Systems and Organizational Culture. *The Korean Journal of Archival Studies*, 51(51), 209-233. <https://doi.org/10.20923/kjas.2017.51.209>
- Lee, Jun-Ho (2013). A Study on the Relationship between Performance-based Compensation Systems and Organization Commitment: The Case of 'K' Public Enterprise. Graduate School of Public Administration, Seoul National University.
- Lee, Ki-Eun, & Park, Kyung-Kyu (2002). The Determinants of Professionals' Dual Commitment to the Organization and Profession by Parallel Model. *Korean Management Review*, 31(2), 551-574. G704-000126.2002.31.2.011
- Lee, Nae-Young, & Kim, Young-Soon (2017). Effects of Relational Bonds and Professional Authority in the Organizational Commitment of Intensive Care Unit Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 151-160. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.151>
- Nam, Gie-Woong (2012). A Study on Improvement of Army Records Management System. Master's Thesis, Graduate School of Records, Archives, & Information Science, Myongji University.
- Oh, Hyun-Gyu, Moon, Sang-Ho, & Park, Sung-Min (2014). Empirical Research on the Effects of Interpersonal and Organizational Trust in the Korean Public Sector: With a Focus on a Mediating Role of Organizational Accountability. *Korean Public Personnel Administration Review*, 13(2), 377-406. G704-002098.2014.13.2.015
- Rha, Young-Ah, & Jeon, Hyo-Jin (2012). A Study on the Hotel Staffs' Role Stress on Job Satisfaction and Service Quality. *International Journal of Tourism and Hospitality Research (IJTHR)*, 26(6), 509-524. G704-001491.2012.26.6.007
- Seo, Kwang-Suk, Ahn, Jong-Tae, & Yoon, Hyun-Joong (2018). A Study on the Relationships between Dual Commitment and Job Satisfaction of Korean Government Officials. *The Korean Academic Association of Business Administration*, 31(1), 75-101. <https://doi.org/10.18032/kaaba.2018.31.1.75>
- Yang, Oh-Suk, & Yu, Xin-Ran (2018). The Impact of International Entrepreneurship on the Performance of Foreign Subsidiaries. *Journal of international area studies*, 21(5), 21-46. <https://doi.org/10.18327/jias.2018.1.21.5.21>
- Yoo, Jeong-Sun (2018). The Effects of Organizational Commitment of Flight Attendants on Customer Orientation. *Journal of Tourism Management Research*, 22(2), 209-231. <https://doi.org/10.18604/tmro.2018.22.2.10>
- Yun, Yeong-Sam, & Son, Heon-Il (2014). A Study on the Characteristics of Trade Union affecting on the Dual Commitment. *Korean Journal of Labor Studies*, 20(1), 103-134. <https://doi.org/10.17005/kals.2014.20.1.103>