

기록물관리 전문요원의 전문적 영향력이 기록관리 담당자의 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*

A Study on the Effect of the Archivist's Expert Power on the Job Engagement and Job Satisfaction of Record Management Personnel

김 석 준 (Seok-Joon Kim)**

김 지 현 (Ji-Hyun Kim)***

초 록

본 논문은 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력이 기록관리 담당자들의 직무몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 조사하였다. 연구방법은 설문조사 방법을 사용하였으며 광주광역시 학교 기록관리 담당자들을 대상으로 2017년 9월부터 10월까지 설문조사를 실시하여 총 103명의 응답을 분석에 활용하였다. 분석 방법은 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관분석, 다중회귀분석, 독립표본 T검정, 일원배치분산분석을 사용하였다. 분석 결과 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력 요인인 전문성, 영향력전술, 영향력요건 중 전문성과 영향력전술은 기록관리 담당자의 직무몰입과 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구 결과를 토대로 본 논문은 기록물관리 전문요원의 기록관리 직무교육 확대와 기록관리 담당자와의 소통을 제안하였다.

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore how the Expert Power of archivists has influence on the job engagement and job satisfaction of record management personnel. The data were collected by survey with 103 record management personnel of office of education in Gwangju from September 2017 to October 2017. To analyze the research data, this study adopted several statistical analysis methods such as factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, multiple regression analysis, independent sample T-test, and one-way analysis of variance. Results revealed that professionalism and influence tactics among professionalism, influence tactics, influence requirement be to the archivists Expert Power factors affect the job engagement and job satisfaction of record management personnel. Based on the results of the research, this study suggested the extension of educational training about record management and communication with record mangement personnel.

키워드: 기록물관리 전문요원, 기록관리 담당자, 전문적 영향력, 전문성, 영향력전술, 직무몰입, 직무만족
Archivists, Record Management Personnel, Expert Power, Professionalism, Influence Tactics, Job Engagement, Job Satisfaction

* 이 연구는 전남대학교 대학원 석사학위논문을 수정·보완한 논문임.

** 중국 천진한국국제학교 사서(coom907@naver.com) (제1저자)

*** 전남대학교 문헌정보학과 부교수(jihkim@jnu.ac.kr) (교신저자)

논문접수일자 : 2018년 11월 19일 논문심사일자 : 2018년 12월 5일 게재확정일자 : 2018년 12월 10일
한국비블리아학회지, 29(4): 161-178, 2018. [http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2018.29.4.161]

1. 서론

기관 및 조직의 기록물 관리에 있어 기록물관리 전문요원 즉 기록연구사의 역할은 매우 중요하다. 기록물관리 전문요원은 전문직업인으로 보존적 가치를 지닌 기록물의 수집과 정리, 보존, 이용 등의 활동을 통해 기록유산을 보존하고 기관의 경영관리활동 지원 뿐 아니라 국가와 국민의 법적 권리를 보호한다(김상호 2007). 1999년 「공공기관의 기록물관리에 관한 법률」이 제정된 이후 많은 기록물관리 전문요원들은 공공기관에 배치되어 전문직으로서 조직 내에서 기록 관리 직무를 맡아 그 역할을 감당해 나가고 있다.¹⁾

기록물관리 전문요원과 같은 전문직들은 해당 분야에 대해 기관 및 조직 내에서도 상당한 영향력을 행사한다. 왜냐하면 이러한 전문직들은 비전문직들과 비교하여 직무 관련 전문적인 지식과 기술을 가지고 있기 때문이다. 이것을 French와 Raven(1959)은 전문적 영향력(Expert Power)이라 하였다. 이들은 전문적 영향력을 영향력 소지자가 탁월한 기술과 능력을 지녔다고 믿는 표적 인물의 믿음에 기반을 둔 권력이라고 정의하였다. 본 연구에서는 전문적 영향력을 전문가(영향력 행사자)가 특정 분야에서 전문능력을 바탕으로 비전문가(영향력 수용자)에 대하여 해당 능력을 인지시켜, 행사자가 바라는 방향으로 수용자의 행위 혹은 심리적 효과를 변화시키는 권력 혹은 힘으로 정의하고자 한다.

현재 기록물관리 전문요원이 배치된 기관은 기록물관리 전문요원 이외에도 처리과 기록관리 담당자가 존재한다. 이들은 처리과와 기록관 사이에서 기록물관리 전문요원의 관리감독 하에 생산부서 의견조회 취합, 기록물 목록정리, 이관 등의 기록관리 업무를 담당한다. 기록관리 담당자가 존재하는 이유는 기록물관리 전문요원이 직접 모든 기관 내의 기록물을 파악하고 관리하기에는 한계가 있기 때문이다. 기록관리 담당자는 기록물관리 전문요원과 함께 기관 내에서 기록관리 직무와 관련하여 중요한 역할을 맡고 있다. 그러므로 이러한 역할을 맡고 있는 기록관리 담당자들은 기록물관리 전문요원과 기록관리 직무를 수행하며 다양한 직무몰입과 직무만족의 상태가 나타나게 될 것이다.

기록물관리 전문요원이 기관 및 조직에 배치된 지 10여년이 흐른 지금, 기록물관리 전문요원이 기관 및 조직의 기록관리 담당자에게 직무와 관련하여 전문적인 영향력을 얼마나 행사하고, 그것이 그들의 직무에 어떤 영향을 판단해볼 필요성이 있다. 왜냐하면 기록물관리 전문요원이 전문가로서의 역량을 발휘한다면 각 처리과 기록관리 담당자에게 영향을 미칠 것이고, 그것이 결국에는 기록관리 직무의 성과까지 나타날 수 있기 때문이다.

하지만 지금까지 기록관리 담당자의 기록관리 직무에 관한 직무몰입과 직무만족에 관한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 왜냐하면 연구대상이 주로 기록관리 담당자보다는 기록물관리

1) 「공공기관의 기록물관리에 관한 법률」은 1990년대 후반 IMF위기 당시 관련 책임자 처벌을 하려고 하였으나, 기록 관리의 부실로 인해 처벌에 대한 어려움을 겪자 생겨난 법률이다. 이로 인해 기록관리에 대한 중요성이 대두되었고, 위의 법률 제25조에 기록물관리전문요원의 배치에 대한 조항이 생겼다. 현재는 2007년 「공공기록물관리에 관한 법률」로 전부개정된 이후 법률 제41조 및 동법령 제78조에서 기록물관리전문요원의 자격과 배치요건이 규정되어있다.

전문요원을 중심으로 이루어져왔기 때문이다. 더불어 전문적 영향력을 기록관리 분야에 적용시킨 연구도 미흡한 실정이다. 이에 본 연구는 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력이 기록관리 담당자들의 기록관리 직무 즉 그들의 기록관리 직무몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 조사해 보고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 전문적 영향력

전문적 영향력은 전문가가 특정 분야에서 전문능력을 바탕으로 비전문가에 대하여 해당 능력을 인지시켜, 전문가가 원하는 방향으로 비전문가의 행위 혹은 심리적 효과를 변화시키는 권력 혹은 힘이다. 전문적 영향력은 상급자가 하급자에게 미치는 영향력과는 달리 직급에 관계없이 미치는 영향력으로써 여러 특징이 있다. 이와 관련하여 전문적 영향력의 특징을 정리하면 다음과 같다.

먼저 French와 Raven(1959)은 전문적 영향력을 발휘하는 전문가는 비전문가에 비해 과학 기술적 및 경제적인 능력을 가지고 있기에 자기 견해에 확신이 있고 지식을 논리적으로 관련짓는다고 하였다. 또한 김하연(2015)은 기존의 연구들을 바탕으로 전문적 영향력의 특징을 5가지로 정리하였다. 전문적 영향력은 먼저 직위가 아닌 개인적 특성에 기반하고, 둘째 전문가가 전문영역의 대한 경험, 지식, 능력의 존재하며, 셋째 직무수행과 문제 해결 방법의 유용한 지식은 영향력 수용자에게 잠재적인 영향력을 가지

고, 넷째 영향력 수용자는 전문가를 존경하는 경향이 있으며, 그리고 마지막으로 적은 사람들이 전문가적인 역량을 가질수록 전문가적 영향력의 힘은 더 강해진다고 하였다.

전문적 영향력과 관련한 몇몇 연구가 그동안 수행되었었다. 강은비(2016)는 기록물관리 전문요원의 전문성에 관해 실무자와 전공학생의 인식차이를 조사하였고, 기록관리 환경을 반영한 교과목 추가와 실무자와 전공학생의 교류를 제안하였다. 아키비스트의 실천적 전문성에 대해 박주희(2014)는 아키비스트는 중재적 전문가, 학제적 연구자, 민주적 가치 실현자로서의 전문성을 가지고 있다는 것을 소개하였다. 이소연(2011)은 기록전문직이 기록관리 실무와 기반 학문, 전문성과 관련된 윤리가 필요하다는 것을 제안하였다. 유혜정, 정연경(2012)은 전문성 증진 요건을 위해 미국 외 국가 전문가협회의 기록관리 지침과 교육과정, 북미 기록관리자와 보존기록관리자 시험범주, 미국의 기록관리직군 공무원의 단계별 업무와 등급별 자격 기준등을 분석하고 증진요건을 제시하였다. 마지막으로 이현우(2016)는 SAA 기록학 지식범주에 사회학과 문화인류학을 반영한 새로운 기록학 지식범주와, 아키비스트의 실천적 전문성 개발을 위한 교육과정의 기본 방향을 제시하였다.

또한 전문적 영향력을 발휘하기 위해서는 전문성, 영향력전술, 영향력요건이 필요하다(French and Raven 1968; Yukl 2006; Swanson 2007). 이와 관련된 각 요인의 정의를 하면 다음과 같다. 먼저 전문성이란 전문가 혹은 전문직이 특정한 분야에서 해당 지식·기술·경험을 바탕으로 비전문가들과 구별되게 문제를 해결하도록 이끌

어갈 수 있는 역량으로 정의할 수 있다(Harmon 1985; Swanson 2007; Herling 2010). 영향력전술은 “대상자로 하여금 직접적인 직무 목표를 달성하게끔 의도적인 영향력을 행사하는데 사용되어지는 구체적인 행동 유형들”로 정의할 수 있다(Yukl 2006 276). 마지막으로 영향력요건은 영향력 행사자가 영향력 수용자에게 영향력을 행사하기 위한 여러 요건이라 하겠다(French and Raven 1968; Brass 1993; 최수일 2006; 손은철 2009; 김하연 2015).

2.2 직무몰입과 직무만족

직무몰입은 직무에 대해 심리적으로 몰입하는 정도를 의미한다. Blau와 Boal(1987)은 직무몰입을 직무수행자가 본인이 수행하는 직무에 대해 심리적인 일체감을 느끼고 적극적으로 직무에 참여하며 직무 달성을 매우 가치 있는 일이라고 여기는 상태라고 하였다. Lawler(1992)는 조직구성원이 직무가 본인의 삶에서 중심이 될 것이라고 인식하는 정도라고 정의하였다. 본 연구는 직무몰입을 직무가 수행자로 하여금 직무 성과에 대한 목표와 욕구 그리고 기대를 가지게 함으로써, 수행자의 자아 혹은 삶 가운데 심리적 일체감을 느끼게 하여 직무에 참여하게 하는 정도로 정의하고자 한다. 직무몰입의 특징을 살펴보면 직무몰입이 높은 사람은 담당업무에 높은 관심을 보이고, 낮은 이직률과 결근율을 보인다. 또한 직무수행자의 직무몰입이 높으면 높을수록 자신의 직무에 더 많은 노력을 투입하고 높은 성과를 낸다(박경규 2014). 이러한 것을 종합했을 때 직무몰입은 조직 구성원의 직무수행에 있어 상당히 중요한 변수라 생각된다. 기

록 관리 분야에서는 직무몰입의 개념이 일반화되지 않아 관련된 선행 연구가 아직 수행되지 않았다.

직무만족은 자신의 직무에 대한 만족감을 의미한다. 직무만족에 대한 특징으로는 먼저 직무만족은 감정이란 요소가 상당히 중요한 것으로 나타났다. 더불어 직무만족의 정도에 따라 직장 내 자신의 직무에 대한 책임감과 충성도 등이 달랐다. 가령 직장 내의 직무만족이 높으면 높을수록 자신의 직무에 대해 책임감을 가지고 조직에 충성을 하거나 직무에 대한 능동적인 주장을 하게 된다. 그러나 직무에 대한 만족이 낮으면 자신의 직무에서 이탈하거나 방관하려는 태도를 보인다. 이러한 것을 바탕으로 직무만족은 직무성과와 상당한 연관이 있다(Robbins 2013). 그러므로 직무만족을 정의하면 직무 수행에 있어서 발생하는 경험과 그에 따른 평가를 바탕으로 느껴지는 감정(욕구충족)과 태도 그리고 그에 따른 직무의 선호도를 수치화 시켜 표현해 놓은 것이라고 할 수 있다(최수일 2006; 손은철 2009; 박소리 외 2016).

직무만족과 관련한 기록관리 분야의 선행연구로 유현경, 김수정(2016)은 허즈버그의 2요인 이론에서 나온 동기요인과 위생요인, 애덤스의 공정성 이론을 바탕으로 설문을 구성하여 기록물관리 전문요원의 직무만족도를 살펴보고, 박소리 등(2016)은 국가기록원에서 실시하는 기록물관리전문요원을 위한 교육이 기록관리 직무만족에 어떤 영향을 미치는지를 연구하였다. 직무에 대한 역량에 대한 연구로 이은영(2012)은 Q.NET에 나타난 기록관리전문직 역량을 중심으로 설문지를 구성하였으며, 기록관리 전문직의 핵심 역량을 살펴보았다.

2.3 전문적 영향력과 직무몰입·직무만족과의 관계

전문적 영향력이 직무몰입이나 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 다양한 분야에서 이루어져 왔다. 먼저 전문적 영향력에 의한 직무몰입의 영향에 관한 연구로 안지선(2011)은 HRD(인적자원개발, Human Resources Development) 담당자들을 대상으로 관리자의 전문적 영향력이 그들의 경력지향성(직업을 가질 때 개인이 추구하고자 하는 목표와 가치)과 최종적으로 직무몰입에 어떠한 영향을 주는지 살펴보았다. 그 결과 담당자의 경력지향성이 존재할 때 관리자가 전문적 영향력을 행사하는 경우, 직무몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다는 것을 연구 결과를 통해 살펴볼 수 있었다. 박종철, 이광욱(2014)은 본 연구와 관련하여 호텔기업 리더의 영향력 유형에 따른 종사원의 경력지향성이 직무몰입에 어떠한 영향을 끼치는지 대해 살펴보았다. 연구 결과 호텔기업 리더의 전문적 영향력에 대한 조직 구성원의 지각이 높아질수록 직무몰입은 높아진다는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 전문적 영향력이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구로 Burke(1971)는 전기수도회사의 사무소를 대상으로 관리자의 영향력 기반과 직원들의 직무만족의 관계에 대해 연구를 진행하였고, Cope(1972)는 교수들을 대상으로 학장의 영향력과 교수들의 직무만족과의 관계를, Dunne(1978)은 미국의 공군 프로젝트에 참가한 장교들을 연구대상으로 하여 상관의 영향력 기반과 직무만족과의 관계를 Martin(1980)은 미국 중서부 고속도로 관리국 직원들을 대

상으로 하여 영향력 기반과 직무만족에 대해 연구하였다. 모든 연구 역시 영향력 행사자의 전문적 영향력이 영향력 수용자의 직무만족과 정적(+) 상관관계가 있었음을 확인할 수 있었다. 또한 Hersey 외(1984)는 관리자와 부하직원간의 연구를 진행하면서 관리자는 상황에 따라 다양한 영향력기반이 필요하며, 직무만족에는 합법적 영향력과 함께 전문적 영향력이 가장 중요한 영향을 미쳤다는 것을 확인하였다. 더불어 전문적 영향력을 소유한 경우에 부하는 상관을 존경하게 되고 상관과 심리적 일체감을 갖게 된다는 것을 설명하였다. Hersey 외(1984)의 연구에서는 영향력 수용자가 상관에 대한 것을 존경하고 심리적 일체감이 있었을 때 직무만족을 느낀다는 점을 확인할 수 있었다.

국내연구로 김중조(2007)는 반도체 제조 장비회사에 대한 외국인 투자기업의 본사를 영향력 행사자로, 그 투자기업의 CEO를 영향력 수용자로 설정했을 때, 그 아래의 CEO 투자기업의 직원의 직무만족에 대하여 연구하였다. 이때 외국인 투자기업의 본사가 전문적 영향력을 행사 할수록 직원의 직무만족이 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 손은철(2009)은 한국 20개 기업의 종업원들을 대상으로 연구를 실시하였다. 이 경우 리더가 조직 구성원과의 친화성이 높은 경우에는 친화성이 낮은 경우보다, 전문적 영향력이 카리스마적 요소와 직무만족의 관계에 미치는 조절효과가 더 큰 것을 확인할 수 있었다. 이 경우 전문적 영향력이 카리스마적 요소와 직무만족에 대해 각각 미치는 직접적인 관계보다는, 카리스마적 요소와 직무만족 사이에서 전문적 영향력이 영향을 미친다는 점에서 특이하다고 할 것이다.

연구의 결과를 종합해 볼 때 영향력 행사자의 전문적 영향력은 영향력 수용자의 직무몰입과 직무만족에 영향력을 가진다고 결론내릴 수 있다. 하지만 기존 연구들은 관리자와 조직 구성원들을 대상으로 연구를 진행하여 어느 정도 영향력에 대한 예측이 가능하였다. 동료 혹은 하급자가 전문적 영향력을 발휘하였을 때, 그것이 직무몰입과 직무만족에 영향을 미쳤다는 것을 살펴본 연구가 미비하였다. 따라서 본 연구는 유사 직급의 구성원끼리의 전문적 영향력이 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구를 수행하였다. 전문적 영향력은 앞서 언급된 바와 같이 직위에 관계없이 전문성에 의해 생기는 영향력이라는 점에 주목하였다. 또한 기록물관리 전문요원의 직무와 직무만족에 대해서는 연구가 진행되어 왔지만 처리과 기록관리 담당자들의 기록관리 직무에 대한 직무만족에 대해서는 연구가 미비하였다. 때문에 기존에 기록학계에서 연구되지 않았던 직무몰입과 함께 본 연구를 수행하였다.

결론적으로 본 연구는 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력(전문성, 영향력전술, 영향력요건)이 기록관리 담당자의 직무몰입과 직무만

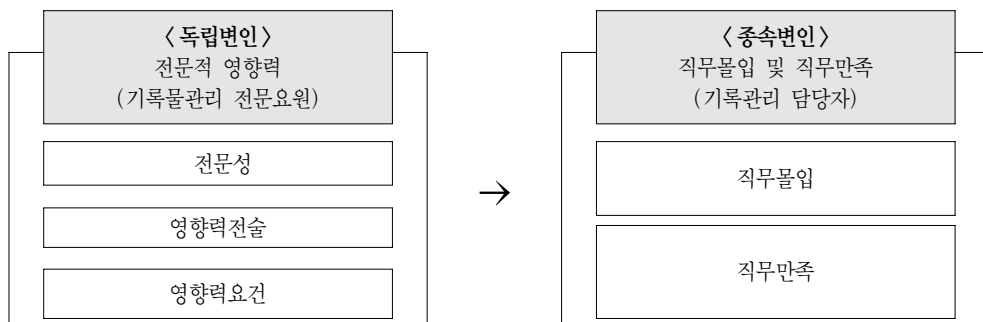
족에 미치는 영향에 대해 분석하였으며 이를 모형으로 표현하면 <그림 1>과 같다.

3. 연구방법

연구방법으로 광주지역 교육청 소속 학교기록 담당자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구에 앞서 설문문항 구성을 위해 pretest를 2017년 8월에 학교기록 담당자를 대상으로 실시하였다. 총 40부의 설문지를 배포하여 24부를 회수하였으며, SPSS 23.0 통계프로그램을 활용하여 설문문항에 대한 신뢰성과 타당성 조사를 하여 설문 문항을 확정하였다.

이후 본 연구에서는 광주지역 교육청 소속 학교기록 담당자들을 대상으로 2017년 9월부터 10월까지 설문지를 수집하였다. 설문 대상자를 수집하기 이전 피연구대상자인 기록물관리 전문요원에게 연구에 대한 허락을 받았고, 각 학교의 학교기록관리 담당자에게 연락을 하여 설문을 부탁하였다.

설문 문항의 구성은 <표 1>과 같다. 독립변인인 전문적 영향력은 기록물관리 전문요원의 전



<그림 1> 본 연구의 연구모형

〈표 1〉 설문지 내용과 이론적 근거

대분류	중분류	소분류	번호	출처
기록 연구사의 전문적 영향력 (16)	전문성 (7)	지식, 기술	1	Harmon(1985), Longman(1987), Slatter(1990), 이소연(2011), Andersen(2012), 박소연(2014), 강은비 외(2016)
		자율성	2	Greenwood(1957), 신창석 외(2003)
		문제해결	3	Kuchinke(1997)
		수행능력	4	Harmon(1985), Slatter(1990), Kuchinke(1997), Swanson(2007), Herling(2010)
		기술제안	5	Hinkin(1989)
		직무조언	6	
		직무훈련	7	
	영향력전술 (4)	환심	8	Kipnis ed.(1980), Schriesheim ed.(1990), Yukl&Falbe(1990), Yukl&Tracey(1992)
		이익 교환	9	
		연합	10	Kipnis ed.(1980)
		제재	11	
	영향력요건 (5)	경험	12	French · Raven(1968), Brass(1993), 최수일(2006), 손은철(2009), 김하연(2015)
		인정(인지)	13	Rosenbloom(2003), 손은철(2009), 박현석(2009), 김하연(2015)
		문제지속성	14	손은철(2009)
		추진능력	15	French · Raven(1968)
		프로젝트수행	16	Yukl(2002), 章菲菲(2013)
기록 관리 담당자의 직무 몰입 및 직무 만족 (13)	직무 몰입 (5)	연관	17	안지선(2011)
		사회적 이슈	18	
		필수	19	
		조직발전	20	
		책임	21	
	직무 만족 (8)	시간몰두	22	최수일(2006), 손은철(2009)
		성취, 보람	23	
		재의사	24	
		능력발휘	25	
		자기계발	26	
		적합	27	
		수행	28	
		전반	29	
인구통계학적 특성 (6)		소속기관	30	명목 척도
		직급	31	
		성별	32	
		연령	33	
		근속 연수	34	
		직무수행기간	35	

문성, 영향력전술, 영향력요건으로, 종속변인은 직무몰입과 직무만족으로 나누어 문항을 구성하였다. 개방형 질문 하나를 제외하고는 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였으며 인구통계학적 특성은 명목척도로 측정하였다.

설문 문항은 첫째 전문성은 기록물관리 전문요원이 가지고 있는 전문적인 능력에 대한 질문을 하였다. 전문적 영향력을 발휘하기 위해서는 기록물관리 전문요원의 전문성이 매우 중요한 항목이기 때문에 비교적 많은 질문 문항들이 배정되었다. 둘째 영향력전술은 기록물관리 전문요원이 전문적 영향력을 발휘하기 위해 기록관리 담당자에게 쓰는 전술과 관련된 질문을 제시이다. 셋째, 영향력요건은 기록물관리 전문요원이 영향력을 발휘하기 위한 요건에 대한 질문으로 기록관리 담당자와의 소통할 수 있는 환경, 경험, 소통과 관련한 질문 문항이 포함되었다. 직무몰입에 관한 질문은 안지선(2011)의 연구를 참조하였고 직무만족은 최수일(2006)과 손은철(2009)의 연구를 본 연구의 맞게 변형하여 제시하였다. 직무몰입에 관한 질문은 안지선(2011)의 연구를 참조하였고 직무만족은 최수일(2006)과 손은철(2009)의 연구를 본 연구의 맞게 변형하여 제시하였다.

연구는 실증 분석을 위하여 인구통계학적 특성 분석, 요인분석 및 신뢰도 분석, 상관분석, 회귀분석, 독립 표본 T검정, 일원배치분산분석을 실시하였다. 분석을 위한 도구로는 SPSS 23.0을 사용하였다. 먼저 응답자 특성을 파악하기 위해 인구통계학적 특성을 분석하였다. 그리고 요인분석은 주성분 분석과 베리맥스 회전방법을 통해 타당도를 검증하였고, 이를 바탕으로 신뢰도를 분석하였다. 신뢰도는 Cronbach's α

계수를 이용하여 분석하였다. 그리고 연구문제를 검증하기 위해 다중 회귀분석을 통해서 독립변인 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력 인식과 종속변인 기록관리담당자의 직무몰입 및 직무만족과의 관계를 살펴보았다. 추가로 일원배치분산분석을 통해 인구통계변수에 대한 집단 간의 평균 차이를 확인하였다.

4. 연구결과

4.1 표본의 인구통계학적 특성

본 연구는 광주광역시 교육청 학교 기록물 담당자들을 대상으로 설문을 실시하였다. 180부 중 113부의 설문이 회수되었고, 불성실한 응답을 제외한 103부의 설문을 분석 대상으로 설정하였다. 인구 통계학적 특성은 <표 2>과 같다.

응답자의 인구통계학적 특성은 성별, 소속기관(학교), 직급, 연령, 근속 연수, 기록관리 직무수행기간으로 나누어 분석하였다. 첫째 성별은 여성이 80명(77.7%), 남성이 23명(22.3%)이었다. 둘째 소속기관(학교)은 초등학교 48명(46.6%), 중학교 31명(30.1%) 고등학교 24명(23.3%)이었다. 셋째 직급은 기타(교육공무직) 48명(46.6%), 9급 15명(14.6%), 8급 22명(21.4%), 7급 이상 18명(17.5%) 순이었다. 넷째 연령은 40대 45명(43.7%), 30대 35명(34.0%), 20대 12명(11.7%), 50대 이상 11명(10.7%)이 뒤를 이었다. 다섯째 근속 연수는 5년 미만이 21명(20.4%), 5년 이상 10년 미만이 23명(22.3%), 10년 이상 15년 미만이 17명(16.5%), 15년 이상 20년 미만 18명(17.5%), 20년 이상이 24명

〈표 2〉 설문 응답자의 인구 통계학적 특성

특성	구분	빈도	비율(%)	특성	구분	빈도	비율(%)
성별	남	23	22.3	근속 연수	5년 미만	21	20.4
	여	80	77.7		5년 이상 10년 미만	23	22.3
소속 기관 (학교)	초등학교	48	46.6		10년 이상 15년 미만	17	16.5
	중학교	31	30.1		15년 이상 20년 미만	18	17.5
	고등학교	24	23.3		20년 이상	24	23.3
직급	9급	15	14.6	기록 관리 직무 수행 기간	1년 미만	19	18.4
	8급	22	21.4		1년 이상 2년 미만	24	23.3
	7급 이상	18	17.5		2년 이상 3년 미만	22	21.4
	기타(교육공무직)	48	46.6		3년 이상	38	36.9
연령	20대	12	11.7	합계		103	100
	30대	35	34.0				
	40대	45	43.7				
	50대 이상	11	10.6				
합계		103	100				

(23.3%)이었다. 마지막으로 직무 수행기간의 경우 3년 이상이 38명(36.9%), 1년 미만 19명(18.4%), 1년 이상 2년 미만 24명(23.3%), 2년 이상 3년 미만 22명(21.4%)으로 확인할 수 있었다.

4.2 조사도구의 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구는 타당성 파악을 위해 요인 분석에서 주성분 분석, 베리맥스를 사용하였다. 신뢰성은 Cronbach's α 계수를 사용하여 분석하였다. 그리고 독립변인과 종속변인의 요인분석과 신뢰성 분석 결과를 확인하면 〈표 3〉과 같다.

먼저 독립변인 전문적 영향력의 경우 분석 결과 각 문항 당 요인적재량은 절대값 0.518~0.887의 값을 가져 0.5를 넘겨 요인적재량 기준에 부합하였고, 모든 값이 해당되는 교차 요인적재량보다 높은 값을 가졌다. 탐색적 요인분석의 척도 값인 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)

값 또한 0.867으로 나와 일반적 사회과학 연구 문제의 기준 값인 0.5를 상회하여 좋은 편으로 나왔다. Bartlett의 구형성 검정의 유의확률도 0.00으로 요인분석에 적합하다고 나타났다. 또한 신뢰성에 있어서는 Cronbach's α 계수의 값이 전문성의 경우 0.937, 영향력전술의 경우 0.777, 영향력요건의 경우 0.836이 모두 0.7보다 높은 결과 값이 나와 내적 일관성이 확보되었다.

다음 종속변인 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족은 분석 결과 각 문항 당 요인적재량은 절대 값 0.572~0.838의 값을 가져 0.5를 넘겨 요인적재량 기준에 부합하였고, 모든 값이 해당되는 교차 요인적재량보다 높은 값을 가졌다. 또한 탐색적 요인분석의 척도 값인 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값이 0.881로 나와 역시 사회과학 연구 문제기준 값인 0.5를 상회하여 좋은 편으로 나왔으며, Bartlett의 유의확률도 95% 신뢰도 기준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 신뢰성에 있어서는 Cronbach's α 계

〈표 3〉 독립변인 및 종속변인 요인 적재량 및 신뢰도 계수

번호(항목)	성분			번호(항목)	성분	
	전문성	영향력 요건	영향력 전술		직무 만족	직무 몰입
1. 지식, 기술	.858	.139	.079	27. 만족-적합	.838	.177
2. 자율성	.857	.056	.124	25. 만족-능력발휘	.805	.115
6. 직무조언	.834	.322	.027	28. 만족-수행	.771	.129
4. 수행능력	.828	.259	.106	23. 만족-성취, 보람	.752	.364
5. 기술제안	.787	.374	.011	29. 만족-전반	.749	.240
7. 직무훈련	.779	.346	.021	24. 만족-채의사	.718	.205
3. 문제해결	.775	.160	.182	26. 만족-자기개발	.717	.267
15. 합리성	.235	.831	.065	22. 만족-시간	.628	.356
14. 압력	.116	.819	.153	20. 몰입-조직발전	.250	.765
13. 인정(인지)	.404	.704	.098	19. 몰입-필수	.256	.725
12. 경험	.492	.607	.085	21. 몰입-책임	.206	.691
9. 이익교환	.121	.073	.887	18. 몰입-사회적이슈	.195	.689
8. 환심	-.001	-.007	.885	17. 몰입-연관	.083	.572
11. 체제	.009	.078	.759			
10. 연합	.248	.237	.518			
Kaiser-Meyer-Olkin 측도			.867	Kaiser-Meyer-Olkin 측도		
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱		1032.826	Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	
	자유도(유의확률)		105(.000)		자유도(유의확률)	
					658,250	78(.000)

수의 값이 기록관리 담당자의 직무몰입 경우 0.750, 기록관리 담당자의 직무만족은 0.908로 모두 0.7보다 높은 결과 값이 나와 내적 일관성이 확보되었다.

이러한 요인분석 결과를 종합해 보면 본 연구에 포함되어 있는 설문문항들이 연구 설계에서 가정하고 있는 요인구조를 타당하게 반영하고 있다고 결론 내릴 수 있다. 다섯 개의 요인을 추출한 결과, 0.5이상의 요인부하량을 나타내는 문항을 해당 요인에 포함되는 것으로 판단할 때 독립변인은 전문성, 영향력전술, 영향력요건으로 분류할 수 있었고, 종속변인은 직무만족과 직무몰입으로 분류되었다. 따라서 본 연구의 설문지는 29개 문항의 다섯 개 요인으로 구성되어 있다고 볼 수 있다.

4.3 상관 및 회귀분석 결과

본 논문은 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력에 대한 요인으로써 전문성, 영향력전술, 영향력요건이 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족의 계를 살펴보기 위해 상관분석과 다중회귀분석을 실시하였다.

분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 상관분석의 경우 기록관리 담당자의 전문적 영향력과 기록관리 담당자의 직무몰입과의 상관관계의 수치는 전문성 0.445, 영향력전술 0.384, 영향력요건 0.305이며, 직무만족과의 상관관계는 전문성 0.338, 영향력전술 0.305, 영향력요건 0.339로 나타났다. 더불어 유의확률은 모두 0.000-0.001 사이로 0.05보다 미만임으로 통계적으로 유의하

다고 할 수 있다. 다만 기록관리 담당자의 직무몰입이 기록관리 담당자의 직무만족보다 조금 높은 상관성을 가진다고 해석 된다. 이러한 것을 종합하여 볼 때 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력에 대한 기록관리 담당자의 인식과 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족과는 전반적으로 양적 상관관계를 가진다고 할 수 있다.

두 번째는 다중 공선성, 잔차의 독립성, 회귀선에 대한 설명력에 대한 해석이다. 먼저 다중 공선성의 경우 영향력요건을 제외한 기록관리 담당자의 전문적 영향력 요인 중 전문성, 영향력전술이 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족의 상태지수와 14.025로 동일하게 나타났다. 상태지수가 둘 다 15이하임으로 다중 공선성에는 문제가 없다. 잔차의 독립성의 경우 Durbin-Watson의 수치가 직무몰입은 2.265, 직무만족은 2.064로 나왔다. Durbin-Watson 수치가 2에 가까울수록 독립적임으로 기록관리 담당자의 직무만족이 직무몰입보다 잔차와 더 독립성이 있다고 해석할 수 있다.

회귀분석의 결과, 영향력요건은 통계적으로 유의하지 못하여 회귀모형식에서 제외하였다. 전문성과 영향력전술을 포함한 회귀모형에서 직무몰입은 R^2 값은 0.279로 회귀선이 직무몰입

에 대해 27.9%를 설명하고, 직무만족은 0.168로 회귀선이 직무만족에 대해 16.8%를 설명하였다. 이를 볼 때 회귀선에 대한 설명력은 기록관리 담당자의 직무만족 보다 직무몰입이 높은 것으로 해석할 수 있다. <표 4>는 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력과 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족에 대한 회귀분석의 주요 결과 값을 요약한 표이다.

세 번째는 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력이 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향력에 관한 해석이다. 본격적인 회귀식과 영향력을 살펴보기에 앞서 유의확률을 살펴보면 직무몰입 및 직무만족은 전문성과 영향력전술이 0.05보다 낮음으로 통계적으로 유의하다. 이를 바탕으로 비표준화 계수 B값을 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력 중 전문성, 영향력전술과 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족에 대한 회귀식을 세우면 <표 5>와 같다.

그리고 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력 요인 중 전문성, 영향력이 기록관리 직무몰입 및 직무만족에 어느 정도 영향력을 주는지를 표준화계수 베타값을 통해 확인하면 먼저 직무몰입의 경우 기록물관리 전문요원의 전문성은 0.374, 영향력전술은 0.293으로 각각 위의 결과

<표 4> 독립변인과 종속변인의 회귀분석 결과 값

종속 변수	독립 변수	상관 계수	유의 확률	공선성 진단	Durbin-Watson	R^2	B	베타	유의 확률	VIF
직무 몰입	전문성	.445	.000	14.025	2.265	.279	.340	.374	.000	1.062
	영향력전술	.384	.000				.232	.293	.001	
	영향력요건	.305	.001	18.138	x	.279	-.006	-.060	.952	1.653
직무 만족	전문성	.338	.000	14.025	2.064	.168	.278	.281	.003	1.062
	영향력전술	.305	.001				.205	.238	.013	
	영향력요건	.339	.000	18.138	x	.185	.171	.170	.149	1.653

* 영향력요건의 수치의 경우 채택 되지 못한 1번 모형의 결과 값을 기준으로 작성

- 1번 모형: 전문성, 영향력전술, 영향력요건/ 2번 모형: 전문성, 영향력전술

〈표 5〉 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력 요인 중 전문성, 영향력전술과 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족 회귀식 비교

구분	회귀식
직무몰입	직무몰입 = 1.382 + 0.340(전문성) + 0.232(영향력전술)
직무만족	직무만족 = 1.227 + 0.278(전문성) + 0.205(영향력전술)

값만큼 기록관리 담당자의 직무몰입에 영향력을 주는 것으로 나타났다. 다음으로 직무만족의 경우 기록물관리 전문요원의 전문성은 0.281, 영향력전술은 0.238로 각각 위의 결과 값만큼 기록관리 담당자의 직무몰입에 영향력을 주는 것으로 나타났다. 이러한 것을 종합해 볼 때 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력 중 전문성, 영향력전술은 전반적으로 기록관리 담당자의 직무만족 보다 직무몰입에 더 큰 영향을 준다고 해석할 수 있다.

지금까지 회귀분석의 연구결과를 종합해 보면 상관계수 결과로 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력 요인으로 전문성, 영향력전술, 영향력요건과 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직

무만족과의 양적 상관관계를 확인하였다. 회귀분석 결과에서 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력 요인 중 전문성, 영향력전술이 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족에 영향을 주었음을 확인하였지만, 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력 중 영향력요건은 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족과 통계적으로 관계가 없음이 밝혀졌다.

4.4 집단별 비교 분석

본 논문은 인구통계학적 특성에 따라 독립변인인 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력과

〈표 6〉 독립표본 T검정(T값) 및 일원배치분석(F값) 결과

변인	영역	성별		소속기관(학교)		직급	
		F	유의확률	T	유의확률	T	유의확률
전문적 영향력	전문성	0.453	0.651	1.899	0.155	0.807	0.493
	영향력전술	0.324	0.747	0.881	0.418	0.515	0.673
	영향력요건	0.167	0.868	1.085	0.342	1.406	0.246
직무	직무몰입	0.365	0.716	0.017	0.984	0.511	0.675
	직무만족	-0.330	0.742	1.291	0.279	0.891	0.449

변인	영역	연령		근속연수		직무수행기간	
		T	유의확률	T	유의확률	T	유의확률
전문적 영향력	전문성	0.550	0.649	0.133	0.970	0.697	0.556
	영향력전술	0.207	0.892	0.355	0.840	0.791	0.502
	영향력요건	1.036	0.380	0.903	0.465	0.309	0.819
직무	직무몰입	0.254	0.585	1.033	0.394	1.377	0.254
	직무만족	1.457	0.231	0.436	0.782	0.130	0.939

(*p<0.05)

종속변인인 기록관리 직무몰입 및 직무만족에 대한 집단 간 차이를 살펴보았다. 성별의 경우 독립표본 T검정을 실시하였고, 나머지는 일원 배치분산분석 방법을 활용하여 소속, 직급, 연령, 근속 연수, 기록관리 직무수행 기간 순으로 집단별 비교분석을 실시하였다. 그에 대한 결과는 <표 6>과 같다.

먼저 <표 6>에서 나타나 있듯 각 집단별 차이를 통계적으로 살펴본 결과 유의 확률이 0.05보다 모두 컸기 때문에 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았다. 이는 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력에 대한 기록관리 담당자의 인식과, 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족이 기관(학교), 직급, 연령, 근속 연수, 기록관리 직무수행기간에 따라 별 다른 차이가 없다는 것을 알 수 있다. 이는 기록물관리 전문요원에 대한 전문성 인식과 기록관리 직무에 대한 직무만족 및 몰입이 위와 같은 인구통계학적 특성에 따라서는 차이가 나타나지 않는다는 것으로 해석할 수 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 기록관리 담당자들이 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력에 대해 인식하고 그것이 기록관리 담당자들의 직무몰입과 직무만족에 어떤 관계가 있는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 회귀분석을 실시하기에 앞서 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력과 기록관리 담당자의 직무몰입과 직무만족의 관계에 대한 상관관계 분석을 실시하였다. 상관분석을 실시한 결과 먼저 전문적 영향력과 직무몰입의 경우

전문적 영향력 요인이 각각 전문성 0.445, 영향력전술 0.384, 영향력요건 0.305로 나타났다. 뒤이어 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력과 직무만족과의 상관관계는 전문성 0.338, 영향력전술 0.305, 영향력요건 0.339로 나타났다. 유의확률도 각각 0.05보다 낮게 나왔으므로 직무몰입과 직무만족 모두 전문적 영향력의 세 요인과 통계적으로 유의한 상관관계를 가졌다. 이러한 것을 볼 때 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력과 기록관리 담당자의 직무몰입과 직무만족은 어느 정도 긍정적 관계가 있음을 알 수 있다.

이어 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력과 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족의 회귀결과를 분석하면 다음과 같다. 먼저, 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력과 기록관리 담당자의 직무몰입과의 회귀분석 결과에서 전문적 영향력의 전문성과 영향력전술이 통계적으로 유의한 회귀모형을 구성하였다. 영향력요건은 통계적으로 유의하지 않아 제외하였다. 회귀식의 유의성은 0.000으로 통계적으로 유의하며, 회귀모형의 27.9%의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 회귀식의 계수는 독립변인인 전문성은 0.340 영향력전술은 0.232로 확인되었으며, 전문적 영향력 요인 중 전문성, 영향력전술이 직무몰입에 끼치는 영향력의 경우 전문성 0.374, 영향력전술 0.293로 측정되었다. 또한 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력과 기록관리 담당자의 직무만족도 마찬가지로 영향력요건 요인을 제외한 전문성과 영향력전술에 대한 분석을 진행하였고, 그리하여 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력과 기록관리 담당자의 직무만족과의 회귀분석 결과에서 전문적 영향

력의 전문성과 영향력전술이 통계적으로 유의한 회귀모형을 구성하였다. 그 결과 회귀식의 유의성은 0.000으로 통계적으로 유의하며, 회귀모형이 16.8%의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 회귀식의 계수는 독립변인 중 전문성은 0.278 영향력전술은 0.205로 확인되었으며, 전문적 영향력 요인 중 전문성, 영향력전술이 직무만족에 끼치는 영향력의 경우 전문성 0.281, 영향력전술 0.238로 측정되었다.

이러한 것을 볼 때 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력 요인 중 전문성과 영향력전술이 기록관리 담당자의 직무만족과 직무만족에 영향을 준다는 것을 알 수 있었다. 또한 기록물관리 전문요원의 전문성이 영향력전술보다 기록관리 담당자의 직무몰입과 직무만족 모두 더 많은 영향을 주는 것을 확인할 수 있었다. 직무몰입과 직무만족의 경우는 직무몰입이 직무만족보다 전문적 영향력에 많은 영향을 받는 것으로 분석되었다. 다만 전문적 영향력 중 영향력 요인은 기록관리 담당자의 직무몰입에 통계적으로 영향을 주지 않았다. 추가적으로 일원 배치분산분석 결과 조사대상자의 성별, 기관(학교), 직급, 연령, 근속 연수, 기록관리 직무수행기간에 따른 전문적 영향력, 직무몰입, 그리고 직무만족에 대한 차이는 통계적으로 유의한 결과가 없었다.

이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구에서는 기록물관리 전문요원의 전문성과 영향력 전술과 관련하여 기록관리 담당자의 직무몰입 및 직무만족 향상을 위해 다음과 같이 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 전문성 향상과 관련하여 기록물관리 전문요원은 기관 내 직무교육 확대에 노력해야한다. 현재도 기록물관리 전문

요원이 많은 노력을 기울이고 있지만 기관 내에서 기록물 관리에 관한 더 수준 높은 차원의 교육 프로그램 등을 개발하거나 기록관리 소통 게시판 등을 만들어 직무지식을 전달한다면 기록관리 담당자의 직무에 좋은 영향을 줄 것이라 생각된다. 둘째 영향력 전술적인 측면에서 기록물관리 전문요원의 기록관리 담당자와 더 나아가 다른 직무 담당자와의 협력하려는 태도가 필요하다. 직무 담당자들이 직무 관련 의사결정에 참여할 때 직무몰입 및 직무만족에 긍정적인 영향을 준다. 설문문항에도 반영되어 있듯이 기록물관리 전문요원들은 기록관리 담당자와 소통하며 그들 직무에 참여할 필요가 있다. 마지막으로 기록물관리 전문요원의 기록관리 담당자에 대한 철저한 제재 혹은 관리감독의 필요성이다. 기록물관리 직무는 엄연히 법적으로 규정된 필수적으로 수행하여야 하는 업무이다. 물론 위에 나타났듯이 기록관리 담당자와 감정적으로 잘 협력하는 것도 중요하다. 하지만 기록물관리의 총 책임자이기 때문에 기록물관리 전문요원은 기록관리에 대해 제재와 감독이 필요할 때는 적절하게 제재전술을 사용하는 것이 중요하다고 생각한다.

본 연구는 기록물관리 전문요원의 전문적 영향력과 기록관리 담당자들의 직무몰입 및 직무만족의 관계를 파악했다는 점에서 의의가 있다. 기록물관리 전문요원과 처리과 기록관리 담당자들은 기록관리 직무에 있어서 끊임없이 소통해야하는 관계에 있다. 이러한 점에서 본 연구는 이러한 기록물관리 전문요원과 기록관리 담당자의 직무와 관련해서 두 집단의 관계에 대한 기초자료를 제시했다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다. 또한 기존의 기록물관리 전문요

원을 연구대상으로 삼은 연구들과 달리 기록관리 담당자들이 가진 기록물관리 전문요원에 대한 인식을 조명했고 전문적 영향력이라는 새로운 키워드를 제시하였다는 점에서도 본 연구의 가치가 있다고 하겠다.

그러나 본 논문은 연구대상이 제한적이라는 한계점이 있다. 특히 인구통계학적 특성과 근무 연속 등에 따른 그룹비교에서 통계적으로

유의한 차이가 없었는데 향후에 이 부분에 대한 추가 연구가 필요하겠다. 향후에는 연구 대상이었던 교육청 뿐 아니라 기록물관리 전문요원이 배치된 국가 행정기관을 비롯하여 지방자치단체, 공사·공단 등 연구대상을 확대하고 연구방법론의 다양화를 통해 더 정확하고 많은 연구데이터를 수집하도록 하여야겠다.

참 고 문 헌

- 강은비, 오효정, 김찬영, 김용. 2016. 기록물관리 전문요원의 전문성에 대한 실무자와 전공학생의 인식 차이에 관한 연구. 『한국비블리아학회지』, 27(4): 147-173.
- 김상호. 2007. 『기록보존론』. 서울: 아세아문화사.
- 김하연. 2015. 『직무요구 특성이 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구』. 석사학위논문. 단국대학교 대학원.
- 박경규. 2014. 『조직행동』. 서울: 홍문사.
- 박소리, 이성민, 김용, 김종혁. 2016. 기록물관리전문요원의 직무만족과 조직몰입도 향상을 위한 교육 프로그램 개발. 『한국기록관리학회지』, 16(4): 31-53.
- 박소연. 2014. 『사서공무원 공개경쟁시험과목의 전문성 인식에 관한 연구』. 석사학위논문. 건국대학교 대학원.
- 박주희. 2014. 『아키비스트의 시대적 요청』. 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 박현석. 2009. 『유통경로 구성원들 간의 관계에 관한 연구』. 박사학위논문. 단국대학교 대학원.
- 손은철. 2009. 『변혁적 리더십의 카리스마적 요소의 영향력과정에 대한 연구』. 석사학위논문. 단국대학교 대학원.
- 신창석, 김영필, 박정희. 2003. 『직업윤리』. 서울: 세종출판사.
- 안지선. 2011. 『관리자의 권력유형 수준과 HRD담당자의 직무몰입 관계에서 경력지향성의 매개효과 연구』. 석사학위논문. 고려대학교 교육대학원.
- 유현경, 김수정. 2016. 기록물관리 전문요원의 직무만족도에 관한 연구. 『기록학연구』, 47: 95-130.
- 유혜정, 정연경. 2012. 기록관리 전문 인력의 전문성 증진 요건에 관한 비교 연구. 『한국비블리아학회지』, 23(3): 85-104.

- 이소연. 2011. 기록관리와 전문성: 실천으로만 보장받는 배타적 특권. 『한국기록관리학회지』, 11(1): 113-138.
- 이은영. 2012. 『기록관리전문직의 핵심역량에 관한 인식 연구』. 석사학위논문. 부산대학교 대학원.
- 이현우. 2016. 『기록인의 실천적 전문성 실현을 위한 지식범주에 대한 제안: 기록학 실천주의를 중심으로』. 석사학위논문. 전남대학교 대학원.
- 최수일. 2006. 『리더십과 권력이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구』. 박사학위논문. 호서대학교 벤처전문대학원.
- Andersen, L. B. and L. H. Pedersen. 2012. "Public Service Motivation and Professionalism." *International Journal of Public Administration*, 35(1): 46-57.
- Blau, G. J. and K. B. Boal. 1987. "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism." *Academy of Management Review*, 12(2): 288-300.
- Brass, J. D. and M. E. Burkhardt. 1993. "Potential Power and Power Use: An Investigation of Structure and Behavior." *Academy of Management Journal*, 36: 441-470.
- French, R. P. Jr. and B. Raven. 1959. "The Bases of Social Power." *Studies in Social Power*, 150-167.
- French, R. P. Jr. and B. Raven. 1968. "Bases of Social Power." In D. Cartwright and A. Zander (eds), *Group Dynamics, Research and Theory*, New York: Harper & Row.
- Greenwood, E. 1957. "Attributes of a Profession." *Social Work*, 2: 45-55.
- Harmon, P. and D. King. 1985. *Expert Systems: Artificial Intelligence in Business*. New York: John Wiley & Sons.
- Herling, R. W. 2010. 전문성과 역량에 대한 조작적 정의(311-324). Swanson, R. A. 외. 『인적자원개발론』. 오현석, 이현응 공역, 서울: 학지사.
- Hinkin, T. R. and C. A. Schriesheim. 1989. "Development and Application of New Scales to Measure French and Raven(1959) Base of Social power." *Journal of Applied Psychology*, 74: 561-567.
- Kanungo, R. N. 1982. "Measurement of Job and Work Involvement." *Journal of Applied Psychology*, 67(3): 341-349.
- Lawler, E. E. 1992. *The Ultimate Advantage: Creating the High-Involvement Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P. and T. Judge. 2013. 『조직행동론』. 김태열 외 역, 서울: Pearson.
- Rosenbloom, B. 2003. *Marketing Channels: A Management View*, Mason, Ohio South-Western: Thomson.

- Slatter, P. E. 1990. "Models of expertise in knowledge engineering." *Knowledge engineering*, 1: 130-156.
- Swanson, R. A. 2007. *Analysis for performance: Tool for Diagnosing Organizations and Documenting Workplace Expertise*(2nd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Yukl, G. 1994. *Leadership in Organizations*(3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Yukl, G. 2002. *Leadership in Organizations*(5nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Yukl, G. 2006. *Leadership in Organizations*(6nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

- Ahn, Ji-Sun. 2011. *A Study on the Para-Oriented Effects of Career Center-Oriented Relationship between the Manager's Power Type and HRD Officer's Job Engagement*. M.A. thesis. Goryeo University.
- Choi, Soo-Il. 2006. *A Study on the Effects of Leadership and Power Styles on the Organizational Effectiveness: Focused on the Construction Project Manager*. Ph. D. diss., Hoseo University.
- Kang, Eun-Bi, Hyo-Jung Oh, Chan-Young Kim, and Yong Kim. 2016. "A Study on the Differences of Perceptions between Practitioners and Students in Archives & Record Management on the Professionalism of Archivists." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 27(4): 147-173.
- Kim, Ha-Yeon. 2015. *A study on the impact of job demand characteristics on job stress*. M.A. thesis. Dankook University.
- Kim, Sang-Ho. 2007. *Archive retention management*. Seoul: Asia Culture.
- Lee, Eun-Young. 2012. *A Study on Core Competencies of Archivists Records Managers*. M.A. thesis. Busan University.
- Lee, Hyun-Woo. 2016. *A Study on the Knowledge Categories for the Realization of the Archivists' Active Professionalism: Focusing on Archival Activism*. M.A. thesis. Chonnam University.
- Lee, So-Yeon. 2011. "Records/Archives Management and Professionalism: Exclusive Privileges in Exchange of Professional Commitments." *Journal of Records Management & Archives Society of Korea*, 11(1): 113-138.
- Park, Hyun-Suk. 2009. *Relationships among Marketing Channel Members in Air Transportation Service*. Ph. D. diss., Dankook University.
- Park, Joo-Hee. 2014. *An Archivist Required of Our Times*. M.A. thesis. Seoul University.

- Park, Kyung-Kyu. 2014. *Organizational Behavior*. Seoul: Hong Moon Sa.
- Park, So-Ri, Sung-Min Lee, Yong Kim, and Chong-Hyuck Kim. 2016. "A Study on the Development of a Training Program for the Improvement of Job Satisfaction and Organizational Commitment for Records Managers and Archivists." *Journal of Records Management & Archives Society of Korea*, 16(4): 31-53.
- Park, So-Yeon. 2014. *A Study on the Perception of Professionalism of the Open Competitive Exam Subjects for Civil Service Librarian*. M.A. thesis, Konkuk University.
- Shin, Chang-Suk, Young-Pil Kim, and Chung-hee Park. 2003. *Professional Ethics*. Seoul: Sejong.
- Son, Eun-Chul. 2009. *A Study on Influential Process of Charismatic Factor of Transformational Leadership*. M.A. thesis, Dankook University.
- Yoo, Hye-Jung and Yeon-Kyung Jung. 2012. "A Comparative Study on Professional Qualification Factors of Archivists and Records Managers." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 23(3): 85-104.
- Yoo, Hyun-Kyung and Soo-Jung Kim. 2016. "A Study on Job Satisfaction of Records Managers." *A study on archival study of Korea*, 47: 95-130.