

사서 계속교육 효과성에 관한 연구: 대학도서관 사서를 대상으로*

A Study on the Effectiveness of Continuing Education for University Librarians

이현정 (Hyunjung Lee)**

김기영 (Giyeong Kim)***

초 록

본 연구는 대학도서관 사서의 계속교육 효과성을 교육에서 습득한 지식과 기술을 적용하려는 의도인 학습전이에 두고, 이에 영향을 미치는 요인을 도출하여 이들의 관계를 규명하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 계속교육 참여 경험이 있는 대학도서관 사서를 대상으로 설문조사를 통한 통계적 분석을 실시하였다. 분석 결과, 사서 계속교육이 도서관 실무에 효과적으로 적용되기 위해 계속교육의 프로그램 특성뿐만 아니라 학습자 특성, 조직 환경적 특성이 중요한 요인으로 나타났다. 이는 계속교육의 사전 및 사후 활동을 개별 대학도서관이 조직차원에서 관리하여야 함을 시사한다. 따라서 학습전이 영향요인을 기반으로 한 대학도서관 조직 차원의 사서 계속교육 운영 방안을 제안하였다.

ABSTRACT

This study aims to identify factors to the effectiveness of librarians' continuing education, which is regarded as learning transfer, and to examine the relationship between the effectiveness and the factors identified. Learning transfer is defined as an intention to apply the lessons learned in the education to the learner's practice. For this purpose, a questionnaire survey was conducted to investigate continuing education experiences of university librarians. Findings indicate that characteristics of individual librarians, educational program, and organizational environment have to be taken into consideration to manage librarians' continuing education effectively. Therefore, it is suggested that the university library as an organization should control pre- and post-activities of continuing librarians' education at the library in order to maximize the learning transfer as the effectiveness of the education. Suggestions are developed with factors to the learning transfer to improve the effectiveness.

키워드: 대학도서관, 사서 계속교육, 교육 효과성, 학습전이, 학습전이 영향요인
university library, effectiveness of continuing education, learning transfer

* 본 연구는 이현정의 연세대학교 일반대학원 문헌정보학과 석사학위논문 의 요약본임(2016.12).

** 연세대학교 일반대학원 문헌정보학과(pachelbel32@gmail.com) (제1저자)

*** 연세대학교 문헌정보학과 조교수(gkim@yonsei.ac.kr) (교신저자)

■ 논문접수일자: 2017년 2월 19일 ■ 최초심사일자: 2017년 3월 4일 ■ 게재확정일자: 2017년 3월 14일

■ 정보관리학회지, 34(1), 111-134, 2017. [http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2017.34.1.111]

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

정보 서비스 산업이 발전함에 따라 이용자의 요구가 다양해지고 있다. 이러한 요구에 발맞추어 전문지식의 습득과 활용이 사서에 요구되고 있는 실정이다. 이에 따라 전문성 강화와 변화되는 환경에 대응하기 위한 사서 계속교육의 중요성이 강조되고 있다. 특히 대학도서관 사서의 계속교육은 교육부(2014)에서 발표한 『대학도서관 발전 종합계획(2014-2018)』을 통해 프로그램의 다양화 및 확대가 강조되고 있다. 이러한 사서 계속교육에 관한 연구는 문헌정보학분야에서 적지 않게 진행되었으나 대부분 사서의 전문성 향상을 위한 교육과정 개발(박수희, 2012; 이숙현, 2007; 장지은, 1998)에 초점을 맞추고 있으며, 교육 효과성 평가 측면에서 사서 계속교육이 도서관 실무에 미치는 효과와 그 영향요인을 규명하기 위한 연구는 찾기 어렵다.

한편 도서관 이외의 분야에서는 대부분의 교육훈련 관련 연구에서 교육훈련의 효과를 논의하기 위해 학습전이(Transfer of Learning)라는 개념이 적용되고 있다. 학습전이란 교육훈련을 통해서 습득한 지식, 기술, 태도를 현장에 적용하는 것(Robinson & Robinson, 1989)을 의미하며, 기업 및 전문직 분야 교육훈련의 유효성을 측정하기 위하여 사용되는 개념이다. 이처럼 도서관 이외의 기관에서는 교육훈련의 효과성에 집중하여 이와 관련된 선행요인을 발견하는 연구(이도형, 1995; 한안나, 1999; Baldwin & Ford, 1988)가 활발하게 이루어지고 있는 반면,

도서관 차원에서는 아직 학습전이에 관한 연구가 부족하다.

본 연구에서는 대학도서관 사서의 계속교육 효과성에 초점을 맞추고자 한다. 이를 위해 효과성을 학습전이와 학습만족도로 구성하고 이에 영향을 미치는 요인으로 학습자, 교육 및 조직 환경의 특성 등을 고려하여 분석하고자 한다. 이 분석 결과를 바탕으로 학습전이 등의 계속교육 효과성을 향상시키기 위한 방향을 탐색하고 대학도서관 사서 계속교육의 효과적인 운영방안을 제안하고자 한다.

1.2 연구의 범위

본 연구에서는 대학도서관의 사서 계속교육을 사서의 전문성 향상과 대학 도서관 및 조직 발전을 목표로 한 도서관 업무와 관련된 모든 형태의 교육훈련으로 정의한다. 계속교육 효과성을 학습전이와 학습만족도로 구성하고, 이러한 효과성에 영향을 미치는 요인은 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직 환경적 특성으로 설정하고 각 요인과 계속교육 효과성의 인과관계를 검토한다.

2. 이론적 배경

2.1 사서 계속교육

일반적으로 계속교육(Continuing Education)의 개념은 전문직 분야의 종사자가 업무의 가치를 높이고 새로운 영역으로의 발전과 확장을 위해 수행하는 일체의 정규, 비정규 학습 활동

으로 정의하고 있다(최서빈, 2015). 문헌정보학분야에서의 계속교육 개념을 살펴보면, Reitz(2004)의 Online Dictionary of Library and Information Science에서는 대학 교육 과정을 이수한 후, 업무의 변화와 혁신을 희망하는 재직자를 위한 교육과정으로 정의하고 있다. 또한 문헌정보학 용어사전(한국도서관협회, 2010)에서는 도서관 사서나 정보기관의 직원들로 하여금 지식 또는 기술을 지속적으로 향상시키고 개발하기 위한 교육이며, 정규 교과과정을 제외한 학력보완교육, 직업능력 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육활동으로 정의하였다.

한편 계속교육에 관한 연구에서 정의를 살펴보면, 박정아(1994)는 계속교육이란 인력개발이라는 개념을 포괄하는 용어로 정규교육을 받은 이후 도서관에서 실무와 함께 진행되는 모든 형태의 교육과 훈련이라고 하였다. 최윤정(2006)은 개인이 조직에 포함되어 있고 계속교육을 통한 개인의 전문성 향상이 조직의 발전으로 확장될 수 있기 때문에 계속교육을 직무교육과 포괄하여 정의하였다. 위의 개념을 종합하여 본 연구에서는 사서 계속교육이라는 용어의 의미를 도서관에 근무하는 사서를 대상으로 실시하며, 사서의 전문성 향상과 도서관 및 조직 발전을 목표로 한 도서관 업무와 관련된 모든 형태의 교육훈련으로 정의한다.

초기 사서 계속교육의 연구들은 사서 계속교육의 목적, 설계 등 계속교육의 운영에 초점을 두고 진행되었으며, 전문성이 있는 강사진의 배치, 적합한 주제의 선택, 평가방법의 수립 등의 실시 지침을 제시하였다(Nicholson, 1993; Woolls, 1997). 국내 연구는 관종별 업무중심으로 공공도서관(김태희, 리상용, 2014), 학교도서관(김

미경, 2008), 대학도서관(박은정, 1996; 최말희, 2001)과 특정 주제 및 직무분야로 법률사서(장지은, 1998), 아동사서(이숙현, 2007; 최서빈, 2015) 등으로 구분할 수 있다. 공통적으로 사서 계속교육 프로그램 개발과 활성화 방안을 제시하고 있다.

사서 계속교육의 효과성에 관한 연구는 공공도서관 재직자 대상 국립중앙도서관 사서교육 훈련을 중심으로 이루어졌다. 이연옥(2010)은 인천광역시교육청 소속 공공도서관 직원을 대상으로 학습전이 정도와 이에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다. 그 결과로 학습전이에 영향을 미치는 요인은 수행 변화의 가능성, 내용 타당성과 전이설계, 전이동기, 개인의 부정적 결과, 상사와 동료의 지원 순으로 분석되었다. 이를 통해 조직 차원에서 교육훈련에 대한 지원의 필요성을 제안하였다. 하지만 교육 공무원 교육훈련의 효과에 관한 연구로 도서관 사서와 조직의 특성을 고려하지 못하였으며, 공공도서관 사서 계속교육의 학습전이 수준과 영향요인을 간접적으로 파악하였다는 한계가 있다. 북남선(2013)은 국립중앙도서관 교육훈련 효과성에 관한 연구에서 교육 효과성을 강의만족도, 교육의 유용성, 교육의 전문성으로 구성하고, 이에 영향을 미치는 요인을 프로그램 운영 요인, 시설 환경적 요인, 인적요인으로 보았다. 연구 결과를 바탕으로 계속교육 효과성을 높이기 위한 방안과 관련하여 프로그램 다양화, 교육장비의 고도화, 쾌적한 교육시설 제공 등을 제안하였다. 여기에서는 계속교육 효과성과 영향요인을 교육 프로그램 특성과 관련된 요인으로 한정하고 있다.

2.2 학습전이

학습전이(Transfer of Learning)는 훈련 전이, 교육훈련전이, 직무전이, 현업적용도 등으로 다양하게 사용되는 개념이며, 연구 분야에 따라 조금씩 의미에 차이가 있다(이진화, 2009). Baldwin과 Ford(1988)는 학습전이를 '기업교육 프로그램을 통해서 학습한 것을 일반화(generalization)하고 유지(maintenance)하는 것'으로 정의하였다. 이후 기업교육의 학습전이 연구(이진화, 2009; 장윤정, 2001; 한안나, 1999)에서는 이와 유사한 개념으로 학습전이를 기업교육 참여자가 교육을 통해 학습한 지식, 기술, 태도를 자신의 직무현장에 적용하는 정도, 변화된 행동으로 정의하였다. 기업교육 평가의 체계적 관점을 제시한 Kirkpatrick(1994)의 기업교육 평가모형의 4수준 중, 참여자가 교육 이후 일어나는 행동변화의 정도를 의미하는 행동평가(behavior evaluation)는 기업교육의 학습전이와 관련이 깊은 개념이다. 이와 같은 맥락으로 Holton(1996)은 학습전이를 기업교육 참여자들의 교육 프로그램에 의한 직무현장에서의 행동변화라고 정의하고 있다. 이를 종합하여 본 연구에서는 계속교육 효과성으로 학습전이의 개념을 계속교육을 통해 학습한 내용을 실제 도서관 업무 수행에 활용하려는 경향, 노력의 정도와 지속성으로 정의하였다.

이러한 학습전이와 관련하여 기업교육 분야에서는 교육훈련의 학습 및 전이과정에서 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 다양한 연구가 진행되었는데, 학습전이 과정의 대표적인 모형은 Noe(1986), Baldwin과 Ford(1988), Holton(1996)이 있다. 연구 모형에 따른 학습전이 영

향요인은 <표 1>과 같다. 본 연구에서는 선행 연구에서 검증된 Noe의 모형과 Baldwin과 Ford의 모형을 기준으로 하여 연구 모형과 가설을 설정하고, 학습전이와 학습만족도에 영향을 미치는 선행요인은 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직 환경적 특성 요인으로 구분하여 채택하였다.

2.2.1 학습자 특성

학습자 특성은 자기효능감, 학습동기, 학습기대, 전이동기로 구분된다. 자기효능감(Self-efficacy)은 특정 과업을 수행해 내는 능력에 대한 신념을 의미하는 것으로 사회학습이론(Bandura, 1986)의 중심 개념이다. 자기효능감과 교육훈련의 효과에 관한 연구를 통해 자기효능감이 높은 사람은 낮은 사람보다 교육훈련에서 높은 수행능력을 보여주는 경향이 있다는 것이 밝혀진 바 있다(Gist, Schwoerer, & Rosen, 1989).

학습동기는 교육훈련 프로그램 내용을 학습하고자 하는 교육훈련 참여자의 특수한 열망으로 정의된다(Noe & Schmitt, 1986). 교육훈련 효과와 학습동기의 관계는 경험적 연구를 통해서 확인할 수 있는데, Hicks와 Klimoski(1987)는 교육 참여자에게 교육훈련에 대한 구체적 정보가 제공되고 선택의 자율권을 부여하였을 때 학습동기가 높아지고 학습수준과 훈련의 참여도가 높다는 사실을 발견하였다.

학습기대란 교육훈련을 통하여 교육 참여자가 학습한 것을 자신의 직무활동에 전이하였을 때의 나타나는 성과에 대한 기대를 의미한다(신정하, 2006). Eden과 Ravid(1982)는 교육훈련에서 성과에 대한 높은 기대감을 가진 교육 참여자가 낮은 기대감을 가진 참여자들에 비해 높은 수행성적을 나타내고 있음을 밝혔다.

〈표 1〉 연구 모형에 따른 학습전이 영향요인

구분		Noe	Baldwin and Ford	Holton
학습자 특성요인	자기효능감	○		○
	통제위치와 기대	○		
	성격		○	
	피드백에 대한 반응	○		
	직무경력	○		
	직무태도	○		
	능력(학습, 전이)		○	
	학습동기	○	○	
	전이동기	○	○	○
	전이노력-수행기대	○		○
	수행-성과기대	○		○
	전이를 위한 개인역량		○	○
교육훈련 설계요인	학습원리		○	
	절차		○	
	교육내용		○	○
	전이설계		○	○
업무환경 특성요인	과업환경	○		
	사회적 환경	○		
	기술지원		○	
	상사지원		○	○
	상사제재			○
	동료지원		○	○
	피드백/ 수행지도			○
	변화가능성(전이 분위기)	○	○	○
	개인성과-긍정적			○
	개인성과-부정적			○
학습내용 활용기회			○	

전이동기란 교육훈련 참여자가 교육훈련에서 습득한 지식과 기술을 직무에 활용하고자 하는 열망으로 정의할 수 있다(Noe & Schmitt, 1986). 전이동기와 학습 및 직무수행의 관계에 관한 연구(Baldwin, Magjuka, & Loher, 1991)에서 교육 사전에 높은 수준의 동기를 가진 참여자가 낮은 수준의 참여자보다 교육 이후에 학습 및 직무수행 능력이 높은 것으로 나타났다.

2.2.2 교육 프로그램 특성

교육 프로그램 구성요인은 교육훈련 참여자, 교육훈련 내용, 교육훈련 실시자(강사)등으로 구분할 수 있다. 교육 참여자가 현업에 복귀하여 교육에서 습득한 기술, 지식, 태도를 적용할 수 있도록 교육내용은 교육목적과 목표에 부합되도록 설계되어야 하며, 실제 업무와의 관련성이 무엇보다 중요하다. 교육내용과 교육 유

효성에 관한 연구에서 Bramley(1991)는 교육 훈련 내용과 실제 직무 간의 공통요소가 많을 수록 교육 이후 업무성고가 향상된다고 보았다. 또한 Alliger, Tannenbaum, Bennett, Traver, Shotland(1997)는 교육훈련의 반응평가에 관한 메타 연구를 통해 교육훈련의 학습량보다는 업무 관련성이 높은 교육내용이 학습전이에 직접적으로 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 강사의 능력이란 교육훈련 프로그램을 준비하고 실행하는 강사의 능력을 말한다(최상진, 2008). Campbell(1988)은 교육훈련 실시자(강사)와 관련하여 강사의 교육훈련 방법 및 매체의 적절성, 참여자의 능력 발휘 유도, 적절한 피드백 제공 등의 실시 지침을 제시하였다.

전이설계는 학습자가 교육받은 것을 업무에 적용할 능력을 가지도록 교육 프로그램이 설계되었는지, 교육 내용은 업무에 필요한 것을 잘 반영하는지의 정도를 말하며 교육과정에서 실습이나 경험, 학습, 시뮬레이션이 잘 활용되고 있는지가 포함된다(한안나, 1999). Holton(1996)은 교육훈련의 설계가 교육에서 학습뿐만 아니라 학습된 내용이 업무 환경에서 보다 잘 전이될 수 있도록 전이설계적 특성의 중요성을 강조하였다. 즉, 교육훈련 프로그램에서 습득한 지식과 기술을 실제 업무 환경에 적용하는 요령이 제공되었을 때 교육훈련 참여자의 전이하려는 동기와 능력이 높아지며, 긍정적인 조직 환경과 연결되었을 때 학습전이는 더욱 촉진될 것이라고 보았다.

2.2.3 조직 환경적 특성

조직 환경적 특성은 상사 및 동료의 지원, 조직의 지원으로 구분된다. 상사의 지원은 교육

훈련 참여자들이 학습한 내용을 업무상황에 적용할 수 있도록 지원하고 강화하는 정도를 말한다(권대봉, 현영섭, 2003). 학습전이에 관한 교육 참여자의 인식 연구(Lim & Johnson, 2002)에서 새로운 지식에 대한 상사와의 토론, 교육과정에서 상사의 관여, 상사의 긍정적인 피드백과 같이 상사와 관련된 조직 환경적 특성이 학습전이에 가장 중요한 요인임을 밝혔다. 동료의 지원은 교육훈련을 통해 학습한 지식, 기술, 태도를 업무에 적용할 때 동료들로부터 받는 지지와 피드백에 대해 학습자가 인식하는 수준을 의미한다(Noe, 1986). 구체적으로 동료의 지원은 교육훈련 참여자가 교육에서 습득한 내용을 업무에 적용하는데 있어서 조직 내 동료들이 목표를 지지해주며, 긍정적인 피드백을 주고, 교육 환경과 비슷한 상황을 제공해 주는 정도를 포함하고 있다.

조직의 지원은 교육훈련의 결과가 현업에 적용될 수 있도록 조직의 공식적인 시스템을 의미하며, 평가와 보상 제도를 포괄한다(김성완, 김재훈, 2003). Baldwin과 Magjuka(1991)은 교육 사전에 교육 참여자로 하여금 교육 프로그램에 대한 공식적 책임을 지각하게 하거나, 교육 사후에 평가를 받게 될 때 습득한 지식과 기술을 적용하려는 강한 동기를 가진다고 보았다.

2.3 학습만족도

학습만족도는 Kirkpatrick(1994)의 기업교육 평가모형에서 교육 참여자가 교육 프로그램에 만족하였는가에 대한 반응평가(reaction evaluation)에 해당하는 개념이다. 교육훈련 실시 후에 참

여자들의 만족도를 측정하는 것으로 교육훈련을 통해서 참여자가 교육훈련과 관련한 성과와 기대가 충족되었을 때 얻는 정서적 상태라고 정의할 수 있다(고유성, 2012). 학습만족도와 학습전이의 관계에 관한 연구들을 살펴보면 교육훈련의 학습만족도와 학습전이는 상호간 유의한 관계임을 알 수 있다(김소나, 2010; 김진모, 1997). 이를 통해 교육훈련 참여자의 학습만족도가 높을수록, 교육에서 습득한 지식과 기술을 실제 업무 환경에서 적용하려는 정도가 높아질 것이라고 예측할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 계속교육의 효과성으로 학습만족도를 설정하고, 학습전이 영향요인으로 학습만족도와 학습전이의 관계를 분석하고자 한다.

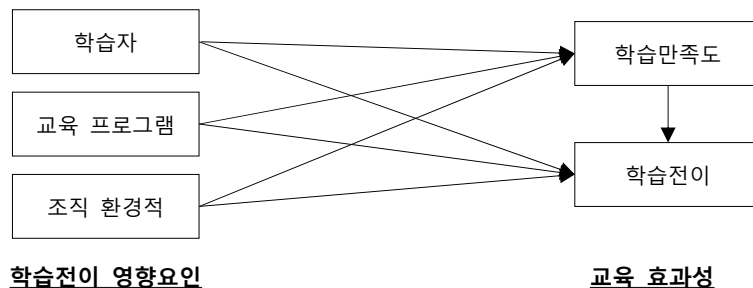
3. 연구 설계

3.1 연구 모형 및 가설

본 연구는 대학도서관 사서의 계속교육 효과성에 영향을 미치는 요인을 경험적으로 검증하여 효과적인 계속교육 운영방안을 제안하는데 목적이 있다. 이를 위해 선행 연구를 바탕으로

계속교육 효과성에 영향을 미치는 독립변수를 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직 환경적 특성으로 설정하였다. 종속변수의 경우 계속교육 효과성으로 학습만족도, 학습전이로 구분하여 설정하였다. 이를 요약한 연구 모형은 <그림 1>과 같다. 연구 모형을 바탕으로 본 연구의 연구 질문을 확인하기 위하여 아래와 같이 연구 가설을 설정하고, 이를 통계 기법을 통해 검증하였다.

- 연구 질문 1. 학습전이 영향요인은 사서 계속교육 효과성에 영향을 미치는가?
 - 가설 1. 학습자 특성은 사서 계속교육 효과성에 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 1-1. 학습자 특성은 학습만족도에 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 1-2. 학습자 특성은 학습전이에 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 2. 교육 프로그램 특성은 사서 계속교육 효과성에 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 2-1. 교육 프로그램 특성은 학습만족도에 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 2-2. 교육 프로그램 특성은 학습전이에 영향을 미칠 것이다.



<그림 1> 연구 모형

- 가설 3. 조직 환경적 특성은 사서 계속교육 효과성에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3-1. 조직 환경적 특성은 학습만족도에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3-2. 조직 환경적 특성은 학습전이에 영향을 미칠 것이다.
- 연구 질문 2. 학습만족도는 학습전이에 영향을 미치는가?
- 가설 4. 학습만족도는 학습전이에 영향을 미칠 것이다.

3.2 측정도구 및 설문구성

설문지의 구성은 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직 환경적 특성, 학습만족도, 학습전이 이외에 사서 계속교육의 현황과 인식, 인구통계학적 특성을 포함하여 총 7개 영역으로 구분하였다. 설문문항은 총 62개 문항으로 사서 계속교육 현황과 인식, 인구통계학적 특성을 제외하고 모든 문항은 7점 리커트 척도로 구성하

였다(〈표 2〉 참조).

3.3 데이터 수집 및 분석 방법

본 연구는 국내 4년제 대학도서관 사서를 표본 집단으로 구성하였다. 조사대상 기관은 다양한 규모의 대학도서관을 선정하기 위해 한국교육학술정보원(2015) 학술정보통계시스템의 대학도서관 통계를 참조하여, 대학 규모별 차등을 두어 선정하였다. 그리고 설문문항 응답 대상자는 계속교육 참여 경험이 있는 대학도서관 사서로 한정하였다. 설문조사는 선정된 대학도서관 사서를 대상으로 하여 2016년 9월 21일부터 2016년 10월 4일까지 전자메일을 통한 온라인 설문 또는 연구자의 직접방문을 통한 오프라인 설문으로 실시하였다. 설문지는 불성실한 응답을 제외하고 총 176부를 수집하였고, 회수한 설문지의 분석은 SPSS 23.0을 사용하였다.

〈표 2〉 변수의 조작적 정의와 설문항목 구성

변수	하위변수	문항수	출처
학습자 특성	자기효능감	2	김진모(1997) 최창환(2008)
	학습동기	4	
	전이동기	3	
	학습기대	3	
교육 프로그램 특성	교육과정	12	한안나(1999) 장윤정(2001)
	전이설계	3	
조직 환경적 특성	상사·동료의 지원	7	이혜진(2014)
	조직의 지원	3	
학습만족도		7	고유성(2012)
학습전이		5	이도형(1995)
계속교육 현황 및 인식		6	북남선(2013)
응답자의 일반적 특성		7	

3.4 조사도구의 타당성 및 신뢰도 검증

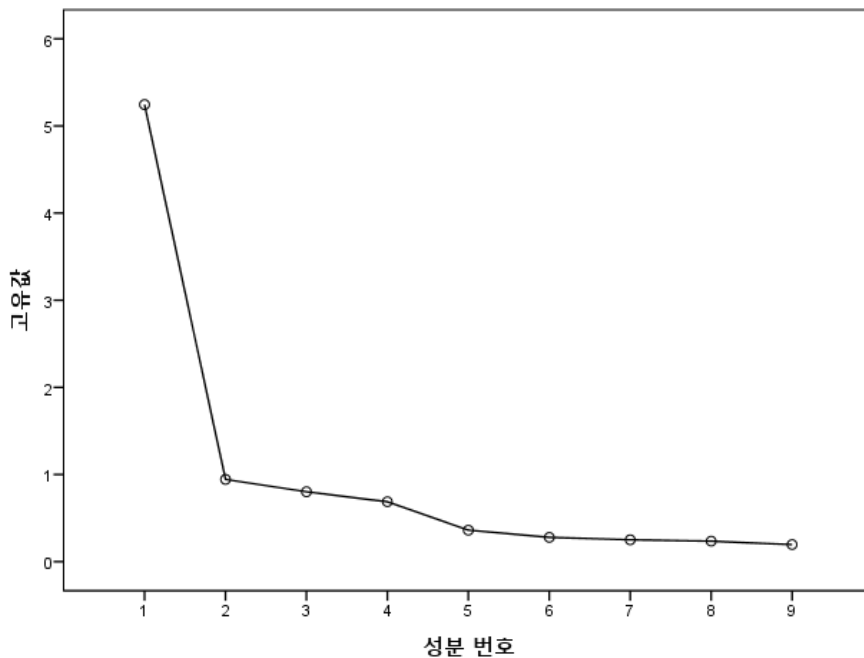
조사도구의 타당도 및 신뢰도를 검증하고, 요인점수를 분석에 사용하기 위하여 변수별 요인 분석 및 Cronbach's α 검증을 수행하였다. 각 변수의 요인분석 결과는 다음과 같다. 학습자 특성은 서로 다른 요인 간에 중복으로 적재된 3개 문항을 제거한 후, 스크리 도표 상 적절한 요인 개수로 4개까지 판단하여 이를 고정한 뒤 요인분석을 수행하였다(〈그림 2〉 참조).

요인분석 결과 추출된 4개 요인은 개별 문항의 특성을 고려하여 명명하였으며 첫 번째 요인은 '학습기대', 두 번째 요인으로 '전이동기', 세 번째는 '학습동기', 마지막으로 '자기효능감'으로 구분하였다. 신뢰도 분석 결과, 학습자 특성의 Cronbach's α 계수는 학습기대가 0.885,

전이동기가 0.864, 학습동기가 0.779, 자기효능감이 0.804로 나타났다(〈표 3〉 참조).

교육 프로그램 특성(〈표 4〉 참조)은 다른 하위요인에 동시에 적재되는 2개 문항을 제거한 후, 요인분석 결과 고유값이 1.0 이상이 되는 2개의 요인이 추출되었다. 최종 도출된 2가지 차원은 교육내용과 강사의 능력을 포함하는 '교육과정'과 '전이설계'로 구분하였다. 신뢰도 분석 결과, 교육 프로그램 특성의 Cronbach's α 계수는 교육과정이 0.956, 전이설계가 0.861로 나타났다.

마지막으로 조직 환경적 특성은 요인분석 결과 고유값이 1.0 이상이 되는 2개의 요인이 추출되었다. 최종 도출된 2가지 차원은 조직 내 상사와 동료의 지원을 포함하는 '상사·동료의 지원'과 '조직의 지원'으로 구분하였다. 조직 환경



〈그림 2〉 독립변수(학습자 특성)의 스크리 도표

〈표 3〉 독립변수(학습자 특성) 타당도 및 신뢰도 분석 결과

문항	요인				신뢰도 Cronbach's α
	학습기대	전이동기	학습동기	자기 효능감	
교육 참여 기대	.875	.194	.234	.066	.885
지식·기술 향상	.828	.214	.147	.293	
업무 성과 향상	.716	.390	.263	.261	
지식·기술 습득	.273	.875	.208	.151	.864
업무 활용	.279	.805	.207	.327	
기술 향상 노력	.152	.152	.867	.237	.779
업무 활용 노력	.331	.252	.780	.179	
학습 능력	.123	.174	.283	.877	.804
자신감	.401	.328	.162	.733	
분산설명(%)	58.283	10.486	8.909	7.638	
설명된 총분산	85.316%				

〈표 4〉 독립변수(교육 프로그램 특성) 타당도 및 신뢰도 분석 결과

문항	요인		신뢰도 Cronbach's α
	교육과정	전이설계	
교육 진행속도	.859	.242	.956
교육 준비도	.829	.366	
교육내용 배열	.817	.322	
강사의 열정	.806	.270	
강사의 전문성	.802	.348	
교육내용 구성	.756	.353	
교육 참여 동기유발	.753	.364	
교육내용 업무 연관성	.735	.300	
강사의 강의 능력	.713	.469	
교육내용 난이도	.701	.337	
실습 참여 기회	.257	.860	
업무 적용 실천 계획	.370	.829	
업무 관련 자료 제공	.376	.762	
분산설명(%)	65.954	7.791	
설명된 총분산	73.745%		

적 특성의 Cronbach's α 계수는 상사·동료의 지원이 0.939, 조직의 지원이 0.869로 모두 값이 0.6을 초과하는 높은 신뢰도를 나타냈다(〈표 5〉 참조).

중속변수의 신뢰도 분석 결과, Cronbach's α 계수 값이 학습만족도는 0.954, 학습전이는 0.920으로 모두 신뢰할 만한 수준으로 내적 일관성을 가진 것으로 나타났다(〈표 6〉 참조).

〈표 5〉 독립변수(조직 환경적 특성) 타당도 및 신뢰도 분석 결과

문항	요인		신뢰도 Cronbach's α
	상사·동료의 지원	조직의 지원	
동료의 기회제공	.852	.227	.939
동료의 정보제공	.850	.283	
동료의 피드백	.819	.346	
상사의 기회제공	.776	.270	
상사의 관심	.774	.287	
상사의 피드백	.773	.334	
동료의 관심	.771	.345	
직무 배치	.331	.870	.869
성과평가제도	.243	.835	
직무 제공	.348	.798	
분산설명(%)	64.187	11.113	
설명된 총분산	75.301%		

〈표 6〉 종속변수의 신뢰도 분석 결과

	요인	하위요인	문항수	Cronbach's α
종속변수	교육 효과성	학습만족도	7	.954
		학습전이	5	.920

4. 분석 결과

4.1 표본의 특성

응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 〈표 7〉과 같다. 응답자의 성별 분포는 여성이 69.9% (123명), 남성이 30.1% (53명)이며, 연령 분포는 30대가 35.2% (62명)로 가장 많았으며, 50대가 23.3% (41명), 20대가 21.6% (38명), 40대가 19.9% (35명)로 나타났다. 문헌정보학 교육배경 분포는 4년제 학부 졸업이 55.7% (98명)로 가장 많았으며, 대학원 석사가 30.7% (54명), 전문대학이 8.0% (14명), 대학원 박사과 사서교육원이

2.8% (5명) 순서로 나타났다.

사서 자격증의 경우 2급 정사서가 70.5% (124명), 1급 정사서가 26.1% (46명), 준사서가 3.4% (6명)로 나타났다. 근무년수의 경우 20년 이상이 31.3% (55명), 3년 미만이 21.0% (37명), 5년 이상~10년 미만이 18.8% (33명), 10년 이상~20년 미만이 16.5% (19명), 3년 이상~5년 미만이 12.5% (22명)로 비교적 고른 분포를 보였다. 응답자의 직위는 일반직원의 팀원이 60.8% (107명)로 가장 많았고, 중간 관리자급이 34.1% (60명), 대리급 직원이 5.1% (9명)로 나타났다. 담당업무의 경우 정보서비스가 25.6% (45명), 열람 및 대출 서비스가 23.3%

〈표 7〉 응답자의 인구통계학적 특성

(단위: 명, %)

구분	항목	빈도	구성비
성별	남자	53	30.1
	여자	123	69.9
연령	20세 ~ 29세	38	21.6
	30세 ~ 39세	62	35.2
	40세 ~ 49세	35	19.9
	50세 이상	41	23.3
문헌정보학 교육배경	박사	5	2.8
	석사	54	30.7
	학부(4년제) 전공	98	55.7
	전문대학	14	8.0
	사서교육원	5	2.8
사서 자격증	준사서	6	3.4
	2급 정사서	124	70.5
	1급 정사서	46	26.1
근무년수	3년 미만	37	21.0
	3년 이상 ~ 5년 미만	22	12.5
	5년 이상 ~ 10년 미만	33	18.8
	10년 이상 ~ 20년 미만	29	16.5
	20년 이상	55	31.3
직위	탐원	107	60.8
	대리(주임)	9	5.1
	팀장(중간관리자)	60	34.1
담당업무	수서업무	32	18.2
	분류·목록업무	22	12.5
	열람 및 대출서비스	41	23.3
	정보서비스업무	45	25.6
	전산	11	6.3
	기타	25	14.2

(41명), 수서업무가 18.2%(32명), 이외 업무와 중복업무를 담당하는 응답을 포함하는 기타가 14.2%(25명), 분류·목록 업무가 12.5%(22명), 전산 업무가 6.3%(11명) 순으로 나타났다. 인구통계학적 특성에 따른 계속교육 효과성 차이를 확인하고자 독립표본 t -검정, 일원 배치분산분석을 실시하였으나 유의한 차이를 보이지 않았다.

4.2 대학도서관 사서 계속교육 효과수준

대학도서관 사서 계속교육의 효과수준을 확인하기 위하여 학습만족도와 학습전이를 측정하였으며, 그 결과는 〈표 8〉과 같다. 학습만족도는 평균값이 5.13으로 나타났다. 학습전이 정도는 평균값이 4.80, 최대값은 6.80으로 나타났다. 대학도서관 사서 계속교육의 효과로서 학

습전이와 학습만족도는 비교적 높은 수준을 나타냈으며 학습만족도가 학습전이에 비해 상대적으로 평균값이 높았다. 이를 통해 대학도서관 사서의 계속교육에 관한 효과수준을 간접적으로 확인할 수 있다.

〈표 8〉 대학도서관 사서 계속교육 효과수준

구분	평균	최대값	최소값
학습만족도	5.13	7.00	1.00
학습전이	4.80	6.80	1.00

4.3 계속교육 효과성에 영향을 미치는 요인

4.3.1 학습만족도에 영향을 미치는 요인

학습전이 영향요인 중 어떠한 요인이 학습만족도에 영향을 미치는지 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석 결과 주어진 모형의 설명력(R^2)은 63.3%로 나타났으며, 회귀모형은 $F(8, 167) = 38.772$ ($p < .001$)로

유의하였다. 이로써 본 연구의 회귀모형은 회귀분석 검증의 기본가정이 충족되는 것을 알 수 있다. 학습자 특성과 교육 프로그램 특성은 통계적 유의수준 하에서 학습만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다.

추가적으로, 각 독립변수의 유의성과 관련하여 종속변수에 대한 독립변수의 영향력 정도를 분석하기 위해 표준화된 회귀계수(β)의 절대값을 비교하였다. 그 결과 독립변수 중 학습만족도에 가장 영향력이 큰 변수는 교육과정이며, 다음으로 전이설계, 전이동기, 자기효능감, 학습기대, 학습동기 순이었다(〈표 9〉 참조).

4.3.2 학습전이에 영향을 미치는 요인

학습전이 영향요인 중 어떠한 요인이 학습전이에 영향을 미치는지 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 주어진 모형의 설명력(R^2)은 63.5%로 나타났으며, 회귀모형은 $F(8, 167) = 39.085$ ($p < .001$)로 유의하였다. 이로써 본 연구의 회귀모형은 회귀분석 검

〈표 9〉 학습만족도에 대한 다중회귀분석 결과

종속변수	독립변수	B	β	t	p	
학습만족도 (Y)	(상수)	.000		.000	1.000	
	학습자 특성	학습기대(X1)	.125	.125	2.616*	.010
		전이동기(X2)	.158	.158	3.208**	.002
		학습동기(X3)	.117	.117	2.459*	.015
		자기효능감(X4)	.132	.132	2.770**	.006
	교육 프로그램	교육과정(X5)	.574	.574	11.109***	.000
		전이설계(X6)	.342	.342	6.711***	.000
	조직 환경적	상사·동료의 지원(X7)	-.050	-.050	-.971	.333
		조직의 지원(X8)	.036	.036	.706	.481

$R = .806, R^2 = .650, \text{수정된 } R^2 = .633, F = 38.772^{***}, p = .000$

$Y = .125 * X1 + .158 * X2 + .117 * X3 + .132 * X4 + .574 * X5 + .342 * X6 + -.050 * X7 + .036 * X8$

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

증의 기본가정이 충족되는 것을 알 수 있다. 학습전이 영향요인 중 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직 환경적 특성 모두 통계적 유의수준 하에서 학습전이에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다.

추가적으로, 학습전이에 영향을 미치는 독립변수의 세부 요인을 살펴보기 위해 표준화된 회귀계수(β)의 절대값을 비교하였다. 그 결과 독립변수 중 학습전이에 가장 영향력이 큰 변수는 교육과정이며, 다음으로 전이동기, 학습동기, 전이설계, 학습기대, 조직의 지원, 자기효능감, 상사와 동료의 지원 순으로 나타났다(〈표 10〉 참조).

4.4 학습만족도와 학습전이의 관계

학습만족도와 학습전이 간의 관계를 살펴보고자 단순회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 주어진 모형의 설명력(R²)은 54.1%로 나타났으며, 회귀모형은 $F(1, 174) = 209.976$ ($p < .001$)로 유의하였다. 이로써 본 연구의 회귀모형은 회귀분석 검증의 기본가정이 충족되는 것을 알 수 있다. 학습만족도가 학습전이에 미치는 영향은 $t(174) = 14.387$ ($p < .001$)로 나타났으며, 통계적 유의수준 하에서 학습만족도가 학습전이에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다(〈표 11〉 참조).

〈표 10〉 학습전이에 대한 다중회귀분석 결과

종속변수	독립변수	B	β	t	p	
학습전이(Y)	(상수)	.000		.000	1.000	
	학습자 특성	학습기대(X1)	.165	.165	3.448**	.001
		전이동기(X2)	.283	.283	5.754***	.000
		학습동기(X3)	.231	.231	4.885***	.000
		자기효능감(X4)	.155	.155	3.243**	.001
	교육 프로그램	교육과정(X5)	.342	.342	6.637***	.000
		전이설계(X6)	.225	.225	4.434***	.000
	조직 환경적	상사·동료의 지원(X7)	.109	.109	2.126*	.035
		조직의 지원(X8)	.163	.163	3.245**	.001

$$R = .807, R^2 = .652, \text{ 수정된 } R^2 = .635, F = 39.085^{***}, p = .000$$

$$Y = .165 * X1 + .283 * X2 + .231 * X3 + .155 * X4$$

$$+ .342 * X5 + .225 * X6 + .109 * X7 + .163 * X8$$

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

〈표 11〉 학습만족도와 학습전이의 단순회귀분석 결과

종속변수	독립변수	B	β	t	p
학습전이(Y)	(상수)	.000		.000	1.000
	학습만족도(X)	.737	.737	14.387***	.000

$$R = .737, R^2 = .543, \text{ 수정된 } R^2 = .541, F = 206.976^{***}, p = .000$$

$$Y = .737 * X$$

*** $p < .001$

〈표 12〉 학습만족도와 학습전이 문항별 상관분석 결과

구 분		학습만족도						
		전반적 만족도	추천 의도	경력 개발	역량 강화	지식 습득	투자 가치	재참여 의도
학습 전이	업무 활용	.639**	.652**	.649**	.730**	.532**	.599**	.579**
	업무 수행 향상	.613**	.622**	.650**	.720**	.544**	.561**	.588**
	상사·동료 평가	.461**	.484**	.589**	.546**	.344**	.407**	.393**
	업무 적용 시도	.532**	.532**	.613**	.614**	.554**	.500**	.457**
	업무 문제 해결	.576**	.590**	.622**	.709**	.561**	.589**	.563**

**p<.01

한 단계 더 나아가, 학습전이에 영향을 미치는 학습만족도의 세부 문항을 분석하기 위해 학습만족도 문항과 학습전이 문항 간 상관분석을 실시하였다(〈표 12〉 참조). 분석 결과, 학습만족도의 문항 가운데 사서 개인의 역량 강화와 관련된 문항과 학습전이의 전체 문항 간 상관관계수가 비교적 높게 나타났으며, 학습만족도의 전체 문항과 학습전이의 상사와 동료의 평가 관련 문항은 낮은 상관관계를 보였다.

5. 토 의

본 연구에서는 사서 계속교육 효과성에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 학습만족도와 학습전이에 초점을 두고 연구를 진행하였다. 설문조사로 수집된 데이터의 통계 분석을 통해

검증한 결과(〈표 13〉 참조)는 다음과 같이 해석할 수 있다.

학습자 특성 요인은 학습만족도와 학습전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학습자 특성의 하위요인은 학습기대, 전이동기, 학습동기, 자기효능감으로 설명되는데, 이 중 특히 전이동기와 학습동기 요인이 높을수록 학습전이 정도도 높아짐을 알 수 있다. 이는 계속교육 참여자의 적극적인 참여와 교육 이후 업무에 활용하려는 노력을 유도하기 위해서는 도서관 조직 차원에서 관리가 요구된다. 교육 참여자에게 계속교육이 업무 및 조직성과 향상의 목적이 있음을 조직 내에서 명확하게 인지시키는 등 교육 사전 과정이 개발될 필요가 있다. 이를 위해 교육 목표 전달 체계 수립과 참여 기회에 대한 자율권 부여가 뒤따라야 한다.

〈표 13〉 가설 검증 결과

가설	검증결과
가설 1. 학습자 특성은 사서 계속교육 효과성에 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2. 교육 프로그램 특성은 사서 계속교육 효과성에 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 3. 조직 환경적 특성은 사서 계속교육 효과성에 영향을 미칠 것이다.	부분채택
가설 4. 학습만족도는 학습전이에 영향을 미칠 것이다.	채택

교육 프로그램 특성 요인은 학습만족도와 학습전이에 공통적으로 영향력이 높은 요인으로 나타났다. 교육 프로그램 특성의 하위요인은 교육과정, 전이설계로 구성되는데, 이 중 특히 학습만족도와 학습전이에 교육과정(교육내용, 강사의 능력)요인의 영향력이 높았다. 이러한 교육 프로그램 특성 요인을 향상시키기 위해서는 교육 주제 선정이나 진행, 강사 관리 등과 같은 교육 프로그램 구성 요인을 세심하게 고려한 체계적인 운영이 수반되어야 한다. 교육 주제는 교육내용의 업무 관련성을 높이기 위해 업무에 활용 가능한 내용을 고려할 필요가 있으며, 교육의 진행은 실습 등과 같은 참여 형식의 교육 프로그램 개발을 검토해볼 필요가 있다. 또한 강사 관리 측면에서는 강의 진행 속도, 학습자의 동기 유발 등의 교수 능력을 향상시킬 수 있는 별도의 방안이 검토되어야 하며, 교육 이후 평가 과정에서도 현행의 평가 내용에서 교육 진행 방식, 강사의 능력, 업무 관련 정도 등과 같은 요소들을 고려한 다각적인 평가 방법으로 개선되어야 할 것이다.

조직 환경적 특성 요인이 높을수록 학습전이 정도도 높아지는 양상을 확인할 수 있다. 이는 상사나 동료의 계속교육에 대한 관심 및 긍정적인 피드백이 교육 참여자의 학습전이를 높일 수 있음을 시사한다. 이를 위해 도서관 조직 차원에서 계속교육 종료 후, 교육 참여자가 도서관 내부 회의 및 세미나를 통해 교육에서 새롭게 습득한 내용을 공유할 수 있는 기회를 제공하는 방안을 강구함으로써 개선될 수 있을 것이다. 이는 도서관 조직 내 커뮤니케이션 특성이 비공식성이 강하며(김기영, 최윤희, 2015), 대학도서관의 경우 의사소통이 거의 이루어지

지 않는다(정대근, 2016)는 측면에서 조직 내 커뮤니케이션 활성화의 관점에서 이러한 조직 내 계속교육에 대한 후속활동의 중요성을 고려해 볼 수 있을 것이다. 즉, 계속교육의 사후 활동은 학습전이의 효과를 증대시킴과 동시에 도서관 조직의 소통을 활성화 시키는 데에도 일정한 기여를 할 것으로 판단된다.

조직의 지원 요인을 높이기 위해서는 성과평가제도에 계속교육에 대한 항목을 포함시킬 것을 고려할 수 있다. 이를 위해 선행연구(이은주, 2011)에서 제안한 인사고과평가 항목을 교육 참여 이수 시간과 같이 양적 평가에 제한하지 않고, 계속교육의 결과가 조직성과에 얼마나 기여하였는지에 대한 질적 평가 항목 개발이 필요하다.

계속교육 효과성으로 학습만족도와 학습전이의 관계 분석 결과, 사서 계속교육의 학습만족도가 높을수록 학습전이 정도가 높아지는 양상을 나타냈다. 이는 학습만족도가 학습전이의 영향요인임을 확인할 수 있다. 또한 학습만족도와 학습전이의 문항별 상관분석 결과, 계속교육에 대한 개인의 전반적인 업무 역량의 강화 관점에서 학습만족도는 학습전이에 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 계속교육의 학습만족도가 교육내용의 업무 적용에 관한 조직 구성원의 평가에는 상대적으로 낮은 영향력을 미치고 있는 것으로 판단된다. 따라서 사서 개인의 전문성 향상 측면에서 보았을 때 계속교육의 목적은 학습만족도 향상을 통해 달성할 수 있으나, 궁극적으로 도서관 및 대학 조직 발전 측면에서는 학습전이 정도의 향상이 필요함을 확인할 수 있다.

6. 결 론

본 연구는 대학도서관 사서의 계속교육에 대한 인식과 현황을 살펴보고, 이전에 연구가 많이 수행되지 않았던 계속교육 효과성에 관한 연구로 계속교육 효과수준과 영향요인을 도출하여 각 요인들과 계속교육 효과성 간의 관계를 규명하는 것을 목적으로 한다. 이러한 목적에서 선행 연구를 바탕으로 계속교육 효과성과 영향요인을 파악하기 위해 학습전이의 개념과 이에 영향을 미치는 요인을 토대로 연구를 수행하였다. 분석 결과, 계속교육 효과로서 학습만족도, 학습전이에 영향을 미치는 요인 간 차이를 보였다. 학습자 특성, 교육 프로그램 특성은 학습만족도에 유의한 영향을 나타냈으며, 학습전이의 경우 학습자 특성, 교육 프로그램 특성, 조직 환경적 특성이 모두 유의하였다. 또한 계속교육 효과성 간의 관계를 분석한 결과, 학습만족도는 학습전이에 높은 영향력을 미치고 있었으며, 특히 사서 개인의 역량 강화 관련 문항과 학습전이는 높은 상관관계를 보였다. 이는 학습만족도가 계속교육의 결과로서 사서 개인의 역량 강화에 영향을 미치며, 도서관 조직 내의 계속교육의 결과는 학습전이를 통해 예측할 수 있을 것으로 생각된다.

이와 같은 결과는 사서 계속교육이 도서관 실무에 효과적으로 적용되기 위해 계속교육의 프로그램의 개선뿐 아니라 학습자 특성, 조직 환경적 특성도 중요하게 고려될 필요가 있음을 알 수 있다. 이는 계속교육에 대한 사서직원의 사전 및 사후 활동을 개별 대학도서관이 조직차

원에서 관리하여야 함을 시사한다. 따라서 교육 담당 기관은 교육 프로그램 특성을 높이기 위한 체계적인 운영에 노력을 기울여야 하며, 도서관 조직은 계속교육과 관련한 다양한 사전 및 사후 활동을 펼쳐야 한다. 이를 통해 교육 담당 기관과 개별 도서관 조직에서 실시한 사서 계속교육에서 습득한 지식과 기술을 도서관 업무 전반에 활용하는 정도 즉, 학습전이를 향상 시킴으로써 계속교육의 결과가 도서관과 대학 조직 성과로 연결되어야 할 것이다.

본 연구는 계속교육 운영방향을 교육 담당기관의 교육프로그램 개발과 교육 참여율 제고 등의 활성화 방안이 아닌 계속교육 효과성에 초점을 두어 학습전이 영향요인을 기반으로 한 도서관 조직 차원에서의 계속교육 운영방향을 제시하였다는 점에서 그 의의가 있다.

하지만, 본 연구는 특정 교육 프로그램을 대상이 아닌 전반적인 대학도서관 사서 계속교육의 효과성과 영향요인을 파악하였는데 한계점을 지니고 있다. 따라서 계속교육 대상을 유형별로 구분하고, 계속교육의 효과성 측정방법으로는 관찰, 면담, 상사나 동료 면담 등 다각적인 방안을 고려한다면 보다 더 정확하게 대학도서관 사서의 계속교육 효과성과 영향요인 간의 관계를 분석하고 예측할 수 있을 것이다.

향후 본 연구가 공공도서관, 전문도서관 등 관종별 사서 계속교육 효과성 연구로 확장되어 관중에 따른 특성 및 일반성 강화를 통하여 도서관 분야의 계속교육 운영 방향을 제시하기 위한 기초자료로서 활용되기를 기대한다.

참 고 문 헌

- 고유성 (2012). 조직분위기가 조직 유효성과 공무원 교육의 학습만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교 행정대학원, 행정학과.
- 교육부 (2014). 대학도서관 발전 종합계획(2014-2018). 세종: 교육부.
- 권대봉, 현영섭 (2003). 전략적 인적자원 개념과 특성에 기반한 이론적 틀. HRD연구, 5(1), 1-37.
- 김기영, 최윤희 (2015). 대학도서관 주제전문서비스에 영향을 미치는 조직 내부 요인 탐색. 한국문헌정보학회지, 49(4), 335-354. <https://doi.org/10.4275/kslis.2015.49.4.335>
- 김미경 (2008). 학교도서관 사서의 계속교육에 대한 인식과 참여정도가 업무 수행과 전문성 인식에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교 교육대학원, 사서교육전공.
- 김성완, 김재훈 (2003). 기업 교육훈련에서의 학습 및 전이 모형 개발을 위한 탐색적 연구. 기업교육연구, 5(1), 83-105.
- 김소나 (2010). 기업 이러닝에서 학습전이 관련 변수 간의 구조적 관계 분석. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원, 교육공학과.
- 김진모 (1997). 직무교육훈련의 유효성과 그 영향요인. 박사학위논문, 서울대학교 대학원, 농업교육학과.
- 김태희, 리상용 (2014). 위탁공공도서관 사서의 계속교육 개선방안에 대한 연구. 한국비블리아학회지, 25(1), 363-395. <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2014.25.1.363>
- 박수희 (2012). 대학도서관 리에종사서 교육훈련 프로그램 모형 개발. 박사학위논문, 이화여자대학교 대학원, 문헌정보학과.
- 박은정 (1996). 대학도서관 참고사서의 계속교육에 관한 연구. 석사학위논문, 계명대학교 대학원, 도서관학과.
- 박정아 (1994). 사서의 계속교육 현황과 그 활성화 방안에 관한 연구: 서울지역 공공도서관과 대학도서관 사서를 중심으로. 석사학위논문, 연세대학교 대학원, 문헌정보학과.
- 북남선 (2013). 사서(司書) 전문성 강화를 위한 교육환경 개선에 관한 연구: 국립중앙도서관 사서교육 훈련 운영 중심으로. 석사학위논문, 건국대학교 행정대학원, 정책학전공.
- 신정하 (2006). 호텔종사원 교육훈련의 전이성과에 관한 연구: 조직의 학습 지원과 전이지원 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 경희대학교 대학원, 호텔경영학과.
- 이도형 (1995). 조직내 교육훈련의 학습 및 전이효과. 석사학위논문, 성균관대학교 대학원, 심리학과.
- 이숙현 (2007). 아동사서의 전문성 강화를 위한 교육 프로그램 개발 및 운영에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 사서교육전공.
- 이연옥 (2010). 공공도서관 재직자 교육훈련의 학습전이 영향과 학습전이 정도와의 관계 연구. 석사학위논문, 인하대학교 교육대학원, 교육학과.

- 이은주 (2011). 정보환경 변화에 따른 사서의 목록·분류 계속교육 프로그램 개발에 관한 연구. 석사학위논문, 충남대학교 대학원, 문헌정보학과.
- 이진화 (2009). 기업 리더 교육훈련의 근전이 및 원전이와 관련 변인간의 인과적 모형. 박사학위논문, 서울대학교 대학원, 농산업교육과.
- 이혜진 (2014). 기업 핵심가치 교육에서 학습기대, 학습동기, 교육내용, 교육방법이 교육훈련 전이에 미치는 영향. 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원, 교육공학전공.
- 장운정 (2001). 기업 내 교육훈련 전이의 영향요인에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원, 경영학과.
- 장지은 (1998). 법률사서를 위한 계속교육 프로그램 개발에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원, 사서교육전공.
- 정대근 (2016). 고물입 인적자원관리 시스템이 대학도서관 조직성과에 미치는 영향 연구. 한국도서관·정보학회지, 47(2), 359-386. <https://doi.org/10.16981/kliss.47.2.201606.359>
- 최말희 (2001). 정보화에 따른 사서의 계속교육에 관한 연구: 부산지역 대학도서관 사서를 중심으로. 석사학위논문, 부산대학교 경영대학원, 경영학과.
- 최상전 (2008). 직무교육 참가자의 직무만족과 학습전이와의 관계: H社 기술연구소 연구원을 대상으로. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원, 기업교육전공.
- 최서빈 (2015). 국내 어린이 담당사서의 전문성 개발을 위한 계속교육 연구. 석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원, 문헌정보학과.
- 최윤정 (2006). 영구기록물관리자를 위한 계속교육에 관한 연구. 석사학위논문, 명지대학교 기록과학대학원, 기록관리학과.
- 최창환 (2008). 연구소 기술교육훈련 참여자의 학습전이와 영향요인. 박사학위논문, 서울대학교 대학원, 농업교육과.
- 한국교육학술정보원 (2015). 학술정보통계시스템. Retrieved from <http://www.rinfo.kr/>
- 한국도서관협회 (2010). 문헌정보학 용어사전. Retrieved from <http://www.kla.kr/jsp/fileboard/termdic.do>
- 한안나 (1999). 기업교육에서 학습의 직무 전이에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교 대학원, 교육학과.
- Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett, W., Traver, H., & Shotland, A. (1997). A meta analysis of the relations among training criteria. *Personnel Psychology*, 50(2), 341-358. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00911.x>
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>

- Baldwin, T. T., & Magjuka, R. J. (1991). Organizational training and signals of importance: Linking pretraining perceptions to intentions to transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 2(1), 25-36. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920020106>
- Baldwin, T. T., Magjuka, R. J., & Loher, B. T. (1991). The perils of participation: Effects of choice of training on trainee motivation and learning. *Personnel Psychology*, 44(1), 51-56. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00690.x>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New York, NY: Prentice-Hall.
- Bramley, P. (1991). *Evaluating training effectiveness: Translating theory into practice*. London, UK: McGraw-Hill Book.
- Campbell, J. P. (1998). *Training design for performance improvement, productivity in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Eden, D., & Ravid, G. (1982). Pygmalion versus self-expectancy: Effects of instructor-and self-expectancy on trainee performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30(3), 351-364. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(82\)90225-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(82)90225-2)
- Gist, M. E., Schwoerer, C., & Rosen, B. (1989). Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 884-891. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.74.6.884>
- Hicks, W. D., & Klimoski, R. J. (1987). Entry into training programs and its effects on training outcomes: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 30(3), 542-552. <https://doi.org/10.2307/256013>
- Holton, E. F. (1996). The flawed four level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 5-21. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920070103>
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training program: The four levels*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Lim, D. H., & Johnson, S. D. (2002). Trainee perceptions of factors that influence learning transfer. *International Journal of Training and Development*, 6(1), 36-48. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00148>
- Nicholson, F. (1993). Issues and challenges for providers of continuing education of library and information science professionals. In B. Woolls (Eds.), *Continuing professional education and IFLA: Past, present and a vision for the future* (pp. 262-269). London, UK: K.G.Saur.
- Noe, R. A. (1986). Trainee's attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *The Academy of Management Review*, 11(4), 736-749.

<https://doi.org/10.2307/258393>

Noe, R. A., & Schmitt, N. (1986). The influence on trainees' attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel Psychology*, 39(3), 497-523.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00950.x>

Reitz, J. M. (2004). Online dictionary of library and information science. Retrieved from http://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_c.aspx/

Robinson, D. G., & Robinson, J. C. (1989). *Training for impact: How to link training to business needs and measure the results*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Wools, B. (1997). Measuring continuing education needs and results competency for the twenty-first Century. In P. L. Ward & D. E. Weingand (Eds.), *Human development: Competencies for the twenty-first century* (pp. 161-178). London, UK: K. G. Saur.

• 국문 참고문헌에 대한 영문 표기

(English translation of references written in Korean)

Bok, Namseon (2013). A study on improvement of educational environment to reinforce professionalism of librarian. Master's thesis, Graduate School of Public Administration of Konkuk University, Department of Policy.

Choi, Chang-Hwan (2008). The learning transfer and its influencing factors of the participants in Technical Training Program of Research Institute. Ph.D. dissertation, Graduate School of Seoul National University, Department of Agricultural Education.

Choi, Mal hee (2001). The study of continuing education of librarians according to information society: Centering on librarians in university libraries of Pusan area. Master's thesis, Graduate School of Pusan National University, Department of Business Administration.

Choi, Sangjeon (2008). The relationship between job satisfaction and learning transfer of job training participants. Master's thesis, Graduate School of Education of Korea University, Department of Corporate Education.

Choi, Seo-Bin (2015). A study on the professional development of continuing education for children's librarian. Master's thesis, Graduate School of Sookmyung Women's University, Department of Library and Information Science.

Choi, Yun-Jung (2006). A study on the continuing education for archivists. Master's thesis, Graduate School of Records, Archives & Information Science of Myungji University, Department of Records and Archival Information Management.

- Han, Ahn-Na (1999). A study on factors affecting transfer of learning in corporate education. Master's thesis, Graduate School of Seoul National University, Department of Education.
- Jang, Jee-Eun (1998). A study on continuing education programs for law librarians. Master's thesis, Graduate School of Education of Ewha Womans University, Department of School Librarianship.
- Jang, Yoon-Jung (2001). A study on the determinants of training transfer on the education and training in firms. Master's thesis, Graduate School of Ewha Womans University, Department of Business Administration.
- Jeong, Dae-Keun (2016). A study on the effect of high commitment human resource management system on the performance of university library. *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 47(2), 359-386. <https://doi.org/10.16981/kliss.47.2.201606.359>
- Kim, Giyeong, & Choi, Yoonhee (2015). An exploratory study on the internal organizational factors to subject specialized services in university libraries. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 49(4), 335-354. <https://doi.org/10.4275/kslis.2015.49.4.335>
- Kim, Jin-Mo (1997). The effectiveness of training & development for job skills and its influencing factors. Ph.D. dissertation, Graduate School of Seoul National University, Department of Agricultural Education.
- Kim, Mikyoung (2008). A study of the effects of the school librarians' recognition & participation degree to further education on the performance of the task & recognition on professionalism. Master's thesis, Graduate School of Education of Sungkyunkwan University, Department of School Librarianship.
- Kim, So Na (2010). The structural relationship among the variables related to learning transfer in corporate e-learning. Master's thesis, Graduate School of Ewha Womans University, Department of Education Technology.
- Kim, Sung-Wan, & Kim, Jae-Hoon (2003). An exploratory study for development of learning transfer model in corporate training. *Korean Society for Learning and Performance*, 5(1), 83-105.
- Kim, Tae-hee, & Lee, Sang-yong (2014). A study on improving a continuing education for public librarians: Focusing on privatized public libraries. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 25(1), 363-395. <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2014.2m5.1.363>
- Ko, Yoo Sung (2012). A study on the effects of organizational climate on organizational effectiveness

- and learning satisfaction of public official education. Master's thesis, Graduate School of Public Administration of Seoul National University, Department of Public Administration.
- Korea Education and Research Information Service (2015). Research Information Statistics System. Retrieved from <http://www.rinfo.kr/>
- Korean Library Association (2010). The Glossary of Library and Information Science. Retrieved from <http://www.kla.kr/jsp/fileboard/termdic.do>
- Kwon, Dae Bong, & Hyeon, Yeong Seob (2003). Theoretical frameworks based on concept and characteristics of strategic human resource development. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 5(1), 1-37.
- Lee, Do-Hyung (1995). A study on the learning and transfer of training in organizations. Master's thesis, Graduate School of Sungkyunkwan University, Department of Psychology.
- Lee, Eun-Ju (2011). A study on the development of cataloging · classification continuing education programs of librarians as change of information environment. Master's thesis, Graduate School of Chungnam National University, Department of Library and Information Science.
- Lee, Hye-Jin (2014). Effect of learning expectation, learning motivation, training contents, training methods to transfer in the company's core value training. Master's thesis, Graduate School of Education of Ewha Womans University, Department of Education Technology.
- Lee, Jin-Hwa (2009). A casual model among near and far transfer of training and selected variables of participants in training programs for corporate leaders. Ph.D. dissertation, Graduate School of Seoul National University, Department of Agricultural & Vocational Education.
- Lee, Sook Hyeun (2007). Research on the development and administration of training programs for strengthening the specialization of children's librarians. Master's thesis, Graduate School of Education of Yonsei University, Department of School Librarianship.
- Lee, Yun-ok (2010). Relationship between learning transfer factors and learning transfer level of training programs for public librarian. Master's thesis, Graduate School of Education of Inha University, Department of Education.
- Ministry of Education (2014). General development program of university library (2014-2018). Sejong: Ministry of Education.
- Park, Eun-Jung (1996). Continuing education for reference librarians in academic libraries. Master's thesis, Graduate School of Keimyung University, Department of school of library science.
- Park, Jung-Ah (1994). A study on the present state and the plan of continuing education for librarians. Master's thesis, Graduate School of Yonsei University, Department of Library and Information Science.

Park, Soo-Hee (2012). A study on developing a model of a liaison training program for academic librarians in Korea. Ph.D. dissertation, Graduate School of Ewha Womans University, Department of Library and Information Science.

Shin, Jeoung-Ha (2006). A study on the effects of transfer on the training of hotel employees: Focused on the mediating effects of organizations' learning and transfer support. Ph.D. dissertation, Graduate School of Kyunghee University, Department of Hotel & Tourism Management.