

석사학위논문

지역대표도서관 직무교육
현업적용도 측정 연구

2018년

한 성 대 학 교 대 학 원

문 헌 정 보 학 과

문 헌 정 보 학 전 공

이 효 진

석사학위논문
지도교수 박성재

지역대표도서관 직무교육
현업적용도 측정 연구

Study on the Transferability of Job Training at
Regional Central Libraries

2017년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

문 헌 정 보 학 과

문 헌 정 보 학 전 공

이 효 진

석사학위논문
지도교수 박성재

지역대표도서관 직무교육
현업적용도 측정 연구

Study on the Transferability of Job Training at
Regional Central Libraries

위 논문을 문헌정보학 석사학위
논문으로 제출함

2017년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

문 헌 정 보 학 과

문 헌 정 보 학 전 공

이 효 진

이효진의 문헌정보학 석사학위 논문을 인준함

2017년 12월 일

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

지역대표도서관 직무교육 현업적용도 측정 연구

한 성 대 학 교 대 학 원
문 헌 정 보 학 과
문 헌 정 보 학 전 공
이 효 진

본 연구는 지역대표도서관 직무교육의 현업적용도 측정을 통해 교육의 효과를 높이고 업무성과를 향상시킬 수 있는 방안을 제안하는데 목적이 있다. 현업적용도를 측정하기 위해 국립중앙도서관에서 개발한 평가지를 수정하여 사용하였다. 설문대상은 지역대표도서관에서 직무교육을 받은 도서관 직원을 대상으로, 교육수료 1개월 이후 설문조사를 실시하였다. 현업적용도 영향요인은 프로그램 요인, 개인전이 요인, 조직전이 요인으로 설정하였다. 설문결과를 분석하기 위해 기술통계분석, 신뢰도 분석, t-test, 단순회귀분석, 상관분석, 다중회귀분석을 실시하였으며 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 전체 교육의 현업적용도에 영향을 미치는 요인은 개인전이 요인으로 나타났다. 교육내용과 업무와의 관련성이 높고, 업무 수행 시 발생하는 문제를 해결 할 수 있다는 기대감이 높은 직무교육은 현업적용도가 높게 나타났다. 또한 교육 강사보다는 실제 업무를 담당하고 있는 실무자의 강연이 요구되었다.

둘째, 직무교육을 내용별로 구분했을 때 비독서 관련 프로그램은 개인전이

요인뿐만 아니라 조직전이 요인도 현업적용도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 조직전이 하위요인 중 ‘교육내용을 직무에 적용하기 위한 방법 지도’, ‘구체적인 목표 제시’, ‘직무내용을 현업에 적용해 볼 수 있는 재량권이 주어짐’이 다소 낮게 나타났다. 따라서 교육에서 배운 새로운 지식과 기술을 현업에 적용 시 조직의 협조가 잘 이루어 질 수 있도록 조직 구성원의 인식 개선 및 신축적인 조직운영이 필요한 것으로 나타났다.

연구 결과를 바탕으로 본 연구에서는 지역대표도서관 직무교육의 효과를 높이기 위한 방안으로 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 도서관 직원이 업무 수행 시 발생하는 문제를 해결할 수 있도록 교육 프로그램의 기획이 필요하다. 둘째, 교육내용에 따라 교육 강사보다는 실무자의 업무 경험을 바탕으로 한 강의 구성과 교육생들의 의견을 교류할 수 있는 분임토의 방식의 강의구성이 필요하다. 셋째, 조직 구성원의 교육에 대한 인식을 높이기 위해 연수내용을 확산시킬 수 있는 프로그램 구성이 필요하다. 넷째, 조직 내 분위기 개선이 필요하다. 다섯째, 교육내용을 업무에 지속적으로 적용시키기 위해서 조직 내부의 커뮤니티 운영이 요구된다.

【주요어】 지역대표도서관, 공공도서관, 사서계속교육, 현업적용도, 직무교육, Kirkpatrick, 교육평가

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 필요성 및 목적	1
1.2 연구의 범위와 방법	3
II. 이론적 배경	4
2.1 도서관 직무교육	4
2.1.1 직무교육의 필요성	4
2.1.2 지역대표도서관 직무교육	6
2.1.3 지역대표도서관 직무교육 현황	8
2.1.4 도서관 직무교육관련 선행연구	14
2.2 Kirkpatrick 평가모형	18
2.2.1 Kirkpatrick 개념	18
2.2.2 현업적용도 관련 선행연구	23
III. 연구방법	28
3.1 연구 설계	28
3.2 설문지 개발	29
3.3 데이터 수집방법 및 분석	32
3.3.1 데이터 수집방법	32
3.3.2 데이터 분석방법	33
IV. 분석결과	34
4.1 기술통계분석	34
4.1.1 인구통계학적 특성	34
4.1.2 신뢰도 분석	37
4.1.3 요인의 기술통계분석	39
4.1.4 현업적용도 기술통계분석	50
4.1.5 인구통계학적 특성에 따른 현업적용도 분석	58

4.2 가설검증	59
4.2.1 현업적용도 영향요인과 현업적용도의 상관관계	59
4.2.2 현업적용도에 영향을 미치는 요인	60
4.3 논의	65
4.3.1 개인전이 요인	65
4.3.2 조직전이 요인	66
4.3.3 지역대표도서관 직무교육	68
 V. 결 론	 69
 참 고 문 헌	 71
 부 록	 74
 ABSTRACT	 86

표 목 차

<표 1> 시·도별 지역대표도서관 직무교육 시행근거 규정	7
<표 2> 시·도별 지역대표도서관 지정 및 설립 현황	8
<표 3> 지역대표도서관 직무교육 운영대상	9
<표 4> 2014~2016년 지역대표도서관 직무교육 운영 수	10
<표 5> 지역대표도서관 직무교육 시행차수	11
<표 6> 2014~2016년 지역대표도서관 직무교육 내용별 구분	12
<표 7> 2014~2016년 직무교육 내용별 실시현황	13
<표 8> 교육훈련 평가의 접근방법에 따른 분류	18
<표 9> Kirkpatrick의 4단계 평가모형	22
<표 10> 설문지 구성	30
<표 11> 설문문항	31
<표 12> 설문대상	32
<표 13> 인구통계학 특성	35
<표 14> 교육과정별 교육 수료자 직렬	36
<표 15> 업무담당여부	36
<표 16> 3D프린팅 교육 수료자의 직렬별 담당업무	37
<표 17> 요인의 신뢰도 계수	38
<표 18> 교육과정별 현업적용도 신뢰도 계수	38
<표 19> 요인의 기술통계치	39
<표 20> 전체 교육의 프로그램 요인	40
<표 21> 교육과정별 프로그램 하위요인	41
<표 22> 도서관 자체 교육평가 결과	42
<표 23> 전체 교육의 개인전이 요인	43
<표 24> 교육과정별 개인전이 하위요인	45
<표 25> 전체 교육의 조직전이 요인	47
<표 26> 교육과정별 조직전이 하위요인	49
<표 27> 전체 교육의 현업적용도	50
<표 28> 교육내용을 현업에 적용시키지 못한 이유	51

<표 29> 교육과정별 현업적용도	52
<표 30> 예산회계 실무교육 현업적용도	53
<표 31> 독서문화프로그램 기획 및 홍보 현업적용도	54
<표 32> 서평쓰기 현업적용도	55
<표 33> 3D프린팅 현업적용도	56
<표 34> 독서소외계층 북한이탈주민의 이해 현업적용도	57
<표 35> 담당업무에 따른 현업적용도	58
<표 36> 근무기간에 따른 현업적용도	59
<표 37> 요인 간 상관분석	60
<표 38> 전체 교육의 다중회귀분석	62
<표 39> 프로그램 특성별 현업적용도	62
<표 40> 독서관련 프로그램 다중회귀분석	63
<표 41> 비독서관련 프로그램 다중회귀분석	64

그림 목 차

<그림 1> Kirkpatrick 단계별 평가 특징	19
<그림 2> 경기복지재단 현업적용도 연구모형	25
<그림 3> 공군 교육훈련 평가모형	26
<그림 4> 대학도서관 계속교육 프로그램 평가모형	27
<그림 5> 연구모형	28

I. 서 론

1.1 연구의 필요성 및 목적

오늘날 정보기술의 발달로 도서관 환경이 변화하고 있고, 이용자의 요구 또한 다양해지고 있다. 변화하는 환경에서 도서관이 제 역할을 다 하기 위해서는 새로운 역량과 기술의 습득이 요구된다는 점에서 사서직무교육이 필요하다. 직무교육은 개인의 지식, 기술, 태도를 향상시켜 조직의 성과를 높이기 위한 것으로, 조직 내에서 이루어지는 OJT(On the Job Training), 조직 외에서 실시되는 직무연수, 전문직 종사자의 업무가치를 높이기 위해 실시되는 계속교육이 있다(박성열, 남민우, 김학섭, 최종일, 2005). 특히 사서는 정규교육 과정을 수료한 전문직 종사자로서 업무의 가치를 높이기 위해 계속교육이 필요하며, 국내에서는 국립중앙도서관 및 한국교육학술정보원(KERIS), 지방자치단체와 교육청 등에서 계속교육을 실시하고 있다. 특히 지자체는 도서관법 및 시·도별 조례에 따라 지역대표도서관을 중심으로 지역 내 도서관 사서뿐만 아니라 도서관 직원을 대상으로 직무교육을 실시하고 있다.

도서관 직무교육관련 선행연구는 사서를 대상으로 한 계속교육 프로그램에 관한 연구가 주를 이루고 있으며, 관종별 프로그램 개발에 관한 연구(김태희, 리상용, 2014; 이연옥, 2005), 사서계속교육 핵심역량을 제시한 연구(안인자, 노영희, 최상기, 김혜주, 2014), 사서계속교육 프로그램의 효과성에 관한 연구(윤소정, 1998; 이현정, 2017)가 수행되었다. 기존 선행연구에서는 교육 프로그램의 실시 현황과 사서의 교육수요를 조사하여 실무에 바로 적용할 수 있는 교육내용과 교육운영방안을 제안하였다. 그러나 기존 선행연구에서 교육 수료자가 교육 내용을 직무에 어떻게 활용하고, 업무 수행 시 발생하는 문제를 해결하여 업무성과 향상에 어느 정도 도움이 되었는지 보여주는 연구는 드물다.

이에 비해 문헌정보학 분야 외 교육훈련기관에서는 Kirkpatrick의 평가모형을 이용하여 직무교육을 통해 학습자와 조직이 얻게 되는 효과를 측정하는

연구가 진행 되었다. Kirkpatrick의 현업적용도는 현업적용에 미치는 긍정적 요인과 부정적 요인을 파악하여 학습전이를 증진시키기 위한 방안을 모색하는 것으로, 경기복지재단(2011), 공군사관학교(2013)등에서 사용되었다. 이들 연구의 결과 현업적용도에 영향을 미치는 요인은 학습자의 전이동기로 나타났다으며, 전이동기를 높이기 위해 직무관련성이 높은 프로그램을 제공할 것을 제안하고 있다.

최근 문헌정보학 분야에서도 현업적용도를 이용하여 교육평가도구를 개발하고, 교육성과를 평가하는 사례가 있었다. 국립중앙도서관 사서교육문화과에서 실시되고 있는 사서계속교육 프로그램을 평가하기 위해 Kirkpatrick 평가모형을 이용하여 평가지를 개발하였다. 또한 이현정(2017)은 계속교육에 참여한 경험이 있는 대학도서관 사서를 대상으로 설문조사를 실시하여 사서계속교육 내용을 현업에 적용 시 발생하는 조직차원의 문제를 지적하며 이에 대한 관리가 필요하다는 것을 지적하였다. 그러나 국립중앙도서관에서 개발한 평가도구는 사용되지 않았고, 이현정(2017)의 연구는 특정 프로그램을 지정하지 않아서 프로그램의 특성을 이용한 분석은 이루어지지 않았다.

따라서 본 연구는 지역사회에서 사서직무교육을 담당하는 지역대표도서관의 교육 프로그램의 성과를 국립중앙도서관에서 개발한 평가지를 활용하여 측정하고자 한다. 평가를 통해 학습의 효율성을 점검하고, 교육프로그램의 질을 향상시킬 수 있는 방안에 대해 논의하고자 한다. 구체적으로 본 연구는 지역대표도서관에서 실시되는 직무교육 수료자가 교육내용을 현업에 어느 정도 적용하였는지, 현업적용의 영향요인을 파악하고 이를 통해 지역대표도서관 직무교육의 효과를 높이고 업무성과를 높일 수 있는 방안을 제안하고자 한다.

1.2 연구의 범위와 방법

본 연구는 지역대표도서관의 직무교육을 수료한 도서관 직원의 현업적용도를 알아보기 위한 것으로, 지역대표도서관의 직무교육 수료자는 교육내용을 실제 업무에 어느 정도 적용하는지, 현업적용도에 영향을 미치는 요인은 무엇인지를 연구 질문으로 설정하였다.

연구대상은 지역대표도서관의 직무교육을 수료한 도서관 직원으로 교육내용을 직무에 반영하기 위한 최소한의 기간인 교육 수료 1개월 이후(경기복지재단, 2011; 권혁제, 이상덕, 오현철, 서희석, 2013) 설문조사를 진행하였다. 설문지는 국립중앙도서관에서 Kirkpatrick의 평가모형을 이용하여 개발한 평가지를 수정하여 사용하였다. 연구절차는 다음과 같다.

첫째, 지역대표도서관의 직무교육 현황을 조사하였다. 지역대표도서관은 도서관법 및 시·도별 조례에 따라 직무교육을 운영하고 있다. 2014년부터 2016년에 걸쳐 실시된 직무교육을 조사하여 교육의 내용, 교육대상, 시행기간 등의 현황을 조사하였다.

둘째, 선행연구를 통해 Kirkpatrick의 평가모형에 대해서 알아보았다. Kirkpatrick의 평가모형은 교육훈련 평가를 위해 가장 일반적으로 사용되는 평가모형으로 교육훈련의 성과를 4단계로 평가하였다. 그 중 3수준인 현업적용도에 대해 알아보았다.

셋째, Kirkpatrick의 평가모형에 기반하여 국립중앙도서관에서 개발한 평가지를 이용하여 설문을 실시하였다. 국립중앙도서관에서 개발한 평가지를 설문대상의 프로그램 내용에 맞게 수정한 후, 설문조사 결과를 통해 현업적용도를 측정하였다.

넷째, 설문조사를 통해 수집된 데이터를 분석하여 결과를 도출하였다. 데이터 분석은 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위한 빈도분석, 설문지의 타당성을 확보하기 위한 신뢰도 분석, 현업적용도를 알아보기 위한 기술통계 분석, 현업적용도에 영향을 미치는 기타 요인을 알아보기 위한 t-test와 회귀 분석, 요인간의 상관성을 알아보는 상관분석, 영향요인의 관련성을 알아보기 위한 다중회귀분석을 실시하였다.

II. 이론적 배경

2.1 도서관 직무교육

2.1.1 직무교육의 필요성

직무교육은 사회조직 내에서 작업을 수행하거나 직무수행 중 주기적 또는 계속적으로 교육훈련을 실시하는 활동이다. 직무교육의 좁은 의미는 업무수행에 필요한 기능 및 기술지식을 습득하는 과정이며, 넓은 의미는 기업 구성원의 인격 및 태도의 변화를 통해 조직의 성과를 높이는 것이다(한상배, 2003).

본 연구에서의 직무교육은 도서관 직원을 대상으로 업무에 필요한 기술과 능력을 향상시키기 위해 실시하는 교육으로 OJT, 직무연수, 계속교육을 포함한다. 도서관 직무교육은 2016년 2월 3일 일부 개정된 「도서관법(법률 제 13960호)」 6조 3항 ‘국가 및 지자체는 도서관직원의 전문적인 업무수행 능력 향상을 위하여 교육기회를 제공’에 근거하여 실시하고 있다. 국내의 도서관 직무교육은 국립중앙도서관, 한국교육학술정보원(KERIS), 국가기록원, 지자체와 교육청 등 에서 이루어지고 있다.

직무교육은 시행하는 장소에 따라 조직 내에서 실시되는 OJT(On the Job Training), 조직 외부에서 실시되는 직무연수, 특정 전문직 종사자를 대상으로 업무의 가치를 높이기 위해 실시되는 계속교육이 있다. 특히 도서관의 직무교육은 도서관 직원 중 사서를 대상으로 한 계속교육이 주를 이루고 있으며, 직무교육을 실시하는 기관에 따라서 국가주도형, 지역대표도서관 주도형, 전문직단체 주도형, 기업주도형, 대학 연계형으로 나눌 수 있다(장덕현, 구본진, 윤희윤, 2015).

특히 공공도서관에서는 국립중앙도서관과 지역대표도서관을 중심으로 직무교육이 실시되고 있다. 국립중앙도서관은 사서직 자격증 취득 후 사서 업무를 수행하는 사서직 공무원 및 공공도서관, 사립대학도서관, 초·중·고교 사서교사 등을 대상으로 계속교육을 실시하고 있다. 사서계속교육은 교육과정과 실제업

무의 괴리감을 극복하고 새로운 기술의 습득을 통해 조직을 발전시켜 이용자의 만족도를 높이는데 기여할 수 있다. 또한 자기계발을 통해 직업에 대한 만족도를 높이고 자질을 높여서 사서의 전문성을 재고 할 수 있다는 점에서 필요성이 있다(장혜란, 홍현진, 노영희, 오의경, 2008). 이에 비해서 지역대표도서관은 지역 내 공공, 작은, 학교도서관 사서 및 도서관 직원을 대상으로 지역 내 정보서비스의 불균형을 해소하고, 도서관 서비스를 활성화 할 수 있도록 직무교육(문화체육관광부, 2017)을 실시하고 있다.

따라서 국립중앙도서관은 전문직 종사자로서의 사서의 업무가치를 높이기 위해 실시되는 교육으로 사서계속교육을 실시하고 있는 것에 비해, 지역대표도서관은 지역 내 도서관 서비스 활성화를 위해 도서관 직원을 대상으로 직무교육을 운영한다는 점에서 차이가 있다.

2.1.2 지역대표도서관 직무교육

지역대표도서관은 「도서관법」 22조에 따라 특별시, 광역시, 특별자치시·도·특별자치도에 의하여 지정 또는 설립된 도서관이다. 지역대표도서관은 지역 내 도서관을 지원 및 협력하여 지역 내 도서관의 균형발전을 위해 해당지역의 도서관 시책을 수립하고 시행한다. 동법 24조에서는 지역대표도서관은 지방도서관정보서비스위원회를 설치하여 관할지역 내의 도서관의 균형 있는 발전과 지식정보격차 해소에 관한 주요사항을 심의하도록 하고 있다.

지역대표도서관 설립 이전에는 시·군·구 기초지방자치단체를 중심으로 정책이 분산되어 추진됨으로써 도서관 정보서비스의 지역불균형과 관중간의 협력이 이루어지지 못하였다(김세훈, 김효정, 2008). 따라서 도서관법에 지역대표도서관의 업무를 지정하여, 지방분권시대에 특별광역시·도를 중심으로 지역 정책을 추진하고, 지역의 균형개발을 꾀하는 것에 책임감과 역할수행을 명시한 것이다(김세훈, 윤희운, 김재광, 이용훈, 2003).

「도서관법」 23조는 지역대표도서관의 업무에 관한 것으로 크게 도서관정책 지원기능, 지원협력 기능, 자료보존 기능, 조사연구 기능으로 그 업무를 구분할 수 있다(김세훈, 김효정, 2008). 첫째, 도서관정책 지원기능은 지역 내의 특성에 맞게 도서관 정책을 개발하고 집행을 지원할 수 있도록 지원체제를 구축하는 것이다. 둘째, 지원협력 기능은 지역의 각종 도서관 지원 및 협력사업을 수행하는 것으로 지역 내 도서관 서비스를 활성화 할 수 있도록 직원 및 자원봉사자에 대한 교육, 소외지역 독서문화 활동 지원 등의 사업을 운영한다(문화체육관광부, 2017). 셋째, 자료보존 기능은 지역의 도서관 자료수집 및 다른 도서관으로부터 이관 받은 도서관 자료를 보존하는 것이다. 넷째, 도서관 업무에 관한 조사연구 기능이 있다. 조사연구 기능은 시·도에서 효과적인 도서관 정책을 수립하기 위해서 도서관 서비스 관련한 실태조사와 관련자료 및 정보를 수집 분석을 시행하는 것이다.

지역대표도서관의 직무교육은 지역 내 도서관 서비스의 활성화를 위해 실시되며, 도서관법과 시·도별 조례에 따라 도서관 직원을 대상으로 시행되고 있다. 그러나 <표 1>에서와 같이 11개의 지역대표도서관 중 경기, 광주, 서

울, 울산 지역만이 시·도 조례에 따라 도서관의 소관 업무 중 하나로 ‘도서관 근무 직원 직무향상 교육’으로 명시하고 있다. 울산의 경우 도서관 직원의 직무교육을 조례 6조(설립)에 ‘도서관 보존서고 역할 등의 업무를 수행할 수 있도록 적절한 규모로 설치’로 언급하고 있어 직무교육에 대한 지원이 다소 소극적이다. 따라서 지역대표도서관은 도서관 직원의 직무교육을 통해 지역 간 정보서비스의 불균형을 해소하고 도서관 서비스를 활성화 할 수 있도록 각 광역지방자치단체는 조례에 도서관 직원의 직무교육을 포함시킬 필요가 있다.

<표 1> 시·도별 지역대표도서관 직무교육 시행근거 규정

조례명	소관 업무
경기도 도서관 및 독서문화진흥조례	[경기도조례 제 5320호 2016.7.19.일부개정] 제14조 5. 국립중앙도서관과의 협력 지원 및 도서관 근무 직원 직무향상 교육
광주광역시 도서관 및 독서문화진흥조례	[광주광역시조례 제4224호 2013.2.15.전부개정] 제12조 4. 국가도서관과의 협력사업 지원 및 도서관 근무 직원 직무향상 교육
서울특별시 도서관 및 독서문화진흥조례	[서울특별시조례 제6262호, 2016.7.14.일부개정] 제18조 9. 도서관 직원의 업무능력 향상을 위한 교육운영
울산광역시 대표도서관 설치·운영 등에 관한 조례	[울산광역시조례 제1125호 2010.4.15.제정] 제6조 대표도서관은 근무자에 대한 교육 및 연수, 도서관 발전에 관한 연구 및 기획, 도서관 보존서고 역할 등의 업무를 수행할 수 있도록 적정 한 규모로 설치하여야 한다.

2.1.3 지역대표도서관 직무교육 현황

2.1.3.1 지역대표도서관 설립 현황

지역대표도서관은 「도서관법」 22조에서는 지역대표도서관 지정 및 설립을 의무화하고 있다. 지역대표도서관의 지정 및 육성사업은 「도서관법」 제12조에 따라 대통령소속 도서관정보정책위원회에서 수행하며, 도서관 정책에 관한 주요사항을 수립·심의·조정 하는 역할을 한다. 도서관정보정책위원회의 실무부서인 도서관기획단에서 공시한 2017년 시·도별 지역대표도서관의 지정 및 설립 현황에 따르면 11개 지역에서 지정 및 설립되었으며 자세한 사항은 <표 2>와 같다.

현재 17개의 지역 중 경기, 광주, 대구, 대전, 부산, 울산은 지역대표도서관을 지정하였고, 서울, 인천, 전남, 전북, 제주지역이 지역대표도서관을 설립하였다. 특히 경기도의 경우 지역대표도서관은 수원선경도서관이지만 도서관 직원 직무교육은 경기도사이버도서관에서 실시하고 있다.

<표 2> 시·도별 지역대표도서관 지정 및 설립 현황

지역	도서관명	지정 및 설립	조례제정
경기	수원선경도서관 (직무교육: 경기도사이버도서관)	2015.1.2.(지정)	2007.8.6
광주	광주광역시립도서관	2010.12.21.(지정)	2007.6.30
대구	대구광역시립중앙도서관	2011.3.1.(지정)	2009.3.10
대전	한밭도서관	2007.9.20.(지정)	2008.1.4
부산	부산시립도서관	2008.4.29.(설립)	2012.7.11
서울	서울도서관	2012.9.28.(설립)	2008.11.13
울산	울산중부도서관	2012.12.28.(지정)	2010.4.15
인천	인천미추홀도서관	2008.4.1.(지정 및 설립)	2009.4.6
전남	전남도립도서관	2011.10.20.(설립)	2011.10.20
전북	전북도청도서관	2010.11.22.(설립)	2007.11.2
제주	제주한라도서관	2008.11.13.(설립)	2008.3.5

<출처: 도서관정보정책위원회, 2017>

2.1.3.2 지역대표도서관 직무교육 운영대상

지역대표도서관은 지역 내 각종 「도서관법」 및 시·도별 조례에 따라 도서관 직원을 대상으로 직무교육을 운영하고 있으며, 직무교육과 관련한 사항은 각 도서관 홈페이지 및 도서관 연보, 서울시 정보소통광장, 담당자의 유선연락을 통해 파악하였다.

직무교육은 관중에 따라 경기, 대구, 대전, 인천지역의 공공도서관 사서 및 도서관 직원 직무교육, 광주, 대구, 대전, 부산, 울산, 인천 지역의 작은도서관 운영자 교육, 대전, 인천 지역의 학교도서관 직원 직무교육이 있었다. 교육형태에 따라서 대전, 부산, 울산지역의 도서관 직원 관계자 세미나와 광주, 서울, 울산, 전남, 전북, 제주지역에서 도서관 직원 워크숍이 운영되고 있었다. 경력에 따라서 경기 지역의 신입사서 직무교육, 서울 지역의 사서 및 도서관 관장을 대상으로 한 워크숍이 있었다.

<표 3> 지역대표도서관 직무교육 운영대상

지역	과정	대상		
		공공	작은	학교
경기	독서 및 정보활용 교육 운영자 연수 공공도서관 직무교육, 신입사서 직무교육	○	○	○
광주	광주지역 도서관직원 직무강화 워크숍 작은도서관 운영인력 양성	○	○	○
대구	공공도서관 사서 직무교육, 작은도서관 관계자 교육	○	○	○
대전	대전지역 공공도서관, 작은도서관 세미나 학교도서관세미나	○	○	○
부산	사서역량강화 연수, 대표도서관 세미나 작은도서관 관계자 연수	○	○	○
서울	서울시 도서관 사서교육 및 워크숍(사서/도서관장)	○	○	○
울산	작은도서관 관계자 직무연수, 지역대표도서관 세미나 공공·작은도서관 관계자 세미나	○	○	○
인천	공공·작은·학교도서관 직무교육 운영	○	○	○
전남	공공도서관 사서·관계자 워크숍	○		
전북	공공도서관 협력워크숍, 작은도서관 운영자 워크숍	○	○	
제주	제주지역 도서관 협력 워크숍, 도서관 직원 직무능력 향상 교육	○	○	○

2.1.3.3 지역대표도서관 직무교육 운영 수

2014~2016년 최근 3년에 걸쳐 시행된 지역대표도서관의 직무교육 운영 수는 아래의 <표 4>와 같다. 직무교육의 운영형태는 당일교육, 합숙교육으로 구분하였다. 당일교육이 합숙교육보다 더 많이 실시되었으며 당일교육의 수는 2014년에 비해 조금 증가하였지만, 운영 수에 큰 차이는 없었다. 1박 이상 이루어지는 합숙교육의 경우 경기 지역의 신임사서 직원교육, 서울지역의 도서관 직원 역량강화 워크숍, 전북지역의 공공도서관 협력 워크숍 및 작은도서관 운영자 워크숍 있었다. 광주의 경우 2014~2015년에 당일교육으로 끝내던 광주·전남지역 도서관 직원 역량강화 워크숍을 2016년에는 1박 2일 합숙교육으로 운영하였다.

<표 4> 2014~2016년 지역대표도서관 직무교육 운영 수

구분		지역												총 계
		경 기	광 주	대 구	대 전	부 산	서 울	울 산	인 천	전 남	전 북	세 주	소 계	
2014	당일	5	8	6	4	13	7	3	9	1		2	58	63
	합숙	2					1				2		5	
2015	당일	4	4	9	4	12	11	4	9	1		2	60	66
	합숙	3					1				2		6	
2016	당일	4	3	11	4	11	10	4	10	1		2	60	66
	합숙	1	1	1			1				2		6	

2.1.3.4 지역대표도서관 직무교육 시행차수

직무교육별 시행된 차수는 <표 5>와 같다. 2014부터 2016년에 실시된 직무교육 중 합숙교육을 제외한 당일교육의 시행차수를 살펴보면 교육별로 1차시부터 길게는 11차시로 운영되고 있었다. 직무교육은 주로 당일교육으로 실시되었으며, 해마다 시행 차수별로 조금씩 변동이 있었지만 전체 프로그램의 수에 큰 변화는 없었다.

<표 5> 지역대표도서관 직무교육 시행차수

구분	2014			2015			2016		
차수	1	2~3	4~11	1	2~3	4~11	1	2~3	4~11
건	37	13	8	40	9	11	34	16	10
계	58			60			60		

2.1.3.5 지역대표도서관 직무교육 내용별 운영현황

지역대표도서관에서 실시된 직무교육을 <표 6>와 같이 윤희운(2015)의 연구에서 제안한 8개의 사서직의 핵심역량을 이용하여 구분하였다. 윤희운(2015)의 연구에서 제안한 사서직 핵심역량은 전문직 기반, 정보자원 개발, 지식정보 조직, 정보 기술, 이용자 서비스, 교육연구, 평생학습, 경영관리로 본 연구에서는 지식정보 조직과 정보 기술을 ‘조직기술’로 하였다.

도서관 직무교육의 내용별 구별은 직무교육에서 실시된 강의내용을 토대로 구분하였으며, 2차시 이상 실시된 교육의 경우 차수별 교육과정의 내용에 따라 구분하였다. 11개의 지역대표도서관에서 실시하고 있는 직무교육은 전문직 기반, 정보자원 개발, 조직기술, 이용자 서비스, 평생학습, 경영관리 6개 영역에서 실시되고 있었으며, 각 영역별 교육과정 명은 <표 6>와 같다.

<표 6> 2014~2016년 지역대표도서관 직무교육 내용별 구분

영역	직무내용	직무교육명
전문직 기반	사서의 역할변화	한국문화의 재발견과 직업의식, 찾아가는 교육, 공공도서관 세미나, 작은도서관 세미나, 사서직원 워크숍, 신규사서 직원교육
	도서관 서비스와 저작권	도서관직원을 위한 저작권 교육, 도서관 이슈&도서관 서비스와 법
	커뮤니케이션 기법	커뮤니케이션
정보자원 개발	지식의 생명주기 및 출판동향	전성욱 평론가에게서 듣는 부산출판과 문학이야기
	수서 (장서 제적·폐기)	도서관 장서개발, 도서관과 장르문학, 도서관 만화와 사서관계, 훼손도서 보수법
	디지털 아카이빙과 매체전환	도서관 아카이빙
조직기술	MARC 및 메타데이터론	자료관리시스템 KOLASIII 활용교육
이용자 서비스	참고 및 이용자 서비스	디지털정보활용교육, 경기도 공공도서관을 위한 정보활용교육, 찾아가는 사서에게 물어보세요 (CDRS)운영교육, 초등 교육과정의 이해, 도서관 정보서비스, 도서관 서비스와 감정노동의 이해
	정보리터러시 및 이용자 교육	청소년 정보활용교육 운영자 연수
평생학습	문화프로그램 기획 및 실제	도서관 프로그램 기획 및 운영, 독서문화 프로그램, 그림책 깊이 읽기, 도서관 활용 프로그램 재능기부 보수교육, 1일 도서관 체험학습 지도 프로그램, 인문독서 아카데미, 도서관과 인문학, 독서토론 및 서평쓰기 실습, 독서동아리 지원, 청소년 독서동아리, 한 도서관 한 책 읽기, 마을책 축제, 작은도서관 운영자 직무연수, 어린이 대상 독서프로그램
	독서지도 및 독서치료	독서심리상담사 자격증 과정, 실버 기억 르네상스 독서치료 프로그램, 독서토론 리더 양성과정
	세대별 평생학습 프로그램 구축	어르신 치매예방 독서토론, 생애주기별 독서문화 활성화 사업 워크숍, 도서관에서 진로찾기
경영관리	경영계획 수립 및 예산관리	예산회계 실무교육
	도서관 서비스	현직기자에게 배우는 보도자료 작성법,

홍보	도서관홍보
마케팅 활동	도서관 마케팅
도서관 시설 및 공간운영	도서관 공간구성
도서관 관계자 리더십	작은도서관 관계자 직무연수(작은도서관 관계자를 위한 셀프리더십)
도서관 성과평가	도서관장 협력증진 공동연수
자원봉사자 관리	작은도서관 세미나

2014~2016년 직무교육의 내용별 실시현황을 보면 지역대표도서관에서 제일 많이 시행된 교육 분야는 평생학습 분야, 경영관리분야, 전문직 기반 분야이다. 첫째, 평생학습 분야는 독서지도 및 독서치료, 문화프로그램 기획 등의 교육내용을 포함하며 ‘사서가 하는 독서지도’와 ‘인문독서 아카데미’ 등이 있었다. 둘째, 경영관리 분야는 도서관 자원봉사자 관리, 인력관리, 경영계획 수립 및 도서관 서비스관련 교육내용을 포함한다. 이 분야는 ‘시민참여 도서관 학교’, ‘작은도서관 관계자 직무연수’에서 주로 다루어 졌다. 셋째, 전문직 기반 분야는 도서관 및 사서의 역할변화, 도서관 및 정보정책 동향 등의 영역이 포함되며, ‘신임사서 직원교육’이나 도서관 관계자를 대상으로 한 ‘전문인 세미나’에서 주로 다루어 졌다.

<표 7> 2014~2016년 직무교육 내용별 실시현황

구분	2014년	2015년	2016년
전문직기반	25회(16%)	16회(11%)	21회(13%)
정보자원개발	20회(13%)	12회(8%)	17회(11%)
조직기술	7회(5%)	4회(3%)	7회(4%)
이용자서비스	12회(8%)	14회(9%)	11회(7%)
평생학습	69회(45%)	76회(49%)	71회(45%)
경영관리	21회(14%)	33회(22%)	31회(20%)
합계	154회(100)	158회(100%)	158회(100%)

2.1.4 도서관 직무교육 관련 선행연구

2.1.4.1 관종별 프로그램 개발에 관한 연구

관종별로 계속교육 프로그램 연구를 구분했을 때, 공공도서관(김태희, 리상용, 2014; 장덕현 외, 2015; 이연옥, 2005; 차미경 외, 2007; 장윤금, 정행순, 2008)과 학교도서관(김중성, 2006)과 관련한 선행연구가 있다.

김태희, 리상용(2014)은 위탁공공도서관의 사서계속교육을 효과적으로 수행하기 위한 개선방안을 제시하였다. 연구방법으로 국립중앙도서관 사서교육 훈련과정과 미국·영국 도서관프로그램을 조사 분석하고, 위탁공공도서관 사서들을 대상으로 사서계속교육 프로그램과 관련한 설문조사를 실시하였다. 연구결과 위탁공공도서관의 사서는 계속교육이 업무능력 향상을 위해 필요하지만, 행정적 지원의 미비와 과대업무 등과 같은 방해요인으로 교육의 참여에 어려움을 겪고 있었다. 이에 위탁공공도서관 사서의 계속교육 참여를 높이기 위해 교육을 의무화하는 수료증 발급 등의 행정제도를 도입하고 사이버, 현장방문 형식의 계속교육의 필요성을 언급하였다. 또한 실무내용이 포함된 교육내용과 지역 사회와 연계된 독서문화프로그램의 교육을 제안하였다.

장덕현 외(2015)는 국내·외에서 사서계속교육 프로그램 운영현황을 분석하여, 국내 사서계속교육 프로그램의 활성화를 위한 방안을 제시하였다. 첫째, 국내 사서계속교육기관은 교육대상의 제한과 운영상의 제약조건 등의 이유로, 국가기관인 국립중앙도서관에서 책무성과 주도성을 갖고 사서계속교육을 지속적으로 강화해야 한다. 둘째, 정보환경변화에 따른 사서의 교육수요 변화에 따라 관종별 특성을 반영한 세분화된 교육을 실시하여야 한다. 특히 증가하는 도서관 수와 사서의 교육 수요를 충족시키고, 계속교육의 전문성과 교육의 수월성을 높이기 위해서는 교육원과 같은 교육전담조직이 필요하다. 셋째, 사서계속교육은 현장의 사례를 공유하고 도서관의 상호교류를 위해 사이버교육과 면대면 교육이 동시에 시행되어야 한다. 사이버교육의 경우 담당조직의 설치를 권장한다. 넷째, 공공도서관의 실버세대 서비스, 건강정보서비스 등 미래 정보서비스 수요에 대비하여 주제별 전문사서와 강사를 양성하고, 나아가

우수한 교육 및 연구 인력을 보유하고 있는 문헌정보학과와의 연계를 제안한다.

이연옥(2005)는 국내 및 해외 어린이 사서의 계속교육 현황을 파악하여 어린이 사서교육의 방안을 제시하였다. 연구 결과 국내 대학과 국립중앙도서관의 어린이 담당 사서의 재교육은 미비한 반면 민간 도서관 자체적으로 어린이 담당 사서에 대한 교육을 운영하고 있다. 때문에 대학 및 국립중앙도서관은 어린이 담당 사서의 연구 활성화 및 계속교육과정의 강화를 위해 관련 기관의 학문교류 및 협력을 제안하였다.

차미경 외(2007)는 어린이 담당 사서를 어린이 사서로 규정하고 계속교육 프로그램의 개발을 위해 체계적인 교육과정을 설계와 효과적인 교육 운영방안을 제안하였다. 연구방법으로 사서계속교육관련 문헌연구와 업무담당자를 대상으로 설문조사 및 면담을 실시하여 어린이 담당 사서의 근무 현황과 계속교육에 대한 수요를 파악하였다. 연구결과 어린이 사서의 근무경력은 평균 2년 5개월로 신참사서가 많았으며, 순환배치로 업무를 배정받기 때문에 계속교육이 요구된다. 이에 기본과정, 심화과정, 워크샵으로 이어지는 3단계 교육 운영모형을 제안하였다. 기본과정을 토대로 어린이 사서의 기본 지식과 소양을 갖추고, 심화과정을 통해 현장경험에 대한 의견을 나누어 서비스 모델을 만든다. 워크샵 실시로 도서관 운영의 모범사례를 소개하고 전문가들의 의견을 교류하고 토론할 수 있도록 한다. 프로그램 운영방안으로는 교육위원회를 구성한다. 또한 지방 참가자의 교육 참여를 높이기 위한 사이버 강의를 실시하며, 계속교육이 1회성에 그치지 않도록 커뮤니티 구성과 운영 및 제도적 지원을 제안하였다.

장윤금, 정행순(2008)은 어린이 사서를 위한 계속교육의 효과성을 알아보았다. 연구방법으로 국내 및 국외의 교육과정을 조사하고, K도서관의 계속교육에 참여한 사서를 대상으로 교육 수료 1년 후 전화 및 이메일 설문조사와 인터뷰를 실시하였다. 연구결과 현장사서는 실무에 적용할 수 있는 프로그램 및 심화교육으로 이어질 수 있는 프로그램을 선호하였고, 교육내용을 현업에 적용할 수 있는 계속교육 프로그램의 개발을 필요로 하였다. 교육 참여의 어려웠던 이유는 업무과다 및 인력부족으로 나타나 상부기관의 관심과 인식의

변화가 요구된다.

김종성(2006)은 사서교사 양성을 위해 문헌정보학 교과목의 내용과 교육의 전략적 강조점을 제시하기 위해 사서교사 양성을 위한 교육과정 영역을 도서관 운영영역, 독서 영역, 교수 학습 영역으로 나누고 개선방안을 제안하였다. 첫째, 도서관 운영영역에서는 기능위주의 교육에서 탈피하여 철학과 역사에 대한 교육을 보완한다. 둘째, 독서영역에서는 독서 자료에 대한 교육을 강화한다. 셋째, 교수 학습 영역에서는 교과과정의 운영과 수업 운영의 기본능력을 배양하는 방향으로 교육내용을 설정한다. 또한 교과과정과 교육 뿐 아니라 사서교사 자격 인증제도와 같은 제도를 설정하는 방법을 제안하였다.

2.1.4.2 사서계속교육의 핵심역량 제시

안인자 외(2012)는 사서의 전문성 강화를 위해 국내·외 계속교육 프로그램을 조사 분석하여 핵심 교과내용을 제안하였다. 국내의 계속교육 프로그램 조사는 사서가 최근 3년간 이수한 교과목과 국립중앙도서관에서 수료한 계속교육프로그램을 분석하여 교육 수요를 실시하였다. 외국의 계속교육 프로그램의 경우 ALA, SLA를 비교분석하여 새로이 개설되는 신규교과목의 경향을 조사하였다. 연구결과 저자출판과 저작권, 도서관미래, 특소노미 및 통제어휘, 특허정보, 과학정보 리터러시, 오픈엑세스 프로그램, 도서관가치인식, 라이선스 이슈, 고객응대 등으로 나타났다.

이종창, 권나현(2017)은 사서계속교육을 위한 사서의 핵심역량지표 및 콘텐츠 개발하였다. 먼저 국내·외 사서직 핵심역량기준과, 국가직무능력표준(NCS)에서 제시된 사서직 역량요소를 비교 분석 하여 사서직 계속교육을 위한 핵심역량을 도출하였다. 또한 국립중앙도서관의 사서직 교육프로그램을 비교하고 분석하였다. 연구 결과 사서직 핵심역량은 전문직 기반, 정보자원 개발, 정보자원 관리보존, 정보자원조직, 정보기술과 시스템, 이용자 서비스, 평생학습과 독서, 실무 연구수행, 이용성과 분석, 지식정보큐레이션, 서비스 마케팅, 경영관리, 유관기관 협력, 기초핵심역량으로 총 14가지 능력단위를 제시하였다.

2.1.4.3 사서계속교육 프로그램 효과성에 관한 연구

윤소정(1998)은 사립대학도서관 사서직 직원을 대상으로 인터넷과 전산 OA교육의 실효성을 연구하였다. 연구 대상 기관은 도서관 협의회 회원도서관 중 5년 이상 가입한 4년제 사립대학 26개관으로 선정하고, 연구 대상자는 과장급 또는 주임급 사서 1명을 선정하였다. 설문문항은 OA교육의 유무, 근무연수, 공식교육 및 문헌정보학 교육 이수 정도와 이수교육이 정기적인지 비정기인지에 따른 업무만족과 업무자신감, 업무능력의 차이를 묻는 문항으로 구성되었다. 연구결과 업무만족도와 업무자신감, 업무능력도는 OA교육, 공식교육, 정기적인 교육을 받았을 때 높게 나타났다.

김미경(2008)은 학교도서관 사서의 계속교육 인식과 참여 정도에 따른 업무수행능력과 전문성 인식의 차이를 연구하였다. 연구대상은 서울·경기지역 학교도서관 사서 100명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문은 계속교육에 대한 관심수준, 필요성 인식정도, 교육 참여 정도에 따른 업무수행능력제고 효과, 전문성 인식수준 간의 차이를 알아보기 위해 실시되었으며 활성화 방안에 대한 문항도 추가하였다. 연구결과 계속교육의 관심, 계속교육의 필요성, 참여시간, 업무수행 능력제고에 대한 자기평가, 전문성 인식수준간의 연관성이 없었다. 이것은 정규직 사서에 비해 비정규직 사서가 많고, 체계적이고 지속적인 교육을 받지 못하는 영향이 큰 것으로 보인다. 사서가 선호하는 계속교육의 운영형태는 비정규단기교육을 선호하였으며, 발표·토론회 형식의 강의를 선호하였다. 또한 업무와 관련된 주제선정을 중요하게 생각하였으며, 프로그램 기획과 운영에 대한 교육을 선호하였다.

이현정(2017)은 계속교육을 받은 대학도서관 사서들을 대상으로 교육의 효과성을 연구하였다. 학습전이 요인인 학습자 요인, 교육프로그램 요인, 조직전이 요인이 학습만족도와 학습전이에 얼마만큼의 영향을 미치는지 알아보았다. 연구결과 교육프로그램 뿐 아니라 학습자와, 조직의 환경이 교육효과성에 유의한 영향을 미치고 있었고, 학습만족도가 높을수록 학습전이도 높았다. 이에 대학도서관 사서들의 계속교육프로그램은 조직차원에서 관리되어야 함을 제안하였다.

2.2 Kirkpatrick 평가모형

2.2.1 Kirkpatrick 개념

교육훈련의 효과를 측정하기 위한 평가모형은 크게 과정지향적 평가모형과 결과지향적 평가모형으로 나뉜다. 과정 지향적 평가모형은 교육의 전 과정을 평가하는 모형으로 대표적으로 CIPP, CIRO모형이 있다. 결과지향적 평가모형은 교육의 결과를 평가하는 모형으로 Kirkpatrick의 4단계 평가모형과 Philips의 5단계 평가모형이 있다(이찬, 박한규, 류현주, 여수경, 2010).

<표 8> 교육훈련 평가의 접근방법에 따른 분류

과정지향적 평가모형	CIPP (Context - Input - Process - Product)
	CIRO (Context - Input - Reaction - Output)
결과지향적 평가모형	Kirkpatrick의 4단계 평가모형 (Reaction - Learning - Behavior - Result)
	Philips의 5단계 모형 (Reaction & Planned Action - Learning - Job application - Business Impact-ROI)

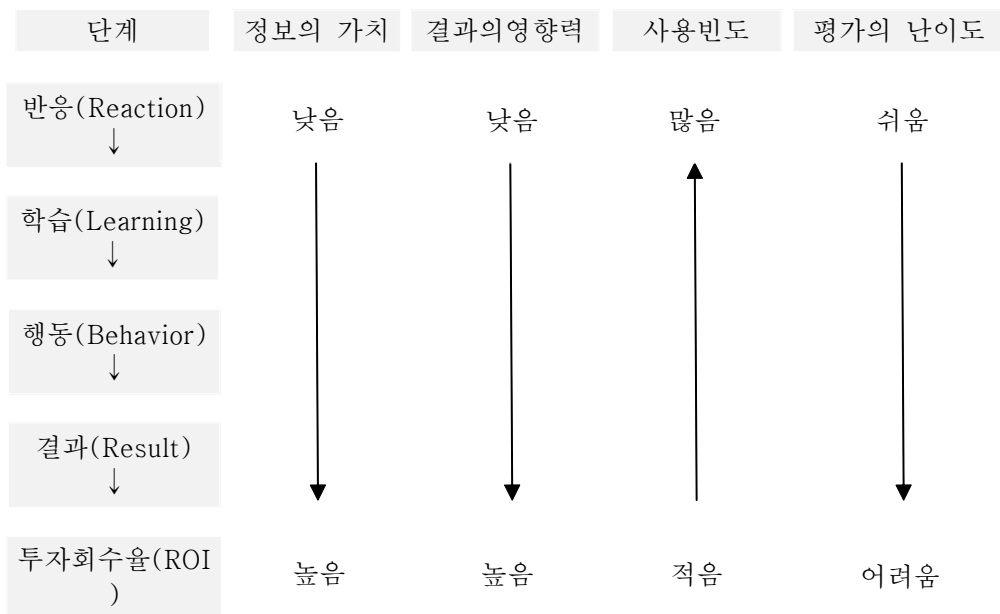
<출처: 이찬 외, 2010>

Kirkpatrick의 4단계 평가모형은 결과지향적 평가모형으로 1950년대 후반부터 1960년대 초반에 걸쳐 미국 훈련개발학회(ASTD)에서 발표되었다. 세계적으로 가장 오랫동안 지대한 영향력을 가진 평가모형(정재삼, 2004)으로 교육훈련 평가를 위해 가장 일반적으로 사용되어 왔다(홍계훈, 김익성, 2008).

Kirkpatrick은 평가모형을 통해 교육훈련을 실시한 결과로 학습자와 조직이 얻게 되는 효과를 판단하며, 교육훈련의 성과를 반응-학습-행동-결과 4가지 수준에서 평가한다. 현업적용도는 4단계 중 3단계로 교육 수료자의 교육에 대한 만족도뿐만 아니라 교육내용을 현업에 얼마나 적용하고 활용하는 지

를 측정하는 것으로 ‘교육성과’를 나타낸다(정재삼, 2004).

또한 교육을 통해 습득한 지식, 기술, 기능, 태도가 현업에 어느 정도 활용되는지 교육의 학습전이 효과를 확인하고 긍정적요인(촉진요인)과 부정적요인(장애요인)을 파악하여 프로그램의 개선점을 파악한다(배을규, 2011). Kirkpatrick의 4단계 평가는 각 수준간의 인과성으로 인해서 전 단계의 수준이 충족되지 않을 경우 다음 단계의 결과가 나타나지 않는다(홍계훈, 김익성 2008). 평가단계는 <그림 1>과 같이 1단계(반응평가)에서부터 수준4(조직평가)의 순으로 실시하며, 단계가 높아질수록 정보의 가치, 결과의 영향력은 높으나 평가의 난이도가 어려워 많이 사용되지 않는다.



<그림 1> Kirkpatrick 단계별 평가 특징

<출처: 농림수산식품교육문화정보원, 2013>

2.2.1.1 반응평가(Reaction)

1단계 반응평가는 교육에 참가한 학습자의 반응(태도)을 알아보는 ‘반응도 평가’이다. 교육환경, 교육내용, 강의자의 교수방법, 개인의견, 건의사항, 동기 유발 등 학습자가 교육 중 느끼는 단순한 반응, ‘만족도’를 알아보기 위한 것으로, 교육과정 및 운영상의 문제점을 수정 보완하기 위한 것이다(김태준, 2000; 정재삼, 2004). 반응평가는 가장 빈번하게 사용되지만 프로그램 개선의 효과적인 방법은 아니며, 프로그램에 대한 문제점을 제시할 수 있으나 구체적인 방법을 제공하기 어렵다. 1단계 평가는 교육 중이나 직후에 실시할 수 있으며 학습자, 강의자, 교육 진행자를 대상으로 교육내용을 평가한다. 평가방법은 설문지, 면접, 관찰을 통해 이루어진다(정재삼, 2004).

2.2.1.2 학습평가(Learning)

학습평가는 학습자가 교육프로그램을 통해 목표(지식, 기능, 태도)를 얼마나 달성했는지 확인하는 평가로 ‘학업성취도 평가’라고도 한다. 2단계 평가는 학교 및 기업교육에서 많이 사용하며, 학습목표의 달성여부를 확인할 수 있는 기회를 제공한다. 즉, 학업평가를 통해 프로그램의 효과성(유효성)을 판단하는 것이 2단계 평가의 목적이다. 학습 평가는 교육프로그램에 참여하기 전과 참여 중 그리고 참여 직후에 실시하여 참여자의 지식, 기능, 태도의 수준을 비교한 결과의 차이로 학습의 효과성을 검증한다. 평가방법으로는 설문지, 필기 시험, 사례연구, 역할연기가 있다(정재삼, 2004).

2.2.1.3 행동평가(Behavior)

행동평가는 학습자가 교육을 통해 습득한 지식, 기능, 태도를 실제 업무에 얼마나 적용하는지를 평가하는 것으로 ‘현업적용도 평가’라고 불린다. 현업적용도 평가의 목적은 현업에 학습전이가 왜 일어났는지를 평가하기 때문에 직무환경에 영향을 많이 받는다. 따라서 학습자 뿐 아니라 동료 및 상사 조직구

성원으로부터 수집된 자료도 활용된다.

현업적용도 평가에서는 첫째, 교육을 통해 익힌 지식 및 기능을 얼마나 실제 현장에 적용할 수 있는지 둘째, 학습을 통해 습득한 지식 및 기능을 업무에 행동으로 나타낼 수 있는지 셋째, 학습을 통해 습득한 지식 및 기능을 행동으로 어떻게 표현되고 활성화 되는지 넷째, 행동의 변화가 일어나는 정도를 파악한다. 평가 방법으로는 학습자가 교육을 수료 3~6개월 이후에 실시하며 설문지, 관찰기법, 면접을 사용한다. 유의 할 점은 평가의 정확도를 높이기 위해서는 1, 2단계의 평가가 함께 이루어 져야 한다.

학습자의 행동변화를 위한 4가지 조건으로 첫째, 학습자의 변화에 대한 욕망, 둘째, 학습자가 무엇을 해야 할지, 어떻게 해야 할지 알고 셋째, 학습자가 올바른 분위기에서 학습 또는 주어진 과제를 해결하며 넷째, 변화에 대한 보상이 있어야 한다(정재삼, 2004).

2.2.1.4 결과평가(ROI)

결과평가는 교육훈련이 조직성과에 대한 기여도를 평가하는 것으로 ‘교육 투자회수효과(Return on investment:ROI)라고도 한다. 결과평가의 목적은 조직 및 기관의 교육에 대한 ‘지향성’에 의해 결정된다. 예를 들어 생산성 확대, 불량률 저하, 이직률 감소 등이 평가목적이 될 수 있다.

3단계 평가가 ‘개인 차원의 평가’라면 4단계는 ‘조직에 대한 프로그램의 기여도’를 평가하는 것으로 교육프로그램이 조직의 성장에 기여한 바를 교육 프로그램의 효과로 검증한다. 이때 교육에 투자한 경비해 비해 학습의 결과로 얻게 된 수익이 어느 정도인지 투자회수효과(ROI)가 활용되기도 한다. 결과평가는 ‘조직차원의 성격’을 갖고 있기 때문에 학교보다는 기업의 환경에서 교육훈련에 대한 비용효과성을 평가하는 방법으로 활용가치가 크다. 평가방법으로는 ROI, 설문지, 인터뷰를 실시하며 교육 수료 6~12개월 후에 실시할 수 있다(정재삼, 2004).

<표 9> Krikpatrick의 4단계 평가모형

구분	반응	학습	행동	결과
평가목적	프로그램 개선	학습목표달성도 교육효과성	현업적용도 학습전이도	조직성과 투자회수율
평가시기	교육 중/직후	교육전/중/직후	교육종료 후 3-6개월	교육종료 후 6-12개월
평가대상 및 내용	학습자 강의자 교육 진행자 교육 내용	학습자의 지식, 기술, 태도 습득	현업에 적용된 지식, 기술, 태도	목표 성과 중 교육프로그램의 기여
평가방법	설문지 면접 관찰	설문지 시험	설문지 관찰 면접	설문지 성과자료

<출처: 정재삼, 2004>

Kirkpatrick의 4단계 평가모형은 <표 9>와 같이 쉽게 이해할 수 있다는 것이 장점이다. 각 단계가 논리적이며 실제 적용이 가능하도록 제안되었다는 평가를 받고 있다. 이에 비해 단계를 너무 단순화 한 나머지 평가자의 개개인의 가치판단에 따라 평가 결과가 달라질 수 있다는 점과 교육 투자회수효과(ROI)의 구체적인 사용방법을 제시하지 못했다는 문제점이 있다. Kirkpatrick의 평가모형의 단점을 보완하기 위해 Jack Philips는 5단계 평가모형을 제안하였다(정재삼, 2004).

2.2.2 현업적용도 관련 선행연구

2.2.2.1 현업적용도 평가모델 개발

노혜란, 박선희(2012)는 H개발원의 교육과정 개선을 위해 Kirkpatrick의 평가모형을 이용하여 평가지를 개발하고 교육 프로그램을 평가하였다. 현업적용도 평가요소는 학습파지도, 업무의 관련도, 업무의 기회도, 업무의 활용도, 업무능력향상도, 성과향성도로 설정하고, H개발원의 교육과정을 이수한 학습자를 대상으로 설문지 평가, 동료평가, 초점그룹 인터뷰를 진행하였다. 연구결과 교육 수료자의 현업적용도(3.70)로 비교적 높은 수준으로 교육내용을 현업에 적용 하고 있는 것으로 나타났다. 특히 승진자 및 관리자가 실무자에 비해 현업적용도가 높았다. 현업적용도 세부항목에 대한 설문조사 분석 결과 학습파지도, 업무관련도, 업무활용도의 순으로 나타나 교육내용을 업무에 활용하기 보다는 기억하는 있는 경향이 많아 조직의 성과향상에는 다소 미흡한 인식을 보였다. 또한 교육프로그램은 업무태도의 긍정적인 변화, 업무 관계망 이해, 업무에 대한 자신감 증대, 새로운 업무에 대한 관심을 가져왔다. 따라서 H개발원은 교육과정 개선안으로 공통직무 교육 시 세부 직무별로 나누어 교육을 진행하고, 교육내용의 구체적인 사례와 최신전문지식을 포함할 것을 제안했다.

농림수산물교육문화정보원(2013)은 교육평가에 필요한 평가모형을 개발한 결과 현업적용도 요인은 영농활용도, 능력향상도, 성과향상도, 평판향상도로 구분하였다. 현업적용도 영향요인으로서는 개인특성요인, 교육과정요인, 조직환경요인으로 설정하였다.

민정석, 최대현(2015)는 경찰대학 중관관리자 교육과정인 경정·경감 직무과정의 교육효과성을 측정하기 위해 국내 및 국외의 직무교육평가 사례를 분석하여 측정지표를 개발하고 측정지표의 타당성 검증을 위해 설문조사와 직무교육 수료자 및 운영자 집중면담을 실시하였다. 평가요소는 교육과정에 대한 반응평가, 학습평가, 행동평가로 구성하였다. 연구결과 반응 및 행동평가에서는 경찰대학 중간관리자 교육과정은 현업과의 직무관련성이 낮게 나타나

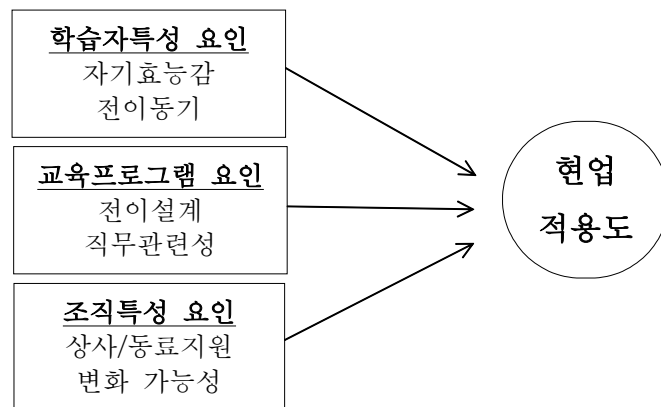
교육목표와 교육의 방향이 교육생의 수요를 반영하지 못하는 것으로 나타났다. 또한 교육생의 열정보다 강사의 전문지식이 낮게 나타나 교육내용의 현업 적용도가 높지 않거나, 강의자의 지식이 현장과 충분한 연계가 되지 않는 것으로 보인다. 수업방식에 대해서 교육생의 참여가 높은 분임토의 방식이 강의식 수업, 현장체험보다 낮게 나타나 학습 평가에 대한 공정성 및 객관성이 요구된다. 행동평가는 교육내용이 개인전이효과나 조직전이 효과에 높은 수준을 보이지 않는 것으로 나타났다. 따라서 교육을 통해 지식, 기능, 태도의 변화와 실질적 업무활용 수준 향상을 위한 노력이 제시되었다.

박병식, 전오진(2015)은 청소년지도자 교육훈련 과정의 평가지표를 개발하여 현업적용도를 측정하고 교육내용을 현업에 적용하기 어려운 이유를 알아보았다. 현업적용도는 교육목적과 가치의 수준, 교육내용의 현업적용, 학습전이 세 가지로 구성하고, 교육에 참여한 교육생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 현업적용도는 교육목적과 가치수준, 연수내용의 학습전이, 연수내용의 현업적용 순으로 나타났다. 교육과정이 가치 있는데 비해 연수내용의 현업적용이 낮아 연수내용을 현업에 지속적으로 활용하기엔 한계가 있었다. 연수내용의 학습전이는 20대가 30~40대에 비해 높게 나타났다. 즉, 학습전이를 높이기 위해서 업무 처리에 활용할 수 있는 교육내용과, 조직성과를 높이기 위해 동료·상사가 함께 연수내용을 확산시킬 수 있도록 프로그램을 구성한다. 또한 교육 내용을 현업에 적용하기에 직무환경의 경직성과 상사 및 동료의 인식부족으로 인한 조직적 문제를 해결하기 위해 신축적 조직운영이 요구된다.

국립중앙도서관(2017)은 사서교육과에서 실시하는 사서계속교육을 평가하기 위한 현업적용평가 평가지를 개발하여 학습내용의 현업적용도 영향요인과, 교육의 효과성, 업무의 개선점을 조사하고자 하였다. 영향요인으로선 전이동기, 상사지원, 동료지원, 변화가능성으로 구성하고, 현업적용도는 적용활동과 적용결과로 구분하였다.

2.2.2.2 현업적용도 영향요인 간 관련성

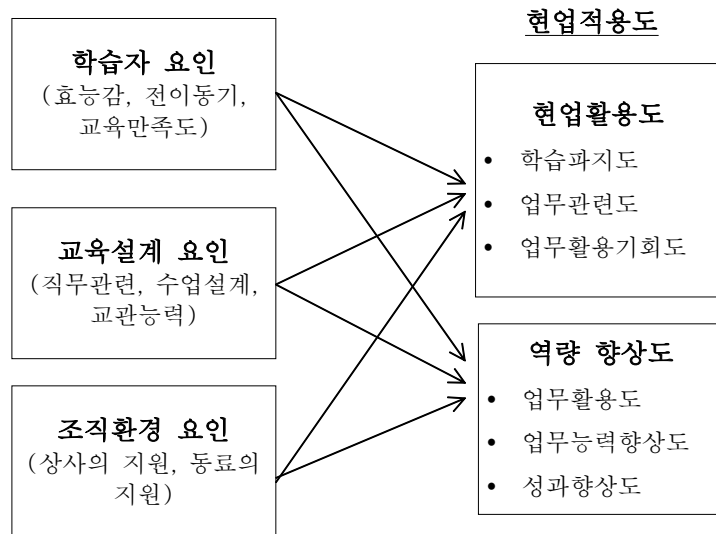
경기복지재단(2011)은 2011년에 실시된 사례관리 교육의 일반과정, 심화과정 수료자를 대상으로 현업적용도와 현업적용도 영향요인을 알아보았다. 더불어 인터뷰를 통해 현업적용에 영향을 미치는 성공요인, 장애요인, 촉진요인을 알아보았다. 현업적용도 영향요인은 학습자 특성요인, 교육프로그램 요인, 조직특성 요인으로 설정하였다. 설문조사 결과 현업적용의 관계성이 높은 요인은 전이설계, 직무관련성 요인으로 나타나 실습 중심의 교육프로그램 설계가 현업 적용에 효과적인 것을 알 수 있었다. 인터뷰 결과 설문조사와 마찬가지로 현업적용의 성공요인으로 일반과정은 자기효능감, 직무관련성, 전이설계 수준이 높게 나타나 직무와 관련성이 높은 교육내용 및 교육설계가 중요한 것으로 알 수 있었다. 장애요인으로 일반과정에서는 조직의 변화가능성과 업무특성, 심화과정은 직무관련성과 상사·동료의 지원으로 나타났다. 촉진요인으로 일반과정은 상사·동료의 지원과 직무관련성요인이 심화과정은 교육프로그램으로 나타났다. 이는 직무관련성이 높은 교육과정 뿐 만 아니라 조직 구성원의 지원 또한 현업적용도의 중요한 영향요인이며 사례관리 담당자를 지원할 수 있는 슈퍼바이저를 대상으로 한 교육과정 개설을 검토를 제안하였다.



<그림 2> 경기복지재단 현업적용도 연구모형

<출처: 경기복지재단, 2011>

권혁제, 이상덕, 오현철, 서희석(2013)은 공군 교육훈련 현업적용도와 현업적용도 영향요인간의 관련성을 확인하여 공군 교육훈련 개선을 위한 유용한 정보를 제공하고자 하였다. 현업적용도 요인은 현업활용도, 역량 향상도 현업적용도 영향요인은 학습자요인, 교육설계 요인, 조직환경 요인으로 구성하였다. 설문결과 현업적용도에 영향을 미치는 요인은 교육설계 요인, 조직환경 요인, 학습자 요인 순으로 나타났다. 자세히 살펴보면 교육 수료자의 전이동기와 자기효능감이 높아 학습자의 교육내용에 대한 인식수준이 높게 나타났다으며, 강사의 능력은 높게 평가된 반면 수업설계에 대한 인식이 상대적으로 낮아 교육내용이 직무와 관련성이 낮은 것으로 나타났다. 또한 업무활용도 요인이 높아 교육과정 내용이 현업에 활용될 기회가 많고, 현업에 적용하기에 상사의 지원이 큰 힘이 되는 것으로 나타났다. 따라서 공군 교육훈련과정은 직무와 관련된 수업설계로 교육만족도를 높이고, 직장 내 상사와 동료의 적극적인 지원 등 조직 환경 측면의 개선을 통해 현업적용도를 향상을 제안했다.

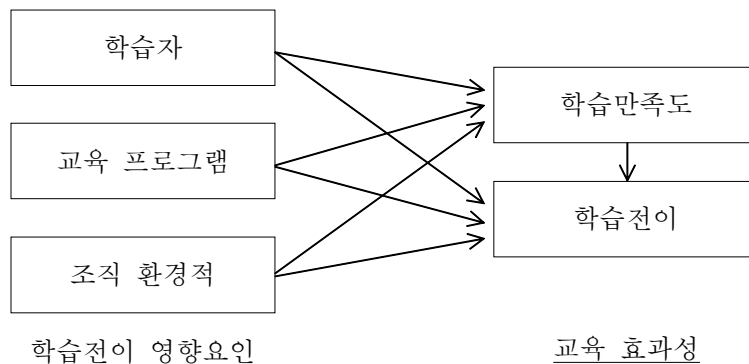


<그림 3> 공군 교육훈련 평가모형

<출처: 권혁제 외, 2013>

이현정(2017)은 사서계속교육을 받아 본 경험이 있는 4년제 대학도서관 사서를 대상으로 계속교육의 효과성을 알아보았다. 먼저 사서계속교육의 인식 수준과 실시현황을 분석하고, 계속교육의 효과성을 알아보기 현업적용도의 영향요인을 도출하고 각 요인간의 관계성을 규명하였다.

학습전이의 영향요인으로 학습자 요인, 교육프로그램 요인, 조직 환경적 요인으로 설정하고, 교육효과성은 학습만족도와 학습전이로 구성하였다. 조사 방법으로 이메일을 이용한 온라인 설문조사 및 추가적 면담을 실시하여 연구 결과를 재확인하였다. 연구결과 첫째, 학습만족도와 학습전이에 영향을 미치는 요인이 각각 다르다는 것을 알 수 있었다. 학습만족도는 학습자 특성과 교육 프로그램 특성이 영향을 주었으며, 학습전이에서는 학습자, 교육프로그램, 조직 환경요인에 모두 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 둘째, 학습만족도는 학습전이에 높은 영향력을 미치고 있었다. 학습만족은 개인의 역량 강화에 영향을 주고 더 나아가 학습전이에 높은 영향력을 보였다. 결과적으로 교육프로그램 뿐 아니라 학습, 조직 환경도 교육 효과성을 높이는데 중요한 요인이며, 사서계속교육은 조직차원의 관리가 필요함을 알 수 있었다.



<그림 4> 대학도서관 계속교육 프로그램 평가모형

<출처: 이현정, 2017>

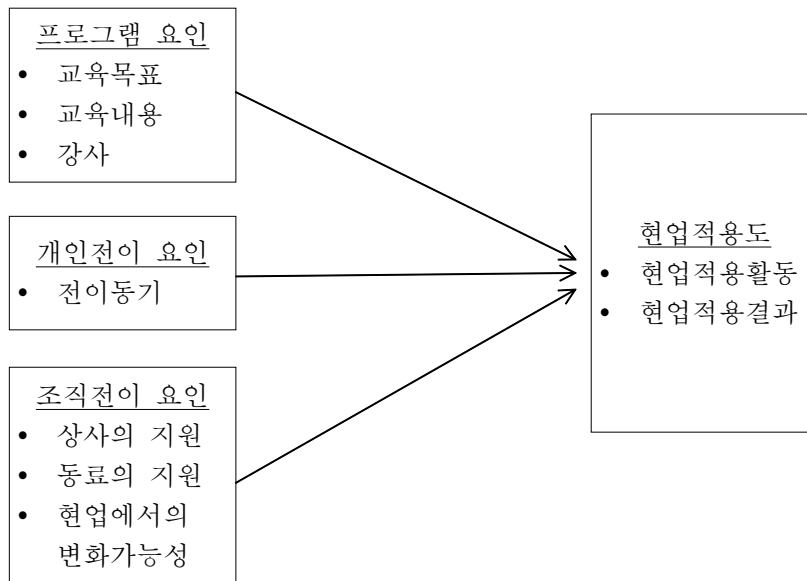
이상에서 언급한 현업적용도 관련 선행연구에서 제시한 현업적용도 영향요인과 현업적용도 하위요인 및 현업적용도 영향요인과 현업적용도의 관련성을 <부록 2>과 같이 정리하였다.

Ⅲ. 연구방법

3.1 연구 설계

3.1.1 연구 설계 및 연구 가설

본 연구는 지역대표도서관 직무교육의 현업적용도와 현업적용에 영향을 미치는 영향요인을 파악하여 직무교육 운영방안의 개선안을 제안하는데 목적이 있다. 현업적용도 측정을 위해 국립중앙도서관에서 개발한 평가지를 수정하여 사용하였다. 현업적용도 영향요인은 프로그램 요인, 개인전이 요인, 조직전이 요인으로 설정하고, 현업적용도는 현업적용활동과 현업적용결과로 구성하였다. 연구모형은 <그림 5>과 같다.



<그림 5> 연구모형

본 연구에서 연구를 통해 해결해야 할 연구문제는 다음과 같다.

- (1) 지역대표도서관 직무교육을 받은 도서관 직원은 교육내용을 실제 업무에 어느 정도 적용하는가?
- (2) 현업적용도에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

이를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

- H1. 프로그램 요인은 현업적용도에 영향을 미칠 것이다.
- H2. 개인전이 요인은 현업적용도에 영향을 미칠 것이다.
- H3. 조직전이 요인은 현업적용도에 영향을 미칠 것이다.

3.2 설문지 개발

데이터 수집을 위해 설문조사를 실시하였으며, 설문문항은 리커트5점 척도를 사용하여 측정하였다. 설문지는 국립중앙도서관에서 개발한 평가지를 토대로 평가영역과 평가항목을 구성하였다. 국립중앙도서관의 평가지 구성은 4개 평가영역과 12개 평가항목으로 구성되어 있으며 <표 10>와 같다.

<표 10> 설문지 구성

평가영역	평가항목	
	국립중앙도서관	본 연구
현업적용도 영향요인		프로그램 요인
	전이동기	전이동기
	상사의 지원	상사의 지원
	동료의 지원	동료의 지원
	현업에서의 변화가능성	현업에서의 변화가능성
현업적용 활동	학습요소 활용 수준	현업적용 활동
	학습요소 활용 순위	
현업적용 결과	직무역량 개발 현황	현업적용 결과
	직무역량 향상도	
	업무성과 향상 현황	
	업무성과 향상도	
개선사항	업무성과에 도움이 되었던 점	업무성과 향상에 도움이 되었던 점
	업무향상을 위한 개선사항	업무향상을 위한 개선사항

본 연구의 설문문항 구성은 <표 11>와 같다. 평가항목은 현업적용도 영향요인, 현업적용도, 현업적용결과, 개선사항, 개인적 사항으로 구성하였다. 현업적용도 영향요인은 프로그램 요인, 개인전이 요인, 조직전이 요인으로 설정하였고, 현업적용도는 현업적용활동과 현업적용결과로 구성하였다.

프로그램 요인은 직무교육에 관한 학습자의 즉각적인 피드백을 조사한 것으로 학습자들의 반응을 알아보기 위한 것이다. 강의자의 강의 기술이 적절하였는지, 교육방법은 교육을 효과적으로 배우기 위해 적절하였는지를 묻는 4개 문항으로 민경석, 최대현(2015)의 연구를 참고하여 추가하였다.

전이는 교육을 통해 얻은 지식, 기능, 태도 등을 자신의 업무에 적용하고, 특정기간에 걸쳐 지속적으로 유지하는 것이다(민경석, 최대현, 2015). 전이를 일으킬 수 있는 요인을 개인과 조직으로 구분하여 개인전이 요인, 조직전이 요인으로 구성하였다. 개인전이 하위요인으로 전이동기 4개 문항, 조직전이 하위요인으로 상사의 지원, 동료의 지원, 현업에서의 변화가능성 11개 문항으로 구성하였다.

학습적용활동과 현업적용결과는 지역대표도서관 프로그램의 성격에 맞춰 재구성하여 사용하였다. 현업적용활동의 하위요인 ‘현업에서의 학습요소 활용 순위’는 교육과정 중 효과적으로 활용하는 교육과목의 우선순위를 표시하는 문항이다. 지역대표도서관의 직무교육은 단일 교육프로그램이기 때문에 이 부분을 생략하고 현업적용활동을 3개 문항으로 구성하였다.

현업적용결과는 ‘직무역량 개발 현황’과 ‘직무역량 향상도’, ‘업무성과 향상 현황’과 ‘학습요소 적용을 통한 업무성과 향상도’로 구성되었다. 현업적용결과는 교육 내용을 통해 직무역량 개발에 도움을 받은 정도와 업무성과 향상 정도를 묻는 문항이다. 본 연구에서는 업무성과의 문항내용 안에 직무역량에 대한 내용을 포함하여 현업적용결과로 하였다. 업무성과 향상 정도를 묻는 1개 공통질문과 각 교육 프로그램에 따라 습득할 수 있는 학습요소를 달리하여 현업적용결과를 묻는 3개 개별문항으로 구성하였다.

<표 11> 설문문항

평가영역	평가항목	문항번호	문항수
현업적용도 영향요인	프로그램 요인	1-1~1-4	4
	개인전이 요인	1-5~1-8	4
	조직전이 요인	1-9~1-19	11
현업적용도	현업적용활동	2-1~2-3	3
	현업적용결과	3-1~3-4	4
개선사항	업무성과 향상에 도움이 되었던 점	4-1	2
	업무향상을 위한 개선사항	4-2	
개인적 사항	프로그램명	5-1	8
	도서관 유형	5-2	
	성별	5-3	
	연령	5-4	
	근무기간	5-5	
	직렬	5-6	
	고용형태	5-7	
	업무 담당여부	5-8	
합계		36	

3.3 데이터 수집방법 및 분석

3.3.1 데이터 수집방법

본 연구는 조사대상을 선정하기 위해 도서관기획단 홈페이지를 참조하여 현재 광역지방자치단체에서 지정 및 설립된 11개의 지역대표도서관을 조사하였다. 11개 지역대표도서관 중에서 실제 도서관 업무와 관련성이 높은 직무교육을 시행하는 8개의 기관을 선정하였다. 이들 기관에 각각 연락하여 연구 참여 의사를 문의하고 참여에 동의한 두 기관(A,B)을 최종 연구대상으로 선정하였다.

설문지는 한국 사회과학 조사·통계자료 아카이브인 ‘KSDC DB’에서 제공하는 온라인 설문조사기능을 이용하여 웹 설문지를 작성하였다. 웹 설문지는 교육수료 1개월 후 이메일을 통해 배포하였다. 기관(A)의 3개 프로그램은 직무교육 담당자를 통해 배포하였고, 기관(B)의 2개 프로그램은 교육에 참여한 도서관 직원에게 설문참여 동의서를 받아 이메일로 직접 전송하였다. 조사기간은 각 프로그램 당 2주간 진행되었고, 두 기관 5개 프로그램의 교육 수료자 가운데 50명이 응답하였다.

<표 12> 설문대상

교육기관	직무교육 내용	실시일자	설문지 수집기간	배포	회신
A	예산회계 실무교육	3.14	4.14~28	33	13
	3D 프린팅	9.19~21	10.26~11.9	49	13
	독서소외계층 북한이탈주민의 이해	11.2	12.12~24	10	6
B	독서문화프로그램 기획 및 홍보	5.23~24	7.6~20	20	10
	서평쓰기	6.24~25	9.14~28	15	8

3.3.2 데이터 분석방법

본 연구는 설문 응답 데이터를 분석하기 위해 SPSS 20.0을 사용하였다. 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 연구 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위한 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 설문지의 타당성 확보하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 현업적용도 수준을 알아보기 위한 기술통계분석을 실시하였다.

넷째, 현업적용도에 영향을 미치는 기타 요인을 알아보기 위해 t-test 및 단순회귀분석을 실시하였다.

다섯째, 각 요인의 상관관계를 분석하기 위한 상관분석을 실시하였다.

여섯째, 현업적용도의 영향요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 분석 결과

4.1 기술통계분석

4.1.1 인구통계학적 특성

응답자의 인구통계학적 특성을 분석한 결과는 <표 13>와 같다. 응답자가 근무하는 도서관 유형은 공공도서관 96.0%(48명), 작은도서관 4.0%(2명)로 대부분 공공도서관에 근무하고 있었다. 성별은 여자 80.0%(40명), 남자 20.0%(10명)로 나타났다. 연령대는 40대가 40.0%(20명), 30대가 36.0%(18명), 20대 12.0%(6명), 50대 10.0%(5명), 60대 이상 2.0%(1명)으로 나타나 주로 30~40대 직원이 설문에 참여하였다. 근무기간은 5년 미만이 34.0%(17명), 5년 이상~10년 미만 16.0%(8명), 20년 이상~25년 미만 18.0%(9명), 10년 이상~15년 미만 12.0%(6명), 25년 이상 8.0%(4명), 15년 이상~20년 미만 8.0%(4명)으로 주로 근무경력 5년 미만의 직원이 설문에 참여하였다. 교육 수료자의 직렬은 사서직이 80.0%(40명), 행정직 16.0%(8명), 자원활동가 2.0%(1명), 전산직 2.0%(1명)으로 교육 내용의 특성상 사서직의 설문 응답률이 높았다. 고용형태는 정규직이 82%(41명), 비정규직이 8.0%(4명)으로 정규직의 설문 참여율이 높았다.

<표 13> 인구통계학 특성

구분		응답자수(명)	비율(%)
도서관 유형	공공도서관	48	96.0
	작은도서관	2	4.0
성별	여자	40	80.0
	남자	10	20.0
연령대	20대	6	12.0
	30대	18	36.0
	40대	20	40.0
	50대	5	10.0
	60대 이상	1	2.0
근무기간	5년 미만	17	34.0
	5년 이상~10년 미만	8	16.0
	10년 이상~15년 미만	6	12.0
	15년 이상~20년 미만	4	8.0
	20년 이상~25년 미만	9	18.0
	25년 이상	4	8.0
직렬	사서직	40	80.0
	행정직	8	16.0
	전산직	1	2.0
	자원활동가	1	2.0
고용형태	정규직	41	82.0
	비정규직	4	8.0
	기타	5	10.0
응답자수		50	

교육과정별 교육 수료자의 직렬을 살펴보면 <표 14>와 같다. 4개 교육과정에서 사서의 비율이 80.0%(38명)으로 높았다. 특히 ‘예산회계 실무교육’은 사서직 53.8%(7명), 행정직 46.2%(6명)으로 나타나 ‘예산회계 실무교육’의 내용 특성상 행정직의 교육 참여율이 높았다.

<표 14> 교육과정별 교육 수료자 직렬

구분	직렬				합계
	사서직	행정직	전산직	자원활동가	
예산회계실무교육	7(53.8%)	6(46.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	13(26.0%)
독서문화프로그램	9(90.0%)	1(10.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	10(20.0%)
서평쓰기	6(75.0%)	1(12.5%)	0(0.0%)	1(12.5%)	8(16.0%)
3D 프린팅	12(92.3)	0(0.0%)	1(12.5%)	0(0.0%)	13(26.0%)
독서소외계층	6(100%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	6(8.3%)
합계	38(80.0%)	8(16.0%)	1(2.0%)	1(2.0%)	50(100.0%)

업무담당여부는 직무교육에 참여한 교육 수료자의 담당업무가 교육 내용과 일치한지를 묻는 문항이다. 설문결과 ‘네’ 59.5%(22명), ‘아니오’ 21.6%(8명), ‘담당할 예정이다’ 18.9%(7명)으로 나타나 교육과 관련한 업무담당자의 설문 참여가 많았다.

<표 15> 업무담당여부

구분		응답자수(명)	비율
업무담당여부	네	22	59.5
	아니오	8	21.6
	담당예정	7	18.9
합계		37	100

3D프린팅 교육의 직렬별 담당업무 통계결과 설문에 참여한 직원의 직렬은 사서직 92.3%(12명), 전산직 7.7%(1명)로 나타났다. 교육 수료자의 담당업무는 이용자서비스76.9%(10명), 독서문화진흥69.2%(9명), 자료의 수집, 정리, 관리 61.5%(8명), 도서관 정책 및 관리 23.1%(3명)의 순으로 나타나 이용자 정보서비스와 독서문화프로그램관련 업무를 담당하는 사서직의 설문참여가 높은 것으로 나타났다.

<표 16> 3D프린팅 교육 수료자의 직렬별 담당업무

구분		담당업무							합계
		도서관 정책 및 관리	자료의 수집· 정리· 관리	이용자 서비스	독서 문화 진흥	대외 협력 홍보	정보 기술 관련 활동	기타	
직 렬	사 서	3 (23.1)	8 (61.5)	10 (76.9)	9 (69.2)	2 (15.4)	1 (7.7)	2 (15.4)	12 (92.3)
	전 산	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (7.7)

4.1.2 신뢰도 분석

국립중앙도서관은 사서교육문화과에서 실시하는 사서계속교육의 현업적용도를 측정하기 위해 평가지를 개발하였다. 평가지가 얼마나 정확하게 현업적용도를 측정할 수 있는지 알아보기 위해서는 타당도와 신뢰도 검사를 수행해야 하며, 사회과학분야에서 좋은 연구는 타당도와 신뢰도를 모두 확보해야 한다(이정기, 2017). 국립중앙도서관에서는 델파이 기법으로 내용 타당도 검증을 마쳤지만, 신뢰도 검사는 수행하지 않았다. 따라서 본 연구에서는 크론바흐 알파(Cronbach's alpha) 계수를 이용하여 신뢰도 분석을 실시하였다.

신뢰도 검사는 각 문항에 대한 응답이 유사한 지를 판단하는 내적 일치도를 알아보기 위한 것으로, 각 요인의 문항들이 동일한 내용으로 구성되어 있는지 설문응답 결과는 일관성을 갖고 있는지를 파악한다. 신뢰도 측정 방법

중 하나인 크론바흐 알파(Cronbach's alpha)는 결과 값에 따라서 문항간의 관계를 알 수 있다. 결과 값이 (+)일 경우 일관성이 있는 관계, 0에 가까우면 일관성이 없는 관계, (-)일 경우 문항간의 관계가 역상의 관계를 갖는 것을 의미한다. 또한 크론바흐 알파(Cronbach's alpha)값이 최소 0.6이상일 때 문항간의 관계는 일치도가 있는 것으로 판단하며, 0.75이상일 경우 내적 일치도가 만족스럽다고 판단한다.

각 문항의 신뢰도 분석결과는 <표 17>와 같다. 프로그램 요인(.867), 개인전이 요인(.941), 조직전이 요인(.924)으로 각 문항은 만족스러운 내적 일치도를 갖는 것으로 나타났다.

<표 17> 요인의 신뢰도 계수

	요인	항목수	Cronbach's α
현업적용도 영향요인	프로그램 요인	4	.867
	개인전이 요인	4	.941
	조직전이 요인	11	.924.

본 연구에서는 교육과정에 따라 현업적용도 문항이 다르기 때문에 교육과정별 현업적용도 문항에 대해 추가적인 분석을 실시하였다. 분석결과는 <표 18>와 같다. 현업적용도와 관련한 문항 중 1개 객관식 문항을 제외한 6개 문항의 분석결과 크론바흐 알파(Cronbach's alpha)의 값이 0.75 이상으로 나타나 만족스러운 내적 일치도를 갖는 것으로 나타났다.

<표 18> 교육과정별 현업적용도 신뢰도 계수

	요인	항목수	Cronbach's α
현업적용도	예산회계 실무교육	6	.980
	독서문화프로그램	6	.970
	서평쓰기	6	.913
	3D프린팅	6	.907
	독서소외계층	6	.843

4.1.3 요인의 기술통계분석

현업적용도 영향요인은 ‘프로그램 요인’, ‘개인전이 요인’, ‘조직전이 요인’으로 설정하였고, 각 요인의 수준을 평가하기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 응답 결과는 <표 19>와 같다. ‘프로그램 요인(4.21)’, ‘개인전이 요인(3.82)’, ‘조직전이 요인(3.46)’의 순으로 나타났다. 교육 수료자는 교육과정(4.21)에 대한 평가는 높은 수준을 보인 반면 ‘개인전이 요인(3.82)’와 ‘조직전이 요인(3.46)’이 상대적으로 낮게 나타나, 교육을 통해 습득한 지식을 업무에 적용하기에 교육내용이 개인에게 주는 기대감과 조직 구성원의 도움이 다소 적은 것을 알 수 있었다.

<표 19> 요인의 기술통계치

	요인	최소값	최대값	평균	표준편차	전체
영향요인	프로그램 요인	2.75	5.00	4.21	.671	평균 3.70 (n=50)
	개인전이 요인	2.00	5.00	3.82	.786	
	조직전이 요인	2.27	5.00	3.46	.669	

4.1.3.1 프로그램 요인

1) 전체 교육의 프로그램 요인

프로그램 요인은 교육과정이 교육목표에 맞게 구성되었는지, 교육방법이 효과적인지, 강사의 전문지식과 강의기술 수준은 어떠한지를 묻는 문항으로 구성되었다. 각 문항의 평균치는 ‘강사의 전문지식(4.34)’, ‘강사의 강의기술(4.28)’, ‘교육목표(4.14)’, ‘교육방법(4.10)’의 순으로 나타났다. 교육 수료자는 프로그램 운영에 전반적으로 만족한 것으로 보이며, 지역대표도서관에서 운영하는 프로그램이 잘 기획되고 운영되고 있음을 알 수 있었다.

<표 20> 전체 교육의 프로그램 요인

하위요인	최소값	최대값	평균	표준편차	전체
교육목표	2.00	5.00	4.14	.808	평균 4.21 (n=50)
교육방법	2.00	5.00	4.10	.814	
강사 전문지식	2.00	5.00	4.34	.823	
강사 강의기술	3.00	5.00	4.28	.729	

2) 교육과정별 프로그램 요인

교육과정별 프로그램 요인에 대한 설문 결과는 <표 21>와 같다. 서평쓰기(4.56), 예산회계 실무교육(4.53), 독서소외계층 북한이탈주민의 이해(4.25), 3D프린팅(3.98), 독서문화프로그램 기획 및 홍보(3.80)의 순으로 나타났다.

자세히 살펴보면 예산회계 실무교육과, 서평쓰기, 독서소외계층 북한이탈주민의 이해 프로그램의 교육 수료자는 ‘교육목표’와 ‘교육방법의 적절성’, ‘강사의 전문지식’, ‘강의 기술 수준’에 대해 ‘다소 그렇다’라고 답해 교육 프로그램에 대해 만족하고 있는 것을 볼 수 있었다. 각 교육과정별 응답자의 주관식 답변을 살펴보면 예산회계 실무교육의 경우 “강사가 교육내용을 실제 업무에 적용할 수 있게 적절한 예시를 들어 설명하였다.”, 서평쓰기 교육의 경우 “서평 쓰기 방법을 보다 친근하게 다가갈 수 있도록 자신의 글쓰기 방법 알려주었다.”고 하였다. 즉, 교육 수료자는 강사의 강의기술에 대해 긍정적인 반응을 보인 것을 알 수 있었다.

이에 비해 독서문화프로그램(3.80)은 ‘보통’의 수준으로 나타났다. 자세히 살펴보면 교육 수료자는 교육 프로그램에 대해 다소 만족하였으나, ‘교육방법(4.00)’에 비해 ‘강사의 전문지식(3.60)’, ‘강사의 강의기술(3.80)’이 상대적으로 낮게 나타났다. 응답자의 주관식 답변에서 “교육 강사보다도 실제 업무를 담당하고 있는 실무자의 강연이 필요하다.”는 의견이 이었다. 따라서 이론적인 교육내용을 강의하는 교육 강사 보다는 업무 수행 시 발생할 수 있는 여러 상황을 공유할 수 있도록 실제 업무 수행의 경험이 있는 실무자의 강연이 필요한 것을 알 수 있었다.

3D프린팅은 ‘강사의 전문지식(4.50)’, ‘강사의 강의 기술(4.33)’, ‘교육목표(4.33)’에 비해 ‘교육방법(3.83)’이 다소 낮게 나타나, 교육방법에 대한 개선이 필요하다. 응답자의 주관식 답변에서 “실습의 기회가 부족 하다.”고 하여, 교육생이 수업에 직접 참여할 수 있도록 실습과 같은 교육방법이 요구된다.

<표 21> 교육과정별 프로그램 하위요인

과정	하위요인	최소값	최대값	평균	표준편차	비고
예산회계 실무교육	교육목표	4.00	5.00	4.53	.518	평균 4.53 (n=13)
	교육방법	3.00	5.00	4.38	.650	
	강사 전문지식	4.00	5.00	4.61	.506	
	강사 강의기술	3.00	5.00	4.61	.650	
독서문화 프로그램 기획 및 홍보	교육목표	3.00	5.00	3.80	.788	평균 3.80 (n=10)
	교육방법	3.00	5.00	4.00	.816	
	강사 전문지식	2.00	5.00	3.60	1.074	
	강사 강의기술	3.00	5.00	3.80	.788	
서평쓰기	교육목표	3.00	5.00	4.50	.755	평균 4.56 (n=8)
	교육방법	3.00	5.00	4.37	.916	
	강사 전문지식	3.00	5.00	4.75	.707	
	강사 강의기술	3.00	5.00	4.62	.744	
3D 프린팅	교육목표	2.00	5.00	3.69	.854	평균 3.98 (n=13)
	교육방법	2.00	5.00	3.84	.987	
	강사 전문지식	3.00	5.00	4.30	.751	
	강사 강의기술	3.00	5.00	4.07	.640	
독서 소외계층	교육목표	3.00	5.00	4.33	.816	평균 4.25 (n=6)
	교육방법	3.00	4.00	3.83	.408	
	강사 전문지식	4.00	5.00	4.50	.547	
	강사 강의기술	4.00	5.00	4.33	.516	

예산회계 실무교육과 3D프린팅은 <표 22>와 같이 해당교육을 실시한 기관의 자체 평가 결과도 살펴보았다. 교육 수료생을 대상으로 한 도서관 자체 평가 결과는 본 연구에서 수행한 설문조사의 개선사항 항목에 대한 답변과 같은 의견을 보였다. 예산회계 실무교육은 프로그램의 교육내용이 “예산회계

에 대해 기본적인 이해”를 도울 수 있도록 설계되었으며, “강사는 교육내용을 실무에 적용하기 쉽게 강의”한 것이 높은 점수로 작용하였다. 3D프린팅 교육 과정은 도서관 자체평가 결과 ‘강사에 대한 만족도(4.39)’가 높게 나타나 앞서 수행된 설문조사의 결과와 같이 높은 수준인 것을 볼 수 있었다.

<표 22> 도서관 자체 교육평가 결과

과정	하위요인	평균	비고
예산회계 실무교육	교육내용 만족	4.83	- 예시를 통한 설명 - 실무에 적용하기 쉽게 강의
	강사만족도	4.83	
3D프린팅	교육내용 만족	4.27	- 영상을 통한 교육시행으로 이해에 도움이 됨 3D프린팅과 FABLAB의 개념을 이해
	강사만족도	4.39	

4.1.3.2. 개인전이 요인

1) 전체 교육의 개인전이 요인

개인전이 요인은 직무교육이 ‘업무와 관련한 내용’으로 새롭게 습득한 지식과 기술을 업무에 활용을 통해, ‘직무와 관련한 문제 해결’과 ‘업무성과 향상’에 대한 기대감을 묻는 문항이다. 설문결과 ‘업무와 관련된 교육내용(3.86)’, ‘문제해결의 기대감(3.86)’, ‘업무활용의 가능성(3.82)’, ‘업무성과에 향상에 대한 기대감(3.76)’의 순으로 나타났다. 교육 수료자의 개인전이 요인 수준은 다소 높게 나타나 직무교육이 업무와 관련된 교육내용으로 구성된 것을 알 수 있었다. 또한 새로운 지식과 기술을 업무에 활용하여 직무를 수행하는 과정에서 발생하는 ‘문제해결에 대한 기대감’이 다소 높게 나타나 ‘업무성과 향상’을 기대 하는 것을 알 수 있었다.

<표 23> 전체 교육의 개인전이 요인

문항	최소값	최대값	평균	표준편차	전체
업무와 관련한 교육내용	2.00	5.00	3.86	.926	평균 3.82 (n=50)
문제해결의 기대감	2.00	5.00	3.86	.808	
업무활용의 가능성	2.00	5.00	3.82	.849	
업무성과 향상기대	2.00	5.00	3.76	.822	

2) 교육과정별 개인전이 요인

교육과정별 개인전이 요인은 예산회계 실무교육(4.25), 서평쓰기(3.96), 독서소외계층 북한이탈주민의 이해(3.83), 독서문화프로그램 기획 및 홍보(3.62), 3D프린팅(3.46)의 순으로 나타났다. 특히 예산회계 실무교육의 개인전이 수준은 ‘다소 그렇다’로 높게 나타났다. 서평쓰기는 ‘업무와 관련한 교육내용(4.00)’, ‘문제해결의 기대감(4.12)’, ‘업무활용의 가능성(3.87)’, ‘업무성과 향상에 대한 기대감(3.87)’의 순으로 전반적으로 다소 높게 나타났다. 예산회계 실무교육과 서평쓰기 프로그램의 교육 수료자는 교육내용과 업무와의 높은 관련성으로 인해 업무 수행 시 발생할 수 있는 문제를 해결하여, 결과적으로 업무성과의 향상을 기대한 것을 알 수 있었다.

독서문화프로그램 기획 및 홍보의 개인전이 요인(3.60)은 다소 높은 수준을 보였지만, 전체 교육의 개인전이 요인(3.82)에 비해서는 다소 낮게 나타났다. 자세히 살펴보면 개인전이 하위요인은 ‘업무성과 향상에 대한 기대감(3.70)’, ‘업무활용의 가능성(3.70)’, ‘업무와 관련한 교육내용(3.60)’, ‘문제해결의 기대감(3.50)’의 순으로 나타났다. 교육 수료자는 교육내용은 업무와 다소 관련이 있는 것으로 나타났지만, ‘직무 수행 시 나타나는 문제를 해결’할 수 있다는 기대감은 낮은 수준을 보였다. 이는 앞서 프로그램 요인 설문 결과와 마찬가지로 교육과 업무의 괴리감을 좁힐 수 있도록 실무자의 강연을 통해 실제 경험을 통해서만 얻을 수 있는 노하우를 교육생이 습득하여 업무 수행 시 발행할 수 있는 문제를 해결할 수 있도록 해야 한다.

3D프린팅은 ‘문제 해결의 기대감(3.61)’, ‘업무에 관련한 교육내용(3.38)’, ‘업무활용의 가능성(3.46)’, ‘업무성과 향상에 대한 기대감(3.38)’의 순으로 나타났다. 이는 3D프린팅의 교육 수료자는 교육의 내용과 업무와의 관련성이 적어, 교육내용을 업무에 활용했을 때 ‘업무성과 향상에 대한 기대감’도 낮게 나타난 것으로 보인다. 교육 수료자의 주관식 답변에서도 “교육내용과 도서관 업무와의 괴리가 있다”고 하여 직무에 적용할 수 있는 교육 프로그램의 기획이 요구된다.

<표 24> 교육과정별 개인전이 하위요인

과정	하위요인	최소값	최대값	평균	표준편차	비고
예산회계 실무교육	업무와 관련한 교육내용	3.00	5.00	4.38	.650	평균 4.25 (n=13)
	문제해결의 기대감	3.00	5.00	4.23	.725	
	업무활용 가능성	3.00	5.00	4.23	.725	
	업무성과 향상기대	3.00	5.00	4.15	.689	
독서문화 프로그램	업무와 관련한 교육내용	2.00	5.00	3.60	1.074	평균 3.62 (n=10)
	문제해결의 기대감	2.00	5.00	3.50	.971	
	업무활용 가능성	2.00	5.00	3.70	1.059	
	업무성과 향상기대	2.00	5.00	3.70	.948	
서평쓰기	업무와 관련한 교육내용	3.00	5.00	4.00	.755	평균 3.96 (n=8)
	문제해결의 기대감	3.00	5.00	4.12	.640	
	업무활용 가능성	3.00	5.00	3.87	.640	
	업무성과 향상기대	3.00	5.00	3.87	.834	
3D 프린팅	업무와 관련한 교육내용	2.00	5.00	3.38	1.043	평균 3.46 (n=13)
	문제해결의 기대감	3.00	5.00	3.61	.869	
	업무활용 가능성	2.00	5.00	3.46	.967	
	업무성과 향상기대	2.00	5.00	3.38	.869	
독서 소외계층	업무와 관련한 교육내용	3.00	5.00	4.00	.632	평균 3.83 (n=6)
	문제해결의 기대감	3.00	4.00	3.83	.408	
	업무활용 가능성	3.00	4.00	3.83	.408	
	업무성과 향상기대	3.00	4.00	3.66	.516	

4.1.3.3 조직전이 요인

1) 전체 교육의 조직전이 요인

조직전이 요인은 교육에서 배운 지식 및 기술을 업무에 적용하는데 있어서 조직 구성원이 구체적인 목표를 제시하고, 현업에 적용 할 수 있는 방법을 제공하는 등의 도움 정도와 새로운 지식과 기술을 업무에 시도할 수 있는 재량권이 주어지는지를 묻는 문항이다. 하위요인으로 ‘상사의 지원’, ‘동료의 지원’, ‘현업에서의 변화가능성’으로 구성하였다. 전체 교육에 대한 설문결과는 아래의 <표 25>와 같다. 조직전이 하위요인의 평균값은 현업에서의 변화가능성(3.53), 동료의 지원(3.47), 상사의 지원(3.41)으로 조직구성원의 지원이 다소 낮은 수준으로 나타났다.

자세히 살펴보면 상사의 지원은 ‘교육을 받는 것을 중요하게 생각(3.80)’에 비해 ‘교육내용을 직무에 적용하기 위한 방법을 지도(3.20)’하거나 ‘구체적 목표를 제시(3.12)’가 다소 낮게 나타났다. 동료의 지원은 ‘교육내용을 직무에 적용하는 것에 대한 관심(3.60)’에 비해 ‘교육 내용을 현업에 적용 시 잘못된 점 지적(3.38)’, ‘적절한 평가(3.38)’가 다소 낮게 나타났다. 현업에서의 활용가능성은 ‘교육훈련에 가치를 부여(3.64)’하는 것에 비해 ‘재량권이 주어짐(3.46)’이 다소 낮게 나타났다. 즉, 교육 수료자는 프로그램의 교육내용을 직무에 적절히 사용하여 업무성과의 향상을 기대했지만, 교육내용을 직무에 사용할 시 조직구성원의 도움 정도가 낮은 것을 알 수 있었다. 또한 교육을 통해 새롭게 습득한 지식 및 기술을 업무에 사용할 시 ‘직무수행을 위한 변화와 혁신을 높이 평가’가 ‘보통’의 수준으로 나타나, 교육활용에 대한 인식이 높지 않음을 알 수 있었다. 따라서 조직 구성원은 직무교육에 대한 중요성을 인식하고, 교육내용을 업무에 활용하는 것에 대해 조직 내 분위기 전환과 조직 구성원의 협조가 요구된다.

<표 25> 전체 교육의 조직전이 요인

하위 요인	문항	최소값	최대값	평균	표준 편차	전체
상사의 지원	교육내용을 직무에 활용하도록 지원	1.00	5.00	3.52	.931	평균 3.41 (n=50)
	교육받는 것을 중요하게 생각	2.00	5.00	3.80	.925	
	교육내용을 직무에 적용하기 위한 방법 지도	2.00	5.00	3.20	.968	
	교육내용을 업무에 적용하기 위한 구체적 목표 제시	1.00	5.00	3.12	1.023	
동료의 지원	교육내용을 현업에 적용 시 적절한 평가	1.00	5.00	3.36	.920	평균 3.47 (n=50)
	교육내용을 직무에 적용할 수 있도록 지원	2.00	5.00	3.56	.786	
	교육내용을 직무에 적용하는 것에 대한 관심	2.00	5.00	3.60	.925	
	교육에 적용 시 잘못된 점 지적	2.00	5.00	3.38	.725	
현업의 변화 가능성	교육훈련에 대해 많은 가치를 부여	2.00	5.00	3.64	.827	평균 3.53 (n=50)
	직무내용을 현업에 적용해 볼 수 있는 재량권 주어짐	2.00	5.00	3.46	.908	
	직무수행을 위한 변화와 혁신을 높이 평가	2.00	5.00	3.50	.788	

2) 교육과정별 조직전이 요인

교육 과정별 조직전이 하위요인 설문결과는 3D프린팅(3.64), 독서소외계층 북한이탈주민의 이해(3.62), 예산회계 실무교육(3.60), 독서문화 프로그램(3.30), 서평쓰기(3.03)의 순으로 나타났으며, 기술통계치가 가장 낮은 프로그램은 서평쓰기와 독서문화프로그램 기획 및 홍보이다.

서평쓰기는 조직전이 요인(3.03)의 수준이 전체 교육의 조직전이 요인의 수준에 비해 다소 낮게 나타나, 교육 수료자가 교육내용을 현업에 적용하는데 있어서 조직 구성원의 도움과 조직 내부의 협조가 크지 않은 것을 알 수 있었다. 자세히 살펴보면 상사는 ‘교육받는 것을 중요하게 생각(3.12)’은 ‘보통이다’, ‘구체적 목표를 제시(2.62)’와 ‘직무에 적용하기 위한 방법을 지도(2.62)’는 ‘거의 그렇지 않다’로 나타났다. 즉, 상사는 서평쓰기 교육이 업무를 수행하는데 있어 크게 중요하지 않다고 생각하여, 교육 내용을 현업에 적용하도록 지원하거나 구체적인 목표를 제시 하는 것에 적극적인 않은 것을 알 수 있었다. 동료의 경우 ‘교육내용을 직무에 적용하는 것에 대한 관심(2.87)’이 낮게 나타나, 교육내용을 직무에 적용 시 조직 구성원의 자발적인 협조가 이루어 질 수 있도록 관심이 요구된다. 따라서 조직 구성원에게 직무교육의 중요성을 상기시키고, 교육 내용을 현업에 적용할 시 조직 내부의 이해와 협조를 높일 수 있도록 분위기 개선이 필요하다.

독서문화 프로그램 기획 및 홍보는 상사는 ‘교육내용을 업무에 적용하기 위한 구체적 목표 제시(2.80)’, ‘교육내용을 현업에 적용 시 적절한 평가(2.90)’가 낮게 나타났다. 독서문화 프로그램의 교육 수료자는 프로그램의 개선안으로 “지속적인 교육으로 조직의 분위기와 시스템을 바꾸기를 희망한다.”고 하여, 교육 내용을 현업에 적용 시 조직의 인식 변화가 필요한 것을 알 수 있었다.

예산회계 실무교육은 ‘상사가 교육을 받는 것을 중요하게 생각(4.00)’이 높게 나타난 것에 비해 ‘직무수행을 위한 변화와 혁신을 높이 평가(3.23)’와 ‘상사가 교육내용을 업무에 적용하기 위한 구체적 목표를 제시(3.23)’가 다소 낮게 나타났다. 상사는 예산회계 실무교육의 교육내용이 업무 수행에 있어 도

움을 줄 수 있는 중요한 교육이라고 생각하지만, 교육에서 배운 효율적인 업무수행절차를 직무에 활용할 때 업무 처리 과정에서 변화와 혁신을 가져오는 것에 대한 인식이 다소 낮은 것을 알 수 있었다. 응답자의 프로그램 개선사항 답변에서도 “실무자가 관리자에게 업무 개선을 요청하는 것에 대한 어려움이 있고, 조직이 직무 수행 시 갖고 있는 오랜 관행으로 인해 교육내용을 적용하는데 어려움이 있다.”고 하였다. 따라서 조직 내에서 새로운 지식과 기술을 적용시킬 수 있도록 신축적인 조직 운영이 요구된다.

<표 26> 교육과정별 조직전이 하위요인

요인	문항	예산	독서 문화	서평	3D	소외 계층
상사의 지원	교육내용을 직무에 활용하도록 지원	3.92	3.50	3.35	3.30	3.50
	교육받는 것을 중요하게 생각	4.00	3.60	3.12	4.07	4.00
	교육내용을 직무에 적용하기 위한 방법 지도	3.46	3.00	2.62	3.38	3.33
	교육내용을 업무에 적용하기 위한 구체적 목표 제시	3.23	2.80	2.62	3.46	3.33
동료의 지원	교육내용을 현업에 적용시 적절한 평가	3.69	2.90	2.87	3.53	3.66
	교육내용을 직무에 적용할 수 있도록 지원	3.76	3.40	3.12	3.69	3.66
	교육내용을 직무에 적용하는 것에 대한 관심	3.84	3.50	2.87	3.84	3.66
현업의 변화 가능성	교육에 적용시 잘못된 점 지적	3.46	3.00	3.25	3.76	3.16
	교육훈련에 대해 많은 가치를 부여	3.53	3.60	3.25	3.84	4.00
	직무내용을 현업에 적용해 볼 수 있는 재량권 주어짐	3.53	3.50	3.12	3.38	3.83
	직무수행을 위한 변화와 혁신을 높이 평가	3.23	3.60	3.25	3.76	3.66

4.1.4 현업적용도 기술통계분석

4.1.4.1 전체 교육의 현업적용도

현업적용도는 교육 수료자가 교육내용을 업무에 어느 정도 적용하는지 알아보기 위한 것으로 현업적용활동과 현업적용결과로 구성하였다. 현업적용활동은 교육내용을 업무에 어느 정도 활용 하는지, 실무에 어느 정도 도움이 되었는지를 묻는 2개 공통문항으로 구성하였다. 현업적용결과는 업무성과 향상에 도움 정도를 묻는 1개 공통문항과 교육과정별 내용에 따라 각기 다른 3개 문항으로 구성하였다.

전체 교육의 현업적용도는 현업적용활동 2개 문항과, 현업적용결과의 1개 공통문항의 평균값으로 결과는 <표 27>와 같다. 전체 직무교육의 교육 수료자의 현업적용도(3.65)는 다소 높게 나타나 교육 내용이 실무에 도움을 주었고, 업무성과에도 긍정적인 영향을 준 것으로 나타났다. 현업적용도 하위요인은 ‘업무성과 향상에 도움(3.80)’, ‘교육내용이 실무에 도움(3.72)’, ‘효과적으로 활용(3.44)’의 순으로 나타났다. 교육내용이 업무성과 향상과 실무에 도움을 주는 것에 비해 효과적으로 활용하는 것은 다소 낮게 나타나 현업적용활동에 있어서 장애요인이 있는 것을 알 수 있었다.

<표 27> 전체 교육의 현업적용도

요인	문항	최소값	최대값	평균	표준 편차	전체
현업적용 활동	교육내용을 효과적으로 활용	2.00	5.00	3.44	.907	평균 3.65 (n=50)
	교육내용이 실무에 도움을 줌	2.00	5.00	3.72	.858	
현업적용 결과	업무성과 향상에 도움	2.00	5.00	3.80	.857	

<표 28>와 같이 교육에서 배운 내용을 현업에 적용하여 활용하지 못한 이유로 ‘현업의 불일치 38.0%(19명)’, ‘조직문화 32.0%(16명)’의 순으로 나타났다. 객관식 문항 결과 직무교육에서 습득한 새로운 지식 및 기술 중 일부만 적용할 수 있거나 활용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 교육내용을 활용하기에 조직전이 요인의 설문결과와 마찬가지로 조직문화에 대한 문제도 있었다. 기타의견으로는 “예산에 대한 부족”, “도서관 인프라 부족”, “도서관 사업과 매칭의 부조화”, “강의실 부족” 등으로 행정적인 지원과 관련된 사항이 교육내용을 현업에 적용시키지 못한 이유로 언급되었다.

<표 28> 교육내용을 현업에 적용시키지 못한 이유

교육명	문항				전체
	조직문화	교육내용과 현업의 불일치	상사의 부정적 인식	기타	
예산회계	5 (38.5%)	4 (30.8%)	1 (7.7%)	3 (23.1%)	13 (26.0%)
독서문화 프로그램	5 (50.0%)	5 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	10 (20.0%)
서평쓰기	2 (25.0%)	4 (9.1%)	0 (0.0%)	2 (4.5%)	8 (16.0%)
3D프린팅	2 (15.4%)	6 (13.6%)	0 (0.0%)	5 (11.4%)	13 (26.0%)
독서소외계층	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (66.7%)	6 (12.0%)
전체	16 (32.0%)	19 (38.0%)	1 (2.0%)	13 (28.0)	50 (100.0%)

4.1.4.2 교육과정별 현업적용도

교육과정별 현업적용도 수준은 현업적용활동 2개 문항과 현업적용결과 4개 문항으로 측정하였다. 현업적용활동은 회계실무교육(3.88) 서평쓰기(3.81), 독서문화프로그램(3.65), 독서소외계층 북한이탈주민의 이해(3.50), 3D프린팅(3.11)의 순으로 나타났다. 현업적용결과는 서평쓰기(4.03), 회계실무교육(4.00), 독서소외계층(3.79), 독서문화프로그램(3.62), 3D프린팅(3.59)의 순으로 나타났다.

현업적용도는 예산회계 실무교육(3.96), 서평쓰기(3.95) 프로그램이 다소 높은 수준으로 나타나 교육내용이 실무에 잘 활용되었음을 알 수 있었다. 특히 예산회계 실무교육과 서평쓰기는 개인전이 요인이 높았기 때문에 교육내용이 실무와 관련성이 크고, 업무 수행 시 발생하는 문제를 해결하는데 도움이 되었음을 알 수 있었다.

3D프린팅은 이전 결과에서도 알 수 있듯이 개인전 요인인 ‘업무와 관련된 교육내용(3.38)’이 다소 낮게 나타나, 현업적용에 어려움이 있는 것으로 보인다.

<표 29> 교육과정별 현업적용도

교육명	하위요인	최소값	최대값	평균	표준 편차	현업 적용도
회계실무 교육	현업적용활동	2.50	5.00	3.88	.938	3.96
	현업적용결과	3.00	5.00	4.00	.810	(n=13)
독서문화프 로그램	현업적용활동	2.50	5.00	3.65	.851	3.63
	현업적용결과	2.25	5.00	3.62	.929	(n=10)
서평쓰기	현업적용활동	3.00	5.00	3.81	.752	3.95
	현업적용결과	3.00	5.00	4.03	.725	(n=8)
3D프린팅	현업적용활동	2.00	4.50	3.11	.794	3.43
	현업적용결과	2.00	4.75	3.59	.774	(n=10)
독서 소외계층	현업적용활동	3.00	4.00	3.50	.447	3.69
	현업적용결과	3.75	4.25	3.79	.430	(n=6)

1) 예산회계 실무교육

예산회계 실무교육은 보조금 집행과 예산회계의 기초를 교육내용으로 강의가 진행되었다. 현업적용 결과를 측정하기 위해 ‘업무효율성 증대’, ‘업무수행의 자신감’, ‘회계 관련 서비스 제공’을 설문문항으로 구성하여 다른 교육과 차별화 하였다. 설문 결과 예산회계 실무교육은 현업적용도(3.96)가 다소 높은 수치를 보였다. 교육 수료자의 주관식 답변에서 “예산회계 실무교육의 교육내용이 실무와 연관된 내용으로 업무수행 시 도움이 되었다.”고 하여, 교육내용이 업무의 효율성 증대와 업무수행의 자신감을 높이는 데 긍정정인 영향을 주었으며, 업무성과향상에도 도움이 된 것을 알 수 있었다.

<표 30> 예산회계 실무교육 현업적용도

요인	문항	최소값	최대값	평균	표준편차
현업적용 활동	실무에 효과적으로 활용	2.00	5.00	3.76	1.091
	실무에 도움	3.00	5.00	4.00	.816
현업적용 결과	업무성과 향상에 도움	3.00	5.00	4.07	.862
	업무효율성 증대	3.00	5.00	4.00	.816
	업무수행 자신감	3.00	5.00	4.00	.816
	회계 관련 서비스 제공	3.00	5.00	3.92	.862

2) 독서문화프로그램 기획 및 홍보

독서문화프로그램 기획 및 홍보 교육과정은 도서관에서 시행되는 대표적인 독서문화프로그램의 사례와, 프로그램의 홍보 마케팅 전략, 여러 도서관에서 진행된 책 축제의 성공사례에 대한 내용으로 구성되었다. 현업적용결과는 ‘효율적인 독서문화프로그램 업무수행’, ‘이용자 특성을 반영한 독서문화프로그램 기획’, ‘독서문화프로그램 정보 홍보’로 구성하였다.

설문결과 독서문화프로그램 기획 및 홍보(3.63) 프로그램의 교육 수료자는 교육 내용을 실무에 활용하여, 교육 전보다 더 효과적으로 업무를 수행하고, 이용자 특성을 반영한 독서문화프로그램을 기획하는데 도움을 받은 것을 알

수 있었다. 이에 비해 독서문화프로그램의 홍보(3.5)의 업무성과 향상도가 다소 낮은 수준으로 나타났다. 따라서 독서문화프로그램의 홍보는 교육 강사 보다는 실무자가 성공적으로 프로그램을 홍보한 사례를 강연하여 교육생들이 교육내용을 공유할 수 있는 교육방법이 요구된다.

<표 31> 독서문화프로그램 기획 및 홍보 현업적용도

요인	문항	최소값	최대값	평균	표준편차
현업적용 활동	실무에 효과적으로 활용	2.00	5.00	3.60	.966
	실무에 도움	3.00	5.00	3.70	.823
현업적용 결과	업무성과 향상에 도움	3.00	5.00	3.80	.788
	효과적인 문화프로그램 업무 수행	2.00	5.00	3.60	1.074
	이용자 특성을 반영한 독서 문화프로그램 기획	2.00	5.00	3.60	1.074
	독서문화프로그램 정보홍보	2.00	5.00	3.50	.971

3) 서평쓰기

서평쓰기 프로그램은 서평쓰기의 중요성과 글쓰기 방법 및 글쓰기의 소재에 대한 내용으로 진행되었다. 현업적용결과는 ‘수월하고 자신감 있는 서평쓰기’, ‘서평관련 서비스제공’으로 항목을 구성하였다. 서평쓰기 교육과정의 현업적용도(3.95)는 다소 높은 수준을 보였다. ‘교육을 통해 개선된 서평관련 서비스를 제공(3.87)’하고, ‘교육 전에 비해 더 수월하고 자신감 있는 서평쓰기를 수행’하여 ‘업무성과 향상정도(4.12)’가 높은 것으로 나타났다. 응답자의 주관식 답변에서도 “서평쓰기의 자신감이 상승하였다.”, “사서 추천도서 서평쓰기의 부담감을 덜었다.”고 하였다. 이에 비해 ‘실무에 효과적으로 활용(3.50)’은 다소 낮게 나타났다. 서평쓰기 교육은 개인전이 요인 문항 중 ‘교육내용의 업무와 관련성’과 ‘업무성과 향상의 기대감’이 ‘다소 만족’으로 나타나 개인전이 요인의 수준이 높았던 프로그램이다. 그러나 서평쓰기 교육내용을 업무에 적용하는 데 있어서 조직구성원의 교육의 중요성에 대한 인식이 낮았고, 도움의 정도가 크지 않았기 때문에 ‘업무의 활용 정도’도 낮게 나타난 것

으로 보인다. 따라서 서평쓰기 프로그램의 교육 내용을 실무에 적용하는데 조직 내에서 새로운 지식과 기술을 반영할 수 있도록 조직 구성원의 교육의 중요성에 대한 인식의 변화가 필요하다.

<표 32> 서평쓰기 현업적용도

요인	문항	최소값	최대값	평균	표준편차
현업적용 활동	실무에 효과적으로 활용	2.00	5.00	3.50	.925
	실무에 도움	3.00	5.00	4.12	.834
현업적용 결과	업무성과 향상에 도움	3.00	5.00	4.12	.834
	수월한 서평쓰기	3.00	5.00	4.00	.925
	자신감 있는 서평쓰기	3.00	5.00	4.12	.834
	개선된 서평관련 서비스 제 공	3.00	5.00	3.87	.640

4) 3D프린팅

3D프린팅 교육은 4차 산업에 대한 이해를 바탕으로 3D프린트 개발의 역사와 종류, 3D프린트를 이용하기 위한 프로그램 사용법을 배우는 내용으로 진행되었다. 현업적용결과의 하위문항은 ‘좀 더 나은 최신기기의 운영 및 관리를 계획’하고, ‘최신 기술을 반영한 프로그램 기획’, ‘최신 기술 관련 정보서비스 제공’으로 구성하였다. 설문결과 ‘교육내용이 실무에 효과적으로 활용(3.00)’, ‘실무에 도움(3.23)’, ‘업무성과 향상에 도움(3.38)’으로 나타나 교육내용의 활용도가 앞서 시행된 교육 보다 낮게 나타났다. 이에 비해 ‘최신 기기의 운영 및 관리(3.69)’ 및 ‘최신 기술을 반영한 독서문화프로그램 기획(3.61)’에 있어서 도움 정도가 다소 높았고, 교육 전보다 더 최신 기술 관련 정보서비스를 제공(3.69)할 수 있게 된 것으로 나타났다. 교육 수료자의 주관식 답변에서도 “교육을 통해 4차 산업에서 전반에 대한 정보를 얻었고, 이용자에게 4차 산업과 관련해 서지정보 뿐 아니라 기기 및 기술 등 추가적인 정보를 제공하는데 도움 되었다.”고 하였다.

즉, 교육내용이 교육 수료자의 담당업무 전반에 걸쳐서 도움을 주지는 못

했지만, ‘최신 기기의 운영 및 관리’, ‘최신 기술을 반영한 독서문화프로그램의 기획’, ‘이용자에게 최신 기술에 관련된 정보서비스 제공’에 긍정적인 영향을 준 것으로 나타났다.

<표 33> 3D프린팅 현업적용도

요인	문항	최소값	최대값	평균	표준편차
현업적용 활동	실무에 효과적으로 활용	2.00	4.00	3.00	.707
	실무에 도움	2.00	5.00	3.23	.926
현업적용 결과	업무성과 향상에 도움	2.00	5.00	3.38	.960
	최신기기의 운영 및 관리	2.00	5.00	3.69	.947
	최신 기술을 반영한 독서문화프로그램 기획	2.00	5.00	3.61	.869
	최신 기술 관련 정보서비스 제공	2.00	5.00	3.69	.854

5) 독서소외계층 북한이탈주민의 이해

독서소외계층 북한이탈주민의 이해 교육은 독서소외계층인 북한이탈주민을 대상으로 독서문화프로그램을 운영 또는 운영 예정인 도서관 사서 및 도서관 직원을 위한 교육과정이다. 교육내용은 북한이탈주민을 지원하는 기관 관계자의 강연을 통해 북한 주민의 생활 환경수준과 인구통계학 특성을 파악하고, 도서관에서 북한이탈주민을 대상으로 프로그램을 운영하고 있는 실무자의 프로그램 운영기획 과정을 소개하는 방식으로 진행되었다.

현업적용결과의 하위문항은 ‘북한이탈주민을 지원하는 기관과의 네트워크 구축’, ‘북한이탈주민이 특성을 반영한 독서문화프로그램 기획’, ‘북한이탈주민에게 정보서비스 제공’으로 구성하였다. 설문결과 ‘교육을 통해 실무에 도움(3.66)’, ‘업무성과 향상에 도움(3.66)’, ‘효과적으로 활용(3.33)’의 순으로 나타났다. 교육 수료자는 교육을 통해 업무를 수행하는데 있어서 도움을 받았지만, ‘효과적으로 활용’은 다소 낮은 수준을 보였다. 응답자의 개선사항 답변에서 “새로운 것을 시도하는 데 있어서 프로그램 기획의 자율권 보장이 필요하다.”는 의견으로 보아 조직은 업무담당자가 교육을 통해 습득한 지식과 기술

을 직무에 적용 시 재량권의 보장이 요구된다. 교육 내용과 관련해서 북한이탈주민을 지원하는 기관과의 네트워크를 구축(3.50)하였고, 특히 북한이탈주민의 특성을 반영한 독서문화프로그램 기획(4.00)과 북한이탈주민에게 정보서비스를 제공하는데(4.25) 있어서 긍정적인 영향을 받은 것으로 나타났다.

<표 34> 독서소외계층 북한이탈주민의 이해 현업적용도

요인	문항	최소값	최대값	평균	표준편차
현업적용 활동	실무에 효과적으로 활용	3.00	4.00	3.33	.516
	실무에 도움	3.00	4.00	3.66	.516
현업적용 결과	업무성과 향상에 도움	3.00	4.00	3.66	.516
	북한이탈주민을 지원하는 기관과의 네트워크 구축	2.00	4.00	3.50	.836
	북한이탈주민의 특성을 반영한 독서문화프로그램 기획	3.00	4.00	3.83	.408
	북한이탈주민에게 정보서비스 제공	4.00	5.00	4.16	.408

4.1.5 인구통계학적 특성에 따른 현업적용도 분석

인구통계학적 특성에 따른 현업적용도의 차이를 알아보기 위해 독립변수로 교육내용과 관련한 업무를 담당하는지의 여부와 근무기간을 선정하고 t-test와 단순회귀분석을 실시하였다.

담당업무에 따른 현업적용도는 교육 내용과 관련한 업무 담당자 및 업무 담당 예정자인 교육 수료자(A)와 교육 내용과 무관한 업무를 맡고 있는 교육 수료자(B) 37명을 대상으로 t-test를 실시하였다. 분석결과 교육 내용과 관련한 업무를 담당하거나 담당예정인 교육 수료자(A)가 교육내용과 무관한 업무를 담당하고 있는 교육 수료자(B)에 비해 현업적용도(3.88)가 높았으나 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 35> 담당업무에 따른 현업적용도

구분		n(명)	평균	표준편차	p	t
현업적용활동	A	29	3.81	.795	.336	.976
	B	8	3.50	.801		
현업적용결과	A	29	4.03	.778	.193	1.329
	B	8	3.62	.744		
현업적용도	A	29	3.88	.767	.271	1.118
	B	8	3.54	.775		

근무기간에 따른 현업적용도는 <표 36>와 같다. 근무기간이 오래 될수록 현업적용도에 미치는 영향을 알아보기 위해 결측값을 제외한 48명의 응답자를 대상으로 단순회귀분석을 실시하였다. 단순회귀분석결과 [$t=2.482$, $P<.05$]로 나타나 근무기간이 오래될수록 현업적용도에 정(+)의 영향을 미치지만, 비표준화계수 $B=.003$ 로 영향력은 매우 낮은 것으로 나타났다.

<표 36> 근무기간에 따른 현업적용도

	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>
	<i>B</i>	표준오차	β				
(상수)	3.303						
근무기간	.003	.001	.344	2.482	.017*	.118	6.160

* $p < .05$

4.2 가설 검증

4.2.1 현업적용도 영향요인과 현업적용도의 상관관계

현업적용도에 영향을 미치는 요인을 분석하기에 앞서 요인간의 상관관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 상관분석은 요인이 둘 이상일 때 하나의 요인의 변동에 따라 다른 요인이 어떠한 변동을 일으키는지에 대한 연관관계를 알아보기 위한 것으로 결과는 <표 37>와 같다.

현업적용도 영향요인인 프로그램 요인, 개인전이 요인, 조직전이 요인과 현업적용활동, 현업적용결과는 모두 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 현업적용도 영향요인과 현업적용활동과의 관계를 살펴보면 개인전이 요인과 현업적용활동의 상관계수 $r=.791(p<.01)$, 조직전이 요인과 현업적용활동의 상관계수 $r=.589(p<.01)$, 프로그램 요인과 현업적용활동과의 상관계수 $r=.541(P<.01)$ 의 순으로 나타났다. 특히 개인전이와 현업적용활동은 상관이 높은 것으로 나타났다.

현업적용도 영향요인과 현업적용결과의 관계를 살펴보면 개인전이 요인과 현업적용결과 상관계수 $r=.810(p<.01)$, 프로그램 요인과 현업적용결과의 상관계수 $r=.617(p<.01)$, 조직전이 요인과 현업적용결과의 상관계수 $r=.454(p<.01)$ 의 순으로 나타났다. 특히 개인전이 요인이 현업적용결과와 매우 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 프로그램 요인은 높은 상관이 있는 것으로 나타났다.

일반적으로 사회과학 분야에서는 $r>.8$ 일 경우 아주 높은 상관관계를 $.6 < r$

<.8일 경우 높은 상관관계, .4<r<.6일 경우 중간 정도의 상관관계를 갖는다(이정기, 2017). 따라서 프로그램 요인, 개인전이 요인, 조직전이 요인은 현업적용도활동 및 현업적용결과에 모두 강한 상관관계를 나타냈다. 이는 변인들 간의 관계성이 있음을 의미하고 추가적인 통계 분석을 통해 영향을 미치는 정도를 측정할 필요가 있다.

<표 37> 요인 간 상관분석

	프로그램 요인	개인전이 요인	조직전이 요인	현업적용 활동	현업적용 결과
프로그램 요인	1				
개인전이 요인	.763**	1			
조직전이 요인	.221	.498**	1		
현업적용 활동	.541**	.791**	.589**	1	
현업적용 결과	.617**	.810**	.454**	.907**	1

** $p < .01$

4.2.2 현업적용도에 영향을 미치는 요인

앞서 언급한 프로그램 요인, 개인전이 요인, 조직전이 요인이 현업적용도에 미치는 영향 정도를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석은 하나 이상의 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 알아보기 위한 것으로 다음의 가설을 검증하기 위해 사용되었다.

가설 1. 프로그램 요인은 현업적용도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 개인전이 요인은 현업적용도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 조직전이 요인은 현업적용도에 영향을 미칠 것이다.

4.2.2.1 전체 교육의 다중회귀분석

다중회귀분석의 구체적인 결과는 <표 38>와 같다. 개인전이 요인은 현업 적용도에 유의하였지만, 프로그램 요인과 조직전이 요인은 유의한 영향을 미치지 않았다. 구체적으로 살펴보면 개인전이 요인[t=5.001, p<.001]의 현업 적용도에 대한 회귀계수가 정(+)으로 나타나, 개인전이가 높아질수록 현업 적용도도 높아지는 것을 알 수 있었다. 비표준화계수 B값은 기울기로 독립변수의 증가에 따른 종속변수의 증가율을 의미한다. B값이 클수록 종속변수에 미치는 영향력이 크며 기울기가 정(+)이면 독립변수가 증가할수록 종속변수도 증가한다. B값은 개인전이 요인, 조직전이 요인, 프로그램 요인 순으로 나타나 현업 적용도에 대한 개인전이 요인의 영향력이 다른 요인보다 큰 것을 알 수 있었다. 즉, 개인전이 요인에 대한 회귀계수 값이 0.7로 개인전이가 한 수준 증가하면 현업 적용도는 평균적으로 0.7씩 높아진다. 이에 비해 프로그램 요인(B=-.035)은 교육과정에 부정적 영향을 주는 것으로 나타났지만, 유의한 결과는 아니었다.

앞서 수행한 기술통계분석 결과에서도 예산회계 실무교육과 서평쓰기는 ‘업무와 관련한 교육내용’으로 ‘문제해결에 대한 기대감’이 높게 나타나, 현업 적용도가 다소 높은 것을 알 수 있었다. 이에 비해 독서프로그램 기획 및 홍보는 ‘문제해결의 기대감’, 3D프린팅은 ‘업무와 관련한 교육내용’, ‘업무성과 향상에 대한 기대’가 다소 낮게 나타나, 현업 적용도가 다소 낮은 것을 알 수 있었다. 따라서 현업 적용도를 높이기 위해서는 프로그램 요인 보다 업무에 활용할 수 있는 교육내용으로 ‘업무성과 향상의 기대감’과 ‘문제해결의 기대감’인 개인전이 요인을 높일 수 있는 방안이 필요하다.

<표 38> 전체 교육의 다중회귀분석

	비표준화계수		표준화계수	t	p	R^2	F
	B	표준오차	β				
(상수)	.007	.523					
프로그램요인	-.035	.162	-.029	-.219	.827	.694	34.749
개인전이요인	.777	.155	.741	5.001	.000***		
조직전이요인	.237	.121	.192	1.960	.056		

*** $p < .001$

4.2.2.2 프로그램 특성별 분석

1) 프로그램 특성별 현업적용도

프로그램 특성별 현업적용도 수준의 차이를 알아보기 위해 5개 프로그램을 교육 내용의 특성에 따라, 독서관련 프로그램(A)과 비독서 관련 프로그램(B)으로 나누어 t-test를 실시하였다. 독서관련 프로그램(A)은 독서문화프로그램 기획 및 홍보, 서평쓰기, 독서소외계층 북한이탈주민의 이해로 비독서 관련 프로그램(B)은 예산회계 실무교육, 3D프린팅 교육으로 나누었다.

t-test 분석결과 독서관련 프로그램(A)의 현업적용도(3.73) 수준이 비독서 관련 프로그램(3.57) 보다 높았지만, 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 39> 프로그램 특성별 현업적용도

구분	n(명)	평균	표준편차	p	t
현업적용도	A	24	3.73	.501	.678
	B	26	3.57		

2) 프로그램 특성별 다중회귀 분석

프로그램 특성별로 현업적용도에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해 5개 프로그램을 독서관련 프로그램(A)과 비독서 관련 프로그램(B)으로 나누어 다중회귀 분석을 실시하였다. 독서관련 프로그램은 독서문화프로그램 기획 및 홍보, 서평쓰기, 독서소외계층 북한이탈주민의 이해이다. 독서관련 프로그램의 다중회귀 분석결과는 전체 교육의 다중회귀 분석결과와 같으며 자세한 내용은 <표 40>와 같다. 개인전이 요인은 현업적용도에 유의한 영향을 미치고 있었고, 프로그램 요인과 조직전이 요인은 유의한 영향을 미치지 않았다. 개인전이 [$t=2.860$, $P<.05$]는 현업적용도에 유의한 변인으로 회귀계수가 정(+)의 관계로 나타나, 개인전이가 높아질수록 현업적용도가 증가하는 것을 알 수 있었다. 즉, 개인전이 요인에 대한 회귀계수 값이 0.6으로 개인전이 요인이 한 수준 높아질 때 현업적용도는 0.6씩 높아진다. 현업적용도는 개인전이 요인, 조직전이 요인, 프로그램 요인 순으로 나타나 개인전이 요인의 영향력이 큰 것으로 나타났다.

<표 40> 독서관련 프로그램 다중회귀분석

	비표준화계수		표준화계수	t	p	R^2	F
	B	표준오차	β				
(상수)	.270	.640				.703	15.789
프로그램요인	.124	.204	.131	.607	.551		
개인전이요인	.635	.222	.666	2.860	.010*		
조직전이요인	.164	.167	.138	.987	.336		

* $p < .05$

비독서관련 프로그램(B)은 예산회계 실무교육과 3D프린팅 교육과정으로 다중회귀분석결과는 <표 41>와 같다. 개인전이 요인과 조직전이 요인이 현업적용도에 유의한 영향을 미치고 있었지만, 프로그램 요인은 유의한 영향을 미치지 않았다. 구체적으로 살펴보면 개인전이 요인[$t=3.480$, $p<.01$], 조직전이 요인[$t=2.470$, $P<.05$]이 현업적용도에 유의한 변인이며, 현업적용도에 대한

회귀계수가 정(+)으로 나타나 개인전이 요인과 조직전이 요인이 높아질수록 현업적용도도 증가하는 것을 알 수 있었다. 비표준화계수 B값은 개인전이 요인, 조직전이 요인, 프로그램 요인 순으로 나타나 앞서 분석된 결과와 마찬가지로 개인전이 요인의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다. 특히 개인전이 요인에 대한 회귀계수 값이 0.7로 개인전이 요인이 한 수준 높아질수록 현업적용도는 0.7씩 높아진다.

앞서 수행된 조직전이 요인 분석결과에서도 알 수 있듯이 조직의 협조는 교육내용을 현업에 적용 시 중요하다. 예산회계 실무교육경우 ‘교육내용을 현업에 적용하기 위한 구체적인 목표 제시’와 ‘직무수행을 위한 변화와 혁신을 높이 평가’ 항목이 다소 낮게 나타났다. 또한 교육 수료자의 프로그램 개선사항에서도 “조직 내부의 오랜 관행으로 인해 교육내용을 현업에 적용하기 힘들다.”와 “실무자가 관리자에게 업무개선을 요구하기가 힘들다.”는 의견을 종합했을 때, 교육내용을 현업에 적용할 수 있는 방안으로 조직 내부의 인식 개선이 필요한 것으로 나타났다. 3D프린팅 교육은 ‘상사는 교육내용을 직무에 활용하도록 지원’하고, ‘직무내용을 현업에 적용 해 볼 수 있는 재량권이 주어짐’ 항목이 다소 낮게 나타났다. 또한 교육 수료자의 개선사항 답변에서도 “교육내용을 현장에 적용하기에 기관의 구체적 제안이 부족”과 “예산과 공간 및 설비의 문제”, “불필요한 업무로 인해 현업에 적용할 수 없다.”고 하여 교육내용을 현업에 적용하여 직무를 수행할 수 있도록 신축적인 조직운영이 필요하다.

<표 41> 비독서 관련 프로그램 다중회귀 분석

	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>
	<i>B</i>	표준오차	β				
(상수)	-.556	.884					
프로그램요인	-.068	.250	-.044	-.271	.789	.725	22.947
개인전ियो인	.740	.213	.670	3.480	.002**		
조직전ियो인	.433	.175	.330	2.470	.022*		

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

4.3 논의

본 연구는 지역대표도서관의 직무교육 수료자가 교육내용을 현업에 어느 정도 적용하는지, 현업 적용에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 파악하여 교육의 성과를 높일 수 있는 방안을 제안하는데 목적이 있다. 이를 위해 국립중앙도서관에서 개발한 평가지를 수정하여 이용하였으며, 지역대표도서관의 직무교육에 참여한 도서관 직원을 대상으로 교육 수료 1개월 후 설문조사를 실시하였다. 현업적용도 영향요인은 개인전이 요인, 프로그램 요인, 조직전이 요인으로 설정하고, 현업적용도는 현업적용활동, 현업적용결과로 구분하였다. 설문조사 데이터를 분석하기 위해 기술통계분석, 신뢰도 분석, t-test, 단순회귀분석, 상관분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

전체 교육과정에 대한 현업적용도 영향요인의 기술통계 분석결과 프로그램 요인(4.21)이 ‘다소 그렇다’로 높게 나타나 지역대표도서관 직무교육이 잘 기획되고 운영되고 있음을 알 수 있었다. 특히 프로그램 요인 중 교육내용을 직무에 적용하기 쉽게 예시를 들어 설명하고 실습을 통한 교육방법으로 교육 수료자의 반응도가 높게 나타났다. 즉, 교육을 통해 도서관직원의 학습과 행동에 변화를 주기 위해서는 교육생의 이해력을 높일 수 있는 교육방법이 필요하다.

4.3.1 개인전이 요인

전체 교육의 현업적용도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 현업적용도에 영향을 미치는 요인은 개인전이 요인으로 나타났다.

개인전이 요인이 높았던 프로그램은 현업적용도 또한 다소 높은 것으로 나타났다. 자세히 살펴보면 ‘업무에 관련한 교육내용’으로 ‘업무 활용에 대한 기대감’, 업무 수행 시 발생할 수 있는 ‘문제 해결에 대한 기대감’을 높였다는 점에서 개인전이 요인의 수준이 높게 나타났다. 또한 교육 수료자의 개선사항 답변에서 “교육 강사가 아니라 실제 업무 담당자의 강연이 필요하다.”는 점에

서 실무자의 강연이 요구되었다.

이를 통해 개인전이 요인을 높이기 위한 방안으로 첫째, 프로그램의 기획 단계에서부터 도서관 직원이 필요로 하는 교육의 주제, 교육방법, 교육내용에 대한 수요조사가 수행되어야 한다. 특히 지역대표도서관은 지역 내 지식정보의 불균형 해소와 도서관 서비스 활성화를 위해서 특성 있는 사업을 수행하고 있다. 이 과정에서 도서관 직원은 직무 수행 시 업무와 관련한 문제에 부딪힐 수 있다. 이 때 도서관 직원은 지역대표도서관의 지역 내 도서관 지원 협력기능을 통해 업무 수행 과정에서 발생하는 문제점을 공유하고, 문제 해결을 위해 업무 수행 시 필요로 하는 교육과정을 요구할 수 있다. 따라서 지역대표도서관은 도서관 직원의 요구에 따라 교육과정을 개설하여 제공할 수 있다.

둘째, 교육내용에 따라 기본과정, 심화과정, 워크숍 등 다양한 방법으로 직무교육 과정을 운영해야 한다. 교육 방법으로 업무에 대한 기본 지식과 소양을 갖추는 기본과정, 실무자의 현장 경험에 대한 의견을 나누는 분임토의 방식의 심화과정, 도서관 운영의 모범사례를 소개하고 전문가들의 의견을 교류하고 토론할 수 있는 워크숍이 있다. 특히 독서문화 프로그램을 기획하고, 독서소외계층 북한이탈주민을 대상으로 하는 이용자 서비스와 같이 자관에서 새롭게 프로그램을 시작하거나, 새로운 서비스 대상의 확충으로 인하여 직무교육이 요구될 때, 교육 강사보다는 실무 담당자의 경험을 토대로 한 교육이 필요하다. 실무자가 업무 수행 시 겪었던 시행착오와 성공사례를 공유하면서 도서관 직원은 업무를 해결하는 데 도움을 받을 수 있고, 구성원과의 대화를 통해 더 나은 해결 방안을 찾을 수 있다.

4.3.2 조직전이 요인

교육 과정별로 현업적용도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 5개 프로그램을 교육 내용 특성에 따라 독서관련 프로그램, 비독서 관련 프로그램으로 나누었다. 독서관련 프로그램은 독서문화프로그램 기획 및 홍보, 서평쓰기, 독서소외계층의 이해이며 비독서 관련 프로그램은 예산회계 실무교육, 3D프

런팅 교육이다. 분석결과 현업적용도 영향요인 중 개인전이 요인이 두 그룹 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 비독서 관련 프로그램은 조직전이 요인 또한 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

개인전이 요인이 높게 나타난 프로그램은 업무와 관련한 교육내용으로 업무 수행 시 문제해결의 기대감을 높였지만 이에 비해 조직전이 요인이 낮게 나타나 현업적용도에 영향을 준 것을 알 수 있었다. 특히 조직전이 하위요인 중 ‘상사가 교육 받는 것을 중요하게 생각하는 것’에 비해 ‘업무에 적용하게 위한 구체적인 목표를 제시’하거나 ‘직무수행을 위한 혁신과 변화를 높이 평가’하는 문항에서 다소 낮은 수준을 보였다. 교육 수료자의 주관식 답변에서도 “실무자가 관리자에게 업무개선을 요구하는 것이 어렵고, 조직 내부의 오랜 관행으로 인해 교육내용을 현업에 적용하는데 어려움이 있다.”고 하였다. 또한 ‘교육내용을 직무에 활용하도록 지원’하거나, ‘직무내용을 현업에 적용해 볼 수 있는 재량권’이 다소 낮게 나타났다. 교육 수료자의 주관식 답변에서도 “예산과 강의실 부족 등 행정적 지원의 부족과 기술 적용에 대해서 기관의 구체적 제안의 부족으로 현업적용에 어려움이 있다.”고 하였다. 위의 결과를 종합하여 조직전이 요인을 높이기 위해 다음과 같은 방안을 제시한다.

첫째, 교육 시 동료와 상사의 직무교육에 대한 인식수준을 높이기 위해 함께 연수내용을 확산시킬 수 있도록 커플참가 인센티브(H개발원, 2011)와 같은 프로그램의 구성이 필요하다. 앞서 수행된 기술통계 분석결과 조직전이 하위요인 중 ‘상사가 교육내용을 현업에 적용’하도록 지원하고, ‘구체적인 목표를 제시’하는 것과 동료가 ‘교육내용을 현업에 적용 시에 적절한 평가’와 ‘교육에 적용 시 잘못된 점을 지적’이 낮은 수준을 보였다. 이는 교육내용을 업무에 적용 시 조직 구성원의 협조를 높이기 위해서 교육의 중요성에 대한 인식을 높일 필요가 있다. 따라서 직무교육의 중요성을 인식하여 교육내용의 확산을 도울 수 있도록 상사와 교육에 함께 참여를 할 수 있는 교육프로그램 구성을 제안한다.

둘째, 신축적인 조직운영으로 교육내용을 현업에 적용할 수 있도록 조직 내 분위기 조성이 필요하다. 앞서 살펴본 바와 같이 ‘직무수행을 위한 변화와 혁신을 높이 평가’, ‘직무내용을 현업에 적용 시 재량권이 주어짐’이 다소 낮

게 나타났으며 주관식 답변에서도 “새로운 프로그램을 기획하기에 재량권이 필요하다.”, “조직의 오래된 관행으로 인해 교육내용을 업무에 적용하기 어렵다”는 의견이 있었다. 즉, 조직 내 분위기로 인해 교육내용을 현업에 적용하여 새로운 프로그램을 기획하거나 운영하는데 어려움이 있는 것을 알 수 있었다. 따라서 조직 내 오래된 관행을 극복하고 교육내용을 업무에 적용하는 것을 권장하는 분위기 조성이 필요하다.

셋째, 후속적인 현업적용을 지원하기 위해서 조직 내부의 커뮤니티 운영을 제안한다. 프로그램 기획 및 홍보, 예산회계 실무교육, 서평쓰기의 경우 프로그램 개선사항에서 “교육의 지속성을 위한 심화과정 및 후속교육이 필요하다.”고 하였다. 따라서 커뮤니티 운영을 통해 현업적용의 성공사례 뿐 아니라 실패 사례를 공유할 수 있는 장을 마련한다면 지속적인 정보공유를 통해 업무 능력을 높일 수 있다.

4.3.3 지역대표도서관 직무교육

국내 공공도서관 중에서 도서관 직원을 대상으로 교육을 실시하는 기관은 국립중앙도서관과 지역대표도서관이 있다. 국립중앙도서관은 전문직 종사자로서의 사서의 업무가치를 높이기 위해 관중에 상관없이 사서직을 대상으로 계속교육을 실시하고 있다. 이에 비해 지역대표도서관은 지역 내 도서관 정보서비스의 불균형과, 도서관 서비스의 활성화를 위하여 사서뿐만 아니라 도서관 직원을 대상으로 업무에 필요한 직무교육을 실시한다는 점에서 국립중앙도서관의 직무교육과는 차이가 있다. 그러나 지역대표도서관에서 실시하는 작은도서관 관련한 직무교육은 도서관 직원뿐만 아니라 자원활동가를 포함하는 경우도 있다. 자원활동가에 대한 교육은 직무의 범위를 벗어나는 것으로 프로그램 모집과정에서 대상을 명확히 하는 것이 필요하다.

V. 결 론

정보기술의 발달로 도서관 환경이 변화하고 있고 이용자의 요구 또한 다양해지고 있다. 변화하는 환경에 대처하기 위해서는 도서관 직원의 역량강화를 위한 직무교육이 필요하다. 도서관 직무교육 관련 선행연구는 전문직 사서의 업무 가치를 높이기 위한 사서계속교육 연구가 수행되었으며, 프로그램 운영 현황과 교육 수요조사를 통해 프로그램 개발에 대한 내용이 주를 이루고 있다. 따라서 교육내용을 직무에 활용하여, 업무성과 향상에 어느 정도 도움이 되었는지를 보여주는 연구는 드물다. 이에 본 연구는 직무교육의 현업적용도와 현업적용 영향요인을 파악하여 교육의 효과를 높이고 업무 성과를 높일 수 있는 방안을 제안하고자 한다.

설문지는 국립중앙도서관에서 개발한 평가지를 수정하여 사용하였고, 직무교육에 참여한 사서 및 도서관 직원을 대상으로 교육 수료 1개월 후 설문조사를 실시하였다. 현업적용 영향요인은 프로그램 요인, 개인전이 요인, 조직전이 요인으로 설정하고, 현업적용도는 현업적용활동, 현업적용결과로 구분하였다. 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 현업적용에 영향을 주는 기타 요인을 알아보기 위해 교육 관련한 업무담당여부, 근무기간, 프로그램의 특성별로 t-test와 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과 업무담당여부와 교육내용의 특성별로 현업적용도에 차이가 있지만 유의하지 않는 것으로 나타났다. 근무기간에 따라서 현업적용도는 정(+)의 상관관계를 갖지만 비표준화계수 $B=.003$ 으로 영향력은 매우 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 현업적용도 영향요인과 현업적용도의 상관성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 분석결과 프로그램 요인, 개인전이 요인, 조직전이 요인 모두 현업적용도와 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 현업적용도 영향요인에 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 프로그램에 영향을 미치는 영향요인으로는 개인전이 요인으로 나타났다.

넷째, 교육과정별로 현업적용도 영향요인의 차이를 분석하기 위해 프로그램을 두 개의 집단으로 나누어 다중회귀분석을 실시하였다. 집단(A)는 독서와 관련된 프로그램으로 독서문화프로그램 기획 및 홍보, 서평쓰기, 독서소외계층 북한이탈주민의 이해, 집단(B)는 회계실무교육과 3D프린팅 교육으로 구성하였다. 집단(A)는 개인전이 요인인, 집단(B)는 개인전이 요인과 조직전이 요인이 현업적용도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과로 직무교육의 현업적용도를 높이기 위해서는 개인전이 요인과 더불어 조직전이 요인도 중요한 영향요인임을 알 수 있었다. 즉, 프로그램의 목표, 교육방법, 강의자의 강의 기술 등 프로그램 요인보다는 업무와 관련된 교육 내용과 업무해결에 대한 기대감을 높일 수 있는 프로그램을 기획하는 것이 필요하다. 조직적 측면에서 교육을 통해 습득한 지식 및 기술을 활용할 수 있도록 조직 환경의 개선과 조직 구성원이 함께 교육내용을 확산시킬 수 있는 프로그램 구성이 필요하다. 또한 교육내용을 직무에 활용할 수 있도록 재량권을 보장하고 교육내용을 현업에 지속적으로 활용할 수 있도록 조직 내 커뮤니티 구성과 운영이 제안된다.

본 연구는 특정 국립중앙도서관에서 개발한 평가지를 수정하여 사용하였으며, 특정 교육 프로그램의 현업적용도 측정을 통해 현업적용에 영향을 미치는 요인을 파악하여 프로그램의 개선안을 제안하였다는데 의의가 있다. 하지만 교육수료 후 1개월 이후에 실시된 설문조사는 교육생들이 교육내용을 업무에 적용할 수 있는 기간이 짧았다는 한계점이 있다. 따라서 교육 내용을 현업에 적용한 성공적인 사례와 실패 사례를 파악하는 심층적인 면담이 요구된다. 또한 프로그램 요인, 개인전이 요인, 조직전이 요인 외 현업적용도에 영향을 미치는 요인에 대한 추가적인 분석이 필요하다. 이러한 연구는 국내의 여러 기관에서 도서관 직원을 대상으로 실시하는 직무교육의 교육성과를 높이고 더 나아가 조직의 성과를 높일 수 있는데 기여할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 경기복지재단. (2011). 「교육훈련의 현업적용 연구: 사례관리교육을 중심으로」. 경기: 경기복지재단.
- 권혁제, 이상덕, 오현철, 서희석. (2013). 공군 교육과정 현업적용도 평가 진단도구 개발. 「공사논문집」, 64(1), 171-187.
- 김미경. (2008). 「학교도서관 사서의 계속교육에 대한 인식과 참여정도가 업무수행과 전문성 인식에 미치는 영향」. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김세훈, 윤희윤, 김재광, 이용훈. (2003). 「도서관 및 독서진흥법 개정안 연구」. 서울: 한국문화관광정책연구원.
- 김세훈, 김효정. (2008). 지역대표도서관 설립 및 운영 방안에 관한 연구. 「한국도서관·정보학회지」, 39(1), 319-337.
- 김태준. (2000). 기업 교육의 평가 모형, 절차 및 활용 방안. 「경희대학교 교육문제 연구소」, 16, 67-81.
- 김태희, 리상용. (2014). 위탁공공도서관 사서의 계속교육 개선방안에 대한 연구. 「한국비블리아학회지」, 25(1), 363-395.
- 김종성. (2006). 사서교사 양성을 위한 문헌정보학 교과목의 내용과 교육의 전략적 강조점에 관한 연구. 「한국비블리아학회지」, 17(1), 135-159.
- 노혜란, 박선희. (2012). 공공기관 특화교육과정 현업적용도 사례연구. 「학습과학연구」, 6(1), 92-120.
- 농림수산물교육문화정보원. (2013). 「농업교육 현업적용도 평가개발 결과 보고서」.
- 대전광역시 한밭도서관. (2015). 「2014 한밭도서관연보」. 대전: 대전광역시 한밭도서관.

- 대전광역시 한밭도서관. (2016). 「2015 한밭도서관연보」. 대전: 대전광역시 한밭도서관.
- 대전광역시 한밭도서관. (2017). 「2016 한밭도서관연보」. 대전: 대전광역시 한밭도서관.
- 문화체육관광부. (2017). 「제2차 도서관발전종합계획(2014~2018) 2017년도 시행계획」. 세종: 문화체육관광부.
- 민경석, 최대현. (2015). 「경찰대학 직무과정 현업적용도 측정시스템 도입 방안에 관한 연구」. 경기: 경찰대학 치안정책연구소.
- 박병식, 전오진. (2015). 청소년지도자 교육훈련의 현업적용도 평가와 개선 방안. 「한국인사행정학회보」, 14(1), 155-183.
- 박성열, 남민우, 김학섭, 최종일. (2005). 대학직원들의 직무교육에 대한 만족도, 필요도, 내용 및 방법 선호도와 e-Learning의 직무교육효과와 만족도. 「농업교육과 인적자원개발」, 37(3), 169-193.
- 배을규. (2012). 「교육훈련 프로그램 평가」. 서울: 학이시습.
- 상명대학교 서울 산학협력단. (2017). 「사서교육훈련 효과성 입증을 위한 평가도구 개발 연구」. 서울: 국립중앙도서관.
- 안인자, 노영희, 최상기, 김혜주. (2012). 학부 이수교과목 분석을 통한 현장 사서의 계속교육 프로그램 개발에 관한 연구. 「한국도서관정보학회지」, 43(1), 27-52.
- 윤소정. (1998). 사립대학도서관 사서직 직원의 계속교육 실효성에 관한 연구: 인터넷과 전산OA교육을 중심으로. 「한국비블리아학회지」, 8, 157-178.
- 이연옥. (2005). 어린이사서의 역할과 전문성 개발 방안에 관한 연구. 「한국도서관·정보학회지」, 51(2), 207-235.
- 이정기. (2017). 「통계분석 워크북」. 경기: 한국학술정보원.
- 이종창, 권나현. (2017). 역량기반 사서계속교육을 위한 핵심역량지표 및 콘텐츠 개발: NCS적용 타당성 분석 및 보완방안 연구. 「한국문헌정보학회지」, 51(2), 207-235.
- 이 찬, 박한규, 류현주, 여수경. (2010). 「중진공 연수사업 성과분석

연구」. 중소기업진흥공단.

이현정. (2017). 「대학도서관 사서의 계속교육 효과성에 관한 연구」

연세대학교 대학원 석사학위논문

장덕현, 구본진, 윤희윤. (2015). 사서 계속교육 현황과 발전방안에 관한 연구. 「한국도서관·정보학회지」, 46(2), 181-202.

장윤금, 정행순. (2008). 공공도서관 어린이사서의 전문성 강화를 위한 계속교육 현황과 효과성에 관한 연구. 「한국문헌정보학회」, 42(4), 481-501.

장혜란, 홍현진, 노영희, 오의경. (2008). 계속교육 프로그램 개발을 위한 대학도서관 사서의 수요 분석 연구. 「정보학관리학회지」, 25(3), 179-207.

정재삼. (2004). 「교육프로그램 평가」. 서울: 교육과학사.

차미경, 이연옥, 양수연, 정혜미. (2007). 공공도서관 어린이 사서의 계속교육 프로그램 개발을 위한 현황 분석. 「한국비블리아학회지」, 18(1), 95-115.

한상배. (2003). 「자동차 부품 제조업에서의 직무교육 제도에 관한 연구」
아주대학교 산업대학원 석사학위 논문

홍계훈, 김익성. (2008). 훈련에 대한 개인수준에서의 반응평가 모델 개발: Kirkpatrick의 모델을 기초로 하여. 「인사관리연구」, 3(4), 1-27.

2. 웹사이트

경기도사이버도서관. <http://www.library.kr/>

국가법령정보센터. <http://www.law.go.kr/main.html>

도서관정보정책위원회. <http://www.clip.go.kr/>

서울시정보소통광장. <http://opengov.seoul.go.kr/>

<부록 1> 설문지

지역대표도서관 직무교육 현업적용도 측정에 관한 연구

안녕하십니까?

저는 한성대학교 대학원 문헌정보학과에 재학 중인 이효진입니다. 저는 ‘지역대표도서관 직무교육 현업적용도 측정’에 관한 연구를 하고 있습니다.

본 설문은 사서계속교육을 받은 사서 혹은 업무담당자가 교육내용을 실제 업무에 어느 정도 적용하는지, 현업적용에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 파악하여 향후 사서계속교육 프로그램의 개선에 큰 도움이 되고자 합니다.

설문의 결과는 모두 익명으로 처리되며 연구 목적으로만 이용되오니 다소 번거로우시더라도 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다. 설문
에 관해 궁금하신 점은 아래의 연락처로 문의 주시면 성심껏 답변해 드리겠습니다.

바쁘신 와중에도 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

2017년 4월

한성대학교 대학원 문헌정보학과

연구자: 이효진

지도교수: 박성재

I. 현업적용도

다음은 귀하가 받으신 ‘(교육명)’의 교육내용을 현업에 적용 시 영향요인과 현업적용도를 묻는 문항입니다. 각 문항을 읽고 해당 항목에 표시해 주십시오.

1. 현업적용도 영향요인

번호	하위요인	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다
1-1	본 교육과정은 교육목표에 적합하게 편성되었다.					
1-2	본 교육과정의 교육방법(강의, 동영상, 토론 등)은 교육내용을 배우기 위해 효과적이었다.					
1-3	강사는 해당과목과 관련된 분야의 전문지식이 풍부하였다.					
1-4	강사는 강의내용을 이해하기 쉽게 전달하였고, 강의스킬은 우수하였다.					
1-5	내가 본 교육과정에서 배운 지식과 기술을 활용한다면 업무성과는 향상 될 것이라고 생각했다.					
1-6	내가 본 교육과정을 통해 나의 업무에서 사용하고자 했던 지식과 기술을 배웠다.					

1-7	내가 본 교육과정에서 배운 지식과 기술은 앞으로 나의 업무와 관련된 문제를 해결하는데 도움이 될 것으로 생각했다.					
1-8	나는 본 교육과정을 통해 습득한 지식과 기술을 나의 업무에 활용할 수 있다고 생각했다.					
1-9	나의 상사는 내가 교육받는 것을 직무에 활용하도록 지원한다.					
1-10	나의 상사는 내가 교육받는 것을 중요하게 생각한다.					
1-11	나의 상사는 내가 교육에서 습득한 것을 직무에 적용하는 방법을 지도해 준다.					
1-12	나의 상사는 내가 교육에서 습득한 것을 업무에 적용하기 위한 구체적인 목표를 제시한다.					
1-13	주위 동료들은 내가 교육과정에서 습득한 것을 현업에 적용하는 것을 보고 나를 적절히 평가한다.					
1-14	주위 동료들은 내가 교육과정에서 습득한 것을 잘 적용할 수 있도록 지원과 격려를 해준다.					
1-15	주위 동료들은 내가 교육과정에서 습득한 것을 직무에 적용하는 것에 대해 긍정적인 관심을 가져 준다.					

1-16	주위 동료들은 내가 습득한 새로운 지식과 기술을 직무에 적용하는 과정에서 생기는 실수를 허용하지만 잘못된 점을 적절히 지적해 준다.					
1-17	내가 속한 조직의 구성원들은 교육훈련에 대해 많은 가치를 부여하는 분위기이다.					
1-18	내가 속한 조직은 업무에 새로운 방법을 시도하는 것을 선호하여 교육받는 것을 스스로 적용해 볼 수 있는 재량권이 주어진다.					
1-19	내가 속한 조직의 구성원들은 직무수행을 향상시킬 수 있는 변화와 혁신하는 것을 높이 평가한다.					

2. 현업적용도

번호	하위요인	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통이다	다소 그렇다	매우 그렇다
2-1	나는 본 교육에서 배운 내용을 실무에 효과적으로 활용하고 있다.					
2-2	본 교육에서 배운 내용이 실무에 도움이 되었다.					
2-3	본 교육에서 배운 내용을 실무에 적용하여 활용하지 못한 이유는 무엇인가?	① 조직 문화 ②교육내용과 현업의 불일치 ③ 상사의 부정적 인식 ④기타()				

3. 현업적용 결과

3.1 예산회계 실무교육

번호	하위요인	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다
3-1	본 교육과정의 내용은 나의 업무성과 향상에 도움이 되었다.					
3-2	나는 본 교육 전보다 더 효율적으로 회계 관련 업무를 수행하게 되었다.					
3-3	나는 본 교육전보다 더 자신감 있게 회계 관련 업무를 수행하게 되었다.					
3-4	나는 본 교육 전보다 더 개선된 회계 관련 서비스를 제공할 수 있게 되었다.					

3.2 독서문화프로그램 기획 및 홍보

번호	하위요인	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다
3-1	본 교육과정의 내용은 나의 업무성과 향상에 도움이 되었다.					
3-2	나는 본 교육 전보다 더 효과적으로 독서문화프로그램 업무를 수행하게 되었다.					
3-3	나는 본 교육 전보다 더 이용자 특성을 반영한 문화프로그램을 기획하게 되었다.					
3-4	나는 본 교육 전보다 더 효과적으로 문화프로그램 정보를 홍보할 수 있게 되었다.					

3.3 서평쓰기

번호	하위요인	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다
3-1	본 교육과정의 내용은 나의 업무성과 향상에 도움이 되 었다.					
3-2	나는 본 교육 전보다 더 수 월하게 서평을 쓸 수 있게 되었다.					
3-3	나는 본 교육 전보다 더 자 신감 있게 서평을 쓸 수 있 게 되었다.					
3-4	나는 본 교육 전보다 더 개 선된 서평관련 서비스를 제 공할 수 있게 되었다.					

3.4 3D프린팅

번호	하위요인	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다
3-1	본 교육과정의 내용은 나의 업무성과 향상에 도움이 되 었다.					
3-2	나는 본 교육 전보다 더 최 신 기기의 운영 및 관리를 할 수 있게 되었다.					
3-3	나는 본 교육 전보다 더 최 신 기술을 반영한 도서관 프 로그램을 기획할 수 있게 되 었다.					
3-4	나는 본 교육 전보다 더 최 신 기술 관련 정보서비스를 제공할 수 있게 되었다.					

3.5 독서소외계층 북한이탈주민의 이해

번호	하위요인	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다
3-1	본 교육과정의 내용은 나의 업무성과 향상에 도움이 되 었다.					
3-2	나는 본 교육을 통해 북한이 탈주민을 지원하는 기관과의 협력 네트워크를 구축하였 다.					
3-3	나는 본 교육 전보다 북한이 탈주민의 특성을 반영한 독 서문화프로그램을 더 잘 기 획하게 되었다.					
3-4	나는 본 교육 전보다 북한이 탈주민에게 정보서비스를 더 잘 제공할 수 있게 되었다.					

Ⅲ. 개인적 사항

1. 귀하가 참여한 프로그램명을 기재해 주십시오.

()

2. 귀하가 근무하고 계신 도서관 유형은 어떻게 되십니까?

① 공공도서관 ② 대학도서관 ③ 작은도서관 ④ 학교도서관 ⑤기타()

3. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 여자 ② 남자

4. 귀하의 연령대를 선택해 주십시오.

① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

5. 귀하의 도서관 분야에서 총 근무 기간을 기재해 주십시오.
(년 개월)

6. 귀하의 직렬은 무엇입니까?

① 사서직 ② 행정직 ③ 전산직 ④ 자원활동가 ⑤ 기타

7. 귀하의 현재 고용형태는 어디에 해당하십니까?

① 정규직 ② 비정규직 ③ 기타

8. 귀하는 도서관 내에서 () 업무를 맡고 계십니까?

① 네

② 아니오

③ 담당할 예정

8.1 귀하께서 주로 맡고 계신 업무를 모두 표시하여 주십시오.

① 도서관정책 관리() ② 자료수집·정리·관리() ③ 이용자서비스()

④ 독서문화 진흥() ⑤ 대외협력홍보() ⑥ 정보기술관련활동()

<부록 2> 현업적용도 관련 선행연구

기관	연구자	평가요인	평가결과
경기복지재단	경기복지재단(2011)	[학습적용도 영향요인] • 학습자: 자기효능감, 전이동기 • 교육프로그램: 전이설계, 직무관련성 • 조직특성: 상사·동료지원, 변화가능성	[현업적용도] • 심화과정>일반과정 [현업적용도 영향요인간 관련성] • 일반과정: 전이설계>직무관련성>자기효능감>상사/동료 • 심화과정: 전이설계> 직무관련성> 전이동기> 상사/동료>자기효능감
H개발원	노혜란,박선희(2012)	[학습적용도 요인] • 학습파지도 • 업무관련도 • 업무활용기회도 • 업무의 활용도 • 업무능력향상도, 성과향상도	[현업적용도] • 학습파지도>업무관련도>업무활용기회도=업무능력>업무활용도>성과향상도 • 과정별문항현업적용도>공통문항현업적용도 • 동료현업적용도>교육생전체현업적용도

농림수산물 교육문화 정보원	농림수산물 교육문화정보원 (2013)	[현업적용도 영향요인] • 개인특성; 과정참여도, 과정이해도, 적용 자신감, 적용의지 • 교육과정; 영농활동/생활 관련성, 영농활 동/생활 도움도, 강사적절성 • 조직환경; 적용기회, 지역주민 지원 [현업적용도 요인] • 영농활용도, 능력향상도, 성과향상도, 평 관향상도	
공군사관학교	권혁제, 이상덕, 오현철, 서희석(2013)	[현업적용도 영향요인] • 학습자; 효능감, 전이동기, 교육만족도 • 교육프로그램; 직무관련, 수업설계, 교관 능력 • 조직환경; 상사의 지원, 동료의 지원 [현업적용도 요인] • 현업활용도; 학습파지도, 업무관련도, 업 무활용기회도 • 역량향상도; 업무활용도, 업무능력향상도, 성과향상도	[현업적용도] • 업무활용도>업무능력향상도, 성과향상 도 [현업적용도 영향요인] • 학습자요인>교육설계요인 • 수업설계요인>교관능력 • 상사의 지원>동료의 지원 [현업적용도와 영향요인간 관련성] • 교육설계>조직환경>학습자 요인

경찰대학	민경석, 최대현(2015)	[현업적용도] • 반응평가: 교육목표, 교육프로그램 설계와 내용, 교육방법, 교육환경 • 학습평가: 지식, 기능, 태도 • 행동평가 ✓ 개인전이: 실제 업무활용, 업무수행능력 향상, 업무적용 시도, 상사, 동료의 긍정적 평가, 문제해결능력 향상 ✓ 조직전이: 상사의 교육훈련에의 중요성 인식, 교육내용의 직무적용에 대한 상사의 관심, 조직 변화에 대한 구성원의 긍정적 평가	[현업적용도] • 직무수행효과, 직무관련성이 낮음 • 교육생의 강의에 대한 열정>강의자 • 현장체험>수업>분임토의 • 학습평가와 행동평가의 경우 대체로 낮은 수준 • 학습, 행동수준을 높이기 위한 노력이 필요
청소년지도자 연수센터	박병식,전오진 (2015)	[연수목적과 가치] • 연수내용의 가치, 직무소양향상, 동료에게 추천 [연수 내용의 현업적용] • 직무수행도움정도, 직무관련성, 장래도움정도, 적용의 구체성 [연수내용의 학습전이] • 업무 이해력 향상, 현업적용, 업무처리능력향상, 동료·조직업무활용, 업무적용시도	[현업적용도] • 연수목적과 가치수준=연수내용의 현업적용>연수내용의 학습전이 [학습전이] • 20대 > 30~40대 [현업적용도와 영향요인간 관련성] • 연수내용의 학습전이>연수내용의 현업적용>연수 목적과 가치

국립 중앙도서관	국립 중앙도서관(2017)	[현업적용도 영향요인] • 전이동기, 상사지원, 동료지원, 현업에서의 변화가능성 [현업적용도 요인] • 적용활동: 학습요소 활용수준, 학습요소 활용순위 • 적용결과: 직무역량 개발 현황, 역량향상도, 업무성과 향상현황, 업무성과 향상도 • 개선사항: 도움이 되었던 점, 개선사항	
대학도서관	이현정(2017)	[학습적용도 영향요인] • 학습자: 자기효능감, 학습동기, 전이동기, 학습기대 • 교육프로그램: 교육과정, 전이설계 • 조직환경: 상사·동료의 지원, 조직의 지원 [현업적용도 요인] • 학습만족도 • 학습전이	[현업적용도] • 학습만족→개인 역량 강화→높은 학습전이 [현업적용도와 영향요인간 관련성] • 학습만족도: 학습자특성, 교육프로그램 • 학습전이: 학습자, 교육프로그램, 조직환경

ABSTRACT

Study on the Transferability of Job Training at Regional Central Libraries

Lee, Hyo-Jin

Major in Library and Information Science

Dept. of Library and Information Science

The Graduate School

Hansung University

The purpose of this study is to propose a method to improve the effectiveness of education and the job performance through assessing transferability of job training at Regional Central Libraries.

In order to assess transferability, the revised evaluation form developed by the National Library of Korea was used. The questionnaire survey was conducted one month after the library staff received a job training at The Regional Central Libraries. The transferability influencing factors were set as a program factor, individual factor, and organizational factor. To analyze collected data, statistic analysis, reliability analysis, correlation analysis, multiple regression analysis, t-test, and simple regression analysis were applied. The results can be summarized as follows.

First, a factor influencing job applicability of overall education was individual factor. A job training with a high relevance to work and high expectations for solving problems at work has a high degree of transferability. In addition, a lecture by person who is working at the relevant field is required more than a general trainer .

Second, when job training was classified by contents, it was found that non-reading related programs were influenced by not only individual factors but also organizational factors as well. The program with low

level of transferability had a low organization factor. Especially, among the sub-factors of organizational factor 'supervisor's guides on how to apply it to work', 'presents specific goal', and 'discretion to apply content to work' were rather low. Therefore, it is necessary to improve the atmosphere in the organization so that new knowledge and skilled learned during to the work can be applied through the cooperation between team members.

Based on the results of this study, this study suggests the following ways to enhance the effectiveness of job training in Regional Central Libraries. First, it is necessary to plan the training programs so that the library staff can solve the problems that arise during the work. Second, depending on contents of the training, a person with work experience rather than a general instructor should provide lectures based on work experience and a small group discussion is required to exchange opinions between trainees. Third, it is necessary to construct a program that can expand the training to raise awareness of the training for the organization members. Fourth, it is necessary to improve the atmosphere of the organization. Fifth, in order to continuously apply training to work, it is necessary to operate a community within the organization.

【Keyword】 The Regional Central Library, Public Library, Continuing Education for Librarians, Transpability, Job Training, Kirkpatrick