

평생교육 · HRD 연구

목 차

노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준이 기업의 인적자원개발에 미치는 영향: 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준의 매개효과를 중심으로
..... 노경란 · 허선주 1

성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습 과정에 대한 탐색
..... 전신영 · 이현우 27

조손 세대 간 소통 강화를 위한 조부모 독서교육 모형 개발
..... 이선화 · 이경화 57

지역주민의 클래식 음악 활성화를 위한 문화예술시설 운영체계
..... 김현영 · 한상길 83

전환학습 연구의 동향과 과제
..... 김한별 · 허효인 109

상사의 진성리더십이 조직구성원의 직무열의와 직무성과에 미치는 영향
..... 김주민 · 이진구 131

- ※ 학회지 발간규정
 - ※ 투고원고 작성요령 및 제출방법
 - ※ 논문체제별 편집기준 예시
 - ※ 평생교육·HRD연구 심사규정 세칙
 - ※ 평생교육·HRD연구 윤리헌장
-

The Journal of Lifelong Education and HRD

ARTICLES

A Study on the Effect of HRD Decision-making Participation of Trade Union on the Corporate's Human Resource Development: Focused on mediating effect of the reflecting of education/training results in the personnel system
..... Roh, Kyungran · Hur, Sunjoo 1

Exploring the Process of Transformative Learning through Participation of Adult Cancer Patients in Learning Communities
..... Jeon, Shin-young · Lee, Hyeon Woo 27

The Development of a Reading Education Model for Grandparents for Grandparent-Grandchild Intergenerational Communication Reinforcement
..... Lee, Sunhwa · Lee, Kyunghwa 57

The Management System of Cultural & Art Center Facilities For Promoting Classical Music of Community Residents
..... Kim, Hyeonyeong · Han, Sangkil 83

Reviewing Studies on Transformative Learning: Issues and Trends
..... Kim, Hanbyul · Heo, Hyoin 109

The Effect of Manager's Authentic Leadership on Job Engagement and Job Performance
..... Kim, Jumin · Lee, Jingu 131

노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준이 기업의 인적자원개발에 미치는 영향 : 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준의 매개효과를 중심으로

노경란(성신여자대학교)*

허선주(유원대학교)†

요 약

이 연구는 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도에서의 반영 수준을 매개로 하여 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준이 기업의 인적자원개발에 미치는 영향을 분석하는데 목적을 둔다. 이를 달성하기 위해 한국직업능력개발원에서 제공하는 인적자본기업패널조사 5차년도 본사용 자료를 채택하여 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준과 기업의 교육훈련비용 투자 간에 정적 관계가 성립되지만 영향력이 미미한 것으로 나타났다. 둘째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준이 인적자원개발 부문 기능 특성 변화에 거의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준과 교육훈련의 인사제도 반영 수준 간에는 정적 관계가 성립되지만 영향력이 미미한 것으로 나타났다. 끝으로, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준이 높을수록 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준을 매개로 교육훈련투자가 증가되고 인적자원개발 부문 기능이 강화되는 것으로 나타났다.

주제어: 노동조합, 인적자원개발, 인적자원관리, 교육훈련투자, 인사제도

* 제1저자: 성신여자대학교 교육학과 교수 email: nari123@sungshin.ac.kr

† 교신저자: 유원대학교 중등특수교육과 교수 email: hurssun@gmail.com

논문투고: 2017.03.10 / 심사일자: 2017.03.29 / 게재확정일자: 2017.04.05

1. 연구의 필요성 및 목적

근로자의 가치 제고는 기업의 경쟁력 향상을 위한 필수요소이자 고용안정성이 확보되지 않는 노동시장에서 개인의 고용가능성을 유지할 수 있는 불가피한 선택이다(Ilgem & Pulakos, 1999). 따라서 인적자원개발은 노사 양측 모두에게 중요한 주제이고 관심 대상임에도 불구하고 조직의 성과 달성에 무게중심을 두는 개념적 속성(Gilley & Eggland, 1989; Smith, 1990; Swanson, 1995) 때문에 경영진의 인적자원개발 관련 의사결정 개입에 대한 논의(임철현, 최은수, 2010; 최용범, 최은수, 2008; Burgoyne, 1988; Garavan, 1991; London, 1992)는 활성화되었지만 근로자를 대표하는 집단인 노동조합의 개입에 대한 논의는 상대적으로 부족하다. 인적자원의 주체이자 자원 활용의 원천은 개인이므로 인적자원개발 관련 의사결정에 있어 조직의 성장과 발전만큼 조직구성원의 이익 역시 중요하게 고려하는 근로자 중심의 관점이 요구되는 시점이라고 할 수 있다. 근로자 중심의 관점이란 다양한 조직구성원의 의견을 조율하고 합의점을 도출한 결과로 획득한 집단의 의견을 의미한다. 따라서 근로자 개인의 이익을 넘어 근로자 집단의 이익을 대변한다는 측면에서 기존 개인적 수준의 인적자원개발프로그램 참여 결정이나 조직에 대한 인적자원개발 제도에 대한 요구 등(박윤희, 2013; Facticeau, Dobbins, Russell, Ladd, & Kudisch, 1995; Rynes & Rosen, 1995)과는 차별화된다.

이러한 관점에서 노동조합과 인적자원개발과의 관계를 규명하고자 한 기존 선행 연구는 노동조합 유무가 교육훈련 투자 관련 의사결정에 긍정적인 영향을 미치는가(Böheim & Booth, 2004; Booth & Chatterji, 1998) 아니면 부정적인 영향을 미치는가(Becker, 1964; Mincer, 1981)에 대한 답을 구하는 것이 주된 논제였다. 이러한 주장을 실증적으로 뒷받침하고자 한 연구들의 결과를 살펴보면 정적 관계(노용진, 조은상, 2006; Lynch, 1992; Osterman, 1995), 부적 관계(노용진, 김동배, 박우성, 2003; 이영면, 나인강, 2012; Barron, Fuess, & Loewenstein, 1987), 무영향(나인강, 2011) 등 다양한 결과가 도출되고 있어 여전히 논쟁적임을 알 수 있다. 그러나 기업의 교육훈련투자는 노동조합의 유무에 의한 단일 요인이 아니라 인적자원개발에 대한 조직구성원의 인식 특성, 경영진의 의지, 종사 산업, 기업의 규모 등 다양한 요인이 복합적으로 영향을 미친 결과이다(노경란, 변정현, 허선주, 임현선, 2011). 따라서 이와 같이 상이한 연구결과가 도출된 것은 당연한 결과라 할 수 있을 것이다.

그럼에도 불구하고 급변하는 글로벌 기업환경과 경제성장 둔화를 체감하면서 생산적·협력적 노사관계가 부각되는 가운데(장영철, 2000) 임금·근로시간 등의 노동권 확보와 같은 노동조합의 전통적인 기능의 한계를 인식하고(이철기, 이광희,

2008) 인적자원개발, 생산과정 등 다양한 부문에 대한 노동조합의 경영에 대한 의사결정 참여가 요구되는 오늘날(김영재, 2008; Lazes & Savage, 2000) 노동조합과 인적자원개발 부문과의 관계를 규명하는 것은 학문적으로나 실천적으로 의미가 있다.

노동조합과 인적자원개발과의 관계를 규명한 선행연구를 분석한 결과 다음과 같은 두 가지 문제점이 제기된다. 하나는 노동조합의 유무 자체에 의미를 크게 부여했다는 것이다. 노동조합의 유무 자체가 임금, 고용안정성, 노사관계 등에 중요한 영향력을 미치지만 노동조합의 유무와 인적자원개발 부문 의사결정 참여(수준)는 별개의 문제이다. 따라서 노동조합과 인적자원개발과의 관계 분석의 논의를 정교화하고 확장시키기 위해서는 단순히 노동조합의 유무에서 벗어나 노동조합의 인적자원개발 부문 의사결정에 대한 개입 수준을 고려해야 할 필요가 있다.

다른 하나는 노동조합의 인적자원개발 부문에 미친 영향을 분석하는 실증연구에서 영향 여부를 판단하는 근거로 기업의 인적자원개발 투자 규모, 근로자 개인에게 주어지는 교육훈련의 양(노용진 외, 2003; 정승국, 2006; Lynch, 1992; Osterman, 1995)등이 주로 채택되었다는 것이다. 교육투자와 회수를 이론적 가정으로 삼고 있는 인간자본론(Becker, 1964)에 기초할 때 인적자원개발 투자 규모가 인적자원개발에 대한 기업의 관심과 노력을 판단할 수 있는 주요 지표임에 분명하다. 그러나 인적자원개발 관련 활동(교육훈련 프로그램, 멘토링 제도 등)이 양적으로 많이 실행되었다고 근로자의 학습이 담보되지 않고 학습이 이루어졌다고 반드시 성과 창출과 연결되는 것은 아니다(강정범, 송해덕, 2009). 인적자원개발 관련 투자 규모도 중요하지만 인적자원개발 부문 자체의 기능적 강화를 통하여 해당 조직 및 조직 구성원에게 얼마나 적합하고 필요한 인적자원개발 개입과 관련 활동이 구체화 되어 있는가에 관심을 가져야 한다. 기업에 적합한 인적자원개발이 이루어지기 위해 어느 정도의 독립적으로 전문성을 가지고 역할을 하고 있는가가 중요한 것이다. 인적자원개발을 전담할 수 있는 조직 및 인력, 체계적인 인적자원개발 계획의 수립, 자체 교육훈련프로그램 개발 여부 및 비율 등이 생각될 수 있을 것이다.

또한 인적자원개발 관련 활동이 조직의 전략과 상호 연계되어 개인의 목표와 조직의 목표 달성이라는 두 가지 측면을 동시에 충족시킬 수 있는 개발 과정으로서 전략적 연계 수준(Mabey & Salaman, 1995)이 어느 정도인가를 파악해 볼 필요가 있다. 인적자원개발의 한 하위기능요소에 불과한 교육훈련을 전체적인 시각으로 보는 것은 전반적인 영향력을 설명하는데 한계가 있기 때문이다. 이를 위해서 개인의 인적자원개발 성과가 조직 성과로 연결되고 인정받을 수 있도록 인적자원 부문 내의 하위 기능요소인 인적자원개발과 인적자원관리 간의 연계 수준을 고려해야 한

다. 따라서 이 연구는 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준을 매개로 하여 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준이 기업의 인적자원개발에 미치는 영향을 분석하는데 목적을 두고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 노동조합과 인적자원부문과의 관계

인적자원부문을 구성하는 주요 하위기능으로 인적자원개발과 인적자원관리 간의 관계에 대한 논의가 여전히 논쟁적이지만(Paolo, 2013) 인적자원부문 내의 실행 관행에서 인적자원개발과 관리가 분절적으로 이루어지는 것이 아님(송영수, 2013)을 고려하여 이 연구에서는 각각의 독립적 기능을 인정하면서 인적자원개발과 인적자원관리 간의 연계를 추구하는 Ruona와 Gibson(2004)의 관점을 채택하였다. 구체적으로 노동조합의 인적자원부문에 미치는 영향을 규명한 선행연구를 인적자원관리 기능에 초점을 맞춘 연구와 인적자원관리 기능에 초점을 맞춘 연구로 구분하여 살펴보고자 한다.

우선 노동조합과 인적자원관리 간 관계에 초점을 맞춘 연구를 보면 노동조합이 인적자원 관련 제반 정책에 대한 의사결정에 개입하는 수준과 과정에 대한 연구(Cristiani & Peiró, 2015)에서부터 인적자원관리를 실행하는 제도로서 성과평가제도(Ng & Maki, 1994), 보수 및 인센티브제도(Verma, 2005) 등에 미치는 영향, 인적자원 부서의 형태와 기능에 미친 영향 분석(Tsui, 1990)에 이르기까지 노동조합과 인적자원관리 간 관계 연구는 다각도로 논의되어 왔다.

이와 달리 노동조합과 인적자원개발 간 관계에 초점을 맞춘 연구를 보면 인적자원개발이 교육훈련, 경력개발, 조직개발 등의 하위 기능요소로 구성되어 있음에도 불구하고 하나의 기능인 교육훈련 관련 논의로 편중되었다. 대표적으로 노동조합과 교육훈련투자 규모와의 관계(Böheim & Booth, 2004; Frazis, Gittleman, & Joyce, 2000), 노동조합 유무에 따른 기업의 교육훈련 프로그램의 제공 수준(Khan, 2010), 근로자의 교육훈련 참여 수준(Aidt & Tzannatos, 2001; Booth, Francesconi & Zoega, 2003) 등을 예로 들 수 있다. 교육훈련 기능이 인적자원개발에 있어 중요한 요소인 것은 분명하지만 이와 같이 인적자원개발의 한 하위기능요소에 불과한 교육훈련에만 한정시키는 것은 노동조합이 인적자원개발 부문 전반에 걸친 영향을 설명하는데 한계가 있다. 이러한 한계를 극복하기 위하여 이 연구에서는 기존 선행

연구에서와 같이 인적자원개발 부문의 주요 요소로서 노동조합과 교육훈련투자 간의 관계를 파악함과 동시에 경력개발과 조직개발, 나아가서 전략적 인적자원개발의 실행에 이르기까지 영향을 미칠 수 있는 인적자원개발 부문 기능 특성과의 관계를 규명하는 것으로 논의를 확장시키고자 한다.

또한 이러한 노동조합의 영향력을 규명하는 연구방법을 보면 노동조합이 있는 기업과 없는 기업 간 비교(나인강, 2011; Green & Wilkinson, 1999), 노동조합에 가입한 근로자와 비가입 근로자를 비교하는 접근(Booth et al., 2003)을 취하고 있어서 노동조합의 인적자원개발 의사결정에 어느 정도 수준으로 개입했는지, 이러한 개입이 인적자원개발 부문에 어떤 변화를 초래했는가에 대해서는 설명하지 못하는 한계가 있다. 이에 이 연구에서는 단순히 노동조합의 유무가 아니라 노동조합의 인적자원개발 의사결정에 대한 개입 수준을 독립변인으로 설정하여 살펴보고자 한다. 여기서의 노동조합의 인적자원개발 의사결정에 대한 개입 수준은 직접적으로 설명해 줄 수 있는 교육훈련 및 경력개발 관련 의사결정 관련 수준을 선택하였다. 그리고 간접적으로 설명해 줄 수 있는 하위 변인으로는 노동조합이 활동할 수 있는 토대로서 노사관계가 인적자원개발에 영향을 미친다는 연구결과(이상우, 2004)를 반영한 노사관계에 대한 평가, 노동조합이 인적자원관리 관행 결정에 미치는 인적자원부문 전체의 역할에 영향을 미친다는 연구결과(Guest & Peccei, 2001)에 기초한 조직변화와 고용 조정에 대한 노동조합의 권한 수준 등 세 가지를 하위변인으로 채택하였다.

이 연구에서는 인적자원부문 내에서 인적자원개발 활동과 인적자원관리 관행이 별개로 운영되는 것이 아니라 이 두 하위 기능이 조직의 요구 및 기업환경 변화에 따라 연계되어야 인적자원부문에서 바람직한 성과를 창출할 수 있다(Ruona & Gibson, 2004)는 특성을 반영하고자 한다. 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준과 기업의 인적자원개발 간의 관계를 정확하게 설명하기 위해서는 인적자원개발 기능이 운영될 수 있도록 인적자원관리 부문에서 어떻게 제도적으로 뒷받침하는가를 고려할 필요가 있기 때문이다. 이러한 관점으로부터 이 연구에서는 인적자원개발 활동에 참여하는 주체로서 근로자의 현실적인 참여 동기에 초점을 맞췄다. 근로자가 인적자원개발 관련 활동에 참여하는 이유는 단순히 능력개발에 대한 요구만이 아니라 조직의 교육훈련 노력에 대한 인정(Facteau et al., 1995), 연봉 증가 및 승진과 같은 외재적 인센티브(Colquitt, LePine, & Noe, 2000; Mathieu, Tannenbaum, & Salas, 1992), 상사의 교육훈련 지원(Facteau et al., 1995; Noe, 1986) 등에 의하여 동기부여가 되기 때문이다. 인적자원부문 내 기능 간 연계의 현실적 형태로서 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준을 매개변인으로

채택하였다. 한국 기업에서 빈번하게 나타나는 교육훈련 실시 및 결과를 인사제도에 반영 형태가 승격 심사 시 기본 심사 항목에 필수교육을 지정하거나 교육 참여 여부 및 성과를 포함시키고 있다(법무부, 2010). 이러한 한국의 현실을 반영하여 이를 설명할 수 있는 하위변인으로 조직의 교육훈련 노력에 대한 인정 및 외재적 인센티브로는 교육훈련 시간의 유급 인정 유무, 교육훈련의 의무 이수 여부 및 이수 최소 시간, 교육훈련 성과에 대한 인사평가 반영 여부, 관리자 평가항목으로 부하 육성 지원과 관련 항목의 유무 등을 채택하였다.

2. 교육훈련투자와 인적자원개발부문 기능

노동조합과 인적자원개발과의 관계에 대한 논의를 확장시키기 위하여 이 연구에서는 인적자원개발의 하위기능 중 하나인 교육훈련투자에 대한 노동조합의 영향력을 분석함과 동시에 인적자원개발 부문의 기능 특성도 고려하고자 한다. 먼저, 노동조합과 기업의 교육훈련투자와의 관계에 관심을 가진 연구자들은 노동조합의 유무에 따라 기업의 교육훈련투자에 대한 의사결정이 왜 달라지는가를 설명하고자 노력하였다(Becker, 1964; Böheim & Booth, 2004; Frazis, Gittleman, & Joyce, 2000; Freeman & Medoff, 1984; Mincer, 1981).

실증연구를 살펴보면 노용진 외(2003)의 연구결과에서는 노동조합이 기업의 교육훈련투자를 감소시키는 것으로 나타났으나 노동조합이 있다고 해서 인적자원개발 관련 의사결정에 개입하는지 담보하지 않고 연구대상 기업을 제조업체에 한정시키고 있어 연구결과를 일반화하기 어렵다. 한편 한국노동연구원의 3차년도 사업체패널조사 자료를 분석에 활용한 정승국(2006)에 따르면 기업이 속한 산업에 따라 노동조합이 기업의 교육훈련투자에 미치는 영향이 달라지는 현상을 규명한 점에서 의의가 있다. 그러나 이 연구도 노동조합의 유무에 초점을 맞춰 노동조합의 인적자원개발 의사결정에 참여여부 및 참여수준을 설명하지 못하고, 한국이라는 기업환경 전체가 아니라 산업별 구분 하에서 노동조합과 기업의 교육훈련투자 간의 관계를 한정적으로 파악하였다는 문제점이 제기된다. 한편 이영면, 나인강(2010)은 한국직업능력개발원의 제3차 인적자본기업패널 자료를 활용하여 노동조합원과 비노동조합원 간의 교육훈련투자 차이를 비교한 결과 노동조합이 기업의 조합원에 대한 교육훈련투자에 영향을 미치지 않거나 오히려 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 이 연구에서는 연구대상을 제조업체에 종사하는 생산직 근로자로 한정시켜 일반화할 수 없고 개인적 수준에서의 교육 참여 및 자기주도학습 수준에 초점을 맞추으로써 근로자 개인의 의사결정이 개입되어 노동조합과 기업의 교육훈련

투자 간의 관계에 집중하지 못하는 한계가 있다.

이러한 선행연구의 한계를 극복하기 위하여 이 연구에서는 단순히 노동조합의 유무가 아니라 노동조합의 인적자원개발 관련 의사결정에 개입하는 수준이 기업의 교육훈련투자에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 또한 특정 산업이나 직종으로 연구대상을 한정시키지 않고 전체 산업에 속한 기업체를 분석대상에 포함시킴으로써 한국이라는 기업환경 토대에서 노동조합과 기업의 교육훈련투자 간의 관계를 규명하고자 한다. 기업의 교육훈련 비용 투자 규모를 설명할 수 있는 하위변인으로 1인당 교육훈련비, 1인당 교육훈련 시설 및 장비 구입비, 1인당 교육훈련 직접 경비 등을 채택하였다.

다음으로 노동조합과 인적자원개발 부문의 관계를 교육훈련이라는 하위기능에 한정시키지 않고 인적자원개발로 확장시킨 선행연구를 보면 노동조합이 인적자원개발 부문에 영향력을 행사해야 한다는 필요성을 제기한 연구가 대부분이다. 대표적으로 1997년 외환위기를 기점으로 한국이 직면한 노동시장과 기업환경의 급격한 변화에 대한 대응으로서 인적자원개발 부문에 대한 노사협력의 필요성을 제기한 손유미(2002)는 노사정 인식전환 프로그램 개발 등과 같은 인적자원개발 부문 노사협력 활성화 방안을 제시하였다. 이와 유사하게 기업의 인적자원관리 패러다임이 변화하고 구조조정이 상시화 되면서 기업의 교육훈련투자를 촉진하기 위한 하나의 방법으로 노동조합의 인적자원개발에 대한 관심이 제고되어야 한다고 필요성이 제기되었다(김주섭, 임상훈, 황준욱, 2003). 또한 Kosuri(2014)는 노동조합이 인적자원개발 의사결정에 참여함으로써 인적자원개발 프로그램의 기획에서부터 개발, 실행, 평가에 이르기까지 인적자원개발 부문 내 일련의 기능들이 근로자의 다양한 요구와 기대에 부응할 수 있도록 변화되어야 한다고 주장하고 있다. 이는 노동조합이 인적자원개발 의사결정에 참여함으로써 정부 또는 고용주를 설득하여 조직의 성과달성을 위한 교육훈련이 아니라 근로자의 기술 향상과 수익 능력(earning capacity) 제고를 추구하는 교육훈련을 배치하는 변화를 이끌어낼 수 있다는 가정(Böheim & Booth, 2004; Khan, 2010)에 근거를 둔다. 그러나 이 연구는 노사협력이 인적자원개발에 어떻게 영향을 미칠 것인가에 대한 실증적인 근거 없이 인적자원개발에 대한 노동조합의 개입의 당위성을 강조하는 한계를 가지고 있다.

다른 한편으로 노동조합의 인적자원개발에 대한 영향을 논의할 때 인적자원개발 부문 자체의 변화보다는 기업의 조직성과에 어떤 영향을 미치는가를 논의하는데 편중되어 있음을 알 수 있다. 나인강(2011)의 연구에서는 근로자의 직무능력·노동생산성·회사의 이미지·근로자의 의욕 등의 향상 정도, 이직의도, 이직률 등을 조직성과로 제시하고 노동조합 유무 및 노사관계 특성과 조직성과와의 관계를 규명

하였다. 이주형, 이영면, 김대룡(2011)의 연구에서는 노동조합의 유무가 아니라 노동조합의 인적자원개발에 대한 영향력 수준에 관심을 가졌지만 역시 참여적 작업관행이라는 조직성과와의 관계 규명에 머물렀다. 노동조합의 인적자원개발에 대한 영향이 인적자원개발 부문의 기능 자체를 어떻게 변화시켰는가를 설명하지 못하는 한계를 지닌다. 따라서 이 연구에서는 노동조합이 인적자원 관련 제도 및 부서 특성에 영향을 미치는 주요 관계자라는 De Winne, Delmotte, Gilbert와 Sels(2012)의 연구결과를 반영하여 노동조합의 인적자원개발 의사결정 참여가 인적자원개발 부문의 기능 특성 자체에 미친 영향을 규명하는데 초점을 맞추고자 한다. 이를 위하여 인적자원개발 부문의 기능 특성을 이해할 수 있는 하위변수로 인적자원개발과 관리 기능의 독립 여부가 중요하다는 Cristiani와 Peiró(2015)의 연구결과에 따라 전담 조직 유무를 채택하였다. 인적자원개발 전문가가 중요하다는 송영수(2013)의 주장에 근거하여 전담자의 유무를 변인으로 채택하였다. 인적자원개발 형태와 제도, 운영하는 프로그램 등이 인적자원개발 부문 성과에 영향을 미친다는 이규너, 박귀문, 이병욱, 최완식, 정현욱(2009)의 연구결과를 반영하여 인적자원개발 프로그램 운영의 체계성과 안정 확보 차원에서 년 단위 계획 수립 여부, 조직 내 근로자의 의견 반영 가능성 차원에서 자체 교육훈련프로그램 개발 여부 및 비중 등을 분석대상으로 채택하였다.

III. 연구방법

1. 분석자료 및 변인 설정

본 연구의 목적인 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도에서의 반영 수준을 매개로 노동조합의 의사결정 개입 수준이 기업의 교육훈련투자와 인적자원개발 부문 기능 특성에 미치는 영향을 분석하기 위해 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널조사(Human Capital Corporate Panel: HCCP) 5차년도(2013년 조사) 본사용 자료를 활용하였다. 우리나라 기업이 지닌 인력의 양적·질적 수준을 파악하고, 기업 내에서 인적자원을 축적해가는 과정과 내용을 파악하기 위해 동일한 대상의 기업을 격년(2년) 단위로 추적 조사하는 중장기 패널 조사로 기업의 표본은 500개 기업이지만, 본 연구에서는 노조가 설치되어 있다고 응답한 482개 기업을 선택하여 분석하였다. 기업의 산업별 분포는 제조업이 356개, 금융업이 32개, 비금융서비스업 94개로 약 74%가 제조업에 해당되는 것으로 나타났다. 규모별 분포는 299인 이하

가 238개로 약 50%정도를 차지하여 중소기업의 상황을 보여준다고 할 수 있다. 변인은 인적자본기업패널조사 설문지 중 변인에 적절하다고 판단된 문항을 선택하여 구성하였다. 세부적인 변인 구성은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 변인설정 및 구성

구분	변인	문항
독립변인	노동조합의 의사결정 개입 수준	교육훈련 및 경력개발관련 의사결정 관여 수준(1: 단체교섭의제로 포함돼 있지 않으며, 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않음~4: 단체교섭의제이며, 사측 교육훈련계획과 수립과정에 의견 제시)
		노사관계 평가(1: 매우 대립적~5: 매우 협력적)
		조직변화와 고용조정에 대한 노동조합의 권한(1: 노조 영향력 거의 없음~3: 노조와 합의)
종속변인	기업의 교육훈련비용 투자	1인당 교육훈련비 총액(자연로그 값)
		1인당 교육훈련 시설 및 장비 구입 비용(자연로그 값)
		1인당 교육훈련 직접 경비(자연로그 값)
매개변인	HRD 부문 기능 특성	HRD 부문 기능의 독립성(HRD 전담 조직의 유무, HRD 전담자의 유무, HRD의 년 단위 계획수립 여부, 자체 교육훈련프로그램 개발 여부의 합)
		전체 교육훈련프로그램 중 자체개발 교육훈련프로그램 비율
매개변인	교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도에서의 반영 수준	교육훈련 실시 및 결과에 대한 공식성(교육훈련 시간의 유급 인정 유무, 교육훈련의 의무 이수 여부, 교육훈련 프로그램 이수의 공식 반영 여부, 관리자의 부하 육성 및 교육훈련에 대한 고과 항목 설정 여부의 합)
		교육훈련의 연간 의무 이수 최소 시간

2. 변인간 상관관계

변인 간 상관관계 분석을 실시한 결과 상관관계계수는 -.050~.408의 범위에 속하는 것으로 나타났다. 이는 일반적으로 독립변인들 간의 상관계수가 .7~.8 이상으로 높은 경우에 발생될 수 있는 다중공선성의 발생가능성이 낮음을 보여주고 있다. 이와 같이 나타난 변인간 상관관계 분석은 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 변인간 상관관계 분석 결과

변수	노동조합의 의사결정 개입 수준	기업의 교육훈련 비용 투자	HRD 부문 기능 특성	교육훈련 실시 및 결과 인사제도반영 수준
노동조합의 의사결정 개입 수준	1			
기업의 교육훈련 비용 투자	.147**	1		
HRD 부문 기능 특성	.087	.118**	1	
교육훈련 실시 및 결과, 인사제도반영 수준	.092*	.148**	-.022	1

* p<.05

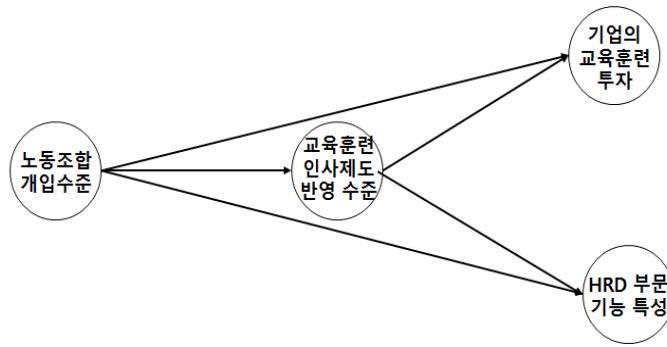
3. 분석방법

이 연구는 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도에서의 반영 수준을 매개로 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준이 기업의 인적자원개발에 미치는 영향을 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 독립변인으로는 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준, 종속변인으로는 기업의 교육훈련 비용 투자와 인적자원개발 부문 기능 특성, 매개변인으로는 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도에서의 반영 수준을 설정하였다. 이와 같이 설정한 변인 간의 관계는 SPSS 19.0 프로그램과 AMOS 19.0 프로그램을 활용하여 분석하고자 한다. 또한 본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같으며, 연구모형은 다음 [그림 1]과 같다.

첫째, 노동조합의 의사결정 개입 수준이 기업 교육훈련투자에 영향을 미치는가?

둘째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준이 기업 내 인적자원개발 부문의 기능 특성 변화에 영향을 미치는가?

셋째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준이 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도에서의 반영 수준에 영향을 미치며, 이를 매개로 기업의 교육훈련투자와 인적자원개발 부문 기능 특성에 영향을 미치는가?



[그림 1] 연구모형

IV. 연구결과

1. 기술통계

이 연구에서 설정한 각 변인의 기초통계량은 다음 <표 3>과 같다. 변인별 구체적인 사항에 대해 살펴보면, 노동조합의 의사결정 개입 수준에 있어서 교육훈련 및 경력개발관련 의사결정이 단체교섭의제이긴 하지만, 교육훈련계획에는 거의 관여를 하지 않는 편인 것으로 볼 수 있다. 그리고 노사관계에 대해 다소 협력적이라고 평가를 하고 있었으며, 조직변화와 고용조정에 대한 노동조합의 권한은 노조와 협의를 하는 정도인 것으로 나타났다.

그리고 기업의 교육훈련 비용 투자에 대해 살펴보면, 1인당 교육훈련비 총액은 약 42만원이었으며, 그 중 1인당 교육훈련 시설 및 장비 구입비용으로 약 1.7만원을 지출하고, 1인당 교육훈련 직접 경비로 약 39.6만원을 지출한 것으로 나타났다. 이를 통해 기업에서는 1인당 교육훈련비 총액 중 교육훈련을 실시하기 위한 직접 경비로 대부분을 지출하는 것을 알 수 있었다.

<표 3> 각 변인의 기술통계량

n=482

변인	문항	평균	표준 편차	최소값	최대값	
노동조합의 의사결정 개입 수준	◦교육훈련 및 경력개발관련 의사결정 관여 수준	2.03	1.04	1.00	4.00	
	◦노사관계 평가	3.86	0.87	1.00	5.00	
	◦조직변화와 고용조정에 대한 노동조합의 권한	2.00	0.40	1.00	3.00	
기업의 교육훈련 비용 투자 :자연로그 값(실비용)	◦1인당 교육훈련비 총액	420,615만원 (12.00)	1.36	7.07	17.04	
	◦1인당 교육훈련 시설 및 장비 구입 비용	17,544만원 (10.56)	0.56	7.38	14.26	
	◦1인당 교육훈련 직접 경비	396,045만원 (11.93)	1.35	7.07	17.04	
인적자원개발 부문 기능 특성	인적자원개발	◦인적자원개발 전담 조직 유무	.50	.50	0.50	1.00
		◦인적자원개발 전담자 유무	.53	.50	0.53	1.00
	부문의 독립성	◦인적자원개발 연단위 계획 수립 여부	.79	.41	0.79	1.00
		◦교육훈련프로그램의 자체 개발 여부	.38	.49	0.38	1.00
	◦전체 교육훈련프로그램 중 자체개발 교육훈련프로그램의 비율	42.04	26.97	42.04	100.00	
교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도에서의 반영 수준	교육훈련 실시 및 결과	◦교육훈련시간 유급 인정 여부	.93	.26	0.93	1.00
		◦교육훈련의 의무 이수 여부	.39	.49	0.39	1.00
	공식성	◦교육훈련이사의 고과 공식 반영 여부	.46	.50	0.46	1.00
		◦교육훈련관리자의 인사고과 반영 여부	.39	.49	0.39	1.00
	◦교육훈련의 연간 의무 이수 최소 시간	37.76	43.52	37.76	520.00	

또한 인적자원개발 부문 기능 특성과 관련한 변인에 대해 구체적으로 살펴보면 기업 전체의 약 50% 정도가 HRD 전담 조직이 존재하는 것으로 나타났으며, 약 53%는 HRD 전담자가 인적자원개발 부문 기능을 담당하는 것으로 나타났다. 그리고 기업에서는 인적자원개발과 관련하여 연 단위 계획을 수립하는 비율이 약 79% 정도를 차지하고 있었지만, 자체 교육훈련 프로그램을 개발하는 비율은 38%에 그쳤다. 그러나 전체 교육훈련프로그램 중 자체개발 교육훈련프로그램이 차지하는 비율은 약 42%를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 기업에서 인적자원개발을 대부분 계획적으로 실시하는 것으로 볼 수 있지만 전사의 인적자원개발을 전담하는 조직 및 구성원이 배치되어 전문적으로 실시하는 기업은 전체의 절반 정도에 그치는 것

으로 해석할 수 있다. 교육훈련프로그램을 기업의 특성 및 조직구성원의 특성을 살려 교육훈련프로그램을 자체 개발하는 경우는 약 40%가 되지 않아 인적자원개발을 위한 전문성 향상 및 프로그램개발 전문가가 기업에 요구되는 것으로 볼 수 있을 것이다.

마지막으로 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도의 반영 수준을 구체적으로 살펴보면 교육훈련 시간은 전체 기업의 약 93%가 유급으로 인정하는 것으로 나타났다. 즉, 업무시간 및 초과 근로시간으로 인정받는 것으로 나타났다. 그리고 교육훈련은 39%가 의무적으로 이수할 해야 하는 것으로 나타났으며, 연간 약 38시간을 최소한 의무적으로 이수해야 하는 것으로 나타났다. 이러한 교육훈련 프로그램의 이수는 근무 평가, 보상, 승진, 부서 이동 등에 공식적으로 반영하는 비율이 약 46% 정도 되는 것으로 나타났다. 그리고 관리자의 부하 육성 및 교육훈련을 관리자의 인사 고과 항목으로 설정한 비율은 약 39%인 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 기업에서 실시하는 교육훈련이 공식적으로 인정을 받는 편이기는 하지만 이를 기업에서 인적자원관리 측면으로 연계하여 인적자원개발을 활성화하기 위한 노력이 요구되는 것이라 할 수 있을 것이다.

2. 측정모형의 적합도

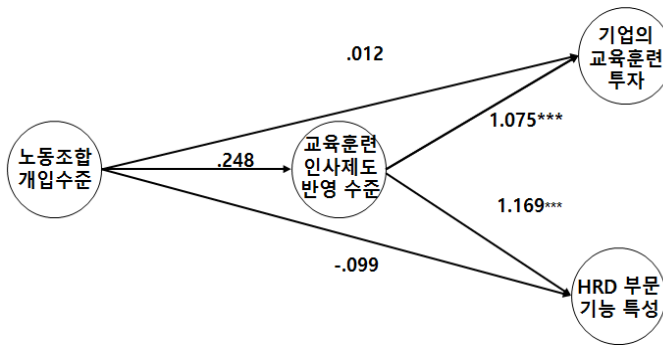
이 연구를 위해 설정한 연구모형의 적합도를 판단하기 위해 요인의 적재치를 분석하는 방법으로 최대우도법(maximum likelihood method)을 활용하고, 모형의 적합도를 판단하기 위해 χ^2 와 표준적합치(normed fit index: NFI), 비교적합치(comparative fit index: CFI), 근사평균오차제곱근(root mean square of approximation: RMSEA)을 확인하였다. χ^2 와 함께 NFI, TLI, CFI, RMSEA 지수를 함께 검토하여 측정모형의 적합도를 판단하였다. 이와 같은 지수를 통해 모형적합도를 판단한 결과 NFI는 .969, TLI는 .981, CFI는 .987, RMSEA는 .038로 산출되었다. 따라서 모든 적합도 지수가 양호한 수준으로 산출되어 현실을 반영하는 모형이라고 할 수 있다.

<표 4> 연구모형의 적합도 지수

적합도 지수	χ^2	자유도	NFI	TLI	CFI	RMSEA
값	50.763	30	.969	.981	.987	.038

3. 구조모형 분석

교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도에서의 반영 수준을 매개로 노동조합의 인적자원개발에 대한 의사결정 개입 수준이 기업의 인적자원개발에 미치는 영향을 검증하기 위해 실시한 구조 모형의 분석 결과는 다음 [그림 2]와 같다. 또한 경로계수 및 표준화 계수의 분석결과를 구체적으로 살펴보면 다음 <표 5>와 같다. 표준화 경로계수를 통해 잠재 변인 간 경로의 상대적 효과의 비교가 가능하기 때문에 분석 결과에서는 표준화 경로계수를 기준으로 효과를 비교하고자 하며 연구문제를 중심으로 살펴보고자 한다.



[그림 2] 구조모형의 경로계수

<표 5> 연구모형의 추정치 분석 결과

변인	경로 계수	표준 오차	표준화 경로계수	임계치
노조의 개입수준 → 교육훈련 인사제도 반영 수준	.248	.189	.329	1.312
노조의 개입수준 → 기업의 교육훈련비용 투자	.012	.102	.008	.115
노조의 개입수준 → 인적자원개발 부문 기능 특성	-.099	.121		-.817
교육훈련 인사제도 반영 수준 → 기업의 교육훈련비용 투자	1.075	.15	.525	7.19***
교육훈련 인사제도 반영 수준 → 인적자원개발 부문 기능 특성	1.169	.189		6.20***
노조의 개입수준 → 교육훈련 및 경력개발 의사결정 관여수준	1.000		.858	
노조의 개입수준 → 노사 관계 평가	.089	.081	.091	1.103
노조의 개입수준 → 조직변화와 고용조정에 대한 노조 권한	.101	.076	.227	1.343
교육훈련 인사제도 반영 수준 → 교육훈련 실시 및 결과 공식성	1.000			
교육훈련 인사제도 반영 수준 → 교육훈련 연간의무 이수 최소 시간	4.345	2.172	.11	2.000*

기업의 교육훈련투자-1인당 교육훈련비 총액	1		.995	
기업의 교육훈련투자-1인당 교육훈련 시설 및 장비 구입 비용	.018	.023	.036	.796
기업의 교육훈련투자-1인당 교육훈련 직접 경비	.975	.026	.974	37.718***
인적자원개발 부문 기능 특성-인적자원개발 부문 기능의 독립성	1		.569	
인적자원개발 부문 기능 특성-자체개발 교육훈련 프로그램 비율	1.811	1.431		1.266

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

가. 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준과 기업 교육훈련비용 투자 간의 관계

노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준은 기업의 교육훈련비용 투자($\beta = .012$)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 영향력이 미미하고 통계적으로는 유의한 수준이 아닌 것으로 분석되었다. 이는 노동조합이 사측의 교육훈련 및 경력개발관련 의사결정에 적극적으로 관여를 하고, 노사관계가 협력적일수록, 조직 변화 및 고용 조정에 대한 권한이 노동조합에게 주어질수록 기업에서는 인적자원 개발을 위한 투자가 적극적으로 이루어질 가능성이 발생할 수 있음을 보여준다. 다만, 그 영향력이 미미하고 통계적으로 유의한 수준이 아니기 때문에 노조의 개입수준이 높을수록 교육훈련 시설 확충 비용, 교육훈련 직접 경비 등 기업의 교육훈련비 총액이 직접적으로 증가함을 단정할 수는 없다고 할 수 있다.

나. 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준과 인적자원개발 기능 특성간의 관계

노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준은 기업 내의 HRD 부문의 기능 강화($\beta = -.099$)에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만 영향력이 미미하며 통계적으로도 유의한 수준이 아닌 것으로 분석되었다. 이 결과는 노동조합이 기업의 교육훈련 및 경력개발관련 의사결정에 대한 적극적 참여, 협력적인 노사관계, 노동조합의 조직변화 및 고용 조정에 대한 권한 수준 등이 기업 내 인적자원개발 부문의 기능 특성에 영향을 미치지 못하는 것을 의미한다. 이는 인적자원개발 부문의 기능 특성은 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준에 의해서가 아닌 인적자원개발을 위한 전담조직과 전담자를 확보하고 계획에 근거한 체계적인 인적자원개발 프로그램이 운영될 때 조직구성원들이 전문성이 뒷받침되는 인적자원개발 프로그램을 기대할 수 있음을 의미한다. 또한 조직 구성원의 요구를 반영한 맞춤형 교육훈련프로그램을 자체적으로 개발할 수 있는 역량이 갖추어지는 것이 중요함을 의미하는데 노동조합의 의사결정 개입 수준이 기업 내의 HRD 기능의 강화 또는 약

화 시킬 수 있을 정도의 영향력을 발휘하지는 못하는 것이다. 이는 노동조합의 결정뿐만 아니라 기업 내의 많은 의사결정을 할 수 있는 관계자 및 관계부서, 그리고 경영진의 의사결정이 더욱 필요하기 때문인 것으로 판단할 수 있을 것이다.

다. 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준, 인적자원개발 기능 특성간의 관계에서 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준의 매개 효과

첫째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준은 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준($\beta=.248$)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만 통계적으로 유의한 수준은 아닌 것으로 분석되었다. 이는 노동조합의 인적자원개발에 대한 의사결정 개입 수준과 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준 간에 영향을 미치지 못하는 것을 의미한다. 이는 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준이 높아질수록 기업에서 실행된 인적자원개발 참여가 교육훈련 참여 시간의 유급화, 교육훈련의 참여 의무화 및 최소 이수 시간 설정, 교육훈련 수료의 인사고과 반영 등의 형태로 인사관리 시스템과 연동될 가능성에 직접적으로 영향력을 발휘하지 못하는 것이다. 또한 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준이 높아질수록 관리자 평가에 '부하직원 육성 및 교육훈련 지원'이 항목으로 포함될 가능성이 높아져 조직구성원의 교육훈련 참여가 독려되는 조직문화가 형성될 가능성이 커질 가능성이 있지만 직접적으로 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

둘째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준은 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준을 매개로 하여 기업의 교육훈련비용투자에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의한 수준인 것으로 분석되었다. 구체적으로 살펴보면 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준이 기업의 교육훈련비용 투자에 직접적으로 미치는 영향력은 미미하지만, 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준이 매개되면 긍정적 영향력($\beta=1.075$)이 더욱 커지는 것으로 나타났다. 기업의 입장에서 보면 교육훈련 참여 시간의 유급화, 교육훈련의 참여 의무화 및 최소 이수 시간 설정, 교육훈련 수료의 인사고과 반영 등 인적자원개발에의 참여 촉진과 참여 결과의 인사고과 반영 수준을 나타내는 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준은 기업에서 교육훈련비용에 적극적으로 투자할 수 있도록 영향을 미칠 수 있는 것이다. 인적자원개발의 참여 촉진과 참여 결과의 인사고과 반영이 인정되는 인적자원개발프로그램의 운영 및 그에 대한 투자가 증대되어 기업의 전체적인 교육훈련비용에 대한 투자가 증대되는 결과로 나타나는

것으로 해석된다.

끝으로 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준은 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준을 매개로 하여 기업의 HRD부문 기능 특성에 긍정적 영향($\beta=1.169$)을 미치는 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의한 수준인 것으로 분석되었다. 이는 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준으로 인해 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도 반영 수준간의 연계가 강화되고, 이러한 기능적 연계가 기업 내 HRD부문 특성을 더욱 강화시킬 수 있는 가능성을 의미한다.

V. 논의 및 제언

이 연구의 목적은 교육훈련 실시 및 결과에 대한 인사제도에서의 반영 수준을 매개로 하여 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입 수준이 기업의 교육훈련투자와 인적자원개발 부문 기능 특성에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 이를 달성하기 위하여 인적자본기업패널조사 5차년도 본사용 자료를 채택하여 분석한 결과 다음과 같다. 첫째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준과 기업의 교육훈련투자비 간에 정적 관계가 성립되지만 영향력이 미미한 것으로 나타났다. 이 결과는 노동조합이 기업의 교육훈련투자를 높이는 요소로 작용할 수 있다는 김주섭 외(2003), Böheim과 Booth(2004), Booth와 Chatterji(1998), Freemant과 Medoff(1984) 등의 연구결과와 맥을 같이한다. 그러나 기존 연구들에서는 근로자의 이익을 대변하는 노동조합의 본원적 기능에 초점을 맞춘 결과이지만 이 연구결과는 노동조합의 인적자원개발 의사결정 참여라는 확산된 기능에서 출발했다는 점이 다르다. 기존 연구들에서는 노동조합이 근로자 이익을 대변한 결과물로서 임금이 상승되면 이를 상쇄시키기 위한 방안으로서의 근로자 능력개발이 촉진되고, 이직률이 감소되면 교육투자 회수 가능성이 높아져 교육훈련비용이 높아진다는 해석이다. 그러나 이 연구는 인적자원개발 부문에 대한 노동조합의 의사결정 참여가 기업의 교육훈련투자에 미치는 영향을 규명하고자 했다는 점에서 노동조합의 기능 변화에 대한 요구를 반영하여 관련 논의를 확산시켰다는데 의의가 있다. 그러나 그 결과가 통계적으로 유의한 수준이 아니었으므로 Frazis 외(2000) 등이 주장한 노동조합의 부적 영향 가능성을 여전히 열어두면서 종단적인 추이를 살펴볼 필요성이 있다. 실천적 측면에서 볼 때 이 연구 결과로부터 노동조합에 의하여 표명되는 교육훈련투자에 대한 요구가 조합원을 대표할 뿐만 아니라 노동조합 이기주의가 아닌 기업과 상생할 수 있는 방안을 모색하기 위하여 노동조합이 근로자의 교육훈련 요구를 파악하

고 요구의 우선순위를 결정할 수 있는 역량을 향상시켜야 할 것이다.

둘째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준이 인적자원개발 부문 기능 특성 변화에 거의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이 결과는 노동조합이 인적자원 부서의 형태와 기능에 영향을 미친다는 Tsui(1990)의 주장과는 상반된다. 이와 달리 노동조합뿐만 아니라 현업 관리자(line manager), 임원진 등 인적자원관련 부서에 대한 영향력을 행사하는 이해관계자가 다양하며 이해관계자 간 의견이 달라 인적자원 관련 부서에 대한 평가가 기대가 달라질 수 있다는 De Winne 외(2012)의 주장을 지지한다. 이 관점에서 보면 기업 현장에서 노동조합을 포함한 다양한 이해관계자의 복합적 개입 상황을 이해해야 할 필요성이 제기된다. 또한 노동조합의 영향력이 조직성과에 미치는 영향에 주목하였던 조직 중심의 관점(나인강, 2011; 이주형, 이영면, 김대룡, 2011)에서 벗어나 조직뿐만 아니라 근로자 개인의 고용가능성 제고에 기여할 수 있는 인적자원개발 부문에 주목함으로써 근로자 중심의 관점으로 논의를 확산시켰다는 점에서 의의가 있다. 그러나 패널리자를 활용한 이 연구에서 의미하는 인적자원개발 부문의 기능 강화란 인적자원개발 전담조직과 전담자 배치, 인적자원개발프로그램의 개발 및 운영상의 체계성과 조직구성원 요구 수용 가능성 확보 등으로 의미를 한정시킨 한계가 있다. 전담조직과 전담자가 배치되고 자체 인적자원개발 프로그램이 개발된다는 것은 조직구성원의 요구를 반영하여 자체 인적자원개발 프로그램을 개발할 가능성은 있지만(이규녀 외, 2009) 기능적 강화가 조직구성원의 요구에 대한 민감성을 담보하지는 못하기 때문이다. 따라서 조직구성원의 요구에 대한 기업 내 인적자원개발 부문의 민감성이 후속연구에서는 함께 고려되어야 할 것이다. 나아가서 기업 인적자원개발의 목적을 고려할 때 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입과 기업 내 인적자원개발 부문의 기능 강화 간의 관계가 기업의 경영성과와 근로자의 능력개발에 미치는 영향을 규명하는 연구로 후속적으로 수행되어야 할 필요가 있다. 인적자원개발 부문에 대하여 기업의 전략을 수립하고 실행하는 파트너로서 역할 수행에 대한 기대가 커지고 있는 오늘날(송영수, 2009) 인적자원개발 관련 의사결정에 노동조합이 어떻게 개입할 것인가에 대하여 기업 현장에서 고민해야 할 것이다.

셋째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준과 교육훈련 실시·결과에 대한 인사제도에서의 반영 수준 간에는 정적 관계가 성립되지만 영향력이 미미한 것으로 나타났다. 즉, 노동조합이 인적자원개발 의사결정에 많이 참여하면 할수록 조직구성원의 인적자원개발 관련 프로그램에의 참여 노력이 조직에서 인정될 가능성이 높아진다는 것을 의미한다. 이 결과는 노동조합이 성과평가제도(Ng & Maki, 1994), 보수 및 인센티브제도(Verma, 2005) 등에 영향을 미친다는 기존 선행연구결

과와 맥을 같이 한다. 이 결과를 실천적으로 활용한다면 조직구성원의 교육훈련 참여를 제고하는데 영향을 미칠 수 있는 교육훈련 노력에 대한 인정(Facteau et al., 1995), 연봉증가 및 승진과 같은 외재적 인센티브(Colquitt, LePine, & Noe, 2000; Mathieu, Tannenbaum, & Salas, 1992) 등이 조직 내에 제도로 정착하기 위하여 노동조합의 인적자원개발 의사결정 참여가 필요하다는 것을 의미한다. 그러나 교육훈련 참여 노력에 대한 조직의 공식적 인정으로 나타나는 인적자원개발과 인적자원 관리 부문의 연계가 궁극적으로 근로자 개인의 능력개발과 경력개발에 긍정적으로 작용할 것인가에 대해서는 신중하게 생각해 보아야 할 것이다. 오히려 조직에서 공식화된 인적자원개발 프로그램으로만 근로자의 참여가 촉진됨으로써 근로자 개인의 인적자원개발 선택권이 사실상 제한될 가능성도 배제할 수 없기 때문이다.

넷째, 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준은 교육훈련 결과에 대한 인사제도 반영 수준을 매개로 기업 교육훈련투자비를 증가시키는 것으로 나타났다. 이 결과를 통해 기업에 교육훈련 결과에 대한 인사제도 반영이 시스템으로 정착되는 과제가 선결되면 노동조합이 기업의 교육훈련투자를 감소시킨다는 Becker(1964), Mincer(1981), Frazis 외(2000) 등의 주장이 지지되지 않는다는 것을 알 수 있다. 또한 이 결과는 노동조합으로 인한 높은 임금을 생산성으로 상쇄하기 위하여 기업의 교육훈련투자를 높이는 것이라고 해석한 Böheim과 Booth(2004)의 주장, 높은 임금이 근로자의 이직률을 감소시켜 교육훈련 투자에 대한 회수 기간을 장기화하여 기업의 투자를 증가시킨다는 Booth와 Chatterji(1998)는 주장과 맥을 같이 한다. 실천적 의미에서 보면 기업 현장에서 교육훈련 결과를 제도적 인정할 것인지 여부의 결정에 노동조합이 개입해야 함을 의미한다. 또한 노동조합도 근로자의 이익만을 위한 교육훈련 결과에 대한 인정이 아니라 기업의 성과와 상생할 수 있는 교육훈련이 무엇인가에 대한 고민을 해야 할 것이다. 이 연구는 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준, 교육훈련 결과에 대한 제도적 인정 수준, 그리고 기업 교육훈련투자비 간의 관계를 양적으로 규명하는데 머물렀지만 기업의 교육훈련투자 규모 결정 과정이 복잡함을 고려할 때 주요 이해관계자를 중심으로 한 상황과 맥락에 대한 질적 분석이 후속적으로 이루어져야 할 것이다.

끝으로 노동조합의 인적자원개발 의사결정 개입수준은 교육훈련 결과에 대한 인사제도 반영 수준을 매개로 인적자원개발 부문의 기능을 강화시키는 것으로 나타났다. 이 결과는 노동조합이 교육훈련의 정량 지표의 증가를 초래하여 인적자원개발 기능을 활성화시킬 수 있다는 Aidt와 Tzannatos(2001), Booth 외(2003) 등의 연구결과를 지지한다. 본 연구는 기존 연구결과와는 달리 노동조합과 인적자원개발과의 관계를 '교육훈련'이라고 하는 인적자원개발의 하위 기능을 중시했던 기존 관점

에서 벗어나 인적자원개발 부문의 전문성과 운영의 체계성과 같은 인적자원개발 부문의 기능 자체를 논의했다는 점에서 의미가 있다. 그러나 기업 인적자원개발 부문의 기능은 기업환경 및 경영전략의 변화, 인적자원 구성 특성 등 다양한 요소에 의하여 영향을 받는 것이므로 후속 연구에서는 이러한 요소가 추가적으로 고려되어야 할 것이다.

또한 이 연구가 노동조합의 유무를 넘어서서 인적자원개발 의사결정 개입 수준에 초점을 맞춰 노동조합과 인적자원개발 간 관계를 규명함으로써 한국의 노사관계 맥락에서 노동조합이 인적자원개발에 어떤 역할을 하고 있는가를 규명했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 조직 내 의사결정 과정의 민주성과 체계성, 이에 따른 노동조합의 유무와 역할, 그리고 인적자원개발 부문에 대한 투자, 인적자원개발 부문의 별도 설치 가능성, 인적자원개발 전문가의 활용 등이 기업 규모에 따른 인적·물적 여력과 시스템의 차이에서 초래될 수 있는 현실이 이 연구에서는 통제되지 못한 한계가 있다. 따라서 기업 규모-노동조합 활동-인적자원개발 부문 간의 선 후 인과관계를 보다 명확히 하는 연구가 후속적으로 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 강정범, 송해덕(2009). 전략적인적자원개발의 성숙도와 수행공학 실천가 역할간의 관계 연구. **인력개발연구**, 11(2), 49-68.
- 김영재(2008). 21세기 노동조합의 생존전략과 역할. **인적자원관리연구**, 15(4), 57-81.
- 김주섭, 임상훈, 황준욱(2003). **노사 참여적 직업능력개발에 관한 연구: 근로자 학습지원 운영방안을 중심으로**. 한국노동연구원.
- 나인강(2011). 기업의 인적자원개발에서 노동조합의 역할. **대한경영학회지**, 24(1), 237-256.
- 노경란, 변정현, 허선주, 임현선(2011). 한국기업의 교육훈련비 투자 결정요인 분석: 2005~2009년도 인적자본기업패널 자료를 중심으로. **HRD연구**, 13(3), 1-27.
- 노용진, 김동배, 박우성(2003). 혁신적 인사관리제도 도입의 영향요인. **경영학연구**, 32(4), 955-981.
- 노용진, 조은상(2006). 유한양행의 노사 협력적 인적자원개발 사례연구. **인력개발연구**, 8(1), 47-68.
- 박윤희(2013). 개인의 교육훈련 혜택 기대와 조직의 사회적 지원, 학습동기 및 전이 동기, 교육훈련 전이의 관계: 자발적 및 비자발적 참여 집단별 분석. **기업교육연구**, 15(1), 179-208.
- 법무부(2010). **법무부 교육훈련시간 승진반영제도 운영지침**. 법무부.
- 손유미(2002). 기업내 인적자원개발을 위한 노사정 협력방안. **노동교육**, 35, 64-77.
- 송영수(2013). 국내 대기업 인적자원개발(HRD) 동향 탐색. **Korea Business Review**, 17(2), 1-24.
- 이규녀, 박기문, 이병욱, 최완식, 정현욱(2009). 기업 인적자원개발 형태와 제도가 직 무능력 향상에 미치는 효과에 관한 인식 분석. **한국기술교육학회지**, 9(2), 174-197.
- 이상우(2004). 노사파트너십을 통한 협조적 노사관계형성 가능성 탐색: 영국의 경우를 통해. **국제지역연구**, 8(3), 305-321.
- 이영면, 나인강(2012). 노동조합이 기업의 교육훈련투자 및 구성원의 숙련향상에 미치는 영향에 관한 연구. **산업관계연구**, 22(2), 31-58.
- 이주형, 이영면, 김대룡(2011). 노동조합의 인적자원개발제도에 대한 영향력이 참여적 작업관행에 미치는 영향: 제조업, 유노조사업장에서 노사관계 협조성의 조절효과를 중심으로. **대한경영학회지**, 24(2), 879-895.

- 이철기, 이광희(2008). 사무직 조합원의 노조몰입 및 참여의 결정요인 연구: 경제적 교환, 사회적 교환, 그리고 좌절-공격 가설. *대한경영학회지*, 21(5), 1999-2022.
- 임철현, 최은수(2010). 기업에서 최고경영자 리더십과 학습조직이 인적자원개발체제 성과관리에 미치는 영향. *평생교육·HRD연구*, 8(2), 99-119.
- 장영철(2000). 한국기업의 노사협의회 현황과 활성화를 위한 도전 및 과제. *대한경영학회지*, 24, 225-248.
- 정승국(2006). 교육훈련과 노동조합 효과 분석. *산업노동연구*, 12(2), 235-264.
- 최용범, 최은수(2008). 기업의 전략적 인적자원개발 업무 수행에 있어서의 조직적 전략과 최고경영자 리더십의 영향력 분석. *평생교육·HRD연구*, 4(2), 91-107.
- Aidt, T., & Tzannatos, Z. (2001). Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment. Washington, D.C.: The World Bank.
- Barron, J. M., Fuess, S. M. Jr., & Loewenstein, M. A. (1987). Further analysis of the effect of unions on training. *Journal of Political Economy*, 95(3), 632-640.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital* (3rd ed.). Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Böheim, R., & Booth, A. L. (2004). Trade union presence and employer-provided training in great Britain. *Industrial Relations*, 43(3), 520-545.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Zoega, G. (2003). Unions, work-related training, and wages: Evidence for British men. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(1), 68-91.
- Booth, A. L., & Chatterji, M. (1998). Unions and efficient training. *The Economic Journal*, 108, 328-343.
- Burgoyne, J. G. (1988). Management development for the individual and the organisation. *Personnel Management*, June, 40-44.
- Cristiani, A., & Peiró, J. M. (2015). Human resource function strategic role and trade unions: Exploring their impact on human resource management practices in Uruguayan firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(3), 381-400.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678 - 707.

- De Winne, S., Delmotte, J., Gilbert, C., & Sels, L. (2012). Comparing and explaining HR department effectiveness assessments: Evidence from line managers and trade union representatives. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(8), 1708-1735.
- Facteau, J. D., Dobbins, G. H., Russell, J. E. A., Ladd, R. T., & Kudisch, J. D. (1995). The influence of general perceptions of the training environment on pretraining motivation and perceived training transfer. *Journal of Management*, 21(1), 1-25.
- Frazis, H., Gittleman, M., & Joyce, M. (2000). Correlates of training: An analysis using both employer and employee characteristics. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(3), 433-462.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* New York: Basic Books.
- Garavan, T. N. (1991). Strategic human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 15(1), 17-30.
- Gilley, W., Eggland, S. A., & Gilley, A. M. (1989). *Principles of human resource development*. Cambridge, MA: Perseus.
- Green, F., Machin, S., & Wilkinson, D. (1999). Trade unions and training practices in British workplaces. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(2), 179-195.
- Guest, D. E., & Peccei, R. (2001). Partnership at work: Mutuality and the balance of advantage. *British Journal of Industrial Relations*, 9(2), 207-236.
- Ilgen D. R., & Pulakos, E. D. (1999). *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Khan, Dr. M. T. (2010). Role of labor unions beyond collective bargaining. *Far East Journal of Psychology and Business*, 1(1), 78-91.
- Kosuri, S. (2014). Trade union's role in human resource development. *Indian Journal of Applied Research*, 4(2), 14-15.
- Lazes, P., & Savage, J. (2000). Embracing the future: Union strategies for the 21st century. *The Journal for Quality and Participation*, 23(4), 18-23.
- London, M. (1992). Human resources development leadership and the creation of a learning organization. In P. J. Edelson (Ed.). *Rethinking leadership*

- in adult and continuing education* (pp. 51-62). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lynch, L. M. (1992). Private sector training and the earnings of young workers. *American Economic Review*, 81(1), 299-312.
- Mabey, C., & Salaman, G. (1995). *Strategic human resource management*. Oxford, England: Blackwell.
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. L., & Salas, E. (1992). Influences of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness. *Academy of Management Journal*, 35, 882-887.
- Mincer, J. (1981). *Union effects: Wages, turnover and job training* (Working Paper No. 808). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Ng, I., & Maki, D. (1994). Trade union influence on human resource management practices. *Journal of Economy and Society*, 33(1), 121-135.
- Noe, R. A. (1986). Trainees' attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *The Academy of Management Review*, 11(4), 736-749.
- Osterman, P. (1995). Skill, training, and work organization in American establishments. *Industrial Relations*, 34(2), 125-146.
- Paolo, N. (2013). How do human resource development strategies influence performance? A contingency perspective. *Journal of General Management*, 39(2), 3-34.
- Ruona, W. E. A., & Gibson, S. K. (2004). The making of twenty-first-century HR: An analysis of the convergence of HRM, HRD, and OD. *Human Resource Management*, 43(1), 49-66.
- Rynes, S., & Rosen, B. (1995). A field survey of factors affecting the adoption and perceived success of diversity training. *Personnel Psychology*, 48(2), 247-270.
- Smith, R. (1990). *The dictionary for human resource development*. Alexandria, VA: ASTD Press.
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*, 62(2), 207-213.
- Tsui, A. S. (1990). A multiple-constituency model of effectiveness: An empirical examination at the human resource subunit level. *Administrative*

Science Quarterly, 35(3), 458-483.

Verma, A. (2005). What do unions do to the workplace? Union impact on management and HRM policies. *The Journal of Labor Research*, 26 (3), 415-449.

Abstract

**A Study on the Effect of HRD Decision-making
Participation of Trade Union on the Corporate's
Human Resource Development
: Focused on mediating effect of the reflecting of
education/training results in the personnel system**

Roh, Kyungran (Sungshin University)

Hur, Sunjoo (UI University)

This study aimed to analyze the effect of HRD decision-making participation on the corporate's human resource development by mediating with the reflecting of education and training results in the personnel system. To accomplish this purpose, this study used The Korean Research Institute of Vocational Education and Training's the Fifth Human Capital Corporate Panel data. The results showed that the HRD decision-making participation of trade union influences positively on the corporate's investment for education and training, which is not meaningful in statistics. Secondly, the HRD decision-making participation of trade union does not have any obvious influence on the change of characteristics of human resource development function. Thirdly, the HRD decision-making participation of trade union influences positively on the reflecting of education and training results in the personnel system, which is not meaningful in statistics. Lastly, the HRD decision-making participation of trade union influences positively on the increase of corporate's investment for education & training as well as on the reinforcement of human resource development function by mediating with the reflecting of education and training results in the personnel system.

keywords: trade union, human resource development(HRD), human resource management(HRM), investment for education & training, personnel system

성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습 과정에 대한 탐색*

전신영(상명대학교)†

이현우(상명대학교)‡

요 약

본 연구는 성인 암환자의 학습공동체 참여를 통한 전환학습의 과정을 무형식학습의 관점에서 탐구하고, 이를 통해 성인 암환자들의 전환학습에 대한 개념적 모형을 제시하고자 하였다. 이를 위해 초·중기의 성인 암환자 15명을 연구참여자로 선정하여 심층면담, 관찰, 포커스그룹 인터뷰를 진행하고 연구자료를 근거이론의 방법으로 분석하였다. 연구 결과, 첫째, 성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 의미 관점 및 의미 구조의 변화 양상은 ‘위기인식 단계’, ‘조정 단계’, ‘전환 단계’, ‘내적성장 단계’의 총 4단계로 도출되었다. 둘째, 핵심범주는 ‘정보공유 및 동료지지 활동을 통한 내적 성장’인 것으로 나타났다. 셋째, 성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습의 개념적 모형의 주요 과정은 지지적 관계 형성, 정보공유 활동(사례분석, 대안모색, 의사결정, 실천계획, 실천활동, 실천평가), 공유지식체계 형성, 성찰/의식 전환, 내적성장 및 전이로 도출되었다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 성인 암환자들의 학습공동체 참여를 증진시킬 수 있는 방안을 논의하였다.

주제어: 전환학습, 학습공동체 성인 암환자

* 이 논문은 전신영의 석사학위논문을 수정·보완한 것임.

† 제1저자: 상명대학교 교육학과 박사과정 email: jsy0922@smu.ac.kr

‡ 교신저자: 상명대학교 교육학과 교수 email: hwl@smu.ac.kr

논문투고: 2017.03.10 / 심사일자: 2017.03.29 / 게재확정일자: 2017.04.05

I. 서론

성인들은 인생을 살아가는 동안 끊임없이 새로운 상황과 맞닥뜨리며 많은 위기와 딜레마에 부딪히게 된다. 성인들이 흔히 겪게 되는 이러한 문제 중에서도 특히 암과 같은 만성질환을 앓는 성인들은 남은 인생의 대부분을 ‘환자로서의 삶’이라는 변화된 일상에 적응해나가야 하며 죽음에 대한 두려움으로 인생의 위기에 직면하게 된다. 즉, 사회적, 직업적 목표를 다시 수정해야 하고 질병이 악화되거나 재발되지 않도록 꾸준한 치료와 자가 질병관리를 장기적으로 실천하면서 살아가야 하는 것이다. 그로 인해 성인 암환자들은 우울감과 무기력, 사회적 고립감, 경제적인 어려움 등의 이중고를 겪게 되는 것으로 나타나고 있다(이명구, 2004).

평생학습에서는 이러한 개인의 모든 삶의 과정에서 겪게 되는 일련의 사건과 위기들을 ‘배움’이라는 측면에서 포괄적으로 이해하고 있다. 즉, 평생학습은 성인들이 ‘배움’을 통해 위기의 상황이나 제한적인 상황 속에서도 스스로 극복하고자 노력하며 자신만의 역사를 만들어 나가는 능동적이고 긍정적인 존재로 바라본다(노희숙, 2012). Mezirow(1991)는 인생에서 “혼란스러운 딜레마(disoriented dilemma)”에 직면하게 됨으로써 자신이 기존에 가지고 있던 인식을 비판적으로 성찰하고 새로운 “전환점”이 되면서 내적 성장을 이루게 된다고 하였다. 그러므로 암과 같은 위기의 상황을 겪고 있는 성인들이 학습을 통해 위기를 극복하고 “환자로서의 삶”을 보다 질 높은 삶으로 영위해 나갈 수 있도록 평생학습 맥락에서의 접근이 요구된다.

하지만 이제까지 논의된 전환학습에 관한 연구는 개인심리비평적 관점에서 전환학습의 영향요인에 초점을 두고 논의되어 왔으며(김경열, 2011; 김연정, 나승일, 2013; 노희숙, 2012; 리상섭, 2007; 박경호, 2009; 장현진, 나승일, 2008) 실제 학습의 현장에서 성인들의 전환학습을 위해 적용할 수 있는 구체적인 방법을 제시해주는 논의는 매우 제한적으로 이루어져 왔다(박선미, 조희숙, 2009; 이화정, 1999). 따라서 성인들에게 질병과 같은 ‘혼란스러운 딜레마’가 개인의 내적 성장의 전환점이 될 수 있도록 하는 전환학습의 구체적인 전략에 관한 논의가 필요하다.

한편, 사회적 네트워크는 성인 환자들의 정보공유뿐만 아니라 정서적 고통과 위기감으로 인한 부정적 영향들을 조정해주는 역할을 하는 것으로 나타나 성인 암환자들의 삶의 질을 증진시키는 차원에서 그 중요성이 강조되고 있다(김미숙, 전미선, 2002). 따라서 사회적 네트워크의 하나인 학습공동체는 성인 환자들의 질병관리를 위한 정보공유와 사회적 지지를 통한 심리사회적 중재로서 효과적인

대안이 될 수 있을 것으로 보인다. 최근 국내 병원에서도 다양한 환자교육이 실행되고 그 효과성에 대한 연구가 활발히 진행되고 있지만(김효진, 김동희, 2011; 박상현, 주나미, 2008), 대부분은 구조적이고 체계적으로 이루어지는 강의식·주입식의 집합교육에 중점을 두고 있어, 일시에 과다한 양의 정보를 제공하기 때문에 환자들이 효과적으로 정보를 활용하기 어렵다는 문제들이 지적되고 있다(유양숙, 2003). 이처럼 기존에 이루어지고 있는 환자교육은 성인 환자들 사이에서 일상적으로 일어나는 다양한 상호작용과 정보공유와 같은 무형식학습을 간과하고 있다. 뿐만 아니라 환자교육은 대체로 간호학·보건학·심리학 등의 관점에서만 학문적 논의가 제한적으로 이루어지고 있어(박상현, 주나미, 2008; 이명구, 2004), 환자교육의 효과를 보다 증진시키기 위한 교육학적인 논의가 부족한 실정이다. 성인 암환자 역시 스스로 다양한 학습경험을 쌓고 내적성장을 이루며 역동적인 삶을 살아가고 있다는 점에서 평생학습 맥락에서 성인 암환자들의 학습경험을 증진시키기 위한 심층적인 탐구와 논의가 이루어져야 할 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 ‘암환자’ 라는 특수한 상황에서 성인 환자들 간에 발생하는 학습공동체 참여 경험을 무형식학습의 관점에서 분석하고 이러한 학습경험을 통하여 성인 암환자들에게 일어나는 전환학습 과정을 탐구하는 것이다. 이를 통해 암과 같은 위기의 상황에 직면한 성인 교육을 위한 개념적 모형을 제시하고자 한다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구문제를 도출하였다. 첫째, 성인 암환자들의 학습공동체 참여 과정의 양상은 어떠한가? 둘째, 성인 암환자들은 학습경험을 통해 어떠한 의미 관점 및 의미 구조의 변화를 보이는가?

II. 이론적 배경

1. 학습공동체의 개념 및 특성

지식정보화 사회에서 개인들이 함께 모여 학습하는 현상은 어디서나 쉽게 찾아볼 수 있다. 이처럼 2인 이상의 개인이 모여 공동으로 학습하는 현상은 동료학습, 팀학습, 나아가 조직학습, ‘실천공동체(Community of practice)’ 또는 ‘학습공동체’ 등과 같은 개념으로 일컬어져 왔다(Brazelton & Gorry, 2003; Huber, 1991; Lave & Wenger, 1991; Topping, 1996). 학습공동체에 관한 선행연구를 살펴보면 일반적으로 ‘함께’라는 공동체의 의미와 ‘배움’이라는 학습의 의미가 결합된 개념으로 논의되

어 왔으며, 학자들마다 다양한 맥락에서 정의하고 있다.

성인학습에서의 학습공동체의 개념적 정의를 살펴보면, 학습공동체는 기본적으로 제도화되고 형식적인 학습 집단보다는 무형식적인 상황에서 발생하는 학습 집단으로 간주되고 있다(Barton & Tusting, 2005; Cook & Brown, 1999; Huysman, 1999). 이는 성인들이 일상생활의 장에서 학교교육만으로 해결할 수 없는 여러 가지 문제들에 부딪혔을 때, 그것을 해결하고자 하는 상황과 맥락에 관계되어 학습이 발생한다는 관점에서 학습공동체는 성인들의 자발적인 참여에 초점을 두고 있기 때문이다(Lave & Wenger, 1991). 즉, 학습공동체는 학습의 맥락성과 학습자의 자발성을 무엇보다 강조하고 있음을 알 수 있다. 이와 관련하여 윤창국(2002)은 제도적이고 고정적인 학습 집단과의 비교를 통해 무형식학습으로서의 학습공동체는 현실 세계에서의 불만족이나 혼란, 관심, 필요 등에 의해 자발적으로 참여하여 개인과 공동체가 함께 삶 속에서 성장과 진화를 거치며 역동적으로 변모하는 학습과정을 강조하였다. 또한, 한승희(2001)는 "개인과 공동체의 유기적 연계과정을 통해 드러나는 공동체 자체의 변혁과정(p. 186)"이라고 논의한 바 있다. 이와 같은 학습공동체의 학습과정에 관한 논의를 통하여 몇 가지 가정과 핵심요소를 발견할 수 있다.

첫째, 학습공동체는 구성원 간의 상호작용과 비판적 성찰을 통해 공유된 지식을 축적하며 역동적으로 변모한다. 즉, 성인학습에서 학습의 본질적 의미는 삶을 살아가는 동안 사람과 사람 사이의 관계 속에서 부단히 상호작용하며 지속적인 성찰과 반성을 통해 의미를 형성해 가는 과정인 것이다. 따라서 학습은 자신의 경험뿐만 아니라, 그가 참여하고 있는 집단 구성원들의 경험도 함께 연결되어 의미가 공유되며(Lave & Wenger, 1991), 그럼으로써 개인뿐만 아니라 공동체 역시 진화되는 특성을 가진다.

둘째, 학습공동체의 상호작용 구조는 합리적이고 민주적인 관계에서 이루어져야 한다. 즉, 구성원 간의 의사소통 과정에서 위계나 권력에 의해 그 의미가 변질되지 않도록 수평적이고 민주적인 상호작용을 유지해야 함을 의미한다(윤창국, 2002; 장원섭, 이수용, 이수연, 박수연, 박명식, 2010).

셋째, 학습공동체는 구성원 간에 공유되는 지식, 가치, 태도를 통하여 '공유된 정체성'과 '우리의식(we-feeling)', '유대감'을 갖게 되며 이는 학습공동체가 지속되는 핵심요소이다(박선형, 2004, p. 160). 즉, 학습공동체가 진정한 의미의 공동체로 나아가기 위해서는 사회계약적인 관계 외에 개인적 친밀감, 정서적 공감대, 신뢰, 정신적 의존 등이 형성되어야 하며(송재룡, 2001), 이는 개별학습과 구별되는 가장 큰 특성이라고 할 수 있다.

이상으로 살펴 본 무형식학습으로서 학습공동체의 특성을 정리해보면, 1) 구조화 되지 않은 상황 2) 맥락성과 자발성 3) 구성원 간의 상호작용과 비판적 성찰 4) 수평적 의사소통 구조 5) 우리의식과 유대감으로 파악할 수 있다. 본 연구에서는 앞에서 논의한 무형식학습으로서 학습공동체의 과정과 특성을 성인 암환자들의 학습 경험을 분석하는 중요한 이론적 틀로 활용할 것이다.

2. 성인 암환자들의 학습공동체 참여

오늘날 인터넷·정보매체가 발달하게 되면서 학습공동체는 보다 다양한 모습, 보다 다양한 목적과 내용으로 네트워크가 활발히 형성되고 있다(Maxwell, 1982). 성인 암환자들은 항암치료로 인한 후유증에 미리 대처하고 항암치료가 끝난 후에는 자가 질병관리로 재발을 예방하기 위해 그에 대한 지식, 기술, 태도에 대한 학습과정서적 지지에 대한 높은 욕구를 가지게 된다(유양숙, 2003; Dodd, Dibble, & Thomas, 1992). 이러한 상황적 맥락에 따라 암환자들은 동질적인 목적을 가진 다른 암환자들과 네트워크를 형성하여 활발한 정보공유에 참여하고 있으며 그 수는 나날이 증가하고 있는 것으로 추정된다(오진아, 2007). 그러나 국내에서 암환자들의 학습공동체 활동에 관한 연구가 거의 이루어지지 않고 있어 정확한 암환자들의 학습공동체 참여 현황을 파악하기는 어려운 실정이다.

이와 유사한 맥락으로 간호학과 사회복지학에서는 ‘자조집단’이라고 하는 관점에서 암환자들의 모임에 대한 논의가 이루어지고 있다. 학습공동체는 ‘학습활동’을 주된 목적으로 보지만 자조집단은 문제나 위기에 처한 사람들의 정서적 지지에 보다 초점을 맞추고 있다는 측면에서 엄연히 다른 개념이라 볼 수 있다(김미숙, 전미선, 2003; 오혁진, 2005). 그러나 암환자들의 교육요구조사에 따르면 암환자들은 심리사회적 문제보다 암 치료 및 질병관리에 관한 정보습득을 가장 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났으며(서미숙, 최의순, 2006; Rees & Bath, 2000), 일부 연구에서는 암환자들의 자조집단의 역할로 암과 치료에 관한 기본적인 정보를 제공하고 정서적 지지를 공유하며 적응기술을 교육해야 한다는 것으로 정의하고 있어(권인각, 박은영, 함윤희, 류성숙, 이은옥, 2001; Meyer & Mark, 1995), 실제로 학습공동체적 특성이 보다 많음을 파악할 수 있다. 이처럼 암환자들의 모임은 학습공동체적인 기능이 강조되고 있지만(김미숙, 전미선, 2002; Cope, 1995). 대부분의 연구들은 심리사회적 중재에만 초점을 맞추어 암환자들 간의 정보공유에 대한 중요성이 간과되고 있다(Helgeson, Cohen, Schulz, & Yasko, 2000)은 정보제공 및 교육을 기반으로 하는 자조집단이 유방암환자의 신체적 통증관리에 더욱 효과적이고, 정서적 지지에

초점을 맞춘 자조집단은 가족이나 의료진의 지지가 부족한 환자들에게 더 긍정적인 효과가 있음을 논의한 바 있다. 이와 같은 선행연구의 결과를 살펴볼 때, 학습을 주된 목적으로 보고 정보공유와 정서적 지지를 통한 암환자들의 내적 변화에 보다 초점을 맞춘 교육학적인 논의가 필요함을 확인 할 수 있다.

한편, 암환자를 대상으로 하는 환자교육프로그램에 관한 연구를 구체적으로 살펴보면, 먼저 교육요구도 및 필요성에 관한 조사로 이자형, 오진아, 조재경, 김성희, 김예영(2004)은 유방암환자의 질병관리 정보요구 및 교육자료 개발에 관한 연구에서 암환자들은 질병에 대한 정확하고 적절한 정보, 암진단, 암의 치료, 진단검사, 질병과 치료와 관련된 신체적 변화와 정서적 문제를 다루는 방법에 대한 요구가 있음을 확인하였으며, 특히 심리적 영역보다는 질병, 진단검사, 치료 영역의 정보를 보다 더 원하는 것으로 나타났다. 이와 관련하여 많은 연구에서 암환자들의 암관련 정보제공에 대한 높은 교육요구도가 확인되었다(유양숙, 2003; 허혜경, 2000; Dodd et al., 1992; Rees & Bath, 2000). 그리고 암환자를 위한 교육자료 개발 연구로 신순복, 이명화(2003)는 암성 통증관리교육이 암환자들이 가지고 있는 통증과 통증관리에 대한 염려에 미치는 영향에 관한 연구 결과, 암환자들의 통증증상은 감소시키지 못하였으나, 통증관리에 대한 염려에는 효과가 있는 것으로 보고되어 지침서 제공과 지속적 교육을 강조하였다.

3. 전환학습의 개념적 정의 및 핵심요소

전환학습이론(Transformative Learning Theory)은 1978년 Mezirow에 의해 처음 소개되었던 개인심리비평적 관점, 즉 ‘혼란스러운 딜레마(disoriented dilemma)’와 같은 위기로 인식되는 사건이나 결정적인 경험을 통해 자신이 기존에 가지고 있던 신념, 태도, 의미관점 등이 보다 긍정적이고 분별력 있는 방향으로 전환되면서 새로운 의미관점을 갖게 되는 과정이라는 개념으로 소개되었는데, 이후 전환학습의 이론은 Daloz(1986)의 정신발달적 관점, Boyd(1989)의 정신분석적 관점, Freire(2000)의 사회해방적 관점 등으로 다양하게 발전되면서 성인학습 분야에서 빠지지 않고 논의되는 핵심적인 이론으로 부상하게 되었다(Merriam, Caffarella, & Baumgartner, 2006).

이를 구체적으로 살펴보면, Daloz(1986)의 정신발달적 관점은 Mezirow(1981)가 어느 시점이나 어느 시기의 특정한 어떤 사건 혹은 경험에 중점을 두며 전환학습의 개념을 설명하였다면 Daloz(1986)는 보다 전인적이고 전체적인 관점에서 인간의 전 생애 발달에 걸쳐 이루어지는 인지적인 성장을 전환학습의 개념으로 제시하였

다. 그 후 Boyd(1989)는 ‘무의식의 전환’을 강조하며 인간 내면의 영적인 갈등 혹은 의식과 무의식의 통합을 통한 개인 성격 자체의 변화라는 관점에서 정의하였으며, Freire(2000)는 개인이 아닌 사회문화적인 맥락에 초점을 두고 자신을 둘러싼 세계의 억압과 부조리, 모순 등을 깨닫고 의문을 제기하며 새로운 세계로 변화시키고자 하는 행동을 전환학습의 개념으로 제시하였다.

이러한 전환학습의 개념들은 미시적인 관점과 거시적인 관점에 따라 개념적 차이가 나타났지만, 공통적으로 ‘경험, 비판적 성찰, 발달’이 전환학습과정의 주요 구성요소로 나타나고 있음을 알 수 있다(Merriam et al., 2006). 즉, 외부세계(경험)에 대한 개인의 주관적인 해석(성찰)을 통해 내면 혹은 외부에 있는 기존의 어떠한 틀을 해체하고 보다 긍정적인 방향으로 변화(발달)하게 된다는 측면에서 전환학습의 개념적인 정의가 합의되고 있다.

Mezirow(1991)는 전환학습과정의 10단계를 다음과 같이 제시하였는데, ① 혼란스러운 딜레마, ② 자기점검하기, ③ 인지적, 사회문화적, 심리적 가정에 대한 비판적 평가, ④ 다른 사람들도 비슷한 과정을 거쳤음을 깨달음, ⑤ 새로운 역할, 관계, 행동을 만들어내는 여러 가지 대안 탐색, ⑥ 실천계획 수립하기, ⑦ 지식과 기술의 습득하기, ⑧ 새로운 역할 시도하기, ⑨ 새로운 역할과 관계에서 역량과 자신감 신장시키기, ⑩ 자신의 인생을 새 관점의 조건들에 기반하여 재통합의 과정으로 설명하였다. 이러한 전환학습 과정은 인지적 전환을 촉진시키는 경험, 비판적 성찰, 이성적 담론, 그리고 행동의 핵심요소 네 가지를 포함하는 메커니즘을 제시하고 있다(Merriam et al., 2006).

이후 진행된 많은 실증 연구에서는 Mezirow가 제시한 핵심요소 외에도 전환학습 과정을 촉진시키는 다른 영향요인들을 더 제시하고 있다. 즉, 1) 관계적 요인(김연정, 나승일, 2013; 박경호, 2009; 이화정, 1999), 2) 정서적·영적 요인(박경호, 2009, 박선미, 조희숙, 2009) 3) 사회문화적 맥락요인(리상섭, 2007; 박경호, 2009)등이 전환학습의 중요한 영향요인으로 확인되었다. 그러나 이제까지의 선행연구들은 전환학습의 영향요인에 관한 연구가 주로 이루어져 왔을 뿐, 전환학습의 실천적 전략에 관한 연구는 미흡하게 진행되고 있는 상황이며 대부분 구조화 또는 반구조화된 학습 환경에 초점을 맞추고 있다. 그러나 성인학습의 대부분은 무형식학습의 형태로 이루어지며 그 중요성 또한 지속적으로 제기되고 있다는 점을 고려해 볼 때(Coombs, 1985), 무형식학습의 상황에서 전환학습을 촉발할 수 있는 방법에 관한 논의가 보다 이루어질 필요가 있다.

III. 연구방법

1. 근거이론(Grounded Theory) 방법의 활용

지금까지 체계적이고 구조화된 주입식·강의식 환자교육프로그램에 관한 연구만 정신간호학, 보건학, 사회복지학 등의 맥락에서 제한적으로 이루어져 왔을 뿐, 병고에 처한 성인이라는 특수한 상황 속에서 무형식학습의 형태로 일어나는 암환자들의 학습공동체 참여에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 암환자들이 겪고 있는 정신적·신체적 고통 및 갈등, 삶의 변화, 그들의 경험세계를 심층적으로 이해하는 데 있어 질적 접근 방법이 적절할 것으로 판단되며, 특히 암환자들의 학습공동체 참여 과정에서 나타나는 그들의 맥락적·상징적 상호작용 관계와 전환학습의 경험을 탐색하기 위한 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 Strauss와 Corbin(2001)이 제시한 근거이론의 방법을 활용하고자 한다.

본 연구의 참여자들은 학습공동체에 활발히 활동하고 있는 성인 남녀 암환자들로, 다양한 연구참여자의 경험을 확보하기 위하여 서로 다른 세 집단의 암환자들을 표집하였으며 다양한 암종과 병기, 성별, 발병 시기 등을 고려하였다. 연구참여자의 섭외에 있어서는 3명의 '주요 정보원(Key Informant)'이 될 수 있는 참여자를 먼저 확보하고, 이들의 네트워크를 활용하여 이론적 포화(Theoretical Saturation)에 이르는 총 15명의 연구참여자를 섭외하였다(Strauss & Corbin, 2001). 연구참여자의 기본적인 인구학적 특성을 요약하여 <표 1>에 제시하였다.

연구참여자들이 참여하고 있는 각 학습공동체의 기본적 특성을 살펴보면, 뷰티폴 우먼은 A병원에서 2006년 조직된 '유방암 환자들의 모임'으로 200여명의 회원들이 활동 중이다. 빅토리는 온라인을 통해 2000년에 생성되어 전국적으로 총 10만 명 이상의 회원들이 가입되어 있으며, 지역별, 암 병종 및 병기에 따라 소모임으로 조직되어 있다. 서울지역모임의 경우 약 150여명에 달하며 매 달 2회의 정기적 모임을 가진다. 2030은 20~30대 젊은 암환자들의 모임으로 빅토리와 동일하게 2000년에 생성된 온라인 학습공동체이며 지역별로 여러 소모임이 조직되어 있다. 본 연구에 참여한 서울지역 모임의 경우에는 약 50여명에 달하며 매 달 2회의 정기적 모임이 이루어진다.

자료수집은 심층면담과 관찰, 포커스그룹 인터뷰 방법을 활용하였다. 면담은 전문가의 자문을 토대로 반구조화된 질문지를 구성하여 2013년 2월부터 2013년 4월까지 진행하였다. 면담 시간은 평균 1~2시간 정도가 소요되었으며, 면담 횟수는

각 1회씩 면담을 실시한 후, 보다 세부적인 정보가 필요하다고 판단되는 연구참여 자 5명을 대상으로 2~3회씩 추가로 면담을 진행하였다. 관찰은 각 학습공동체마다 1~2회씩 총 5~14시간 실시하였으며, 그들의 일상적인 대화와 행동, 활동내용, 분위기 등을 연구자의 현장노트에 기록함으로써 참여자들의 경험에 대하여 보다 심층적으로 탐색할 수 있었다. 포커스그룹 인터뷰는 개별면담으로는 획득할 수 없는 연구참여자들 간의 상호작용으로 발견되는 정보들을 수집하기 위하여 실시되었다(한영란, 허은희, 박혜숙, 이보은, 2005). 이를 위해 연구참여자들이 학습공동체 모임에 참여하는 당일에 토의시간을 마련하여 각각 1회씩 1~2시간 실시하였으며, 참여자들이 보다 자유롭게 이야기 할 수 있도록 개방적인 분위기에서 진행하였다. 수집된 자료는 근거이론 방법에 따라 개방코딩, 축 코딩, 선택코딩의 세 단계로 분석하였다(Strauss & Corbin, 2001).

<표 1> 연구참여자의 특성

성명(가명)	나이	성별	학력	암종 및 병기	발병 시기	소속모임(가칭)
복화술	63세	여	고졸	유방암1기	2002년	뷰티풀우먼
김정자	49세	여	초대졸	유방암1기	2011년	뷰티풀우먼
박기순	42세	여	대졸	유방암2기	2008년	뷰티풀우먼
은비령	36세	여	대졸	유방암3기	2011년	뷰티풀우먼
양명자	45세	여	고졸	유방암2기	2009년	뷰티풀우먼
오남숙	43세	여	고졸	유방암2기	2004년	뷰티풀우먼
염경자	65세	여	고졸	위암2기	2011년	빅토리
이강석	52세	남	대졸	임파선암3기	1988년	빅토리
황태섭	55세	남	대졸	위암3기	2011년	빅토리
권재규	45세	남	고졸	직장암2기	2009년	빅토리
복재인	48세	여	고졸	자궁암2기	2009년	빅토리
주다해	54세	여	고졸	자궁암2기	2011년	빅토리
지세광	28세	남	초대졸	위암4기	2011년	2030
전지후	38세	여	대졸	자궁암3기	2007년	2030
이차돈	34세	남	대졸	위암3기	2006년	2030

IV. 연구결과

1. 개방코딩

개방코딩은 근거자료를 반복적 비교방법으로 개념을 도출하고 해체된 개념들을 모아 범주화하는 과정으로 분석 결과, 147개의 개념과 29개의 하위범주, 10개의 범주가 도출되었다. 구체적인 개념 및 범주화 내용은 다음 <표 2>와 같다.

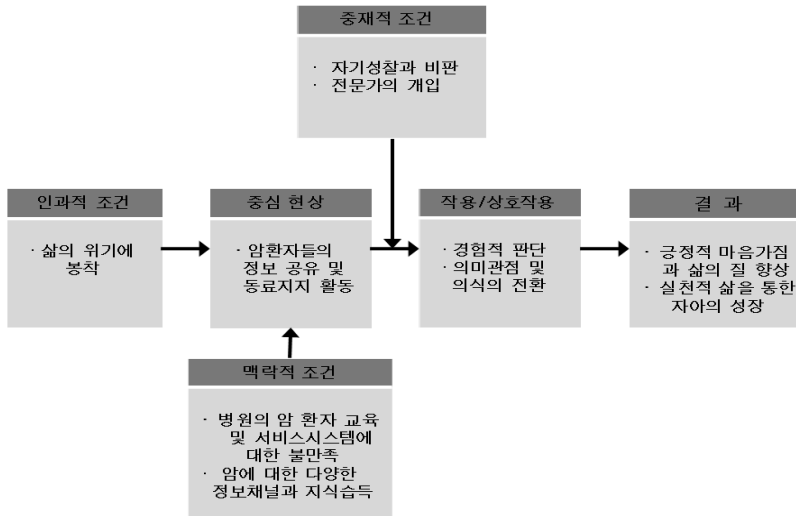
<표 2> 성인 암환자들의 학습공동체 참여과정의 개념 및 범주화

개념	하위범주	범주
당해보지 않은 사람은 모르는 심정/ 벼랑 끝에 몰린 기분/ 멍하고 정신이 없음/ 무조건 죽는 것 같은 두려움	큰 충격에 휩싸임	삶의 위기에 봉착 : 무너진 다리
실감이 나지 않음/ 완치될 수 있다는 믿음과 의지/ 요즘 암 치료는 별 거 아니라는 생각	담담한 태도	
병원비용에 대한 걱정/ 아직 어린 아이들에 대한 걱정과 두려움/ 가족들에 대한 미안함과 슬픔	현실적인 걱정과 두려움	
이방인이 된 느낌/ 장애인이 된 것 같음/ 외롭고 우울함/ 나 혼자 고립됨/ 남들과 어울리기 꺼려짐	관계적 단절감	
가정분화로 인한 극심한 스트레스와 마음의 상처/ 가족들을 위한 무조건적인 희생/ 내가 없는 삶/ 피로와 스트레스의 누적	폐쇄적·극단적이었던 삶의 모습	
주입식교육으로 100% 전달되기 어려움/ 일회성에 그침/ 암환우들과의 공감대 형성이 어려움/ 이미 알고 있는 이론적 내용/ 아무런 의미가 없음	실효성이 낮은 교육방법	
암 환자 교육프로그램이 있는지 잘 모름/ 관심 없음.	암환자 교육프로그램의 홍보 부족	
의사와의 대화시간이 1분이 채 되지 않음/ 빨리 주사만 놓고 가버림/ 설명을 충분히 해주지 않음/ 질문에 대답을 회피함	의료진과의 소통 부족	
다양한 암 관련 서적과 매체정보 습득/ 암에 대한 반전문가가 됨/ 스스로 독파하고 깨우침.	자기주도적 학습 활동	지식습득: 정보의 숲을 헤매다
불명확한 암의 원인과 치료법/ 근거 없는 민간요법에 대한 정보가 돌아다님	다양한 치료법에 의한 혼란 가중	
동질감 및 동료의식/ 동변상련을 느낌/ 우애감을 가짐/ 서로 위로해줌/ 대화만으로 기분이 좋아짐	지지적 관계 형성하기	정보 공유 및 동료 지지:

암 치료에 대한 정보 교류 및 경험 공유/ 질의응답/ 방안 모색/ 세미나 일정 공유 및 참석	지식 공유하기	작은 새들의 하모니
자신을 먼저 보살피기/ 암을 ‘친구’로 여기기/ 즐거운 마음으로 생활하기/ 긍정적인 마음 가지기 / 매일 꾸준하고 가벼운 운동하기/ 민간요법에 귀기울이지 않기/음식 골고루 섭취하기	가치관 및 태도 공유하기	
산악회 모임 활동/ 무료 요가, 에어로빅, 체조 등 가벼운 운동 함께하기	실천 공유하기	
다른 사람이 권유한 식품이나 약을 먹고 더 나빠짐/ 근거 없는 정보공유/ 사기꾼에 의한 피해	오정보 공유의 위험성	고통을 이루만지는 손길
의사 및 간호사가 환자들과 함께 식사함/ 암생존자와의 만남 가짐	전문가와의 지지적 관계 형성	
오정보의 유입 차단/ 정보를 정확시킴/ 전문가의 강의 및 세미나 참석	전문가의 조언	
나의 상태 인식하기/ 암환자임을 받아들이기/ 자기 점검	자기직면	자기성찰과 비판: 깨달음의 편지
나를 되돌아볼 수 있는 시간을 가짐/ 내 삶의 문제점을 깨달음/ 나의 본질을 제대로 파악함	자각과 반성	
귀 기울이지 않음/ 신경 쓰지 않음/ 불필요한 정보 걸러내기/ 쫓아내기	무시하기	
암 치료에 대한 선행지식을 활용하기/ 나에게 적합한 것만 선택하여 받아들이기 / 다른 사람의 조언 듣기	부분적 선택과 수용하기	경험의 칼날
나에게 맞게 재구성하여 활용하기/ 나에게 적합하고 합리적인 방안 찾기	대안모색하기	
욕심 버리기/ 용서하기/ 마음을 비움/ 작은 것에 행복을 느낌/ 현재상태를 만족함/ 작은 것에 감사하기	내려놓음	
이기심을 버리게 됨/ 마음이 넓어짐/ 내가 먼저 다가가기/ 주변사람 챙기기	남을 배려하는 마음	의미관점 및 의식의 전환: 공명의 시간
자기를 먼저 돌봄/ 나를 가장 우선시 함/ 내가 행복해야 가족이 행복하다는 생각	자기 존중	
마음의 위안과 안정감을 찾음/ 암 극복 의지와 정신크력이 높아짐/ 현재의 행복을 추구함.	현재의 삶에 적응하기	
가족들에게 “사랑한다”, “고맙다”는 말을 자주하게 됨/ 가족모임 자주하기/ 여자친구에게 더 잘해줌	가족 및 주변 사람과의 관계 회복	다시 떠오르는 태양
봉사활동으로 내가 소중한 사람임을 깨달음/ 다른 암환우들에게 도움을 주고 싶은 마음	자원봉사 활동 하기	
의지와 결단력 생김/ 나머지 삶은 ‘덤’이라고 생각/ 제 2의 인생을 살아감/ 시간을 벌게 된 느낌/ 하고 싶은 일들이 명확해짐.	새로운 도전과 재도약하기	

2. 축 코딩

개방코딩에서 생성된 범주들을 기초로 하여 암환자들의 학습공동체 참여 과정에 대한 중심 현상, 인과적 조건, 맥락적 조건, 중재적 조건, 작용/상호작용 전략, 결과의 패러다임 틀에 따라 상호관련성을 연결하고 도식화하였다(Strauss & Corbin, 2001). 암환자들의 학습공동체 참여 과정에 대한 패러다임 모형은 [그림 1]과 같이 도출되었다.



[그림 1] 성인 암환자들의 학습공동체 참여과정 패러다임 모형

가. 인과적 조건 - ‘삶의 위기에 봉착: 무너진 다리’

인과적 조건은 중심 현상을 발생시킨 원인 혹은 영향요인에 해당하는 사건이나 그 범주들을 일컫는다. 암은 오랫동안 인간의 치명적인 사망 원인 중의 하나로 알려져 왔던 만큼 대부분의 연구참여자들은 ‘암 선고’와 함께 삶의 위기에 직면한 것과 같은 정서적인 고통을 경험하게 된 것으로 나타났다. 이러한 ‘삶의 위기에 봉착’의 하위요인으로는 ‘큰 충격에 휩싸임’, ‘현실적인 걱정과 두려움’, ‘관계적 단절감’과 같은 정서적 위기감이 도출되었다.

암에 걸린 사람들은 일반 사람들과 생각이 조금 달라요. 저 같은 경우에는 나는 좀 장애인이다... 나는 세상 사람들과 다르다는 느낌이 들더라고요. 그래서 내가 흔히 가던 농협에 딱 들어갔는데 그 곳이 그렇게 낯설게 느껴지더라고요. (오 남숙)

암은 진단을 받은 후부터 회복되는 기간까지 대체로 장기적이고 만성적인 투병 생활로 이어짐에 따라 연구에 참여한 대부분의 암환자들이 가장 심각하게 겪고 있는 심리사회적 특성 중의 하나는 ‘외로움’, ‘우울감’, ‘고립감’과 같은 ‘관계적 단절감’으로 나타났다. 대부분의 연구참여자들은 암 투병을 해야 하는 자신의 상황과 그 고통을 일차적으로 가족구성원들로부터 위로받고 의지하고자 하지만 현실적으로 그 기대치에 미치지 못하는 ‘무덤덤한 반응’과 ‘무심함’으로 인해 ‘아무도 내 아픔을 알아주지 않는다’고 느끼는 것으로 확인되었다.

나. 맥락적 조건 - ‘잃어버린 이정표’, ‘지식습득: 정보의 숲을 헤매다’

맥락적 조건은 중심현상에 영향을 미치는 구조적인 원인이나 시·공간적인 조건을 일컫는다. 분석 결과, 맥락적 조건은 병원의 부족한 암환자 교육과 가이드로 인한 ‘잃어버린 이정표’와 ‘지식습득: 정보의 숲을 헤매다’로 도출되었다.

항암을 받으면 어떠한 증상이 있다... 뭐 이런 교육을 하는데 사실 이게 환자들이 정신이 없는 상태에서 듣게 되는데 과연 몇 퍼센트가 전달될지... 무슨 말을 하는지 전혀 알아듣지 못하겠는 거예요. (권재규)

병원의 암환자 교육프로그램에 대한 연구참여자들의 참여도는 대체로 낮게 나타났으며, 특히 교육내용 및 교육방법의 질적인 측면에서 실효성이 낮다는 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 확인되었다. 그 이유로 대부분의 환자교육은 강의식·주입식 교육으로 이루어져 환자들 간의 정보교류 및 상호작용이 부족하다는 측면에서 아쉬움을 드러냈다. 한편, 대부분의 연구참여자들은 지나칠 정도로 다양하게 제공되거나 습득되는 정보는 오히려 암환자의 혼란을 가중시키고 필요한 정보를 선택하는데 방해요인이 될 수 있다는 문제를 지적하기도 했다.

다. 중심현상 - ‘정보 공유 및 동료지지: 작은 새들의 하모니’

중심현상은 문제의 핵심 사건이나 현상을 의미하며 본 연구에서 가장 초점을 두고 있는 주제를 일컫는다. 각 학습공동체 안에서 연구참여자들의 구체적인 활동 양상을 살펴보면 크게 ‘지지적 관계 형성하기’, ‘암 극복을 위한 지식 공유하기’, ‘암 극복을 위한 가치관 및 태도 공유하기’, ‘암 극복을 위한 실천 공유하기’, ‘오정보 공유의 위험성’으로 분류되어 나타났다. 뷰티풀우먼 환우들은 서울에 소재한 대형 쥘질방에서 한 달에 1회 정기적인 모임을 갖는다. 다음은 A병원의 유방암 환우모임 ‘뷰티풀우먼’ 회원들의 실제 모임 현장에서 자연스럽게 이루어진 포커스그룹 인터뷰의 일부이다.

나오면 즐겁지 일단 마음이... 오면 기분이 좋고 서로 위해주고... (양명자)
 형제보다 더 우애감 같은 것이 생기는 것 같아요. (오남숙)
 똑같이 아팠고 다 아니까 그런 것이 훨씬 더 마음이 편하고... (양명자)

위의 면담내용에서 알 수 있듯이, 연구참여자들은 대체로 학습공동체에 참여함으로써 자신과 비슷한 상황과 고통을 겪고 있는 다른 환자들과의 정서적인 교류를 통하여 ‘동질감과 동료의식’을 형성하게 되는 것으로 나타났다. 한편, 대부분의 연구 참여자들은 암환자들의 학습공동체에 참여하는 이유로 질병관리 및 치료에 대한 ‘지식공유’의 목적을 가장 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 각 학습공동체의 실제 모임 현장에서 관찰한 결과, 먼저 뷰티풀우먼의 경우 일반적인 암환자들의 학습공동체와는 달리 질병관리에 관한 정보들을 전문의에게 직접 2시간여 동안 질문하고 서로 간에 정보를 공유할 수 있는 시간이 마련되어 있었다. 전문의는 환자들의 질문에 성의껏 응답해 주며 암이 여러 부위로 전이된 상태에 놓인 환우에게는 다함께 응원의 박수를 보내주기도 하였다. 또한, 환우들이 한 명씩 돌아가면서 자신들의 질병관리 방법과 유방암치료를 하며 겪었던 경험 등을 발표하기도 하였고, 전문의가 그에 대한 조언과 피드백을 제공하여 서로의 경험을 공유하고 지지할 수 있는 시간을 갖는 것으로 나타났다. 이처럼 다른 사람의 질의응답과 선경험자의 경험을 공유할 수 있는 시간은 자신의 질병의 앞으로 진행상황을 미리 파악할 수 있도록 함으로써 그에 따른 대처방안을 제시해 줄 수 있기 때문에 모두에게 ‘귀중한 시간’이라고 전했다. 이처럼 학습공동체에서 일어나는 동료들 간의 정보공유는 주로 먼저 암을 겪었던 ‘선경험자’가 ‘신입환자’에게 조언과 상담을 해주는 형태로 나타났다. 또한, 신입환자는 학습공동체 내에서 선경험자의 행동과 대화를 관찰하고 궁금한 것을 질문함으로써 정보를 수집해나가고 다른 사람들의 경험을 공유하는 과정에서 “아, 나만 그런 것이 아니었구나(은비령, 오남숙)”라는 깨달음을 통해 정서적인 지지를 얻을 수 있는 것으로 확인되었다. 빅토리아와 2030 환우들의 모임활동 역시 주로 자유로운 담소를 나누면서 무형식학습의 형태로 정보공유가 이루어지고 있었으며, 전문의의 동참 없이 암환자들만 참여하여 정보교류가 이루어지는 것으로 나타났다. 이와 같이 세 집단에서 기본적으로 공유되고 있는 정보의 내용은 크게 ‘지식공유(식이관리, 치료방법, 정서관리, 체력관리)’, ‘가치관 및 태도 공유’, ‘실천공유’로 나누어 살펴볼 수 있었는데, 각 집단마다 공유되는 지식은 일부 상이하게 나타났다. 이와 같이 축적된 지식체계는 주로 각 학습공동체의 온라인 게시판이나 유인물을 활용하여 체계적으로 관리되고 있었으며, 이러한 방법은 구성원들의 회상과 기억을 원활하게 함으로써 정보공유를 더욱 촉진하는 것으로 확인되었다.

새로운 신입회원들에게는 요가를 많이 권유하고 있어요. 처음 온 신입들이 있으면 호흡도 제가 도와주고 그냥 저는 환우들을 보기만 하면 무조건 오라 그래요. 왜냐면 내가 너무 좋았기 때문에... (오남숙)

오남숙씨는 유방암 수술을 하고 뷰티풀우먼의 짬질방모임에 참여한 지 올 해로 9년차다. 오남숙씨는 유방암이 완치 된 이후 환우들에게 ‘요가전도사’로 불리며 암 극복을 위한 실천을 적극적으로 돕고 있었다. 이처럼 연구참여자들의 실천 공유는 서로의 실천상황을 점검하고 독려해주며 함께 실천을 계획하고 실천기회를 제공하는 과정으로 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 암환자들의 학습공동체 활동은 한편으로 ‘잘못된 정보’가 아무런 필터기능 없이 병상태가 위중한 암환자들에게 공유될 수 있는 가능성 또한 존재한다는 측면에서 자칫 큰 피해의 우려가 있는 것으로 파악되었다. 따라서 연구참여자들은 암환자들 간에 정보를 공유할 때에는 오정보에 대한 주의를 요해야 한다고 당부했다.

라. 중재적 조건 - ‘고통을 어루만지는 손길’, ‘자기성찰과 비판: 깨달음의 편지’

중재적 조건이란 중심현상의 강도를 조절하고 변화에 영향을 미치는 조건으로서 작용/상호작용 전략을 촉진하거나 방해하는 요인을 일컫는다. 분석결과, 전문가의 개입은 암환자들 간에 보다 올바른 정보의 공유와 동료지지가 활발히 이루어질 수 있도록 매개해주는 역할로서 암환자들의 학습공동체 활동에서 매우 중요한 요소로 파악되었다. 전문의료진들과의 상호작용은 뷰티풀우먼의 연구참여자들에게 큰 ‘정신적 의지’가 될 뿐만 아니라 주치의의 치료와 처방에 대한 신뢰감을 보다 높여주는 것으로 나타났다. 이처럼 전문의료진과 암생존자와 같은 전문가의 개입은 암환자들의 정신적인 지지 역할을 함으로써 동료지지와는 또 다른 의미의 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었으며 정보공유의 중재 역할로 오정보의 유입을 차단하여 암환자들에게 보다 신뢰할 수 있는 정보를 제공하고 지식의 질적인 관리가 유지되는 데 도움을 주는 것으로 파악되었다.

선생님과 다른 회원들이 ‘나를 먼저 챙겨라. 나를 위해 살아라.’라고 늘 얘기를 하니까 내 마음과 몸이 정말로 이 세상에서 제일 소중하다는 것을 깨달은 거죠. 그리고 마음이 편안해야지 몸도 편안하다는 것을... (은비명)

한편, 학습공동체 활동은 정보 공유 및 동료지지 과정에서 ‘자기성찰과 비판’을 할 수 있는 기회의 장이 되었던 것으로 나타났다. 삶의 위기에 봉착하게 되었던 대부분의 연구참여자들은 학습공동체 활동을 통하여 나의 현재 상태를 재점검하고

정확히 인식함으로써 자신의 본질과 문제점을 깨닫고 반성적 사고를 하게 되는 계기를 가질 수 있었던 것으로 드러났다. 이와 같이 ‘자기성찰과 비판’은 연구참여자들의 인식, 태도, 행동을 변화시킴으로써 내적 성장과 제 2의 삶을 살아가도록 하는 원동력이 되었다.

마. 작용/상호작용 전략 - ‘경험의 칼날’, ‘의미관점 및 의식의 전환: 공명의 시간’

작용/상호작용 전략은 개인의 중심현상에 대한 반응 또는 대처 전략으로 중심현상을 약화시키거나 강화시킬 수 있는 요소를 일컫는다. 암환자들 간에 정보공유 활동에서 연구참여자들의 대처전략으로 대부분 자신이 기존에 알고 있는 ‘경험지식’과 암환자들 간에 공유되고 있는 ‘가치관 및 태도’, ‘전문가의 조언’ 등을 준거로 하여 판단하고 있음을 밝혔다. 이와 같은 연구참여자들의 ‘경험적 판단’의 양상은 ‘무시하기’, ‘부분적 선택과 수용하기’, ‘대안 찾기’로 나타났다.

이 사람은 자기는 마늘을 먹었다? 뭐를 먹었는데 안 좋다 자기 경험담을 얘기를 하잖아요. 그럼 나는 어떻게 행동을 해야 될 것인가... 나는 마늘을 한번 먹어볼까? 어떤 사람은 100만 원짜리 먹었다고 해서 이게 내 몸에 맞지도 않는데 내가 먹을 수는 없는 거예요. 그래서 그 대신에 내가 할 수 있는 것들을 스스로 찾아 보고 선택하게 되는 거죠. (박기순)

연구참여자들은 암환자들 간에 공유되는 다양한 대체의학 및 민간요법에 관한 정보들에 대하여 불필요하다고 판단되는 정보들은 ‘무시하거나 걸러내는’ 것으로 나타났다. 즉, 자신만의 기준에 따라 자신에게 적합하다고 판단되는 정보만을 ‘부분적으로 선택하고 수용’하는 것으로 나타났다. 또한, 경험적 판단을 하는 또 다른 방법으로 연구참여자들은 대체로 다른 사람들로부터 정보를 듣고 그대로 실천하기 보다는 자신에게 적합한 대안을 모색하여 보다 합리적인 실천을 위해 노력하는 것으로 나타났다. 한편, 대부분의 연구참여자들은 암환우들과의 정보공유 및 동료지지 활동을 통하여 그동안의 자신의 삶의 문제점을 파악하고 가치관과 태도를 반성하는 ‘자기성찰과 비판’의 기회를 가지게 되었으며 이는 자신의 ‘의미관점 및 의식의 전환’을 바탕으로 삶의 구조를 근본적으로 변화시켜나가는 계기를 마련하게 되었다. 본 연구에서 참여자들의 ‘의미관점 및 의식의 전환’의 양상은 ‘내려놓음’, ‘남을 이해하고 배려하는 마음이 커짐’, ‘자기 존중’으로 나타났다.

바. 결과 - ‘다시 떠오르는 태양’, ‘거인의 어깨위에 올라서다’

결과는 중재적 조건과 작용/상호작용에 의해 약화되거나 혹은 강화되어 도출된

결과로서 나타난 현상을 의미한다. 분석 결과, ‘다시 떠오르는 아침의 태양’, ‘거인의 어깨 위에 올라서다’라는 두 가지 범주 결과가 도출되었다.

이렇게 건강관리 하고 운동하고 뭐 다른 환우들이랑 얘기하고 그냥 이런 생활에 대해서 이제는 행복감을 느끼고 이렇게 그냥 평생 가도 되겠다 싶은 생각이 들 정도...이제 그런 것조차 감사할 수 있다는 것... (이차돈)

연구참여자들은 대체로 ‘자기성찰과 비판’을 통해 병고의 상황에 대한 유의미한 해석을 하게 되고, 그로 인해 삶에 대한 새로운 가치관과 태도를 형성함으로써 자신의 삶의 구조를 보다 긍정적으로 변화시켜 나갔다. 이러한 내적성장의 결과로, 각기 그 영향의 정도는 다르지만 대체로 긍정적인 마음가짐과 삶의 질이 보다 향상되는 것으로 나타났으며 구체적으로 ‘현재 삶에 적응’과 ‘가족 및 주변사람과의 관계 회복’의 모습으로 나타났다. 한편, 일부 연구참여자들은 새롭게 정립된 자신의 가치관과 태도를 실제 삶 속에서 실천하며 자아실현에 대한 보다 높은 욕구를 나타내었다. 일부 연구참여자들은 삶의 위기가 ‘자아발견’의 계기가 됨으로써 삶의 목표를 확인하고 병고의 상황에서도 ‘제 2의 인생’을 위하여 새로운 도전과 재도약을 꿈꾸는 것으로 나타났다.

3. 선택코딩

가. 핵심범주: 정보공유 및 동료지지를 통한 내적 성장

선택코딩은 축 코딩에서 제시한 패러다임 모형과 과정분석을 바탕으로 의미 있는 중심 단어와 문장을 찾아내어 ‘핵심범주’를 도출한 후, 다시 다른 범주들과 연관시켜 통합된 하나의 이론을 개발하는 단계이다(Strauss & Corbin, 2001). 본 연구에서는 핵심범주는 ‘정보공유 및 동료지지를 통한 내적성장’으로 도출되었으며, 이를 이야기 윤곽을 통해 정교화 하여 ‘암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습 과정’을 이론적 모델로 제시하였다.

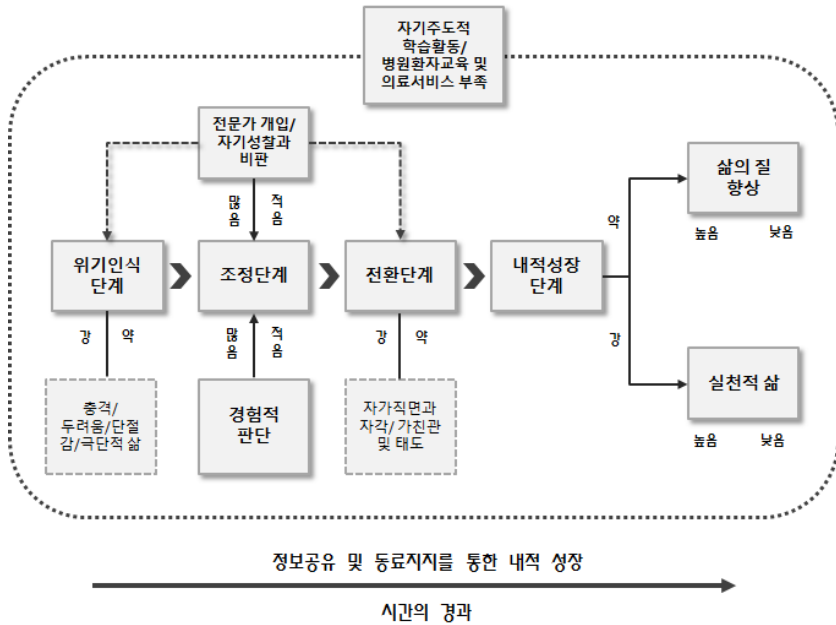
나. 이야기 윤곽(Story line) 전개

연구참여자들은 암 진단을 받게 된 후에 삶의 위기에 봉착한 것과 같은 충격과 두려움에 휩싸이며, 치료과정 동안에도 다른 사람과의 관계에서 이질감과 고립감을 느끼며 정서적인 우울감을 경험하게 된다. 게다가 수술 및 항암치료를 이행하는 과정에서 이에 관한 정보를 제공받고자 원하지만 수백 가지가 넘는 다양한 대체의학

및 민간요법으로 혼란이 가중된다. 이처럼 연구참여자들은 대부분 개인적으로 암 관련 지식을 습득하는 것에 한계를 인식하게 되면서 암환자들의 모임인 학습공동체에 참여하게 되었다. 학습공동체에 참여한 연구참여자들은 암환자들 간에 자유로운 대화와 친교활동을 통해 자신과 유사한 상황과 고통을 겪고 있는 다른 환자들을 서로 격려하고 지지해줌으로써 동료의식을 형성하게 된다. 학습공동체 안에서 일어나는 연구참여자들의 정보공유 활동은 기본적으로 암환자들 간의 자유로운 대화와 토의시간, 그리고 실천 활동을 바탕으로 이루어지며, 대체로 ‘선배환자’가 ‘신입환자’에게 조언과 상담을 해주는 방식으로 구성원 간에 공유된 지식체계가 전달되고 이러한 지식체계는 지침서나 온라인게시판을 활용하여 보다 체계적인 관리가 이루어지게 된다. 또한, 신입환자들은 선배환자들의 행동과 대화를 관찰하며 정보를 수집해나가기도 한다. 토의 시간에는 한 명씩 자신이 현재 실천하고 있는 치료법이나 질병관리 방법 등을 얘기하며 동료환자 및 전문가로부터 칭찬과 독려를 받고, 의견을 주고받으며 사례에 대한 적합성과 신뢰성을 검토한다. 이러한 과정을 통해 연구참여자들은 자신의 현재 상태를 파악하고 동료환자 및 전문가의 조언에 따라 적합한 대안을 모색하며, 스스로 경험적 판단을 통해 최종 의사결정을 하게 된다. 또한, 결정된 대안에 관한 실천계획을 수립하는 과정에서 역시 동료환자들의 안내와 조언으로 수정해 나간 뒤 함께 실천을 공유하여 서로의 상태를 점검하고 관리함으로써 암 극복을 위한 행위들을 지속해나갈 수 있게 된다. 정보 공유 과정에서 연구참여자들은 끊임없는 성찰과 반성의 기회를 얻게 됨으로써 의미관점 및 의식의 전환이 촉발되며 새로운 가치관과 태도를 정립하게 된다. 그리고 이처럼 위기를 극복한 연구참여자들은 학습공동체 내에서 다시 자신과 같은 고통을 겪고 있는 신입환자들의 멘토가 되어 삶의 희망을 전한다.

4. 과정분석

본 연구에서 과정분석은 축 코딩 및 선택코딩에서 도출된 패러다임 모형과 이야기 윤곽을 근거로 하여 시간의 흐름에 따라 연구참여자들의 학습공동체 참여 과정과 이에 대한 반응 및 상호작용 전략이 어떠한 순서로 변화하는지를 분석함으로써 범주들의 상징적 상호작용을 보다 면밀히 검토하고 핵심범주를 도출하고자 하는 목적으로 실시되었다(Strauss & Corbin, 2001). 과정분석 결과, 『위기인식 단계』, 『조정 단계』, 『전환 단계』, 『내적 성장 단계』로 총 4단계가 도출되었다([그림 2] 참조).



[그림 2] 성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습 과정

첫째, ‘위기인식 단계’는 연구참여자들이 ‘암 선고’를 받은 후 수술과 항암치료를 받는 과정에서 신체기능의 상실로 인한 우울감, 죽음에 대한 두려움, 관계적 단절감, 치료비로 인한 경제적 어려움, 직업 활동 및 일상생활 세계의 제한 등과 같은 신체적, 정서적, 사회적, 경제적인 모든 삶의 영역에서 위기에 직면하게 되는 단계이다.

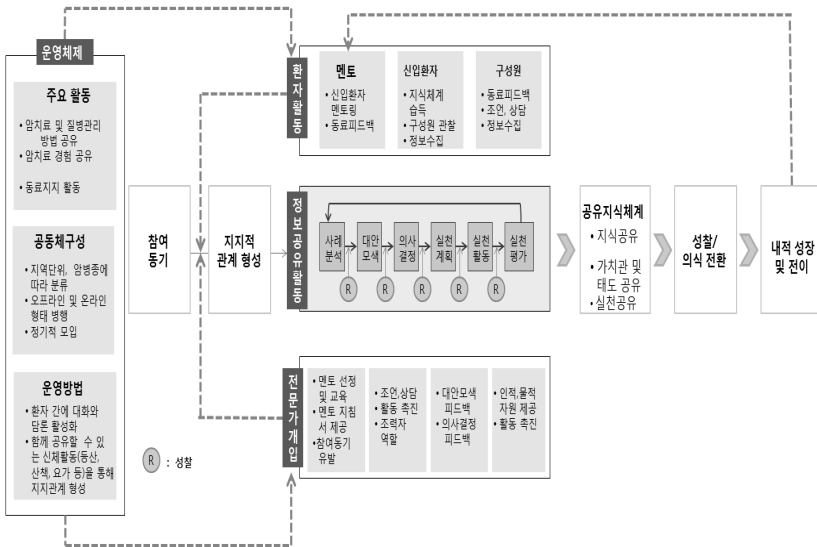
둘째, ‘조정 단계’는 위기를 인식한 연구참여자들이 다른 암환자들과의 정보공유 및 동료지지를 통하여 위기를 극복하기 위한 대안을 모색하고 실천하는 과정이 이루어지는 단계이다. 즉, 학습공동체에 참여하여 자신과 유사한 상황과 고통을 겪고 있는 다른 환자와 ‘동질감과 동료의식’을 형성하게 되고, 이는 암환자들 간에 정보공유 활동이 지속적이고 활발하게 이루어지도록 하는 기제가 된다.

셋째, ‘전환 단계’는 ‘자기성찰과 비판’을 통해 자신의 의미관점 및 의식을 전환시키는 단계이다. 연구참여자들은 산악모임, 명상, 요가 등 동료환자들과 실천 활동을 하는 가운데 나의 상태를 점검하고 문제점을 파악할 수 있으며, 스스로 자신의 삶에 대한 반성과 비판을 통해 의미관점 및 의식의 전환이 일어나게 된다. 연구참여자들의 성찰 및 의식의 전환은 전문가와 동료환자들 간의 상호작용을 통하여 보다 촉진될 수 있다.

마지막으로 ‘내적성장 단계’는 비판적 성찰을 통하여 의미관점 및 의식이 전환된 연구참여자들은 자신의 새로운 가치관 및 태도 그리고 신념으로 삶의 구조를 변화시켜나가는 단계이다. 비판적 성찰과 의식의 전환을 거친 연구참여자들은 공통적으로 긍정적인 마음가짐을 가지고 전반적인 삶의 질이 증진되는 모습을 보여주었다. 이때, 자기성찰과 의식의 전환이 보다 크게 이루어지는 연구참여자들은 ‘극적 반전’과 같은 경험을 하게 되며 ‘제 2의 인생’을 열어간다.

5. 성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습의 개념적 모형

축코딩 및 선택코딩을 토대로 하여 핵심활동 프로세스를 도출함으로써 ‘성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습의 개념적 모형’을 [그림 3]과 같이 제시하였다.



[그림 3] 성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습의 개념적 모형

연구 결과에서 살펴보았듯이 성인 암환자들의 학습공동체 참여의 주된 목적은 다른 암환자들과 정보를 공유함으로써 치료과정에서 나타나는 문제를 미리 예측하고 대처하며 효과적인 질병관리로 삶의 질을 보다 향상시키는데 있으며, 자신과 비슷한 상황에 처한 다른 암환자들과의 공감과 이해를 통해 정서적 위안을 얻고자 하는 것이다. 개념적 모형은 참여동기, 지지적 관계 형성, 정보공유 활동, 공유지식

체계 형성, 성찰/의식 전환, 내적성장으로 크게 6단계로 나누어 살펴볼 수 있으며, 학습공동체 내부에서 발생하는 암환자들의 정보공유 활동은 지지적 관계를 기반으로 하여 ①사례분석, ②대안모색, ③의사결정, ④실천계획, ⑤실천활동, ⑥실천평가 과정으로 제시하였다. 단계별 구체적 내용은 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 암환자들의 학습공동체 정보 공유 활동 과정

과정	활동내용
사례분석	자신이 현재 실천하고 있는 치료법이나 질병관리 방법 등을 서로 얘기하고 매체를 통해 습득된 수집자료 등을 공유하는 단계이다. 자신의 사례에 대한 적합성과 신뢰성 여부를 검토하고 의견을 주고받으며 전문가 및 동료피드백을 제공받는다.
대안모색	사례분석을 통하여 함께 적합한 대안을 모색한다. 이 단계 역시 전문가의 조언과 피드백, 암환자들과의 의견교섭이 무엇보다 중요하다.
의사결정	암환자들은 도출된 대안에 대하여 자신의 의사를 결정하는 단계이다. 의사결정은 ‘무시하기’, ‘부분적으로 선택하기’, ‘수용하기’, ‘다른 대안 모색하기’ 등으로 나타나게 된다.
실천계획	암환자들은 결정된 대안을 실천하기 위한 계획을 수립한다. 각자의 대안을 실천하기 위해 필요한 지식과 기술을 습득하고 실천경험을 가진 동료와 멘토에게 질문을 하며 피드백을 제공받는다.
실천활동	식이요법이나 대체의학, 운동법 등 선택된 대안을 실천하는 단계이다. 동료환자들과 함께 수행하며 서로에게 독려와 코칭을 해줌으로써 지속적으로 참여할 수 있도록 지지해준다.
실천평가	이제까지 실천한 대안에 관하여 비판적 성찰을 통해 실천과정에 대하여 스스로 질문하고 평가 하는 단계이다. 이러한 평가를 통해 실천의 지속 여부를 결정하고 다시 사례를 공유한다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구에서는 무형식학습의 맥락에서 성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습 과정을 규명하고 성인 암환자들의 전환학습을 위한 개념적 모형을 제시하여 의료 및 평생교육기관에서 이루어지는 성인 암환자교육에 대한 시사점을 제시하는데 그 목적이 있다. 본 연구의 주요 연구결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

가. 성인 암환자들의 학습공동체 참여과정의 양상

본 연구 결과, 성인 암환자들의 학습공동체 참여 과정의 양상은 추코딩으로 도출된 패러다임 모형으로 살펴볼 수 있으며, 다음과 같이 논의할 수 있다.

첫째, 중심현상과 관련하여 오혁진(2005)의 논의에서 학습공동체의 특성으로 ‘유대감 및 우리의식’, ‘공동체적 정체성’을 중요한 구성요소로 제시했던 것과 유사한 맥락에서 이해할 수 있다. 즉, 동료환자들 간에 형성된 동질감과 동료의식은 정보공유의 촉진과 학습공동체 활동이 지속적으로 유지될 수 있도록 하는 메커니즘으로서 작용하고 있음을 알 수 있었다.

둘째, 중재적 조건과 관련하여 대부분의 선행연구에서 전문의료진과의 지지적 관계가 암환자들의 치료뿐만 아니라 정서적 안정과 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요소임을 강조한 것과 같은 맥락에서 이해할 수 있다(태영숙, 강은실, 이명화, 박금자, 2001).

셋째, 작용/상호작용 전략과 관련하여 연구참여자들의 ‘의미관점 및 의식 전환’의 양상은 전환학습의 관점에서 ‘혼란스러운 딜레마’를 경험한 연구참여자들이 어떠한 인지적 과정을 거쳐 ‘내적 성장’의 결과로 전환되는 지를 파악하는데 중요한 단서를 제공해주고 있다. 즉, 전환학습과 관련한 선행연구에서 살펴보았듯이 Mezirow가 제시한 이성적 담론과 성찰뿐만 아니라 동료지지와 같은 대인관계 요인 역시 전환학습의 중요한 구성요소로 보고되어 왔으며(김연정, 나승일, 2013; 이화정, 1999), 같은 맥락으로 본 연구에서도 동료와의 상호작용과 지지적 관계가 자기성찰 및 의식의 전환을 촉진시킨 것으로 확인되었다.

넷째, 결과와 관련하여 일부 선행연구에서 역시 암을 겪은 성인들은 ‘삶에 대한 긍정적인 태도(Dahan & Auerbach, 2006)’, ‘타인에 대한 관심(Bellizzi, 2004)’ 등의 양상으로 나타나게 된다고 논의한 연구들과 유사한 결과를 보여주고 있다.

나. 성인 암환자들의 정보공유 및 동료지지를 통한 내적성장

본 연구 결과, 성인 암환자들의 학습경험을 통한 의미관점 및 의미구조의 변화는 ‘정보공유 및 동료지지를 통한 내적성장’으로 함축하여 나타낼 수 있으며, 과정분석으로 도출된 구체적인 의식전환의 과정은 Mezirow의 전환학습과정 10단계와 비교하여 다음과 같이 논의할 수 있다.

첫째, ‘위기인식’ 단계에서 성인 암환자들은 암 진단을 받은 후 삶의 위기에 직면하게 되는 것으로 확인되었는데, 이는 전환학습이 개인이 위기로 인식하는 그의 삶에 생긴 사건 혹은 인생 경험에 의해서 시작된다고 보았던 Mezirow의 논의와 일치되는 것을 알 수 있다.

둘째, ‘조정 단계’는 1) 동료지지 활동이 ‘많이’ 이루어지는 연구참여자일수록 암환자들 간에 정보공유가 더욱 활발히 이루어지며, 2) 전 단계에서 삶의 위기감을 ‘강하게’ 느낀 연구참여자일수록 참여동기가 높아 회원들과의 동료지지와 정보공유 활동이 보다 활발히 이루어지며, 3) 각 학습공동체마다 공유되는 지식체계를 형성하여 회원들 간에 비슷한 패턴의 가치관과 태도를 나타내며, 4) 암 관련 지식을 판단하는 준거는 전문가의 피드백을 통해 보다 명확해지며 오정보를 수정하거나 유입을 중재할 수 있는 것으로 확인되었다. 이는 전환학습의 과정에서 2, 3, 4 단계에 해당되는 것으로 살펴 볼 수 있다. 즉, 정보공유 및 동료지지 활동에 참여하여 동료환자들을 관찰하게 되면서 자기점검과 비판적 성찰을 통해 다른 사람도 자신과 비슷한 과정을 거쳤다는 것을 깨닫게 되는 단계임을 확인할 수 있었다. 이 과정에서 정보공유와 동료지지를 통한 동료, 전문가, 멘토와의 상호작용과 비판적 성찰이 전환학습을 촉진하는 핵심요소로 나타났으며, 이는 전환학습에서 대인관계요인을 전환학습의 촉진요인으로 논의했던 대부분의 선행연구들과 일치한다고 볼 수 있다 (김연정, 나승일, 2013; Harvie, 2004).

셋째, ‘전환 단계’는 전문가와 동료환자들 간의 상호작용과 지지적 관계를 통하여 보다 촉진될 수 있음을 알 수 있었다. 이는 전환학습과정에서 5, 6, 7 단계의 주요 활동과 일치되는 것으로 파악되었다. 즉, 비판적 성찰을 통해 새로운 가치관을 정립하고 그에 따라 구체적인 실천을 계획하거나 자신의 가치관을 변화시키고자 결심하고 노력하는 모습으로 나타났다.

마지막으로 ‘내적성장’ 단계에서 연구참여자들의 의식 전환이 ‘많이’ 일어날수록 삶의 변화 정도가 높게 나타나며(‘자원봉사활동’, ‘새로운 도전과 재도약’), 의식의 전환이 ‘적게’ 일어날수록 삶의 변화정도가 낮게(‘현실적응’, ‘관계회복’) 나타나는 것으로 확인되었다. 이는 전환학습과정에서 8, 9, 10 단계와 비교하여 살펴볼 수 있다. 위기 극복의 양상은 대체로 선행연구에서 살펴볼 수 있듯이, ‘타자에 대한 관심(박선미, 조희숙, 2009)’, ‘새로운 목표설정과 도전의식(박경호, 2009)’, ‘사회봉사 참여(이화정, 1999)’ 등과 유사하게 나타났다.

다. 성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습 증진 방안

본 연구 결과, 패러다임 모형과 과정분석을 토대로 성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통하여 전환학습을 증진시킬 수 있는 개념적 모형이 최종적으로 도출되었으며 다음과 같은 논의점을 제시하고자 한다.

첫째, 선행연구에서 전환학습의 영향요인으로 ‘신뢰, 우정, 지지’ 등과 같은 대인관계의 지지(박경호, 2009; Harvie, 2004)와 비판적 성찰(Mezirow, 1991), 멘토 역할

(Daloz, 1986), 그리고 암환자들의 삶의 질 향상의 영향요인으로 전문의료진과의 지지적 관계(태영숙 외, 2001)의 중요성이 여러 차례 강조 된 바 있다. 본 모형은 이러한 논의들을 반영하여 각 단계별로 전문가, 멘토, 신입환자, 일반구성원의 활동을 각각 구체적으로 제시하였으며 동료지지와 성찰 및 피드백이 각 단계마다 이루어져 전환학습이 보다 촉진될 수 있도록 개발되었다.

둘째, 본 연구 결과에서 기존의 학습공동체가 대체로 암환자들 간에 정보공유 활동으로만 이루어져 오정부가 무분별하게 유입될 가능성이 존재한다는 점과 전문가의 개입이 오정보의 유입을 증대하고 구성원의 정보공유 활동을 촉진하는 중요한 요인으로 확인되었던 점을 고려하여 본 모형은 전문가가 조력자 역할을 제공함으로써 암환자들의 정보공유 활동을 보다 촉진할 수 있도록 개발되었다. 이는 전환학습에서 역시 교수자의 역할로 ‘촉진자’ 또는 ‘조력자’를 강조했던 선행연구들(Cranton, 1996)의 논의와도 일치된다고 할 수 있다.

셋째, 본 연구 결과 각 학습공동체에서 주로 이루어지는 정보교환 방식은 구성원 간에 자유로운 대화와 토의로 나타났으며, 이는 학습공동체의 학습과정과 전환학습에 관련한 많은 선행연구에서 역시 다른 사람과의 이성적 담론과 대화를 공통적으로 강조하고 있는 것과 일치되는 결과이다(김연정, 나승일, 2013)

2. 결론 및 시사점

본 연구결과를 실제 현장에 적용하고 성인 암환자들의 학습공동체 활동을 보다 증진시키기 위한 방안으로 다음과 같은 시사점이 도출되었다. 첫째, 암환자들의 학습공동체 활동을 증대할 수 있는 조력자로서 전문 의료진의 개입활동이 요구된다. 그러나 현실적으로 의료진 한 명이 많은 환자들을 진료해야 하는 업무 부담으로 인해 의료진과 환자 간의 상호작용을 늘리는 데는 한계가 있을 수밖에 없다. 이를 해결하기 위한 방안으로 전문 의료진의 온라인 상담서비스를 활성화하는 것도 대안이 될 수 있을 것이다. 이와 같은 대안을 활용하여 환자와 전문 의료진 간의 수평적인 커뮤니케이션과 충분한 정보제공, 지속적인 상호작용을 위한 노력이 이루어져야 할 것이다.

둘째, 암경험자를 멘토로 활용하는 멘토 육성 프로그램이 요구된다. 최근에는 국립암센터 및 일부 병원을 중심으로 해서 암경험자들을 항암치료과정에 있는 환자와 연계하여 건강 및 고민 상담을 제공하는 멘토링 프로그램을 시행하려는 노력이 기울여지고 있다(양승식, 2012). 그러나 현재까지 이처럼 비구조화된 환자교육 프로그램에 관한 연구가 미흡하게 이루어짐으로써 다른 의료기관으로 확산되지 못

하고 있는 실정이다. 따라서 선배환자가 멘토로서 신입환자에게 충분한 조언과 상담을 제공해주고 멘토 자신에게도 유의미한 가치를 생성해낼 수 있도록 하는 프로그램 개발의 노력이 보다 필요할 것으로 보인다.

셋째, 성인 환자들의 학습경험을 증진시킬 수 있는 다양한 환자교육프로그램에 대한 사회적 관심과 적극적인 지원이 요구된다. 즉, 성인 환자들에게 학습경험은 자신의 삶을 되돌아볼 수 있는 성찰의 기회를 제공하고 이를 통해 ‘혼란스러운 딜레마’를 보다 긍정적인 의미로 재해석하며 자신의 기존 삶에 재통합을 이룸으로써 ‘환자로서의 삶’을 보다 역동적이고 풍요롭게 만들 수 있음을 알 수 있다. 따라서 사회적으로 암환자와 같은 만성질환자에 대한 다각적인 관심과 인적·물적 지원이 필요하며 특히, 평생학습맥락에서는 성인 암환자들의 학습경험을 높일 수 있는 다양한 평생교육프로그램의 개발이 이루어져야 한다.

본 연구에서는 암질환을 겪는 성인들의 삶의 위기가 내적 성장을 이룰 수 있는 계기로 전환되어 보다 높은 삶의 질을 영위할 수 있도록 하기 위한 방안으로 성인 암환자들의 학습공동체 참여를 통한 전환학습 모형을 제시하였다. 이는 그동안의 선행연구들이 주로 구조적인 환자교육프로그램에 한정되어 이루어져왔다는 점을 고려해보면, 본 연구의 결과는 환자교육프로그램 개발에 유의미한 시사점을 제공하였다고 볼 수 있다. 추후 연구에서는 제시된 학습모형을 활용하여 실제 학습공동체를 운영하고 그 효과성을 검증할 수 있는 연구가 필요할 것으로 보인다.

참고문헌

- 권인각, 박은영, 함윤희, 류성숙, 이은옥(2001). 유방암 환자의 자기초월감 증진을 위한 자조집단과정 개발 및 운영 효과. **중앙간호학회지**, 1(2), 217-228.
- 김경열(2011). 학령기이후 발달장애 성인학습자의 전환교육을 위한 평생학습참여 연구. **평생교육·HRD연구**, 7(4), 121-142.
- 김미숙, 전미선(2003). 자조집단 프로그램이 유방암환자의 삶의 질에 미치는 효과. **중앙간호학회지**, 3(1), 45-55.
- 김연정, 나승일(2013). 기업 중견비서의 이직경험을 통한 전환학습 과정에 관한 현상학적 연구. **HRD연구**, 15(1), 159-187.
- 김효진, 김동희(2011). 갑상선암 수술환자의 퇴원교육 요구: 환자 vs. 간호사. **한국간호교육학회지**, 17(2), 287-295.
- 노희숙(2012). 북한이탈주민의 학습경험을 통한 의미관점 전환연구. 박사학위논문, 아주대학교.
- 리상섭(2007). 한국계 미국인 이민자 가족의 이문화 적응과 전환학습. **Andragogy Today**, 10(2), 1-30.
- 박경호(2009). 전환학습이론: 고등교육기관에서 중년여성학습자의 의미구조의 변화. **Andragogy Today**, 12(4), 31-60.
- 박상현, 주나미(2008). 유방암 환자를 위한 영양교육매체 개발 및 평가. **대한지역사회영양학회지**, 13(4), 510-519.
- 박선미, 조희숙(2009). 예비유아교사의 텃밭활동 경험을 통한 전환학습의 가능성 탐색. **생태유아교육연구**, 8(2), 231-250.
- 박선형(2004). 학습공동체 구축을 위한 이론적 모델 탐색. **교육행정학연구**, 22(1), 157-177.
- 서미숙, 최의순(2006). 부인암환자의 항암치료에 대한 지식정도 및 교육요구도. **대한간호학회지**, 36(6), 942-949.
- 송재룡(2001). **포스트모던 시대와 공동체주의**. 서울: 철학과 현실사.
- 신순복, 이명화(2003). 암성 통증관리 교육이 암 환자의 통증과 통증관리 염려에 미치는 효과. **재활간호학회지**, 6(1), 90-103.
- 양승식(2012.09.12.). 암 이긴 선배환자 66명 후배환자 200명 멘토로 시니어조선 http://senior.chosun.com/site/data/html_dir/2012/09/12/02012091200921.html
- 오진아(2007). 유방암 환자의 자조집단 참여 예측요인. **대한간호학회지**, 37(5), 635-644.

- 오혁진(2005). 학습공동체의 다차원적 성격과 구현 원리에 관한 연구. **평생교육학 연구**, 11(1), 23-41.
- 유양숙(2003). 유방절제술 환자의 교육요구도. **호스피스논집**, 7, 105-121.
- 윤창국(2002). 학습공동체 논의의 유형과 특성에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교.
- 이명구(2004). 암환자의 의료사회사업에 대한 인식과 욕구에 관한 연구. **보건과 사회과학**, 15, 195-221.
- 이자형, 오진아, 조재경, 김성희, 김예영(2004). 유방암 환자의 질병관리 정보요구 및 교육자료 개발. **간호과학**, 16(1), 34-43.
- 이화정(1999). 인식전환학습 이론에 근거한 은빛노인대학의 사례연구. **평생교육학 연구**, 5(1), 181-203.
- 장원섭, 이수용, 이수연, 박수연, 박명식(2010). 성인의 함께 배우기에 관한 질적 사례 연구: 공동육아에 참여한 부모들의 공동체적 학습과정을 중심으로. **Andragogy Today**, 13(2), 1-29.
- 장현진, 나승일(2008). 실직자의 전환학습과 관련변인. **농업교육과 인간자원개발**, 40(3), 173-198.
- 태영숙, 강은실, 이명화, 박금자(2001). 암환자가 지각한 사회적지지, 희망과 삶의 질과의 관계. **재활간호학회지**, 4(2), 219-231.
- 한승희(2001). **평생학습과 학습생태계**. 서울: 학지사.
- 한영란, 하은희, 박혜숙, 이보은(2005). 포커스 그룹 인터뷰를 이용한 청소년의 금연 동기 탐색. **보건교육건강증진학회지**, 22(1), 55-71.
- 허혜경(2000). 유방암 환자의 정보요구 사정. **성인간호학회지**, 12(2), 286-295.
- Barton, D., & Tusting, K. (2005). *Beyond community of practice: Language, power, and social context*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Bellizzi, K. M. (2004). Expressions of generativity and posttraumatic growth in adult cancer survivors. *The International Journal of Aging and Human Development*, 58(4), 267-287.
- Boyd, R. D. (1989). Facilitating personal transformations in small groups: Part I. *Small Group Research*, 20(4), 459-474.
- Brazelton, J., & Gorry, G. A. (2003). Creating a knowledge-sharing community: If you build it, will they come? *Communications of the ACM*, 46(2), 23-25.
- Coombs, P. H. (1985). *The world crisis in education: A view from the eighties*.

- New York: Oxford University Press.
- Cook, S. D. N., & Brown, J. S. (1999). Bridging epistemologies: The generative dance between organizational knowledge and organizational knowing. *Organization Science*, 10(4), 381-400.
- Cope, D. G. (1995). Functions of a breast cancer support group as perceived by the participants: An ethnographic study. *Cancer Nursing*, 18(6), 472-478.
- Cranton, P. (1996). Gay and lesbian identity development: A social identity perspective. *Journal of Homosexuality*, 30(4), 1-30.
- Dahan, J. F., & Auerbach, C. F. (2006). A qualitative study of the trauma and posttraumatic growth of multiple myeloma patients treated with peripheral blood stem cell transplant. *Palliative & Supportive Care*, 4(4), 365-387.
- Daloz, L. A. (1986). *Effective teaching and mentoring: Realizing the transformational power of adult learning experiences*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dodd, M. J., Dibble, S. L., & Thomas, M. L. (1992). Outpatient chemotherapy: Patient and family members' concerns and coping strategies. *Public Health Nursing*, 9(1), 37-44.
- Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed* (30th anniversary ed.). New York: The Continuum International Publishing Group.
- Harvie, P. H. B. (2004). Transformative learning in undergraduate education. *Dissertation Abstracts International*, 65(10), 3717A. (UMI No. NQ94535).
- Helgeson, V. S., Cohen, S., Schulz, R., & Yasko, J. (2000). Group support interventions for women with breast cancer: Who benefits from what? *Health Psychology*, 19(2), 107-114.
- Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literature. *Organization Science*, 2(1), 88-115.
- Huysman, M. (1999). Balancing biases: A critical review of the literature on organizational learning. In M. Easterby-Smith, L. Araujo, & J. Burgoyne (Eds.), *Organizational learning and the learning organization: Developments in theory and practice* (pp. 59-74). London: Sage.
- Hwang, I. C. (2004). The relationships between discipleship training and transformative learning in Korean Presbyterian congregations. *Dissertation*

Abstracts International, 65(05), 1625A. (UMI No. 31324775).

- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Maxwell, M. B. (1982). The use of social networks to help cancer patients maximize support. *Cancer Nursing*, 5(4), 275-281.
- Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M. (2006). *Learning in adulthood: A comprehensive guide* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Meyer, T. J., & Mark, M. M. (1995). Effects of psychosocial interventions with adult cancer patients: A meta-analysis of randomized experiments. *Health Psychology*, 14(2), 101-108.
- Mezirow, J. (1981). A critical theory of adult learning and education. *Adult Education*, 32(1), 3-27.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2000). Learning to think like an adult: Core concepts of transformation theory. In J. Mezirow & Associates (Eds.), *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress* (pp. 3-33). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rees, C. E., & Bath, P. A. (2000). The information needs and source preferences of women with breast cancer and their family members: A review of the literature published between 1988 and 1998. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 833-841.
- Topping, K. J. (1996). The effectiveness of peer tutoring in further and higher education: A typology and review of the literature. *Higher Education*, 32(3), 321-345.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (2001). *근거이론의 단계(신경림 역)*. 서울: 현문사. (원저 1998년 출판)

Abstract

Exploring the Process of Transformative Learning through Participation of Adult Cancer Patients in Learning Communities

Jeon, Shin-young (Sangmyung University)

Lee, Hyeon Woo (Sangmyung University)

The purpose of the study was to investigate the process of transformative learning in the process of participation of adult cancer patients in the learning community from the viewpoint of informal learning and to present a conceptual model of adult cancer patients' transformative learning. For this purpose, 15 adult cancer patients were selected as research participants, and interviews, observations, and focus group interviews were conducted. The results of this study are as follows: First, adult cancer patients' change of viewpoint and structure of meaning through participation of learning communities are derived from four stages of 'risk recognition stage', 'adjustment stage', 'transition stage', and 'internal growth stage'. Second, the core category is 'internal growth through information sharing and peer support activities'. Third, the main processes of conceptual model of transformative learning through participation of learning community of adult cancer patients are supportive relationship formation, information sharing activity, shared knowledge schema formation, reflection and mindset transformation, and internal growth and transformation. Based on the results of this study, we discussed strategies to promote participation of adult cancer patients in learning communities.

keywords: transformative learning, learning community, adult cancer patients

조손 세대 간 소통 강화를 위한 조부모 독서교육 모형 개발*

이선화(국립중앙도서관)†

이경화(숭실대학교)‡

요 약

고령화와 저출산 현상에 따라 세대 간의 갈등은 과거와는 또 다른 형태로 높아지게 되었다. 이에 따라 본 연구에서는 세대 간 갈등 해소와 조손 세대 간의 소통을 강화시키기 위한 목적과 조부모 세대에게 일거리를 제공해주기 위한 평생교육의 일환으로 조부모 독서교육(REGG) 모형을 개발하고 타당화 하였다. 조손 세대 간 소통 강화를 위한 조부모 독서교육은 조부모세대가 손자녀 세대에게 독서교육을 할 수 있을 정도의 능력을 함양하는데 목적이 있다. 조부모 독서교육 모형을 개발하기 위하여 인터뷰 조사와 델파이 조사를 하여 밝힌 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 사전조사 결과에서 조부모세대는 독서교육에 참여하여 손자녀 세대와 소통하는 것이 자아존중감을 높이고 행복한 노후라는 느낌을 갖게 한다고 응답하여 조부모 REGG 모형이 개발되어야 함이 확인되었다. 둘째, 델파이 조사를 통해 확인된 REGG 모형의 구성 및 단계별 특징으로, REGG의 교육목표는 조손교육의 이해, 아동 독서교육의 이해, 독서 자료의 이해이며, 교육내용은 33개, 교육시간은 78시간이 적절하다고 보았다. 교육방법으로는 강의, 실습, 발표, 조별 활동, 교육평가로는 출석 여부, 참여 태도, 발표 내용, 교육기관으로는 공공도서관과 국가/지방자치단체 산하 교육기관이 적절한 것으로 나타났다. 또한 이러한 기본과정 이수 이후에도 지속적으로 심화과정이 필요하며 교육시간은 기본적으로 10시간, 교육내용은 16개의 교육내용이 적절하다고 보았다. REGG 모형은 고령화와 저출산 시대에 조손 세대 간의 소통 강화를 위해 적절한 모형으로 실제 현장에서 실행되어 활성화될 수 있을 것이라 기대한다.

주제어: 조손교육, 독서교육, 세대간 소통, 조부모 독서교육(REGG) 모형

* 이 논문은 이선화의 박사학위논문을 수정·보완한 것임.

† 제1저자: 국립중앙도서관 사서사무관 email: 7788sh@naver.com

‡ 교신저자: 숭실대학교 평생교육학과 교수 email: khlee@ssu.ac.kr

논문투고: 2016.12.09 / 심사일자: 2017.01.03 / 게재확정일자: 2017.04.05

I. 연구의 필요성 및 목적

통계청(2016)에서 발표한 ‘2016 고령자 통계’에 의하면 2015년 65세 이상 인구는 656만 9천명으로 전체 인구의 13.2%이며 10년 전(2005년)보다 약 220만 4천명 증가하였으며 전체 인구는 4천9백7십6천명으로 10년 전과 비교하여 고령자는 220만 명이 증가하였으며 유소년인구(0~14세)는 208만 명 감소하였다고 한다. 이와 같은 통계결과에서 확인되는 것과 같이, 고령화는 단순히 노인인구의 증가라고 하는 변화를 넘어서 노인들의 개인문제만이 아니라 사회문제가 되었으므로, 이를 통해 노인과 다른 세대들 간의 갈등이 더욱 심화될 것이 예상되며 세대 간 새로운 관계 모색이라고 하는 과제를 초래하게 되었다. 한편 한국 사회에서 저출산은 현재 가장 심각한 수준의 현재 진행형 인구현상이라면, 고령화는 현재보다 미래에 심각한 미래진행형 인구현상이다(이삼식, 최효진, 2011).

현재 우리 사회는 노인인구가 급증하고 있음에도 불구하고 노인의 의식과 행동에 따른 적절한 노인문화가 형성되지 못하고 있는 실정이다(김호식, 정미녀, 손경숙, 2005). 세대 간의 갈등을 연구한 정홍섭(2003)은 어느 시대를 막론하고 세대 간의 차이와 갈등이 있었으며 신세대의 창조적 역량과 기성세대의 경륜이 조화를 이룰 때 역사 발전이 제대로 이루어지며, 어떤 경우이든 갈등의 봉합은 상호이해와 존중을 통해 서로 간 조금씩 양보하여 합의점을 찾아야 한다고 주장하였다. 세대 간의 상호이해와 존중은 세대공동체에 의하여 해결될 수 있다. 고령화의 진전으로 인한 세대 간의 갈등이 심화된다면, 이는 서로 다른 세대들 간의 의미 있는 만남과 접촉을 통한 세대공동체 교육의 노력을 통하여 해결해 나갈 수 있을 것이다. 세대공동체는 인위적으로 구성된 공동체로, 교육 장면 속에서 혈연으로 맺어진 조부모가 아닌 다른 노인들과 긴밀한 관계를 맺는 것이며 내 손자나 내 자녀가 아닌 젊은이들과 어울리는 것이다(한준상, 2000).

한편 조미아(2012)는 경기도에서 시행하는 ‘경기 어르신 독서 도우미사업’을 통하여 지역아동센터에서 노인독서도우미에게 독서교육 지도를 받은 아동은 독서에 대한 흥미를 향상시키는데 효과적이었으며 독서에 대한 태도가 긍정적으로 변화하였음을 제시하였다. 또한, 노인독서도우미는 젊은이에 비해 푸근함, 다정함, 책임감과 성실성, 풍부한 교육경력과 인생경험, 예의범절 교육, 배려심이 있어 교육에 효과적이라고 하였다. 그러나 이러한 조손 세대 간의 독서교육에 참여하는 조부모세대는 실제 교육현장에서 여러 가지 어려움에 직면하고 있다는 측면에서 조미아(2011)의 연구에서는 노인독서도우미의 양성교육에 대한 연구에서 더욱 수준 높은 전문 교육과정에 대한 요구가 있다고 하였다.

조손교육은 21세기의 급격한 디지털 정보환경의 변화시대에서 전통사회보다 더욱 절실하게 요구되며, 이는 조손 간 독서프로그램 통해 이룰 수 있다. 이에 본 연구에서는 조부모세대가 손자녀 세대를 위해 독서교육을 할 수 있도록 하기 위하여 조부모 독서교육 모형을 개발하고 타당화 하는 것에 목적을 두었다. 이에 따라 본 연구에서 확인하고자 하는 다음과 같은 세 가지 연구문제를 설정하였다. 첫째, 조손세대 간의 소통 강화를 위한 조부모 독서교육 모형 개발의 필요성 및 의미는 무엇인가? 둘째, 조부모 독서교육 모형의 구성 및 단계별 특징은 무엇인가? 셋째, 조부모 독서교육 모형은 타당하게 개발되었는가?

만약 이와 같은 연구 목적 및 연구문제를 통하여 조부모 독서교육 모형이 개발되어 향후 실제로 실현된다면 궁극적으로는 세대 간의 교류 증진으로 세대 간의 소통을 활성화하는 데 기여할 수 있을 것이다.

II. 문헌고찰

오랜 기간 동안 이어져 내려온 우리의 전통적 문화 중 하나는 ‘이야기꾼’이다. 일반적으로 이야기꾼의 역할은 조부모가 맡아왔다. 이야기꾼은 손자녀들에게 이야기를 해주고, 때로는 책을 읽어주기도 하였다. 이와 같이, 세대 간 교류 증진을 위한 다양한 방법 중에서 이야기와 책읽기는 매우 효과적인 방법의 하나라고 할 수 있다. 독서를 매개로 하는 국내외 관련 연구를 살펴보면 다음과 같다. 일본의 경우에는 도쿄지역에서 세대 간 독서프로그램으로 노인이 사회에 유용하며 소속감을 가질 수 있게 하는 자원봉사 네트워크 REPRINTS(Research of Productivity by Intergenerational Sympathy)가 운영되고 있는데, 이는 학교가 어린이들에게 스토리텔링의 경험을 제공하고 노인에게는 도전정신과 목적의식을 주는 세대교류 프로그램으로서 성공적으로 운영되고 있다(Bachmann, 2014). 한편, 미국의 경우에는 로스앤젤레스 공공도서관의 조손 간 독서프로그램 GAB(Grandparents and Books)은 참여한 노인 자원봉사자에게 소속감과 사랑에 대한 느낌을 주면서 모두가 살고 싶은 시민 사회의 디딤돌을 만드는 잠재적인 프로그램이 되었다고 한다(Walter, 2012).

우리나라의 경우에는 한국국학진흥원이 문화체육관광부로부터 위촉받아서 2010년부터 전국적으로 보급하고 있는 ‘아름다운 이야기 할머니’와 경기도에서 2010년부터 ‘은빛독서나눔이’ 사업을 운영하고 있으며 이 밖에도 일부 공공도서관에서 조손간의 독서프로그램이 산발적으로 운영되고 있다. 그러나 일본, 미국과 우리나라에

서 조손간의 독서교육 프로그램의 사례와 의미에 대한 연구는 있었으나 실제적으로 이러한 독서교육을 하기 위해 필요한 조부모의 역량 개발에 대한 사례는 찾아보기 어려웠다. 따라서 조부모세대가 손자녀 세대에게 독서교육을 할 수 있는 역량을 개발하기 위하여 필요한 체계적인 독서교육 모형이 제시된다면 도서관이나 학교 등에서 조손간의 독서교육 프로그램 운영에 도움이 될 것이다. 고령화 사회에서 노인은 스스로 배우고 수양하여 자기실현을 이루기 위한 변화가 필요하며 노인이 행복하면 나라가 행복하고 노인은 손자녀의 인성교육을 하는데 매우 효과적이다(윤용섭 외, 2015).

조부모는 부모와 다른 측면에서 중요한 역할을 가지고 있다. 조부모의 사회교육적 역할에 관한 Bernal과 Anuncibay(2008)의 연구에 의하면 조부모는 지식과 가치의 공급자로서 손자녀의 삶에 매우 중요하며 이는 부모에 의해 제공되는 것과 다르게 손자녀의 형성에 영향을 끼친다. 이는 조부모는 그들이 부모였을 때 가졌던 책임감이 없이 손자녀의 교육에 참여하기 때문에 일어나며 그 결과, 손자녀를 사랑하는 것에 집중할 수 있다.

조손교육은 할아버지와 할머니가 부모 세대를 건너뛰어서 손자와 손녀를 교육하는 것을 말하며 격대(隔代)교육이라고도 한다. 장운수(2015)는 격대교육이라는 용어는 생소하고 어색하므로 조손교육이라는 일반적인 표현을 사용하는 것이 자연스럽다고 하였다. 그리고 이와 같은 교육이 조부모에게는 노후에 새로운 인생의 의미와 자아존중감을 높여줄 수 있으며 손자녀에게는 조부모와의 유대를 통하여 자신감과 노인에 대한 긍정적인 태도를 키울 수 있다. 아이들을 키우는 것은 어려운 일이며 과거와 달리 현대에는 학교 폭력, 과도한 인터넷 사용, 공부 압력, 연소자의 약물남용 등의 스트레스와 위협에 처한 손자녀에게 피곤한 부모를 대신하여 안정감과 무조건적인 사랑을 제공하여 생기를 돋우는 사람이 될 수 있기 때문에 조부모가 더 필요하다. 특히 조부모의 스토리텔링과 독서에 대한 격려는 손자녀에게 많은 영향을 끼칠 수 있다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(Fuller, 2009).

첫째로 스토리텔링은 이야기를 듣는 손자녀의 마음에 그림과 장면을 만드는 것을 요구하며 이는 그들의 상상력을 키울 수 있는 기회를 제공한다. 많은 아이들이 컴퓨터 게임을 하고 영화를 보는 시간을 보낸 후, TV나 아이팟을 하면서 잠에 빠지는데, 이것이 이야기를 통해서 조부모와 손자녀의 마음이 소통할 수 있는 이유가 될 수 있다. 스토리텔링을 통해 손자녀의 학습 능력을 크게 키울 수 있으며 이것이 학교에서의 성공을 위해 필요한 좋은 듣기 습관을 심어서 집중력과 주의지속시간을 늘리도록 하며 언어이해력을 구축하고 사건의 연속성을 이해하는 능력을 발전시키고 어휘능력을 확장시킬 수 있다. 이처럼 조부모가 손자녀에게 이야기를 하여

주요 가족 역사 이야기를 공유하는 스토리텔링은 커뮤니케이션과 더 가까운 접촉을 확립할 수 있는 아주 좋은 방법이다. 둘째로 조부모는 손자녀의 교육에 기여할 수 있는데, 그들에게 읽도록 격려하는 것보다 더 좋은 방법은 없다. 아이들은 주위의 어른들이 읽기를 좋아할 때 독서를 즐기는 것을 배운다. 조부모가 손자녀의 독서를 장려함으로써 모든 과목에서 더 성공할 수 있도록 도울 수 있다. 이것은 모든 학업의 90%가 읽기를 요구하며 심지어 수학도 그렇기 때문에 학업능력에서 가장 중요하다. 독서는 손자녀의 상상력, 문법 능력, 특히 그들의 듣기와 의사소통 기술을 개발시킨다. 조부모가 손자녀에게 읽어 줄 때 이것은 그가 원하고 사랑받고 있다는 느낌을 갖도록 도와주며 이것은 그를 둘러싼 세상에 대한 인식과 경험의 배경을 쌓게 한다. 손자녀에게 독서를 장려하는 가장 강력한 방법은 모범을 보이는 것이므로 손자녀가 주위에 있을 때, 때때로 신문, 만화, 현재 좋아하는 소설을 읽는 시간을 보여준다. 또한 함께 읽는 것은 친밀감을 높이며 특히 잠자리에서 책을 읽어 주는 것은 나이에 상관없이 주의를 집중하게 하며 관계에 도움을 준다. 나이가 많은 손자녀에게도 소리내어 읽어주는 것은 중요하며 즐거움을 위하여 계속해서 책을 즐길 수 있도록 하는데 도움을 주게 되면서 그들이 기계적으로 교과서와 시험과 독서를 연결하지 않도록 한다.

그런데 현대는 핵가족화로 인하여 조부모와 손자녀가 함께 사는 세대는 2010년의 통계를 살펴보면 4.9%에 불과한 실정이다. 그러나 비록 함께 살지 않아서 자신의 손자녀에게는 직접 독서교육을 할 수 없을지라도 지역사회 유치원이나 어린이집 등의 양육기관 등을 방문하여 손자녀 세대에게 옛이야기를 들려줄 수 있으며 대표적인 사례로는 전국적으로 ‘아름다운 이야기 할머니’ 사업 등이 시행되고 있다. 전통사회에서는 조모의 무릎이나 잠자리에서 듣던 옛이야기를 이제는 유치원이나 어린이집에서 이야기 할머니를 통하여 들으며 자연스럽게 조손세대간의 소통이 이루어지는 것이다.

공공도서관도 세대교류 증진을 위한 독서프로그램 운영기관으로 연령과 성별에 관계없이 모든 사람에게 개방된 평생교육기관으로 적절하다. Aldana(2012)는 도서관은 사회적 역할 내에서 연령차별과 격리를 줄이고 세대 간 서비스 및 프로그램을 통해 응집력 있는 사회 건설을 위해 적극적으로 활동해야 한다고 주장하였다.

III. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구에서는 인터뷰와 델파이 조사, 그리고 조부모 독서교육모형(Reading Education for Grandparent Generation: 이하 REGG라 칭함)의 타당화를 위하여 연구 참여자를 선정하였다. 첫째로 인터뷰 참여자는 유아교육기관에서 이야기를 들려주는 자원봉사자로 활동하고 있는 이야기 할머니들이었는데 포커스 그룹 인터뷰에 6명, 심층 인터뷰에 2명이 참여하였으나, 포커스 그룹 인터뷰에 참여한 이야기 할머니 1명은 심층인터뷰에도 참여하여 실제적인 인터뷰 참여자는 7명이었다. 둘째로 델파이 조사 참여자는 독서교육, 도서관계, 아동문학, 동화구연, 유아교육 분야에서 10년 이상의 경력을 가지고 있는 전문가 22명으로 구성하였다. 셋째로 REGG의 타당화 과정의 참여자는 3회에 걸친 델파이 조사에 참여한 독서교육, 유아교육, 아동문학, 도서관계 분야의 패널 이외에 조손교육과 노인교육, 평생교육, 교육과정 분야의 전문가 13명으로 구성하여, 교육대상 당사자인 노인에 대한 교육의 실제적인 효과를 높이고 타당화 과정의 객관성을 높이고자 하였다.

2. 조사 도구

가. 인터뷰 내용 구성

개별 심층 인터뷰와 그룹 인터뷰의 내용은 연구 참여자의 개인정보, 이야기 할머니로 활동하기 위하여 이수하는 양성교육과정, 실제로 유치원이나 어린이집에서 하는 이야기 할머니 활동에 관한 내용으로 진행하였다.

<표 1> 인터뷰 내용 구성

구분	질문 내용
연구참여자 개인정보 (8문항)	나이, 거주 지역, 최종학력, 젊었을 때 종사한 직업, 경제적 수준, 자녀 수, 손자손녀 유무, (손자손녀가 있다면)가장 어린 나이와 많은 나이, (손자손녀가 있다면)소통 정도
이야기 할머니	이야기 할머니 참여 동기 이야기 할머니 참여 목적
양성교육	이야기 할머니 양성교육 프로그램의 담당 직원, 교육 강사, 교육내용, 교육

(4문항)	시간, 교육기간에 대한 만족도 교육내용에 포함되었으면 하는 교육내용
이야기 할머니활동 (5문항)	이야기 할머니 활동내용, 활동시간, 활동비, 일의 강도 만족도 이야기할머니 활동 중 어려운 점 이야기할머니로 활동하는 아동과의 관계 이야기 할머니 참여 효과 이야기 할머니 활동 개선사항

나. 델파이 조사 도구

델파이 조사는 3차에 걸쳐 실시되었다. 제1차 델파이 조사 도구는 델파이 패널의 일반적 배경에 대하여 성별, 연령, 최종 학력, 최종 전공, 현재 직업, 전문 분야 경력의 6개 항목으로 조사하였으며 조사항목은 교육목표, 교육기관, 교육내용, 교육시간, 심화과정의 필요성, 기타의견의 6개로 구분하여 조사하였다.

제1차 델파이 조사 도구는 교육목표 7개 항목, 교육기관 5개 항목, 교육내용은 독서교육과 조손교육 6개 항목, 독서교육의 이론과 실제 항목 12개 항목, 아동문학 11개 항목, 생애발달의 4개 항목으로 총 33개 항목, 심화과정의 필요성에 대하여 1개 항목이었으며 항목의 적절성에 대하여 리커트 5점 척도로 조사하였다. 교육시간은 교육내용별로 총 교육시간을 주관식으로 조사하였으며 기타의견은 자유롭게 기술하도록 하였다.

제2차 델파이 조사 도구는 제1차 델파이 조사 결과를 분석하여 중앙값(응답자의 점수대를 나열했을 때 가장 중앙에 오는 값), 사분점값 범위(전체 응답의 하위 25%와 상위 25%를 제외한 나머지 응답 범위, 즉 전체의 50%범위), 제1차 델파이 조사에서의 패널의 응답값을 표시하여 제2차 델파이조사에서의 응답에 참고하도록 하였다. 또한, 제2차 델파이 조사에서는 제1차 델파이 조사에서 델파이 패널들이 항목별 기타의견으로 제시한 의견을 일부 반영하여 교육목표 5개, 교육내용 5개를 추가하였다. 또한, 제2차 델파이 조사에서는 각각의 교육내용에 대하여 교육방법으로 강의, 토의, 발표 실습, 조별 활동으로 5개, 교육평가로는 출석여부, 발표내용, 과제 제출, 참여태도, 면담, 필기시험으로 6개를 추가하였다.

제3차 델파이 조사 도구는 제2차 델파이 조사 결과를 분석하여 중앙값, 사분점값 범위, 제2차 델파이 조사에서의 패널의 응답값을 표시하여 리커트 5점 척도로 구성하여 항목에 대한 적절성을 재평가하는 데 참고하도록 하였다.

다. REGG 모형 타당화 조사 도구

REGG 모형에 대한 타당화 조사 도구는 교육목표, 교육기관, 교육내용, 교육방법,

교육평가 항목은 제3차 델파이 조사 결과에서 델파이 패널 20명 이상일 경우의 CVR 최소값 .42이상인 항목만 선별하고 교육목표의 유사 항목은 통합하여 리커트 5점 척도로 구성하였다. 심화과정의 필요성은 리커트 5점 척도, 그에 따른 교육시간과 교육내용은 주관식으로 구성하였으며 <표 2>와 같다.

<표 2> REGG 모형 타당화 조사 항목

구분	내용	
교육목표 (6개)	독서와 독서교육의 의미와 방법을 이해한다. 조손교육의 의미와 방법을 이해한다. 독서교육과 조손교육의 관계를 이해한다. 아동기 독서능력 발달단계의 특성을 이해한다. 아동기 발달단계의 특성을 이해한다. 아동문학 및 독서 자료를 이해한다.	
교육기관 (2개)	공공도서관 국가/지방자치단체 산하 교육기관	
교육 내용 (28개)	독서교육과 조손교육 (6개)	독서와 아동독서의 필요성과 의의 독서교육의 개념과 방법 조손교육의 의미와 필요성 전통과 현대의 조손교육 방법 조손교육과 독서교육의 연계 손자녀 독서교육 방법
	독서교육의 이론과 실제 (9개)	아동기 발달단계별 독서능력 특성 이야기 들려주기의 의미와 가치 책 읽어주기의 의미와 가치
	아동문학 (11개)	책 읽어주기 자료 선정, 발성과 호흡법 이야기 들려주기 실습, 책 읽어주기 실습 유아교육기관 독서프로그램 현장 방문 유아교육기관 독서프로그램 실습 아동문학의 테마별(주제별) 이해 전래동화의 이해: 한국, 세계 창작동화의 이해: 한국, 세계 그림책의 종류, 그림책 읽어주기와 독후활동 그림책의 장르별(유형별) 이해 그림책의 테마별(주제별) 이해 동시 읽어주기, 동요 함께 부르기
	생애발달 (2개)	생애발달 단계 개요 유아기와 아동기 발달단계별 특성
심화 과정 (3개)	필요성	기본과정이후에 추가로 심화과정의 필요성
	교육시간	심화과정으로 적절한 총 교육시간
	교육내용	심화과정으로 적절한 교육내용(3가지 이상)

3. 연구절차

본 연구는 제4단계로 진행되었다. 제1단계는 인터뷰로 2014년 4월부터 7월까지 포커스 그룹 인터뷰와 심층인터뷰로 진행하였으며 질문내용은 주요 내용을 사전에 작성하였으며 참여자의 이름은 익명으로 처리하고 인터뷰 내용은 참여자의 동의를 받아서 녹음하여 전사하였다. 제2단계는 델파이 조사로 조부모 독서교육(REGG) 모형을 개발하기 위하여 2016년 1월부터 3월까지 3회에 걸쳐 진행하였으며 제3단계는 타당화로 2016년 3월에 델파이 조사를 통하여 개발된 REGG 모형에 대한 델파이 조사를 관련 전문가를 패널로 구성하여 실시하였으며 제4단계는 REGG 모형 확정으로 2016년 4월에 타당화 결과, 인터뷰 결과, 델파이 패널의 의견을 종합적으로 참고하여 최종적으로 조손 세대 간 교류 증진을 위한 REGG 모형을 확정하였다. 연구절차는 <표 3>과 같다.

<표 3> REGG 모형 타당화 조사 항목

구분	단계	주요 내용
1단계 (인터뷰)	인터뷰 (‘14.4~7)	연구참여자 : 이야기 할머니 7명 포커스 그룹 인터뷰 : 6명 / 심층인터뷰 : 2명
	자료분석(‘15.8~’16.1)	Kvale(1998)의 5단계 분석법 적용
2단계 (델파이 조사)	패널 선정(‘16.1)	관련 전문가 22명(5개 분야)
	제1차 조사 (‘16.1.13~1.19)	리커트 5점 척도 구조화 질문 교육목표, 기관, 내용, 시간, 심화과정의 필요성, 기타 의견
	제1차 응답분석 (‘16.1.20~1.29)	각 항목별 평균, 표준편차, 중앙값, 사분위수, 내용타당도
	제2차 조사 (‘16.1.30~2.3)	리커트 5점 척도 구조화 질문 1차 조사결과 중앙값, 사분위수, 본인 응답
	제2차 응답분석 (‘16.2.4~2.15)	각 항목별 평균, 표준편차, 중앙값, 사분위수, 내용타당도 1차 통계분석결과와 비교 분석
	제3차 조사 (‘16.2.16~3.2.)	리커트 5점 척도 구조화 질문 2차 조사결과 중앙값, 사분위수, 본인 응답
	제3차 응답분석 (‘16.3.3~3.23)	각 항목별 평균, 중앙값, 사분위수, 표준편차, 내용타당도 2차 통계분석결과와 비교 분석 CVR .42이상인 항목으로 타당화 조사 항목
3단계 (타당화)	REGG 타당화 (‘16.3.24~3.30)	관련 전문가 13명으로 패널 구성 교육목표, 내용, 시간, 방법, 평가, 심화과정 필요성은 리커트 5점 척도, 심화과정의 교육시간, 교육내용은 주관식 CVR 54이상인 항목 조사
4단계 (모형확정)	REGG 확정 (‘16.4.1~4.24)	교육목표, 내용, 시간, 방법, 평가, 심화과정의 교육시간, 교육내용 CVR, 인터뷰 결과, 델파이 패널 의견 등 고려

4. 자료 분석

가. 인터뷰 분석

심층인터뷰와 포커스 그룹 인터뷰 내용에 대한 자료 분석은 연구 참여자의 동의를 받아서 모두 녹음하여 전사하고, 전사된 면담 내용에 대하여 Kvale(1998)의 다음의 5단계 분석방법을 토대로 조부모 독서교육모형 개발의 의미와 필요성을 도출하였다. 구체적인 분석방법으로 첫 번째 단계는 의미요약 단계로 인터뷰 대상자들이 표현한 의미를 더 짧은 형태로 요약하였으며, 두 번째 단계는 의미 범주화 단계로 요약된 의미들을 몇 개의 범주로 코드화하였다. 그리고 세 번째 단계는 담화구조화 단계로 의미를 알아내기 위하여 텍스트를 시간적이고 사회적으로 구성하였다. 네 번째 단계는 의미해석 단계로 텍스트의 명백한 의미를 구조화하는 것을 넘어서서 텍스트의 좀 더 깊이 있고 다소 사색적으로 해석하였으며. 다섯 번째 단계는 의미창출의 단계로 분석하였다.

나. 델파이 조사 분석

3차에 걸친 델파이 조사 분석은 모든 항목에 대한 델파이 패널들의 Likert 5점 척도에 대한 응답을 분석하여 평균, 표준편차, 중앙값, 사분위 수, CVR를 산출하였다. 특히 제2차 델파이 조사와 제3차 델파이 조사 분석에서는 각 항목에 대한 내용타당도(CVR)를 해당 조사 전의 델파이 조사의 분석결과와 증감을 비교 분석하여 항목별 적절성 변화 추이를 살펴보았다. 또한, 제3차 델파이 조사 결과 분석에서는 델파이 패널 20명 이상일경우의 CVR 최소값 .042이상인 항목만을 선정하여 다음 단계인 조부모 독서교육 모형 타당화를 위한 델파이 조사 도구를 작성하였다.

다. REGG 모형 타당화 과정

REGG 모형에 대한 타당화 분석은 각 항목에 대한 델파이 패널의 리커트 5점 척도에 대한 응답 결과를 분석하여 평균, 표준편차, CVR를 분석하였으며. 심화과정의 총 교육시간은 교육내용별로 최빈치, 최곱값, 최소값을 분석하고 심화과정으로 적절한 교육내용은 주제별로 빈도수를 분석하였다. REGG 모형 타당화 분석에서는 델파이 패널 13명 이상일 경우의 CVR 최소값 .54이상인 항목과 인터뷰 결과, 3차에 걸친 델파이 조사와 타당화를 위한 델파이 조사에 참여한 패널의 의견 등을 종합적으로 고려하여 최종 REGG 모형을 개발하는데 반영하였다.

IV. 연구결과

1. 인터뷰 결과

REGG 모형 개발의 의미와 필요성을 살펴보기 위한 이야기 할머니에 대한 인터뷰 결과는 Kvale(1998)의 인터뷰 분석기법에 근거하여 의미 요약, 의미 범주화, 담화 구조화, 의미 해석, 의미 창출의 5단계로 분석하였으며 결과는 다음과 같다

가. 의미 요약

이야기 할머니 인터뷰의 의미요약은 <표 4>와 같다.

<표 4> 이야기 할머니 인터뷰 의미 요약

의미요약	설 명
의미 있는 노후 생활 추구	자원봉사 욕구
이야기 할머니 양성교육 개선 방안	아동기의 신체적·심리적 발달단계 활동 등의 교육이 필요함
이야기 할머니 활동 개선 방안	이야기 소재 발굴, 소도구의 활용 이야기 할머니 활동 시간 조정 아이들의 눈높이에 맞춘 이야기 소재 발굴
이야기 할머니 활동을 통한 학습동기 유발	독학으로 자기주도 학습 스터디그룹 활동, 마술 학습
이야기 활동의 어려운 점	아이들의 집중력을 높이는 방안 필요 아이들의 집중력을 높일 수 있는 소도구 활용 필요
이야기 할머니 활동의 좋은 점	상호교감, 손자손녀처럼 느껴짐 친할머니처럼 아이들이 좋아함
이야기 할머니 활동의 의미	자존감, 자긍심 생김 보람 있는 노후에 좋은 활동

나. 의미 범주화

의미 범주화는 인터뷰가 범주로 코드화되는 것을 의미하는데, 이야기 할머니 양성교육과 활동에 대한 인터뷰 내용을 분석한 의미 범주화를 위한 주요 차원은 5개로 세분화되었으며 각각에 상응하는 하위범주는 14개의 범주가 생성되었다. 5개의 주요 차원과 그에 따른 하위 범주는 다음과 같다.

<표 5> 이야기 할머니 인터뷰 의미 범주화

주요 차원	하위 구조
자아실현	소일거리, 역할 추구
학습동기	전문가 의식, 집중력 강화, 평생교육
자기주도 학습	독학, 스티디그룹
세대 교류 과정	인내심, 상호교감, 친손자 같은 느낌, 소통
성공적인 노화	자아존중감 향상, 자긍심, 삶의 활력소

다. 담화 구조화

담화 구조화는 의미를 알아내기 위하여 텍스트를 시간적이고 사회적으로 구성하는 것을 의미한다. 본 연구에서는 이야기 할머니들의 인터뷰를 다음과 같이 담화 구조화하였다.

1) 보람 있는 노후생활을 위한 이야기 할머니 활동 참여

이야기 할머니의 참여 계기는 ‘자기실현의 욕구’라고 할 수 있다. 고령화에 따라서 기대수명이 지속적으로 증가함으로써 노인들도 노후를 보람차게 보내고 싶은 욕구가 많아지고 있다. 이와 같이 보람찬 노후를 보내고 싶은 자기실현의 욕구가 <아름다운 이야기 할머니> 양성교육에 응모하게 되는 계기가 되었다

2) 이야기 할머니 활동을 통하여 평생학습자로 변신

이야기 할머니활동을 통하여 ‘어린이와의 소통’으로 이야기 활동에 몰입하게 되며, 스스로 부족한 점을 개선하려는 욕구로 자기주도적인 학습에 대한 욕구가 생겨나면서 평생학습자로 변신하게 된다.

3) 이야기 할머니 활동에서 느끼는 어려움 극복을 위한 개선방안 도출

이야기 할머니들은 양성교육 프로그램을 이수하고 막상 현장에 투입되게 되면 겪는 어려움에 따라 다음과 같은 개선방안을 피력하였다.

첫째, 양성교육에 아동의 발달단계에 따른 특성과 아이들의 흥미와 집중력 향상을 위한 율동이나 동요에 대한 교육이 심화과정에 필요하다고 하였다. 둘째, 어린이들에게 들려주는 이야기 소재가 주로 권선징악에 대한 주제로 한정되어 어린이들의 흥미와 집중도가 떨어지므로 어린이들이 좋아하는 동물이나 다양한 이야기 소재 개발이 필요하다. 셋째, 이야기를 들려줄 때 활용할 수 있는 소도구를 개발하여 배포해야 한다. 현재 운영방침에는 소도구의 사용을 금지하고 있으나 아이들의

집중도와 흥미를 유발하기 위해서 적절한 소도구의 활용이 필요하다. 넷째, 이야기 할머니로 활동하는 시간이 4클래스로 하는 경우도 있는데 최대 2클래스로 하는 것이 이야기 할머니들에게 적절하다.

라. 의미 해석

의미 해석은 텍스트의 명백한 의미를 구조화하는 것을 넘어서서 텍스트에 대한 좀 더 깊이 있고 다소 사색적인 해석으로 나아간다. 의미 해석은 ‘의미에 대한 좀 더 깊이 있고 폭넓은 해석을 의미하는 것’이라고 본다. 본 연구에서는 이야기 할머니들이 교육현장에서 느끼는 어려움과 이에 대한 극복과정을 통해서 인터뷰를 다음과 같이 의미 해석하였다.

첫 번째 단계는 혼돈 단계로 교육현장에서 당혹스러움을 느끼게 된다. 이야기 할머니들은 비록 양성교육을 이수하고 현장에 투입되나, 막상 아이들을 만났을 때에는 여러 가지 어려움을 겪게 되지만 특히, 아이들의 집중도가 낮음으로 인하여 당황함에 따른 혼돈을 느끼게 된다. 두 번째 단계는 한계인식 단계로 이야기 할머니들은 현장에서 양성교육에서 미처 습득하지 못한 다양한 상황에 자신의 한계를 인식하게 된다. 세 번째 단계는 대응 단계로 이야기 할머니들은 특히 아이들의 집중력 약화로 인한 어려움을 극복하기 위하여 자기주도 학습이나 스티디그룹 등을 결성하여 대응하게 된다. 네 번째 단계는 극복단계로 이야기 할머니들은 스티디그룹이나 자기주도 학습 등을 통하여 아이들과의 소통을 원활히 하기 위한 배움을 통하여 자신들이 처한 상황을 극복하고자 노력하고 있었다.

내가 처음 교육을 받을 때는 옛날이야기를 무조건 외우는 교육만 했어. 그런데, 현장에서 아이들에게 이야기를 해주다 보면, 아이들이 주의집중을 안 하는 경우가 많아. 그럴 때 어떻게 하면 아이들을 집중시킬 수 있는지에 대한 구체적인 노하우에 대한 교육이 없어서, 당황한 적이 많았어. (인터뷰 참여자 F)

아이들에게 이야기를 들려줄 때, 아이들이 이야기에 집중하는 시간이 너무 짧아서 어떻게 아이들이 이야기를 재미있게 들을 수 있을까 고민하다가 마술을 배우고 있어. 매주 한 번씩 마술강좌에 참여하면서, 어렵지 않은 마술은 직접 배워서 아이들에게 해주면, 아이들이 재미있어하면서 집중하게 돼. (인터뷰 참여자 G)

마. 의미 창출

본 연구의 의미 창출은 다음과 같다. 첫째, 자아존중감 향상이다. 이야기 할머니들은 아이들과의 활동을 통하여 이야기 할머니로서의 역할에 만족감을 느끼면서 자연스럽게 자아존중감이 높아지게 된다. 둘째는 ‘행복한 노후’ 삶의 이정표이다. 이

야기 할머니들은 아이들과의 정기적인 만남을 통하여 활동에 보람과 행복감을 느끼고 있었다. 셋째는 조손교육의 모범사례이다. 이야기 할머니들은 아이들에게 옛이야기를 들려주면서 전통적인 확대가족에서 이루어졌던 무료교육의 일환으로서 조손교육의 모범사례라고 느끼고 있었다. 넷째, 예비 할머니 교육으로 적격이다. 이야기 할머니들은 비록 자신이 아직 할머니가 아닌 경우에도 향후 할머니가 되었을 때, 많은 도움이 될 거라고 생각하고 있었다. 다섯째, 세대 교류의 상징이다. 이야기 할머니가 손자녀 세대에게 들려주는 이야기 활동은 세대 간의 교류가 자연스럽게 이루어지는 현장으로서 조손교육을 통한 세대 교류 증진의 상징이 될 수 있다.

내가 이 나이에 할 수 있는 일이 뭐가 있겠어. 그런데, 이야기 할머니로 유치원에 매주 찾아가서 아이들을 만나서 옛이야기를 하다 보니까, 아이들이 내가 오는 것을 너무 좋아하면서 “이야기 할머니”, 하면서 안아달라고 하면 너무 행복해. (인터뷰 참여자 A)

내가 아이들과 함께 있다는데 행복해, 아이들도 나를 좋아하니까, 나도 그게 너무 좋아. 요새 아이들은 할머니를 자주 못 만나잖아. 그런데 매주 이야기 할머니가 정기적으로 찾아가니까 아이들이 너무 좋아해. 과거의 내가 아니야. 자궁심, 자존감, 자신감이 생겼어, 주위에서도 다르게 바라보는 것 같아. 내가 아니면 안 될 거 같아. (인터뷰 참여자 E)

2. REGG 모형 개발

가. REGG 모형 타당화

REGG 모형 타당화에서는 제3차 델파이 조사 결과에서 델파이 패널 20명 이상일 경우의 CVR 최소값 .42이상인 항목을 대상으로 실시한 타당화를 위한 델파이 조사 결과를 델파이 패널 13명 이상일 경우의 CVR 최소값 .54이상을 항목을 분석하여 다음과 같이 타당화 하였다.

첫째, 교육목표에서는 9개의 교육목표 모두가 델파이 패널 13명 이상일 경우의 CVR 최소값 .54이상을 항목으로 나와 타당한 것으로 나타났다. REGG 모형에서 제시하는 교육목표는 3개의 상위목표와 그에 따른 하위 목표로 다음과 같이 구성되어 있다. 특히, 아동문학 및 독서자료 이해에 관한 목표는 유사한 항목을 통합하였다. ‘조손교육을 이해한다.’라는 목표에 따라 ① 독서교육과 조손교육의 연계를 이해한다. ② 조손교육의 의미와 방법을 이해한다. ③ 독서교육과 조손교육의 관계를 이해한다라고 하는 하위 목표를 포함시켰다. ‘아동 독서교육을 이해한다’라는 목표

하에는 ① 아동기 독서능력 발달단계의 특성을 이해한다. ② 독서와 독서교육의 의미와 방법을 이해한다. 라는 하위 목표를 설정하였다. 그리고 ‘아동 독서교육 관련 자료를 이해한다’라는 목표에는 ① 아동문학 자료를 이해한다. ② 독서 자료를 이해한다는 하위 목표를 두었다.

둘째, 교육내용에서는 28개의 교육내용 모두가 타당한 것으로 나타났다. 타당화를 위한 델파이 조사에 참여한 델파이 패널의 교육내용에 대한 의견으로 타당화 과정에서 누락된 손 유희가 유아의 창의성, 유연성에 매우 중요하며 조부모세대에 게 입으로 전해 내려오는 구연동화, 노래, 놀이 등이 필요하다는 의견이 있었으며 이론보다는 실습에 더 많은 비중을 두어야 한다는 의견도 있었다.

셋째, 교육방법에서는 교육방법에 대한 각 교육내용에 대한 타당화 분석결과를 종합하여 살펴보면 강의 20개, 발표 4개, 실습 8개, 조별 활동 3개로 나타났다. 넷째, 교육시간에서는 제1차 델파이 조사에서의 교육시간의 최빈치를 대상으로 조사한 결과, 9개의 교육내용은 적절한 것으로 나타났으며 19개는 적절한 것으로 나타났다. 3차에 걸친 델파이 조사와 타당화 과정에서 델파이 패널들의 의견으로 일부 교육내용의 교육시간이 짧다는 의견을 반영하여 적절하지 않은 것으로 나타난 교육내용 9개의 교육시간을 확대하여 당초 50시간에서 63시간으로 하였다.

다섯째, 교육기관에서는 국가/지방자치단체 산하 교육기관과 공공도서관이 적절한 것으로 나타났다. 여섯째, 교육평가에서는 출석여부에 13개, 참여태도에 20개, 발표 내용에 6개가 적절한 교육평가로 나타났다. 일곱째, REGG을 이수한 이후에 추가로 심화과정의 필요성에 대한 타당화에서는 적절한 것으로 나타났으며 심화과정의 교육시간은 최빈값 10시간, 최소값 3시간, 최댓값은 32시간, 평균시간은 16.5시간이었다. 또한 심화과정의 교육내용 REGG 심화과정의 교육내용으로 적절하다고 델파이 패널들이 제시한 교육내용은 총 16개이었다. ‘대화를 통한 소통의 중요성과 방법’이 5건으로 가장 많았으며 ‘독서교육 현장경험 공유하기’가 4건으로 그다음으로 많았으며, ‘손주세대 사회적, 문화적, 교육적 특성 이해하기’와 ‘교구제작’이 3건이었다. 또한, ‘발문(질문)의 이론과 실제’, ‘독후활동의 이론과 실제’, ‘신간 아동도서 공유하기’도 각각 2건씩이었다. REGG 심화과정으로 적절한 교육내용에 대한 주관식 조사 결과를 교육내용별 빈도수로 분석한 결과는 아래에 제시한 <표 6>과 같다.

<표 6> 심화과정 교육내용 조사 결과

교육내용	빈도수
대화를 통한 소통의 중요성과 방법	5
독서교육 현장경험 공유하기	4
손주 세대의 사회적, 문화적, 교육적 특성 이해하기	3
교구제작 및 활용	3
발문(질문)의 이론과 실제	2
독후활동의 이론과 실제	2
신간 아동도서 공유하기	2
수업계획 세우기	1
이야기 바꿔보기	1
세계의 고령화와 한국의 고령화	1
이야기 바꿔보기	1
책읽어주기 실습	1
이야기 들려주기 실습	1
손 유희	1
독서교육 방법 발표하기	1
전통놀이, 구전동화 등	1

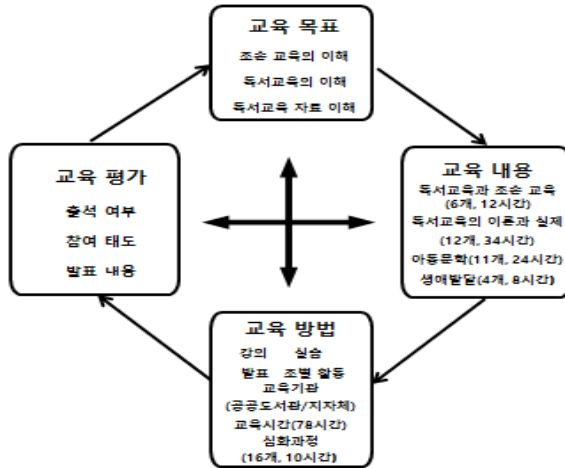
나. REGG 모형 개발

조손 세대 간의 교류 증진을 위한 REGG 모형은 타당화를 위한 델파이 조사에 참여한 관련 전문가의 응답을 분석하여 도출된 CVR 결과뿐만 아니라 실제 교육현장에서 조손 세대 간의 독서교육 프로그램을 운영하고 있는 이야기 할머니들의 인터뷰 조사 결과와 델파이 조사 과정에서 델파이 패널들이 제시한 의견 등을 종합하여 개발할 필요성이 있다.

왜냐하면 REGG는 실제 교육현장에서 조부모세대가 손자녀 세대에게 독서를 매개로 한 프로그램에 활용할 수 있도록 하는 데 목적이 있기 때문이다. 이에 본 연구에서는 타당화를 위한 델파이 조사 결과와 인터뷰, 델파이 패널의 의견을 종합적으로 분석하여 타당화 과정에서 누락되었던 5개의 교육내용을 추가하고 교육시간에서 적절하지 않은 것으로 나타났던 9개 교육내용의 교육시간을 확대하고 추가된 교육내용의 교육시간을 합하여 최종적인 REGG 모형을 확정하였다. 이에 따라 REGG 모형의 총 교육내용은 33개, 총 교육시간은 78시간, 교육방법은 강의, 실습, 발표, 조별 활동, 교육평가는 출석 여부, 참여 태도, 발표 내용으로 확정하였다.

최종적으로 확정된 REGG 모형의 총 33개 교육내용과 총 78시간의 교육시간을 살펴보면, ‘독서교육과 조손교육’에 6개 교육내용에 12시간, ‘독서교육의 이론과 실

제’에는 12개 교육내용에 34시간, ‘아동문학’은 11개 교육내용에 24시간, ‘생애발달’은 4개 교육내용에 8시간이다. REGG 모형을 그림으로 제시하면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] REGG 모형

또한 교육내용별로 교육시간, 교육방법, 교육평가 등 REGG 모형에 따른 프로그램 내용을 안내하면 다음 <표 7>과 같다.

<표 7> REGG 프로그램 모형

구분	교육내용	시간	교육방법	교육평가
독서교육과 조손교육 (12시간)	독서와 아동독서의 필요성과 의의	1	강의	출석 여부 참여 태도
	독서교육의 개념과 방법	1		
	조손교육의 의미와 필요성	2		
	전통과 현대의 조손교육 방법	3	실습, 강의	
	조손교육과 독서교육의 연계	1		
손자녀 독서교육 방법	4			
독서교육의 이론과 실제 (34시간)	아동기 발달단계별 독서능력 특성	2	강의	
	이야기 들려주기의 의미와 가치	1		
	책 읽어주기의 의미와 가치	1		
	책 읽어주기 자료 선정	1	실습, 강의	
	발성과 호흡법	3		
	손유희	3		
	소도구 만들기와 활용하기	4	실습, 발표,	

			조별 활동	
	독후활동의 의미와 활용법	4	실습, 강의	
	이야기 들려주기 실습	6	실습, 발표, 조별 활동	출석 여부 발표 내용 참여 태도
	책 읽어주기 실습	2		
	유아교육기관 독서프로그램 현장방문	3	실습, 조별 활동	출석 여부 참여 태도
	유아교육기관 독서프로그램 실습	4		
아동문학 (24시간)	아동문학의 테마(주제)별 이해	2	강의	출석 여부 참여 태도
	전래동화의 이해: 한국	2		
	전래동화의 이해: 세계	3		
	창작동화의 이해: 한국	3		
	창작동화의 이해: 세계	3		
	그림책의 종류	2		
	그림책 읽어주기와 독후활동	2	발표, 실습, 조별 활동	출석 여부 발표 내용 참여 태도
	그림책의 장르(유형)별 이해	1	강의	출석 여부 참여 태도
	그림책의 테마(주제)별 이해	2		
	동시 읽어주기	2	실습, 발표	출석 여부 발표 내용 참여 태도
동요 함께 부르기	2			
생애발달 (8시간)	생애발달 단계 개요	2	강의	출석 여부 참여 태도
	유아기와 아동기 발달단계별 특성	2		
	노년기 사회봉사 활동의 의미	2		
	노년기 사회봉사 활동 방법	2		
총 교육내용 : 33개 / 총 교육시간 : 78시간				

V. 논의 및 결론

조손 세대 간의 교류 증진을 위한 조부모 독서교육 모형(REGG)의 개발과 관련하여 다음과 같이 논의할 수 있겠다. 즉, REGG 모형은 타당화 과정에서 도출된 CVR 결과뿐만 아니라 다음과 같이 이야기 할머니에 대한 인터뷰 결과와 델파이 조사에 참여한 패널들의 의견이 반영되었다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교육내용에서는 본 연구의 예비조사인 인터뷰에 참여한 이야기 할머니들이 경험을 통하여 이야기 할머니의 양성교육에 향후 포함되기를 희망한 교육내용에

대한 의견을 반영하였다. 이야기 할머니들은 아이들과의 교육현장에서 유아들의 특성상 나타나는 집중력 저하를 가장 큰 어려움으로 지적하면서 적당한 손 유희나 소도구의 활용 필요성을 제기하였다. 따라서 본 연구에서는 제3차 델파이 조사의 결과에 따른 타당화 과정에서 누락되었던 ‘손유희’와 ‘소도구 만들기와 활용하기’를 추가하였다. 또한, 단순히 옛이야기를 들려주는 것보다는 책 읽어주기와 함께 아이들의 수준에 맞는 독후활동의 필요성에 대한 의견을 반영하여 ‘독후활동의 의미와 방법’을 추가하였다. 또한, 생애발달의 차원에서 제3차 델파이 조사 결과에서 CVR 최소값 수치가 낮아서 타당화 과정에서 누락된 ‘노년기 사회봉사 활동의 의미’와 ‘노년기 사회봉사 활동 방법’도 고령화시대에 보람 있는 노후 생활을 위해서 필요하다는 의견을 반영하여 추가하였다.

둘째, REGG 교육시간도 일부 교육내용은 확대하였다. 타당화 조사에서 교육시간은 제1차 델파이 조사의 각 교육내용별 최빈치를 근거로 조사하였으나 결과에서 적절하지 않은 것으로 나타난 9개의 교육내용은 교육시간이 부족하다는 델파이 패널의 의견을 반영하여 확대하였다. 이에 따라, 최종 REGG 교육시간은 추가된 5개 교육내용과 교육시간이 확대된 9개 교육내용을 포함하여 총 교육시간이 타당화 결과에서 나온 50시간에서 28시간이 확대되어 총 78시간이 되었다. 실제로 현재 일부 공공도서관이나 지방자치단체 등에서 이루어지고 있는 조부모세대를 위한 독서교육에서는 본 연구에서 제시하는 REGG 모형의 교육시간보다 짧은 경우가 대부분이다. 만약, 본 연구에서 최종적으로 제시하는 REGG의 33개의 교육내용과 78시간의 교육시간은 실제 REGG를 시행하는 교육기관과 참여하는 교육대상자의 특성에 맞추어 적절히 가감하거나 단계적으로 운영할 수도 있을 것이다.

본 연구의 목적인 고령화와 저출산 시대에 필요한 조손세대 간의 교류 증진을 위한 REGG 모형 개발을 위한 연구결과와 논의를 바탕으로 한 결론은 다음과 같다. 첫째, 조부모세대는 손자녀 세대와의 독서교육 프로그램 참여를 통해서 자아존중감 향상과 행복한 노후의 기쁨을 느끼고 있었으며 이를 통하여 REGG 모형 개발의 필요성 및 목적은 달성되었다.

둘째, REGG 모형의 구성 및 단계별 특징으로 REGG의 교육목표는 조손교육의 이해, 아동 독서교육의 이해, 독서 자료의 이해이며 이러한 교육목표를 달성하기 위한 교육내용은 33개, 교육시간은 78시간이다. ‘독서교육과 조손교육’에 6개 교육내용과 12시간, ‘독서교육의 이론과 실제’는 12개 교육내용과 34시간, ‘아동문학’은 11개 교육내용과 24시간, ‘생애발달’은 4개 교육내용과 8시간으로 구성하였다. 교육방법으로는 강의, 실습, 발표, 조별 활동이 적절하며 교육평가로는 출석 여부, 참여 태도, 발표 내용이 적절하며 교육기관으로는 공공도서관과 국가/지방자치단체 산하

교육기관이 적절한 것으로 나타났다. 또한, 이러한 기본과정 이수 이후에도 지속적으로 심화과정이 필요하며 교육시간은 기본적으로 10시간, 교육내용은 ‘대화를 통한 소통의 의미와 방법’을 비롯하여 16개의 교육내용이다. 셋째, REGG 모형은 3회에 걸친 델파이 조사와 타당화 과정의 CVR 분석뿐만 아니라 인터뷰에 참여한 이야기 할머니의 의견과 델파이 패널들의 의견 등을 종합적으로 분석하여 타당하게 개발되었다.

이러한 결론을 바탕으로 다음과 같이 제안하고자 한다. 첫째, 조손세대 간의 독서교육 프로그램을 효과적으로 운영하기 위한 관련 기관의 협력과 협의체가 구성되어야 한다. REGG 모형은 고령화와 저출산 시대에 세대 간의 갈등을 해소하기 위하여 조부모세대가 손자녀세대에게 독서교육을 할 수 있도록 하기 위한 양성교육으로 실행될 수 있도록 모범적인 평생교육 프로그램의 사례로 국가적인 차원의 지원뿐만 아니라 공공도서관, 지방자치단체, 고용노동부, 보건복지부, 교육부 등의 평생교육, 노인 정책, 복지 관련 부서의 상호 협력과 민간 관련 단체이나 학교 등과의 협력과 이를 위한 협의체가 필수적으로 필요하다.

둘째, 독서교육 현장에서 조손세대 간의 독서교육 프로그램이 실행되어야 한다. 만약, 이러한 조부모 독서교육 모형에 따른 독서교육이 실천된다면, 학교선생님이나 독서 전문가의 프로그램과는 확연히 차별성이 있을 것이다. 구체적인 장점을 살펴보면 다음과 같다(Parent, 2012).

우선, 어린이에게는 사랑하는 조부모나 노인에 의하여 독서로 인도되고 세상을 살면서 얻게 되는 지혜를 가져다주고 어린이가 도서관을 방문하는 것을 도와줄 수 있다. 또한, 어린이의 사회화를 도와주고 그들에게 노화와 장애인에 대하여 어렵듯 하게 알게 한다. 더불어 멘토나 롤모델을 할 수 있는 또 다른 세대의 학습 기술과 지혜를 얻을 수 있는 기회를 제공한다. 다음, 노인에게는 어린이와 함께 하는 독서나 청소년과 함께 하는 작업은 그들 자신이 소외와 외로움을 사회적인 연계를 통해서 감소시킬 수 있다. 이것은 무조건적인 수용과 감정적인 지원을 제공하는 사회적인 연계이다. 결과적으로 그들의 자아존중감은 개선되며 결과적으로 더욱 더 건강해 질 수 있다. 또한, 도서관의 장점은 확실하다. 도서관은 책의 보관 장소 또는 디지털 아카이브의 전달자 이상이 될 수 있다. 세대 간 독서 프로그램은 도서관이 커뮤니티 센터로서 모든 사람들이 인종적인 배경, 나이, 문화 또는 종교와 상관없이 누구나 환영 받는 곳이라는 것을 증진할 수 있다. 새로운 자원봉사자의 제공처로서 새로운 도서관 이용자를 끌어들리고 평생 학습에 대한 열망을 청소년에게 불러일으킨다.

셋째, 조부모의 독서교육 능력을 함양하기 위한 지속적인 심화교육이 실시되어야

한다. 델파이조사에 참여한 델파이 패널의 대부분이 조부모를 위한 독서교육은 너무 전문적으로 하기 보다는 손자녀세대와의 독서를 매개로 한 소통과 인성교육이 중요하다는 의견을 제시하였다. 하지만, 어느 정도의 전문적인 지식과 실무능력이 필요하다는데 모두 공감하였으며 이를 위해서는 지속적인 심화교육이 실시되어야 함을 피력하였다. 따라서, REGG 모형에 따른 기본적인 교육이후에도 정기적으로 체계적인 심화교육 과정을 개설하여 운영하는 것이 필요할 것이다. 이렇게 함으로써 전문적인 독서교육에 대한 전문능력을 함양함으로써 조부모 독서교육만이 갖는 강점을 지속적으로 유지할 수 있을 것이다.

마지막으로, 조부모 독서교육의 효과성 검증에 대한 후속연구가 필요하다. 본 연구에서 제시한 REGG 모형은 교육현장에서 실제적으로 실행되고 효과성이 검증된 결과가 아니라, 델파이조사에 의한 연구결과이다., 따라서, REGG 모형에 따라 교육이 실시되고, 교육현장에서 조손세대 간의 독서교육이 이루어지고 나서 그 효과에 대한 검증이 필요하다. 효과성 검증에서는 조부모세대뿐만 아니라, 손자녀세대의 독서교육 전후의 심리적, 인지적 변화에 대한 검증이 필요할 것이다.

“아프리카에서 한 노인이 숨을 거두는 것은 도서관 하나가 불타는 것과 같다”라고 아프리카 말리 작가 아마두 합파테 바는 말하였다. 노인이 죽는 것은 지식, 지혜, 전통, 사회적 지지대가 없어지는 것을 의미하며 마치 도서관이 사라지고 대체할 수 없는 사회적 요인의 힘이 없어지는 것이라는 Ivanca(2012)의 지적처럼 노인 세대를 조손간의 독서교육 프로그램에 참여할 수 있도록 하는 것은 노인이 하나의 도서관 역할을 충분히 할 수 있다는 것을 의미하며 이것은 고령화 시대의 좋은 본보기가 될 수 있다. 조손간의 독서교육 프로그램은 현대의 저출산, 고령화 사회에서 매우 시의적절하며 현장에서 실행되어야 한다.

참고문헌

- 김호식, 정미녀, 손경숙(2005). 고령화 사회의 노인문제에 대한 세대간 해결방안. **한국정책과학학회보**, 9(1), 73-93.
- 윤용섭, 김미영, 장운수, 정재걸, 최효찬, 장정호, . . . 이창기(2015). **노인이 스승이다: 왜 지금 격대교육인가**. 경기: 글항아리.
- 이삼식, 최효진(2011). 저출산과 인구고령화의 상관관계. **한양고령사회논집**, 2(2), 1-16.
- 장운수(2015). 편지를 통한 퇴계의 손자교육: 교학이념과 교육내용을 중심으로. **사회사상과 문화**, 18(3), 69-109.
- 정홍섭(2003). 세대간의 갈등과 교육의 역할. **교육과학연구**, 8, 131-148.
- 조미아(2011). 노인들의 사회활동 참여에 관한 연구: 경기도 은빛독서나눔이 사례를 중심으로. **한국비블리아학회지**, 22(4), 169-188.
- 조미아(2012). 지역아동센터에서 노인의 독서교육 활동 효과에 관한 연구. **한국비블리아학회지**, 23(1), 195-214.
- 통계청(2016). **2016 고령자 통계**. 통계청
- 한정란(2002). 노인교육과 세대통합: 세대공동체 교육. **Andragogy Today**, 5(1), 91-108.
- 한준상(2000). **세대간 공동체교육 프로그램 개발연구**. 교육부.
- Aldana, P. (2012). An act of love: Examples of intergenerational reading programs in the world of IBBY: Mexico, Chile, Toronto. In I. Stricevic & A. Ksibi (Eds.), *Intergenerational solidarity in libraries* (pp. 195-204). Hague, Netherlands: IFLA.
- Bernal, J. G., & Anuncibay, R. de la F. (2007). Intergenerational grandparent /grandchild relations: The socioeducational role of grandparents. *Educational Gerontology*, 34(1), 67-88.
- Fuller, C. (2009). *Connect with your grandkids: Fun ways to bridge the miles*. Carol Stream, IL: Tyndale House.
- Bachmann, I. M. (2014). Aging in urban Japan: Intergenerational reading in Tokyo. *Working with Older People*, 18(1), 24-29.
- Kvale, S. (1998). **인터뷰: 내면을 보는 눈(신경림 역)**. 서울: 하나의학사. (원저 1996년 출판)
- Parent, I. (2012). Toward an inclusive society: How libraries bridge generations. In I. Stricevic & A. Ksibi (Eds.), *Intergenerational solidarity in*

libraries (pp. 21-29). Hague, Netherlands: IFLA.

Walter, V. A. (2012). Feeling needed, feeling loved, building community: One intergenerational reading program. In I. Stricevic & A. Ksibi (Eds.), *Intergenerational solidarity in libraries* (pp. 215-223). Hague, Netherlands: IFLA.

Abstract

The Development of a Reading Education Model for Grandparents for Grandparent-Grandchild Intergenerational Communication Reinforcement

Lee, Sunhwa (National Library of Korea)

Lee, Kyunghwa (Soongsil University)

Conflicts between different generations have grown in a different form due to aging and low birth rate. In relation this phenomenon, the paper will introduce the REGG Model which has been developed and validated as a part of lifelong education for the purpose of relieving intergenerational conflict and communication between grandchild generations and providing work for grandparents' generation. Reading education for grandparents to strengthen the communication between grandchildren aims to develop grandparents' ability to provide reading education to their grandchildren. The results of interview and Delphi survey which were used to develop the reading education model for grandparents are as follows: First, in the results of the preliminary survey, it was confirmed that the grandparents' generation should participate in the reading education and communicate with grandchildren's generation to enhance self-esteem and feel happiness in their old ages. Second, in accordance to the main features and characteristics of the REGG model which has been verified through the Delphi survey, the purpose of the REGG education is to understand the grandparents and grandchildren education and the its reading materials. It has been also stated that 33 education contents and 78 hours of education time seems to be appropriate. In regard to the education method, lectures, practices, presentation, group activities were evaluated to be appropriate, while public libraries, education centers under the national/local governments. Moreover, the result also indicated that an intensive course after completing the education is needed and that 10 hours of education and 16 courses of education contents are appropriate. It is very timely to allow grandparents to give reading education to their grandchildren in grandparent

-grandchild education by reinforcing communication between the grandparent and grandchild generations in this era of population aging and a low birth rate and it must be activated and invigorated in the actual field.

keywords: grandparent-grandchild education, reading education, REGG reading education model, intergenerational communication

지역주민의 클래식 음악 활성화를 위한 문화예술시설 운영체계*

김현영(전주교육대학교)†

한상길(단국대학교)‡

요약

본 연구는 문화예술시설에서 지역주민 대상 클래식 음악의 활성화를 위한 효율적 운영체계 탐색을 목적으로, 최소 5년 이상 재직 및 경력의 연주자 및 전문가, 그리고 문화예술시설 관리 및 경영자 대상 패널 집단 총 32명을 선정하고, 3차례의 델파이 설문조사를 실시하였다. 1차 델파이 조사는 문제점과 개선방안에 대한 개방형 설문지로 구성하였으며, 그 결과 하드웨어, 소프트웨어, 휴먼웨어 부분의 문제점으로 중위요소 19개, 하위요소 97개 요인을, 개선방안으로는 중위요소 21개, 하위요소 102개 요인의 문항을 도출하였다. 2차 델파이 조사는 1차 델파이 조사 후 도출된 하위요소의 중요도와 타당도를 Likert 5점 척도로 작성하도록 하고, 그 결과를 분석 하였다. 3차 델파이 조사는 2차 델파이 조사 결과에서 본인이 제시한 값과 중앙값, 사분위간 범위를 함께 표시하여 동의정도를 작성하도록 한 후 그 결과를 분석 하였다. 최종적으로 문화예술시설의 지역주민을 위한 클래식 음악 활성화를 위한 문제점과 개선방안은 내용 타당도 비율 .33이상, 수렴도 0~.50, 합의도 .75~1.00인 하드웨어부분 8개, 소프트웨어부분 9개, 휴먼웨어부분 13개인 총 30개 항목의 중위요소와 하드웨어부분 11개, 소프트웨어부분 43개, 휴먼웨어부분 63개인 총 117개 항목의 하위요소 문항이 추출되었다.

주제어: 클래식 음악, 문화예술시설, 평생교육, 공연프로그램

* 이 논문은 김현영의 박사학위논문을 수정·보완한 것임.

† 제1저자: 전주교육대학교 음악교육과 강사 email: hyeongela@hanmail.net

‡ 교신저자: 단국대학교 교직교육과 교수 email: potentia2024@naver.com

논문투고: 2017.02.28 / 심사일자: 2017.03.29 / 게재확정일자: 2017.04.05

I. 서론

문화예술은 문학, 영화, 음악, 무용 등 예술 및 문화 활동을 모두 포함하며, 문화 예술의 활동으로 음악공연은 공연장 기능을 수행하는 문화예술회관, 시민회관, 구민회관, 사설 공연시설 등에서 이루어진다(한국향토문화전자대전, 2014). 문화예술시설은 「문화예술진흥법」(제2조 1항 3호)에 따른 공연, 전시, 문화 보급, 문화 전수 등 문화예술 활동에 지속적으로 이용되는 시설, 「평생교육법」(제2조, 제2호)에 따른 평생교육시설 중 문화예술교육을 실시하는 시설, 「청소년활동진흥법」(제10조)에 따른 청소년활동시설이 있다(국가법령정보센터, 2015). 이들 문화예술시설에서는 클래식 음악 교육프로그램 제공의 비중이 점차 높아지고 있으며, 클래식 음악 공연 활성화를 위한 다양각색의 콘텐츠를 개발하고 있다.

문화예술시설의 공연과 연주활동은 디지털시대와 IT정보화, 인터넷매체 등의 발달에 따라 관련 정보 입수와 홍보 매체 발달로 관람객 증가와 지역주민의 문화예술에 대한 기대욕구도 높아지고 있다. 2012년부터 2015년까지의 지역주민 문화향수 실태 조사에 따르면, 문화예술 공연장 관람률, 관람횟수, 관람의향 등 관객 수는 전반적으로 증가하고 있으며(문화체육관광부, 2012, 2013, 2014, 2015a), 클래식 음악의 연주와 각종 공연 및 유료관람객 숫자와 횟수도 점진적으로 증가하고 있다(문화체육관광부, 2015b). 또한 정부와 지방자치단체의 문화예술 및 공연 단체 지원 예산도 증가하고 있는 실정이다(문화체육관광부, 2015b).

각 지자체가 운영하고 있는 문화예술시설은 양적으로 많이 증가하였으며, 클래식 음악 공연을 통하여 지역주민들의 정서함양과 지역사회 문화예술 발전을 위하여 노력하고 있다. 몇몇 지자체 운영 문화예술시설은 운영체계를 변화해야 할 필요성과 중요성을 인식하고, 전문적인 시설경영을 위하여 기관장 공모, 단위 독립채산운영, 전문기관 위탁경영, 재단법인화 등 운영개선을 위한 새로운 패러다임을 모색하고 있기도 하다. 그러나 현재의 지자체가 운영하고 있는 문화예술시설의 단면을 보면 개인 및 단체 대상의 공연장 대관료와 관람객 입장료 수입확대를 위한 고객확보와 홍보에는 큰 관심을 기울이고 있지만, 정기공연 및 지역사회 주민요구 반영을 통한 문화예술의 창작, 교육, 지원 등 지역 중심의 문화예술을 활성화하는 공간으로써 문화예술 콘텐츠 개발 및 공연 활성화를 위한 평생교육 실현 확대에는 최선을 다하고 있지 못한 상황이다.

한편 클래식 음악 공연의 대중화와 이를 위한 문화예술시설 운영관련 선행연구 사례도 아직은 많지 않다. 문헌연구나 음악활동 사례분석 및 해석과 관련된 연구가 대부분이다. 연구자가 2000년도 이후의 연구사례를 탐색해 본 결과 클래식 음악 관

객과 관련된 연구(최연식, 2013), 클래식 음악 공연 문화예술시설 운영합리화 방안 관련 문헌연구(채원호, 손호중, 김옥일, 2004), 클래식 음악 공연에 대한 연구(김주호, 이은정, 2010; 이창진, 김재범, 2014; 최연식, 2013; 채지영, 윤유경, 2011; 황정미, 2007), 공연예술시설(이병일, 한상연, 2011; 이창민, 2015; 이혜숙, 2014; 장영호, 2013) 및 관객에 대한 연구(남정미, 2015; 박명숙, 2014; 서희석, 류지원, 2012; 현진, 강신겸, 2012) 등 이었다. 문화예술시설 혹은 공연예술 관련 연구는 더러 있으나 문화예술시설 운영자 혹은 책임자, 클래식 음악 공연 연주자 대상의 클래식 음악프로그램 대중화를 위한 효율적 운영 방안을 위한 실증적인 연구는 찾아볼 수가 없었다.

문화예술시설의 건설적 운영과 평생교육활동 확대를 위한 클래식 음악프로그램 공연 활성화를 위해서는 연주자와 시설관리자 모두가 상호간의 관심과 배려와 지원이 필요하다. 문화예술시설의 양적 팽창과 지원 확대 및 관객 수의 증가는 지역 사회 주민들의 정신건강과 행복추구를 위한 문화지수 향상에도 도움을 줄 수 있다. 이들 문화예술시설은 지역주민들의 문화예술 요구 충족을 위한 대표시설로서 지역 사회 예술가 및 예술단체의 창작 및 공연활동의 지원과 지역 문화예술의 발전과 활성화에 기여해야 한다(김문환, 1998; 이철순, 2010; Baumol & Bowen, 1966).

이 연구는 이상의 내용을 전제로 각 지자체가 직접 운영하고 있는 문화예술시설이 지역 사회에서 지역 주민들의 폭넓고 다양한 문화예술교육과 복지향상을 위해 끊임없는 배움의 기회를 제공해 줄 수 있는 평생교육 실천의 장으로서 그 역할을 다하고, 클래식 음악프로그램이 지역주민의 문화기대욕구 충족에 부응할 수 있도록 클래식 음악 전문가와 문화예술시설 운영자, 음악전공 교수와 강사 등의 종합적인 의견과 견해를 델파이(Delphi)방법을 통하여 탐색하고자 함에 그 목적이 있다. 이를 위한 구체적인 연구문제는 첫째, 문화예술시설의 운영체계 활성화를 위한 하드웨어, 소프트웨어, 휴먼웨어의 주요 구성요인은 무엇인가와 둘째, 클래식 음악 활성화를 위한 문화예술시설의 효율적 운영방안 탐색이다.

II. 문헌고찰

1. 문화예술시설의 운영

문화예술시설에서 클래식 음악의 공연 활성화를 위한 운영방식과 내용으로 예술성, 공공성, 효율성을 위한 하드웨어, 소프트웨어, 휴먼웨어에 대한 미래예측의 전략

방안과 방향에 대한 로드맵을 제시하여 운영체계의 효과를 높일 수 있다. 하드웨어(hardware)는 정보시스템, 정보 기술 등이 있으며, 소프트웨어(software)는 정보시스템을 구성하고 운영하는 프로그램이며, 휴먼웨어(humanware)는 조직구성원 및 리더 등의 마인드이다(행정학 전자사전, 2003). 문화예술시설에서의 운영체계는 운영체계 설계, 콘텐츠 및 프로그램 운영, 네트워크, 재정운영, 재원확충, 부대시설(상업시설), 대관 및 임대, 광고, 교육연계프로그램, 기부 및 후원 등 문제점을 분석하여 개선방안을 도출한 전략을 말한다(문화체육관광부, 2009, 2011).

특히 문화예술시설인 문화예술회관은 각 지역에서 공연예술 중심의 예술시설과 문화시설인 복합문화예술시설로 다양한 예술장르의 창작과 유통, 지역의 문화정보센터로서 문화향수와 창조활동의 활성화를 위한 거점공간이 되는 지역문화시설이다(박영정, 2005; 채원호, 손호중, 김옥일, 2004). 문화예술시설 내의 클래식 음악공연은 콘서트, 연주회 형태로 전개된다. 문화예술시설에서 클래식 음악프로그램의 공연활동은 공연일정을 희망 공연장에 신청하고, 소정의 대관심의위원회에서 심의 과정을 거쳐 확정된다. 공연진행 과정은 공연의 기획, 준비, 실행, 평가 과정을 거치게 된다. 인지도가 있는 문화예술시설의 공연장은 일반적으로 기획사를 통해서 신청이 가능하며, 서류심사를 거쳐서 대관하도록 하고 있다.

문화예술시설로 공연을 주목적으로 하는 문화예술회관은 정부에서 국민 모두에게 균등한 조건으로 공연과 전시활동이 가능하도록 각시·군·구별 1개의 문예회관 건립을 하고, 각 지역의 향토예술 공연 및 문화예술 교육프로그램 운영을 지원하고 있다(남상문, 2011). 이에 각 지역별 문화예술회관의 건립 증가와 공연일 및 유료관객 수, 총 이용자 수 등은 해를 거듭할수록 지속적으로 증가하고 있다(문화체육관광부, 2015c). 그러나 문화예술회관은 수도권과 대도시에 집중되어 있으며, 이들 시설의 공연 횟수와 이용자 수는 전체 인구대비 크게 높지 않다. 또한 유료 관객보다는 초대장 지참 관객 등 무료 입장객이 대부분인 형편이다. 이에 문화예술시설은 수입 부족으로 외부 지원금 충당이 없이는 음악을 포함한 다양한 교육프로그램 개발 제공 등 운영상의 문제점을 안고 있음이 현실이다.

정부도 이의 대안으로 지방자치단체와 함께 문화예술 활동을 진흥시키고 국민의 문화향수 기회 확대를 문화시설 설치와 이용 시책을 강구하고 있다. 그렇지만 대부분의 각 지방자치단체는 대부분 문화예술시설 관리와 운영을 비영리적 목적으로 직영을 하고 있다. 그러나 문화예술 특성을 위한 전문행정 보다는 일반 행정조직 형태로 운영되면서, 일반 행정직원에게 의한 그리고 관리와 운영의 이분체제, 순환근무제도, 운영인력 부족 등으로 이용률 감소와 주민들의 문화요구 기대 그리고 클래식 예술 공연에 한계를 드러내고 있다(박영정, 2005; 채원호, 김옥일, 2002). 이를

위하여 정부는 필요시 문화시설 관리를 비영리 법인 및 단체와 개인에게 위탁할 수 있도록 권장하고 있다(문화예술진흥법 제5조). 그 결과 서울의 경우 8개 시설이 공기업 위탁경영을, 경기도는 17개 시설을 법인화하여 운영하면서 지역주민의 문화 요구에 부응하는 공연장으로 다가가고 있다(문화체육관광부, 2015c).

향후 문화예술회관 경영은 전문성과 창의성을 갖춘 전문 인력 및 단체 혹은 기관에서 운영함이 바람직 할 것이다. 특히 클래식 음악 공연 및 다양한 장르의 예술 공연 활동이 대부분 광역시와 수도권에 집중되어 있는 상황임을 감안해 볼 때, 각 지역 간의 문화격차 해소를 위해서도 이는 필요한 사안이기도 하다. 따라서 각 지역의 문화예술시설이 지역주민의 문화 기대 요구와 문화격차 해소를 위한 평생교육 실천의 장으로 그 기능을 다 할 수 있도록 문제점과 개선방안을 전문가 패널집단으로부터 도출하고 활성화 전략을 탐색해 봄은 시의 적절한 연구이다.

2. 평생교육 장(場)으로 문화예술시설

국가와 지방자치단체는 장애인과 소외계층을 포함한 모든 국민이 수준 높은 문화예술을 향유할 수 있도록 문화강좌 운영기관 및 단체를 지정하여 문화예술을 보급하고, 이를 위한 경비를 지원하고 있다(문화예술진흥법 12조). 이를 근거로, 문화예술시설은 지역주민을 대상의 다양한 문화예술 공연 및 문화강좌를 제공하는 평생교육 실천의 장이 될 수 있다.

문화예술시설의 평생교육 실천은 문화 강좌 및 예술교육 활동을 통하여 모든 이들의 풍요로운 예술적 경험과 수준 높은 문화생활을 가능하게 한다(이동연, 2008). 또한 다양한 문화예술 장르의 경험은 주민들의 삶을 풍요롭게 하는 수단이 될 것이다(정창재, 1999). 이에 문화예술시설은 주민 대상의 문화강좌 제공 장소로, 클래식 음악 공연은 시민들의 정서함양과 수준 높은 예술장르 경험을 가능케 하는 평생학습 시설이라고 할 수 있다.

문화예술시설이 평생교육 실천의 장으로서 제반 역할을 다하기 위해서는 각 지역의 특색을 반영한 다양한 문화 강좌, 음악연주활동, 각종 예술인들의 공연과 창작활동과 지역주민의 문화예술 공연 관람이 가능하도록 정부와 유관 단체의 지원이 필요하다. 이에 국가와 각 지방자치 단체는 지역 주민대상의 문화예술 공연 및 문화강좌 체험 공간으로 문화예술 시설 활성화를 위한 전문인력 배치와 경제적 지원도 확대되어야 한다. 또한 비영리 법인 및 단체 나 전문성과 경험이 풍부한 개인에게 위탁 경영도 시도해 볼 필요가 있다(문화예술진흥법 제12조). 그 결과 문화예술 시설은 문화강좌, 음악공연, 미술 전시 및 각종 예술정보를 주민들에게 활발하

게 제공하면서 평생교육 기능을 확대 발휘해 나갈 수 있다.

특히 문화예술시설에서의 클래식 음악 공연활동은 연주자의 음악작품 표현 활동 뿐만 아니라, 다양한 음악장르를 통하여 관람객인 지역주민들의 정서함양에 도움을 준다. 또한 공연 감상은 예술 작품에 대한 재해석과 지식 습득이 가능하고, 이는 여가선용의 기회 확대에도 기여한다. 이에 문화예술시설의 운영 주체기관 혹은 운영자는 클래식 음악 공연 포함 다양한 문화 강좌의 제공은 물론 지역주민의 여가선용 기회확대와 문화 증진을 위하여 복합문화공간으로 활용되어야 할 것이다. 이를 위한 운영 주체와 공연 연주자는 상호 협력관계를 유지하고 보다 많은 지역주민이 문화예술시설 공연, 연주, 강좌에 참여토록 하고 나아가서는 지역주민의 여가문화 촉매 공간으로 자리 매김을 위한 마케팅에도 관심을 기울여야 한다.

이처럼 각 지방자치단체마다 건립 운영되고 있는 문화예술시설의 활발한 음악 공연과 전시와 강좌 개설은 여가선용 차원의 관객 및 참여자 확대에 관심을 기울여야 한다. 나아가서는 지역주민들이 새로운 예술 문화에 접근하여 배우고 익혀나가는 평생학습 실천의 장으로도 기능을 확대해 나가야 할 것이다.

3. 지역주민 평생교육을 위한 클래식 음악 공연

평생교육은 요람에서 무덤까지 평생에 걸친 배움을 강조하며, 누구나 언제 어디서나 개인이 원하는 교육을 받을 수 있도록 다양한 학습기회의 제공을 의미한다. 또한 학습자 중심의 교육 시기, 장소, 경로 등이 자기 주도적으로 실천되는 학습기회 확대 제공을 위한 교육체계이다(한상길, 2009). 평생교육의 본질적 의미는 학습자 스스로의 자아실현과 자기성장에 있으며, 이를 위한 학습자의 기대요구 충족을 위한 수단이며, 학습자 중심의 자기주도학습 활동이다. 따라서 문화예술시설의 교육프로그램은 평생교육의 가치실현 도구이며 수단이다. 이에 주민들의 전인교육에 필요한 문화예술 시설의 클래식 음악프로그램 운영은 주민들의 여가선용과 정서함양, 문화생활 증진을 위한 평생교육의 실현에 이바지하고 있다.

특히 클래식 음악 공연은 여러 학문과의 융합교육을 통해 지역의 예술문화 발달과 지역주민의 정서 함양에 기여도가 크다. 그리고 문화예술시설에서 제공하고 있는 다양한 음악교육프로그램은 장애자와 소외계층, 어린이와 청소년, 일반인 모두를 위한 정서함양과 문화적 요구 증대 및 의료 활동인 치료에도 기여하고 있다. 그러면서 다양한 연주자, 장르, 프로그램 내용 등의 제반 분야의 범위와 역량 확장을 통하여 평생학습 실천의 장으로 기능을 하고 있다.

그러나 클래식 음악 공연은 지역사회 주민을 위한 음악장르로 자리를 잡아가고

있지만, 한편으로는 공연장 대관 절차의 까다로움과 경제적인 부담, 복잡한 대관심사 절차 등은 음악 연주자와 문화예술시설 운영자와의 갈등요인이 되고 있으며 음악공연 활동에 장애가 되고 있음도 현실이다. 이에 클래식 음악 공연 연주자의 음악적인 재량 발휘 기회확대와 관람객인 지역주민들의 예술적 흥미 및 문화적 요구 기대에 부응할 수 있도록 문화예술시설 운영에 대한 전문가 패널집단의 문제점과 개선사항을 탐색하고자 하는 델파이 연구가 필요하다고 판단하였다.

따라서 각 지자체가 운영하는 문화예술시설의 문제점과 개선방안을 전문가 패널 집단인 음악 연주자와 문화예술시설 운영자, 음악전공 교수와 강사 등의 종합적인 의견을 하드웨어, 소프트웨어, 휴먼웨어의 구성 관점에서 Delphi조사로 탐색하고, 이를 토대로 지역주민을 위한 클래식 음악 활성화를 위한 효율적인 문화예술시설 운영 방안을 제시하고자 이 연구를 수행하였다.

III. 연구방법

1. 연구대상

이 연구를 위한 전문가 패널집단 선정 기준은 다양한 패널 구성에 의한 각각의 상이한 주장과 견해를 구조화함을 전제로 하였다. 따라서 패널 집단은 이 연구 주제에 대한 기본적인 지식수준, 지식의 적용능력, 해당분야의 성과, 실적, 경험에 대한 객관성 고려, 전체 연구진행과정의 참여 지속가능성 등의 4가지 조건을 기준으로 선정하였다(나윤서, 김홍범, 2011). 그리고 각 패널 집단으로부터 수집한 결과가 어느 한쪽 방향으로 왜곡되는 일이 없도록 가치관, 견해, 입장, 학문분야 관련 전문성과 균형성의 원칙도 고려하였다(권기현, 2008).

이를 전제로 본 연구의 패널집단은 문화예술경영전공 교수, 문화예술시설 운영자 및 관리자, 클래식 음악 연주자와 음악전공 대학교수 및 시간 강사 등을 추천받아 위의 선정기준을 고려하여 전문가 2인으로부터 적합성 여부에 대해 검토한 후, 최종 32명을 선정하였고, 이들의 특성은 다음의 <표 I>과 같다.

패널로 선정된 전문가에게는 먼저 전화로 연구목적과 내용을 설명하고, 연구 참여 의사와 익명성 보장, 조사회수 총3회, 연구진행 과정의 참여지속 요망 등의 협조를 구하였고, 이에 전원 동의를 받아 델파이 조사를 실시하였다. 그 결과 연구 참여자로 선정된 전문가 패널 집단 전원은 1차부터 3차 조사에 이르기까지 100%의 응답을 하였다.

〈표 1〉 텔파이 전문가 패널의 개인적 특성분포(N=32)

구분	항목	빈도(명)	비율(%)	기타
성	남	10	31.3	
	여	22	68.8	
연령	만20~29세	1	3.1	평균 46세 최소값 27세 최대값 62세
	만30~39세	4	12.5	
	만40~49세	18	56.3	
	만50~59세	8	25	
	만60~69세	1	3.1	
직업	공연문화예술경영 전공교수	2	6.3	
	연주자/음악전공 교수	7	21.9	
	연주자/음악전공 강사	14	43.8	
	공연제작기획사원 및 대표	7	21.9	
	문화예술시설 운영 대표 및 임원	2	6.3	
경력	5년 이상~10년 미만	7	21.9	평균 14년 최소값 5년 최대값 26년
	10년 이상~15년 미만	12	37.5	
	15년 이상~20년 미만	5	15.6	
	20년 이상~25년 미만	6	18.8	
	25년 이상~30년 미만	2	6.3	

2. 연구 도구 및 자료수집

본 연구는 총 3차례의 텔파이 설문조사를 실시하였다. 선정된 전문가 패널집단 32명의 의견 조사를 위하여 우선 직접방문과 전화로 연구목적과 취지를 설명한 후 협조를 요청하였고, 2015년 8월 22일부터 2016년 1월 22일까지 5개월 동안 설문조사를 진행하였다. 제작된 설문지 조사는 e-mail과 직접방문을 통해 3차에 걸쳐 진행하였다. 1차 조사용 텔파이 설문지는 개방형 질문지(open-ended question)로, 2차와 3차는 구조화된 폐쇄형 질문(closed-ended question)지를 제작·활용하였다.

1차의 텔파이 설문지는 자신의 의견이나 생각을 서술하도록 개방형 문항으로 구성하였다. 연구 참여자의 성, 연령, 경력 등 개인 특성과 클래식 음악 공연 활성화를 위한 현행 문화예술시설 운영체계의 문제점과 개선에 대해 운영체계를 하드웨어부분, 소프트웨어부분, 휴먼웨어부분으로 나누어 각 부분마다 5가지씩 순위별로 자유롭게 기술하도록 하였다. 2차 텔파이 설문지는 1차 조사 분석결과와 문헌조사 내용을 토대로 관련 전문가 2인의 검토과정을 거쳐 전체응답의 내용을 구조화한

폐쇄형 설문지를 제작하였다. 구체화된 각 항목은 중요도와 타당도를 낮음에서 높음까지 5점으로 지수화한 Likert형 평정척도로 구성하여 평가하도록 하였다. 평가항목의 중요도는 Likert 5점 척도로 5: 매우 중요하다, 4: 중요하다, 3: 보통이다, 2: 중요하지 않다, 1: 매우 중요하지 않다고 값을 부여하였고, 타당도도 Likert 5점 척도로 5: 매우 타당하다, 4: 타당하다, 3: 보통이다, 2: 타당하지 않다, 1: 매우 타당하지 않다고 값을 부여하였다. 더불어 1차 델파이 설문결과에 대해 전문가들이 새로운 추가의견을 자유롭게 기술할 수 있도록 개방형 문항도 추가하였다.

3차 델파이 조사도 구조화된 설문지를 제작하여 활용 하였다. 2차 델파이 조사 설문지와 동일한 문항 내용으로 구성된 항목을 우선순위가 가장 높게 나타난 문항부터 낮게 나타난 문항의 순서로 재편집하였다. 본인의 2차 응답결과에 해당하는 숫자에 음영으로 표시하고, 다른 전문가 패널의 2차 조사 결과 나타난 중앙값과 사분위간 범위를 함께 제시하여, 평가항목의 중요도와 타당도에 대한 각각의 동의정도를 각 항목별 5점으로 지수화한 Likert형 평정척도로 구성한 후 평가항목을 판단하도록 하였다. 중요도와 타당도의 평가항목은 동의정도로 Likert 5점 척도로써 5: 매우 동의한다, 4: 동의한다, 3: 보통이다, 2: 동의하지 않는다, 1: 매우 동의하지 않는다고 표기하도록 하였다. 또한 2차 델파이 설문결과에 대해 동의하지 않는 경우에는 자유롭게 그 이유를 기술하도록 개방형 질문을 포함하여 현장 전문가들의 최종의견을 수렴하였다.

3. 자료분석

본 연구의 1차 델파이 조사 내용분석은 델파이 전문가 패널이 제시한 의견 내용을 키워드로 요약한 후, 전문가 패널의 응답을 유사한 내용끼리 나누어 분류하고 범주화하였다. 내용분석 작업을 거친 후에는 전문가 2인의 검증을 통하여 연구 목적에 적합한 내용으로 명확하게 하였다. 3개 영역관련 문제점을 중위요소 총19개 문항과 하위요소 총97개 문항으로, 그리고 개선방안 관련 중위요소 총21개 문항과 하위요소 총102문항을 도출하였다.

2차 델파이 조사 결과 분석은 설문항목별 내용 타당성과 적합성 파악을 위하여 SPSS 20.0 프로그램 활용의 빈도 분석 후 Likert 5점 척도 상에 나타난 응답치의 평균값과 표준편차(SD), 중앙값(Md)과 사분위수(IQR)를 산출하였다. 또한 문항의 타당성에 대한 통계학적 객관성 확보를 위하여 각 항목을 Lawshe(1975)가 개발한 내용 타당도 비율(content validity ratio: CVR)을 산출한 후 내용 타당도가 있는 준거들을 최종으로 선정하였다.

3차 델파이 설문지 조사의 최종 중요도와 타당도의 동의수준 파악은 3차 델파이 조사결과 분석에서 도출된 동의 수준에 대한 결과를 2차 설문지 조사 자료 분석과 동일 방법으로 산출하여 2차 델파이 조사 분석결과에서 산출된 평균(M), 표준편차(SD), 중앙값(Md), 사분위수(IQR)를 비교하여 변화 결과를 탐색하였다. 3차 델파이 조사에서도 내용 타당도 비율(CVR)을 산출하여 수렴도와 합의도를 검증하고, 항목별로 내용 타당도의 준거를 최종 선정하였다. 그리고 그 결과를 2차 델파이 조사 분석 결과에서 산출된 내용 타당도 비율과 비교한 후 변화를 탐색해 보았다. 마지막으로 이 연구의 신뢰도 확보를 위하여 델파이 조사지의 문항 신뢰도를 확인하였다. 한편, 연구 결과의 일반화를 위한 연구검증은 전문가인 교육통계전공 교수에게 연구방법과 결과 및 자료해석의 자문을 받아 정당성을 확보하였고, 교육학 및 예술경영 전문가 2인의 평가에 의한 검토의견을 수렴하여 객관성과 정확성을 기하고자 노력하였다.

IV. 연구결과

1. 1차 델파이 조사 결과

1차 델파이 조사는 문화예술시설의 효율적 운영체계를 하드웨어, 소프트웨어, 휴먼웨어 등의 3개 부분으로 구성하고, 이들 각각의 부분별 문제점과 개선방안 5가지를 우선순위로 기술한 개방형 설문지 조사 결과, 전문가들이 제시한 의견과 견해를 범주화한 항목은 다음과 같다.

문화예술시설의 운영과정에서 문제점으로 드러난 요인은 중위요소 19개 영역과 하위요소 97개 요인으로, 개선방안은 중위요소 21개 영역과 하위요소 102개 요인으로, 그리고 전체 중위요소는 총40영역, 하위요소는 총199문항으로 나타났다.

2. 2차 및 3차 델파이 조사 결과

가. 하드웨어부분 문제점과 개선점

2차 델파이 설문지 조사에서는 1단계보다 좀 더 구체적인 문화예술시설 운영상 문제점과 개선방안을 탐색해 보고자 중위요소별 하위요소에 대한 중요도와 타당도를 분석하였다. 그 결과, 하드웨어부분 문제점의 중요도는 평균 3.76, 타당도는 평균

3.69, 내용 타당도 비율인 CVR은 중요도 평균 .26, 타당도 평균 .22로 나타났다. 이는 전문가들이 하드웨어부분 문제점으로 나타난 다수의 항목에 대하여 중요성과 타당성을 인정하고 있지 않음을 보여주는 것이다. 하드웨어 문제점으로 지적한 전체 21문항 중 가장 높은 중요도를 보인 항목은 ‘공연장의 음향시설 문제(M=4.44)’였으며, 가장 높은 타당도를 보인 항목도 ‘공연장의 음향시설 문제(M= 4.28)’와 ‘시설 내의 악기 비치 부족(M=4.28)’이었다. CVR의 평가기준인 .33이상인 문항은 중요도 총10문항, 타당도 총9문항이었다.

3단계 델파이 설문지 조사는 전문가의 각 부분별 중위요소의 우선순위와 2차 델파이 설문조사 분석에서 나타난 각 항목별 중요도 및 타당도 결과에 대한 동의정도를 분석하였다. 분석 결과, 하드웨어부분 문제점의 중요도에 대한 동의정도는 평균 3.90, 타당도에 대한 동의정도는 평균 3.85이며, 내용 타당도 비율인 CVR은 중요도 .41, 타당도 .35로 높게 나타났다. 이는 전문가들이 하드웨어부분의 문제점 항목에 대한 결과에 대해 동의하고 있음을 보여주는 것이다. 전체 21문항 중의 중요도에서 가장 높게 동의를 한 항목은 시설의 ‘공연장 음향시설의 문제(M=4.47)’이었고, 타당도에서 가장 높게 동의를 한 항목도 시설의 ‘공연장 음향시설의 문제(M=4.31)’이었다. 동의정도에 있어서 CVR의 평가기준인 .33이상으로 나타난 문항은 중요도 총18문항, 타당도 총12문항이었다.

최종적으로 델파이 조사 분석결과 하드웨어부분의 문제점은 문화예술시설 접근성과 관련 ‘교통의 이용과 연계성의 어려움’ 1문항, ‘공연장 음향시설의 문제’와 ‘주차시설의 부족’ 2문항, 악기의 ‘준비부족’과 ‘관리열악’ 2문항 등 총 5문항으로 도출되었다.

<표 2> 델파이 하드웨어 문제점 중요도 타당도 비교(총 응답 수 : 32명)

중위 요소	하위요소	2차 중요도		3차 중요도 동의정도		2차 타당도		3차 타당도 동의정도	
		평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)
위치	위치 접근성이 떨어짐	4.22	.50	4.22	.56	4.06	.63	4.06	.44
	위치정보 부족	3.72	.25	3.78	.38	3.59	.06	3.69	.25
교통	교통의 이용과 연계성의 어려움	4.31	.69	4.29	.75	4.13	.56	4.19	.75
환경	쾌적함 부족	3.84	.38	3.97	.44	3.81	.38	3.94	.38
시설	개체수 부족	3.56	.13	3.84	.38	3.47	.06	3.81	.31
	공연장 음향시설의 문제	4.44	.75	4.47	.81	4.28	.56	4.31	.63
	공연장 좌석	3.91	.50	3.81	.38	3.59	.19	3.63	.06

	공연장 사이즈	3.25	-.31	3.59	.00	3.38	-.19	3.66	.13
	연습 공간 부족	3.75	.25	3.94	.50	3.66	.31	3.94	.50
	무대 조명시설	3.81	.31	4.00	.44	3.66	.19	3.97	.44
	주차시설의 부족	4.09	.63	4.03	.56	3.97	.50	3.97	.56
	주차시설의 공연장까지의 문전 연결성	3.41	-.06	3.72	.44	3.38	.00	3.66	.25
	무대 분장실의 정보공유 부족	3.13	-.19	3.63	.19	3.00	-.38	3.47	.13
	연주자 분장실 환경	3.41	-.19	3.50	.00	3.25	-.19	3.47	.00
	편의시설의 공연 전 소등	3.03	-.31	3.34	-.19	2.91	-.31	3.38	-.13
	빔프로젝트, 마이크 등 부대시설의 부족	3.66	.13	3.84	.38	3.56	.13	3.78	.44
이미지	브랜드파워의 극한	3.91	.50	4.13	.56	3.94	.56	4.13	.56
	디자인	4.00	.63	3.88	.44	3.91	.44	3.75	.19
악기	준비부족	4.06	.44	4.16	.69	4.28	.63	4.16	.56
	관리열악	4.16	.50	4.00	.56	4.25	.63	4.13	.69
인테리어	울드한 무거운 이미지	3.38	-.06	3.75	.25	3.41	-.13	3.69	.19
	총 평균	3.76	.26	3.90	.41	3.69	.22	3.85	.35

진한 표시를 한 항목은 내용 타당도 최소값 .33보다 작게 도출되었음.

2차 델파이 조사결과 하드웨어부분의 개선방안 중요도는 평균 4.00, 타당도는 평균 3.93, CVR은 중요도 .44, 타당도 .42로 높게 나타났다. 이는 전문가가 하드웨어 부분의 개선방안으로 도출된 각 항목의 중요성과 타당성을 인정하고 있음을 보여주는 것이다. 전체 21문항 중에서 가장 높은 중요도와 타당도를 보인 항목은 위치의 '접근성용이(M=4.44)'였다. CVR의 평가기준인 .33이상인 문항은 중요도 총15문항, 타당도 총15문항이었다.

3차 델파이 조사 결과는 하드웨어부분 개선방안 중요도의 동의정도가 평균 4.05, 타당도의 동의정도는 평균 4.01, CVR은 중요도 .49, 타당도 .44로 높게 나타났다. 이는 전문가들이 하드웨어부분 개선방안으로 도출된 항목대해 동의하고 있음을 보여주는 것이다. 전체 21문항 가운데 중요도에서 가장 높은 동의 점수를 받은 항목은 위치의 '접근성용이(M=4.44)'였고, 타당도에서도 동일하게 '접근성용이(M=4.34)'로 나타났다. 동의정도에 있어서 CVR의 평가기준인 .33이상으로 나타난 문항은 중요도 총17문항, 타당도 총14문항이었다.

최종적으로 델파이 연구결과 하드웨어의 개선방안으로 위치의 '접근성용이' 1문

항, 교통의 '연계편리' 1문항, 주차시설의 '주차장' 1문항, 무대시설의 '수준'과 '장비' 2문항, 환경의 '쾌적함' 1문항인 총 6문항으로 추출되었다.

<표 3> 델파이 하드웨어 개선방안 중요도 타당도 비교(총 응답수: 32명)

중위 요소	하위요소	2차 중요도		3차 중요도 동의정도		2차 타당도		3차 타당도 동의정도	
		평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)
위치	정보력	3.91	.38	3.97	.38	4.06	.56	4.16	.63
	접근성용이	4.44	.69	4.44	.75	4.44	.81	4.34	.69
교통	연계편리	4.28	.75	4.34	.75	4.22	.69	4.28	.69
	수송수단 운영	3.72	.13	4.03	.38	3.94	.38	3.97	.38
편의 시설	편의시설	3.91	.44	3.94	.38	3.81	.38	3.84	.31
주차 시설	주차장	4.38	.88	4.34	.81	4.31	.81	4.25	.75
부대 시설	커피전문점 등 시간연장	3.38	-.13	3.59	.00	3.19	-.31	3.44	-.19
	분장실 연습용 피아노	4.00	.50	4.00	.50	3.91	.38	3.91	.38
악기	지원	4.13	.63	4.03	.50	3.91	.38	3.84	.31
	구비	4.22	.63	4.09	.50	4.19	.69	4.06	.50
	대여	3.84	.31	3.84	.31	3.88	.31	3.94	.50
인테리어	친근감	3.78	.25	3.97	.44	3.53	-.06	3.94	.38
무대 시설	컨셉트	4.00	.50	4.03	.44	3.78	.31	3.81	.19
	형태	3.75	.19	3.78	.19	3.59	.19	3.78	.19
	수준	4.28	.69	4.25	.69	4.22	.75	4.22	.69
	시각적 효과	3.94	.50	4.00	.50	3.84	.38	3.97	.38
	장비	4.31	.75	4.34	.81	4.25	.69	4.31	.81
	크기	3.34	-.38	3.72	.13	3.38	-.31	3.72	.13
브랜드 파워	이미지	4.16	.75	4.19	.63	4.00	.56	4.22	.56
	컨셉트 선호도	3.91	.50	3.88	.38	3.91	.38	3.88	.25
환경	쾌적함	4.25	.81	4.31	.81	4.22	.81	4.25	.75
총 평균		4.00	.44	4.05	.49	3.93	.42	4.01	.44

진한 표시를 한 항목은 내용 타당도 최소값 .33보다 작게 도출되었음.

나. 소프트웨어부분 문제점과 개선점

2차 델파이 조사결과 소프트웨어부분 문제점의 중요도는 평균 4.16, 타당도는 평

균 4.13, CVR은 중요도 .59, 타당도 .59로 높게 나타났다. 이는 전문가가 소프트웨어부분 개선방안으로 도출된 각 항목의 중요성과 타당성을 인정하고 있음을 보여주는 것이다. 전체 32문항 중에서 가장 높은 중요도를 보인 항목은 공연프로그램의 ‘개발(M=4.84)’이었으며, 가장 높은 타당도를 보인 항목도 공연프로그램의 ‘개발(M=4.75)’이었다. CVR의 평가기준인 .33이상인 문항은 중요도 총26문항, 타당도 총 27문항이었다.

3차 델파이 조사결과 소프트웨어부분 문제점 중요도의 동의정도는 평균 4.25, 타당도의 동의정도는 평균 4.21이고, CVR은 중요도 .65, 타당도 .62로 높게 나타났다. 이는 전문가들이 소프트웨어부분의 문제점으로 도출된 항목에 대하여 동의하고 있음을 보여주는 결과이다. 전체 32문항 중의 중요도에서 가장 높게 동의를 한 항목은 공연프로그램의 ‘개발(M=4.75)’이었으며, 타당도에서 가장 높게 동의를 한 항목도 공연프로그램의 ‘개발(M=4.75)’이었다. 동의정도에 있어서 CVR의 평가기준인 .33이상으로 나타난 문항은 중요도 총26문항, 타당도 총28문항이었다.

최종적으로 델파이 연구결과 소프트웨어의 문제점으로 콘텐츠의 ‘개발’, ‘홍보광고’, ‘지원’인 3문항, 공연프로그램의 ‘개발’, ‘기획’, ‘홍보부족’, ‘광고’, ‘운영’, ‘지원’, ‘수준’, ‘내용 콘셉트’인 8문항, 홈페이지의 ‘홍보부족’, ‘지원’, ‘광고’, ‘공연정보 부재’, ‘전문적인 사이트 부족’인 5문항, 운영의 ‘홍보 마케팅 부족’, ‘예산 확보로 일관된 운영’, ‘대중과의 소통’, ‘공연 진행과정의 프로세스 체계화’, ‘무료티켓 남발’인 5문항, 대관의 ‘비싼 공연비용’과 ‘대관신청의 쏠림 현상’ 2문항인 총 23문항을 도출하였다.

<표 4> 델파이 소프트웨어 문제점 중요도 비교(총 응답수: 32명)

중위 요소	하위요소	2차 중요도		3차 중요도 동의정도		2차 타당도		3차 타당도 동의정도	
		평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)
콘텐츠	개발	4.66	.88	4.63	.88	4.66	.88	4.66	.88
	홍보광고	4.53	.94	4.56	.94	4.47	.94	4.53	.81
	지원	4.47	.75	4.66	.94	4.44	.69	4.56	.88
공연 프로그램	개발	4.84	.94	4.75	.88	4.75	.88	4.75	.88
	기획	4.72	1.00	4.69	.94	4.69	1.00	4.69	.94
	홍보부족	4.53	.94	4.56	.88	4.53	.94	4.53	.88
	광고	4.44	.88	4.56	.94	4.44	.88	4.47	.94
	운영	4.28	.69	4.25	.69	4.25	.69	4.22	.75
	학생을 위한 프로그램 부족	3.84	.31	3.84	.25	3.97	.88	3.91	.38

	내용해설 전달부족	3.97	.50	4.09	.69	4.00	1.00	3.97	.50
	지원	4.31	.81	4.34	.69	4.31	.94	4.34	.69
	수준	4.16	.63	4.03	.63	4.16	.88	4.06	.63
	시간	3.56	.00	3.91	.31	3.66	.69	3.91	.38
	내용 콘셉트	4.38	.88	4.31	.88	4.38	.31	4.31	.81
홈페이지	운영	4.00	.50	4.06	.50	3.97	.50	3.88	.50
	홍보부족	4.06	.56	4.25	.69	4.06	.56	4.22	.69
	지원	3.94	.44	4.09	.56	3.88	.38	3.84	.38
	광고	4.19	.63	4.25	.75	4.03	.44	4.16	.56
	공연정보 부재	4.22	.81	4.31	.69	4.16	.69	4.31	.69
	전문적인 사이트 부족	3.97	.44	4.06	.56	4.00	.50	4.03	.56
운영	홍보 마케팅 부족	4.28	.56	4.50	.75	4.28	.63	4.44	.75
	정보시스템의 가동이 한시적	3.56	.00	3.78	.25	3.53	-.13	3.81	.19
	정보시스템의 일반인 접근의 어려움	3.56	.06	3.75	.25	3.66	.00	3.81	.06
	대중선호 프로그램 치중운영	3.59	.19	3.84	.25	3.63	.13	3.78	.25
	예산확보로 일관된 운영	4.13	.56	4.19	.63	4.03	.50	4.03	.56
	대중과의 소통	4.47	.75	4.56	.88	4.44	.75	4.56	.94
	공연 진행과정의 프로세스 체계화	4.16	.69	4.25	.75	4.06	.50	4.19	.69
	비싼 티켓	4.06	.63	4.03	.50	4.00	.44	4.09	.44
	무료티켓 남발	4.19	.63	4.22	.56	4.34	.63	4.22	.56
전단지	홍보광고	3.59	.00	3.97	.31	3.44	-.13	3.88	.31
대관	비싼 공연비용	4.19	.69	4.19	.69	4.09	.50	4.19	.69
	대관신청의 실희현상	4.22	.50	4.41	.69	3.94	.50	4.25	.69
총 평균		4.16	.59	4.25	.65	4.13	.59	4.21	.62

진한 표시를 한 항목은 내용 타당도 최소값 .33보다 작게 도출되었음.

2차 델파이 조사결과 소프트웨어부분 개선방안의 중요도는 평균 4.20, 타당도는 평균 4.09이며, CVR은 중요도 .66, 타당도 .56으로 높게 나타났다. 이는 전문가들이 소프트웨어부분의 개선방안 항목에 대한 중요성과 타당성의 인식을 보여주는 것이다. 전체 33문항 중에서 가장 높은 중요도를 보인 항목은 콘텐츠의 '개발(M=4.69)'이었으며, 가장 높은 타당도를 보인 항목은 공연프로그램의 '개발(M=4.66)'이었다. CVR의 평가기준인 .33이상인 문항은 중요도 총 30문항, 타당도 총 27문항이었다.

3차 델파이 조사결과 소프트웨어부분 개선방안의 중요도에 대한 동의정도는 평균 4.26, 타당도의 동의정도는 평균 4.20, CVR은 중요도 .69, 타당도 .62로 높게 나

타났다. 이는 전문가들이 소프트웨어부분의 개선방안 도출 항목에 동의함을 보여주는 것이다. 전체 33문항 중의 중요도와 타당도에서 가장 높게 동의를 한 도출항목은 공연프로그램의 ‘개발(M=4.63)’이었다. 동의정도에 있어서 CVR의 평가기준인 .33이상으로 나타난 문항은 중요도 총31문항, 타당도 총 29문항이었다.

최종적으로 델파이 조사결과 소프트웨어의 개선방안으로 공연프로그램의 ‘개발’, ‘기획’, ‘구성’, ‘다양화’, ‘정보제공’, ‘광고홍보’, ‘운영’, ‘선호도’, ‘활성화’인 9문항, 콘텐츠의 ‘개발’과 ‘다양화’ 2문항, 시설운영의 ‘운영시스템’, ‘재정지원’, ‘협력 네트워크 구축’, ‘평가기준 필요’, ‘효율성’, ‘효과적인 마케팅’, ‘순수예술 지원’인 7문항, 홈페이지의 ‘신속한 정보제공’과 ‘활성화’ 2문항으로 총 20문항이 도출되었다.

<표 5> 델파이 소프트웨어 개선방안 중요도 비교(총 응답수: 32명)

중위 요소	하위요소	2차 중요도		3차 중요도 동의정도		2차 타당도		3차 타당도 동의정도	
		평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)
공연 프로 그램	개발	4.66	1.00	4.63	.94	4.66	1.00	4.63	.94
	기획	4.53	1.00	4.50	.94	4.47	.94	4.56	.94
	구성	4.38	.88	4.44	.88	4.31	.81	4.44	.81
	다양화	4.38	.81	4.47	.94	4.28	.75	4.31	.81
	정보제공	4.28	.88	4.34	.88	4.19	.75	4.19	.75
	광고홍보	4.31	.75	4.41	.81	4.22	.69	4.22	.69
	설명 가이드북	3.75	.31	3.81	.19	3.72	.25	3.91	.31
	운영	4.22	.75	4.28	.75	3.94	.50	4.28	.81
	다양한 시간대 조절	3.88	.31	4.03	.44	3.94	.31	4.19	.56
	선호도	3.91	.38	3.94	.56	3.88	.44	3.97	.56
	비싼 티켓가격	3.94	.31	3.94	.31	3.81	.25	3.84	.13
	수준	4.22	.63	4.25	.56	4.13	.63	4.22	.50
	활성화	4.44	.81	4.47	.75	4.38	.81	4.38	.75
	접근성	4.25	.63	4.16	.63	4.22	.56	4.03	.44
	집중도 높임	4.09	.63	4.19	.56	3.88	.38	3.97	.31
선택 맞춤형	3.88	.38	3.94	.38	3.81	.31	3.97	.38	
콘텐츠	개발	4.69	.94	4.50	.81	4.59	.94	4.47	.81
	다양화	4.34	.75	4.47	.88	4.38	.81	4.50	.88
시설 운영	운영시스템	4.19	.63	4.34	.81	4.09	.56	4.28	.75
	재정지원	4.41	.88	4.34	.81	4.25	.69	4.19	.69
	협력 네트워크 구축	4.34	.75	4.34	.81	4.03	.44	4.28	.69
	정보시스템의 오픈	3.94	.38	4.09	.44	3.81	.31	4.03	.38

	음악전공자 고용관리 관리시스템	4.19	.56	4.19	.50	4.09	.50	4.16	.50
	전문 연주단체 운영관리	4.22	.63	4.13	.56	4.13	.56	4.06	.44
	영리목적 공연장과의 경쟁자제	3.59	.06	3.94	.44	3.41	-.06	3.84	.31
	평가기준 필요	3.94	.44	4.13	.63	3.84	.44	4.03	.56
	효율성	4.09	.75	4.31	.88	4.03	.56	4.31	.81
	체계성	4.13	.56	4.31	.69	4.00	.44	4.19	.50
	효과적인 마케팅	4.34	.94	4.41	.88	4.28	.81	4.38	.88
	순수예술 지원	4.53	.88	4.50	.81	4.44	.81	4.50	.81
	연주자 수준 검증시스템	3.91	.44	4.13	.69	3.72	.31	4.00	.50
홈페이지	신속한 정보제공	4.19	.81	4.25	.75	4.03	.50	4.06	.56
	활성화	4.34	.81	4.34	.81	4.00	.44	4.16	.63
	총 평균	4.20	.66	4.26	.69	4.09	.56	4.20	.62

진한 표시를 한 항목은 내용 타당도 최소값 .33보다 작게 도출되었음.

다. 휴먼웨어부분 문제점과 개선점

2차 델파이 조사결과 휴먼웨어부분에서 문제점의 중요도는 평균 4.15, 타당도는 평균 4.09, CVR은 중요도 .57, 타당도 .47로 높게 나타났다. 이는 전문가들이 휴먼웨어부분의 문제점 항목이 중요하고 타당함을 인정하고 있음을 보여주는 것이다. 전체 44문항 중에서 가장 높은 중요도를 보인 항목은 공연자의 ‘연주력(M=4.66)’이었으며, 가장 높은 타당도를 보인 항목은 공연자의 ‘연주력(M=4.56)’, 기획연출자의 ‘전문 인력 부족(M=4.56)’, ‘마인드(M=4.56)’이었다. CVR의 평가기준인 .33이상인 문항은 중요도 총39문항, 타당도 총38문항이었다.

3차 델파이 조사결과 휴먼웨어부분 문제점의 중요도에 대한 동의정도는 평균 4.19, 타당도의 동의정도는 평균 4.15로 나타났고, CVR은 중요도 .62, 타당도 .56으로 높게 나타났다. 이는 전문가들이 휴먼웨어부분의 문제점 항목 탐색 결과에 동의함을 보여주는 것이다. 전체 44문항의 중요도에서도 가장 높게 나타난 동의를 득한 항목은 공연자의 ‘마인드(M=4.59)’였고, 타당도에서 가장 높은 동의를 득한 항목도 공연자의 ‘마인드(M=4.59)와 기획연출자의 ‘마인드(M=4.59)’였다. 동의정도에 있어서 CVR의 평가기준인 .33이상으로 나타난 문항은 중요도 총43문항, 타당도 총40문항이었다.

최종적으로 델파이 연구결과 휴먼웨어의 문제점은 경영운영자의 ‘수행능력’ 1문항, 공연자의 ‘마인드’, ‘연주력’, ‘대중과의 교류 의지’, ‘소통하고자 하는 태도’, ‘홍보 마케팅에 대한 낮은 개념’, ‘교감공유 용화필요’, ‘관객동원의 문제’ 등 7문항, 기획연

출자의 ‘전문 인력 부족’, ‘마인드’, ‘연출력의 수준’, ‘서비스’, ‘교육’, ‘홍보부족’ 등 6 문항, 관객의 ‘매너’와 ‘마인드’ 등 2문항, 기업·사업체·단체의 ‘후원 마인드’, ‘인식’, ‘지원’ 등 3문항, 지자체·국가 공공기관의 ‘마인드’, ‘인식’, ‘교류’, ‘지원’ 등 4문항으로 총 23문항이 도출되었다.

<표 6> 델파이 휴먼웨어 문제점 중요도 비교(총 응답수: 32명)

중위 요소	하위요소	2차 중요도		3차 중요도 동의정도		2차 타당도		3차 타당도 동의정도	
		평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)
경영 운영자	일관된 공무원화	4.06	.44	4.19	.63	4.09	.38	4.16	.44
	공연장 전문 기사부족	4.25	.56	4.06	.56	3.97	.38	4.03	.50
	인식	4.13	.50	4.19	.56	4.03	.38	4.16	.50
	채용	4.03	.63	4.06	.50	4.00	.50	4.06	.44
	비전문성	4.31	.69	4.28	.63	4.06	.38	4.19	.50
	수행능력	4.38	.81	4.47	.81	4.25	.69	4.41	.75
	교류	4.13	.50	4.19	.63	4.06	.44	4.06	.50
	고압적 자세	3.66	.19	3.69	.00	3.69	.13	3.81	.13
	상업화	3.81	.25	3.91	.38	3.81	.13	3.75	.06
	불친절	3.78	.38	3.78	.25	3.59	.13	3.69	.06
	교육	4.06	.44	4.09	.44	4.03	.44	4.13	.50
	응대서비스 비전문성	3.88	.50	3.91	.38	3.84	.38	3.91	.38
공연자	인력	4.06	.44	4.06	.56	4.06	.38	4.00	.50
	마인드	4.53	.88	4.59	.88	4.50	.69	4.59	.88
	연주력	4.66	.88	4.56	.69	4.56	.75	4.50	.63
	대중과의 교류 의지	4.47	.81	4.38	.75	4.34	.75	4.41	.75
	소통하고자 하는 태도	4.44	.81	4.41	.81	4.38	.75	4.41	.81
	전속 공연단체 부재	3.59	.13	3.91	.38	3.44	-.25	3.72	.13
	교육	3.81	.38	3.97	.56	3.78	.25	3.88	.38
	홍보 마케팅에 대한 낮은 개념	4.28	.63	4.31	.63	4.13	.44	4.13	.63
	교감공유 융화필요	4.25	.75	4.38	.75	4.09	.63	4.25	.56
	관객동원의 문제	4.03	.50	4.00	.56	4.00	.50	4.03	.63
기획 연출자	전문 인력 부족	4.56	.88	4.53	.88	4.56	.88	4.53	.88
	마인드	4.44	.69	4.56	.81	4.56	.75	4.59	.88
	연출력의 수준	4.47	.75	4.38	.75	4.47	.88	4.34	.81
	교류	3.94	.44	4.09	.50	3.91	.38	4.16	.56
	서비스	4.00	.50	4.09	.56	4.09	.56	4.19	.75
	교육	4.09	.50	4.13	.63	4.06	.44	4.16	.63

	영세성	3.88	.31	4.06	.50	3.97	.38	4.09	.44
	홍보부족	4.13	.63	4.25	.75	4.03	.44	4.22	.69
	대관 운영에만 관여	3.81	.19	3.97	.50	3.63	.06	3.75	.25
관객	매너	4.00	.56	4.25	.69	3.94	.50	4.13	.63
	마인드	4.06	.50	4.09	.56	3.97	.38	4.06	.56
	수준	3.88	.50	4.06	.56	3.94	.50	4.06	.50
	교류	4.00	.44	3.88	.44	4.00	.38	3.91	.44
	클래식 음악은 어렵다는 고정관념과 편견	4.16	.75	4.16	.75	4.00	.44	3.91	.38
기업 사업체 단체	후원 마인드	4.56	.81	4.38	.81	4.47	.69	4.34	.69
	교류	4.03	.56	4.19	.69	3.91	.38	4.06	.44
	인식	4.25	.69	4.28	.81	4.34	.69	4.25	.75
	지원	4.41	.69	4.47	.75	4.34	.75	4.28	.75
지자체 국가 공기관	마인드	4.44	.69	4.34	.69	4.44	.69	4.38	.75
	인식	4.44	.75	4.34	.81	4.34	.69	4.31	.75
	교류	4.13	.56	4.13	.69	4.06	.44	4.09	.63
	지원	4.50	.75	4.47	.75	4.38	.63	4.41	.75
총 평균		4.15	.57	4.19	.62	4.09	.47	4.15	.56

진한 표시를 한 항목은 내용 타당도 최소값 .33보다 작게 도출되었음.

2차 델파이 조사결과 휴먼웨어부분 개선방안의 중요도는 평균 4.24, 타당도는 4.19 CVR은 중요도 .66, 타당도 .60으로 높게 나타났다. 이는 전문가들이 휴먼웨어 부분 개선방안 항목이 중요하고 타당함을 인정함을 보여주는 것이다. 전체 48문항 중 가장 중요도가 가장 높은 항목은 경영운영자의 '전문성(M=4.78)'이었고, 가장 높은 타당도 항목도 경영운영자의 '전문성(M=4.69)'이었다. CVR의 평가기준인 .33이 상인 문항은 중요도 총45문항, 타당도 총42문항이었다.

3차 델파이 조사 결과에서 휴먼웨어부분 개선방안 중요도의 동의정도는 평균 4.30, 타당도에 대한 동의정도는 평균 4.26, CVR은 중요도 .72, 타당도 .66으로 높게 나타났다. 이는 전문가들이 휴먼웨어부분의 개선방안 항목 도출 결과에 대해 동의하고 있음을 보여주는 것이다. 전체 48문항의 중요도와 타당도에서 가장 높은 동의 항목은 경영운영자의 '전문성(M=4.69)'이었고, 동의정도에서 CVR의 평가기준인 .33 이상의 문항은 중요도 총47문항, 타당도 총46문항이었다.

최종적으로 델파이 연구결과 휴먼웨어 개선방안은 경영운영자의 '인력', '수준', '인식', '교육', '책임의식', '전문성' 등 6문항, 시설담당자의 '무대감독 음향감독 전공자 도입'과 '무대감독 음향감독 전공자 육성' 등 2문항, 공연자의 '수준', '태도', '매너', '창조', '적극성', '청중과의 소통' 등 6문항, 기획연출자의 '인력', '인식', '수준',

‘교류’, ‘서비스’, ‘교육’, ‘홍보마케팅’, ‘관객개발’ 등 8문항, 관객의 ‘매너’, ‘선입견 인식’, ‘교류’, ‘참여도’, ‘이해도’ 등 5문항, 기업·사업체·단체의 ‘인식’, ‘교류’, ‘기부협찬 후원’인 3문항, 지자체·국가 공기관의 ‘마인드’, ‘교류’, ‘인식’, ‘경제적 지원 및 투자’, ‘지역적 균등 지원’, ‘연주자 육성’, ‘노령화 인구 문화시설이용 혜택’, ‘기부문화 세계 혜택 연계’, ‘정기적인 보장’, ‘문화예술 전문인력 양성’ 등 10문항으로, 총 40문항이 도출되었다.

한편 델파이 3차 설문조사 결과에 대해서는 각 문항의 내적일관성에 근거한 Cronbach alpha계수를 산출하여 신뢰도를 검증하였다. 그 결과, 하드웨어부분 문제점의 중요도에 대한 신뢰도는 .933, 타당도에 대한 신뢰도는 .932로 나타났고, 개선방안 중요도의 신뢰도는 .932, 타당도의 신뢰도는 .934로 모두가 높게 나타났다. 소프트웨어부분 문제점의 중요도에 대한 신뢰도는 .948, 타당도의 신뢰도는 .941으로 나타났고, 개선방안 중요도의 신뢰도는 .959, 타당도의 신뢰도도 .958로 모두 높게 나타났다. 휴먼웨어부분 문제점의 중요도에 대한 신뢰도도 .958, 타당도의 신뢰도도 .963으로, 개선방안에서는 중요도의 신뢰도가 .975, 타당도의 신뢰도가 .975로 모두 높게 나타났다.

<표 7> 델파이 휴먼웨어 개선방안 중요도 비교(총 응답수: 32명)

중위 요소	하위요소	2차 중요도		3차 중요도 동의정도		2차 타당도		3차 타당도 동의정도	
		평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)	평균 (M)	내용 타당도 (CVR)
경영 운영자	인력	4.16	.63	4.31	.75	4.13	.44	4.16	.56
	수준	4.44	.88	4.56	.81	4.34	.75	4.56	.88
	인식	4.38	.81	4.50	.88	4.16	.56	4.41	.69
	교류	3.94	.44	4.13	.56	3.91	.44	4.06	.44
	서비스	3.97	.44	4.16	.50	3.97	.38	4.13	.44
	교육	4.03	.56	4.28	.81	4.00	.44	4.19	.69
	책임의식	4.50	.94	4.50	.94	4.47	.81	4.47	.88
	전문성	4.78	.94	4.69	.81	4.69	.94	4.69	.88
시설 담당자	무대감독 음향감독 전공자 도입	4.63	.81	4.50	.75	4.53	.75	4.50	.75
	무대감독 음향감독 전공자 육성	4.56	.81	4.41	.69	4.47	.75	4.47	.75
공연자	수준	4.47	.81	4.41	.69	4.44	.81	4.41	.75
	연주시간	3.69	.00	3.97	.44	3.63	-.06	3.88	.13
	태도	4.34	.88	4.41	.88	4.28	.75	4.41	.88
	교류	4.06	.50	4.16	.69	3.94	.31	4.03	.50

	교육	3.88	.31	4.06	.56	3.84	.19	4.00	.44
	기회제공	4.13	.63	4.22	.75	4.03	.44	4.13	.50
	매너	4.34	.81	4.44	.81	4.31	.75	4.47	.81
	창조	4.31	.75	4.41	.63	4.16	.50	4.28	.56
	적극성	4.50	.88	4.47	.75	4.25	.63	4.28	.63
	청중과의 소통	4.63	.94	4.41	.81	4.38	.75	4.31	.81
기획 연출자	인력	4.34	.81	4.25	.75	4.22	.63	4.22	.69
	인식	4.31	.69	4.38	.81	4.22	.50	4.41	.75
	수준	4.44	.94	4.50	.88	4.31	.88	4.53	.88
	교류	4.09	.63	4.22	.75	3.94	.50	4.19	.63
	서비스	4.19	.69	4.19	.69	4.06	.56	4.09	.56
	교육	4.13	.56	4.22	.69	4.53	.88	4.41	.81
	홍보마케팅	4.50	.88	4.41	.88	4.47	.88	4.34	.81
	관객개발	4.50	.81	4.50	.94	4.53	.88	4.41	.75
관객	매너	4.16	.56	4.09	.63	4.16	.56	4.09	.69
	선입견 인식	3.78	.38	3.84	.44	3.78	.38	3.88	.50
	수준	3.91	.44	4.00	.56	3.75	.19	3.88	.50
	교류	3.75	.19	3.97	.63	3.69	.25	3.88	.44
	참여도	3.97	.44	4.03	.56	3.91	.38	4.03	.56
	이해도	4.03	.56	4.13	.69	4.06	.63	4.09	.69
기업 사업체 단체	인식	4.41	.75	4.44	.81	4.34	.75	4.38	.81
	교류	4.16	.56	4.19	.69	4.16	.56	4.22	.69
	기부협찬후원	4.56	.81	4.41	.75	4.44	.75	4.38	.75
지자체 국가 공기관	마인드	4.53	.88	4.47	.88	4.50	.81	4.53	.81
	교류	4.31	.75	4.22	.75	4.25	.63	4.19	.63
	인식	4.50	.88	4.44	.81	4.53	1.00	4.53	.88
	개입	3.00	-.38	3.63	.06	3.28	-.19	3.50	-.06
	경제적 지원 및 투자	4.59	.94	4.63	.88	4.66	.94	4.63	.88
	지역적 균등지원	4.19	.63	4.22	.63	4.16	.56	4.25	.63
	연주자 육성	4.19	.63	4.28	.69	4.19	.63	4.34	.69
	노령화 인구 문화시설이용 혜택	4.19	.63	4.22	.63	4.09	.56	4.19	.56
	기부문화 세제혜택 연계	4.25	.69	4.28	.75	4.09	.56	4.31	.75
	정기적인 보장	4.34	.75	4.34	.75	4.31	.63	4.28	.69
문화예술 전문인력 양성	4.66	.94	4.63	.88	4.59	.88	4.59	.81	
총 평균		4.24	.66	4.30	.72	4.19	.60	4.26	.66

진한 표시를 한 항목은 내용 타당도 최소값 .33보다 작게 도출되었음.

V. 요약 및 결론

본 연구는 문화예술시설에서 클래식 음악의 활성화를 위한 효율적 운영방안을 통해 효과적이고 구체적인 정책의 방향을 제안하고자 하는데 목적이 있다. 이 연구 결과에서 나타난 클래식 음악 활성화를 위한 문화예술시설 운영체계에 대한 문제점과 개선방안에 대한 요약을 정리하면 다음과 같다.

하드웨어부분의 문제점과 개선방안에 대한 1차, 2차, 3차 델파이 설문조사 결과, 연구 참여 전문가들은 ‘공연시설 부분’의 관련성에 대하여 관심이 높은 것으로 나타났다. 특히 전문가들이 하드웨어 문제점으로 지적하고 있는 항목으로는 시설관련 위치, 이미지, 악기 보유 순이었다. 그리고 개선되어야 할 항목으로는 공연장의 무대 음향시설과 악기보유 관련 의견이 대부분이었고, 그 외에 편의시설, 주차시설, 부대시설, 인테리어, 무대시설, 환경 요인 등을 꼽고 있는 것으로 나타났다. 이는 전문가의 입장에서 현존하고 있는 문화예술시설이 원거리에 위치하고 있기 때문에 교통의 불편함과 접근성 취약함을 지적하고 있음을 의미한다.

소프트웨어부분의 문제점과 개선방안에서도 패널집단은 다양한 의견을 제시하고 있다. 제시된 문제점과 개선방안은 모두 공연프로그램 유형과 공연시설 운영 순으로 나타났다. 전문가 이외의 참여자 패널 모두도 공연프로그램 유형과 공연시설운영 요인을 중요한 문제점으로 제시하였고, 이의 개선이 시급함을 인지하고 있었다. 다양한 공연을 위해서는 공연프로그램의 ‘기획’, ‘개발’, ‘홍보 및 광고’가 대단히 중요하다. 이는 클래식 음악 공연을 위한 프로그램 개발에서도 매우 중요한 항목이다. 음악 공연의 생명이라고도 할 수 있는 관객 유치 및 확보를 위해서는 연주자와 시설 운영 및 관리자 모두에게 광고와 홍보는 대단히 중요한 요인이다.

휴먼웨어부분의 문제점과 개선방안에서는 연주와 공연 및 시설 경영을 위한 인적자원 관련 요인이 주로 탐색되었다. 각 관련 요인의 문항별 범위도 상호 비슷한 분포로 나타났다. 전문가가 제시한 문제점 항목은 연주자와 기획연출자 순으로 나타났다으며, 개선방안으로는 지자체 및 국가 공기관 대상의 개선 요구가 그 다음으로 기획연출자에 대한 요구로 나타났다.

이 연구를 통하여 현행 각 지자체에서 운영하고 있는 문화예술시설의 효율적 운영 방안을 위한 문제점과 개선점을 밝혔다. 따라서 문화예술 시설 활용 클래식 음악 활성화를 위해서는 연주자 및 공연자는 물론 시설관리자, 기획연출자, 관객, 후원단체, 지자체 및 국가 공공기관 등은 지역주민이 언제나 어디서든 접근이 가능하도록 그리고 관객객이 증가할 수 있도록 시설의 소재지나 규모에 상관없이 수준 높은 공연을 위한 관련자 모두의 확장적 인식전환이 필요하다.

무엇보다도 이 연구는 전문가 패널들이 문화예술시설의 문제점과 개선점을 인식하고 향후 지역주민을 위한 다양한 공연은 물론 클래식 음악에 대한 이해와 대중화를 위한 활성화 방안을 제시하고자 함에 목적을 두고 수행하였다. 이에 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 하드웨어 부분에서 나타난 문화예술시설의 위치와 소재지에 따른 접근성의 불편함과 각종 시설의 개선과 보수에 노력을 기울여야 할 것이다. 즉 지역적 특성을 고려하여 문화예술시설내의 주차 및 편의시설 그리고 음향 및 조명시설 등의 현대화를 위한 예산확보와 지원이 필요하다. 둘째, 소프트웨어 부분에서는 문화예술시설이 지역주민들의 클래식 음악 대중화 실현을 위한 평생교육 실천 거점의 역할이 가능하도록 인프라 및 네트워킹 구축이 필요하다. 지자체 특성과 규모에 적합한 공연과 연주 횟수 확대가 가능한 콘텐츠 개발, 유료관람객 확보와 이를 다양한 홍보 매체 활용 및 유관 기관과의 네트워킹 구축 등을 위한 문화예술 시설 운영주체의 노력이 요구된다. 또한 클래식 음악이 진부하거나 일부 관객의 기대요구만을 충족하지 않고 대부분의 지역주민 문화요구에 부응할 수 있는 예술성과 대중성을 고려한 순수예술보급이 가능하도록 노력해야 할 것이다.

셋째, 휴먼웨어 부분에서는 시설 경영자 및 관리자, 공연자, 기획연출자, 관객, 기업 후원단체, 지자체 국가 공기관 등 관계자 모두의 클래식 음악에 대한 확장적 인식 전환과 클래식 음악 활성화를 위한 인적자원적인 측면에서의 인재 발굴, 교육 및 개발 등이 함께 이루어져야 한다. 특히 문화예술시설의 효율적인 경영을 위해서는 예술 공연관련 전문가 경영인 및 유능한 전문직원의 영입과 교육, 수준 높은 공연자의 발굴과 다양한 기회제공, 지역사회 주민의 문화수준 향상에 기여하고자 하는 기업이나 사회공헌 단체의 후원을 위한 유기적 연대 도모, 각 지자체 단체장의 지역사회 문화예술 발전을 위한 마인드 및 철학의 변화, 그리고 지역주민의 정기적인 문화예술 공연 관람을 위한 바우처(voucher)지급 사업 등을 위한 예산 확보, 제도 마련, 인재개발을 위하여 노력해야 할 것이다. 그러므로 이 연구는 문화예술 시설이 지역주민의 다양한 공연 관람과 클래식 음악 연주의 대중화를 위한 평생교육 실천의 장으로 활용되어질 수 있음에 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 국가정보법령센터(2015). 현행법령. <http://www.law.go.kr/main.html>
- 권기현(2008). **미래예측학: 미래예측과 정책연구에 관한 방법론 서설**. 경기: 법문사.
- 김문환(1997). **문화경제론**. 서울: 서울대학교출판부.
- 김주호, 이은정(2010). 클래식 음악공연의 소비자 선택요인과 의사결정의 탐색적 연구. **상품학연구**, 28(6), 43-59.
- 나운서, 김홍범(2011). 델파이기법을 활용한 항공사 객실승무원의 교육훈련프로그램 개발을 위한 연구. **관광학연구**, 35(9), 465-488.
- 남상문(2011). **문화예술 정책과 복지**. 서울: 선인.
- 남정미(2015). 공연예술 상품의 소비자 관람행동. 박사학위논문, 전북대학교.
- 문화체육관광부(2009). **국립아시아문화전당 재원 다각화 방안 연구**. 문화체육관광부.
- 문화체육관광부(2011). **국립아시아문화의전당의 효율적 조직체계 운영방안 연구**.
- 문화체육관광부(2012). **문화향수실태 조사**. 문화체육관광부.
- 문화체육관광부(2013). **문화향수실태 조사**. 문화체육관광부.
- 문화체육관광부(2014). **문화향수실태 조사**. 문화체육관광부.
- 문화체육관광부(2015a). **문화향수실태 조사**. 문화체육관광부.
- 문화체육관광부(2015d). 현행법령. http://www.mcst.go.kr/web/s_data/ordinance/statute/statuteList.jsp.
- 문화체육관광부(2015b). **공연예술실태조사**. 문화체육관광부.
- 문화체육관광부(2015c). **전국문화기반시설 총람**. 문화체육관광부.
- 박명숙(2014). 음악공연의 관람가치, 만족도 및 재관람의도 간의 관계. **한국콘텐츠학회논문집**, 14(7), 115-124.
- 박영정(2005). 문예회관, 지역문화 창조하는 거점공간으로 기능해야. **Korean Culture & Arts Journal**, 19(4), 26-32.
- 서희석, 류지원(2012). 문화예술회관 운영주체에 따른 성과 분석. **한국자치행정학보**, 26(3), 65-88.
- 이기식(2003). 행정학 전자사전. <http://www.kapa21.or.kr> (검색일: 2016. 01. 05).
- 이동연(2008). **예술교육을 넘어서: 열 개의 문화고원**. 경기: 한길아트.
- 이병일, 한상연(2011). 지방자치단체 공연문화시설의 운영성과에 관한 고찰. **한국지방자치학회보**, 23(4), 77-96.
- 이창민(2015). 문화예술기관 운영주체, 지배구조, 관리체계상의 특성이 효율성에 미

- 치는 영향. **한국행정논집**, 27(3), 817-851.
- 이창진, 김재범(2014). 거래비용 관점으로 본 클래식 음악공연 관람수요. **문화경제연구**, 17(2), 3-28.
- 이철순(2010). 공공 문화예술서비스의 효율적 전달체계 연구: 문화기반시설로서 문예회관(arts center)을 중심으로. **정부학연구**, 16(2), 271-305.
- 이혜숙(2014). 공공 문화예술기관의 운영역량 분석. **디지털융복합연구**, 12(11), 23-32.
- 장영호(2013). 문화예술 기반시설로써의 서울시 구립공연장의 현황 분석 및 기능요소에 관한 연구. **한국디자인문화학회지**, 19(3), 663-673.
- 정창재(1999). **21세기 문화예술이 돈되네**. 서울: 경원출판사.
- 채원호, 김옥일(2002). 지방자치단체 문화예술회관의 실태분석 및 적정운영모형 탐색. **영남지역발전연구**, 30, 51-71.
- 채원호, 손호중, 김옥일(2004). 문화예술회관의 운영합리화 방안에 관한 연구: 분석적 계층화과정 기법(AHP)의 적용. **한국행정논집**, 16(2), 287-311.
- 채지영, 윤유경(2011). 클래식음악 공연 소비자 특성이 재구매에 미치는 영향 연구. **예술경영연구**, 19, 169-192.
- 최연식(2013). 유료관객 수에 따른 클래식 음악 공연의 특성 분석. **예술경영연구**, 28, 87-112.
- 한국향토문화전자대전(2014). <http://www.grandculture.net/> (검색일: 2014. 12. 30).
- 한상길(2009). **평생교육론**. 경기: 양서원.
- 현진, 강신겸(2012). 문화소비성향과 라이프스타일에 따른 문화시설의 관객 세분화. **문화경제연구**, 15(2), 79-101.
- 황정미(2007). 클래식음악공연의 현황과 활성화방안에 관한 연구. **음악과 민족**, 34, 327-353.
- Baumol, W. J., & Bowen, W. G. (1966). *Performing arts: The economic dilemma*. New York: Twentieth Century Fund.

Abstract

The Management System of Cultural & Art Center Facilities For Promoting Classical Music of Community Residents

Kim, Hyeonyeong (Jeonju National University of Education)
Han, Sangkil (Dankook University)

The purpose of this research is to present an effective management proposal capable of promoting classical music for community residents in cultural and art center facilities. Research participants were composed of 32 preselected expert panels with a minimum 5 years incumbency or experience, and three Delphi surveys were conducted. In the first round of the Delphi analyses, the panel participants were asked to give opinions on issues and suggestions for improvement in an open questionnaire form. As a result, we found that there are 19 items under the main categories and 97 items under the sub-categories in the problems of hardware, software, and humanware, and 21 items under the main categories and 102 items under the sub-categories in the improvement. In the second round of Delphi analyses, the priorities, importance and validity for each component were presented both numerically and in a 5-point Likert scale. The results were then assessed by median, standard deviation, inter-quartile range, and Content Validity Ratio(CVR). In the third round of Delphi analyses, these were combined together with the consensus level by way of indicating their own values resulting from the second round of Delphi analyses, along with median and inter-quartile ranges. Finally, a total of 30 items under the main categories, including 8 hardware parts, 9 software parts, and 13 humanwear parts and a total of 117 items under the sub-categories, including 11 hardware parts, 43 software parts, and 63 humanwear parts were derived.

keywords: classical music, culture & art center, lifelong education, performance program

전환학습 연구의 동향과 과제

김한별(한국교원대학교)*

허효인(한국교원대학교)†

요 약

다양한 분야에서 전환학습에 관한 연구가 이루어져왔으나 이를 종합적으로 고찰하는 데는 한계가 있었다. 이에 본 연구는 지금까지 국내에서 이루어진 전환학습 연구흐름을 조망하고 향후 전환학습 연구에 있어 주목할 사항이 무엇인지 탐색하였다. 이를 위해 국내에서 수행된 전환학습을 주제로 한 연구물들을 검토하여 동향을 정리하였고, 국외의 최근 연구동향을 검토함으로써 향후 주목해야 할 문제의식을 제기하였다. 연구 결과, 이론연구를 비롯하여 교사, 여성, 일터 종사자, 노인, 이민자 부모 등의 전환학습을 다룬 연구물이 지금까지 꾸준히 이루어지고 있음을 확인하였다. 국내의 연구들은 인식차원의 변화와 더불어 존재 자체의 변화, 그리고 행동으로의 실천으로 연결됨을 밝히고 있었다. 또한 전환학습에 영향을 미치는 사회문화적 조건과 전환학습을 촉진할 수 있는 교육자, 조력자의 역할을 다루고 있었다. 향후 전환학습 연구는 전환학습 경험들의 추이를 종단적으로 주목함으로써 성인의 변화와 성장 양상을 이해할 수 있어야 할 것이며, 지속적으로 변화하고 있는 전환학습 이론에 근거하여 연구를 수행해야 할 것이다. 또한 개인의 전환학습이 사회적 맥락 속에서 확장되는 과정을 확인할 수 있도록 공동체 기반의 전환학습에 주목해야 할 것이며, 전환학습 과정에서 윤리적으로 온당한 교수학습 지원이 이루어질 수 있도록 하는 연구가 이루어져야 하겠다.

주제어: 전환학습, 메지로우, 연구동향

* 제1저자: 한국교원대학교 교육학과 교수 email: hanbyul@knue.ac.kr

† 공동저자: 한국교원대학교 교육학과 박사수료 email: h2i0513@naver.com

논문투고: 2017.03.10 / 심사일자: 2017.03.29 / 게재확정일자: 2017.04.05

1. 연구의 필요성

평생학습 연구에 있어서 성인학습은 중요한 이론적 기반이다. 성인학습에 관한 논의가 중요하게 다루어지는 까닭은 단순히 성인이 평생학습 연구의 주된 대상이기 때문만이 아니다. 사실 평생학습은 시간적으로는 성인기를 포함한 아동, 청소년기에 나타나는 학습경험을, 공간적으로는 가정, 일터, 지역사회, 학교 등 삶의 여러 영역에서 이루어지는 학습을 통합적으로 조망하는 개념적 틀이다(김한별, 2014). 이러한 평생학습 개념을 감안한다면 평생학습 연구에 있어서 성인학습이 중요한 비중을 차지하는 이유를 연구대상이 학교교육의 범위를 넘어선 성인이기 때문이라는 주장은 설득력이 부족하다. 그보다 성인학습이 평생학습 연구의 이론적 토대가 될 수 있는 까닭은 성인의 다양한 삶으로부터 포착해낼 수 있는 학습경험들을 이론화함으로써 본질적으로 일, 여가 등과 분리할 수 없는 학습을 이해하는 출발점이 되기 때문이다. 즉, 성인학습이론에서 주목하는 학습의 무형식성, 자기주도성, 상황성, 경험중심성 등은 학습을 학교장면에서 벌어지는 교수학습의 한 축으로 이해하는 흐름을 넘어서 일상에서 드러나는 학습의 다양성을 복원하는 가운데 발견한 특성이라고 할 수 있으며, 이는 평생학습 현상을 이해하는 중요한 발판이 된다.

성인학습 분야에서 전환학습(transformative learning)은 최근까지도 활발하게 논의되며 진화하고 있는 연구주제이다. 전환학습에 대한 학문적 논의가 처음 이루어진 것은 1978년 Mezirow가 오랜 공백을 깨고 다시 학업이나 취업을 새롭게 시작하는 미국 여성들을 대상으로 하는 연구를 통하여 “관점 전환(perspective transformation)”을 일련의 적응 과정에서 나타나는 가장 핵심적인 경험으로 지적하면서부터이다. 관점전환이란 한마디로 말하면 세상을 이해하는 방식으로서 틀의 변화를 말하는 것으로서 이러한 틀의 변화는 인간의 자연스러운 발달과정에서 누구에게서나 공통적으로 드러나는 양상이 아니다. 개인이 갖는 인식의 틀(frame of reference)은 삶 속에서 접하는 복잡다단한 사건과 경험에 대하여 개인의 독특한 이해와 해석에 따라서 매우 상이한 구조와 내용으로 나타나며, 동시에 개인적 조건과 개인이 살아가는 사회적 상황의 제약에 따라서 왜곡될 수도 있다(Mezirow, 1991). 그렇기 때문에 전환학습은 부단한 경험으로 인하여 자칫 편파적으로 형성된 인식의 틀을 개조할 수 있는 가능성을 지닌다고 할 수 있다. 쉽게 말해서, 전환학습이란 우리가 가지고 있는 세상을 이해하는 눈은 지금까지의 삶을 통하여 축적해 온 경험의 양상과 그에 대한 개인의 성찰내용에 따라서 구성된 실체로서 학습의 산물이란 점을 강조하면서, 보다 포괄적이고 적응적인 속성의 눈으로 발달을 가능케 하는 이론인 셈이다.

이런 점들을 감안할 때, Mezirow의 전환학습은 구성주의, 인본주의, 비판이론의 가정을 바탕으로 하고 있다고 볼 수 있다(Cranton & Taylor, 2012). 먼저 전환학습은 경험에 대한 개인의 독자적인 의미해석에 주목하며, 경험의 해석을 통하여 획득한 의미에 기초하여 세상을 이해하는 관점 형성과 변화가 나타나는 점을 다룬다는 점에서 구성주의 입장을 바탕으로 한다. 둘째, 전환학습은 본질적으로 개인의 자발성을 바탕으로 해서 이루어지며, 학습의 결과로서 개인의 독특한 개성의 발달과 자아실현을 목적한다는 점에서 인본주의적 가정을 내포하고 있다. 셋째, 전환학습의 중요한 의도는 바로 사회적 삶을 통하여 내면화한 자신의 가치, 신념, 윤리, 규범 등의 가치지향성과 억압성을 인식한다는 점에서 비판이론의 가정도 함께 깔고 있는 것이다. 요컨대, 전환학습론은 성인의 일상적 맥락에서 포착할 수 있는 학습경험, 특히 경험에 대한 개인 나름대로의 해석을 지속해나가는 가운데 발달하는 인식의 틀, 즉 관점의 전환에 주목한다. 이런 점에서 전환학습은 세상을 이해하는 관점을 보다 수용적이고 분별력을 갖추도록 하는 시도로서, 보다 다양한 경험들을 통합적으로 파악하는 의미관점의 발달과정을 이끈다고 할 수 있다(Merriam & Bierema, 2014).

지금까지 전환학습에 관한 다양한 연구가 이루어져 왔으며, 구미권에서는 전환학습에 특히 주목한 전문 학술지의 발간과 정기적인 학술대회가 열려왔다. 우리나라에서도 전환학습에 대한 연구는 평생교육 분야를 포함하여 교사교육과 직업교육 등 다양한 분야에서 꾸준히 발표되었다. 그러나 서로 다른 학문분야, 서로 다른 상황, 서로 다른 연구대상 등에 대한 많은 전환학습 연구물을 종합적으로 고찰하는 기회는 아직까지 충분히 갖지 못하였다. 전환학습에 관한 다양한 연구 성과를 종합적으로 검토하여 성과와 한계를 조망하는 시도는 전환학습 연구의 현재를 이해하는 동시에, 향후 연구의 방향성을 설정하는데 있어서도 의미 있는 가이드가 될 수 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 지금까지 국내에서 이루어진 전환학습 연구흐름을 조망하면서 향후 전환학습 연구에 있어서 주목할 사항은 무엇인지 탐색하고자 한다. 이를 위하여 먼저 지금까지 국내에서 수행된 전환학습을 주제로 한 연구들을 검토하는 작업을 하여 지금까지의 동향을 정리한다. 그리고 국내뿐만 아니라 국외의 최근 연구동향을 고찰함으로써 지금까지의 전환학습 관련 연구흐름의 의의를 밝히는 동시에 향후 주목해야 할 문제의식을 제기하고자 한다. 이런 점에서 본 연구에서 부각하는 국내 전환학습 연구동향에 대한 분석내용은 지금까지 수행된 국내의 전환학습 연구를 비판하는 근거라기보다, 전환학습 연구자들이 앞으로 무엇을 주목해야 하는가에 대한 고민의 출발점으로 보는 편이 타당하다.

II. 전환학습론의 개요

평생학습은 전 생애에 걸쳐서 부단히 이루어지는 인간의 개인적, 관계적 차원의 성장에 대해서 관심을 갖는다. 이런 점에서 볼 때, 학습을 다양한 생애경험의 의미를 부단히 구성, 재구성해가는 과정으로 이해하면서, 구성되는 의미와 함께 그 과정에 개입하는 개인의 근본적 가정, 가치관, 신념 등의 변화에 주목하는 전환학습은 평생학습 담론과 밀접하게 연결되는 이론이다. Mezirow는 전환학습 이론을 본격적으로 소개하기 시작하면서 당시 미국 성인교육학 분야에서 경험의 의미를 구성해가는 과정으로서 학습의 의미가 간과되어 있다고 보며, 전환학습 이론의 중요성과 가능성을 강조하였다(Baumgartner, 2012).

1. 전환학습 핵심 개념: 의미구조, 의미도식, 의미관점

전환학습에서 주목하는 학습의 핵심은 전환이다. Mezirow(1995, p. 51)는 “아동, 청소년기의 학습은 형성적 기능(formative function)이 주된 반면, 성인기의 학습은 주로 전환적 기능(transformative function)을 갖는다는 점에서 구별된다”고 보면서 의미구조(meaning structure) - 의미도식과 의미관점 - 의 전환을 성인학습의 중요한 특징이라고 설명한다. 말하자면 전환학습에서 주목하는 바는 우리의 인식론에 관한 것이라고 볼 수 있으며, 이는 구체적으로 의미구조의 형성과 재형성, 그리고 타당화 과정에 관한 논의라고 할 수 있다(Illeris, 2013). 결국 의미구조의 변화에 관한 학습이론인 전환학습은 학습의 성격을 기존에 갖추지 못한 소양을 개발하는 차원에 초점을 맞추기보다, 이미 갖추고 있는 지식, 기술, 태도 등의 조절과 변화를 통하여 보다 안정적인 삶을 영위하는데 동원할 수 있는 가능성에 주목하는 것이다.

전환학습과 관련하여 우리에게 익숙한 개념인 의미관점(meaning perspective)과 의미도식(meaning scheme)은 바로 학습의 과정이라고 할 수 있는 경험에 대한 의미해석의 과정을 설명하는 핵심 요소이다. 의미관점이란 “새로운 경험이 기존의 경험과 관련하여 해석, 재구조화되는 과정에 개입하는 가정, 전체의 구조(structure of assumptions)”를 뜻하며, 의미도식이란 “일상 경험을 이해하고 해석하는데 사용되는 습관적 기대(habitual expectations)”를 말한다(Mezirow, 1990, p. 2). 즉, 의미관점이 “경험의 지각과 인지과정을 규율하는 체계”라고 한다면, 의미도식이란 경험의 지각, 인지과정인 “해석에 투입, 사용되는 구체적인 지식, 신념, 판단준거, 감정들”인 셈이다(Mezirow, 1991, p. 5). 비유하자면 의미관점이 경험을 조망하는 렌즈, 즉

시점이라고 한다면 의미도식은 의미관점이라는 렌즈를 통해서 인식되는 대상에 대해서 가지고 있는 내용이라고 할 수 있다.

시점과 대상이라는 관계성으로 인하여 의미관점과 의미도식은 상호 변화에 영향을 미치고 동시에 영향을 받는다. 마치 오목렌즈를 끼고 바라보면 사물이 거꾸로 존재하는 것처럼 보이고, - 즉 거꾸로 존재하는 것으로 인식하고 - 반대로, 바라보는 사물이 멀어져서 잘 보이지 않게 되면, 그것을 잘 볼 수 있는 렌즈로 교환할 필요성을 느끼게 되는 것과 비슷한 이치라고 할 수 있다. 렌즈의 속성이 바뀌면 객관적인 대상도 달리 보이기 마련이며, 대상의 모습과 위치가 변화하게 되면, 본래 대상을 잘 볼 수 있도록 맞춰져 있던 렌즈의 속성도 바뀌어야 하는 것처럼, 의미관점, 의미도식의 변화는 서로에게 수정과 변화의 필요성을 자극하는 계기가 되는 것이다. 이런 점에서 볼 때, 의미관점의 변화는 의미도식의 변화가 일정기간 지속되어 더 이상 기존의 의미관점으로는 축적된 의미도식의 다양한 양상을 해명할 수 없는 지경에 도달했을 때 이루어진다(Mezirow, 1990). Mezirow(1991)는 의미도식의 변화와 의미관점의 변화 모두를 전환학습에서 기대하는 ‘전환’의 범위에 포함된다고 보지만, 궁극적인 전환학습은 자신이 가지고 있는 전제에 대한 성찰을 통한 관점의 전환으로 완성되는 것으로 이해한다(Mezirow, 1990).

전환학습이론에서 성찰은 개인이 가지고 있는 의미구조의 변화를 가능케 하는 핵심동력 역할을 한다. 경험을 “되돌아보는(turning back)” 행위(Mezirow, 1998, p. 185)로서 성찰은 개인이 경험하는 외부의 대상이나 사건의 의미를 파악하는 동시에, 그러한 경험을 인식하는 자신의 가치와 신념 등을 인식하는 의식적인 행위이다. 특히 후자, 즉 상황이나 경험을 인식하고 이해하는데 당연하게 작용하는 예상, 가정, 조건, 신념 등을 의심하고 검토하는 형태의 성찰을 비판적 성찰(critical reflection)(Mezirow, 1998), 혹은 전제성찰(premise reflection)(Mezirow, 1990)이라고 정의한다. 전환학습에서 비판적 성찰의 중요성을 부각하면서 Mezirow(1998)는 그 유형을 세분화한 바 있다. 그래서 인식 대상이나 상황과 관련된 기본 가정에 대한 비판적 성찰(critical reflection of assumptions: CRA)과 대상이나 상황을 인식하고 있는 개인 스스로가 가지고 있는 가정에 대한 비판적 성찰(critical self-reflection on assumptions: CSRA)이라는 두 가지 비판적 성찰유형을 제시한다. CRA가 보다 효과적인 문제해결을 위하여 문제에 불박혀 있어서 당연하게 여기는 일종의 관습화된 가정을 뒤집어보려는 인지적 행위라고 한다면, CSRA는 문제를 인식하는 주체가 자신이 습관적으로 동원하는 사고방식이나 통념을 스스로 의심하는 의식적 각성 행위라고 할 수 있다. Mezirow(1998)는 비판적 성찰의 유형을 분류하여 제시함으로써 학습자가 개발하고 수행할 수 있어야 하는 비판적 성찰의 의미와 성격을

충분히 이해할 수 있을 뿐 아니라, 성인의 전환학습의 가능성을 실질적으로 촉진할 수 있는 구체적인 지원방안을 모색할 수 있다고 주장한다.

그러나 성찰이란 용어를 사용하여 경험의 의미를 해석하고 재구성하는 학습자의 활동에만 천착함으로써 전환학습은 인간의 인지적 활동 측면에 지나치게 주목한 이론으로 치부될 수 있다. 사실 전환학습의 핵심 구성요소인 성찰은 학습자의 인지적 요소에 의한 이성적 추론 활동으로만 국한되지 않는다. 이런 점에서 Mezirow (1998)는 ‘재규정(reframing)’이란 용어를 함께 사용하여 성찰을 영적, 성격적, 인지적 차원의 활동이 모두 결부되는 것으로 설명한다. 그래서 앞서 언급한 비판적 성찰의 두 가지 유형을 소개한 같은 논문에서 개인 외부의 세상에 대한 관습화된 가정에 대한 비판적 성찰을 뜻하는 CRA를 객관적 재규정(objective reframing)으로, 세상을 바라보는 개인의 습관화된 인식에 대한 비판적 성찰을 의미하는 CSRA를 주관적 재규정(subjective reframing)이란 용어로 호환하여 사용한다. 요컨대, 비판적 성찰이 전환학습에 있어서 중요한 요소임에 틀림이 없는 까닭은 학습자가 자신이 접하는 생활의 다양한 경험을 재규정해내는 과정을 통하여 경험에 내포되어 있는 사건, 인물, 현상에 대해서 가지고 있는 기본적인 가정과 더불어 나아가 자신이 가지고 있는 세상에 대한 기본 가정과 전제를 철저하게 회의하고 변혁할 수 있기 때문이다. 전환학습은 이러한 일련의 변화를 성인기 주요 학습양상으로 드러내는 것이다.

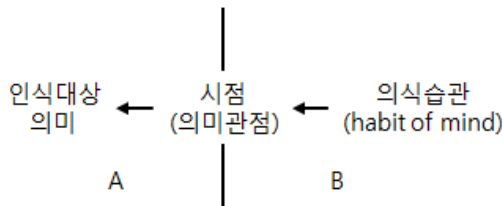
2. 용어의 수정: 준거틀, 습관적 의식태도, 시점

2000년대로 들어서면서 Mezirow는 전환학습의 주요 용어들을 수정함으로써 보다 설득적이고 포괄적인 이론으로 발전시키고자 하였다. 그래서 기존의 의미관점을 대신하는 용어로 준거틀(frame of reference)을 제안하면서 전환학습의 과정이란 일정한 경험에 직면하여 효과적으로 작용하지 못하는 “우리 자신의, 혹은 타인이 가지고 있는 준거틀을 변화(transform)하는 활동”이라고 이야기한다(Mezirow, 2012: 84). Mezirow(2000, 2012)*에 의하면 준거틀은 습관적 의식태도(habits of mind)와 시점(points of view)으로 구성된다. 습관적 의식태도란 말 그대로 “개인이 자신의

* 본 논문에서 인용하는 Mezirow의 설명은 본래 Mezirow, J., & Associates (2000) *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*에서 소개되었으나, 같은 내용이 Taylor, E. W., Cranton, P., & Associates (2012) *The handbook of transformative learning*에 실렸으며, 본 연구에서는 이를 통해서 확인하였음.

개인적 특성, 경험, 사회문화적 배경을 바탕으로 세상을 파악하는 경향”을 말하며 (Cranton, 2006, p. 24-25), 시점은 “습관적 의식태도가 구체적으로 표현되는 형태”인데, 이는 일련의 “의미도식들의 묶음들(clusters of meaning schemes)”로 이루어진다(Mezirow, 2012, p. 83). 우리가 어떤 경험을 이해하는 방식(습관적 의식태도)이 있다는 것은 경험의 의미를 판단할 수 있는 일정한 기준(준거틀)을 전제하는 것으로서, 경험을 이해하는 나름대로의 방식에 따라서 구체적인 경험, 혹은 대상에 대한 의미를 해석, 개념화(시점)할 수 있는 것이다. 다시 말하면, 개인이 모종의 준거틀을 가지고 있기 때문에 습관적인 의식태도를 드러내게 되며, 그러한 습관적인 의식태도로 인하여 구체적인 상황에서 경험이나 대상 등의 개념화가 이루어지는 것이다. 예컨대 ‘국민의 신변을 보호하고 인권을 보장해주는 존재’라는 ‘국가’에 대한 의미도식은 ‘국가의 역할, 국가에 대한 국민의 권리와 책임, 그리고 요구 등을 설명하는데 작용하는 개인의 습관적 의식태도를 반영하는 것으로서 이는 국가란 무엇인가에 관한 개인의 준거틀이 투사되어 드러나는 것이다.

전환학습을 설명하는데 동원되는 개념의 이러한 변화는 단순히 기존 개념의 명칭만 바뀐 것이 아니다. 그렇기 때문에 습관적 의식태도와 시점을 의미관점, 의미도식과 등치시켜서 이해하려고 시도하는 것은 적절하지 않다. [그림 1]에서 보는 것처럼 Mezirow의 전환학습이 기존에는 인식 대상인 세상에 대해서 개인이 가지고 있는 의미도식과 그러한 의미를 포착해내는 의미관점의 관계(A)에 주목해서 관점의 전환을 해명하고 있다면, 수정된 개념에 기초해서는 세상을 이해하는 시점을 개인의 근본적인 성향과 습관적인 의식태도가 표출되어진 실체로 파악하면서(B) 전환의 가능성을 논의한다. 이와 같은 전환학습을 지탱하는 인식구조에 대한 개념 수정을 바탕으로 Mezirow(2012, p. 84)는 준거틀의 변화로서 전환학습은 “기존의 준거틀 자체를 심층적으로 검토하여 정교화하거나, 완전히 새로운 준거틀을 학습하거나, 시점의 변화를 통해서거나, 또는 습관적 의식태도를 변화”함으로써 이루어질 수 있다고 주장한다.



[그림 1] 전환학습의 의미구조

III. 전환학습 관련 국내연구 동향

전환학습을 다룬 국내 학술지 논문을 찾기 위해 한국교육학술정보원(KERIS)에서 제공하는 학술연구정보서비스(RISS)를 활용하였다. 검색어는 ‘전환학습’으로 하여 검색한 결과, 총 102편의 연구물을 찾을 수 있었다. 그 중 특수교육 분야의 장애인 관련 연구들은 전환교육(transition education)이라는 용어를 사용하면서 학교 생활 이후 성인사회로 옮겨가는 과정을 순조롭게 하기 위한 교육이라는 의미를 담고 있었다(국립특수교육원, 2009). 이는 본 연구에서 주목하는 Mezirow의 전환학습(transformative learning)과 다르기 때문에 연구의 대상으로 삼지 않았다. 또한 상급학교로의 진학과 관련해서도 학교급의 변화에 따른 학생들의 전환(transition)이라는 용어로 연구되어져 왔는데, 이 역시 진학에 따른 학생, 학부모, 교사의 기대, 인식, 우려 등의 변화를 전환으로 일컫는다는 점에서 경험을 이해하는 가치, 가정에 대한 검토와 그를 통한 변화양상에 주목하는 Mezirow의 전환학습 개념과 차이가 있다고 판단하여 제외하였다. 본 연구에서는 Mezirow가 말하는 전환학습을 다루고 있으며, 참고문헌에 Mezirow의 전환학습 관련 문헌을 참고 있는 논문을 분석의 대상으로 삼았다.

1. 국내 전환학습 연구 편수

국내에 Mezirow의 전환학습이 처음으로 소개된 것은 김경희(1998)의 ‘전환학습과 성인교육’이다. 이후로 현재까지 꾸준히 전환학습 관련 연구가 이루어지고 있는데, 지금까지 총 52편의 학술지 논문이 발표된 것으로 확인되고 있다. 학술지 논문의 발표 편수를 연도별로 살펴보면, 1998년부터 2007년까지 1편에서 2편정도로 지속적으로 다루어지다가, 2008년에 3편, 2010년에 5편, 2012년에는 8편, 2014년에 7편 등으로 전환학습을 다룬 연구물들이 계속해서 증가하는 추세이다. 또한 전환학습 관련 논문을 게재하고 있는 학술지는 대체로 평생교육 관련 분야*에 집중되어 있는 편임을 알 수 있다. 이러한 현상은 아무래도 Mezirow가 성인학습자의 경험에 천착하여 전환학습을 구상하고 제안하였으며, 전환학습론에 주목해서 공부한 국내의 학자들이 주로 성인교육, 평생교육 전공자이기 때문인 것으로 볼 수 있다. 그러

* Andragogy Today 10편, 평생교육학연구 6편, 평생교육·HRD연구가 6편, 농업교육과 인적자원개발 3편, 한국HRD연구 2편, 직업능력개발연구, 평생학습사회, 배움학연구 각 1편

나 전환학습에 관심을 갖고 연구를 갖는 학자들의 범위는 점차 확대되고 있는데, 아직까지 다수는 아니지만 유아교육, 교사교육, 종교교육 전공자들의 연구도 다양한 학술지에 발표되고 있음을 확인할 수 있다.

2. 국내 전환학습 연구 대상

한편 지금까지 수행된 연구물들을 살펴보면 다양한 유형의 성인들이 전환학습 관련 연구의 대상자로 탐구되었음을 알 수 있다. 연구 참여자의 유형에 따라서 전환학습 연구물을 분류해보면 연구 참여자를 구체적으로 명시하지 않고 수행한 문헌중심의 이론 연구를 제외하고 (예비)교사를 대상으로 한 연구가 9편으로 가장 많았으며, 여성 7편, 일터 종사자(HRD분야) 6편, 노인 4편, 이민자 4편, 그리고 부모 3편 등으로 분석된다. 이는 일상 속에서 다양한 내용의 적응을 필요로 하는 대상이나 문화적으로 소수자의 위치에 자리매김하고 있는 개인들이 전환학습의 주된 연구대상이었음을 시사해준다. 특히 예비교사를 포함한 교사들의 전환학습에 관한 논문들이 많이 수행되어져 왔다는 점은 매우 흥미로운 현상이라고 할 수 있는데, 이들 교사들을 대상으로 하는 전환학습 연구들은 주로 교사의 전문성에 대한 관심과 밀접한 연관성을 갖고 있다. 즉, 현행 교사양성 및 교사연수의 방식으로는 전문성 및 역량 개발을 하기에 부족함이 있을 뿐만 아니라, 교사의 전문성은 단순히 무엇인가를 할 수 있는 가능성을 진작하는 기술적 지식(technical knowledge)에 달려있다고 보지 않는다. 오히려 교사의 전문성은 복잡다단한 교직에서 스스로 판단하고 행위할 수 있는 독자적인 관점과 철학의 형성이 더 근본적이라고 보기 때문에 전환학습의 의사소통적 학습, 해방적 학습은 예비교사 교육과정과 현직 교사의 전문성 개발의 구체적인 대안으로 주목받는다(박선미, 정지현, 2010).

3. 국내 전환학습 연구 주제

가. 전환학습을 통한 개인의 변화 탐색

전환학습과 관련한 주제로 국내에서 발표된 논문들의 전반적인 경향성과 더불어 이들 논문들에서 다루고 있는 내용에서 확인할 수 있는 특징을 정리해보면 다음과 같다. 먼저, 국내에서 수행된 대부분의 전환학습 연구는 Mezirow가 정의한 전환학습의 의미를 따르고 있다. 즉 전환학습이란 기존의 생애경험에 대한 자신의 해석방식을 검토하여 새롭게 접하는 생애경험을 이해하고 의미를 구성하는 활동으로 이

해한다. 많은 연구들은 인식, 가치관의 변화로서 전환학습의 성과를 밝히고 있다. 전주성(2014)은 SNS를 통하여 다른 사용자와 소통하면서 자신이 몸담고 있는 생활 세계에 대한 성찰의 계기를 갖고 내재하는 문제점에 대한 의식화를 경험한다는 점을 강조하였다. 또한 임지혜, 윤희진(2012)의 연구 역시 전환학습은 “낮선 사회에 적응하기 위해 개인의 의미구조를 확보하는데 있는 것이 아니라, 타자화된 환경과의 부단한 대화를 통해 기존의 의미구조를 계속해서 확대해가는 과정”(임지혜, 윤희진, 2012, p. 16)이라고 설명한다.

그러나 전환학습을 통한 변화는 단순히 자신의 경험을 이해하는 방식에 국한되지 않는다. 다수의 연구들은 전환학습을 통하여 경험에 대한 인식차원의 변화에 머무르지 않으며, 존재 자체의 변화까지 이룬다는 결론을 제기한다. 김수정(2013)은 사회운동을 경험한 여성 정치인들의 관점 전환이 도덕성 발달과 관련됨을 밝히는 연구를 통해 전환학습을 통한 인식 전환이 곧 존재의 전환으로 귀결됨을 부각하였다. 즉 주체적인 삶을 살 수 있는 자신감과 자아정체감을 형성함으로써 사회적 존재로서 자기정당성을 회복하였으며, 자신의 인생의 소명을 깨닫고 그에 따라서 행동할 수 있게 되었다는 것이다. 양은아(2012) 역시 초보예술가의 삶의 경험에 관한 연구에서 전환이란 진정한 ‘나’를 발견하고 정체성을 조정할 수 있는 가능성을 획득해가는 과정이라고 설명한다. 즉, 진정한 ‘나’의 발견, 즉 참된 자아를 발견하고 발달해가는 모습은 사회적 존재로서 문화적 습관과 양식들을 받아들이는 동시에 익숙해진 문화적 습관과 양식에 일방적으로 구속되지 않도록 일종의 탈코드화의 과정을 통하여 궁극적으로 자아를 새로운 의식차원으로 조정해내는 과정이다. 전환에 대한 이러한 설명은 전환학습이 단순히 삶의 내용과 방식의 변화를 넘어서 고유한 특성을 갖는 존재로서 자신의 정체성을 파악, 재구성, 발달해가는 개성화(individuation)의 과정이라는 점을 보여준다.

나. 총체적 인간학습으로서 전환학습

비판적 성찰에 기초한 인지적, 이성적 행위로서 전환학습에 대한 일반적인 이해를 넘어서 국내에서 발표된 연구들 가운데에는 전환학습을 감정, 영성, 상상력, 직관 등과 같은 요소가 함께 관련되어 벌어지는 과정으로 이해하는 경향이 증가하고 있다. 전환학습은 이성적 과정을 넘어선 감정, 영성, 관계, 상상력 등의 주관적 요소가 결부되는 총체적인 인간학습의 모습이라는 것이다(Cranton, 2006; Dirkx, 2012). Mezirow 역시 전환학습의 단계를 설명하면서 이성적 성찰뿐만 아니라 혼란스러운 갈등 가운데 경험하는 수치심, 불안함 등과 같은 부정적 감정에 대한 개인 스스로의 해석(self-assessment)이 중요하다는 점을 인정하고 있다(Kitchenham, 2008). 비

슷한 맥락에서 리상섭(2007)은 한국계 미국인 이민자 가족의 이문화 적응과정을 연구하면서 낮은 이문화를 접하고 적응해가는 가운데 접하는 수치, 슬픔, 후회 등과 같은 감정적 요소가 전환학습의 과정에 영향을 미친다는 점을 강조하였다. 그러나 전환학습 과정에 개입하는 정서적 경험은 비단 부정적 감정에만 국한되는 것이 아니다. 만족감, 자신감, 성취감, 희망 등과 같은 긍정적인 정서 반응 역시 전환학습을 촉발하는 원동력이 될 수 있다. 박성관, 김영석(2015)은 미디어 교육에 참여하는 노인들의 전환학습 경험을 연구하면서 비판적 성찰이라는 이성적 활동뿐만 아니라 교육과정에서 접하는 긍정적인 정서경험이 관점의 전환에 관여한다는 점을 부각한 바 있으며, 박경호(2009) 역시 고등교육기회에 참여하는 중년여성의 전환학습을 논의하면서 자존감이 상승하거나 도전의식이 생기는 감정적 변화가 의미 있는 요소를 강조한다.

다. 전환학습의 실천성

전환학습에 있어서 인식의 변화, 나아가 존재의미 자체의 변화가 구체적인 실천으로 귀결되는지는 오랫동안 쟁점이 되어왔던 주제이다. 전환학습의 결과가 실천으로 연결되는지에 관하여 주목한 국내 연구들은 변화된 행동과 실천이 나타난다는 점을 지지하고 있는 편이다. 가령 백정신, 박수정(2015)의 연구에서도 사별여성은 배우자와의 사별이후에 경험하는 갈등적 상황을 새롭게 탐색하고 이해하는 수준에 머무르지 않고 새로운 삶을 살아가기 위한 적극적인 대응을 시도한다. 위영은, 이희수(2015)는 실직, 퇴직자들을 대상으로 하는 전직교육 참여자들의 경험을 탐구하면서, 이들이 자신의 상황과 조건에 대한 인식 전환을 할 뿐 아니라, 사회 참여와 기여를 목적으로 일하려고 하며, 타인과의 원활한 소통을 지향하는 행동 전환을 보인다는 점을 밝힌 바 있다. 이처럼 대부분의 경우, 전환학습의 결과가 단순히 개인의 심리적 차원의 변화에만 한정되지 않으며, 사회적 문제에 대해 적극적으로 참여하고 활동하는 모습까지 연결되어진다는 점을 강조하고 있다. 그러나 여전히 전환학습으로 인한 인식의 변화가 행동의 변화로 연결되는지에 대한 실증적 근거를 제시하기보다, 논리적 개연성을 설명하는데 주력하고 있는 실정이다. 개인의 구체적인 삶의 태도 변화는 분명 그와 관련하는 가치관과 인식수준의 변화를 바탕으로 하겠지만, 인식수준의 변화가 반드시 구체적인 행위, 실천의 변화로 이어지는지 여부는 계속해서 고민해야 할 주제로 열려있다.

라. 전환학습의 환경적 조건

한편 전환학습이 비록 개인차원의 변화에 관한 논의이기는 하지만, 그 양상은 사

회문화적 조건의 영향과 밀접하게 관련된다는 점을 부각하는 연구들도 발표된 바 있다. 전환학습 과정을 제대로 이해하기 위해서는 전환을 단순히 개인의 심리적 차원의 현상으로 축소해서는 전환학습의 과정과 의미를 제대로 이해하기 어렵다. 왜냐하면, 경험의 의미와 그를 인식하는 틀은 개인의 심리적 조건이 개인 외부의 환경적 상황과 조우하는 가운데 구성되는 것이기 때문이다. 그렇기 때문에 환경적 조건의 영향을 살펴보는 것은 전환학습의 과정을 살펴보는 데 있어서 의미 있는 시도라고 할 수 있다. 이와 관련하여 리상섭(2007)이나 임지혜, 윤희진(2012)처럼 이문화(異文化) 적응과정에서 개인의 전환학습을 살펴보는 연구들은 공통적으로 문화와 상황적 요소가 전환학습을 이해하는 중요한 설명변수가 된다는 점을 밝히고 있다. 또한 이문화 적응 상황이 아니더라도 사회문화적 조건은 전환학습에 영향을 미친다. 가령 박경호(2009)는 한국사회의 집단주의 문화나 관계적 사고양식이 익숙한 여성의 특성 등이 중년여성의 의미구조 변화에 영향을 미친다는 점을 강조한다. 박선미, 조희숙(2010)도 유아교사가 근무하는 기관유형이나 규모, 조직체계에 따라서 상이한 조직문화와 인간관계 특성이 유아교사의 교직생활을 통한 전환학습 양상에 차이를 만들어냄을 강조하였다.

마. 교육자와 조력자의 역할

마지막으로 국내에서 수행된 연구들 가운데에는 전환학습을 촉진하기 위한 교육자, 조력자의 역할을 다루는 것들도 다수 있다. 이들 연구들은 개인이 접하는 전환학습 경험이 일정한 조력과 지원을 통해서 효과적으로 전개될 수 있다고 가정하면서 교육자가 고민해야 할 사항들을 제시한다(나운경, 2013; 박선미, 2013; 정은희, 2004). 그래서 교육자는 학습자가 단순한 지식이나 문제의 해결책을 발견하는 도구적 성찰기회를 제공하는 것에 머무르지 않고, 보다 폭넓은 의사소통의 기회를 제공함으로써 자신의 경험의미를 다각적으로 성찰할 수 있도록 도와주어야 한다고 이야기한다. 즉 전환학습에 있어서 활발한 의사소통의 가능성은 경험의 의미를 해석할 여지를 확장해주며, 경험을 인식, 해석하는 개인 스스로의 관점을 검토하고 타당화 할 수 있도록 도와준다고 강조한다. 김병건, 박유정(2014)은 전환학습 지원의 가치를 유아특수교사의 전문성 개발 측면과 관련지으면서 의사소통을 통하여 보다 실천적이고 상황적합적인 지식과 관점을 획득한 전문가로 거듭날 수 있음을 언급한다. 전환학습의 주체에 대한 외부의 지원에 대한 이런 논문들은 결국 효과적인 전환학습을 가능케 하기 위해서는 학습주체의 자발적 태도와 성숙이란 점과 더불어 그에 친화적인 환경적 조건이 구비될 필요가 있음을 강조한다. 그래서 전환학습을 위한 교육환경은 의사소통이 원활하게 이루어지도록 타인에 대한 신뢰, 호의를

가지고 소통할 수 있는 안전하고 지지적인 분위기일 필요가 있으며, 위계적이고 보수적인 관계에서는 전환을 실천으로 옮기기 어려우므로 수평적인 관계를 유지할 수 있도록 해야 한다는 점을 강조한다(김지현 외, 2013; 박선미, 2013; 정경연, 박휴용, 2015).

IV. 전환학습 연구의 주요과제

본 연구의 목적은 지금까지 국내에서 이루어진 전환학습 연구흐름을 조망하면서 향후 전환학습 연구에 있어서 주목할 사항은 무엇인지 탐색하는데 있다. 이에 따라서 Mezirow가 제안한 전환학습과 관련한 주요 개념과 논리에 대해서 간략히 소개하였으며, 전환학습론의 입장에서 수행된 국내 연구물들을 정리, 분석하였다. 이상의 내용을 토대로 앞으로 전환학습에 대한 후속 연구를 추진함에 있어서 연구자들이 주목해야 할 사항을 네 가지 정도로 제시하고자 한다.

첫째, 성인 발달의 측면에서 전환학습의 의의를 살펴볼 필요가 있다. 전환학습은 그 자체로 개인의 발달을 가능하게 하는 학습인 동시에, 개인의 발달을 토대로 보다 심화될 수 있다(Merriam, Caffarella, & Baumgartner, 2007). 전환학습의 핵심 기제인 성찰과 비판적 사고능력은 부단한 반복을 통해서 점차 발달해갈 수 있는 능력이다. 경험으로부터 의미로운 학습을 이끌어내는 것은 경험의 질에 달려있는 것이 아니라, 성찰의 질에 달려있다는 Criticos(1993, Merriam & Caffarella, 1999)에서 재인용)의 지적처럼 전환학습의 가능성은 학습자가 수행하는 성찰, 비판적 사고의 질적인 수준과 밀접한 관련성을 갖는다. 이 점은 전환학습의 양상은 성찰과 비판적 사고능력의 발달 정도에 따라서 다르게 나타날 수 있음을 의미한다. 또한 Mezirow(1991)는 전환학습을 통해서 이루어지는 관점의 전환은 성인발달의 핵심적인 과정이라고 단언한다. 왜냐하면 관점 전환이란 개인이 가지고 있는 세상을 인식하는 관점이 보다 수용적이고 포괄적이며 분별력을 갖춘 관점으로 변화하는 것이라고 보기 때문이다. Mezirow(1991, p. 155)는 이러한 “관점의 변화, 성숙양상이야말로 성인기 발달을 의미하는 것”으로 이야기하는데, 이는 보다 심화된 관점의 획득과정이 곧 세상을 이해할 수 있는 가능성의 확대와 직결되는 성인 발달의 모습임을 지적하는 것이다.

이처럼 전환학습은 그 자체로 성인 발달의 증거이면서, 동시에 성인 발달에 따라 그 양상이 가변적일 수 있다(박성관, 김영석, 2015). 그러나 아직까지 국내에서는 성인 발달의 맥락에서 전환학습에 대한 연구가 충분히 다루어지지 않고 있는 상황이

다. 앞서 살펴본 것처럼 국내에서 이루어진 대부분의 연구는 성인기 특정 시점의 상황에서 접한 경험을 기초로 이루어진 성찰내용과 인식의 전환양상에 주목하는 편이다. 성인학습이론으로서 전환학습의 근본적인 취지는 성인기에도 끊임없이 전개되는 변화와 적응의 양상에 대한 이해를 도움으로써 인간 존재의 발달 과정을 이해하는데 있다고 할 수 있다. 그런 점에서 삶 가운데 나타나는 전환학습 경험들의 추이를 종단적으로 주목함으로써 성인의 변화와 성장의 양상이 어떻게 나타나는지 확인하고, 이 과정에서 전환학습은 어떤 영향을 미치는지 실증적으로 파악하는 연구가 이어질 필요가 있다.

둘째, 계속해서 변화하고 있는 전환학습이론의 동향에 주목하여 새롭게 제안되는 개념과 용어에 기초한 연구의 수행이 필요하다. 1978년 Mezirow가 처음 전환학습 과정을 소개한 이후로 전환학습이론은 초창기의 모습을 유지하기보다, 꾸준히 논의가 지속되면서 지금까지도 계속 이론적 확장과 성숙을 해오고 있다. 전환학습 단계의 수정, 새로운 개념과 용어의 제안, 전환학습 성과의 범위에 관한 논쟁, 성찰의 유형과 특징의 세분화 등 학문적으로 다양한 차원에서 쟁점이 제기되었으며, 그에 따라서 이론도 점진적으로 발달해온 것이다. 실제로 1998년에 결성된 전환학습 네트워크(Transformative Learning Network)를 중심으로 2년에 한 번씩 운영하는 국제 학술대회나 2003년 이래 매년 4차례 발간하는 학술지 *Journal of Transformative Education* 등은 전환학습이론이 지금도 계속해서 진화하고 있음을 보여준다.

그러나 국내에서는 이러한 전환학습과 관련한 최신 동향이 충분히 다루어지지 않고 있으며, 구체적으로 2000년대 이후 전환학습과 관련한 일련의 개념 변화와 논의의 확장이 국내의 연구로 연결되지 못하고 있는 실정이다. 전환학습을 인지적, 이성적 측면에 국한하는 학습과정이라기보다 개인의 감정, 영성, 직관 등이 결부되는 통합적 성격의 학습으로 강조하는 점(리상섭, 2007; 박경호, 2009; 박성관, 김영석, 2015; 양은아, 2012)을 제외하면 사실상 다수의 전환학습 연구는 의미관점과 의미도식, 그리고 이례적인 경험에 대한 성찰을 통한 관점변화라는 이론적 논의 범위와 용어를 크게 벗어나지 못하고 있는 상황이다. 새롭게 소개되는 전환학습 관련 용어와 개념에 기초한 연구는 이들 개념이 우리나라의 문화적 맥락에서도 유효한 연구인지 실증적으로 확인하는 기회인 동시에 구체적인 경험현상 사례가 내포하는 전환학습으로서의 의미를 새로운 각도에서 탐색해볼 수 있는 기회가 될 수 있다. 전환학습이론은 이론이 주로 논의되고 성장한 서구사회의 문화적 가치가 개입되어 있는 문화적 산물이다(Cranton, 2006). 일찍이 Clark과 Wilson(1991)은 Mezirow의 전환학습론이 자아의 단일성과 이성의 가치에 주목하면서 상대적으로 개인의 성별, 인종, 계급, 생애사 등의 영향을 간과하였다고 비판한 바 있다. 이러한 지적은 전환

학습이론을 지탱하는 주요 개념들과 이론적 풀이가 상당 수준 서구사회의 문화적 가정을 바탕으로 구성된 것임을 인정하는 것으로서, 우리나라의 문화적 배경에서 접할 수 있는 사례들을 분석함에 있어서 이들 개념의 적용가능성과 설명력에 주의가 필요함을 암시해준다. 가령 Mezirow가 2000년에 제안한 새로운 의미구조에 포함되는 준거틀, 습관적 의식태도, 시점 등의 개념이 우리 사회의 문화적 배경과 무관하지 않은 개인의 경험을 이해하는데 타당하고 가치로운가에 대해서는 후속 연구들을 통해서 계속 고민해야 할 과제이다.

셋째, 지금까지 수행된 전환학습과 관련한 국내 연구들은 학습의 주체를 개인으로 가정하는 경향이 있다. 즉, 전환학습이라는 이론적 틀을 바탕으로 생활 속에서 개인이 어떤 계기로 혼란과 갈등을 경험하며, 어떠한 과정을 거쳐서 기존의 의미관점이 변화하고, 나아가 어떻게 변화된 행동, 실천으로 귀결되는가에 주목하는 것이다. 그러다보니 딜레마를 경험하고 상황을 검토, 성찰하고 새로운 관점을 갖추어가는 일련의 학습과정의 주체를 개인으로 한정하여 전환학습을 이해하려는 경향이 강한 편이다. 그러나 개인적 차원의 변화는 사회적 소통을 통하여 타인의 변화에 영향을 미칠 수 있으며, 나아가 공동체 전체의 변화로도 충분히 이어질 수 있다. 예컨대, Mejiuni(2012)는 공동체 기반의 전환학습에 주목하면서 개인적 차원의 전환학습이 집합적 형태로 발현될 수 있는 가능성을 이야기하였다. 그에 의하면 대화, 집단성찰과 같은 집단 구성원 상호간 소통을 통하여 개인적 차원의 학습경험이 보다 일반화되고 맥락화될 수 있으며, 나아가 공동체 차원의 변화와 집단적 실천으로 귀결되어 집단의 대안적 문화생성이 이루어질 수 있다고 본다. 물론 Mejiuni의 지적처럼 개인의 문제의식과 관점의 전환이 구성원들에게 파급되고 공감을 얻을 때 공동체 차원의 전환학습으로 이어질 수 있으므로 공동체 차원의 전환학습은 개인의 경험과 신념의 전환을 함께 살피는 작업을 요구한다. 공동체 차원의 전환학습은 Mezirow 역시 주목하고 있는 주제이다. Mezirow(1990, 2000)는 개인적 수준에서 이루어지는 관점 전환과 그에 수반하여 새롭게 획득하는 의미가 검증되는 사회적 소통과정을 담화(discourse)로 설명한다. 즉 개인적 차원에서 나타난 의미도식, 의미관점의 변화가 사회적으로 공유되고 또 적용됨으로써 전환학습의 결과가 단순한 개인 수준의 독특한 경험에 머물지 않고 현실적으로 타당화되고 확산될 여지를 가지게 되는 것이다. 이러한 담화에 대한 설명은 Mezirow 역시 개인 수준에서 나타나는 전환학습의 결과가 사회적 맥락 속에서 확장될 수 있음을 인정하고 있음을 보여주는 증거인 셈이다.

이러한 사실은 향후 전환학습과 관련한 연구에서 학습자로서 개인차원의 관점 전환에만 국한하지 않고 사회적 삶 가운데 개인의 변화가 어떻게 소통, 확장, 변형

되는지 탐구하는 작업이 필요하다는 점을 시사해준다. 더 나아가 개인차원의 전환 학습의 성과가 공동체 차원으로 연결되는 과정에서 어떤 조건들이 이러한 연결고리를 강화해주거나 혹은 방해하는지 살펴보는 것도 의미 있는 작업이 될 것이다.

넷째, 전환학습을 촉진하는 과정에서 윤리적으로 온당한 교수학습 지원이 이루어질 수 있도록 안내하는 연구가 계속적으로 이루어질 필요가 있다. 최근 들어서 전환학습을 경험할 수 있도록 교수학습 과정을 구성하는 노력이 중요하다는 지적이 제기되고 있다(노일경, 이해연, 2014; 박선미, 조희숙, 2010). 학습자의 자율성과 주체성이 강조되는 전환학습에 있어서 학습자들의 적극적인 경험의 개진과 그에 대한 성찰, 그리고 변화된 실천을 도모하는 것은 매우 중요한 조건이다. 그러나 일정한 경험을 해석하는데 동원되는 의식적인 습관과 시점을 탈피하는 과제를 학습자가 홀로 해결하기란 쉽지 않다. 그렇기 때문에 학습자가 스스로 익숙한 의식적 습관과 시점 - 의미관점과 의미도식 - 을 의심하도록 이끌어주는 개입과 지원은 필요할 수밖에 없다.

그러나 전환학습에 있어서 교육자들의 중재나 개입의 중요성은 유효하지만, 전환 학습을 의도적인 교수학습 계획에 따라 실행하고 지원하려는 일련의 시도가 자칫 학습자들에게 전환학습을 강제하는 결과를 야기할 수 있다는 점에서 주의가 필요하다. 따라서 교육자의 중재와 개입이 도전적 성격을 포기하지 않으면서 윤리적으로 타당성을 가질 수 있도록 돕는 교육자의 모습을 조명하는 시도가 필요하다. 의도적 개입으로 전환학습을 실행할 때 교육자와 학습자 상호간의 친밀함과 조화로우미 매개되지 않은 채, 교육자의 가치나 관점이 일방적으로 강조된다면, 이는 학습자의 주체성에 의한 참된 전환학습이 아니라 타인에 의해 강요된 학습의 모습을 띠 수 있기 때문이다. 이러한 맥락에서 Ettlting(2012, p. 542)는 “불편함의 교육학(pedagogy of discomfort)”이라고 호명하며 전환학습의 가능성을 돕는 가운데 나타나는 교육자의 개입이 자칫 학습자에게 긴장감과 적대감을 심어주는 모습으로 왜곡될 수 있음을 경계하였다. Weimer(2012)는 전환학습의 가능성을 도와주는 것이란 학습자들이 학습과정에서 주도적인 의사결정을 가질 수 있도록 인정하는 것으로 설명한다. 이러한 학습자의 주도성을 인정하는 입장에서부터 교육자와 학습자간의 존중의식을 바탕으로 한 보완적 관계가 형성될 수 있으며, 학습자와 교수자 모두 기존의 고정된 역할과 책임에서 벗어나 상황과 맥락에 따라 서로가 서로를 돕고 각각의 역할을 부단히 뒤바꾸어갈 수 있게 된다. 즉, 학습자가 교육자의 역할을 하기도 하며, 교육자가 학습자의 역할을 할 수도 있는 수평적인 관계를 유지할 때 학습자의 관점전환은 윤리적으로 타당한 방식으로 실천되고 또 지원될 수 있다. 그러므로 전환학습 지원방안을 구상하는 주체의 후속 연구에서는 체계적 지원, 호

과적인 학습효과에 대한 고민과 함께 윤리적 실천으로서의 전환학습에 대한 지원 가능성을 함께 모색해야 할 것이다.

본 연구에서는 주로 국내 학술지에 게재된 전환학습 논문에 기초하여 연구동향과 향후과제를 제시하는데 주목하였다. 그러다보니 본 연구는 해외에서 이루어진 전환학습 연구동향에 검토와 그에 기초한 향후 연구과제에 대해서는 충분히 다루지 못한 한계를 갖는다. 따라서 후속 연구를 통하여 국제적으로 활발하게 연구되고 있는 전환학습에 대한 검토가 함께 이루어져서 전환학습에 대한 이해와 학술적 논의를 더해갈 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 국립특수교육원(2009). **특수교육학 용어사전**. 서울: 하우출판사.
- 김경희(1998). 전환학습과 성인교육. **사회교육학연구**, 4(1), 217-242.
- 김병건, 박유정(2014). 유아특수교사의 전문성 발달: 성인학습 관점에서 본 필요성 및 접근 방안 탐색. **특수아동교육연구**, 16(1), 385-404.
- 김수정(2013). 전환학습과 도덕발달에 관한 연구: 사회운동경험을 가진 여성정치인을 중심으로. **평생교육학연구**, 19(2), 97-132.
- 김지현, 문한나, 성문주, 손수진, 이정은, 한유리(2013). 고등교육맥락에서 본 학습자의 전환학습 경험에 대한 자기 성찰적 보고. **Andragogy Today**, 16(2), 31-57.
- 김한별(2014). **평생교육론 (2판)**. 서울: 학지사.
- 나윤경(2013). 평생교육의 오래된 새 길: 전환학습적 인문학으로의 선회. **평생교육학연구**, 19(2), 215-237.
- 노일경, 이해연(2014). 중장년 학습자 대상 제2인생 준비 교육의 구현 방안 탐색. **평생교육학연구**, 20(3), 1-30.
- 리상섭(2007). 한국계 미국인 이민자 가족의 이문화 적응과 전환 학습. **Andragogy Today**, 10(2), 1-30.
- 박경호(2009). 전환학습이론: 고등교육기관에서 중년여성학습자의 의미구조의 변화. **Andragogy Today**, 12(4), 31-60.
- 박선미(2013). 전환학습이론에 기초한 유아교사교육의 가능성 탐색: 예비교사의 반성적 사고와 반성에 대한 인식변화를 중심으로. **어린이문학교육연구**, 14(1), 139-164.
- 박선미, 조희숙(2010). 전환학습이론의 관점에서 본 유아교사의 학습경험 연구. **열린유아교육연구**, 15(4), 191-215.
- 박선미, 정지현(2010). 전환학습이론의 관점에서 본 유아교사의 반성에 대한 소고. **유아교육연구**, 30(6), 245-268.
- 박성관, 김영석(2015). 미디어교육을 통한 노인의 전환학습 이해. **Andragogy Today**, 18(1), 55-76.
- 백정선, 박수정(2015). 사별여성의 전환과 적응에 대한 사례연구. **학습자중심교과교육연구**, 15(6), 115-137.
- 양은아(2012). 삶의 '전환'을 살아간다는 것: 초보 예술가들의 전환적 생애경험을 중심으로. **교육인류학연구**, 15(1), 121-162.
- 위영은, 이희수(2015). 재취업 및 퇴직교육 프로그램 참가자의 전환행동 분석. **농**

업교육과 인적자원개발, 47(2), 47-71.

- 임지혜, 윤희진(2012). 이문화 적응에서의 전환학습 과정 연구. *문화교류연구*, 1(2), 5-19.
- 전주성(2014). 소셜네트워크서비스(SNS) 사용자의 사회문화적 전환학습 경험 탐색: 사회변화 촉진 기제로서의 SNS의 역할을 중심으로. *Andragogy Today*, 17(4), 115-132.
- 정경연, 박휴용(2015). 노년층 전환학습 프로그램 개발: Mezirow의 전환학습이론을 바탕으로 한 시안. *교육종합연구*, 13(3), 189-214.
- 정은희(2004). 성인학습과 전환적 변화: 메지로의 전환학습이론. *교육이론과 실천*, 13(3), 299-314.
- Baumgartner, L. M. (2012). Mezirow's theory of transformative learning from 1975 to present. In E. W. Taylor, P. Cranton, & Associates (Eds.), *The handbook of transformative learning: Theory, research, and practice* (pp. 99-115). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Clark, M. C., & Wilson, A. L. (1991). Context and rationality in Mezirow's theory of transformational learning. *Adult Education Quarterly*, 41(2), 75-91.
- Cranton, P. (2006). *Understanding and promoting transformative learning: A guide for educators for adults* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cranton, P., & Taylor, E. W. (2012). Transformative learning theory: Seeking a more unified theory. In E. W. Taylor, P. Cranton, & Associates (Eds.), *The handbook of transformative learning: Theory, research, and practice* (pp. 3-20). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dirkx, J. M. (2012). Nurturing soul work: A Jungian approach to transformative learning. In E. W. Taylor, P. Cranton, & Associates (Eds.), *The handbook of transformative learning: Theory, research, and practice* (pp. 116-130). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ettling, D. (2012). Educator as change agent: Ethics of transformative learning. In E. W. Taylor, P. Cranton, & Associates (Eds.), *The handbook of transformative learning: Theory, research, and practice* (pp. 536-551). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Illeris, K. (2013). *현대학습이론(전주성, 강찬석, 김태훈 공역)*. 서울: 학지사. (원저 2009년 출판)

- Kitchenham, A. (2008). The evolution of John Mezirow's transformative learning theory. *Journal of Transformative Education*, 6(2), 104-123.
- Mejiuni, O. (2012). International and community-based transformative learning. In E. W. Taylor, P. Cranton, & Associates (Eds.), *The handbook of transformative learning: Theory, research, and practice* (pp. 304-319). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Merriam, S. B., & Bierema, L. L. (2014). *Adult learning: Linking theory and practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Merriam, S. B., & Caffarella, R. S. (1999). *Learning in adulthood* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M. (2007). *Learning in adulthood* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (1989). Transformation theory and social action: A response to Collard and Law. *Adult Education Quarterly*, 39(3), 169-175.
- Mezirow, J. (1990). How critical reflection triggers transformative learning. In J. Mezirow & Associates (Eds.), *Fostering critical reflection in adulthood: A guide to transformative and emancipatory learning* (pp. 1-20). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (1995). Transformation theory of adult learning. In M. R. Welton (Ed.), *In defense of the lifeworld* (pp. 39-70). New York: SUNY Press.
- Mezirow, J. (1998). On critical reflection. *Adult Education Quarterly*, 48(3), 185-198.
- Mezirow, J., & Associates (2000). *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2012). Learning to think like an adult: Core concepts of transformation theory. In E. W. Taylor, P. Cranton, & Associates (Eds.), *The handbook of transformative learning: Theory, research, and practice* (pp. 73-95). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Weimer, M. (2012). Learner-centered teaching and transformative learning. In E. W. Taylor, P. Cranton, & Associates (Eds.), *The handbook of*

transformative learning: Theory, research, and practice (pp. 439–454). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Abstract

Reviewing Studies on Transformative Learning: Issues and Trends

Kim, Hanbyul (Korea National University of Education)

Heo, Hyoin (Korea National University of Education)

As an intriguing topic in the field of adult education, transformative learning of adults has been studied since 1978. Since then, the interests in transformative learning continues to grow as the theory itself is changing, developing, and incorporating a variety of perspectives. The development of transformative learning as a theory has been influential in the field of lifelong learning of Korea. In this vein, the purpose of this study is to review studies on transformative learning, because there has been no reviews about the research trends regarding transformative learning in Korea. As a result of review on a good number of articles, four issues regarding transformative learning research have been found. First, there have been various research participants such as teachers, workers, the immigrant, elders, and women for understanding the nature of transformative learning. Second, perspective transformation is not just cognitive change but the development of being, and therefore, although there has not been empirical evidence, many studies address the relation between changes in cognition and practice. Third, transformative learning is a social practice, which means sociocultural conditions of individual learners might affect the aspect of transformative learning. Finally, issues for educators to foster transformative learning have been suggested. Based on findings, this study proposes themes and strategies for promoting research on transformative learning in a variety of contexts. Proposed ideas will help readers to be able to take some ideas for further studies.

keywords: transformative learning, Mezirow, research trends

상사의 진성리더십이 조직구성원의 직무열의와 직무성과에 미치는 영향*

김주민(국가과학기술인력개발원)†

이진구(한국기술교육대학교)‡

요 약

본 연구의 목적은 조직 내 상사의 진성리더십이 조직구성원의 직무열의, 직무성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고, 이를 통해 시사점을 도출하는 것이다. 본 연구를 위해 온·오프라인을 통해 약 3주간에 걸쳐 설문조사를 실시하였으며, 최종적으로 158부를 분석하였다. 측정도구의 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 영향 분석을 위한 다중회귀분석과 매개효과 검증을 위해 Baron과 Kenny의 3단계 매개효과 검증 및 Sobel Test를 실시하였다. 연구결과, 첫째, 진성리더십의 구성요인인 자기인식, 관계적 투명성, 조화로운 정보처리, 내면화된 도덕적 관점 중에서 자기인식 하위요인만이 직무열의에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 둘째, 진성리더십의 하위요인 중에서 자기인식과 조화로운 정보처리가 직무성과에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 셋째, 직무열의는 직무성과에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 넷째, 직무열의가 진성리더십과 직무성과 간의 관계를 매개 하는지에 대해 매개효과를 검증한 결과, 직무열의가 진성리더십의 자기인식과 직무성과의 관계를 강하게 매개하는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과를 토대로 이론적·실천적 시사점을 제시하였다.

주제어: 진성리더십, 직무열의, 직무성과

* 이 논문은 김주민의 석사학위 논문을 수정·보완한 것임.

† 제1저자: 국가과학기술인력개발원 연구원 e-mail: kimjm@kird.re.kr

‡ 교신저자: 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 교수 e-mail: lemtury@koreatech.ac.kr

논문투고: 2017.03.10 / 심사일자: 2017.03.29 / 게재확정일자: 2017.04.05

I. 서론

세계적 금융 위기를 초래한 리먼 브라더스 파산 사태를 비롯해 글로벌 기업인 엔론, 사베인-옥슬리, 케이-마트, 월드컴 그리고 국내 몇몇 주요 대기업의 경우처럼, 리더들의 비리와 비도덕적인 행태로 인해 탄탄했던 조직이 위기를 겪게 되는 사례가 드물지 않게 발생하고 있다. 기업의 리더가 기업의 생존과 발전에 직접적인 영향을 주는 핵심적인 의사결정을 한다는 점에서 리더십이 조직성과에 미치는 영향은 지대하며, 부하들에게도 미치는 영향력 또한 크다(이도화, 김창호, 2011). 이와 함께 최고경영진의 단기적 성과나 이익창출을 우선시하는 경향과 함께 조직의 심각한 위기를 초래하는 원인 중 하나로 리더의 비도덕성, 비윤리성이 점점 더 부각되고 있다. 이러한 시대적 흐름에 따라 투명하고 밝은 기업 환경을 만들어가기 위해서는 기업의 윤리경영이 무엇보다 중요하며, 현재와 같은 상황에서는 경영자들의 진정성과 도덕적 성품에 기초한 진성리더십(authentic leadership)이 필요하다(최항석, 이지숙, 2010; George, 2003).

진성리더십이란 긍정적 자기개발을 이루면서 구성원들과 함께 일하는 리더로서 높은 자아인식과 내재화된 도덕 관점, 정보에 대한 균형적 처리, 관계적 투명성을 장려하기 위한 긍정적 심리수용력과 긍정적 윤리분위기를 모두 촉진하는 리더 행동의 패턴을 의미한다(Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008). 진성리더십은 리더로서 참다운 나를 발견하기 위해 자신을 성찰하고 이를 바탕으로 진정한 내 모습을 보여주는 리더의 진정성이 부하들로부터 더 큰 존경과 사랑을 받을 수 있다는 것을 강조하는 리더십이다(이영수, 송영수, 2014; 정동일, 2011). 여러 연구결과에 따르면 진성리더십은 리더의 도덕성, 진실성을 바탕으로 직무만족, 조직시민행동, 조직몰입, 상사에 대한 만족 등에 영향을 미쳐서 궁극적으로는 조직의 성과 향상으로 이어진다(Walumbwa et al., 2008).

직무열의란 긍정적이고 열정적인 마음의 상태로 직무탈진의 반대 개념이다(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Kahn(1990)은 직무열의를 개인이 가지고 있는 인지적, 정서적, 행동적 에너지를 동시에 직무에 투입하는 것이라 정의하였다. Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans와 May(2004)는 진성리더십이 갖는 신뢰, 긍정정서 등이 구성원의 일에 대한 태도에 영향을 미쳐 올바른 직무수행을 이끄는 직무열의에 영향을 준다고 주장하였다. Luthans, Norman과 Hughes(2006)에 의하면 진성리더들은 본인의 긍정심리자본을 활용하여 부하직원의 긍정심리자본과 긍정적 도덕관점을 개발하여 부하직원들의 업무성과에 영향을 미치는 직무열의를 촉진시킨다고 하였다.

직무성과는 조직구성원이 실현시키고자 하는 업무의 바람직한 상태 또는 조직구성원 각자가 인식하는 자신의 목표를 달성한 정도라고 말할 수 있다(우석봉, 2001). Spencer와 Spencer(1993)에 따르면 이러한 직무성과는 어떠한 일을 할 수 있는 최대한의 한계인 능력(지식, 기술)과 내면에 감춰진 능력(자아개념, 속성, 동기)의 조합에 의해 결정된다. Avolio 외(2004)는 진성리더십이 부하의 태도와 행동에 미치는 영향에 대한 개념적 틀을 제시하면서, 진성리더십은 동일시, 희망, 신뢰, 낙관주의, 긍정적인 정서들을 통해 부하의 행동과 태도에 영향을 미친다고 주장했다. 즉, 진성리더십은 조직구성원의 직무에 대한 몰입, 만족, 열의 등을 고취시켜 결과적으로 올바른 직무수행의 결과를 이끌어 낸다는 것이다.

진정성 있는 리더에 대한 사회적 요구와 현장에서 활용되는 기존의 리더십 이론들의 한계로 국외에서는 진성리더십이 활발하게 연구되면서 진성리더십과 연관된 결과 변수에 대한 영향도 차츰 밝혀지고 있다(Avolio et al., 2004). 마찬가지로 집단주의, 권력거리, 결과주의, 불확실성 회피 등의 동양적 조직문화를 가진 국내 기업들의 조직문화를 생각할 때(이준호, 2003), 리더의 진정성을 보여주는 리더의 진성리더십이 국내 조직구성원의 직무열의 및 직무성과에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색해 보는 것은 매우 중요하다. 하지만, 아직 국내에서는 진성리더십에 대한 연구가 활발하지 않으며, 특히 실증적으로 진성리더십이 부하들의 태도와 행동에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 부족한 실정이다(최우재, 조윤형, 2014). 따라서 조직 내 상사의 진성리더십이 결과변수인 구성원의 직무열의 및 직무성과와 어떠한 관계인지를 실증적으로 살펴볼 필요가 있다. 본 연구의 목적은 진성리더십, 직무열의, 직무성과 간의 관계에 대해 실증적으로 검증하고 이와 관련한 시사점을 제시하는 것이다.

II. 이론적 배경

1. 진성리더십

진정성(authenticity)의 개념은 2004년 네브래스카 리더십 컨퍼런스에서부터 리더십과 함께 결부되어 연구되기 시작하였다. 이는 자아에 대한 인식, 자신에 대한 얕은 무시한 채 가시적인 리더십 스타일과 스킬만을 강조해 온 지금까지의 리더십 연구의 한계점을 인정하고, 진정성을 기반으로 리더십을 행사하는 것이 매우 중요한 것임을 일깨우는 계기가 되었다(정예지, 이수정, 김문주, 2012). 즉, 자기 자신에

대해 정확히 아는 것이 리더십의 출발점이 되어야 한다는 것을 강조한 것이다(윤정구, 2011; 정예지 외, 2012; Walumbwa et al., 2008). 특히, 현 시대에서 발생하고 있는 기업 윤리의 붕괴와 같은 사회 상황에서 자기 자신에게 솔직하며 구성원들과의 진솔한 관계를 토대로 목적 달성을 위해 노력하는 진성 리더십은 주요 리더십으로 주목받고 있다(Avolio & Gardner, 2005; Gardner, Avolio, Luthans, May, & Walumbwa, 2005).

진성리더십은 리더가 진정성을 가지고 구성원들과 의사소통 한다는 리더십 유형으로 여기서의 핵심은 리더의 진정성이다. 소크라테스는 진성리더십의 핵심 개념인 진정성에 대해 내면과 외면의 차이를 성찰함으로써 궁극적으로 내적자아와 외적자아가 일치하게 되는 참된 자신의 모습을 찾아가는 것이며(송보라, 서문경애, 2014; 윤정구, 2012), 매 순간 진실한 자아를 발현하기 위해 노력하는 것이라 말한다(Kernis, 2003). 이러한 맥락에서 진정성을 갖춘 리더란 결국 리더 스스로 진정성을 가지고자 노력하고, 자신의 가치와 인식이 행동과 다르지 않은 언행일치 및 솔선수범의 모습을 통해 리더십을 발휘하는 리더이다(윤정구, 2012; Gardner et al., 2005; Walumbwa et al., 2008). 진성리더십에 대해 Walumbwa 외(2008)는 긍정심리적 능력과 긍정심리적 분위기를 증진시켜 부하와 함께하는 리더의 자의식, 내면화된 도덕적 관점, 균형된 정보처리, 그리고 관계의 투명성을 함양하는 리더십 유형이라 말하였다. 즉, 진성리더십은 리더가 의사결정에 필요한 정보를 공유하고, 타인의 의견을 수용하고, 자신이 품고 있는 가치관, 동기, 감정을 숨기지 않고 드러내 보임으로써 부하가 리더행동의 수월성과 도덕성을 정확하게 평가할 수 있도록 공개적이고 명확한 행위패턴을 보이며, 자신의 강점과 약점을 잘 의식하고 있는 리더유형이라 설명하고 있다(Walumbwa et al., 2008).

2. 직무열의

직무열의는 직무열의의 반대 개념인 직무탈진에서 시작하였는데(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), 이는 긍정심리학의 영향으로 일에 대한 어두운 면보다는 밝은 부분을 보려는 경향에서 비롯되었다(Schaufeli, Salanova, Gonzaez-Roma, & Bakker, 2002; Shirom, 2003). 직무열의란 긍정적이고 열정적인 마음의 상태로 촉진적 행동 체계에 기반을 두고 있다. 즉, 직무탈진을 갖고 있는 사람은 자신 자신을 신체적 위험, 위기, 고통 등과 같은 문제에 노출되지 않도록 위축된 행동을 하는 반면, 직무열의가 있는 사람은 직접적으로 기쁨과 보상을 경험하기 위해 촉진적 행동을 한다(Shirom, 2003). 직무열의는 직무에 개인의 인지적, 정서적, 행동적 에너지를 동시

에 투입하는 것이다(Kahn, 1990). 직무열의는 업무에 대한 긍정적이고 정력적이며 헌신하고 몰두하는 마음가짐으로 정의할 수 있다(Schaufeli et al., 2002). 이와 같이 직무열의는 전반적으로 일을 함으로써 느끼는 긍정적이고 열정적인 상태에 초점을 맞추고 있다(이지우, 2010).

Maslach와 Leiter(1997)에 의하면 열의는 직무탈진의 세 가지 하위요소인 소진, 냉소주의, 직업 효능감의 결여라는 상반된 개념으로 에너지, 몰입, 효능감으로 구성 되어 있다. 이들은 직무탈진과 직무열의가 연속선상의 양 극단에 있다고 보고 두 가지 중 하나가 높으면 다른 하나는 낮아지게 된다고 설명하였다. 이와는 달리 Schaufeli 외(2002)는 직무열의를 활력, 헌신, 몰두로 특징지어지는 긍정적이고 성취적인 업무와 관련된 마음 상태라고 정의하였다. Saks(2006)는 조직시민행동이 조직과 동료들 돕는 자발적이고 비공식적인 행동을 포함하는 개념인 반면 직무열의는 역할 외 행동, 자발적 행동이라기보다는 자신에게 주어진 공식적인 역할 수행에 초점을 맞추는 개념이라고 주장하였다. 또한 May, Gilson과 Harter(2004)에 따르면 직무열의는 직무관여와도 구별된다. 직무관여는 자신의 직무에 대한 인지적 판단 및 자기이미지와 연결되지만 직무열의는 개인이 얼마나 자신의 직무에 헌신하는가와 관련이 있다. 직무관여는 직무에 관여해야 하는 필요성에 의해 영향을 받는데, 이는 긍정적인 원인뿐만 아니라 부정적 원인일 수 있다.

3. 직무성과

성과란 이루어낸 결실, 일이 이루어진 결과 또는 활동, 작업 등을 성취하는데 있어서 필요한 행위 또는 태도를 의미한다(김경희, 2010). 직무성과(job performance)는 조직의 성공에 큰 영향을 끼치기 때문에 많은 연구가 수행되어 왔다(Tett & Meyer, 1993). 그러나 아직까지도 직무성과에 대한 공통된 정의와 측정 기준은 체계화 되어 있지 않다. Miller(1990)는 직무성과를 조직 구성원들이 조직의 목표나 과업을 달성하기 위해 보여준 노력의 결과로 정의하고 있으며, Tett와 Meyer(1993)는 직무성과를 조직 구성원들이 실현시키고자 하는 일의 바람직한 상태 또는 조직 구성원 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도로 정의하면서, 직무성과를 조직몰입, 직무만족과 더불어 조직유효성의 중요한 지표라고 주장하였다. Williams와 Anderson(1991)은 직무성과를 자신이 담당하는 업무에 대해 공식적으로 요구하는 사항과 기대수준을 성공적으로 달성해 나가는 정도로 정의하였다.

우석봉(2001)은 직무성과를 조직구성원이 실현시키고자 하는 업무의 바람직한 상태 또는 조직구성원 각자가 목표를 달성할 수 있는 정도로 보았다. 또한, 이희정,

심덕섭, 양동민(2009)은 직무성과를 조직 구성원이 과업요구를 달성하는 정도 또는 부여 받은 과업에 대한 조직 구성원의 성취도라 정의하였다. 직무성과의 개념에 대해 가장 최근에 분석한 채나래(2014)는 HRD 분야와 연계성이 낮은 학위·학술논문을 제외하고, 직무성과의 개념을 주체, 목표, 평가의 세 가지 측면으로 나누어 개념적 정의를 정리하였다. 채나래(2014)는 직무성과에 대한 여러 개념을 주체, 목적, 평가의 기준으로 분석하였는데, 직무성과의 주체는 조직구성원 개인이며, 직무성과의 목적은 할당된 과업 및 개인이 맡은 직무이고, 직무성과의 평가는 인식정도, 목표 달성 정도, 성취정도로 보아야 한다고 주장하였다.

4. 변수간의 관계 및 가설 설정

Avolio 외(2004)에 따르면 진성리더들은 내면의 가치 및 신념과 일치하는 행동을 하면서, 다른 관점을 표현하도록 격려함으로써 부하들로 하여금 신뢰와 존경을 얻을 수 있다. Dirks와 Ferrin(2002)이 수행한 메타분석에 의하면, 리더에 대한 신뢰는 조직시민행동, 몰입, 리더에 대한 만족 등과 같은 조직에 중요한 결과변수와 관련이 있다. 이를 근거로 리더에 대한 신뢰를 만드는 진성리더십은 조직에 긍정적인 영향을 미치는 결과변수 중 하나인 직무열의에도 영향을 미칠 것이라 기대할 수 있다. Luthans 외(2006)에 의하면, 진성리더들은 자신이 가진 긍정심리자본을 활용하여 구성원의 긍정심리자본과 긍정적 도덕관점을 개발, 유지하게 함으로써 부하들의 열의를 촉진시킬 수 있다고 주장하였다. Bamford, Wong과 Laschinger(2012)는 진성리더십이 업무수행환경을 매개로 직무열의에 미치는 영향에 대해 연구하였고, 진성리더십이 직무열의에 미치는 주효과와 완전매개효과가 유의미함을 확인하였다. Hassan과 Ahmed(2011)는 진성리더십이 리더에 대한 신뢰를 매개로 직무열의에 미치는 영향에 대해 연구하였고, 진성리더십이 직무열의에 미치는 주효과가 정적으로 유의미하며, 부분매개효과가 있음을 확인하였다. 이상의 진성리더십과 직무열의 간의 선행연구들을 토대로 본 연구에서는 다음과 같이 가설 1을 설정하였다.

가설 1. 상사의 진성리더십은 조직구성원의 직무열의에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

진성 리더는 개인의 성찰과 인식, 규제를 강조하면서 자신이 속한 팀과 조직이 나아가야 할 방향성을 중시하며 리더와 조직의 지속가능한 성과를 추구한다(Avolio & Gardner, 2005). 즉, 리더의 진성리더십은 자기 인식, 자기 규제의 요소를 기반으로

로 리더 개인, 구성원과 조직의 효과성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Price, 2003). 진성리더십이 기존의 리더십과 가장 다른 부분은 리더의 진정성을 통해 구성원의 진정성까지 고취시키고 이를 통해 리더가 속한 집단의 성과를 도출한다는 점이다(Avolio & Gardner, 2005; Gardner et al., 2005). 진성리더십을 기업현장에 접목했을 경우 조직 내 리더는 구성원들에게 적절한 동기를 부여함으로써 조직 전체의 높은 성과를 달성할 수 있도록 한다(최향석, 이지숙; 2010). 정예지 외(2012)에 따르면 진성리더십은 팀 성과, 팀 창의성, 조직몰입, 조직 정치지각에 유의한 영향을 미친다. 따라서 진성리더십은 개인차원의 직무수행자의 직무성과에도 영향을 미칠 것으로 예측해볼 수 있다. 이상의 진성리더십과 직무성과 간의 선행연구들을 토대로 본 연구에서는 다음과 같이 가설 2를 설정하였다.

가설 2. 상사의 진성리더십은 조직구성원의 직무성과에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

기존의 실증연구들을 보면 직무열의는 개인차원에서는 직무만족과 조직차원에서는 직무성과와 연관성이 있다(Hallberg & Schaufeli, 2006). 이는 직무열의가 조직의 높은 직무성과를 향상시키는데 요구되는 개인의 인내심과 집중력을 발휘할 수 있게 하기 때문이다(Rich, Lepine, & Crawford, 2010). 더불어 자신의 역할에 열의를 가진 사람은 자신이 담당하고 있는 직무뿐만 아니라 공식적으로 정해진 역할 이외의 행동도 적극적으로 수행하는 것으로 나타났다. Rich 외(2010)는 조직에서 직무열의가 높은 사람은 자신의 직무와 밀접하게 연결되어 있기 때문에 자신에게 주어진 직무관련 목표달성에 몰입하는 경향이 있다고 주장하였다. 직무열의는 직무수행자에게 성취감을 느끼게 하며 긍정적인 작업관련 경험과 심리상태를 갖게 하기 때문에 직무수행자가 자신의 직무영역에서 적극적으로 헌신하며 참여하게 되는 것을 예상할 수 있다. 이상의 직무열의와 직무성과 간의 선행연구들을 토대로 본 연구에서는 다음과 같이 가설 3을 설정하였고, 더불어 마지막으로 진성리더십, 직무열의, 직무성과 간의 영향 관계를 바탕으로 다음과 같은 가설 4를 설정하였다.

가설 3. 조직구성원의 직무열의는 직무성과에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 직무열의는 진성리더십과 직무성과의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.

가설 4와 관련하여 진성리더십, 직무열의, 직무성과 간의 관계는 Avolio 외(2004)

의 진성리더십이 부하의 태도와 행동에 미치는 영향에 대한 개념적 틀에서 예상할 수 있다. 진성리더십으로부터 출발하여 리더가 제공하는 긍정정서, 신뢰, 희망을 통해 부하의 직무에 대한 열의가 영향을 받으며 이러한 영향은 곧 부하의 행동, 즉, 직무수행으로 나타나게 된다. 즉, Avolio 외(2004)에 따르면 부하의 일에 대한 태도 중 하나인 직무열의는 진성리더십과 부하의 직무수행 결과인 직무성과 사이를 매개한다고 유추할 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 조사대상은 대기업으로 분류되는 제조업 중심의 3개 사기업에 종사하는 근로자로 각 기업의 몇 개 팀을 대상으로 편의표집(convenience sampling)을 실시하였다. 설문조사는 온·오프라인(이메일, 직접방문 등)을 활용하여 실시되었다. 총 210부의 설문을 배포하였으며, 이 중 173부를 회수하였다. 회수된 설문지 중 응답내용이 부실하다고 판단되거나 미완성된 설문지 15부를 제외하고 총 158부를 최종 분석하였다(유효 자료율: 75.2%).

<표 1> 응답자들의 인구통계학적 특성(N=158)

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	131	82.9
	여자	27	17.1
연령	20대	40	25.3
	30대	64	40.5
	40대	40	25.3
	50대 이상	14	8.9
학력	고졸 이하	13	8.2
	전문대졸	68	43.0
	대졸	60	38.0
	대졸 이상	17	10.8

직급	사원	104	65.8
	대리	12	7.6
	과장	36	22.8
	부장 이상	6	3.8
근속년수	1~3년	32	20.3
	3~5년	26	16.5
	5~10년	19	12.0
	10~15년	41	25.9
	15년 이상	40	25.3
직종	사무직	68	43.0
	기술직	22	13.9
	연구직	5	3.2
	생산직	63	39.9
합계		158	100.0

최종 분석에 사용된 유효자료 158부를 바탕으로 조사대상자의 인구통계학적 특성은 다음의 <표 1>과 같다. 성별의 경우에는 남자가 82.9%로 대부분이었고 여자는 17.1%로 나타났으며, 연령의 경우에는 30대가 40.5%로 과반수 가까이 되었고 20대와 40대가 각각 25.3%, 50대 이상이 8.9% 순으로 나타났다. 학력의 경우에는 전문대졸이 43.0%로 과반수 가까이 되었고 대졸이 38.0%, 대졸 이상이 10.8%, 고졸 이하가 8.2% 순으로 나타났으며 직급의 경우에는 사원이 65.8%로 대부분을 차지하였고 과장이 22.8%, 대리가 7.6%, 부장 이상이 3.8% 순으로 나타났다. 근속년수의 경우에는 10~15년이 25.9%로 가장 높게 나타났고 15년 이상이 25.3%, 1~3년이 20.3%, 3~5년이 16.5% 등의 순으로 10년 이상이 과반수이상으로 나타났으며 직종의 경우에는 사무직이 43.0%로 과반수 가까이 되었고, 다음으로 생산직이 39.9%, 기술직이 13.9%, 연구직이 3.2% 순으로 나타났다.

2. 측정도구

본 연구에서는 진성리더십 측정을 위해 자기인식, 관계적 투명성, 조화로운 정보처리, 내면화된 도덕적 관점의 진성리더십 4가지 하위요인으로 구성된 Walumbwa 외(2008)의 진성리더십 척도를 국내에서 번안하여 활용한 최항석, 이지숙(2010)의 척도를 활용하였다. 본 연구에서 진성리더십 척도의 신뢰도는 .956이었다. 직무열의

는 Schaufeli와 Bakker(2003)가 개발한 직무열의(Utrecht Work Engagement Scale, UWES) 축소형 척도를 번역하여 사용하였으며, 기존 연구에서의 신뢰도는 .863이었다. 직무성과는 이은진(2009)이 개발한 직무성과 척도를 활용하였고, 기존 연구에서 직무성과에 대한 신뢰도는 .887이었다. 특히, 국외 연구자에 의해 개발된 문항들은 직역 후 영어전공자 2인으로부터 안면타당도 검증을 HRD 전문가 6인으로부터 내용타당도를 검증을 받아 수정하였다. 본 연구의 설문지는 총 40개 문항으로 구성되었으며, 인구통계학적 변인 6개 문항을 제외한 34개 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서부터 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert식 5점 척도로 구성하였다.

3. 자료 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 데이터 코딩(data coding)과 데이터 크리닝(data cleaning) 과정을 거쳐 Windows용 SPSS 18.0버전 프로그램을 사용하여 분석하였다. 측정도구의 타당도와 신뢰도 검증을 위하여 탐색적 요인분석과 Cronbach's α 를 활용한 신뢰도 분석을 실시하였다. 가설 1,2,3의 검증을 위해서는 다중회귀분석을 실시하였으며, 가설 4의 검증을 위해서는 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 매개효과 검증 절차, Sobel Test를 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 측정도구의 신뢰도 및 타당도

본 연구에서 활용된 측정도구 중 진성리더십은 4개의 하위요인을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 직무열의 및 직무성과는 단일요인으로 검증된 도구를 활용하였기에 신뢰도 계수만 확인하였다. 진성리더십의 측정문항에 대한 타당도 검증을 위해 주성분 분석, 직각회전 Varimax방식을 활용한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과, 요인적재량이 낮은 자기인식의 1번, 3번 문항과 관계적 투명성의 6번 문항, 조화로운 정보처리 9번 문항, 내면화된 도덕적 관점의 15번 문항, 총 5개 문항을 삭제하였다. 제거된 문항을 제외한 요인분석 결과, 11개 문항에 대해 4개의 요인이 추출되었으며 <표 2>와 같다.

<표 2> 진성리더십 측정문항의 타당도 및 신뢰도 분석결과(N=158)

문항	요인1	요인2	요인3	요인4	Cronbach's α
내면화된 도덕적 관점 - Q.14	.888	.234	.115	.152	.862
내면화된 도덕적 관점 - Q.13	.817	.265	.222	.201	
내면화된 도덕적 관점 - Q.16	.687	.058	.180	.417	
관계적 투명성 - Q.5	.104	.816	.157	.233	.828
관계적 투명성 - Q.8	.192	.782	.333	.188	
관계적 투명성 - Q.7	.491	.701	.106	.164	
조화로운 정보처리 - Q.11	.070	.053	.852	.342	.840
조화로운 정보처리 - Q.10	.170	.269	.851	.120	
조화로운 정보처리 - Q.12	.402	.397	.676	-.034	
자기인식 - Q.2	.201	.272	.247	.801	.675
자기인식 - Q.4	.383	.235	.119	.654	
고유값	5.614	1.293	1.266	1.164	
설명분산	51.033	11.758	8.779	6.948	
누적분산	51.033	62.791	71.570	78.519	

KMO = .859
Bartlett' Test of Sphericity = 998.403(df=55, sig.=.000)

본 연구의 요인분석에 대한 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값은 0.859로 측정변수들이 요인분석에 적합하다고 나타났으며, Bartlett 구형성 검정 결과 유의확률이 .000으로 요인분석의 사용이 적합하였다. 진성리더십 측정척도는 고유값(eigen value)이 1 이상인 4개의 독립된 요인으로 구분되고 있어 판별타당도(discriminant validity)가 있다고 할 수 있으며, 변수별 요인 적재량(factor loading)은 .50 이상으로 각 소속 요인에 비교적 높게 적재되어 있어 집중타당도(convergent validity)가 있다고 할 수 있다. 진성리더십을 설명하는 4개요인의 전체 설명력은 78.5%이고, 각 요인의 분산 설명력은 요인1(내면화된 도덕적 관점)이 51.0%, 요인2(관계적 투명성)이 11.8%, 요인3(조화로운 정보처리)이 8.8%, 요인4(자기인식)가 6.9%였다. 또한, 각각의 하위 요인별 신뢰도는 내면화된 도덕적 관점이 .862, 조화로운 정보처리가 .840, 관계적 투명성이 .828으로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났으나, 자기인식이 .675으로 상대적으로 낮은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났다.

직무열의 및 직무성공에 대해 요인분석을 실시하였으나 본 연구에서는 단일 요인으로 추출되었다. 직무열의 측정문항에 대한 신뢰도는 .924로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났으며 직무성공 측정문항에 대한 신뢰도 또한 .907로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났다.

2. 변수 간의 상관관계 분석

변인간의 영향 관계를 검증하여 관계의 유의성을 보장하기 위해 상관관계를 분석하였다. 독립변수인 진성리더십과 진성리더십의 하위변인인 자기인식, 관계적 투명성, 조화로운 정보처리, 내면화된 도덕적 관점, 매개변수인 직무열의, 종속변수인 직무성과 간의 상관관계를 알아보기 위해 단순상관관계분석(pearson's correlation analysis)을 실시하였으며, 각 변인들의 상관관계를 분석한 결과는 다음의 <표 3>과 같다.

우선 진성리더십과 직무열의와의 관계의 경우 상관관계계수(r)가 $r=.325(p<.01)$ 에서 $r=.549(p<.01)$ 로 나타나 진성리더십 하위요인과 직무열의는 모두 통계적으로 유의미한 정(+)적인 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 진성 리더십이 높으면 직무열의도 높음을 알 수 있다. 진성리더십과 직무성과와의 관계의 경우에는 상관관계계수(r)가 $r=.278(p<.01)$ 에서 $r=.415(p<.01)$ 로 나타나 진성리더십 하위요인과 직무성과는 모두 통계적으로 정(+)적인 상관관계를 보였다. 즉 진성 리더십이 높으면 직무성과도 높음을 알 수 있다. 마지막으로 직무열의와 직무성과와의 관계의 경우에는 상관관계계수(r)가 $r=.736(p<.01)$ 로 통계적으로 유의미한 정(+)적인 상관관계를 보였다. 즉, 직무열의가 높으면 직무성과도 높음을 알 수 있다.

<표 3> 측정변수 간의 상관관계 분석결과(N=158)

구분		진성 리더십					직무 열의	직무 성과
		1	2	3	4	5		
진성 리더십	자기인식	1						
	관계적 투명성	.572**	1					
	조화로운 정보처리	.499**	.558**	1				
	내면화된 도덕적 관점	.618**	.578**	.492**	1			
	전체	.780**	.836**	.797**	.839**	1		
직무열의		.549**	.325**	.356**	.396**	.480**	1	
직무성과		.413**	.325**	.372**	.278**	.415**	.736**	1

**p<.01

독립변인과 종속변인, 매개변인 사이의 상관관계계수(r)가 .7 또는 .8 이상일 경우에는 변수 간의 높은 상관관계로 인한 다중공선성(multicollinearity)이 발생할 수

있다. 본 연구에서는 직무열의와 직무성과와의 관계에서 상관관계계수(r)가 .736으로 나타나 다중공선성의 문제가 발생할 것을 체크하기 위해 회귀분석에서 분산팽창계수(VIF)와 공차허용한계(tolerance)값을 확인하였다.

3. 가설검증 결과

진성리더십이 직무열의에 미치는 영향을 파악하기 위해 진성리더십의 4개 하위변수(자기인식, 관계적 투명성, 조화로운 정보처리, 내면화된 도덕적 관점)들을 독립변수로, 직무열의를 종속변수로 설정한 후 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다. 가설검증 결과는 다음의 <표 4>와 같이 분석되었다.

분석 결과에서 볼 수 있듯이, 본 연구에서 설정한 회귀모형은 통계적으로 유의하고($F=7.776, p<.001$), $R^2=.369$, 수정된 $R^2=.322$ 로 독립변수인 진성리더십이 종속변수인 직무열의를 32.2% 설명하는 것으로 나타났다. 또한, 다중공선성을 확인하기 위한 공선성 진단 결과, 공차한계(tolerance)가 .01 이상, 분산팽창계수(VIF) 값이 1.0 이상 10.0이하로 나타나 다중공선성의 문제가 발생하지 않았음을 확인하였다. 그리고 Durbin-Watson 계수는 1.887로 0과 4보다는 2에 가까우므로 오차항에 대한 독립성 가정을 만족하였다. 진성리더십의 하위변수들 중 자기인식($\beta=.418, p<.001$)이 직무열의에 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 미치고, 다른 하위변수인 관계적 투명성, 조화로운 정보처리, 내면화된 도덕적 관점은 직무열의에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이상의 내용을 종합하면, 상사의 진성리더십 하위변수 중 자기인식이 높아질수록 직무열의가 높아짐을 알 수 있다.

<표 4> 진성리더십이 직무열의에 미치는 영향

변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	F	수정된R ²	공선성 통계량	
	B	표준 오차	β				공차	VIF
(상수)	1.760	.324		5.429***	7.776***	.322		
자기인식	.375	.084	.418	4.46***			.491	2.038
관계적 투명성	-.023	.081	-.026	-.279			.483	2.07
조화로운 정보처리	.045	.07	.055	.639			.582	1.717
내면화된 도덕적관점	.042	.07	.055	.595			.514	1.944

N=158, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

진성리더십이 직무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 진성리더십의 4개 하위 변수(자기인식, 관계적 투명성, 조화로운 정보처리, 내면화된 도덕적 관점)들을 독립 변수로, 직무성과를 종속변수로 설정한 후 다중회귀분석을 실시하였다. 가설검증 결과는 다음의 <표 5>와 같이 분석되었다.

분석결과, 본 연구에서 설정한 회귀모형은 통계적으로 유의하고($F=10.167$, $p<.001$), $R^2=.210$, 수정된 $R^2=.189$ 로 독립변수인 진성리더십이 종속변수인 직무열의를 18.9% 설명하는 것으로 나타났다. 또한, 다중공선성을 확인하기 위한 공선성 진단 결과, 공차한계(tolerance)가 .01 이상, 분산팽창계수(VIF) 값이 1.0이상 10.0이하로 나타나 다중공선성의 문제가 발생하지 않았음을 확인하였다. 그리고 Durbin-Watson 계수는 1.773로 0과 4보다는 2에 가까우므로 오차항에 대한 독립성 가정을 만족하였다. 진성리더십의 하위변수들 중 자기인식($\beta=.302$, $p<.01$)과 조화로운 정보처리($\beta=.211$, $p<.05$)가 직무성과에 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 미치고, 다른 하위변수인 관계적 투명성, 내면화된 도덕적 관점은 직무성과에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이상의 내용을 종합하면, 상사의 진성리더십 하위변수 중 자기인식과 조화로운 정보처리가 높아질수록 직무성과가 높아짐을 알 수 있다.

<표 5> 진성리더십이 직무성과에 미치는 영향

변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	F	수정된R ²	공선성 통계량	
	B	표준 오차	β				공차	VIF
(상수)	2.334	.245		9.107***	10.167***	.189		
자기인식	.242	.079	.302	3.061**			.531	1.883
관계적 투명성	.048	.075	.062	.632			.530	1.886
조화로운 정보처리	.153	.066	.211	2.318*			.625	1.601
내면화된 도덕적관점	-.033	.068	-.048	-.488			.530	1.888

N=158, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

직무열의가 직무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 진성리더십을 독립변수로, 직무성과를 종속변수로 설정한 후 단순회귀분석을 실시하였다. 가설검증 결과는 다음의 <표 6>와 같이 분석되었다.

<표 6> 직무열의가 직무성공에 미치는 영향

변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	F	수정된R ²	공선성 통계량	
	B	표준 오차	β				공차	VIF
(상수)	1.448	.223		6.500***	30.973***	.604		
직무열의	.561	.050	.628	11.262***			.812	1.232

N=158, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

본 연구에서 설정한 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(F=30.973, p<.001), R²=.624, 수정된 R²=.604로 독립변수인 직무열의가 종속변수인 직무성공을 60.4% 설명하는 것으로 나타났다. 또한, 다중공선성을 확인하기 위한 공선성 진단 결과, 공차한계(tolerance)가 .01 이상, 분산팽창계수(VIF) 값이 1.0이상 10.0이하로 나타나 다중공선성의 문제가 발생하지 않았음을 확인하였다. 그리고 Durbin-Watson 계수는 2.182로 0과 4보다는 2에 가까우므로 오차항에 대한 독립성 가정을 만족하였다. 직무열의(β=.628, p<.001)는 직무성공에 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이상의 내용을 종합하면, 조직구성원의 직무열의가 높아질수록 직무성공이 높아짐을 알 수 있다.

진성리더십과 직무성공과의 관계에서 직무열의의 매개효과를 4단계 조건(Baron & Kenny의 3단계 매개효과 검증, Sobel Test)을 활용하여 검증하였다. 우선, Baron과 Kenny(1986)가 제시한 매개효과에 관한 가설 검증의 조건에 따라 3단계로 나누어 영향관계를 분석하였다. 3단계 매개효과 검증과정에 따른 결과는 다음의 <표 7>와 같다.

<표 7> 진성리더십과 직무성공과의 관계에서 직무열의의 매개효과

단계	B	SE	β	t	R ²	ΔR ²	F
1단계 :							
독립변수(진성리더십)→ 매개변수(직무열의)							
자기인식→직무열의	.375	.084	.418	4.46***	.369	.322	7.776***
관계적 투명성→직무열의	-.023	.081	-.026	-.279			
조화로운 정보처리→직무열의	.045	.07	.055	.639			
내면화된 도덕적 관점→직무열의	.042	.07	.055	.595			

2단계 :							
독립변수(진성리더십)→ 종속변수(직무성과)							
자기인식→직무성과	.242	.079	.302	3.061**	.210	.189	10.167***
관계적 투명성→직무성과	.048	.075	.062	.632			
조화로운 정보처리→직무성과	.153	.066	.211	2.318*			
내면화된 도덕적 관점→직무성과	-.033	.068	-.048	-.488			
3단계 : 독립변수, 매개변수→종속변수							
자기인식→직무성과	-.05	.06	-.063	-.831	.644	.614	21.835***
관계적 투명성→직무성과	.114	.054	.15	2.098*			
조화로운 정보처리→직무성과	.045	.047	.062	.961			
내면화된 도덕적 관점→직무성과	-.074	.047	-.108	-1.555			
직무열의→직무성과	.568	.056	.635	10.179***			

N=158, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

1단계에서는 독립변수인 진성리더십이 매개변수인 직무열의에 유의한 영향을 미치는지 확인하였다. 이를 위해, 독립변수로 진성리더십을 설정하고, 종속변수로 직무열의를 설정하였다. 이는 연구가설1.에서 검증된 바와 같이, 1단계에서 설정한 회귀모형이 통계적으로 유의하고(F=7.776, p<.001) 진성리더십의 하위변수들 중 자기인식($\beta=.418$, p<.001)이 직무열의에 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 독립변수인 것으로 나타나 매개효과 검증을 위한 첫 번째 조건을 충족시키고 있다.

2단계에서는 독립변수인 진성리더십이 종속변수인 직무성과에 유의한 영향을 미치는지 확인하였다. 이는 연구가설2.에서 검증된 바와 같이, 2단계에서 설정한 회귀모형이 통계적으로 유의하고(F=10.167, p<.001), 진성리더십의 하위변수들 중 자기인식($\beta=.302$, p<.01)이 직무성과에 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 독립변수인 것으로 나타나 매개효과 검증을 위한 두 번째 조건을 충족시키고 있다.

3단계에서는 독립변수인 진성리더십이 통제된 상태에서 매개변수인 직무열의가 종속변수인 직무성과에 유의한 영향을 미치는지 확인한다. 3단계에서 설정한 회귀모형이 통계적으로 유의하고(F=21.835, p<.001), 자기인식의 영향력은 유의하지 않은 것으로 나타났으며, 직무열의는 유의한 영향력($\beta=.635$, p<.001)을 갖는 것으로

나타나 세 번째 조건을 충족시키고 있다.

매개효과 검증의 마지막 단계로, 직무열의의 매개효과 크기에 대한 유의도 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과, Z값이 1.96보다 크게 나타나 유의미한 매개변수임이 검증되었다($Z=4.715, p<.001$). 위와 같은 매개효과 조건을 충족함에 따라, 직무열의가 자기인식과 직무성공의 관계를 강하게 매개하는 것으로 볼 수 있다. 또한, 2단계에서 3단계로 전개되는 과정에서 첫째, 자기인식의 영향력의 정도가 감소($\beta=.302 \rightarrow \beta=-.063$)한 것으로 분석되었으며, 둘째, 2단계 모형에서 진성리더십은 직무성공 변량의 18.9%를 설명하였고, 3단계 진성리더십과 직무열의를 포함한 모형은 직무성공의 61.4%를 설명하였다. 따라서 이러한 조건들로 미루어 볼 때 진성리더십의 하위변수인 자기인식과 직무성공은 직무열의에 의해 완전 매개되는 것으로 분석되었다.

V. 결론

본 연구의 목적은 조직 내 상사의 진성리더십이 조직구성원의 직무열의, 직무성공에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 것이다. 이와 같은 연구결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 진성리더십의 자기인식 하위요인은 직무열의에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 Bamford 외(2012), Hassan과 Ahmed(2011)의 진성리더십이 직무열의에 미치는 영향이 정적으로 유의미하다는 연구결과를 부분적으로 지지한다. 단, 몇몇 선행연구에서는 진성리더십의 네 가지 하위요인을 구분하지 않고 단일요인으로 타 변수와의 영향관계를 검증하였기에 본 연구결과와 상이한 부분이 존재한다. 또한 본 연구에서 활용한 연구대상의 특성 상 대기업의 제조업 분야 직원들을 대상으로 연구를 진행했기에 리더를 가까이에서 직접적으로 마주하기가 쉽지 않은 특성으로 관계적 투명성, 내면화된 도덕적 관점 등의 하위요인이 영향을 미치지 않은 것일 수도 있다. 둘째, 진성리더십은 자기인식, 조화로운 정보처리가 직무성공에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 Avolio와 Gardner(2005), Gardner 외(2005), Price(2003)의 견해를 뒷받침 하며, 정예지 외(2012)의 연구에서 나타난 바와 같이 진성리더십은 개인과 팀의 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 부분적으로 지지한다. 그러나 정예지 외(2012)의 연구에서는 진성리더십의 네 가지 하위요인을 구분하지 않고 단일요인으로 타 변수와의 영향관계를 검증하였기에 본 연구결과와 상이한 부분이 존재한다. 셋째, 조직구성원의 직무열의는

직무성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Rich 외(2010), Schaufeli와 Bakker(2004)의 견해를 뒷받침 하며, 직무열의에 관한 결과변수로 직무관련 태도를 다룬 Schaufeli와 Bakker(2004)의 직무요구-자원 모형을 지지할 수 있다. 또한, Hallberg와 Schaufeli(2006)의 연구에서 검증된 직무열의의 직무성과와의 정적으로 유의미함을 지지할 수 있다. 넷째, 직무열의는 진성리더십의 자기인식과 직무성과의 관계를 완전 매개하는 것으로 나타났다. 이 결과는 Avolio 외(2004)가 주장한 리더가 제공하는 긍정정서, 신뢰, 희망을 통해 부하의 직무에 대한 열의가 영향을 받으며 이러한 영향은 곧 부하의 행동, 즉, 직무수행으로 나타나게 된다는 내용을 담은 진성리더십이 부하의 태도와 행동에 미치는 영향에 대한 개념적 틀을 지지할 수 있다.

본 연구를 통해 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다. 첫째, 국내·외 공통적으로 진성리더십에 대한 관심은 증가하고 있지만 진성리더십의 결과변수를 규명하는 실증연구가 부족한 상황에서 진성리더십과 직무열의, 직무성과 간의 메커니즘을 규명하였다. 아직까지 국내에서는 진성리더십에 대한 연구가 거의 없는 실정이며, 특히 실증적으로 진성리더십이 부하들의 태도와 행동에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 부족하였다(최우재, 조운형, 2014). 본 연구는 진성리더십의 결과변수로써 직무열의와 직무성과에 대한 실증연구를 통해, 진성리더십의 하위요인 중 자기인식이 직무열의와 직무성과에 정적인 영향을 미치고 조화로운 정보처리가 직무성과에 정적인 영향을 미치는 것을 검증하였으며, 진성리더십과 직무성과 간에 직무열의가 부분 매개효과가 있음을 검증하였다.

둘째, 진성리더십과 조직구성원들의 직무열의, 직무성과를 실증적으로 검증함으로써 새로운 리더십인 진성리더십의 중요성을 인식시켜 주었다는 점에서 의의를 가진다. 최근 리더의 비윤리성, 비도덕성의 문제로 기업이 몰락하는 사례가 많아짐에 따라 리더의 진정성에 대한 사회적 요구로부터 진성리더십의 개념이 출발하여, 학계는 물론 기업 현장에까지 관심이 증대되고 있다. 상시 위기의 상황 속에서 기업들은 조직의 장기 성장잠재력 보다는 단기성과에 집중하고, 과정보다는 결과에 더욱 집착하게 되었다. 장기적 측면에서 질적인 경영성과와 구성원들이 자신의 직무와 조직에 대해 긍정적인 태도와 행동을 형성하고 지속적으로 몰입할 수 있도록 하는 진성리더십은 시대적 흐름에 부합되는 새로운 리더십으로 인식될 수 있다. 나아가 진성리더십이 개인차원의 긍정적 영향력을 넘어 조직 전체의 성과에도 직접적으로 기여할 수 있도록 하는 조직차원의 접근도 필요할 것이다.

셋째, 상사의 진성리더십이 조직구성원의 직무열의와 직무성과에 영향을 미치는 요인으로 검증됨에 따라 조직에 유효한 리더십임이 증명되었다. 기업의 관점에서

인적자원을 개발하는 것은 조직의 성과에 얼마나 기여할 수 있는가가 판단의 중요한 기준이다. 따라서 리더의 진정성을 개발하는 교육이 기업현장에서 이루어져야 할 필요성에 대한 근거를 제공하였다. 상사 자신의 강점과 약점, 자아의 다면성을 인지하고 다른 사람들에게 보여지는 자기인식 및 의사결정의 과정에서 한쪽으로 치우치지 않으면서 여러 관점들을 모아 객관적 시각에서 판단하는 것은 부하들의 태도에 영향을 미치고, 자발적 헌신을 이끌어 낼 수 있으며 나아가 조직의 목적을 달성하기 위해 구성원들을 일정한 방향으로 이끌어 성과를 창출할 수 있다. 이는 조직의 리더가 진정성을 갖게 되었을 때에 조직구성원의 직무열의와 직무성과를 높일 수 있게 되고 결국은 조직성과까지 이어질 수 있다는 것이다.

넷째, 현 시점에서 기존 리더십 교육의 한계를 극복할 수 있는 대안으로 리더의 진성리더십 개발을 위한 교육의 필요성을 제안할 수 있다. 리더와 구성원의 행동 변화를 유도하기 위해 단기적 업무과제해결과 성과달성 초점에 두는 기존 리더십 교육이 아닌, 리더 자신에 대한 자기 인식, 구성원과의 관계에 대한 성찰을 통해 올바른 성장 방향을 모색하고, 지속적으로 리더로서의 자질을 개발해나갈 수 있는 진성리더십 교육이 필요하다. Spencer와 Spencer(1993)의 이론에 근거하면 리더십은 단순히 지식과 스킬을 배움에 의해서만 발현되는 것이 아니라 지식과 스킬을 배우고 자아개념, 가치, 동기 리더 자신 내면의 가치를 성찰하였을 때에 발현이 되는 것이다. 지식과 스킬로만 구성된 기존의 리더십 교육과정은 리더 자신의 가치와 자아성찰이 부재된 상태에서 이루어지고 있어 미래 리더 개발에 한계가 있었다. 따라서 인적자원개발을 담당하는 부서에서는 리더의 행동 변화를 이끌어내기 위한 방안으로 기존 리더십 교육 프로그램에 더하여 리더의 윤리가치관 및 신념을 다듬는 자아성찰차원의 새로운 교육프로그램들을 접목해 보는 것이 필요하다. 한편 본 연구가 가지는 한계점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 편의표집법을 활용해 연구대상을 세 개의 대기업에 종사하는 직장인들로 한정하였으므로 연구의 일반화에는 어려움이 있다. 결과의 일반화를 위해서는 좀 더 많은, 광범위한 표집이 필요하다. 특히, 향후 대기업 계열의 제조사뿐만 아니라 중소기업 제조사를 포함하여 표본의 크기를 충분히 확대한 연구가 실시될 필요가 있다. 더불어 표본 수의 한계로 본 연구에서 활용한 직무열의 및 직무성과의 진단도구가 한 개의 요인으로 추출되었으므로, 향후에는 더 많은 표본을 확보하여 탐색적, 확인적 요인분석을 실시할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서 활용한 진성리더십 진단도구는 독립된 자아중심의 서양 문화에 근거하였기에 우리나라와 같이 관계적 자아를 중시하는 동양적 관점에서는 조직 구성원들에게 지각되는 영향이 다를 수 있다. 즉, 서양에서 리더에게 적용하는 진정성의 의미와 동양에서 리

더에게 적용하는 진정성의 의미가 서로 다를 수 있기에 리더의 자아에 대한 진정성 개념의 유사점이나 차이를 반영한 정밀한 연구가 필요할 수 있으며, 나아가 국외의 진성리더십 진단도구를 한국적 맥락에서 개발하는 연구가 필요할 수 있다.

참고문헌

- 김경희(2010). 초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계. 석사학위논문, 제주대학교 교육대학원.
- 송보라, 서문경애(2014). 간호사의 조직시민행동 관련 영향요인: 진성리더십과 조직 공정성을 중심으로. **간호행정학회지**, 20(2), 237-246.
- 우석봉(2001). 호텔종사원의 조직시민행동과 선행요인 및 직무성과간의 관계에 관한 연구. **관광레저연구**, 13(1), 175-192.
- 윤정구(2011). 리더십 이론의 동양적 회귀인가: 진성 리더십에 대하여. **리더십 에세이**, 29. http://www.kleader.org/bbs/board.php?bo_table=essay&wr_id=31&sca=&sf=wr_subject&stx=%B8%AE%B4%F5%BD%CA%CO%CC%B7%AD%CO%C7
- 윤정구(2012). **진정성이란 무엇인가: 소크라테스가 세상의 리더들에게 묻다**. 서울: 한언.
- 이도화, 김창호(2011). CEO 리더십과 작업장혁신: POSCO 자주관리, QSS 사례. **조직과 인사관리연구**, 25(3), 39-86.
- 이영수, 송영수(2014). 진성리더십이 자기주도학습 능력 및 조직유효성에 미치는 영향: C의료, 바이오기업 구성원을 대상으로. **HRD연구**, 16(3), 81-112.
- 이은진(2009). 성과중심 인사평가제도의 성과에 관한 연구: 조직문화의 영향을 중심으로. 박사학위논문, 성균관대학교 국정관리대학원.
- 이준호(2003). 우리나라 조직구성원들에 인지된 문화적 가치관이 팀제에 대한 저항과 조직성과에 미친 영향. **조직과 인사관리연구**, 27(4), 25-57.
- 이지우(2010). 직무열의의 연구 동향과 과제. **경영경제**, 43(1), 167-191.
- 이희정, 심덕섭, 양동민(2009). 심리적 안전감과 상사신뢰가 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향: 조직후원인식의 매개효과. **HRD연구**, 11(2), 179-202.
- 정동일(2011). 참된 나를 찾아라, 진정성 리더십이 온다. **동아비즈니스리뷰**, 75(2), 18-24.
- 정예지, 이수정, 김문주(2012). 변혁적 리더 대 진성 리더: 변혁적 리더십의 재조명. **경영학연구**, 41(3), 539-573.
- 최우재, 조운형(2014). 진성리더십이 조직구성원들의 변화지행동에 미치는 영향: 감정적 변화몰입의 매개효과와 조직공정성의 조절효과를 중심으로. **한국인사조직학회 2014년도 춘계학술연구발표회 발표논문집**, 1-35.
- 최항석, 이지숙(2010). 오센틱리더십 척도의 한국기업 현상의 타당화 연구. **평생교육·HRD연구**, 6(3), 89-114.
- 채나래(2014). D그룹의 구성원들이 인식하는 핵심가치 전개활동이 직무성과에 미치

는 영향. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly, 16*(3), 315-338.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly, 15*(6), 801-823.
- Bamford, M., Wong C. A., & Laschinger, H. (2012). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. *Journal of Nursing Management, 21*(3), 529-540.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 611-628.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly, 16*(3), 343-372.
- George, W. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences, 6*(3), 164-170.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist, 11*(2), 119-127.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry, 14*(1), 1-26.

- Luthans, F., Norman, S., & Hughes, L. (2006). Authentic leadership: A new approach for a new time. In R. J. Burke & C. Cooper (Eds.), *Inspiring leaders* (pp. 84-104). Abingdon, Oxon: Routledge.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Miller, T. R. (1990). The plausible range for the value of life-red herrings among the mackerel. *Journal of Forensic Economics*, 3(3), 17-39.
- Price, M. E. (2003). Pro-community altruism and social status in a Shuar village. *Human Nature*, 14(2), 191-208.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management*, 53(3), 617-635.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Utrecht University, Utrecht, The Netherlands.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzaez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Spencer, J. L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for*

superior performance. New York: Wiley and Sons.

- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259-293.
- Walumbwa, F., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management, 34*(1), 89-126.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601-617.

Abstract

The Effect of Manager's Authentic Leadership on Job Engagement and Job Performance

Kim, Jumin (KIRD)

Lee, Jingu (Korea University of Technology and Education)

The purpose of this research is to analyze the effect of manager's authentic leadership on job engagement and job performance, and to provide the implication. The survey was conducted on/off-line for 3 weeks and the 158 data were finally analyzed. The results of this research are as follows: firstly, Among the factors constituting authentic leadership, such as self-awareness, relational transparency, balanced processing of information, and internalized moral perspective, only self-awareness on the sub-factors were analyzed as statistically significant positive impact on job engagement. Secondly, the sub-factors of authentic leadership, self-awareness and balanced processing of information statistically result in meaningful and positive influence for job performance. Thirdly, job performance is meaningfully and positively affected by job engagement. Fourthly, job engagement was found to strongly mediated the relationship between self-awareness of authentic leadership and job performance.

keywords: authentic leadership, job engagement, job performance

학회지 발간규정

제1조 (목적)

이 규정은 본 연구소의 연구지인 “평생교육·HRD 연구(The Journal of Lifelong Education and HRD)”의 발간에 있어서 원고의 투고, 심사, 편집과 발간에 필요한 제반 사항의 규정을 목적으로 한다.

제2조 (주관)

본 연구지에 게재할 논문의 심사 및 편집·발간에 관한 사항은 편집위원회에서 관장한다.

제3조 (자격기준)

본 연구지는 원칙적으로 미발표 연구물만을 게재한다.
원고투고자는 연구소 회원으로 석사 이상의 학위소지자로 한다. 단 학위 과정 중에 있는 자는 지도교수 또는 박사학위 소지자와 공동 연구자로서 투고할 수 있다.

제4조 (발간횟수와 시기)

본 연구지는 연 4회 이상 발간함을 원칙으로 하고, 발간 시기는 1월 25일, 4월 25일, 7월 25일, 10월 25일로 한다.

제5조 (원고모집 시기)

원고모집 시기는 발행일 45일 전까지 편집위원회에서 수시 접수한다.

연구지 발행일	원고마감일
1월 25일	12월 10일
4월 25일	3월 10일
7월 25일	6월 10일
10월 25일	9월 10일

제6조 (게재논문 종류)

본 연구지에 게재할 논문은 일정한 주제에 의하여 청탁한 특별논문, 개인이 제출한 일반논문으로 구분한다. 모든 논문은 편집위원회에서 관장하는 소정의 논문심사를 통과하여야 한다.

제7조 (투고논문 제출방법)

1. 논문투고자는 연구지 원고작성 세칙을 철저히 준수하여 논문을 작성한 후 편집위원회에 우편발송 또는 E-Mail로 원고를 제출한다.
2. 원고제출 시 논문명, 저자명(공동저자명), 소속기관명, 직위, 연락처(전화번호, E-Mail을 반드시 표기)를 기재한 논문표지를 따로 작성하여 논문과 함께 제출한다.
3. 투고원고는 국문요약, 핵심단어, 영문초록, Key word, 참고문헌 등을 포함하여 원고작성세칙에서 제시하는 완전한 논문형태를 갖추어야 한다.
4. 논문을 투고할 때 소정의 논문 심사료를 동시에 납부하여야 한다.
5. 제출한 원고는 일체 반환하지 않는다.

제8조 (편집위원회 구성)

편집위원회의 구성은 다음과 같다.

1. 편집위원회는 위원장 1인, 편집위원 5~7인으로 구성한다.
2. 편집위원장은 부연구소장이 맡는다.
3. 편집위원회 위원은 편집위원장의 추천으로 구성되고 연구소 운영위원회의 동의를 거쳐 연구소장이 임명한다.
4. 외국의 저명한 학자를 편집위원으로 위촉할 수 있다.

제9조 (편집위원회 자격)

평생교육 및 HRD 분야의 박사학위 소지자로서 전공분야에서 5년 이상 활동하고 전공분야에 대한 학문업적이 뚜렷하며 관련분야를 선도할 수 있는 전문 학자

제10조 (편집위원회 주요업무)

본 위원회의 주요 업무는 다음과 같다.

1. 연구지에 접수된 원고논문에 대한 심사적부 여부의 결정
2. 논문심사위원의 선정과 심사 의뢰
3. 연구지의 편집방침과 평가자의 심사의견에 기초한 투고된 논문의 수정 요청
4. 평가자의 심사의견과 논문제출자의 수정 결과에 따라 논문게재여부의 최종 결정

제11조 (편집위원회 운영)

1. 편집위원회는 위원장이 필요하다고 판단되는 경우 또는 편집위원 과반수의 요구가 있을 때 위원장이 소집한다.

2. 편집위원회 회의는 편집위원 과반수 찬성으로 의결한다. 가부동수 일 때는 위원장이 결정권을 갖는다.
3. 편집위원회 활동과 연구지 발행에 필요한 예산은 본 위원회가 편성하며 이사회의 의결을 거쳐 집행한다.

제12조 (논문심사위원 자격)

논문심사위원의 자격은 다음과 같다.

1. 논문심사위원의 자격은 평생교육·HRD분야의 박사학위 이상 소지자로서 관련 분야에서 연구업적이 뚜렷하고 관련분야를 선도할 수 있는 전문 학자.
2. 논문심사위원은 평생교육·HRD분야에서 활동하고 있는 전문 학자들로 풀 제(Pool system)로 운영하며 투고된 논문의 내용에 적합한 전문학자로 구성된 3인의 심사위원을 편집위원회에서 선임한 후 원고 심사를 의뢰한다.
3. 논문심사위원의 수는 논문 당 3인으로 한다. 단, 연구지 발전을 위하여 편집위원회에서 기획하여 의뢰한 논문의 경우에는 편집위원회 회의를 통해 심사가 이루어진다.

제13조 (논문심사진행절차)

논문에 대한 심사절차는 다음과 같이 진행된다.

1. 투고된 논문은 편집위원회의 회의를 거쳐 심사적합 여부를 결정한다.
2. 심사에 적합한 것으로 선정된 논문은 편당 3인의 심사위원들이 선정되어 비공개로 진행된다.
3. 심사위원은 연구의 주제 및 연구문제의 명료성, 연구방법의 타당성, 관련 문헌과 자료 분석의 충실성, 논리전개의 적절성, 논문의 독창성 및 질적 수월성, 연구소 원고 발행 세칙 등의 기준에 따라 논문심사평가서에 심사 결과를 ‘게재가, 수정 후 게재가, 수정 후 재심사, 게재불가’로 판정하고, 심사판정 내용을 기술하여 편집위원회에 제출한다.
4. 논문심사평가서는 원고투고자에게 그 결과를 통보하여 수정하도록 한다.

제14조 (논문심사 및 논문 게재료)

1. 모든 논문은 논문 심사위원들의 심사와 판정을 받는다.
2. 심사에 회부된 논문에 대해서는 편당 100,000원의 심사료를 납부한다.

3. 논문 게재료는 개인연구일 경우 100,000원이고 연구지원사업일 경우 300,000원이다. 단, 게재된 논문의 분량이 연구지 기준 20쪽을 초과할 시에는 쪽 당 10,000원의 추가 게재료를 납부해야 한다.
4. 단, 청탁원고인 경우 게재료 및 심사료를 납부하지 않는다.

※ 학회지 계좌번호:

1002-244-399673 / 우리은행 / 한국평생교육 HRD연구소 전주성

제15조 (논문제출처)

1. 우편 발송 : 한국평생교육 · HRD연구소 편집위원회
서울시 동작구 상도동 511 송실대학교 조만식기념관 741호
송실대학교 한국평생교육 · HRD연구소
우편번호 156-743 / 전화 02) 820-0804
2. E-mail 발송 : klehrd@ssu.ac.kr

투고원고 작성요령 및 제출방법

1. 제출방법

투고: klehrd@ssu.ac.kr

2. 용지설정(한글2007 기준)

1) 'F7' 기능키 선택

- ① 용지종류: 사용자정의(폭 170mm, 길이 250mm)
- ② 용지여백: 상여백 17, 하여백 15, 좌여백 27, 우여백 27,
머리말 14, 꼬리말 10

2) '모양' 에서 '글자모양' 및 '문단모양' 선택

- ① 글자모양:
 - (1) 제목: 신명조 15
 - (2) 이름/본문: 신명조 10포인트
 - (3) 요약/주제어/저자 정보: 신명조 9
- ② 문단모양:
 - (1) 기준선에서 첫문장 들여쓰기 10
 - (2) 줄간격 165% 장평 95 자간 -10

3. 원고작성

- 1) 원고 전개방식은 국문요약, 핵심단어, 본문, 참고문헌, 영문요약, 키워드, 미주로 구성된다.
- 2) 논문을 전개함에 있어서 내용전개에 따른 대 제목을 I, II, 소제목은 1, 2, 가, 나, 1), 2) 등으로 구분한다.
- 3) 참고문헌은 본문에 인용 또는 언급된 것으로 제한된다. APA 방식을 기준으로 한국문헌은 저자이름을 '가나다...' 순으로 먼저 제시하고 외국문헌은 알파벳순으로 제시한다.
- 4) 같은 저자의 저술을 2권 이상 참고하였을 때, 출판연도가 이른 순서대로 나열하며, 같은 연도에 출판된 것이 2권 이상일 때 a,b,c 등을 표기하여 구분한다.
- 5) 저자가 2인 이상일 때 모두 제시한다.

① 참고문헌 예시(국문)

○○○(2005). 한국성인교육의 역사적 의미고찰. 박사학위논문. ○○대학교.

○○○(2003). **평생교육프로그램개발**. 서울: 학지사.

○○○(2004). 미국노동교육의 발전과정과 평생교육적 시사. **평생교육·HRD 연구**, 3(1), 43-71.

② 참고문헌 예시(영문)

Choi, E. S. (1998). *Adult education policies and Credit Bank System for adult participation in Korea and U.S higher education*. San Francisco, CA: Jossy-Bass.

Duane, M. J. (2001). *Policies and practices in global human resource system*. Westport, CT: Quorm Books.

Henry, G. T., & Basile, K. C. (1994). Understanding the decision to participation in formal adult education. *Adult Education Quarterly*, 44(2), 64-82.

Miller, J. P. (2002). **홀리스틱 교육과정** (김현재 역). 서울: 책사랑 (원저 2000년 출판).

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critique. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 49-80). San Diego, CA: Academic Press, Inc.

4. 표와 그림

- ① 표와 그림에는 일련번호를 붙이되 표는 <표 1>과 같은 기호를, 그림은 [그림 1]과 같은 기호를 사용한다.
- ② 표의 제목은 상단에, 그림은 하단에 표기한다.
- ③ 표와 그림은 논문 파일 내에 붙여야 한다.

5. 국문초록, 영문 Abstract

- ① 국문초록의 경우 논문제출시 원고지 500~600자 분량을 첨부한다.
- ② 영문 Abstract의 경우 100~150단어의 분량을 첨부한다.

논문체제별 편집기준 예시

- (1) 제목 (중앙정렬) **평생교육 · HRD** (신명조 15pt Bold)
- (2) 성명 (우측정렬) ○○○* 각주 (신명조 10pt)
각주) 소속, 직위, 이메일주소 기재 (신명조 9pt)
- (3) 국문요약 (원고지 500~600자 분량의 국문요약) (신명조 9pt)
핵심단어 (논문의 핵심단어) (신명조 9pt)
- (4) 본문전개 (예- I. 서론, II. 이론적배경)
본문 글씨체- 신명조: 10pt, 줄간격: 165%, 장평: 95, 자간: -10

I. 서론 (중앙정렬 / HY그래픽 13pt)

1. 평생교육 · HRD의 기원 (들여쓰기 없음 / 신명조 12 Bold)

가. 평생교육 · HRD의 현재 (하위단계 2ch 들여쓰기 / HY 그래픽 11pt)

- (5) 본문인용
Tabor(2001)가 박사학위 논문에서 사용한...
~목표에 도달하게 하는 것을 의미한다(Wiemann, 1977).
- (6) 참고문헌 (신명조 13pt)
(투고논문편집기준 참고)
- (7) 영문 Abstract (100~150 Words English Abstract)
영문 *keywords*: 모두 소문자

평생교육·HRD연구 심사규정 세칙

2010.1.11. 개정

제1조(목적) 이 세칙은 학회지 발간규정 제12조 및 제13조에 의거하여 ‘평생교육·HRD연구’의 심사규정 세칙을 정함을 목적으로 한다.

제2조(심사기준) ‘평생교육·HRD연구’에 게재할 논문의 심사기준은 다음과 같다.

1. 연구의 필요성 및 목적의 타당성
2. 관련 문헌 또는 선행 연구 분석의 철저성
3. 연구 방법(이론적 연구는 제외)의 타당성
4. 자료 분석/결과 제시(경험적 연구) 및 논의 전개(이론적 연구)의 정확성과 논리성
5. 결론 및 논의의 일관성과 타당성
6. 참고문헌 및 국문/영문 초록 질의 적합성
7. 논문의 독창성 및 질적 수월성
8. 논문 전체의 논리적/일관적 체계성
9. 연구결과의 공헌도 및 활용성

제3조(심사절차)

1. 논문심사위원의 위촉은 가능하면 투고된 논문과 연관된 주제로 관련 전문 학술지에 발표해본 경험이 있는 해당 분야의 박사급 이상 전문가로 한다.
2. 심사판정은 다음과 같다.
 - ① 게재가: 오·탈자나 편집 등의 문제를 제외하고 내용의 수정 없이 게재할 수 있다고 판단된 논문
 - ② 수정후 게재가: 논문심사위원의 수정요구사항을 반영하여 수정한 후 게재할 수 있다고 판단된 논문
 - ③ 수정후 재심사: 논문의 주요내용 등에 상당한 문제가 있어 수정을 위해서는 비교적 오랜 기간이 필요할 것으로 판단된 논문
 - ④ 게재불가: 논문의 핵심내용 등에서 심각한 문제가 있어 수정이 불가능하며 게재하기에는 질적으로 거리가 멀다고 판단된 논문

3. 3인의 심사판정에 기초하여 최종 게재 여부는 다음과 같이 결정한다.

심사위원1	심사위원2	심사위원3	종합판정
(수정후) 게재가	(수정후) 게재가	(수정후) 게재가	(수정후) 게재가
(수정후) 게재가	(수정후) 게재가	수정후 재심사	(수정후) 게재가
수정후 재심사	수정후 재심사	수정후 재심사	수정후 재심사
(수정후) 게재가	수정후 재심사	수정후 재심사	수정후 재심사
수정후 재심사	수정후 재심사	게재불가	수정후 재심사
(수정후) 게재가	수정후 재심사	게재불가	수정후 재심사
(수정후) 게재가	(수정후) 게재가	게재불가	편집위원회 결정
게재불가	게재불가	게재불가	게재불가
(수정후) 게재가	게재불가	게재불가	게재불가
수정후 재심사	게재불가	게재불가	게재불가

4. ‘(수정후) 게재가’ 판정을 받은 논문은 심사자의 수정요구사항을 충실히 반영하여야 한다.
5. ‘수정후 재심사’ 판정을 받은 논문은 당해 호에 게재할 수 없으며, 다음 호에 다시 응모할 수 있다.
6. ‘게재불가’ 판정을 받은 논문은 다시 투고할 수 없다.

제4조(개인정보보호) 논문의 심사과정에서 논문투고자와 심사자의 개인정보는 철저히 보호된다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2010년 1월 12일부터 시행한다.

평생교육·HRD연구 윤리헌장

<전문>

‘평생교육·HRD연구’는 평생교육 및 HRD에 관한 이론적 정립과 효율적인 실천을 위한 기초연구, 교육훈련개발 및 컨설팅을 통해 우리나라 평생교육 및 HRD 진흥에 기여하고 있다.

본 연구 윤리헌장은 이러한 역할을 수행하는데 전문가로서의 양심과 원칙 등 지켜야 할 연구윤리의 원칙과 기준을 규정한다.

한국평생교육·HRD연구소 회원 및 ‘평생교육·HRD연구’ 투고자들은 학술연구 수행 및 연구 논문 발표 시 연구 윤리를 준수하고 연구 가치를 서로 존중하며 연구결과를 함께 교류할 수 있어야 하고 평생교육분야의 학술발전을 위해 노력해야 한다.

한국평생교육·HRD연구소 회원 및 ‘평생교육·HRD연구’ 투고자, 그리고 논문심사위원은 다음의 윤리규정을 준수할 것을 서약함으로써 그 책임과 의무를 다한다.

[평생교육·HRD연구 윤리규정]

제1절 연구자의 윤리규정

제1조. 표절 및 도용

연구자는 연구의 결과 발표에서 진실성을 유지하며 도용, 표절을 하지 않는다. 연구자는 표절에 대하여 사전에 숙지하고 있으며, 다른 연구자의 공개된 학술 자료를 인용할 경우에는 타인의 학술 활동 결과를 명확히 밝히고 반드시 그 출처를 정확히 기술하여야 한다.

1. 출판된 서적, 출판되지 않은 서적 혹은 자료, 전자저작물 등 모든 학술지에 관한 모든 정보를 사용할 때는 출처를 명확히 밝히고, 저작권자의 동의나 허가 없이 사용하지 않는다.

2. 출문자로 쓰인 저작물이 아니더라도 다른 사람의 연구결과물을 사용할 때에는 이를 명확히 밝히고 참고문헌에 명시한다.

제2조. 출판업적

연구자는 본인이 실질적으로 연구하거나 공헌한 연구에 대해서만 저자로서의 책임이 있으며, 논문이나 출판물의 저자를 정확하게 명시해야 한다.

1. 연구자는 전문적 혹은 과학적으로 직접적인 기여를 한 경우나 연구를 직접 수행한 경우에만 저자로 명시한다.
2. 공통 집필 논문의 게재 시 저자의 순서는 상대적 지위에 관계없이 연구에 기여한 정도에 따라 명확하게 기재한다.

제3조. 연구물의 중복게재 및 중복투고 금지

연구자는 이전에 출판된 자신의 연구물(게재 예정이거나 심사 중인 연구물 포함) 등 중복게재 및 중복투고를 금지한다. 타 학술지에 게재되었거나 투고중인 원고는 본 학술지에 투고할 수 없으며, 본 학회지에 게재되었거나 투고중인 논문은 타 학술지에 게재할 수 없다.

제4조. 인용 및 참고표시

1. 공개된 학술자료를 인용할 경우에는 출처를 명확하게 밝히며, 개인적으로 정보를 수집한 경우에는 원래 정보를 가지고 있던 연구자의 동의하에 인용할 수 있다.
2. 연구자는 다른 연구자의 논문이나 자료를 인용하거나 참고할 경우에는 적절한 인용표시를 하여야 한다.

제5조. 논문의 수정

저자는 논문 심사 과정에서 제기된 편집위원과 심사위원의 의견이나 생각을 최대한 한 수렴하여 논문에 반영되도록 노력해야 한다.

제2절 편집위원의 윤리규정

제6조. 편집위원의 중립성

편집위원은 학술지 게재를 위해 투고된 논문을 저자의 성별, 나이, 소속 기관 등의 어떤 선입견이나 사적인 친분에 관계없이 오로지 논문의 질적 수준과 투고 규정에 근거하여 공정하게 취급한다.

제7조. 심사자의 선정

논문심사위원의 자격은 다음과 같다.

1. 논문심사위원의 자격은 평생교육·HRD분야의 박사학위 이상 소지자로서 관련 분야에서 연구업적이 뚜렷하고 관련분야를 선도할 수 있는 전문학자이어야 한다.
2. 논문심사위원은 평생교육·HRD분야에서 활동하고 있는 전문학자들로 풀 제(pool system)로 운영하며 투고된 논문의 내용에 적합한 전문학자로 구성된 3인의 심사위원을 편집위원회에서 선임한 후 원고심사를 의뢰한다.
3. 논문심사위원의 수는 논문당 3인으로 한다. 단, 연구지 발전을 위하여 편집위원회에서 기획하여 의뢰한 논문의 경우에는 편집위원회 회의를 통해 심사가 이루어진다.

제8조. 연구 부정행위 조사

편집위원회는 구체적인 제보가 있거나 상당한 의혹이 있을 경우 연구 부정행위 존재 여부를 조사하여야 한다. 또한 편집위원회에서는 사안의 경중을 감안하여 그에 따른 조치를 결정할 의무가 있다. 어떤 이유에서건 조사가 불가능할 경우, 편집위원회는 문제 해결 및 수정을 위해 최선의 노력을 기울여야 한다.

1. 편집위원회는 공정하고 엄밀한 조사를 위하여 편집위원장이 한국평생교육·HRD연구소장과 협의하여 위촉하는 5인의 위원으로 구성되는 연구부정행위 조사위원회(이하 조사위원회)를 둘 수 있다.

2. 조사위원회의 위원은 당해 조사 사안과 이해관계가 없는 자여야 한다.
3. 조사위원회는 조사과정에서 제보자, 피조사자, 증인 및 참고인에 대하여 출석과 자료 제출을 요구할 수 있다.
4. 조사위원회는 조사 사실에 대해 피조사자에게 의견을 제출하거나 해명할 기회를 부여하여야 한다.

제9조. 연구 부정행위 조사결과에 따른 조치

조사위원회는 재직위원 과반수 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 연구 부정행위 조사사실과 관련된 피조사자의 행위가 연구 부정행위인지 아닌지를 판정을 한다.

1. 피조사자의 혐의가 연구 부정행위로 확인 판정된 경우 다음 각 호의 제재를 가하거나 이를 부과할 수 있다.
 - ① 연구 부정논문의 게재 취소
 - ② 연구 부정논문의 게재 취소 사실의 공지
 - ③ 회원자격의 박탈
 - ④ 투고자격의 정지
 - ⑤ 관계기관에의 통보
 - ⑥ 기타 적절한 조치
2. 전항 제2호의 공지는 저자명, 논문명, 논문의 수록 권·호수, 취소일자, 취소 이유 등을 포함한다.
3. 조사위원회는 고의 또는 중대한 과실로 진실과 다른 제보를 하거나 허위의 사실을 유포한 자에 대해서는 회원자격을 박탈하거나 투고자격을 정지할 수 있다.
4. 편집위원장은 조사결과에 대한 조사위원회의 결정을 서면으로 작성하여 지체 없이 편집위원회를 포함하여 피조사자 및 제보자, 한국평생교육·HRD연구소 관계자에게 통지한다.

5. 피조사자 또는 제보자는 조사위원회의 결정에 불복할 경우 전항의 통지를 받은 날로부터 14일 이내에 이유를 기재한 서면으로 편집위원장에게 재심을 요청할 수 있다.

제3절 심사위원의 윤리규정

제10조. 심사절차 준수

심사위원은 연구의 주제 및 연구문제의 명료성, 연구방법의 타당성, 관련 문헌과 자료 분석의 충실성, 논리전개의 적절성, 논문의 독창성 및 질적 수월성, 연구소 원고 발행 세칙 등의 기준에 따라 논문심사평가서에 심사결과를 ‘게재가’, ‘수정 후 게재가’, ‘수정 후 재심사’, ‘게재불가’로 판정하고, 심사판정 내용을 기술하여 편집위원회에 통보한다.

제11조. 심사과정의 비밀유지

심사에 적합한 것으로 선정된 논문은 심사 과정을 비공개로 하고 학술지 관련 투고 및 심사·자문을 함에 있어서 오로지 학문적 양심에 따라 공정하게 심사하여야 하며, 논문 투고자, 심사자와 투고내용 등 대상 논문에 대한 비밀유지를 기본으로 한다.

제4절 윤리규정 시행 세칙

제12조. 윤리규정 서약

평생교육·HRD연구에 투고하는 연구자 및 한국평생교육·HRD연구소 회원은 윤리규정의 발효 시 윤리규정을 준수하기로 서약한 것으로 간주한다.

제13조. 윤리위원회 구성

윤리위원회는 편집위원회가 그 기능을 겸하는 것으로 한다.

제14조. 윤리규정의 수정

윤리규정의 수정 절차는 본 연구소 편집위원회 규정 개정 절차에 준한다. 윤리규정이 수정될 경우 한국평생교육·HRD 연구소 회원 및 평생교육·HRD연구 투고자는 별도의 서약 절차 없이 새로운 규정을 준수하기로 서약한 것으로 간주한다.

제15조. 기타

이 규정에 명시되지 아니한 사항은 한국평생교육·HRD 연구소 편집위원회 결정에 따른다.

부칙

제 1조(시행일) 이 규정은 2009년 1월 1일부터 시행한다.

평생교육 · HRD 연구

인쇄일 : 2017년 4월 25일 인쇄

발행일 : 2017년 4월 25일 발행

발행인 : 한국평생교육·HRD 연구소장

이경화

발행처 : 한국평생교육·HRD 연구소

서울 동작구 상도로 369

숭실대학교 조만식기념관 741호

전 화 : (02)820-0804

인 쇄 : 피와이메이트

* 무단 전재 및 복제를 금합니다.

