

공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도가 자기주도학습능력에 미치는 영향

배을규¹⁾, 유은영²⁾, 이형우³⁾, 김대영⁴⁾

요 약

이 연구는 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도와 자기주도학습능력 수준을 파악하고, 조직학습준비도가 자기주도학습능력에 미치는 영향을 살펴봄으로써 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습 기반 구축과 자기주도학습능력 향상을 위한 시사점을 제시하고자 하였다. 이를 위해 Preskill, Martinez-Papponi와 Torres(2001), Russ-Eft와 Preskill(2001)에 의해 개발된 조직학습준비도 측정도구(Organizational Readiness for Learning and Performance; ORLP)와 배을규, 이민영(2010)의 자기주도학습능력 측정도구(Self-Directed Learning Ability Inventory; SDLAI)를 활용하여 서울특별시 공공도서관 9개, 인천광역시 공공도서관 9개, 경기도 공공도서관 8개, 521명의 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

연구 결과, 조직학습준비도 하위 요인($r=.420\sim.712$), 자기주도학습능력 하위 요인($r=.160\sim.468$), 조직학습준비도 하위요인과 자기주도학습능력($r=.160\sim.748$), 조직학습준비도와 자기주도학습능력($r=.274$)은 모두 상호 간 정적 상관관계를 갖는 것으로 확인되었다. 또한 공공도서관의 조직학습준비도의 하위 요인 중 '문제해결'($\beta=.259$), '의사소통'($\beta=.166$)은 자기주도학습능력에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이상의 연구 결과를 바탕으로 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도와 자기주도학습능력 향상을 위한 몇 가지 시사점을 제언하였다.

핵심 되는 말 : 조직학습, 조직학습준비도, 자기주도학습, 자기주도학습능력, 공공도서관

1) 인하대학교 교육학과 교수. E-mail: ekbae@inha.ac.kr

2) 인천광역시 화도진도서관 지방사서서기. E-mail: yey0504@korea.kr

3) 인하대학교 교육학과 박사과정. E-mail: liontamer@naver.com

4) 크레듀 컨설팅팀 선임컨설턴트. E-mail: hrkdgy@naver.com

1. 서론

1. 연구의 필요성

급변하는 사회 환경과 이해관계자들은 공공도서관이 변화할 것을 요구하고 있으며, 공공도서관 역시 이러한 시대의 흐름에 따라 변화와 혁신의 길을 모색하고 있다(오동근, 여지숙, 최성열, 임영규, 김광석, 2009). 이러한 환경 변화 속에서 공공도서관의 변화와 혁신 역량을 강화하기 위해서는 조직학습에 대한 관심을 갖고 이를 활성화시키기 위한 노력을 기울일 필요가 있다. 왜냐하면 조직학습은 조직의 효율성, 생산성, 혁신성, 학습 능력을 향상시키기 위한 조직 수준의 노력(Easterby-Smith & Lyles, 2005)이자, 학습조직화를 촉진하는 조직의 구조적, 문화적 기제 혹은 수단(배을규, 2005, 배을규, 김홍복, 김대영, 2010)이기 때문이다. 따라서 공공도서관의 변화 촉진과 최근 공공도서관 현장에서도 많은 관심을 받고 있는 학습조직 구축을 위해서는 조직 구성원들이 협력적으로 학습하고 그 학습 결과를 공유, 활용할 수 있는 조직 문화, 체계, 구조, 과정 등의 기반을 구축(Senge, 1990; Ulrich, Glinow & Jick, 1993; 배을규, 2005; 배을규, 김미선, 김대영, 2010)하여 공공도서관의 조직학습을 활성화시킬 필요가 있다.

공공도서관이 변화와 혁신의 길을 모색하기 위한 방법으로써 조직학습이 강조됨과 동시에, 조직 구성원들에게는 스스로 학습을 계획, 실행, 평가하는, 즉 자기주도학습을 수행할 수 있는 능력을 배양하고 이를 통해 개인의 역량을 높일 필요성이 제기되고 있다(Cho & Kwon, 2005; Straka, 2000). 자기주도학습능력은 관련 분야의 전문성과 직무 수행 역량 개발을 위해 다양한 전문 분야의 지식근로자에게 요구되는 핵심적인 특성이다(Wilson, 2006). 자기주도학습은 전통적으로 성인교육 분야에서 주로 활용되어 온 개념이나, 최근에는 인적자원개발 분야에서도 적극적으로 활용되고 있다(배을규, 2005; 배을규 외, 2010; Cho & Kwon, 2005). 성인교육 분야에서는 주로 개인적 성장 측면에서 자기주도학습의 중요성을 강조하고, 자기주도학습이 촉진되기 위해 필요한 개인적 특성에 관심을 두었다(Merriam, Caffarella, & Baumgartner, 2007). 반면 인적자원개발 분야에서는 환경, 타인과의 상호작용을 통한 조직 구성원의 자기주도학습을 강조하고, 조직 구성원의 자기주도학습이 조직의 수행·성과 개선에 어떠한 영향을 미치는지에 관심을 둔다(Conn, 2000; Guglielmino & Guglielmino, 2001, 2008). 따라서 조직의 관점에서 조직 구성원들의 자기주도학습능력을 개발하는 것은 매우 중요한 일이 아닐 수 없다.

개인뿐만 아니라 조직 차원에서도 조직의 수행·성과 개선을 위해 개인의 자기주도학습이 중요하게 인식됨에 따라 기업, 학교, 병원, 공공기관 등 다양한 조직을 배경으로 조직 구성원들의 자기주도학습이 직무 역량 개발과 성과 향상에 긍정적인 영향을 미친다는 연구들이 다수 이루어졌다(이정수, 박효선, 2011; 임기석, 2007; Guglielmino, 1987; Guglielmino & Guglielmino, 2001, 2008; Ho, 2011; Panosh, n.d.). 이러한 연구들은 조직 구성원들이 변화하는 조직 내·외부 환경에 적응하고 직무 역량, 성과를 향상시키기 위해 조직 구성원들의 자기주도학습능력을 개발하는 것이 중요하다고 강조한다. 이와 같은 맥락에서 살펴본다면 공공도서관 구성원의 경우 새로운 지식, 정보, 기술 등의 교류가 급속하게 이루어지는 도서관 환경 속에서 도서관 이용자들의 정보 요구에 맞게 정보 서비스를 제공해야 하기 때문에, 질 높은 서비스를 제공하기 위해서는 구성원들 스스로 학습의 기회를 발굴하고, 학습을 계획,

실행, 평가함으로써 자신의 직무 역량을 지속적으로 향상시킬 필요가 있다(박성우, 2011).

한편, 아무리 우수한 조직 구성원일지라도 조직 시스템이 올바르게 구축되지 않은 상황이라면 조직 구성원은 그 조직 시스템에 동화되어 자신의 역량을 최대한 발휘할 수 없는 것처럼(Rummler & Brache, 1995), 학습에 대한 열의와 자기주도학습능력이 높은 조직 구성원일지라도 조직 내 학습을 지원하기 위한 시스템이 제대로 구축되지 않은 상황이라면, 조직 구성원의 학습은 제대로 이루어지기 어렵다. 따라서 조직 구성원의 역량 개발과 수행·성과 향상에 영향을 미치는 조직 구성원의 자기주도학습을 촉진하고, 조직 구성원의 자기주도학습능력을 개발하기 위해 필요한 조직 차원의 환경적 요인을 탐색하는 연구들도 이루어져 왔다(Bartlett & Kotrlik, 1999; Baskett, 1993; Foucher, 1995; Foucher & Brezot, 1997; Kops, 1993; Maurer & Tarulli, 1994; Park, 2009; Straka, 1999). 이 연구들을 통해 조직 구성원들의 자기주도학습에 영향을 미치는 요인으로 지원적 조직 환경, 도전적 조직 환경, 참여적 경영 스타일, 계획되지 않은 학습 활동에 대한 지원, 동료들과의 네트워크 구축, 활용 가능한 자원에의 접근 용이성 등이 제시되었다. 이러한 요인들은 조직의 문화, 구조, 과정적 기반이라는 측면에서 문화, 체계와 구조, 리더십, 의사소통을 강조하는 조직학습과 관련이 깊다. 따라서 조직 구성원의 자기주도학습능력을 개발하기 위해서는 조직학습이 활성화될 필요가 있다.

조직학습, 자기주도학습에 대한 관심이 증대됨에 따라 이에 관한 연구들이 다수 이루어져 왔지만, 대부분의 조직학습 관련 실증 연구들은 기업을 대상으로 조직학습을 활성화시키기 위한 준비 상태를 의미하는 조직학습준비도를 측정하고 그 결과에 기초하여 조직학습 활성화 방안을 제시하는 데 그치고 있다(배을규 외, 2010; 배을규 외, 2011) 또한 조직학습준비도가 구성원의 자기주도학습에 미치는 영향을 살펴본 연구는 거의 전무한 수준이며, 특히 공공도서관의 조직학습준비도와 공공도서관 구성원의 자기주도학습에 관한 연구는 현재 존재하지 않는다. 상기 언급한 바와 같이 공공도서관의 변화와 혁신 역량 강화를 위해 조직학습을 활성화시키고 조직 구성원들이 자기주도학습을 통해 직무 역량을 향상시켜 보다 질 높은 서비스를 제공하는 것이 중요하다면, 실제로 공공도서관의 조직학습준비도와 구성원들의 자기주도학습능력 수준은 어느 정도이며, 이들의 관계는 어떠한지를 확인하는 연구가 필요하다. 그리고 이를 통해 공공도서관의 조직학습을 활성화시키기 위한 방안, 구성원들이 자기주도학습을 수행해나갈 수 있는 능력을 개발하는 방안에 대해 모색하는 것이 필요하다.

2. 연구 목적 및 연구 문제

이 연구는 공공도서관 구성원들이 인식한 조직학습준비도와 자기주도학습능력 수준을 진단하고, 조직학습준비도와 자기주도학습능력의 관계를 분석하여, 공공도서관의 조직학습 활성화와 구성원의 자기주도학습능력 향상을 위한 시사점을 제시하고자 한다. 이를 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도와 구성원의 자기주도학습능력의 수준은 어떠한가? 둘째, 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도와 구성원의 자기주도학습능력의 상관관계는 어떠한가? 셋째, 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도가 구성원의 자기주도학습능력에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 조직학습준비도

조직학습⁵⁾은 조직의 효율성, 생산성, 혁신성, 학습능력을 향상시키기 위한 조직 수준의 노력으로서(Easterby-Smith & Lyles, 2005), 학습조직화를 촉진하는 조직의 구조적, 문화적 기제 혹은 수단이다(배을규, 2005, 배을규 외, 2010). 조직학습에 관한 초기 연구들은 주로 조직학습의 개념과 과정을 이론적으로 논의하고 규명하는 데 치중하였다. 대표적으로 Argyris와 Schön(1978)은 조직 구성원들이 업무상 행하는 직무 활동의 실천 과정에서 일어나는 인지, 신념 체계의 변화와 행위이론의 변화 과정을 조직학습으로 규정하였다. 그리고 이를 통해 조직 구성원들이 새로운 지식을 창출하는 모든 과정을 통하여 조직 구성원들 간에 혁신적인 행위이론이 형성되고 공유될 때 조직학습이 이루어진다고 하였다. Lundberg(1989)는 조직이 외부환경에 대응하고 내부 문제를 해결하며 미래 환경에 대비하는 조직의 전략, 구조, 시스템, 프로세스의 변화 과정을 조직학습으로 정의하였다. 그리고 Huber(1991)는 조직학습의 과정을 지식 획득, 확산, 해석, 저장 및 활용의 과정으로 제시하고 이 과정은 선형적이고 순환적으로 이루어진다고 주장하였다. 즉 조직학습은 조직 내·외부의 지식·정보를 수집, 획득하여 구성원들과 공유하고, 공유된 지식·정보를 활용하기 위해 구성원들이 해석 과정을 거쳐 새로운 의미가 부여되고, 지식경영 시스템을 비롯한 조직의 문화, 체계, 구조에 스며들어 저장되고, 활용된다(DiBella & Nevis, 1998).

조직학습 관련 초기 연구들은 조직학습의 개념과 정의, 학습의 과정을 설명하는 이론적 논의에 초점을 두는 반면, 90년대 말 이후부터는 조직학습에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위한 실증 연구들이 기업, 학교, 공공기관 등 다양한 배경에서 이루어져왔다. 이런 연구를 통해 비전과 사명 제시, 구성원들의 의사결정 참여, 리더십, 협력적 활동과 헌신적 자세, 새로운 지식과 기술의 습득, 구성원들 간 의사소통, 지속적인 피드백, 전문성 개발, 조직 문화, 체계적 구조, 팀제 활성화, 조직의 평가 활동 등이 조직학습에 영향을 미치는 것으로 확인되었다(배을규, 2005; 배을규 외, 2010; 조대연, 백경선, 2007; Kusek & Rist, 2004; Leithwood, Leonard, & Sharatt, 1998; Mark, Louis, & Printy, 2000; Preskill & Torres, 1999; Russ-Eft & Preskill, 2001; Silins, Maulford, & Zarins, 2002).

또한 최근 들어 조직학습을 활성화시키기 위한 준비 상태를 의미하는 ‘조직학습준비도’라는 개념을 활용하여 관련 연구들이 이루어지고 있다. 조직학습준비도란 조직학습이 활발하게 이루어질 수 있도록 조직의 문화, 체계, 구조, 과정의 기반을 구축하여 조직의 학습조직화를 이루기 위한 준비 상태를 의미한다(배을규, 2005; 배을규 외, 2010). 이와 같은 조직학습준비도는 Preskill 외(2001), Russ-Eft와 Preskill(2001)이 기존의 다양한 조직학습 문헌을 검토하여 제시한 ‘문화’, ‘리더십’, ‘체계와 구조’, ‘의사소통’, ‘팀제’, ‘평가’ 요인을 활용하여 측정할 수 있다. 이 여섯 가지 요인은 앞서 언급한 조직학습에 영향을 미치는 다양한 요인들

5) 조직학습과 학습조직의 개념은 종종 혼용되고 있으나, 조직학습은 조직 전체 수준에서 학습이 이루어지는 현상, 즉 학습의 내용, 과정, 결과 등을 의미하는 개념인 반면, 학습조직은 조직 전체 차원에서 지식 창출을 통해 조직의 환경 적응력과 경쟁력을 증대시켜나가는 조직 자체를 일컫는다. 즉 조직학습은 학습조직을 구축하기 위한 조직 전체 차원의 지속적 학습 활동을 의미하는 과정적 개념, 학습조직은 조직학습을 통해 구현될 수 있는 조직의 모습을 의미하는 결과적 개념이다(Easterby-Smith & Lyles, 2005).

을 포괄하고 있으며, 다양한 조직을 대상으로 한 실증 연구를 통해 구인 타당도가 검증된 것들이다(노화준, 노유진, 2006; 배을규, 2005; Preskill et al., 2001).

각 요인은 다음과 같은 의미를 담고 있다. 첫째, ‘문화’ 요인은 조직 구성원들의 일상적인 업무 수행 활동, 의사결정 과정에서 도전적이고 협력적이며 참여적인 사고와 행동을 촉진시켜주는 조직문화를 의미한다. 둘째, ‘리더십’ 요인은 조직의 관리자, 상사들이 부하 직원에게 학습의 중요성을 인식시키고, 학습을 촉진시키고, 혁신적인 시도와 실험적 활동을 격려하며 체계적이고 장기적인 변화 노력에 시간과 자원을 제공해주는 리더십을 의미한다. 셋째, ‘체계와 구조’ 요인은 조직 구성원들의 효율적이고 효과적인 업무 수행과 학습이 가능하도록 개방적인 조직 환경을 조성하고, 그들의 업무 수행 성과와 자기주도적 학습 성과에 대한 적절한 보상 및 포상체계를 구축하고, 학습 활동과 업무 활동이 조직의 목적이나 목표와 연계되도록 하는 조직 체계와 구조를 의미한다. 넷째, ‘의사소통’ 요인은 조직 구성원들이 바람직한 학습 활동과 업무 수행을 위한 지식과 정보를 다양한 원천을 통하여 자유롭게 획득·공유할 수 있는 시스템과 절차를 의미한다. 다섯째, ‘팀제’ 요인은 조직 내부에 팀 구성원들끼리 팀을 자율적으로 운영하고, 팀 구성원들의 의견이 상호 존중되며, 팀 운영이 조직 목적 달성에 효과적인 방법으로 인식되는 팀제를 의미한다. 마지막으로, ‘평가’ 요인은 조직 내부에 학습 활동과 업무 수행의 과제, 절차, 성과, 프로그램에 대한 평가활동이 일상화되어 구성원 개인, 집단, 전체 조직의 변화에 기여하는 평가 체계를 의미한다.

2. 자기주도학습능력

초기 자기주도학습의 개념 정의는 ‘학습에서의 자기주도성’, ‘학습자의 자기주도성’의 관점에서 주로 논의되었다. 먼저 ‘학습에서의 자기주도성’ 관점은 학습자가 자율성과 주도성을 갖추고 스스로 학습을 이끌어가는 과정에 초점을 두고 자기주도학습을 설명한다(유귀옥, 1997; Guglielmino, 1997; Knowles, 1975, Tough, 1979). 즉, 이 관점은 자기주도학습을 학습자가 스스로 주도성을 갖고 학습에 대한 요구를 진단하고, 학습 목표를 설정하며, 학습에 필요한 자원을 확보하여 학습을 실행, 평가하는 과정으로 정의한다. 이와 같은 관점에서 Guglielmino(1997)는 자기주도학습이 일어나는 데 중요한 요소인 학습자의 태도, 가치관, 능력 등이 자기주도성에 포함되고 이러한 자기주도성은 어떠한 학습 상황에서도 발생·유지되어, 결국 자기주도학습은 학습자의 특성에 의해 영향을 받는다고 주장하였다. 또한 유귀옥(1997)은 자기주도학습을 자율성이 있는 성인 학습자가 자신의 학습을 실행하고자 하는 의지와 능력을 가지고, 자신의 학습 목표를 설정하고, 학습을 실행하며 평가하는 것 또는 일상생활 속에서 개별적으로 학습의 기회를 마련하는 것으로 정의하였다.

다음으로 ‘학습자의 자기주도성’ 관점은 학습자가 자기주도학습을 수행하기 위해 갖추어야 할 기술, 성격 및 태도 등을 강조한다(Brookfield, 1985, Candy, 1991). 이 관점은 자기주도학습을 학습자가 개인의 자율성, 자유 의지, 그리고 역량을 바탕으로 학습에 대한 계획과 실천을 선택하고 결정하는 능력을 개발하기 위한 학습으로 본다. 이와 관련하여 Brookfield(1985)는 자기주도학습을 학습 과정 중 발휘되는 학습자의 자기주도성에 초점을 두고 교사나 기타 조력자들과의 도움으로부터 배제된 개인 학습으로 보았다. 그리고 Candy(1991)는 학습자가 자신의 학습에 자발적으로 참여하고 계획하며 실천하는 선택과 결정 등을 자율적으로 제어할 수 있는 자기관리능력의 향상과 능력향상을 위한 시도로 자기주

도학습을 정의하였다.

이상의 두 가지 관점은 개인 차원의 학습에 초점을 두고 있는 반면, 자기주도학습은 단순한 개인 차원을 넘어 타인, 사회, 주변 환경의 영향으로부터 자유로울 수 없다는 주장이 제기되었다(Brookfield, 1993; Straka, 2000; Vann, 1996). 이는 ‘학습자 개인과 주변 환경 간의 상호작용’ 관점으로 일컬어지며, 자기주도학습을 정의함에 있어 학습 환경과의 상호작용에 따른 학습자의 학습에 참여하는 동기 및 자아 개념, 학습에 대한 인지 전략 수립과 실행을 함께 강조한다. 즉 이 관점은 자기주도학습을 학습자가 주변 환경과의 상호작용을 기반으로 학습과정에 참여하고, 환경과의 지속적인 상호작용 속에서 학습에 필요한 자원을 획득 및 관리하여 구축된 학습 전략을 실천하고, 달성된 학습 결과를 평가하는 것으로 보고 있다. 이 같은 관점에서 김지자, 김경성, 유귀옥, 유길한(1996)은 자기주도학습을 메타인지적, 사회맥락적, 교육학적인 여러 가지 차원이 복합적인 관계를 이루는 역동적인 개념으로 보았다. 즉 자기주도학습은 단순히 누구의 도움이나 조언을 받지 않고 혼자 하는 학습하는 것만을 의미하는 것은 아니며, 다양한 학습 상황에서 학습자가 학습 활동에 관여하여 학습 활동을 계획하고 주변의 인적·물적 자원을 동원하여 학습을 수행하고 그 결과를 평가하는 과정이라고 주장하였다. 또한 자기주도학습을 학습자의 자유 의지와 자율적인 통제를 강조하는 메타 인지적 개념이라고 보았다. 그리고 Straka(2000)는 자기주도학습을 학습과 환경에서 일어나는 학습자의 내적작용으로 보고 학습자가 내용에 대한 흥미를 가지고 학습과정에 참여를 하여 자원관리, 획득, 구성의 전략을 실행하고 달성된 학습결과를 평가하는 것이라고 하였다. 또한, Vann(1996)은 학습자의 가족, 지역사회, 직장 등에서의 타인과의 상호작용에 의해 영향을 받는 학습을 자기주도학습이라고 하였다.

이처럼 자기주도학습의 개념은 ‘학습에서의 자기주도성’, ‘학습자의 자기주도성’, 혹은 ‘학습자 개인과 주변 환경 간의 상호작용’ 관점에 따라 각기 다르게 정의된다. 그러나 학습이란 학습자의 전인적 차원이 관여하는 활동으로 학습 과정을 관리하고 평가하는 인지적 영역, 학습에 대한 동기, 흥미, 자아개념을 갖는 정의적 영역, 학습 활동을 실행하고 학습 자원과 환경을 관리하는 행동적 영역이 통합적으로 작용하는 개념이다(김홍원, 1997). 따라서 자기주도학습 역시 상기 언급한 세 가지 관점을 통합적으로 고려하여 인지적, 정의적, 행동적 영역의 전인적 차원에서 접근할 필요가 있다. 즉 자기주도학습은 학습을 이끌어가고 평가하기 위한 ‘학습에서의 자기주도성’과 학습을 위해 갖추어야 할 기술, 태도 등의 ‘학습자의 자기주도성’뿐만 아니라 ‘학습자 개인과 주변 환경 간의 상호작용’을 모두 포괄하는 개념으로 볼 수 있다. 그러나 기존 자기주도학습에 대한 연구는 인지적, 정의적, 행동적 영역을 고르게 살피지 못하고, 하나 또는 두 개 영역에 초점을 맞춰 진행하였다는 한계점을 지니고 있다. 이러한 맥락에서 배을규, 이민영(2010)은 통합적 관점에서 자기주도학습을 자기주도적인 학습자가 학습에 대한 열정 및 흥미로 동기를 부여하고, 스스로 학습에 대한 주도권을 보유하여 지속적으로 학습에 참여하며, 학습에 필요한 환경을 조성하고, 인적/물적자원을 이용 및 관리하면서 학습과정을 이끌고 학습결과를 평가하는 활동으로 정의하였다. 그리고 자기주도 학습을 수행해나갈 수 있는 개인의 내적 능력을 자기주도학습능력으로 보고, 학습자의 자기주도학습능력을 학습과정관리, 학습결과평가(인지적 영역), 학습동기, 자아개념(정의적 영역), 학습활동의 지속성, 학습자원이용관리, 학습환경조성(행동적 영역)으로 구분하여 측정할 수 있다고 제시하였다.

이와 같은 통합적 관점의 자기주도학습능력 하위 요인들은 다음과 같은 의미를 담고 있다. 첫째, ‘학습과정관리’ 요인은 학습 전 어떤 내용을 효율적으로 학습할 것인지 계획하는

능력을, 둘째, ‘학습결과평가’ 요인은 학습 결과에 대한 주관적, 객관적 평가를 통해 학습 부진의 원인과 향후 방안을 모색하는 능력을 의미한다(인지적 영역). 셋째, ‘학습동기’ 요인은 학습에 대한 흥미, 열정, 내적 동기에 대한 능력을, 넷째, ‘자아개념’ 요인은 자신에 대한 이해와 학습에 대한 자신감, 자율적인 학습 수행 능력을 의미한다(정의적 영역). 다섯째, ‘학습활동지속성’ 요인은 학습 과정에 대하여 완수를 하고 다음 학습 기회를 탐색하는 능력을, 여섯째, ‘학습자원이용관리’ 요인은 학습에 필요한 인적자원과 물적자원을 이용하고 관리하는 능력을, 마지막으로 ‘학습환경조성’ 요인은 학습이 잘 이루어질 수 있는 환경을 만들고 학습에 방해가 되는 요소를 제거하는 능력을 의미한다(행동적 영역).

3. 조직학습준비도와 자기주도학습능력의 관계

공공도서관의 조직학습준비도가 구성원의 자기주도학습능력에 미치는 영향을 직접적으로 살펴본 연구는 전무하다. 또한 타 기관을 배경으로 한 연구들도 조직학습준비도를 직접적으로 언급하며 구성원의 자기주도학습과의 관계에 대해 살펴본 연구는 매우 미미하다. 따라서 이 부분에서는 구성원의 자기주도학습에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구, 그리고 앞서 언급한 바와 같이 조직학습을 통해 구현될 수 있는 조직의 모습, 즉 조직의 학습조직화 수준과 구성원의 자기주도학습의 관계에 대해 살펴본 선행연구들을 통해 이 연구를 위한 시사점을 살펴보고자 한다.

먼저 조직 구성원의 자기주도학습에 영향을 미치는 요인에 대한 연구에 대해 살펴보겠다. 전통적인 자기주도학습 관련 연구는 자기주도학습의 가장 큰 목적을 학습자 개인의 성장으로 강조하고 주로 개인의 특성에 초점을 맞추어 왔다(Merriam, Caffarella, & Baumgartner, 2007). 그러나 90년대 이후의 자기주도학습 관련 연구들은 자기주도학습의 개인주의적 관점을 넘어 집단주의적 본성을 강조하고 있다(조대연, 2005). 이는 앞서 언급한 바와 같이 자기주도학습이 타인, 주변 환경과의 상호작용으로 인한 산물이기 때문이다(Brookfield, 1993; Candy, 1991; Vann, 1996). 이러한 맥락에서 Kops(1993)는 공공부문과 민간부문의 중간 관리자급을 대상으로 구성원의 자기주도학습을 촉진시키는 요인에 대한 연구를 실시하였다. 연구 결과, 조직 구성원들의 자기주도학습을 촉진시키는 조건으로 첫째, 개방된 의사소통이나 활발한 실험 정신 등으로 규정될 수 있는 후원적이고 도전적인 조직 환경, 둘째, 조직 전체의 목표를 가능하게 하는 명확한 기대와 결과, 셋째, 학습학습에 대한 자율권과 학습을 지원하는 자원 활용에 대한 재량권, 넷째, 조직 내·외부의 동료들과 유대 관계를 맺을 수 있는 기회, 다섯째, 구성원들이 자기주도학습에 참여하도록 만드는 능력의 개발이 제시되었다. 그리고 Cho(2002)는 업무 현장에서 자기주도학습과 관련된 환경적 요인을 언급한 연구들을 대상으로 분석한 결과 자기주도학습에 긍정적인 영향을 미치는 요인들로 학습자원 사용의 용이성, 관리자의 촉진적 역할, 효과적인 의사소통 시스템, 자기주도학습 전략에 부합되는 조직정책과 성과보상, 참여적인 조직구조, 지원적 환경 등을 제시하였다. 요컨대 Kops(1993)와 Cho(2002)의 연구는 조직 구성원의 자기주도학습능력을 개발하기 위해 조직 구성원 간 효과적인 의사소통, 학습을 촉진하기 위한 관리자의 역할, 학습을 위한 자원 활용, 참여 지향적 학습 문화, 학습 성과에 대한 평가와 그에 대한 보상 등과 같은 조직의 지원과 환경이 필요하다는 것을 시사한다. 또한 이는 자기주도학습을 학습자 개인과 주변 환경 간의 상호작용으로 인한 산물로 바라보는(Brookfield, 1993; Straka, 2000; Vann, 1996)의 관점과 맥을

같이 함과 동시에, 자기주도학습이 Preskill 외(2001), Russ-Eft와 Preskill(2001)이 제시한 조직학습의 요인 - 문화, 리더십, 체계와 구조, 팀제, 의사소통, 평가 - 과 관련이 깊다는 것을 알 수 있게 한다.

다음으로 조직학습을 통해 구현될 수 있는 조직의 모습, 즉 조직의 학습조직화 수준과 구성원의 자기주도학습 능력의 관계에 대한 연구를 살펴보겠다. 박용호(2002)는 국내 재계 상위 5순위 기업 중 3개 기업 구성원을 대상으로 학습조직 구축이 기업 내 조직 구성원들의 자기주도학습능력에 미치는 영향을 검증하였다. 연구 결과 학습조직 구축 7개 요인(업무관련, 동료협동, 상호작용, 학습공유, 혁신, 제도후원, 역량 구축) 모두 구성원의 자기주도학습능력 과 유의한 상관관계를 가지며, 이 중 업무관련 요인, 혁신 요인, 역량 구축 요인이 구성원의 자기주도학습능력에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 연구자는 구성원들의 자기주도학습을 촉진하기 위해 조직 차원에서 구성원의 업무와 학습 내용의 관련성을 높이고, 혁신적인 업무 풍토를 조성하며, 조직 구성원의 역량 개발에 대해 관심을 가지는 것이 중요하다고 지적하였다. 그리고 Park(2009)은 한국 3개 대기업을 대상으로 학습조직 구축 요인(정보 공유, 위험 감수, 협력적 환경, 학습 지원, 학습에 대한 보상)과 구성원의 자기주도학습능력의 관계를 검증하였다. 분석 결과 정보 공유 요인, 위험 감수, 협력적 환경, 학습 지원, 학습에 대한 보상 요인은 모두 자기주도학습능력 과 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구 결과들은 조직의 학습조직화로 인해 형성 또는 활성화되는 변화 지향적 조직 문화, 조직 구성원 개발에 대한 조직의 관심, 구성원 간 정보 공유를 통해 조직 구성원의 자기주도학습능력이 개발될 수 있음을 시사한다.

조직의 학습조직화는 조직학습을 위한 기반 구축의 산물이므로 결국 조직 내 업무 수행 활동, 의사결정 과정에서의 도전적이고 협력적이며 참여적인 사고와 행동을 촉진하는 조직 문화를 구축하는 것, 조직의 관리자와 상사들이 구성원들에게 학습의 중요성을 인식시키고, 학습을 촉진하며, 혁신적인 시도와 실험적 활동을 격려하는 것, 그리고 효과적 업무 수행과 학습이 가능하도록 개방적인 조직 환경을 조성하는 것과 같은 활동들은 조직 구성원들의 자기주도학습능력에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다. 또한 조직 구성원들이 바람직한 학습과 업무 수행을 위해 필요한 지식과 정보를 공유할 수 있는 시스템과 절차를 마련하고, 조직 내 학습과 업무 수행에 대한 평가를 통해 조직 전체의 변화에 기여할 수 있는 평가 체제를 마련함으로써 구성원들의 자기주도학습능력이 촉진될 수 있을 것이다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

이 연구는 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도와 자기주도학습능력의 수준을 진단하고, 조직학습준비도가 자기주도학습능력에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 연구대상 기관을 선정하기 위해 서울특별시, 인천광역시, 경기도 소재의 공공도서관을 대상으로 사전에 연구자가 직접 연락, 접촉하여 설문 조사 가능 여부를 확인하였다. 그 결과 설문 조사 협조가 가능한 서울특별시 공공도서관 9개, 인천광역시 공공도서관 6개, 경기도 공공도서관 8개에 근무하는 구성원 521명을 대상으로 2012년 4월 16일부터 4월 30일까지 설문조사를 실

시하였다. 521부의 설문지 중 407부를 회수하였고(회수율:78.1%), 이 중 불성실한 응답 4부를 제외한 총 403부(유효자료율: 77.3%)를 최종분석에 사용하였다. 설문응답자의 일반적 특성은 다음의 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 응답자의 일반적 특성

구분		명(%)	구분		명(%)
소재지 (N=403)	서울특별시	130(32.3)	직원규모 (N=403)	20인미만	35(8.7)
	인천광역시	165(40.9)		20인이상 30인미만	148(36.7)
	경기도	108(26.8)		30인이상 40인미만	163(40.4)
성별 (N=403)	남성	106(26.3)	최종학력 (N=403)	40인이상 50인미만	24(6.0)
	여성	297(73.7)		50인이상	33(8.2)
연령대 (N=403)	20~29세	48(11.9)	근무년수 (N=403)	고졸이하	3(0.7)
	30~39세	135(33.5)		전문대졸	47(11.7)
	40~49세	142(35.2)		대졸	292(72.5)
	50세 이상	78(19.4)		대학원 이상	61(15.1)
직급 (N=403)	지방사서사무관(5급)	24(6.0)	5년미만	5년미만	80(19.8)
	지방사서주사(6급)	116(28.8)		5년이상 10년미만	92(22.8)
	지방사서주사보(7급)	133(33.0)		10년이상 20년미만	81(20.1)
	지방사서서기(8급)	68(16.9)		20년이상	150(37.2)
	지방사서서기보(9급)	62(15.4)			

2. 측정도구

이 연구에서 사용된 측정도구는 Preskill 외(2001), Russ-Eft와 Preskill(2001)에 의해 최초로 개발되고, 배을규(2005)에 의해 수정 및 보완된 조직학습준비도 측정도구(Organizational Readiness for Learning and Performance; ORLP), 배을규, 이민영(2010)의 자기주도학습능력 측정도구(Self-Directed Learning Ability Inventory; SDLAI)이다. 조직학습준비도 측정도구(ORLP)는 6개의 요인(문화, 리더십, 체계와 구조, 의사소통, 팀제, 평가) 총 78개 문항으로 구성되어 있고, 이 측정도구는 선행 연구에서 신뢰도가 .68~.91(노화준, 노유진, 2006), .80~.91(배을규, 2005), .61~.94(Nafukho, Graham, & Muyia, 2009)로 나타났다. 자기주도학습능력 측정도구(SDLAI)는 7개의 요인(학습과정관리, 학습결과평가, 학습동기, 자아개념, 학습활동의 지속성, 학습자원이용관리, 학습환경조성) 총 21개 문항으로 구성되어 있고, 이 측정도구는 선행 연구에서 신뢰도가 .68~.85(이민영, 2010), .60~.90(장태원, 홍아정, 2011)로 나타났다.

각 측정도구는 학계와 현장의 인적자원개발 전문가 5인의 검토를 거쳐 공공도서관의 특성에 적합하지 않은 용어나 단어를 수정하여 내용타당도를 확보하였다.⁶⁾ 각 문항은 Likert의 5단계 척도(1=전혀 그렇지 않다; 2=그렇지 않다; 3=보통이다; 4=그렇다; 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 각 측정도구의 타당도 및 신뢰도 검증은 위해 varimax 회전 방식의 주성분 분

6) 내용타당도 검증 과정 중, 우리나라 공공도서관은 종종 ‘팀’이라는 명칭을 사용하고 있으나 구성원의 업무 수행이 주로 상급자의 지시, 통제에 따라 개별적으로 이루어지는 전통적인 ‘부서 또는 과’의 특성(Russ-Eft & Preskill, 2001)을 지니고 있는 것으로 확인되어 조직학습 측정도구 중 ‘팀제’ 관련 문항(11개)은 조사에서 제외되었다. 따라서 조직학습준비도 측정도구는 67개의 문항을 활용하여 통계분석을 실시하였다.

석을 실시하고, 내적일치도 계수(Cronbach α)를 산출하였다. 주성분 분석 시 초기 고유치 1.0 이상을 요인 추출의 기준으로 삼았으며, 요인 적재량이 .4 미만인 문항, 두 개 이상의 요인에 동시에 .4 이상의 요인 적재량을 갖는 문항, 신뢰도를 저하시키는 문항, 구성된 요인의 논리 구조와 맞지 않는 문항을 제거하며 반복적 분석을 실시하였다.

1) 조직학습준비도 측정도구

다음에 제시된 <표 III-2>는 조직학습준비도 측정도구(ORLP)의 구인 타당도 및 신뢰도 검증 결과이다.

<표 III-2> 조직학습준비도 측정도구(ORLP) 구인타당도 및 신뢰도 검증 결과

문항번호	요인명	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7
OL_37	리더십	.735	.196	.186	.235	.105	.128	.046
OL_36		.714	.172	.132	.222	.211	.131	.116
OL_31		.702	.184	.119	.184	.266	.208	.139
OL_38		.695	.217	.228	.229	.257	.107	.079
OL_39		.675	.231	.135	.267	.112	.137	.010
OL_35		.668	.257	.245	.127	.214	.229	.119
OL_30		.661	.206	.253	.118	.251	.223	.208
OL_29		.661	.179	.204	.175	.183	.155	.282
OL_32		.653	.220	.182	.137	.230	.191	.142
OL_33		.612	.183	.265	.111	.227	.232	.166
OL_34		.515	.128	.392	.068	.310	.178	.241
OL_75	평가	.204	.712	.069	.324	.057	.101	.130
OL_73		.266	.711	.084	.283	.117	.127	-.018
OL_71		.199	.699	.274	.219	.177	.079	.051
OL_76		.265	.689	.127	.060	.058	.089	.262
OL_74		.187	.679	.077	.118	.214	.206	.008
OL_78		.226	.642	.254	.310	.185	.068	.038
OL_72		.192	.583	.217	.317	.097	.014	.071
OL_77		.118	.558	.102	.029	.276	.208	.373
OL_24	대인관계	.203	.181	.734	.145	.145	.148	.209
OL_22		.201	.161	.728	.072	.159	.179	.105
OL_23		.172	.076	.727	.092	.127	.277	.156
OL_27		.341	.185	.629	.065	.238	.133	.289
OL_26		.332	.260	.612	.175	.148	.236	.193
OL_21		.282	.178	.583	.179	.157	.281	.249
OL_25		.341	.216	.542	.353	.139	.104	.109

문항번호	요인명	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7
OL_55	의사소통	.097	.170	.098	.738	.166	.086	.160
OL_58		.158	.174	.049	.734	-.055	.067	-.085
OL_57		.249	.259	.093	.716	.180	.186	.024
OL_59		.211	.059	.132	.651	.049	.276	.065
OL_54		.145	.246	.154	.640	.049	.002	.188
OL_56		.141	.254	.067	.636	.320	.147	.040
OL_53		.323	.161	.124	.534	.149	.181	.199
OL_57	체계와 구조	.251	.116	.212	.081	.780	.069	.141
OL_45		.244	.165	.177	.107	.779	.132	.158
OL_44		.243	.099	.137	.189	.755	.067	.100
OL_48		.271	.205	.111	.102	.750	.030	.101
OL_46		.287	.231	.164	.140	.740	.098	.117
OL_1	문제해결	.133	.079	.162	.162	.011	.746	.131
OL_2		.130	-.002	.173	.221	-.031	.731	.098
OL_4		.176	.129	.109	.037	.190	.720	.137
OL_3		.174	.096	.156	.093	.062	.709	.166
OL_5		.241	.171	.213	.070	.054	.701	.077
OL_6		.191	.289	.109	.194	.229	.540	.199
OL_16	업무태도	.165	.171	.280	.092	.166	.136	.778
OL_15		.164	.091	.231	.071	.175	.214	.754
OL_17		.244	.163	.342	.152	.174	.276	.621
OL_14		.240	.082	.169	.170	.105	.310	.587
고유값	-	6.747	4.827	4.434	4.428	4.233	4.127	3.008
설명량	66.261	14.057	10.056	9.237	9.226	8.820	8.598	6.267
신뢰도	.969	.908	.901	.913	.875	.914	.862	.867

분석 결과, 조직학습준비도 측정도구(ORLP)는 총 7개의 요인으로 구성되는 것으로 나타났다(설명량 : 66.3%). 각 요인의 신뢰도는 .862~.914이며 전체 측정 도구의 신뢰도는 .969로 나타났다. ‘리더십’, ‘평가’, ‘의사소통’, ‘체계와 구조’ 요인은 원 측정도구와 같은 요인 구조로 나타나 원 측정도구의 요인명과 요인의 정의를 그대로 따랐다. 이 중 ‘평가’ 요인은 원 측정도구의 모든 문항이 그대로 적재되었지만, ‘리더십’, ‘의사소통’ 요인의 각 1개 문항, ‘체계와 구조’ 요인의 7개 문항이 탈락하였다. ‘문화’ 요인은 원 측정 도구에서 9개 문항이 탈락되고, 세 개의 요인(요인 3, 요인 6, 요인 7)으로 분류되었다. 요인 3은 조직 구성원 간에 의견을 존중하고 배려하는 문화와 관련된 문항들이므로 ‘대인관계’로 명명하였다. 요인 6은 자발적이고 참여적인 문제해결과 관련된 문항들이므로 ‘문제해결’로 명명하였다. 요인 7은 적극적이고 혁신적인 태도와 관련된 문항들이므로 ‘업무태도’로 명명하였다. 그리고 각 요인과 측정 문항의 특성을 고려하여 다음의 <표 III-3>과 같이 공공도서관 조직학습준비도 요인을 조작적으로 정의하였다.

<표 III-3> 공공도서관 조직학습준비도 요인의 조작적 정의

요인명	정의
리더십	조직의 관리자, 상사들이 부하 직원에게 학습의 중요성을 인식시키고, 학습을 촉진시키며, 혁신적인 시도와 실험적 활동을 격려하며 체계적이고 장기적인 변화 노력에 시간과 자원을 제공해주는 리더십
평가	조직 내부에 학습 활동과 업무 수행의 과제, 절차, 성과, 프로그램에 대한 평가활동이 일상화되어 구성원 개인, 집단, 전체 조직의 변화에 기여하는 평가 체제
대인관계	조직 내에서 구성원 간 상호 존중 및 배려하는 자세로 업무를 수행하는데 지원하는 문화
의사소통	조직 구성원들이 바람직한 학습 활동과 업무 수행을 위한 지식과 정보를 다양한 원천을 통하여 자유롭게 획득할 수 있고 필요한 지식이나 정보를 제공할 수 있는 시스템과 절차
체계와 구조	조직 구성원들의 효율적이고 효과적인 업무 수행과 학습이 가능하도록 개방적인 조직 환경을 조성하고, 그들의 업무 수행 성과와 자기주도적 학습 성과에 대한 적절한 보상 및 포상체계가 구축되며, 학습 활동과 업무 활동이 조직의 목적이나 목표와 연계되도록 하는 조직 체계와 구조
문제해결	조직 구성원 간 수행 개선을 목적으로 협력적이고 참여적인 사고와 행동을 촉진하는 문화
업무태도	조직 구성원이 조직의 목표 달성을 위해서 진취적이고 도전적인 자세를 가지고 업무 수행하도록 지원하는 문화

2) 자기주도학습능력 측정도구

다음에 제시된 <표 III-4>는 자기주도학습능력 측정도구(SDLAI)의 구인 타당도 및 신뢰도 검증 결과이다.

<표 III-4> 자기주도학습능력 측정도구(SDLAI) 구인 타당도 및 신뢰도 검증 결과

문항 번호	요인명	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6
SDL_20	학습환경조성	.901	.027	.054	.064	.083	.155
SDL_19		.828	-.024	.024	.032	.076	.146
SDL_21		.785	.135	.244	.099	.031	-.073
SDL_1	학습과정관리	.008	.778	.185	.011	.134	.128
SDL_2		.026	.777	.238	.090	.095	.176
SDL_3		.095	.746	.046	.224	.072	.193
SDL_18	학습자원 이용관리	.177	.142	.811	.055	-.043	.086
SDL_17		.088	.178	.800	.178	.083	.132
SDL_16		.049	.164	.688	.145	.309	.154
SDL_7	학습동기	.100	.132	-.032	.806	.211	.118
SDL_9		.064	.120	.147	.800	.218	.165
SDL_8		.038	.056	.270	.711	.051	.093
SDL_13	학습활동 지속성	.094	.087	.067	.141	.809	.080
SDL_15		.073	.038	.228	.051	.808	.082
SDL_14		.022	.183	-.058	.293	.695	.037

문항 번호	요인명	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6
SDL_6	학습결과평가	.078	.002	.156	.189	.020	.789
SDL_5		.105	.270	.088	.106	.127	.776
SDL_4		.076	.342	.106	.075	.085	.718
고유값	-	2.218	2.132	2.126	2.086	2.059	1.988
설명량	70.048	12.321	11.842	11.809	11.591	11.440	11.045
신뢰도	.851	.814	.761	.771	.759	.735	.748

분석 결과, ‘자아개념’ 요인에 해당하는 3개 문항이 모두 탈락하였으나 그 외 요인은 모두 똑같은 요인 구조를 갖는 것으로 나타나 원 측정도구의 요인명과 요인의 정의를 그대로 따랐다. 전체 요인의 총 설명량은 70.0%이고, 각 요인의 신뢰도는 .735~.814, 전체 측정도구의 신뢰도는 .851로 나타났다.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 20.0 Version을 이용하여 응답자 일반적 특성을 알아보기 위한 빈도 분석, 측정도구의 구인 타당성 검증을 위한 주성분 분석, 신뢰성 검증을 위한 내적 일치도 계수 산출, 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도와 자기주도학습능력 수준을 살펴보기 위한 기술통계 분석, 조직학습준비도 및 자기주도학습능력 하위 요인 간 관계를 살펴보기 위한 상관관계 분석, 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도가 자기주도학습능력에 미치는 영향을 살펴보기 위한 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 및 자기주도학습능력 수준

공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 및 자기주도학습능력 수준은 다음에 제시된 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 및 자기주도학습능력 수준

구분		평균	표준편차	구분		평균	표준편차
조직 학습 준비도 (N=403)	리더십	2.89	.596	자기 주도 학습 능력 (N=403)	학습환경조성	3.54	.681
	평가	2.86	.515		학습과정관리	3.77	.507
	대인관계	3.11	.669		학습자원이용관리	3.75	.549
	의사소통	3.52	.529		학습동기	3.76	.646
	체계와 구조	2.77	.743		학습활동지속성	3.36	.634
	문제해결	3.47	.518		학습결과평가	3.55	.589
	업무태도	3.21	.642		소계	3.43	.371
	소계	3.10	.472				

먼저 조직학습준비도를 살펴보면, ‘의사소통’이 3.52로 가장 높았고, ‘문제해결’ 3.47, ‘업무태도’ 3.21, ‘대인관계’ 3.11, ‘리더십’ 2.89, ‘평가’ 2.86, ‘체계와 구조’ 2.77, 전체 조직학습준비도 수준은 3.10으로 나타났다. 이 중 ‘리더십’, ‘평가’, ‘체계와 구조’의 수준은 타 요인에 비해 낮은 편으로 확인되었다. 다음으로 공공도서관 구성원의 자기주도학습능력 수준을 살펴보면, ‘학습과정관리’가 3.77로 가장 높았고, ‘학습동기’ 3.76, ‘학습자원이용관리’ 3.75, ‘학습결과평가’ 3.55, ‘학습환경조성’ 3.54, ‘학습활동지속성’ 3.36, 전체 자기주도학습능력 수준은 3.43으로 나타났다.

2. 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도와 자기주도학습능력의 관계

다음에 제시된 <표 IV-2>는 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 및 자기주도학습능력의 하위 요인 간 관계를 살펴보기 위해 pearson 적률 상관관계 분석을 실시한 결과이다.

<표 IV-2> 조직학습준비도, 자기주도학습능력 하위 요인별 상관관계

변 인		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
조직 학습 준비도 (N=403)	a 리더십													
	b 평가	.639**												
	c 대인관계	.712**	.578**											
	d 의사소통	.590**	.600**	.512**										
	e 체계와 구조	.643**	.526**	.540**	.444**									
	f 문제해결	.562**	.471**	.575**	.462**	.373**								
	g 업무태도	.587**	.483**	.668**	.420**	.478**	.562**							
자기 주도 학습 능력 (N=403)	h 학습과정관리	.071	.124*	.074	.212**	-.001	.170**	.150**						
	i 학습결과평가	.140**	.105*	.126*	.102*	.115*	.174**	.151**	.468**					
	j 학습동기	.192**	.242**	.102*	.260**	.063	.212**	.131**	.361**	.382**				
	k 학습활동지속성	.270**	.255**	.282**	.180**	.117*	.369**	.272**	.300**	.252**	.455**			
	l 학습자원이용관리	.160**	.072	.117*	.253**	-.047	.206**	.058	.426**	.365**	.401**	.294**		
	m 학습환경조성	.034	.032	.106*	.076	.091	.142**	.015	.160**	.237**	.209**	.184**	.280**	
	n 자기주도학습능력 전체	.274**	.224**	.218**	.206**	.275**	.093	.325**	.650**	.670**	.748**	.641**	.680**	.543**

주) *: p<.05; **: p<.01

분석결과, 첫째, 조직학습준비도 하위 요인들은 상호 간 정적 상관관계를 보였다($r=.420\sim.899$). 둘째, 자기주도학습능력 하위 요인들 역시 상호 간 정적 상관관계로 나타났다($r=.160\sim.680$). 셋째, ‘체계와 구조’를 제외한 조직학습준비도 하위요인과 자기주도학습능력 전체는 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다($r=.196\sim.325$). 마지막으로 조직학습준비도 전체와 자기주도학습능력 전체 또한 정적 상관관계를 갖는 것으로 확인되었다($r=.274$).

3. 조직학습준비도가 자기주도학습능력에 미치는 영향

다음에 제시된 <표 IV-3>은 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도의 하위 요인이 자기주도학습 능력 전체에 미치는 영향을 살펴본 것이다.

공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 요인이 자기주도학습능력에 미치는 영향을 분석한 결과 ‘의사소통’, ‘문제해결’ 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(설명량: 13.4%). 자기주도학습능력에 미치는 영향력의 크기는 ‘문제해결’($\beta=.259, p<.001$), ‘의사소통’($\beta=.166, p<.01$)의 순으로 나타났다. 투입된 독립변인들의 다중공선성 여부를 확인한 결과, Tolerance .331~.562, VIF 1.779~3.025로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것⁷⁾으로 확인되었다.

<표 IV-3> 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 요인이 자기주도학습능력에 미치는 영향

독립변인	B	β	t	Tolerance	VIF
(Constant)	2.556	-	17.475***	-	-
리더십	.025	.039	.476	.331	3.025
평가	.034	.045	.663	.482	2.074
대인관계	-.015	-.026	-.333	.372	2.688
의사소통	.121	.166	2.630**	.554	1.805
체계와 구조	-.059	-.133	-1.783	.545	1.836
문제해결	.194	.259	4.143***	.562	1.779
업무태도	.004	.007	.101	.487	2.053
모형 요약	R ² =.134(F=8.690***)				

주) **: $p<.01$; ***: $p<.001$

다음에 제시된 <표 IV-4>은 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 하위 요인이 자기주도학습능력 하위 요인에 각각 어떤 영향을 미치는지 살펴본 결과이다.

7) Tolerance 값이 0.1 미만인 경우, VIF 값이 10을 초과하는 경우 다중공선성이 있는 것으로 판단한다(김계수, 2007).

<표 IV-4> 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 하위 요인이 자기주도학습능력 하위 요인에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	β	t	종속변인	독립변인	B	β	t
학습과정 관리	(Constant)	2.797	-	14.229***	학습활동 지속성	(Constant)	1.728	-	7.346***
	리더십	-.081	-.095	-1.137		리더십	.092	.087	1.078
	평가	.046	.047	.676		평가	.145	.117	1.768
	대인관계	-.080	-.106	-1.341		대인관계	.051	.054	.717
	의사소통	.221	.231	3.562***		의사소통	-.078	-.065	-1.051
	체계와 구조	-.082	-.121	-1.844		체계와 구조	-.112	-.131	-2.092
	문제해결	.118	.121	1.876		문제해결	.343	.280	4.556***
	업무태도	.115	.145	2.100*		업무태도	.058	.058	.884
모형 요약	R2=.082(F=5.057***)			모형 요약	R2=.161(F=10.797***)				
학습결과 평가	(Constant)	2.798	-	11.950***	학습자원 이용관리	(Constant)	2.717	-	13.136***
	리더십	.037	.037	.435		리더십	.170	.184	2.263*
	평가	-.019	-.017	-.234		평가	-.137	-.128	-1.902
	대인관계	-.022	-.025	-.312		대인관계	.012	.015	.193
	의사소통	.004	.004	.059		의사소통	.297	.286	4.542***
	체계와 구조	.024	.030	.447		체계와 구조	-.186	-.252	-3.965
	문제해결	.136	.120	1.812		문제해결	.177	.167	2.676**
	업무태도	.067	.073	1.035		업무태도	-.077	-.091	-1.348
모형 요약	R2=.036(F=2.103*)			모형 요약	R2=.135(F=8.805***)				
학습동기	(Constant)	2.420	-	10.850***	학습환경 조성	(Constant)	2.921	-	10.857***
	리더십	.103	.105	1.268		리더십	-.194	-.170	-1.991
	평가	.199	.175	2.564**		평가	-.086	-.065	-.924
	대인관계	-.163	-.186	-2.390		대인관계	.162	.159	1.971*
	의사소통	.194	.175	2.752**		의사소통	.067	.052	.786
	체계와 구조	-.103	-.131	-2.036		체계와 구조	.119	.129	1.946
	문제해결	.151	.134	2.116*		문제해결	.252	.192	2.934**
	업무태도	.020	.022	.317		업무태도	-.162	-.153	-2.173
모형 요약	R2=.112(F=7.132***)			모형 요약	R2=.050(F=2.969**)				

주) *: p<.05; **: p<.01; ***: p<.001

공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 하위 요인이 자기주도학습능력 하위 요인에 미치는 영향을 분석한 결과, 조직학습준비도 하위 요인들은 ‘학습결과평가’를 제외한 다른 자기주도학습능력 하위 요인들에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴 보면, 첫째, ‘학습과정관리’에 유의한 영향을 미치는 요인은 ‘의사소통’(β=.231, p<.001), ‘업무태도’(β=.145, p<.05)로 나타났다(설명량: 8.2%). 둘째, ‘학습동기’에 유의한 영향을 미치는 조직학습준비도 하위 요인은 ‘평가’(β=.175, p<.01), ‘의사소통’(β=.175, p<.01), ‘문제해결’(β=.134, p<.05)로 나타났다(설명량: 11.2%). 셋째, ‘학습활동지속성’에 유의한 영향을 미치는 조직학습준비도 하위 요인은 ‘문제해결’(β=.280, p<.001)로 나타났다(설명량: 16.1%). 넷째, ‘학습자원이용관리’에 유의한 영향을 미치는 조직학습준비도 하위 요인은 ‘의사소통’(β=.286, p<.001), ‘리더십’(β=.184, p<.05), ‘문제해결’(β=.167, p<.01)로 나타났다(설명량: 13.5%). 마지막으로 ‘학습환경조성’에 유의한 영향을 미치는 조직학습준비도 하위 요인은 ‘문제해결’(β=.192, p<.01), ‘대인관계’(β=.159, p<.05)로 나타났다(설명량: 5.0%).

V. 결론 및 제언

1. 결론

이 연구는 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 및 자기주도학습능력 수준을 진단하고, 이들의 관계를 분석하여, 공공도서관의 조직학습 활성화와 조직 구성원의 자기주도학습능력 향상을 위한 시사점을 제시하고자 하였다. 이를 위해 Preskill 외(2001), Russ-Eft와 Preskill(2001)에 의해 최초로 개발되고, 배을규(2005)에 의해 수정·보완된 조직학습준비도 측정도구(ORLP)와 배을규, 이민영(2010)의 자기주도학습능력 측정도구(SDLAI)를 활용하여 서울특별시 공공도서관 9개, 인천광역시 공공도서관 9개, 경기도 공공도서관 8개, 521명의 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. varimax 회전 방식의 주성분 분석을 통해 공공도서관의 맥락에 적합하고 구인 타당도가 확보된 조직학습준비도 요인(리더십, 평가, 대인관계, 의사소통, 체계와 구조, 문제해결, 업무태도)과 자기주도학습능력 요인(학습과정관리, 학습결과평가, 학습동기, 학습활동의 지속성, 학습자원이용관리, 학습환경조성)을 규명하고 연구 분석에 활용하였다. 이 연구의 분석 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도를 분석한 결과, 전체 평균은 3.10으로 나타나 비교적 양호한 수준이라고 판단된다. 다시 말해, 조직학습 활성화를 위한 기본적인 풍토 조성이 되어 있다고 볼 수 있다. 그러나 조직학습준비도의 하위 요인 중 ‘체계와 구조’ 수준의 평균이 2.77로 다른 요인에 비해 가장 낮게 나타나고 있는데, 이러한 결과는 기업, 학교, 지방교육행정조직을 배경으로 한 선행 연구 결과와 일치하는 부분이다(배을규, 2005; 배을규 외, 2010; Nafukho et al., 2009). ‘체계와 구조’ 요인과 더불어 ‘평가’와 ‘리더십’ 요인의 수준도 평균 2.86, 2.89로 비교적 낮게 나타나고 있는데, 이로 미루어 봤을 때, ‘체계와 구조’, ‘평가’, ‘리더십’은 공공도서관의 조직학습을 활성화하기 위해 우선적으로 관심을 기울여야 할 요인이라 할 수 있다. 따라서 공공도서관에서는 효율적, 효과적인 업무 수행과 학습이 가능하도록 개방적인 조직 환경을 조성하고, 구성원의 학습과 업무 수행 성과에 대한 적절한 보상체계를 구축하고, 더불어 학습과 업무 활동이 조직의 목표와 연계되도록 하는 노력이 요구된다. 조직 내부에 학습 활동과 업무 수행의 과제, 절차, 성과, 프로그램에 대한 평가 활동이 일상화될 수 있도록 하기 위한 평가 체제가 구축되어야 하고, 조직의 관리자들도 조직의 체계적이고 장기적인 변화를 위해 부하직원의 학습과 성장에 관심을 가지고 학습 활동에 필요한 자원을 지원할 필요가 있다.

둘째, 공공도서관 구성원의 자기주도학습능력 수준을 분석한 결과, 전체 평균은 3.43으로 나타나 비교적 보통 이상의 수준을 보여 대부분의 구성원들이 본인 스스로 학습을 주도하고자 하는 인식이 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 기업을 대상으로 한 선행 연구 결과 나타난 자기주도학습능력 수준 - 3.79(이민영, 2010), 3.84(장태원, 홍아정, 2011) - 에 비해 상대적으로 낮지만, 공공조직에서의 교육에 대한 관심과 투자가 민간 기업에 비해 부족하다는 한계를 감안하였을 때(행정안전부, 2009), 공공도서관 구성원들의 자기주도학습 활동이 일정 수준에서 일어나고 있다고 판단할 수 있다. 그러나 이 연구 결과 전체 자기주도학습능력 수준은 비교적 보통 이상으로 나타났지만, 자기주도학습능력의 하위 요인 중 ‘학습활동지속성’ 수준의 평균은 3.36으로 다른 요인에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 공공도서관 구성원들이 특정 학습 과정을 완수한 후, 추후 학습 기회를 탐색하여 지속적인 학습을 통해 직

무 역량을 개발해나갈 수 있도록 촉진하는 방안이 필요함을 시사한다. 따라서 학습자 개인 차원에서는 자기개발 계획을 수립함으로써 학습자들이 자발적 동기에 의해 학습을 계획, 실행할 수 있어야 하며, 조직 차원에서는 다양한 내·외부 교육훈련 프로그램 정보를 제공하고, 학습에 필요한 비용과 시간을 지원하며 학습한 결과에 따른 성과 보상 방안을 마련하는 것이 필요하다.

셋째, ‘체계와 구조’를 제외한 조직학습준비도의 하위 요인과 자기주도학습능력 전체, 조직 학습준비도와 ‘학습환경조성’을 제외한 자기주도학습능력의 하위 요인, 그리고 조직학습준비도 전체와 자기주도학습능력 전체는 각각 정적인 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이를 통해 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도와 자기주도학습능력은 상호 밀접한 관련을 맺고 있다는 것을 알 수 있다. 즉 조직 관리자 또는 상사가 부하 직원의 학습을 촉진하는 리더십을 발휘하고, 조직 내 학습 및 업무 수행에 대한 평가 체제를 마련하며, 조직 내 지식과 정보의 공유를 지원하기 위한 시스템과 절차를 구축하는 것이 구성원의 자기주도학습 능력을 향상시키는 기제가 될 수 있음을 시사한다. 또한 조직 구성원의 자기주도학습 능력 개발을 위해 조직 구성원들이 상호 존중하고 배려하며, 도전적이고 진취적인 태도를 기반으로 조직의 일에 대해 적극적으로 참여하는 문화 구축이 필요하다.

넷째, 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 하위 요인 중 ‘문제해결’과 ‘의사소통’은 자기주도학습능력 전체에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도 하위 요인이 자기주도학습능력의 각 하위요인에 미치는 영향을 분석한 결과, ‘리더십’은 ‘학습자원이용관리’에, ‘평가’는 ‘학습동기’에, ‘대인관계’는 ‘학습환경조성’에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 ‘의사소통’은 ‘학습과정관리’, ‘학습동기’, ‘학습자원이용관리’에, ‘문제해결’은 ‘학습동기’, ‘학습활동지속성’, ‘학습자원이용관리’, ‘학습환경조성’에, ‘업무태도’는 ‘학습과정관리’에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 조직 차원에서의 학습 활동이 조직 구성원의 학습 활동에 영향을 미친다는 선행연구들(이민영, 2010; Cho, 2002; Kops, 1993; Park, 2009)의 주장을 다시 한 번 입증하였다는 의의가 있으며, 이 연구 결과를 통해 자기주도학습능력의 하위 요인들은 조직학습준비도의 각기 다른 요인에 의해 영향을 받는다는 사실을 알 수 있다. 따라서 공공도서관 조직은 구성원의 자기주도학습능력 하위 요인 중 미흡하게 나타나는 요인을 향상시키기 위한 해결책으로 자기주도학습능력 각 하위 요인과 관련 있는 조직학습준비도 요인이 활성화될 수 있도록 지원해야 할 것이다.

예를 들면, 이 연구는 공공도서관 구성원의 자기주도학습능력 수준을 분석한 결과, ‘학습활동지속성’의 평균(3.36)이 다른 요인에 비해 상대적으로 낮게 나타나고 있고, 조직학습준비도의 하위 요인 가운데 ‘문제해결’이 자기주도학습능력의 하위 요인 중 ‘학습활동지속성’에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다($\beta=.280, p<.001$). 따라서 공공도서관 구성원의 ‘학습활동지속성’을 높이기 위해, 즉 구성원들이 지속적인 학습을 통해 직무 역량을 개발할 수 있도록 하기 위해 공공도서관 조직은 ‘문제해결’ 요인을 강화할 필요가 있다. 또한 조직학습준비도의 하위 요인 가운데 ‘문제해결’은 자기주도학습능력의 하위 요인 중 ‘학습활동지속성’뿐만 아니라 ‘학습환경조성’, ‘학습동기’, ‘학습자원이용관리’에도 유의한 영향을 미친다($\beta=.134\sim.192$). 그리고 조직학습준비도의 하위 요인 가운데 ‘의사소통’ 역시 자기주도학습능력의 하위 요인 중 ‘학습동기’와 ‘학습자원이용관리’에 유의한 영향을 미친다($\beta=.175\sim.286$). 따라서 구성원들이 스스로 학습을 저해하는 요소를 제거하고 학습을 촉진하는 환경을 만들며, 학습에 대한 자신감을 갖고 자율적으로 학습을 수행하고, 학습에 필요한 인적자원과 물적자원을

이용하고 관리하는 능력을 개발하기 위해 공공도서관은 조직 구성원 간 수행 개선을 목적으로 협력적이고 참여적인 사고와 행동을 촉진시킬 수 있는 문화를 구축하기 위한 노력을 기울여야 한다. 그리고 조직 구성원들이 업무 수행을 위해 필요한 지식과 정보를 자유롭게 획득, 공유할 수 있는 시스템을 마련하는 것이 필요하다.

마지막으로 조직학습준비도 하위 요인 중 ‘체계와 구조’는 자기주도학습 능력에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으나, 다른 조직학습준비도 하위 요인들과 통계적으로 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다($r=.420\sim.643$). 또한 선행 연구들은 조직 구성원의 수행 개선을 위한 체계적인 지식 생산 및 공유 시스템, 학습 성과에 대한 평가와 합리적 보상 체계가 조직학습을 활성화시키고 구성원들의 자기주도학습을 촉진한다는 사실을 규명하였다(배을규 외, 2011; Cho, 2002; Kops, 1993). 이는 ‘체계와 구조’ 요인 역시 공공도서관의 조직학습 활성화와 구성원의 자기주도학습능력 개발을 위해 간과해서는 안 될 요인임을 시사한다. 따라서 공공도서관의 조직학습을 촉진하고 구성원들이 학습을 통해 직무 역량을 향상시켜 보다 질 높은 서비스를 제공하기 위해서는 인사와 연계된 학습계좌제, 학습 성과 경진대회 등과 같은 제도적 지원책을 마련하여(배을규 외, 2011) 구성원들의 학습 성과에 대한 보상 체계를 구축하고 구성원들의 학습 활동과 업무 활동이 공공도서관의 전략적 목표 달성에 기여하는 방향으로 이루어져야 할 것이다(조윤희, 최우재, 2011; Pedler, Burgayne, & Boydell, 1991).

2. 제언

이 연구는 최초로 공공도서관 구성원이 인식한 조직학습준비도와 자기주도학습능력 수준을 측정하고 그 관계를 살펴보았다는 의의에도 불구하고, 조사 협조가 가능한 수도권 소재 공공도서관만을 대상으로 설문 조사를 실시하였기 때문에 연구 결과를 전국의 모든 공공도서관에 일반화하는 데는 한계가 있다. 그리고 구성원이 인식한 조직학습준비도가 구성원의 자기주도학습능력에 미치는 영향력 검증 결과 제시된 설명량이 다소 낮은 편으로 나타났다. 물론 사회과학분야에서는 통제하기 어려운 외생변수들이 다양하게 존재하므로 10%의 설명력을 확보하기도 어려운 경우가 많고(강주희, 2012), 반대로 지방교육 행정공무원의 자기주도학습능력 과 조직학습준비도에 대한 선행 연구(배을규 외, 2010)에서는 구성원의 자기주도학습능력이 조직학습준비도에 대해 비교적 높은 예측력을 갖는 것으로 나타난 바도 있다. 따라서 추후 연구에서는 지역과 도서관 종별 등을 고려하여 다양한 표본을 표집하고 분석하는 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- 강주희. (2012). **SPSS 프로그램을 활용한 따라하는 통계분석**. 서울: 크라운출판사.
- 김계수. (2007). **구조방정식 모형 분석**. 서울: 한나래.
- 김지자, 김경성, 유귀옥, 유길한. (1996). 초등학교 교사를 위한 자기주도학습 준비도 측정 도구의 개발과 활용방안. **사회교육학연구**, 2(1), 1-25.
- 김홍원. (1997). 자율학습 능력의 개념 정립 및 방법 탐색. **사회과교육**, 29, 315-341.
- 노화준, 노유진. (2006). 평가적 탐구로부터의 학습을 위한 정부조직의 준비태세 특성에 관한 연구. **정책분석평가학회보**, 16(4), 29-56.
- 박성우. (2011). **공공도서관 지적자본 평가지표와 성과의 인과관계**. 미출판 박사학위 논문, 전남대학교 대학원.
- 박용호. (2002). **학습조직 구축이 자기주도학습에 미치는 영향**. 미출판 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 배을규. (2005). 학교조직의 조직학습 준비도 분석: 중학교 교사들을 대상으로. **중등교육 연구**, 53(2), 137-158.
- 배을규, 김미선, 김대영. (2011). 공공도서관의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향. **HRD연구**, 6(3), 1-22.
- 배을규, 김홍복, 김대영. (2010). 지방교육행정공무원의 자기주도학습준비도가 조직학습준비도에 미치는 영향. **평생교육·HRD 연구**, 6(1), 63-83.
- 배을규, 이민영. (2010). HRD기업 구성원의 자기주도학습능력 측정도구 개발 연구. **HRD 연구**, 12(3), 1-26.
- 오동근, 여지숙, 최성열, 임영규, 김광석. (2009). 공공도서관 고객만족도(LCSI)모형개발 및 측정. **한국도서관·정보학회지**, 40(2), 267-286.
- 유귀옥. (1997). **성인학습자의 자기주도성과 인구학적 및 사회 심리학적 변인 연구**. 미출판 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 이민영. (2010). **HRD기업의 학습조직화수준과 구성원의 조직몰입도의 관계: 자기주도학습능력의 매개효과를 중심으로**. 미출판 석사학위논문, 인하대학교 대학원.
- 이정수, 박효선. (2011). 군의 학습조직과 자기주도학습이 조직효과성에 미치는 영향. **한국HRD연구**, 6(1), 1-25.

- 임기석. (2007). **기업 내 조직구성원의 학습 자기주도성과 개인적무성과와의 상관관계**. 미출판 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 장태원, 홍아정. (2011). 조직구성원의 자기주도학습능력이 흡수능력과 정서적 몰입 및 직무몰입에 미치는 영향. **지식경영연구**, 12(2), 17-34.
- 조대연. (2005). 학습의 자기주도성과 팀내 대인관계기술의 관계. **교육문제연구**, 23, 223-242.
- 조대연, 백경선. (2007). 사회문화적 관점에서 조직학습 역량구축 진단도구 타당화 연구. **평생교육연구**, 13(2), 1-22.
- 조윤희, 최우재. (2011). 변화태도와 혁신 성향에 대한 학습조직의 효과. **한국인력개발학회 춘계학술대회 논문집**, 179-191.
- 행정안전부. (2009). **지방공무원 역량강화를 위한 교육훈련비 확보기준**. 지방공무원과.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: Theory, method, and practice*. MA: Addison-Wesley.
- Bartlett, J. E., & Kotlik J. W. (1999). Development of a self-directed learning instrument for use in work environment. *Journal of Vocational Education Research*, 24(4), 185-208.
- Baskett, M. (1993). *Workplace factors which enhance self-directed learning. A report of a project on self-directed learning in the workplace*. Montreal: Group of Interdisciplinary Research on Autonomy and Training, University of Quebec.
- Brookfield, S. D. (1985). *Self-directed learning: From theory to practice*. New Directions for Continuing Education, 25. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brookfield, S. D. (1993). Self-directed learning, political clarity, and the critical practice of adult education. *Adult Education Quarterly*, 43(4), 227-242.
- Candy, P. C. (1991). *Self-direction for lifelong learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cho, D. Y. (2002). The connection between self-directed learning and the learning organization. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 467-470.
- Cho, D. Y., & Kwon, D. B. (2005). Self-directed learning readiness as an antecedent of organizational commitment: A Korean study. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 140-152.
- Conn, A. B. (2000). *Self-directed learning in the workplace*. Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland.

- DiBella, A. J., & Nevis, E. C. (1998). *How organizations learn: An integrated strategy for building learning capacity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Easterby-Smith, M., & Lyles, M. A. (2005). Introduction: Watersheds of organizational learning and knowledge management. In Easterby-Smith, M., & Lyles, M. A.(Eds.). *The blackwell handbook of organizational learning and knowledge management* (pp.1-15). MA: Blackwell Publishing.
- Foucher, R. (1995). *Enhancing self-directed learning in the workplace: A model and a research agenda*. Montreal: Group of Interdisciplinary Research on Autonomy and Training, University of Quebec.
- Foucher, R., & Brezot, F. (1997). Self-directed learning in health care institution: An analysis of polices and practices, In H. B. Long & Associates (Eds.), *Expanding horizons in self-directed learning*. Norman, OK: Public Managers Center of University of Oklahoma.
- Guglielmino, L. M. (1977). *Development of the self-directed learning readiness scale*. Unpublished doctoral dissertation, University of Georgia.
- Guglielmino, L. M., & Guglielmino, P. J. (2001). Moving toward a distributed learning model based on self-managed learning. *SAM Advanced Management Journal*, 66(3), 36-43.
- Guglielmino, L. M., & Guglielmino, P. J. (2008). Productivity in the workplace: The role of self-directed learning and the implications for human resource management. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 8(4). 293-305.
- Huber, G. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88-115.
- Kops, W. J. (1993). Self-planned learning efforts of managers in an organizational context. In H. B. Long & Associates (Eds.), *Emerging perspectives of self-directed learning*. Norman, OK: Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education of University of Oklahoma.
- Kusek, J. Z., & Rist, R. C. (2004). *Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system*. Washington D. C.: The World Bank.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning*. New York: Association Press.
- Kops, W. J. (1993). Self-planned learning efforts of managers in an organizational context. In Long, H. B., & Associates (Eds.), *Emerging perspectives of self-directed learning* (pp.247-261). OK: Oklahoma Center for Continuing Professional and Higher Education.

- Leithwood, K., Leonard, L., & Sharrat, L. (1998). Conditions fostering organizational learning in schools. *Educational Administration Quarterly*, 34(2), 243-276.
- Li-An, Ho. (2011). Meditation, learning, organizational innovation and performance. *Industrial Management & Data Systems*, 111(1), 113-131.
- Lundberg, C. C. (1989). On organizational learning: Implications and opportunities for expanding organizational development. *Research in Organizational Change and Development*, 3, 61-82.
- Mark, H. M., Louis, K. S., & Printy, S. M. (2000). The capacity for organizational learning: Implications for pedagogical quality and student achievement. In Leithwood, K., & Louis, K. S.(Eds.). *Understanding schools as intelligent systems* (pp.239-265). Stamford, CT: JAI Press.
- Maurer, T. J., & Tarulli, B. A. (1994). Investigation of perceived environment, perceived outcome, and person variables in relationship to voluntary development activity by employees. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 3-14.
- Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M. (2007). *Learning in adulthood* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Nafukho, F. M., Graham, C. M., & Muyia, M. H. (2009). Determining the relationship among organizational learning dimensions of a small-size business enterprise. *Journal of European Industrial Training*, 33(1), 32-51.
- Park, Y. H. (2009). The effect of organizational learning climate on self-directed learning. *International Journal of Vocational Education and Training*, 17(2), 7-18.
- Panosh, J. (n.d.). Self-directed learning in vocational environments and the effect on organizational performance. Retrieved from http://www.cedu.niu.edu/~hung/action_organizer/642_materials/642_lit_review/642_Panosh_Literature_Review.pdf
- Peck, R., Olsen, C., & Devore, J. L. (2008). *Introduction to statistics and data analysis*. Boston: Duxbury Press.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company: A strategy for sustainable development*. London: McGraw-Hill.
- Preskill, H., Martinez-Papponi, B., & Torres, R. T. (2001). *Organizational readiness for learning and evaluation*. Paper presented at the Academy of Human Resource Development annual Conference, Oklahoma, CO, February.

- Preskill, H., & Torres, R. T. (1999). *Evaluative Inquiry for learning in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rummler, G. A., & Brache, A. P. (1995). *Improving performance: How to manage the white spaces on the organizational chart*. San Francisco, CA: Jossey – Bass.
- Russ-Eft, D., & Preskill, H. (2001). *Evaluation in organizations: A systemic approach in enhancing learning, performance, and change*. New York, NY: Perseus Publishing.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organization*. New York, NY: Doubleday.
- Silins, H. C., Mulford, W. R., & Zarins. (2002). Organizational learning and school change. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), 613-642.
- Straka, G. A. (1999). *Conceptions of self-directed learning: Theoretical and conceptual considerations*. Germany: Waxmann.
- Straka, G. A. (2000). Conditions promoting self-directed learning at the workplace. *Human Resource Development International*, 3(2), 241-251.
- Tough, A. (1979). *The adult's learning projects: A fresh approach to theory and practice in adult learning* (2nd ed.). Austin, TX: Learning Concepts.
- Ulrich, D., Von Gilnow, M. A., & Jick, T. (1993). High-impact learning: Building and diffusing learning capability. *Organization Dynamics*, 22(2), 52-67.
- Vann, B. A. (1996). Learning self-direction in a social and experimental context. *Human Resource Development Quarterly*, 7, 121-130.
- Wilson, J. P. (2006). *Human resource development: Learning & training for individuals & organizations*. London: Kogan Page.

- 최초접수일 : 2012 년 8월 20일
- 논문심사일 :
 - 1차 외부심사일 : 2012년 8월 20일 ~ 9월 15일
 - 2차 편집위심사일 : 2012년 9월 20일
- 게재확정일 : 2012년 9월 25일

ABSTRACT

The Effect of Organizational Readiness for Learning and Performance on Self-Directed Learning Ability Perceived by Public Librarians

Bae, Eul Kyoo, Yu, Eun-young, Lee, Hyung Woo, Kim, Dae Young

The purposes of this study were to examine how organizational learning readiness affects self-directed learning ability perceived by public librarians and suggest how organizational learning readiness and self-directed learning ability perceived by public librarians can be improved. For this study, a survey questionnaire was developed by using Organizational Readiness for Learning and Performance(Preskill, Martinez-Papponi, & Torres, 2001; Russ-Eft & Preskill, 2001) and Self-Directed Learning Ability Inventory(Bae & Lee, 2010). The survey was conducted from April 16, 2012 to April 30, 2012. 521 pieces distributed to public libraries located in Seoul, Incheon and Gyeonggi-Do.

The results of this study were as follows: First, there were positive inter-correlations between organizational learning readiness and self-directed learning ability and among constituent factors of organizational learning readiness and self-directed learning ability. Second, organizational learning readiness factors such as 'problem solving' and 'communication' were affecting self-directed learning ability.

Key Words : *organizational learning, organizational learning readiness, self-directed learning, self-directed learning ability, public libraries*