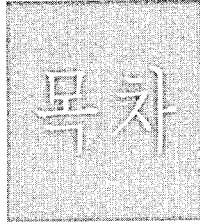


# 공공도서관 사서들의 조직몰입 영향 요인

심 효 정  
한국도서관협회



- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1. 서론                  | 3. 연구결과 분석          |
| 1.1 연구의 필요성 및 목적       | 3.1 자료의 수집 및 설문지 구성 |
| 1.2 연구의 방법 및 범위        | 3.2 타당성 분석          |
| 2. 이론적 배경              | 3.3 신뢰성 분석          |
| 2.1 공공도서관 사서직의 특성 및 현황 | 3.4 개인적 상황요인의 빈도분석  |
| 2.2 조직몰입의 개념 및 유형      | 3.5 가설의 검정          |
| 2.3 조직몰입의 형성과 요인       | 3.6 종합분석            |
| 2.4 사서직 조직몰입 관련 연구     | 4. 결론 및 제언          |

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성 및 목적

공공도서관은 최근 도서관 건립 및 콘텐츠 확충, 디지털자료실 구축, 도서관 서비스에 대한 이용자와 행정가들의 인식 변화 등으로 급박하게 변화하고 있다. 기존의 공공도서관은 대출과 열람 등의 기본적인 서비스 중심으로 운영되었으나, 최근에는 공공도서관을 둘러싼 제반 환경 변화와 2·3차 정보서비스 제공 및 각종 문화활동도 지원함에 따라 도서관 직원의 직무 환경과 직무 내용이 복잡화되고 다양해지고 있다. 급변하는 환경 속에서 공공도서관의 생존과 발전을 위해서는 경쟁력과 서비스를 강화시킬 수 있는 새로운 경영기법의 개발이나 조직혁신이 무엇보다 중요하며, 그 중에서도 조직의 근간이 되고 있는 사서들의 조직에 대한 태도와 행동이 공공도서관 경영의 중요한 변수 중의 하나다.

최근에는 도서관뿐 아니라 다른 기관이나 조직부문에서도 많은 연구자들이 조직에 대해 관심을 갖고 조직 문제를 분석하고 대응하기 위해 조직몰입에 대한 다양한 연구를 수행하고 있다. 특히 조직몰입에 대한 중요성이 부각되면서 조직몰입을 높이는데 영향을 미치는 요인을 밝혀냄으로써 조직만족도 및 조직성과를 높이기 위한 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 그 중에서도 사회복지나 교육 분야에서의 조직몰입에 대한 기존의 연구 결과는 도서관 분야에도 중요한 시사점을 제공한다.

일반적으로 조직몰입도가 높은 구성원들은 직무성도가 높고 근무경력이 많고 결근율, 이직율, 근무태만의 정도가 낮은 것으로 나타난다. 따라서 구성원들의 조직몰입도를 높이는 것은 인력관리의 효율화 측면에서 중요한 의미를 지닌다.

지금까지 조직몰입에 대한 연구는 기업체와 같은 회사 조직을 주요 대상으로 이루어져왔다. 문헌정보학 분야에서는 사서들의 행동과 태도에 관련된 연구, 즉 직무만족, 동기부여, 직무 스트레스 등에 대한 경험적인 연구는 많이 이루어졌으나 조직몰입과 관련된 연구는 거의 찾아볼 수 없다. 직무만족은 조직이 얼마나 개인의 욕구를 충족시키는가에 대한 척도이기 때문에 직무상황이나 환경이 변했을 때 상대적으로 쉽게 변할 수 있고, 조직내부의 직무에 한해서만 파악이 가능하다. 반면에 조직몰입은 조직에 대한 목표와 가치를 반영하고 있기 때문에 안정적으로 지속될 수 있어 조직의 효율성을 나타내는 하나의 지표로 사용할 수 있으며, 조직성과에 대한 예측이 가능하므로 조직의 긍정적 활동을 유도할 수 있다는 점에서 최근 개인과 조직의 상호작용을 분석할 때, 직무만족보다는 조직몰입이 보다 유용한 개념으로 자리잡고 있다(Allen and Meyer 1996).

따라서 사서들의 조직몰입과 관계가 있는 요인이 무엇인지 밝혀낸다면 사서들이 효과적으로 업무를 수행할 수 있는 기초자료로 활용할 수 있으며 조직몰입을 향상시키기 위한 방안도 모색

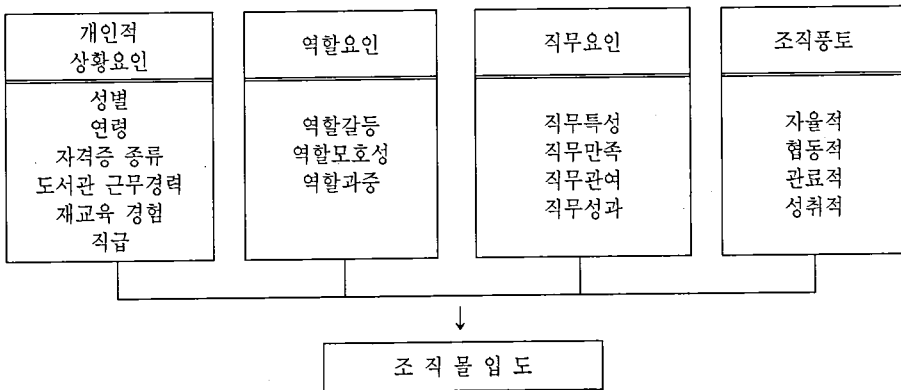
할 수 있을 것으로 보인다.

본 연구의 목적은 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하는 데 있다. 이를 위해 조직몰입과 관련된 요인으로 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토 등 네 가지로 설정하고, 이들 네 요인의 각각 세부적 요인에 따른 조직몰입도의 차이와 그 중 어느 요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 가장 많은 영향을 미치는가를 밝히는 것이다.

### 1.2 연구의 방법 및 범위

본 연구에서는 공공도서관 사서들의 조직몰입과 관련한 요인을 크게 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토의 넷으로 나누고 네 요인 각각에 대한 세부 요인을 아래 <그림 1>과 같이 설정하였다.

개인적 상황요인의 세부요인은 성별, 연령, 자격증 종류, 도서관 근무경력, 재교육 경험, 직급으로, 역할요인의 세부요인은 역할갈등, 역할모호성, 역할과중으로, 직무요인의 세부요인은 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과로, 조직풍토의 세부요인은 자율적, 협동적, 관료적, 성취적으로 설정하였다.



<그림 1> 조직몰입도 측정 모형

위의 <그림 1>의 네 요인 및 네 요인의 세부요인에 따른 공공도서관 사서들의 조직몰입 정도를 알아보고, 조직몰입 정도와 관계가 있는 요인을 찾아내어 요인별 관계 및 중요성을 분석하였다.

이를 위해 문헌연구와 설문조사를 수행하였다. 먼저 문헌연구를 통해서 공공도서관의 환경, 조직몰입의 개념, 유형, 형성 및 조직몰입의 관계 요인을 고찰하였다. 이를 통해 조직몰입 관계 요인을 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토의 네 가지로 구분하고 네 요인에 대한 세

부적 요인을 설정하였으며 구체적 내용을 파악하기 위해 설문지를 구성하였다. 설문지는 서울시 공공도서관 사서직원 전체를 대상으로 배포되었고 회수된 설문지의 결과를 분석하여 다양한 측면의 가설 검정을 실시하였으나 아래와 같이 네 가지 대표적 가설 검정만을 중심으로 살펴보고자 한다.

- 가설 1 성별, 연령, 자격증 종류, 도서관 근무경력, 재교육 경험 정도, 직급이 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 차이가 있을 것이다.(개인적 상황요인)
- 가설 2 역할갈등, 역할모호성, 역할과중 정도가 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 차이가 있을 것이다.(역할요인)
- 가설 3 직무특성, 직무만족 정도, 직무관여 정도, 직무성과 정도가 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 차이가 있을 것이다.(직무요인)
- 가설 4 자율적인 조직풍토, 협동적인 조직풍토, 관료적인 조직풍토, 성취적인 조직풍토 정도가 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 차이가 있을 것이다.(조직풍토)

사서의 조직몰입과 관련된 연구를 수행하면서 도서관의 여러 관종 중에서 공공도서관 사서를 선택한 이유는 다음과 같다.

첫째, 지금까지 조직몰입에 관한 연구는 주로 기업체와 같은 영리조직을 대상으로 이루어졌다. 그러나 본 연구에서 대상으로 삼은 공공도서관은 비영리조직으로서 조직의 목표와 과업, 직무특성, 조직풍토 등이 기업체와 같은 영리조직과는 다를 것으로 판단했기 때문이다.

둘째, 공공도서관 사서들은 단순한 직장인으로서 근무하기보다는 공중에 봉사를 한다는 사명감이나 헌신성(양병훈 1996) 등도 갖고 있으며, 반면에 쉽게 현실에 안주하고(이은철 2002) 정적인 특징(조찬식 1999)도 갖고 있을 것으로 판단했기 때문이다.

셋째, 타 관종에 비하여 이용층이 다양하므로 그 직무내용도 다양하고 복잡할 뿐만 아니라 직무수행에 따른 심리적 부담이 더 높다고 가정할 수 있을 것으로 판단했기 때문이다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1. 공공도서관 사서직의 특성 및 현황

#### 2.1.1 사서직의 특성

공공도서관 조직구성원의 특성에 관한 연구는 드물지만 양병훈(1996), 조찬식과 박민영(1999),

이은철과 김갑선(2002) 등에 의해 연구가 이루어진 바 있다. 먼저 양병훈(1996)은 공공도서관 직원의 대부분이 공무원 또는 준공무원 신분이고, 행정직, 사서직, 기능직(기타)으로 구성되어 있으며, 정사서 집단과 준사서 집단으로 구분되어 있다고 하였다. 또한 동질의 이용자 계층이 아닌 다양한 성격의 지역주민을 대상으로 봉사하며, 공중에 봉사를 하고 있기 때문에 업무수행 시 사명감이나 헌신성 등의 특징도 갖는다고 주장하였으며, 남자보다는 여성의 비율이 높다고 하였다. 조찬식과 박민영(1999)은 대중문화에 나타난 사서의 이미지를 조사한 연구에서 정적이며, 소극적인 특성이 있음을 밝혔다. 이은철과 김갑선(2002)은 공공 및 대학도서관 사서를 대상으로 사서들이 지각하는 사서의 이미지에 대해 조사한 결과 쉽게 현실에 안주하고 도서관 업무 지향적이기 때문에 소속기관의 의사결정 등에서 소외되는 경향이 많으며 사회적으로 낮은 의미, 불만족스러운 근무조건 등에 대한 불만이 있는 것을 밝혀냈다.

### 2.1.2 사서직 현황

“2004년 말 공공도서관 현황” 및 『2005 한국도서관연감』에 의하면 우리나라 총 인구 48,584,000명에 공공도서관 수는 487개관으로 1관 당 봉사 인구는 99,761명이고, 도서관 직원의 총수는 5,664명으로 1관당 직원 수는 11.6명이며 직원 1인당 봉사 인구는 약 8,600명에 이른다.

또한 현재 사서직 인력은 공공도서관 전체 인력에서 약 38.4%를 차지하고 있다. 사서직 비율은 서울(41.4%), 인천(45.9%), 대전(41.5%), 경기(41.8%), 강원(41.2%)이 다른 시·도에 비해 높으며, 전북(27.4%)은 전국에서 가장 낮은 것으로 조사되었다.

“2004년 말 공공도서관 현황” 및 『2005 한국도서관연감』에 의하면 서울시에 소재하는 공공도서관 전체 직원 가운데 사서 자격을 가지고 있는 비율은 교육청 소속 공공도서관이 64.9%, 지자체 소속 공공도서관이 42.8%로 조사되었다.

현재 서울시 공공도서관에 배치되어야 하는 법정 사서직원<sup>1)</sup>은 1,176명이어야 하는데 현 정원이 344명으로 사서직원의 배치율이 29.3%밖에 되지 않아 사서직원의 수가 많이 부족한 상황이다. 또한 사서직원 배치율이 8.3%인 도서관부터 66.7%인 도서관까지 도서관별로 편차가 많은 것으로 나타났다.

공공도서관 환경은 점점 더 급변하고 있고 이용자들이 요구하는 서비스 수준은 점점 더 높아지는 추세이지만 인력은 부족해 사서들의 조직몰입은 더욱 어려워지고 있다고 할 수 있다.

1) 도서관및독서진흥법시행령 제4조 <별표 2>에서 정의하고 있는 기준을 따름.

<별표 2>에는 도서관 건물면적이 330제곱미터 이하인 경우에는 사서직원 3인을 두되, 그 면적이 330제곱미터 이상인 경우에는 그 초과하는 330제곱미터마다 사서직원 1인을 더 두며, 장서가 6천권 이상인 경우에는 그 초과하는 6천권마다 사서직원 1인을 더 두도록 되어 있다.

## 2.2 조직몰입의 개념 및 유형

### 2.2.1 조직몰입의 개념

조직몰입은 조직의 목표라고 할 수 있는 성과 향상과 구성원의 개인 목표 성취를 위한 방법으로 서 이에 대한 연구는 1960년대 처음 시작된 이래 최근까지 지속적으로 이루어지고 있다. 더욱이 1980년대와 1990년대 기업들의 구조조정 과정에서 조직원들이 느끼는 고용 불안감이 야기하는 다양한 문제를 어떻게 해결할 것인가에 대한 관심으로 조직몰입에 대한 연구가 더욱 확산되었다.

조직몰입의 개념에 대한 학자들의 견해는 매우 다양하다.

모우데이, 포터와 스티어스(Mowday, Porter and Steers 1982)는 기존의 몰입 관련 연구를 토대로 개인이 조직과 동일시하고 공헌하려고 노력하는 것에 대한 상대적인 강도를 조직몰입으로 정의하였다. 이들은 또한 조직몰입은 최소한 세 가지 구성요소로 특정 지워질 수 있는데, 그것은 조직의 목표 및 가치에 대한 강한 신념과 신용의 정도, 조직을 위하여 자발적으로 상당한 노력을 기울일 의사의 정도, 조직구성원으로서 남으려는 강한 요구의 정도라고 주장하였다.

알렌과 메이어(Allen and Meyer 1990)는 여러가지 개념적 불일치로 다양한 연구자들에 의해 유사한 몰입의 형태가 개발되었다고 하면서 조직몰입이 정서적 몰입(affective commitment) 및 유지적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 분류될 수 있으나 이 세 가지 개념을 통합해 총체적인 개념으로 조직몰입을 정의하였다.

위와 같이 조직몰입에 관한 여러 정의가 있지만 위에 언급된 의견을 종합해보면 조직몰입이란 조직이 추구하는 목표와 가치에 대한 애착과 조직을 위해 열심히 일하려는 의지, 그리고 조직의 구성원으로 남아 일하려는 성향, 조직과의 관계를 유지하고자 개인이 지각한 도덕적 의무에 기초를 둔 집단에 대한 책임감을 의미한다고 볼 수 있다.

### 2.2.2 조직몰입의 유형

조직몰입의 개념정의에서 볼 수 있듯이 일반적으로 조직몰입은 일차원적 개념이라기보다는 일에 대한 다차원적인 태도라고 볼 수 있다(Allen and Meyer 1996). 칸터(Kanter 1968)는 근속 몰입·유지적 몰입·규범 몰입으로, 스티어스(Steers 1977)는 소극적 몰입·적극적 몰입으로, 모우데이, 스티어스와 포터(Mowday, Steer and Porter 1979) 등은 정서적 몰입·유지적 몰입으로, 앵글과 페리(Angle and Perry 1981)는 근속 몰입·가치 몰입으로 구분하고 있다.

알렌과 메이어(Allen and Mayer 1990)의 이론이 조직몰입의 대표이론으로 많이 사용되는데, 이들은 정서적·유지적·규범적 몰입으로 조직몰입을 정의하고 이 세 가지 몰입상태를 종합해 총체적으로 측정해야 조직몰입도를 정확히 알 수 있다고 주장하였으며, 이는 많은 후속연구에서 그 타당성을 입증받고 있다.

정서적 몰입은 칸터(Kanter 1968), 셸던(Sheldon 1971), 뷰케넨(Buchanan 1974), 모우데이, 포터와 스티어스(Mowday, Porter and Steers 1979) 등에 의해 연구되었다. 정서적 몰입은 조직에 대하여 느끼는 심리적인 애착을 말하는 것으로 조직을 위하여 상당한 노력을 기울이려는 자발적인 의지, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 열망 등을 말한다. 정서적 몰입은 그 형성에 있어 조직의 지원적 분위기와 밀접한 관련이 있는 것으로 보고 있다(Meyer, Stanley 2002).

유지적 몰입은 대표적으로 베커(Becker 1992)에 의한 주장을 예로 들 수 있다. 베커는 개인이 조직에 들어와서 어떤 행동을 하게 되면 그것은 이해관계가 걸리게 되는 투자가 되어 조직을 떠나려고 해도 이미 행한 투자가 상실되기 때문에 조직에 계속 머무르게 되고, 개인이 조직에 오래 머무르면서 투자를 많이 할수록 조직몰입은 더 강해진다고 주장하였다.

규범적 몰입은 개인의 친밀 행위 또는 문화적 사회화를 통해 선형적으로 혹은 조직사회화를 통해 후천적으로 조직의 규범적 압력을 내재화하는 데서 비롯되는 것으로 정서적 몰입이나 유지적 몰입에 비해 비교적 최근에 제시된 이론이다(Allen and Mayer 1990).

위에서 언급한 것처럼 많은 선행연구에서 그 타당성을 입증받고 있는 알렌과 메이어(Allen and Mayer 1990)의 이론에 입각해, 본 연구에서도 정서적, 유지적, 규범적 세 가지 몰입상태를 종합해 총체적으로 공공도서관 사서들의 조직몰입도를 측정하였다.

## 2.3 조직몰입의 형성과 요인

### 2.3.1 조직몰입의 형성

인간의 모든 사회 행동은 심리적 요인과 환경적 요인과의 상호작용에 의하여 결정된다는 점에서, 조직몰입 역시 인성요인과 환경요인의 함수 관계로 그 형성과정을 설명할 수 있다. 조직몰입의 형성과 관련하여 스티어스(Steers 1977), 모우데이, 포터와 스티어스(Mowday, Porter and Steers 1982), 데코티스와 쉘머(DeCotiis and Summer 1987), 마티유와 자잭(Mathieu and Zajac 1990) 등은 다양한 조직몰입 모형을 제시하고 있는데 이들 연구를 종합해 볼 때 대체로 조직몰입은 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토 등의 영향을 받아 형성되는 것으로 정리된다.

### 2.3.2 조직몰입 요인

앞에서 조직몰입은 크게 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토에 의해 형성된다고 언급했다. 이에 여기서는 네 요인에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

#### (1) 개인적 상황요인



조직에 대한 연구 중에서 개인적 상황요인을 중요시하는 연구는 개인적 상황요인이 다른 요인보다 조직몰입을 더 잘 예측하게 한다고 가정하고 있다(Luthans and Taylor 1987). 루탄스와 테일러는 조직몰입은 개인과 조직간의 상호작용으로 나타나므로 조직몰입 정도는 개인에 따라 차이가 있기 때문에 개인적 상황요인을 반드시 고려해야 한다고 보고 있다. 개인적 상황요인은 성별, 연령, 근무경력, 교육수준 등을 중심으로 살펴보았다.

## (2) 역할요인

역할이란 구성원이 조직 내에서 해야 할 일을 말한다. 역할갈등은 구성원간의 역할기대와 역할행동 사이에 차이가 생김으로써 발생하는 갈등을 말한다. 조직 구성원은 자신이 맡고 있는 역할에 대해 갈등을 느끼게 되면 그로 인해 직무만족도가 감소하고 조직몰입에 대해서도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

히레비니액(1972)은 전문가가 경험하는 역할모호성과 역할갈등 수준이 높을수록 자신의 정체성을 조직과 통합할 기회가 주어지지 않으므로 조직몰입 수준이 낮다는 것을 경험적으로 증명하면서 역할정립의 중요성을 강조하였다. 포터, 모우데이와 스티어스(1982)는 역할갈등, 역할모호성, 역할과중은 조직몰입과 음의 상관관계를 가진다고 하였다. 길슨과 듀릭(1988)은 역할관련 요인 중 역할갈등과 역할모호성이 조직몰입과 음의 상관관계를 가진다고 하였다.

역할요인이 조직몰입과 관계가 있는 정도는 연구자마다 약간씩 상이하게 나타났으나 그 방향은 대체로 일치한다는 것을 알 수 있다. 뿐만 아니라 역할갈등, 역할모호성, 역할과중 요인들은 대부분의 연구에서 조직몰입과 음의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

## (3) 직무요인

### 가. 직무특성

헝크만과 올드함(Hackam and Oldham 1975)은 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등의 다섯 가지 핵심 직무특성 차원이 조직 구성원의 만족 및 성과에 영향을 미친다고 하였으며 직무특성의 다섯 가지 요소들은 직무의 성격을 의미한다고 하였다. 또한 스티어스(1977)와 포터, 모우데이와 스티어스(1982)는 직무특성 중 기술다양성과 자율성을 강조하기도 했다.

### 나. 직무만족

직무만족은 자신이 수행하는 직무에 국한되어 있는 반면, 조직몰입은 직무를 포함한 조직 전반에 관한 요소들과 관련이 있는 개념으로 이해 할 수 있으므로 직무만족이 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 설정할 수 있다. 스미스 등(Smith et al. 1969)은 직무만족을 측정하여 조직몰입과의 영향관계를 살펴보는 연구에서 직무기술지표의 하위 영역으로 설정된 업무에 대한 만족,

승진 기회에 대한 만족, 상사에 대한 만족, 동료에 대한 만족, 보수에 대한 만족 등 5개의 지표로 나누어 직무만족을 측정하였다.

#### 다. 직무관여

직무관여는 개인이 직무에서 심리적 일체감을 느끼는 정도, 또는 개인의 전체 자기 이미지 중에서 직무가 차지하는 중요성을 의미한다.

뷰케넨(Buchanan 1974)은 직무관여를 조직몰입의 한 구성 요소로 보고 조직몰입을 조직의 목표를 수용하는 조직 동일화로, 직무관여를 근속과 애착을 뜻하는 조직 충성으로 보았다. 블라우(Blau 1989)는 자신의 생활에서 직무의 중요성 정도, 자신의 인생목표와의 관련성 정도, 직무 중심의 생활 정도, 직무에 대한 관심사와 직무수행 정도, 직무와 자신과의 밀접성 정도, 현재 자신의 직무 및 존재의 중요성 등 6개 문항으로 측정하였다.

#### 라. 직무성과

김형균(1999)은 직무성과를 현재 자신이 받는 보수, 동료 직원, 상급자의 요구 등과 비교하여 자신이 느끼는 성과를 측정하여 직무성과와 조직몰입의 상관관계를 밝혀냈다.

#### (4) 조직풍토

스티어스(Steers 1977)와 데코티스와 섬머스(1987)는 조직풍토가 조직몰입과 관계가 있다는 연구결과를 제시하였다. 이것은 업무 환경의 중요성이 조직몰입에 영향을 줄 수 있는 요인임을 보여준 것이다.

김정주(1999)는 자율적, 성취적, 관료적, 협동적 조직풍토 중 성취적, 협동적 조직풍토가 조직몰입도에 많은 영향을 미친다고 주장하였다.

김현진(2001)은 조직요인을 객관적 요인과 주관적 요인으로 나누어 연구했는데, 객관적 요인으로 병상 수와 직원 수를, 주관적 요인으로 조직풍토(자율적, 우호 및 협동적, 과업 및 성취지향적, 관료 및 권위적)를 조직몰입과 관계가 있는 요인이라고 언급하였다.

### 2.4 사서직 조직몰입 관련 연구

사서직 조직몰입에 관한 연구는 국내외를 막론하고 거의 없다. 따라서 조직몰입과 유사한 직무만족에 관한 연구까지 포함시켜 살펴보고자 한다.

맥코믹(McCormick 2000)은 메릴랜드주 도서관협회(Maryland Library Association:MLA)와 버지니아주 도서관협회(Virginia Library Association:VLA) 회원을 대상으로 직업태도(직

무만족, 조직몰입, 경력몰입)<sup>2)</sup>와 문헌정보학 전문가들의 직업 적응성에 대해 연구했다. 직무만족은 현재의 직무에 대한 만족, 봉급, 감독, 승진기회, 동료협력, 일반적인 직무에 대한 만족을 측정하였다. 그 결과 직무만족과 조직몰입이 관련 있는 것으로 나타났으며 직무 적응력에 대해서는 경력변화 단계, 근무도서관의 종류, 작업일정 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 관중별로는 조직몰입이나 경력몰입에 있어 학교도서관 사서가 가장 높았으며, 공공도서관 사서, 전문도서관 사서 순으로 조사되었다. 직무만족은 승진기회에는 영향을 미치지 않고, 감독, 동료협력, 현재 업무에 대한 만족 부분에서만 유의미한 차이를 보였다. 개인적인 상황요인에서는 혼인상태, 교육정도가 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 분석되었다.

페리쉬(Parrish 2001)는 조직리더의 행동이 정보서비스 사서들의 일의 자율성과 조직몰입에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 265명의 풀타임 참고·정보서비스 사서들에게 설문을 실시했는데, 직속 감독자들에 대한 평가는 리더의 행동기술서(LBDQ : Leader Behavior Description Questionnaire)를 사용해서 정서적, 규범적, 유지적 조직몰입을 측정하였다. 일부 사서들은 감독자의 배려가 높다고 응답했고, 일부는 감독자가 구조주도형<sup>3)</sup>이라고 응답했다. 결과적으로 조직리더의 행동이 사서들의 유지적 몰입, 정서적 몰입, 규범적 몰입에 영향을 미쳤다. 대체로 사서들은 일의 자율성에 대해 높은 반응을 보였다. 이 연구에서 정보서비스 사서들의 정서적 몰입은 리더의 배려와 정보서비스 사서들의 규범적 몰입은 구조주도적인 리더의 행동과 긍정적인 관계가 있는 것으로 조사되었다.

### 3. 연구결과 분석

#### 3.1 자료의 수집 및 설문지 구성

##### 3.1.1 조사대상의 선정 및 자료 수집 방법

“2004말 현재 공공도서관 현황” 및 『2005 한국도서관연감』에 의하면 서울시에 소재 하는 공공도서관은 총 33개관<sup>4)</sup>이며 근무하는 사서직원은 344명으로 이중 시교육청 소속 17개관의 사서

2) 경력몰입(career commitment)은 블라우(Blau 1985)가 그린하우스(Greenhaus 1971)의 척도와 기타 척도들의 부족한 부분을 메우기 위해 처음 언급했으며, 경력몰입을 개인의 전문직업 또는 직업에 대한 태도라고 정의하였고, 이를 통해 직업에 대한 헌신 또는 헌신을 측정할 수 있다고 하였다. 또한 블라우(Blau 1989)는 경력몰입이 모든 직종에 적용될 수 있다고 하였다. 이러한 경력몰입의 개념화와 정의는 많은 연구에서 검증을 받았다.

3) 인간을 조직화하는 행동으로 기업의 목표달성을 위해 리더와 종업원들 간의 역할을 정의하고 지시하는 범위와 의사소통 경로 등을 정하는 것

4) 총 44곳 중 사립공공도서관 6곳과 평생학습관 5곳은 본 연구대상에서 제외하였다. 사립공공도서관은 신분상 공무원 및 준 공무원의 형태와 많이 다르기 때문에 연구대상에서 제외하였고, 평생학습관은 평생교육법에 의한 평생교육기관으로 기관 설립 목적이 다르기 때문에 제외하였다.

직원수가 242명, 지자체 소속 16개관의 사서직원수가 102명이다. 본 연구에서는 서울시에 소재하는 공공도서관에 근무하는 사서직원 총 344명 중 휴직자 9명을 제외한 335명을 대상으로 2005년 11월 20일부터 2006년 1월 13일까지 e-mail과 우편, 직접방문을 통해 설문지를 배포하고 회수하였다. 총 335부의 설문지 중 326부(97.3%)가 회수되었으며 회수된 설문지는 모두 유효했다.

### 3.1.2 설문지 구성

설문지의 측정척도는 태도측정의 대표적인 척도인 리커트 합산평정 척도를 사용하였으며, 각 문항은 '전혀 아니다'(1점)에서 '정말 그렇다'(5점)에 이르는 5점 척도에 따라 점수를 부여하고 그 평가치를 분석하였다. 설문지는 독립변인인 개인적 상황요인 6문항, 역할요인 9문항, 직무요인 12문항, 조직풍토 16문항을 묻는 문항과 종속변인인 조직몰입도에 관한 설문 21문항으로 구성되어 측정하였다. 총 문항 수는 64문항이며, 각 문항별로 전혀 아니다 1점, 아니다 2점, 그저그렇다 3점, 그렇다 4점, 정말 그렇다 5점 등으로 측정하였으나 조직풍토와 조직몰입도를 측정하는 일부 문항에 대해서는 문항별 점수를 반대로 하였다.

## 3.2 타당성 분석

타당성은 연구자가 측정하고자 하는 개념을 얼마나 정확하게 측정하였는가를 의미하는 것이다. 본 연구에서는 사회과학 분야의 연구에서 일반적으로 많이 활용되는 요인분석을 하였다.

요인분석에서는 어떤 개념을 여러 가지 변인을 사용하여 측정했을 경우 이용한 자료들이 하나의 요인으로 묶여지면 변인들은 측정의 타당성이 있다고 볼 수 있다. 변인의 타당성을 살펴보기 위해 독립변인 별로 직각회전 방식에 의한 주성분방법으로 요인분석을 하였고 얻어진 자료가 요인분석에 적합한가를 판단하기 위해서는 KMO의 표본적합도 점검과 Bartlett의 단위행렬검정을 하였다. 그 결과 모든 변인의 타당성이 입증되어 본 논문에서는 요인분석의 최종결과만을 축약하여 신고자 한다.

### 3.2.1 역할요인에 대한 타당성 분석

역할요인의 타당성 분석을 위해 먼저 주성분 분석을 하였고, 주성분 분석에서 얻어진 2개의 요인을 구체적으로 명명하기 위해 요인을 회전하였다. 그 결과를 보면 <표 1>과 같다. 회전된 성분 1을 큰 값 순서대로 나열하면 역할요인7-9-2-6-4-1이 중요한 변수로 나타나는데 이것은 역할갈등과 역할보호성 정도에 해당하는 요인임을 확인할 수 있다. 회전된 성분2도 큰 값 순서대로 나열하면 역할요인8-3-5로 묶이는데 이것은 역할과중정도를 나타내는 요인임을 확인할 수 있다. 따라서 역할요인에 해당하는 역할갈등, 역할보호성, 역할과중 정도는 모두 중요한 요인으로 작용하고 있음을 볼 수 있다.

〈표 1〉 역할요인의 회전된 성분행렬

역할요인	성분1	성분2
역할요인 1	.554	.215
역할요인 2	.703	.124
역할요인 3	-.017	.773
역할요인 4	.583	.413
역할요인 5	.202	.717
역할요인 6	.668	.244
역할요인 7	.790	-.058
역할요인 8	.105	.808
역할요인 9	.738	-.017

\* 요인추출 방법: 주성분분석, 역할요인의 숫자는 설문문항(부록 참조) 번호 임.  
회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스, 3번 반복계산에서 요인회전이 수렴 됨.

### 3.2.2 직무요인에 대한 타당성 분석

직무요인의 타당성 분석을 위해 먼저 주성분 분석을 하였고, 주성분 분석에서 얻어진 3개의 요인을 구체적으로 명명하기 위해 요인을 회전하였다. 그 결과를 보면 〈표 2〉와 같다. 회전된 성분1을 큰 값 순서대로 나열하면 직무요인11-12-10-3-5-4가 중요한 변수로 나타나는데 이것은 직무특성과 직무성과 정도에 해당하는 요인이 종합된 것으로 볼 수 있다. 회전된 성분2도 큰 값 순서대로 나열하면 직무요인6-2-4-1로 묶이는데 이것은 직무만족 정도에 해당하는 요인이다. 회전된 성분3은 직무요인8-9-7로 묶이며 직무관여 정도에 해당하는 요인이다. 따라서 직무요인에 해당하는 직무특성, 직무관여, 직무만족, 직무성과 정도는 모두 중요한 요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 2〉 직무요인의 회전된 성분행렬

직무요인	성분1	성분2	성분3
직무요인 1	.066	.674	.192
직무요인 2	-.087	.710	.061
직무요인 3	.528	.191	.124
직무요인 4	.296	.700	-.009
직무요인 5	.414	.418	.268
직무요인 6	-.107	.718	-.044
직무요인 7	.036	-.001	.768
직무요인 8	.178	.136	.810
직무요인 9	.234	.131	.807
직무요인 10	.547	-.209	.343
직무요인 11	.855	-.001	.105
직무요인 12	.838	-.015	.043

\* 요인추출 방법: 주성분 분석, 직무요인의 숫자는 설문문항(부록 참조) 번호 임.  
회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스, 4번 반복계산에서 요인회전이 수렴 됨.

### 3.2.3 조직풍토에 대한 타당성 분석

조직풍토의 타당성 분석을 위해 먼저 주성분 분석을 하였고, 주성분 분석에서 얻어진 4개의 요인을 구체적으로 명명하기 위해 요인을 회전하였다. 그 결과를 보면 <표 3>과 같다. 회전된 성분1을 절대값이 큰 값 순서대로 나열하면 조직풍토2-1-7-8-11-3-4-9 등이 중요한 요인으로 나타나 있다. 이것은 자율적 조직풍토와 협동적 조직풍토, 관료적 조직풍토 정도에 해당하는 요인이 종합된 것으로 볼 수 있다. 회전된 성분2도 절대값이 큰 값을 순서대로 나열하면 조직풍토5-13-8-15-6으로 묶이며, 이것은 협동적 조직풍토 요인과 성취적 조직풍토 요인이 종합된 것으로 묶일 수 있다. 회전된 성분3을 절대값이 큰 값 순서대로 나열하면 조직풍토 14-16-15-7-13-6으로 성취적 조직풍토와 협동적 조직풍토 요인을 나타낸다. 회전된 성분4를 절대값이 큰 값 순서대로 나열하면 조직풍토 12-10-11-9로 관료적 조직풍토 정도에 해당하는 요인이다. 따라서 조직풍토 요인에 해당하는 자율적, 협동적, 관료적, 성취적 조직풍토 정도는 모두 중요한 요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 3> 조직풍토의 회전된 성분행렬

조직풍토	성분1	성분2	성분3	성분4
조직풍토 1	.842	.067	.109	-.065
조직풍토 2	.864	.142	.160	-.150
조직풍토 3	.530	.263	.147	-.094
조직풍토 4	.500	.299	-.054	-.084
조직풍토 5	.211	.776	-.024	-.057
조직풍토 6	.415	.412	.166	-.034
조직풍토 7	.680	.335	.284	-.024
조직풍토 8	.558	.612	.048	-.065
조직풍토 9	-.490	-.046	.010	.398
조직풍토 10	-.060	-.412	-.098	.667
조직풍토 11	-.557	-.193	-.119	.444
조직풍토 12	-.130	.118	-.001	.745
조직풍토 13	.151	.688	.213	-.256
조직풍토 14	.073	.079	.905	-.033
조직풍토 15	.164	.590	.348	.155
조직풍토 16	.406	.330	.623	-.142

\* 요인추출 방법: 주성분 분석, 조직풍토의 숫자는 설문문항(부록 참조) 번호 임.  
회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스, 7번 반복계산에서 요인회전이 수렴 됨.

### 3.2.4 조직몰입도에 대한 타당성 분석

조직몰입도의 타당성 분석을 위해 먼저 주성분 분석을 하였고, 주성분 분석에서 얻어진 5개의 요인을 구체적으로 명명하기 위해 요인을 회전하였다. 그 결과 <표 4>에서 보듯이 회전된 성분1을 큰 값 순서대로 나열하면 조직몰입도6-3-1-10-13-7-9가 중요한 변수로 나타난다. 조직몰입

도를 측정하는 설문문항을 근거로 하면 사서들이 도서관에 자발적인 애착을 가짐으로 인해서 도서관에 몰입하는 성향을 보이는 것으로 분석할 수 있다.

회전된 성분2도 큰 값 순서대로 나열하면 조직몰입도 19-15-11-18-20으로 묶이는데 설문문항을 근거로 하면 사서들이 도덕적 책임감에 의해 도서관에 몰입하는 것으로 해석할 수 있다.

회전된 성분3을 큰 값 순서대로 나열하면 조직몰입도 2-12-20-14-16으로 묶이는데 설문문항을 근거로 하면 사서들이 자신의 필요에 의해서 도서관에 몰입하는 성향을 지닌 것으로 해석할 수 있다.

회전된 성분4를 큰 값 순서대로 나열하면 조직몰입도 17-14-20-16-19, 회전된 성분5를 큰 값 순서대로 나열하면 조직몰입도 4-5-7-8-21로 나타난다. 회전된 성분4와 5는 설문문항을 근거로 하면 사서들이 자신의 필요에 의해, 자발적인 애착을 가짐으로 인해, 도덕적 책임감에 의해 도서관에 몰입하는 성향으로 분석할 수 있다. 이를 통해 공공도서관 사서들의 조직몰입도를 측정하기 위해 구성된 21문항은 모두 공공도서관 사서들의 조직몰입도를 측정하는 데 중요한 문항임을 확인할 수 있다.

〈표 4〉 조직몰입도의 회전된 성분행렬

조직몰입도	성분1	성분2	성분3	성분4	성분5
조직몰입도 1	.776	.091	.020	.020	-.106
조직몰입도 2	.042	.100	.851	.049	.005
조직몰입도 3	.780	-.015	.052	-.065	-.071
조직몰입도 4	-.048	.030	.153	.107	.823
조직몰입도 5	.451	.300	-.082	.016	.581
조직몰입도 6	.845	.094	.098	-.045	.079
조직몰입도 7	.660	.150	-.072	-.134	.331
조직몰입도 8	.603	.172	-.114	.135	.275
조직몰입도 9	.610	.134	.061	.031	.060
조직몰입도 10	.713	.221	-.127	.249	.031
조직몰입도 11	.150	.681	.050	.044	.058
조직몰입도 12	-.112	.027	.797	.238	.103
조직몰입도 13	.701	.152	-.133	.206	.033
조직몰입도 14	-.025	-.320	.270	.555	.180
조직몰입도 15	-.032	.689	-.112	.175	.014
조직몰입도 16	.567	.269	.218	.323	-.166
조직몰입도 17	.128	.181	.108	.806	.026
조직몰입도 18	.393	.587	.117	.047	.117
조직몰입도 19	.229	.706	.168	-.262	.081
조직몰입도 20	.292	.481	.322	.417	.006
조직몰입도 21	.436	.371	.007	-.081	.214

\* 요인추출 방법: 주성분 분석, 조직몰입도의 숫자는 설문문항(부록 참조) 번호 임.  
회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스, 6번 반복계산에서 요인회전이 수렴 됨.

### 3.3 신뢰성 분석

신뢰성은 일반적으로 동일한 개념에 대하여 비교 가능한 독립된 측정도구를 사용하여 측정을 반복하였을 때 동일하거나 또는 유사한 측정값을 얻을 가능성을 의미한다. 측정의 신뢰성은 측정도구를 구성하고 있는 각 문항들 사이의 상관도를 분석하기 위하여 사회과학연구에서 일반적으로 많이 사용하고 있는 Cronbach's alpha 계수를 이용하였다. Cronbach's alpha 계수는 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외함으로써 측정도구의 신뢰도를 높이는 방법이다. 일반적으로 계수의 값이 0.6 이상이면 문항 사이에 적절한 일치성이 있는 것으로 간주한다. 본 연구에서도 사전 조사를 통하여 신뢰도가 낮은 문장을 삭제한 뒤 본 연구조사를 위한 측정도구를 개발하였다. 그 결과 측정항목의 신뢰성 계수는 <표 5>와 같이 모든 변인의 값이 0.6 이상이므로 신뢰할 수 있는 수준이라고 할 수 있다.

〈표 5〉 측정변인의 신뢰성 계수

변인	측정변인	문항수	Cronbach's alpha 계수	
			하위	전체
역할요인	역할갈등 정도	3	.679	.781
	역할모호성 정도	3	.725	
	역할과중 정도	3	.697	
직무요인	직무특성	3	.609	.745
	직무만족 정도	3	.611	
	직무관여 정도	3	.765	
	직무성과 정도	3	.714	
조직풍토	자율적인 조직풍토 정도	4	.773	.695
	협동적인 조직풍토 정도	4	.783	
	관료적인 조직풍토 정도	4	.602	
	성취적인 조직풍토 정도	4	.697	
조직몰입도		21	.852	.852

### 3.4 개인적 상황요인의 빈도분석

공공도서관 사서들의 개인적 상황요인은 성별, 연령, 경력, 자격증 종류, 재교육 경험 정도, 직급의 6가지 특성을 대상으로 하였으며 그 분포는 <표 6>과 같다.

분석대상자의 성별 구성은 남성이 52명(16%), 여성이 274명(84%)으로 여성의 비율이 남성의 비율보다 약 5배정도 높음을 알 수 있다.

연령별로는 40대가 124명(38%), 30대가 115명(35.3%)으로 전체의 약 70% 가량을 차지하



고, 20대가 49명(15%), 50대가 38명(11.7)으로 약 30%를 차지한다.

자격증 종류는 2급정사서가 235명(72.1%)으로 가장 많았으며, 준사서가 64명(19.6%), 1급정사서가 27명(8.3%) 순이었다. 80% 정도의 응답자가 정사서에 해당한다.

근무경력은 1년-5년이 87명(26.7%), 21년 이상이 82명(25.2%), 11년-15년이 57명(17.5%), 6년-10년이 52명(16%), 16년-20년이 48명(14.7%) 순으로 나타나 비교적 균일하게 분포하고 있음을 볼 수 있다.

재교육 경험 정도는 대학부설교육원/대학원 정규교육을 받은 경험이 전혀 없는 사서가 188명(57.7%)으로 가장 많았으며, 대학부설교육원/대학원 정규교육 경험이 1회-5회인 사서가 107명(32.8%), 6회-10회인 사서가 14명(4.3%), 11회-15회인 사서가 11명(3.4%), 16회 이상인 사서가 6명(1.8%)으로 나타났다. 절반 이상의 응답자가 대학부설교육원/대학원 정규교육을 통한 재교육프로그램 참여 경험이 없다고 응답했다.

국립중앙도서관 및 서울특별시교육연수원 연수를 1회-5회 받은 경험자가 161명(49.4%), 6회-10회인 사서가 92명(28.2%), 국립중앙도서관 및 서울특별시교육연수원 연수 경험이 전혀 없는 사서가 49명(15%), 국립중앙도서관 및 서울특별시교육연수원 연수 경험이 11회-15회인 사서가 21명(6.4%), 16회 이상인 사서가 3명(0.9%)이었다. 따라서 응답자의 80% 이상이 국립중앙도서관 및 서울특별시교육연수원 연수를 받은 경험이 있는 것으로 조사되었다.

세미나 및 워크숍 발표/참석 경험이 1회-5회인 사서가 163명(50%), 6회-10회인 사서가 75명(23%), 세미나 및 워크숍 발표/참석 경험이 전혀 없는 사서가 45명(13.8%), 세미나 및 워크숍 발표/참석 경험이 11회-15회인 사서가 35명(10.7%), 16회 이상인 사서가 8명(2.5%)으로 응답자의 70% 가량이 세미나 및 워크숍 발표/참석 경험이 있는 것으로 조사되었다.

직급 분포는 6-7급(계장·주임)이 155명(47.5%)으로 가장 많았으며, 8-9급(직원)이 150명(46.0%), 5급 이상(과장 이상)이 21명(6.4%)으로 나타났다.

〈표 6〉 개인적 상황요인의 빈도분석

개인적 상황요인		빈도(명)	구성비율(%)
성별	남	52	16.0
	여	274	84.0
연령	20대	49	15.0
	30대	115	35.3
	40대	124	38.0
	50대 이상	38	11.7
자격증 종류	1급정사서	27	8.3
	2급정사서	235	72.1
	준사서	64	19.6

근무경력	1년-5년	87	26.7	
	6년-10년	52	16.0	
	11년-15년	57	17.5	
	16년-20년	48	14.7	
	21년 이상	82	25.2	
재교육 경험 정도	대학 부설교육원 /대학원정규 교육	전혀없음	188	57.7
		조금있음(1회-5회)	107	32.8
		보통(6회-10회)	14	4.3
		많은편(11회-15회)	11	3.4
		매우많은편(16회이상)	6	1.8
	국립중앙 도서관연수 및 서울특별시 교육연수원 연수	전혀없음	49	15.0
		조금있음(1회-5회)	161	49.4
		보통(6회-10회)	92	28.2
		많은편(11회-15회)	21	6.4
		매우많은편(16회이상)	3	0.9
	세미나 및 워크숍 발표/참석	전혀없음	45	13.8
		조금있음(1회-5회)	163	50.0
		보통(6회-10회)	75	23.0
		많은편(11회-15회)	35	10.7
		매우많은편(16회이상)	8	2.5
	직급	5급 이상(과장 이상)	21	6.4
6-7급(계장·주임)		155	47.5	
8-9급(직원)		150	46.0	

### 3.5 가설의 검정

#### 3.5.1 개인적 상황요인에 대한 가설 검정

가설 1 성별, 연령, 자격증 종류, 도서관 근무경력, 재교육 경험 정도, 직급이 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 차이가 있을 것이다.

가설 검정은 <표 7>과 같이 분산분석 방식을 사용하였다. 도서관 근무경력(career,  $p=0.022$ )과 직급(office,  $p=0.012$ )만 유의수준 0.05에서 유의한 변인으로 채택되었다. 유의하지 않은 변인을 모두 제외한 후 다시 검정해 본 결과도 <표 8>에서 보듯이 도서관 근무경력과 직급만이 유의하게 분석되어 '가설 1'은 채택되었다. 따라서 개인적 상황요인 중에서는 근무경력과 직급이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 분석되었으며 직급이 근무경력보다 좀더 많은 영향을 미친다고 볼 수 있다.

〈표 7〉 성별, 연령, 자격증 종류, 근무경력, 재교육 경험 정도, 직급이 조직몰입에 영향을 미치는 정도 차이

소스	제3유형 제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
수정모형	6.775 <sup>a</sup>	24	.282	1.512	.061
절편	278.803	1	278.803	1493.661	.000
성별	.103	1	.103	.551	.458
연령	.535	3	.178	.955	.415
자격증	.739	2	.369	1.979	.140
근무경력	2.173	4	.543	2.911	.022*
재교육1	.112	4	.028	.150	.963
재교육2	.539	4	.135	.722	.577
재교육3	.107	4	.027	.143	.966
직급	1.689	2	.845	4.525	.012*
오차	56.184	301	.187		
합계	3397.787	326			
수정합계	62.959	325			

a : R제공=.108(수정된 R제공=.036), \* 0.05 수준(양쪽)에서 유의 함.

〈표 8〉 유의한 변인인 근무경력과 직급이 조직몰입에 영향을 미치는 정도 차이

소스	제3유형 제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
수정모형	4.714 <sup>a</sup>	6	.786	4.303	.000
절편	1420.998	1	1420.998	7782.526	.000
근무경력	2.213	4	.553	3.031	.018*
직급	1.655	2	.827	4.532	.011*
오차	58.246	319	.183		
합계	3397.787	326			
수정합계	62.959	325			

a : R제공=.108(수정된 R제공=.057), \* 0.05 수준(양쪽)에서 유의 함.

### 3.5.2 역할요인에 대한 가설 검정

가설 2 역할갈등, 역할모호성, 역할과중 정도가 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 차이가 있을 것이다.

가설 검정을 위해 변인 선택을 단계적으로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 〈표 9〉에서 보듯이 공공도서관 사서들의 조직몰입도에 영향을 미치는 유의한 변인으로 선택된 것은 역할모호성 정도임을 확인할 수 있다. 역할모호성 정도가 공공도서관 사서들의 조직몰입도에 가장 많은 영향을 미치는 변인으로 선택되어 ‘가설 2’는 채택되었다.

<표 9> 역할갈등 정도, 역할모호성 정도, 역할과중 정도가 조직몰입에 영향을 미치는 정도 차이

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p)	R제곱
		B	표준오차	베타			
1	상수	3.603	.084	.	42.701	.000	.071
	역할모호성	-.155	.031	-.267	-4.992	.000**	

\*\* 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함.

### 3.5.3 직무요인에 대한 가설 검정

가설 3 직무특성, 직무만족 정도, 직무관여 정도, 직무성과 정도가 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 차이가 있을 것이다.

가설 검정을 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, <표 10>에서 보듯이 유의한 변인으로 선택된 것은 직무관여 정도, 직무만족 정도, 직무특성으로 '가설 3'은 채택되었다. 따라서 직무요인 내의 세부요인이 공공도서관 사서의 조직몰입도를 설명하는 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 또한 직무요인 내의 세부요인 중 직무관여 정도가 공공도서관 사서의 조직몰입도에 가장 많은 영향을 미치는 요인으로, 그 다음은 직무만족 정도, 직무특성 순으로 분석되었다.

<표 10> 직무관여 정도, 직무만족 정도, 직무특성이 조직몰입에 영향을 미치는 정도 차이

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률(p)	R제곱
		B	표준오차	베타			
1	상수	1.645	.127	.	12.963	.000	.334
	직무관여	.236	.030	.380	7.910	.000**	
	직무만족	.150	.032	.233	4.631	.000**	
	직무특성	.130	.040	.173	3.282	.001**	

\*\* 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함.

### 3.5.4 조직풍토에 대한 가설 검정

가설 4 자율적인 조직풍토, 협동적인 조직풍토, 관료적인 조직풍토, 성취적인 조직풍토 정도가 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 정도는 차이가 있을 것이다.

가설 검정을 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 가설 검정 결과는 <표 11>에서 보듯이 유의한 변수로 선택된 것은 자율적 조직풍토 정도와 협동적 조직풍토 정도로 '가설 4'는 채택되었다. 따라서 조직풍토 내의 세부요인인 자율적·협동적인 조직풍토 정도가 공공도서관 사서의 조직몰입도를 설명하는 중요한 요인으로 볼 수 있다. 또한 자율적인 조직풍토 정도가 협동적인 조직풍토

정도보다 공공도서관 사서의 조직몰입도에 좀더 많은 영향을 미치는 요인으로 분석되었다.

〈표 11〉 조직풍토 제요인 정도가 조직몰입에 영향을 미치는 정도 차이

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (p)	R제곱
	B	표준오차	베타			
1	상수	2.289	.116	19.692	.000	.168
	자율적	.149	.042	.237	.000**	
	협동적	.141	.045	.213	.002**	

\*\* 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함.

### 3.6 종합분석

위의 가설 검정 결과들을 바탕으로 종합분석에서는 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 네 개의 요인인 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토 중에서 가장 많은 영향을 미치는 요인을 선별하기 위해 일반선형모형을 통해 분석하였다. 이를 위해 역할요인, 직무요인, 조직풍토에 해당하는 값은 각 요인에 해당하는 세부요인 측정치의 평균값으로 하였다. 단, 개인적 상황요인의 경우 가설 1의 결과에서 가장 유의한 값으로 얻어진 도서관 근무경력과 직급을 대표 변인으로 하였다.

그 결과 〈표 12〉와 같이 역할요인을 제외한 개인적 상황요인의 대표 변인인 근무경력과 직급 그리고 직무요인, 조직풍토가 모두 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향으로 미치는 요인으로 분석되었다. 그 중 직무요인의 경우 매우 큰 F값이 의미하듯이 공공도서관 사서들의 조직몰입 변동을 설명하는 매우 중요한 요인으로 분석되었다.

〈표 12〉 조직몰입에 영향을 미치는 제요인의 정도 차이

소스	제3유형 제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
수정모형	23.612 <sup>a</sup>	9	2.624	21.069	.000
절편	3.859	1	3.859	30.988	.000
근무경력	1.504	4	.376	3.020	.018*
직급	1.068	2	.534	4.288	.015*
역할요인	.136	1	.136	1.096	.296
직무요인	12.072	1	12.072	96.950	.000*
조직풍토	.873	1	.873	7.013	.008*
오차	39.348	316	.125		
합계	3397.787	326			
수정합계	62.959	325			

a : R제곱=.375(수정된 R제곱=.357)

\* 0.05 수준(양쪽)에서 유의 함.

따라서 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토 네 요인 중에서는 직무요인이 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 정도가 가장 큰 요인으로, 그 다음은 조직풍토, 개인적 상황요인 순으로 나타났으며 역할요인은 가장 영향을 적게 주는 요인으로 분석되었다.

#### 4. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 공공도서관 사서의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하는 데 있다. 이를 위해 조직몰입과 관련 있는 요인으로 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토 네 가지로 설정하고, 이들 네 요인의 각각 세부적 요인에 따른 조직몰입의 차이와 그 중 어느 요인이 조직몰입에 가장 많은 영향을 미치는가를 밝히는 것이다. 이를 위해 서울시에 소재하고 있는 총 33개 공공도서관에 근무하는 사서직 전체 344명을 대상으로 설문조사를 하였으며 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토 네 요인 중에서 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입도에 가장 많은 영향을 주는 요인으로 분석되었다. 그 다음은 조직풍토, 개인적 상황요인 순으로 분석되었고, 역할요인은 공공도서관 사서들의 조직몰입도에 가장 영향을 적게 주는 요인으로 분석되었다.

둘째, 개인적 상황요인의 세부요인 중에서는 직급과 근무경력이 공공도서관 사서들의 조직몰입도에 가장 많은 영향을 주는 변인으로 나타났다.

셋째, 역할요인의 세부요인 중에서는 역할모호성 정도가 공공도서관 사서들의 조직몰입도에 가장 많은 영향을 주는 변인으로 나타났다.

넷째, 직무요인의 세부요인 중에서는 직무관여 정도가 가장 많은 영향을 주는 요인으로, 그 다음이 직무만족 정도, 직무특성 순으로 분석되었다.

다섯째, 조직풍토의 세부요인 중에서는 자율적인 조직풍토 정도와 협동적인 조직풍토 정도가 가장 많은 영향을 주는 요인으로 분석되었다.

이상의 결과를 통해서 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토 네 요인 중에서 특히 직무요인과 조직풍토 두 요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입도에 가장 많은 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌기에 그 두 요인에 대해 다음과 같이 제언하고자 한다.

직무요인은 직무관여 정도, 직무만족 정도, 직무특성 순으로 공공도서관 사서들의 조직몰입도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

이러한 연구결과를 바탕으로 공공도서관 사서들의 조직몰입도를 높이기 위해 첫째, 직무관여와 관련해서는 사서들의 정밀한 직무분석을 통해 사서가 자신의 직무에 대한 자신감 및 정체성 확립을 통해 전문성을 강화시키는 것이 도움이 될 것이다. 둘째, 직무만족과 관련해서는 사서 개인의 적성에 맞는 업무에 대한 배정, 승진기회에 대한 만족, 도서관 내 상하간의 자유로운 의사소통 등이 효과적일 것이다. 셋째, 직무특성과 관련해서는 공공도서관 경영자가 사서들이 자신의 업무에 대한 자율성, 독립성, 재량권 등을 충분히 가질 수 있도록 작업 환경을 구축하는 것이 필요하다.

앞의 연구결과에서 직무요인 외에 자율적이며 협동적인 조직풍토 또한 공공도서관 사서들의 조직몰입도를 높이는 중요한 요인으로 분석되었다. 이러한 연구결과를 바탕으로 공공도서관 사서들의 조직몰입도를 높이기 위해서는 첫째, 자율적인 조직풍토와 관련해서는 자유로운 대화를 통한 의사소통의 적절성, 적절한 권한 배분을 통한 조직의 분위기 변화 등이 도움이 될 것이다. 둘째, 협동적인 조직풍토와 관련해서는 사서들 간 수평적 인간 관계를 통해 서로를 신뢰하고 긍정적인 관계를 형성하는 것이 필요하다.

위에서 언급한 직무요인과 조직풍토 요인들을 각 공공도서관 환경에 따라 적절하게 활용한다면 공공도서관 사서들의 조직몰입도를 향상시킬 수 있을 것이며 이는 효율적인 공공도서관 경영에 일조 할 수 있을 것이다.

본 연구의 결과를 기초로 할 때 다음과 같은 후속연구가 필요할 것으로 사료된다.

직무요인과 관련해서는, 첫째, 향후 공공도서관 사서들의 정밀한 직무분석에 대한 연구가 필요하다. 둘째, 직무분석에 근거한 공공도서관 사서들의 직무수행에 실질적 도움을 줄 수 있는 다양한 재교육 프로그램에 대한 연구가 필요하다.

조직풍토와 관련해서는, 현재의 직급 중심 조직이 아닌 직무, 즉 주제와 전문성을 중심으로 한 조직으로의 변화가 필요하다는 점을 고려할 때 공공도서관 사서들이 조직의 계획과정과 의사결정에 적극적으로 참여할 수 있는 조직 수평화에 대한 연구가 필요할 것으로 보인다.

## 참 고 문 헌

- 강승권. 1990. 근속·응집·규범적 몰입의 선행변수와 결과변수에 관한 연구. 박사학위논문, 광운대학교대학원 경영학과.
- 국립중앙도서관. 2005. 국립중앙도서관 2004년 말 공공도서관 현황. [cited 2005.8.30].  
 〈[http://www.nl.go.kr/notice/board\\_notice/view.php?bbs=board\\_notice&no=86](http://www.nl.go.kr/notice/board_notice/view.php?bbs=board_notice&no=86)〉.
- 김문숙. 1996. 조직이미지와 조직몰입에 관한 실증적 연구. 박사학위논문, 중앙대학교대 학원

## 경영학과 인사 및 조직전공.

- 김성국. 2001. 『조직과 인간행동』. 서울: 명경사.
- 김정주. 1999. 청소년 지도자의 조직몰입과 관련변인. 박사학위논문, 서울대학교대학원 농촌교육학과 농촌사회교육전공.
- 김현진. 2001. 의료사회복지사의 조직몰입에 관한 연구. 석사학위논문, 가톨릭대학교대학원 사회복지학과 사회복지학 전공.
- 김형균. 1999. 농업계 고등학교 교사의 조직몰입과 관련변인. 박사학위논문, 서울대학교대학원 농업교육학과.
- 류인석. 1997. 대학도서관 사서직의 직무만족에 관한 연구: 전북지역 4년제 대학도서관을 중심으로. 『한국문헌정보학회지』, 31(2): 7-33.
- 백항기. 1984. 대학도서관사서의 역할갈등과 직무만족간의 관계에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교대학원 도서관학과.
- 송병국. 1996. 사회교육자의 직업소외에 관한 연구. 박사학위논문, 서울대학교대학원 농업교육과 농촌사회교육전공.
- 서규선. 1989. 농촌사회교육요원의 조직풍토 지각과 직무태도의 관계성 연구. 박사학위논문, 서울대학교대학원 농업교육과.
- 신두봉. 1997. 조직몰입의 유형과 영향 변수에 관한 탐색적 연구. 기업 유형을 중심으로. 박사학위논문, 성균관대학교대학원 경영학과 인사관리·조직이론전공.
- 양병훈. 1996. 한국도서관 통계로 본 여성사서직의 인력구조에 관한 현황 분석. 『도서관문화』, 37(1): 5-14.
- 양영중. 1996. 조직구성원의 커뮤니케이션 만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 중앙대학교대학원 경영학과 인사 및 조직론전공.
- 이용훈, 심효정. 2002. 공공도서관의 효율적인 사회적 역할 수행 방안 연구. 『한국비블리아학회지』, 13(2): 155-167.
- 이은철, 김갑선. 2002. 사서직의 직업 이미지에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 36(3): 15-47.
- 조찬식, 박민영. 1999. 대중문화에 나타난 도서관과 사서의 이미지에 관한 연구. 『도서관』, 54(2): 103-122.
- 한국도서관협회. 1998. 『한국도서관 법령집』. 서울: 한국도서관협회.
- \_\_\_\_\_. 2004. 『2004 한국도서관연감』. 서울: 한국도서관협회.
- \_\_\_\_\_. 2005. 『2005 한국도서관연감』. 서울: 한국도서관협회.
- Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitments to the organization." *Journal of Occu-*



- pational Psychology*, 63(1): 1-18.
- Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1996. "Affective, continuance and normative commitment to the organization : an examination of construct validity." *Journal of Vocational Behavior*, 49(3): 252-276.
- Angle, H. L. and J. L. Perry. 1981. "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness." *Administrative Science Quarterly*, 26: 1-14.
- Blau, G. 1989. "Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover." *Journal of Vocational behavior*, 35(1): 88-103.
- Buchanan, B. 1974. "Building organizational commitment : the socialization of managers in work organizations." *Administrative Science Quarterly*, 19(4): 533-546.
- DeCotiis, T. A. and T. P. Summers. 1987. "A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment." *Human Relations*, 40(7): 445-470.
- Glisson, C. and M. Durick. 1988. "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations." *Administrative Science Quarterly*, 33(1): 61-81.
- Kanter, R. M. 1968. "Commitment and Social organization : a study of commitment mechanisms in utopian communities." *American Sociological Review*, 33(4): 499-517.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham. 1975. "Development of the job diagnostic survey." *Journal of Applied Psychology*, 60(2): 159-170.
- Hrebiniak, L. G. and J. A. Alutto. 1972. "Personal and role-related factors in the development of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*, 17(4): 555-573.
- Luthans, F., D. Baack and L. Taylor. 1987. "Organizational commitment : analysis of antecedents." *Human Relations*, 40(4): 219-235.
- Mathieu, J. E. and D. M. Zajac. 1990. "A review and meta-analysis of the antecedents correlates and consequences of organizational commitment." *Psychological Bulletin*, 108(2): 171-194.
- McCormick, C. A. 2000. "A study of the job attitudes(job satisfaction, organizational commitment, and career commitment) and career adaptability of members of the library and information science profession." Ph. D. George Mason University.

- Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch and L. Topolnytsky. 2002. "Affective, continuance and normative commitment to the organization : a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences." *Journal of Vocational Behavior*, 61(1): 20-52.
- Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers. 1979. "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-247.
- Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers. 1982. *Employee Organizational Linkages : the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Parrish, D. A. 2001. "The impact of leadership behavior on organizational commitment and job autonomy of information services librarians." Ph. D. Florida State University.
- Sheldon, M. E. 1971. "Investments and involvements as mechanisms Producing Commitment to the Organization." *Administrative Science Quarterly*, 16(2): 143-150.
- Smith, P. C., L. M. Kendall and C. L. Hulin. 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement : a strategy for the study of attitudes*. Chicago, Ill., Rand McNally.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and outcomes of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 46-56.
- Voelck, J. 1995. "Job satisfaction among support staff in michigan academic libraries." *College&Research Libraries*, 56(2): 157-170.
- Wallace, J. E. 1995. "Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations." *Administrative Science Quarterly*, 40: 228-255.

## 〈부록〉 역할요인, 직무요인, 조직풍토, 조직몰입도에 관한 설문 문항

### 〈역할요인〉

- 1) 나는 업무를 수행하기 위해 때때로 정책이나 규정을 어겨야 할 때가 있다.
- 2) 나는 도서관 내에서 나의 권한이 어느 정도인지 정확히 알지 못한다.
- 3) 나는 휴일이나 퇴근 후에도 일거리를 자주 집에 가져간다.
- 4) 나는 동일한 내용의 업무를 수행하면서 둘 이상의 사람으로부터 상반되는 요구를 받을 때가 있다.
- 5) 내가 하는 업무는 한 사람이 하기에는 너무 벅차다.
- 6) 나는 나의 생각과 다른 방식으로 일을 해야 할 때가 있다.
- 7) 나에게 주어진 일에 대한 책임이 불명확함을 느낀다.
- 8) 나는 근무시간 이외에도 자주 남거나 출근해야 하는 경우가 있다.
- 9) 나는 나의 업무에 대한 목표와 목적에 대해 불명확함을 느낀다.

### 〈직무요인〉

- 1) 나는 현재 내가 맡고 있는 업무에 만족한다.
- 2) 나는 도서관에서 얻는 승진 기회에 만족한다.
- 3) 내게 맡겨진 업무를 처리하기 위해 복잡하고 어려운 기술을 사용해야 한다.
- 4) 나는 업무처리에 관한 재량권을 많이 갖고 있다.
- 5) 우리 도서관에서 이루어지는 일들 중 내가 맡고 있는 업무는 아주 중요한 것이다.
- 6) 나는 현 도서관의 상사들에 대해 만족한다.
- 7) 내 생활에서 일어나는 가장 중요한 일들은 현재 나의 직무와 연관되어 있다.(수동적 태도)
- 8) 나는 거의 모든 일을 도서관 일을 중심으로 계획하고 생활하고 있다.(능동적 태도)
- 9) 나와 나의 직무는 따로 떼어놓고 생각할 수 없을 정도로 서로 밀접하게 연관되어 있다.
- 10) 나는 내가 받는 보수에 비해 더 많은 일을 하고 있다.
- 11) 나는 동료사서와 비교해 많은 성과를 내고 있다.
- 12) 나는 상급자가 요구하는 것보다 더 많은 성과를 내고 있다.

### 〈조직풍토〉

- 1) 내가 일하는 도서관은 도서관을 운영하는 데 있어 직원들의 의견을 적극 반영한다.
- 2) 내가 일하는 도서관의 분위기는 자유스럽고 누구나 충분히 자신의 의견을 발언하는 편이다.
- 3) 내가 일하는 도서관은 아랫사람의 의견이 윗사람에게 잘 전달되지 않는 편이다.

- 4) 내가 일하는 도서관은 상사의 간섭보다는 직원들 스스로 알아서 일하는 분위기이다.
- 5) 내가 일하는 도서관은 동료 간에 서로 냉담한 편이다.
- 6) 내가 일하는 도서관은 부서 간에 횡적 협조가 잘 되는 편이다.
- 7) 내가 일하는 도서관은 상하 간에 협력이 잘 이루어지고 있다.
- 8) 내가 일하는 도서관의 분위기는 매우 가족적이다.
- 9) 내가 일하는 도서관은 결재 받기가 매우 까다로운 편이다.
- 10) 내가 일하는 도서관 직원들은 본연의 업무보다 일상행정 업무에 신경을 더 많이 쓴다.
- 11) 내가 일하는 도서관은 가능한 절차상의 번거로움을 줄이는 편이다.
- 12) 내가 일하는 도서관은 위계질서가 매우 엄격하다.
- 13) 내가 일하는 도서관은 의욕적으로 일하는 직원이 별로 없는 편이다.
- 14) 내가 일하는 도서관의 직원에 대한 주요 평가기준은 업무실적이다.
- 15) 우리 도서관의 직원들은 꾸준히 맡은 분야에 대한 정보 및 자료를 수집한다.
- 16) 내가 일하는 도서관에서는 의욕적으로 일하는 사람이 우대 받고 있다.

〈조직몰입도〉

- 1) 나는 이 도서관에 애착을 느낀다.
- 2) 나는 도서관을 그만두더라도 다른 직장을 구할 수 있다고 생각한다.
- 3) 나는 이 도서관에서 내 자신이 “한가족의 일원”이라는 느낌이 든다.
- 4) 비록 내가 원한다고 해도, 지금 즉시 도서관을 그만두는 것은 어려운 일이다.
- 5) 나는 현재의 도서관에 계속 남아 있어야 할 도덕적 책임감을 느낀다.
- 6) 나는 이 도서관에 강한 소속감을 느낀다.
- 7) 지금 내가 도서관에 계속 근무하는 것은 내가 원해서이기도 하지만 도서관도 나를 필요로 하고 있다고 느끼기 때문이다.
- 8) 나는 한 도서관에서 충실하게 일하며 남아 있는 것은 가치 있는 일이라고 믿는다.
- 9) 나는 “도서관의 경영방침”을 잘 따르는 사람은 현명한 사람이라고 생각한다.
- 10) 나는 이 도서관에 근무하는 것이 의미가 있다.
- 11) 사람들은 평생 동안 한 직업을 가지는 것이 바람직하다고 생각한다.
- 12) 내가 도서관을 그만두었을 경우에 직면하게 되는 심각한 문제 중의 하나는 다른 직장을 구할 수 없다는 것이다.
- 13) 나는 이 도서관의 문제를 내 문제처럼 느낀다.
- 14) 나는 다른 직장을 구해놓지 않고 현재 도서관을 그만둔다 해도 두렵지 않다.
- 15) 나는 요즘 사람들이 너무 자주 직장을 옮긴다고 생각한다.

- 16) 나는 이 도서관과 같은 조직에서 나의 남은 사서생활을 보낼 수 있다면 매우 행복할 것으로 생각한다.
- 17) 내가 지금 도서관을 그만둔다면 손해보는 것이 많을 것이다.
- 18) 만약 다른 곳에서 보다 좋은 직업을 구할 수 있더라도 도서관을 그만두는 것은 옳지 않다고 느낀다.
- 19) 사람들이 이 직장 저 직장으로 자주 옮기는 것은 비윤리적이라고 생각한다.
- 20) 내가 지금 도서관을 그만둔다고 하면, 내 인생에서 너무 많은 것을 잃을 것이다.
- 21) 나는 이 도서관에 가지고 있는 애착심을 다른 도서관에서는 쉽게 느낄 수 없을 것으로 생각한다.