

司書의 職務態度에 대한 分析的 研究

田 在 俸*

目 次

- | | |
|------------|---------------|
| 1.0 序 論 | 2.2 綜合的 分析 |
| 1.1 研究의 目的 | 2.3 要因別 分析 |
| 1.2 理論的 背景 | 2.4 要因別 強度 分析 |
| 1.3 研究의 方法 | 3.0 結論 및 提言 |
| 2.0 資料의 分析 | |
| 2.1 背景 分析 | |

1.0 序 論

1.1 研究의 目的

大學圖書館이 지닌 바 豫算을 가장 效果的으로 活用하기 위하여 專門職司書를 適在適所에 配置시키며 또한 이를 運營해 나가는 것이 人事管理의 重要한 機能인 것이다. 그러나 이러한 基本的이고 體係의인 任務에 못지 않게 重要한 것이 司書의 感情狀態를 統制하는 일이다. 同一한 條件의 組織에 있어서도 司書의 感情狀態의 差異로 말미암아 다른 結果가 나타난다는 事實만 보아도 이러한 感情의 統制가 얼마나 重要한 것인가 하는 것을 알 수 있다. 이와같이 圖書館 業務에 影響을 미치는 感情狀態를 表示할 때 우리는 흔히 職務意慾이 “높다” 혹은 “낮다”라고 말하고 있다. 아무리 좋은 施設과 豊富한 豫算의 뒷 받침이 있다고 하여도 司書가 自己職務에 不滿일 때 그 圖書館이 發展할 수 있으리라고 期待하기는 어려운 것이다.

이와같이 個人的 職務意慾은 自己가 하는 일, 그 自體에 對하여 얼마나 興味를 가지고 있는가 하는 面과 會社, 감독자, 직장동료등과 같은 全體 作業環境에 對한 그의 態度에 따라 左右된다.¹⁾

* 韓國社會社業大學 併專 圖書館學科

1) Tiffin Joseph and McCormick J. Ernest. Industrial Psychology. 4th ed. Englewood Cliffs, N.Y., Prentice-Hall, 1958.

그러므로 司書 個人이 가지는 職務意慾에도 이를 둘러싸고 있는 많은 環境的 要因이 있을 수 있다. 또한 이러한 環境的 要因은 서로 相互作用을 하여 그 程度를 促進 또는 低下시키기도 한다. 따라서 本研究의 目的을 간단히 要約하면 다음과 같다.

① 우리나라 大學圖書館 專門職司書들의 職務意慾에 關한 意見을 알아 봄으로써 그 不滿 要素를 除去하고 그 向上 方案을 摸索하여 大學圖書館의 運營上에 있어서 人的 組織의 機能을 最大로 發揮토록 한다.

② 本研究의 結果를 文教 行政家와 大學當局 그리고 圖書館人에게 알림으로써 보다 合理的이고 效果的인 大學圖書館 運營에 寄與코자 한다.

1.2 理論的 背景

人間의 要求에 關하여 學者에 따라 여러가지 形態로 分類하고 있으나 重要한 몇가지를 살펴보면 다음과 같다.

Walter Lenger 교수는 人間의 要求를 生理的 要求, 社會的 要求, 자아적 要求 3가지로 分類하고 있다.²⁾ 여기서 生理的 要求란 生活體에 根據를 둔 要求로서 육체를 유지하기 위한 모든 要求를 말하며, 社會的 要求란 他人과의 特殊한 關係를 맺고져 하는 것을 最終 目的으로 하는 要求로서 군중 本能이라고도 하며 타인과 교제 할 수 있음으로써 만족감을 얻게 되는 것이며 반대 의 경우 喪失感을 느끼게 되는 것으로, 協力을 구하는 要求등이 包含되는 것이라고 말하고 있다. 또한 Tiffin과 McCormick은 人間의 要求를 基本的인 生理的 要求 또는 제 1차적 要求(Basic physiological Needs or Primary Needs)와 環境的 要求 또는 제 2차적 要求(Environmental Needs or Secondary Needs)의 두가지 形態로 分類하였다.³⁾ 여기서 基本的인 生理的 要求는 生存이라든가 種族保存등의 要求로서, 事實上 人間이면 누구나 보유하고 있으나 단지 그 強度가 다를 뿐이다. 環境的 要求는 人間 개개인이 處해있는 環境과의 相互作用에 의하여 派生되는 제 2차적 要求로서, 마음이나 정신적인 측면에서 나오는 것이다.

한편 Keith Davis도 배고프고, 갈증나고, 성적인 것, 숨쉬는 것등인 生理的 要求를 1차적 要求라 하였고 생물적 유기체가 環境과의 相互作用으로부터 나타나는 모든 要求를 2차적 要求라고 區分하여, 심리적 정신적 要求를 나타내는 2차적 要求는 1차적 要求보다는 막연하게 느껴지는 것이라고 했다.⁴⁾

2) Lenger W.C., Psychology and Human Living. Appleton Century Co., 1943. p. 42

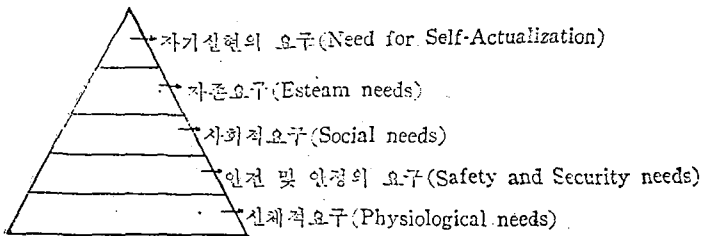
3) Tiffin Joseph and McCormick J. Ernest. op. cit. p. 334

4) Davis Keith, Human Relation in Business. McGraw-Hill Book Co., 1957. p. 39

그러나 人間의 要求를 어떻게 分類한다 하더라도 理論上에 불과 하며 人間을 다루는 사람은 人間을 결코 그렇게 分類할 수 없으며 事實上, 육체의 상태는 심리의 상태에 영향을 주고 심리의 상태는 육체의 상태에 영향을 준다고 말하고 있다.⁵⁾

이와같이 어떤 場所나 時間에 있어서 1차적 要求와 2차적 要求의 存在有無를 답변하기란 대단히 어려운 일이나, 오늘날 많은 경영 및 심리학자들은 人間의 要求에는 우선순위의 段階가 있다고 인정하고 있으며, 본 研究의 理論의 근거가 되는 A.H. Maslow는 人間의 要求를 圖1과 같이 5 단계로 區分하고 있다.⁶⁾

(圖 1) A.H. Maslow의 요구단계



이러한 Maslow의 要求 段階說을 段階別로 說明하면 다음과 같다.

처음 생리적 要求가 滿足되면 安全 및 安定의 要求가 나타난다. 이 要求는 基本的으로는 생리적 要求의 缺如나 身體的 危險에 대한 恐怖에서 벗어나려고 하는 要求로서 현재 및 將來에 있어서 自己의 安全을 보장받고 싶어하는 要求라고 할 수 있다.

다음으로 생리적 要求나 安全 및 安定의 要求가 어느 程度 滿足되면 社會的 要求가 일어난다. 人間은 社會的 存在이므로, 自己가 소속하고 있는 集團에서는 물론 그외의 여러 集團에 関여하고 싶어하는 要求와 이들 集團에서 폭넓게 社會的 關係를 맺고져 하는 要求를 갖는다. 人間이 社會的 集團에서 고립된다면 아무리 생리적 要求가 충족되고 安定된 生活이 保障된다 하더라도 人間으로서 살아가는 보람을 느끼지 못한다.

社會的 要求가 滿足되면, 一般的으로 사람들은 단순히 그 社會集團의 員으로서 活動하는데 滿足하지 않고 自己가 関여하고 있는 集團의 동료 또는 上사

5) IBid.

6) Maslow A.H., Motivation and Personality. N.Y., Harper & Brothers, 1954. p. 80~90

답으로부터 能力上으로는 물론 人格上으로 信賴와 尊重을 받기를 갈망한다.

이렇게 하여 自尊의 要求가 適切한 方法으로 成就되던 最後로 자기 실현의 要求가 나타난다. 자기실현의 要求란 自己의 潛在能力을 극대화 하려는 要求이다.

人間的 모든 行動이 이와같이 여러가지 要求를 滿足시키기 위하여 나타나는 것이라고 할 수 있기 때문에 人間的 行動에는 생리적인 상태가 원인이 될 수도 있고, 심리적인 條件이 原因이 될 수도 있으며, 社會的인 條件이 原因이 될 수도 있다.

이러한 모든 原因을 생각할 때, 職務意慾의 원인은 綜合的인 要求의 滿足에서 기인되는 것이라고 할 수 있는 것이다.

따라서 本 研究에서는 專門職司書의 職務意慾에 影響을 미치는 要因들을 文獻調査를 통하여 다음과 같이 拔萃하였다.

1. 圖書館의 名聲	17. 自己職의 重要性
2. 創意力 發揮 可能性	18. 人事 行政의 公正性
3. 福利 厚生	19. 俸給 水準
4. 個人的인 成長 發展의 機會	20. 勤務 時間
5. 上司로부터의 不必要한 干涉	21. 意思 決定에의 參與
6. 上司로부터의 信賴	22. 職場 同僚間의 의사소통
7. 能力에 맞는 職業	23. 昇進의 可能性
8. 職場의 活動	24. 將來性
9. 일의 安定性	25. 意思傳達의 過程
10. 일의 價値	26. 部下에 대한 上司의 關心
11. 安定된 作業	27. 同僚間의 業務 協助
12. 經濟的 惠澤	28. 現職에 대한 興味
13. 專門職司書로서의 自負心	29. 年金
14. 專門職司書에 對한 尊敬	30. 退職金
15. 權限, 責任, 義務의 限界明瞭	31. 提案 및 採擇
16. 作業 環境	

이와같은 作業이 끝난 後 다시 個人的인 面接을 통해서 이들 諸 要因中 가장 重要하다고 생각하는 要因을 選定하여 A.H. Maslow의 要求段階說을⁷⁾ 背景으로 다음과 같이 分類하여 質問紙 內容으로 選定하였다.

1. 生理的 要求(Physiological needs)-俸給
2. 安全 및 安定的 要求(Safety and Security needs)-身分保障
3. 社會的 要求(Social needs)-司書職에 대한 社會的 認定, 司書職의 社會的 參與

7) Maslow A.H., op. cit. p. 80~90

4. 自尊의 要求(Esteem needs)—同僚間的 信賴와 尊重, 上司에 의한 이해 평가와 尊重, 昇進
5. 自己 實現의 要求(Needs for Self-Actualization)—創意力造成, 意思決定 過程에의 參與

1.3 研究의 方法

社會科學 研究에 있어서 資料의 蒐集方法은 크게 세가지로 分類할 수 있다.⁸⁾

- 첫째, 研究 對象者에게 質問하는 方法이고,
- 둘째, 個人 및 集團의 行動을 直接 관찰하는 方法이고
- 셋째, 文獻 調査를 하는 것이다.

이러한 方法중에서 質問紙法(Questionnaire Method)은 標準化된 指示로서 狀況에 따라 變하지 않으며 時間, 努力, 費用등이 節約되며 被調査者가 익명으로 應答할 수 있다는 點등의 長點이 있다.⁹⁾ 따라서 본 研究資料를 求하기 위하여 質問紙法을 利用하였다.

本 研究의 質問紙는 初級大學 및 專門學校를 제외한 75個(서울 41개, 地方 34개)의 4년제 綜合 및 單科大學 圖書館 專門職司書 617名(서울 382名, 地方 235名) 중¹⁰⁾ 地方은 1個校에서 專門職司書 5名씩을 基準으로 하여 10個校의 國立大學 專門職司書 50名에게 配附하였으며, 서울은 1個校의 國立大學과 29個校의 私立大學 圖書館의 專門職司書 200名에게 配付하여, 地方으로 부터는 7個校의 專門職司書 43名으로 부터 質問紙가 回收되어 回收率은 86.0%를 나타내었고, 서울은 30個校의 專門職司書 185名으로 부터 回收가 되어 回收率은 92.5%를 나타내었다.

이 중에서 無用한 資料를 버리고 使用가능한 資料를 간추려 본 結果, 226부(서울 183부, 地方 43부)의 有用한 資料를 얻을 수 있었다. 따라서 본 質問紙

<表 1> 질문지배부 및 회수현황

지역별	배부및회수		회 수(명)	회 수 율(%)
	배	부(명)		
지		50	43	86
서		200	185	92.5
	계	250	228	91

8) 李 萬甲, 社會 調査 方法論, 서울, 民朝社, 1968. p. 114

9) 上揭書, p. 115

10) 國立中央圖書館, 韓國圖書館 統計, 1975. p. 22~23

에 應答한 우리나라 4년제 大學圖書館은 37個館이었고, 回收率은 表 1에서 나타난 바와 같이 91.0%로서 높은 回收率을 보여주고 있다.

質問紙의 配付 및 回收는 1977년 8월 16일부터 9월 4일까지, 서울은 直接 訪問에 의하여 그리고 地方은 郵送에 의하여 實施하였다.

2.0 資料의 分析

각 要因別 分析에 앞서 전체 피조사집단의 性格을 나타내는 要素를 分析함은 調查結果를 理解하는데 도움을 주리라 믿는다. 따라서 여기서는 먼저 피조사집단의 背景에 대하여 考察하고 그 다음으로 現職務에 대하여 느끼는 滿足度에 대한 反應을 측정하여, 영향 要因別 분석의 참고 자료로 삼고자 하였으며, 마지막으로 要因別 強度 順位를 알아보고자 했다.

2.1 背景 分析

모든 調查의 結果는 피조사자의 환경 및 개인적인 背景에 따라 여러가지 點으로 생각되어 질 수 있다. 즉 개인의 背景적 요소는 分類上의 기준이 될 뿐만 아니라 分析 結果의 解析에 있어서 대단히 有用한 것이다.

본 조사에서 使用된 背景 질문으로는 大學別, 職位別, 연령別, 자격증종별, 性別, 혼인여부별 등과 같은 것이 있었으나 分析 結果 年 령別, 자 격 증 별, 혼 인 여 부 별 分 類는 아무런 의미가 없었으므로 大學別, 職 位 別, 性 別 分 類만을 背景의 要素로 하였다.

이러한 背景的 要素를 질문에 依해서 얻어진 226명의 反應에 따라 高 査하면 다음과 같다.

2.1.1 大學別 構成分布

대학별 구성분포는 表 2에서와 같이 나타났으며, 사립대학이 169명으로 전체응답자의 74.8%를 차지하고 있는데 반하여 국립대학 專門職司書들의 응답자수는 57명으로 전체의 25.2%로 나타나고 있다. 이것은 우리나라 국립대학중 직접 방문에 의한 질문지의 배부 및 회수가 가능했던 서울지역이 단 하나뿐이었고 調查對象으로 선정했던 지방의 10개 국립대학중 7개 대학에서만만이 질문

<表 2>

大學別 構成分布

대 학 별	인 수 (명)	비 율 (%)
국 립 대 학	57	25.2
사 립 대 학	169	74.8
계	226	100

지의 회수가 가능했던 탓이라 할 수가 있겠다.

2.1.2 職位別 構成分布

본 調査에서는 職位의 分類를 편의상 그리고 客觀性 있게 하기 위해서 간부 사서와 一般司書로 구분하였다. 이 두 개념의 구분은 課, 係 혹은 기타 유사한 의미를 가진 부서의 장으로서 한사람 이상의 부하 직원을 두고 있는 司書를 간부사서라 하고 그렇지 않은 사서를 一般司書라 명칭하였다.

<表 3> 직위별 구성분포

직 위 별	인 수 (명)	비 율 (%)
간 부 사 서	31	13.7
일 반 사 서	195	86.3
계	226	100

表 3에서 보면 一般司書가 195명으로 전체의 86.3%인데 비하여 간부사서는 31명으로 전체의 13.7% 밖에 나타나고 있지 않다.

2.1.3 性別 構成分布

남자와 여자는 生理的 差異에서 뿐만 아니라 그들이 처해있는 여러가지 社會的 條件으로 말미암아 같은 환경하에서라도 상이한 반응이 나타나기 쉽다.

表 4에서 보면 남자가 127명으로 전체의 56.2%이고, 여자가 99명으로 전체의 43.8%로서, 남·여의 構成分布는 알맞다고 할 수가 있겠다.

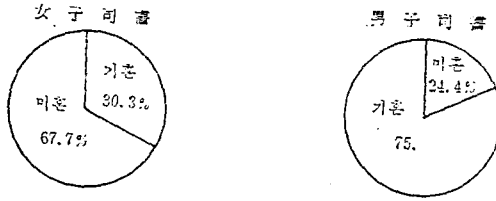
<表 4> 성별 구성분포

성 별	인 수 (명)	비 율 (%)
남	127	56.2
여	99	43.8
계	226	100

한편 圖 2에서는 기혼자 75.6%, 미혼자 24.4%의 남자사서와는 달리 여자 사서의 경우는 현재 근무하고 있는 사서의 69.7%가 미혼자인데 비하여 기혼자는 불과 30.3%를 나타내어, 여자사서의 경우 사서직에의 존속여부와 결혼 여부와의 사이에는 밀접한 관계가 있음을 알 수가 있다.

(圖 2)

婚姻別 構成分布



2.2 綜合的 分析

本項에서는 現職에 대하여 느끼는 滿足度에 대한 反應의 分析을 綜合的 分析이라 하였다. 왜냐하면, 이는 어떤 特別한 사실이나 主題에 대한 태도가 아니라 직무환경 전체에서 얻어지는 滿足感의 強度를 나타낸 것이라고 볼 수 있기 때문이다.

또한 여기에 대한 分析의 結果는 日常의 職務에 대하여 司書들이 어떻게 느끼고 있는가 하는데 대한 판단의 기준이 되므로 資料의 分析上 많은 도움을 가져올 수 있다.

調査에 의하여 나타난 結果는 表 5와 같다.

<表 5> 職 滿 족 度

빈도		만족도					계
		매우 만족 하게 느낀다	약간 만족 하게 느끼는 편이다	그저그렇다	약간 불만 스럽게 느끼 는 편이다	매우 불만 스럽게 느낀다	
인 수(명)		7	46	89	51	33	226
비 율(%)		3.0	20.4	39.4	22.6	14.6	100

여기서 보면, 滿足 集團은 全體의 23.4%를 차지하고 있으며, 中間 集團은 전체의 39.4%, 불만족 集團은 37.2%를 나타내고 있어 불만족 集團이 滿足 集團보다 높은 비율을 보여주고 있다.

이것은 우리나라 大學圖書館 專門職司書의 職務意慾이 대체로 낮다는 사실을 나타내어 주는 것으로서 주목할 만한 反應이라 할 수 있겠다.

이의 結果를 大學別로 分類하여 보면 表 6과 같이 나타난다.

<表 6> 職 滿 족 度(대학별)

대학별	반 응	만족도					계
		매우 만족 하게 느낀다	약간 만족 하게 느끼는 편이다	그저그렇다	약간 불만 스럽게 느끼 는 편이다	매우 불만 스럽게 느낀다	
국립대(%)		2(3.5)	10(17.5)	17(29.8)	16(28.1)	12(21.1)	57(100)
사립대(%)		5(3.0)	36(21.3)	72(42.6)	35(20.7)	21(12.4)	169(100)
계		7(3.0)	46(20.4)	89(39.4)	51(22.6)	33(14.6)	226(100)

여기에서 보면 “만족하게 느낀다”가 國立大學이 21.0%, 私立大學이 24.3%를 나타내고 있으며, “불만스럽게 느낀다”가 國立大學이 49.2%, 私立大學이

33.1%를 나타내어, 私立大學 專門職司書가 國立大學 專門職司書보다 높은 現職 만족도를 나타내고 있다.

또한 이를 男, 女別로 살펴보면 表 7과 같다.

<表 7> 現職 만족도(性別)

성 별	반 응 매 만 족 하 게 느 낀 다	우 약 간 만 족 하 게 느 끼 는 다	그 저 그 렇 다	약 간 불 만 족 하 게 느 끼 는 다	매 불 만 족 하 게 느 낀 다	우 계
남(%)	6(4.7)	28(22.0)	34(26.8)	44(34.7)	15(11.8)	127(100)
여(%)	1(1.0)	18(18.2)	55(55.5)	7(7.1)	18(18.2)	99(100)
계	7(3.0)	46(20.4)	89(39.4)	51(22.6)	33(14.6)	226(100)

여기에서 보면 女子司書의 경우는 긍정적인 반응과 부정적인 반응이 男子司書보다 낮게 나타나고 있는 반면에 중간반응은 男子司書의 경우가 26.8%인데 비하여 상당히 높은 55.5%를 나타내고 있다. 이것은 생리적인 차이 및 사회적 조건 그리고 결혼에 의한 이직으로 인하여 男子司書보다 女子司書의 경우가 現직에 대한 중간반응이 높은 것이라고 간주 될 수 있는 것이다.

職位別로 나타난 現職滿足도를 보면 表 8과 같다.

<表 8> 現職滿足度(職位別)

직위별	반 응 매 만 족 하 게 느 낀 다	우 약 간 만 족 하 게 느 끼 는 다	그 저 그 렇 다	약 간 불 만 족 하 게 느 끼 는 다	매 불 만 족 하 게 느 낀 다	우 계
간부사서(%)	3(9.7)	7(22.6)	11(35.4)	9(29.0)	1(3.3)	31(100)
일반사서(%)	4(2.0)	39(20.0)	78(40.0)	42(21.6)	32(16.4)	195(100)
계	7(3.0)	46(20.4)	89(39.4)	51(22.6)	33(14.6)	226(100)

간부사서의 경우 만족과 불만에 대한 반응이 다같이 32.3%를 나타내는 반면에 一般司書의 경우는 否定的인 반응이 38.0%로서 22.0%의 긍정적인 반응에 비하여 만족도가 낮음을 알 수 있다. 뿐만 아니라, 간부사서가 일반사서에 비하여 現직에 대한 만족도가 높은 것을 알 수가 있다.

이상 여러 집단별로 考察하여 본 것을 요약하여 보면, 우리나라 4년제 대학 전문직사서들의 직무의욕은 낮은 것으로 나타나며 大學別로는 私立大學이 職位別로는 간부사서가, 男女別로는 女子가 各各 그 상대 集團에 비하여 司書로서의 現職에 대한 滿足도가 높았다.

2.3 要因別 分析

2.3.1 俸 給

俸給과 같은 요인은 사서들의 기본적 요구(Primary Needs)와 直接 관련된 요인이다. 다시 말해서 生活 手段으로서 노동의 代價로 支拂되는 俸給은 어느

程度의 水準에 到達하기까지는 職務意慾 形成에 있어서 중요한 位置를 차지하게 되는 것이다.

美國의 경우, 大學圖書館의 예산의 규모는 그가 소속해 있는 대학의 총예산액의 5%를 기준으로 하고 있다.¹¹⁾

Guy R. Lyle氏는 이러한 예산액의 60% 이하를 俸給으로 지출하게 된다면 이는 불충분한 奉仕를 초래함으로써 專門職司書의 직무의욕을 저하시키게 된다.¹²⁾고 말하였다.

本 調査에서도 俸給에 대한 反應이 9가지 요인중 強度順位(表 33參照)가 가장 높았다. 이것은 俸給이 대학도서관 專門職司書들의 職務意慾에 가장 심각하고도 중요한 영향을 미치고 있음을 말해 주고 있는 것이다.

따라서 本 項에서는 俸給에 대한 反應을 살펴 보기 위하여, 현 俸給에 의한 생계 유지에 대한 만족도와 현 俸給이 專門職司書에게 적합한 水準인가 하는 데 대한 반응으로 나누어 질문을 하였다. 結果는 다음과 같다.

<表 9> 現俸給에 의한 생계유지 만족도에 대한 반응

반응	매우만족한 생활을 한다	약간만족한 생활을 하는 편이다	그저그렇다	약간불만스러운 생활을 하는 편이다	매우불만스러운 생활을 한다	계
인 수(名)	2	16	88	92	28	226
비율(%)	0.9	7.1	38.9	40.7	12.4	100

表 9에서 보면 긍정적인 反應이 18명으로 全體의 8.0% 중간 반응이 88명으로 38.9%를 나타내는데 반해 부정적 반응은 120명으로 전체의 53.1%로서 현재 대학내에서 받고 있는 俸給으로는 생계 유지에 곤란을 느끼고 있음을 보이고 있다.

상기 결과를 大學別로 分類하면 表 10과 같다.

<表 10> 現俸給에 의한 생계유지 滿足度에 대한 反應(大學別)

대학별	매우만족한 생활을 한다	약간만족한 생활을 하는 편이다	그저그렇다	약간불만스러운 생활을 하는 편이다	매우불만스러운 생활을 한다	계
국립(%)		2(3.5)	14(24.6)	32(56.1)	9(15.8)	57(100)
사립(%)	2(1.2)	14(8.3)	74(43.8)	60(35.5)	19(11.2)	169(100)
계	2(0.9)	16(7.1)	88(38.9)	92(40.7)	28(12.4)	226(100)

여기에서 보면 公務員으로서 俸給을 받고 있는 國立大學 司書들 중에서 전체의 71.9%가 現 給俸 수준에 不滿을 나타내고 있다. 이것은 46.7%의 不滿

11) ALA. "Standards for College Libraries." College & Research Libraries, vol. 20. July, 1954. p. 278

12) Lyle R. Guy, The Administration of the College Libraries 2nd ed. N.Y., Wilson Co., 1946. p. 462~463

을 나타내는 사립대학에 비하여 훨씬 높은 불만을 보여 주고 있는 것이다.

<表 11> 現俸給에 의한 생계유지 만족도에 대한 반응(性別)

반응	매우만족한 생활을 한다	약간만족한 생활을 하는 편이다	그저그렇다	약간불만스 러운생활을 하는편이다	매우불만 스러운생활 을 한다	계
남(%)		7(5.5)	41(32.3)	56(44.1)	23(18.1)	127(100)
여(%)	2(2.0)	9(9.1)	47(47.5)	36(36.4)	5(5.0)	99(100)
계	2(0.9)	16(7.1)	88(38.9)	92(40.7)	28(12.4)	226(100)

이의 결과를 男·女別로 分類하여 살펴보면 表 11과 같다.

여기에서 보면, 여자 사서의 경우는 긍정적인 반응이 11.1%, 부정적인 반응이 41.4%로 나타나며 남자 사서의 경우는 긍정적인 반응이 5.5%, 부정적인 반응이 62.2%로 나타나는 바, 이는 남자 사서가 여자 사서보다 현 俸給에 대하여 높은 불만을 보여 주고 있는 것이라 할 수 있겠다.

또한 위의 결과를 직위別로 分類하여 보면, 表 12와 같이 나타난다.

<表 12> 現俸給에 의한 생계유지 만족도에 대한 반응(직위별)

반응	매우만족한 생활을 한다	약간만족한 생활을 하는 편이다	그저그렇다	약간불만스 러운생활을 하는편이다	매우불만 스러운생활 을 한다	계
간부사서(%)		3(9.7)	15(48.4)	10(32.2)	3(9.7)	31(100)
일반사서(%)	2(1.0)	13(6.7)	73(37.4)	82(42.1)	25(12.8)	195(100)
계	2(0.9)	16(7.1)	88(38.9)	92(40.7)	28(12.4)	226(100)

여기에서 보면, 간부사서의 경우는 긍정적 반응이 9.7%, 부정적 반응이 41.9%이고, 일반사서의 경우는 긍정적 반응이 7.7%, 부정적 반응이 54.9%로서 간부사서가 일반사서에 비하여 滿足度가 높은 것을 알 수 있다.

이상에서 살펴본 바로는 대부분의 대학도서관 사서들이 받고 있는 현 俸給水準은 생계 유지에 불만스러운 상태임을 잘 나타내주고 있는 바, 이는 表 13에서 볼 수 있는 바와 같이 대학도서관에 근무하고 있는 대부분의 사서들은 현 俸給水準이 專門職사서에게 부적합한 수준이라고 생각하고 있는 바와 일치하고 있는 것이다.

<表 13> 사서직으로서의 현俸給水準에 대한 反應

반응	매우적합한 수준이다	약간적합한 수준인 편이다	그저그렇다	약간부적합 한수준인 편이다	매우부 적합한 수준이다	계
인 수(명)	1	11	24	115	75	226
비 율(%)	0.4	4.9	10.6	50.9	33.2	100

2.3.2 身分 保障

司書가 자기 職務에 대하여 의욕을 갖는다는 것은 대학내에서 專門職司書로

서의 安全性을 전제로 하는 것이다. 즉 아무리 좋은 職位에서 아무리 많은 俸給을 받고 있다 할지라도 사서로서 身分保障이 없다면 眞正한 職務意慾은 고취될 수가 없는 것이다 .

表 14에서 살펴보면 身分保障이 되어 있다고 느끼는 긍정적 反應이 全體의 44.3%를 나타내며 신분보장이 되어 있지 않다고 느끼는 부정적 反應이 全體의 31.4%를 나타내어 전체적으로는 긍정적 反應이 약간 높기는 하나 31.4%의 많은 사서들이 소속 대학내에서 사서로서의 신분보장이 되어 있지 않다고 느끼고 있음을 알 수 있다.

<表 14> 사서로서의 신분보장에 대한 반응

반응	반응		그저그렇다	반응		계
	매우잘보장되어 있다	대체로보장되어 있다		그리보장되어 있지 않다	전혀보장되어 있지 않다	
인수(명)	9	91	55	53	18	226
비율(%)	4.0	40.3	24.3	23.4	8.0	100

이에 대한 반응을 대학별로 살펴보면 表 15와 같다.

<表 15> 사서로서의 신분보장에 대한 반응(대학별)

대학별	반응		그저그렇다	반응		계
	매우잘보장되어 있다	대체로보장되어 있다		그리보장되어 있지 않다	전혀보장되어 있지 않다	
국립(%)	2(3.5)	32(56.1)	9(15.8)	12(21.1)	2(3.5)	57(100)
사립(%)	7(4.1)	59(34.9)	46(27.2)	41(24.3)	16(9.5)	169(100)
계	9(4.0)	91(40.3)	55(24.3)	53(23.4)	18(8.0)	226(100)

여기에서 보면 긍정적인 反應은 국립대학이 59.6%로서 39.0%를 나타내는 사립대학보다 높고, 부정적인 反應은 국립대학이 24.6%로서 33.8%를 나타내는 사립대학보다 낮다.

이것은 공무원 임용규정에 의하여 근무중인 國立大學 司書들이 私立大學에 비하여 他 事務職에로의 人事移動의 頻度가 낮다는 것을 말해 주고 있는 것이라 할 수 있겠다.

위의 結果를 男·女別로 分類하여 보면 表 16과 같이 나타난다.

<表 16> 사서로서의 신분보장에 대한 반응(性別)

성별	반응		그저그렇다	반응		계
	매우잘보장되어 있다	대체로보장되어 있다		그리보장되어 있지 않다	전혀보장되어 있지 않다	
남 (%)	6(4.7)	48(37.8)	34(26.8)	29(22.8)	10(7.9)	127(100)
여 (%)	3(3.0)	43(43.5)	21(21.2)	24(24.2)	8(8.1)	99(100)
계	9(4.0)	91(40.3)	55(24.3)	53(23.4)	18(8.0)	226(100)

여기에서 보면, 긍정적인 反應은 男子司書의 경우가 42.5% 여자 사서의 경

우가 46.5%를 나타내며, 부정적인 反應은 남자사서의 경우가 30.7% 여자사서의 경우가 32.3%로서 대체로 비슷한 반응을 보이고 있다고 할 수 있다.

또 이를 직위별로 分類하여 보면 表 17과 같이 나타난다.
 <表 17> 사서로서의 신분보장에 대한 반응(직위별)

직위별	반응이 있었다		반응이 없었다		전혀 없었다		계
	있었다	없었다	있었다	없었다	있었다	없었다	
간부사서 (%)	1(3.2)	14(45.2)	6(19.4)	9(29.0)	1(3.2)		31(100)
일반사서 (%)	8(4.1)	77(39.5)	49(25.1)	44(22.6)	17(8.7)		195(100)
계	9(4.0)	91(40.3)	55(24.3)	53(23.4)	18(8.0)		226(100)

여기에서 보면 긍정적인 반응은 간부사서가 48.4% 일반사서가 43.6%이고 부정적인 반응은 간부사서가 32.2% 일반사서가 31.3%로서 사서로서의 신분보장에 대한 반응은 거의 비슷하게 나타나고 있다.

2.3.3 司書職에 대한 社會的 認定

우리는 우리나라 圖書館 發展에 공헌하고 있는 司書들을 접할 때마다 타직종에 근무하고 있는 사람들과의 대화에서 司書라는 자신의 職業에 대한 자부심이나 긍지를 잃어버린 채 司書라는 身分을 숨길려고 하는 사람이 의외로 많은 것을 보고 놀라지 않을 수 없다. 이것은 司書가 개업 의사나 변호사와 같은 專門職과 달라 圖書館이란 業務기구의 組織體 안에서 직무를 수행하여야 하기 때문에¹³⁾, 圖書館 利用者들이 司書에 대한 認定을 一般事務職員이나 아니면 다른 「서비스」業에 從事하고 있는 사람과 同一視하는 경향이 있음으로써 發生하는 열등의식이 아닐까 한다.

心理學上으로 보면, 他人이 자기의 職을 중요시 하고 있다는 것을 깨달을 때, 인간은 자기직무를 더욱 성실히 수행해 보겠다는 의욕이 일어나는 반면에 自己職에 대한 認定의 度가 낮으면 낮을 수록 자기직에 대하여 불만을 갖게 되어 職務意慾이 저하되고 마는 것이다.

이와 같이 사서에 대한 社會적 認定이란 俸給 관계 뿐만 아니라, 昇進 및 自己實現의 機會에 밀접한 관계를 가지고 있어 俸給에 못지않게 중요하다. 이것은 평균점수 6.5로서, 요인별 強度 순위상에 있어서 두번째로 높은 反應(表 33參照)을 보여 주고 있는 것과 일치된다고 할 수 있겠다.

따라서 本 項에서는 同一 大學內 他事務職員이 본 司書職의 重要性과 동일 대학이 아닌 一般社會에서 본 司書職의 重要性에 관한 反應을 살펴 보았다.

13) 岩猿 敏生, "大學圖書館의 職員制度" 圖書館學會年報. vol. 17, no. 2, 1972. p. 4

<表 18> 동일대학내 타인이 본 사서직의 중요성

반응	매우중요한 직종으로인 식한다	중요한 직종으로인 식한다	보통으로 인식한다	그저그렇게 인식한다	그리중요하 지않은직종 으로인식하 는편이다	전혀중요하 지않은직종 으로인식하 는편이다	총계
인	3	33	87	91	12	226	
비	1.3	14.6	38.5	40.3	5.3	100	

<表 19> 일반사회에서 본 사서직의 중요성

반응	매우중요한 직종으로인 식한다	중요한 직종으로인 식한다	보통으로 인식한다	그저그렇게 인식한다	그리중요하 지않은직종 으로인식하 는편이다	전혀중요하 지않은직종 으로인식하 는편이다	총계
인		14	76	118	18	226	
비		6.2	33.6	52.2	8.0	100	

表 18에서 보던 긍정적인 반응이 36명으로 전체의 15.9% 중간반응이 38.5% 부정적인 반응이 103명으로 전체의 45.6%를 차지하고 있으며 表19에서도 부정적인反應이 全體의 60.2%를 차지하고 있어서 表 18과 마찬가지로 사서직에 대한 사회적 인식이 매우 낮은 것을 알 수가 있다.

表 18과 表 19을 비교하여 보면 다같이 부정적인 반응이 높게 나타나고 있지만 그중에서도 접촉하는 기회가 많은 동일 대학내 타 직원이 본 사서직의 중요성에 대한 반응이 一般社會에서 본 사서직의 중요성에 대한 반응보다 好意的으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

2.3.4 專門職의 社會的 參與

司書란 職業은 人間의 知識이나 經驗을 資料의 양식으로 전달하여 새로운 사회를 형성하는 것을 使命으로 하는 것으로써¹⁴⁾ 다음과 같은 여러가지 사회적 活動에의 참여를 통하여 專門職司書로서의 긍지를 가질 수 있어야 하겠다. 첫째, 各種 圖書館 기구 活動에의 참여: 自己의 전문성에 따라 國內는 물론 國外에서 개최되는 모든 도서관 회의 및 연구발표에 直接 참여 할 수 있어야 한다.

둘째: 大學 教育 伸張을 위한 活動에의 參與: 새로운 教育計劃은 圖書館을 제쳐 놓고는 이룩 될 수 없으며, 課題圖書의 選擇 問題라든지 축차간행물의 운영등 大學 教育의 發展策을 협의하는 데에는 관계 分野의 責任을 맡고 있는 專門職司書의 參與가 이루어 져야 한다.

셋째, 文化 진흥 및 保存 活動에의 參與: 各種 文化를 向上發展시키기 위하여서는 그 主題別로 知識을 갖추고 있는 專門職司書가 參與하여 書誌的인 측

14) 室伏 武, “司書職 制度論” 圖書館界, vol. 24, no. 6, 1973. p. 251~252

면에서 그 發展策에 이바지하여야 하며, 圖書出版業務에 參與하여 讀者의 讀書경향을 토대로 圖書生産의 방향을 제시하고 나아가 도서관 소장 자료, 貴重 또는 稀貴 資料의 評價 및 그 保存 政策에 적극 參與하여야 한다.

위와같은 自己의 專門性을 가지고 社會와 關係를 맺을 때, 專門職에 從事하고 있다는 긍지를 갖게 되어 自己 職務에 더욱 熱과 誠意를 다하게 되는 것이며, 그러한 적극적인 참여와 活動이 結局 自己 職務를 부단히 向上 發展시키는 最善의 方策이 되는 것이다.

表 20에서 살펴보면 “매우 자주 참여한다”는 司書는 한 명도 없으며, “대체로 자주 참여하는 편이다”라는 司書가 全體의 7.1%, “그저 그렇다”가 18.6%, “참여를 하지 못한다”는 부정적인 반응이 74.3%를 나타내어 專門職司書의 社會的인 參與는 대체로 이루어지지 않은 편이라 할 수 있겠다.

<表 20> 전문직의 사회적 참여도

빈도	반응	대체로 자주 참여하는 편이다					계
		매우 자주 참여한다	그저 그렇다	그리 참여하지 못한다	전혀 참여하지 못한다		
인수(명)			16	42	122	46	266
비율(%)			7.1	18.6	54.0	20.3	100

2.3.5 同僚間的 信賴와 尊重

人間은 본래 社會的인 動物인 것이기 때문에, 우선 自己가 소속 또는 관여하고 있는 集團의 構成員과 더불어 경쟁을 하려 하면서도 信賴와 尊重을 받고 싶어한다.

個人이 아무리 能力이 탁월하고 背景이 좋아, 보다 좋은 자리에 배치되었다 하더라도 同僚들과 융합될 수 있는 가운데서 信賴와 尊重을 받지 못한다면 自己에게 주어진 職務를 意慾의으로 수행해 나갈 수 없는 것이다.

따라서 本項에 있어서는 同僚間的 信賴와 尊重에 대한 반응으로 區分하여 調査해 보았다.

表 21에서 보면 “信賴를 받는다”가 177명으로서 全體의 78.3%를 나타내고 있으며 중간 반응이 38명으로 全體의 16.8% “신퇴받지 못한다”가 11명으로 全體의 4.9%를 나타내고 있다.

<表 21> 동료간의 信賴度

빈도	반응	대체로 信賴를 받는 편이다					계
		매우 信賴를 받는다	그저 그렇다	그리 信賴를 받지 못한다	신퇴받지 못한다		
인수(명)		29	38	9	2	226	
비율(%)		12.8	16.8	4.0	0.9	100	

表 22에서 보면, “존중을 받는다”가 170명으로서 전체의 75.2%를 나타내고 있으며, 중간 반응이 45명으로 전체의 19.9%, “존중받지 못한다”가 11명으로서 전체의 4.9%를 나타내고 있다.

<表 22> 등로감의 존중도

빈도	반응 대 응대 응대	응대 응대 응대	응대 응대 응대	응대 응대 응대	응대 응대 응대	응대 응대 응대	응대 응대 응대	응대 응대 응대	응대 응대 응대
인수(명)		30	140	45	9	2		226	
비율(%)		13.3	61.9	19.9	4.0	0.9		100	

이상에서 살펴보면, 同僚間的 信賴度와 尊重度는 4.9%의 否定的 反應에 비하여 다같이 높은 好意的 反應을 보여주고 있어서 상당히 바람직한 현상이라고 말할 수 있겠다.

2.3.6 上司에 의한 理解·評價와 尊重

職務意慾을 고취시키기 위한 또 하나의 要素는 上司가 부하직원의 업무 內容을 세부적으로 理解함은 물론, 業務 수행상에 있어서 發生하는 모든 問題를 적극적으로 도와 주고 그들로 하여금 業務上的 여러가지 결정에 참여할 수 있는 기회를 주며 요긴한 事實과 情報을 항상 알려 주고 그의 能力을 올바르게 理解·評價하여 몇몇한 人格을 가진자로서 대우해 주는 것이다.¹⁵⁾

William J. Vaughn과 J.D. Dunn이 “직무 만족(Job Satisfaction)의 일차원은 감독자에 대한 고용인의 감정에 있으며 指導·運營 그리고 「카운셀링」에 관한 감독자의 行動은 고용자의 직무 의욕과 生産性에 直接的인 영향을 미치게 된다”고¹⁶⁾ 지적하였으며, 또 D. Dean Willard 교수도 “상사가 부하직원의 잘못에 대하여 꾸짖고 창피를 주며 고통을 주어 과오를 깨닫게 하려 한다면 부하직원은 불안에 찬 自身을 방어하기 위하여 두려움을 일으키는 業務를 피하려고 한다”고¹⁷⁾ 지적하였듯이, 상사의 指導와 監督은 業務 能率에 중대한 영향을 미치게 되는 것이므로, 상사는 지도와 감독을 통하여 能力있게 업무를 수행하고 있는 부하 직원을 발견하게 되면 그의 能力을 높게 評價해 주고 昇給이나 昇進 등의 방법을 이용하여 포상해 줌으로써 부하직원의 職務意慾이 고취될 수 있도록 하여야 하는 것이다.

따라서 本項에서는 부하직원의 職務 內容에 대하여 上司가 어느정도 理解

15) 吳 秉秀, 現代 人事 管理論. 서울, 博英社, 1973. p 327

16) Vaughn J. William and Dunn J.D., “A Study of Job Satisfaction In Six University Libraries.” College & Research Libraries. vol. 35, no. 3, 1954. p. 175

17) Willard D. Dean. “Seven Realities of Library Administration.” Library Journal. vol. 101, no. 2, 1976. p. 72

· 評價하고 있으며, 上司로부터 어느 정도 人格을 尊重받고 있나를 살펴 보았다.

<表 23> 직무내용에 대한 상사의 이해·평가

빈도	반응	매우잘이해	약간이해	그저그렇다	약간이해	전혀이해	계
		·평가하고 있다	·평가하고 있는편이다	·평가하고 있는편이다	·평가하고 있는편이다	·평가하고 있지않다	
인 수(명)		74	82	39	28	3	226
비 율(%)		32.7	36.3	17.3	12.4	1.3	100

<表 24> 부하직원의 인격에 대한 상사의 존중

빈도	반응	매우중	우대	체로	그저그렇다	그리중	전혀중	계
		·중 받고 있다	·중 받고 있는 편이다	·중 받고 있는 편이다	·중 받고 있는 편이다	·중 받고 있는 편이다	·중 받고 있는 편이다	
인 수(명)		65	78	35	37	11	226	
비 율(%)		28.7	34.5	15.5	16.4	4.9	100	

表 23에서 살펴보면, 긍정적인 반응이 156명으로 전체의 69.0%를 차지하고 있고 중간 반응이 17.3% 부정적 반응이 31명으로 전체의 13.7%를 나타내고 있으며, 한편 表 24에서는 긍정적 반응 143명으로 전체의 63.2%를 차지하고 있고, 중간 반응이 15.5%, 부정적 반응이 48명으로 전체의 21.3%를 나타내고 있어, 부하직원에 대한 上司의 理解·評價 및 尊重에 대하여서는 대체로 好意的인 반응을 보여 주고 있다고 할 수 있겠다.

2.3.7 昇 進

Herzberg는 “승진이란 동기의 유발에 적극적으로 작용하는 동기유인에 속하는 것”이라¹⁸⁾ 하였고 Maslow는 사회적 지위를 얻는 手段이라고 하고 있다¹⁹⁾ 이처럼 승진은 俸給과 더불어 전문직 사서의 職務意慾 形成에 결정적으로 作用하는 중요한 요인이라고 할 수 있다. 더군다나 우리나라와 같이 대외적 체면과 權威意識을 重視하는 관료주의적인 곳에서는 俸給보다 더 강한 作用을

<表 25> 승진기회에 대한 반응

빈도	반응	매우적절	대체로	적	그저그렇다	그리적	전혀적	계
		·적절 하게 마련 되어 있다	·적절 하게 마련 되어 있는 편이다	·적 하게 마련 되어 있는 편이다	·적 하게 마련 되어 있는 편이다	·적 않 게 마련 되어 있는 편이다	·적 않 게 마련 되어 있는 편이다	
인 수(명)			15	37	88	86	226	
비 율(%)			6.6	16.4	38.9	38.1	100	

18) Herzberg Frederick, Work and the Nature of Man 2nd ed. N.Y., Wiley Co., 1967. p. 56

19) Maslow A.H., op. cit. p. 87

할 때가 많을 진대 同一校內에 있는 他 事務職에 비하여 승진이 늦다든지 관장이 될 수 있는 길이 없다면 그 반응이란 再論할 必要가 없는 것이다.

表 25에서 보던 昇進機會가 “매우 적절하게 마련되어 있다”고 생각하는 사서는 한명도 없으며, “대체로 적절하게 마련되어 있는 편이다”라고 생각하는 司書가 15명으로 전체의 6.6%를 나타내는데 비하여, 부정적인 반응을 나타내고 있는 사서는 174명으로 전체 사서의 77.0%를 차지하여 대부분의 대학 圖書館 전문직사서들이 昇進 문제에 대하여 불만을 表示하고 있음을 알 수가 있다.

이를 대학별로 區分하여 살펴보면 아래 表 26과 같다.

<表 26> 승진기회에 대한 반응(대학별)

학 별	반 응 매우적절하 게 마련되 어 있다	대체로 적 절하게 마 련되어 있 는 편이다	그저그렇다		매우적절하 지않게 다 러려되어 있다	계
			그저그렇다	그저그렇다		
국 립 (%)		7(12.3)	11(19.3)	20(35.1)	19(33.3)	57(100)
사 립 (%)		8(4.7)	26(15.4)	68(40.2)	67(39.7)	169(100)
계		15(6.6)	37(16.4)	88(38.9)	86(38.1)	226(100)

여기에서 보면, 국립대학의 경우는 긍정적 반응을 보이는 集團이 12.3%, 중간 집단이 19.3%, 부정적 반응을 나타내는 집단이 68.4%이며, 사립대학의 경우는 긍정적 반응을 보이는 集團이 4.7%, 중간 집단이 15.4%, 부정적인 반응을 나타내는 집단이 79.9%로서, 私立大學이 國立大學에 비하여 긍정적인 反應은 낮은 反面에 부정적인 反應이 높게 나타나고 있다.

이를 性別에 의해 分類하여 보던 表 27과 같다.

<表 27> 승진기회에 대한 반응(성별)

성 별	반 응 매우적절하 게 마련되 어 있다	대체로 적 절하게 마 련되어 있 는 편이다	그저그렇다		매우적절하 지않게 마 러려되어 있다	계
			그저그렇다	그저그렇다		
남 (%)		14(11.1)	25(19.7)	44(34.6)	44(34.6)	127(100)
여 (%)		1(1.0)	12(12.1)	44(44.5)	42(42.4)	99(100)
계		15(6.6)	37(16.4)	88(38.9)	86(38.1)	226(100)

여기에서 보면, 11.1%의 긍정적 반응과 19.7%의 중간반응 그리고 69.2%의 부정적 반응을 나타내고 있는 남자사서에 비하여 여자사서인 경우는, 긍정적 반응이 1.0% 중간반응이 12.1% 그리고 부정적 반응이 86.9%를 나타내어 남자사서에 비하여 여자사서의 경우가 긍정적 반응이 낮은 반면에 부정적 반응이 훨씬 높게 나타나고 있다.

이를 職位別로 보면 다음과 같다.

<表 28> 승진기회에 대한 반응(직위별)

직위별	반응에 매우 적절하다 가 있다	대체로 적절하다 가 있는 편이다	그저 그렇다	그리 적절 하지 않다 가 있는 편이다	매우 적절 하지 않다 가 있다	계
간부사서 (%)		4(12.9)	8(25.8)	9(29.0)	10(32.3)	31(100)
일반사서 (%)		11(5.6)	29(14.9)	79(40.5)	76(39.0)	195(100)
계		15(6.6)	37(16.4)	88(38.9)	86(38.1)	226(100)

表 28에서 보던 간부사서의 경우는 12.9%의 긍정적 반응과 25.8%의 중간 반응 그리고 61.3%의 부정적 반응을 나타내고 있다. 一般司書는 5.6%의 긍정적 반응과 14.9%의 중간반응 그리고 79.5%의 부정적 반응을 나타내어, 일반사서가 간부사서에 비하여 불만이 더 높은 것을 알 수가 있다.

2.3.8 創意力 造成

司書들의 創意力を 造成 시킨다는 것은 Maslow의 要求段階說에 있어서 自己實現의 要求(Self-Actualization)에 해당 되는 것이며 가장 高次元의인 要求라고 할 수 있다. 이러한 要求에 대한 充足 여부는 환경이 要求를 충족 할 수 있도록 機會를 만들어 주는가, 그렇지 못한가 하는데 달려 있으며 職務 수행 상에 있어서, 上司로부터 不必要한 干涉을 받지 않는다든지 혹은, 여러가지 좋은 提案을 하면 그것이 充分히 檢討가 되고 채택이 된다면 司書들은 自己能力이나 創意力を 발휘 할 수 있게 되어 職務意慾은 높아 지게 되는 것이다. 그러므로 本項에서는 上司로부터의 不必要한 干涉에 대한 反應과 提案의 檢討 및 채택에 대한 反應으로 나누어 살펴 보았다.

<表 29> 상사로 부터 불필요한 干涉에 대한 反應

빈도	반응에 매우 간섭이 심하다	대체로 간섭이 심한 편이다	그저 그렇다	그리 간섭을 하지 않는 편이다	전혀 간섭을 하지 않는다	계
인 수(명)	2	29	72	110	13	226
비율(%)	0.9	12.8	31.9	48.7	5.7	100

表 29에서 살펴보면 “불필요한 간섭을 한다”는 反應이 13.7%로 낮게 나오는 반면에 “불필요한 간섭을 하지 않는다”는 反應이 54.4%로서 높게 나타나고 있다.

<表 30> 제안의 검토 및 채택에 대한 반응

빈도	반응에 매우 잘 검토되고 채택된다	대체로 잘 검토되고 채택 편이다	그저 그렇다	그리 검토되 지 않고 채택 되지 않는 편이다	전혀 검토되 지 않고 채택 되지 않는다	계
인 수(명)	33	118	64	10	1	226
비율(%)	14.6	52.2	28.3	4.4	0.5	100

한편 表 30에서 살펴보면 긍정적인 反應이 151명으로 전체의 66.8%, 중간 반응이 28.3%, 부정적 反應이 11명인 4.9%로서 대체로 호의적인 反應을 보이고 있다고 할 수 있겠다.

이상에서 살펴 본 바로는 創意力 造成을 위한 환경적 要素에 對하여 대체로 만족해 하고 있음을 알 수가 있겠다.

2.3.9 의사 결정과정에서의 참여

圖書館의 一般司書는 自身이 도서관 운영상의 문제에 대한 의사결정을 하는데 있어서 참여가 허용되지 않고 있음을 매우 불평하고 있다. 그들은 결정을 최종적으로 裁可할 人士에게 도달하기 위하여서는, 그 이전에 셋 또는 그 이상의 계층을 경유하여야만 된다고 늘 불평하고 있다.

圖書館長의 임명이 통제적으로 도서관학을 공부하지도 않은 教授陣에서 이루어지고 있는 우리나라 大學圖書館의 運營이, 의사 결정 과정에 있어서조차도 專門職司書가 참여할 수 있는 기회가 적다면 그의 職務意慾은 저하될 것이다.

專門職司書가 圖書館 運營을 위한 의사 결정과정에 참여할 수 있는 방법은 여러가지가 있겠으나, 本項에서는 가장 보편화되어 있는 직원회의에 대한 反應에 대하여 살펴 보았다.

<表 31> 의사 결정과정에서의 참여를 위한 직원회의의 빈도

빈도	반응		1주 1회	2주 1회	1월 1회	기타	계
	직원회의가 없다	있다					
인 수(명)	43		19	11	60	93	226
비율(%)	19.0		8.4	4.9	26.5	41.2	100

表 31에서 살펴보면 “1주 1회”가 8.4%, “2주 1회”가 4.9%, 1월 1회가 26.5%, 직원회의가 “1월 1회도 개최되지 않거나 직원회의가 없다”는 反應이 60.2%로서 우리나라 大學圖書館은 효과적인 運營을 위한 직원회의의 빈도가 적다는 사실을 알 수 있다. 여기에서 문제가 되는 것은 기타의 41.2%의 反應 내용이라 할 수 있겠으나, 本項의 질문에 있어서, 기타의 난에다 「체크하는 경우에는 구체적인 기술을 要求하여 대부분의 司書가 성의있게 應答하여 주었기 때문에, “기타”의 反應을 分析한 결과 대부분의 大學圖書館에는 一般司書가 참여를 하는 직원회의는 거의 열리지 않고 있으며, 간부사서 이상이 참석할 수 있는 회의는 가끔 열리고 있는 것으로 나타났다.

다시말해서 직원회의라는 명목상의 회의가 있는 것이 아니라 상사의 필요시에만 직원회의가 개최되는 것으로 나타났다.

또한 위의 反應을 기초로 하여 직원회의의 현행 빈도수에 대한 反應을 表 32에서 살펴보면 “만족한다”가 111명으로 49.1%, “회의빈도를 줄여야 한다”가 29명으로 全體의 12.8%인데 비하여 “더 자주 열려야 한다”가 86명으로 全體의 38.1%를 나타내고 있다.

<表 32> 직원회의 빈도에 대한 反應

반응		더 자주 열려야 한다	만족한다	회의빈도를 줄여야 한다	계
빈도	인 수 (명)	86	111	29	226
	비율 (%)	38.1	49.1	12.8	100

이상의 결과는 우리나라 4년제 大學圖書館의 경우, 一般司書가 意思決定過程에 스스로 參與할 수 있는 공식적인 機會가 부족하다는 사실을 말해 주고 있는 것이라 할 수 있겠다.

2.4 要因別 強度分析

本項에서는 지금까지 分析해 본 要因들 중 어떤 것이 얼마만한 強度로 大學도서관 專門職司書의 職務意慾에 影響을 미치는가를 알아 보기 위하여 「랭크 오더」(Rank Order)에 의한 Weight치를 附與하여 가장 높은 反應에 9點 가장 낮은 反應에 1點을 주어 平均點數로서 強度順位를 測定하였다.

<表 33> 요인별 강도순위

요인	평균 점수	강도 순위
俸給	7.3	1
身分保障	4.8	5
司書職에 대한 社會的 認定	6.5	2
專門職의 社會的 參與	6.3	3
동료간의 信賴와 尊重	3.7	7
上司로부터의 理解·評價와 尊重	4.1	6
昇進	5.8	4
創意力 造成	3.4	8
意思決定過程에의 參與	3.1	9

表 33에서 보면 아홉가지 要因중 가장 두드러지게 높은 強度를 보이는 것은 평균점수 7.3을 나타내고 있는 俸給이다. 이것은 現 俸給에 의한 생계유지 滿足度에 대한 反應(表 9 參照)에서 부정적 反應이 53.1%로서 높게 나타나고 있는 사실과 함께, 大學도서관 專門職司書의 職務意慾에 심각한 影響을 미치고 있음을 잘 말해 주고 있는 것이라 할 수 있겠다.

俸給 다음으로 높은 強度를 보이는 것은 司書職에 대한 社會的 認定으로써

평균점수는 상당히 높은 6.5이며, 세번째가 專門職의 社會的 參與로 평균점수는 6.3이고, 그 다음이 昇進으로 평균점수는 5.8을 나타내고 있다.

따라서 이상 4가지 요인들이 평균점수 5.0이상을 나타내어 대학도서관 전문직사서의 직무의욕에 커다란 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

한편, 신분보장이 평균점수 4.8로서 보통의 강도를 보여 주며, 上司로부터의 理解·評價와 尊重이 4.1, 동료간의 信賴와 尊重이 3.7, 創意力造成이 3.4 意思 決定過程에의 參與가 3.1의 평균점수를 보여 주고 있다.

3.0 結論 및 提言

人間은 自己 職務의 모든 面에 대하여 滿足感을 지니고 있는 사람은 거의 없으며²⁰⁾ 職務意慾의 고취는 모든 好惡感의 총화, 또는 이러한 好惡感의 균형의 상태에서 기인되는 하나의 태도라고 할 수 있으므로²¹⁾ 專門職司書의 職務意慾은 이러한 태도가 充足되어가는 과정에 의하여 형성되며, 職務를 통하여 充足되지 않는 경우에는 職務意慾이 저하될과 동시에 業務能率의 저하를 초래한다고 생각할 수 있다.

따라서 本 研究에서는 우리나라 4년제 大學圖書館 專門職司書의 職務意慾에 영향을 미치는 諸要因 中 Maslow의 要求 段階說을 중심으로 하여 중요하게 영향을 미친다고 생각되어진 9가지 要因을 선정한 후 피조사자 226명의 반응을 分析한 결과, 俸給, 司書職에 대한 社會的 認定, 專門職의 社會的 參與, 昇進의 4가지 요인에 대하여서는 평균점수가 5.0이상으로 부정적 반응을 나타내고 있으나, 創意力 造成 및 意思 決定過程에의 參與에 대하여서는 대체로 긍정적인 것으로 나타나고 있음은 Maslow의 要求段階說中 高차원의 단계에 호의적인 반응을 보인 것으로써 상당히 바람직한 현상이라고 할 수가 있겠으나 다른 한편으로는, 낮은 차원의 요구 즉 기본적인 要求조차도 충족하지 못한 상태의 원인으로 인하여 고차원의 要求에 대한 것은 그다지 重要視하지 않는 것으로 생각 할 수 있겠다. 뿐만아니라 1.2.3.4 段階別로 要求가 충족되어 최후로 人間의 가장 理想的인 要求인 自己實現의 要求를 추구한다는 Maslow의 요구단계설 가운데 제 1단계의 요구 즉, 生理的 要求에 속하는 俸給에 대한 부정적 반응이 두드러지게 높게 나온다는 사실은, 우리나라 大學圖書館에 從事하고 있는 專門職司書의 경우는 俸給 즉, 生理的 要求인 人間의 가장 基本的인 要求조차도 충족하지 못한 안타까운 사태에 처해 있다고 말할 수 있

20) Ghiselli E. and Brown C.W., Personnel and Industrial Psychology, 2nd ed. McGraw-Hill Book Co., 1955. p. 430

21) Smith C. Henry. Psychology of Industrial Behavior. N. Y., McGraw-Hill Book Co., 1955. p. 114~115

겠다.

따라서 이러한 諸 問題點을 개선하여 大學圖書館 專門職司書의 職務意欲을 고취시키고 나아가서 효율적인 圖書館 運營을 기할 수 있도록 하기 위하여 本 研究者는 文教行政家, 大學當局 그리고 圖書館人들에게 다음과 같은 提言을 하려 한다.

첫째, 專門職 司書職員은 비록 교단에 서서 講議를 하지 않는다 할지라도 도서관 이용자의 질문에 응답하고 가르쳐주는 기능(teaching function)은 교직원 의 그것에 못지 않게 중요한 것이기 때문에²²⁾, 그의 지위는 教授陣과 동등 하여야 하며 교수진이 가질 수 있는 모든 혜택을 받아야 한다. 뿐만 아니라 俸 給제외도 教授陣과 同等하여야 하며 업무 수행상에 있어서 나타나는 특출한 能力에 대하여서는 昇進이나 昇給으로 우대를 받을 수 있도록, 대학도서관 개 선요항을 마련한 후, 여기에서 법적 규제력을 가지고 行政機構를 통하여 강력 하게 시행토록 하여, 專門職司書에 대한 매우 문제가 시급히 개선되어 하루바 빠 그들의 職務意欲을 높일 수 있도록 하여야 하겠다.

둘째, 다른 어느 職種보다도 奉仕精神이 절실히 要求되는 司書의 業務를 수 행하자면 圖書館學은 말할 것도 없고 資料를 처리 하기 위하여서는 語學能力 이 있어야 하고 書誌學도 알아야 하며 이 밖에도 教育學, 心理學, 歷史學, 法 律學, 經濟學, 政治學 등의 分野도 널리 알아야 한다. 물론 우리나라 대학도 서관에 종사하고 있는 司書의 능력이 과연 이에 적격인가 하는 점에 있어서는 本 研究者도 긍정적인 단언을 할 순 없지만, 專門的인 圖書館 教育을 받고서 도서관 소장자료의 가치평가 및 保存政策 等に 일차적으로 책임을 지고있는 大學圖書館 專門職司書에게 2.3.4項에서 記述한 바 있는 여러가지 社會的 活動에 參與하여 專門職司書라는 자부심 속에서 직무수행에 전념토록 함으로써 有能한 人材의 이적을 막고 專門職으로서의 社會的 認識을 높여야 하겠다.

參 考 文 獻

1. 國立中央圖書館, 韓國圖書館統計. 1975.
2. 金基泰, “人間關係가 圖書館運營에 미치는 영향” 국회도서관보. vol. 8, no.3, 1971.
3. 김병문, “職務滿足度에 관한 실증적 고찰” 고려대학교 경영대학원 석사학위논문. 1969.
4. 金容伯, “司書職의 職務意識에 관한 調査” 도협월보. vol. 9, no. 2, 1970.

22) Lyle R. Guy. op.cit. p. 276~277

5. 金宗才, “從業員의 사기(Morale)양양에 관한 한관 研究: 私企業을 中心으로” 會計와 稅務. vol. 6, no.4, 1974.
6. 朴璉鎬, 人間關係論. 서울, 선명문화사, 1966.
7. 손정표, “대학도서관 사서직 유인체제에 관한 실증적 고찰: 서울 시내 4년제 대학을 중심으로” 도서관. vol. 27, no.2, 1971.
8. 吳秉秀, 現代人事管理論. 서울, 박영사, 1973.
9. 유소영, “우리나라 司書의 職務態度에 관한 研究: 대학 및 특수도서관을 중심으로” 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문. 1975.
10. 李光宇, “大學圖書館 運營上의 問題點과 그 合理化” 도협월보. vol. 7, no.4, 1966.
11. 李萬甲, 社會調查方法論. 서울, 民朝社 1968.
12. 李春熙, 韓國의 大學圖書館 實態分析. 서울, 한국도서관협회, 1967.
13. 鄭守永, 新 人事管理論. 서울, 博英社, 1974.
14. 千命燮, “從業員의 欲求와 職務滿足에 관한 실증적 研究: 은행원을 중심으로” 중앙대학교 대학원 석사학위논문. 1974.
15. 崔成眞, “운영연구의 도서관응용”. 도서관학. vol. 4, 1975.
16. 韓國圖書館協會, 全國 圖書館 實態調查(상). 1974.
17. 黃禎奎, 教育評價. 서울, 교육출판사, 1970.
18. 岩嶽敏生, “大學圖書館의 職員制度”. 圖書館學會年報. vol. 17, no.2, 1972.
19. 草野正名, 圖書館의 經營管理, 日本, 內田老鶴新社, 1968.
20. 室伏武, “司書職制度論”. 圖書館界. vol. 24, no.6, 1973.
21. ALA, “Standards for College Libraries.” College & Research Libraries. vol. 20, July, 1959.
22. Davis Keith, Human Relation in Business. N.Y., McGraw-Hill Book Co., 1957.
23. Ghiselli E. and Brown C.W., Personnel and Industrial Psychology 2nd ed. N.Y., McGraw-Hill Book Co., 1955
24. Goodman H. Charles, “Employee Motivation.” Library Trends. vol. 20, no. 1, July, 1971
25. Likert Rensis, New-Patterns of Management. N.Y., McGraw-Hill Co., 1961
26. Lyle R. Guy, The Administration of the College Libraries 2nd ed. N. Y., Wilson Co., 1949

27. Maslow A.H., Motivation and Personality. N.Y., Harper & Brothers. 1954
28. Prosop De R. Ernest, "Personnel Evaluation as an Impetus to Growth." Library Trends. vol. 20, no.1, July, 1971
29. Smith C. Henry, Psychology of Industrial Behavior. N.Y., McGraw-Hill Book Co., 1955
30. Tiffin Joseph and McCormick J. Ernest, Industrial Psychology, 4th ed. N.Y., Prentice-Hall Co., 1958
31. Vaughn J. William and Dunn J.D., "A Study of Job Satisfaction In Six University Libraries." College & Research Libraries. vol. 35, no.3, 1974
32. Willard D. Dean, "Seven Realities of Library Administration." Library Journal. vol. 101, no.2, 1976

A Analytic Study of the Librarians' Job Attitude

Jeon, Jae Bong

〈Abstract〉

When the Professional Librarians can be satisfied with the needs in performing their jobs, they feel the job satisfaction.

In other words, the job desire consists of the directly related factors such as fitness, dexterity and the value of the work and those opinions regarding the environments, pays, problems of the promotion, promise of the job.

This thesis is a study of these factors that affect the Professional Librarians' job desire of the university libraries in Korea.

The purpose of the study is to analyze the perceived degree of Professional Librarians' job desire.

To meet this purpose, this study is based upon A.H. Maslow's motivation theory "Hierarchy of Needs" and analyzed by the method of "Cafeteria Question" the answers gathered from 226 Professional Librarians who are working in University Libraries.

The analyzed results show that generally the job desires of Professional Librarians in university libraries are low and stands in a situation that doesn't meet even the low dimensional needs of Maslow's theory.

So the top library managers should establish the long-term plan to promote the job desire and the factors which cause the frustration of the Professional Librarians should be removed as soon as possible.