OPEN ACCESS

1인 사서교사의 인적 네트워크 특성에 관한 탐색적 연구*

An Exploratory Study on the Characteristics of a Solo Teacher Librarian's Personal Networks

강재연 (JaeYeon Kang)**
박지홍 (Ji-Hong Park)***

초 록

인적 네트워크는 지식공유의 중요한 창구로서 암묵적 지식을 비롯한 다양한 정보문제에 주요한 해결 수단이 될 수 있다. 특히 조직에서 1인으로 구성된 학교도서관의 사서교사(또는 사서)의 경우, 업무를 위한 인적 네트워크는 조직 내부 구성원보다는 동일 직무를 담당하는 조직 외부인과의 관계가 효과적일 수 있다. 이에 본 연구는 1인 사서교사의 업무 관련 인적 네트워크 특성을 탐색하고 이러한 네트워크 특성과 직무 만족 및 역할 모호성 해소와의 관계성을 파악하는 것을 목적으로 한다. 서울시 지역 내 사서교사 네트워크 협의회 1곳을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 수집된 설문데이터는 소셜네트워크분석(SNA: social network analysis) 방법을 활용하여 분석하였다. 연구결과, 사서교사의 인적 네트워크는 네트워크 협의회 내 대표 교 이력의 사서교사를 중심으로 업무 도움 관계가 활발하였으며, 저 경력의 초임 교사에게는 업무 도움을 요청할 수 있는 대상이 적은 특징이 확인되었다. 또한 개인의 인적 네트워크 특성은 직무 만족과 역할 모호성 해소에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 연구결과를 토대로 1인 사서교사의 업무 관련 정보문제 해결을 위한 사서교사 간 협력 및 네트워크의 활성화 방안의 필요성을 제안하였다.

ABSTRACT

Human networks can be an important means of solving various information problems including tacit knowledge, as an essential channel of knowledge sharing. Particularly, in the case of a teacher librarian(or librarian) of a school library composed of one person in the organization, the human networks for work can be more effective with people outside the organization who are in charge of the same duties than with members inside the organization. Thus, this study aims at exploring the characteristics of the personal networks related to the work of teacher librarians and understanding the effect of these network characteristics on job satisfaction and role ambiguity resolution. A survey was conducted on one of the teacher librarian associations in Seoul, and the collected data were analyzed using social network analysis(SNA) method. As a result, it was found that personal networking of teacher librarians is active in experienced teacher librarians, while those with shorter career have fewer channels of help-seeking. Also, the characteristics of personal networking do not affect job satisfaction and the resolution of role ambiguity. Based on these results, this study proposes the expansion of collaborating and networking among teacher librarians to solve information problems in a single-person workplace.

키워드: 사서교사, 개인 네트워크, 소셜 네트워크, 직무 만족, 역할 모호성
teacher librarian, personal network, social network, job satisfaction, role ambiguity

* 이 논문은 2022년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2019S1A5C2A03083499)
** 연세대학교 일반대학원 문헌정보학과 박사과정(jaemi325@yonsei.ac.kr) (제1저자)
*** 연세대학교 문헌정보학과 교수(jihongpark@yonsei.ac.kr) (교신저자)
■ 논문접수일자 : 2022년 11월 16일 ■ 최초심사일자 : 2022년 11월 30일 ■ 게재확정일자 : 2022년 12월 6일
■ 정보관리학회지, 39(4), 215-239, 2022. http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2022.39.4.215

※ Copyright © 2022 Korean Society for Information Management
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

1. 서 론

조직의 직무 담당자는 업무상의 정보요구를 해결하기 위해 다양한 정보원을 이용하게 된다. 그러나 인터넷, 서지 자료 등 일반 기록 정보로는 확인할 수 없는 조직 내 업무 및 역할갈등 문제, 프로그램 및 수업 기획 등 경험에 기반한 암묵적 지식의 정보요구 상황에서는 동일 경험이 있거나 같은 분야의 전문 지식을 갖춘 인적 정보원에 대한 요구가 발생하게 된다(O'Dell & Grayson, 1998). 이에 조직에서는 멘토링과 같은 지식공유의 인적 관계 형성을 통해 개인이 업무에 적응하고 업무 갈등을 해소할 수 있도록 관계를 통한 정보획득의 기회를 제공하기도 한다(신규희, 이종학, 이수범, 2010). 이러한 지식의 공유가 특정 조직의 경쟁력 강화뿐 아니라 개인 차원의 지속적인 전문성 개발까지도 가능하게 하는 중요한 요소임을 고려할 때(Druker, 2002; Lawson et al., 2009), 조직 내에서 업무 지식의 공유가 어려운 환경에 있는 특수직렬 담당자를 대상으로 한 인적 네트워크 기반의 지식공유에 관한 고찰이 필요하다.

학교도서관에는 1명의 사서교사(또는 사서)가 근무한다. 일부 학교도서관에서는 사서교사와 사서 각 1명씩 총 두 명의 사서 전문직이 근무하는 사례도 있으나, 이는 극히 소수 사례로 대부분의 학교도서관은 1인 도서관 체제로 운영된다. 사서교사는 정보전문가로서의 사서 자격과 교육적 지식의 교사 자격을 두루 갖춘 전문인력으로, 학교의 독서교육과 도서관 운영을 전담한다. 변화하는 시대와 교육 정책의 흐름 속에 교육환경 역시 빠르게 변화하고 있으며, 이에 다양한 현장의 정보요구는 지속적으로 발생하고 있다. 이러한 정보요구에 대응하는 학교도서관이 1인 도서관으로서 가지는 가장 큰 특징은 조직 내에서 동일한 업무를 맡거나 담당했던 구성원이 없다는 점으로 업무상 문제 혹은 새로운 정보요구가 발생하였을 때 이를 조직 내부에서 해결할 수 있는 방법이 제한적이라는 점이다.

이러한 특수성에도 불구하고, 지금까지의 학교도서관의 사서교사(또는 사서) 중심의 관련 연구는 소속 학교 내, 즉 조직 구성원 간의 관계를 중심으로 이루어졌으며(노동조, 김수진, 2018; 송기호, 2012), 이를 토대로 학교도서관의 교과 간 혹은 교사 간 협력 프로그램・서비스 분석이 주된 연구 초점이었다(송기호, 2010; 유사라, 2017; 조미아, 2014). 이에 사서교사 간 협력과 지식공유에 관한 연구는 미비하며, 조직 분야의 기존 연구에서조차 조직 내 특수직렬의 정보행태 특성, 조직 외부와의 인적 네트워크 활용 사례 연구는 찾아보기 어렵다. 따라서 본 연구는 1인 도서관의 사서교사가 가진 인적 네트워크의 특성을 분석하기 위한 탐색적 연구로, 다음의 네 가지 연구 질문에 따라 개인의 인적 네트워크가 보이는 특성, 그리고 네트워크의 특성과 직무 만족도 및 역할 모호성 간의 관계성을 확인하고자 한다.

- RQ1. 1인 사서교사의 인적 네트워크가 보이는 특성은 무엇인가?
- RQ2. 1인 사서교사의 인적 네트워크 특성은 개인의 직무 만족도에 영향을 미치는가?
- RQ3. 1인 사서교사의 인적 네트워크 특성은 개인의 역할 모호성에 영향을 미치는가?
- RQ4. 인적 네트워크 특성으로 인한 개인

의 역할 모호성은 직무 만족도에 영향을 미치는가?

이를 위해 소셜네트워크분석(SNA: Social Network Analysis) 방법을 활용하여 사서교사의 업무 도움 네트워크와 친밀 네트워크를 중심으로 인적 네트워크의 특성을 파악하고, 네트워크 특성과 직무 만족, 역할 모호성 간의 관계까지도 확인하고자 한다. 본 연구는 좁게는 1인 사서교사의 인적 네트워크 특성으로 볼 수 있으나, 넓은 시각에서는 하나의 조직에 소속된 특수 직군, 즉 1인 직무 대상자의 인적 네트워크 특성 연구에 기초 연구로의 의의를 기대한다. 또한 분석된 인적 네트워크의 특성을 토대로 조직 내 1인 업무 담당자의 교육 프로그램 및 정보요구 해소 방안을 제안할 수 있을 것으로 기대한다.

2. 이론적 배경

2.1 인적 네트워크

인적 네트워크는 지식공유에 필수적인 역할로서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며(Baum, Calabrese, & Silverman, 2000; Dyer & Nobeoka, 2000; Gupta & Govindarajan, 2000), 소셜 네트워크(social network) 등 학자에 따라 여러 유사 용어로 다양하게 해석되고 있다. 구태회와 이윤철(2005)은 각 조직이 성과를 향상할 목적으로 다양한 파트너들과 형성하고 있는 일련의 관계 맺기로 설명하고 있으며, Rockartand와 Short(1991)는 조직 내・외부에서 인적 네트워크의 공유 유형을 목적의 공유, 전문성의 공유, 작업의 공유, 의사결정의 공유, 시간의 공유, 책임성과 신뢰성의 공유, 보상의 공유의 일곱 개로 제시하였다.

기존 인적 네트워크 연구는 조직의 내부 네트워크에 집중하였으며, 조직성과의 향상 및 조직 사회화, 직무몰입 및 만족 등 구성원 간의 지식공유와 관계가 주로 분석되었다(문성애, 이영민, 2009; 이재희, 조상미, 2015; 조영복, 김경원, 2011). 이에 반해 조직 외부 네트워크는 조직 외부의 구성원과 형성되는 네트워크로, 개인 간의 관계(personal interaction)를 통한 비공식적 네트워크 형태 혹은 조직 차원에서의 제휴와 같은 공식적인 네트워크의 형태로 설명되었다(이향수, 2008). 조직 외부 네트워크 연구는 업무 관련 정보를 획득하기 위한 정보공유 목적의 보조적 수단으로(김종혁, 김석철, 2016), 전략적 제휴, 다국적 기업과 같은 민간 그룹 대상의 네트워크 연구를 중심으로 동종업계 등 경쟁과 협력적 관계 요소를 고려한 배타적인 측면에서 활발히 이루어졌다. 그러나 조직 외부 관계를 조직의 이익 확보를 위한 경쟁이 아닌 협력적 지식공유 측면에서 분석하거나 특수직무 담당자의 업무성과를 위한 조직 외부 네트워크 활용 측면의 분석 연구 실정은 미비하다. 공공조직에 관한 연구로는 정부조직 대상의 탐색적 연구가 있으며(이향수, 2008), 조직 외부의 네트워킹 활동을 분석한 사례로는 학교 관리자의 외부 네트워킹 관점 연구(채선화, 전영한, 2017), 특수 교사의 조직 외 특수 교사 간 교류를 통한 전문성 신장 사례(한숙, 강옥려, 2020)가 있다.

네트워크 측면에서는 인적 정보원 기반의 사회적 관계에 관한 여러 연구가 조직 내 업무 도움

네트워크와 친교 네트워크에 주목하였다(Ibarra, 1993; Krackhardt & Hanson, 1993). 특히 업무 도움 네트워크는 구성원이 상호 간에 정보, 조언, 문제해결을 위한 기회를 찾아가는 과정을 거쳐 형성된다는 면에서(Gibbones, 2004), 사서교사 간의 지식 및 정보공유 맥락을 포함하는 것으로 보았다. 이에 본 연구에서는 업무 도움 네트워크를 중점으로 분석하되, 친밀 네트워크와의 관계를 통해 사서교사의 인적 네트워크를 다면적으로 분석하고자 한다.

2.2 직무 만족과 역할 모호성

조직에서 개인의 직무 만족에 영향을 미치는 요소는 직무 특성, 급여, 동료직원과의 관계, 조직의 문화 특성, 상사의 감독 특성 등을 포함하여 다양하다. 그 중 사회적 관계가 개인의 직무 만족 형성에 주요한 영향을 준다는 점이 조직 사회화(organizational socialization)와 네트워크 관점을 연결한 연구를 통해 설명되었으며(Morrison, 1993; 2002), 개인의 직무 만족에 대한 사회적 관계의 영향력 또한 강조되었다(Salancik & Pfeffer, 1977; 1978). 이는 사회적 관계를 통해 획득한 인적 정보원을 통해 개인은 직무에 관련된 정보를 제공 받을 수 있으며, 이 과정에서 개인은 직무와 관련된 불확실성을 줄일 수 있게 됨을 설명한다. 즉 개인이 직면하는 직무 관련 정보문제를 인적 정보원을 통해 해결함으로써 개인은 직무로 인한 스트레스를 줄이고 만족도를 높일 수 있다는 관점이다. 만약 직무를 수행하는 과정에서 관련된 적절한 정보를 접하지 못한다면, 역할 수행 및 성과 달성을 위해 필요한 정보와 당장 이용 가능한 정보 사이에 괴리가 발생하게 되고 이로 인한 직무수행에 어려움을 겪게 되며, 이는 역할 모호성의 경험으로 이어질 수 있다(Valenzi & Desseler, 1978). 역할 모호성은 개인이 기대하고 있는 역할에 모순이 생기거나 업무와 책임 한계에 대한 명확한 구분이 없어 역할을 수행하는데 필요한 정보가 제한될 때 나타나며(김영돈, 2006), 직무 스트레스 요인 중 하나이다. 이에 관계적 패턴을 나타내는 사회적 네트워크는 정보 제한으로 인한 직무 스트레스에서 개인이 보유하는 대체 자원의 확보라는 측면으로 직무 만족과 연결될 수 있다(신인용, 이기현, 오홍석, 2013). 또한 역할 모호성에 미치는 직무 만족의 영향력은 부의 상관관계가 있음이 기존 연구를 통해 확인되었다(권종욱, 2006; 송대현, 이종목, 박한기, 1988).

사서교사의 학교 내 역할과 업무는 현장의 여러 사례를 통해 꾸준히 체계를 형성해나가고 있다. 그러나 과거 학교도서관활성화사업(2003-2007) 당시 사서교사, 사서, 도서관 담당 교사, 학교도서관 도우미 등 다양한 전담 인력이 활용되었으나, 법률에 학교도서관의 업무를 담당하는 주체와 그 역할이 명시되지 않았던 점으로 인해 현장에는 여전히 사서교사의 역할이 불분명한 측면이 존재한다(송기호, 2019). 이로 인해 학교 조직 내에서는 사서교사에 대한 다른 구성원이 가지는 인식 및 역할 기대와 사서교사 개인의 역할 기대 간의 격차가 발생하는 문제가 있을 수 있다(송기호, 2019). 이러한 상황에서 사서교사 각 개인에게 역할 수행 및 역할 모호성 해소를 위한 정보요구는 발현될 수 있으며, 동일 분야의 인적 정보원을 통한 경험적 정보의 습득은 문제해결에 효과적일 수 있다. 즉

사회적 관계 속에서 인적 네트워크는 업무와 관련된 정보를 획득하고 정보요구를 해결할 수 있게 함으로써 직무에 대한 만족과 역할 모호성 해소에 영향을 줄 수 있을 것으로 보인다.

네트워크 내 위치에 따른 직무 만족에 관한 연구로는 네트워크의 주변부보다 중심부에 위치한 경우에 직무 만족도가 높다는 연구결과가 있다(Baldwin, Bedell, & Johnson, 1997; Roberts & O'reilly, 1979). 이와 달리 친교 네트워크에서 매개중심성(betweenness centrality)이 높은 경우에 직무 만족도가 오히려 낮아지는 현상도 관찰되었는데(Kilduff & Krackhardt, 1994), 이는 상호 이질적인 집단을 조율하는 과정에서 스트레스가 가중됐기 때문이었다. 국내에서는 사회적 네트워크의 특성을 사회적 네트워크에서의 교환 내용(친교 혹은 업무 조언), 조직 내 사회적 네트워크에서 행위자가 차지하는 위치, 사회적 네트워크에서 개인이 배태된 정도로 구분하여 직무 태도의 형성에 미치는 영향을 살펴보았으며(정명호, 박혜원, 2009), 동료 네트워크가 직무 만족감에 미치는 영향 연구(김종민, 2015), 1인 직무를 중심으로 인구통계학적 특성에 따른 네트워크의 차이 및 네트워크에 따른 직무 만족도의 차이를 분석한 연구가 있다(김하나, 2015). 이에 본 연구에서는 업무 관련 정보요구의 해소 측면에서 사회적 관계 내의 인적 네트워크 특성과 업무 관련 네트워크의 파생적 효과로써 개인의 직무 만족 및 역할 모호성 개념을 요인으로 설정하여 살펴보고자 한다.

2.3 국내 학교도서관 현황

국내 학교도서관은 사서교사・실기교사나 사서가 근무하며, 학교도서관의 인력에 관한 기준은 법적 근거에 따른다. 과거 학교도서관의 사서교사 채용은 서울시교육청의 사서교사 정원 중치를 인정 공문(「서울시교육청 교원정책과-2225(2007.1.17.)」호)을 근거로 109개 서울시 사립 고등학교가 정규직 사서교사를 채용하게 되었으며, 이후 관련 법 개정연도인 2018년까지 9년 동안 0명이었던 3개년을 포함하여 불규칙한 선발인원의 특징과 함께 전국 사서교사의 평균 배치 인원수는 매년 50명에 그쳤었다(강봉숙, 2018). 그러나 2018년에 전문인력 배치에 어려움을 주던 일부 조항이 개정되는 변화를 맞이하였다. 사서 전문인력 배치에 관한 『학교도서관진흥법』 제12조 제2항 및 제3항 조항은 2018년 2월 임의 조항에서 의무 조항으로 개정되었으며, 같은 해 8월에는 '학생 1,500명당 1명을 총정원으로 한다'는 시행령 규정이 '학교당 1명 이상으로 한다'로 개정되었다. 이와 함께 지난 5년간 비교과 교사 선발이 증가함에 따라 공립학교 임용고사의 사서교사 선발인원 수가 증가하였으며, 사서교사 자격(증)에 대한 수요 역시 크게 증가하는 등 사서교사에 대한 관심이 높아졌다. 그러나 침체되었던 과거 경향과 달라진 선발인원 수, 학생 수 1,500명 미만 학교에서의 미채용 문제 해소 등 큰 변화에 비해 학교도서관 당 사서교사의 배치 인원에 대한 부분은 논의되지 않았다.

여전히 전문인력이 충원되지 못한 학교도서관이 많으며, 충원된 다수의 학교도서관 역시 1인 체제로 운영되고 있다. 이에 사서교사 간의 정보교류 및 업무협력을 위해 사서교사 자체 조직(단체) 차원에서 지역교육청별 사서교사 네트워크 협의회, 집합형 직무교육, 사서교사 단체

카톡방 등을 운영하고 있으며, 이러한 소통 창구는 직무 유대감과 함께 1인 전문인력으로서 가지는 개별 현장에서의 지리적 제한을 해소하기 위한 지원으로 보인다. 그 중 사서교사 네트워크 협의회는 소속 교육지원청의 학교들이 하나의 교원협의회(교육활동을 위한 협의회)로 등록되어 정기적인 업무 협의회 활동을 하도록 권장하는 소통 창구이다. 전국 교육청에서 자율적으로 운영하고 있으며, 서울시의 모든 학교는 각 지역의 교육지원청에 소속됨에 따라 개인 사서교사는 별도 신청과정 없이 일괄적으로 사서교사 네트워크 협의회에 소속되나 참여에는 강제성을 띠지 않는다. 일부 지역의 네트워크 협의회는 소속 사서교사가 적은 경우, 인근 지역과 결합하여 운영되기도 하며, 현재 서울시에는 총 11개의 사서교사 네트워크 협의회(초등 1, 중등 10)가 운영되고 있다. 각 사서교사 네트워크 협의회는 1명 이상의 대표 운영 교를 선정하며, 대표직을 맡은 학교의 사서교사는 교육지원청과의 협조, 소속 지원협의회 전달사항 공지 및 수요조사 등 운영의 역할을 맡게 된다. 지원교육청은 협의회 운영의 자율성을 보장하며, 협의회를 통해 정기적인 지역 내 사서교사 모임이 운영되고 있으나 구체적인 모임의 빈도와 협력 활동의 정도는 지역에 따라 차이가 있다.

이에 본 연구에서는 소속 지원교육청에 따라 지원사업과 정책이 다르므로 개별 학교는 업무 중 소속 지역에 관한 정보요구 및 정보교류에 관한 수요가 발생할 수 있다는 점, 지리적으로 인접하여 정기적인 대면 모임을 통한 네트워크 형성이 가능하다는 점을 토대로 네트워크의 분석단위로써 지역 사서교사 네트워크 협의회를 선정하였다.

3. 연구설계

3.1 연구대상 및 자료

본 연구는 서울시 소재 학교의 소속 사서교사를 대상으로 하며, 사서교사의 네트워크 특성 및 상호관계를 분석하기 위해 사서교사 전체 조직(단체)보다 작은 단위인 교육지원청 소속 사서교사 네트워크 협의회(이하 '협의회') 1곳을 대상에 포함하였다. 특히 개별 교육지원청 단위의 협의회를 중심으로 한 연구인 점에서 사서교사 전체의 일반화는 어려우나, 초기 탐색적 연구로서 사서교사 네트워크 협의회의 단위 분석을 통해 네트워크 내 상호관계에 따른 관찰 가능한 반복적, 특징적 네트워크 특성을 파악할 수 있을 것으로 기대하였다. 또한 서울시 내 교육지원청 단위의 네트워크 협의회 11곳이 지리적, 정책적, 소속 구성원 수가 큰 편차 없이 구성되어 있다는 점에서 서울을 제외한 다른 지역의 네트워크 협의회가 가지는 지역적 특징의 영향이 적을 것으로 보았다. 이에 선정한 서울시 소속의 사서교사 네트워크 협의회 1곳은 사서교사 집단의 여러 특징을 파악할 수 있도록 설립유형, 소속 구 분포, 학교 구분 분포 등을 고려하였으며, 특히 네트워크 협의회 중 학교 유형에 따른 공립학교와 사립학교의 편차가 크지 않은 지역으로 선정하였다.

조사 도구로는 설문지법을 통해 인구통계학적 요인과 리커트 척도를 사용한 관계 정도 측정 및 직무 태도(직무 만족, 업무 모호성) 문항을 설계하였다. 해당 설문은 모든 구성원의 이름을 확인할 수 있는 지역 사서교사 네트워크 협의회 온라인 채팅방에 온라인 설문으로 요청

하여, 네트워크 관련 문항 중 네트워크 협의회 내부 구성원을 상기할 수 있는 명부 제시 방법(roster method)의 효과를 기대하였다. 설문 문항은 응답자가 협의회 내부와 외부의 인적 네트워크를 free choice 방식으로 기재하도록 하여 집단 전체의 네트워크(whole network)를 특성을 파악하고자 하였다. 조사 기간은 2022년 5월 19일~5월 30일 기간 동안 온라인 설문을 배포하였으며, 총 응답 28개를 수집하였다. 그 중 1건은 분석 대상을 개인으로 특정할 수 없는 단체명 응답으로 인해 사서교사 네트워크 분석이 어려운 점을 고려하여 제외하였다. 또한 데이터 분석 후, 중심성이 높은 사서교사를 대상으로 면담자 개인과 사서교사의 인적 네트워크에 관한 비구조화 인터뷰를 5월 30일 실시하였다.

3.2 변수의 설정

본 연구는 업무 도움 네트워크를 중심으로 1인 사서교사 인적 네트워크의 특성을 탐색적으로 분석하고, 1인 사서교사의 인적 네트워크 특성이 개인의 직무 만족 및 역할 모호성 요인과 관계성이 있는지 확인하고자 한다. 요인 간의 관계를 검증하기에 앞서, 사서교사의 네트워크 특성에 관한 탐색적 분석을 위해 업무 관련 도움을 주고받는 도움 네트워크와 상대에게 느끼는 개인적 친밀함을 측정한 친밀 네트워크를 분석 대상으로 설정하였다. 주요 분석 대상인 업무 도움 네트워크의 방향성은 응답자(node)가 정보요구 발생에 따라 업무 도움을 상대(alter)에게 한 요청으로, 업무 도움을 요청한 상대에 대해 응답자가 체감하는 심리적 친밀도를 친밀 네트워크로 함께 분석하여 업무 도움 관계를 이해하고자 하였다.

또한 인적 네트워크의 파생적 효과를 알아보고자 사서교사의 업무 관련 인적 네트워크가 직무 만족 및 역할 모호성과 영향 관계가 있는지 확인하였다. 연구질문 2, 3을 통해 인적 네트워크 특성과 개인의 직무 만족 및 역할 모호성과의 관계를 설정하였다. 이는 인적 네트워크의 업무 도움 관계가 업무 중 발생하는 정보문제를 해결하는 수단으로써 직무 만족과 역할 모호성 해소에 영향을 줄 것으로 기대하였다. 마지막으로 역할 스트레스가 직무 만족에 직접적인 영향 관계가 있다는 기존 연구에 근거하여(Brown & Peterson, 1993; Singh, Verbeke, & Rhoads, 1996), 사서교사가 인지하는 업무 역할의 정도가 직무 만족에 영향을 주는지 검증하고자 하였다.

연구변수와 설문지는 〈표 1〉과 같으며, 인구통계학적 항목, 네트워크 특성 항목, 직무 만족(김하나, 2015; 송승섭, 2000)과 역할 모호성(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970) 항목으로 구성하였다. 네트워크 설문 문항은 응답 시 지역 사서교사 네트워크 협의회 내부와 외부를 구분하도록 설계하여 네트워크 특성을 비교하고자 하였다. 또한 직무 만족 항목의 경우, 임금, 복지, 근무환경 등의 여러 측정 요소가 있으나, 본 연구에서는 인적 네트워크의 영향을 정보문제 상황에서의 인적 정보원 효과로 해석하였으므로 직무 자체에 관한 문항으로만 구성하였다.

3.3 분석방법

본 연구는 소셜네트워크분석(Social Network

〈표 1〉 연구변수 설정 및 설문지 구성

구분	측정 변수	측정 내용	선행연구
인구통계학적 요인		성별, 연령, 근무학교 특성, 경력 등	
네트워크 특성	업무 도움 네트워크	업무성과 향상을 위해 업무 정보와 조언을 요청한 정도	
	친밀 네트워크	응답자가 체감하는 상대의 친밀도	
직무 만족 및 역할 모호성	직무 만족도	사서교사 직무 자체에 대한 만족도	송승섭(2000), 김하나(2015)
	역할 모호성	사서교사의 업무역할에 대한 인식 정도	Rizzo, House, & Lirtzman(1970)

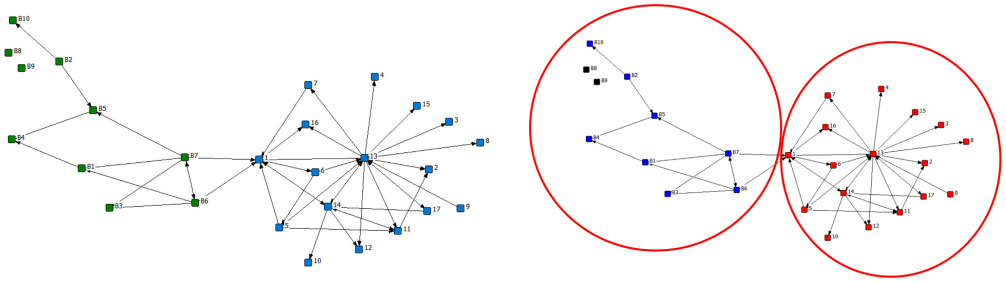
Analysis) 방법을 활용하여 1인 사서교사의 인적 네트워크 특성을 분석하고, 직무 만족과 역할 모호성에 미치는 영향을 알아보기 위해 문헌연구와 설문조사를 실시하였다. 설문 응답을 토대로, 네트워크 특성을 파악하기 위해 밀도, 연결중심성, 매개중심성, 아이겐벡터를 중심으로 분석하였으며, 사서교사 네트워크 협의회의 네트워크 효과 여부를 확인하기 위해 전체 응답자와 협의회 구성원을 대상으로 각각 Girvan-Newman 알고리즘을 사용하여 서브 그룹 분석을 수행하였다. 네트워크 특성은 시각화하였으며, 네트워크 특성과 요인 간의 관계는 QAP (Quadratic Assignment Procedure) 상관관계 및 회귀분석을 실시하였다. 〈표 2〉의 네트워크 시각화와 관계성 분석은 UCINET 6.742를 활용하였다.

4. 연구결과

본 연구에서 분석된 전체 응답자는 총 27명으로, 1개의 지역 사서교사 네트워크 협의회 소속 구성원 17명을 포함한다. 〈그림 1〉은 협의회 중심의 분석에 앞서, 협의회의 조직 효과를 확인하기 위해 전체 네트워크를 시각화한 것으로 1개교를 중심으로 협의회 소속 학교와 비소속 외부 학교로 구분되는 것을 확인할 수 있다. 이 중 매개 역할을 하는 1개교는 사서교사 조직의 네트워크 구축에 적극적으로 기여한 개인의 특징으로 인해 협의회 소속 여부와 관계없이 타 지역 사서교사도 업무 도움을 요청하는 것으로 보인다. 그 외 응답에서는 협의회 중심의 업무 도움 관계가 형성되는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 데이터 분석방법

구분		세부내용
업무 도움, 친밀 네트워크	전체 네트워크	전체 네트워크 연결 정도 분석
	에고 네트워크	각 노드별 알터 간의 연결 정도 분석
	중심성 분석	연결중심성, 매개중심성, 아이겐벡터중심성 분석
업무 도움, 친밀 네트워크와 직무 만족도, 역할 모호성 간의 관계		QAP 상관분석, QAP 회귀분석



* 사서교사 네트워크 협의회 소속 여부
청색: 네트워크 협의회 소속
녹색: 네트워크 협의회 비소속

* Partition Information(Girvan Newman)
Partition w/ 2 clusters: Q = 0.354
Partition w/ 8 clusters: Q = 0.303
Partition w/ 9 clusters: Q = 0.297
Partition w/ 10 clusters: Q = 0.300

〈그림 1〉 전체 응답자 대상 업무 도움 네트워크(네트워크 협의회 비소속 포함)

4.1 인구통계학적 특성

연구대상으로 선정한 지역 사서교사 네트워크 협의회는 18개의 고등학교로 구성되어 있으며, 미응답 교 1곳을 제외한 17개의 설문결과를 수집한 결과는 〈표 3〉과 같다. 응답자 성별은 1명을 제외한 16명이 여성이며, 연령대가 고르게 분포한 것에 비해 사서교사 재직 경력은 3년 이내의 신규가 9명(53%)으로 높게 나타났다. 이는 기간제 근무 및 신규배치 등의 사례로 보인다. 설립유형은 2007년 사서교사 중치 공문에 따른 영향으로 서울시 지역 내 다수의 사서교사가 사립학교 소속인 점을 고려할 때, 해당 네트워크 협의회의 공립학교 수는 평균적인 수준으로 보인다. 설문 문항 중 대면 교육연수와 1급 정교사 자격연수 여부, 사서교사 자격취득과정과 유사경력 여부는 응답자에게 업무도움이 가능한 인적 정보원을 상기하기 위한 도구적 역할로 제공되었다. 그 중 1급 정교사 자격연수는 재직 경력 3년 차부터 지원할 수 있는 자격연수로, 응답자의 재직 경력 분포와 유사한 것으로 보아 응답자의 3년 이상 경력자들은 대부분 1급 정교사 자격을 취득한 경력 사서로 고려하였다. 대면으로 운영된 협의회를 경험한 적이 없다는 응답은 3년 이하의 저 경력의 교사를 중심으로 확인되었으며, 소속 구성원의 다수가 학부 교직 이수 과정을 통해 사서교사 자격을 취득, 협의회 구성원의 절반 이상인 9명(53%)이 재직 전 유사경력으로 도서실・도서관, 자료실 근무 등의 경력을 가지고 있었다.

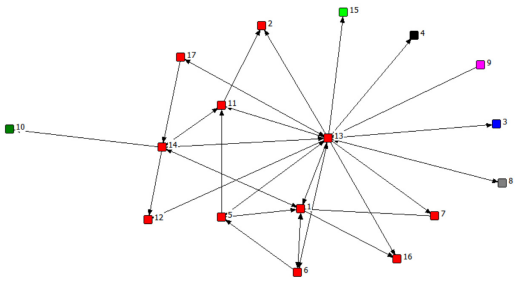
4.2 사서교사 네트워크 협의회 내 업무 도움 및 친밀 네트워크 구조 특성

17개 응답으로 구성된 지역 사서교사 네트워크 협의회의 소속 구성원을 대상으로 업무 도움 네트워크를 분석하였다. 먼저 노드를 연결하는 라인에 의해 응집적 서브 그룹을 분할 하는 Girvan-Newman 알고리즘을 통한 분석결과는 〈그림 2〉의 왼쪽 네트워크와 같다. 라인 간 연결을 통해 하나의 응집적 서브 그룹을 발견하였으며, 노드(node) 당 연결된 알터(alter)

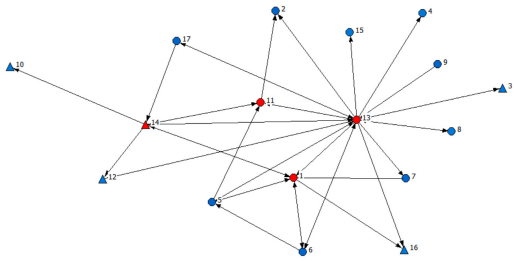
〈표 3〉 인구통계학적 응답 특성

(N=17)

구분		빈도(명)	비율
성별	남	1	6%
	여	16	94%
연령	20대	5	29%
	30대	3	18%
	40대	4	24%
	50대	5	29%
학교 설립유형	공립	5	29%
	사립	12	71%
	국립	-	-
학교 구분	일반고	10	59%
	자율고	4	23%
	특성화고	3	18%
재직기간	3년 이내	9	53%
	3년 이상 20년 이내	5	29%
	20년 이상	3	18%
대면으로 운영된 협의회 경험여부	예	12	71%
	아니오	5	29%
1정 자격연수 경험여부	예	8	47%
	아니오	9	53%
사서교사 자격 취득과정	학부과정 교직이수	14	82%
	교육대학원	3	18%
	사범대학	-	-
유사경력 여부	예	9	53%
	아니오	8	47%



* Partition Information(Girvan Newman)
Partition w/ 7 clusters: Q = -0.014
Partition w/ 8 clusters: Q = 0.061
Partition w/ 9 clusters: Q = 0.082



* 응답 특성에 따른 인적 네트워크 특징
▲=공립, ●=사립,
적색: 협의회 대표직 경력 교 표기

〈그림 2〉 사서교사 네트워크 협의회 내 인적 네트워크 분석

의 수가 1개인 6개의 노드는 개별 서브 그룹으로 분류되었다. 〈그림 2〉의 오른쪽 네트워크는 협의회 소속 학교를 응답 특성에 따라 학교 설립유형(공립, 사립)을 노드의 형태로, 협의회 대표직 경력을 적색 색상으로 해당 노드(4개)에 표기하였다. 시각화 결과, 설립유형에 따른 구분의 특징은 관찰되지 않았으며 대표 역할을 담당했던 노드들 중심의 네트워크가 구성되는 것으로 나타났다.

네트워크의 사서교사 간 연결 정도를 확인하기 위해 측정하는 응집성의 지표는 연결 정도(degree), 밀도(density), 호혜성(reciprocity)이다. 〈표 4〉는 협의회 소속 전체 업무 도움, 친밀 네트워크의 응집성을 나타낸다. 먼저 업무 도움 관계는 총 125개의 연결 정도가 존재하며, 네트워크의 전체 밀도는 12.9%이다. 친밀 네트워크는 그보다 적은 연결 관계를 보였으며 동일한 밀도를 나타냈다.

〈표 5〉는 에고 네트워크 특성을 나타내며, 크기(size)는 알터(alter)의 개수를 나타내고, 알터들의 연결 정도 평균(average degree), 각 에고별 밀도(density)를 보여준다. 업무 도움

〈표 4〉 사서교사 네트워크 협의회 소속 전체 네트워크 응집성

	size	sum	density	standard deviation
업무도움관계	17	125	12.9%	1.283
친밀 관계	17	116	12.9%	1.170

〈표 5〉 에고 네트워크 특성

업무 도움 네트워크				친밀 네트워크			
node	size	average degree	density	node	size	average degree	density
1	6.000	4.833	0.967	1	6.000	4.000	0.800
2	2.000	2.000	2.000	2	2.000	2.000	2.000
3	1.000	0.000	0.000	3	1.000	0.000	0.000
4	1.000	0.000	0.000	4	1.000	0.000	0.000
5	4.000	7.000	2.333	5	4.000	5.750	1.917
6	3.000	3.667	1.833	6	3.000	4.333	2.167
7	2.000	2.500	2.500	7	2.000	2.000	2.000
8	1.000	0.000	0.000	8	1.000	0.000	0.000
9	1.000	0.000	0.000	9	1.000	0.000	0.000
10	1.000	0.000	0.000	10	1.000	0.000	0.000
11	4.000	3.750	1.250	11	4.000	4.000	1.333
12	2.000	4.000	4.000	12	2.000	3.000	3.000
13	15.000	3.133	0.224	13	15.000	3.133	0.224
14	6.000	3.833	0.767	14	6.000	3.500	0.700
15	1.000	0.000	0.000	15	1.000	0.000	0.000
16	2.000	2.500	2.500	16	2.000	2.000	2.000
17	2.000	4.000	4.000	17	2.000	3.000	3.000

관계 네트워크에서 알터의 개수가 많은 노드는 1번, 13번, 14번이며 모두 협의회 대표 역할을 담당했던 이력이 있다. 학교별 현황 및 실태 조사 등 협의회 내에서 연락망 역할을 담당한 특성이 다른 학교와 교류를 하지 않는 고립된 노드들도 대표 학교에 업무 도움을 요청하는 배경이 된 것으로 해석된다. 그 중 13번 노드는 연결 정도가 가장 많은 것에 비해 밀도가 낮게 나타났으며, 이는 연락을 위해 많은 사서교사와 연결 관계를 맺고 있지만, 실제 연결 관계에 있는 알터 사서교사들 간에는 상대적으로 연결이 적다는 것을 의미한다. 또한 네트워크의 크기에 비해 밀도가 높게 나타난 5, 7, 12, 16, 17번은 대표직을 맡았던 사서교사에게만 업무 도움을 요청한 경우로, 연결 관계에 있는 대표 교 이력의 사서교사들 간의 네트워크가 활발하여 높은 밀도가 나타났다. 전반적인 친밀 네트워크는 업무 도움 네트워크와 비슷한 양상을 보였으며, 업무 도움 네트워크에 비해 친밀 네트워크 밀도가 낮은 학교의 사서교사는 관계보다는 업무적 정보획득과 교류에 주요 목적이 있는 것으로 해석된다.

본 네트워크는 방향 및 계량 그래프로 관계의 방향성을 고려하여 노드의 외향연결중심성(outdegree centrality)과 내향연결중심성(indegree centrality)을 구분할 수 있다. 외향연결중심성은 사서교사가 다른 사서교사에게 업무 도움을 요청하는 정도를 의미하고, 내향연결중심성은 다른 사서교사에게 업무 도움을 제공하는 정도를 의미한다.

〈표 6〉, 〈표 7〉의 분석결과에서 외향연결중심성과 내향연결중심성이 전체적으로 비슷한 양상을 보였으나, 동일한 대표 교 이력을 가진 11번, 13번의 경우, 두 연결중심성 간에 차이를 보였다. 11번은 자신이 업무 도움을 요청한 상대에게 느끼는 친밀도보다 상대 사서교사가 느끼는 친밀감이 더 높았으며, 13번은 자신이 느끼는 친밀도보다 자신에게 도움을 요청한 사서교사의 체감 친밀도가 더 낮게 나타났다. 이는 대표 교 업무로 인한 연락에도 개인의 특성 및 역량에 따라 전해지는 친밀감의 정도가 다를 수 있는 것으로 보인다. 또한 업무 도움 관계 분석결과에서 주목할 부분은, 다른 사서교사에게 업무 도움을 요청한 경험이 없어 외향연결정도가 0인 7개 학교의 사서교사 2, 3, 4, 10, 12, 15, 16번 노드 중 2번 노드를 제외한 6명의 사서교사는 모두 3년 이하의 저연차(경력) 사서교사인 점이다. 최근 3년간 코로나-19로 비대면 교육환경이 강화됨에 따라 대부분의 교육연수가 대면으로 실시되지 못한 상황임을 고려할 때, 신규 사서교사가 이전에 교류가 없던 다른 학교 사서교사에게 바로 업무 도움을 요청하기는 쉽지 않았던 것으로 보인다. 이에 비해 일부 경력 노드는 협의회 외부 사서교사에게서도 업무 도움을 요청받는 등 내향연결중심성이 특히 높은 특성을 보였다.

〈표 8〉은 매개중심성(betweenness centrality)으로, 매개중심성은 서로 다른 사서교사 간의 교류를 연결해주는 역할을 의미한다. 6명의 사서교사를 제외한 11명의 사서교사는 매개중심성이 0으로 협의회 내 업무적 교류를 연결하는 역할은 하지 못하는 것으로 나타났다. 매개중심성이 나타난 6명의 사서교사 중 13, 14, 1, 11번의 네 명은 대표 교 역할 이력이 있으며, 이를 통해 지역 사서교사 네트워크 협의회 내 네트워크는 대표 교를 중심으로 구성되어 운영되는

〈표 6〉 외향연결중심성(outdegree centrality)

업무 도움 네트워크			친밀 네트워크		
node	outdegree centrality	normalized outdegree centrality	node	outdegree centrality	normalized outdegree centrality
1	15.000	0.188	1	13.000	0.162
2	0.000	0.000	2	0.000	0.000
3	0.000	0.000	3	0.000	0.000
4	0.000	0.000	4	0.000	0.000
5	6.000	0.075	5	10.000	0.125
6	13.000	0.162	6	10.000	0.125
7	3.000	0.038	7	4.000	0.050
8	3.000	0.038	8	2.000	0.025
9	4.000	0.050	9	4.000	0.050
10	0.000	0.000	10	0.000	0.000
11	7.000	0.087	11	5.000	0.063
12	0.000	0.000	12	0.000	0.000
13	56.000	0.700	13	48.000	0.600
14	10.000	0.125	14	12.000	0.150
15	0.000	0.000	15	0.000	0.000
16	0.000	0.000	16	0.000	0.000
17	8.000	0.100	17	8.000	0.100

〈표 7〉 내향연결중심성(indegree centrality)

업무 도움 네트워크			친밀 네트워크		
node	indegree centrality	normalized indegree centrality	node	indegree centrality	normalized indegree centrality
1	20.000	0.250	1	18.000	0.225
2	8.000	0.100	2	8.000	0.100
3	3.000	0.038	3	2.000	0.025
4	5.000	0.063	4	3.000	0.038
5	5.000	0.063	5	5.000	0.063
6	9.000	0.112	6	8.000	0.100
7	3.000	0.038	7	2.000	0.025
8	5.000	0.063	8	0.000	0.000
9	0.000	0.000	9	5.000	0.063
10	1.000	0.013	10	2.000	0.025
11	7.000	0.087	11	11.000	0.138
12	5.000	0.063	12	5.000	0.063
13	21.000	0.262	13	19.000	0.237
14	16.000	0.200	14	13.000	0.162
15	4.000	0.050	15	4.000	0.050
16	8.000	0.100	16	6.000	0.075
17	5.000	0.063	17	5.000	0.063

〈표 8〉 매개중심성(betweenness centrality)

업무 도움 네트워크			친밀 네트워크		
node	betweenness centrality	normalized betweenness centrality	node	betweenness centrality	normalized betweenness centrality
13	87.5	36.458	13	87.5	36.458
14	34.333	14.306	14	34.333	14.306
1	19.167	7.986	1	19.167	7.986
6	9.167	3.819	6	9.167	3.819
11	2.333	0.972	11	2.333	0.972
5	0.5	0.208	5	0.5	0.208
2,3,4,7,8,9,10,12, 15,16,17	0	0	2,3,4,7,8,9,10,12, 15,16,17	0	0

것으로 보인다. 단, 본 연구에서 친밀 네트워크는 업무 도움 관계가 있는 상대를 대상으로 친밀도를 측정하였으므로 각 사서교사 노드의 업무 도움과 친밀 네트워크의 최단 경로 수는 동일하여 업무 도움 네트워크와 친밀 네트워크의 매개중심성은 동일하게 나타났다.

〈표 9〉는 아이겐벡터중심성(eigenvector centrality)을 나타내는데, 이는 연결된 액터의 개수뿐만 아니라 연결된 액터의 상대적 중요도 또한 함께 고려하여 직접 연결 정도만을 고려하는 연결중심성의 개념을 확장한다(Bonacich, 2007). 본 연구에서의 업무 도움 관계 네트워크는 연결중심성과 매개중심성 모두 네트워크 협의회 대표 역할 이력의 사서교사가 높게 나타났으며, 이들 간의 네트워크가 연결됨에 따라 아이겐벡터중심성 역시 이들 중심으로 높게 나타났다. 단 이들과 연결된 6번 사서교사의 경우 중심성이 높은 4명의 사서교사와 교류함에 따라 높은 아이겐벡터중심성을 보였다.

지역 사서교사 네트워크 협의회 소속의 사서교사가 나타내는 업무 도움 네트워크와 친밀 네트워크는 QAP 상관관계 분석결과 〈표 10〉과 같이 모든 중심성에서 양의 상관성이 확인되었다. 그러나 친밀 네트워크는 업무 도움 관계를 맺은 상대에 대해 응답자가 느끼는 친밀함의 정도이므로, 노드의 수와 연결 관계 등 네트워크의 구조는 동일하다. 단, 본 네트워크가 이진이 아닌 계량 네트워크인 점에 따라 상관관계에 영향이 있을 것으로 본다.

사서교사가 업무 도움을 주고받은 네트워크 협의회에 소속되지 않은 외부 인적 네트워크를 분석한 2-mode 네트워크 결과는 〈그림 3〉과 같으며, 1~17번은 응답한 협의회 소속 사서교사를, A1~A41은 응답자가 업무 도움을 받은 외부의 인적 정보원이다. 노드의 색상은 사서교사 연차(경력)에 따른 차이이며, 1급 정교사 경력기준(3년)에 따라 분홍색이 저 연차(경력)교사, 적색이 3년 이상의 경력 교사이다. 저 경력의 교사는 평균 1~2명의 외부 인적 정보원과 교류하고 있었으며, 일부 외부 인적 정보원 간에는 특정 지역 공공도서관이 공통되는 특징이 나타났다. 이는 응답자가 동일 지역에 근무함에 따른 것으로, 지역 간 업무 공통성 및 그로 인한 정보 공유의 필요성을 제시한다.

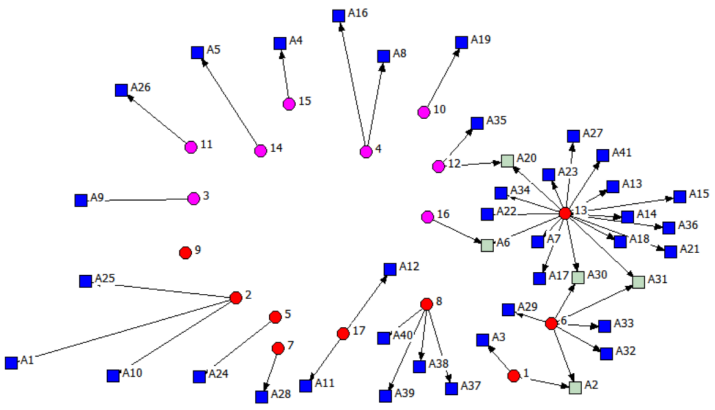
〈표 9〉 아이겐벡터중심성(eigenvector centrality)

업무 도움 네트워크		친밀 네트워크	
node	eigenvector centrality	node	eigenvector centrality
1	0.394	1	0.390
2	0.164	2	0.203
3	0.090	3	0.063
4	0.150	4	0.095
5	0.182	5	0.267
6	0.275	6	0.246
7	0.149	7	0.149
8	0.150	8	0.063
9	0.120	9	0.158
10	0.016	10	0.036
11	0.218	11	0.276
12	0.136	12	0.130
13	0.603	13	0.572
14	0.318	14	0.326
15	0.120	15	0.126
16	0.188	16	0.149
17	0.198	17	0.211

〈표 10〉 업무 도움 및 친밀도 네트워크 간 중심성의 상관관계 분석 결과(QAP)

	업무 도움 네트워크				
	중심성	outdegree	indegree	betweenness	eigenvector
친밀 네트워크	outdegree	.991**	.746**	.950**	.911**
	indegree	.750**	.921**	.804**	.896**
	betweenness	1.000**	.897**	.927**	0.912**
	eigenvector	.868**	.871**	.897**	.951**

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



〈그림 3〉 네트워크 협의회 소속 사서교사의 외부 네트워크

네트워크 협의회의 전체 네트워크 분석을 토대로, 사서교사의 개별 속성에 따른 네트워크 특성을 파악하기 위해 근무학교의 설립유형과 재직 전 경력 여부에 따라 네트워크 응집성을 비교하였다. 먼저 근무학교의 설립유형은 공립학교(순환)와 사립학교(비순환)의 근무 형태와 조직문화, 순환에 따른 근무 교의 배치 및 공석 여부 등 정보교류의 필요성으로 교류에 차이를 보일 것으로 기대하였다. 〈표 11〉을 살펴보면, 사립학교 간의 네트워크가 공립학교 간의 네트워크에 비해 높은 밀도를 나타냈다. 이는 사립학교가 가지는 비순환의 특성으로 시간에 따른 동일 지역 내 교류의 가능성과 기회가 높았던 점, 그리고 공립학교의 경우 5명이 모두 3년 이하 저 경력 교사라는 특성으로 인해 충분한 교류 네트워크가 형성되지 않은 점이 네트워크 관계의 배경이 된 것으로 보인다. 〈표 12〉는 재직 전 경력 여부에 따른 인적 네트워크 응집성의 차이로, 재직 전 유사경력이 있던 사서교사들 간의 밀도가 더 높은 것으로 나타났다. 오히려 현재의 사서교사 경력이 처음인 교사들 간에는 활발한 연결이 보이지 않는 것으로 보아, 업무 도움을 요청할 때에는 경력이 적은 사서교사와의 교류는 선호하지는 않는 것으로 보인다.

4.3 인적 네트워크 특성과 사서교사의 직무 만족도·역할 모호성 간의 관계

업무 도움 네트워크와 사서교사의 직무 만족 및 역할 모호성과의 관계성을 파악하기 위해 네트워크의 외향연결중심성, 내향연결중심성, 매개중심성, 아이겐벡터중심성과 직무 만족 및 역할 모호성 문항 응답 값 간의 QAP 상관관계 분석을 실시하였다. 〈표 13〉의 상관관계 결과를 보면, 모든 값에서 관계성이 확인되지 않았으며 이에 변수 간 영향 관계로는 보기 어렵다. 역할 모호성이 직무 만족도에 미치는 영향 관계 역시 〈표 14〉와 같이 상관관계가 확인되지 않았다.

〈표 11〉 근무학교 설립유형별(공립, 사립) 네트워크 응집성

근무학교 설립유형		size	sum	density	standard deviation
업무 도움 네트워크	공립	5	2	0.100	0.300
	사립	12	84	0.167	1.499
친밀 네트워크	공립	5	4	0.100	0.600
	사립	12	80	0.167	1.413

〈표 12〉 재직 전 유사경력 여부에 따른 네트워크 응집성

재직 전 유사경력 여부		size	sum	density	standard deviation
업무 도움 네트워크	있음	9	41	0.153	1.442
	없음	8	24	0.125	1.093
친밀 네트워크	있음	9	39	0.153	1.353
	없음	8	11	0.071	0.742

〈표 13〉 네트워크 중심성과 직무 만족도·역할 모호성 간의 상관관계 분석 결과(QAP)

독립변수(업무 도움 네트워크)	종속변수	QAP 상관분석
외향연결 중심성	직무 만족도	0.079
	역할 모호성	0.137
내향연결 중심성	직무 만족도	0.082
	역할 모호성	0.125
매개 중심성	직무 만족도	0.191
	역할 모호성	0.058
아이겐벡터 중심성	직무 만족도	0.064
	역할 모호성	0.120

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

〈표 14〉 역할 모호성과 직무 만족도 간의 상관관계(QAP)

	직무 만족도
역할 모호성	0.030

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

기존 연구 중 1인 사서의 특성(성별, 연령, 학력, 재직기간)과 인적 네트워크 특성(네트워크 보유 수준) 간의 영향 관계, 개인의 인적 네트워크 규모와 직무 만족도 간의 영향 관계를 살펴본 연구에서도 본 연구결과와 유사하게 의미 있는 결과는 확인되지 않았다(김하나, 2015). 김하나(2015)의 연구에서 원인으로 제시한 높은 수준의 평균 직무 만족도는 본 연구에서도 모든 응답자에게서 평균 이상의 높은 직무 만족도와 낮은 업무 모호성이 확인되었다.

5. 결론 및 토의

본 연구의 목적은 1인 사서교사의 인적 네트워크 특성을 파악하고, 파생 효과로서 각 인적 네트워크의 특성과 직무 만족 및 역할 모호성 간의 관계성을 분석하고자 함에 있다.

1인 사서교사의 인적 네트워크를 분석한 결과, 3가지 특성을 확인하였다. 먼저 사서교사의 인적 네트워크의 특성을 지역 사서교사 네트워크 협의회 소속 구성원을 중심으로 살펴본 결과, 역대 대표 교를 담당했던 사서교사를 중심으로 네트워크가 운영되는 특징이 확인되었다. 네트워크 협의회 내 대표 역할을 담당했던 사서교사는 과거 대표 교를 담당했던 학교와는 행정 관련 인수인계 및 과거 경험 공유 등을 통해 관계 형성의 계기가 생기며, 협의회 소속 사서교사에게 공지 및 현황 조사 등 업무 연락을 담당하게 된다. 이를 통해 개별 구성원과 소통할 기회가 형성되며, 각 구성원에게는 인적 정보원으로서 인식되는 효과가 있었을 것으로 보인다. 이로 인해 이들은 높은 연결중심성과 매개중심성을 보였으며, 대표 교 경력이 있는 사서교사 간의 연결성도 확인되어 아이겐벡터중심성의 효과도 높게 나타났다. 이러한 인적 정

보원으로서의 각인 효과로 인해 대표 교를 담당했던 사서교사에게만 업무 도움을 요청하는 사례가 관찰되었으며 이들의 에고 네트워크 밀도는 규모 대비 높게 나타났다.

다음으로, 친밀 네트워크와 업무 도움 네트워크 간의 비교를 통해 조직 내부에서 해결되지 않는 업무 관련 정보문제가 발생하고 있음을 유추할 수 있다. 전체적으로 두 네트워크는 비슷한 양상을 보였으나, 대상으로부터 체감하는 친밀도가 매우 낮더라도 업무 도움을 요청하는 사례들이 관찰되었으며, 이는 개인이 조직 내에서 해결할 수 없는 정보문제를 해결하기 위한 수단으로 다른 사서교사를 인적 정보원으로 인지하고 도움을 요청한 것으로 보인다. 이러한 업무 관련 정보문제는 1인 담당자로서 학교 교육 현장에서 일반 교사와 달리 특수직무를 담당하는 교사가 겪을 수 있는 학교의 지지 부족으로 인한 심리적 소진(황순영, 2006), 조직 외부의 동일 직무 담당자와 커뮤니티 형성을 통해 전문적인 정보 교환 및 전문성 개발 활동(최월순, 김한별, 2011) 등 단순 업무 관련 질의 외에도 조직 내 역할갈등, 업무 전문성의 향상 측면의 교류도 충분히 일어날 수 있음을 의미한다. 따라서 1인 직무 담당자의 물리적, 심리적 고립감의 해소(한숙, 강옥려, 2020) 외에도, 사서교사의 전문성과 업무 능력의 향상을 위한 네트워크 형성은 필요하다.

마지막으로 경력이 적은 사서교사 간의 네트워크는 밀도가 낮게 나타나는 특징을 보였으며, 네트워크 협의회에 소속되지 않은 외부 인적 정보원의 활용 정도가 평균 1-2명으로 낮은 특징이 확인되었다. 저 경력(연차) 시기는 업무 관련 정보요구가 가장 빈번할 뿐 아니라 자신의 인적 네트워크가 충분히 형성되기 전 단계이므로, 이들을 위한 저 경력 사서교사 대상의 교육・프로그램 설계와 네트워크 형성의 기회가 제공될 필요가 있다. 그러나 단순한 사회적 관계보다는 네트워크 분석과정에서 관찰된 저 경력 교사 간의 저조했던 업무 도움 요청 현상에 착안하여, 업무 관련 정보문제 해결에 도움을 줄 수 있는 경력 교사와의 네트워크 형성 기회가 도움이 될 것으로 보인다.

업무 관련 인적 네트워크의 파생적 효과로서 사서교사의 인적 네트워크 특성이 직무 만족과 역할 모호성에 미치는 영향은 상관관계가 없으며, 역할 모호성과 직무 만족 간에도 상관관계 및 영향 관계가 검증되지 않았다. 기존 연구에서 검증된 역할 모호성과 직무 만족 간의 부의 관계와 달리, 본 연구에서는 모든 응답자에게서 높은 직무 만족도가 나타났으며, 소수의 응답자에게서만 평균 이상의 역할 모호성이 확인되었다.

본 연구는 1인 사서교사의 인적 네트워크에 대한 탐색적 연구로, 1인 사서교사 간 네트워크를 통한 정보공유의 관계를 처음으로 살펴본 연구라는 점에 의의가 있다. 특히 업무 관련 정보요구의 해소 및 전문성의 향상이라는 측면에서 1인 전문직의 인적 네트워크는 중요하다. 그러나 국내・외 연구에서 1인 전문직, 조직 내 1인 특수직렬에 대한 인적 네트워크 연구는 미비하며, 조직 외부의 네트워크는 업무협력 및 협조보다는 조직 간 경쟁 혹은 조직을 위한 제휴의 관점에서 살펴보는 연구들 중심이었다. 이에 반해 사서교사 네트워크는 개별 소속된 학교 조직 밖 외부 네트워크임에도 일반 기업과 달리 경쟁의 대상이 아니며, 학교도서관의

진흥이라는 하나의 공통된 목표와 사서교사라는 일체감을 지닌 외부 조직의 소속이라는 차원에서 협력체로 볼 수 있다. 즉 이러한 조직의 특성으로 인해 경쟁 및 제휴보다는 상생의 관계 특성이 강한 것으로 보인다. 따라서 본 연구에서 관찰된 특성을 토대로 사서교사 인적 네트워크의 관리와 활성화를 위해 다음과 같이 제언한다.

본 연구를 통해 관찰된 네트워크 특징을 토대로 학교도서관의 사서교사가 가지는 고유한 특성을 이해할 필요가 있다. 조직 내 특수직무 담당자임과 동시에, 조직 외부로는 동일 직무 담당자들이 지리적으로 분리된 협력체를 구성한다는 특성을 고려하여 이들 간의 지식공유가 활발히 이루어질 수 있도록 교육기관의 인식과 지원, 공식적인 네트워크 형성을 위한 다양한 직무 연수가 필요할 것이다. 학술적 측면에서는 본 연구결과의 배경과 원인관계를 규명하는 질적, 양적 연구를 제안한다. 기존 조직 연구의 네트워크 특성을 직접 적용하기에는 사서교사라는 조직과 관계의 특성으로 인한 한계가 있으므로, 연구대상 관점에서의 조직 외부 네트워크에 대한 분석이 이어지기를 기대한다.

참 고 문 헌

강봉숙 (2018). 사서교사와 타 비교과 교사의 배치 비교를 통한 사서교사 배치 개선방안 연구. 한국문헌정보학회지, 52(2), 27-47. http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2018.52.2.027

구태회, 이윤철 (2005). 호텔산업의 전략적 네트워크: 네트워크 밀도, 구조적 공백, 그리고 성과: 국내 특급 호텔의 네트워크를 중심으로. 관광학연구, 28(4), 67-86.

권종욱 (2006). 역할 모호성과 역할갈등이 조직몰입에 미치는 영향: Hofstede 문화모형을 활용한 국가간 분석. 국제경영연구, 17(4), 81-104.

김영돈 (2006). 조직에서 지방공무원의 역할갈등 및 역할 모호성에 대한 경험적 연구. 정부학연구, 12(2), 197-244.

김종민 (2015). 초등교원의 동료네트워크가 교직만족감과 행복감에 미치는 영향. 초등교육연구, 28(1), 27-51.

김종혁, 김석철 (2016). 정보공유 네트워크의 조직 내외부 활용에 관한 사례 연구: 질적 연구를 바탕으로. 통상정보연구, 18(3), 205-226.

김하나 (2015). 사립 작은도서관 종사자들의 인적 네트워크 수준이 직무 만족도에 미치는 영향. 석사학위논문, 성균관대학교.

노동조, 김수진 (2018). 사서교사의 직무소진 경험에 관한 실증적 연구. 한국비블리아학회지, 29(4), 227-249. https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2018.29.4.227

문성애, 이영민 (2009). 기업 재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무 만족에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 16(2), 55-67.

송기호 (2010). 도서관 활용수업에서 사서교사와 교과교사의 협동수업 향상을 위한 교수설계 전략에 대한 연구. 한국비블리아학회지, 21(2), 111-127. https://doi.org/10.14699/kbiblia.2010.21.2.111

송기호 (2012). 사서교사의 조직커뮤니케이션 만족도가 학교도서관의 정보 교육봉사에 미치는 영향. 정보관리학회지, 29(2), 71-92. https://doi.org/10.3743/KOSIM.2012.29.2.071

송기호 (2019). 사서교사의 역할 인식 분석. 한국문헌정보학회지, 53(4), 5-22. https://doi.org/10.4275/KSLIS.2019.53.4.005

송대현, 이종목, 박한기 (1988). 직무 스트레스와 직무 만족과의 관계에 대한 상관관계 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 123-146.

송승섭 (2000). 대학도서관의 정보기술 도입이 사서의 직무만족에 미치는 영향. 정보관리학회지, 17(3), 125-146.

신규희, 이종학, 이수범 (2010). 비공식적 멘토링 기능이 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향: 외식업체 종사원을 중심으로. 호텔경영학연구, 19(2), 1-19.

신인용, 이기현, 오홍석 (2013). 사회적 네트워크 유형 별 내향 중심성이 직무 스트레스에 미치는 차별적 영향. 경영학연구, 42(4), 849-873.

유사라 (2017). 학교도서관·사서교사 주제 학술논문의 연구 성향 분석. 한국비블리아학회지, 28(4), 181-201. https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2017.28.4.181

이재희, 조상미 (2015). 사회적 기업 간 네트워크 특성이 조직성과에 미치는 영향: 네트워크 중심성을 중심으로. 한국사회복지행정학, 17(2), 89-125. https://doi.org/10.22944/kswa.2015.17.2.004

이향수 (2008). 정부조직의 인적 네트워크와 지식공유에 관한 탐색적 연구. 한국정책과학학회보, 12(2), 75-96.

정명호, 박혜원 (2009). 조직 내 상이한 네트워크가 직무태도에 미치는 차별적 효과. 산업관계연구, 19(1), 37-64.

조미아 (2014). PBL을 적용한 사서교사와 중국어 교과교사의 협력수업 사례 연구. 한국문헌정보학회지, 48(2), 65-88. https://doi.org/10.4275/KSLIS.2014.48.2.065

조영복, 김경원 (2011). 사회적 네트워크의 특성이 직무성과와 협력행동에 미치는 영향에 관한 연구. 인적자원관리연구, 18(1), 87-110.

채선화, 전영한 (2017). 외부 네트워크 관리 행위와 조직성과: 한국의 대학조직 실증분석. 한국조직학회보, 13(4), 101-135. https://doi.org/10.21484/kros.2017.13.4.101

최월순, 김한별 (2011). 중등 특수학급 교사의 교직사회화 과정분석. 교원교육, 27(3), 71-90.

한숙, 강옥려 (2020). 초등학교 특수학급 교사들의 교직경험과 대처방식에 관한 현상학적 연구. 통합교육연구, 15(2), 59-88. https://doi.org/10.26592/ksie.2020.15.2.59

황순영 (2006). 초임 특수교사의 교직생활 적응과정에 관한 연구. 특수교육학연구, 40(4), 185-210.

Baldwin, T. T., Bedell, M. D., & Johnson, J. L. (1997). The social fabric of a team-based MBA program: Network effects on student satisfaction and performance. Academy of Management Journal, 40(6), 1369-1397. https://doi.org/10.5465/257037

Baum, J. A., Calabrese, T., & Silverman, B. S. (2000). Don't go it alone: alliance network composition and startups' performance in Canadian biotechnology. Strategic Management Journal, 21(3), 267-294. https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200003)21:3<267::AID-SMJ89>3.0.CO;2-8

Bonacich, P. (2007). Some unique properties of eigenvector centrality. Social Networks, 29(4), 555-564. https://doi.org/10.1016/j.socnet.2007.04.002

Brown, S. P. & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of casual effects. Journal of Marketing Research, 30, 63-77. https://doi.org/10.1177/002224379303000106

Drucker, P. F. (2002). Managing in the Next Society. New York: St. Martin's Press.

Dyer, J. H. & Nobeoka, K. (2000). Creating and managing a high performance knowledge sharing network: the Toyota case. Strategic Management Journal, 21(3), 345-367. https://doi.org/10.1002/(sici)1097-0266(200003)21:3<345::aid-smj96>3.0.co;2-n

Gibbons, D. E. (2004). Friendship and advice networks in the context of changing professional values. Administrative Science Quarterly, 49(2), 238-262. https://doi.org/10.2307/4131473

Gupta, A. K. & Govindarajan, V. (2000). Knowledge flows within multinational corporations. Strategic Management Journal, 21(4), 473-496. https://doi.org/10.1002/(sici)1097-0266(200004)21:4<473::aid-smj84>3.0.co;2-i

Ibarra, H. (1993). Network centrality, power, and innovation involvement: determinants of technical and administrative roles. Academy of Management Journal, 36(3), 471-501. https://doi.org/10.5465/256589

Kilduff, M. & Krackhardt, D. (1994). Bringing the individual back in: a structural analysis of the internal market for reputation in organizations. Academy of Management Journal, 37(1), 87-108.

Krackhardt, D. & Hanson, J. R. (1993). Informal networks: the company behind the chart. Harvard Business Review, 71(4), 104-111.

Lawson, B., Petersen, K. J., Cousins, P. D., & Handfield, R. B. (2009). Knowledge sharing in interorganizational product development teams: the effect of formal and informal socialization mechanisms. Journal of Product Innovation Management, 26(2), 156-172.

https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2009.00343.x

Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. Journal of Applied Psychology, 78(2), 173-183. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.2.173

Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: the role of social network ties during socialization. Academy of Management Journal, 45(6), 1149-1160. https://doi.org/10.5465/3069430

O'Dell, C. & Grayson, C. J. (1998). If only we knew what we know: identification and transfer of internal best practices. California Management Review, 40(3), 154-174. https://doi.org/10.2307/41165948

Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quarterly, 15(2), 150-163. https://doi.org/10.2307/2391486

Roberts, K. H. & O'Reilly III, C. A. (1979). Some correlations of communication roles in organizations. Academy of Management Journal, 22(1), 42-57. https://doi.org/10.5465/255477

Rockartand, J. F. & Short, J. E. (1991). The networked organization and the management of interdependence. the corporation of the 1990s: information technology and organizational transformation, 189.

Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. Administrative Science Quarterly, 22(3), 427-456. https://doi.org/10.2307/2392182

Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. Administrative Science Quarterly, 23(2), 224-253. https://doi.org/10.2307/2392563

Singh, J., Verbeke, W., & Rhoads, G. K. (1996). Do organizational practices matter in role stress processes? a study of direct and moderating effects for marketing-oriented boundary spanners. Journal of Marketing, 60(3), 69-86. https://doi.org/10.2307/1251842

Valenzi, E. & Dessler, G. (1978). Relationships of leader behavior, subordinate role ambiguity and subordinate job satisfaction. Academy of Management Journal, 21(4), 671-678. https://doi.org/10.5465/255707

• 국문 참고문헌에 대한 영문 표기
(English translation of references written in Korean)

Chae, Seon-hwa & Chun, Young-Han (2017). Managerial networking on organizational performance:

an empirical analysis in Korea. Korean Association for Organizational Studies, 13(4), 101-135. https://doi.org/10.21484/kros.2017.13.4.101

Cho, Mi-Ah (2014). A case study of collaborative classes between a teacher librarian and a Chinese language teacher applying problem-based learning: with a main focus on students' degree of interest in learning at S high school. Journal of the Korean Society for Library and Information Science, 48(2), 65-88. https://doi.org/10.4275/KSLIS.2014.48.2.065

Cho, Young-Bhok & Kim, Kyung-Won (2011). A study on characteristics of social network affecting job performance and cooperation. Journal of Human Resource Management Research, 18(1), 87-110.

Choi, Wol-Soon & Kim, Han-Byul (2011). The process of occupational socialization for secondary special class teachers. Korean Journal of Teacher Education, 27(3), 71-90.

Chung, Myung-Ho & Park, Hye-Won (2009). Social networks and job attitudes: Different effects of different networks in organizations. Korean Journal of Industrial Relations, 19(1), 37-64.

Han, Sook & Kang, Ock-Ryeo (2020). A phenomenological study on experiences and coping strategies of special education teachers in elementary schools. Journal of Inclusive Education, 15(2), 59-88. https://doi.org/10.26592/ksie.2020.15.2.59

Hwang, Soon-Young (2006). Adaptation process of beginning special education teach. Korean Journal of Special Education, 40(4), 185-210.

Kang, Bong-Suk (2018). A study on improvement plan of teacher librarians' placement by a comparison between teacher librarian and other teachers not-teaching the subject matter. Journal of the Korean Society for Library and Information Science, 52(2), 27-47. http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2018.52.2.027

Kim, Chong-Min (2015). Effects of elementary teacher colleague networks on their teacher job satisfaction and happiness. Journal of Elementary Education, 28(1), 27-51.

Kim, Ha-Na (2015). A Study on the Effects of Human Networks on Job Satisfaction in Workers at Private Small Libraries Located in Seoul. Master's thesis, Sungkyunkwan University.

Kim, Jong-Hyuk & Kim, Suk-Chul (2016). A case study on the internal and external use of information sharing network: a qualitative approach. International Commerce and Information Review, 18(3), 205-226.

Kim, Young-Don (2006). The empirical study on local public officers' role-conflict and role-ambiguity in the organization. Journal of Governmental Studies, 12(2), 197-244.

Koo, Tai-Hoe & Lee, Yun-Cheol (2005). Strategic networks in the hotel industry: network

density, structural holes, and performance: the networks of five-star hotels in Korea. Journal of Tourism Sciences, 28(4), 67-86.

Kwon, Jong-Wook (2006). Influence of role ambiguity and role conflict on MNCs employees organizational commitment: a cross-national comparative study. International Business Journal, 17(4), 81-104.

Lee, Hyang-Soo (2008). The relation of knowledge sharing to human networks in public organizations. Korean Association For Policy Sciences, 12(2), 75-96.

Lee, Jae-Hee & Cho, Sang-Mi (2015). Effects of interorganizational network characteristics of social enterprises on organizational performance: focusing on network centrality. Journal of Korean Social Welfare Administration, 17(2), 89-125. https://doi.org/10.22944/kswa.2015.17.2.004

Moon, Sung-Ae & Lee, Young-Min (2009). The impacts of social network activities on company employees' organizational commitment and job satisfaction. Journal of Human Resource Management Research, 16(2), 55-67.

Noh, Dong-Jo & Kim, Soo-Jin (2018). An empirical study on the job burnout of teacher librarian. Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science, 29(4), 227-249. https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2018.29.4.227

Shin, In-Yoing, Lee, Ki-Hyun, & Oh, Hong-Seok (2013). The differential effects of in-degree centrality by the types of social networks on job stress. Korean Management Review, 42(4), 849-873.

Shin, Q-Hee, Lee, Jong-Hak, & Lee, Bum-So (2010). The effect of the mentoring functions on the job satisfaction, organizational commitments and turnover intentions of employees in foodservice industry. Korean Journal of Hotel Administration, 19(2), 1-19.

Song, Dae-Hyun, Lee, Jong-Mok, & Park, Han-Kee (1988). Reinvestigation of the relationship between job stress and job satisfaction. Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 1(1), 123-146.

Song, Gi-Ho (2010). A study of an instructional design strategy for improving the collaborative teaching between school librarians and subject teachers in library-assisted instruction. Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science, 21(2), 111-127. https://doi.org/10.14699/kbiblia.2010.21.2.111

Song, Gi-Ho (2012). Effects of organizational communication satisfaction of teacher librarians on informational and educational services in school libraries. Journal of the Korean Society for Information Management, 29(2), 71-92. https://doi.org/10.3743/KOSIM.2012.29.2.071

Song, Gi-Ho (2019). An analysis of teacher librarians' role recognition. Journal of the Korean Society for Library and Information Sciences, 53(4), 5-22. https://doi.org/10.4275/KSLIS.2019.53.4.005

Song, Sung-Seob (2000). The impacts of information technology on job satisfaction among academic librarians in Korea. Journal of the Korean Society for Information Management, 17(3), 125-146.

Yoo, Sarah (2017). A diagnostic study of research trends of school library and teaching librarian. Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science, 28(4), 181-201. https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2017.28.4.181