

공공도서관 사서의 자기관리가 직무몰입, 직무만족 및 조직성과에 미치는 영향

A Study on the Impact of Public Library Librarians' Self-Management on Job Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Performance

정 미 옥 (Mi Ok Jeong)*

초 록

본 연구는 도서관 사서의 자기관리 수준을 정량적으로 측정할 수 있는 타당한 측정도구를 개발하고, 사서가 지각하는 자기관리, 직무몰입, 조직몰입 간의 구조적 관계를 규명하는 것을 목적으로 서울특별시 소재한 공공도서관에 재직 중인 사서를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 수집된 자료에 대해 구조방정식모형(Structural Equation Modeling, SEM) 분석을 수행하였다. 분석 결과, 첫째, 공공도서관 사서의 자기관리는 직무몰입과 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무몰입과 직무만족은 조직성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 직무몰입과 직무만족은 조직성과를 결정짓는 핵심 요소로 확인되었으며, 이를 증진시키기 위한 다양한 전략은 조직의 성과 향상에 실질적인 기여를 할 수 있다는 점에서 실무적 의의를 지닌다. 도서관 조직 차원의 자기관리 교육 및 코칭 프로그램을 체계적으로 개발하고, 자율적인 근무환경을 조성하기 위한 핵심 전략으로 정립할 수 있다.

ABSTRACT

This study aimed to develop a valid measurement tool to quantitatively assess the level of self-management among librarians and to examine the structural relationships among perceived self-management, job satisfaction, and organizational commitment. A survey was conducted with librarians working in public libraries located in Seoul, South Korea, and the collected data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results of the analysis revealed the following: First, self-management among public library librarians had a positive effect on both job commitment and job satisfaction. Additionally, job commitment and job satisfaction had significant positive effects on organizational performance. Notably, job commitment and job satisfaction were identified as key factors in determining organizational performance. Various strategies to enhance these factors hold practical significance, as they can make a substantial contribution to improving organizational outcomes. It can be systematically developed as a training and coaching program for self-management at the organizational level of the library, and established as a key strategy for fostering an autonomous working environment.

키워드: 자기관리, 직무몰입, 조직성과, 직무만족, 공공도서관

Self-Management, Work Engagement, Organizational Performance, Job Satisfaction, Public Libraries

* 청주대학교 문헌정보학과 조교수(miok@cju.ac.kr)

논문접수일자 : 2025년 5월 14일 논문심사일자 : 2025년 5월 14일 게재확정일자 : 2025년 5월 20일
한국비블리아학회지, 36(2): 67-95, 2025. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2025.36.2.067>

* Copyright © 2025 Korean Biblia Society for Library and Information Science

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. 서론

기업이 내부 마케팅에서 성공적인 성과를 달성하기 위해서는 최고경영자와 관리자의 리더십이 필수적이며, 모든 종사원이 기업의 경영 목표를 명확히 이해하고 조직 및 직무에 몰입할 수 있어야 한다(Boon et al., 2018). 서비스 산업 관련 기업에서는 최고경영자부터 고객 접점의 종사원에 이르기까지, 경영 목표를 달성하기 위해 각자의 직무에 대한 다각적인 노력이 기본이 된다. 특히 빠르게 변화하는 고객의 수요에 효과적으로 대응하기 위해서는 종사자들의 지속적인 자기계발을 위한 자기관리가 선행되어야 한다(Xia & Wang, 2024). 자기관리(self-management)란 바람직한 변화를 이루기 위해 개인이 자신의 행동을 전략적으로 조절하고 변화시키는 일련의 과정을 의미한다. 이는 개인이 자신의 행동을 긍정적인 방향으로 변화시키기 위해 지속적으로 노력하고, 동시에 어려운 환경적 요인을 수정하거나 조정함으로써 행동의 결과를 관리하고 통제하는 것을 의미한다. 한국 사회에서 자기관리는 개인의 성공과 성취를 상징하며, 바람직한 인간상을 구현하는 중요한 덕목으로 인식된다. 이러한 사회적 분위기에서는 개인의 목표 달성과 성취가 종종 자기관리의 산물로 인식되며, 자기관리 능력은 개인의 역량을 평가하는 핵심 기준으로 작용한다(Meijer et al., 2025). 개인의 자기관리는 개인의 삶은 물론 직업 현장에서도 중요한 요인이지만, 이에 대한 학문적 토대는 아직 부족한 실정이다. 또한 지난 20년 동안 직원몰입은 학계와 실무에서 많은 관심을 받고 있다. 학술논문 데이터베이스 플랫폼 Scopus에 따르면, 1960년부터 1999년까지 제목,

초록, 키워드에 ‘업무몰입(work engagement)’이 포함된 논문은 813편이지만, 2000년부터 현재까지 발표된 논문은 66, 291편으로 2000년부터 직원몰입에 대한 관심이 급증한 것을 알 수 있다(양민경, 2024). 특히, 자기관리는 국내·외적으로 자기통제(self-control), 자기조절(self-regulation)과 같은 학문적 주제로 혼용되어 사용되기도 했다. 이러한 맥락에서, 도서관 사서는 자기관리가 요구되는 직업군으로 간주될 수 있으며 도서관 직종은 인적자원의 역량이 서비스 성공에 결정적인 영향을 미치는 분야로 널리 알려져 있다(Atanda et al., 2021). 도서관 사서의 업무는 대부분 이용자와 1:1로 대면하며 다양한 정보서비스를 제공하는 특성을 지니고 이용자들은 이러한 서비스 제공 과정을 통해 전반적인 경험을 평가하게 되며, 이러한 평가는 향후 이용자 행동과 재방문 의도에 상당한 영향을 미치게 된다(Nabila et al., 2024). 최근 도서관 경영의 지향점은 이용자에게 어떠한 방식으로 긍정적 경험(CE: Consumer Experience)을 제공할 것인가에 초점을 맞춰지고 이용자서비스 종사자는 단순한 기술 위주의 서비스보다는 이용자에게 기억에 남고 의미 있는 경험을 어떻게 제공할 것인가에 더 많은 관심을 기울이고 있다. 따라서 도서관 사서의 투철한 직업의식과 자기관리는 이용자의 긍정적 경험 형성에 핵심적인 역할을 한다. 도서관 경영의 특성상 서비스 제공자는 이용자와의 지속적이고 밀접한 상호작용을 통해 신뢰를 구축하고, 이용자의 기대를 충족시키거나 초과 달성해야 한다. 이러한 과정에서 도서관 사서의 전문성, 정서적 안정감, 그리고 철저한 자기관리는 이용자만족도를 높이고, 나아가 정보서비스의 질적 수준을 향상시키는 결정

적 요인으로 작용하며, 이에 이용자의 긍정적 경험은 서비스 제공자의 투철한 직업의식과 자기관리에서 표출될 수 있다. 또한, 도서관 경영은 인간의 삶의 질을 추구하려는 기초적 도서관 사서의 자기관리가 직무몰입 및 조직성공에 미치는 영향에 부합하는 새로운 수요를 만드는 융·복합으로 발전하고 있으며, 사회적 가치와 결합 가능성이 높은 가치혼합형(value-mixed)로 변화하고 있다(Wani & Ganaie, 2025). 이러한 도서관의 확장과 급변하는 환경 변화는 도서관 사서 전문직에게 한층 더 높은 수준의 자질과 인적 역량을 요구하고 외적 이미지와 내적 전문성을 동시에 갖추어야 하며 도서관 정보서비스 분야별로 전문적이고 심도 있는 지식뿐만 아니라 차별화된 정보서비스를 개발하고 제공할 수 있는 능력이 필수적이다. 이러한 역량을 효과적으로 발휘하기 위해서는 자기관리의 중요성이 더욱 부각되며, 이는 전문성의 유지 및 향상을 위한 지속적인 자기개발, 신체적·정신적 건강의 체계적인 관리, 그리고 서비스품질의 일관성을 확보하기 위한 자기통제 역량을 포함한다. 결과적으로, 투철한 자기관리는 급변하는 도서관 환경에 대응하고 이용자의 기대를 충족시킬 수 있는 핵심 기반이 되며 이는 직무성공에 지대한 영향을 미치기도 한다(심자영, 2025).

자기관리의 필요성은 다양한 선행연구에서 지속적으로 강조되어 왔으며, 최근에는 기업 구성원을 대상으로 한 자기관리의 학술적 접근 또한 활발히 이루어지고 있다. 기업의 경영 관련 자기관리에 대한 연구에서는 자기주도적 경력관리(Simons et al., 2024), 자기관리역량(Thapa et al., 2024), 경영자 자기관리(Ahieieva & Plotnichenko, 2022) 등의 자기관리 변수들에

대해 규명하고 있다. 자기관리는 개인의 의식과 행동과 관련된 개념이지만, 기업 구성원의 자기관리는 기업의 성패에 중요한 영향을 미칠 수 있는 요소로 작용한다. 이는 구성원이 조직의 목표를 달성하기 위해 자신의 직무 역량을 개발하고, 소속된 기업의 이미지를 고려하여 사고하고 행동하는 것이 기업의 성과에 결정적인 기여를 하기 때문이다(Chaikina, 2021). 이에 명광주와 김현정(2021)은 자기관리 연구가 뷰티 학문 분야에서 정착하기 위해서는 다양한 변수들과의 관련성에 대한 추가적인 연구가 필요하다고 강조하였으며, 이영조 외(2023)는 Rasch 모형을 활용한 자기관리 척도 타당성 검증 연구에서 자기관리 연구의 축적이 미래 뷰티 학문 분야에서 자기관리 주제가 토착적 학문으로 발전하는 데 기여할 수 있을 것이라고 제안하였다. 이러한 선행연구의 제안들은 자기관리와 관련한 더 많은 변수들의 인과성 연구들이 양적·질적으로 필요함을 강조하는 것으로 해석된다. 특히 도서관에서 이용자 서비스를 제공하는 사서의 자기관리는 도서관의 경영성과와 이미지에 중요한 요인으로 작용될 수 있는데, 실제 도서관 사서는 자신의 직무역량 개발을 위한 지속적인 노력을 실행하고 있다(박희진 외, 2021; 황금숙 외, 2008). 선행연구들에 따르면 자기관리에 대한 노력은 자신의 직무만족에 영향을 미치며(Hirschi & Pang, 2025), 직무만족은 조직몰입에 영향을 미친다(Gupta & Agrawal, 2025; Sagituly & Guo, 2024). 앞서 언급한 바와 같이 서서들의 자기관리는 개인적 직무역량 강화에 중요한 역할을 미치는 동시에, 그들이 소속되어 있는 도서관 조직의 경영목표 달성에 직접적인 영향을 미칠 수 있다(이성신,

이세나, 2025; 조현양 외, 2014). 그러나 운동 선수 및 만성 질환환자 뿐만 아니라 다양한 업종의 자기관리에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있는 반면, 도서관 사서의 자기관리에 대한 연구는 상대적으로 거의 없는 실정이다.

본 연구는 도서관 사서의 자기관리를 정량적으로 측정할 수 있는 측정도구를 개발하고 또한 사서가 지각하고 있는 자기관리, 직무만족, 조직몰입 간의 영향관계를 규명하는 것이 연구의 목적이다. 이와 같은 변수들 간의 영향관계를 규명하기 위해 본 연구는 서울특별시 소재 공공도서관에 근무하고 있는 사서들을 대상으로 설문조사를 실시하여 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 이에 사서의 자기관리에 대한 중요성을 부각시키는 한편, 공공도서관에서 사서의 자기관리가 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 규명함으로써, 효과적인 내부 마케팅 전략 수립을 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 공공도서관 사서의 자기관리는 직무몰입에 영향을 미치는가?

둘째, 공공도서관 사서의 자기관리는 직무만족에 영향을 미치는가?

셋째, 직무몰입과 직무만족은 조직성숙에 영향을 미치는가?

2. 이론적 배경

2.1 자기관리

자기관리(Self-Management)는 성공적인 기술 수행과 목표 달성을 위해 개인이 행동을 변화

시키는 기술이나 전략을 활용하여 변화를 주도하는 과정을 의미한다(Grady & Gough, 2014). 이는 개인이 자신의 행동과 생활을 관리하며, 환경 요인을 수정하고 결과를 조절 및 관리하는 능력을 포함한다. 자기관리의 개념은 개인이 자발적인 변화를 위해 사용하는 방법으로, 자기통제(self-control)와 유사한 의미로 사용되어 왔다(Wei et al., 2025). 특히 자기통제라는 용어는 자기관리보다 더 널리 활용되어 왔으나, 두 용어는 실질적으로 동일한 의미로 통용되고 있다(Souza et al., 2025). 자기관리는 개인이 자신의 행동을 변화시키기 위해 전략과 기술을 자발적으로 활용하는 과정으로 정의되며, 이는 환경 조건을 스스로 조정하고, 그 결과를 조절하여 관리하는 노력을 포함한다(Bahari & Kerari, 2024). 자기관리는 인지적 행동주의 이론에 기반하여 작동하며, 개인이 자신의 행동을 분석하고 명확한 목표를 설정한 뒤, 목표 달성을 위한 실질적인 보상 체계를 스스로 조절하는 방식으로 이루어진다(Li et al., 2024). 이는 내적 동기를 바탕으로 한 자기주도적 학습 과정과 밀접하게 연결되며, 문제 해결 능력과 성과 관리 역량을 강화하는 데 기여한다. 특히 자기관리는 자기조절 및 자기통제 개념과 깊은 관련이 있다. 자기조절은 목표 달성을 위해 개인이 자신의 행동을 계획하고 수정하는 과정을 강조하는 반면, 자기통제는 단기적인 유혹을 억제하고 장기적인 목표를 실현하기 위한 의도적인 노력을 중시한다(Hirschi & Koen, 2021). 직장에서도 자기관리가 시간 관리와 업무 목표 달성에 필수적이며, 효율적인 자기관리는 직무 성과와 직업적 지속성에 직접적인 영향을 미친다. 뿐만 아니라 가정에서도 가족

간의 조화와 안정적인 관계 유지를 위해 자기 관리 능력이 요구되며, 사회생활에서는 신뢰 구축과 성공적인 대인관계를 위한 핵심 요소로 작용한다.

자기관리는 환경적 요구에 대한 적응과 사회적 지지를 제공하는 구성원들과의 관계를 포함한다. 조직 구성원의 자기관리 차원에서 자기 통제는 미래의 목표달성과 긴밀한 관련이 있으며, 자기통제는 일관되게 긍정적 정서와 연결되어 자기통제의 부족은 부정적 결과와 연관된다는 연구결과들이 많다(Yilmaz & Karaoglan Yilmaz, 2023; Yunitasari & Prabawa, 2022). Still과 Ruksakulpiwat(2024)의 연구에 따르면 자기관리는 회복탄력성을 증대시킬 수 있고 자기관리의 차이는 성공적이거나 실패적인 삶의 차이로 나타난다고 한다. 자기관리는 구성원이 지각하는 회복탄력성(삶의 만족, 공감능력)을 강화시키는 역할을 할 수 있고 더 약화시키는 역할을 할 수도 있다(이강현 외, 2025). 기존의 자기관리 변수의 매개효과 검증 연구를 보면, 자아효능감, 의사소통능력, 대인관계능력 등의 변수들과 검토하면서 주로 진로교육 등 교육학 분야에서 연구가 많았다는 점에서 경영 분야의 연구에서 중요한 시사점을 제공한다. 이러한 자기관리 능력은 단순한 개인적 성장 차원을 넘어, 개인의 경쟁력을 결정짓는 핵심 역량으로 평가받고 있을 뿐만 아니라 서비스 산업의 발전과 함께 이용자와의 직접적인 상호 작용이 중심이 되는 사서의 역할도 더욱 강조되고 있다. 사서는 단순한 기술적 역량을 넘어서 이미지 관리와 대인관계에서의 전문성을 요구받는 직업군이며, 이용자의 주관적인 경험에 큰 영향을 받는다. 따라서 자기관리는 사서의

직업적 성공과 이용자만족도를 좌우하는 핵심 요소로 작용한다(조현양 외, 2014). 사서의 자기관리는 다양한 측면에서 중요한 의미를 지닌다. 생활관리와 대인관계관리는 이용자와의 신뢰를 형성하고 긍정적인 관계를 유지하는 데 필수적이며, 지식관리와 셀프리더십관리는 서비스품질과 전문성을 높이는 데 크게 기여한다. 이러한 자기관리 요소들은 조직 내 경쟁력을 유지하고 지속적으로 성장할 수 있는 기반이 된다. 더욱이 도서관의 급격한 변화와 이용자 요구의 다양화를 고려할 때, 자기관리의 하위 요소는 실무적 활용 가능성을 높인다. 본 연구에서 자기관리란 사서로서 목표를 달성하고 성공하기 위하여 자신을 통제하고 관리하는 제반적인 행동심리적 요인으로 조작적 정의하고자 한다.

2.1.1 생활관리(Living Management)

사서들은 조직과 이용자 사이에서 이중적인 직무스트레스를 경험하고 있으며, 이용자의 서비스 만족을 충족시키기 위한 심신의 스트레스로 건강 위험 요인에 직면해 있다. 직업적 및 노동 환경의 특성으로 인해 도서관 사서들은 환경적·직업적 요소들이 존재하는 상황에서, 건강 관리는 이들의 직업수행에 있어 기본적인 관리 요인으로 여겨진다. 따라서 성공적이고 능동적인 직업적 활동을 위해, 사서들에게 건강관리는 매우 중요한 요소로 간주된다(Mbofung, 2014).

2.1.2 지식관리(Knowledge Management)

급변하는 사회 환경 속에서 사서의 기술적 역량과 전문성이 부재할 경우, 이는 도서관 경쟁력 약화로 직결될 수 있다. 따라서 도서관의

불가피한 환경적 변화는 사서들에게 보다 심화된 기술적 이해와 고도화된 전문 역량을 요구하고 있다(Alavi & Leidner, 2001). 이에 따라 정보전문가인 사서는 끊임없이 트렌드를 연구하고 학습해야 하며, 지속적인 기술 교육의 필요성에 직면해 있다. 교육훈련을 통해 학습능력이 향상되면 고도의 기술과 전문 지식을 습득할 수 있으며, 이는 직무 전문성을 높이는 데 크게 기여한다. 또한 이러한 교육훈련은 사서의 자기계발을 촉진하는 중요한 수단으로 역할을 한다.

2.1.3 셀프리더십관리(Self-Leadership)

셀프리더십은 직무를 수행하는데 필요한 동기부여와 방향 설정을 위해서 자신에게 영향을 행사하는 과정으로 정의하였다. 본인이 스스로에게 영향력을 행사하는 책임 있는 행동으로 책임과 자율을 바탕으로 개인 스스로를 책임지고 행동 하는 독특한 행동양식 이라고 정의하였다. 또한 셀프리더십은 개개인마다 차이를 지니며 교육을 통해 발전시킬 수 있고, 유지될 수 있으며 개개인의 자발적인 노력과 조직에 대한 열정 및 조직의 인적서비스를 통한 품질 향상에 큰 영향을 미치는 개념이라고 보았다(Dewi, 2025). 말은 바 직무를 수행하기 위해 필요한 동기부여와 자기 스스로를 관리하는 역량을 의미하며, 고객지향성에 다분히 영향을 미치는 서비스업 근로자들의 자기관리 특성 중 하나이다.

2.1.4 대인관계관리(Interpersonal Relationship Management)

도서관은 단순한 정보서비스를 넘어 인적 서비스를 제공하므로, 이용자와 직접 접촉하는 사

서의 인적서비스가 매우 중요하다. 이를 통해 이용자들은 서비스의 가치를 인식하고 만족을 통해 장기적이고 지속적인 관계를 형성하게 된다(Fernandes & Naidu, 2017). 인적 서비스는 이용자와 서비스 제공자의 접촉 과정에서 이루어지며, 사서의 태도, 용모, 능력, 의사전달 등을 통해 완성되며 이는 사서의 인적 서비스 품질은 밝은 인상과 우호적 관계 친근함, 올바른 언어사용, 이용자와의 좋은 관계유지 등과 같은 대인관계 기술이 필요하다.

2.2 직무몰입

직무몰입(Work Engagement)은 기존 심리학에서 직무소진이나 직무탈진과 같은 부정적 측면에 중점을 두었던 접근에서 벗어나, 개인의 긍정적 특성에 주목하는 긍정심리학의 이론적 기반 위에서 발전된 개념이다. 이는 조직과 관련된 구성원의 태도 형성에 있어 핵심적인 역할을 하며, 개인이 직무에 깊이 관여함으로써 자기표현과 자아실현을 추구하고, 직무수행에 필요한 역량을 효과적으로 발휘하는 상태를 의미한다. 즉 직무몰입은 개인이 자신의 업무에 대해 강한 일체감을 느끼고, 해당 업무에 적극적으로 참여하며 자아성찰을 핵심 가치로 인식하는 정도를 나타낸다. Mayfield와 O'Donnell (2025)은 직무몰입을 직무의 감독변수, 성격변수, 역할적 특성, 직업적 특성 등 네 가지 상태로 구분하였다. 또한 직무몰입을 조직의 목적과 목표를 충분히 이해하고, 조직의 발전을 위하여 최선을 다하는 태도로 정의하였으며, 개인이 소속 조직에 대해 가지는 애착으로 설명하였다. 직무몰입은 조직 내 구성원들이 형성

하는 대표적인 태도 중 하나로, 다양한 연구를 통해 그 중요성이 강조되어 왔다. 직무몰입의 기본적 가치는 구성원이 조직에 얼마나 깊이 통합되어 있으며 적극적으로 참여하고 있는지를 보여주는 지표로, 개인의 조직에 대한 긍정적인 성향을 이해하고 설명하는 개념이다. 이러한 직무몰입은 조직에 계속 소속되어 일하고자 하는 열의, 조직을 위해 기여하고자 하는 의지, 그리고 조직의 목표에 대한 가치 공유의 세 가지 요소를 포함하고 있다(Shi et al., 2025).

직무몰입은 다양한 학자들에 의해 직무열의, 일몰입, 업무몰입 등 다양한 용어로 사용되고 있으며, 최근 직무몰입에 관한 선행연구들은 주로 직무몰입에 영향을 미치는 개인적 및 조직적 매커니즘을 규명하거나, 직무몰입의 매개효과를 검증하는 데 중점을 두고 있다(Hakanen et al., 2024). 직무몰입은 개인이 자신의 직무에 대해 심리적으로 동일시하고, 그 업무에 몰두하는 정도를 의미하며(Greenier et al., 2021), 직무에 대한 정체성을 유지하고자 개인이 어느 정도의 관심과 에너지를 투입하는지를 중심으로 논의되고 있다. 일부 연구는 직무가 개인의 삶에서 중심적인 관심사가 되거나, 개인이 직무에 적극적으로 참여할 때 몰입이 촉진된다고 보고하며(하정복, 2024), 직무몰입 수준이 높은 개인은 직무요구와 수행 간의 일치감을 더 자주 경험하고, 이에 따라 직무만족도가 높아진다는 점을 강조하고 있다(김준기, 조영복, 2025). 이처럼 직무에 적극적으로 몰입하는 구성원은 업무 수행에서 더 높은 효율성과 효과성을 보이며, 자신의 직무를 흥미롭고 의미 있는 활동으로 인식하게 되며, 나아가 직무를 삶의 중요한 목표로 인식하면서 큰 만족감을 느낄 수 있다.

한편, Bakker(2022)의 연구에서는 직무몰입이 개인 간의 차이뿐만 아니라, 근무조건, 개인적 특성, 행동 전략 등의 함수로서 직무몰입 수준이 달라질 수 있음을 밝히고 있다. 또한 직무몰입은 시간적·상황적 요인에 따라 개인 내에서도 변동 가능성이 입증되었다. 직무몰입은 개인 차원의 성과뿐만 아니라 조직 내 협업과 관련된 사회적 행동에도 영향을 미친다(Hafiz & Indrayanti, 2022). 몰입 수준이 높은 근로자는 동료들을 도우려는 경향이 더 높게 나타나며, 팀 차원에서는 팀 전체의 직무몰입 수준이 팀 성과와 긍정적인 상관관계를 보이는 것으로 밝혀졌다. 또한 몰입은 한 개인으로부터 다른 개인에게 전이될 수 있으며, 이는 팀 차원에서 중요한 집단적 효과를 창출할 수 있다(Hakanen et al., 2024; Mulang, 2022). 이와 같이 직무몰입은 구성원이 수행하는 직무와 역할에 긍정적인 영향을 미치며, 이는 궁극적으로 업무의 질적 향상으로 이어진다. 따라서 구성원의 직무몰입을 증진시키는 조직의 성과와 효율성을 요인으로 조작적 정의하고자 한다.

2.3 직무만족

직무만족(Job Satisfaction)은 조직 구성원이 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 정서적 상태로, 직무 자체에 대한 긍정적인 감정과 태도를 포함하는 개념이다. 이는 직무수행에서 유발되는 내적 만족과 외적 만족을 모두 아우르는 개념으로, 내적 만족은 직무의 도전성, 다양성, 중요성 등 직무 자체에서 오는 내재적 가치를 의미하며, 외적 만족은 보상, 복지, 작업 환경, 승진 등 직무 외적인 요인에서 발생하는 만

족을 지칭한다(김재봉 외, 2022). 이는 개인이 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 감정적 상태와 밀접하게 연관되며, 이는 직무에 대한 개인적 평가로 나타나 긍정적인 정서적 태도를 형성하는 중요한 요인으로 작용한다. 따라서 직무만족은 직무수행에서 얻는 성취감과 이를 통해 발생하는 심리적 보상에 근거하며, 개인의 가치관, 신념, 태도 등에 따라 만족도의 차이가 나타날 수 있다(김성운, 박종우, 2022). 결국 직무만족은 직무 환경, 상사 및 동료와의 관계, 보상 체계 등 다양한 요인에 대한 종합적인 평가의 결과이며, 개인의 직무만족도가 높을수록 직무와 조직에 대한 긍정적인 태도가 강화된다. 또한, 직무만족은 조직 구성원의 삶의 질과 밀접하게 관련되어 있으며, 직무만족도가 높은 직원은 조직몰입, 직무성과, 조직 신뢰 등 조직의 효율성에 긍정적인 영향을 미친다(김형섭, 2005). 이러한 이유로 직무만족은 조직성과와 생산성에 중요한 역할을 할 뿐만 아니라, 구성원의 정서적 건강에도 영향을 미치는 핵심 지표로 간주된다. 특히, 직무만족이 높은 근로자는 자신의 업무에 대해 긍정적으로 평가하며 자발적으로 조직 참여 활동에 나서는 경향이 있어, 직무만족은 단순한 감정적 반응을 넘어 조직 운영과 성과에 직접적인 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용한다(안선미, 박희숙, 2025).

직무만족에 관한 선행연구는 심리학, 사회학, 경영학 등 여러 학문 분야에서 활발히 이루어 왔으며, 이는 직무만족이 조직 구성원의 내면적 감정 반응을 반영하며, 직무수행 과정과 결과에 대한 심리적 상태를 나타낸다는 점에서 중요성을 가진다(김성운, 박종우, 2022). 특히 직무만족은 조직의 분위기와 구성원의 업무 태

도에 직접적인 영향을 미치며, 궁극적으로 조직의 효율성과 생산성 향상에 기여하는 중요한 요소로 작용하므로, 조직 관리 및 경영 전략 수립에 있어 핵심적인 기준이 된다(Hartika et al., 2023). 직무만족은 구성원이 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 긍정적인 정서적 반응으로, 조직의 성과 향상과 효율성 증대에 중요한 역할을 한다. 이에 따라 많은 연구자들은 직무만족을 여러 가지 구성 요소로 나누어 설명하고 있으며, 이러한 구성 요소는 직무 자체에 대한 만족도와 직무 환경이 구성원에게 미치는 영향을 종합적으로 반영한다. 일반적으로 직무만족의 구성 요소는 내적 요인으로서 자율성, 도전감, 성취감 등 직무수행 과정에서 직접적으로 느끼는 심리적 만족감과 관련되며, 외적 요인은 임금, 승진, 복리후생 등 보상적 측면과 상사 및 동료와의 관계, 작업 환경 등 사회적 환경과 관련된다(Zhu & Smith, 2025). 이러한 직무만족은 직무의 내적 특성과 외적 환경의 다양한 요인으로 조작적 정의하고자 한다.

2.4 조직성과

성과는 프로세스 전반에서 투입된 자원과 노력이 산출물로 전환된 결과를 의미하며, 조직이 설정한 목표를 달성하였는지를 평가하기 위해 성과를 측정하는 것은 필수적이다. 성과 측정은 모든 부문과 분야에 걸쳐 적용되는 광범위한 개념으로, 조직성과는 조직 구성원들이 설정된 목표를 얼마나 효과적으로 달성하였는지를 나타내는 지표로 활용된다(Zairbani & Jaya Prakash, 2025). 이는 조직의 기대수준 및 목표 달성을 위한 구성원의 노력과 그 실현 정도

를 포괄한다. 조직성과는 다층적인 특성을 내포하고 있으며, 김준기와 조영복(2025)은 조직을 바라보는 관점과 분석 방식에 따라 조직성과가 목표 달성도, 업무 효율성, 조직 몰입도, 업무성과 등 다양한 측면에서 조명될 수 있음을 제시하였다. 이러한 다차원적 특성으로 인해 Okatta et al.(2024)는 모든 조직에 획일적으로 적용 가능한 성과 측정 기준의 수립이 어려움을 지적하였다. Musheke와 Phiri(2021)는 이와 같은 복잡성에도 불구하고, 조직성과는 잠재적 가능성이 아닌 실질적이고 검증 가능한 구체적 산출물을 의미함을 강조하였다. 특히, 정수철(2024)의 연구는 조직성과의 개념이 전통적인 재무 성과 중심에서 벗어나 다양한 성과 요인을 포괄하는 정교한 평가지표로 진화하고 있음을 실증적으로 입증하였다.

조직성과는 현대 조직이론 연구에서 가장 빈번하게 활용되는 결과변수 중 하나임에도 불구하고, 동시에 가장 명확한 정의가 어려운 개념으로 간주되고 있다(Abbas & Kumari, 2023). 이러한 개념적 모호성은 조직성과가 조직의 비전, 전략적 방향성, 조직구조, 운영체계, 리더십 유형, 조직문화 등 다양한 구성요소와 복합적으로 연계되어 있기 때문이며(Zairbani & Jaya Prakash, 2025). 이와 같은 다차원적 특성으로 인해 연구자들은 조직성과 개념을 다각적인 관점에서 체계화하려는 노력을 지속해왔다. 조직성과의 기본 구성요소는 효과성과 효율성이 핵심 축으로 제시되어 왔으며, 이에 대한 개념적 발전 과정에서는 다면적 접근방식의 중요성이 점차 강조되어 왔다. Emita와 Sugeng(2021)은 조직성과를 전문적 역량, 혁신지향성, 민주적 운영, 외부개방성의 네 가지 핵심 차원으로 구조화

하였고, Sullivan과 Weerawardena(2006)는 조직성과의 향상을 위해 목표 설정, 전략 수립, 리더십 발휘, 조직문화 조성 등 다양한 구성요인의 통합적 고려가 필수적임을 강조하였다. 이러한 다차원적 시각은 선행 연구를 통해 경제적·조직적 성과모델이라는 이원화된 접근으로 정립되었으며, 조직성과에 대한 이론적 논의는 시대적 변화에 따라 지속적으로 확장되고 심화되어 왔다(Musheke & Phiri, 2021). 조직성과는 재무적 실적, 비재무적 성과, 사회적 공헌을 모두 포괄하는 통합적 관점에서 목표 달성도, 조직 효율성, 형평성, 이해관계자 대응성 등 다양한 요인으로 조작적 정의하고자 한다.

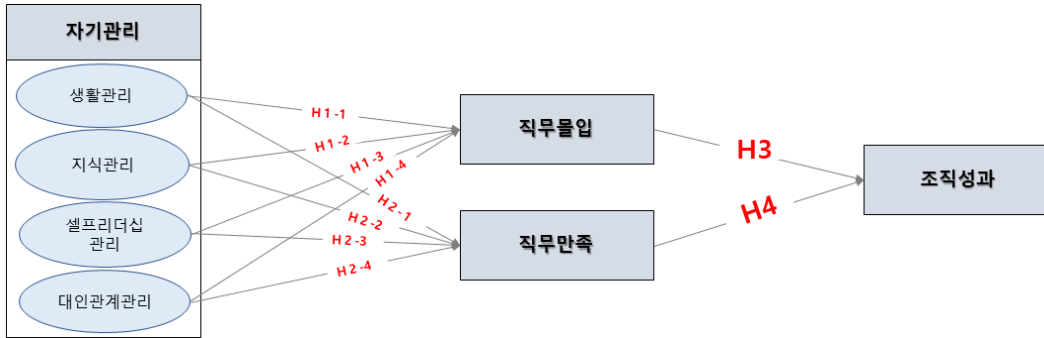
3. 연구방법

3.1 연구모형 및 연구가설

본 연구는 이용자의 접점에서 직무를 수행하는 공공도서관 사서들을 대상으로 그들의 자기관리가 직무몰입과 직무만족이 조직성과에 미치는 영향을 실증적으로 검증하고자 하였다. 이를 위해 변수들 간의 심층적인 선행 연구를 바탕으로 다음과 같은 연구모형(〈그림 1〉 참조)과 가설을 설정하였다(〈표 1〉 참조).

3.2 측정도구

자기관리는 개인이 자신의 행동, 감정, 시간, 목표 등을 효과적으로 조절하고 통제하는 능력이라 보았고 측정하기 위한 도구는 다양한 분야(예: 교육, 심리학, 조직행동 등)에서 개발되



〈그림 1〉 연구모형

〈표 1〉 연구가설

가설	내용
H1-1	공공도서관 사서의 자기관리(생활관리)는 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-2	공공도서관 사서의 자기관리(지식관리)는 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-3	공공도서관 사서의 자기관리(셀프리더십관리)는 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-4	공공도서관 사서의 자기관리(대인관계관리)는 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-1	공공도서관 사서의 자기관리(생활관리)는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-2	공공도서관 사서의 자기관리(지식관리)는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-3	공공도서관 사서의 자기관리(경력관리)는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-4	공공도서관 사서의 자기관리(대인관계관리)는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3	직무몰입은 조직성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H4	직무만족은 조직성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

어 왔다. 단순히 행동의 통제에 그치지 않고, 개인이 설정한 목표를 실현하기 위해 외부 환경적 조건을 조정하거나 재구성하고, 자신의 행동 결과를 체계적으로 평가하며 수정하는 일련의 과정을 포함한다. 따라서 성공적이고 능동적인 직업적 활동을 위해, 사서들에게 건강관리는 매우 중요한 요소로 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 자기관리의 측정도구는 Alavi와 Leidner(2001), Mbofung(2014), Fernandes와 Naidu(2017), Dewi(2025), 조현양 외(2014), 이강현 외(2025)의 선행연구를 자기관리 척도를 사용하였다. 이 척도는 생활관리(5문항), 지

식관리(5문항), 셀프리더십관리(5문항), 대인관계관리(5문항)의 4개 하위요인 총 20개 문항으로 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점 척도로 구성하였다.

직무몰입은 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 심리적 헌신과 몰두의 정도를 의미하며, 직무 그 자체에 대한 개인의 내적 만족을 반영하고, 직무수행을 통해 성취감과 자아실현을 추구하는 경향을 가진다. 직무몰입의 측정도구는 Mulang(2022), Hakanen et al.(2024), Mayfield와 O'Donnell(2025), 하정복(2024), 김준기와 조영복(2025)의 선행연구를 직무몰입 척도로

사용하였다. 총 5개 문항으로 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점 척도로 구성하였다. 직무만족은 개인이 자신의 직무나 직무 경험에 대해 느끼는 정서적, 인지적 반응을 의미한다. 즉, 자신이 하고 있는 일에 대해 얼마나 긍

〈표 2〉 측정도구 구성

변수	문항 수	측정문항	척도	출처	
자기 관리	생활관리	5	1. 평소에 체중조절을 함 2. 수면을 조절함 3. 항상 긍정적으로 생각 4. 생활계획(일정표, 할 일 목록 등)을 세워 실천 5. 운동이나 신체활동을 주기적으로 실천	Likert 5점	Alavi & Leidner(2001), Mbofung(2014), Fernandes & Naidu(2017), Dewi(2025), 조현양 외(2014), 이강현 외(2025)
	지식관리	5	1. 도서관 트렌드에 관한 새로운 지식이나 기술을 배우는 데 관심이 많음 2. 최신 정보를 지속적으로 업데이트하려고 노력함 3. 도서관 세미나, 교육에 참여함 4. 다른 사람들과 정보를 공유하려고 노력 5. 다른 사람에게 내가 알고 있는 지식을 잘 설명함	Likert 5점	
	셀프 리더십 관리	5	1. 동료에 대한 신뢰와 의지 2. 업무에 대한 중장기적 목표를 설정 3. 합리적이고 효율적으로 직무를 수행 4. 직무와 관련하여 항상 다양한 개선 방안을 모색 5. 문제가 있을 때, 그것을 스스로 해결함	Likert 5점	
	대인관계 관리	5	1. 다른 동료들과 원만한 대인관계를 유지 2. 윗사람에게 항상 예의를 갖추 3. 항상 좋은 인상을 주기 위해 노력함 4. 듣기 좋은 목소리와 부드러운 말투로 대화하려 노력함 5. 이용자와 좋은 관계를 유지	Likert 5점	
직무몰입	5	1. 내 업무에서 힘차고 활기를 느낌 2. 내 업무에 열중함 3. 내가 하는 일에 자부심을 느낌 4. 집중해서 일을 할 때 행복을 느낌 5. 내 업무에 깊이 몰두함	Likert 5점	Mulang(2022), Hakanen et al.(2024), Mayfield & O'Donnell(2025), 하정복(2024), 김준기, 조영복(2025)	
직무만족	5	1. 자기의 직무에 대해 책임감 2. 부서에서 수행하고 있는 직무에 만족 3. 직무에 대해 창의력을 발휘 4. 조직원들 간의 관계에 대해 만족 5. 상급자들에 대해 만족	Likert 5점	Hartika et al.(2023), Zhu & Smith(2025), 김성윤, 박종우(2022), 김재봉 외(2022)	
조직성과	5	1. 능률적인 방법을 모색하기 위해 지식과 기술을 최대한 활용 2. 직원들이 수행하는 업무성과가 높음 3. 이용자에 대해 신속하게 서비스를 제공 4. 서비스에 대한 성과 달성률이 높음 5. 이용자의 만족도가 높음	Likert 5점	Musheke & Phiri(2021), Abbas & Kumari(2023) 김준기, 조영복(2025)	

정적이고 만족스럽게 느끼는지를 나타내는 심리적 상태이다. 높은 직무만족은 생산성 향상, 이직률 감소, 조직몰입 증가, 조직성과 촉진 등 긍정적 결과를 유도하고, 반대로 낮은 직무만족은 이직, 스트레스, 불만 행동 등 부정적 결과로 이어질 수 있기 때문에 이용자의 만족도를 결정하는 중요한 요인으로 인식되고 있다. 직무만족의 측정도구는 Hartika et al.(2023), Zhu와 Smith(2025), 김성윤과 박종우(2022), 김재봉 외(2022)의 선행연구를 직무만족 척도로 사용하였다. 총 5개 문항으로 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점 척도로 구성하였다.

조직성과는 조직이 설정한 목표를 얼마나 효과적으로 그리고 효율적으로 달성했는지를 나타내며 조직의 활동 결과를 측정하고 평가하는 지표로 사용된다. 이는 전략적 목표 달성, 성과 기반의 의사결정, 구성원 동기부여 및 관리, 조직의 신뢰도와 외부 평가, 지속 가능성과 혁신 기반이 되며, 성과 평가를 통해 인센티브, 승진, 교육 등의 인사관리에도 영향을 준다. 조직성과는 단순한 숫자 이상으로, 조직의 현재를 진단하고 미래를 설계하는 핵심 도구이다. Musheke와 Phiri(2021), Abbas와 Kumari(2023), 김준기와 조영복(2025)의 선행연구를 조직성과 척도로 사용하였다. 총 5개 문항으로 Likert 5

점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점 척도로 구성하였다.

3.3 연구대상 및 자료수집

본 연구는 공공도서관 사서의 자기관리가 직무몰입, 직무만족, 조직성과에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 연구대상은 서울 및 경기 지역 공공도서관에 근무하는 사서들이며, 2025년 2월 11일부터 2월 28일까지 총 230부의 설문지를 대면으로 배포하였다. 이 중 모든 문항에 성실하게 응답한 211부를 최종 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS와 AMOS17 통계프로그램을 활용하여 분석하였으며, 신뢰도 검증, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석, 구조방정식 모형 분석을 <표 3>과 같이 수행하였다.

3.4 측정도구의 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구에서는 실증적 검증과 분석을 위해 연구 대상자의 인구통계학적 특성을 파악하고, 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검토하였으며, 각 변인 간의 상관관계를 분석하였다. 먼저, 인구통계학적 특성 파악을 위해 빈도분석을 실시하였다. 측정도구의 타당성을 검증하기

<표 3> 분석 방법

구분	내용	통계기법
기초통계분석	인구통계	빈도분석, 기술통계분석
	타당성 분석	주성분분석, 베리맥스 회전에 의한 요인분석
	신뢰성 분석	Cronbach's α 계수
	변수간 관련성	Person 상관관계 분석
가설검증	가설	구조방정식 분석

위해 주성분 분석과 베리맥스(varimax) 회전을 활용한 탐색적 요인분석을 수행하였다. 또한, 설문 문항의 내적 일관성을 확인하기 위해 Cronbach's α 값을 산출하여 신뢰성을 확보하였다. 연구모형에 대한 가설 검증은 구조방정식 분석을 통해 진행되었으며, 수집된 데이터에 대해 구성개념 척도의 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 적절한 요인을 추출하기 위해 반복적으로 수행되었으며, 이 과정에서 공통성 값이 0.5 이하인 변수는 제외하였다. 아울러, KMO 측정을 통해 요인분석의 적합성을 확인하였고, Bartlett의 구형성 검정 결과 변수들 간의 상관관계가 통계적으로 유의미하게 나타나 요인분석이 적절한 것으로 판단되었다.

3.4.1 외생변수의 신뢰성 및 타당성

외생변수로서 독립변수의 자기관리(생활관리, 지식관리, 셀프리더십관리, 대인관계관리) 요인에 대한 요인분석 결과, KMO 측도는 .838로 높은 적합도를 보여주었다. Bartlett의 구형성 검정 결과는 $\chi^2 = 1701.287^{***}$ 로 유의하게 나타나 요인분석 모형은 적합한 것으로 판단되었다. 생활관리는 43개의 요인, 지식관리는 5개의

요인, 셀프리더십관리는 4개의 요인, 대인관계관리는 3개의 요인으로 범주화되었다. 자기관리(생활관리, 지식관리, 셀프리더십관리, 대인관계관리)의 요인은 67.966%의 요인 설명력을 보였다. 신뢰성을 분석한 결과 요인들의 Cronbach's α 계수는 생활관리는 .862, 지식관리는 .812, 셀프리더십관리는 .853, 대인관계관리는 .755로 분석에 높은 신뢰성을 보였으며, 요인분석 및 신뢰성 분석의 결과는 <표 4>와 같다.

3.4.2 내생변수의 신뢰성 및 타당도

내생변수로서 매개변수(직무몰입, 직무만족, 조직성파)의 KMO 측도는 .658으로 높은 적합도를 보여주었다. Bartlett의 구형성 검정 결과는 $\chi^2 = 401.027^{***}$ 로 유의하게 나타나 요인분석 모형은 적합한 것으로 판단되었다. 직무몰입은 2개의 요인으로 범주화되었고, 직무만족은 2개의 요인으로, 조직성파는 4개의 요인으로 범주화되었다. 내생변수는 68.487%의 만족할 만한 요인 설명력을 나타냈다. 각 요인의 Cronbach's α 계수는 직무몰입은 .597, 직무만족은 .681, 조직성파는 .687로 나타났다. 변수들의 요인분석 및 신뢰성 분석에 대한 세부 결과는 <표 5>와 같다.

<표 4> 외생변수(생활관리, 지식관리, 셀프리더십관리, 대인관계관리)에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석 결과

항 목	요 인				Communality	Cronbach's α 계수
	생활 관리	지식 관리	셀프 리더십 관리	대인 관계 관리		
1. 평소에 체중조절을 함	.810	.045	.106	.172	.699	.862
2. 수면을 조절함	.861	.073	.209	.029	.791	
3. 항상 긍정적으로 생각	.768	.219	.252	.152	.724	
4. 생활계획을 세워 실천	.689	.172	.230	.264	.627	

항 목	요 인				Communality	Cronbach's a 계수
	생활 관리	지식 관리	셀프 리더십 관리	대인 관계 관리		
1. 도서관 트렌드에 관한 새로운 지식이나 기술을 배우는 데 관심이 많음	.442	.687	-.032	.085	.676	.812
2. 최신 정보를 지속적으로 업데이트하려고 노력함	.214	.719	.198	-.056	.605	
3. 도서관 세미나, 교육에 참여함	.086	.709	.336	.018	.623	
4. 다른 사람들과 정보를 공유하려고 노력	-.079	.743	.224	.057	.612	
5. 다른 사람에게 내가 알고 있는 지식을 잘 설명함	.086	.687	.257	.178	.577	
1. 동료에 대한 신뢰와 의지	.132	.187	.813	.084	.720	.853
2. 업무에 대한 중장기적 목표를 설정	.257	.417	.659	.024	.675	
3. 합리적이고 효율적으로 직무를 수행	.331	.217	.813	-.032	.819	
4. 직무와 관련하여 항상 다양한 개선방안을 모색	.145	.256	.712	.043	.595	
2.윗사람에게 항상 예의를 갖춤	.281	.091	.290	.664	.612	.755
3. 항상 좋은 인상을 주기 위해 노력함	.164	-.049	.029	.866	.780	
4. 듣기 좋은 목소리와 부드러운 말투로 대화하려 노력함	.065	.142	-.126	.835	.738	
eigen-value	5.982	2.218	1.521	1.153		
% of Variance	19.057	18.460	17.528	12.921		
Cumulative %					67.966	
KMO 측도					.838	
Bartlett의 구형성 검정					$\chi^2 = 1701.287^{***}$	

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

〈표 5〉 내생변수(직무몰입, 직무만족, 조직성과)에 대한 측정도구의 요인분석 및 신뢰성 분석 결과

항 목	요 인			Communality	Cronbach's a 계수
	직무몰입	직무만족	조직성과		
1. 내 업무에서 힘차고 활기를 느낌	.171	.197	.790	.692	.597
2. 내 업무에 열중함5. 내 업무에 깊이 몰두함	-.041	-.017	.871	.760	
1. 자기의 직무에 대해 책임감	.149	.835	.087	.727	.681
2. 부서에서 수행하고 있는 직무에 만족	-.039	.855	.077	.739	
1. 능률적인 방법을 모색하기 위해 지식과 기술을 최대한 활용	.797	-.084	.133	.660	.687
2. 직원들이 수행하는 업무성과가 높음	.816	-.150	.129	.706	
3. 이용자에 대해 신속하게 서비스를 제공	.723	.211	-.083	.574	
4. 서비스에 대한 성과 달성률이 높음	.747	.250	.012	.621	
eigen-value	1.267	1.600	2.612		
% of Variance	17.963	20.060	30.463		
Cumulative %				68.487	
KMO 측도				.658	
Bartlett의 구형성 검정				$\chi^2 = 401.027^{***}$	

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

4. 연구결과

순으로 분포되었다.

4.1 기술 통계

본 연구의 설문조사로 수집된 데이터(N=211)의 인구통계학적 특성은 다음의 <표 6>과 같다.

조사대상자의 성별 분포를 살펴보면, 여자가 159명(75.4%), 연령분포는 30대가 96명(45.5%), 학력은 대학교 졸업이 175명(82.97%), 직급으로는 8급이 71명(33.6%), 근무경력은 1년 이상 ~ 5년 미만인 77명(36.5%)으로 가장 높은

4.2 구조방정식 모형 분석

구조방정식 모형 분석을 위해 변수들의 확인적 요인분석을 통해 단일차원성을 저해하는 측정변수(생활관리 1개, 셀프리더십 1개, 대인관계관리 2개, 조직몰입 3개, 직무만족 3개, 조직성공 1개)는 제거하였다. 즉, 잠재요인을 구성하는 측정변수의 다중상관치(SMC: Squared Multiple Correlations)가 낮은 측정변수를 제거

<표 6> 인구통계학적 특성

내용		빈도	퍼센트(%)
성별	남자	60	24.6
	여자	159	75.4
연령	20대	39	18.5
	30대	96	45.5
	40대	47	22.3
	50대	25	11.8
	60대	4	1.9
	합계		211
학력	고등학교 졸업	7	3.3
	전문대학 졸업	10	4.7
	대학교 졸업	175	82.9
	대학원 재학 및 이상	19	7.2
직급	9급	44	20.9
	8급	71	33.6
	7급	54	25.6
	6급	27	12.8
	5급	10	4.7
	4급	5	2.4
근무경력	1년 미만	22	10.4
	1년 이상 ~ 5년 미만	77	36.5
	5년 이상 ~ 10년 미만	52	24.6
	10년 이상 ~ 15년 미만	21	10.0
	15년 이상 ~ 20년 미만	23	10.9
	20년 이상	15	7.6
합계		211	100.0

〈표 7〉 변수들의 확인적 요인분석 및 복합신뢰도, 평균분산추출

요인명	부하량	표준화계수	표준오차	t 값	복합신뢰도	평균분산추출				
생활관리	HA1	0.653	0.632	0.068	9.617	0.895	0.685			
	HA2	0.748	0.734	0.064	11.676					
	HA3	1	0.891	-	-					
	HA4	0.912	0.781	0.072	12.687					
지식관리	HB2	0.72	0.634	0.086	8.351	0.873	0.699			
	HB3	1	0.821	-	-					
	HB5	0.816	0.641	0.095	8.557					
셀프리더십관리	HC1	0.779	0.741	0.063	12.382	0.897	0.695			
	HC2	0.757	0.765	0.058	13.029					
	HC3	1	0.883	-	-					
	HC4	0.695	0.656	0.065	10.611					
대인관계관리	HD2	0.727	0.644	0.091	8.007	0.638	0.609			
	HD3	1	0.836	-	-					
	HD4	0.826	0.675	0.098	8.402					
직무몰입	JC1	1	0.877	-	-	0.766	0.643			
	JC2	0.524	0.458	0.157	3.342					
직무만족	JS1	1	0.816	-	-	0.797	0.667			
	JS2	0.678	0.603	0.143	4.73					
조직성과	OR1	0.745	0.819	0.153	4.863	0.939	0.802			
	OR2	0.724	0.789	0.107	6.774					
	OR3	0.46	0.513	0.116	3.951					
	OR4	1	1.047	-	-					
적합지수	χ^2	df	p	CFI	GFI	IFI	NFI	AGFI	RMR	RMSEA
	323.822	180	0	0.927	0.881	0.928	0.852	0.832	0.042	0.062

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

하였다. 각 요인을 구성하고 있는 측정 항목들의 표준 부하량이 모두 유의하게 나타나($t > 2.0$) 집중타당성이 있는 것으로 분석되었다(Erčulj & Mrevlje, 2023). 요인의 대표성을 나타내는 복합신뢰도(CR: Construct Reliability)와 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted)도 계산하였고 모든 요인들이 복합신뢰도와 분산추출값이 권장기준인 0.70, 0.50보다 높게 나타나서 대표성을 갖는 것으로 분석되었다(〈표

7〉 참조).

판별타당성은 구성개념 간의 상관계수 제공값이 평균분산추출값보다 작을 경우에 판별타당성이 존재하는 것으로 평가할 수 있다(Adow, 2024). 판별타당성을 확인한 결과, 각각의 구성개념 간 상관계수 제공값이 평균분산추출값보다 낮아 이 조건을 충족하고 있다. 따라서 본 연구의 구성개념은 판별타당성이 확보된 것을 확인할 수 있다(〈표 8〉 참조).

〈표 8〉 품질요인, 신뢰성, 이용만족도 변수들의 판별타당성 분석

	생활 관리	지식 관리	셀프리더십 관리	대인관계 관리	직무몰입	직무만족	조직성과
생활관리	0.685	0.236	0.346	0.165	0.038	0.115	0.108
지식관리	0.486	0.699	0.59	0.01	0.024	0.033	0.177
경력관리	0.588	0.768	0.695	0.022	0.052	0.149	0.293
대인관계관리	0.406	0.102	0.148	0.609	0.01	0.013	0.009
직무몰입	0.196	0.155	0.228	0.098	0.643	0.026	0.024
조직성과	0.339	0.181	0.386	0.116	0.16	0.667	0.027
직무만족	0.328	0.421	0.541	0.094	0.156	0.163	0.802

주) 대각선 셀의 숫자: 평균분산추출(AVE), 대각선 아래 상관계수(r), 대각선 위 상관계수 제곱값(r^2)

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

4.3 가설검증

공공도서관 사서의 자기관리가 직무몰입 및 조직성과에 미치는 영향 간의 관계 가설 H1-1 ~ H1-4, H2-1, H2-2, H3, H4를 검증하기 위해서 구조방정식 모형 분석하였다(〈표 9〉, 〈표 10〉 참조).

가설 H1-1: 생활관리와 H1-3: 셀프리더십

관리는 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 예측하였다. 분석 결과, 경로계수는 각각 .217($t=1.909^*$), .296($t=1.993^{**}$)으로 나타나 가설 H1-1과 H1-3은 채택되었다. 따라서 자기관리는 직무몰입에 정(+)의 영향을 보여주었다. 평소 생활과 계획, 긍정적인 생각 뿐만 아니라 동료에 대한 신뢰와 의지, 중장기적 목표 설정, 합리적이고 효율적 직무수행과

〈표 9〉 구조방정식 모형 분석 결과

가설	경로		표준화계수	t 값(p)	가설 검정
H1-1	생활관리	--> 직무몰입	0.217	1.909	부문 채택 ($p=0.056$)
H1-2	지식관리	--> 직무몰입	-0.078	-0.534	가설 기각
H1-3	셀프리더십관리	--> 직무몰입	0.296	1.993*	가설 채택
H1-4	대인관계관리	--> 직무몰입	0.013	0.135	가설 기각
H2-1	생활관리	--> 직무만족	0.219	1.839	부문 채택 ($p=0.066$)
H2-2	지식관리	--> 직무만족	0.338	2.113*	가설 채택
H2-3	셀프리더십관리	--> 직무만족	0.554	3.416***	가설 채택
H2-4	대인관계관리	--> 직무만족	-0.014	-0.14	가설 기각
H3	직무몰입	--> 조직성과	0.22	2.512**	가설 채택
H4	직무만족	--> 조직성과	0.191	2.510**	가설 채택

적합 지수	χ^2	df	p	CFI	GFI	IFI	NFI	AGFI	RMR	RMSEA
	380.731	183	0	0.899	0.86	0.901	0.826	0.807	0.062	0.072

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

〈표 10〉 구조방정식 모형의 직간접 효과

	생활관리	지식관리	셀프리더십 관리	대인관계관리	직무몰입	직무만족
직무몰입	0.217	0.078	0.296	0.013	0	0
직무만족	0.219	-0.338	0.554	-0.014	0	0
조직성과	(0.09)	(-0.082)	(0.171)	(0)	0.22	0.191

() 안은 간접효과

다양한 개선방안 등이 직무몰입에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 자기관리가 직무몰입에 영향을 미친다는 Dewi(2025), Hakanen et al. (2024), Mayfield와 O'Donnell(2025)의 연구에서도 확인할 수 있다. H1-2(지식관리)와 H1-4(대인관계관리)는 통계적 유의미한 영향이 없는 것으로 나타나 기각되었다. 그러나 본 연구에서는 선행연구의 결과와 다르게 지식관리와 대인관계관리는 영향이 미치지 않는 것을 보면 지식관리나 대인관계관리에 지나치게 에너지를 소모하면서 정작 본인의 직무에 몰입할 여력이 줄어들 수 있음을 의미한다. 자기관리를 위한 노력이 사서들에게 심리적 부담이나 스트레스로 작용할 수 있고, 사서들이 자기관리를 하더라도 조직문화, 업무 환경, 권한 제한 등으로 인해 그 노력이 직무성과나 만족으로 이어지지 않으면 몰입도가 떨어질 수 있다. 공공기관은 일반적으로 업무 자율성이 낮고 규제가 많기 때문에, 개인이 자기관리를 통해 주도적으로 일하려 해도 그 한계에 부딪히면 오히려 회의감이나 소외감을 느낄 수 있을 것이다.

가설 H2-1: 생활관리와 H2-2: 셀프리더십관리 그리고 H2-3: 셀프리더십은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 예측하였다. 분석 결과, 경로계수는 각각 .219($t=1.839^*$), .338($t=2.113^{**}$), .554($t=3.416^{***}$)으로 나타나 가설 H2-1, H2-2, H2-3은 채택되었다. 따라서 자

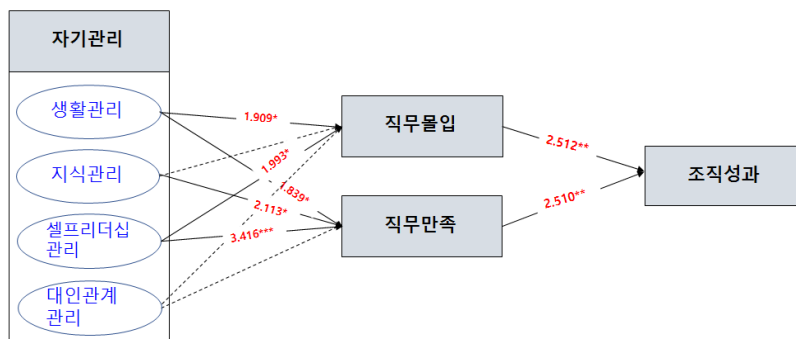
기관리는 직무몰입에 정(+)의 영향을 보여주었다. 새로운 지식이나 기술을 배우는 데 관심이 많고, 최신 정보를 지속적으로 받아들이려는 노력, 도서관 세미나와 교육에 참여함으로써 다른 사람들과 정보를 공유하려고 노력하며, 다른 사람에게 알고 있는 지식을 전달하려는 등이 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 자기관리가 직무만족에 영향을 미친다는 Fernandes와 Naidu(2017), Hartika et al.(2023)의 연구에서도 확인할 수 있다. H2-4(대인관계관리)는 통계적 유의미한 영향이 없는 것으로 보여 기각되었다. 공공도서관 사서의 '대인관계관리'는 외적으로 긍정적 요소처럼 보이지만, 실제 환경에서 지속적인 감정노동과 심리적 부담을 야기함으로써 직무만족에 부정적 영향을 미칠 수 있을 것으로 보여진다. 조직 차원의 정서적 배려가 있어야 하며 자기관리 개념을 보다 세분화하는 것이 바람직하다.

가설 H3: 직무몰입은 조직성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 예측하였다. 분석 결과, 경로계수는 .220($t=2.512^{**}$)로 나타나 가설 H3은 채택되었다. 따라서 본인의 업무에서 힘차고 활기를 느끼며, 업무에 열중함에 영향을 주는 것으로 나타났다. 구성원이 자신의 업무에 몰입할수록 이용자 응대의 질이 높아질 것으로 기대할 수 있기 때문에 이용자 입장에서 서비스만족이 높아질 것으로 기대된다.

이 같은 직무몰입은 더 높은 생산성과 업무 효율을 보일 수 있기 때문에 도서관의 업무 현장에 많은 변화를 이룰 것으로 보인다. 이는 직무몰입이 조직성과에 영향을 미친다는 Hakanen et al.(2024), Abbas와 Kumari(2023)의 연구에서도 확인할 수 있다.

가설 H4: 직무만족은 조직성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 예측하였다. 분석 결과, 경로계수는 .191(t=2.510**)로 나타나 가설 H4는 채택되었다. 따라서 본인의 직무에 대한 책임감과 부서에서 수행하고 있는 직무에 대한 만족 등에 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무에 만족하는 구성원은 업무에 더 몰입하고 자발적으로 노력하려는 경향이 있어 이로 인해 개인 생산성과 조직의 성과가 증가하게 된다. 또한 직무만족은 조직에 대한 정서적 헌신을 강화하여, 조직 목표 달성을 위한 자발적 참여와 협력을 이끌어 낼 수 있다. 이처럼 직무만족 요인이 동기부여와 직접 연결되어 있어 조직성과에 긍정적 상관관계가 있음을 보여준다. 이는 직무만족이 조직성과에 영향을 미친다는 Abbas와 Kumari(2023), Zhu와 Smith(2025)의 연구에서도 확인할 수 있다.

결과적으로 자기관리는 직무몰입과 직무만족 그리고 조직성과에 영향을 미침으로서 능률적인 방법을 모색하기 위해 지식과 기술을 최대한 활용하며, 구성원들이 수행하는 업무성과가 높으며 뿐만 아니라 이용자에 대해 신속하게 서비스를 제공하고, 도서관 서비스에 대한 성과 달성률이 높은 효과를 다양하게 반영될 수 있다고 판단된다. 자기관리가 잘 되는 구성원은 자신의 업무를 주도적으로 수행하려는 태도를 가지며, 이는 직무몰입으로 이어지고 자신의 역량을 끊임없이 개발하고 개선하려는 태도는 업무에 대한 관심과 책임감을 증진시킨다. 업무에 몰입된 구성원은 업무에서 더 큰 성취감과 의미를 느끼며 직무만족으로 연결되어 특히 도서관에서는 반복적이거나 변수적인 업무가 많은데, 직무몰입은 이를 자기주도적 과제로 재해석할 수 있게 도와준다. 만족도가 높은 직원은 이용자에 대해 더 친절하고 책임감 있게 응대하며, 이는 이용자만족 향상으로 이어질 뿐만 아니라 궁극적으로 도서관 서비스의 전반적인 질을 향상시킨다. 이에 따라 구조방정식 모형 분석을 통해 도출된 표준화된 경로계수를 정리하면 <그림 2>와 같다. 화살표 사이의 수치가 영향 정도를 의미하는 표준화된



<그림 2> 연구모형 분석 결과

경로계수를 표시하고 있으며, 유의수준(* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$)을 함께 표시하고 있다.

5. 결론 및 제언

현대 사회에서 공공도서관은 단순한 자료 제공 기관을 넘어 지역사회의 지식 및 문화 중심지로 그 역할이 확대되고 있다. 이에 따라 도서관의 효과적인 운영과 질 향상에 대한 관심이 높아지고 있으며, 이를 실현하기 위한 핵심 요인으로 자기관리(자기관리)는 도서관 구성원의 업무 몰입도를 높이고, 이는 다시 직무 만족감을 유도하며, 만족한 구성원은 조직 내에서 더 나은 성과를 창출하고, 궁극적으로 도서관의 전반적인 서비스 질과 운영 효과성을 향상시킨다. 이는 도서관 운영자 및 행정 관리자에게 시사점을 제공한다는 데 연구의 의의가 있으며, 연구결과를 토대로 논의를 전개하면 다음과 같다.

첫째, 공공도서관 사서의 자기관리(생활관리, 지식관리, 셀프리더십관리, 대인관계관리)는 직무몰입에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사서가 자신의 일상생활(건강, 시간, 스트레스 등)을 체계적으로 관리할 때, 업무 효율성과 집중력이 높아져 직무에 더 잘 몰입할 수 있었고, 스스로 목표를 설정하고 동기를 부여하며, 자율적으로 행동할 수 있는 능력을 통해 자기 주도적인 사서는 직무에 대한 책임감을 더 크게 느끼고, 이에 따라 몰입도도 상승함을 파악하였다. 이러한 요소는 사서의 자기관리 역량을 높이는 것이 도서관 운영의 질을 향상시키는 데 중요하다는 것을 시사한다. 따라서 도서관 조직에서는 사서의 자기계발을

위한 교육 프로그램 운영하고 건강관리나 스트레스 관리를 돕는 복지 제공뿐만 아니라 자율성과 책임감을 부여하는 조직문화를 형성해야 하며, 이에 따라 긍정적인 인간관계를 장려하는 팀워크 환경을 조성해야 할 것이다.

둘째, 공공도서관 사서의 자기관리(생활관리, 지식관리, 셀프리더십관리, 대인관계관리)는 직무만족에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족은 직장에서의 업무, 환경, 보상, 인간관계 등과 관련하여 느끼는 긍정적인 감정이나 태도이기 때문에 스트레스 관리와 시간 관리를 잘하면 업무의 질이 높아지고 과중한 업무에 대한 부담이 줄어들어 직무에 대한 긍정적인 인식이 증가하게 된다. 규칙적인 생활과 건강관리는 집중력 향상과 피로 감소로 이어져 업무 효율이 높아지며, 도서관 업무는 정보와 지식에 기반한 전문성이 중요한 직무이므로, 꾸준한 지식 습득과 업데이트는 자신감과 직무 성취감을 높이고, 자기계발을 통해 변화하는 도서관 환경에 능동적으로 대응할 수 있어 업무에 대한 만족도와 자긍심이 증가한다. 주도적이고 능동적인 태도는 직무에 대한 통제감을 높이며, 이는 직무만족의 핵심 요소 중 하나이기 때문에 긍정적 사고와 자기동기화는 직무상의 어려움을 극복하게 하고, 이를 통해 얻는 성취감은 직무만족을 증대시킨다. 특히, 공공도서관과 같이 다양한 요구와 기대가 존재하는 서비스 조직에서는 사서 개인의 자기관리 능력이 곧 서비스의 질로 연결되기 때문에, 조직 차원에서도 이러한 자기관리를 장려하고 지원할 필요가 있다. 이를 위해 건강 증진 프로그램을 운영하고, 감정노동을 겪는 사서를 위한 심리상담과 감정관리 워크숍을 지원하는 것이다. 지속적인

직무연수 및 세미나를 통해 최신 정보서비스 기술, 이용자 응대기법, 도서관 트렌드 등 지속적인 교육을 제공해야 할 것이다. 지식공유 플랫폼 운영을 통한 내부 커뮤니티를 운영하고 중간관리자 리더십 프로그램 운영으로 중간관리자뿐 아니라 일반 사서 대상의 셀프리더십, 문제해결 워크숍 등을 실시하여 사서들의 역할 변화에 기대해야 할 것이다.

셋째, 직무몰입과 직무만족은 조직성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무몰입과 직무만족은 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다는 결론을 통해 조직 내에서 구성원들이 얼마나 몰입하고 만족하는지에 따라 조직의 성과가 달라질 수 있음을 알 수 있다. 구성원들이 자신의 역할이 조직 목표와 어떻게 연결되는지 명확히 인식할 수 있게 하고 일정 정도의 자율성을 부여하여 자신의 업무방식과 목표를 설정할 수 있게 하면 몰입도가 더욱 높아질 것이다. 자율성이 높을수록 창의적이고 혁신적인 성과를 낼 가능성이 크기 때문에 정기적인 피드백을 제공하고 직원들의 노력을 인정함으로써, 그들이 계속해서 높은 몰입도를 유지할 수 있도록 지원해야 함을 알 수 있다. 또한 직무만족은 구성원들이 느끼는 보상과 직결되기 때문에 공정하고 투명한 보상 시스템을 마련하여 자신의 노력과 성과가 적절히 보상받고 있다는 느낌을 받을 수 있도록 해야 한다. 조직 내에서 긍정적이고 지원적인 문화가 형성되면 구성원들의 직무만족도가 높아지고, 구성원 간의 신뢰와 협력, 그리고 조직의 가치에 대한 일관된 행동으로 이어질 것이다. 따라서 직무몰입과 직무만족을 증진시키면 직원들 간의 협업이 자연스럽게 증가하게 된다. 효과적인 리더십은

직원들의 동기부여와 직무만족을 향상시키면서 조직성과도 개선된다. 조직성과를 지속적으로 높이려면 직원들의 역량개발과 교육이 필요하고, 업무에 필요한 기술뿐만 아니라, 리더십, 의사소통 능력 등을 포함한 전반적인 스킬 향상에 투자해야 한다.

구체적으로 본 연구는 공공도서관 사서의 자기관리가 직무몰입과 직무만족에 정(+)

의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무몰입과 직무만족은 조직성과에 정(+)의 영향력이 있음을 확인할 수 있었다. 더하여 직무몰입과 직무만족은 조직성과의 핵심 요소임을 파악하였고, 이를 증진시키기 위한 다양한 전략을 통해 조직은 높은 성과를 달성할 수 있는 전략과 개선 방안을 제시하였다는 점에서 실무적으로 의의를 지닌다. 도서관 사서 조직 차원의 자기관리 교육 및 코칭 프로그램 개발과 자율적 근무환경을 조성하여 직원의 자기결정성을 촉진하고 성과중심의 평가보다는 과정중심의 피드백 시스템을 구축하여 단지 개인의 역량개발 차원을 넘어, 조직의 지속가능한 성장과 도서관 서비스품질 향상을 위한 핵심 전략으로 자기관리가 필요하다. 본 연구의 결과로 한계점을 짚어보고 후속 연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구가 특정 지역이나 소수의 공공도서관 사서를 대상으로 진행되었다면, 결과를 전체 공공도서관 사서 집단에 일반화하기에는 어려움이 있기 때문에 지역적 특성, 조직 규모, 운영 방식 등에 따라 자기관리나 직무몰입 양상이 다를 수 있기 때문에 표본의 일반화 한계가 있다.

둘째, 자기관리, 직무몰입, 조직성과 간의 인과관계를 명확히 분석하기 위해서는 시간의 흐

름에 따른 중단적 연구가 필요하다. 단기간에 실시된 횡단적 연구는 변수 간 상관관계를 파악하는 데는 유용하나, 인과관계를 확정 짓기에는 종단적 분석의 부재로 한계가 있다.

셋째, 조직성과는 다양한 요인에 의해 영향을 받으며, 단순히 정량적인 지표만으로 측정하기에는 한계가 있다. 질적인 요소를 포괄하

지 못하면 조직성과의 정량화 한계로 연구 결과가 축소될 수 있다. 또한 사서의 직무몰입이나 조직성과는 자기관리 외에도 조직문화, 리더십, 근무환경, 정책 변화 등 다양한 외부 변수의 영향을 받을 수 있다. 이러한 요인들을 충분히 통제한다면 더욱 의미 있는 결과를 얻을 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

김성윤, 박종우 (2022). 유아교육서비스 종사자의 직무환경 인식이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *서비스경영학회지*, 23(2), 164-183.
<https://doi.org/10.15706/jksms.2022.23.2.007>

김재봉, 김명훈, 한희성 (2022). 직무 스트레스와 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 요인. *산업융합연구*, 20(11), 233-240. <https://doi.org/10.22678/JIC.2022.20.11.233>

김준기, 조영복 (2025). 정부기관 및 공공기관 근무자의 일터영성이 직무성과에 미치는 영향: 직무몰입의 매개효과분석. *인적자원관리연구*, 32(1), 167-189.
<https://doi.org/10.14396/jhrmr.2025.32.1.167>

김형섭 (2005). 호텔종사원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와의 관계에 대한 연구. *관광연구*, 19(3), 203-224.

명광주, 김현정 (2021). 뷰티 서비스전문가의 자기관리 구성개념 분석. *한국응용과학기술학회지*, 38(2), 423-433. <https://db.koreascholar.com/Article/Detail/409121>

박희진, 김진묵, 차성중 (2021). 공공도서관 사서의 공통역량 평가에 관한 연구. *한국비블리아학회지*, 32(1), 335-360. <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2021.32.1.335>

심자영 (2025). 사서의 환경불확실성 인식과 도서관 동적역량과의 관계 분석. *정보관리학회지*, 42(1), 401-426. <http://doi.org/10.3743/KOSIM.2025.42.1.401>

안선미, 박희숙 (2025). 영유아교사의 직무스트레스가 행복감에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 셀프리더십의 조절효과. *학습자중심교과교육연구*, 25(5), 419-429.
<http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2025.25.5.419>

양민경 (2024.3.21.). 직원몰입은 왜 높아지지 않을까?. HR 블레핀. 출처: <https://hrbulletin.net/>

이강현, 송한나, 최경, 정영옥, 유지영, 이주형, 황혜주 (2025). 뷰티종사자의 자기관리가 직무몰입

- 및 경영성장에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과. 한국인체미용예술학회지, 26(1), 141-164.
<http://doi.org/141-164.10.18693/jksba.2025.26.1.141>
- 이성신, 이세나 (2025). IPA를 활용한 공공도서관 사서 직무분석. 한국문헌정보학회지, 59(1), 169-188.
<http://doi.org/10.4275/KSLIS.2025.59.1.169>
- 이영조, 유지영, 김현정, 이소은, 오승현 (2023). Rasch 모형을 이용한 뷰티전문가의 자기관리 측정도구 타당화. 한국인체미용예술학회지, 24(3), 1-18.
<https://doi.org/10.18693/jksba.2023.24.3.273>
- 정수철 (2024). 제조 대기업의 ESG 활동이 조직성장에 미치는 영향에 관한 연구: 조직신뢰의 매개효과를 중심으로. 산업혁신연구, 40(1), 145-159. <https://doi.org/10.22793/indinn.2024.40.1.013>
- 조현양, 김홍렬, 류희경 (2014). 공공도서관의 직무 분석에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 48(2), 5-23. <http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2014.48.2.005>
- 하정복 (2024). 조직문화 유형과 직무성과의 영향 관계 및 직무 몰입과 직무 만족의 이중매개효과. 인문사회과학연구, 32(2), 483-504. <https://doi.org/10.22924/jhss.32.2.202405.021>
- 황금숙, 이재권, 노영희, 안인자 (2008). 직무분석을 통한 공공도서관 사서 직무에 관한 연구. 한국도서관·정보학회지, 39(2), 407-427. <https://doi.org/10.16981/kliss.39.2.200806.407>
- Abbas, J. & Kumari, K. (2023). Examining the relationship between total quality management and knowledge management and their impact on organizational performance: a dimensional analysis. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(2), 426-451.
<https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2021-0046>
- Adow, A. (2024). Can orientation towards finance and perceived financial literacy lead to intention towards investment? an examination using structural equation modeling. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 1-8. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.11.001>
- Ahieieva, I. & Plotnichenko, S. (2022). Self-management is one of the factors of the professional success of a manager. *Scientific Messenger of LNU of Veterinary Medicine and Biotechnologies. Series Economical Sciences*, 24(100), 54-58. <https://doi.org/10.32718/nvlvet-e10009>
- Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 107-136.
<https://doi.org/10.2307/3250961>
- Atanda, A. D., Owolabi, K. A., & Ugbala, C. P. (2021). Professional competence and attitudes of library personnel towards digital services in selected university libraries in Nigeria. *Digital Library Perspectives*, 37(3), 209-222. <https://doi.org/10.1108/DLP-08-2020-0076>
- Bahari, G. & Kerari, A. (2024). Evaluating the effectiveness of a self-management program on patients living with chronic diseases. *Risk Management and Healthcare Policy*, 487-496.

- <https://orcid.org/0000-0003-1998-5367>
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36-53. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Chaikina, A. (2021). Self-management as the main competence of the modern manager. *Економіка і регіон/Economics and region*, 3(82), 91-96. [https://doi.org/10.26906/EiR.2021.3\(82\).2371](https://doi.org/10.26906/EiR.2021.3(82).2371)
- Dewi, K. V. (2025). The effect of self-Leadership effectiveness on academic achievement through time management of working students. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(1), 1819-1835. <https://doi.org/10.31538/ijse.v8i1.6123>
- Emita, I. & Sugeng, I. S. (2021). The effect of professional competence and organizational culture on performance english teacher. *Priviet Social Sciences Journal*, 1(2), 1-6. <https://doi.org/10.55942/pssj.v1i2.102>
- Erčulj, V. & Mrevlje, T. P. (2023). Personality at a glance - evaluating use of a brief personality inventory in Slovenia. *Quality & Quantity*, 57(5), 3955-3968. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Fernandes, S. & Naidu, S. (2017). Promoting participation in self care management among patients with diabetes mellitus: an application of peplau's theory of interpersonal relationships. *International Journal of Nursing Education*, 9(4), 129-134. <https://doi.org/10.5958/0974-9357.2017.00109.X>
- Grady, P. A. & Gough, L. L. (2014). Self-management: a comprehensive approach to management of chronic conditions. *American journal of public health*, 104(8), e25-e31. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302041>
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: a case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Gupta, R. & Agrawal, R. (2025). Unveiling the hidden layers of employees' job satisfaction and organizational commitment: a meta-analysis. *Business Perspectives and Research*, 13(1), 70-88. <https://doi.org/10.1177/2278533722114888>
- Hafiz, M. & Indrayanti, I. (2022). Work engagement and organizational commitment on millennial employees in terms of authentic leadership perception. *Indonesian Psychological Journal*,

- 41-50. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i1.5>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2024). The relative importance of various job resources for work engagement: a concurrent and follow-up dominance analysis. *Business Research Quarterly*, 27(3), 227-243. <https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Hartika, A., Fitriyani, M., & Asbari, M. (2023). The effect of job satisfaction and job loyalty on employee performance: a narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 9-15. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.309>
- Hirschi, A. & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: a review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hirschi, A. & Pang, D. (2025). Exploring the “inner compass”: how career strivings relate to career self-management and career success. *Applied Psychology*, 74(1), 1-28. <https://doi.org/10.1111/apps.12562>
- Li, Z., Bonk, C. J., & Zhou, C. (2024). Supporting learners self-management for self-directed language learning: a study within Duolingo. *Interactive Technology and Smart Education*, 21(3), 381-402. <https://doi.org/10.1108/ITSE-05-2023-0093>
- Mayfield, C. O. & O'Donnell, M. (2025). Proactive influence tactics that increase work engagement for remote employees. *Management Research Review*, 48(3), 383-400. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2024-0066>
- Mbofung, U. (2014). Self-management and information services delivery of library and information science professionals in federal universities in Nigeria. *Library Management*, 35(6/7), 454-468. <https://doi.org/10.1108/LM-08-2013-0065>
- Meijer, U., Flink, M., Tuvemo Johnson, S., Kierkegaard, M., Gottberg, K., & Ytterberg, C. (2025). Preventing falls in multiple sclerosis: a qualitative study on user requirements for a self-management programme. *Disability and rehabilitation*, 47(2), 398-405. <https://doi.org/10.1080/09638288.2024.2348725>
- Mulang, H. (2022). Analysis of the effect of organizational justice, worklife balance on employee engagement and turnover intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Musheke, M. M. & Phiri, J. (2021). The effects of effective communication on organizational performance based on the systems theory. *Open Journal of Business and Management*, 9(2), 659-671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Nabila, I., Wahdah, N. B., Suharto, B., & Isnaini, S. (2024). Antecedents of visitors' revisit

- intention to bank indonesia library in surabaya. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 12(2), 309-324. <https://doi.org/10.24198/jkip.v12i2.58423>
- Okatta, C. G., Ajayi, F. A., & Olawale, O. (2024). Enhancing organizational performance through diversity and inclusion initiatives: a meta-analysis. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(4), 734-758. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2024.148054>
- Sagituly, G. & Guo, J. (2024). Job satisfaction and organizational commitment: comparing Generations X and Y. *The European Journal of Social Science Research*, 37(4), 1185-1204. <https://doi.org/10.1080/13511610.2022.2163622>
- Shi, J., Cook, A. S., van Vugt, M., & Bakker, A. B. (2025). Do individual differences in perceived vulnerability to disease shape employees' work engagement?. *Personality and Individual Differences*, 232, 112863. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112863>
- Simons, L. P., Gerritsen, B., Wielaard, B., & Neerincx, M. A. (2024). Employee hypertension self-management support with microlearning and social learning. *International Journal of Networking and Virtual Organisations*, 30(4), 350-365. <https://doi.org/10.1504/IJNVO.2024.140218>
- Souza, C. M., Martins, J., & Oliveira, A. S. D. (2025). Self-efficacy and self-management in musculoskeletal rehabilitation: strategies and challenges among brazilian physiotherapists. *Musculoskeletal Care*, 23(1), e70077. <https://doi.org/10.1002/msc.70077>
- Still, C. H. & Ruksakulpiwat, S. (2024). Resilience and self-management of hypertension in African American adults using a conceptualized resilience framework: an exploratory analysis. *Nursing research*, 73(4), 278-285. <https://doi.org/10.1097/NNR.0000000000000743>
- Sullivan Mort, G. & Weerawardena, J. (2006). Networking capability and international entrepreneurship: how networks function in Australian born global firms. *International marketing review*, 23(5), 549-572. <https://doi.org/10.1108/02651330610703445>
- Thapa, P., Oral, O., & Nomikos, G. N. (2024). The importance of empowering self-management skills in diabetes mellitus. *Advanced Medical Research*, 3(1), 1-5. <https://doi.org/10.62836/amr.v3i1.182>
- Wani, J. A. & Ganaie, S. A. (2025). Mapping human resource management scholarly literature through bibliometric lenses: a case study of library and information science. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 74(1/2), 480-501. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2022-0269>
- Wei, S., Zhou, Y., Shu, P., & Jiang, X. (2025). Factors associated with patient activation in

- people with heart failure based on the individual and family self-management theory: a cross-sectional study. *European Journal of Cardiovascular Nursing*, 24(2), 231-239. <https://doi.org/10.1093/eurjcn/zvae145>
- Xia, F. & Wang, G. (2024). Influence of teach-back strategy on hemodialysis related knowledge level, self-efficacy and self-management in patients receiving maintenance hemodialysis. *Scientific Reports*, 14(1), 4010. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-54044-6>
- Yilmaz, R. & Karaoglan Yilmaz, F. G. (2023). Problematic internet use in adults: the role of happiness, psychological resilience, dispositional hope, and self-control and self-management. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 41(3), 727-745. <https://doi.org/10.1007/s10942-022-00482-y>
- Yunitasari, Y. & Prabawa, A. F. I. (2022). Literature Review: Group guidance self-management technique as an alternative intervention for student self-control. In *International Virtual Conference on Islamic Guidance and Counseling*, 2(1), 193-203. <https://doi.org/10.18326/iciegc.v2i1.408>
- Zairbani, A. & Jaya Prakash, S. K. (2025). Competitive strategy and organizational performance: a systematic literature review. *Benchmarking: An International Journal*, 32(1), 52-111. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2023-0225>
- Zhu, Y. & Smith, S. A. (2025). Information and communication technology support for contextualization, polychronic values, and job satisfaction: evidence from virtual teams. *International Journal of Business Communication*, 62(1), 44-61. <https://doi.org/10.1177/2329488419832075>

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- An, Son-Mi & Park, Hee-Sook (2025). The effects of job Stress on the happiness of early childhood teacher: the mediating effect of Job satisfaction and the moderating effect of self leadership. *Korean Association for Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 25(5), 419-429. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2025.25.5.419>
- Cho, Hyun-Yang, Kim, Hong-Ryul, & Ryu, Hee-Keung (2014). A study on the task analysis of public libraries in korea. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 48(2), 5-23. <http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2014.48.2.005>
- Ha, Jung-Bok (2024). The impact of organizational culture types on job performance and the

- dual mediating effects of job involvement and job satisfaction. *Semyung University Institute for Humanities and Social Sciences*, 32(2), 483-504.
<https://doi.org/10.22924/jhss.32.2.202405.021>
- Hoang, Gum-Sook, Lee, Jae-Kwon, Noh, Young-Hee, & Ahn, In-Ja (2008). A study on the tasks of public librarians based on job analysis. *Korean Library and Information Science Society*, 39(2), 407-427. <https://doi.org/10.16981/kliss.39.2.200806.407>
- Jeong, Soo-Cheol (2024). A study on the impact of ESG activities of large manufacturing companies on organizational performance: focusing on the mediating effect of organizational trust. *Kyongsung University*, 40(1), 145-159. <https://doi.org/10.22793/indinn.2024.40.1.013>
- Kim, Hyoung-Seob (2005). A study on the relationship of job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of hotel employees. *International Journal of Tourism Management and Sciences*, 19(3), 203-224.
- Kim, Jae-boong, Kim, Myoung-Hoon, & Han, Hee-Sung (2022). A study on the factors that job stress and resilience influence job satisfaction and organizational commitment. *Dae Han Society of Industrial Management*, 20(11), 233-240.
<https://doi.org/10.22678/JIC.2022.20.11.233>
- Kim, Joon-Ki & Jo, Young-Bok (2025). The impact of public sector workers' workplace spirituality on job performance: mediation effect analysis of work engagement. *Journal of Human Resource Management Research*, 32(1), 167-189. <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2025.32.1.167>
- Kim, Sung-Yoon & Park, Jong-Woo (2022). A study on the effect of early childhood education service workers' work environment awareness on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of the Korea Service Management Society*, 23(2), 164-183.
<https://doi.org/10.15706/jksms.2022.23.2.007>
- Lee, Kang-Hyun, Song, Han-Na, Choi, Kyoung, Jung, Young-Ohk, Yoo, Jee-Young, Lee, Ju-Hyeong, Park, Mi-Youn, & Hwang, Hea-Ju (2025). The effect of beauty workers self-management on work engagement and business performance: the mediating effect of job satisfaction. *The Korean Society of Beauty and Art*, 26(1), 141-164.
<http://doi.org/141-164.10.18693/jksba.2025.26.1.141>
- Lee, Seong-Sin & Lee, Se-Na (2025). Job analysis of public librarians using IPA method. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 59(1), 169-188.
<http://doi.org/10.4275/KSLIS.2025.59.1.169>
- Lee, Young-Jo, Yoo, Jee-Young, Kim, Hyun-Jung, Lee, So-Eun, & Oh, Seung-Hyun (2023). Validation of the measurement tool for self-management of beauty professionals using

the rasch model rasch. *The Korean Society of Beauty and Art*, 24(3), 1-18.

<https://doi.org/10.18693/jksba.2023.24.3.273>

Myung, Kwang-Joo & Kim, Hyun-Jung (2021). Analysis on constructs concept of beauty service experts' self management. *The Korean Society of Applied Science and Technology*, 38(2), 423-433. <https://db.koreascholar.com/Article/Detail/409121>

Park, Hee-Jin, Kim, Jin-Mook, & Cha, Sung-Jong (2020). A study on the evaluation of public librarian's core competency value. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 32(1), 335-360. <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2021.32.1.335>

Sim, Ja-Young (2025). Analysis of the relationship between librarians' perception of environmental uncertainty and dynamic capabilities. *Korean Society for Information Management*, 42(1), 401-426. <http://doi.org/10.3743/KOSIM.2025.42.1.401>

Yang, Min-kyung (2024.3.21.). Why doesn't employee engagement increase?. *HR bulletin*. Available: <https://hrbulletin.net/>

