

# 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구\*

## A Study on the Effect of Reading Activities on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Public Library Employees

김서령 (Seo Ryung Kim)\*\*

박성재 (Sung Jae Park)\*\*\*

### 초 록

본 연구는 기업의 독서경영과 문화경영이 직원의 직무만족과 조직몰입을 높이는 데 도움이 된다는 선행연구들을 기반으로, 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향에 대하여 분석하는 것을 목적으로 하였다. 설문조사를 통해 수집된 데이터의 분석결과, 이용자 독서모임 참여 정도에 따라 직무자체 만족도, 인간관계 만족도, 자아실현 만족도, 정서적 몰입도, 지속적 몰입도에서 유의한 차이가 있었다. 또한 공공도서관 직원의 독서량, 독서시간은 직무자체 만족도에 유의한 영향을 미쳤으며, 독서시간은 정서적 몰입도에도 유의한 영향을 미치고 있었다. 이용자 독서모임 참여 기간은 사회적 인식 만족도, 지속적 몰입도, 규범적 몰입도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무자체 만족도는 독서시간과 정서적 몰입도 간에 완전매개효과를 가지고 있었고, 사회적 인식 만족도는 이용자 독서모임 참여기간과 지속적 몰입도 및 규범적 몰입도 간에 완전매개효과를 가졌다. 이러한 결과에 따라 본 연구는 공공도서관의 독서경영 도입을 통한 직원 독서환경 조성을 위한 방안을 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 공공도서관 운영진의 독서경영에 대한 적극적인 관심이 필요하며, 직원들의 독서활동을 위한 다양한 프로그램을 제공해야 한다. 둘째, 공공도서관은 직원들의 이용자 독서모임에 참여를 도모하고, 담당 직원은 지속적으로 참여할 수 있도록 지원해야 한다. 셋째, 공공도서관 직원들의 적극적인 독서활동을 위한 기관 차원의 지속적인 동기부여가 필요하다.

### ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of reading activity of employees in public libraries on their job satisfaction and organizational commitment which was suggested by previous studies proving the relationship among the variables in the business area. The results from the survey indicate that there were significant differences in job satisfaction, satisfaction with human relationship, satisfaction of self-realization, affective commitment, and continuance commitment in terms of the frequency of participation in a book club. Additionally, the number of employees' reading books and hours spent for reading significantly influenced their job satisfaction and the hours spent for reading significantly influenced affective commitment. It was also found that participation continuity for a book club influenced on satisfaction level of social recognition, continuance commitment, and normative commitment. Job satisfaction level had a complete mediation effect between reading hours and affective commitment, and satisfaction from social recognition had a complete mediation effect between participation continuity in a reading meeting, continuance commitment, and normative commitment. Based on these results, this study suggests a plan for constructing a good environment for employees to read through introducing a reading management as follows. Firstly, managers of public libraries need to take an active interest in reading management and various programs to encourage employees to read need to be provided. Secondly, public libraries are required to encourage their employees' participation in book clubs and support them, so that the employees are able to participate in the book club consistently. Finally, institution-level consistent motivation is needed for an active reading activity.

키워드: 공공도서관, 사서, 도서관 직원, 직무만족, 조직몰입, 독서활동, 매개효과, 도서관 경영, 인적자원관리  
public libraries, librarians, library employees, job satisfaction, organizational commitment, reading activities, mediating effect, library management, human resource management

\* 본 연구는 한성대학교 대학원 석사학위논문을 축약·정리한 것임.

\*\* 한성대학교 대학원 문헌정보학과(momokim20@gmail.com) (제1저자)

\*\*\* 한성대학교 응용인문학부 문헌정보전공 조교수(spark@hansung.ac.kr) (교신저자)

■ 논문접수일자: 2016년 8월 31일 ■ 최초심사일자: 2016년 9월 22일 ■ 게재확정일자: 2016년 9월 26일

■ 정보관리학회지, 33(3), 371-398, 2016. [http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2016.33.3.371]

## 1. 서론

독서의 기능과 목적은 그 범위가 매우 넓다. 글을 배우기 위해서부터 지식과 정보의 전달과 습득, 창의력 향상, 커뮤니케이션 능력 증진, 간접 경험까지 독서를 통해 인간은 다방면으로 발전할 수 있다. 이러한 독서를 통한 자기개발은 영유아에서부터 노인까지 누구나 취할 수 있다. 하지만 성인의 독서는 바쁜 일상과 직장생활, 환경의 미비로 인해 어린이나 청소년에 비하여 어려운 일로 인식되고 있다. 성인에게 독서는 사회생활 및 직장생활과 직무 능력 증진에도 도움이 된다(김미경, 1998; 문화체육관광부, 2015).

이에 기업에서는 조직적으로 직원의 독서활동을 활성화하여 직원의 능력 개발과 조직 성장으로 나아가기 위한 독서경영을 실시하고 있다. 독서경영 활동은 직원의 도서 구매 지원, 독서공간 마련, 독후감 공유, 독서교육프로그램, 독서토론, 독서동아리 운영 등으로 구성된다. 독서경영을 통해 직원들은 독서력이 향상되고 독서로 얻은 지식의 공유는 조직의 성과향상으로 이어질 수 있다(정진구, 2008, 2010).

기업은 문화경영 내 하나의 활동으로써 독서경영을 시행하기도 하는데, 문화경영은 직원의 성공몰입도, 조직몰입도, 업무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김선화, 2011; 김소영, 권순원, 2009; 박윤미, 2013). 이러한 기업의 독서경영이나 문화경영을 다룬 연구들에서 조직 구성원의 독서활동의 효과와 중요성이 확인되고 있다. 그러나 도서관에서의 직원 독서활동에 대한 연구는 매우 미미하다. 도서관 직원은 독서와 가장 밀접한 업무를 하는 만

큼 더욱 적극적인 독서활동이 요구된다. 특히 도서관이 양질의 정보서비스를 제공하고 도서관 활성화를 통해 독서문화의 증진을 이루기 위해서는 독서에 대한 전문적 지식을 갖춘 독서전문가로서의 사서가 필요하다(정은영, 2009). 또한 독서와 관련된 업무를 하지 않는 직원이라도 일반 기업에서와 같이 조직생활에 독서의 영향을 받을 수 있다. 따라서 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하여 공공도서관에서의 직원 독서활동 활성화의 필요성과 중요성을 밝혀낼 필요가 있다.

이러한 배경을 바탕으로 본 연구는 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 분석하였다. 이에 먼저 공공도서관 직원의 이용자 독서모임 참여 여부에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이를 조사하였다. 그리고 직원의 독서 및 이용자 독서모임 참여 정도가 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 분석한 후, 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과에 대하여 알아보았다. 이러한 분석 결과에 의하여 본 연구는 공공도서관에 독서경영을 도입하여 직원의 독서환경을 조성할 것을 제안하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 문화경영과 독서경영의 효과

사회적으로 문화예술에 대한 관심이 높아지고 창조성이 대두되면서 기업은 문화예술을 활용하여 창조적 인재 양성, 창의적 조직문화

조성, 바람직한 문화기업 이미지 창출 등으로 자사의 가치를 높이고자 하고 있다(김선화, 이영선, 2011).

문화경영은 크게 외부 문화경영과 내부 문화경영으로 나눌 수 있다. 외부 문화경영은 기업이 제품이나 서비스에 문화예술을 접목하거나 고객 유도에 문화예술을 이용하는 문화마케팅이나 예술가나 공연 및 전시에 투자하는 사회공헌(CSR)이 해당한다. 내부 문화경영은 직원에게 공연예술 관람권을 지원하거나 문화 예술 행사를 주최하고 문화 활동 동아리를 지원하는 활동으로, 도서 지급, 교양도서 공간 마련, 책 나눔, 책 읽기, 독후감 교류와 같은 독서경영의 요소들도 포함된다(김선화, 2009; 김선화, 이영선, 2011; 김소영, 권순원, 2009; 박윤미, 2013).

문화경영은 조직 동일시, 조직몰입, 이직의도 형성, 업무만족도, 주관적 재무성과와 고객성과에 영향을 미친다. 기업에서 독서경영이 포함된 직원에 대한 문화적 지원은 감정적 몰입도와 규범적 몰입도에 가장 큰 영향을 미치고 있었다. 직원의 문화경영 참여도는 감정적 몰입도, 지속적 몰입도, 규범적 몰입도에 모두 유의한 영향을 미쳤으며, 그 중 감정적 몰입도와 규범적 몰입도는 조직만족도를 높이고 이직의도 형성은 낮추는 것으로 나타났다. 또한 직원의 문화경영 참여도가 조직 동일시를 높이고 이는 결국 조직만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김소영, 권순원, 2009).

박윤미(2013)의 연구에서는 독서경영 요소가 포함된 문화적 조직경영 활동이 정서적 몰입도, 지속적 몰입도, 규범적 몰입도에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전반

적으로 문화경영은 조직몰입에 영향을 미치고 조직몰입은 창의적 조직풍토 구성에 영향을 미치고 있었다.

한편 기업은 독서경영을 단독으로 시행하기도 하며, 이는 개인이 독서로 얻은 지식을 조직으로 확장시키는 전략이다. 다만 조직에서 독서경영 도입 시, 직원의 흥미를 돋울 수 있도록 다양한 장르의 도서를 권장하고(김혜경, 2007), 독서프로그램을 제도적으로 추진하면서도 직원이 자발적으로 참여할 수 있도록 유도하여야 그 효과를 더욱 높일 수 있다(최창규, 2015). 직원은 이러한 독서경영 참여를 통해 독서력, 지식수준, 창의력 등의 향상을 통해 직무 능력을 증진시킬 수 있으며, 기업은 이를 통해 인재 양성과 조직에 대한 일체감 및 애착감을 높여 성과 확대를 기대한다(정진구, 2004, 2008, 2010; 채일권, 이영승, 김혜윤, 2006).

김종삼(2016)은 중소기업 직원 103명을 대상으로 한 연구에서 독서경영이 직원의 동기부여에 영향을 미치며, 이러한 동기부여가 직무만족에 영향을 미친다는 것을 실증적으로 밝혀내었다. 동기부여 요인 중 보수, 승진, 의사전달, 인간관계가 직무성취 만족도에 유의한 영향을 미쳤으며, 의사전달과 인간관계는 복리후생 만족도에도 유의한 영향을 미쳤다. 또한 보수와 의사전달 요인은 상사 및 동료 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 기업의 문화경영 및 독서경영은 직원의 직무만족과 조직몰입을 높이는 데 효과가 있다. 이를 본 연구에서는 공공도서관 조직에 적용하여, 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 조사하였다.

## 2.2 도서관에서의 직무만족과 조직몰입

### 2.2.1 직무만족

직무만족은 개인이 자신의 직무와 관련하여 내외적으로 발생하는 경험으로부터 가지는 모든 감정, 태도 또는 평가이다(Gilmer, 1961; Locke, 1976; Colquitt, Lepine, & Wesson, 2011). 도서관에서의 직무만족에 관한 연구는 비교적 활발하게 이루어지고 있다.

Adio와 Popoola(2010)는 나이지리아 내 연방 대학도서관의 사서들을 대상으로 한 연구에서 직무만족도와 경력몰입도가 서로 유의한 상관관계가 있음을 밝혀냈다. 이에 대학도서관에서는 시설, 근무환경, 인센티브 등 직무만족을 높일 수 있는 정책이 필요하다고 하였다.

Hart(2010)는 남아프리카공화국의 대학도서관 직원을 대상으로 직무만족도의 만족요인과 불만족요인, 직급에 따른 만족도의 차이를 알아보고자 하였다. 조사 결과, 전반적인 직무만족도에 대하여 30명 중 19명이 만족한다고 답하였는데, 전문 직원 집단이 비전문 직원 집단보다 만족하는 비율이 높았다. 조사 대상 직원들은 임금과 근무환경에 가장 불만족하는 것으로 나타났으며, 다양한 업무의 기회와 능력개발, 성취감에 대하여 가장 높은 만족도를 보였다.

국내의 연구들에서 직무만족 측정요인은 직무자체, 급여, 승진, 동료 등이었으며, 개인특성, 기관특성, 고용형태 등을 영향요인으로 다루고 있다. 김홍렬(2011)은 작은도서관 운영자의 개인특성별 직무자체, 승진, 동료, 상사, 임금에 대한 만족도의 차이를 분석하였다. 결과적으로 자격교육이수를 제외하고 개인특성

별로 직무만족에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

한중엽과 서만덕(2013)은 전문도서관 사서를 대상으로 기관특성과 개인환경별 직무만족도 차이를 분석하였다. 기관 특성별 차이로는, 민간기관이 공공기관보다 보수, 승진, 전반적 만족도가 유의하게 높게 나타났다. 또한 도서관 부서가 독립적인 경우가 그렇지 않은 경우보다 직무자체, 보수, 동료관계 만족도가 높았다. 개인특성별로는, 정규직이 비정규직보다 보수와 승진 만족도가 높았으며, 상사 및 감독 만족도에 있어서는 비정규직이 더 높았다. 관리자급이 비관리자급보다 보수, 복무제도, 승진, 전반적 만족도가 높았으며, 직무자체, 복무제도, 승진, 시설환경 만족도에서 문헌정보학 전공자가 비전공자보다 높게 나타났다.

김수진(2014)은 서울시 공공도서관의 운영방식과 고용형태별로 사서의 직무만족도 차이를 분석하였다. 운영방식에서는 지자체 위탁보다 교육청 사서가 업무량, 업무자율성, 업무전문성, 동료, 상사, 임금, 승진, 고용안정 요인에서 더 높은 만족도를 가졌다. 고용형태에서는 업무자율성과 고용안정 만족도에서 유의미한 차이가 나타났는데, 정규직이 비정규직보다 더 높은 만족도를 보였다.

이러한 연구들을 포함하여 도서관에서의 직무만족에 관한 국내 선행연구들을 요인과 독립변수를 중심으로 정리하면 <표 1>과 같다. 표에서 정리된 바와 같이 이전까지 도서관 직원의 직무만족에 영향을 미치는 독립변수로 독서활동이 다루어지지 않았다는 점에서, 본 연구는 이에 대한 조사와 분석을 실시하였다.

〈표 1〉 선행연구별 직무만족 요인과 독립변수

관중	연구자	직무만족 요인	독립변수
공공	김효준(2008)	직무자체, 급여, 안정감, 인간관계, 자아실현	[고용형태] 정규직, 비정규직
	임미향(2008)	직무만족, 인사·처우, 조직관리	[개인특성] 성별, 근무연수, 직급, 부서
	김홍렬(2011)	직무자체, 승진, 동료, 상사, 임금	[개인특성] 성별, 결혼관계, 연령, 고용형태
	신민주(2011)	직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금	-
	김수진(2014)	업무량만족도, 업무중요도, 업무자율성, 업무전문성, 동료 만족도, 상사 만족도, 임금 만족도, 승진 만족도, 복지 후생 만족도, 고용안정 만족도	[운영방식] 교육청 직영, 지자체 위탁 [고용형태] 정규직, 비정규직
	이혜진(2014)	직무만족	[근무환경적 요인] 승진체계 [관계적 요인] 비공식적 관계의 친밀도
대학	류인석(1997)	직무자체의 자아실현성, 사서직의 인식도, 보수, 승진 기회, 직무감동, 동료의 신뢰 및 존중, 작업환경	설립주체, 성별, 직위, 직책
	유길호(1999)	직무자체, 급여, 승진, 관리감독, 동료관계	[인구적 특성] 성별, 연령, 근무년수, 직위 [성격유형] A형, B형 [인지양식] 장의존적, 장독립적
	송승섭(2000)	직무성취감, 직무에 대한 인정, 직무 자체, 책임감, 자기발전, 조직의 감독, 대인관계, 작업환경	정보기술 도입 수준, 조직의 정보기술 지원 수준, 개인적 준비 수준
	유길호, 박정숙(2002)	직무자체, 임금, 승진, 관리감독, 동료관계	[상사의 리더십 유형] 변혁적 리더십, 거래적 리더십
	최민정(2006)	직무만족	[직무특성 인식도] 기술다양성 [고용관계특성 인식도] 분배공정성, 동료관계
	박현정(2007)	직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금	[개인적 상황요인] 자격증, 직급 [조직몰입] 가치적 몰입도, 지속적 몰입도
	이두이, 구연배(2008)	직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금	9가지 성격유형
	허정훈(2012)	근무환경, 업무자체, 사회관계, 자기개발	[개인특성] 성별, 결혼, 직급, 연령, 근무연수, 학력, 자격증, 담당업무
학교	김상미(2004)	직무자체, 급여, 안정감, 인간관계, 자아실현	[임용형태] 정규직 사서교사, 비정규직 사서
	정종기(2007)	직무만족	학교급별, 근무경력, 고용구분(정규직, 계약직)
	김영애(2008)	직무자체, 동료교사의 지원, 관리자의 지원, 수업지도, 보수, 승진 만족도, 전문성 신장, 행정, 장학	[개인특성] 연령, 근무경력 [조직몰입] 정의적 몰입도
	이은경(2012)	직무자체, 급여, 인간관계, 안정감·근무여건, 역량강화	[고용형태] 정규직 사서교사, 비정규직 사서, 도서관담당 교사
	정사랑(2013)	급여, 감독, 역량강화, 복무, 동료, 직무, 지위, 신분안정, 구성원의 시각	[고용형태] 계약직, 무기계약직 [근무기간] 5년 미만, 5년 이상 [학교급] 초등, 중등, 고등
	윤수영(2014)	직무자체, 동료, 감독, 신분안정, 임금	근무경력 [전문성 인식] 직업윤리, 봉사
전문	이철민(2003)	직무자체, 근무조건, 관리감독, 임금, 승진 만족도, 인간관계, 자아실현	[배경요인] 성별, 연령, 결혼여부, 근무연수, 직위, 학력, 자격증
	유희영(2009)	직무, 보수, 승진, 관리감독, 인간관계, 기관, 이직 및 전직 의사	[직무스트레스] 역할미발휘, 역할모호성, 역할갈등, 역할과다, 물리적환경 [직무스트레스 결과] 심리적, 생리적, 행동적
	오희경(2011)	업무자체, 보수, 승진, 감독스타일, 작업집단, 작업환경, 복리후생	-
	김경석(2011)	직무 자체, 보수, 승진, 복지제도, 근무조건, 관리감독, 동료, 교육, 인지도, 전산, 정책	[개인특성] 성별, 근무연수, 근무지역, 결혼, 교육정도, 담당업무
	한종엽, 서만덕(2013)	직무자체, 보수, 복무제도, 상사 및 감독, 동료관계, 승진, 시설환경	[기관특성] 설립주체, 도서관 독립부서 여부 [개인환경] 직급, 고용형태, 전공

### 2.2.2 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표와 가치에 대하여 가지는 애착과 노력 의지, 계속해서 조직에 남으려는 욕구, 그리고 조직에 대한 책임감과 일체감을 의미한다(Buchanan, 1974; Steers, 1977; Mowday, Steers, & Porter, 1979). 조직몰입의 측정요인 역시 연구별로 다르나, Allen과 Meyer(1990)의 조직몰입 3요인이 널리 쓰이고 있는 편이다. 먼저 정서적 몰입(affective commitment)이란 개인이 조직에 대하여 가지는 심리적 애착과 자발적 의지에 의하여 조직에 남으려는 상태이며, 지속적 몰입(continuance commitment)은 조직이 구성원을 필요로 하거나 구성원 스스로 필요에 의해 조직에 머무르려는 태도이다. 규범적 몰입(normative commitment)은 개인이 조직의 사명을 내면화하여 책임감으로 인해 조직에 남아 있으려는 태도를 말한다.

도서관에서의 조직몰입과 관련한 연구를 보면, Awan과 Mahmood(2010)는 파키스탄의 대학도서관 사서를 대상으로 리더십 유형, 조직문화, 조직몰입간의 관계에 대하여 연구하였다. 응답자의 92%가 매우 높은 조직몰입도를 보였으며, 리더십 유형은 조직몰입에 유의한 영향을 주지 않았다. 조직문화에 따라서는 조직몰입도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 성과주의 문화와 집단주의 문화에서 관료주의 문화보다 사서의 조직몰입도가 높았다.

Kont와 Jantson(2014)은 에스토니아의 대학도서관 사서들의 조직몰입, 직무 안정성, 조직내 대인관계에 대하여 연구하였다. 조사대상 사서들 중 도서관의 문제를 자신의 문제처럼 느끼는 응답자가 68%였으며, 현 직장에서 계속 근무할 것이라고 한 응답자는 62%였다. 조직

몰입은 한 도서관에서의 고용 기간이 길수록 더 높아지는 것으로 나타났는데, 더 나은 직장으로 기회가 주어진다면 옮길 생각이 드는지에 대하여 조사한 결과 10%가 자주 그렇다고 하였고 42%가 가끔 그렇다고 응답하였다. 따라서 조직에서 직원들의 근속을 유지시키고 직원간의 의사소통과 직무 안정감을 향상시켜야 하며, 직무만족, 직무 안정감, 좋은 동료관계, 상사로부터의 지원과 인정이 사서들의 조직몰입과 충성도를 높인다고 하였다.

국내 연구에서는 대체로 개인특성, 고용형태, 직무특성 등을 조직몰입의 영향요인으로 다루고 있다. 심효정(2006)은 공공도서관 사서를 대상으로 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 연구 결과, 개인적 상황요인에서는 직급과 근무경력, 역할요인에서는 역할보호성, 직무요인에서는 직무관여, 직무만족, 직무특성, 조직풍토에서는 자율적 조직풍토, 협동적 조직풍토가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최민정(2006)은 서울 사립 대학도서관의 사서를 대상으로, 직무특성과 고용관계특성이 조직몰입, 직무만족, 직무성과에 미치는 영향요인에 대하여 연구하였다. 직무특성의 요인 중 기술다양성, 직무중요성, 자율성, 피드백이 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 고용관계특성의 요인 중 분배공정성, 고용보장성, 동료관계가 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 고용형태에 따라 조직몰입 영향요인이 다르게 나타났는데, 정규직의 경우 고용관계특성의 요인인 동료관계와 고용보장성, 비정규직은 동료관계만이 조직몰입 영향 요인으

로 나타났다.

최지선, 이미라, 손주영(2010)은 시각장애인 독서활동지원기관 사서의 조직몰입에 미치는 영향요인에 대하여 직무수행능력, 역할모호성, 직무만족을 중심으로 분석하였다. 연구결과, 직무수행능력과 역할모호성은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치지 않는다고, 직무만족이 완전매개변수로서 역할을 하는 것으로 나타났다.

이러한 국내 도서관에서의 조직몰입에 관한

선행연구들을 요인과 독립변수를 중심으로 정리하면 <표 2>와 같다. 본 연구에서는 직무만족에서와 마찬가지로 그동안 선행연구에서 다루지 않았던 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 분석할 필요성이 있다고 보아 이를 수행하였다. 또한 선행연구에서 직무만족이 조직몰입에 영향으로 미치고 완전매개변수로도 분석된 바에 의하여, 본 연구에서는 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 매개변수로서의 역할을 하는지에 대하여 검증하였다.

<표 2> 선행연구별 조직몰입 요인과 독립변수

관종	연구자	조직몰입 요인	독립변수
공공	유길호, 한계문 (2001)	가치몰입, 근속몰입	[개인적특성] 직급, 자격종 [직무특성] 중요성, 다양성 [조직특성] 보상공정성, 상사관계, 참여가치, 집권화(-), 고용보장성 [작업경험] 개인존중, 기대실현, 개인중요성, 집단태도
	심효정(2006)	조직몰입	[개인적 상황 요인] 연령, 근무경력, 직급 [역할요인] 역할모호성(-) [직무요인] 직무특성, 직무만족, 직무관여 [조직풍토] 자율적, 협동적
	김효준(2008)	정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입	[고용형태] 정규직, 비정규직
	김미선(2010)	정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입	[학습조직화수준] 전략적 리더십, 상호작용과 협력, 지식의 조직적 체계화,
	신민주(2011)	정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입	-
	조찬식, 최향석 (2013)	조직몰입	[성역할 정체감] 여성성
대학	최민정(2006)	조직몰입	[직무특성] 기술다양성, 직무 중요성, 자율성, 피드백 [고용관계 특성] 분배공정성, 고용보장성, 동료관계
	박현정(2007)	가치적 몰입, 지속적 몰입	[개인적 상황 요인] 성별, 연령, 직급 [직무만족] 직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금
	채창권(2008)	정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입	[변혁적 리더십] 카리스마, 개별적 배려, 지적자극 [거래적 리더십] 조건적 보상, 예외적 관리(적극적), 예외적 관리(소극적)
학교	김영애(2008)	정의적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입	[직무만족] 직무자체, 동료교사의 지원, 관리자의 지원, 승진(-), 행정
특수	최지선, 이미라, 손주영(2010)	조직몰입	역할모호성, 직무수행능력, 직무만족(완전매개변수)

### 3. 연구방법

#### 3.1 측정요인과 변수의 정의

본 연구의 목적은 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 따라서 독립변수는 독서활동이고 종속변수는 직무만족과 조직몰입이다. 또한 본 연구에서는 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간의 매개변수인지를 밝혀내었다. 각 변수별 조작적 정의와 측정요인은 다음과 같다.

##### 1) 독서활동

본 연구에서 공공도서관 직원의 독서활동은 개인적 독서와 조직 내에서의 독서활동인 이용자 독서모임 참여로 구분된다. 개인적 독서는 개인이 스스로 선정한 도서 또는 조직이나 모임에서 추천된 도서를 가정이나 직장에서 읽는 경우를 말한다. 본 연구에서는 공공도서관 직원의 조직 내 독서활동을 측정하는 변수로 이용자 독서모임 참여를 설정하였다. 공공도서관에서 이루어지는 직원의 조직 내 독서활동 중에서 이용자 독서모임이 비교적 활성화되었기 때문이다.

본 연구에서의 독서활동 측정요인에 대한 조작적 정의, 측정방법을 정리하면 <표 3>과 같다.

##### 2) 직무만족

본 연구에서는 앞서 도서관과 관련한 직무만족 선행연구에서의 요인을 정리 및 분석한 것을 바탕으로, 연구주제에 관련성이 높은 것으로 판단되는 요인들을 선정하였다. 직무만족의 측정요인은 <표 4>와 같으며, 모두 리커트 5점 척도로 측정하였다.

##### 3) 조직몰입

본 연구에서는 조직몰입의 측정요인을 선행연구에서 가장 많이 사용되었던 Allen & Meyer (1990)의 세 가지 요인으로 택하였다. <표 5>는 조직몰입의 각 측정요인에 대한 정의이며, 마찬가지로 리커트 5점 척도로 측정하였다.

#### 3.2 연구 가설

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정된 변수의 독서활동, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구 가설을 다음과 같이 설정하였다.

<표 3> 독서활동 측정요인

요인	조작적 정의	측정방법
독서량	직원 개인이 읽는 모든 책의 양	월 평균 독서량
독서시간	직원 개인이 독서에 투자하는 모든 시간	하루 평균 독서시간
이용자 독서모임 참여 정도	직원이 이용자 독서모임에 참여하여 활동하는 수준	이용자와 같이 완전히 참여하여 독서활동을 하는 경우, 행정적인 지원을 하는 경우, 아무런 관여를 하지 않거나 근무 도서관에 이용자 독서모임이 없는 경우
이용자 독서모임 참여 기간	현재까지 이용자 독서모임에 참여해온 기간	연 단위(1년 미만~5년 이상)
이용자 독서모임 참여 적극성	현재 이용자 독서모임에서 참여의 적극성 정도	5점 척도(매우 소극적~매우 적극적)

〈표 4〉 직무만족 측정요인

요인	정의
직무자체 만족도	- 직원이 자신의 직무 그 자체에 대하여 가지는 느낌 - 직무를 좋아하는 정도나 직무에 대한 자신감 및 의욕 정도
인간관계 만족도	- 자신의 직무와 둘러싼 외부 환경 중 동료나 상급자와의 관계에 대한 만족도 - 직원 간의 존중감, 의사소통, 협력의 원만한 정도
사회적 인식 만족도	- 자신의 직무가 사회적으로 인식되고 있는 정도에 대한 만족도 - 사회적 인정감에 대한 느낌, 이용자로부터 존경을 받고 있다고 느끼는 정도, 직무에 대한 자부심의 정도
자아실현 만족도	- 자신의 직무가 자아실현을 하는 데 도움이 된 정도 - 앞으로 현 직무를 통해 자아실현을 할 수 있는 기회에 대한 만족도

〈표 5〉 조직몰입 측정요인

요인	정의
정서적 몰입도	- 개인이 소속 조직에 대하여 정서적인 애착을 느끼고 있으며 조직에 계속 남아있으려는 의지의 정도 - 조직에 대한 일체감, 소속감을 느끼는 정도
지속적 몰입도	- 개인이 필요에 의하여 조직에 오래 남아있으려는 태도
규범적 몰입도	- 개인이 조직의 목표나 가치를 내면화하여 자신의 책임을 다하고, 그것이 윤리적인 일이라고 믿기 때문에 조직에 남아있으려는 태도

- H1. 공공도서관 직원의 독서활동은 직무 만족에 영향을 미칠 것이다.
  - H1-1. 공공도서관 직원의 독서활동은 직무 자체 만족도에 영향을 미칠 것이다.
  - H1-2. 공공도서관 직원의 독서활동은 인간관계 만족도에 영향을 미칠 것이다.
  - H1-3. 공공도서관 직원의 독서활동은 사회적 인식 만족도에 영향을 미칠 것이다.
  - H1-4. 공공도서관 직원의 독서활동은 자아실현 만족도에 영향을 미칠 것이다.
- H2. 공공도서관 직원의 독서활동은 조직 몰입에 영향을 미칠 것이다.
  - H2-1. 공공도서관 직원의 독서활동은 정서적 몰입도에 영향을 미칠 것이다.
  - H2-2. 공공도서관 직원의 독서활동은 지속적 몰입도에 영향을 미칠 것이다.
  - H2-3. 공공도서관 직원의 독서활동은 규범적 몰입도에 영향을 미칠 것이다.
- H3. 공공도서관 직원의 직무만족은 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과를 가질 것이다.

### 3.3 데이터 수집

본 연구에서는 데이터 수집 방법으로 설문조사를 택하였으며, 응답자의 자기평가기입법으로 진행하였다. 설문 내용은 독서활동, 직무만족, 조직몰입, 개인적 사항으로 구성하였다(〈표 6〉 참조).

〈표 6〉 설문지 구성

항목		문항수	선행연구
1. 독서활동		13	김미경(1998), 김지원(2010), 국민독서실태조사(2015)
2. 직무만족	1) 직무자체 만족도	3	김선화(2009), 김소영, 권순원(2009), 김효준(2008), 허정훈(2011), 이해진(2014)
	2) 인간관계 만족도	3	
	3) 사회적 인식 만족도	3	
	4) 자아실현 만족도	3	
3. 조직몰입	1) 정서적 몰입도	4	Allen & Meyer(1990)
	2) 지속적 몰입도	2	
	3) 규범적 몰입도	3	
4. 개인적 사항		7	
합계		41	

본 연구에서는 본격적인 설문조사에 앞서 예비조사를 2차에 걸쳐 실시하였다. 1차 예비조사는 구립도서관 직원 4명을 대상으로 진행되었다. 예비조사 응답자들의 설문지에 대한 의견과 취합된 응답을 반영하여 2차 예비조사를 실시하였으며, 2차 예비조사 응답자의 의견은 본 설문지에 반영하였다. 예비조사 응답자 총 10명은 본 설문 대상에서 제외하였으며, 데이터 분석에도 포함하지 않았다.

본 설문의 조사대상은 서울시 동북부 지역 내 6개 자치구(노원, 도봉, 성북, 동대문, 중랑, 광진) 내 26개관의 전체 직원 299명으로 하였다. 설문지는 구글 폼(Google Forms)과 네이버 폼을 통해 배포하여 오류 발생에 대비하였으며, 각 도서관의 관장 및 담당자의 이메일을 통하여 전송하였다. 조사기간은 2016년 4월 8일부터 28일까지였으며, 총 24개관의 81명(26%)이 응답하였다. 공공도서관의 조직 규모가 작다는 점과 설문조사 기간이 길지 않았고 웹을 통한 조사였기에 데이터 수집에 한계가 있었다.

## 4. 분석결과

### 4.1 조사대상의 일반적 특성

본 연구에서 수행한 설문조사의 응답자 81명에 대한 일반적 특성은 〈표 7〉과 같다. 먼저 성별은 여자 56명(69.1%)이 남자 25명(30.9%)보다 두 배 이상 많았다. 연령의 분포는 30대가 45명(55.6%)으로 가장 많았고, 40대 16명(19.8%), 50대 10명(12.3%), 20대 9명(11.1%), 60대 이상 1명(1.2%) 순이었다. 응답자의 도서관 분야 총 근무 기간은 5년 미만 33명(40.7%), 5~10년 미만 27명(33.3%), 15~20년 미만 10명(12.3%), 10~15년 미만 6명(7.4%), 20년 이상 3명(3.7%)으로 분포되어 있었다. 직렬과 고용형태에 대해서 사서직 66명(81.5%), 행정직 7명(8.6%), 기타가 8명(9.9%)이었으며, 정규직 63명(77.8%), 비정규직은 14명(22.2%)이었다. 담당업무에 대해서 복수응답으로 조사한 결과, 문화 행사·프로그램이 44명(54.3%)으로 가장 높은 비율로 나타나 최근 공공도서관에서 이에 대한 관심이 높음

〈표 7〉 조사대상의 일반적 특성

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
성별	여자	56	69.1
	남자	25	30.9
연령	20대	9	11.1
	30대	45	55.6
	40대	16	19.8
	50대	10	12.3
	60대 이상	1	1.2
도서관 분야 총 근무기간	5년 미만	33	40.7
	5~10년 미만	28	34.6
	10~15년 미만	7	8.6
	15~20년 미만	10	12.3
	20년 이상	3	3.7
직렬	사서직	66	81.5
	행정직	7	8.6
	기타	8	9.9
고용형태	정규직	63	77.8
	비정규직	18	22.2
조사대상 합계		81	100.0
담당업무(복수응답)	수서	25	30.9
	정리	24	29.6
	열람	41	50.6
	문화 행사·프로그램	44	54.3
	행정	35	43.2
	전산	11	13.5
	기타	4	4.9

을 보여주었다. 그 다음으로 열람 41명(50.6%), 행정 35명(43.2%), 수서 25명(30.9%), 정리 24명(29.6%), 전산 11명(4.9%)이었고, 기타업무로 직원교육, 시설관리 등으로 4명(4.9%)이 응답하였다.

#### 4.2 독서활동 현황

본 연구의 가설검증에 앞서 조사대상 공공도서관 직원들의 독서활동에 대한 기본적인 현황을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다(표

8) 참조). 월 평균 독서량은 1권 이상 3권인 경우가 55명(67.9%)으로 가장 많았다. 4권 이상 6권 이하를 읽는 경우는 18명(22.2%)이었으며, 10권 이상을 읽는 직원도 3명(3.7%)이었다. 평균적으로는 2.96권을 읽는 것으로 나타났는데, 우리나라 성인의 월 평균 독서량인 약 0.8권(문화체육관광부, 2015)과 비하면, 공공도서관 직원의 독서량은 매우 높은 수준이다. 조사대상의 하루 평균 독서시간은 1시간 미만이 44명(54.3%), 1~2시간 미만 29명(35.8%), 2~3시간 미만 7명(8.6%), 3~4시간 미만 1명(1.2%)

〈표 8〉 조사대상의 독서 기초 현황

구분	항목	빈도(명)	비율(%)	평균	표준편차
월 평균 독서량	1권 미만	2	2.5	2.96	2.366
	1~4권 미만	55	67.9		
	4~7권 미만	18	22.2		
	7~10권 미만	3	3.7		
	10권 이상	3	3.7		
	합계	81	100.0		
하루 평균 독서 시간	1시간 미만	44	54.3	-	-
	1~2시간 미만	29	35.8		
	2~3시간 미만	7	8.6		
	3~4시간 미만	1	1.2		
	합계	81	100.0		

으로 나타나, 45.7%(37명)가 하루 1시간 이상의 독서시간을 가지고 있었다. 마찬가지로 우리나라 성인의 하루 평균 독서시간인 평일 22.8분, 주말 25.3분(문화체육관광부, 2015)과 비교할 때, 조사대상 공공도서관 직원들이 독서시간을 상대적으로 많이 갖는다고 볼 수 있다.

다음으로 공공도서관 직원들의 이용자 독서모임 참여 현황에 대하여 조사하였다. 응답자 중 76명(93.8%)이 근무 도서관에 이용자 독서모임이 있다고 하였다. 그리고 이들 중 28명(36.8%)이 이용자 독서모임에 이용자와 함께 참여하여 독서활동을 하고 있었다. 이용자 독서모임에 행정적인 지원을 하는 정도로만 참여하는 경우는 34명

(44.7%)이었고, 14명(18.4%)은 이용자 독서모임에 아무런 관여를 하지 않았다(〈표 9〉 참조).

이용자 독서모임에 참여하여 함께 활동하는 직원들의 참여 기간은, 1~2년 미만이 9명(32.1%), 1년 미만이 7명(25%)이었으며, 2~3년 미만, 3~4년 미만, 4년 이상이 각각 4명(14.3%)으로 분포되어 있었다. 참여 적극성에 대해서는 '매우 적극적이다' 12명(42.9%), '적극적인 편이다' 11명(39.3%), '보통이다' 4명(14.3%), '매우 소극적이다' 1명(3.6%)으로 조사되었다. 이용자 독서모임에 참여하고 있는 직원들은 길지 않은 기간 동안 참여했으나 적극적인 자세를 보이고 있었다(〈표 10〉 참조).

〈표 9〉 근무 도서관 내 이용자 독서모임 존재 및 참여 여부

구분	항목		빈도(명)	비율(%)
근무 도서관 내 이용자 독서모임 존재 및 참여 여부	있다	회원처럼 참여하여 이용자와 함께 독서활동	28(36.8%)	76
		행정적인 지원을 하는 정도로만 참여	34(44.7%)	
		아무런 관여를 하지 않음	14(18.4%)	
	없다		5	6.2
	합계		81	100.0

〈표 10〉 이용자 독서모임 참여 기간, 적극성 정도

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
이용자 독서모임 참여 총 기간	1년 미만	7	25.0
	1~2년 미만	9	32.1
	2~3년 미만	4	14.3
	3~4년 미만	4	14.3
	5년 이상	4	14.3
	합계	28	100.0
이용자 독서모임 참여 적극성 정도	매우 소극적이다.	1	3.6
	소극적인 편이다.	0	0.0
	보통이다.	4	14.3
	적극적인 편이다.	11	39.3
	매우 적극적이다.	12	42.9
	합계	28	100.0

### 4.3 신뢰도 분석

본 연구의 직무만족과 조직몰입에 대한 설문 항목에 대하여 신뢰도를 분석한 결과, 모든 항목의 크론바흐 알파 값이 0.6 이상으로 나타났다. 인간관계 만족도, 정서적 몰입도는 매우 높은 신뢰도를 보였으며, 직무자체 만족도, 자아실현 만족도 역시 높은 신뢰도를 보였다. 지속적 몰입도, 규범적 몰입도, 사회적 인식 만족도는 보통의 신뢰도를 보이고 있었다(〈표 11〉 참조).

〈표 11〉 직무만족과 조직몰입 항목의 신뢰도 계수

항목	개수	Cronbach's α
직무자체 만족도	3	.865
인간관계 만족도	3	.927
사회적 인식 만족도	3	.663
자아실현 만족도	3	.832
정서적 몰입도	4	.924
지속적 몰입도	2	.729
규범적 몰입도	3	.721

### 4.4 가설 검증

#### 4.4.1 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

##### 1) 독서활동에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이

본 연구의 가설 1, 2에서는 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족도 및 조직몰입도에 영향을 줄 것이라고 가정하였다. 이를 검증하기 위하여, 먼저 이용자 독서모임에 참여 정도에 따른 직무만족도 및 조직몰입도의 차이를 파악하고자 〈표 12〉와 같이 일원배치분산분석을 실시하였다.

먼저 모든 직무만족 요인에서 이용자 독서모임에 회원처럼 참여하는 집단, 행정적 지원만 하는 집단, 참여하지 않는 집단 순으로 그 정도의 차이가 있었으며, 사회적 인식 만족도를 제외하고 통계적으로 유의하였다. 독서활동에 따른 조직몰입의 차이 역시 모든 요인에서 회원처럼 참여하는 집단, 행정적 지원만 하는 집단,

〈표 12〉 이용자 독서모임 참여 정도에 따른 직무만족도와 조직몰입도의 차이

측정요인	이용자 독서모임 참여 정도	N	평균	표준 편차	F	p	사후검정결과
직무자체 만족도	회원처럼 참여(a)	28	3.95	.707	3.375	0.039*	a>c
	행정적 지원(b)	34	3.59	.943			
	참여하지 않음(c)	19	3.32	.842			
인간관계 만족도	회원처럼 참여(a)	28	4.20	.675	4.065	0.021*	a>c
	행정적 지원(b)	34	4.07	.733			
	참여하지 않음(c)	19	3.56	.988			
사회적 인식 만족도	회원처럼 참여(a)	28	3.52	.739	3.081	0.052	-
	행정적 지원(b)	34	3.33	.672			
	참여하지 않음(c)	19	3.00	.737			
자아실현 만족도	회원처럼 참여(a)	28	3.98	.714	5.874	0.004**	a>c
	행정적 지원(b)	34	3.62	.903			
	참여하지 않음(c)	19	3.07	1.081			
정서적 몰입도	회원처럼 참여(a)	28	4.02	.710	3.623	0.031*	a>c
	행정적 지원(b)	34	3.84	.941			
	참여하지 않음(c)	19	3.36	.826			
지속적 몰입도	회원처럼 참여(a)	28	3.55	.762	3.261	0.044*	a>c
	행정적 지원(b)	34	3.38	.993			
	참여하지 않음(c)	19	2.84	1.143			
규범적 몰입도	회원처럼 참여(a)	28	3.26	.881	2.505	0.088	-
	행정적 지원(b)	34	3.12	.939			
	참여하지 않음(c)	19	2.68	.789			

\*p<.05, \*\*p<.01

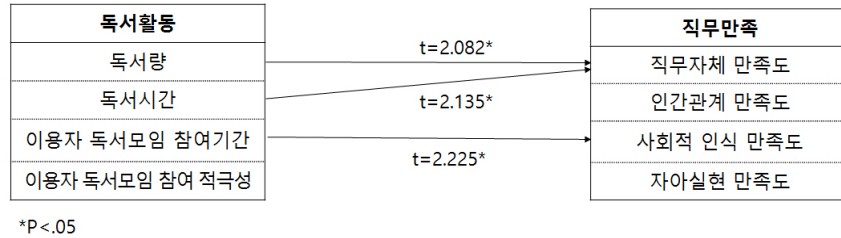
참여하지 않는 집단 순으로 차이가 나타났다. 다만 규범적 몰입도에서는 통계적으로 유의하지 않았다.

본 분석 결과에 대하여 Scheffe의 사후검정에 의한 다중비교를 실시하였다. 통계적으로 유의한 차이를 보였던 모든 요인들에 대하여, 회원처럼 참여하는 집단과 참여하지 않는 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과에 따라, 공공도서관 직원이 이용자 독서모임에 함께 참여하는 수준이 높을수록 직무만족도와 조직몰입도가 높아지는 것을 알 수 있었다.

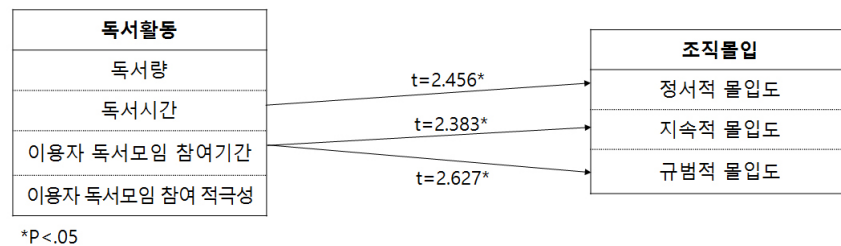
2) 독서활동이 직무만족에 미치는 영향

가설 1에 대한 또 다른 검증으로, 독서활동이 직무만족의 요인인 직무자체 만족도, 인간관계 만족도, 사회적 인식 만족도, 자아실현 만족도에 대하여 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 결과는 〈그림 1〉과 같다.

공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석의 결과, 독서량(t=2.082, p<.05)과 독서시간(t=2.135, p<.05)이 직무자체 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 이용자 독서모임 참여 기간(t=2.225, p<.05)은 사회적 인식



〈그림 1〉 독서활동이 직무만족에 미치는 영향



〈그림 2〉 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향

만족도에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 한편 공공도서관 직원의 독서활동은 인간관계 만족도, 자아실현 만족도에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과에 따라, 독서를 많이 한 공공도서관 직원들은 직무의 내적인 면에 대하여 만족감과 자신감을 가지고 있으며, 직원이 이용자 독서모임에 참여한 기간이 길수록 자신의 직무에 대하여 사회적으로 인정받고 있다고 느끼는 것을 알 수 있었다.

### 3) 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향

다음으로 가설 2에 대한 검증으로, 다중회귀 분석을 통해 공공도서관 직원의 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과는 〈그림 2〉와 같다.

먼저 독서활동 요인 중 독서시간(t=2.456, p<.05)이 정서적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 이용자

독서모임 참여 기간은 지속적 몰입도(t=2.383, p<.05)와 규범적 몰입도(t=2.627, p<.05)에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 공공도서관 직원은 하루 평균 독서시간이 길수록 도서관에 대한 높은 애착감과 소속감을 가지고, 이용자 독서모임에 지속적으로 참여할수록 도서관에 대한 필요성과 책임감을 강하게 느끼고 있었다. 따라서 공공도서관 직원의 조직몰입도를 높이기 위해서는 이용자 독서모임 참여와 같은 독서활동에 투자하는 시간이 중요하다고 할 수 있다.

### 4.4.2 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 미치는 매개효과

본 연구의 가설 3에서는 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과를 가질 것으로 가정한다. 이에 대한 검증은 Baron & Kenny의 3단계 회귀분석을 이용하였다. 본 매개효과

분석에서는, 우선 독립변수인 독서활동이 1단계에서 매개변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치고 2단계에서 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 그리고 3단계에서는 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향에 대하여 다중회귀분석을 실시한다. 이때, 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치면서 베타 값이 2단계에서보다 작고, 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미친다면 매개변수는 부분매개효과를 가진다. 만약 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치지 못한다면 매개변수는 완전매개효과를 가지게 된다.

본 연구에서는 앞서 다중회귀분석을 통하여 독서활동이 인간관계 만족도, 자아실현 만족도에 유의한 영향을 미치지 않는다는 결과를 얻었기 때문에, 이에 대한 매개효과 검증에서 1단계 통과가 불가능하다. 따라서 직무만족의 요인 중 직무자체 만족도와 사회적 인식도의 매

개효과에 대한 검증만을 실시하였다.

1) 직무자체 만족도가 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과

공공도서관 직원의 직무자체 만족도가 독서활동과 정서적 몰입도 간에 가지는 매개효과를 분석한 결과는 <표 13>과 같다. 1단계 회귀분석에서 독서량과 독서시간이 직무자체 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 2단계에서는 독서시간이 정서적 몰입도에 유의한 영향을 미치고 있었다. 3단계에서 독립변수 중 독서시간이 정서적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았고, 매개변수인 직무자체 만족도는 정서적 몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같이 3단계에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의하지 않으므로, 직무자체 만족도는 독서시간과 정서적 몰입도 간에 완전

<표 13> 직무자체 만족도가 독서활동과 정서적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R <sup>2</sup>
1	독서량	직무자체 만족도	.234	2.082	.041*	1.225	2.101	.217
	독서시간		.235	2.135	.036*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.259	1.558	.123	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.088	-.508	.613	2.891		
2	독서량	정서적 몰입도	.094	.807	.422	1.225	1.934	.166
	독서시간		.279	2.456	.016*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.273	1.589	.116	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.116	-.652	.516	2.891		
3(독립)	독서량	정서적 몰입도	-.083	-1.013	.315	1.295	2.027	.612
	독서시간		.102	1.265	.210	1.251		
	독서모임 참여 기간		.077	.645	.521	2.767		
	독서모임 참여 적극성		-.050	-.408	.684	2.901		
3(매개)	직무자체 만족도		.755	9.284	.000***	1.277		

\*p<.05, \*\*\*p<.001

매개효과를 가진다. 즉, 공공도서관 직원이 독서시간을 많이 가질수록 직무자체 만족도가 높아지고 이에 따라 정서적 몰입도 역시 높아진다. 따라서 공공도서관 직원의 정서적 몰입도를 향상시키기 위해서는 독서 시간 확보를 통해 직무 자체 만족도를 높이는 것이 중요하다.

직무자체 만족도가 독서활동과 지속적 몰입도 간에 가지는 매개효과에 대한 검증 결과는 <표 14>와 같다. 그러나 모든 요인이 검증 단계를 통과하지 못하여 매개효과를 확인할 수 없었다. 따라서 공공도서관 직원의 직무자체 만족도는 독서활동과 지속적 몰입도 간에 매개효과를 가지지 않는다.

직무자체 만족도가 독서활동과 규범적 몰입도 간에 가지는 매개효과에 대한 검증 결과는 <표 15>와 같다. 그러나 역시 모든 요인이 검증 단계를 통과하지 못하였기에, 직무자체 만족도는 독서활동과 규범적 몰입도 간에 매개효과를 가지지 않는다.

이상의 결과를 종합하면, 직무자체 만족도는 독서시간과 정서적 몰입도간에 완전매개효과를 가진다. 따라서 우선 직원이 자신의 직무에 대하여 만족할 수 있도록 하는 것이 중요하므로, 충분한 독서시간을 가질 필요가 있다. 이를 위해서 공공도서관 조직에서 직원을 위한 독서활동을 지원하거나 독서활동에 따른 인센티브를 제공한다면 효과적일 것이다. 그리고 이를 통해 도서관에 대한 직원의 조직몰입도 역시 확대시킬 수 있을 것이다.

2) 사회적 인식 만족도가 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과

사회적 인식 만족도가 독서활동과 정서적 몰입도 간에 가지는 매개효과에 대하여 검증한 결과, 모든 요인이 검증 단계를 통과하지 못하였다(<표 16> 참조). 따라서 공공도서관 직원의 사회적 인식 만족도는 독서활동과 정서적 몰입도 간에 매개효과를 가지지 않는다.

<표 14> 직무자체 만족도가 독서활동과 지속적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R <sup>2</sup>
1	독서량	직무자체 만족도	.234	2.082	.041*	1.225	2.101	.217
	독서시간		.235	2.135	.036*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.259	1.558	.123	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.088	-.508	.613	2.891		
2	독서량	지속적 몰입도	.106	.910	.366	1.225	1.682	.155
	독서시간		.178	1.551	.125	1.180		
	독서모임 참여 기간		.412	2.383	.020*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.204	-1.137	.259	2.891		
3(독립)	독서량	지속적 몰입도	-.026	-.258	.797	1.295	1.807	.405
	독서시간		.044	.447	.656	1.251		
	독서모임 참여 기간		.265	1.789	.078	2.767		
	독서모임 참여 적극성		-.154	-1.018	.312	2.901		
3(매개)	직무자체 만족도		.566	5.622	.000***	1.277		

\*p<.05, \*\*\*p<.001

〈표 15〉 직무자체 만족도가 독서활동과 규범적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R <sup>2</sup>
1	독서량	직무자체 만족도	.234	2.082	.041*	1.225	2.101	.217
	독서시간		.235	2.135	.036*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.259	1.558	.123	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.088	-.508	.613	2.891		
2	독서량	규범적 몰입도	-.023	-.195	.846	1.225	2.060	.150
	독서시간		.222	1.932	.057	1.180		
	독서모임 참여 기간		.455	2.627	.010*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.270	-1.500	.138	2.891		
3(독립)	독서량	규범적 몰입도	-.122	-1.103	.274	1.295	2.131	.291
	독서시간		.122	1.123	.265	1.251		
	독서모임 참여 기간		.345	2.134	.036*	2.767		
	독서모임 참여 적극성		-.233	-1.404	.164	2.901		
3(매개)	직무자체 만족도		.424	3.860	.000***	1.277		

\*p<.05, \*\*\*p<.001

〈표 16〉 사회적 인식 만족도가 독서활동과 정서적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R <sup>2</sup>
1	독서량	사회적 인식 만족도	.084	.720	.474	1.225	1.442	.166
	독서시간		.193	1.700	.093	1.180		
	독서모임 참여 기간		.382	2.225	.029*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.137	-.772	.443	2.891		
2	독서량	정서적 몰입도	.094	.807	.422	1.225	1.934	.166
	독서시간		.279	2.456	.016*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.273	1.589	.116	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.116	-.652	.516	2.891		
3(독립)	독서량	정서적 몰입도	.046	.478	.634	1.234	2.024	.438
	독서시간		.169	1.764	.082	1.225		
	독서모임 참여 기간		.055	.374	.710	2.857		
	독서모임 참여 적극성		-.038	-.255	.800	2.913		
3(매개)	사회적 인식 만족도		.571	6.024	.000***	1.199		

\*p<.05, \*\*\*p<.001

사회적 인식 만족도가 독서활동과 지속적 몰입도 간에 가지는 매개효과에 대하여 검증한 결과는 〈표 17〉과 같다. 1단계 회귀분석에서 독서모임 참여 기간이 사회적 인식 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났

고, 2단계에서는 독서모임 참여 기간이 지속적 몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 독서모임 참여 기간은 지속적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았으며, 사회적 인식 만족도는 지속적 몰입도에

〈표 17〉 사회적 인식 만족도가 독서활동과 지속적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R <sup>2</sup>
1	독서량	사회적 인식 만족도	.084	.720	.474	1.225	1.442	.166
	독서시간		.193	1.700	.093	1.180		
	독서모임 참여 기간		.382	2.225	.029*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.137	-.772	.443	2.891		
2	독서량	지속적 몰입도	.106	.910	.366	1.225	1.682	.155
	독서시간		.178	1.551	.125	1.180		
	독서모임 참여 기간		.412	2.383	.020*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.204	-1.137	.259	2.891		
3(독립)	독서량	지속적 몰입도	.070	.659	.512	1.234	1.774	.310
	독서시간		.094	.888	.377	1.225		
	독서모임 참여 기간		.247	1.524	.132	2.857		
	독서모임 참여 적극성		-.145	-.884	.380	2.913		
3(매개)	사회적 인식 만족도		.431	4.100	.000***	1.199		

\*p<.05, \*\*\*p<.001

유의한 영향을 미쳤다.

3단계에서 독립변수인 이용자 독서모임 참여 기간이 종속변수인 지속적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않으므로, 사회적 인식 만족도는 이용자 독서모임 참여 기간과 지속적 몰입도 간에 완전매개효과를 가진다. 즉, 공공도서관 직원이 이용자 독서모임에 참여한 기간이 길수록 사회적 인식 만족도가 증가하고 이에 따라 지속적 몰입도 역시 높아진다.

사회적 인식 만족도가 독서활동과 규범적 몰입도 간에 가지는 매개효과에 대하여 검증한 결과는 〈표 18〉과 같다. 1단계에서 독서모임 참여 기간이 사회적 인식 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서는 독서모임 참여 기간이 규범적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 독립변수인 독서모임 참여 기간은 규범적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았고, 매개변수인 사회적 인식 만족도는

규범적 몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3단계 회귀분석에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의하지 않으므로, 사회적 인식 만족도는 이용자 독서모임 참여 기간과 규범적 몰입도 간에도 완전매개효과를 가진다. 공공도서관 직원이 이용자 독서모임에 오랜 기간 참여하면 사회적 인식 만족도가 높아지며, 이를 통해 규범적 몰입도까지 높일 수 있다.

공공도서관 직원의 사회적 인식 만족도는 이용자 독서모임 참여 기간과 지속적 몰입도, 규범적 몰입도간에 완전매개효과를 가지고 있다. 따라서 공공도서관에서는 직원이 이용자 독서모임에 꾸준히 참여하도록 뒷받침하여 사회적 인식 만족도의 수준을 높이는 것이 중요하다. 이를 통해 직원의 도서관에 대한 지속적 몰입도와 규범적 몰입도를 높일 수 있기 때문이다.

〈표 18〉 사회적 인식 만족도가 독서활동과 규범적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R <sup>2</sup>
1	독서량	사회적 인식 만족도	.084	.720	.474	1.225	1.442	.166
	독서시간		.193	1.700	.093	1.180		
	독서모임 참여 기간		.382	2.225	.029*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.137	-.772	.443	2.891		
2	독서량	규범적 몰입도	-.023	-.195	.846	1.225	2.060	.150
	독서시간		.222	1.932	.057	1.180		
	독서모임 참여 기간		.455	2.627	.010*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.270	-1.500	.138	2.891		
3(독립)	독서량	규범적 몰입도	-.055	-.505	.615	1.234	2.119	.275
	독서시간		.147	1.351	.181	1.225		
	독서모임 참여 기간		.307	1.849	.068	2.857		
	독서모임 참여 적극성		-.217	-1.290	.201	2.913		
3(매개)	사회적 인식 만족도		.387	3.597	.001**	1.199		

\*p<.05, \*\*p<.001

### 5. 결론

본 연구는 기업에서 직원의 독서활동을 도모하는 독서경영과 문화경영이 직무만족과 조직몰입을 높인다는 기존 선행연구의 결과를 기반으로, 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 분석하고자 하였다. 이에 공공도서관 직원의 이용자 독서모임 참여 정도에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이를 조사하였으며, 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 분석하였다. 또한 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과가 있는지를 검증하였다. 이러한 분석을 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

먼저 공공도서관 직원의 이용자 독서모임 참여 정도에 따라 직무자체 만족도, 인간관계 만족도, 자아실현 만족도, 정서적 몰입도, 지속적

몰입도에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이용자 독서모임에 회원처럼 참여하는 직원들이 행정적인 지원만 하거나 아무런 관여를 하지 않는 직원들보다 직무만족과 조직몰입의 수준이 더 높았던 것이다. 따라서 직원이 이용자 독서모임에 더 깊게 관여하고 활동하는 것은 직무만족과 조직몰입을 높이는 데 도움이 됨을 확인하였다.

또한 공공도서관 직원이 이용자 독서모임에 참여한 기간이 사회적 인식 만족도에 영향을 미치고 있었다. 공공도서관 직원들은 이용자 독서모임에 지속적으로 참여하여 전문성을 드러낼수록 사회적으로 인정받는 느낌을 받을 가능성이 높은 것이다. 그리고 사회적 인식 만족도는 이용자 독서모임 참여 기간과 지속적 몰입도, 규범적 몰입도 간에 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 지속적인 이용자 독서모임 참여는 사회적 인식 만족도를 높이며 이는 지

속적 몰입도, 규범적 몰입도의 확대에도 영향을 미친다. 따라서 공공도서관에서는 직원이 이용자 독서모임에 참여하고 이를 유지할 수 있도록 해야 한다.

공공도서관 직원의 독서량과 독서시간 역시 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직원의 독서량과 독서시간이 많을수록 직무자체 만족도가 높아졌으며, 독서시간을 통한 직무자체 만족도는 정서적 몰입도를 높이는 완전매개변수로 나타났다. 따라서 공공도서관에서는 직원의 독서량과 독서시간 확보를 위하여 조직적으로 지원해줄 필요가 있다.

이러한 연구결과에 의하여 본 연구는 공공도서관에서 독서경영을 도입하여 직원들의 독서환경을 조성하기 위한 방안을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 공공도서관 운영진의 독서경영에 대한 적극적인 관심이 필요하며, 직원들의 독서활동을 위한 다양한 프로그램을 제공해야 한다. 다만 조직이 강제적으로 주도하기보다 직원들이 원하는 프로그램에 자율적으로 참여할 수 있도록 하여야 효과적일 것이다. 한편 공공도서관 조직은 크지 않기 때문에 지자체 대표 도서관을 중심으로 하는 편이 바람직할 것이다.

둘째, 공공도서관은 직원들의 이용자 독서모임 참여를 도모하고 독서모임 담당 직원이 지속적으로 참여할 수 있도록 지원해야 한다. 직원이 이용자 독서모임에 적극 참여한다면, 독서

활동 확대뿐만 아니라 이용자의 도서관에 대한 전문성 인식을 높일 것이다. 또한 이용자에 대한 파악과 이용자와의 원활한 의사소통에도 도움이 될 수 있다. 따라서 공공도서관은 직원의 지속적인 이용자 독서모임 참여를 위하여, 이용자 독서모임 및 프로그램 전담 사서를 양성하고 잦은 업무 재배치를 지양하는 등 제도적인 뒷받침을 해야 한다.

셋째, 공공도서관 직원들의 적극적인 독서활동을 위한 조직 차원의 지속적인 동기부여가 필요하다. 기업에서는 직원의 독서활동을 인사고과에 반영하거나 도서 구입비 지원과 같은 인센티브를 제공하여 독서경영을 활성화 시키고 있다. 공공도서관에서도 직원들의 독서활동 정도에 따라 적절한 보상을 한다면 적극적인 독서활동을 이끌어내고 독서에 대한 흥미를 일으킬 수 있을 것이다.

본 연구는 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입을 높이는 데 관련이 있다는 점을 증명하였다는 데 의의가 있다. 다만 설문지법에 의하여 조사되었기에 연구대상의 심층적인 태도를 파악하는 데에는 한계가 있었다. 이는 향후 관찰이나 인터뷰 등을 통한 연구가 이루어진다면 보완할 수 있을 것이다. 또한 후속 연구로 기존 도서관 분야 선행연구에서 분석된 직무만족과 조직몰입의 영향요인들과 독서활동에 대하여 효과 크기를 비교하는 분석 연구가 진행될 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김경석 (2011). 의학도서관 사서의 직무환경 만족도 분석연구. 석사학위논문, 경성대학교 대학원.
- 김미경 (1998). 직장 여성의 독서 실태에 대한 연구: 수도권 지역 20대 여성의 독서의 환경 요인을 중심으로. 석사학위논문, 중앙대학교 신문방송대학원.
- 김미선 (2010). 공공도서관의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입도에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 인하대학교 교육대학원.
- 김상미 (2004). 학교도서관 정규직 사서교사와 비정규직 사서의 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문, 成均館大學校 教育大學院.
- 김선화 (2009). 새로운 문화경영기법 · 사례분석 및 중소기업 도입방안 연구. 서울: 중소기업연구원.
- 김선화, 이영선 (2011). 문화경영이 기업의 조직성과에 미치는 영향 연구. 한국문화예술경영학회, 4(1), 3-31.
- 김소영, 권순원 (2009). 기업 문화경영 효과 연구 - 내부 직원 및 소비자 대상. 서울: 한국메세나협의회.
- 김수진 (2014). 서울지역 공공도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구 - 운영방식 및 고용형태를 중심으로. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 김영애 (2008). 사서교사의 직무만족과 조직몰입 간의 상관관계에 관한 연구. 석사학위논문, 공주대학교 교육대학원.
- 김종삼 (2016). 독서경영이 동기부여와 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구. 석사학위논문, 부경대학교 대학원.
- 김지원 (2010). 국내 직장인들의 독서클럽 참여 실태 조사 연구. 석사학위논문, 가톨릭대학교 교육대학원.
- 김혜경 (2007). 직장인의 독서 실태 연구 - 독서경영의 관점에서. 석사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 김홍렬 (2011). 작은도서관 운영자의 직무특성과 직무만족도에 관한 연구. 한국도서관 · 정보학회지, 42(4), 51-67.
- 김효준 (2007). 공공도서관의 고용형태에 따른 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교 교육대학원.
- 류인석 (1997). 대학도서관 사서직의 직무만족에 관한 연구: 전북지역 4년제 대학도서관을 중심으로. 한국문헌정보학회지, 31(2), 7-33.
- 문화체육관광부 (2015). 2015년 국민 독서실태 조사. 세종: 문화체육관광부.
- 박윤미 (2013). 기업 문화경영이 조직몰입과 창의적 조직풍토에 미치는 영향 연구. 석사학위논문, 중앙대학교 예술대학원.
- 박현정 (2007). 대학도서관 사서들의 직무만족, 조직몰입, 직무성과 간의 관계에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교 대학원.

- 송승섭 (2000). 대학도서관의 정보기술 도입이 사서의 직무만족에 미치는 영향. 박사학위논문, 祥明大學校 大學院.
- 신민주 (2011). 공공도서관 사서의 직무만족과 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 심효정 (2006). 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 40(4), 307-331.
- 오희경 (2011). 정부투자기관 사서의 직무만족 향상에 관한 연구. 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원.
- 유길호 (1999). 대학도서관 사서들의 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 33(1), 49-65.
- 유길호, 박정숙 (2002). 상사의 리더십 유형이 대학도서관 사서들의 직무만족에 미치는 영향. 한국도서관·정보학회지, 33(4), 125-147.
- 유길호, 한계문 (2001). 사서들의 조직몰입에 미치는 영향요인 분석: 부산지역 공공도서관을 중심으로. 한국도서관·정보학회지, 32(2), 1-20.
- 유희영 (2009). 전문도서관 사서들의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문, 충남대학교 대학원.
- 윤수영 (2014). 학교도서관 비정규직 사서의 전문성 인식과 직무만족의 상관성에 관한 연구. 석사학위논문, 대전대학교 교육대학원.
- 이두이, 구연배 (2008). 전문대학도서관 사서의 성격유형과 직무만족도에 관한 연구. 한국도서관·정보학회지, 39(3), 119-137.
- 이은경 (2012). 학교도서관 운영인력의 고용형태별 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문, 전북대학교 교육대학원.
- 이철민 (2003). 전문도서관 직원의 직무만족도 연구: 정부 산하기관 자료실을 중심으로. 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 이혜진 (2014). 사서의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 중앙대학교 교육대학원.
- 임미향 (2009). 공공도서관 사서직 공무원의 직무만족: 인천광역시 교육청 소속 공공도서관을 중심으로. 석사학위논문, 인천대학교 행정대학원.
- 정사랑 (2013). 학교도서관 비정규직 사서의 직무만족의 영향요인에 관한 연구. 석사학위논문, 중앙대학교 교육대학원.
- 정은영 (2009). 독서전문가로서 사서 역할에 필요한 계속교육 수요 조사-경기도 공공도서관을 중심으로-. 석사학위논문, 가톨릭대학교 교육대학원.
- 정종기 (2007). 효과적인 학교도서관 경영을 위한 인적자원의 배치 현황 및 직무만족도 분석 연구. 한국문헌정보학회지, 41(1), 165-184.
- 정진구 (2004). 기업의 독서경영 전략 방안 연구. 독서문화연구, 4, 27-62.

- 정진구 (2008). 독서경영이 기업문화에 미치는 영향. *독서문화연구*, 8, 75-90.
- 정진구 (2010). 평생학습사회에서 기업의 독서경영. *독서연구*, 23, 137-184.
- 조찬식, 최항석 (2013). 도서관 관리자의 성역할 정체감이 직원의 직무효능감과 조직몰입에 미치는 영향. *경영컨설팅연구*, 13(4), 149-167.
- 채일권, 이영승, 김혜윤 (2006). 독서경영을 통한 한국철도공사 자료관 발전방안. *한국철도학회 학술발표대회논문집*, 16-21.
- 채창권 (2008). 대학도서관 상사의 변혁적·거래적 리더십이 사서직원의 조직몰입에 미치는 영향. 석사학위논문, 경북대학교 대학원.
- 최민정 (2006). 고용형태에 따른 사서의 직무태도와 성과에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 최지선, 이미라, 손주영 (2010). 시각장애인 독서활동지원기관 사서의 조직몰입 영향요인에 관한 연구 - 직무수행 능력, 역할보호성, 직무만족과의 관계 검증. *시각장애연구*, 26(2), 49-70.
- 최창규 (2015). 인적자원 개발을 위한 독서경영 도입방안과 효과성에 관한 연구. 석사학위논문, 한양대학교 기업경영대학원.
- 한중엽, 서만덕 (2013). 기관특성과 개인환경에 따른 전문도서관 직원의 직무만족도 연구. *한국문헌정보학회지*, 47(4), 211-233.
- 허정훈 (2012). 대학도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구 - 서울 소재 4년제 대학교를 중심으로. 석사학위논문, 대진대학교 대학원.
- Adio, G., & Popoola, S. O. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175-184.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Awan, M. R., & Mahmood, K. (2010). Relationship among leadership style, organizational culture and employee commitment in university libraries. *Library Management*, 31(4/5), 253-266.
- Buchanan, B. II (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Gilmer, B. von H. (1961). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hart, G. (2010). Job satisfaction in a South African academic library in transition. *Journal of Academic Librarianship*, 36(1), 53-62.
- Kont, K., & Jantson, S. (2014). Organizational commitment in Estonian university libraries: A review and survey. *New Review of Academic Librarianship*, 20(3), 296-319.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction in Dunette, M.D. (ed), Handbook of Industrial & Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

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

- Chae, Chang Kwon (2008). A study on the effects of transformational and transactional leadership of middle managers on the organizational commitment of university librarians in Korea. Master's thesis, Graduate School of Kyungpook National University.
- Chae, Il-Kwon, Lee, Yeung-Seung, & Kim, Hea-Yoon (2006). A study on information library development strategy of Korea Railroad Corporation through reading management strategy. Paper presented at the meeting of the Korean Society for Railway, 16-21.
- Cho, Chan-Sik, & Choi, Hang-Sok (2013). The influence of the library manager's sex role identity on job-efficacy and organizational commitment of library staff. *Korean Management Consulting Review*, 13(4), 149-167.
- Choi, Chang Gyu (2015). A study on the introduction of reading management for human resources development and its effectiveness. Master's thesis, Graduate School of Hanyang University.
- Choi, Ji-Sun, Lee, Mi-ra, & Son, Joo-Young (2010). A study on organizational commitment of librarians for the blind. *The Korean Journal of Visual Impairment*, 26(2), 49-70.
- Choi, Min-Jung (2006). The differences in job attitudes and performance between permanent and contingent librarians. Master's thesis, Graduate School of Yonsei University.
- Han, Jong yup, & Seo, Man deok (2013). A study on job satisfaction level of employees in special libraries by institutional characteristics and personal backgrounds. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 47(4), 211-233.
- Heo, jung-hun (2012). A study on the job satisfaction of librarians in university libraries. Master's thesis, Graduate School of Daejin University.
- Jeong, jin-goo (2004). A study on the reading management strategy for enterprise. *Reading Culture Research Institute Journal*, 4, 27-62.
- Jeong, jin-goo (2008). A study of influence of reading management on corporate culture. *Reading*

- Culture Research Institute Journal, 8, 75-90.
- Jeong, jin-goo (2010). A study on the corporate reading management in the life-long learning society. *Journal of Reading Research*, 23, 137-184.
- Jung, Eun young (2009). A study on the needs for continuous education required for librarian's role as reading specialist: Based on a survey from public libraries in Gyeonggi province. Master's thesis, Graduate School of the Catholic University of Korea.
- Jung, Jong-Kee (2007). An analysis on job satisfaction & disposition of human resources for effective administration in Korean school libraries. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 41(1), 165-184.
- Jung, Sa-rang (2013). A study of the effect factors of job satisfaction of irregularly employed librarians at school library. Master's thesis, Graduate School of Chung-Ang University.
- Kim, Hay kyung (2007). A study on the realities of reading in employees -At the point of reading management. Master's thesis, Graduate School of Kyunggi University.
- Kim, Hong Ryul (2011). Analytical study on the job characteristics and job satisfaction of administrators in small libraries. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 42(4), 51-67.
- Kim, Hyo Joon (2007). A study on the job satisfaction & organizational commitment according to employment type of the public library. Master's thesis, Graduate School of Sungkyunkwan University.
- Kim, Ji Won (2010). A study on Korean office workers' participation in a book club. Master's thesis, Graduate School of the Catholic University of Korea.
- Kim, Jong sam (2016). A study on the effects of reading management on motivation and job satisfaction. Master's thesis, Graduate School of Pukyong National University.
- Kim, Kyoung Seok (2011). An analysis of job environment satisfaction for librarian at medical library. Master's thesis, Graduate School of Kyung Sung University.
- Kim, Mi Kyung (1998). A study on the actual condition of woman worker's reading: with reference to the environmental factors of reading for women in their twenties in the metropolitan area. Master's thesis, Graduate School of Chung-Ang University.
- Kim, Mi-seon (2010). A study on the effect of learning organization readiness on organizational commitment in public libraries. Master's thesis, Graduate School of Inha University.
- Kim, Sang-Mi (2004). A study on the job satisfaction of teacher-librarians and contingent librarians in school library. Master's thesis, Graduate School of Sungkyunkwan University.
- Kim, S. H. (2009). A study on the new approach to cultural management and its application

- for SMEs. Seoul: KOSBI.
- Kim, Su Jin (2014). A study on public librarians' job satisfaction in Seoul: focused on management and employment styles. Master's thesis, Graduate School of Chung-Ang University.
- Kim, Sun-Hwa, & Rhee, Young-Sun (2011). The influence of cultural management of small and medium enterprises in organizational outcomes. *Journal of Arts and Cultural Management*, 4(1), 3-31.
- Kim, Young Ae (2008). A study on the correlation between job satisfaction and organizational commitment of teacher-librarians. Unpublished master's thesis, Kongju National University. Chungcheongnam-do, Republic of Korea.
- Lee, Chul-Min (2003). A study on job satisfaction of librarians' in special libraries: Focused on affiliated organization of government of Korea. Unpublished master's thesis, Daegu University. Gyeongbuk, Republic of Korea.
- Lee, Du-Yi, & Koo, Yeen-Bai (2008). A study on the junior college librarians personality type and job satisfaction. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 39(3), 119-137.
- Lee, Eun Kyung (2012). Research on the hiring systems of library workers and their job satisfaction. Unpublished master's thesis, Chonbuk National University. Jeollabuk-do, Republic of Korea.
- Lee, Hye Jin (2014). A study on the effects of librarians' job satisfaction. Master's thesis, Graduate School of Chung-Ang University.
- Lim, Mi-Hyang (2009). Job satisfaction of public librarians in Incheon metropolitan city. Master's thesis, Graduate School of Incheon National University.
- Oh, Hee Kyoung (2011). A study on the job satisfaction of librarians in government invested enterprises. Master's thesis, Graduate School of Hanyang University.
- Park, Hyun Jung (2007). A study on the relationship of university librarian's job satisfaction, organizational commitment, job performance. Master's thesis, Graduate School of Sungkyunkwan University.
- Park, Yoon-mi (2013). A study on the influence of corporate cultural management upon organizational commitment and creative organizational climate. Master's thesis, Graduate School of Chung-Ang University.
- Ryu, In-Seok (1997). A study on job satisfaction for academic librarians. *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 31(2), 7-33.
- Shin, Min Ju (2011). A study on the influence of job satisfaction and organizational commitment of public librarians on their job performance. Master's thesis, Graduate School of Yonsei

University.

- Sim, Hyo-jung (2006). A study on the affecting variables on the organizational commitment of public librarians. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 40(4), 307-331.
- Song, Sung Seob (2000). The impacts of information technology on job satisfaction among academic librarians in Korea. Ph.D. dissertation, Graduate School of Sangmyung University.
- Yoo, Kil Ho (1999). A study on the demographic characteristic, personality types, and cognitive styles affecting job satisfaction of university librarians. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 33(1), 49-65.
- Yoo, Kil-Ho, & Han, Kay-Moon (2001). The analysis of influence factor on the organizational commitment of librarian's of public libraries at pusan. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 32(2), 1-20.
- Yoo, Kil-Ho, & Park, Jeung-Sook (2002). A study on the effect of the superiors' leadership type on job satisfaction of university librarians. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 33(4), 125-147.
- You, Hee-Young (2009). The effects of occupational stress on job satisfaction of librarians at specialized libraries: A comparative analysis of government-sponsored research institutes and commercial libraries. Master's thesis, Graduate School of Chungnam National University.
- Yun, Soo-young (2014). A study on correlation between Professionalism awareness and job satisfaction in irregularly employed librarians at school libraries. Master's thesis, Graduate School of Daejin University.