

# 기관특성과 개인환경에 따른 전문도서관 직원의 직무만족도 연구\*

## A Study on Job Satisfaction Level of Employees in Special Libraries by Institutional Characteristics and Personal Backgrounds

한 중 엽 (Jong yup HAN)\*\*

서 만 덕 (Man deok SEO)\*\*\*

### 목 차

- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| 1. 서 론            | 4.2 설문지 설계     |
| 2. 선행연구           | 4.3 분석방법       |
| 3. 이론적 배경         | 5. 연구결과        |
| 3.1 직무만족의 개념 및 요인 | 5.1 응답자 특성     |
| 3.2 전문도서관의 특성과 현황 | 5.2 직무만족도 분석   |
| 4. 연구방법           | 5.3 직무만족의 영향요인 |
| 4.1 조사개요          | 6. 결 론         |

### 초 록

이 연구의 목적은 전문도서관 직원의 전반적인 직무만족 수준을 진단하고, 소속기관과 개인환경에 따라 나타나는 직무만족의 차이를 분석하는데 있다. 분석 결과, 민간기관이 '보수', '승진', '전반적인 만족도' 요인에서 공공기관보다 직무만족도가 높게 나타났고, 도서관이 독립적 부서로 존재하는 기관이 그렇지 않은 기관에 비해 '직무자체', '보수', '동료관계' 요인에서 만족도가 높았다. 고용형태별로는 정규직이 '보수'와 '승진'의 직무만족도가 높게 나타난 반면 비정규직은 '상사 및 감독' 요인의 만족도가 상대적으로 높게 나타났다. 직급별로는 관리자급이 '보수'와 '복무제도', '승진' 요인과 '전반적 만족도'에서 비관리자급보다 만족도가 높았다. 마지막으로 전공별로는 문헌정보학 전공자가 '직무자체', '복무제도', '승진', '시설환경'에서 비전공자에 비해 직무만족도가 다소 높았다. 이 연구를 통해 전문도서관 직원의 욕구와 감정을 명확하게 이해하고 직무만족의 장애요인을 제거함으로써, 도서관 업무효율성을 제고하기 위한 참고자료로 활용될 수 있기를 기대한다.

### ABSTRACT

This study aims to evaluate job satisfaction level of employees working at special libraries by analyzing their affiliated institution and personal backgrounds. Results indicated that the job satisfaction level in private institutions was higher for 'remuneration', 'promotion', and 'overall satisfaction' in comparison to public counterparts. Also, employees working at institutions with independent libraries had higher level of satisfaction for 'work itself', 'remuneration' and 'co-workers' in comparison to those working in non-independent libraries. In terms of employment status, satisfaction level for 'remuneration' and 'promotion' was high among permanent employees, whereas 'superior and supervisor' was relatively higher among temporary employees. In terms of position, supervisors had higher level of satisfaction for 'remuneration', 'job system', 'promotion' and 'overall satisfaction' in comparison to non-supervisors. Employees with degrees in library and information science had higher level of satisfaction for 'work itself', 'job system', 'promotion' and 'institutional environment' in comparison to non-majors. This study clarified desires and emotions of employees working at special libraries and eliminated obstacles to higher job satisfaction. These findings may have implications for the improvement of work efficiency in libraries.

키워드: 전문도서관, 직무만족, 고용환경, 직무특성, 사서, 도서관 경영

Special Library, Job Satisfaction, Employment Environment, Job Characteristic, Librarian, Library Management

\* 본 연구는 한국해양과학기술원 연구사업(PO00060)의 지원을 받아 수행되었음.

\*\* 한국해양과학기술원 해양과학도서관장(jyhan@kiost.ac) (제1저자)

\*\*\* 한국해양과학기술원 해양과학도서관(mdseo@kiost.ac) (교신저자)

논문접수일자: 2013년 10월 16일 최초심사일자: 2013년 11월 8일 게재확정일자: 2013년 11월 13일

한국문헌정보학회지, 47(4): 211-233, 2013. [<http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2013.47.4.211>]

## 1. 서론

정보통신기술의 급속한 변화와 정보의 홍수 속에서 도서관이 처한 환경도 급변하고 있다. 전문도서관은 이러한 정보환경의 변화에 가장 선도적으로 대응하여 왔고, 전문화된 정보서비스 제공을 통해 전체 도서관의 질적 성장에 견인차 역할을 하고 있다. 그러나 이러한 서비스의 성장에도 불구하고 도서관 인력 감축과 예산 감소로 인하여 그 기능과 위상이 위축되거나, 모기관의 성격과 기능에 따라 전문도서관의 규모와 서비스의 격차는 심해지고 있는 실정이다. 인적 자원과 재화가 제한적인 상황에서 도서관의 목표와 성과를 극대화하기 위해서는 도서관 소속 구성원들의 역할이 매우 중요하다. 또한 구성원들의 업무성과를 최대한 이끌어내기 위하여 도서관 관리자는 개개인의 직무능력과 감정 상태, 사기 등에 대해 지속적으로 관심을 가질 필요가 있다.

조직 구성원은 직무에 대한 긍정적 감정을 가지고 있을 때, 조직의 목표에 관심을 가지고 자신의 역량을 최대한 발휘하고자 한다. 나아가 직장과 직무에 대한 긍정적 지각은 동료 및 상사와의 인간관계와 의사소통, 그리고 생산성 향상에 긍정적인 영향력과 효과를 나타낼 수 있다. 특히 전문도서관의 경우 조직 구성원의 수가 타관종에 비해 상대적으로 적은 곳이 많기 때문에 개인의 직무만족과 사기는 조직의 성과에 직접적으로 반영되는 경향이 있다. 지금까지 조직 구성원의 행동이나 감정이 조직 전체의 목표에 밀접한 영향을 줄 수 있다는 관점에서 많은 연구가 수행되어 왔고, 그 중 구성원의 직무만족 역시 중요하게 다루어지고 있다. 특히 직무만족은 인적자원 관

리 측면에서 직무와 관련된 행동에 직·간접적으로 영향을 미치므로 조직의 목표를 달성하는데 있어서 필수적으로 고려해야 하는 요소이다.

그동안 도서관 분야에서 직무만족에 관한 연구는 주로 대학도서관과 공공도서관을 중심으로 진행되어 왔다. 작은도서관과 학교도서관, 전문도서관을 대상으로 연구가 수행된 바 있으나 그 양은 매우 미미하다. 특히 전문도서관은 타관종에 비해 모기관의 특수성에 따라 도서관의 장서개발 정책과 소장장서의 주제분야, 운영 방식, 규모 등이 매우 다양할 수 있기 때문에 직무만족 수준을 정확하게 진단하는 것은 쉽지 않다.

이 연구에서는 전문도서관 직원을 대상으로 전반적인 직무만족 수준을 진단하고, 소속기관 및 개인환경의 특성에 따라 나타나는 직무만족의 차이를 분석하고자 한다. 나아가 직무만족의 구성요인이 전반적인 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 어느 정도 작용하는지를 밝히는 데에 목적이 있다. 이 연구를 통하여 전문도서관 경영자 또는 관리자는 도서관의 특성별로 나타난 소속 구성원의 직무만족에 대한 개인적 차이를 파악함으로써, 직원 충원, 직무개발, 직무배치, 구성원간의 의사소통 등 직무환경을 효율적으로 관리하기 위한 보조적 자료로 활용할 수 있을 것이다. 나아가 전문도서관 직원의 욕구와 감정을 명확하게 이해하고 직무만족의 장애요인을 제거함으로써 도서관 업무효율성을 제고하기 위한 참고자료로 활용될 수 있기를 기대한다.

## 2. 선행연구

직무만족에 대한 연구는 학문 분야와 직업군

별로 다양하게 진행되어 왔다. 도서관 분야에서는 1990년대 초부터 현재에 이르기까지 연구가 지속되고 있고, 연구 유형은 크게 도서관 관종과 분석방법에 따라 구분할 수 있다.

관종별 직무만족에 대한 연구는 대학도서관 직원의 직무만족에 대한 연구를 중심으로 진행되어 왔다. 류인석(1994)은 전북지역에 소재한 4년제 대학도서관 사서 95명을 대상으로 자아실현성, 사서직 인식, 보수, 승진기회, 직무감독, 동료의 신뢰와 존중의 변인을 통해 직무만족 수준을 측정하였다. 유길호(1999)는 부산소재 대학도서관 사서 180명을 대상으로 직무만족도 변인을 '직무자체', '급여', '승진', '관리감독', '동료관계'의 5개 요인으로 선정한 후 그 차이를 분석하였다. 이후 대학도서관 직원의 직무만족에 대한 연구는 방준필(2000), 송승섭(2000), 이두이, 구연배(2008), 김종찬(2012) 등에 의하여 연구가 지속되고 있다. 공공도서관 직원의 직무만족도에 대한 대표적 연구는 운영방식과 고용형태에 따른 직무만족도 연구를 수행한 김수진, 김유승(2012)과, 지방자치단체 소속 공공도서관을 포함한 관종별 도서관 직원의 직무환경요인과 직무만족도의 상관성에 대한 연구를 수행한 김종찬(2012) 등이 있다. 그밖에 학교도서관의 효과적인 경영을 위하여 인적자원의 배치 현황 및 직무만족도에 대한 분석을 수행한 정종기(2007)의 연구와 작은도서관을 대상으로 작은도서관 운영자의 직무특성과 직무만족도에 대하여 연구한 김홍렬(2011)의 연구 등이 있다. 전문도서관에 대한 연구는 신두재(1997)와 이철민(2003)의 연구가 있는데 조사대상을 정부산하기관으로 제한하거나 조사기관수가 적어 전문도서관에 대한 대표성이

부족하고, 조사변인이 현재 전문도서관의 고용환경과 조직특성을 반영하지 못한다는 한계점이 있다.

직무만족에 대한 연구를 분석방법에 따라 구분하면 개인적 특성인 성별, 연령, 고용형태, 직급 등에 따라 직무만족도의 차이를 검증하거나, 조직몰입, 동기요인, 직무스트레스와 직무만족간의 관계성을 검증하는 연구로 구분할 수 있다. 개인적 특성에 따른 직무만족에 대한 연구는 연령, 성별, 학력, 직위, 근무연수, 사서자격증 소지여부 등에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 홍지숙과 한두완(1994)의 연구가 있다. 이후 유길호(1999)는 개인적 특성을 성격유형과 인지양식으로 구체화하여 직무만족의 차이가 있는지를 분석하였고, 이두이와 구연배(2008)는 개인성격을 애니어그램 방식으로 측정하여, 성격유형 간 직무만족의 차이를 연구하였다. 송승섭(2000)은 개인적 특성 대신에 정보기술 도입에 따른 직무만족의 인식차를 분석하였다. 이때 도서관 정보기술 도입의 측정은 도서관 기본설비, 도서관 전산화 지원 직원, 도서관 S/W 서비스 규모를 통해 측정하였다. 김수진과 김유승(2012)은 현재 화두가 되고 있는 공공도서관의 운영방식과 고용형태 즉, 위탁운영과 직영방식, 정규직과 비정규직간의 직무만족의 차이를 분석하였다. 그 결과 임금, 복지, 고용안정 등이 충족되지 못하는 상황이 구성원의 직무 불만족과 조직이탈로 이어질 수 있다고 하였다. 이은철과 심효정(2006)은 공공도서관 직원들의 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 직무특성, 직무관여, 직무성과와 함께 직무만족 변인을 투입하였다.

상기한 선행연구에서 보는 바와 같이, 관종별

직원의 직무만족에 대한 연구 중 전문도서관 영역에서 수행된 연구는 그 결과가 전문도서관 분야 전반에 적용하기에 대표성이 부족하고, 고용 환경과 조직특성을 반영하지 못한다는 한계점이 나타나고 있다. 따라서 모기관의 특성에 따라 발생하는 다양한 직무환경 즉, 도서관의 운영주체, 장서관리 정책과 소장장서의 주제분야, 운영방식 등에 따라 전문도서관의 목표와 기능이 달라지는 전문도서관의 특수성을 반영하고, 이에 따라 개인의 환경에 따라 체감하는 직무만족에 대한 차이를 분석할 수 있는 전문도서관 직무만족에 대한 심층적인 연구가 필요하다.

### 3. 이론적 배경

#### 3.1 직무만족의 개념 및 요인

직무만족에 대한 정의를 내리기 전에 직무와 만족에 대한 사전적 정의를 살펴보면 다음과 같다. 직무란 사전적 정의로 “직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무”를 말하고, 만족은 “마음에 흡족함” 또는 “모자람이 없이 충분하고 넉넉함”으로 정의될 수 있다(국립국어연구원 1999).

직무만족에 대한 개념은 연구자들의 관점과 해석에 따라 다르게 정의되고 있다. 직무만족에 대해서는 개인의 감정과 느낌 측면에서 ‘정서적 태도’로 보는 경우와, 기대와 욕구 충족 측면에서 ‘인지적 태도’로 보는 관점이 있다

직무만족에 대한 여러 학자들의 정의를 살펴보면 다음과 같다.

직무만족이 정서적 태도라는 관점에서 Hoppock

(1935)은 직무만족을 “조직구성원들의 심리적·생리적·환경적 상황이 결합된 상태”라고 정의하였고, Vroom(1964)은 “업무역할에 대한 개인의 감성적 태도”라고 정의하였다. Gilmer(1966)는 “직무의 만족 또는 불만족은 자기직무에 대하여 관련 요인 및 일상적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과”라고 정의하였다. Locke(1976)는 “자기 자신의 직무를 스스로 평가하거나 직무 그 자체를 통해 얻어지는 유쾌함 또는 긍정적 감정상태”라고 직무만족을 정의하였다.

인지적 태도의 관점에서 Porter와 Lawler(1968)는 직무만족이란 “실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도”라고 정의하고 있으며, Bently와 Remple(1970)은 “개인의 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위한 직업에 대한 관심 또는 열의”라고 정의하였다. McCormic과 Tiffin(1974)은 “직무에서 경험된 또는 직무로부터 유래하는 욕구 충족의 정도”라고 정의하였다.

이 연구에서는 기존 연구자들의 정의를 종합하여, 직무만족을 “조직 구성원이 자신의 직무를 수행하면서 느끼는 정서 및 심리적 만족상태이자, 내·외적 환경에 대한 기대와 욕구에 대한 만족상태”로 정의하고자 한다.

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 논의는 오랜 역사를 가지지만 연구자의 연구 목적, 조사 대상, 조사 시기에 따라 다양하게 구분되고 있다. Smith(1955)는 직무만족 변인을 일반적인 만족과 사기, 조직의 정책과 태도, 직무 자체에 대한 만족, 만족에 대한 태도, 감독자에 대한 태도, 직무조건에 대한 태도로 분류하였다. Gilmer(1966)는 안전, 승진, 보수, 직무의 본질

적 측면, 감독, 의사소통, 직무의 사회적 측면, 작업환경, 복리후생으로 구분하였다. Weiss et al.(1967)는 직무만족을 보다 다양한 측면에서 진단하기 위해 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 개발하고, 직무만족에 대한 요인을 크게 직무활동, 독립성, 다양성, 사회적 지위, 감독, 인간관계, 윤리적 가치, 안정성, 사회적 관계, 권위, 능력의 활용도, 조직의 정책과 실행, 보상, 승진, 책임성, 창의성, 근무조건, 동료, 인식 및 성취 등 20개로 구성하였다. 이후 Smith, Kendall, and Hulin(1969)은 직무기술 지표(Job Description Index, JDI)를 개발하였는데, 이는 직무만족 측정에서 가장 널리 활용되는 지표로서, 직무, 급여, 승진, 감독, 동료 등의 5가지 요인의 72개 문항으로 구성되어 있다. Spector(1985)는 이후 직무만족도 조사지(Job Satisfaction Survey, JSS)에서 전반적인 만족 수준과 함께 직무만족을 임금, 승진, 기초적 혜택, 부수적 보상, 작업조건, 동료, 직무자체, 감독, 의사소통의 9가지 요인으로 세분화하였다.

문헌정보학 분야에서도 직무만족에 대한 다양한 연구가 있었는데, 가장 최근에 김종찬(2012)이 국외의 직무만족 영향요인과 국내 도서관 분야에서 사용된 직무만족 변인을 종합하여 직업, 고용, 승진, 업무분장, 보수, 복무제도, 시설환경, 교육훈련, 복지, 인간관계의 10개 영역으로 구성된 직무만족지표를 개발하였다.

### 3.2 전문도서관의 특성과 현황

#### 3.2.1 전문도서관의 특성

도서관은 설립목적에 따라 공공, 대학, 학교, 전문도서관으로 구분할 수 있다. 전문도서관은

특정기관·단체의 소속원 또는 공공의 이용자에게 특정분야에 관한 전문적인 봉사를 제공하기 위하여 설립된 도서관을 말한다.

전문도서관의 기능과 특성을 요약하면 다음과 같다(최성진 1995; 노정란 2003, 346 재인용).

#### (1) 정보의 기능

전문도서관의 기본적인 기능은 소속된 모기관의 목적 달성을 돕고, 기관 소속원에게 필요한 정보를 즉시 제공해주는 것이다.

#### (2) 소속된 기관

전문도서관은 특정기관이나 단체의 한 부서로 설치되며, 기관이나 단체는 중앙행정기관, 지방자치단체, 연구기관, 기업체, 협회, 학회 등으로 다양하다. 전문도서관은 소속된 기관의 활동 내용이 변화하는 과정을 항상 주시하고, 미래의 요구를 사전에 파악하여 능동적으로 고부가가치의 정보를 제공할 수 있어야 한다.

#### (3) 이용자집단

전문도서관은 공공도서관과 달리 분명하게 정의된 이용자 집단에게 봉사한다. 이용자는 보통 소속된 기관의 직원으로 한정된다. 또한 전문도서관 이용자는 보통 특정분야의 전문가이며, 가까운 거리 안에서 활동하기 때문에 타 관종에 비해 사서가 밀접한 개인적 접촉을 유지하면서 적시에 정보 수요를 파악하여 충족시킬 필요가 있다.

#### (4) 장서의 주제범위

전문도서관의 장서는 보통 한 주제 또는 수개의 관련된 주제를 다룬 문헌들로 구성된다. 주제

범위는 소속기관의 활동과 관심분야에 따라 결정된다. 우선 모기관의 활동과 관련된 정보자료를 수집하고, 현재의 필요뿐 아니라 미래에 예상되는 정보수요를 파악하여 활용성이 높거나 실용가치가 높은 자료를 우선적으로 수집한다.

(5) 규모

전문도서관의 전형적인 규모는 없다. 모기관의 특성과 필요성에 따라 인원과 공간의 크기는 다양하다. 경우에 따라 대규모 공간에서 수십 명이 종사하는 전문도서관이 있을 수 있고, 협소한 공간에 1명의 사서만이 종사하는 도서관이 있을 수 있다.

전문도서관은 주제분야, 설립주체, 기관성격에 따라 도서관의 역할과 기능이 다양하게 나타난다. 전문도서관의 직원은 모기관의 설립 목적을 달성하기 위해 소속직원에게 특정 분야에 관한 전문적인 도서관서비스를 제공할 수 있어야 한다. 특히 사서는 전문적인 학술 및 연구에 필요에 자료를 효율적으로 수집·정리·관리해야 하고, 업무담당자 및 전문연구자에게 고부가가치의 전문정보를 신속하게 제공할 수

있어야 한다.

3.2.2 전문도서관 현황

국가도서관통계시스템에 나타난 전문도서관 설립현황을 살펴보면 다음의 <표 1>과 같다.

국내 전문도서관수는 2011년 기준으로 총 594개관이며, 모기관의 성격에 따라 중앙행정기관, 정부출연·투자기관, 지방자치단체, 민간단체, 기업체로 분류하고 있다. 중앙행정기관과 지방자치단체의 도서관은 행정업무 지원의 역할이 강하고, 정부출연·투자기관은 연구지원 성격이 강하다. 전문도서관수는 정부출연·투자기관에 소속된 도서관이 150개관으로 가장 많고 다음으로 기업체가 138개관, 지방자치단체와 민간단체가 94개관, 중앙행정기관이 91개관으로 나타났다.

도서관 운영인력 현황을 살펴보면 1관당 직원수는 평균 0.74명이다. 국가도서관통계시스템에서 나타난 도서관 운영인력은 정규직 인원만을 산출한 것으로, 1관당 배치된 정규직 인원이 1명에도 못 미치고 있는 실정이다. 상당수의 전문도서관이 비정규직 인원을 통해 도서관을

<표 1> 전문도서관 현황

구 분	공공				민간			총계
	중앙행정기관	정부출연·투자기관	지방자치단체	기타	민간단체	기업체	기타	
도서관수	91	150	94	9	94	138	18	594
직원수	67	137	38	6	23	23	18	312
·사서(남)	15	40	5	0	1	1	5	67
·사서(여)	34	68	23	3	10	8	4	150
·행정직·기타(남)	9	18	6	3	7	7	5	55
·행정직·기타(여)	9	11	4	0	5	7	4	40
1관당 직원수	0.74	0.91	0.40	0.67	0.24	0.17	1.00	0.53
1관당 사서수	0.54	0.72	0.30	0.33	0.12	0.07	0.50	0.37

운영하고 있어 운영인력에 대한 고용안정성이 매우 낮다. 또한 도서관 직원을 사서만으로 국한해 보면 1관당 사서수가 0.37명으로, 행정직 직원이 도서관 업무를 대체하여 운영하는 곳이 많기 때문에 도서관 운영과 서비스 측면에서 전문성 저하가 우려된다.

전문도서관 현황에서 나타났듯이, 도서관 구성원 개개인이 처한 기관특성과 고용환경은 상이하다. 이 연구에서는 직무만족의 상대적 차이를 분석하기 위해, 모기관의 설립주체 및 성격, 개인의 고용형태와 사서관련 전공이수 여부를 독립변인으로 활용하고자 한다.

## 4. 연구방법

### 4.1 조사개요

이 연구는 전문도서관 직원의 소속기관의 특성과 개인환경에 따른 직무만족도의 차이를 조사한 것이다. 조사의 방법과 내용을 요약하면 다음의 <표 2>와 같다.

전문도서관 직원을 대상으로 직무만족 수준을 조사하기 위해, 한국전문도서관협의회 협조에 정회원인 360명을 대상으로 설문지를 배포하였다. 이후 기관별 유선접촉을 통해 눈덩이

표집방식으로 전환하여 한국전문도서관협의회에 등록되지 않은 직원을 대상으로 조사를 확대하여 실시하였다. 2013년 9월 중 2주간 설문지를 취합한 결과, 총 225명이 응답하였으며 응답 오류가 있거나 불성실 응답이 있는 3부의 설문지를 제외하여 222명의 설문지를 분석대상으로 활용하였다. 조사방법은 인터넷 URL 배포를 통한 온라인 웹조사 방식을 이용하였으며 설문답변의 공란과 오류를 최소화함으로써 원자료 취합과정에서 정확성과 객관성을 확보하였다.

### 4.2 설문지 설계

이 연구의 설문지 구성은 '기관특성', '개인환경', '직무만족' 변인으로 구성되어 있다. 기관특성 변인은 국가도서관 통계시스템에서 전문도서관 구분을 위해 제시하고 있는 기관성격과 설립주체를 사용하였다. 이 때 설립주체는 공공과 민간으로 구분하고, 기관성격은 중앙행정기관, 정부출연·투자기관, 지방자치단체, 민간단체, 기업체로 구분하였다. 또한 도서관정보정책위원회와 문화체육관광부가 실시하고 있는 「전국 도서관 운영평가」의 전문도서관 항목 중 도서관규모, 도서관 독립부서 설치여부, 도서관 주제분야를 기관특성 변인에 추가하였다. 도서관규모는 봉사대상자수와 도서관사서수를 개방형으로 조사

<표 2> 조사개요

구분	내용
조사대상	전문도서관 직원
표집방법	한국전문도서관협의회 소속 정회원 전수조사(소속되지 않은 직원의 경우, 눈덩이 표집방식을 통해 수집)
조사방법	구조화된 설문지를 활용한 온라인 웹조사(이메일 및 팩스조사 병행)
응답자수	222명(응답률: 61.7%)

〈표 3〉 직무만족 요인별 신뢰도 분석

직무만족 요인	항목 수	cronbach's alpha
직무자체	5	.836
보수	5	.909
복무제도	4	.789
상사 및 감독	5	.936
동료관계	3	.878
승진	2	.849
시설환경	5	.810

하여 재분류하였고, 도서관 독립부서 설치여부는 '설치', '미설치'의 이분형 문항으로 구성하였다. 도서관 주제분야는 '전 분야', '인문사회예술', '과학기술', '기타' 분야로 구분하였다.

개인환경 변인은 성별, 전공, 연령, 학력과 같은 인구통계적 변인과 직급, 고용형태 등의 직무환경 변인으로 구분하였다. 이때 고용형태는 정규직과 비정규직의 직무만족 차이분석을 위한 것이며, 직급은 관리자와 비관리자 간의 차이를 분석하기 위한 것이다. 전공은 '문헌정보학'과 '비문헌정보학'의 이분형 문항으로 구분하여, 그 차이를 분석하였다.

직무만족 변인은 김종찬(2012)의 직무만족 설문지를 토대로 미네소타대학의 MSQ와 Spector의 JSS, Smith의 JDI 항목을 종합하여 재구성하였다. 사용된 설문항목 중 중복된 변인은 제거하고 최종적으로 요인분석을 통한 타당도 검증을 실시하여 직무자체, 보수, 복무제도, 상사 및 감독, 동료관계, 승진, 시설환경의 7개 요인을 설정하였다. 다음으로 〈표 3〉과 같이 각 요인별로 신뢰도 검증을 실시한 결과 각 요인별 크론바하 알파 값이 0.7 이상으로 비교적 높은 것으로 나타나 본 측정변수에 대한 신뢰성이 검증되었다. 최종적으로 직무만족 요인은 직무자체 5문항, 보수 5문항, 복무제도 4문항, 상사 및 감

독 5문항, 동료관계 3문항, 승진 2문항, 시설환경 5문항으로 설정하였다. 각 문항은 5점 리커트 척도를 사용하여 직무만족에 대한 동의수준을 측정하였다. 이 때 산출된 평균점수는 1점에서 5점까지의 범위를 가지고, 1점은 '매우 불만족', 2점은 '만족', 3점은 '보통', 4점은 '만족', 5점은 '매우 만족'을 의미한다.

#### 4.3 분석방법

이 연구의 목적은 전문도서관 직원의 전반적인 직무만족수준을 파악하고, 기관특성과 개인환경에 따른 직무만족의 차이를 검증하기 위한 것이다. 조사를 통해 수집된 응답 원자료는 PASW 18.0을 이용하여 통계분석을 실시하였고 구체적인 분석내용과 방법은 다음과 같다.

먼저 직무만족 변인에 대한 요인분석과 신뢰성 검증으로, 측정항목의 타당도와 신뢰도를 확보하였다.

둘째, 응답자의 인구통계적인 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다.

셋째, 전문도서관 직원의 직무만족도에 대한 현황분석을 위해 직무만족 변인별로 평균과 표준편차를 산출하였다. 이를 통해 전반적으로 전문도서관 직원이 체감하고 있는 요인별 직무만



족 수준을 진단하였다.

넷째, 전문도서관 직원의 기관특성과 개인환경에 따라 직무만족도에 대한 차이를 검증하기 위해 독립표본 T검정과, 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

마지막으로 전반적인 직무만족도에 미치는 영향력을 분석하기 위해 7개의 직무만족 세부요인을 독립변수로 설정하고 전반적 직무만족도를 종속변수로 설정한 후 단계선택 방식의 회귀분석을 실시하였다.

## 5. 연구결과

### 5.1 응답자 특성

조사에 참여한 응답자의 특성을 분석한 결과

는 <표 4>와 같다. 먼저 기관특성에 따라 응답자 비율을 분석하면, 도서관 설립주체별로는 '공공'이 84.7%로, '민간' 15.3% 보다 많았다. 기관성격별로는 '정부출연·투자기관'이 55.9%로 가장 많았고, 다음으로 '중앙행정기관(15.4%)', '기업체(9.9%)', '지방자치단체(6.4%)' 순으로 나타났다. 도서관 주제분야별로 살펴보면 '과학기술' 분야가 39.6%로 가장 많았고, 도서관 직원 규모에서는 직원수가 '5명 미만'인 기관이 전체의 73.8%로 나타났다. 특히 '1명'을 선택한 응답자가 20.7%로 나타나 운영인력 측면에서 전반적으로 열악한 것으로 나타났다.

기관특성과 개인환경에 따라 응답자 비율을 살펴보면 '여자'가 79.3%로 '남자' 20.7%에 비해 압도적으로 많았고, 연령대로는 '30대' 41.4%, 학력별로는 '대졸(54.1%)'과 '석사(38.7%)'의 비율이 많았다. 고용형태별로는 응답자 중 '정규직'

<표 4> 응답자 특성

구 분		빈도(N)	비율(%)	
기관특성	도서관 설립주체	공공	188	84.7
		민간	34	15.3
	도서관 독립부서 설치여부	설치	86	38.7
		미설치	136	61.3
	기관성격	중앙행정기관	34	15.3
		정부출연·투자기관	124	55.9
		지방자치단체	14	6.3
		민간단체	8	3.6
		기업체	22	9.9
		기타	20	9.0
	도서관 직원수	1명	46	20.7
		2명~3명	74	33.3
		3명~4명	44	19.8
		5명 이상	58	26.1
	도서관 주제분야	전 분야	42	18.9
		인문/사회/예술	70	31.5
과학기술		88	39.6	
	기타	22	9.9	

구 분		빈도(N)	비율(%)	
개인환경	직급	관리자급	56	25.2
		비관리자급	166	74.8
	고용형태	정규직	156	70.3
		비정규직	66	29.7
	전공	문헌정보학	194	87.4
		비문헌정보학	28	12.6
	연령	20대 미만	38	17.1
		30대	92	41.4
		40대	54	24.3
		50대 이상	38	17.1
	학력	전문대졸	12	5.4
		대졸	120	54.1
		석사	86	38.7
		박사 이상	4	1.8
성별	남자	46	20.7	
	여자	176	79.3	
합 계		222	100.0	

이 70.3%로 ‘비정규직’ 29.7%에 비해 높았다. 또한 응답자의 전공은 ‘문헌정보학’ 전공자가 87.4%로 나타나, 현재 직무와 전공 연계성이 대체로 높은 것으로 나타났다. 직급별로는 ‘관리자급’이 25.2%로 나타났고 ‘비관리자급’이 74.8%로 나타났다.

## 5.2 직무만족도 분석

전문도서관 직원의 직무 요인별 만족도를 살펴보면 <표 5>와 같다. 7개 직무만족 요인 중 ‘직무자체’, ‘복무제도’, ‘동료관계’가 각각 3.89, 3.86, 3.78로 상대적으로 높았다. ‘직무자체’ 만족도는 도서관의 대내외적 가치에 대한 인식과 업무수준 및 업무량의 적절성에서 대체로 높은 만족을 나타내는 것으로 분석되었다. 복무제도의 경우에는 근무시간 측면에서 높은 만족을 보이는 것으로 나타났다. 반면 ‘승진’의 경우 2.63으로 가장 낮게 평가되었는데 이는 능력에 따른

승진의 기회와 공정성이 보장되지 못하고 있다고 인식하기 때문이다. 항목의 측정이 5점 리커트 척도로 측정된 것을 감안할 때, 승진을 제외한 모든 세부요인이 3점 이상으로 측정되었으나, 만족수준인 4점에는 못 미치는 것으로 나타났다.

### 5.2.1 도서관 설립주체별 직무만족 차이

도서관 설립주체에 따라 직무만족 세부요인별로 그 차이가 있는지를 분석하기 위해 <표 6>과 같이 독립표본 T검정을 실시하였고, 이를 <그림 1>과 같이 도식화하였다. 각 요인별 평균을 기준으로 그 차이를 살펴보면, ‘민간’이 ‘공공’에 비해 모든 요인에서 직무만족 수준이 높은 것으로 나타났다. 특히 ‘공공’의 경우 ‘승진’ 요인이 2.55로 가장 낮았고, ‘보수’ 요인도 2.99로 대체로 낮았다.

이를 통계적으로 검증해 보면 ‘보수’와 ‘승진’ 요인, ‘전반적 만족도’에서 유의한 차이가 있는

〈표 5〉 직무만족 요인별 기술통계

요인명	평균(M)	표준편차(SD)
직무자체	3.89	0.583
보수	3.03	0.788
복무제도	3.86	0.699
상사 및 감독	3.20	0.983
동료관계	3.78	0.707
승진	2.63	0.855
시설환경	3.25	0.748
전반적 만족도	3.38	0.556

〈표 6〉 도서관 설립주체에 따른 직무만족 요인별 평균비교

요인	도서관 설립주체	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t	p
직무자체	공공	188	3.87	.590	-1.673	.096
	민간	34	4.05	.524		
보수	공공	188	2.99	.807	-2.171	.034*
	민간	34	3.26	.637		
복무제도	공공	188	3.84	.731	-1.247	.214
	민간	34	4.00	.469		
상사 및 감독	공공	188	3.16	.985	-1.356	.176
	민간	34	3.41	.956		
동료관계	공공	188	3.76	.725	-1.643	.106
	민간	34	3.94	.583		
승진	공공	188	2.55	.879	-4.108	.000**
	민간	34	3.03	.563		
시설환경	공공	188	3.24	.785	-.793	.431
	민간	34	3.32	.498		
전반적 만족도	공공	188	3.35	.561	-2.081	.039*
	민간	34	3.53	.507		

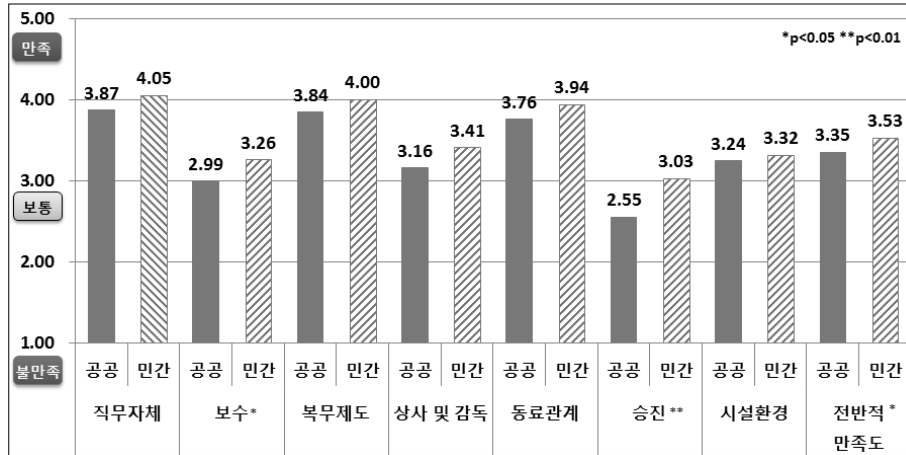
\*p<.05, \*\*p<.01

것으로 나타났다. 특히 '승진'의 경우 민간과 공공기관의 격차가 가장 큰 것으로 나타났는데, 이는 민간기관 소속직원이 공공기관의 직원에 비해 업무능력과 수준에 따라 승진기회가 공평하게 부여된다고 인식하고 있기 때문이다. 또한 체감하는 보수수준의 만족도도 '민간'이 '공공'에 비해 비교적 높은 것으로 나타났다. 모든 여건을 종합한 '전반적 만족도' 또한 '민간'이

'공공'에 비해 높았다.

### 5.2.2 도서관부서 독립여부에 따른 직무만족 차이

도서관부서의 독립은 도서관 운영과 예산의 독립을 의미한다. 이는 도서관이 중장기 발전 계획을 수립하거나 도서관 서비스와 운영을 책임 있고 주도적으로 수행할 수 있는 환경을 보



〈그림 1〉 도서관 설립주체별 직무만족도

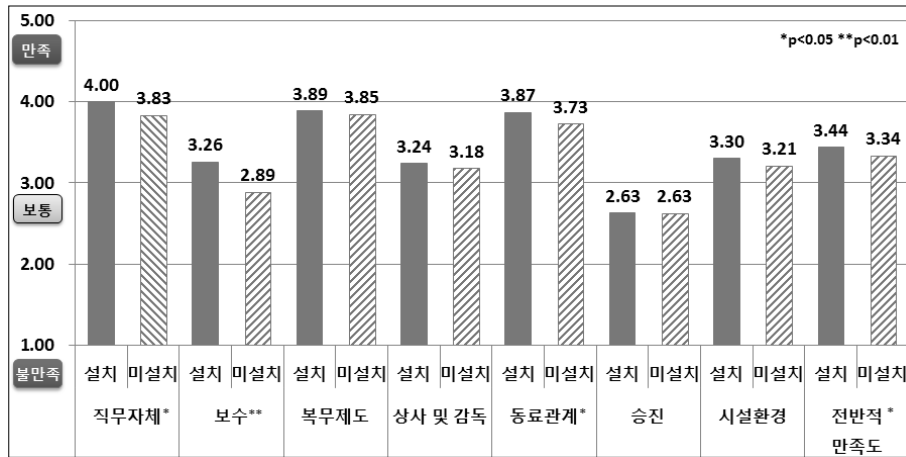
장할 수 있다. 또한 기관 내 도서관 운영인력과 예산 확보측면에서도 유리한 측면이 있다. 도서관부서의 독립적인 설치여부를 기준으로 요인별로 직무만족의 차이가 있는지 살펴보기 위해 〈표 7〉과 같이 독립표본 T검정을 실시하고

〈그림 2〉와 같이 도식화하였다. 분석결과에 나타난 요인별 평균을 기준으로 그 차이를 살펴보면, 도서관부서가 독립적으로 설치된 기관은 미설치된 기관에 비해 직원의 직무만족 수준이 모든 요인에서 높은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 도서관 독립부서 설치여부에 따른 직무만족 요인별 평균비교

요인	도서관 독립부서 설치여부	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t	p
직무자체	설치	86	4.00	.530	2.145	.033*
	미설치	136	3.83	.607		
보수	설치	86	3.26	.684	3.544	.000**
	미설치	136	2.89	.817		
복무제도	설치	86	3.89	.734	.456	.649
	미설치	136	3.85	.678		
상사 및 감독	설치	86	3.24	.869	.445	.657
	미설치	136	3.18	1.051		
동료관계	설치	86	3.87	.639	2.175	.031*
	미설치	136	3.73	.744		
승진	설치	86	2.63	.827	.025	.980
	미설치	136	2.63	.875		
시설환경	설치	86	3.30	.761	.849	.397
	미설치	136	3.21	.741		
전반적 만족도	설치	86	3.44	.586	2.020	.046*
	미설치	136	3.34	.534		

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



〈그림 2〉 도서관 독립부서 설치여부별 직무만족도

이를 통계적으로 검증해 보면 '직무자체', '보수', '동료관계' 요인과 '전반적 만족도'에서 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 우선 '직무자체' 요인을 살펴보면 도서관 부서가 독립적인 기관의 만족도는 4.00로, 그렇지 못한 경우 3.83보다 높았다. 도서관 부서가 독립적으로 설치된 기관은 직무자체 요인의 세부변인에서 도서관 가치와 영향력에 대한 인식이 대체로 긍정적이었고, 직무자체에 대한 자긍심이 높았다. '보수' 요인에서도 도서관 부서가 독립적으로 설치된 경우 소속직원이 희망하는 급여에 근접하는 것으로 나타났다. 또한 도서관 부서의 독립으로 공동된 직무를 수행하고 협의함으로써, 동료간의 유대관계와 친밀도를 간접적으로 향상시키는 것으로 나타났다. 모든 여건을 종합한 '전반적 만족도'에서도 도서관 부서가 독립적인 기관이 그렇지 못한 경우에 비해 높았다.

### 5.2.3 도서관 주제유형별 직무만족 차이

전문도서관 주제유형별로 직무만족 차이가 있는지를 분석하기 위해 <표 8>과 같이 일원배

치 분산분석을 실시하였다. '전 분야'의 주제분야는 주로 중앙행정기관, 지방자치단체가 해당되고, '과학기술 분야'는 연구개발 중심의 정부출연연구기관의 비중이 높다. '인문사회예술 분야'는 대체로 두 집단 모두 포함한다. 각 요인별 평균을 기준으로 그 차이를 살펴보면, 전반적인 만족도는 '과학기술 분야'가 3.45로 가장 높았고, 다음으로 '인문사회예술 분야'가 3.34, '전 분야'가 3.33으로 나타났다. '과학기술 분야'는 '동료관계', '승진', '시설환경' 요인에서 가장 높은 만족도를 보였고, '인문사회예술 분야'는 '직무자체'와 '복무제도'의 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. '전 분야'의 경우 '상사 및 감독' 분야에서 가장 높았다.

세 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 사후 분석한 결과, 유의수준 0.05 내에서 '직무자체' 요인에서 '인문사회예술 분야'가 4.01로 '과학기술 분야'의 3.80에 비해 높은 것으로 나타났다. 반면 '시설환경' 요인에서는 '과학기술 분야'가 3.48로 '인문사회예술 분야'의 3.02에 비해 높았다. 이 때 '직무자체' 변인에 대한 사후

〈표 8〉 도서관 주제분야에 따른 직무만족 요인별 평균비교

구분	도서관 주제분야	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	F	p	사후분석
직무자체	전 분야(a)	42	3.99	.597	3.057	.049*	b)c (Scheffe)
	인문/사회/예술(b)	70	4.01	.492			
	과학기술(c)	88	3.80	.637			
보수	전 분야(a)	42	2.86	.939	2.217	.112	-
	인문/사회/예술(b)	70	3.03	.731			
	과학기술(c)	88	3.17	.798			
복무제도	전 분야(a)	42	3.81	.715	.555	.575	-
	인문/사회/예술(b)	70	3.94	.743			
	과학기술(c)	88	3.83	.723			
상사 및 감독	전 분야(a)	42	3.27	.944	.188	.829	-
	인문/사회/예술(b)	70	3.16	1.124			
	과학기술(c)	88	3.24	.933			
동료관계	전 분야(a)	42	3.71	.661	1.572	.210	-
	인문/사회/예술(b)	70	3.71	.795			
	과학기술(c)	88	3.89	.662			
승진	전 분야(a)	42	2.67	.846	1.226	.296	-
	인문/사회/예술(b)	70	2.50	.893			
	과학기술(c)	88	2.72	.880			
시설환경	전 분야(a)	42	3.23	.796	7.507	.001**	c)b (Dunnett T3)
	인문/사회/예술(b)	70	3.02	.811			
	과학기술(c)	88	3.48	.636			
전반적 만족도	전 분야(a)	42	3.33	.570	1.029	.359	-
	인문/사회/예술(b)	70	3.34	.587			
	과학기술(c)	88	3.45	.545			

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

검증은 집단간 분산이 동질하여 Scheffe 검증법을 사용하였고, '시설환경' 요인은 집단간 분산이 다른 것으로 나타나 Dunnett T3 검증법을 사용하였다.

#### 5.2.4 고용형태별 직무만족 차이

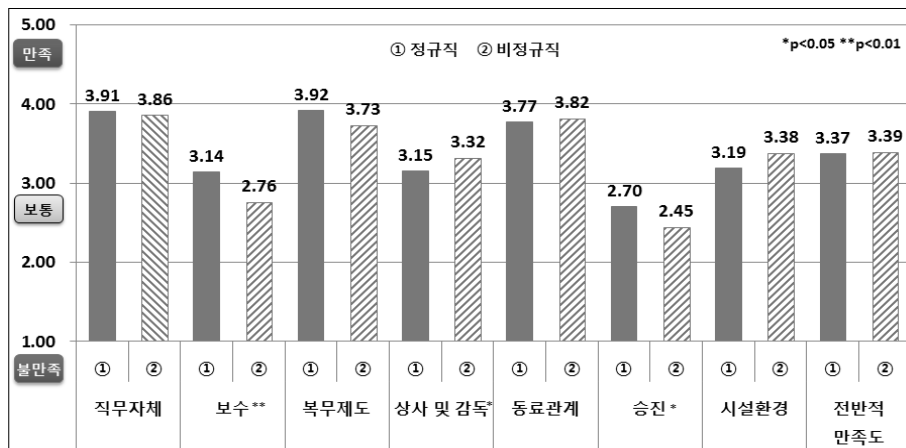
직원의 고용형태에 따라 직무만족의 차이가 있는지 분석하기 위해 정규직과 비정규직으로 구분하여 〈표 9〉와 같이 독립표본 T검정을 실시하고 〈그림 3〉과 같이 도식화하였다. 각 직무

만족 요인별 평균을 기준으로 그 차이를 살펴보면 전반적인 만족도는 정규직과 비정규직 사이에 큰 차이가 없었다. 비정규직의 경우 '상사 및 감독', '동료관계', '시설환경'의 요인에서 정규직보다 만족도가 높았고, '직무자체', '보수', '복무제도', '승진'의 요인에서는 정규직이 비정규직보다 만족도가 높은 것으로 나타났다. 특히 '보수' 요인에서는 정규직이 3.14로 비정규직 2.76과 가장 큰 격차를 보이는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 고용형태에 따른 직무만족 요인별 평균비교

요인	고용형태	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t	p
직무자체	정규직	156	3.91	.540	.501	.617
	비정규직	66	3.86	.678		
보수	정규직	156	3.14	.692	2.984	.004**
	비정규직	66	2.76	.931		
복무제도	정규직	156	3.92	.643	1.626	.107
	비정규직	66	3.73	.806		
상사 및 감독	정규직	156	3.15	.912	-2.390	.018*
	비정규직	66	3.32	1.132		
동료관계	정규직	156	3.77	.688	-.471	.638
	비정규직	66	3.82	.754		
승진	정규직	156	2.70	.840	2.145	.033*
	비정규직	66	2.45	.871		
시설환경	정규직	156	3.19	.751	-1.653	.100
	비정규직	66	3.38	.732		
전반적 만족도	정규직	156	3.37	.559	-.271	.787
	비정규직	66	3.39	.551		

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



〈그림 3〉 고용형태별 직무만족도

이를 통계적으로 검증해 보면 ‘보수’와 ‘상사 및 감독’, ‘승진’ 요인에서 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. ‘보수’ 요인의 직무만족 수준은 정규직이 3.14로 비정규직의 2.76에 비해 높았다. 이는 각 기관의 보수규정에 따른 정규

직과 비정규직간 급여차이에 기인하는 것으로 판단된다. 반면 ‘상사 및 감독’ 요인의 경우, 비정규직의 만족수준이 3.32로 정규직의 3.15보다 높은 것으로 나타났다. 정규직은 상사에 직접적인 감독과 관리를 받는 반면, 비정규직의

경우 짧은 복무기간으로 인해 소속감이 낮고 업무책임의 부담이 적기 때문에 상대적으로 상급자에 대한 부담과 스트레스가 적은 것으로 분석된다. '승진' 요인은 정규직의 만족수준이 2.70으로 비정규직 2.45에 비해 다소 높았다. 그러나 두 계층 모두 보통수준인 3점에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 종합해보면 비정규직은 관리감독을 받는 입장에서 정규직보다 자유로운 반면, 급여나 승진 측면에서는 고용형태에 대한 제약으로 인해 만족도가 대체로 낮은 것으로 판단된다.

5.2.5 직급별 직무만족 차이

직원의 직급에 따라 직무만족의 차이를 분석하기 위해 직급변인을 '관리자'와 '비관리자' 계층으로 구분하였다. 전문도서관의 경우 모기관 특성에 따라 직급의 유형과 계층이 다양하

기 때문에 응답자 스스로 관리자급 여부를 스스로 판단하도록 하였다. 이 때 직급은 업무를 관리·감독하는 집단과 지시·하달받는 집단에 대한 직무만족을 상호비교하기 위함이다. 직급에 따른 직무만족 수준의 차이는 <표 10>, <그림 4>와 같다.

각 직무만족 요인별 평균을 기준으로 그 차이를 살펴보면 직무만족에 관한 모든 요인에서 '관리자급'이 '비관리자급'에 비해 만족수준이 높은 것으로 나타났다. 특히 '승진' 요인에서 '관리자급'과 '비관리자급'의 만족수준의 차이가 0.31로 가장 높았고, 다음으로 '보수'에 대한 차이가 0.31로 높았다.

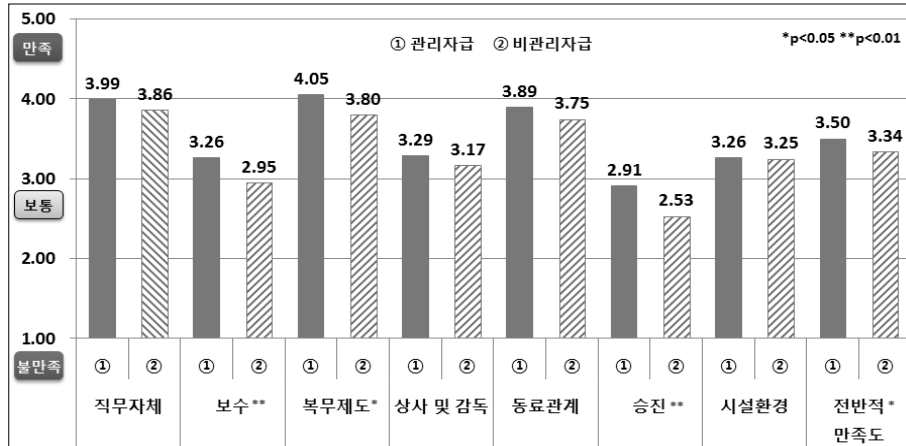
이를 통계적으로 검증해 보면 '보수'와 '복무제도', '승진' 요인과 '전반적 만족도'에서 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 개인의 업무경력과 지위를 고려할 때, '보수'나 '승진'에

<표 10> 직급에 따른 직무만족 요인별 평균비교

요인	직급	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t	p
직무자체	관리자급	56	3.99	.572	1.492	.139
	비관리자급	166	3.86	.585		
보수	관리자급	56	3.26	.661	2.879	.005**
	비관리자급	166	2.95	.814		
복무제도	관리자급	56	4.05	.541	2.390	.018*
	비관리자급	166	3.80	.735		
상사 및 감독	관리자급	56	3.29	.924	.769	.444
	비관리자급	166	3.17	1.003		
동료관계	관리자급	56	3.89	.532	1.583	.116
	비관리자급	166	3.75	.755		
승진	관리자급	56	2.91	.701	3.279	.001**
	비관리자급	166	2.53	.882		
시설환경	관리자급	56	3.26	.751	.098	.922
	비관리자급	166	3.25	.750		
전반적 만족도	관리자급	56	3.50	.505	2.020	.046*
	비관리자급	166	3.34	.567		

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





〈그림 4〉 직급별 직무만족도

서 '관리자급'이 '비관리자급'에 비해 만족수준이 높은 것은 당연한 결과로 볼 수 있다. 특히 '관리자급'의 경우, 근무시간, 휴일근무, 추가근무에 대한 보상 등 '복무제도'에 대한 만족수준이 4.05로 타 요인에 비해 가장 높았다. 이를 종합한 전반적인 직무만족도에서도 '관리자급'이 3.50으로 '비관리자급' 3.34에 비해 높은 것으로 나타났다.

5.2.6 전공별 직무만족 차이  
 직원의 전공에 따라 직무만족의 차이를 분석

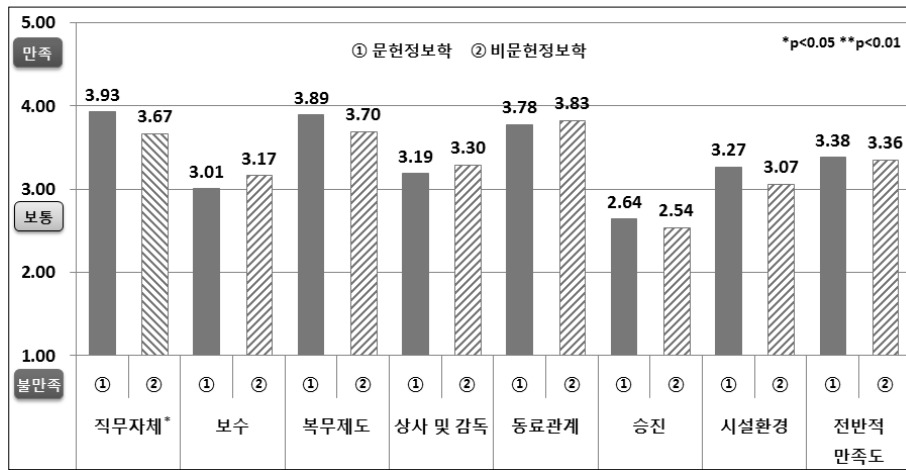
하기 위해 전공을 개방형으로 묻고, 이를 '문헌정보학' 전공과 '비문헌정보학' 전공으로 구분하였다. 이는 도서관에 근무하면서 관련전공 이수 여부가 직무만족에 어떠한 차이를 나타내는지 분석하기 위한 것이다. 이 때 '문헌정보학' 또는 '도서관학'을 복수전공한 응답자의 경우에도 '문헌정보학' 전공자로 포함하였다. 전공에 따른 직무만족 수준의 차이를 분석하기 위해 〈표 11〉과 같이 독립표본 T검정을 실시하고 〈그림 5〉와 같이 도식화하였다.

〈표 11〉 전공에 따른 직무만족 요인별 평균비교

요인	전공	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t	p
직무자체	문헌정보학	194	3.93	.584	2.175	.031*
	비문헌정보학	28	3.67	.537		
보수	문헌정보학	194	3.01	.795	-1.011	.313
	비문헌정보학	28	3.17	.738		
복무제도	문헌정보학	194	3.89	.669	1.349	.179
	비문헌정보학	28	3.70	.872		
상사 및 감독	문헌정보학	194	3.19	.977	-.565	.573
	비문헌정보학	28	3.30	1.035		
동료관계	문헌정보학	194	3.78	.687	-.396	.693
	비문헌정보학	28	3.83	.849		

요인	전공	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t	p
승진	문헌정보학	194	2.64	.854	.598	.551
	비문헌정보학	28	2.54	.871		
시설환경	문헌정보학	194	3.27	.737	1.343	.181
	비문헌정보학	28	3.07	.817		
전반적 만족도	문헌정보학	194	3.38	.547	.216	.829
	비문헌정보학	28	3.36	.621		

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



〈그림 5〉 전공별 직무만족도

각 직무만족 요인별 평균을 기준으로 그 차이를 살펴보면 문헌정보학 전공자의 경우 '직무자체', '복무제도', '승진', '시설환경'에서 비전공자에 비해 직무만족 수준이 다소 높았다. 이를 통계적으로 검증해 보면 '직무자체' 변인에서만 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 문헌정보학 전공자는 비전공자에 비해 직무의 자부심, 사서직의 대내외적인 가치와 사회적 영향력 측면에서 만족 수준이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 특히 평균점수가 4.05로 매우 높게 나타났는데 문헌정보학 전공자는 직무적인 관점에서 도서관의 본질적인 역할과 기능에 대한 만족수준이 높다는 것을 의미한다. 기타 요

인에서는 문헌정보학 전공자와 비전공자와 유의미한 차이를 보이지 않았다.

### 5.3 직무만족의 영향요인

직무만족에 대한 세부 요인이 직원이 체감하는 전반적인 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하기 위해 〈표 12〉와 같이 다중회귀분석을 실시하였다. 이때 독립변수의 투입방법은 단계 선택 방식으로 수행하였다.

분석결과 회귀모형은 F값이 p=.000에서 50.027의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>= .743으로 74.3%의 높은 설명력을 보이고 있다.

〈표 12〉 직무만족 세부요인의 전반적인 직무만족도에 미치는 영향

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
전반적인 직무 만족도	(상수)	.333	.237		1.401	.164		
	상사 및 감독	.233	.037	.412	6.225	.000**	.566	1.766
	승진	.164	.043	.252	3.772	.000**	.555	1.802
	직무자체	.189	.050	.199	3.817	.000**	.913	1.095
	복무제도	.125	.047	.157	2.680	.009**	.720	1.389
	시설환경	.117	.041	.157	2.841	.005**	.806	1.240
	보수	.090	.042	.127	2.150	.034*	.704	1.420

R=.862, R<sup>2</sup>=.743, 수정된 R<sup>2</sup>=.728  
 F=50.027, p=.000, Durbin-Watson=1.828

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

Durbin-Watson은 1.828로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났고 있다. 회귀분석 결과 ‘상사 및 감독’, ‘승진’, ‘직무자체’, ‘복무제도’, ‘시설환경’, ‘보수’ 요인의 t 값이 각각 1.401, 6.225, 3.772, 3.817, 2.680, 2.841, 2.150로 나타나 ‘동료관계’ 요인을 제외하고 전반적인 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

세부만족요인의 영향력을 비교하기 위해 표준화계수(베타)를 보면 상사 및 감독 변인이 가장 큰 정(+)의 영향을 미치고, 다음으로 승진, 직무자체, 복무제도, 시설환경, 보수 요인 순으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

## 6. 결론

지금까지 전문도서관 직원을 대상으로 직무만족의 7가지 요인인 ‘직무자체’, ‘보수’, ‘복무제도’, ‘상사 및 감독’, ‘동료관계’, ‘승진’, ‘시설환경’에 대해 전반적인 수준을 진단하고, 이

를 기관특성과 개인환경에 따라 그 차이를 분석하였다. 이 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저, 7가지 직무만족 수준을 진단한 결과, ‘승진’을 제외한 모든 요인에서 긍정적인 만족감을 보이는 것으로 나타났으나, 만족할만한 수준인 4점에는 도달하지 못했다. ‘직무자체’에 대한 만족도가 가장 높았고, 다음으로 ‘복무제도’, ‘동료관계’에 대한 만족도가 높았다. ‘시설환경’, ‘상사 및 감독’, ‘보수’는 보통수준을 조금 상회하는 것으로 조사되었다. 도서관에 대한 사회적 가치와 영향력, 직무에 대한 자부심에 대해서는 만족도가 매우 높은 반면, 직무에 대한 보상으로 제시되는 보수와 승진에 대해서는 대체로 만족수준이 낮았다. 이는 전문도서관이 모기관 내에서 지원부서로서의 역할과 기능에 초점이 맞추어져 있고, 조직 내 위상이 타부서보다 상대적으로 낮아 적절한 보상이 이루어지고 있지 않기 때문으로 판단된다.

둘째, 도서관의 특성에 따라 직무만족의 차이를 분석하였다. 도서관 설립주체별로 직무만

족의 차이를 분석한 결과, 민간기관이 '보수', '승진', '전반적인 만족도'에서 공공기관보다 만족도가 높았다. 대체로 공공기관은 자신의 업무능력에 비해 급여가 적고 승진기회가 공평하지 못하다고 생각하고 있었다. 도서관 부서의 독립여부에 따른 직무만족 차이는 부서가 독립적인 기관이 그렇지 않은 기관에 비해 '직무자체', '보수', '동료관계' 요인에서 만족도가 높았다. 도서관 부서가 독립적으로 설치된 경우 도서관 가치와 영향력에 대한 인식이 대체로 긍정적이었고, 직무전문성과 업무에 대한 자긍심이 높았다. 도서관이 독립적인 조직으로 인정받음으로써, 업무에 대한 보상이 적절히 이루어지고, 같은 직종에 대해 자유롭게 대화가 가능함으로써 동료간의 유대관계가 양호한 것으로 판단된다.

셋째, 구성원의 소속기관의 특성과 개인환경에 따라 직무만족 수준차를 진단하였다. 먼저 고용형태에 따라 직무만족 차이를 분석한 결과, 정규직의 경우 '보수'와 '승진'의 직무만족도가 비정규직에 비해 높았고, '상사 및 감독' 요인은 비정규직의 만족도가 정규직보다 높았다. 비정규직이 관리감독을 받는 입장에서 정규직보다 자유로운 반면, 급여나 승진 측면에서는 고용형태에 대한 현실적 제약으로 인해 만족수준의 차이가 있는 것으로 분석된다. 직급에 대해서는 관리자급이 '보수'와 '복무제도', '승진' 요인과 '전반적 만족도'에서 비관리자급보다 만족도가 높았다. 마지막으로 전공에 따라 직무만족 수준을 비교한 결과, 문헌정보학 전공자의 경우 '직무자체', '복무제도', '승진', '시설환경'에서 비전공자에 비해 직무만족도가 다소 높았다.

특히 문헌정보학 전공자는 비전공자에 비해 직무의 자부심, 사서직의 대내외적인 가치와 사회적 영향력 측면에서 만족 수준이 상대적으로 높았다.

이상으로 전문도서관 직원의 직무만족도를 분석하였다. 소속기관 특성과 개인환경에 따라 직무만족도를 살펴본 결과, 전문도서관의 직무만족도는 만족할 만한 수준인 4점을 넘는 경우를 거의 찾아볼 수 없다. 이는 전문도서관이 처한 열악한 현실을 직접적으로 반영해 주고 있다고 할 수 있다. 기관의 특성별로는 민간기관이 공공기관보다, 도서관 부서가 독립적인 곳이 그렇지 않은 기관보다 전반적인 직무만족 수준이 높았다. 개인별로는 문헌정보학 전공자와 고용형태가 정규직인 경우, 그리고 관리자급인 경우 전반적인 만족도가 높은 것으로 나타났다.

전문도서관 관리자는 전문도서관의 특성별로 나타난 소속 구성원의 직무만족에 대한 개인적 차이를 파악하여 직원의 욕구와 감정을 명확하게 이해함으로써, 직무만족의 장애요인을 제거하여 도서관이 조직의 목표에 부합할 수 있도록 끊임없이 노력해야 한다. 모기관의 경영층과 이용자에게 인정받는 도서관은 독립된 조직으로 계속 발전해 나갈 수 있지만, 그렇지 않은 경우에는 그 위상조차 제대로 확보하기 힘들다. 이 연구의 결과에서와 같이, 도서관 관리자는 도서관이 개별 부서로 독립하여 존재할 수 있도록 노력해야 하고, 구성원의 고용안정성과 관련 전공자 채용을 통해 인력의 전문성을 확보해야 할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- [1] 국립국어연구원. 1999. 『표준국어대사전』. 서울: 두산동아.
- [2] 김수진, 김유승. 2012. 운영방식과 고용형태에 따른 공공도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구. 『한국비블리아학회지』, 23(4): 261-282.
- [3] 김종찬. 2012. 관중별 도서관 사서의 직무환경요인과 직무만족도의 상관성 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 43(2): 137-155.
- [4] 김홍렬. 2011. 작은도서관 운영자의 직무특성과 직무만족도에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 42(4): 51-67.
- [5] 류인석. 1997. 대학도서관 사서직의 직무만족에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 31(2): 7-33.
- [6] 송승섭. 2000. 대학도서관의 정보기술 도입이 사서의 직무만족에 미치는 영향. 『정보관리학회지』, 17(3): 125-146.
- [7] 신두재. 1997. 『전문도서관 사서의 직무특성과 직무만족도의 관계에 관한 연구』. 석사학위논문, 세종대학교 경영대학원.
- [8] 유길호. 1999. 대학도서관 사서들의 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 33(1): 49-65.
- [9] 이두이, 구연배. 2008. 전문대학도서관 사서의 성격유형과 직무만족도에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 39(3): 119-137.
- [10] 이은철, 심호정. 2006. 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 37(4): 419-442.
- [11] 이철민. 2003. 『전문 도서관 직원의 직무만족도 연구』. 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- [12] 정종기. 2007. 효과적인 학교도서관 경영을 위한 인적자원의 배치 현황 및 직무만족도 분석 연구. 『한국문헌정보학회지』, 41(1): 165-184.
- [13] 최성진. 1995. 『도서관학통론』. 서울: 아세아문화사. 재인용: 노정란. 2003. 전문도서관 기반의 지식경영 방법론 연구. 『한국문헌정보학회지』, 37(2): 343-364.
- [14] 한종엽, 차성중. 2013. 전문도서관 운영평가의 분석 및 진단에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 47(3): 407-435.
- [15] 홍지숙, 한두완. 1994. 대학도서관 사서의 직무만족에 관한 연구. 『한국정보관리학회』, 185-188.
- [16] Bentley, R. R., & Rempel, A. M. 1970. *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire*. Blommington, IN: Indiana University Press.
- [17] Gilmer, B. H. 1966. *Industrial Psychology*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- [18] Hoppock, R. 1935. *Job Satisfaction*. New York: Arno Press.

- [19] Locke, E. A. 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNaly.
- [20] McCormick, E. J., & Tiffin, J. 1974. *Industrial psychology*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- [21] Poter, L. W., & Lawler E. E. 1968. *Managerial Attitudes and Performance*. Illinois: Irwin-Dorsey Press.
- [22] Smith, H. C. 1955. *Psychology of Industrial Behavior*. New York: McGraw-Hill, Book Co.
- [23] Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C.L. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNaly.
- [24] Sepctor, P. E. 1985. "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey." *American Journal of Community Psychology*, 13: 693-713.
- [25] Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. 1967. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: Industrial Relations Centers, University of Minnesota.
- [26] Vroom, V. H. 1964. *Work and Motivation*. New York: John wiley & Sons.

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

- [1] The National Institute of The Korean Language. 1999. *Korean Standard Dictionary*. Seoul: Doosan Dong-A.
- [2] Kim, Su-Jin, & Kim, You-Seung. 2012. "A Study on Public Librarians' Job Satisfaction by Management and Employment Styles." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Management*, 23(4): 261-282.
- [3] Kim, Jong-Chan. 2012. "A Study on Correlation between Work Environment Factors and Job Satisfaction of Librarians Working in Different Types of Libraries." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 43(2): 137-155.
- [4] Kim, Hong Ryul. 2011. "Analytical Study on the Job Characteristics and Job Satisfaction of Administrators in Small Libraries." *Journal of Korean Society for Library and Information Science*, 42(4): 51-67.
- [5] Ryu, In-Seok. 1997. "A Study on Job Satisfaction for Academic Librarians." *Journal of Korean Society for Library and Information Science*, 31(2): 7-33.
- [6] Song, Sung-Seob. 2000. "The Impacts of Information Technology on Job Satisfaction among Academic Librarians in Korea." *Journal of the Korean Society for Information Management*, 17(3): 125-146.

- [8] Yoo, Kil-Ho. 1999. "A Study on the Demographic Characteristic, Personality Types, and Cognitive Styles Affecting Job Satisfaction of University Librarians." *Journal of Korean Society for Library and Information Science*, 33(1): 49-65.
- [9] 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.
- [10] Lee, Eun-Chul, & Sim, Hyo-jung. 2006. "A Study on the Influence of Job Factor on Organizational Commitment of Public Librarians." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 37(4): 419-442.
- [12] Jung, Jong-Kee. 2007. "An Analysis on Job Satisfaction & Disposition of Human Resources for Effective Administration in Korean School Libraries." *Journal of Korean Society for Library and Information Science*, 41(1): 165-184.
- [13] Choi, Sung Jin. 1995. *Introduction to Library Science*. Seoul: Asea Publishing. Quoted in Jeong-Ran Roh. 2003. "The Study on Knowledge Management Methodology Through the Reference Services, the Core of the Special Libraries." *Journal of Korean Society for Library and Information Science*, 37(2): 343-364.
- [14] Han, Jong yup, & Cha, Sung-Jong. 2013. "An Analysis on the Results of Korean Special Library Management Evaluation Conducted in the Year 2012." *Journal of Korean Society for Library and Information Science*, 47(3): 407-435.
- [15] Hong, Ji Suk, & Han, Du Oan. 1994. "A Study on the Job Satisfaction of Librarians in University Libraries." *Korea Society for Information Management*, 185-188.

