

공공도서관의 관료제적 특성이 사서의 조직몰입에 미치는 영향 연구

A Study on the Effects of Bureaucratic Characteristics on Librarians' Organizational Commitment in Public Libraries

송 현 경 (Hyunkyung Song)*

〈 목 차 〉

I. 서론	IV. 분석 결과
II. 이론적 배경	V. 논의
III. 연구설계	VI. 결론 및 제언

요약: 본 연구는 공공도서관의 조직 특성 중 현대 도서관 조직에 가장 일반적인 관료제적 특성이 사서들의 조직몰입에 미치는 영향을 밝히고자 하였다. 이를 위하여 한국의 수도권에 위치한 공공도서관 20곳의 사서 185명을 대상으로 설문조사를 실시하여 각 도서관의 관료제 및 탈관료제적 특성인 전문화, 권한의 위계, 규칙체계, 통합, 참여와 조직몰입의 3가지 차원인 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입 정도를 조사하였다. 이를 바탕으로 관료제 및 탈관료제적 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 권한의 위계는 정서적 몰입과 규범적 몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 통합은 정서적 몰입과 유지적 몰입에 정(+)의 영향을, 참여는 정서적 몰입과 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 본 연구는 권한의 위계를 완화하고 통합과 참여를 강화하는 관료제 및 탈관료제 특성의 조합이 조직몰입도를 높이는 것으로 분석하였다. 본 연구는 공공도서관 조직의 조직몰입도를 높이는 조직의 관료제 특성을 실증 연구를 통하여 제시하였다는 의의가 있다.

주제어: 공공도서관, 관료제, 탈관료제, 조직, 조직몰입

ABSTRACT: This study aims to examine the effects of bureaucratic characteristics, which are the most common in modern library organizations among organizational characteristics of public libraries, on the organizational commitment of librarians. Doing this analysis, 185 librarians from 20 public libraries in the Seoul metropolitan area of South Korea were surveyed to look into the bureaucratic and post-bureaucratic characteristics of each library, such as specialization, hierarchy of authority, system of rules, integration, and participation, and the three dimensions of organizational commitment of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. According to this analysis, the hierarchy of authority had a negative effect on affective and normative commitment, while integration had a positive impact on affective and continuance commitment, and participation had a positive effect on affective and normative commitment. The findings, therefore, show that a combination of bureaucratic and post-bureaucratic characteristics, which reduces the hierarchy of authority and strengthens integration and participation, would increase organizational commitment. This study is meaningful in that, through empirical research, it suggests organizational bureaucratic characteristics that would raise organizational commitment in public library organizations.

KEYWORDS: Public Library, Bureaucracy, Post-bureaucracy, Organization, Organizational Commitment

* 내일신문 기자, 명지대학교 문헌정보학과 겸임교수(funnysong@naeil.com / ISNI 0000 0005 0806 5623)

• 논문접수: 2023년 8월 21일 • 최초심사: 2023년 9월 1일 • 게재확정: 2023년 9월 6일

• 한국도서관·정보학회지, 54(3), 165-192, 2023. <http://dx.doi.org/10.16981/kliiss.54.3.202309.165>

* Copyright © 2023 Korean Library and Information Science Society
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.

I. 서론

최근 공공도서관은 변화하는 사회 흐름과 이에 따른 이용자들의 요구에 맞추어 다양한 서비스를 제공하고 있다. 공공도서관이 사회 변화에 맞춘, 다양한 서비스를 신속하게 개발하고 안정적으로 운영하여 이용자들을 만족시키기 위해서는 공공도서관의 전문 인적 자원인 사서들의 역량이 무엇보다도 중요하다. 사서들이 자신이 속한 공공도서관 조직에 헌신하고 몰입하는 태도와 행동을 갖춘다면 업무에 대해 자발적으로 노력할 가능성이 높아질 수 있다.

이처럼 조직 구성원이 조직을 동일시하고 조직에 헌신하는 특성을 조직몰입이라고 한다(Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1984; 1991). 여러 연구를 통해 조직몰입은 이직률을 낮추며 조직 구성원들의 조직시민행동을 강화하고 성과를 높이는 등 다양한 측면에서 조직에 대한 긍정적인 태도와 행동에 영향을 미치는 것으로 제시되었으며(Meyer et al., 2002), 직무만족에 비하여 상대적으로 안정적인 개념으로 해석되어 왔다(Porter et al., 1974). 이에 따라 조직 구성원의 조직몰입을 강화하는 선행변수에 관한 연구가 지속적으로 수행되었으며, 조직 특성은 조직몰입에 영향을 미치는 선행변수 중 하나로 논의되어 왔다(Mathieu & Zajac, 1990).

본 연구는 조직 특성 중에서도 관료제적 특성에 주목하고자 한다. 관료제란 현대 조직에서 보편적으로 나타나는 특성으로, 조직 내 권한의 위계, 규칙체계 등을 특징으로 한다(Blau & Meyer, 1987). 관료제 조직에서 조직 구성원들은 규정과 절차에 따라 업무를 수행하며 상위 직급 구성원들은 하위 직급 구성원들을 관리하고 감독한다. 2000년대 이후 빠른 사회 변화와 이에 대한 신속한 대응의 필요성에 따라 탈관료제 조직이 도입된 이후에도 관료제는 조직의 대표적 특성으로 남아 있다. 이는 도서관 조직에 있어서도 마찬가지이다. 도서관 조직은 상당수가 관료제를 반영한 구조를 가진다(Moran & Morner, 2018)는 점에서, 관료제는 공공도서관 조직의 대표적 특성이라 할 수 있다.

관료제는 하나의 단일한 특성이 아니라 권한의 위계, 규칙체계 등 다양한 하위 특성들의 조합으로 이루어진다. 각 조직은 여러 하위 특성들을 조합하여 조직 구성원들이 보다 조직에 몰입할 수 있는 조직 특성을 갖출 수 있다. 이에 더하여 본 연구는 최근 변화하는 사회 환경에 맞추어 나타난 조직 특성인 탈관료제적 특성도 조직몰입과 관련하여 살펴보고자 한다. 탈관료제 특성 역시 관료제의 반대편 끝단에 위치한 단일한 특성이 아니라 다양한 하위 특성들의 조합을 통해 이루어지는 특성이라 하겠다. 따라서 공공도서관이 사서들의 조직몰입을 이끌어낼 수 있는 관료제 및 탈관료제 하위 특성들의 조합을 분석하는 것은 의미가 있다.

국내에서 도서관 조직의 관료제적 특성에 대해 다룬 연구는 그 중요성에도 불구하고 많이 수행되지 않은 것으로 나타났으며(김정소, 1988; 송현경, 김기영, 2018; 2022), 이를 조직몰입과 관련하여 살펴보는 실증 연구는 거의 찾아볼 수 없다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다.

이와 같은 논의를 기반으로 본 연구는 공공도서관 조직의 관료제 및 탈관료제적 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하며 공공도서관 사서들의 조직몰입을 강화하는 데 보다 적절한 조직의 관료제 및 탈관료제적 특성을 제안하고자 한다.

본 연구는 다음과 같은 연구질문을 제시한다.

- 연구질문 1. 공공도서관에서 관료제 및 탈관료제적 특성과 조직몰입은 어떻게 나타나는가?
연구질문 2. 공공도서관의 관료제 및 탈관료제적 특성들은 사서들의 조직몰입에 어떻게 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경

1. 관료제 및 탈관료제

관료제는 19세기 후반에 나타난 고전적 조직 이론 중 하나로(Moran & Morner, 2018), 산업혁명 이후 사회가 성장하며 나타난 규모 있는 조직의 특성들을 설명하는 데 기여하였다. 시장이 형성되고 조직의 규모가 커지면서 조직은 보다 효율적으로 업무를 수행하기 위하여 각 조직 구성원들의 업무를 세분화하여 할당하였다. 이어 조직 구성원들이 할당된 업무를 절차에 따라 수행하여 동일한 결과물을 산출할 수 있도록 규칙과 절차 등 규칙체계를 갖추게 되었다. 또 조직 구성원들에게 업무를 할당하고 맡은 바 업무를 적절하게 수행하고 있는지 확인하기 위하여 상위 직급 구성원이 하위 직급 구성원을 관리, 감독하는 체계를 갖추게 되었다.

이처럼 조직이 관료제적 특성을 갖춰나가는 흐름은 도서관에도 나타났다. 규모의 도서관은 각 사서들에게 과업을 할당하였으며 규칙을 성문화하였다. 또 누가 어떤 과업을 수행하도록 할 것인지 결정하는 조직 구성원이 필요하기 때문에 계층 구조가 형성되었다(Lynch, 1979). 현대 사회인 오늘날에도 목표를 달성하기 위하여 활동하는 상당수 조직들은 관료제적 특성을 지니고 있으며 이는 도서관도 마찬가지이다(Jordan-Makely, 2018; 2021; Moran & Morner, 2018).

이와 같은 관료제의 주요 특성들은 전문화, 권한의 위계, 규칙체계로 나누어 제시할 수 있다. 전문화는 조직 구성원들에게 특정한 단위 업무가 분배되며 각 조직 구성원들은 맡은 바 업무를 수행하는 것을 의미한다(Griffin, 2019). 각 조직 구성원들은 여러 단위로 나누어진 업무 중 하나의 단위를 반복적으로 수행하기 때문에 보다 신속하게 업무를 처리할 수 있으며 해당 업무에 보다 능숙해질 수 있다.

권한의 위계는 각 조직 구성원들이 조직 내 위계를 기반으로 저마다 다른 크기의 권한과 책임을

가지는 데에서 비롯한다. 이에 따라 상위 직급 구성원은 하위 직급 구성원을 관리하고 감독하는 권한과 책임을 가지며 하위 직급 구성원은 상위 직급 구성원의 지시에 따르게 된다. 상위 직급 구성원에서부터 하위 직급 구성원에 이르기까지 의사소통은 하향식으로 나타난다.

규칙체계는 조직 내 생활과 업무 처리 방식 등에 대한 규칙과 절차, 법령 등을 의미한다(Gulati, Mayo, & Nohria, 2017). 조직 구성원들은 정해진 시간에 출퇴근을 하는 등 조직 내 규칙을 준수하여야 하며 업무 처리 방식에 있어서도 정해진 절차를 따라야 한다. 규칙체계는 성문화되며 모든 조직 구성원들에게 공통적으로 적용된다. 조직은 이를 통하여 조직의 목표와 기대에 부합하도록 상품이나 서비스의 품질 등 성과를 통제한다(Child, 2015).

이같은 관료제적 특성을 갖췄던 조직들은 1980년대 ‘포스트 포디즘’이라 불리는 다품종 소량생산 시대에 접어들자 사회 변화 및 다양한 고객들의 요구에 보다 신속하게 대응할 필요성을 느끼게 되었다. 관료제 특성을 갖춘 조직은 상위 직급 구성원에 의사결정권이 집중되며 위계에 따른 체계를 준수하는 과정에서 의사결정에 시간이 지체된다. 또 전문화와 규칙체계 등의 영향으로 사회 변화에 즉시적으로 대응하는 유연한 사고를 하기가 어려울 수 있다.

이에 따라 각 조직들은 탈관료제적 특성을 도입하였다. 이는 ‘기능적 유연성’ ‘유연한 전문화’ 등으로 특징지어지며(National Economic Development Office, 1986; Piore & Sabel, 1984), 팀을 중심으로 자율권을 부여받아 의사결정 구조를 단순화하여 고객의 요구에 신속하게 대응하는 팀제, 조직이 구성원들에게 학습에 대한 동기를 부여하고 이를 기반으로 조직 구성원들이 자율적으로 학습함으로써 조직에 긍정적인 효과를 가져오는 학습조직 등의 형태로 구현되었다. 도서관 역시 마찬가지로 관료주의의 폐해가 나타나면서(Bundy, 1966; Bundy & Wasserman, 1968), 팀 조직은 2000년대 이후, 규모의 도서관에서 관료제 구조와 함께 활용하는 가장 일반적 조직 유형이 되었다(Moran & Morner, 2018).

탈관료제 특성의 경우, Bolin & Härenstam(2008)은 통합, 탈집중화, 결과에 대한 평가, 목표 달성을, Daft(2021)는 팀제, 평평한 위계, 참여 경영을 제시하였다. 이를 보면 탈관료제 주요 특성은 학자들마다 다르게 제시되는 가운데 대체로 통합과 참여를 주요 특성으로 제시함을 알 수 있다. 우선, 통합은 다양한 기능들이 유기적으로 연결되어 있는 조직 특성을 의미한다(Child, 2015). Sethi(2000)는 통합을 정보 통합의 관점에서 바라보며 조직 구성원들이 업무에 대한 새로운 통찰력을 구하기 위해 서로 정보와 관점을 공유하고 주의를 기울이며 도전하는 정도를 의미한다고 제시하였다. 고품질을 구현하기 위해서는 기능 간 단순한 공동 작업 보다 정보 통합이 중요하다고 제안하였다.

참여와 관련하여 조직들은 1980년대에 이르러 관료제가 유연성을 가질 수 있도록 참여 경영을 도입하기 시작하였다(Daft, 2021). 참여 특성이 강한 조직에서는 조직 구성원들이 신입사원 채용이나 정책 등 다양한 조직 내 의사결정에 적극적으로 참여한다.

본 연구는 관료제의 주요 특성인 전문화, 권한의 위계, 규칙체계와 탈관료제의 주요 특성인 통합과 참여에 주목하고자 한다. 이에 따라 공공도서관 조직의 관료제 하위 요인으로 전문화, 권한의 위계, 규칙체계를, 탈관료제 하위 요인으로 통합과 참여를 제시한다.

2. 조직몰입

조직몰입 연구는 1960년대부터 이루어져 왔으며 단일한 차원에서 다차원적 개념으로 발전되었다. 단일한 개념으로 조직몰입은 조직 구성원이 기존 조직에서 축적한 것들을 잃지 않으려는 선택을 하는 'side-bets' 개념, 조직과 동일시하고 참여하기를 바라는 '심리적 애착' 개념 등으로 발전하였다. 이후 조직몰입은 다차원적 개념으로 논의되었으며 정서적 몰입(affective commitment), 유지적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment) 등 3가지 차원으로서의 접근이 지배적이다(Cohen, 2007).

1960년대 초반 조직몰입은 근로자들의 이직과 관련하여 연구되었다. 변화하는 시장 상황에서 다른 조직으로 이동하지 않고 기존 조직에 남아있는 근로자들의 선택은 'side-bets'의 개념을 통하여 설명되었다(Becker, 1960). 조직 구성원은 기존 조직에서 조직의 규정이나 통념 등으로 인하여 일관된 행동을 지속하였으며 이에 따라 기존 조직 내 연금 제도로부터의 혜택이나 평판 등과 같이 축적된 가치인 'side-bets'을 얻게 되었다. 이는 다른 조직으로 이동할 경우 잃게 되는 것들로, 이로 인하여 조직 구성원들은 기존 조직에 머무는 선택을 하는 것으로 나타났다.

다음으로 조직몰입은 '심리적 애착'의 개념으로 제시되었다. 조직몰입은 '특정 조직에 대한 개인의 동일시 및 참여의 상대적 강도'로 정의되었으며, 개인이 조직에 기여하기 위하여 자신의 일부를 기꺼이 제공할 수 있는 적극적인 관계이자 조직 전체에 대한 정서적 반응으로, 조직의 목표와 가치를 포함하여 조직에 대한 애착을 갖는 개념으로 제시되었다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 이는 '조직의 목표와 가치에 대한 강한 믿음과 수용' '조직을 위하여 상당한 노력을 기울이려는 의지' '조직의 구성원 자격을 유지하려는 강한 욕구'와 같은 3가지 요인으로 설명되었다.

이어 본격적으로 조직몰입에 대한 다차원적 접근이 시작되었으며 대체로 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입 등 3가지 차원을 중심으로 한 연구가 수행되었다(Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1984; 1991). 이 중 정서적 몰입과 유지적 몰입은 각각 '심리적 애착'과 'side-bets'의 개념을 발전시킨 개념이다.

정서적 몰입은 조직몰입을 조직에 대한 심리적, 정서적 또는 감정적 애착으로 간주하는 차원으로 조직몰입 연구에서 가장 일반적으로 활용된다. 조직에 강력하게 몰입하는 조직 구성원은 자신을 조직과 동일시하며 조직에 참여하고 조직 구성원이 되는 것을 즐기게 된다는 의미이다. 유지적 몰입은 다른 조직으로 옮길 경우에 발생하는 인지된 비용에 관한 차원으로 간주된다. 조직 활동

중단과 관련한 비용 혹은 'side-bets'에 대한 인식을 기반으로 일관된 활동에 참여하려는 경향이 다. 다른 대안이 부재하기 때문에 조직에 남으려는 경향도 유지적 몰입에 포함된다(McGee & Ford, 1987). 마지막으로 규범적 몰입은 조직에 대한 책임감과 의무감으로 인하여 조직에 몰입하는 차원을 의미한다.

즉, 조직에 대하여 정서적 몰입을 하는 조직 구성원의 경우, 자신이 원하기 때문에 조직에 남게 되며 유지적 몰입을 하는 조직 구성원의 경우 자신이 필요로 하기 때문에 조직에 남게 된다. 규범적 몰입이 강력한 조직 구성원은 '그렇게 해야 한다'고 느끼기 때문에 조직에 남는다(Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991).

이에 본 연구는 조직몰입의 다차원적 개념을 적용하여 공공도서관 사서들의 조직몰입에 대하여 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입 등 3가지 차원으로 접근하고자 한다.

3. 조직 특성이 조직몰입에 미치는 영향 선행연구

본 연구는 관료제 특성을 중심으로 조직 특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 각 분야 선행연구를 살펴보고자 한다. 각 학문 분야는 조직 특성을 조직 구성원의 조직몰입을 이끌어낼 수 있는 선행변수로 보고 관련 연구를 꾸준히 진행해 왔다(강중수, 2011; 김영호 외, 2010; 안혜경, 강인순, 2006; 이경호, 2014; 조우정, 이경민, 2016; Bateman & Strasser, 1984; Curry et al., 1986; Katsikea et al., 2011; Michaels et al., 1988).

우선, 국내 일반기업, 금융회사, 연구소 등을 대상으로 한 연구에서 관료화는 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 권한계층은 권한이 상층부에 집중되므로, 분업은 업무의 반복성이 높아 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 해석되었다. 규칙 역시 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으나 절차는 조직몰입과 유의한 상관관계를 갖지 않는 것으로 나타났는데 절차는 역할모호성과 역할갈등을 감소시킴으로써 부(-)의 상관관계를 갖지 않는 것으로 해석되었다. 비인격성은 조직몰입과 높은 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며 조직의 조직 구성원에 대한 비공식적 지원 부족은 조직에 대한 애착을 감소시키는 것으로 해석되었다(우창렬, 1989).

국내 이공계 정부출연연구기관의 관료화는 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 관료화는 정서적 몰입 및 규범적 몰입과 부(-)의 상관관계를, 유지적 몰입과 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로 권한의 계층과 분업, 공식성, 비인격성은 정서적 몰입과 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 이에 더하여 권한의 계층과 분업은 유지적 몰입과 정(+)의 상관관계를, 비인격성은 규범적 몰입과 부(-)의 상관관계를 나타냈다(안기정, 2000).

국내 공기업과 사기업을 대상으로 한 연구에서 분업과 비인격성의 경우 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 과업이 분화할수록 업무의 단순반복성으로 인해 동기부여가 쉽지 않으므로

조직 내 대인관계가 공식적으로만 형성될수록 조직 구성원의 사회적, 심리적 욕구를 저해한다고 해석되었다. 반면, 권한의 계층, 규칙의 준수, 절차의 명세화, 기술적 업무능력은 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 합리성에 바탕을 둔 관료화의 정도가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것으로 해석되었다(유상봉, 1988).

미국 교정기관 직원들을 대상으로 한 연구의 경우, 집중화는 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 반면, 공식화는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lambert et al., 2006). 미국 대학 직원들을 대상으로 공식화, 분권화, 복종과 통제의 범위, 작업집단 규모, 다른 직원들과 협력하는 기능적 의존성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구의 경우, 공식화, 분권화, 기능적 의존성은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공식화는 직무와 역할을 명확하게 하며 분권화를 통해 의사결정에 참여하기 때문으로 해석되었다. 또 조직 구성원들은 기능적 의존성을 경험할 때 조직에 기여한다고 인식하는 것으로 분석되었다(Morris & Steers, 1980).

미국 연방 정부 관리자들을 대상으로 한 연구에서 조직 규모, 집중화, 통제의 범위, 노조의 유무는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Stevens et al., 1978). 국내 영업사원들을 대상으로 한 연구에서 공식화는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Lee & Mathur, 1997).

문헌정보학 분야에서도 조직 특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구는 꾸준히 수행되었다(박자현, 김기영, 2014; 배을규, 김미선, 김대영, 2011; 이은철, 백인화, 2010; 이현주, 2016; 최항석, 조찬식, 2014; Hovekamp, 1993; Parrish, 2001). 조직 특성, 개인적 특성, 직무 특성, 작업경험이 부산 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 집권화는 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 보상공정성, 참여가치, 상사와의 관계, 고용보장성은 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다(유길호, 한계문, 2001).

공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 선행변수 중 하나로 조직풍토를 설정한 연구에서 조직풍토는 직무 요인에 이어 조직몰입에 영향을 미치는 정도가 큰 것으로 나타났다. 또 자율적, 협동적, 관료적, 성취적 조직풍토 중 자율적, 협동적 조직풍토가 공공도서관 사서들의 조직몰입에 상대적으로 더 많은 영향을 미치는 요인으로 분석되었다(심효정, 2006).

조직문화 요인, 감정노동 요인, 역할 요인, 직무특성 요인, 조직공정성 요인이 시각장애인도서관 직원들의 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구도 수행되었다. 조직문화 요인은 자율, 협동, 관료, 성취문화로 조작적 정의되었다. 연구 결과, 조직문화 하위 요인 중 자율, 협동, 성취문화는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 관료문화는 그렇지 않은 것으로 분석되었다(박성호, 조미아, 2021).

미국 학교도서관 사서에 대한 조직몰입 연구 중 조직 특성으로 조직 목표 지원 및 조직 내 관계가 언급되었다. 학교도서관 사서들은 조직이 직원들의 경력 목표를 달성할 수 있도록 지원할

수록, 사회적 연결망을 발전시켰을수록, 동료 교사 및 교장과의 관계가 긍정적일수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다(Rubin & Buttlar, 1992).

이를 종합하면, 관료제 특성은 대체로 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며(배혜영, 2010; 하정우, 심완섭, 황남엽, 2016; Ramaswami, Agarwal, & Bhargava, 1993), 탈관료제적 특성은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Stohr et al., 1994).

지금까지 살펴본 결과, 문헌정보학 분야에서 조직 특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구는 꾸준히 수행되어 왔으나 현대 조직에서 보편적으로 나타나는 관료제 특성을 중심으로 조직 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 실증 연구는 거의 수행되지 않았다. 이에 따라 본 연구는 공공도서관 조직의 관료제 및 탈관료제 특성을 중심으로 조직 구성원인 사서들의 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형 및 연구가설

본 연구는 공공도서관 조직의 관료제 및 탈관료제 특성이 사서들의 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 이를 위하여 관료제 및 탈관료제 특성은 관료제 특성인 전문화, 권한의 위계, 규칙체계와 탈관료제 특성인 통합, 참여로 구성하였으며 조직몰입은 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입으로 구성하였다.

이를 기반으로 본 연구는 각 관료제 및 탈관료제 특성이 조직몰입의 3가지 요인에 영향을 미치는 연구가설을 도출하였다. 연구가설은 각 조직몰입 하위 차원을 기준으로 제시한다.

가설 1. 관료제 및 탈관료제 특성은 정서적 몰입에 영향을 미친다.

가설 1-1. 전문화는 정서적 몰입에 영향을 미친다.

가설 1-2. 권한의 위계는 정서적 몰입에 영향을 미친다.

가설 1-3. 규칙체계는 정서적 몰입에 영향을 미친다.

가설 1-4. 통합은 정서적 몰입에 영향을 미친다.

가설 1-5. 참여는 정서적 몰입에 영향을 미친다.

가설 2. 관료제 및 탈관료제 특성은 유지적 몰입에 영향을 미친다.

가설 2-1. 전문화는 유지적 몰입에 영향을 미친다.

가설 2-2. 권한의 위계는 유지적 몰입에 영향을 미친다.

가설 2-3. 규칙체계는 유지적 몰입에 영향을 미친다.

가설 2-4. 통합은 유지적 몰입에 영향을 미친다.

가설 2-5. 참여는 유지적 몰입에 영향을 미친다.

가설 3. 관료제 및 탈관료제 특성은 규범적 몰입에 영향을 미친다.

가설 3-1. 전문화는 규범적 몰입에 영향을 미친다.

가설 3-2. 권한의 위계는 규범적 몰입에 영향을 미친다.

가설 3-3. 규칙체계는 규범적 몰입에 영향을 미친다.

가설 3-4. 통합은 규범적 몰입에 영향을 미친다.

가설 3-5. 참여는 규범적 몰입에 영향을 미친다.

2. 조사도구

본 연구는 공공도서관의 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입에 대한 조사도구를 이론적 배경과 선행연구를 바탕으로 개발하였다. 우선, 관료제 특성에 관한 조사도구는 Hall(1961)의 조직목록(Organizational Inventory)을 기반으로 국내 공공도서관 특성에 맞게 수정, 보완하여 활용하였다. 이는 관료제를 측정하는 가장 체계적인 시도라고 평가받는다(Punch, 1969).

탈관료제 특성 중 통합의 경우 디지털 시대의 조직 및 팀제 연구에서 활용된 Mustafa et al. (2022)과 Sethi(2000)의 조사도구를, 참여의 경우 O'Driscoll(1987) 등 다수 연구에서 활용된 Vroom(1959)의 조사도구와 Aiken & Hage(1966)의 조사도구를 국내 공공도서관 특성에 맞게 수정, 보완하여 활용하였다.

개발된 조사도구는 2023년 6월 30일부터 7월 5일까지 현장 및 학계 전문가 3명에 대한 프리테스트(pre-test)를 통하여 수정, 보완되었다.

최종적으로 관료제에 관한 조사도구로 전문화는 9개 항목, 권한의 위계는 12개 항목, 규칙체계는 8개 항목을 개발하였으며 탈관료제에 관한 조사도구로 통합은 7개 항목, 참여는 8개 항목을 개발하였다. 이에 관료제 및 탈관료제 특성에 관한 조사도구는 총 44개 항목으로 완성되었다.

조직몰입 조사도구는 Allen & Meyer(1990)의 조사도구를 활용하여 국내 공공도서관 특성에 맞게 수정, 보완하였다. 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입에 관한 조사도구는 각각 8개 항목씩 총 24개 항목으로 개발하였다.

본 연구는 이 외 인구통계학적 특성 등 9개 항목을 추가하여 총 77개 항목을 개발하였다. 각 항목들은 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다. 조사도구는 <표 1>에서 확인할 수 있다.

〈표 1〉 조사도구

측정 변수		세부 측정 내용	문항 수	근거
관료제 특성	전문화	동일한 업무는 동일한 방식으로 수행, 모든 직원은 특정 업무 수행 등	9	Hall(1961)
	권한의 위계	정기적으로 상사에게 업무 보고, 물품 구입 시 상사 허가 등	12	
	규칙체계	업무규칙 위반 점검, 업무규칙에 따라 허가 받고 외출 등	8	
탈관료제 특성	통합	정보 공유 위해 내부통신망 활용, 부서 간 운영 정보 공유 등	7	Mustafa et al.(2022) Sethi(2000)
	참여	업무에 영향력이 있음, 조직 내 의사 결정에 참여 등	8	Vroom(1959) Aiken & Hage(1966)
조직몰입	정서적 몰입	도서관에 감정적 애착을 느낌, 도서관에 강한 소속감 을 느낌 등	8	Allen & Meyer(1990)
	유지적 몰입	퇴사 고려 시 대안 부족, 도서관을 그만두면 대가를 치름 등	8	
	규범적 몰입	도서관에 충성해야 한다고 생각함, 이직은 비윤리 적이라고 생각함 등	8	
인구통계/개인 및 도서관 특성		성별, 나이 등/사서자격증, 직급, 도서관 운영방식, 정규직 사서 수 등	9	-
계			77	

3. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 연구대상으로 문화체육관광부 국가도서관통계시스템 2022년(2021년 실적) 통계를 기준으로 통계적 유의성을 확보하기 위하여 정규직 사서 10명 이상이 근무하는 공공도서관 중 규모, 운영방식 등이 상이한 20개관을 선정하였다. 연구의 현실적 제약을 고려하여 연구대상 공공도서관들은 수도권에 위치한 곳들로 한정하였다.

본 연구는 연구대상 공공도서관의 사서들을 대상으로 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입에 대하여 설문 조사 방식으로 측정하였다. 2023년 7월 7일부터 7월 31일까지 각 도서관별로 10명 이상의 사서에게 온오프라인으로 설문의 응답을 받는 것을 목표로 하였다. 총 185건의 응답을 회수하였으며 모든 응답이 유효하여 최종 185건의 데이터를 분석대상으로 삼았다.

본 연구는 공공도서관 조직의 관료제 및 탈관료제 특성이 사서들의 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이어 본 연구는 부가적으로 공공도서관의 규모와 운영방식에 따른 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입의 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t-검정과 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

분석에는 SPSS 26.0을 활용하였다.

IV. 분석 결과

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

조사대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴본다. 우선, 성별을 보면, 여성이 77.3%, 남성이 22.7%로 나타났다. 나이는 30대가 38.4%로 가장 많았으며 뒤를 이어 40대가 23.8%, 20대가 20.5%, 50대 이상이 17.3%의 순으로 나타났다.

최종학력은 대졸이 77.8%로 가장 많았으며 보유 사서 자격증은 2급 정사서가 78.9%로 가장 많았다. 직급을 살펴보면 실무자급이 83.2%였으며 사서 경력은 1~5년 미만인 37.8%로 가장 많았다. 정규직 여부를 살펴보면 정규직이 82.2%로 나타났다.

근무 도서관 운영방식을 보면 교육청 도서관이 29.7%, 지자체 직영 도서관이 30.8%, 지자체 위탁 도서관이 39.5%로 나타났다. 근무 도서관 정규직 사서 수를 보면 1명 이상~10명 이하 7.0%, 11명 이상~15명 이하 39.5%, 16명 이상~20명 이하 51.4%, 21명 이상 2.2% 순으로 나타났다. 이는 <표 2>를 통하여 확인할 수 있다.

<표 2> 조사대상자 특성 (N=185)

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
성별	여성	143	77.3	사서 경력	1~5년 미만	70	37.8
	남성	42	22.7		5~10년 미만	45	24.3
연령	20대	38	20.5		10~15년 미만	31	16.8
	30대	71	38.4		15~20년 미만	15	8.1
	40대	44	23.8		20년 이상	24	13.0
	50대 이상	32	17.3	정규직 여부	정규직	152	82.2
최종 학력	전문대졸	15	8.1		비정규직	33	17.8
	대졸	144	77.8	운영 방식	교육청	55	29.7
	대학원졸	26	14.1		지자체 직영	57	30.8
사서 자격증	준사서	24	13.0		지자체 위탁	73	39.5
	2급 정사서	146	78.9	정규직 사서 수	1명 이상~10명 이하	13	7.0
	1급 정사서	15	8.1		11명 이상~15명 이하	73	39.5
직급	중간관리자급	31	16.8		16명 이상~20명 이하	95	51.4
	실무자급	154	83.2		21명 이상	4	2.2

2. 신뢰도 분석

본 연구는 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입을 측정하는 조사도구의 신뢰성을 분석하기 위하여 내적 일관성을 측정하는 크론바흐 알파(Cronbach's α) 계수를 활용하였다. 크론바흐 알파 계수의 경우, 일반적으로 0.6 이상이면 신뢰도가 있다고 판단할 수 있으며 0.75 이상이면 신뢰도가

우수하다고 판단한다(황재영, 이응봉, 김종환, 2007). 본 연구의 경우 크론바흐 알파 계수는 대체로 0.75 이상이었으며 일부는 0.6 이상으로 나타났다.

이에 따라 본 연구는 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입의 하위 요인들을 측정하는 조사도구를 신뢰할 수 있다고 판단하였다. 각 조사도구의 신뢰도는 <표 3>과 같다.

<표 3> 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입 조사도구의 신뢰도

구분	Cronbach's α	문항 수	구분	Cronbach's α	문항 수
전문화	0.625	9	정서적몰입	0.851	8
권한의 위계	0.825	12	유지적몰입	0.921	8
규칙체계	0.645	8	규범적몰입	0.756	8
전체	0.788	29	전체	0.919	24
통합	0.786	7			
참여	0.836	8			
전체	0.852	15			

3. 기술통계 및 상관관계 분석

본 연구는 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입에 대하여 기술통계를 분석하였다. 관료제 특성의 평균은 3.33점이었으며 하위 요인인 전문화는 3.11점, 권한의 위계는 3.25점, 규칙체계는 3.63점으로 나타났다. 탈관료제 특성의 평균은 3.23점이었으며 하위 요인인 통합은 3.76점, 참여는 2.70점으로 나타났다.

조직몰입의 평균은 2.86점이었으며 하위 요인인 정서적 몰입은 3.17점, 유지적 몰입은 3.13점, 규범적 몰입은 2.27점으로 나타났다.

관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입의 왜도와 첨도는 모두 절대값 1 미만으로 정규분포의 특성을 지닌 것으로 나타났다. 이는 <표 4>에서 확인할 수 있다.

<표 4> 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입의 기술통계

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
관료제 특성	전문화	3.11	0.51	-0.49	0.63
	권한의 위계	3.25	0.59	0.36	0.14
	규칙체계	3.63	0.53	0.03	-0.05
전체		3.33	0.37	0.25	-0.01
탈관료제 특성	통합	3.76	0.58	-0.18	-0.23
	참여	2.70	0.71	0.36	0.73
전체		3.23	0.55	-0.04	0.48
조직몰입	정서적 몰입	3.17	0.76	-0.24	0.26
	유지적 몰입	3.13	1.11	-0.33	-0.90
	규범적 몰입	2.27	0.63	0.38	0.08
전체		2.86	0.70	-0.41	-0.11

이어 본 연구는 관료제 특성과 탈관료제 특성, 조직몰입 간의 상관관계를 살펴보기 위하여 Pearson 상관분석을 실시하였다. 상관분석은 변수 간의 관계에서 선형관계에 초점을 두고 두 변수가 선형 관계를 갖는지, 갖는다면 어느 방향이며 그 관계는 얼마나 큰지를 분석한다. 상관계수는 -1부터 +1 사이의 값을 가지며 두 변수의 상관관계가 정(+) 혹은 부(-)의 방향으로 클수록 상관계수는 +1 혹은 -1에 가깝게 나타난다(이학식, 임지훈, 2017).

우선, 조직몰입 하위 요인과 관료제 및 탈관료제 특성 하위 요인 간의 상관관계를 살펴보면, 정서적 몰입과 전문화($r=-.161, p<.05$), 권한의 위계($r=-.348, p<.01$) 간에 유의한 부(-)의 상관관계를 보였으며 규칙체계와는 유의한 상관관계를 보이지 않는 것으로 나타났다. 정서적 몰입과 통합($r=.355, p<.01$), 참여($r=.480, p<.01$) 간에는 유의한 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

다음으로 유지적 몰입과 전문화, 권한의 위계, 규칙체계는 유의한 상관관계를 보이지 않는 것으로 나타났으며 통합($r=.270, p<.01$), 참여($r=.234, p<.01$)와는 유의한 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

규범적 몰입과 권한의 위계($r=-.277, p<.01$)와는 유의한 부(-)의 상관관계를 보였으며 전문화, 규칙체계와는 유의한 상관관계를 보이지 않는 것으로 나타났다. 규범적 몰입과 통합($r=.190, p<.01$), 참여($r=.275, p<.01$) 간에는 유의한 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 이는 <표 5>를 통하여 확인할 수 있다.

<표 5> 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입 변인 간의 상관관계

구분	1	1_1	1_2	1_3	2	2_1	2_2	3	3_1	3_2	3_3
1. 관료제 특성	1										
1_1. 전문화	.582**	1									
1_2. 권한의 위계	.735**	.096	1								
1_3. 규칙체계	.733**	.166*	.345**	1							
2. 탈관료제 특성	-.308**	-.185*	-.330**	-.105	1						
2_1. 통합	-.074	-.025	-.128	.010	.812**	1					
2_2. 참여	-.415**	-.265**	-.405**	-.171*	.876**	.430**	1				
3. 조직몰입	-.193**	-.110	-.271**	.000	.423**	.330**	.382**	1			
3_1. 정서적 몰입	-.264**	-.161*	-.348**	-.017	.500**	.355**	.480**	.890**	1		
3_2. 유지적 몰입	-.079	-.107	-.114	.062	.296**	.270**	.234**	.896**	.712**	1	
3_3. 규범적 몰입	-.181*	.018	-.277**	-.089	.279**	.190**	.275**	.667**	.491**	.354**	1

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

4. 공공도서관의 관료제 및 탈관료제 특성이 조직몰입에 미치는 영향

본 연구는 공공도서관 조직의 관료제 및 탈관료제 특성이 사서들의 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 수행하였다. 회귀분석은 한 변수를 종속변수, 다른 변수를 독립

변수로 설정하여 이들 간의 관계를 분석하는 것이다. 이때, 독립변수가 2개 이상인 경우를 다중회귀분석이라고 한다(이학식, 임지훈, 2017).

우선, 본 연구는 관료제 및 탈관료제 특성의 하위 요인이 조직몰입의 하위 요인 중 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 독립변인으로 관료제 및 탈관료제 특성의 하위 요인인 전문화, 권한의 위계, 규칙체계, 통합, 참여를, 종속변인으로 정서적 몰입을 투입하였다. 이에 따른 최종 모형의 설명력은 28.6%($R^2 = .286$)였으며 모형은 적합한 것으로 나타났다($F = 15.764$, $p < .001$).

Durbin-Watson 통계량은 1.905로 2에 근사한 값을 보여 독립성 가정에 문제가 없으며 분산팽창지수(VIF)는 10 미만으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

정서적 몰입에 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 관료제 특성 중 권한의 위계($t = -3.312$, $p < .001$)는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 전문화와 규칙체계는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 탈관료제 특성인 통합($t = 2.744$, $p < .01$)과 참여($t = 3.902$, $p < .001$)는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 공공도서관 조직의 권한의 위계가 낮을수록, 통합과 참여의 정도가 높을수록 정서적 몰입은 높아진다. 이는 <표 6>을 통하여 확인할 수 있다.

<표 6> 관료제 및 탈관료제 특성이 정서적 몰입에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	VIF
정서적 몰입	(상수)	2.023	.614		3.298***	.001	
	전문화	-.111	.099	-.074	-1.124	.263	1.106
	권한의 위계	-.307	.093	-.237	-3.312***	.001	1.325
	규칙체계	.182	.096	.127	1.892	.060	1.164
	통합	.250	.091	.191	2.744**	.007	1.250
	참여	.328	.084	.304	3.902***	.000	1.561

D-W=1.905, $R^2 = .306$, Adj. $R^2 = .286$, $F = 15.764$ ***($p < .001$)

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

다음으로 본 연구는 관료제 및 탈관료제 특성의 하위 요인이 조직몰입 하위 요인 중 유지적 몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 독립변인으로 관료제 및 탈관료제 특성의 하위 요인인 전문화, 권한의 위계, 규칙체계, 통합, 참여를, 종속변인으로 유지적 몰입을 투입하였다. 이에 따른 최종 모형의 설명력은 8.3%($R^2 = .083$)였으며 모형은 적합한 것으로 나타났다($F = 4.325$, $p < .001$).

Durbin-Watson 통계량은 1.887로 2에 근사한 값을 보여 독립성 가정에 문제가 없으며 분산팽창지수(VIF)는 10 미만으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

유지적 몰입에 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 관료제 특성인 전문화와 권한의 위계, 규칙체계는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 탈관료제 특성 중 통합($t = 2.648$, $p < .01$)은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 참여는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

따라서 공공도서관 조직의 통합 정도가 높을수록 유지적 몰입이 향상된다. 이는 <표 7>을 통하여 확인할 수 있다.

<표 7> 관료제 및 탈관료제 특성이 유지적 몰입에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	VIF
유지적 몰입	(상수)	1.296	1.009		1.285	.200	
	전문화	-.185	.162	-.085	-1.144	.254	1.106
	권한의 위계	-.140	.152	-.075	-.919	.359	1.325
	규칙체계	.248	.158	.119	1.566	.119	1.164
	통합	.397	.150	.209	2.648**	.009	1.250
	참여	.176	.138	.112	1.271	.205	1.561

D-W=1.887, $R^2=.108$, Adj. $R^2=.083$, $F=4.325^{***}$ ($p<.001$)

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

본 연구는 관료제 및 탈관료제 특성의 하위 요인이 조직몰입 하위 요인 중 규범적 몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 독립변인으로 관료제 및 탈관료제 특성의 하위 요인인 전문화, 권한의 위계, 규칙체계, 통합, 참여를, 종속변인으로 규범적 몰입을 투입하였다. 이에 따른 최종 모형의 설명력은 9.9%($R^2=.099$)였으며 모형은 적합한 것으로 나타났다($F=5.042$, $p<.001$).

Durbin-Watson 통계량은 1.638로 2에 근사한 값을 보여 독립성 가정에 문제가 없으며 분산팽창지수(VIF)는 10 미만으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

규범적 몰입에 영향을 미치는 변수를 살펴보면, 관료제 특성 중 권한의 위계($t=-2.495$, $p<.05$)는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 전문화와 규칙체계는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 탈관료제 특성 중 참여($t=2.021$, $p<.05$)는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 통합은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

따라서 공공도서관 조직의 권한의 위계가 낮을수록, 참여의 정도가 높을수록 규범적 몰입은 높아진다. 이는 <표 8>을 통하여 확인할 수 있다.

<표 8> 관료제 및 탈관료제 특성이 규범적 몰입에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	VIF
규범적 몰입	(상수)	1.857	.567		3.275***	.001	
	전문화	.107	.091	.087	1.178	.240	1.106
	권한의 위계	-.213	.086	-.201	-2.495*	.013	1.325
	규칙체계	-.005	.089	-.004	-.058	.954	1.164
	통합	.098	.084	.091	1.161	.247	1.250
	참여	.157	.078	.177	2.021*	.045	1.561

D-W=1.638, $R^2=.123$, Adj. $R^2=.099$, $F=5.042^{***}$ ($p<.001$)

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

이를 종합하면, 관료제 특성 중 권한의 위계는 조직몰입에 대체로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 탈관료제 특성인 통합과 참여는 대체로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 권한의 위계는 정서적 몰입과 규범적 몰입에 부(-)의 영향을 미치며 통합은 정서적 몰입과 유지적 몰입에 정(+)의 영향을, 참여는 정서적 몰입과 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문화와 규칙체계는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이에 따라 본 연구는 설정한 15개의 가설 중 6개의 가설을 채택하였다. 이는 <표 9>를 통하여 확인할 수 있다.

<표 9> 가설 검증

가설	채택 여부
1-1. 전문화는 정서적 몰입에 영향을 미친다.	불채택
1-2. 권한의 위계는 정서적 몰입에 영향을 미친다.	채택
1-3. 규칙체계는 정서적 몰입에 영향을 미친다.	불채택
1-4. 통합은 정서적 몰입에 영향을 미친다.	채택
1-5. 참여는 정서적 몰입에 영향을 미친다.	채택
2-1. 전문화는 유지적 몰입에 영향을 미친다.	불채택
2-2. 권한의 위계는 유지적 몰입에 영향을 미친다.	불채택
2-3. 규칙체계는 유지적 몰입에 영향을 미친다.	불채택
2-4. 통합은 유지적 몰입에 영향을 미친다.	채택
2-5. 참여는 유지적 몰입에 영향을 미친다.	불채택
3-1. 전문화는 규범적 몰입에 영향을 미친다.	불채택
3-2. 권한의 위계는 규범적 몰입에 영향을 미친다.	채택
3-3. 규칙체계는 규범적 몰입에 영향을 미친다.	불채택
3-4. 통합은 규범적 몰입에 영향을 미친다.	불채택
3-5. 참여는 규범적 몰입에 영향을 미친다.	채택

5. 도서관 규모 및 운영방식에 따른 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입 차이

부가적으로 본 연구는 공공도서관 조직의 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입이 도서관 규모 및 운영방식에 따른 차이가 있는지 살펴보고자 한다. 이를 위하여 본 연구는 각 관료제 및 탈관료제 특성 하위 요인과 조직몰입 하위 요인에 대하여 도서관 규모와 운영방식을 기준으로 각각 독립표본 t-검정과 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

우선, 도서관 규모에 따른 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입의 차이를 본다. 본 연구는 도서관 규모를 정규직 사서 수를 기준으로 구분하였으며 정규직 사서 16명 이상 도서관을 대규모 도서관으로, 정규직 사서 15명 이하 도서관을 소규모 도서관으로 구분하였다.

분석 결과, 도서관 규모에 따른 관료제 및 탈관료제 특성, 조직몰입의 차이를 보면, 전문화,

규칙체계는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이 외 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입 하위 요인은 유의한 차이가 나타나지 않았다.

전문화의 경우, 대규모 도서관이 평균 3.23점으로 소규모 도서관 2.99점에 비하여 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 규칙체계의 경우 대규모 도서관이 평균 3.72점으로 소규모 도서관 3.52점에 비하여 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이는 <표 10>을 통하여 확인할 수 있다.

<표 10> 도서관 규모에 따른 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입 차이(유의한 변인)

구분		N	평균	표준편차	t	p
전문화	대규모	99	3.23	0.46	3.268***	0.001
	소규모	86	2.99	0.54		
규칙체계	대규모	99	3.72	0.48	2.517*	0.013
	소규모	86	3.52	0.57		

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

다음으로 도서관 운영방식에 따른 관료제 및 탈관료제 특성, 조직몰입의 차이를 보면, 도서관 운영방식에 따라 권한의 위계, 규칙체계, 참여는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이 외 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입 하위 요인은 유의한 차이가 나타나지 않았다.

권한의 위계의 경우, 지자체 위탁 도서관이 평균 3.39점으로 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났다. 지자체 직영 도서관은 평균 3.15점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 규칙체계의 경우, 교육청 도서관이 평균 3.72점으로 상대적으로 가장 높은 것으로, 지자체 직영 도서관은 평균 3.47점으로 가장 낮은 것으로 나타났다.

참여의 경우, 지자체 직영 도서관은 평균 2.83점으로 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났으며 지자체 위탁 도서관은 평균 2.52점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 <표 11>을 통하여 확인할 수 있다.

<표 11> 도서관 운영방식에 따른 관료제 및 탈관료제 특성과 조직몰입 차이(유의한 변인)

구분		N	평균	표준편차	F (Scheffe)	p
권한의 위계	교육청 (a)	55	3.18	0.60	3.531* (a, b<c)	0.031
	지자체 직영 (b)	57	3.15	0.62		
	지자체 위탁 (c)	73	3.39	0.54		
규칙체계	교육청 (a)	55	3.72	0.45	3.671* (b<a, c)	0.027
	지자체 직영 (b)	57	3.47	0.57		
	지자체 위탁 (c)	73	3.68	0.54		
참여	교육청 (a)	55	2.81	0.70	4.154* (c<a, b)	0.017
	지자체 직영 (b)	57	2.83	0.66		
	지자체 위탁 (c)	73	2.52	0.72		

*p<.05

V. 논 의

본 연구는 공공도서관 조직의 관료제 및 탈관료제 특성이 사서들의 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 연구하고자 하였다. 지금까지 살펴본 분석 결과를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 시사점을 도출하였다.

첫째, 조직 구성원의 조직몰입도를 높이기 위해서는 관료제적 특성 중 권한의 위계를 완화하고 탈관료제 특성인 참여와 통합을 강화하는 조합이 필요하다. 본 연구에서 권한의 위계가 낮을수록 정서적 몰입과 규범적 몰입이 높은 것으로 나타났다. 또 통합이 높을수록 정서적 몰입과 유지적 몰입이 높은 것으로, 참여가 높을수록 정서적 몰입과 규범적 몰입이 높은 것으로 나타났다.

권한의 위계는 계층에 따른 권한과 책임이 주어지며 상위 직급 구성원이 상대적으로 보다 많은 권한과 책임을 갖고 하위 직급 구성원을 관리, 감독하는 특성이다. 이에 따라 상위 직급 구성원은 하위 직급 구성원에게 지시하고 하위 직급 구성원은 그에 따르는 방식으로 업무를 처리하며 하향식 의사소통이 나타난다. 이처럼 상위 직급 구성원의 지시와 하향식 의사소통이 강조될 경우, 조직 구성원들은 업무의 전문성과 재량권을 행사하기가 어렵게 된다. 그리고 이는 조직에 대한 애착과 자발적인 헌신을 감소시킬 수 있다.

이에 더하여 조직 내 개인인 조직 구성원의 지시를 따르는 것은 상대적으로 업무 처리의 일관성이 떨어질 수 있다. 상위 직급 구성원의 판단은 개인에 따라 다를 수 있기 때문이다. 이에 따라 하위 직급 구성원들은 안정적으로 업무를 처리하기가 쉽지 않으며 이는 조직몰입도 저하로 이어질 수 있다.

탈관료제적 특성 중 통합은 각 기능 간 정보의 원활한 통합을 의미하는 것으로 통합이 높을수록 조직 구성원은 조직의 다양한 정보를 공식, 비공식적으로 공유하고 파악하여 업무에 반영할 수 있다. 이에 따라 담당 업무를 보다 조직 전체적인 차원에서 바라보고 이해할 수 있으며 이는 조직 전반에 대한 관심으로 이어질 수 있다. 또 참여는 조직 구성원이 조직 내 크고 작은 다양한 의사결정에 참여하는 특성을 의미한다. 참여가 높은 조직의 경우, 조직 구성원들의 합리적인 의견을 상당수 받아들여 의사결정을 하게 되며 이는 조직 구성원의 조직에 대한 애착과 헌신으로 이어질 수 있다.

둘째, 공공도서관 조직은 통합과 참여 중에서는 참여를 강화하는 것이 보다 중요하다. 본 연구에서 통합은 정서적 몰입과 유지적 몰입에, 참여는 정서적 몰입과 규범적 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 우선, 참여가 긍정적 영향을 미치는 정서적 몰입과 규범적 몰입을 보면, 정서적 몰입은 조직에 대한 동일시와 감정적 애착을 의미한다. 또 규범적 몰입은 책임감으로 조직에 머무는 특성으로 정서적 몰입과 높은 수준의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Allen & Meyer, 1996).

다음으로 통합이 긍정적 영향을 미치는 조직몰입 하위 요인 중 유지적 몰입을 살펴본다. 유지적 몰입은 조직 구성원이 조직을 떠날 경우 비용을 치러야 하기 때문에, 혹은 조직을 떠날 경우 대안이 없기 때문에 조직에 남아 있으려는 경향을 의미한다. 이처럼 대안의 부재나 비용으로 인하여 조직에

남는 선택은 비자발적이라고도 해석할 수 있다. 같은 맥락에서 유지적 몰입이 높은 조직 구성원은 정서적 몰입이 높은 조직 구성원에 비하여 이직 의도가 강한 것으로 나타났다(Stanley et al., 2013). 이에 따라 유지적 몰입은 다른 조직몰입 하위 요인들에 비하여 상대적으로 낮춰야 하는 조직몰입 요인이라 볼 수 있다.

셋째, 지자체 위탁 도서관은 다른 도서관 운영방식과 비교할 때, 권한의 위계를 완화하고 참여를 강화하는 조직 특성을 갖추는 데 보다 관심을 기울여야 한다. 본 연구에서 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 권한의 위계와 참여의 경우, 도서관 운영방식에 따라 차이를 보이는 것으로 나타났다. 지자체 위탁 도서관의 경우, 권한의 위계는 다른 도서관 운영방식과 비교할 때, 상대적으로 가장 높았으며 참여는 상대적으로 가장 낮은 것으로 나타났다.

지자체 위탁 도서관의 경우, 지자체가 지역문화재단 등 수탁기관에 위탁하여 운영하는 도서관으로 지자체-수탁기관-도서관으로 이어지는 도서관 운영 체계의 가장 아래에 있다고 할 수 있다. 이에 따라 지자체와 수탁기관을 통하여 갑자기 처리해야 하는 업무 지시가 내려오는 등의 상황에 처할 수 있다. 또 참여 관련, 도서관 운영 체계에서 상위에 있는 지자체와 수탁기관이 업무를 결정하여 지시할 가능성이 높기 때문에 사서들은 전문성을 기반으로 업무에 참여할 가능성이 낮을 수 있다.

넷째, 관료제 특성 중 전문화와 규칙체계는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 본 연구에서 전문화와 규칙체계는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않고 있었다. 선행 연구를 보면, 전문화는 대체로 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며(안기정, 2000; 우창렬, 1989; 유상봉, 1988), 업무의 반복성이 높아 동기부여가 쉽지 않은 것으로 분석되었다. 다만, 전문화는 하나의 업무 분야를 지속하면서 해당 업무를 원활하게 처리하게 되는 특성이란 점을 고려하면, 조직 구성원들은 전문화를 바탕으로 해당 업무에 익숙해지면서 전문성을 발휘할 수 있다는 점에서 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다.

규칙체계의 경우, 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타난 연구(안기정, 2000)는 물론, 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 갖거나(유상봉, 1988; Lambert et al., 2006; Morris & Steers, 1980), 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구도 있었다(Lee & Mathur, 1997). 우창렬(1989)의 경우, 조직 내 규칙은 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로, 업무의 절차는 유의한 상관관계를 갖지 않는 것으로 나타났으며 이는 절차가 역할모호성과 역할갈등을 감소시키기 때문으로 해석하였다. 나아가 조직 구성원은 규칙체계를 준수한다면 업무를 수행하는 데 있어 전문성과 재량권을 펼칠 수 있다는 점에서 규칙체계는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구는 이같은 논의를 기반으로 다음과 같은 제안을 하고자 한다. 우선, 상위 직급 구성원은 지나친 통제와 지시 대신 합리적으로 권한을 활용하여 하위 직급 구성원들이 전문성과 자율성을 발휘할 수 있도록 하여야 한다. 다음으로 조직 구성원들이 조직 내 의사결정에 보다 적극적으로

참여할 수 있도록 공식, 비공식 경로를 다양한 방식으로 구축하도록 한다. 또 조직 구성원들이 다양한 업무를 통하여 획득한 정보를 공유할 수 있는 공식, 비공식 체계를 만들어 부서 간, 직원 간 다양한 정보가 오갈 수 있도록 하여야 한다. 예컨대, 직원들이 다양한 조직 내 의사결정에 참여할 수 있도록 필요할 때마다 수시로 회의를 열고 해당 사안과 관련된 모든 직원들이 참여하도록 할 수 있다. 또 회의에서는 직원들이 직급에 관계없이 자유롭게 발언을 할 수 있도록 독려되어야 하겠다. 이 외에도 비공식 회의 등을 통하여 상위 직급 구성원과 하위 직급 구성원 사이에 상향식 의사소통을 강화할 수 있다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 공공도서관 조직의 관료제 및 탈관료제 특성이 조직 구성원인 사서들의 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 공공도서관의 관료제적 특성은 현대 도서관 조직의 대표적 특성이라는 점에서 관료제적 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보는 것은 의미가 있으나 관련 연구는 거의 수행되지 않았다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다. 분석을 통하여 본 연구는 사서들의 조직몰입도를 높일 수 있는 공공도서관의 관료제 및 탈관료제 특성들의 조합을 찾고자 하였다.

분석 결과, 권한의 위계를 완화하고 통합과 참여를 강화하는 방식으로 관료제 및 탈관료제 특성들을 조합할 때, 사서들의 조직몰입을 가장 높일 수 있는 것으로 나타났다. 또 통합과 참여 중에서는 참여 특성을 보다 강화할 필요가 있는 것으로 드러났다. 지자체 위탁 도서관들의 경우, 다른 공공도서관 운영방식과 비교할 때, 권한의 위계가 상대적으로 높으며 참여가 상대적으로 낮으므로 조직 내에서 권한의 위계를 완화하고 참여를 강화하는 데 보다 관심을 기울일 필요가 있다.

다만, 본 연구는 현실적 제약으로 수도권에 위치한 공공도서관들을 대상으로 수행되었다. 따라서 본 연구를 일반화하기 위해서는 다른 지역의 공공도서관으로도 연구가 확대되어야 한다. 아울러 향후 대학도서관 등 다른 유형의 도서관에 대해서도 연구를 수행할 수 있다.

참 고 문 헌

- 강종수 (2011). 사회복지기관의 조직구조와 사회복지사의 조직몰입 및 이직의사 간의 구조분석. 한국사회복지행정학, 13(3), 63-87.
- 국가도서관통계시스템 (2022). 2022년(2021년 실적) 공공도서관 통계데이터 최종. 출처: <https://www.libsta.go.kr/statistics/public/stat>

- 김영호, 류은영, 이경호, 서영석 (2010). 한국 중앙행정기관의 조직구조와 조직몰입 및 직무만족과의 관계 분석: 구조방정식모형을 적용하여. 한국정책과학학회보, 14(4), 317-341.
- 김정소 (1988). 도서관조직의 관료제에 관한 연구. 도서관학, 15, 95-117.
- 박성호, 조미아 (2021). 시각장애인도서관 직원들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국비블리아학회지, 32(3), 285-304. <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2021.32.3.285>
- 박자현, 김기영 (2014). 대학도서관 사서의 조직몰입과 목표인식에 대한 연구: 질적 접근. 정보관리학회지, 31(1), 251-275. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2014.31.1.251>
- 배을규, 김미선, 김대영 (2011). 공공도서관의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향. 역량개발학습연구(구 한국HRD연구), 6(3), 1-22.
- 배혜영 (2010). 학교의 관료화, 교사의 전문지향성이 교사의 학교조직몰입에 미치는 영향. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원 교육행정 및 고등교육전공.
- 송현경, 김기영 (2018). 민간위탁 공공도서관의 관료제 특성 연구. 한국정보관리학회 학술대회논문집, 55-58.
- 송현경, 김기영 (2022). 공공도서관의 관료제적 특성이 서비스 품질에 미치는 영향 연구. 한국문헌정보학회지, 56(3), 391-414. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2022.56.3.391>
- 심효정 (2006). 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 40(4), 307-331.
- 안기정 (2000). 관료화와 직무만족, 조직몰입 및 소외의 관계에 관한 연구. 석사학위논문, 충남대학교 경영대학원 경영학과.
- 안혜경, 강인순 (2006). 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인. 간호행정학회지, 12(4), 604-614.
- 우창렬 (1989). 한국 기업의 관료화와 소외 및 조직몰입의 관련성. 박사학위논문, 동국대학교 대학원 경영학과.
- 유길호, 한계문 (2001). 사서들의 조직몰입에 미치는 영향요인 분석 - 부산지역 공공도서관을 중심으로 -. 한국도서관·정보학회지, 32(2), 1-20.
- 유상봉 (1988). 한국기업의 관료화 현상과 조직유효성에 관한 연구. 석사학위논문, 동국대학교 대학원 경영학과.
- 이경호 (2014). 중앙행정기관의 조직특성과 조직효과성의 관계에 관한 연구. 행정논총, 52(1), 1-34.
- 이은철, 백인화 (2010). 대학도서관의 변혁적 리더십이 사서들의 임파워먼트(Empowerment)와 조직유효성에 미치는 영향. 한국문헌정보학회지, 44(2), 139-156. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2010.44.2.139>

- 이학식, 임지훈 (2017). SPSS 24 매뉴얼. 서울: 집현재.
- 이현주 (2016). 공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 한성대학교 대학원 문헌정보학과.
- 조우정, 이경민 (2016). 스포츠센터의 조직구조, 의사결정 유형 및 조직유효성 간의 관계. 한국사회체육학회지, 65, 91-102. <https://doi.org/10.51979/KSSLS.2016.08.65.91>
- 최항석, 조찬식 (2014). 상사의 커뮤니케이션 능력이 하급직원의 직무효능감과 조직몰입에 미치는 영향 - 서울지역 공공도서관을 중심으로 -. 지역산업연구, 37(4), 155-176.
- 하정우, 심완섭, 황남엽 (2016). 경기도 공공기관의 조직문화와 조직효과성 영향에 관한 연구. 상품학연구, 34(5), 135-141.
- 황재영, 이응봉, 김종환 (2007). 디지털도서관의 e-서비스품질 평가에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 41(3), 55-79.
- Aiken, M. & Hage, J. (1966). Organizational alienation: a comparative analysis. American Sociological Review, 31(4), 497-507. <https://doi.org/10.2307/2090773>
- 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), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. Journal of Vocational Behavior, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Bateman, T. S. & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. Academy of Management Journal, 27(1), 95-112.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 66(1), 32-40.
- Blau, P. M. & Meyer, M. W. (1987). Bureaucracy in Modern Society. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill College.
- Bolin, M. & Härenstam, A. (2008). An empirical study of bureaucratic and post-bureaucratic characteristics in 90 workplaces. Economic and Industrial Democracy, 29(4), 541-564. <https://doi.org/10.1177/0143831X08096228>
- Bundy, M. L. (1966). Conflict in libraries. College & Research Libraries, 27(4), 253-262.
- Bundy, M. L. & Wasserman, P. (1968). Professionalism reconsidered. College & Research Libraries, 29(1), 5-26. https://doi.org/10.5860/crl_29_01_5
- Child, J. (2015). Organization: Contemporary Principles and Practice. (2nd ed.). Chinchester:

Wiley.

- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *The Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858. <https://doi.org/10.2307/255951>
- Daft, R. L. (2021). *Organization Theory and Design*. (13th ed.). Massachusetts: Cengage.
- Griffin, R. W. (2019). *Fundamentals of Management*. (9th ed.). Massachusetts: Cengage.
- Gulati, R., Mayo, A. J., & Nohria, N. (2017). *Management: An Integrated Approach*. (2nd ed.). Massachusetts: Cengage Learning.
- Hall, R. H. (1961). *An Empirical Study of Bureaucratic Dimensions and their Relation to other Organizational Characteristics*. Doctoral dissertation, Ohio state university, United States.
- Hovekamp, T. M. (1993). *Unions and Work Attitudes: Job Satisfaction, Work Values, and Organizational Commitment of Professional Librarians*. Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Chapel Hill, United States.
- Jordan-Makely, C. (2018). Libraries as bureaucracies: a SWOT analysis. *Library Management*, 40(5), 294-304. <https://doi.org/10.1108/LM-03-2018-0019>
- Jordan-Makely, C. (2021). Public libraries as bureaucracies: toward a more critical perspective. *Public Library Quarterly*, 40(1), 47-59. <https://doi.org/10.1080/01616846.2020.1762959>
- Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdakis, N., & Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*, 46(2), 221-233. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2010.11.003>
- Lambert, E. G., Paoline, E. A. III, & Hogan, N. L. (2006). The impact of centralization and formalization on correctional staff job satisfaction and organizational commitment: an exploratory study. *Criminal Justice Studies*, 19(1), 23-44. <https://doi.org/10.1080/14786010600615967>
- Lee, K. S. & Mathur, A. (1997). Formalization, role stress, organizational commitment, and propensity-to-Leave. *Journal of Global Marketing*, 11(2), 23-42. https://doi.org/10.1300/J042v11n02_03

- Lynch, B. P. (1979). Libraries as bureaucracies. *Library Trends*, 27(3), 259-268.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- McGee, G. W. & Ford, R. C. (1987). Two (or more) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638-641. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.4.638>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J., & Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of salespeople and industrial buyers. *Journal of Marketing Research*, 25(4), 376-383. <https://doi.org/10.2307/3172948>
- Moran, B. B. & Morner, C. J. (2018). *Library and Information Center Management*. (9th ed.). California: Libraries Unlimited.
- Morris, J. H. & Steers, R. M. (1980). Structural influences on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17(1), 50-57. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90014-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90014-7)
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mustafa, G., Solli-Sæther, H., Bodolica, V., Håvold, J. I., & Ilyas, A. (2022). Digitalization trends and organizational structure: bureaucracy, ambidexterity or post-bureaucracy?. *Eurasian Business Review: A Journal in Industrial Organization, Innovation and Management Science*, 12(4), 671-694. <https://doi.org/10.1007/s40821-021-00196-8>

- National Economic Development Office (1986). *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*.
- O'Driscoll, M. P. (1987). Attitudes to the job and the organisation among new recruits: influence of perceived job characteristics and organisational structure. *Applied Psychology: An International Review*, 36(2), 133-145.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1987.tb00380.x>
- Parrish, D. A. (2001). *The Impact of Leadership Behavior on Organizational Commitment and Job Autonomy of Information Services Librarians*. Doctoral dissertation, Florida State University, United States.
- Piore, M. J. & Sabel, C. F. (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Punch, K. F. (1969). Bureaucratic structure in schools: towards redefinition and measurement. *Educational Administration Quarterly*, 5(2), 43-57.
- Ramaswami, S. N., Agarwal, S., & Bhargava, M. (1993). Work alienation of marketing employees: influence of task, supervisory, and organizational structure factors. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21, 179-193.
<https://doi.org/10.1177/0092070393213002>
- Rubin, R. & Buttlar, L. (1992). A study of the organizational commitment of high school library media specialists in Ohio. *The Library Quarterly: Information, Community, Policy*, 62(3), 306-324.
- Sethi, R. (2000). New product quality and product development teams. *Journal of Marketing*, 64(2), 1-14.
- Stanley, L., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Bentein, K. (2013). Commitment profiles and employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 176-187.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.011>
- Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *The Academy of Management Journal*, 21(3), 380-396. <https://doi.org/10.2307/255721>
- Stohr, M. K., Lovrich, N. P. Jr., Menke, B. A., & Zupan, L. L. (1994). Staff management

in correctional institutions comparing diiulio's control model and employee investment model outcomes in five jails. *Justice Quarterly*, 11(3), 471-498.

Vroom, V. H. (1959). Some personality determinants of the effects of participation. *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 59(3), 322-327. <https://doi.org/10.1037/h0049057>

• 국한문 참고문헌의 영문 표기

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

Ahn, Ki-Joung (2000). A Study of the Relationship between Bureaucratization and Job Satisfaction, Organizational Commitment, Alienation in Korean Government-Supported Research Institutes. Master's thesis, Chungnam National University, Korea.

An, Hye-Gyung & Kang, In-Soon (2006). Factors influencing organizational commitment and job satisfaction of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(4), 604-614.

Bae, Eul Kyoo, Kim, Mi Seon, & Kim, Dae Young (2011). The effect of learning organization readiness on organizational commitment in public libraries. *Journal of Korean HRD Research*, 6(3), 1-22.

Bae, Hye-Young (2010). The Effect of School Organization Bureaucratization and Teacher's Professional Orientation on the Teachers' School Organization Commitment. Master's thesis, Korea University, Korea.

Cho, Woo-Jeong & Lee, Kyong-Min (2016). The relationships among organizational structure, decision-making styles, and organizational effectiveness in sports centers. *Journal of Sport and Leisure Studies*, 65, 91-102. <https://doi.org/10.51979/KSSLS.2016.08.65.91>

Choi, Hang Sok & Cho, Chan Sik (2014). The influence of a manager's communication ability on the staff's job-efficacy and organizational commitment: the case of public libraries in Seoul. *Regional Industry Review*, 37(4), 155-176.

Ha, Jeong U, Shim, Wan Seop, & Hwang, Nam Yeob (2016). A study on the influence of hierarchical culture and organizational effectiveness from the public institutions in Gyeonggi-do. *Journal of Product Research*, 34(5), 135-141.

Hwang, Jae-Young, Lee, Eung-Bong, & Kim, Jong-Hwan (2007). Assessing e-service quality of digital libraries. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 41(3), 55-79.

- Kang, Jong Soo (2011). A structural relation among social welfare organization's structure, social worker's organizational commitment and turnover intention. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 13(3), 63-87.
- Kim, Jung Soh (1988). A study on bureaucratic system of library organization. *Journal of the Korean Library Science Society*, 15, 95-117.
- Kim, Young Ho, Ryu, Eun Young, Lee, Kyung Ho, & Seo, Young Suk (2010). A study on the relationships among organizational structure, organizational commitment and job satisfaction at central government agencies in Korea. *Korean Policy Sciences Review*, 14(4), 317-341.
- Lee, Eun Chul & Baek, Inhwa (2010). A study on the effects of transformational leadership on the empowerment and organizational effectiveness in university libraries. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 44(2), 139-156.
<https://doi.org/10.4275/KSLIS.2010.44.2.139>
- Lee, Haksik & Lim, Ji Hoon (2017). *SPSS 24 Manual*. Seoul: Jyphyunjae.
- Lee, Hyun-Joo (2016). The Effects of Ethical Leadership of the Superior Officers on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public Libraries. Doctoral dissertation, Hansung University, Korea.
- Lee, Kyoung-ho (2014). A study of the relationship between organizational characteristics and effectiveness in the central administrative agencies of Korea. *Korean Journal of Public Administration*, 52(1), 1-34.
- National Library Statistics system (2022). Public library statistical data final in 2022 (2021 performance). Available: <https://www.libsta.go.kr/statistics/public/stat>
- Park, Jahyun & Kim, Giyeong (2014). A study on organizational commitment and goal perception of university librarians: a qualitative approach. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 31(1), 251-275.
<https://doi.org/10.3743/KOSIM.2014.31.1.251>
- Park, Seong-ho & Cho, Miah (2021). A study on the influential factors on the organizational commitment of employees working in libraries for the visually impaired. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 32(3), 285-304.
<https://doi.org/10.14699/kbiblia.2021.32.3.285>
- 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, Hyunkyung & Kim, Giyeong (2018). An exploratory study on bureaucratic characteristics in consigned public libraries. *Proceedings of the Korean Society for Information Management Conference*, 55-58.
- Song, Hyunkyung & Kim, Giyeong (2022). A study on the effects of bureaucratic characteristics on service quality in public libraries. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 56(3), 391-414.
<https://doi.org/10.4275/KSLIS.2022.56.3.391>
- Woo, Chang-Ryul (1989). A Study of the Relationship between Bureaucratization and Alienation, Organizational Commitment in Korean Firms. Doctoral dissertation, Dongguk University, Korea.
- 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, Sang-Bong (1988). A Study on the Bureaucratic Phenomenon and Organizational Effectiveness in Korea Companies. Master's thesis, Dongguk University, Korea.