

## 남녀사서직원들의 가치관, 직무지향성, 직무태도에 대한 비교 연구

홍 기 철\*

### 목 차

- I. 서 론
  - 1. 연구의 목적과 필요성
  - 2. 연구의 방법 및 범위
  - 3. 연구의 한계점
  - 4. 용어의 정의
- II. 이론적 배경
  - 1. 개인의 태도형성
  - 2. 선행연구
- III. 조사결과와 분석
  - 1. 가치관에 대한 분석
  - 2. 직무지향성에 대한 분석
  - 3. 직무태도에 대한 분석
- IV. 결 론
  - 참고문헌
  - 부록

### 1. 서 론

#### 1.1 연구의 목적과 필요성

인간은 인간이 갖고 있는 특성인 사회성 때문에 어떤 형태로든지 조직과 관계없이 혼자 생활할 수가 없다. 현대사회는 과거와 달리 대 부분의 사람들이 어떤 조직에 속한 상태로 살아가고 있다. 조직에 속

---

\* 동덕여대 문헌정보학과 강사

## 2 한국비블리아 제7집

한 각 개인들은 조직에서 부여하는 일정한 업무를 담당하기 마련이다. 급격히 변화하는 현대사회에서 개개의 사회 구성원들은 자신의 이해를 중심으로 조직을 구성하고 스스로 한 조직체의 구성원이 된다. 또한 이미 형성된 조직체들은 복잡한 사회환경에 효율적으로 대처하고 적응하기 위하여 그 기능의 분업화를 실시하고 분업화가 진전됨에 따라 점점 더 세분된 전문화로 나아간다. 이런 사회현상에 의하여 전문적인 기능이나 기술을 가진 전문직 종사자들의 수가 증가하게 되며 이를 고용하는 조직체도 증가하게 된다.

도서관도 사회의 한 조직이므로 다른 조직체와 같은 일반적인 조직구조가 형성되지만 도서관은 지식과 정보를 전달하는 매개체로서 역할을 하기에 조직이 주로 전문직에 의하여 형성되는 특징이 있어 다른 일반적 조직체와는 차이를 보이고 있다. 특히 도서관은 지금까지는 영리를 목적으로 하지 않는 순수한 서비스기관으로 보기에 사회의 대부분의 조직에서 중요시하고 있는 영리에 대한 개념이 거의 없는 편이다. 그러나 도서관에 영리의 개념이 없더라도 생산성의 개념마저 없어서는 곤란한 일이다. 생산성을 이익의 개념이 아닌 조직의 효율성과 경제성에 대한 것으로 파악할 때는 어느 조직에서나 가장 중요시되는 개념이 될 수 밖에 없다.

도서관의 목적은 이용자가 원하는 자료를 적시에 제공하는 것이기에 최근에 들어서서 도서관 이용자의 행태연구에 관심이 집중되고 있지만 이런 이용자의 행태연구가 아무리 잘되어 있다해도 이용자를 직접 대면하는 사서들의 가치관과 태도에 따라 도서관에 대한 이용자들의 만족도에서 많은 차이를 나타낼 수밖에 없다.

도서관은 이용자가 요구하는 자료와 정보를 제공하기 위하여 기본적으로 자료·시설·직원을 기본요소로 갖추고 있는 기관이다. 도서관에서 시설은 일정기간동안 거의 고정되어 있기에 시설에 대한 이용자의 불만을 즉시 처리할 수는 없다. 도서관자료는 아마 이용자들이 가장 불만족한 부분이 되겠지만 실제로 도서관에서 보면 자료도 어느 정도까지는 한정적이라고 볼 수밖에 없다. 결국 현재 상태에서 도서관이 이용자의 만족을 높이는데 많은 영향을 미치게 할 수 있는 것은 도서관 직원들이며 특히 전문직인 사서 개개인의 가치관과 태도 및 직무만족여부가 이용자에게 중요한 영향을 끼친다고 할 것이다.

도서관 구성원의 대다수를 차지하고 있는 사서는 업무의 전문성에 대하여 가장 대표적인 전문직으로 인식되고 있는 의사나 변호사 같은 정도의 수준으로 인식되고 있다고 볼 수는 없다. 그러나 전문직의 개념을 직업의 어떤 형태를 의미하는 입장에서 볼때 사서직의 전문성이 인정되고 있고, 전문직을 하나의 이념형이자 과정의 개념으로 파악하는 입장에서 보면 사서직의 전문직성이 보다 더 분명히 드러난다 할 것이다.

즉 전문직을 구조적 개념으로 볼때는 상근직업의 성립, 교육기관의 설립, 전문단체의 설립, 직업윤리강령 제정이라는 외면적 현상이었어야 하는데 사서직은 이들을 충족시키고 있다. 또한 전문직을 태도적 측면에서 보면 직업에 대한 고도의 참여의식, 경제적 보상보다 내면적 보상에 대한 의무감, 동료 전문인에 대한 연대의식 등의 내면적 특성을 지닐 것을 요구하고 있는데 사서직은 이들에 대한 요구도 일반적으로 충족시키는 것으로 인식되고 있다.

도서관은 사서라는 전문직을 위주로 하는 조직의 특성을 갖고 있지만 사서는 일반적으로 전문직의 가장 중요한 특성의 하나로 간주되는 자유업이 가능하다는 직업적 특성은 아직까지는 거의 없는 형편이다.

그러므로 전문직의 특성을 그대로 갖고 있는 사서들은 같은 도서관에 근무하더라도 사서 개인의 가치관에 따라 직무에서 지향하는 성향과 태도가 다를 것으로 생각된다.

도서관의 효율성과 경제성을 결정하는 가장 중요한 요소는 도서관 조직을 움직이는 사람이며, 특히 도서관 전문직인 사서의 역할이 가장 중요하다 할 것이다. 따라서 사서들이 업무수행에서 어떤 성향을 나타내고 직무와 관련하여 어떤 태도를 보이는가를 사서들의 가치관에 따라 분석하고, 사서들이 자신의 가치관에 따라 어떤 직무지향성을 보이는가를 분석하는 것은 도서관의 효율성과 경제성을 높이는 데 필요한 기초자료라 할 것이다. 본 연구는 이에 관한 자료를 분석하여 도서관 이용자들의 이용만족도를 최대한으로 할 수 있도록 보다 생산적인 도서관 조직을 구성하는데 그 목적이 있다.

## 1.2 연구의 방법 및 범위

본 연구의 조사대상은 국회도서관에 근무하는 사서들로 한정되었으

#### 4 한국비블리아 제7집

며 연구에 사용된 질문지는 가치관, 직무지향성, 직무태도에 관한 3 종류의 질문지를 Likert-Type 의 5점척도로 구성하였다.

사서 개인의 가치관은 현대사회에서 긍정적인 가치관으로 인정되고 있는 미래지향성, 쇄신지향성, 성취지향성을 발전적 가치관으로 하고 반드시 그런 것은 아니지만 우리의 가치관 중에서 부정적 영향이 강한 형식주의, 권위주의, 보수주의, 인정주의를 전통적 가치관으로 한 2개의 변수로 구분하였다.

직무지향성은 조직의 유지보다는 업무자체를 우선하는 전문가적 자세를 업무지향성으로 하여 직업에 대한 자부심, 직업적 가치관의 실현, 전문가에 의한 인정, 업무의 자율성, 외부전문단체의 참가, 업무에서의 능력발휘의 6개를 측정변수로 하여 그 정도를 측정하였다. 또한 관료제의 병폐로 지적되는 조직의 유지를 위주로 하는 성향을 조직지향성으로 하여 상급자에 의한 인정, 관리적 업무의 선호, 업무이외의 관심사, 승진, 보수, 업무의 고정성의 6개를 측정변수로 하여 그 정도를 측정하였다.

직무태도에서 도서관 이용자와 직접 접촉하는 부분인 직접봉사에 대한 태도의 측정은 권위성, 민주성, 형식성, 책임성으로 한 4개의 변수를 설정하여 측정하였으며, 이용자와 직접 접촉하지 않는 간접봉사에 대한 태도의 측정은 보수성, 형식성, 효율성으로 한 3개의 변수를 설정하여 측정하였다.

#### 1.3 연구의 한계점

본 연구는 조사대상을 국회도서관 사서들로 한정된 연구이므로 그 대표성에서 문제가 있으며 변수의 선정도 가장 대표적인 것이라고 생각되는 것에 한정하였기에 조사대상의 범위나 다른 변수에 의하여 분석한 결과가 본 연구와 다를 가능성도 있다 하겠다.

#### 1.4 용어의 정의

본 연구에서 적용되는 용어들의 정의는 다음과 같다.

가치관 : 개인이 직업에서 추구하는 성향으로 본 연구에서는 권위주의, 보수주의, 형식주의, 인정주의를 전통적 가치관으로 하였으며 미래지향성, 쇄신지향성, 성취지향성을 발전적 가치관으로 함.

직무 : 각 개인에게 이미 주어진 담당업무로 본 연구에서는 일시적으로 맡고 있는 업무는 제외됨.

직무지향성 : 직무에 임하는 개인적인 성향을 의미하며 본 연구에서는 업무보다 조직이 우선하는 성향을 조직지향성으로 하고, 조직보다 업무가 우선하는 성향을 업무지향성으로 함.

직무태도 : 직무에 내재하고 있는 성질적 특징을 의미하며 본 연구에서는 도서관의 봉사성격에 따라 간접봉사태도와 직접봉사태도로 구분함.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 개인의 태도형성

조직경영이론의 현대적 접근방법은 크게 보면 소위 과학적 관리법이라 불리우는 업무에 대한 관리를 위주로 하는 방법과 인간관계론이라는 사람에 대한 관리를 위주로 하는 방법으로 구분할 수 있다. 그러나 오늘날 조직관리에서 조직의 성격에 따라 어떤 면을 좀 더 강조하려는 시도는 할 수 있지만 이 두개의 방법이 각각 분리하여 어느 하나의 방법만을 적용할 수는 없다.

사람은 환경을 지배하기보다는 환경에 적응하면서 살아가는 경우가 더 많지만 각 개인은 자신에게 주어진 환경에서도 이미 형성되어 있는 자신의 가치관에 따라 행동에 일정한 반응을 보이기 마련이다. 물론 개인의 가치관은 환경에 따라서 변화되기도 하지만 이미 형성된 개인의 가치관은 쉽게 변화되지 않으며 변화된다 해도 오랜 시간이 요구된다할 것이다.

개인의 어떤 태도형성에 직접적으로 가장 큰 영향을 미치는 것은 각 개인의 가치관이므로 태도는 개인의 가치관의 바탕위에서 형성되는 가치의 함수로 볼 수 있다. 그러나 태도는 가치에 비하면 덜 지속적이고 변화도 비교적 쉽게 이루어지는 경향이 있다.

따라서 개인이 자신의 직업이나 직장에서 업무에 임하는 태도도 이미 직업을 선택하기 전에 형성된 개인의 가치관에 영향을 받는다는 것은 이미 잘 알려져 있다. 직무태도는 직무라는 대상에 임하는 태도

## 6 한국비블리아 제7집

로 직무 그 자체에 대한 태도와 직무와 관련된 태도로 구분되고 있다. 직무자체에 대한 태도를 평가하는데는 대개 직무자체의 만족이나 직무몰입등의 방법을 사용하고 있으며 직무와 관련된 태도는 직무자체와 직접 관련된 것은 아니더라도 직무에 영향을 미치는 요인들에 대한 반응태도를 의미하며 이를 평가할때는 주로 업무환경에 대한 만족, 직무특성, 태도성향을 분석하는 방법을 이용하고 있다.

인간의 행태가 주로 어떤 요인에 의하여 이루어지는가를 설명하는 데는 행태주의적 접근법, 인지적 접근법, 절충적 접근법의 3가지 주요이론이 있다. 행태주의적 접근법은 인간행태를 결정짓는 것은 내적인 정신과정의 결과가 아니라 인간에 영향을 미치는 외부적 환경에 의한 것이라고 보는 입장이다. 인지적 접근법은 행태주의적 접근법과는 반대로 인간행태는 외부 환경의 자극에 수동적으로만 반응하는 것이 아니라 자극을 지각하고 과거의 경험을 토대로 해석한 결과에 따르는 인간내적인 정신과정을 강조하는 접근법이다. 절충적 접근법은 앞의 2가지 접근법을 절충하여 인간의 행태는 환경적요인과 개인적 요인 양자가 결합되어 나타난다고 보는 것이다.

따라서 인간의 태도는 인간 각 행위자 개인적 요소, 조직의 특성, 외부환경요인에 의하여 결정된다고 할 수 있다. 그러나 이 모든 요소를 고려하여 인간의 행태를 연구할 수는 없으므로 다른 요소들은 동일하다고 보고 중요한 몇가지의 변수를 제한적으로 이용하여 연구하는 것이 일반적인 현실이다. 그러므로 본 연구에서도 도서관이란 조직은 대개 비슷한 조직 특성을 갖고 있으며 외부적 환경의 요소도 유사하다고 보고, 개인적 요소인 도서관 사서들의 가치관과 직무지향성향, 직무태도를 분석하고자 한다.

### 2.1 선행연구 개관

#### 2.1.1 국내의 선행연구

지금까지 직무에 관련된 국내문헌정보학 연구는 주로 사서들의 직무만족에 관한 연구가 주를 이루고 있으며 사서의 가치관에 근거하여 직무태도 성향이나 직무만족을 파악한 연구는 거의 없는 실정이며 행정학이나 경영학에서 이 분야의 연구는 주로 관료의 행정행태를 위주

로 한 것이므로 이들 연구를 지식 및 정보의 전달기관인 도서관에 근무하는 전문직인 사서들에게 적용할 수 없는 경우가 대부분이지만 본 연구와 어느 정도 관련이 있는 것으로는 다음과 같은 것이 있다.

박인웅은 우리나라 공공도서관 직접봉사부서에 근무하는 사서를 대상으로 사서들의 전통의식과 봉사태도 및 정신적 만족도와 전국 4년제 도서관학과 남학생들의 현세지향의식과 학과적응 태도를 연구하였으며 또한 권력지향의식과 공공도서관의 독서실화를 경남지역 일부 고등학교 남학생들을 대상으로 조사하였다. 이 연구 결과에 의하면 사서들은 체면중시의식이 높을수록 간접봉사부서에 근무하기를 바라고 있다. 사서들의 현세지향의식과 정신적 만족도는 여자 정사서들을 제외하고 의식의 성장기회요소에 의해 가장 많이 영향을 받는 것으로 나타나고 있고, 준사서는 의식의 안정성 요소로 만족감을 느끼는 경향을 보여 정사서와는 대조적 반응을 보이고 있다. 또한 근무연수에 따라 정신적 만족도에 영향으로 끼치는 요소가 다른 것으로 나타나고 있다.

고등학생들은 권력이 있는 높은 지위에 오르려는 욕망을 일류학교를 졸업함으로써 가능하다고 생각하여 공공도서관 이용도 좌석을 이용할뿐 자료대출은 하지 않아 우리나라 공공도서관이 독서실화하는 결과를 초래하고 있다 하였다. 또한 대학의 도서관학과 학생들은 1,2학년에서는 취업가능성과 장래의 보수등의 실질적 이익의 불확실성으로 학과에 적응을 하지 못하다가 3,4학년이 되어서 사서의 전문성에 기대를 가지는 태도를 보인다고 하였다. 이 연구결과는 우리나라 공공도서관의 발전을 저해하는 요인을 사서, 도서관학과 학생, 고등학생들의 전통적 의식에 근거하여 분석한 것이지만 분석대상이 직접봉사부서에 근무하는 사서로 한정되어 있고, 전통적 의식으로 제시하고 있는 것이 체면중시의식, 현실지향의식, 권력지향의식으로 한정되어 있다.<sup>1)</sup>

유소영은 사서들이 현재 얼마나 만족하고 있는지, 얼마나 만족해야

1) 박인웅, 우리나라 공공도서관의 발전을 저해하는 요인에 관한 연구 — 사서와 이용자의 의식을 중심으로 —, 성균관대 대학원, 박사학위논문, 1987.

바람직하다고 생각하는지, 사서들의 욕구가 얼마나 중요하다고 느끼는지를 알기 위하여 Maslow의 동기이론에 기초하여 Porter의 질문지를 사용하여 대학 및 특수도서관 사서들의 직무만족을 연구하였다. 이 연구에 의하면 직접봉사직의 사서는 간접봉사직의 사서보다 직무만족도가 낮으나 욕구중요도는 높았으며, 간부사서는 일반사서보다 직무만족과 욕구중요도 모두가 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 사서들은 공무원에 비하여 직무만족도는 낮은 반면에 욕구중요도는 사서직이 더 높게 평가하고 있다고 하였다. 이상에서 보듯이 이 연구는 직무태도에 대한 연구라기보다는 사서들의 직무만족에 대한 연구이지만 사서들의 직무만족을 다른 공무원들과 비교한 논문이라는데 의의가 있다.<sup>2)</sup>

김충훈은 Herzberg의 동기부여 이론에 입각하여 대학도서관 사서들의 배경분석과 직무태도를 분석한 결과 우리나라 대학도서관의 사서들은 Herzberg가 구분한 보수, 인간관계, 작업환경 등의 위생요인은 물론 업무 만족도, 인사 공정성, 사서의 사회적 지위 및 장래성, 승진제도, 안정감등의 동기부여 요인도 불만족 상태에 있다고 하였다.

이 연구는 Herzberg의 동기부여이론을 그대로 적용하여 사서들의 직무태도를 분석하였지만 실제로 직무태도 분석이라기 보다는 사서들의 인구학적 배경에 따른 비교에 불과한 점이 많이 있다.<sup>3)</sup>

김호정은 경찰공무원, 권력적 업무담당공무원, 비권력적 업무담당공무원, 통계·전산·기술업무 담당공무원을 대상으로 한 한국의 행정관료의 행태에 대한 연구에서 연령, 재직기간, 직급, 소득등의 배경적 변수보다 직무특성이 관료 개인의 욕구, 가치관, 행정이념에 미치는 영향이 더 강하다 하였다. 또한 직무특성은 가치관을 통하여 직무태도에 영향을 미치는 한편 가치관과 직무태도를 경유하여 직무행태에도 영향을 미친다고 하였다. 김호정의 연구는 주로 공무원의 행태를 비교한 것이기에 전문직인 사서들에 그대로 적용될 수 없지만

2) 유소영, 우리나라 사서의 직무태도에 관한 연구—대학 및 특수도서관을 중심으로—, 이화여대 대학원, 석사학위논문, 1976.

3) 金忠勳, 大學圖書款 行政에 있어서 司書의 職務態度에 관한 研究, 한양대 행정대학원, 석사학위논문, 1981.



직무특성과 직무태도의 상관관계를 잘 나타내 주고 있다.<sup>4)</sup>

오세홍은 일선공무원의 행정행태에 영향을 주는 요인을 문화적 특징에서 오는 요인과 조직구조상의 특징에서 오는 요인으로 구분하여 연구한 결과 일선공무원들은 전문가적 긍지를 가질수록 고객지향적으로 업무를 처리하나 직무만족을 통하여 간접적으로 그 영향력이 약간 감소한다고 하였다. 이 연구에 의하면 일선공무원은 직무에 만족할수록 조직위주로 업무를 처리하려고 하지만 동시에 직무만족은 조직에 대한 충성도를 높여 고객지향적으로 업무를 처리에 직접적으로 미치는 부정적 영향력을 약간 감소한다고 하였다.

이런 일선 공무원의 행정행태와 직무만족에 대한 연구결과는 일반 행정을 담당하는 일선공무원의 직무지향태도를 잘 파악하였지만 전문직인 도서관 사서들에 적용하기는 어렵다 할 것이다.<sup>5)</sup>

#### 2.1.2 외국의 선행연구

본 연구와 관련이 있는 사서들의 직무태도에 관하여 최근에 외국에서 발표된 중요한 논문으로는 다음과 같은 것이 있다.

데이비드(David I.M.)는 기술적 환경에서 일하는 사서들이 다른 전문직에 있는 사람들과 유사한 직무흥미와 개성태도를 갖는가를 알기 위해 미시간주의 공공도서관, 학교도서관, 대학 및 특수도서관 사서들과 학술, 데이터베이스, 시스템 업무를 담당하는 사서들을 대상으로 조사하였다. 이 연구결과에 의하면 전통적 형태의 도서관 사서들과 기술적 환경에 있는 사서들과 직무흥미나 개성태도에서 유의한 차이점은 없었으나 1977년에 실시된 저자의 이전연구에서 사서들 특징으로 나타났던 전통적, 보수적인 태도는 더 이상 나타나지 않고 오히려 사서들에게서는 예술가적인 태도가 그 특징으로 나타나고 있다고 하였다. 이 연구는 도서관의 환경변화에 사서들이 따라 어떤 태도를 나타낼 것인가를 분석한 결과 미국의 사서들이 과거의 전통적, 보수적인 태도에서 벗어나 새로운 태도를 형성하고 있음을 보여주고 있

4) 金虎植, 職務特性이 官僚行態에 미치는 影響, 부산대 대학원, 박사학위논문, 1988.

5) 吳世弘, 一線公務員의 行政行態에 관한 研究—韓國 一線公務員의 行動性向을 중심으로, 고려대 대학원, 박사학위논문, 1989.

다. 이는 우리나라와 미국의 사서 교육제도가 다르지만 우리나라의 사서들이 어떤 태도를 지녀야 하는지 그 방향을 제시하고 있다고 볼 수 있다.<sup>6)</sup>

모트 (Mort, S.L.)는 Herzberg의 동기부여이론인 위생·만족이론을 가지고 대학도서관의 지원부서 직원들을 대상으로 효율적인 동기부여 요인을 알기 위하여 16개의 요인 7점척도로 그들이 동일하게 동기부여 요인이라고 인식하는 요인은 무엇이며 동기부여요인들과 그들의 인구학적 특징이 관계가 있는가를 분석하였다. 이 연구에 의하면 대학도서관의 지원부서 직원들이 중요하게 여기는 동기부여요인은 기술, 능력의 활용성, 지적인 도전, 업무자극 등이었으며 조사대상자들의 전공과목, 재직기간, 보수, 담당업무, 봉사분야등이 그들이 중요시 여기는 동기부여요인과 일정한 상관관계가 있는 것으로 나타났다고 하였다. 이 연구는 기존의 연구처럼 이미 주어진 동기부여요인을 가지고 도서관 직원들의 만족 여부를 조사한 것이 아니라 어떤 동기부여요인을 중요시하고 있는가를 조사한 연구라는데 그 의의가 있다.<sup>7)</sup>

오스와라(Osuala, K.O.)는 나이지리아 대학도서관장들의 경영적 역할을 30명의 나이지리아 대학도서관장들을 대상으로 연구한 결과 그들은 대학도서관경영에서 외부에 대한 역할이 중요하다고 인식하고 있으나 실제 업무수행에서는 주로 도서관경영 내적인 문제에 시간과 노력을 보내고 있다하였다. 이 논문에서는 특히 나이지리아 대학도서관의 생존과 발전을 위해서는 대학도서관장들이 외부에 대한 역할을 강화하고 관장의 새로운 역할로 교육자적 역할을 강조하고 있다.<sup>8)</sup>

브래들리 (Bradley, J.R.)는 도서관 이용자와 공공봉사부서 직원간의 상호관계에 나타난 직원들의 지식과 행동유형을 조사하기 위해 도서관의 5개 공공봉사부서 직원들을 3개월 동안 관찰하였다. 이 연구

6) David, Indra Mary, *A Study of the occupational interest and personality types of librarians*, Wayne State Univ., Dissertation of PH.D., 1990

7) Mort, Sarah Louise, *Toward effective motivation of academic library support staff*, Indiana Univ., Dissertation of PH.D., 1992

8) Osuala, Kate Ogechi, *The Managerial roles of academic library directors in Nigeria*, Texas Univ., Dissertation of PH.D., 1992.

에 의하면 관료적 봉사부서의 직원들은 업무의 통일성, 업무의 수행자, 업무수행 방법 및 환경에 대한 관료적 지식들을 공유하고 있고, 도서관의 정책이나 업무수행과정의 변화가 잘 알려져 있다고 믿고 있으나 실제로는 그만큼 잘 알려져 있지는 못하였다. 반면에 행동의 통일성은 실제보다 더 강하게 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다하였다. 또한 관료적 행태의 직원들은 이용자의 요구가 주어진 업무 및 업무범위에 적합한가, 누가 이 일을 수행하는 것이 적합한가 등에 관하여 먼저 상세히 조사하지만 개성적 행태의 직원들은 우선 이용자의 상황에 대하여 자세히 파악하고 관료적, 조직적, 전문적 지식 등 다양한 지식과 개인적 상황에서 적합했던 경험 등을 모두 동원하여 봉사한다고 하였다. 이용자의 요구에 대하여 우선 이용자의 상황을 먼저 파악하고 여러가지 지식을 동원하여 이용자의 요구에 적절한 봉사를 제공하는 것이 바람직한 도서관 직원의 태도라고 하고 있는 이 연구는 업무책임을 먼저 생각하는 우리나라의 도서관에서도 적용할 수 있는 것이라 하겠다.<sup>9)</sup>

### 3. 조사결과와 분석

국회도서관에 근무하는 사서직원 65명을 대상으로 설문지를 배포하고 64매를 회수한 가운데 응답이 부실한 4매를 제외한 60매를 대상으로 하여 사서들의 가치관과 그에 따른 직무지향성과 직무태도에 대한 분석만을 실시하였다.

분석대상자는 성별로는 남자 24명, 여자 36명이었고, 연령별 분포로는 20-25세 2명, 26-30세 30명, 31-35세 17명, 36-40세 7명, 41세 이상이 4명이었다. 또한 학력별로는 고졸 1명, 전문대졸 11명, 대졸 42명, 대학원 졸업이 6명 이었다.

분석방법은 리커트의 5점척도법을 이용하여 분석하였다. 척도값은 질문항목에 대한 적극 찬성과 찬성을 각각 +2, +1 로 하고 그와 상

9) Bradley, Johanna Rediger, *Bureaucratic and knowledge and action in the public services units of an academic library*, Univ. of Illinois at Urbana-Champaign, Dissertation of PH.D., 1991.

반된 적극 반대와 반대를 -2, -1로 하였으며 중립은 0 으로 한 다음에 분석의 편의를 위하여 10을 곱하였으며 질문항목이 부정적인 것은 긍정적인 것으로 도치하여 분석하였다.

### 3.1 가치관에 대한 분석

사서의 가치관에 대한 분석에서 각 개인의 가치관을 전통적 가치관과 발전적 가치관으로 구분하였다. 발전적 가치관을 측정하는 변수로는 미래지향성, 쇄신지향성, 성취지향성을 선정하였고, 전통적 가치관을 측정하는 변수로는 운명주의, 형식주의, 권위주의, 인정주의를 선정하여 총 14개의 질문항목으로 조사하였다.

#### 3.1.1 발전적 가치관에 대한 분석

발전적 가치관중에서 미래지향성을 조사하는 질문인 “내일 잘살기 위해 오늘 고생을 해도 좋다”(1-1)와 “현재 생활에 쪼들리면서 저축할 필요는 없다”(1-12) 에서는 전체 평균이 7.08과 2.47로 나타나고 있다. 이 미래지향성을 조사하는 질문에서 남자사서들의 평균은 각각 10.00, 11.43으로 매우 높으나 여자사서들의 평균은 5.14, -0.27로 남자사서보다 미래지향성이 매우 낮고 같은 성향을 조사하는 문항에서 반대의 응답을 보여주고 있다. 전체적으로 볼때 두개의 질문에서 뒤의 질문이 앞의 질문보다 더 낮은 평균을 보인 이유는 응답자들이 앞의 질문은 추상적 상황으로 생각하고 뒤의 질문은 현실적 상황을 고려하여 응답한 때문이 아닌가 싶다.

쇄신지향성을 조사하는 질문인 “출세는 운보다 노력에 좌우된다”(1-2)와 “위험부담이 있는 사업은 하지 않는 것이 좋다”(1-5)에서는 전체 평균이 4.68, -1.12로 나타나고 있다. 이 질문에서 남자사서들의 평균은 6.43와 5.71로 나타나고 있으나 여자사서들의 평균은 3.51과 -5.68로 나타나고 있다. 남자사서들은 출세는 노력에 의한다고 여기고 위험부담이 있는 사업을 해보려는 경향이 높은 반면 여자사서들은 반대로 출세는 운에 의하며 위험부담이 있는 사업을 하지 않으려는 경향을 보여 모험보다는 안정적인 생활을 원하고 있음을 보여주고 있다. 이는 일반적으로 여자보다 남자들이 사회생활에서 자신의 노력에 의하면 출세가 가능하고 위험부담도 감수하는 등의 적극적 의식을

가지고 있다는 것을 보여주는 것이라 하겠다. 성취지향성을 조사하는 질문인 “무엇인가 한번 어려운 일을 한번 해보고 싶다”(1-3)와 “일 때문에 밤을 새우는 것은 어리석은 일이다”(1-14)에서는 전체 평균이 5.34와 2.03으로 나타나고 있다. 이 질문에서 남자사서들의 평균은 9.30과 1.43으로 나타나고 여자사서들의 평균은 2.70과 2.43으로 나타나고 있다. 앞 문항의 질문에서는 남자사서들이 높은 성취지향성을 나타냈지만 두번째 문항에서는 여자사서들이 더 높게 나타나고 있다. 이는 남자사서들은 무엇인가 다른 일을 해보고 싶은 욕구는 강하지만 업무자체에 대한 성취감을 추구하는데는 약한 반면에 여자사서들은 다른 일을 해보고 싶은 욕구가 적은 대신에 업무자체에 대한 성취감을 추구하는데는 오히려 남자사서들 보다 높은 성취지향성을 보여주는 것이라 하겠다.

〈표 1〉 발전적 가치관에 대한 분석표

| 구 분                        |       | 남자    | 여자    | 평균    | 질문번호 |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 발<br>전<br>적<br>가<br>치<br>관 | 미래지향성 | 10.00 | 5.14  | 7.08  | 1-1  |
|                            |       | 11.43 | -3.51 | 2.47  | 1-12 |
|                            | 채신지향성 | 6.43  | 3.51  | 4.68  | 1-2  |
|                            |       | 5.71  | -5.68 | -1.12 | 1-5  |
|                            | 성취지향성 | 9.30  | 2.70  | 5.34  | 1-3  |
|                            |       | 1.43  | 2.43  | 2.03  | 1-14 |

### 3.1.2 전통적 가치관에 대한 분석

전통적 가치관중에서 운명주의를 조사하는 질문인 “사람은 태어날 때 부터 운명이 정해져 있다”(1-4)와 “돈을 버는데는 운이 따라야한다”(1-8)에서는 전체 평균이 -5.02, 6.65로 나타나고 있다. 앞 문항에서 남자사서들의 평균은 -9.30이고 여자사서들의 평균은 -2.16으로 나타나서 남녀사서 모두가 사람이 태어날때 부터 운명이 정해져 있는 것을 부정하고 있지만 남자사서들이 훨씬 더 강하게 부정하고 있다.

그러나 두번째 문항에서는 남녀사서의 평균이 각각 5.71과 7.27로

나타나 모두가 돈을 버는데 운이 있어야 한다는데 대해 긍정적인 반응을 보이는 모순을 보이고 있다.

이 결과는 남자사서들이 여자사서들 보다 달리 사람의 운명이 주어 졌다는데 대하여는 더 강한 부정을 하고 있지만 실제로 현실 생활에서는 남자사서들도 운을 믿는 경향이 강하게 나타나고 있음을 보여주는 것이다. 이런 상반된 현상이 나타나는 이유로는 앞 문항에는 응답자가 자신의 경우로 적용하고, 두번째 문항은 다른 사람의 경우를 가정 적용한 탓이 아닌가 한다. 또한 여자사서들이 남자사서들 보다 운명주의적 태도를 보여 여자사서들이 미래지향성에서 낮은 평균을 보인 것과 일치하고 있다.

형식주의를 조사하는 질문인 “제사는 제대로 지내야 된다”(1-6)와 “옷을 살때는 디자인을 우선 고려한다”(1-9) 에서는 전체 평균이 -0.71과 5.45으로 나타나고 있다.

남자사서들의 평균은 각각 4.29이고 여자사서들의 평균은 -4.05와 6.22로 나타나고 있다. 제사에 대하여는 남녀사서들의 태도가 반대로 나타나고 있고 옷에 대하여는 남녀 모두 같은 의식을 보이고 있지만 전체적으로 보면 남자 사서들이 보다 형식주의 경향을 나타내고 있다.

여자사서들이 두개의 질문에 상반된 반응을 보이고 있는 이유는 여자들이 제사시에 일이 많아 제사에 대하여는 부정적이면서도 옷에 대하여는 실용성보다 디자인을 중요시하는 현상을 반영한 것으로 추정된다.

권위주의를 조사하는 질문인 “여자는 직장생활 보다 집안살림이 더 중요하다”(1-7)와 “남녀평등주장은 남녀의 역할 차이를 무시하는 주장이다”(1-11)에서는 전체 평균이 1.24와 0.67으로 나타나고 있다. 남자사서들의 평균은 -4.32, -5.95이고 여자사서들의 평균은 4.95, 5.07로 나타나 남녀사서들의 권위주의적 의식이 정반대 현상을 보이고 있다. 이는 남자 사서들이 보다 권위주의적 의식이 강하다는 사회의 통념을 깨뜨리고 있는 현상으로 이는 여자들이 많이 근무하는 도서관의 특성을 반영하여 도서관업무를 중심으로 응답하였기 때문으로 생각된다.

인정주의를 조사하는 질문인 “선후배 관계는 직장에서도 중요시 해

야한다”(1-10)와 “아는 사람의 부탁에는 특별한 관심을 기울여야 한다”(1-13) 에서는 전체 평균이 8.10과 0.89로 나타나고 있다. 남자사서들의 평균은 9.39, -1.43로 나타나고 있고 여자사서들의 평균은 7.30, 2.43으로 나타나고 있다. 이는 남녀사서 모두 직장내 선후배 관계를 중요시하는 경향을 보이지만 아는 사람의 부탁에 대하여는 남녀사서의 응답이 반대로 나타나고 있다. 앞문항에서는 남자사서들이 인정주의 경향에 반대로 대담한 주요 원인은 국회도서관에 근무하는 남자사서들이 개인적으로 외부에서 자료요청을 받는 일이 많아서 나타난 현상으로 생각된다.

〈표 2〉 전통적 가치관에 대한 분석표

| 구 분         |      | 남자    | 여자    | 평균    | 질문번호 |
|-------------|------|-------|-------|-------|------|
| 전<br>통<br>적 | 운명주의 | -9.30 | -2.16 | -5.02 | 1-4  |
|             |      | 5.71  | 7.27  | 6.65  | 1-8  |
| 가<br>치<br>관 | 형식주의 | 4.29  | -4.05 | -0.71 | 1-6  |
|             |      | 4.29  | 6.22  | 5.45  | 1-9  |
| 가<br>치<br>관 | 권위주의 | -4.32 | 4.95  | 1.24  | 1-7  |
|             |      | -5.95 | 5.07  | 0.67  | 1-11 |
| 가<br>치<br>관 | 인정주의 | 9.30  | 7.30  | 8.10  | 1-10 |
|             |      | -1.43 | 2.43  | 0.89  | 1-13 |

### 3.2 직무지향성에 대한 분석

사서직원들이 직무에서 추구하는 성향을 분석하기 위하여 이에 관한 12개의 질문문항을 조직지향성과 업무지향성으로 나누고 각각을 6개의 문항으로 나누어 측정하였다.

업무지향성의 측정변수는 직업에 대한 자부심, 직업적 가치관의 실현, 전문가에 의한 인정, 업무의 자부심, 외부전문단체의 참가, 업무에서의 능력발휘의 6개 항목으로 구성하였고 조직지향성에 대한 측정변수는 상급자에 의한 인정, 관리적 업무의 선호, 업무이외의 관심, 승진, 보수, 업무의 고정성의 6개로 구분하였다.

3.2.1 업무지향성에 대한 분석

전체적으로 사서들이 업무에서 중요하게 여기는 항목의 순위는 직업에 대한 자부심이 1위, 직업적 가치관의 실현이 2위, 전문가에 의한 인정이 3위로 나타나고 있고, 업무자율성이 4위, 외부전문단체에 참가가 5위, 업무에서의 능력발휘가 6위로 나타나고 있다.

남자사서들이 업무에서 중요시하는 순위가 직업적 가치관의 실현이 1위, 직업에 대한 자부심이 2위, 전문가에 의한 인정이 3위, 업무자율성이 4위, 외부전문단체에 참가가 5위, 업무에서의 능력발휘가 6위로 나타나고 있는 한편 여자사서들이 업무에서 중요시하는 순위는 직업에 대한 자부심이 1위, 전문가에 의한 인정이 2위, 직업적 가치관의 실현이 3위, 업무의 자율성이 4위, 외부전문단체에 참가가 5위, 업무에서의 능력발휘가 6위로 나타나 남녀사서가 업무에서 중요시하는 요인의 순위가 차이를 보이고 있다.

전체적으로 보면 남자사서들이 업무에서 가장 중요시하는 것이 자신의 직업적 가치관을 실현시킬 수 있는가를 비롯한 직업적 자부심,

<표 3> 업무지향성에 대한 분석표

| 구 분                   |             | 남자(순위)       | 여자(순위)       | 평균(순위)       | 질문번호 |
|-----------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|------|
| 업<br>무<br>지<br>향<br>성 | 직업에 대한 자부심  | 9.29<br>(2)  | 10.54<br>(1) | 10.04<br>(1) | 2-12 |
|                       | 직업적 가치관의 실현 | 10.00<br>(1) | 9.19<br>(3)  | 9.51<br>(2)  | 2-1  |
|                       | 전문가에 의한 인정  | 7.14<br>(3)  | 9.69<br>(2)  | 8.67<br>(3)  | 2-7  |
|                       | 업무의 자율성     | 5.00<br>(4)  | 5.14<br>(4)  | 5.08<br>(4)  | 2-8  |
|                       | 외부전문단체에 참가  | 2.86<br>(5)  | 4.69<br>(5)  | 3.96<br>(5)  | 2-10 |
|                       | 업무에서의 능력발휘  | 2.86<br>(6)  | 2.70<br>(6)  | 2.76<br>(6)  | 2-4  |



전문가에 의한 인정등을 아주 중요시 하고 있으며 여자사서들도 비슷하게 인식하고 있으나 중요시하는 순서와 강도에서 차이를 보이고 있다. 이는 남자사서들이 자신의 가치관 실현을 비롯한 내부적 요인을 중요시 하는데 비해 여자사서들은 직업에 대한 자부심을 비롯한 외부적 요인을 더 중요시하기 때문으로 그 강도에서 차이가 발생한 것으로 생각된다. 또한 남녀사서 모두가 업무에서 능력발휘를 최하위로 선정한 것은 우리나라 도서관의 현실이 전문직으로서 사서들의 역할이 제대로 주어지지 않고 있기때문으로 생각된다.

### 3.2.2 조직지향성에 대한 분석

전체적으로 사서들이 조직에서 중요하게 여기는 순위가 상급자에 의한 인정이 1위, 업무이외의 관심사가 2위, 승진문제가 3위, 관리적 업무의 선호가 4위, 보수문제가 5위, 업무의 고정성이 6위로 나타나고 있으나 5위인 보수문제와 6위인 업무의 고정성에 대해서는 남녀사서 모두가 이들을 별로 중요시 하지 않고 있다.

조직지향에서 중요시하는 항목의 순위는 남자사서들은 상급자에 의한 인정이 1위, 업무이외의 관심사가 2위, 보수문제가 3위, 승진문제가 4위, 관리적 업무의 선호가 5위, 업무의 고정성이 6위로 나타나고 있으나 여자사서들은 상급자에 의한 인정이 1위, 업무이외의 관심사가 2위, 승진문제가 3위, 관리적 업무의 선호가 4위, 업무의 고정성이 5위, 보수문제가 6위로 나타나고 있다.

남자사서들이 이 조직지향적 성향에서 상급자에 의한 인정 및 업무이외의 관심사를 제외하고는 모두 부(-)의 평균값을 나타내고 있어 어느 정도 앞의 직무지향성에 대한 분석결과와 일관성을 유지하고 있다. 남자사서들은 업무의 고정에 대하여 강하게 반대하는 경향을 보이고 있는데 이는 남자사서들이 업무에서 가장 중요시 하는 것으로 자신의 직업적 가치관의 실현이라고 한 것과 같은 맥락으로 볼 수 있다고 하겠다. 여자사서들도 보수문제와 업무의 고정성에 대하여 부(-)의 평균값을 나타내고 있지만 보수 문제에 대하여는 여자사서들이 남자사서들보다 더 중요시 하지 않지만 업무의 고정에 대하여는 남자사서들보다는 중요시하고 있음을 보여주고 있다.

전체적으로 보면 관리적 업무에 대한 선호가 남녀사서들 사이에 가

장 차이가 많이 나는 항목으로 이는 남자사서들은 관리적 업무를 맡는데 여자사서들보다 더 관심이 있을 것이라는 일반적인 생각과 반대로 나타나고 있다. 이는 아마도 현재 도서관에서 남자사서들이 주로 관리적 업무를 맡고 있고 여자사서들은 그렇지 않기 때문이 아닌가 한다.

〈표 4〉 조직지향성에 대한 분석

| 구 분   |            | 남자(순위)       | 여자(순위)       | 평균(순위)       | 질문번호 |
|-------|------------|--------------|--------------|--------------|------|
| 조직지향성 | 상급자에 의한 인정 | 5.00<br>(1)  | 6.49<br>(1)  | 5.90<br>(1)  | 2-3  |
|       | 업무이외의 관심사  | 2.86<br>(2)  | 5.14<br>(3)  | 4.23<br>(2)  | 2-3  |
|       | 관리적 업무의 선호 | -1.43<br>(4) | 6.21<br>(2)  | 3.15<br>(3)  | 2-5  |
|       | 승진문제       | 1.43<br>(3)  | -0.27<br>(5) | 0.41<br>(4)  | 2-6  |
|       | 보수문제       | -2.14<br>(5) | 0.00<br>(4)  | -0.86<br>(5) | 2-11 |
|       | 업무의 고정성    | -2.14<br>(6) | -4.38<br>(6) | -3.20<br>(6) | 2-9  |

### 3.3 직무태도에 대한 분석

사서들의 직무특성에 따른 직무태도를 분석하기 위하여 직접봉사태도는 이용자에 대한 태도로 분석하고, 간접봉사태도는 내부업무에 대한 태도로 분석하기 위한 총 14개의 질문항목을 작성하여 조사하였다.

직접봉사태도의 측정변수는 권위성, 민주성, 형식성, 책임성을 조사하기 위한 8개 항목으로 구성하였으며 간접봉사태도의 측정변수는 보수성, 형식성, 효율성을 조사하기 위한 6개의 항목으로 구성하였다.

### 3.3.1 직접봉사태도에 대한 분석

직접봉사태도를 분석하기 위한 권위성에 대한 질문인 “이용자는 사서의 지시에 따라야 한다”(3-2)와 “사서는 이용자의 여론을 항상 들을 필요는 없다”(3-5)의 분석에서 전체 평균이 6.70과 -6.25로 상반된 경향을 나타내고 있다. 이 권위성에 대한 분석에서 남자사서들은 평균이 6.43과 -4.23으로 나타나고 있고 여자사서들은 평균이 6.88과 -7.57로 나타나고 있어 남녀사서 모두에서 상반된 응답이 나왔지만 여자사서들이 보다 많은 차이를 보이고 있다.

민주성에 대한 다른 질문인 “사서는 이용자의 공복과 같다”(3-3)와 “이용자를 위하여 이용시간을 연장할 수도 있다”(3-10)에서는 전체 평균이 1.72과 -0.65로 나타나 사서들의 민주성 의식이 비교적 낮음을 보여주고 있다. 이 항목에서 남자사서들은 평균이 1.96, 1.78이고 여자사서들은 평균이 1.43, -2.27로 나타나고 있다. 이 분석결과를 보면 사서들의 이용자에 대한 권위성은 높은 대신에 민주성은 낮게 나타나고 있다.

형식성에 대한 질문인 “이용자에 대한 규칙과 절차는 엄격히 적용되어야 한다”(3-9)와 “내 일이 아닌 일을 임시로 맡았을때는 그 업무에 대해 책임을 질 필요가 없다”(3-12)에서는 전체 평균이 3.36과 -0.51로 나타나고 있다. 이 항목에서 남자사서들은 평균이 -1.43, -6.34로 나타나고 여자사서들은 평균이 6.56, 3.44인 것으로 나타나 형식성에서 여자사서들이 보다 높은 평균을 보이면서 남자사서들과 매우 대조되는 결과를 보이고 있다. 이는 남자사서들이 보다 형식적일 것이라는 일반적인 생각과 다르게 나타난 결과이며 이는 도서관에서 주로 여자사서들이 열람업무를 담당하기에 나타난 결과가 아닌가 한다. 이 분석결과를 보면 사서들의 이용자에 대한 책임성은 높은 편이면서도 형식성도 높은 상반된 태도를 보이고 있다.

책임성에 대한 질문인 “이용자의 질문을 받은 사서는 그 일을 끝까지 맡아야한다”(3-6)와 “이용자가 있을때는 점심시간이라도 사서는 계속 남아 있어야 한다”(3-13)에서는 전체 평균이 7.60와 4.88로 나타나고 있다. 이 항목에서 남자사서들은 평균이 10.43, 4.69로 나타나고 여자사서들은 평균이 5.72, 5.00으로 나타나 남녀사서 모두가

책임성이 높은 것으로 나타나고 있다.

〈표 5〉 직접봉사태도 분석표

| 구 분                        |     | 남자    | 여자    | 평균    | 질문번호 |
|----------------------------|-----|-------|-------|-------|------|
| 직<br>접<br>봉<br>사<br>태<br>도 | 권위성 | 6.43  | 6.88  | 6.70  | 3-2  |
|                            |     | -4.23 | -7.57 | -6.25 | 3-5  |
|                            | 민주성 | 2.16  | 1.43  | 1.72  | 3-3  |
|                            |     | 1.78  | -2.27 | -0.65 | 3-10 |
|                            | 형식성 | -1.43 | 6.56  | 3.36  | 3-9  |
|                            |     | -6.43 | 3.44  | -0.51 | 3-13 |
|                            | 책임성 | 10.43 | 5.72  | 7.60  | 3-6  |
|                            |     | 4.69  | 5.00  | 4.88  | 3-13 |

### 3.3.2 간접봉사태도에 대한 분석

간접봉사태도를 분석하기 위한 보수성에 대한 질문인 “도서관 업무에는 새로운 것이 별로 없다”(3-1)와 “도서관 업무는 변화할 수 있는 것이 별로 없다”(3-14)에서는 전체 평균이 4.36과 -2.93으로 나타나고 있어 도서관에 새로운 업무는 별로 없다고 느끼지만 기존업무에서 변화할 수 있는 부분은 있다고 생각하고 있음을 보여주고 있다. 이에 대하여 남자사서들의 평균은 1.53, -3.57이고 여자사서들의 평균은 5.41, -2.16으로 나타나고 있어 여자사서들이 도서관업무는 변화가 거의 없다는 보수적인 생각을 하고 있음을 보여주고 있다. 이는 여자사서들중에는 주로 단순업무를 맡고 있는 직원들이 조사대상에 많이 포함되었기 때문이 아닌가 한다.

형식성에 대한 질문인 “열람업무담당자는 수서업무에 관여할 필요가 없다”(3-4)와 “업무보고는 구두보다 문서로 해야한다”(3-8)에서는 전체평균이 -8.91과 -2.18으로 나타나고 있다. 이에 대하여 남자사서들의 평균은 -9.29, -4.23인데 비해 여자사서들의 평균은 -8.65, -0.81으로 나타나고 있다. 이 결과를 보면 남녀사서 모두가 업무에서 형식성을 배제하려고 하지만 업무에 따라 그 강도의 차이를 보여주고 있다. 효율성에 대한 질문인 “업무의 효율을 위해서는 업무

절차를 어길 수도 있다”(3-7)와 “업무규칙이 현실에 맞지 않을 때는 무시할 수 있다”(3-11)에서는 전체 평균이 6.47과 5.20으로 나타나고 있다. 이에 대하여 남자사서들의 평균은 6.43, 5.71로 나타나고 여자 사서들의 평균은 6.49, 4.86으로 나타나고 있어 남녀사서 모두가 업무에서 효율성을 중요시하는 태도를 보이고 있다.

〈표 6〉 간접봉사태도 분석표

| 구 분                        |     | 남자    | 여자    | 평균    | 질문번호 |
|----------------------------|-----|-------|-------|-------|------|
| 간<br>접<br>봉<br>사<br>태<br>도 | 보수성 | 1.53  | 6.25  | 4.36  | 3-1  |
|                            |     | -3.57 | -2.50 | -2.93 | 3-14 |
|                            | 형식성 | -9.29 | -8.65 | -8.91 | 3-4  |
|                            |     | -4.23 | -0.81 | -2.18 | 3-8  |
|                            | 효율성 | 6.43  | 6.49  | 6.47  | 3-7  |
|                            |     | 5.71  | 4.86  | 5.20  | 3-11 |

#### 제 4 장 결 론

국회도서관 남녀사서 60명을 대상으로 가치관을 조사한 결과는 사서들은 전반적으로 발전적 가치관을 지니고 있는 것으로 나타나고 있으며 그중에서도 미래지향성과 성취지향성이 높은 것으로 나타나고 있다.

남녀사서별로 구분해 볼때는 남자사서들은 상대적으로 발전적 가치관이 높게 나타나고 있고 여자사서들은 전통적 가치관을 지니고 있는 것으로 나타나고 있다. 남자사서들은 발전적 가치관중에서도 미래지향성, 쉐신지향성, 성취지향성 모두에서 (+)를 보였으며 특히 미래지향성이 강한 것으로 나타나고 있으며 반면에 여자사서들은 쉐신지향성에서 (+)를 나타내고 있지만 미래지향성, 쉐신지향성에는 상반되는 응답태도를 보이고 있다.

전통적 가치관에서 남자사서들은 형식주의가 강한 반면 권위주의가 약한 것으로 나타나고 있고 여자사서들은 권위주의와 인정주의가 강하게 나타나고 있다. 한편 남자사서들은 운명주의와 인정주의에서 문

항에 따라 상반된 태도를 보이고 여자사서들은 운명주의와 형식주의에서 상반된 태도를 보이고 있다.

직무지향성에 대한 분석에서 직무에서 중요시하는 요인의 순위는 전체적으로 보면 직업에 대한 자부심이 1위, 직업적 가치관의 실현이 2위, 전문가에 의한 인정이 3위, 업무의 자율성이 4위, 외부전문단체에 참가가 5위, 업무에서의 능력발휘가 6위로 나타나고 있다. 남녀직원별로 이를 구분해 보면 남자사서들은 직업적 가치관의 실현이 1위, 직업에 대한 자부심이 2위, 전문가의 인정이 3위로 나타나고 있으며 여자사서들은 직업에 대한 자부심이 1위, 전문가에 의한 인정이 2위, 직업적 가치관의 실현이 3위로 나타나고 있어 이들 요인에서는 남녀사서사이에 직무에서 중요시하는 요인이 서로 차이를 보이지만 나머지 요인에 대하여는 동일한 순위를 보이고 있다.

조직지향성에 대한 분석에서 전체적인 순위는 상급자에 의한 인정이 1위, 관리적 업무의 선호가 2위, 업무이외의 관심사가 3위, 승진문제가 4위, 보수문제가 5위, 업무의 고정성이 6위로 나타나고 있다. 이를 남녀사서직원별로 구분해 보면 1위는 남녀사서 모두 상급자에 의한 인정이며, 2위는 남자사서는 업무이외의 관심사인데 비해 여자는 관리적 업무의 선호이고, 3위는 남자가 승진문제이고 여자는 업무이외 관심사로 나타나고 있다. 4위 이하의 순위도 성별에 따라 차이를 보이고 있지만 분석결과 조직지향성에 대한 태도와는 반대(-)로 나타나고 있다.

업무성격에 따른 분석에서는 이용자에 대한 직접봉사에서는 남녀 모두 책임성 있는 태도를 보이고 있으나 여자사서들이 형식성이 강한 것으로 나타나고 있는 반면에 남자사서들은 형식성이 없는 것으로 나타나고 있다. 또한 남자사서들이 권위성과 민주성이 강한 모순되는 태도를 보이는데 비해 여자사서들은 대체로 권위성이 없는 것으로 나타나고 있다.

도서관 내부의 조직적 업무를 분석한 간접봉사에서는 남녀 모두 전반적으로 형식성을 배제하고 효율성을 추구하는 태도를 보이고 있으나 남자사서들이 형식성을 배제하려는 태도가 더 강하게 나타나고 있다. 또한 전체적으로 여자사서들이 남자사서들 보다 더 보수주의적 태도를 보이고 있다. 특히 여자사서들은 간접봉사태도에서는 형식성

남녀사서직원들의 가치관, 직무지향성, 직무태도에 대한 비교연구 23

을 배제하는 태도를 보이고 있으면서 직접봉사태도에서는 형식주의적 태도를 보여 자신이 처한 입장에 따라 다르게 응답하는 모순되는 태도를 보이고 있다.

참 고 문 헌

- 姜俊浩, 圖書館人的 價値觀, *도협월보* vol.18 no 6(1977. 8), pp. 2-7.
- 高叔嬉, 職務態度에 대한 社會情報處理模型의 理論的 考察, *성균관대학교 首善論集*, 15(1990), pp. 237-257.
- 고영복, 한국인의 의식구조와 그 문제점, 정의 理論的 考察, *성균관대학교 首善論集* 15(1990), pp. 237-257.
- 권미아, 대학도서관 자동화가 사서들의 태도에 미치는 영향에 관한 연구, 이화여대 대학원, 석사학위논문, 1992
- 김광수, 정보산업 종사자의 의식구조 분석, *컴퓨터*, 195(1991.4), pp. 81-88.
- 金虎植, 職務特性이 官僚行態에 미치는 影響, 부산대 대학원, 박사학위논문, 1988
- 朴寅雄, 우리나라 공공도서관의 발전을 저해하는 요인에 대한 연구, 성균관대 대학원, 박사학위논문, 1987
- 朴俊植, 圖書館職의 價値觀, *國會圖書館報* 178(1985. 4), pp. 32-40.
- 申武燮, 公務員의 職務態度에 관한 比較研究; 1979 및 1983을 중심으로, *韓國行政學報* 제18권1호(1984. 6), pp. 281-305.
- 吳世弘, 一線公務員의 行政行態에 관한 研究, 고려대 대학원, 박사학위논문, 1989
- 유소영, 우리나라 사서의 직무태도에 관한 연구, 이화여대 대학원, 석사학위논문, 1976
- 尹雨坤, 現代 韓國官僚의 意識構造: 그 病理와 處方, *季刊京鄉* 18(1988. 3), pp. 210-219.
- 李圭泰, 韓國人の 意識構造, *教育情報* 16(1989. 12), pp. 38-44.
- 이순자, 도서관 인력구조면에서 본 여성직종으로서의 사서직, *창립10주년기념논문집(1986)*, 숙명여자대학교 도서관학과, pp. 33-56.
- Alemna, A., "Motivation and productive in academic libraries : a case study of Balme library University of Ghana," *Journal of*



- Library Administration*, vol.16 no.4(1992), pp. 45-56.
- Baker, Betsy and Sandore Beth, "Motivation in turbulent times : in search of the Epicurean work ethic," *Journal of Library Administration* vol.14 no.4(1991) pp. 37-50.
- Bishoff, Liz, "Job analysis," *Library Resources & Technology Services*, vol.34 no.3,(1990. 7) pp. 401-405.
- Bradley, Rediger Johanna, Bureaucratic and knowledge and action in the publicserves units an academic library. Univ, of Illinoise at Urbana- Champaign, Dissertation of Ph.D, 1991.
- Carmichael, J. V., "The male librarian and feminine image : a survey of stereotype, status and gender perceptions", *Library and Information Science Research* vol.14 no. 4(1992. oct.-dec), pp. 411-447.
- Cohen, Lucy R., "Conducting performance evaluations", *Library Trends*, vol.38 no 1,(1989. summer) pp. 40-52.
- David, Mary Indra, A Study of the Occupational interest and personality types of librarians, Wayne State Univ., Dissertation of Ph. D. 1990
- Dewey, Barbara I., "A practical methology for the study of job components and staffing needs", *College & Research Libraries*, vol.51 no.2(1990. 3), pp. 107-112.
- DiMattia, Susan S., "Personal/Career strategic plan or marking things happen through self- leadership", *Special Libraries*, vol. 81 no.2(1990. spring), pp. 132-135.
- Hulbert, Doris, "Assertive management in libraries", *Journal of Academic Librarian-ship*, vol.16 no.3(1990. 7), pp. 158-162.
- Kathman, Michael D., and Kathman, Jane M., "Conflict management in the academic library", *Journal of Academic Librarianship*, vol.16 no.3(1990. 7), pp. 145-149.
- Kaufman, P. T., "Professional diversity in libraries", *Library Trends*, vol.41 no.2(1992. fall) pp. 214-30.
- Martell, Charles, "Achieving high performance in library work",

- Library Trends*, vol. 38 no 1(1989, summer), pp. 73-91.
- McAnally, M. and Oowns Robert B., "The changing role of directors of university libraries", *College & Research Libraries*, vol. 50 no. 3(1989. 5), pp. 307-327.
- Mort, Louise Sarah, *Toward effective motivation of academic library support staff : indentifying and correlating motivators valued with demographic attribute*, Indiana Univ., Dissertation of Ph.D, 1992
- Osuala, Ogechi Kate, *The managerial roles of academic library directors in Nigeria*: Texas Univ. Dissertation of Ph.D, 1992
- Ostler, Larry J. and Oon, Jin Teik, "Stressanalysis", *College & Research Libraries*, vol.50 no 7(1989. 7/8), pp. 587-590.
- Sreers, M. Richard, "Effects of need for achievement on job performance - job attitude relationship", *Journal of applied Psychology*, vol 60 no 6(1975), pp. 678-682.
- Thapisa, P. A., "Work, its significance, meaning and challenges among library assistants", *Journal of Library Adminisration*, vol.16 no.4(1992), pp. 19-43.
- Wilding, Thomas L., "Career and staff development : a convergence", *College & Research Libraries News*, vol. 50 no.10(1989. 11), pp. 899-902.

〈부 록〉

1. 귀하의 생각과 가장 가깝다고 느껴지는 사항에 (O) 표하여 주시기 바랍니다.

- |                                    | 적극 찬성 | 중립  | 반대  | 적극 찬성 | 반대  |
|------------------------------------|-------|-----|-----|-------|-----|
| 1-1 내일 잘 살기 위해 오늘 고생해도 좋다.         | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-2 출세는 운보다 노력에 좌우된다.              | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-3 무엇인가 어려운 일을 한번 해보고 싶다.         | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-4 사람은 태어날 때부터 운명이 정해져 있다.        | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-5 위험 부담이 있는 사업은 하지 않는 것이 좋다.     | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-6 제사는 제대로 지내야 한다.                | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-7 여자는 직장생활보다 집안살림이 더 중요하다.       | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-8 돈을 버는데는 운이 따라야 한다.             | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-9 늦게 살때는 디자인을 우선 고려한다.           | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-10 직장에서 선후배관계는 중요시 해야 한다.        | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-11 남녀평등주장은 남녀의 역할 차이를 무시하는 주장이다. | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-12 현재 생활을 쪼들리면서 저축을 할 필요는 없다.    | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-13 아는 사람의 부탁에는 특별한 관심을 기울여야 한다.  | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |
| 1-14 일 때문에 밤을 새우는 것은 어리석은 짓이다.     | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   | ( ) |

2. 직장에서 귀하의 생각에 가깝다고 판단되는 곳에 (O) 하여 주시기 바랍니다.

- |  | 적극  | 찬성  | 중립  | 반대  | 적극  |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|
|  | 찬성  |     |     | 반대  | 반대  |
| 2-1 직장에서 자신의 직업적 가치관의 실현이 중요하다.        | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-2 재량권이 없더라도 보다 관리적인 위치에서 일하고 싶다.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-3 업무수행에서 상급자의 인정을 받는 것은 중요하다.        | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-4 직장의 목표보다는 내능력을 발휘할 수 있는지가 더 중요하다.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-5 직장에서 업무외 일에도 관심을 갖는 것이 중요하다.       | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-6 전문 분야가 아니더라도 승진이 빠른 부서에서 근무하고 싶다.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-7 업무수행에서 전문가에게 인정 받는 것을 중요시 한다.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-8 승진은 되지 않더라도 자율성이 보장된 업무를 하고 싶다.    | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-9 직장에서 주어진 업무를 달성하기만 하면 된다.          | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-10 학회나 협회 등에 참석하는 것은 업무만큼이나 중요한 일이다. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-11 직장의 선택에는 보수문제를 가장 중요시 한다.         | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2-12 직장에서 가장 중요한 것은 자신의 업무에 대한 자부심이다.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |

3. 귀하의 생각과 가장 가깝다고 생각되는 사항에 (O) 표하여 주시기 바랍니다.

- |   | 적극 찬성 | 중립  | 반대  | 적극 반대 |
|---|-------|-----|-----|-------|
| 3-1 도서관 업무에는 새로운 것이 별로 없다.                  | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-2 이용자는 사서의 지시를 따라야 한다.                    | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-3 사서는 이용자의 공복과 같다.                        | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-4 열람업무 담당자는 수서업무에 관여 할 필요가 없다.            | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-5 사서는 이용자의 여론을 들을 필요가 없다.                 | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-6 이용자의 질문을 받은 사서는 그 일을 끝까지 말아야 한다.        | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-7 업무의 효율을 위해서는 업무절차를 어길 수도 있다.            | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-8 업무보고는 구두보다 문서로 해야한다.                    | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-9 도서관 이용자에 대한 규칙과 절차는 엄격히 적용되어야 한다.       | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-10 이용자를 위하여는 이용시간을 연장 할 수도 있다.            | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-11 업무규칙이 현실에 맞지 않을 때는 무시할 수 있다.           | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-12 내일이 아닌일을 임시로 맡았을때는 그 업무의 책임을 질 필요가 없다. | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-13 이용자가 있을때는 점심시간이라도 사서는 계속 남아 있어야 한다.    | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |
| 3-14 도서관 업무는 변화할 수 있는 것이 별로 없다.             | ( )   | ( ) | ( ) | ( )   |

**ABSTRACT**

**A Comparative Study on the Viewpoint of Value, Job Aspiration,  
Job Attitude between Male and Female Librarians**

Hong, Ki Churl\*

The purpose of this study is to investigate of differences on the viewpoint of value, job aspiration, job attitude between male and female librarians. The objects of survey are 60 librarians at National Assembly Library.

The results of the survey are as follows

- 1) In general, librarians have advanced propensity on viewpoint of value. But female librarians appear more traditional propensity than male librarians
- 2) Generally, the ranking of core factors in job aspiration appears ① realise professional value, ② self confidence in occupation, ③ recognized by specialist.  
On this, female librarians come out ① self confidence in occupation ② realise professional value, ③ recognized by specialist.
- 3) Generally, librarians appear more conservative attitude than male librarians about indirect service in library

---

\* Part-time Instructor, Dept. of Library and Information Science, Dong-Duck Womens University.