大學圖書館에서의 리더십 類型과 職務滿足 間의 關係에 관한 硏究

김 수 진*

목 차

1. 서론
2. 이론적 배경
3. 연구의 방법
4. 리더쉽 유형과 직무만족 간의 관계분석
5. 결론

1. 서론

1. 1 연구의 필요성 및 목적

도서관은 다른 행정조직 또는 기업조직과는 달리 지식과 정보를 제공하는 봉사기관으로 인적자원(사서)과 정보자원(자료), 그리고 시설(도서관 건물)이 동시에 구비되어야 한다. 어느 조직이든 인적자원이 가장 중요한 조직의 요소가 되겠으나 도서관의 경우는 지적인 정보서비스가 이루어지므로 특히 인적자원의 중요성이 높다. 업무량이 과중하거나 직무에 만족을 느끼지 못한다면 서비스는 제대로 이루어지지 못하고 결국, 도서관은 도서관 본래의 목적을 달성할 수 없을 것이다. 이러한 관점에서 도서관 조직구성원의 직무에 대한 만족정도는 곧 그가 속한 도서관 조직의 목표를 달성하는데 중요한 변수가 되므로, 효율적

* 성균관대학교 대학원 문헌정보학과
접수일자 1997년 12월 23일

인 조직의 목표달성을 위해서는 도서관 조직을 구성하고 있는 직원들의 직무만족이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다.

어느 조직이나 집단을 막론하고 그 조직이나 집단내에서의 인간의 태도, 동기부여, 직무만족 및 과업성과는 리더십의 발휘정도에 크게 영향을 받고 있다고 볼 수 있다. 특히 전문화와 조직화의 필요성이 날로 증대되어가고 있는 도서관에서는 조직의 목표를 성공적으로 달성하기 위해서 그 어느 때보다 리더십의 발휘가 요청되고 있다. 도서관의 경영이 타 기관의 경영과 크게 다르지 않다는 주장[1] 도 있지만, 실제 도서관의 조직과 운영은 자체의 특수성을 최대한으로 고려한 경영 및 관리기술이 요구된다. 따라서 본 연구는 리더십의 유형이 조직구성원의 직무만족도에 미치는 영향을 연구하여 구성원의 직무만족을 높일 수 있는 리더십 개발에 대한 자료를 제공하고 효과적인 리더십 훈련 계획 및 인사정책을 수립하는데 일조하고자 한다.

1. 2 용어의 정의

(1) 리더십

조직의 목표를 효과적으로 달성하기 위하여 조직구성원으로 하여금 목표수행에 자발적으로 공헌할 수 있도록 유도·조정하는 리더의 행동 또는 과정이다.

(2) 배려주의 리더십

리더와 그의 조직구성원들 사이의 관계에 있어 우정, 상호신뢰, 존경, 온정 등을 표시하는 행동을 말한다.

(3) 구조주도 리더십

리더가 그의 조직구성원들의 역할을 명확히 해주고, 업무성과가 미흡한 조직구성원들을 꾸짖어 보다 뛰어난 성과를 낼 수 있도록 독려하는 행동을 말한다.

(4) 직무만족

조직구성원 자신이 맡은 직무와 관련하여 느끼는 만족의 정도 또는 조직구성원이 직무를 중심으로 한 조직의 전반적인 생활에서 느끼는 감정의 상태로서 제노동조건에 대하여 얼마나 만족하느냐 하는 감정의 표현이다.

---

1) Tees, M. H. 1984. "Is It Posible to Educate Librarians as Manager?" Special Libraries vol.75 : 173.

2. 이론적 배경

2. 1 리더십

리더십에 대한 여러 이론을 살표보면 다음과 같다.

특성이론은 1930년대에서 1950년대에 성행했던 리더십 연구에 있어서 가장 오랜 역사를 가지고 있는 이론으로 사회나 조직체에서 인정되고 있는 성공적인 지도자들은 어떤 공통된 특성을 가지고 있을 것이라는 전제하에 리더십의 본질을 리더의 개인적 특성에서 찾으려고 한 접근방법이다.

행동이론은 리더의 특성을 중심으로 리더십을 연구하려는 특성이론 접근방법이 지니고 있는 미비점을 보완하기 위하여 1950년대 초 리더의 실제 행동에 중점을 두고 리더십이론을 정립시키려는 방법으로 이루어졌다. 이 접근방법은 리더의 특성이 아니라 부하에 대한 리더의 행동방법이라고 보아 리더십 유형을 분석하고 분류하여 리더십의 유형론이라고도 한다.[2)]

오하이오 주립대학의 연구자들은 리더십을 배려(consideration)와 구조주도(initiating structure)의 두가지 차원으로 구분하여[3)] 정의를 내리고있다. 배려주의는 리더와 그의 조직구성원들 사이의 관계에 있어 우정, 상호신뢰, 존경, 온정 등을 표시하는 행위를 말하는 것으로 관계지향적 행동이라 할 수 있으며, 구조주도는 리더가 조직구성원들의 역할을 명확히 해주고, 업무성과가 미흡한 조직구성원들을 꾸짖어 보다 뛰어난 성과를 낼 수 있도록 독려하는 행위를 가리키며 과업지향적 행동을 의미한다.

특성이론이나 행동이론은 리더십 연구의 초점을 리더에게 두는 반면, 상황이론(contingency theory)은 리더가 처해있는 상황에 초점을 두고 분석하는 연구방법이다.

2. 2 리더십 유형과 직무만족과의 관계

2) 조성휘, 1985, 조직 리더십에 관한 연구 -Fiedler의 컨틴전시 모델을 중심으로-, 명지대학교 대학원 석사학위논문, p. 14.

4) Stogdill, R. M. 1974. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research, New York, Free, p. 143.

리더십 유형과 직무만족의 관계는 원인과 결과의 상호작용이라고 볼 수 있다. 리더가 가지고 있는 조직구성원에 대한 인간관계의 이론과 리더십이 깊이 관련되어 있다면 조직구성원들의 직무만족과 리더십 유형 또한 높은 상관관계를 가지게 된다. 리더십 유형과 그에 따른 직무만족을 간단히 살펴보면 다음과 같다.

리더의 배려와 구성원들의 직무만족간에는 정적인 관계를 가지고 있으나 성과와는 부(-)의 관련성을 맺고 있거나 관련성이 없는 것으로 나타나고 있다.

구조주도 리더십과 직무만족간의 관계는 여러 가지 상반된 결과를 보여주고 있다. Anderson[4]는 구조주도와 직무만족 사이의 의미있는 관계를 발견하지 못한 반면, Yukl[5]은 정(+)의 상관관계를 발견하였다.

2. 3 선행연구의 개관

1984년 한두완은 5개 대학도서관의 직원 151명을 대상으로 관리격자모형을 이용하여 리더십 유형을 나누었다. 그 결과 과업에 대한 관심과 인간에 대한 관심이 모두 높은 관리자가 가장 유효한 리더십을 발휘한다고 하였다.[6]

1992년 정경란은 전국 4년제 사립대학에 근무하는 전문직사서 188명을 대상으로 직무만족에 관한 연구를 한 결과 사서들의 전체적인 직무만족도가 많이 향상되었다고 하였다. 직위별로는 두 조사 모두 간부사서가 일반사서보다 만족도가 높았고, 성별로는 여자사서의 만족도가 높았다라고 하였다.[7]

1994년 김정욱은 사관학교 및 전문도서관에 종사하는 직원중 170명을 표출하여 미네소타대학 산업관계연구소가 개발한 MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 수정한 설문지를 사용하여 직무만족에 관한 연구를 한 결과 도서관 직원의 직무만족에 미치는 영

4) Anderson, L. R. 1966. "Leader Behavior, Member Attitudes, and Task Performance of Intercultural Discussion Groups." Journal of Social Psychology vol.69 : 305-319.

5) Yukl, G. A. 1969. Conception and Consequences of Leader Behavior, New Port Beach, Jan.

6) 한두완. 1984. 대학도서관 요직의 지도성에 관한 연구, 연세대학교 대학원 석사학위논문.

7) 정경란. 1992. 사서의 직무만족에 관한 연구, 경남대학교 대학원 석사학위논문.

향은 조직이나 구조적 요인보다는 개인적이거나 직무외부요인이 더 크게 영향을 미친다 하였다.[8]

1974년 Vaughn과 Dunn은 직무서술지표(Job Description Index)를 사용하여 보수, 직무, 승진기회, 동료 및 감독자에 관한 사서들의 태도를 파악하고자 하였다. 이를 위하여 6개 대학도서관의 265명의 사서들로부터 만족수준의 차이를 측정하였고 이 중 1개 대학도서관에서는 부서들간의 차이를 측정하였다. 그 결과 연령이 직무만족에 영향을 가지며, 연령이 적은 사람이 많은 사람보다 불만족도가 높은 것으로 나타났다.[9]

1975년 Wahba는 뉴욕 메트로폴리탄 지역의 23개 연구도서관 남녀사서 202명을 분석하여 사서직의 성별에 따른 직무만족도를 조사한 결과 남녀가 다 같이 안정에 대한 욕구, 사회적 욕구, 자기존중에 대한 욕구에 똑 같은 중요도를 두고 있었다. 남녀가 다른점은 여성사서들이 남성사서들 보다 자율성에 대한 욕구와 자기성취 욕구를 중요도에서 낮게 평가하고 있었고 사회적 욕구를 제외한 모든 욕구 영역에서 남성사서보다 직무불만도가 높았다는 것이다.[10]

이상과 같이 국·내외의 선행연구들은 도서관에서의 직무만족을 개인사서들의 관점에서만 주로 다루고 있어, 조직구성원들-상사와 부하간-관점에서의 직무만족은 거의 다루고 있지 않다는 점에 유의하여 본 연구를 수행하게 되었다.

3. 연구의 방법

3. 1 가설

〈가설 1〉 도서관에서 리더의 리더십 유형과 직원의 직무만족도 간에는 정(+)의 상관관계가 있을 것이다.

〈가설 2〉 리더십 유형이 직무만족도에 미치는 영향은 차이가 있을

8) 김정욱, 1994, 도서관 직원의 직무만족에 관한 연구, 경남대학교 경영대학원 석사학위논문.

9) Vaughn, W. J. and Dunn, J. D. 1974. "A Study of Job Satisfaction in Six University Libraries." College & Research Libraries vol.35 : 163-183.

10) Wahba, S. P. 1975. "Job Satisfaction of Librarians : A Comparison between Men and Women." College and Research Libraries vol.6 : 45-51.

것이다.

〈가설 2.1〉 리더십 유형이 승진제도에 대한 만족도에 미치는 영향은 차이가 있을 것이다.

〈가설 2.2〉 리더십 유형이 업무수행에 대한 만족도에 미치는 영향은 차이가 있을 것이다.

〈가설 2.3〉 리더십 유형이 임금에 대한 만족도에 미치는 영향은 차이가 있을 것이다.

〈가설 2.4〉 리더십 유형이 동료에 대한 만족도에 미치는 영향은 차이가 있을 것이다.

〈가설 2.5〉 리더십 유형이 상사에 대한 만족도에 미치는 영향은 차이가 있을 것이다.

〈가설 3〉 리더십 유형이 직무만족도에 영향을 미치는 정도는 개인의 특성(성별, 학력별, 사서자격증 유무)에 따라 차이가 있을 것이다.

3. 2 자료의 수집 및 처리방법

본 연구는 서울시내 4년제 사립대학 도서관을 중심으로, 전체 직원의 수가 20명이상인 도서관을 연구대상으로 선정하였다. 이는 3-5명 이상의 도서관직원을 지휘·감독하는 부서의 책임자인 과장급 직위에 있는 사람들의 리더십 유형을 조사하고자 하였기 때문에 이에 상응하는 규모를 갖출 필요가 있었기 때문이다.

서울시내 4년제 사립대학의 수는 총 36개이며, 이 중 도서관직원의 수가 20명이상인 도서관은 〈표 1〉에서 보는 바와 같이 20개이다.[11]

본 연구의 자료수집방법은 설문지를 이용하여 수집하였으며, 조사기간은 1997년 8월 25일부터 9월 10일까지 약 2주일 간에 걸쳐 배포·수집하였다. 설문지는 전체 300부를 배포하여 82%에 해당하는 246부가 회수되었으나, 불성실하게 응답한 28부를 연구대상에서 제외시켰다. 따라서 본 연구는 배포한 설문지의 72.7%에 해당하는 218부를 분석대상으로 삼았다. 회수된 설문지 중 유효한 응답지를 가지고 통계프로그램인 SPSS(Statistical Package for Social Science)를 이용하여, 상관분

11) 전국사립대학교도서관협의회, 회원교 편람 1997년도, 서울, 동협의회, 1997.

〈표 1〉 연구대상 도서관

대 학 도 서 관 명	직 원 수(명)
가톨릭대학교 중앙도서관	20
건국대학교 상허기념도서관	34
경희대학교 중앙도서관	68
고려대학교 중앙도서관	52
광운대학교 중앙도서관	21
국민대학교 성곡도서관	25
단국대학교 중앙도서관	24
덕성여자대학교 중앙도서관	22
동국대학교 중앙도서관	27
동덕여자대학교 중앙도서관	22
명지대학교 중앙도서관	27
서강대학교 중앙도서관	26
성균관대학교 중앙도서관	26
숙명여자대학교 중앙도서관	31
연세대학교 중앙도서관	40
이화여자대학교 중앙도서관	59
중앙대학교 제1캠퍼스 도서관	21
한국외국어대학교 중앙도서관	22
한양대학교 중앙도서관	41
홍익대학교 중앙도서관	26

석, 단계적 회귀분석 및 ANOVA(Analysis of Variance)를 이용하여, 본 연구의 가설을 검정한다.

리더십 항목에서는 오하이오(Ohio) 주립대에서 개발한 리더행동기술설문지(Leader Behavior Description Questionnaire: LBDQ)[12] 에서 배려주의 리더십 8항목, 구조주도 리더십 8항목을 이용하였고, 직무만

12) Mitchell, E. S. 1987. Leadership Style in Academic Libraries : A Test of Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness, New Jersey, The State University of New Jersey, pp. 21-23.

족 항목에 대해서는 JDI(Job Description Index)의 19개 항목을 사용하였다.

4. 리더십 유형과 직무만족 간의 관계분석

4. 1 리더십 유형과 직무만족도 간의 상관관계

〈표 2〉에서 보는 것처럼 도서관에서 리더의 리더십 유형과 직원의 직무만족도 간에는 정(+)의 상관관계가 있다.

〈표 2〉 리더십 유형과 직무만족도 간의 상관관계

	m(sd)	직무만족	승진	업무	임금	동료	상사
배려주의	2.87(0.76)	0.47 p=0.000	0.29 p=0.000	0.16 p=0.019	0.18 p=0.001	0.22 p=0.001	0.64 p=0.000
구조주도	3.14(0.63)	0.34 p=0.000	0.17 p=0.011	0.18 p=0.008	0.05 p=0.009	0.12 p=0.073	0.56 p=0.000

4. 2 리더십 유형과 직무만족도 간의 영향력 분석

〈표 3〉에서 보는 것처럼 구조주도 리더십의 추가적 영향력은 2%이다. 그리고, 〈표 4〉에서 보는 것처럼 배려주의 리더십의 추가적 영향력은 13%를 나타내고 있다. 따라서, 리더십 유형 중 배려주의 리더십이 구조주의 리더십보다 직무만족에 대해 가지는 영향력이 높음이 밝혀졌다.

〈표 3〉 리더십 유형과 직무만족도 간의 영향력 분석 - 구조주도 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.47***	0.22		60.98***
2단계	배려주의 구조주도	0.40*** 0.15*	0.24	0.02	33.50***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

〈표 4〉 리더십 유형과 직무만족도 간의 영향력 분석 - 배려주의 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.34***	0.11		27.46***
2단계	배려주의 구조주도	0.40*** 0.15*	0.24	0.13	33.50***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

4. 2. 1 리더십 유형과 승진제도에 대한 만족도 간의 영향력 분석

〈표 5〉와 〈표 6〉은 배려주의 리더십이 승진에 대한 만족도에 미치는 영향이 더 높다는 것을 보여준다.

〈표 5〉 리더십 유형과 승진제도에 대한 만족도 간의 영향력 분석 - 구조주도 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.29***	0.09		20.10***
2단계	배려주의 구조주도	0.27*** 0.05	0.09	0.06	10.21***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

〈표 6〉 리더십 유형과 승진제도에 대한 만족도 간의 영향력 분석 - 배려주의 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.17***	0.03		6.55***
2단계	배려주의 구조주도	0.27*** 0.05	0.09	0.06	10.21***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

4. 2. 2 리더십 유형과 업무수행에 대한 만족도 간의 영향력 분석

〈표 7〉과 〈표 8〉은 구조주도 리더십이 업무수행에 대한 만족도에 대해 배려주의 리더십보다 더 큰 영향력을 보이고 있음을 보여 준다.

〈표 7〉 리더십 유형과 업무수행에 대한 만족도 간의 영향력 분석 - 구조주도 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.16*	0.02		5.57*
2단계	배려주의 구조주도	0.10* 0.13*	0.04	0.02	4.37*

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

〈표 8〉 리더십 유형과 업무수행에 대한 만족도 간의 영향력 분석 - 배려주의 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.18**	0.03		7.09***
2단계	배려주의 구조주도	0.10* 0.13*	0.04	0.01	4.37***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

4. 2. 3 리더십 유형과 임금에 대한 만족도 간의 영향력 분석

〈표 9〉와 〈표 10〉에서는 배려주의 리더십이 구조주도 리더십보다 임금에 대한 만족에 대해 가지는 영향력이 높음을 알 수 있다.

〈표 9〉 리더십 유형과 임금에 대한 만족도 간의 영향력 분석 - 구조주도 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.18**	0.03		7.37***
2단계	배려주의 구조주도	0.20** -0.04*	0.03	0.00	3.83***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

〈표 10〉 리더십 유형과 임금에 대한 만족도 간의 영향력 분석 - 배려주의 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.05**	0.00		0.59
2단계	배려주의 구조주도	0.20** -0.04*	0.03	0.03	3.83*

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

4. 2. 4 리더십 유형과 동료에 대한 만족도 간의 영향력 분석

〈표 11〉과 〈표 12〉에서는 배려주의 리더십이 승진에 대한 만족도에 미치는 영향이 구조주도 리더십보다 더 높다는 것을 알 수 있다.

〈표 11〉 리더십 유형과 임금에 대한 만족도 간의 영향력 분석 - 배려주의 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.22**	0.05		11.09**
2단계	배려주의 구조주도	0.21** 0.02	0.05	0.00	5.57**

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

〈표 12〉 리더십 유형과 임금에 대한 만족도 간의 영향력 분석 - 배려주의 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.12	0.01		3.25
2단계	배려주의 구조주도	0.21** 0.02	0.05	0.04	5.57*

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

4. 2. 5 리더십 유형과 상사에 대한 만족도 간의 영향력 분석

〈표 13〉과 〈표 14〉에서는 배려주의 리더십이 구조주도 리더십보다 직무만족에 대해 가지는 영향력이 더 높음을 알 수 있다.

〈표 13〉 리더십 유형과 상사에 대한 만족도 간의 영향력 분석 - 구조주도 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.64***	0.41		152.29***
2단계	배려주의 구조주도	0.49*** 0.34***	0.50	0.09	108.16***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

〈표 14〉 리더십 유형과 임금에 대한 만족도 간의 영향력 분석 - 배려주의 영향력 -

		회귀계수	R^2	ΔR^2	F값
1단계	배려주의	0.56***	0.32		100.07***
2단계	배려주의 구조주도	0.49*** 0.34***	0.50	0.18	108.16***

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

4. 3 직무만족에 대한 리더십 유형과 개인특성 간의 관계분석

〈표 15〉, 〈표 16〉, 〈표 17〉은 리더십 유형이 직무만족에 영향을 미치는 정도는 개인적 특성(성별, 학력별, 사서자격증 유무)에 따라 다르지 않음을 보여준다.

〈표 15〉 직무만족에 대한 리더십 유형과 성의 상호작용효과

통계값 / 구분	자승합	자유도	평균자승합	F값	F값의 유의도
리더십유형	2.902	1	2.902	16.064	0.000
성	0.013	1	0.013	0.073	0.788
리더십유형×성	0.030	1	0.030	0.164	0.921

〈표 16〉 직무만족에 대한 리더십 유형과 학력의 상호작용효과

구분 \ 통계값	자승합	자유도	평균자승합	F값	F값의 유의도
리더십유형	2.902	1	2.902	16.064	0.000
학력	1.005	3	0.335	1.863	0.138
리더십유형×학력	0.300	4	0.075	0.419	0.924

〈표 17〉 직무만족에 대한 리더십 유형과 사서자격증의 상호작용효과

구분 \ 통계값	자승합	자유도	평균자승합	F값	F값의 유의도
리더십유형	2.902	1	2.902	16.064	0.000
사서자격증	0.535	1	0.535	3.058	0.081
리더십유형×자격증	0.277	1	0.277	1.594	0.192

5. 결 론

본 연구의 목적은 대학도서관에서의 리더십 유형(구조주도 리더십, 배려주의 리더십)과 직무만족도 간의 관계를 살펴보고자 하는 것이다.

본 연구에서 밝혀진 결과는 다음과 같다.

첫째, 리더십 유형과 직무만족 간에는 정(+)의 상관관계가 있으며, 구조주도 리더십보다 배려주의 리더십이 더 높은 상관관계를 보이고 있다.

둘째, 리더십 유형에 따라 직무만족도(승진, 업무, 임금, 상사, 동료)에 다르게 영향을 미치고 있었으며, 업무에 대한 만족도만 제외하고 모두 배려주의 리더십의 영향력이 높았다.

셋째, 리더십 유형이 직무만족도에 영향을 미치는 정도는 개인의 특성(성별, 학력별, 사서자격증 유무)에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다.

이와 같이 배려주의 리더십이 구조주도 리더십보다 직무만족에 대해서 더 높은 상관관계와 더 높은 영향력을 보이고 있으므로 조직의 리더는 조직구성원들에게 배려적인 행동을 보임으로써 도서관 직원들의

직무만족을 높일 수 있다.

또한, 성별이나 학력별, 그리고 사서자격증 유무와 관련없이 도서관의 직원들은 리더십 유형에 따라 직무만족도가 다르기 때문에 도서관 조직의 리더는 성별이나 학력 등에 관계없이 구조주도 행동보다는 배려주의 행동을 보임으로써 직무만족을 높일 수 있다. 이러한 점은 도서관에서는 성별이나 학력, 그리고 사서자격증 유무에 따른 차별이 없다는 것을 간접적으로 보여주는 것이라 할 수 있다.

참 고 문 헌

김용백. 1968. "사서직의 직무의식에 관한 고찰." 도협월보 vol.9 : 2-14.

박내회. 1993. 조직행동론. 서울, 박영사.

———. 1993. 현대리더십론. 서울, 법문사.

백항기. 1984. 대학도서관 사서의 역할갈등과 직무만족의 관계에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.

전국사립대학교도서관협의회, 1997. 회원교 편람 1997년도, 서울, 동협의회.

정경란. 1992. 사서의 직무만족에 관한 연구, 경남대학교 대학원 석사학위논문.

조성휘. 1985. 조직 리더십에 관한 연구 -Fiedler의 컨틴전시 모델을 중심으로-, 명지대학교 대학원 석사학위논문, p. 14.

한두완. 1984. 대학도서관 요직의 지도성에 관한 연구, 연세대학교 대학원 석사학위논문.

홍기철. 1989. 도서관 직원의 직무만족 및 직무요인 인식에 관한 연구, 성균관대학교 대학원 석사학위논문.

Alderfer, C. 1972. Existence, Relatedness and Growth, New York, Free, p. 7.

Anderson, L. R. 1966. "Leader Behavior, Member Attitudes, and Task Performance of Intercultural Discussion Groups," Journal of Social Psychology vol.69 : 305-319.

Mitchell, E. S. 1987. Leadership Style in Academic Libraries : A Test of Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness, New Jersey, The State University of New Jersey, pp. 21-23.

Stogdill, R. M. 1974. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research, New York, Free, p. 143.

Szilagyi, A. D. and Wallace, M. J. 1983. Organizational Behavior and Performance, 3rd ed., Glenview, Scott, Forseman and Company, p. 265.

Tees, M. H. 1984. "Is It Posible to Educate Librarians as

Manager?" Special Libraries vol.75 : 173.

Vaughn, W. J. and Dunn, J. D. 1974. "A Study of Job Satisfaction in Six University Libraries," College & Research Libraries vol.35 : 163-183.

Vroom, V. H. and Mann, F. G. 1960. "Leader Authoritarianism and Employee Attitudes," Personnel Psychology vol.13 : 125-140.

Wahba, S. P. 1975. "Job Satisfaction of Librarians : A Comparison between Men and Women," College and Research Libraries vol.6 : 45-51.

Yukl, G. A. 1969. Conception and Consequences of Leader Behavior. New Port Beach. Jan.

ABSTRACT

A Study on the Relationship between Leadership Styles and Job Satisfaction in University Libraries

Kim, Soo-Jin

The purpose of this study is to verify relationship between leadership styles(consideration leadership and initiating structure leadership) and job satisfaction in university libraries.

The conclusions in this study are summarized as follows :

1. Correlations between leadership styles and job satisfaction are positive.
   Consideration leadership is higher correlation than initiating structure leadership.
2. Leadership styles have affected on job satisfaction(promotion, task, salary, superior, fellow) differently.
   Consideration leadership is higher influenced than initiating structure leadership except satisfaction of task.
3. It is no difference that leadership styles have affected on job satisfaction by a characteristic(sex, school career, librarian's license) of person.

As consideration leadership is higher correlation and influence than initiating structure leadership, leader should have done consideration leadership and then library's staffs can get job satisfaction.

In order to achieve job satisfaction, leader had better show consideration leadership regardless of sex, school career and librarian's license, leadership styles have influenced job

satisfaction differently.

It shows indirectly that library's staffs are not discriminated by sex. school career and librarian's license.