

공무원사서의 집단자존감과 직무환경 지원 요인에 관한 연구*

A Study on Collective Self-esteem of Public Librarian Servant and Supporting Factors in their Work Environment

이 자 영 (Ja-Young Lee)**

홍 현 진 (Hyun-Jin Hong)***

초 록

이 연구는 한국의 관계 지향적 집단주의 문화에서 '공무원사서'의 집단자존감에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 하였다. 모기관(상부기관) 인식, 직무환경에서의 상사-동료의 지원, 인구통계학적 요소 등을 요인으로 설정하고, 이를 토대로 각 요인들 간의 영향관계에 대한 가설을 설정하여 이를 연구모형으로 구성하였다. 자료 수집은 설문지 방법을 통해 전국 공공도서관에서 근무하는 공무원사서를 대상으로 이루어졌다. 2020년 4월 3일부터 2020년 5월 14일까지, 모기관을 지방자치단체나 교육청, 문화체육관광부로 두고 있는 전국의 공공도서관의 공무원 사서를 대상으로 진행되었으며, 559개 기관에서 301명의 공무원사서의 응답을 기초로 하였다. 분석 결과, 공무원사서의 모기관 인식은 집단자존감과 직무환경에서 상사와 동료의 지원을 인식하는데 영향을 주는 것으로 나타났다. 상사와 동료의 지원은 집단자존감의 하위요인 중 공격적집단자존감과 관계성 집단자존감에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 관계 지향적 집단주의 문화를 가진 한국사회에서 여러 집단과 관계를 맺는 존재로서 '사서'를 다루었다는 점에서 의의가 있으며, 연구의 결과, 공무원사서가 거대한 공무원 조직의 하부조직으로 존재했을 때, 자신의 사회적 가치를 상대적으로 낮게 평가한다는 것은 개선되어야 직업문화라는 점과 더불어 공무원사서가 공무원으로서의 역할과 사서로서의 역할의 균형을 찾아야 한다는 점을 시사한다.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the factors that affect the 'public librarian servant's' Collective Self-Esteem (CSE) in Korean relation-oriented collectivism. The research was organized into a research model by setting up a hypothesis on the impact relationship the between the group Collective self-esteem, the work environment factors and cognition of Superior institution of the Public librarian servant. The relevant data collection was conducted for public librarian servant working in public libraries nationwide through the method of survey. From April 3, 2020 to May 14, 2020, it was conducted for Public Librarian Servant in public libraries nationwide with Civil Service System, Office of Education, Ministry of Culture · Sports and Tourism based on responses for 301 Public Librarian Servant from 559 institution. According to the analysis, the cognition of the superior institution of Public Librarian Servant influences the cognition of Collective Self-Esteem among the sub-factors of Collective - Self - Esteem of Collective Self-Esteem. This study is meaningful in that 'Public Librarian Servant' who was treated as an individual entity in the study of Library and Information Science study, as being has relationship with various groups and is dealt with multi-dimensionally in Korean relation-oriented collectivism culture. Research suggests that when Public Librarian Servant exist as one of the subordinate organizations to vast Civil service system, it suggest that Public Librarian Servants should find out a balance for improve their relatively low social values.

키워드: 공무원사서, 관계 지향적 집단주의 문화, 집단자존감, 상사-동료 지원, 인식

Public Librarian Servant, Korean Relation-oriented Collectivism, Collective Self-Esteem, Support of Supervisors and Colleagues, Cognition

* 본 연구는 전남대학교 대학원 석사학위논문(2021.02.26.)을 축약·수정한 것임.

이 논문은 한국국제협력단의 KOICA / WFK 장학금을 받아 연구되었음(장학증서번호 제 2018-175호).

** 전남대학교 문헌정보학과 일반대학원 박사과정(reptos@naver.com) (제1저자)

*** 전남대학교 문헌정보학과 교수(hjhong@jnu.ac.kr) (교신저자)

논문접수일자 : 2021년 2월 23일 논문심사일자 : 2021년 3월 1일 게재확정일자 : 2021년 3월 16일
한국비블리아학회지, 32(1): 295-314, 2021. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2021.32.1.295>

* Copyright © 2021 Korean Biblia Society for Library and Information Science

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.

1. 서론

집단이 중요한 관계 지향적 공동체사회에서 집단이 가지는 가치는 사회적 생활을 영위하는데 있어서 중요한 의미를 지닌다. 자신이 속한 집단이 다른 사회구성원들에게 어떤 반응을 이끌어내고 있는지, 어떤 영향력을 발휘하는 것은 개인의 삶에도 영향을 미칠 뿐 아니라 그 직군에도 영향을 미친다. Repetti(1989), Sorensen과 Verbrugger(1987)의 연구에 의하면 직업 자체는 개인의 건강에 긍정적인 영향과 부정적인 영향 모두를 가지고 있다. 직업이 한 개인의 삶에 영향을 미친다고 단정적으로 말 할 수는 없지만, 조직행동 연구(organizational behavior)¹⁾에서는 조직에서 수행하는 역할이 개인의 삶에 가장 중요한 역할로 간주될 수 있다. 조직에서 '공무원사서'가 살고 있는 삶은 도서관 안에서만 머무르지 않는다. 그럼에도 불구하고 지금까지의 사서에 대한 연구는 개인의 직무 만족이나, 자존감, 업무능력 등을 평가하는데 그쳤다. 그러므로 한국의 관계 지향적 집단주의 문화(Korean relation-oriented collectivism)²⁾에서 공무원사서의 '집단 자존감'은 측정하는 것은 '공무원사서' 집단에 대한 직업적 평가와 함께 개인의 사회적 자존감을 알아보는 계기가 될 것이다. 이를 통해 공무원 사서들이 집단자존감을 향상시킬 수 있는 방법을 모색하고, 사

회적 인식을 제고하여 사서로서 자신이 속한 조직 내에서 직업적 존중을 받으며, 직무를 수행할 수 있도록 해야 할 것이다.

이를 위해 본 연구는 관계 지향적 집단주의 문화를 가지고 있는 한국사회에서 '공무원사서'는 자신의 모기관(상부 기관)을 어디로 인식하고 있으며, 모기관 인식에 따라 사회적 자존감을 나타내는 집단자존감이 어떻게 변화하는지 확인하고자 한다. 더불어 공무원사서의 직무환경을 구성하는 인적요소 중 하나인 상사와 동료의 감정적·수단적 지원이 모기관 인식에 따라 집단자존감 사이에서 어떻게 영향을 주고받는지 살펴보고자 한다. 이를 통해 공무원조직과 도서관이라는 특수기관에 이중소속이 된 '공무원사서'가 겪는 구조적인 문제점과 상황을 직시하여, 현장의 문제를 풀어나가는 실마리를 제공하고자 한다.

트라디언스의 4가지 문화구분 모델에서 공무원은 직업의 구조적 특성상 계층화된 위계질서를 가지고, 조직이 일정한 규칙과 절차에 따라 일을 하는 관료제의 성격을 띠고 있다. 반면 사서와 같은 전문직은 개개인이 지식과 기술 등에 기초한 고유 업무를 가지고, 자율권과 재량권을 가지고 업무를 수행하는 수평적, 개인주의적 성향을 띤다.

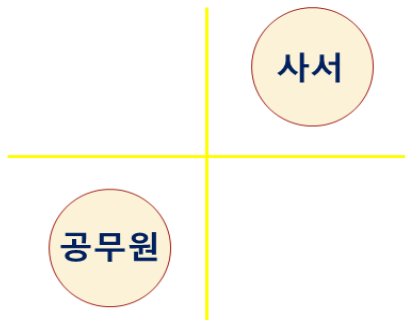
다음은 트라디언스 문화유형에서 본 공무원과 사서의 위치이다.

1) 조직행동(organizational behavior)

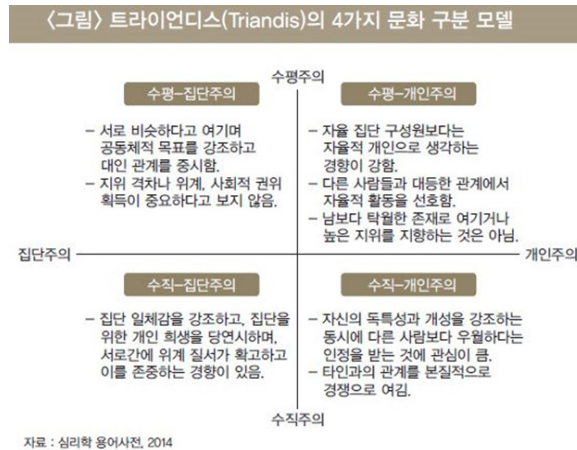
조직행동은 조직 내 인간의 행동을 연구하는 학문으로서 개인, 집단, 조직구조가 조직구성원에게 미치는 영향을 연구하는 학문이다. 즉 조직 내 인간의 행동을 과학적으로 연구함으로써 인간행동의 원인을 설명하고 미래에 대한 행동을 예측하고 통제하기 위한 학문이라 할 수 있다.

2) 한국의 관계 지향적 집단주의 문화(Korean relation-oriented collectivism)

한국사회의 문화적 특성으로 개인보다 공동체를 중요시하는 문화 속에서 타인과의 관계성을 중요한 자아구성요인으로 삼고, 사회적·개인적 정체성을 자신이 맺고 있는 관계 속에서 찾으려고 하는 특성을 말한다.



〈그림 1〉 트라이언스 문화유형에 따른 공무원과 사서의 위치



〈그림 2〉 트라이언스의 문화유형³⁾

공무원 사서는 공무원으로서 모기관(지방자치단체, 교육청, 문화체육관광부)과 '사서'라는 전문직으로서 모기관(도서관) 사이에서 자신의 소속을 이중으로 가지게 되는 구조적 문제를 가지고 있다. 이러한 현실에서 모기관을 어디로 인식하느냐에 따라 집단자존감이 차이를 보인다면, 이 연구의 결과는 첫째, 사서의 집단자존감을 설명하는 근거자료로 기능하여 향후 사서의 집단자존감 증진을 위한 기초자료로 활용될 것이다.

둘째, 그동안 '공무원 사서'라는 직군을 바라보는 여러 연구들이 있었지만 대부분 개인의 자존감이나 사서의 인식, 직무만족감 등 개인을 중심으로 둔 연구가 주를 이루고 '사서'의 집단자존감을 살펴보고자 하는 연구는 없었다. '공무원 사서'의 집단자존감은 관계지향적인 공동체문화를 지닌 한국 사회 속에서 '공무원사서'를 재조명함으로써 사서가 사회의 가치 있

는 직군이냐 전문가로서 역할을 할 수 있도록 하는데 기여할 것이다. 이는 공무원조직이라는 거대 직군 속에서 공무원사서가 '사서'로서 전문성을 인정받으며 동료로서 존중받는 문화가 자리 잡을 수 있도록 하는 역할을 할 것이다.

관계중심형 집단주의 사회인 한국사회에서 직장이나 사회 내 문화적 영향으로 인해 상호 의존할 수밖에 없고, 사적인 친밀함이 형성되기 쉽다. 이는 정서적 안정감과 스트레스를 극복하는 원동력이 되기도 한다. 연구를 통해 관계 지향적 집단주의 문화를 가진 한국문화에서 직무환경에서 직접적으로 관계를 맺고 있는 상사와 동료와의 관계에 공무원사서의 집단자존감이 영향을 받는다는 사실을 밝힌다면, 이 연구는 상사와 동료와의 관계 개선을 통해 민주주의 사회가 지향하는 평등한 직업문화를 실천하는데 있어서도 그 방향성과 시작점을 제시하는 역할을 할 것이다.

3) LG 경제연구원 (2016.10.17.). <https://blog.naver.com/drryuhk/220838048918>
 심리학용어사전, 한국심리학회 (2014). <http://www.koreanpsychology.or.kr>

2. 연구의 이론적 배경

2.1 한국의 관계 지향적 집단주의 문화(Korean Relation-Oriented Collectivism)

한국인의 특성을 분석한 여러 연구 결과 한국인은 개인주의적 성향보다는 집단주의적 성향을 보이며, 생각과 행동의 기준 적용에 있어서도 나와 긴밀한 집단과 그렇지 않은 집단에 대해 서로 다른 기준을 가지고 판단하는 것으로 나타났다(김윤명, 2007). 서양의 개인주의적 성향과는 다른 집단주의문화를 가지고 있는 동양이나 그리스, 아랍어권, 아프리카 여러 나라들에서 발생하는 여러 사회적 현상을 연구하고 설명함에 있어, 이러한 차이들이 중요한 역할을 할 것이라 보여 진다. 집단주의 사회에서는 직장 자체가 감정적인 의미에서 하나의 내 집단이 될 수 있다(Hoftede, 1980).

2.2 집단자존감(Collective Self-Esteem)

집단지존감(Collective self-esteem: CSE)은 Croker와 Luhtanen(1990)에 의해 연구 개발된 것으로 특정한 집단에 소속되어 있는 개인들이 사회적 상호작용 관계에서 유발되는 동일한 '맥락'을 통해 자신을 지각하는 것이다. 집단자존감은 4가지의 하위 요인으로 설명할 수 있는데, 공적 집단자존감, 사적 집단자존감, 멤버십 집단자존감, 정체성 집단자존감 4가지로 제시되고 있다. 이는 자신이 속한 조직의 가치나 중요성에 대한 평가, 자기의 정체성에 대한 판단 및 평가, 자신이 속한 집단이 얼마나 가치 있는가에 대한 평가, 한 개인에 대해 타인의 평가는 어떠한 것

인지에 대한 자신의 정서적 평가를 의미한다.

그동안 '공무원사서'를 대상으로 한 연구가 대부분 개인의 자존감이나 사서의 인식, 직무만족감 등 개인을 중심으로 둔 연구가 주를 이루고, 전체 사회적 맥락에서 '공무원사서'를 조망하는 연구가 부족했다. 따라서 개인이 느끼는 업무의 만족감이나 자존감을 넘어서 사회라는 큰 울타리 안에서 사서 집단이 가지는 집단자존감을 측정해 볼 필요가 있다. 특히 사서를 대표하는 이미지가 대부분 공공기관의 공무원사서직군에 몰려있다는 점에 주목하면, 공무원사서들은 도서관의 하위집단이면서, 공무원집단의 하위집단으로 구성되어 있으므로 하나의 직군으로 둘 이상의 사회적 집단에 속해있다는 점에서 '공무원사서'의 집단자존감에 주목할 필요가 있다.

2.3 상사-동료 지원(Supervisor-Team members Support)

사회적 교환이론에 따르면 보수나 보수체계, 승진과 승진기회, 조직의 성공에 기여할 수 있는 기회, 성과 등 외적보상뿐 아니라 인정, 존경, 우호적 관계 등과 같은 심리적 정서적 보상을 포함하는 사회적 교환 관계는 조직 내에서 매우 중요한 상호작용을 설명한다. 조직 구성원이 조직으로부터 관심과 배려, 원활한 의사소통 및 칭찬이나 인정과 같은 긍정적 피드백을 받고 조직의 지원을 인식하게 된다면 직무와 조직에 대한 태도와 업무능력에 긍정적인 영향을 미치게 된다(남기민, 이세한, 2011; 전순영, 2015).

직무에 영향을 미치는 상사나 대부분의 직무 시간을 함께 하는 동료와의 관계에서, 도서관 밖의 동료인 공무원조직 내의 상사와 동료들을

간과해왔다. 업무의 효율성을 높이기 위한 직무 만족이나 사서와 도서관의 역량강화를 위해 공공도서관 사서들의 직무환경을 개선하고자 한다면, 도서관 내부의 상사의 지원과 동료와의 관계 뿐 아니라 공공도서관이 속해있는 공무원 조직(모기관)의 상사와 동료들의 지원과 지지를 묻는 질문이 필요하다.

2.4 공무원사서(Public Librarian Servant)

본 연구에서 공무원사서는 '관련교육(문헌정보학)을 이수 한 후, 지자체, 교육청, 문화체육관광부를 모기관으로 두고, 공무원 신분으로 근무하고 있는 현직 사서'로 정의한다.

우리나라의 공무원사서는 학교사서, 대학교사서, 본청에서 근무하는 사서 등 다양한 직종에서 종사하는 공무원사서들이 존재한다. 하지만 집단자존감을 측정함에 있어서 일반시민과 도서관이용자들이 생각하는 일반적인 '사서'를 대상으로 하는 문항에 적합한 대상을 찾기 위해 연구의 대상을 지자체나 교육청을 모기관으로 한 공공도서관에서 근무하는 공무원사서 및 문체부 산하 공무원사서를 대상으로 한정 하였다.

3. 연구방법

3.1 연구문제

- [연구문제1] 공무원사서들의 모기관 인식은 집단자존감에 영향을 미치는가?
이중소속의 문제를 가지고 있는 공무원 사서들이 자신의 모기관을 어디로 인식하고

있는지에 따라 집단자존감이 달라지는지를 확인하고자 하였다. 모기관 인식이 집단자존감에 영향을 미친다면, 집단자존감의 4가지 하위요인에 따라 어떤 차이를 보이는지를 살펴볼 필요가 있다.

- [연구문제2] 모기관 인식은 직무환경에 영향을 미치는가?
모기관에 대한 인식은 직장동료와 상사의 범위나 규모를 다르게 인식하게 하는 주요요인이 되므로 모기관 인식에 따라 직무환경(상사-동료 지원)에 차이를 보일 것이다. 이러한 차이가 직무환경을 평가하는데 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.
- [연구문제3] 직무환경 요인은 사서의 집단자존감 중 멤버십집단자존감에 영향을 미치는가?
직무환경 요인 중 상사와 동료의 정서적, 수단적 지원은 집단자존감 중 멤버십자존감과 밀접한 관련이 있는 항목이므로 직무환경 요인이 공무원사서의 집단자존감의 멤버십자존감에 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

다음으로 인구통계학적 요인이 각각의 요인에 대해 어떠한 영향을 미치고 있는지를 살펴보고자 하였다.

- [연구문제4] 인구통계학적 요인이 모기관에 대한 인식에 영향을 미치는가?
- [연구문제5] 인구통계학적 요인이 공무원 사서의 집단자존감에 영향을 미치는가?
- [연구문제6] 인구통계학적 요인이 직무환경에 영향을 미치는가?

3.2 연구모형(〈그림 3〉 참조)

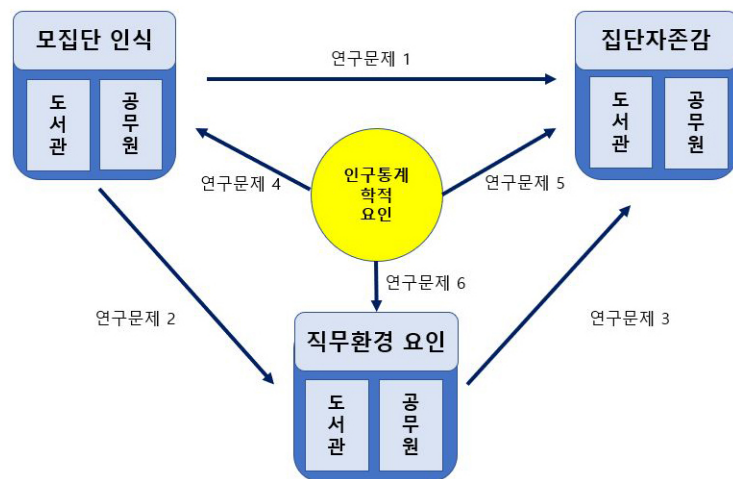
3.3 연구의 구성

본 연구의 측정을 위해 자기 보고식 질문지를 사용하였으며, 이론모형을 구성하고 있는 3개의 잠재변인, 모기관에 대한 인식, 공무원 사서의 집단자존감, 직무환경요인 중 상사-동료 지원 요인과 인구통계학적 요인을 측정하였다.

연구 시작 전 공무원 사서의 모기관 인식을 알아보기 위해 공무원 조직을 모기관으로 두고 있는 공무원 사서 중에 지역, 직급, 경력이 다른 사서 10여명을 대상으로 사전 인터뷰를 진행했다. 인터뷰를 통해 일반행정직 공무원 중심의 조직에서 느끼는 소외감, 제한된 업무 재량권, 승진 및 부서배치와 관련된 보상의 미흡 등이 공무원 사서들의 집단 자존감을 낮게 만드는 요인으로 지적되어 왔다. 이를 바탕으로 모기

관을 인식하는 기준이 되는 여러 행동 요인들을 추출하여 개인적 동의성을 측정하기 위해 리워드(Likert) 7점척도의 설문지와 함께 추가적인 의견을 들을 수 있도록 개방형 질문지를 만들었다.

집단지존감에 관한 설문지는 김혜숙(1993)의 번역본을 참고하고, 집단자존감 척도를 개발한 Croker 교수가 오하이오주립대학 온라인 실험실⁴⁾에 공개해 놓은 문항을 공무원사서의 집단자존감을 측정하기 알맞게 수정하여 사용하였다. 직무환경 요인 중 상사-동료 지원에 관한 설문지는 기존의 선행연구를 통해 유효성이 확립된 설문문항을 사용하였으며, 설문에 대한 정확성을 높이기 위해 리워드(Likert) 7점척도를 사용하기로 했다. 코로나 19로 인해 추가적인 면담이나 질적 연구가 수반되기 어려운 상황이었으므로 질문에 대한 의견을 자유롭게 기술할 수 있는 개방형 질문을 추가로 넣어 문제



〈그림 3〉 연구의 모형

4) Croker(2020). <https://www.asc.ohio-state.edu/psychology/crockerlab/>

에 대한 공무원사서들의 다양한 시각이나 깊이 있는 생각을 담아낼 수 있도록 하였다.

인구통계학적 요인에 관해서는 공무원사서의 근무조건이나 환경에 관한 기본적인 사항을 확인하였으며, 상사의 영향력에 관한 질문을 개방형으로 두어 상사의 영향력에 관한 의견을 수렴했다. 1998년 사서를 대상으로 한 '공공도서관 사서직 공무원의 직무갈등에 관한 연구(박주천, 1998)'에서 상사와의 갈등과 동료직원에 대한 갈등 모두 성별에 따른 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 이러한 일련의 연구결과를 토대로 '성별'에 관한 문항은 제거하였다.

설문지를 통한 '공무원사서의 모기관 인식에 따른 집단자존감의 변화와 상사-동료 지원요인'을 분석하기 위해 SPSS 21을 이용하여, 기술통계, t-test, ANOVA, MANOVA, 교차분석, 상

관관계 분석 및 회귀분석 등을 실시하였다.

연구 표본은 층화추출법을 사용하여 행정구역별로 전국의 공공도서관(2020년 4월 1일 기준 도서관통계 사이트에서 제공하는 1107개의 도서관 중 사립과 위탁을 제외한 872개)을 대상으로 하였다. 연구협조에 동의한 도서관 560곳에서 근무하는 사서 574명에게 설문을 요청했고 그 중 305명이 설문에 응답해주었다. 설문 문항 응답 누락으로 인한 설문 4개를 제외하고, 총 301부의 설문응답을 대상으로 분석이 이루어졌다.

4. 연구의 실증적 분석 및 가설 검증

4.1 기술통계

〈표 1〉 모기관 인식에 따른 공무원사서의 집단자존감

구분			전체평균
모기관 인식	공무원사서의 집단자존감		
도서관	공직		4.199
	관계성		5.573
응답인원: 159명	정체성		5.048
공무원 조직	공직		2.993
	관계성		4.651
응답인원: 142명	정체성		4.588
전체 응답인원			301명

〈표 2〉 모기관 인식에 따른 상사-동료 지원요인

구분		모기관 인식	
직무환경 요인		도서관	공무원 조직
		전체평균	전체평균
상사지원 요인	감정적 지원	4.6557	3.9419
	수단적 지원	4.5472	3.8620
동료지원 요인	감정적 지원	5.0241	4.1092
	수단적 지원	5.2465	4.1817
응답인원	총 301	159	142

4.2 요인분석

SPSS 21을 이용한 탐색적 요인분석으로 베리맥스(Varimax)회전 방식을 사용한 요인분석을 실시하였다.

집단지존감의 문항별 요인분석을 통해 3개의 하위요인이 추출되었으며, 집단자존감 척도에서 요인1은 공적집단지존감, 요인2는 관계성 집단자존감, 요인3은 정체성집단지존감으로 명명하였다. Crocker와 Luthanen(1994)의 집단자존감은 개인주의 사회문화를 가진 곳에서 공적 집단자존감, 사적 집단자존감, 멤버십 집단자존감, 정체성 집단자존감, 4가지 차원으로

구성되었다. 본 설문은 연구결과 집단자존감 척도에서 한국인의 관계 지향적 집단주의 문화가 반영되어 '집단 간 관계'에 따른 항목들이 하나로 묶였다. 이를 한국인의 관계 지향적 집단주의 문화의 발현이라 보고, 멤버십 집단자존감이나 사적 집단자존감으로 명명 하는 대신 이 집단을 '관계성집단지존감 (relation-oriented Collective self-esteem)'이라는 용어를 사용하여 연구결과를 도출 하였다. 그리고 정체성 집단자존감은 사적 집단자존감과 멤버십 집단자존감에서 '나'에 대한 느낌과 가치를 묻는 질문들이 정체성 집단자존감으로 모였다. 이 역시 집단 속에서 개인의 정체성을 특정 짓는 한국

〈표 3〉 공무원사서의 집단자존감 문항별 요인분석

항목	공통성	요인			비고
		1	2	3	
집단지존감 - 공적 3	0.751	0.843	0.186	0.080	
집단지존감 - 공적 11	0.704	0.810	0.136	0.170	
집단지존감 - 공적 7	0.718	0.809	0.073	0.241	
집단지존감 - 공적 15	0.663	0.587	0.557	-0.090	
집단지존감 - 사적 2	0.373	0.437	0.377	0.200	
집단지존감 - 멤버십 5	0.690	-0.068	0.769	0.307	
집단지존감 - 멤버십 13	0.679	0.263	0.766	0.153	
집단지존감 - 사적 10	0.575	0.317	0.678	0.124	
집단지존감 - 멤버십 1	0.562	0.337	0.591	0.315	
집단지존감 - 정체성 8	0.750	0.147	0.018	0.853	
집단지존감 - 정체성 16	0.762	0.203	0.084	0.845	
집단지존감 - 정체성 4	0.433	-0.034	0.280	0.595	
집단지존감 - 사적 6	0.623	0.401	0.409	0.543	
집단지존감 - 멤버십 9	0.384	0.179	0.346	0.482	
집단지존감 - 사적 14	0.454	0.379	0.279	0.482	
집단지존감 - 정체성 12	0.444	0.056	0.468	0.471	
요인명		공적 집단지존감	관계성 집단지존감	정체성 집단지존감	
고유값		6.418	1.808	1.336	
분산비율		40.114	11.301	8.351	
누적분산비		40.114	51.415	59.766	

인의 문화의 성향과 맞닿아 있으므로 '정체성 집단자존감'의 확장이라 보고 이를 '정체성 집단자존감'으로 포함시켰다.

4.3 차이분석(t-test, MANOVA)

명목척도인 모기관 인식과 등간척도를 사용한 집단자존감의 평균차이를 검증하기 위해 독립표본 T검증(T-test)을 활용하였다. 이는 공무원사서들의 모기관 인식이 집단자존감에 차이를 보이는지 알아보기 위해 실시되었고, 집단자존감의 하위요소들과의 통계적인 유의성을 확인할 때에는 종속변수의 수가 2개 이상이 되므로 다변량 분산분석인 MANOVA(Multi-variate Analysis of variance)를 사용하였다. 마찬가지로

모기관 인식에 따른 직무환경 상사-동료 지원의 평균차이를 검증하기 위해 T검증과 MANOVA 분석을 실시하였다.

공무원사서의 모기관 인식이 집단자존감에 차이를 미치는지 알아보는 t-test 결과, 공무원사서가 도서관을 모기관으로 인식했을 때의 집단자존감이 더 높았으므로(5.1132 > 4.2798) 이를 통해 공무원사서가 공무원조직을 모기관으로 인식했을 때, 집단자존감이 상대적으로 더 낮아진다는 것을 의미한다.

평균을 살펴보면, 모기관을 도서관으로 인식하는 집단의 공적집단자존감이 4.1992로 모기관을 공무원조직으로 인식하는 집단의 공적집단자존감 2.7934에 비해 1.4058높았다. 관계성 집단자존감과와의 차이는 0.9243 (5.5734-4.6491)

〈표 4〉 공무원사서의 모기관 인식에 따른 집단자존감 차이

구분		공무원사서의 집단자존감	평균(M)	표준편차(SD)	t(p)
모기관 인식	도서관	집단자존감	5.1132	0.75487	9.221(0.000***)
	응답인원	159			
	공무원조직	집단자존감	4.2798	0.81291	9.182(0.000***)
	응답인원	142			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

〈표 5〉 모기관 인식에 따른 집단자존감 하위요인

구분		평균(M)	표준편차(SD)	F(p)
모기관 인식	공무원사서의 집단자존감			
	공적집단자존감	4.1992	1.20251	10.140(0.000***)
	관계성집단자존감	5.5734	0.79281	8.808(0.000***)
	정체성집단자존감	5.0485	0.94006	4.378(0.000***)
응답인원	159			
공무원조직	공적집단자존감	2.7934	1.19872	10.141(0.000***)
	관계성집단자존감	4.6491	1.02331	8.685(0.000***)
	정체성집단자존감	4.5885	0.87510	4.396(0.000***)
	응답인원	142		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

으로 도서관을 모기관으로 인식하는 집단이 더 높았으며, 정체성 집단자존감의 경우 평균의 차이가 0.4600(5.0485-4.5885)으로 가장 낮은 차이를 보였다.

공무원사서의 모기관 인식이 상사와 동료의 지원에 어떤 차이를 보이는지 알아보는 MANOVA 분석 결과, 모기관을 어디로 인식하는지에 따라 공무원사서가 느끼는 상사와 동료의 지원에 차이가 있다는 것을 확인했다. 둘 사이의 평균을 비교하여 보면 도서관을 모기관으로 인식하는 경우 상사의 지원(4.5954>3.8975)과 동료의 지원(5.1252>4.1421)을 더 많이 느낀다는 점을 확인 할 수 있다.

4.4 회귀분석

T-test와 분산분석인 ANOVA와 MANOVA

분석으로 표본들의 평균차이를 확인하고, 가설이 유의확률에 해당되는지를 살펴보았다. 이 분석의 결과는 평균의 차이를 확인한 것이지, 그 영향력을 설명하고 있지는 않으므로, 변수들의 영향력을 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

분석 결과, 상사의 지원과 동료의 지원은 공무원사서의 공적자존감에 영향을 미치며, R제곱이 0.219(상사지원)와 0.279(동료지원)로 각각 21.9:%와 27.9%의 설명력을 나타냈다. B 부호가 정(+)의 관계에 있으므로 직무환경에서 상사와 동료의 지원이 더해지면, 공무원사서들의 공적 집단자존감도 올라가는 것으로 나타났다.

직무환경 중 상사와 동료의 지원이 관계성 집단자존감에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위해 다중선형회귀분석을 실시하였다. 분석

〈표 6〉 모기관 인식과 직무환경(상사-동료 지원)

구분	공무원 사서들의 모기관 인식					
	도서관			공무원조직		
직무환경	평균(M)	표준편차(SD)	F(p)	평균(M)	표준편차(SD)	F(p)
상사지원	4.5954	1.25902	4.364(0.000***)	3.8975	1.51368	4.319(0.000***)
동료지원	5.1252	1.09477	7.055(0.000***)	4.1421	1.32106	6.982(0.000***)
응답인원	159			142		
	총 301					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

〈표 7〉 상사-동료 지원에 따른 공무원사서의 공적집단자존감

변수	비표준화 계수		표준화계수	t(p)	F(p)	R ² (adj. R ²)
	B	SE 표준화 오류	β			
(상수)	1.592	0.224		7.107(0.000***)	83.649(0.000***)	0.219(0.216)
상사 지원	0.456	0.050	0.468	9.146(0.000***)		
(상수)	0.909	0.254		3.579(0.000***)	115.440(0.000***)	0.279(0.276)
동료 지원	0.564	0.052	0.528	10.744(0.000***)		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

〈표 8〉 상사지원과 동료지원에 따른 관계성집단자존감

변수	비표준화 계수		표준화 계수	t(p)	공차 TOL	분산팽창지수 VIF
	B	SE 표준화 오류	β			
(상수)	3.184	0.192		16.568(0.000***)	0.572	1.748
동료지원	0.312	0.051	0.399	6.096(0.000***)		
상사지원	0.117	0.047	0.164	2.509(0.013*)		
F(p)				55.459 (0.000***)		
R^2 (adj. R^2)				0.271 (0.266)		
Durbin-Watson				2.225		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

〈표 9〉 상사지원과 동료지원에 따른 공적집단자존감

변수	비표준화 계수		표준화 계수	t(p)	공차 TOL	분산팽창지수 VIF
	B	SE 표준화 오류	β			
(상수)	0.716	0.256		2.795(0.006**)	0.572	1.748
동료지원	0.414	0.063	0.388	6.075(0.000***)		
상사지원	0.208	0.062	0.214	3.348(0.001**)		
F(p)				65.297(0.000***)		
R^2 (adj. R^2)				0.305(0.300)		
Durbin-Watson				1.933		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

방법은 단계선택(stepwise)을 선택하였다. 다중회귀분석 결과, B값을 비교해보면, 동료지원은 0.312, 상사지원은 0.117로 상사의 지원보다 동료의 지원이 더 큰 영향력을 지녔다고 볼 수 있다.

B값을 비교해보면, 동료지원은 0.414, 상사지원은 0.208로 상사의 지원보다 동료의 지원이 약 2배 더 큰 영향력을 지녔다고 볼 수 있다.

4.5 인구통계학적 요인이 주는 영향에 관한 분석

분석결과 상사 경험에 따라 모기관을 인식하는데 차이가 있는 것을 확인 할 수 있었다. 상사로 일반 행정직 공무원만 경험한 사서는 전체

의 16.3%, 공무원 사서만 경험한 사서는 18.9%로 둘 모두를 상사로 경험한 사람들 64.5%에 비하면 적은 비율이었다. 하지만 둘 중 한쪽만 경험한 사서들은 자신의 모기관을 인식하는데 차이가 있었다. 자신의 모기관을 도서관으로 생각하는 공무원사서 중 23.9%가 상사로 공무원사서 경험만을 가지고 있었고, 이는 일반 행정직 상사를 경험한 사람들 10.7%보다 2배가 넘는 수치였다. 반대로 공무원 조직을 모기관으로 생각하는 공무원사서들은 일반 행정직 상사만 경험한 사람이 22.5%로 공무원사서만 상사로 경험한 사서들 13.4%보다 약 1.6배 더 높았다.

상사가 공무원사서인지, 일반 행정직 공무원인지에 따라 업무에 미치는 영향력이 달라진다

〈표 10〉 상사경험에 따른 모기관 인식

(N=301)

			상사 경험				전체
			행정직 공무원	공무원사서	둘 다 경험	기타	
모 기 관	도 서 관	빈도	17	38	104	0	159
		기대빈도	25.9	30.1	102.5	5	159.0
		인식 중 %	10.7%	23.9%	65.4%	0.0%	100.0%
		상사경험 중 %	34.7%	66.7%	53.6%	0.0%	52.8%
		전체 %	5.6%	12.6%	34.6%	0.0%	52.8%
인 식	공 무 원 조 직	빈도	32	19	90	1	142
		기대빈도	23.1	26.9	91.5%	5	142.0
		인식 중 %	22.5%	13.4%	63.4%	0.7%	100.0%
		상사경험 중 %	65.3%	33.3%	46.4%	100.0%	47.2%
		전체 %	10.6%	6.3%	29.9%	0.3%	47.2%
전 체		빈도	49	57	194	1	301
		기대빈도	49.0	57.0	194.0	1.0	301.0
		인식 중 %	16.3%	18.9%	64.5%	0.3%	100.0%
		상사경험 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		전체 %	16.3%	18.9%	64.5%	0.3%	100.0%
Pearson $\chi^2(p)((df))$			12.014(0.007**)((3))				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

〈표 11〉 상사의 직군에 따른 영향력 응답

구분	빈도	퍼센트(%)
1. 그렇다	273	90.70
2. 아니다	28	9.30
합계	301	100

고 생각하느냐는 질문에는 전체의 90.70%(273명)가 ‘그렇다’라고 답했다. 이에 대한 구체적인 응답은 개방형 질문으로 자유롭게 기술하는 형태로 받았으며 전체 301명 중 ‘그렇다’라고 응답한 273명 중 163명(‘그렇다’라고 응답한 사람의 60%)과 ‘아니다’라고 응답한 28명 중 4명(‘아니다’라고 응답한 사람의 14%)이 자신의 의견을 표출해 주었다. 개방형 질문에 응답한 응답자는

전체 301명의 55.14%를 차지하는 167명이 직군에 따른 상사의 영향력에 적극적으로 자신의 의견을 피력했다.

개방형 응답에서 일관되게 나타나고 있는 ‘일반 행정직 공무원’ 상사의 단점인 ‘도서관 업무와 사서라는 전문직에 대한 이해 부족’이 직장 내 의사소통이나 업무의 진행방향에 문제를 발생시키는 주요 요인인 점을 감안하면, 공무원사

서는 이용자를 대상으로 진행하는 '도서관 안내'나 '도서관 이용', '사서의 역할'과 같은 조직이해 프로그램을 공무원 상사나 동료들을 대상으로 기획, 운영할 필요성이 있다. 도서관이라는 조직은 운영하는 공동운영자로서 협력문화를 만들기 위해서는 시간과 비용, 노력이 필요하며, 권력의 축진자인 상사와 전문지식의 축진자인 전문가가 서로 협력한다면, 조직을 혁신적이고 성공적으로 운영할 수 있다(Witte, 1973).

일원배치 분산분석(one-way ANOVA) 결과 연령에 따른 공무원사서의 집단자존감의 평균 차이가 유의하게 나타났으므로 사후검정(post-hoc)을 통해 연령 간 차이를 살펴보았다.

사후분석(Bonferroni) 결과 50대(만50세~만59세)와 다른 연령대 간의 차이가 두드러졌다. 공무원사서들은 50대에서 집단자존감이 전체적으로 높게 측정되는 되었다. 특히 공격적 집단자존감에서 그 차이가 두드러졌는데, 이는 연령에 따라 승진으로 인해 지위가 향상되고, 경력을 인정받아 취득한 사서자격증이 1급 정사서 자격증으로 갱신되는 등에 사회적, 제도적 인정에 따른 결과로 보인다.

어떤 직군의 상사를 경험했는지가 상사-동료 지원에 영향을 주는지 알아본 결과, $F=5.263$, $p=0.001$ 에서 유의계수 0.01에서 유의성을 확인하였다. 평균을 살펴본 결과 공무원사서만 상

〈표 12〉 연령에 따른 집단자존감

(N=301)

연령(I)	구분	연령(J)	평균차(I-J)	평균오차	유의확률	
50대	공격적 집단자존감	20대	1.50849	0.29791	0.000***	
		30대	1.17138	0.28366	0.000***	
		40대	1.00258	0.30512	0.007**	
	관계성 집단자존감	20대	0.87006	0.22131	0.001**	
		30대	0.83994	0.21073	0.001**	
		40대	0.77317	0.22667	0.004**	
	정체성 집단자존감	20대	0.90053	0.20237	0.000***	
		30대	0.77432	0.19269	0.000***	
		40대	0.59093	0.20726	0.028*	
	post-hoc: Bonferroni		20대, 30대, 40대 < 50대			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

〈표 13〉 상사 경험에 따른 상사와 동료의 지원

구분	응답인원(%)	평균	표준편차	자유도	F(p)	
상사 경험	일반 행정직공무원	49(16.27)	4.0061	0.17034	집단-간 =3 집단-내 =297 300	5.263 (0.001**)
	공무원사서	57(18.93)	4.9360	0.15155		
	둘 다 경험	194(64.45)	4.4737	0.08843		
	기타	1(0.33)	4.0000	0		
	전체	301(100)	4.4836	0.07117		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

사로 경험한 경우, 평균이 4.9360으로 가장 높았다. 반면 일반 행정직공무원 상사만 만난 경우, 평균이 4.0061로 기타 1명을 제외하고 가장 낮은 수치를 보였다.

서적, 수단적 지원은 상관관계가 높아 정서적 수단적 요인이 하나의 요인으로 분류되었으므로 이에 따라 연구문제와 가설이 재설정되었다. 연구문제와 가설의 변화에 따라 연구모형이 다음과 같이 설정되었다.

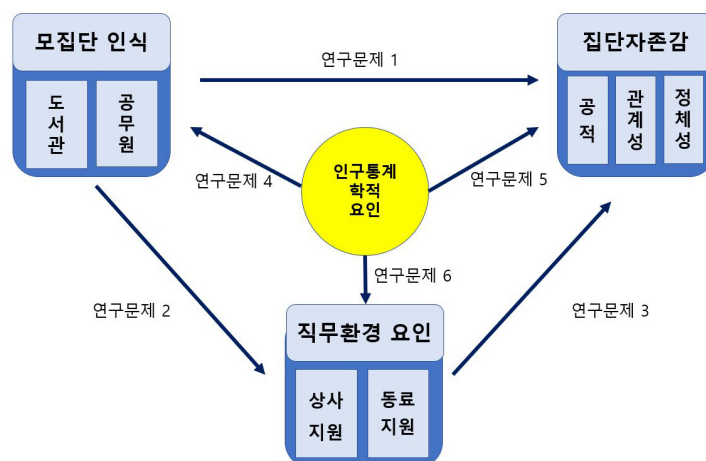
5. 연구결과

본 연구는 ‘공무원사서’의 집단자존감이 모기관 인식과 상사·동료 지원과 어떤 영향을 주고받는지 알아보기 위해, 먼저 공무원사서가 자신의 모기관을 어디로 인식하는지 확인하였다. 다음으로 집단자존감의 하위요인으로 공적, 관계성, 정체성 집단자존감과 직무환경 요인 중 상사의 지원과 동료의 지원을 비교하여 집단자존감에 영향을 주는 요인들을 비교·분석하였다.

요인분석 결과 집단자존감의 하위요인이 기존 4가지 요인으로 분류되던 연구와 달리 3가지 하위요인으로 분류되고, 상사와 동료의 정

5.1 가설의 검증

- [연구문제1] 공무원사서들의 모기관 인식은 집단자존감에 영향을 미치는가?
도서관을 자신의 모기관으로 생각하는 공무원사서들의 집단자존감은 공무원조직으로 모기관으로 생각하는 사서들보다 높았으며, 특히 집단자존감의 하위요인 중 공적 집단자존감에서 그 차이가 두드러졌다. 이것은 도서관 전문직인 ‘사서’로서 자신과 긴밀한 관계에 높은 도서관이라는 기관에서 맺는 관계가 공무원조직이라는 집단에서 맺는 관계에 비해 지지와 배려, 관심을 더 많이 느낀다는 것을 보여준다. 이는 집



〈그림 4〉 수정된 연구모형

단주의적 성향을 지닌 한국인의 특성 상 나와 긴밀한 집단과 그렇지 않은 집단에 대해 서로 다른 기준을 가지고 판단한다는 연구결과(김윤명,2007)와 일치한다.

• [연구문제2] 모기관 인식은 직무환경에 영향을 미치는가?

공무원사서는 자신의 모기관이 공무원 조직이라는 인식 아래서 상사의 지원과 동료 모두 도서관 상사나 동료에 비해 지원과 지지가 낮다고 느꼈으며, 특히 자신의 모기관을 공무원 조직으로 인식했을 때, 상사의 지원을 느끼기 어렵다고 응답했다. 이는 행정직 공무원인 상사와 공무원 사서인 상사 사이의 차이라고 보여지며, 상사의 영향력에 관한 문항과 개방형 응답에서 90.70%가 상사의 직렬 사이에 영향력이 다르다고 답한 것과 연관성이 있다고 본다.

• [연구문제3] 직무환경 요인은 사서의 집단자존감 중 관계성집단자존감에 영향을 미치는가?

상사와 동료의 지원은 공무원사서가 직무환경에서 만나는 사람들로부터 만들어지는 관계성 환경이다. 직무를 수행함에 있어, 상사나 동료의 지원이 정서적·수단적으로 풍부하고, 자신의 업무가 동료들로부터 지지받고 느끼면 직무 환경을 긍정적으로 생각하게 되고, 자신이 업무에서 존중받고 있다는 느낌이 든다. 이러한 상사와 동료의 지원은 공무원사서의 집단자존감 중 관계성 집단자존감에 영향을 미칠 것이라고 예상했다. 분석 결과, 상사 지원과 동료 지원이 관계성 집단자존감에

영향을 미치는지 알아보는 다중회귀분석에서, 공무원사서의 관계성 집단자존감은 동료의 지원에 따라 31.2%, 상사의 지원에 따라 17.7% 증가함을 확인하였다.

다만 본 연구에서 직장생활에서 상사와 동료는 관계성 집단자존감과 연관이 높을 거라고 예상했지만 추가로 살펴 본 집단자존감의 하위 요소들과의 개별적인 회귀분석 및 다중회귀분석 결과 관계성 집단자존감보다 공적 집단자존감에 미치는 영향력이 더 큼을 확인했다.

공적 집단자존감을 측정 했던 질문이 '조직이 사서를 가치 있게 여기는지, 조직에서 공무원사서가 영향력을 가지는지, 조직이 공무원사서를 존중하는지'였음을 감안하면 공무원조직 안에서 사서가 느끼는 긍정적 평가가 부족하다는 점을 알 수 있다. 이는 공무원사서가 공무원조직에서 존중받고 있는 느낌이 낮다는 점을 나타낸다.

• [연구문제4] 인구통계학적 요인이 모기관에 대한 인식에 영향을 미치는가?

다양한 인구통계학적 요인들 중 모기관 인식에 영향을 미친 것은 운영주체와 과거에 겪었던 상사 경험이었다. 상사의 경험은 '일반 행정직 공무원'과 '공무원 사서' 둘 모두를 경험한 쪽에서는 유의미한 차이가 발견되지 않았지만, 둘 중 한쪽만을 경험한 사서들은 '일반 행정직 공무원' 상사를 경험했을 경우, 자신의 모기관을 공무원조직으로 인식하는 경향이 있었고, '공무원 사서'만을 상사로 경험했던 경우, 자신의 모기관을 도서관으로 인식하는 경

향이 있었다.

- [연구문제5] 인구통계학적 요인이 공무원 사서의 집단자존감에 영향을 미치는가? 다양한 인구통계학적 요인들 중 공무원사서의 집단자존감에 영향을 미치는 것은 연령, 직급, 사서자격증, 운영주체였다. 연령의 경우, 50대의 연령대에서 집단자존감의 하위요인 중 공적집단자존감이 높게 나타났다. 공적집단자존감은 1급 자격증을 소지하고 있는 공무원사서와 현재 6급인 공무원사서에게도 두드러진 차이를 보였다. 이는 연령이 높을수록 조직에 대한 애착감과 이해력이 증가한다는 Burning, Snyder(1983)의 연구와 경력이 많아질수록 일에 투자하는 노력, 시간, 비용이 증가한다는 O'Reily, Caldwell(1981)의 연구와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 공무원사서 역시 근속기간이 늘어남에 따라 자신이 속한 조직 내에서 자신의 경력과 노력이 긍정적인 평가를 받는다고 느꼈다.
- [연구문제6] 인구통계학적 요인이 직무환경에 영향을 미치는가? 다양한 인구통계학적 요인들 중 직무환경: 상사-동료 지원에 영향을 미치는 것은 사서 자격증, 현재 직급, 운영주체, 상사의 경험이었다. 사서가 소지한 자격증이 1급 정사서 자격증일 경우, 준사서 자격증을 소지한 사서에 비해 동료의 지원을 더 많이 느끼고 있었다. 직급에 따른 차이는 6급과 7급에서 두드러졌는데, 6급은 다른 직급에 비해 상사와 동료의 지원을 많이 받는다고 느꼈지만 7급은 모든 직급에서 가장 낮은 수치를 보였다. 이는 일반 행정직에 비해

승진이 느린 소수직렬인 사서직이 승진하는 과정에서 느낀 승진의 어려움을, 연구에서 상사와 동료의 지원이 기대만큼 충분하지 않았다고 표현한 것이라 사료된다. 운영주체가 지방자치단체일 경우, 상사와 동료의 지원을 가장 낮게 느끼고 있었다. 과거 어떤 직군은 상사를 경험했는가는 직무환경에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다지만 각각의 하위요인을 분석하는 과정에서 다중공선성이 나타나 하위요인과의 영향력의 차이는 확인하지 못했다.

5.2 가설의 채택

수정된 가설을 가지고 분석한 결과를 통해 가설을 입증하였다. 입증된 가설은 <표 14>와 같이 요약정리 하였다.

5.3 연구의 학술적 함의

- 1) 관계 지향적인 한국의 집단주의 문화에서 일반인이 생각하는 사서직의 대표적인 근무지인 지역의 공공도서관 '공무원사서'의 집단자존감 측정을 통해 '사서' 직군의 사회적 자존감을 확인했다.
- 2) 더불어 본 연구는 관계 지향적 공동체 문화를 가진 한국의 집단주의 문화에서 집단자존감의 하위요소가 달라짐을 확인했다. 공적·사적·멤버십·정체성 집단자존감으로 4가지 영역으로 분류되던 하위요소가 공적·관계성·정체성 집단자존감으로 3가지 영역으로 분류되는 것을 확인했다.

〈표 14〉 가설의 채택

구분	내 용	가설채택 여부
연구문제 1	공무원 사서들의 모기관 인식은 집단자존감에 영향을 미치는가?	
가설	1-1 모기관 인식에 따라 공적 집단자존감에 차이를 보일 것이다.	채택
	1-2 모기관 인식에 따라 관계성 집단자존감에 차이를 보일 것이다.	채택
	1-3 모기관 인식에 따라 정체성 집단자존감에 차이를 보일 것이다.	채택
연구문제 2	모기관 인식은 직무환경에 영향을 미치는가?	
가설	2-1 모기관 인식은 상사의 지원요인에 영향을 미칠 것이다.	채택
	2-2 모기관 인식은 동료의 지원요인에 영향을 미칠 것이다.	채택
연구문제 3	직무환경 요인은 관계성 집단자존감에 영향을 미치는가?	
가설	3-1 상사의 지원은 관계성 집단자존감에 영향을 미칠 것이다.	채택
	3-2 동료의 지원은 관계성 집단자존감에 영향을 미칠 것이다.	채택
연구문제 4	인구통계학적 요인이 모기관 인식에 영향을 미치는가?	부분 채택
연구문제 5	인구통계학적 요인이 집단자존감에 영향을 미치는가?	부분 채택
연구문제 6	인구통계학적 요인이 직무환경 상사-동료 지원에 영향을 미치는가?	부분 채택

- 3) 연구의 결과로 조직의 구성원을 어떻게 인식하느냐에 따라 달라지는 집단자존감을 확인하였다. 이는 자신이 속한 집단에 대한 인식이 사회적 자존감인 집단자존감에 영향을 미친다는 점을 확인하는 연구라는 점에 의의가 있다.
- 4) 모기관을 인식하는 순간에 관한 질문들은 행동이나 생각이 겹치는 부분도 있고, 분류하기 미묘한 부분도 분명 있으나 이는 개발되고 연구되어야 할 부분이지 무시되어야 할 부분이 아니다. 일관된 일련의 행동은 상대의 잠재적 의식을 대변하기도 하고, 습관적으로 굳어진 행동이 인식이나 사고에 영향을 미치기 때문이다.

5.4 연구의 실무적 함의

- 1) 문헌정보학에서 연구의 대상이 되는 '사서'는 다양한 직무환경과 조건 속에서 개별적인 존재로 그려져 왔다. 그러나 본 연구에

서는 한국의 관계 지향적 집단주의 문화 속에서 다양한 사회적 연결고리를 가지고 있는 다차원적인 존재로서 '사서' 집단을 다루었다는 점에서 그 의의가 있다. 복수의 조직과 여러 사회적 관계망 속에 있는 '공무원사서'의 문제를 풀어나가기 위해, 실질적 대안에 대한 접근점을 확보하였다는 것에 의의를 가진다.

- 2) 본 연구의 결과는 '공무원사서'가 현장에서 법을 집행하는 공무원조직의 공무원으로서 역할과 도서관이라는 특수기관을 운영하는 전문직 사서로서 역할에 균형을 찾아야 한다는 점을 시사한다.
- 3) 직무환경에 직접적인 영향을 미치는 상사와 동료의 감정적·수단적 지지와 지원이 공무원사서의 집단자존감에 영향을 미친다는 사실은 상사와 동료와의 관계 개선을 통해 현재의 상태가 나아질 수 있다는 가능성을 제시하고 있다. 특히 일반 행정직 상사와의 관계에서 문제가 되는 '도서관과

- 사서에 대한 무지와 편견'을 바로잡기 위해 사서는 공무원조직의 상사와 동료들을 대상으로 한 도서관과 사서직의 역할과 목표를 홍보·안내·교육을 위한 프로그램을 기획해야 한다는 점을 시사한다.
- 4) 연구의 결과는 공무원조직을 모기관으로 인식하는 공무원사서는 도서관을 모기관으로 생각하는 사람들에 비해 집단자존감이 낮았다. 이는 전문가로서 공공의 영역에서 활동하는 사서가 공무원조직이라는 거대 직군 속에서 자신이 속한 집단의 가치를 상대적으로 낮게 평가한다는 것을 의미한다. 사회적 평가와 주변 동료와 상사와의 관계, 모기관에 대한 자기인식 등이 함께 평가된 연구 결과이므로, 평등한 직업문화를 지향하는 민주주의 사회에서 개선되어야 할 직업문화라는 과제를 제시하였다는 점에서 마지막 의의를 지닌다.

6. 결론 및 제언

본 연구의 분석결과, 공무원사서의 집단자존감은 모기관 인식과 상사-동료 지원에 의해 영향을 받는다는 사실이 입증되었다. 특히 공무원조직을 모기관으로 인식하는 경우에 집단자존감의 세 가지 하위 요인 모두가 낮게 측정되었고, 상사-동료 지원 요인에서는 상사의 지원이 공적 집단자존감에 큰 영향을 주었다. 공적 집단자존감을 측정했던 질문이 '조직이 사서를 가치 있게 여기는지, 조직에서 공무원사서가 영향력을 가지는지, 조직이 공무원 사서를 존중하는지.'였음을 감안하면 공무원조직 속에서 공무원사서에게

무엇이 필요한지 알 수 있었다.

이 연구에서 나타난 바와 같이 공무원조직 안에서 공무원사서의 집단자존감을 향상시키려면, 서로를 이해하고 존중하는 직무환경이 필요하다. 이를 위해서는 공무원사서 뿐만 아니라 공무원 조직의 구성원 모두가 '사서 직에 대한 이해와 업무 분배'에 관한 합의된 시스템이 뒤따라야 할 것이다.

이 연구의 성과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 문헌정보학 연구에서 개별적인 존재로 다뤄지던 '사서'를 관계 지향적 집단주의 문화를 가진 한국사회에서 여러 집단과 관계 맺는 존재로서 '사서'의 여러 집단 중 하나인 '공무원사서' 집단을 다차원적으로 다루었다. 둘째, 본 연구의 결과는 공무원사서가 공무원으로서의 역할과 사서로서의 역할의 균형을 찾아야 한다는 점을 시사한다. 공무원이라는 거대 직군 속에서 공무원사서가 '사서'로서 전문성을 인정받으며, 공무원동료로서 존중받는 문화가 자리 잡을 수 있도록 하는 근거자료로서 가치를 가진다. 셋째, 관계 지향적 집단주의 문화를 가진 한국사회에서 직무환경에 직접적인 영향을 미치는 상사와 동료의 지원이 공무원사서의 집단자존감에 영향을 미치므로, 사서는 도서관과 사서 업무에 대한 홍보와 안내를 이용자뿐만 아니라 직군이 다른 상사와 동료를 대상으로 기획, 운영해야 한다는 점을 제안하였다. 넷째, 전문가로서 공공의 영역에서 활동하는 공무원사서가 거대한 공무원 조직의 하부조직으로 존재했을 때, 자신의 사회적 가치와 평가를 상대적으로 낮게 평가한다는 것은 평등한 직업문화를 지향하는 민주주의 사회에서 개선되어야 할 직업문화라는 과제를 제시하였다.

연구의 결과, 공무원사서의 집단자존감에는 모기관인식과 직무환경에서의 상사-동료 지원이 모두 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 두 요인 중 어떤 요인이 매개 역할을 하는지 알아보기 위해 SPSS 21의 매개회귀 분석을 실시하였으나, 모기관 인식과 직무환경에서의 상사-동료 지원은 모두 서로의 매개요인으로 작용하여 서로에게 영향을 미치고 있었다.

그러나 공무원사서들의 모기관 인식을 묻는 질문이 명목척도로 사용되어 오차제거와 구체

성을 담보하지는 못하므로 후속연구에서 공무원의 모기관 인식을 측정할 수 있는 구체적인 요인들을 더 추가하여 이를 등간척도로 측정 한 후, AMOS 구조방정식을 사용하여 연구모델의 구조적 방향성을 알아볼 필요가 있다.

더불어 공무원사서의 집단자존감에 영향을 미치는 여러 요인들이 종합적으로 판단될 필요성이 있으므로 모기관에 대한 인식과, 상사-동료와의 관계 뿐 아니라 집단자존감에 영향을 미치는 다양한 요인들을 발굴할 필요성이 있다.

참 고 문 헌

- 김윤명 (2007). 청소년과 성인이 지각하는 한국인의 특성: 집단주의-개인주의 문화차원에서. 석사학위논문, 한국교원대학교 일반사회교육학과.
- 김혜숙 (1993). 한국 집단자아존중 척도. 한국심리학회 학술대회 자료집, 1993(1), 189-301.
- 남기민, 이세한 (2011). 조직풍토가 사회복지전담공무원의 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향: 임파워먼트와 직무만족의 매개효과. 한국사회복지행정학회, 13(3), 121-150.
- 박주천 (1998). 공공도서관 사서직 공무원의 직무갈등에 관한 연구. 석사학위논문, 전주대학교 문헌정보학과.
- 전순영 (2015). 조직구성원의 직무만족에 미치는 감정노동의 영향과 조직지원인식의 조절효과 분석. 대한경영학회, 28(12), 3235-3255.
- Croker J. & Luhtanen R. (1990). collective self-esteem & in-group bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 60-67.
- Croker J. & Luhtanen R. (1994). Blaine & Broadnax S. Collective self-esteem and psychological Well-being among White, Black and Asian college students. *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 503-513.
- Croker J. (2020, Sep, 25). Collective Self-Esteem. Available: <https://www.asc.ohio-state.edu/psychology/crockerlab/cse.php#3>
- Hofstede, G. (1980). *Cultures and Organizations - Software of the mind*: University of Limburg. [n.p]: McGraw-Hill Companies. 차재호, 나은영, 옴김 (2014). *세계의 문화와 조직*, 서울:

학지사.

- Repetti, RL., Matthews KA., & Waldron I. (1989). Effects of paid employment on women's mental and physical health. *American Psychologist*, 44, 1394-1401.
- Sorensen G. & Verbrugger LM. (1987). Women, work and health. *Annual Review of Public Health*, 8, 235-251.
- Witte E. (1973). *Organisation für Innovationsentscheidungen. Das Promotoren*, Schwartz, Göttingen.

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

- Jun, Sun Young (2015). A Study on the Influence of Emotional Labor on Job Satisfaction: Focusing on the Moderating Effect of Perceived Organizational Support. *Korean Journal of Business Administration*, 28(12), 3235-3255.
- Kim, Hye-Suk (1993). Korean Collective Self-Esteem Scale. *The Korean Psychological Association*, 1993(1), 289-301.
- Kim, Yun Myeong (2009). Koreans' Characteristics Adolescents and Adults Perceive: Collectivism-Individualism Culture Dimension. *Youth Culture Forum*, 21, 10-44.
- Nam, Ki-Min & Lee, Se-Han (2011). The Effects of Organizational Climate on Organizational Commitment and Client-Oriented Tendency of Social Workers in Public Sector: Focused on Empowerment and Job Satisfaction as Mediators. *Journal of Korean social welfare administration*, 13(3), 121-150.
- Park, Ju Chun (1999). A Study on the Job Conflict of Librarians in Public Libraries. Master's thesis, Library and Information Science, Jeonju University.