

관종별 도서관 사서의 직무환경요인과 직무만족도의 상관성 연구*

A Study on Correlation between Work Environment Factors and Job Satisfaction of Librarians Working in Different Types of Libraries

김 종 찬(Jong-Chan Kim)**

< 목 차 >

I. 서론	IV. 사서직무만족도 요인분석
II. 이론적 배경	V. 결론
III. 자료의 수집 및 분석	

초 록

본 연구는 국·공립대학교도서관, 사립대학교도서관, 전문대학교도서관, 지방자치단체 소속 공공도서관을 선정하여 관종별 도서관 사서들의 직무만족도의 차이점을 측정·비교·분석하였다. 측정항목으로 10가지 직무만족 요인을 선정하여 전체적인 사서의 직업만족도와 직무만족, 고용만족, 승진제도 만족, 업무분장만족, 보수제도 만족, 복무제도 만족, 시설환경 만족, 교육훈련 만족, 후생복지 만족, 인간관계에 대한 만족 요인을 비교·분석 하였다. 첫째, 전체적인 사서의 직무만족도는 5점 척도 만점에 3.940으로 비교적 높은 만족도를 보였으며, 관종별로는 사립대학 도서관, 전문대학 도서관, 공공도서관, 국·공립대학 도서관 순으로 나타났다.

둘째, 직무만족요인에 선정된 10가지 항목에 대한 전반적인 관종별 만족도 순위는 교육훈련, 직업, 복무제도, 인간관계, 고용제도, 업무분장, 시설환경, 보수제도, 후생복지, 승진제도 만족 순으로 측정되었다.

키워드: 사서, 직업만족, 직무환경요인, 대학도서관, 전문대학교도서관, 국공립대학교도서관, 공공도서관

ABSTRACT

In this study, libraries of national and public universities, libraries of private universities, libraries of colleges, public libraries of local governments were selected to measure, compare and analyze the differences in job satisfaction of librarians working in different types of libraries. As for measurement items, 10 factors for job satisfaction were chosen. In doing so, this researcher compared and analyzed the overall job satisfaction and work satisfaction, employment satisfaction, satisfaction with promotion system, satisfaction with work distribution, satisfaction with payment system, satisfaction with service system, satisfaction with facility environment, satisfaction with educational training, satisfaction with welfare system, and satisfaction with personal relations. The results of the analysis on job satisfaction with each factor by librarians working in different types of libraries are presented as follows. First, the overall job satisfaction value of the librarians was 3.940, which means relatively high satisfaction, and in terms of a type of library, libraries of private universities showed the highest value, and the next ones were found to be libraries of colleges, public libraries and libraries of national and public libraries.

Secondly, regarding the ranking of the overall satisfaction with the selected 10 job satisfaction factors by different types of libraries, educational training was found to rank the highest, and the next ones were surveyed to be the job, the service system, the personal relations, the employment system, the work distribution, the facility environment, the payment system, the welfare system, and the promotion system.

Keywords: Librarians, Job satisfaction, Work environment, University libraries, College libraries, Public university libraries, Public libraries,

* 이 연구는 경기대학교 박사학위 논문의 일부를 축약한 것임.

** 동남보건대학교 도서관 과장(jckim@dongnam.ac.kr)

• 접수일: 2012년 5월 21일 • 최종심사일: 2012년 6월 1일 • 최종심사일: 2012년 6월 28일

I. 서론

1. 연구 목적

도서관은 영리를 추구하는 일반적인 기업조직과는 달리 이용자에게 지식정보를 제공하는 서비스 조직으로 사서와 자료, 시설이 기본적으로 구비되어야 한다. 도서관과 같은 서비스 중심의 조직에서는 기본 시설이나 자료도 중요하지만 이를 효율적으로 활용하여 이용자 만족도를 보다 높일 수 있는 인적 자원에 대한 의존도가 높다. 즉, 도서관은 이용자에게 무형의 정보를 제공하는 업무를 수행하게 되며, 이러한 활동의 수혜자인 최종 이용자의 도서관 서비스에 대한 만족 정도는 사서의 정보 관리 및 제공 능력에 따라 차이가 발생할 수 있다. 이러한 상황 하에서 도서관은 면대면 정보서비스를 바탕으로 이용자들의 정보요구를 충족시키고 있다. 도서관에서의 정보서비스는 사서라는 인적자원과 이용자의 직접적인 연계를 통하여 창출될 수 있기 때문에 사서의 역할은 매우 중요하다. 따라서 이 연구는 설립 주체 및 운영 주체가 다른 도서관에 근무하는 사서를 대상으로 첫째, 직무만족에 직접적으로 영향을 미치는 근무환경이나 근무조건에 대한 인식 정도에 있어서 도서관 관종별로 어떠한 차이가 있는가를 비교분석하고, 둘째, 도서관 관종별로 나타나는 사서들의 직무불만족 요인을 추출하여 제시함으로써 사서의 업무 효율성 및 능력향상을 도모하는데 그 목적이 있다.

2. 연구 방법

이 연구는 선행 연구에 대한 분석 결과를 중심으로 사서 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 파악하고, 요인들에 대해 관종별 도서관 사서들이 실제 인식에서는 어떠한 차이가 있는가를 분석하기 위한 것으로 연구의 내용 및 방법은 다음과 같다.

첫째, 도서관 사서들의 직무만족과 관련된 연구를 분석하기 위하여 선행연구를 중심으로 직무만족의 개념, 이론, 영향요인 등을 조사하였다.

둘째, 선행연구에서 수행된 사서들의 직무 만족도를 영향 요인별로 파악하기 위하여 설문문항을 종합적으로 작성하였다.

셋째, 관종별 도서관을 설립주체에 따라 국·공립대학교 도서관, 사립대학교도서관, 전문대학교도서관, 지방자치단체소속 공공도서관으로 구분하였으며, 각 관종별 도서관에 근무하는 사서 400명을 대상으로 직무만족도를 조사하였다.

넷째, 각 항목의 요인별 응답 설문조사 자료는 1차적으로 Excel을 이용하여 작성하였으며, 연구문제에 따라 교차분석, 차이검증, 분산분석을 실시하였다.

〈표 1〉 변인의 조작적 측정 내용

이론변인		조작적 정의	측정 내용
만족도	직업 만족도	사서로서의 직업 만족도	- 사서의 직업적 자부심 - 사회적 위치 - 직업의 전문성
근무 환경	고 용	고용의 안정성	- 고용 보장 - 퇴직 - 업무 확대 등
	승 진	승진제도의 공정성	- 균등한 승진기회의 제공 - 근무평가의 적정성 - 평가 결과의 승진 반영
	업무분장	업무의 적절성	- 업무량의 적정성 - 업무수준의 적정성 - 업무 선택의 기회 제공
	보수제도	보수 수준의 적정성	- 보수격차 - 타 직업(장)과의 보수 수준
근무 조건	복무조건	복무 조건의 적정성	- 근무시간 - 연장 혹은 휴일근무, 휴가, 근무 수당
	시설환경	시설, 공간의 쾌적성	휴게실, 작업실 환경, 안전관리 등의 물리적 시설
	교육훈련	교육훈련 기회의 제공	교육훈련 기회 제공의 공정성, 교육훈련과 직무수행과의 연관 관계
	후생복지	후생 복지의 적정성	연금, 복지비의 적절성, 후생시설의 충족
	인간관계	동료와의 의사소통	상사와의 의사소통, 동료와의 의사소통, 비정규직과의 의사소통

II. 이론적 배경

1. 직무 환경 및 특성

1) 직무환경

직무환경은 보수 이외의 근무조건과 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭하는 것으로 근무조건, 시설환경, 업무수행, 각종시설, 휴식시간, 휴일 등을 의미한다.

직무환경은 조직 구성원들의 경험과 행동에 지속적으로 영향을 미치는 특성들의 총체로서 조직 구성원과 함께 환경에 대한 대응방식에서 표출된 특정조직이나 하위조직에 대하여 지각할 수 있는 고유의 속성으로 정의되기도 하며 물리적 배치, 참여자들 간의 상호작용, 조직구성원의 고객이나 외부인에 대한 행동 등에 의한 전체적인 느낌, 보수 이외의 근무조건, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭하기도 한다.¹⁾

1) 김광점, 조직이론과 설계(서울 : 한경사, 2010), p.253.

4 한국도서관·정보학회지(제43권 제2호)

2) 직무특성

(1) 일반대학 도서관 직무의 특성

우리나라 4년제 대학 도서관은 설립주체에 따라 크게 국·공립대학교 도서관과 사립대학교 전문대학 도서관으로 구분할 수 있다.

일반적으로 대학도서관의 목적은 대학의 교육목표 달성을 위한 학술자료와 디지털 정보를 체계적으로 정리, 보존, 축적하여 학습활동에 대한 원활한 지원, 다른 도서관과의 협력, 정보망을 통한 학술자료의 제공, 도서관 이용의 체계적인 지도, 자료와 시설의 지역주민에게 개방 등의 역할을 수행한다. 다만 도서관의 운영과 사서의 신분, 보수, 도서관 환경, 복지, 고용, 승진, 업무분장, 교육훈련과 인간관계는 설립주체에 따라 차이가 있다.

유양근은 대학도서관의 서비스 기능을 아래와 같이 크게 4가지로 구분했다.²⁾ 첫째는 소장자료 위주의 단순 정보 제공에서 수요자의 필요에 맞춘 정보를 가공하고 체계화하는 지식정보 종합서비스이다. 둘째는 실물 장서를 기반으로 정보의 원격접근이 강조되어, 시·공간을 초월한 정보서비스를 할 수 있는 디지털 네트워크를 지원하는 기술 서비스이다. 셋째는 창조적 고등인력 양성을 위한 교육의 핵심 수단으로서의 기능을 수행하는 교육서비스로 볼 수 있다. 마지막은 지식 창조의 핵심적 공간으로 끊임없는 자기 재창조에 필요한 지식제공의 상시적 수단화와 지역사회와의 공조를 요구하는 사회서비스이다.

(2) 공공도서관 직무의 특성

2009년말 현재 전국의 공공도서관은 703개관, 직원수는 6,785명인데 이 중 사서는 3,052명으로 1관당 사서수는 4.3명으로 구성되어 있다.³⁾ 공공도서관의 주요 목적은 정보에 접근하려는 이용자에 대해서 필요한 정보를 제공하는데 있다. 또한 현대의 공공도서관은 전통적 기능인 자료의 수집, 정리 및 보존 외에 지역주민들의 지적 활동을 극대화하는데 도움을 줄 수 있는 정보센터로서의 기능이 강조되고 있다.⁴⁾

2. 직무만족의 주요 이론

1) 직무만족의 개념

직무만족이란 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 태도와 .감정의 총체이다.⁵⁾ 이를 세분하면 직장

2) 유양근, “대학도서관의 이용자 만족도에 관한 연구,” 한국도서관·정보학회지, 제36권, 제3호(2005. 9), p.193.

3) 국가도서관통계시스템, <<http://www.libsta.go.kr>> [인용 2009. 12].

4) 최은주, “이용자 서비스 관련 항목이 공공도서관 평가에 미치는 영향에 관한연구,” 한국문헌정보학회지, 제36권, 제2호(2002. 6), pp.165-184.

5) H. M. Weiss & R. Cropanzano, “Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes

의 직무와 관련한 태도, 그 회사에 대한 태도, 상사·동료 등과의 인간관계에 대한 태도, 자기가 받은 월급에 대한 태도 등 여러 가지가 있는데 이를 직무만족이라 한다.⁶⁾

학자에 따라 직무만족의 개념은 조금씩 달리 정의된다. 직무만족에 대한 학자들의 다양한 정의를 살펴보면 다음과 같다.

McCormick과 Tiffin은 “직무를 통해 얻거나 또는 경험하는 욕구만족차원의 함수를 직무만족”⁷⁾이라 하였고, Locke는 직무만족에 대한 개념정의를 인식론상의 근거에서 출발해야 한다고 말하고 있다. 즉 “직무만족이란 정서적 감정이므로 그 개념은 내부과정에 의해서만 발견될 수 있고 파악될 수 있는 것이며 따라서 직무만족이란 종업원 자신의 직무에 대한 평가로부터 나온 유쾌한 또는 긍정적인 감정상태”⁸⁾라고 정의하였다.

또한 유병로는 “직무만족이란 구성원이 직무와 관련하여 경험하는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태로써 행동이나 활동이 아닌 상태”⁹⁾라고 정의하였다.

2) 직무만족에 관한 이론

(1) 내용이론

내용이론이란 사람 마음속의 무엇이 개인의 행동을 유지 혹은 활성화시키거나, 혹은 환경 속의 어떤 요인이 사람의 행동을 움직이게 하는가라는 문제와 관련이 있다. 즉, 사람 마음속의 무슨 요인이 사람의 행동을 유발, 유지 혹은 활성화시키는가에 그 초점을 맞추고 있다. 이는 개인적 욕구의 실질적 성질을 확인하는 것이라 할 수 있다. 그러므로 핵심적인 질문은 “무엇이 직원을 동기 유발시키는가”에 있다.¹⁰⁾

① Maslow의 욕구 5단계이론

Maslow의 이론은 일반적으로 욕구단계이론이라고 한다. 기본적으로 사람은 욕구의 존재이며, 생리적 욕구, 안전과 안정의 욕구, 사회욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구 등 다섯 가지의 기본적 욕구를 가지고 있다고 주장하였다.

그러나 Maslow의 욕구이론은 개인의 욕구체계를 정리하고 욕구간의 차원개념을 제공하여 개인의 행동을 이해하는데 도움이 되는 사고의 틀을 제공했다는데 그 가치가 충분하다고 볼 수 있다.

and Consequences of Affective Experiences at Work,” *Research in Organizational Behavior*, Vol.18(1996), pp.1-3.

6) 임창희, *조직행동*(서울 : 비엔엠 북스, 2010), p.152.

7) E. J. McCormick and J. Tiffin, *Industrial psychology*, (London: Oxford University Press, 2005), pp.298-299.

8) E. A. Locke, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in M. D. Dunnette(ed), (*Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976), p.1302.

9) 유병로, *직무만족과 직무수행에 관한 연구*(박사학위논문, 고려대학교 대학원, 1982), pp.17-19.

10) 강성철 등, *새인사행정론*(서울 : 대영문화사, 2003), p.368.

6 한국도서관·정보학회지(제43권 제2호)

② Herzberg의 동기·위생이론

Maslow의 욕구계층설이 임상적 관찰측면을 강조하고 있는데 비해 Herzberg의 2개 요인이론인 동기·위생이론은 직무자료에 이론적 기초를 두고 있다.

Maslow의 욕구단계이론과 더불어 조직행동 분야의 조직관리에서 가장 많이 인용되고 있는 내용 이론으로 동기·위생 이론을 들 수 있다. 동기·위생 이론에서는 개인의 동기를 자극하는 요인에는 2가지 요인이 있는데 그 요인이 동기·위생이론이라고 한다.

(2) 과정이론

과정이론은 상황 등에 초점을 두고 이러한 인식 요인들이 상호관련성을 결정하는 일이라 할 수 있다.

① Vroom의 기대이론

Vroom의 기대이론은 동기란 인간이 마음대로 선택 할 수 있는 행위 가운데 인간이 어떤 것을 선택하도록 하는 동기행동이 중요한 요인이라고 한다.

② Porter와 Lawler의 업적만족 이론

Porter와 Lawler는 Vroom의 이론을 기초로 하여 단순한 성과와 동기를 연결시키는 데 그치지 않고 관련 변수를 첨가하여 포괄적이고 다양한 변인을 추가하여 독자적인 이론으로 발전시켰다.¹¹⁾

3. 선행연구

1) 국내

국내의 경우 직무만족에 대한 연구는 활성화되어 무수히 많은 연구가 진행되어 왔지만 사서직의 직무만족에 관한 연구는 상대적으로 적은 편이다.

김선태는 인천·경기지역 공공도서관 사서직공무원 184명을 대상으로 직무만족과 의욕에 영향을 미치는 9개 항목, 즉, 금전적 보상, 승진, 인정감, 자아실현, 안정감, 의사전달, 시설환경, 업무량 및 책임의 적절성, 인간관계 및 배경요인별 직무만족상태 등의 요인을 제시하였다.¹²⁾

유길호는 부산시내의 대학 11개를 대상으로 180명에게 인구특성학적 성격유형과 인지양식이 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 업무선호도와 어떠한 차이도가 있는지를 밝히고자 하였다.¹³⁾

11) L. W. Porter and E. E. Lawler, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood : Richard D. Irwin, 1968), pp.164-166.

12) 김선태, 공공도서관 사서직공무원의 직무만족도에 대한 실증적 연구, 인천 : 경기지역 공공도서관 사서직 공무원을 중심으로(석사학위논문, 성균관대학교 행정대학원, 1998).

오동근은 도서관 직원 100명을 대상으로 근무환경 및 근무조건이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 그가 제시한 근무조건에는 직무상 협력, 업무스트레스, 급여 및 보상체계, 그리고 성취감을 포함한다. 또한 인구통계학적 특성에 따른 차이도 함께 분석하였다.¹⁴⁾

노정순은 선행연구의 연구결과를 데이터로 분석하는 메타분석방법을 사용하여 사서의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 연구하였다.¹⁵⁾

2) 국외

미국에서는 사서 직무만족도에 대한 연구가 주로 1970년대 이후 지속적으로 연구되고 있다.

Mirfakhrai는 ALA 회원 주소록에서 무작위로 선택한 미국의 대학도서관 사서 119명을 대상으로 직무만족의 상관관계와 직무기술지표를 이용하여 요인별 만족도를 조사한 결과 감독, 직무 및 동료 관계는 상관관계가 높게 나타났다.¹⁶⁾

Kem은 ALA/ACRL에 소속된 플로리다주의 대학도서관 사서 350명을 대상으로 그들의 업무행동 유형을 측정하고, 미네소타 직무만족 질문지를 통해 인지된 Herzberg의 동기요인과 위생요인을 추출하여 업무행동 유형과의 관계를 규명하였다.¹⁷⁾

Markle는 2006년 영리와 비영리 고등교육기관에서 근무하는 전문사서들의 만족도를 조사하였다.¹⁸⁾

Hart는 2009년 남아프리카의 대학도서관 사서 31명에 대한 도서관의 직업 만족도를 조사하였다. 그 결과 주된 만족 요소로 이용자가 필요로 하는 정보 제공이었으며, 불만족으론 충분하지 않은 자료와 적은 보수로 절반 이상은 이직을 희망하고 있었다.¹⁹⁾

이 연구에서는 학자들이 제시한 요인들을 종합적으로 분석하여 직업만족, 고용만족, 승진만족, 업무분장만족, 보수만족, 복무제도만족, 근무환경만족, 후생복지만족, 인간관계만족 등을 설정하고 현실에 맞게 교육훈련만족 요인을 추가하여 각각의 요인들에 대한 직무만족을 조사하였다.

13) 유길호, 대학도서관 사서들의 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구(박사 학위논문, 성균관대학교 대학원, 1999).

14) 오동근 등, “도서관의 근무환경과 근무조건이 직원의 직무만족도에 미치는 영향.” 한국도서관·정보학회지, 제38권, 제2호(2007), pp.203-221.

15) 노정순, “사서의 직무만족도에 관한 메타분석,” 정보관리학회지, 제25권, 제3호(2008), pp.273-296.

16) M. H. Mirfakhrai, “Correlates of Job Aatisfaction Among Academic Librarians in the United States.” *Journal of Library Administration*, Vol.14, No.1(1991), pp.117-131.

17) C. R. Kem, *The Relationship between Herzberg’s Motivator Hygiene Theory and Work Behavior Types of Academic Librarians in Florida*. Unpublished, (University of Florida, 1994).

18) Elizabeth Driemeyer Markle, *Job Satisfaction Comparisons between Academic Librarians in For-Profit and Non-Profit Higher Education Institutions*. (Colorado State University, 2006).

19) Genevieve Hart, *Job Satisfaction in a South African Academic Library in Transition, a Department of Library and Information Science*, (University of the Western Cape, Cape Town, South Africa, 2009).

Ⅲ. 자료의 수집 및 분석

1. 연구 설계 및 모형

국·공립대학교 도서관, 사립대학교 도서관, 전문대학교 도서관, 지방자치단체소속 공공도서관 등의 도서관에 근무하는 사서의 직무만족도 영향요인을 측정할 수 있도록 연구모형을 제시하였다. 제시된 모형은 설문에 참여한 사서의 인구 통계학적 배경 요소인 성별, 연령별, 고용 형태별, 직급별, 근무지별, 근속년수별, 학력별, 자격증별, 담당업무별 특성에 따른 데이터를 작성하였다.

[연구문제 1] 관종별 사서들의 직업만족도 차이는 어떠한가?

[연구문제 2] 관종별 사서들의 환경업무 만족항목(고용만족, 승진만족, 업무분장만족, 보수제도 만족, 복무조건만족, 시설환경만족, 교육훈련만족, 후생복지만족, 인간관계만족)별에 미치는 차이는 어떠한가?

이러한 사서의 직무만족도 측정을 위한 세부요인으로 전반적인 사서라는 직업 자체 만족과 근무 환경요인으로 연구항목 9가지 요인을 설정하고 근무하는 직업 만족도의 세부문항을 설정하였다.

2. 자료의 구성

본 조사에서 사용된 설문 문항 가운데 1~10번까지는 응답자의 인구통계학적 배경을 파악할 수 있도록 구성하였다.

인구통계학적 요소는 성별, 연령, 고용형태(기술직, 행정직, 비정규직), 직급구분, 근무연수, 최종 학력, 소지 자격증, 현재 담당업무, 소속도서관, 근무지 등 배경적 요인을 파악할 수 있는 문항들을 포함하고 있다.

〈표 2〉 설문문항 구성

구 성 지 표	문항 및 구성 내용	문항수	
인구통계학적배경	성별; 연령; 고용형태; 직급; 근속년수; 학력; 자격증; 담당업무; 소속; 근무지	10	
직 무 만 족 문 항	직업	근무만족; 사회적 가치; 타인에 영향; 노년; 전문성	5
	고용	퇴직; 확장성; 장기근속; 사회적대우; 성장과 포부	5
	승진제도	근무에 의한 공정성; 적정성; 인사에 의한 공정성 ; 타 직종 간 비교; 간부	5
	업무분장	적성; 능력; 한계와 책임; 독립성·자율성; 보상 및 포상	5
	보수제도	보수수준; 업무량; 계급간 격차; 연수별 격차; 타직종간 격차	5
	복무제도	근무시간; 연장 및 휴일근무; 휴가; 퇴근; 연장 및 휴일 보상	5
	시설환경	사무실; 지원; 휴식 공간; 체광·통풍; 안전관리	5
	교육훈련	교육참여; 공정성; 업무도움; 교육빈도	4
	후생복지	연금수혜; 확대성; 복지비; 후생시설	4
	인간관계	친목모임; 이용자와 업무협조; 직종 간 업무협조; 비정규직과 업무협조; 상사의 리더쉽	5
전반적만족도	전반적인(직장) 사서의 직무만족	1	
전체 문항수		59	

3. 자료의 수집

이 연구의 중심이 되는 대학도서관 및 공공도서관의 관중에 따른 사서의 직무만족에 관한 설문조사지 배부는 국·공립대학교 도서관, 사립대학교 도서관, 전문대학교 도서관, 지방자치단체 소속 공공도서관에 근무하는 사서를 대상으로 조사하였다.

관중별 도서관의 설문지 배포 및 회수율은 <표 3>과 같다.

<표 3> 설문지배포 및 회수현황

구 분	배 포	회 수	유 효
국공립대학교	100	67	65
사립대학교	100	67	64
전문대학교	100	45	42
공공도서관	100	69	66
계	400부	248부(62.0%)	237부(59.25%)

4. 자료의 분석

본 연구에서는 실증분석을 위해 SPSSWIN 18.0 통계프로그램을 사용하였으며, 95%의 신뢰구간에서 유의수준 p값이 0.05보다 작을 경우 차이가 있는 것으로 판단하며, 실증분석은 크게 기초통계 분석, 타당성 및 신뢰성 검증, 가설검증 부분으로 나누어 실시하였다. 기초통계분석은 빈도분석을 사용하였으며, 측정도구의 타당성을 분석하기 위해서 신뢰도의 레퍼런스로 가장 많이 쓰이는 Nunnally가 제시한 검증과정을 거친 후 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 베리맥스 회전 방식을 이용한 주성분 분석을 사용하였고, 측정도구의 신뢰성 분석은 크롬바 알파 값을 사용하여 검증하였다. 가설검증은 집단 간 평균비교(독립표본 T-test, one-way ANOVA)를 통해 검증하였다.²⁰⁾

1) 응답자 배경분석

설문 응답자의 배경을 파악하기 위한 질문은 인구통계학적 요소인 성별, 연령, 고용형태, 직급, 근무연수, 학력, 자격증, 담당업무, 소속된 도서관, 근무지 순으로 총 10가지 항목으로 구성하였다. 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음의 <표 4>과 같다.

20) J. C. Nunnally, *Psychometric theory*, 2nd ed. (New York : McGraw Hill, 1978).

〈표 4〉 응답자의 배경 정보 분석 결과

구분	샘플수	집단	빈도수	비율(%)
성 별	237	남 성	87	36.7
		여 성	150	63.3
연 령	237	30세 미만	23	9.7
		31세-40세	107	45.1
		41세-50세	79	33.4
		51세 이상	28	11.8
고용형태	232	기술직(사서)	87	37.5
		행정직(사서)	141	60.8
		비정규직(사서)	4	1.7
직 급	231	9급	31	13.4
		8급	51	22.1
		7급	63	27.3
		6급	55	23.8
		5급 이상	31	13.4
근무연수	236	5년 미만	49	20.7
		5년-9년	49	20.7
		10년-14년	52	21.9
		15년-19년	40	16.9
		20년-24년	20	8.4
		25년 이상	26	10.9
학 력	237	전문대졸	19	8.0
		대졸	153	64.6
		대학원졸	65	27.4
자격증 관중	228	준사서	27	11.8
		2급 정사서	154	67.6
		1급 정사서	47	20.6
담당업무 (복수응답)	406	수서업무	75	18.5
		정리업무	56	13.8
		참고열람업무	84	20.7
		연속간행물	23	5.6
		전산업무	30	7.4
		행정업무	84	20.7
		기타	54	13.3
		미응답	17	4.2
도서관 관중	237	전문대학교 도서관	42	17.7
		사립대학교 도서관	64	27.0
		국·공립대학교 도서관	65	27.4
		공공도서관	66	27.9
근무지	233	서울	23	9.9
		경기(인천포함)	177	76.0
		충청도(대전포함)	15	6.4
		강원도	4	1.7
		경상도(대구, 부산포함)	10	4.3
		전라도(광주포함)	4	1.7

2) 측정변수의 분석

측정도구의 신뢰성을 검증하기 위하여 먼저 정화절차를 거치게 되는데, 이러한 정화절차는 항목 모집단 추출모형에 근거하여 이루어진 무한히 큰 가설적 상관관계 행렬을 기본개념으로 하고 있다. 이러한 정화절차에서 실시되는 신뢰성분석은 측정항목과 측정 영역내의 다른 항목들 사이의 상관관계를 통하여 파악이 가능하다.

이러한 과정을 정리하면 다음의 <표 5>과 같다.

<표 5> 신뢰도와 타당성 분석 단계와 방법

단계	목 적	통 계 기 법
1단계	정화단계	신뢰성 분석(item-to-item correlation)
2단계	단일차원성 검정	요인분석(비회전방사, 개념별 실시)
3단계	신뢰성 검증	신뢰성분석(Cronbach's α 계수)
4단계	타당성 검증	요인분석(회전방식)

(1) 정화과정

정화과정은 수정된 측정-항목모집단 신뢰성 분석을 통해 이루어지며, 이는 특정개념을 측정하기 위한 특정항목과 그 항목을 제외한 항목들 사이의 상관계수로 일반적으로 0.4이상이면 참값을 일정 수준 이상 공유하고 있는 것으로 파악하고 0.4보다 낮은 항목들은 제거하였다. <표 6>는 각 측정변인에 대한 수정된 측정항목-항목모집단간 상관계수를 보여주고 있다.

<표 6> 측정항목-항목모집단간 상관관계

직업		고용		승진제도		업무분장		보수제도	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
I-1	.643	II-1	.336	III-1	.640	IV-1	.329	V-1	.818
I-2	.656	II-2	.393	III-2	.742	IV-2	.534	V-2	.787
I-3	.588	II-3	.595	III-3	.815	IV-3	.573	V-3	.701
I-4	.562	II-4	.503	III-4	.723	IV-4	.612	V-4	.761
I-5	.504	II-5	.455	III-5	.572	IV-5	.506	V-5	.588

복무제도		시설환경		교육훈련		후생복지		인간관계	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
VI-1	.124	VII-1	.700	VIII-1	.401	IX-1	.633	X-1	.342
VI-2	.281	VII-2	.655	VIII-2	.261	IX-2	.474	X-2	.631
VI-3	.391	VII-3	.583	VIII-3	.402	IX-3	.660	X-3	.630
VI-4	.185	VII-4	.713	VIII-4	.553	IX-4	.588	X-4	.538
VI-5	.081	VII-5	.635					X-5	.383

정화과정을 수행한 결과 측정 항목 간 상관계수 중 제거된 항목은 고용관계 항목 요인 중 상관 계수가 0.4 이상인 항목은 직업, 승진제도, 보수제도, 시설환경, 후생복지 항목으로 나타났다.

〈표 7〉 특정 항목 제거시 신뢰도 계수

직업 $\alpha=.802$		고용 $\alpha=.700$		승진제도 $\alpha=.871$		업무분장 $\alpha=.745$		보수제도 $\alpha=.884$	
항목	항목제거시 α 값	항목	항목제거시 α 값	항목	항목제거시 α 값	항목	항목제거시 α 값	항목	항목제거시 α 값
I-1	.750	II-1	.713	III-1	.857	IV-1	.762	V-1	.837
I-2	.742	II-2	.703	III-2	.832	IV-2	.692	V-2	.843
I-3	.763	II-3	.587	III-3	.814	IV-3	.675	V-3	.865
I-4	.771	II-4	.631	III-4	.837	IV-4	.659	V-4	.851
I-5	.793	II-5	.652	III-5	.873	IV-5	.701	V-5	.899

복무제도 $\alpha=.233$		시설환경 $\alpha=.846$		교육훈련 $\alpha=.614$		후생복지 $\alpha=.780$		인간관계 $\alpha=.729$	
항목	항목제거시 α 값	항목	항목제거시 α 값	항목	항목제거시 α 값	항목	항목제거시 α 값	항목	항목제거시 α 값
VI-1	.209	VII-1	.802	VIII-1	.545	IX-1	.703	X-1	.743
VI-2	.119	VII-2	.815	VIII-2	.658	IX-2	.783	X-2	.627
VI-3	.126	VII-3	.836	VIII-3	.540	IX-3	.691	X-3	.632
VI-4	.194	VII-4	.798	VIII-4	.413	IX-4	.727	X-4	.670
VI-5	.680	VII-5	.821					X-5	.733

위 분석결과 직업항목(신뢰도 계수 α 값=0.802)과 시설환경(신뢰도 계수 α 값=0.846)의 세부 요인은 모두 신뢰도 계수 α 값 보다 높은 값이 없으므로 요인 모두를 작업 정치로 사용하였다. 반면 고용항목(신뢰도 계수 α 값=0.700)이나 승진제도(신뢰도 계수 =0.871), 업무분장, 보수제도, 교육 훈련, 후생복지, 인간관계의 경우 신뢰도 계수 α 값 보다 높은 요인을 제거하여 신뢰도를 높이는 정화과정을 거친다.

〈표 8〉 복무제도에 대한 재정화 과정

복무제도 $\alpha=.680$		
항목	상관계수	항목제거시 α 값
VI-1	.564	.545
VI-2	.370	.711
VI-3	.533	.582
VI-4	.452	.625

이와 같이 측정-항목모집단 상관관계와 특정 항목 제거시 신뢰도 계수를 높이기 위한 단계를 통해서 정화과정을 실시하였고, 정화과정을 통해 제거한 항목들을 제외한 나머지 항목들을 사용하여 추후 분석에 이용하였다.

(2) 단일차원성 검증

정화절차를 거친 후 제거되지 않은 측정항목만을 가지고 탐색적 요인분석을 통해 측정항목의 개념별 단일차원성을 확보해야 한다. 이를 위해서 각 구성개념을 측정하는 변인들에 대해서 회전시키지 않은 요인분석을 실시하여 하나의 요인으로 묶이는가를 확인하여야 한다. 이를 통해 각 측정개념이 공통요인, 즉 하나의 개념을 측정하고 있는지를 확인하게 된다. 만약 회전시키지 않은 요인매트릭스가 각 항목들이 단일한 요인으로 구성되어 있는 것으로 나타난다면, 이는 단일차원성이 확보되었음을 의미한다.

3) 탐색적 요인분석

이 연구에서는 요인들의 구성타당성을 분석하기 위해서 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 Varimax방식을 이용한 주성분 분석을 이용하였다. 요인의 수를 선정할 때는 고유값 1이상을 기준으로 하였으며, 요인 적재치는 모두 0.4 이상인 값을 보이는 항목만을 선택하였다. 그 이유는 요인부하량의 값이 크면 클수록 해당 요인과의 상관성이 높다고 해석하였다. 보통 준거는 ($\pm 0.30 \sim \pm 0.40$ 이상) 엄격하게는 ± 0.50 이상이다.²¹⁾

<표 9>에서와 같이 요인 적재량은 문항과 요인과의 상관성을 의미한다. 요인 적재량이 ± 1 의 범위이며 1에 가까울수록 관련성이 높으며, 값이 클수록 좋다.

21) 양병화, 다변량자료분석의 이해와 활용(서울 : 학지사, 1998), p.302.

〈표 9〉 탐색적 요인 분석

구성 개념	문항 번호	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	요인8	요인9	요인10
직업	I-1	.128	.753	.070	-.201	.132	.269	-.203	-.290	-.081	.283
	I-2	.056	.817	.081	-.189	.040	.192	-.256	-.076	-.113	.042
	I-3	.028	.770	.158	-.051	.279	.153	-.048	.017	-.053	-.111
	I-4	.068	.707	-.034	.011	-.047	.079	.295	-.243	-.121	.038
	I-5	.248	.650	-.032	-.282	.133	-.211	.065	-.338	-.284	.161
고용	II-3	.348	.132	.162	-.206	.212	-.018	-.099	-.818	-.242	.143
	II-4	.441	.161	.494	-.111	.487	.034	-.185	-.476	-.211	.140
	II-5	.227	.230	.178	-.222	.067	.253	-.147	-.804	-.279	.200
승진 제도	III-1	.766	.203	.245	-.047	.273	.085	-.305	-.285	-.229	.183
	III-2	.820	-.066	.355	-.096	.241	.060	-.291	-.249	-.306	.086
	III-3	.913	.138	.320	-.066	.175	.031	-.045	-.266	-.231	.110
	III-4	.821	.021	.257	-.006	.207	.026	-.043	-.210	-.274	.241
업무 분장	IV-2	-.027	.072	.173	.048	.250	.370	-.473	-.438	-.165	.455
	IV-3	.206	.076	.224	-.012	.206	-.080	-.677	-.128	-.227	.512
	IV-4	.386	.150	.203	-.282	.374	-.033	-.783	-.319	-.168	.206
	IV-5	.684	.112	.387	-.158	.178	.142	-.494	-.447	-.505	.202
보수 제도	V-1	.284	.004	.875	-.067	.162	.139	-.171	-.181	-.253	-.044
	V-2	.189	-.005	.892	-.186	.134	.004	-.179	-.150	-.167	.003
	V-3	.308	.102	.836	-.207	.259	-.028	-.020	-.152	-.273	.248
	V-4	.413	.126	.815	-.192	.202	.149	-.143	-.124	-.250	.192
복무 제도	VI-1	.054	.128	.343	-.696	.159	-.075	-.227	-.418	-.360	.161
	VI-3	-.023	.146	.133	-.821	.144	.044	-.047	-.190	-.145	.075
	VI-4	.112	.051	.108	-.609	.152	.159	-.045	-.158	-.477	.341
시설 환경	VII-1	.286	.127	.229	-.123	.848	.126	-.070	-.237	-.357	.219
	VII-2	.289	-.044	.124	-.101	.525	.191	-.247	-.314	-.632	.252
	VII-3	.270	.230	.031	-.155	.465	-.005	-.394	-.283	-.677	.304
	VII-4	.295	.119	.228	-.128	.801	.128	-.311	-.160	-.375	-.010
	VII-5	.110	.115	.206	-.086	.873	.070	-.172	-.122	-.152	.054
교육 훈련	VIII-1	.008	.122	.022	-.040	.144	.845	-.017	-.190	-.111	.216
	VIII-3	.130	.185	.128	-.063	.099	.859	.025	-.041	-.018	-.072
	VIII-4	.112	.426	-.009	-.433	-.068	.432	-.156	-.066	-.275	.044
후생 복지	IX-1	.170	.178	.479	-.306	.309	.125	-.106	-.269	-.691	.005
	IX-3	.314	.169	.251	-.186	.166	.094	.054	-.183	-.795	.139
	IX-4	.307	.030	.308	-.298	.238	-.078	-.166	-.294	-.800	.042
인간 관계	X-2	.392	.191	.264	-.577	.019	.156	-.235	-.092	-.275	.521
	X-3	.389	.131	.275	-.518	.112	.212	-.484	-.338	-.248	.448
	X-4	.203	.062	.092	-.231	.088	.051	-.223	-.214	-.128	.852
고유값		9.676	3.208	2.382	2.234	2.163	1.942	1.715	1.228	1.158	1.000
분산설명비율(%)		26.15	8.67	6.44	6.04	5.85	5.25	4.64	3.32	3.13	2.70
누적설명비율(%)		26.15	34.83	41.27	47.31	53.16	58.41	63.05	66.37	69.50	72.20

4) 신뢰성 분석

일반적으로 사회과학에서는 0.8~0.9 이상이면 바람직하고, 0.6~0.7이면 수용할 가치가 있는 것으로 판단한다. 그러나 0.6보다 작으면 내적 일관성을 결여한 것으로 받아들여진다. 이 경우 Cronbach's α 계수의 크기를 저해하는 항목들을 제거함으로써 계수 값을 높일 수도 있다. 이러한 항목들은 그 항목과 전체 항목들 간의 상관관계가 낮은 항목들이다.²²⁾

<표 10> 신뢰성 분석 결과

구성 개념	직업	고용	승진제도	업무분장	보수제도	복무제도	시설환경	교육훈련	후생복지	인간관계
신뢰도 계수	.802	.695	.873	.762	.899	.711	.846	.658	.783	.758

이 연구에서 실시한 신뢰성의 분석결과는 <표 10>과 같다. 신뢰도 계수가 수용가치 기준인 0.6 ~ .0.7을 초과하여 나타내고 있어 연구의 모든 구성 개념의 신뢰성은 검증되었다.

5) 기술통계 분석

이 연구에 사용된 각 변수들의 기술통계 결과는 <표 11>에 나와 있으며, 각각의 구성개념을 측정하기 위해 사용한 항목들이 하나의 요인이므로, 항목들을 합하여 평균한 값을 각각의 구성개념의 측정치로 사용하였다.

<표 11> 기술 통계 결과

구 분	표본수	최소값	최대값	평균	표준오차	표준편차
전반적인 직무만족도	233	2.00	5.00	3.940	.040	.613
직업	237	1.00	5.00	3.862	.039	.596
고용	237	1.67	5.00	3.392	.042	.653
승진제도	237	1.25	5.00	2.880	.047	.719
업무분장	237	2.00	4.75	3.373	.039	.608
보수제도	237	1.00	4.25	3.089	.045	.694
복무제도	237	2.00	5.00	3.695	.043	.657
시설환경	237	1.40	5.00	3.212	.049	.756
교육훈련	237	1.33	5.00	3.918	.037	.571
후생복지	236	1.33	5.00	2.904	.045	.697
인간관계	237	2.00	5.00	3.648	.036	.550

<표 11>의 기술 통계 결과 평균값은 10가지 분야의 직무만족도의 개별 측정문항 점수를 합산한 뒤 해당 문항수로 나눈 값을 이용하였다. 각 요인별 값은 최소값 1점에서 최대값 5점의 범위를 갖게 된다.

22) 이학식, 김영, SPSS 10.0 매뉴얼(서울 : 법문사, 2001), p.107.

IV. 사서직무만족도 요인분석

1. 요인분석 결과

도서관 사서들에게 요인별 직무만족도를 확인하기 위하여 사서라는 직업에 대한 만족도에 대한 질문과 직무만족도에 영향을 줄 수 있는 직업, 고용, 승진제도, 업무분장, 보수제도, 복무제도, 시설환경, 교육훈련, 후생복지, 인간관계 등 10개 요인별로 세부 문항을 구성하여 설문조사를 실시하였다. 그 결과 도서관 관종별 사서의 전반적인 직업의 만족도의 수준에 대하여 다음의 <표 12>과 같은 분석결과를 얻었다.

<표 12> 전반적인 직업만족도 수준

도서관 관종	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)
전문대학교 도서관	42	3.952	.582
사립대학교 도서관	64	4.047	.575
국·공립대학교 도서관	63	3.873	.635
공공도서관	64	3.891	.645
합 계	233	3.940	.613

즉 사서의 전반적인 직업의 만족도 수준을 5점 척도를 통해 분석한 결과 평균 3.940으로 사서들은 도서관 관종에 관계없이 전반적으로 만족하는 것으로 나타났다. 특히, 4개 집단 가운데 평균보다 높은 만족도를 보이는 도서관은 전문대학교 도서관과 사립대학교 도서관으로 조사되었다.

2. 관종별 직무만족 영향요인 순위

관종별 사서들의 직무환경에 따라 나타난 영향 요인 만족도의 차이를 구성해 보면 <표 13>와 같다.

<표 13> 관종별 직무만족도 영향 요인 순위

구분	만족 요인 항목별 지표 순위		
국·공립대학교 도서관 (3.873)	① 교육훈련 (3.903)	② 직업만족 (3.825)	③ 인간관계 (3.462)
	④ 복무제도 (3.431)	⑤ 고용제도 (3.262)	⑥ 업무분장 (3.258)
	⑦ 시설환경 (3.178)	⑧ 승진제도 (2.888)	⑨ 보수제도 (2.881)
	⑩ 후생복지 (2.805)		
사립대학교 도서관 (4.047)	① 복무제도 (3.995)	② 직업만족 (3.894)	③ 교육훈련 (3.802)
	④ 인간관계 (3.781)	⑤ 고용제도 (3.589)	⑥ 업무분장 (3.466)
	⑦ 보수제도 (3.273)	⑧ 시설환경 (3.138)	⑨ 후생복지 (3.058)
	⑩ 승진제도 (2.738)		

전문대학교 도서관 (3.952)	① 교육훈련 (4.135)	② 복무제도 (4.040)	③ 인간관계 (4.016)
	④ 직업만족 (3.924)	⑤ 업무분장 (3.571)	⑥ 고용제도 (3.476)
	⑦ 보수제도 (4.435)	⑧ 시설환경 (3.414)	⑨ 승진제도 (3.048)
	⑩ 후생복지 (2.952)		
공공도서관 (3.891)	① 교육훈련 (3.909)	② 직업만족 (3.827)	③ 인간관계 (3.470)
	④ 복무제도 (3.444)	⑤ 고용제도 (3.278)	⑥ 업무분장 (3.269)
	⑦ 시설환경 (3.188)	⑧ 후생복지 (2.904)	⑨ 승진제도 (2.902)
	⑩ 보수제도 (2.894)		

V. 결론

이 연구에서는 설립 및 운영 주체가 다른 관종별 도서관에 근무하는 사서를 대상으로 우선 직무 만족에 직접적으로 영향을 미치는 근무환경의 요인들이 관종별로 어떠한 차이가 있는가를 비교·분석하고 도서관 관종별로 나타나는 사서들의 직무불만족 요인을 추출함으로써 사서의 업무 효율성 및 능력 향상을 도모하는 데 그 목적을 두었다. 구체적인 요인항목은 업무만족, 고용만족, 승진제도, 업무분장, 보수제도, 복무제도, 시설환경, 교육훈련, 후생복지, 인간관계만족 등이다.

그 결과 전체적인 사서의 직무만족도는 3.940으로 비교적 높은 만족도를 보이고 있으며, 관종별 도서관 사서의 업무만족도는 사립대학교 도서관, 전문대학교 도서관, 공공도서관, 국·공립대학도서관 순으로 나타났다.

첫째, 관종별 사서의 전반적인 만족도 조사 항목에서는 교육훈련만족, 직업만족, 복무제도, 인간관계, 고용제도, 업무분장, 시설환경, 보수제도, 후생복지, 승진제도만족 순으로 나타났다.

둘째, 전반적인 관종별 직업 만족도 순위를 항목별로 분석한 결과는 다음과 같다.

- ① 국·공립대학 도서관사서의 직무만족도 순위는 교육훈련과 직업만족 순이었으며, 만족도가 낮은 항목으로는 승진제도, 보수제도, 후생복지 순이었다.
- ② 사립대학교 도서관 사서의 만족도는 복무제도, 직업만족이었으며 부정적인 견해로는 후생복지와 승진제도로 조사 되었다.
- ③ 전문대학교 도서관 사서의 만족도 순위는 교육훈련과 복무제도로 들었으며 부정적인 견해로는 승진제도와 후생복지로 나타났다.
- ④ 공공도서관 사서의 만족도는 교육훈련과 직업만족으로 꼽았으며 불만족 요인으로 승진제도와 보수제도로 나타나 대학에 근무하는 사서보다 공무원 신분으로 공공도서관에 근무하는 사서가 보수제도 만족도에서는 더 낮은 것으로 연구되었다.

참고문헌

- 강성철 등. 새인사행정론. 서울 : 대영문화사, 2003.
- 국가도서관통계시스템. <<http://www.Libsta.go.kr>> [인용 2009. 12].
- 김광집. 조직이론과 설계. 서울 : 한경사, 2010.
- 김명옥. “전문대학 도서관 운영에 관한 분석적 고찰.” 도서관, 제30권, 제6호(1983), pp.21-22.
- 김선태. 공공도서관 사서직공무원의 직무만족도에 대한 실증적 연구 : 인천, 경기지역 공공도서관 사서직 공무원을 중심으로. 석사학위논문, 성균관대학교 행정대학원, 1998.
- 김효준. 공공도서관의 고용형태에 따른 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교 대학원, 2008.
- 노정순. “사서의 직무만족도에 관한 메타분석.” 정보관리학회지, 제25권, 제3호(2008), pp.273-296.
- 박현정. 대학도서관 사서들의 직무만족, 조직몰입, 직무성과 간의 관계에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교 대학원, 2006.
- 신철우. 조직행동론. 서울 : 문영사, 1988.
- 신형재, 권용만. 조직행동론. 서울 : 무역경영사, 2009.
- 양병화. 다변량자료분석의 이해와 활용. 서울 : 학지사, 1998.
- 양참삼. 조직이론. 서울 : 박영사, 1992.
- 오대수. 공공도서관 사서직공무원의 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원, 1999.
- 오동근, 여지숙, 임연규. “도서관의 근무환경과 근무조건이 직원의 직무만족도에 미치는 영향.” 한국도서관·정보학회지, 제38권, 제2호(2007), pp.203-221.
- 유길호. 대학도서관 사서들의 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 성균관대학교 대학원, 1999.
- 유병로. 직무만족과 직무수행에 관한 연구. 박사학위논문, 고려대학교 대학원, 1982.
- 유양근. “대학도서관의 이용자 만족도에 관한 연구.” 한국도서관·정보학회지, 제36권, 제3호(2005), p.193.
- 이학식, 김영. SPSS 10.0 매뉴얼. 서울 : 법문사, 2001.
- 임창희. 조직행동. 서울 : 비엔엠 북스, 2010.
- 장용우. 공공도서관 사서직의 직무만족도에 관한 실증적 연구 : 서울시립도서관을 중심으로. 석사학위논문, 단국대학교 행정대학원, 1991.
- 최은주. “이용자 서비스 관련 항목이 공공도서관 평가에 미치는 영향에 관한 연구.” 한국문헌정보학회지, 제36권, 제2호(2002), pp.165-184.

- 한상길. 전문대학 무엇이 문제인가. 서울 : 한국디지털도서관포럼, 1999.
- 홍영미. 사서직 공무원의 직무만족도에 관한연구. 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원, 1996.
- 황인보. 전문대학도서관 직원의 직무만족에 관한 분석 : 영남지역을 중심으로. 석사학위논문, 대구대학교 대학원, 2000.
- Hart, Genevieve. Job Satisfaction in a South African Academic Library in Transition, *a Department of Library and Information Science*, University of the Western Cape, Cape Town, South Africa, 2009.
- Kem, C. R. *The Relationship between Herzberg's Motivator Hygiene Theory and Work Behavior Types of Academic Librarians in Florida*. Unpublished, University of Florida, 1994.
- Locke, E. A. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in M. D. Dunnette(ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago : Rand McNally, 1976.
- Markle, Elizabeth Driemeyer. *Job Satisfaction Comparisons between Academic Librarians in For-Profit and Non-Profit Higher Education Institutions*. Colorado State University, 2006.
- McCormick, E. J. & J. Tiffin. *Industrial psychology*, London : Oxford University Press, 2005.
- Mirfakhrai, M. H. "Correlates of Job Aatisfaction Among Academic Librarians in the United States." *Journal of Library Administration*, Vol.14, No.1(1991), pp.117-131.
- Nunnally, J. C. *Psychometric Theory*, 2rd ed. New York : McGraw Hill, 1978.
- Porter, L. W. and E. E. Lawer. *Managerial Attitudes and Performance*, Homewood : Richard D. Irwin, 1968.
- Weiss, H. M. & R. Cropanzano. "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work," *Research in Organizational Behavior*, Vol.18(1996), pp.1-3.

