

대학도서관의 조직유효성에 관한 연구*

A Study on the Organizational Effectiveness of University Libraries

윤혜영(Hye-Young Yoon)

목 차

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------|
| 1. 서론 | 4. 3. 1. 봉사대상자 수에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석 |
| 2. 대학도서관의 조직유효성 | 4. 3. 2. 전임직원 수에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석 |
| 2. 1. 대학도서관 조직유효성의 개념 | 4. 3. 3. 장서 수에 따른 조직유효성 차원 차원별 차이 분석 |
| 2. 2. 도서관 유효성 평가에 대한 선행 연구 | 4. 3. 4. 자료구입비에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석 |
| 3. 연구방법 | 4. 3. 5. 대학의 설립주체에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석 |
| 3. 1. 연구대상 | 4. 3. 6. 소속부서에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석 |
| 3. 2. 설문지의 배포 및 회수 | 4. 3. 7. 직위에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석 |
| 3. 3. 연구변인의 선정과 연구문제 | 5. 결론 |
| 3. 4. 설문지의 개발 | |
| 3. 5. 자료분석방법 | |
| 4. 연구결과의 분석 | |
| 4. 1. 조직유효성 차원 분석 | |
| 4. 2. 조직유효성 차원별 군집분석 | |
| 4. 3. 배경적 특성에 따른 조직유효성 | |

초 록

본 연구는 한국의 대학도서관 조직유효성을 구성개념으로 인식하여 다차원적으로 분석하고자 하였다. 연구자료의 수집은 사서 수와 장서 수에 따라 37개 대학도서관을 선정하여 도서관장을 제외한 295명의 주임급 이상의 관리직단에게 설문지를 배포하였으며, 회수되어 결과 분석에 이용한 설문지 수는 229부(회수율 78.6%)였다. 분석방법은 요인분석, 군집분석, 일원분산분석, t-검증 등의 통계방법을 사용하였다. 연구결과는 첫째, 대학도서관 조직유효성에 관한 문항들을 요인분석한 결과 우리나라 대학도서관 조직유효성은 15개 차원으로 구성된다는 것이 밝혀졌다. 둘째, 대학도서관 조직유효성 차원을 기준으로 높은 유효성을 보이는 도서관과 낮은 유효성을 보이는 도서관들이 구분되었다. 셋째, 대학도서관의 배경적 특성에 따라 조직유효성의 차이를 분석한 결과 봉사대상자 수, 전임직원 수, 대학의 설립주체, 소속부서, 직위에 따른 조직유효성에는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 장서 수와 자료구입비는 유의한 차이를 보이지 않았다.

ABSTRACT

This study attempts to assess university library organizational effectiveness and to develop an instrument to measure the construct. Major findings of the study are as follows. First, organizational effectiveness criteria can be reduced to fifteen factors. Second, four distinct clusters of libraries are identified, each showing a unique effectiveness profile. Third, there are significant differences in dimensions of organizational effectiveness according to the number of users, full-time staff, unit and position to which respondents belong. The investigation shows that organizational effectiveness of university libraries is, indeed, a multidimensional construct, implying that no single measure of effectiveness is sufficient to describe an organization.

* 본 논문은 1997년도 한국문헌정보학회 춘계발표회 발표논문을 수정 보완한 것임.

** 이화여자대학교 문헌정보학과 강사

접수일자 1997년 5월 15일

1. 서론

모든 조직은 그 조직이 수행하고 있는 제반 업무와 활동을 계속해서 개선해 나가야만 사회 속의 조직으로서 존속할 수 있다. 조직의 업무와 활동들을 개선해 나가기 위해서는 기존 업무와 활동에 대한 조직유효성 평가가 반드시 수반되어야 한다. 특히 대학 내의 연구활동, 교육활동을 지원할 뿐만 아니라 정보를 제공하는 중심적 기관으로서 대학도서관은 제한된 예산으로 더욱 개선된 서비스를 제공하기 위해 효과적인 조직 운영을 위한 평가가 요구되고 있다.

그동안 한국의 대학도서관들은 외적인 성장에 기울인 큰 관심과 노력에 비하여 도서관 자체의 유효성 평가에는 상당히 무관심한 상태이었다. 여러 가지 원인들을 수 있겠으나, 특히 대학 당국과 교수들의 이해와 협조의 부족, 도서관 목표의 모호성, 인사관리의 불합리성, 사서의 전문적 기능에 대한 인식 부족, 도서관 관계법규의 미비 등에서 찾을 수 있을 것이다. 최근 국가 정책의 일환으로 실시된 대학종합평가인정제에서도 역시 대학도서관의 평가는 도서관 전반에 걸친 평가라기보다는 몇몇 항목과 관련된 양적인 평가라는 점 외에도 상당히 많은 문제점들이 있음을 도서관 연구자들이 제기하고 있다.

급변하는 환경에 처한 대학도서관은 이에 적합한 전략과 조직구조, 그리고 효율적 운영과정과 활동으로서 얼마나 신속하

게 대처하느냐에 따라서 그 조직유효성이 결정된다. 그러므로 대학도서관 조직유효성을 높이기 위한 연구가 계속해서 이루어져야 함에도 불구하고 그동안 국내에서는 아직까지 실증적인 조직유효성 평가는 물론 이론적인 연구 조차 별로 없는 실정이다.

이에 본 연구는 변화하는 환경 속에서 대학도서관이 생존하고 발전하는데 필수적인 요건이라 할 수 있는 대학도서관 조직유효성을 문헌연구를 통하여 이론적으로 고찰하고, 대학도서관들을 대상으로 실제로 조직유효성을 평가하는데 그 목적이 있다.

이 연구에서 다루어지게 될 문제는 다음과 같다.

첫째, 대학도서관 조직유효성을 구성하는 차원들은 어떤 것들인가?

둘째, 각 대학도서관 조직유효성은 차원에 따른 차이가 있는가?

셋째, 대학도서관 배경적 특성에 따라 조직유효성에 차이가 있는가?

본 연구의 기대효과는 한국의 대학도서관 조직유효성을 구성하는 차원을 찾아내어 평가하며, 대학도서관들 간의 조직유효성 차원별 차이를 비교하여 제안하는 것이다. 이렇게 함으로써 도서관 경영자들에게 의사결정 정보를 제공할 수가 있고, 각 대학도서관들의 목표설정의 기초자료로도 이용될 수 있으며, 자원의 합리적 배분을 유도하여 대학도서관 조직의 전반적인 발전과 궁극적 목표인 이용자 봉사의 향상에 기여할 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

대학도서관의 일차적 이용자는 교수, 직원, 학생이라 할 수 있지만 이 외에도 동창, 대학 행정당국, 재단 등이 넓은 의미에서 대학도서관과 관련있는 집단이며, 나아가 지역사회나 국가 전체까지도 이에 포함된다고 할 수 있다. 따라서 대학도서관 조직유효성의 종합적인 평가는 이들 모두의 인식을 고려해야 할 것이다. 그러나 이 연구는 대학도서관의 자원을 할당하고, 그 정책을 결정하고, 목표달성에 책임을 지고 있다고 볼 수 있는 대학도서관 관리집단에 국한하여 연구자료를 수집하였다. 그러므로 대학도서관 조직유효성을 종합적으로 살펴본다는 관점에서 대학도서관 관리집단만을 연구대상으로 선정하는 것은 연구의 제한점이 될 수 있다.

2. 대학도서관의 조직유효성

2.1 대학도서관 조직유효성의 개념

1960년대 이후로 ‘도서관 유효성(library effectiveness)’에 대한 많은 연구가 이루어져 왔지만, 도서관 유효성이라는 용어는 아직도 단일 용어로 정립되지 않은 채 사용되고 있다. 연구자들에 따라서 도서관 유효성은 목표를 달성하는 것으로 정의하기도 하고(Hamburg, Ramist and Bommer, 1972; Haak, 1976; Lancaster, 1977; Parker, 1978; McClure, 1978; Van House, Weil and McClure, 1990), 성과를 최적화하기 위해 자원들을 효율적으로 이용함으로써 측정하기도 한다(Trueswell, 1969; Orr, 1973). 그 외 이용자 만족과 동일한 것으로 도서관 유효성을 정의하는 연구자들도 있다(Lancaster, 1977). 이와 같이 여러 연구자들이 나름대로 도서관 유효성을 정의했으나, 유효성의 개념이 의미하는 것에 대한 의견은 일치하지 않았다. 이에 본 연구에서는 도서관 유효성에 대한 또 다른 정의를 내리기 보다는 이상의 연구자들이 제시한 관점들을 통합하고자 한다. 즉 대학도서관 조직유효성을 단일 기준에 의하기

〈표 1〉 조직유효성 영역의 분류 체계

조직측면 분석측면	투 입	과 정	산 출
개 인	개인 자원 수입	개인 "건강"	개인 생산성
집 단	집단 자원 수집	집단 "건강"	집단 생산성
조 직	조직 자원 수집	조직 "건강"	조직 생산성

출처 : Cameron(1978b), Organizational effectiveness: its measurement and prediction in higher education, Yale University, Ph. D. Dissertation, p.19.

보다는 다차원적인(multidimensional) 성격으로 이해하고자 한다.

이러한 유효성의 개념은 분석 수준에 따라 개인, 집단, 조직 수준에서 분석된다. Cameron(1978b, 19)은 <표 1>에서 조직유효성 영역을 보여주고 있다.

분석수준에서 가장 기본적인 차원은 개인의 유효성이다. 개인의 입장에서 보는 견해는 조직을 구성하는 개인의 자원 수집, 개인과 개인 사이의 관계, 개인의 산출과 성과를 강조하고 있다. 집단 유효성은 조직 내의 개인이 조직 내의 다른 사람과 격리된 상태에 있지 않고 작업집단의 한 구성원으로 일을 하기 때문에 개인 유효성을 능가하는 기능을 가지고 있다. 도서관 조직에서는 예를 들면 정리부서와 참고부서 간의 또는 정리부서와 열람부서 간의 효과적인 상호작용, 즉 부서활동의 효과적인 조정을 포함하며, 이들 부서들의 생산성에 초점을 맞추고 있다. 조직유효성은 조직수준에서의 성과를 강조하며, 개인 유효성과 집단 유효성의 종합 이상을 포함하는 높은 차원의 성과를 나타낼 수 있다.

유효성 연구는 <표 1>에서의 3가지 조직 측면과 3가지 분석 수준을 모두 포함할 수 있다. 그러나 개인 만족도와 조직 생산성 간에는 아무런 관계가 없거나 직접적인 관계가 없다는 이의가 제기되었다(허철부, 1990, 139). Cameron(1978b, 24)은 개인유효성을 극대화하는 것과 조직유효성을 극대화하는 것은 같지 않다고 밝히고 있다. 그러므로 현실적으로 이러한

모순되는 관점을 피하기 위해 한 분석 수준(개인, 집단, 조직)에서 그 유효성이 평가되어야 한다. 따라서 조직 전체의 유효성을 평가하기 위해서는 당연히 조직적 수준에서 유효성이 분석되어야 한다.

본 연구의 대학도서관 조직유효성은 조직적 수준에서의 세 조직 측면과 관련이 있다. 즉 대학도서관 조직은 개방체제로서 인식되며 투입, 과정, 산출로 구성된다. 투입은 환경으로부터 자원을 유입하여 조직의 행위를 촉발시키고 자극하여 궁극적으로 조직의 생존과 발전에 기여하며, 도서관 시설과 설비, 재정의 합리성, 장서개발, 자료 조직의 요소들을 의미한다. 과정은 투입된 요소들 사이의 상호작용에 관련되며, 직원교육과 자질, 사기, 커뮤니케이션, 의사결정, 인사 평가 등을 의미한다. 산출은 조직활동의 결과로서 도서관 서비스를 의미하며 이용자교육, 정보서비스, 대출시스템, 지정자료실, 상호대차, 도서관 평가 등이 포함된다.

대학도서관 조직과 환경과의 관계는 대학도서관이 외부환경과 상호작용하는 활동을 의미한다. 그러나 대학도서관에 영향을 끼치는 모든 외부환경을 분석, 검토하여 조직유효성의 변수로 활용하기는 대단히 어렵기 때문에 대학도서관이 상호작용하는 대학을 환경으로 규정한다면, 자원 확보, 도서관의 대학지원, 대외 협력, 도서관장의 대외적 역할 등이 포함된다. 이상에서와 같이 투입, 과정, 산출, 환경 영역에서 접근하는 대학도서관 조직유효성은 구성요소(construct) 개념으로 인식하여

야 한다. 구성요소 개념은 개념(concept)처럼 객관적인 사상을 관찰함으로써 구체화되거나 그 영역이 정확히 설정될 수 있는 것이 아니고 다차원적인 접근으로 설명되며, 복수의 차원 내에서 존재하고 운영되는 것을 뜻한다(Cameron and Whetten, 1983, 7). 구성요소로서 조직유효성을 간주할 때 조직유효성에 대한 평가는 단일 기준으로는 측정할 수 없다. 그것은 조직 구성원들 사이에 존재하는 이해관계가 서로 다르기 때문이다.

따라서 대학도서관 조직유효성에 대한 비교나 차이는 일반화할 수 없다. 도서관에 따라 유효성을 보는 관점이 다를 뿐 아니라 동일한 도서관이라 하더라도 연구자의 관심, 인식의 주제 등에 따라 차이가 있기 때문이다. 그러므로 평가의 의미를 함유하고 있는 조직유효성에 대한 논의에서 좋은 대학도서관이라는 평가는 평가자나 평가 기준에 따라 달라질 수 밖에 없다.

2. 2 도서관 유효성 평가에 대한 선행 연구

1960년 이후 미국도서관협회의 분과들은 도서관 서비스를 측정하고 평가할 수 있는 표준으로서 도서관 기준들을 발행했다. 그러나 도서관 기준은 도서관의 유효성을 평가하는 데 큰 도움이 되지 않는다. Lancaster(1977, 296-297)는 현재의 도서관 기준들은 각종 도서관을 위한 실질적인 최저기준만을 설정하고 있다는 측면과

절차상의 지침으로서의 측면에서는 어느 정도 가치가 부여될 수 있지만, 도서관의 유효성을 면밀하게 측정·평가하는 측면에서는 지나치게 일반적이고 부정확하다고 주장한다. Hamburg 외(1974, 38-39)는 대학도서관과 공공도서관 기준이 도서관 유효성 평가 기준이 되지 못하는 이유를 다음과 같이 들고 있다. 첫째, 대부분의 기준은 평가를 극도로 어렵게 만드는 성격상 서술적이다. 둘째, 대부분의 기준은 양적인 목표를 의미하는 가치판단에 의해 임의로 작성된다. 셋째, 기준은 산출과 투입사이의 차이를 평가하는 것과는 반대로 도서관의 투입 자원을 평가하도록 강조한다. 넷째, 기준은 잠재적 이용자라는 도서관의 특정 인구 집단의 요구를 만족시키도록 고안된 투입 자원들에 대한 다양한 프로그램과 다양하게 배분한 실험을 못하게 한다. 아마 도서관이 적절한 업무를 하고 있다는 것을 거의 잘못 의미하는 기준을 만족시킬 뿐이다. 결국, 도서관 기준은 도서관의 자료, 인력, 물리적 시설 등의 최소한의 투입을 위한 양적인 규칙에 불과하므로 도서관 기준으로 도서관 유효성을 측정하는 데는 문제가 있다고 볼 수 있다.

이상의 도서관 기준을 제외하고라도, 도서관을 중심으로 수행되어온 도서관 성과 측정으로 대변되는 평가 연구들도 또한 너무 단편적이어서 도서관 유효성에 대해 근본적인 문제를 제기한다. 성과는 추상적인 환경에서 활동을 하는 것이 될 수 있지만 유효성은 분명히 사회적 체제에서

온다고 할 수 있다. 즉 도서관은 사회적 구성요소이다. 도서관들은 어느 정도 정보의 수집, 조직과 배포라는 사회적 요구에 맞추어 특정 시간과 장소에 설립되었다. 그러므로 도서관 유효성은 도서관을 사회체제로서 보다 폭넓은 시각으로 보고 평가해야 한다. 이러한 맥락에서 도서관 유효성을 평가하는 선행연구들을 탐색해보기로 한다.

도서관 유효성에 관한 초기의 연구 중 개념적으로 가장 광범위한 연구는 공공도서관 성과의 전체 척도를 개발하고자 한 Hamburg 외(1974)의 연구이었다. 그들은 모든 유형의 도서관들을 위한 최고의 성과 척도는 기록된 인간 경험에 관한 문헌을 개인들에게 노출하는 것이라 결론짓고, 이용 건수와 도서관 자료 이용시간을 기본 척도로 삼았다. 그러나 '문헌 노출(document exposure)'이라는 단일 척도는 많은 사람의 지지를 받지 못했고, 그 측정 과정 또한 쉽게 수행될 수 없었다.

비슷한 시기에 DeProspero 외(1973)는 도서관 이용자 관점에서 도서관 성과를 측정하고자 하였다. 이들이 제시한 도서관 성과의 기준은 자원 투입과 내적 과정이 아닌 다양한 도서관 서비스를 이용하는 이용자의 성공이었다. 이들의 연구는 비록 공공도서관에 한정된 것이었지만, 도서관 서비스가 실제적인 방식으로 측정될 수 있다는 점에서 여러 유형의 도서관에서도 응용가능하였다.

도서관 유효성 개념의 이해에 지대한 공헌을 한 연구자인 Orr(1973)의 성과

측정은 도서관 성과 판단의 기본적인 틀을 제공하였다. 그는 도서관 서비스의 두 측면으로 질과 가치를 제안했다. 이 때 질은 이용자의 요구를 만족시키는 도서관의 능력에 의해 측정되어야 하며, 가치는 도서관을 이용함으로써 나타나는 이익효과에 의해 측정되어야 한다는 것이다.

한편 Evans, Borko와 Ferguson (1972)은 도서관을 평가하기 위한 측정 기준을 제시했다. 즉 '기준 개념'과 '기준 척도'라는 표현을 사용하였는데, 기준 개념은 도서관 유효성을 평가하는 중요한 개념들로, 접근 가능성, 비용, 이용자 만족, 응답 시간, 비용/효과 비율, 이용의 6가지를 설정하였다. 기준 척도는 기준 개념들을 측정하기 위한 특정 기법 또는 데이터이며, 각 기준 개념마다 3-10개의 기준 척도를 가지고 있다. 예를 들어, 기준 개념인 이용 가능성의 경우, 다양한 범주의 이용자에게 제공되는 서비스의 수와 정도, 이용 가능한 서비스에 대한 요청된 서비스의 비율, 전체 이용자 집단(실제 이용자와 잠재 이용자)에 대한 이용자 비용의 기준 척도들이 있다. 이들은 대부분의 성과평가 연구가 하나의 기준으로 이루어진 것을 비평하였으며, 도서관의 성과를 측정하기 위해서는 한 가지 이상의 기준이 적용되어야 할 것을 강조하였다.

또 다른 평가기준 개발의 선구자인 Knightly(1979)는 62개 대학, 특수, 공공도서관의 경영자들이 사용하는 도서관 성과 기준을 분석한 결과, 측정 기준의 유형과 평가의 4단계를 개발하였다. 평가의 1단계

는 투입을, 2단계는 활동과 프로그램의 적절성과 효율성을, 3단계는 산출이 조직 목표를 이루는 정도를, 4단계는 모기관 또는 대규모 지역사회의 요구에 실제적으로 부응하는 목표 달성 정도를 강조하였다.

같은 해 *Advances in Librarianship* 9권에 Du Mont와 Du Mont(1979)의 도서관 유효성 측정에 대한 문헌조사와 평가의 기사가 실렸다. 여기서 이들은 과거의 도서관 유효성 정의와 기준에 대한 통합과 분석을 실시했으며, 도서관 유효성의 주된 접근법을 네 가지로 요약했다. 첫째, 물리

적 투입에 관련된 것으로, 도서관 직원과 예산의 요구 수준, 환경 기관(인가기관, 재정지원기관 등)의 재정적 지원과 환경 기관(전문도서관협회)의 관심이 있다. 둘째, 도서관의 조직적 역량에 관련된 것으로, 도서관 투입의 객관적인 특성과 직원 투입의 주관적 특성이 있다. 셋째, 이용자가 인식하는 도서관 투입(자료와 서비스)에 관련된 것으로, 자료와 봉사에 대한 이용자 평가와 도서관 평가가 있다. 넷째, 사회전체 내의 요소들에 영향을 미치는 도서관 투입(자료와 서비스)에 관련된 것

〈표 2〉 도서관 조직유효성 선행연구

학자	도서관유형	문항수	고객집단수	조직유효성 차원
McDonald	대학	95	1	대차원 : 장서 적정성, 서지접근/장서이용, 서지접근/외부도서관장서이용, 도서관/이용자공유목표, 직원개발, 직원규모와 다양성, 사서/교수관계, 도서관평가, 협력기관, 대학지원 도서관발전방향, 전문직서비스, 장서의 물리적 조직 소차원 : 직원사기, 장서개발, 시설, 대학요구인식, 경영기법, 자료통제, 자료선정시 교수포함
Childers와 Van House	공공	61	7	산출과 투입, 내적 과정, 지역사회적합성, 자료접근, 물리적 시설, 경영요소, 서비스제공, 특수집단서비스 관습과 지역사회영향, 기타, 서비스, 경비, 자료, 건물, 건물접근, 지역사회적합성, 지역사회관계, 대중참여, 대규모 자료문제, 경영자질, 직원
Cullen과 Calvert	공공	95	3	도서관-지역사회연계, 문헌/정보공급, 투입자원, 경영절차, 인간과 물리적자원, 지적접근, 대중참여

으로, 사회에 봉사하고자 하는 조직으로서의 인식이 있다.

Orr의 이론을 발전시킨 Kantor(1984)의 「대학 및 연구도서관을 위한 객관적인 성과 척도」는 두 개의 성과 지표로서 이용 가능성과 접근 가능성을 제안했다. 이용 가능성은 특정 문헌에 대한 표현된 요구만을 나타내며, 접근 가능성은 서비스 또는 문헌을 얻기 위해 요구되는 노력과 고객의 시간을 나타내는 지연으로 구분된다.

Kantor의 성과 지표들은 Cronin(1985)의 「대학 및 연구도서관의 이용자 서비스를 위한 성과 측정」에서 확장되었다. Cronin의 이용자 서비스를 위한 프로그램은 문헌 전달, 장서 개발, 정보와 이용자 교육의 네 가지 주된 범주에서 성과를 측정하는 방법이 제시되어 있다.

한편 「대학도서관 성과 측정: 실제적 접근법」에서 Van House, Weil과 McClure는 유효성을 도서관의 주요 이용자 집단에 제공하는 서비스의 질과 양으로 규정했다. 유효성 척도로는 일반 이용자 만족, 자료 이용가능성과 이용, 시설과 도서관 이용, 정보 서비스를 기준으로 제안했다. 이것은 도서관의 환경, 투입, 과정 요소는 제외한 채 이용자관점에서 도서관 서비스의 다양한 척도들을 나타내는 산출만을 강조하고 있다.

최근에 와서는 McDonald(1987), Childers와 Van House(1989), Cullen과 Calvert(1993)의 연구가 수행되었으며, 이들의 연구는 문헌정보학 이외의 많은 관련분야 연구자들이 개발한 조직유효성

모델과 방법을 적용하여 도서관을 평가하고자 한 점에서 도서관 평가연구의 새로운 시도라 할 수 있다. 이 연구들은 요인 분석을 이용하여 도서관 유효성을 구성하는 차원을 찾아내고자 했으며 <표 2>와 같다. 문헌정보학 분야에 Cameron의 조직유효성 이론을 적용한 연구자인 McDonald는 1987년 그의 박사학위 논문에서 대학도서관 조직유효성을 평가하고자 하였다. 그는 문헌조사, 도서관 관장과 의사결정자들과의 비공식 토론과 개인적 경험으로부터 선택된 95개의 문항을 사용하여 대학도서관 관리집단을 대상으로 하여 설문조사를 실시하였다. 그 결과 대학도서관 조직유효성을 구성하는 13개의 대차원과 7개의 소차원으로 된 20개 차원을 규명한 실증적 연구를 했다.

미 교육부의 지원을 받아 공공도서관 조직유효성에 대한 실증적 연구를 실시한 Childers와 Van House(Childers and Van House, 1989; Van House and Childers, 1990)는 문헌조사와 면담을 통해 257개 지표를 만들었고 이 중 61개를 선택하여 공공도서관 유효성을 평가하고자 하였다. 이들의 연구는 선호도 설문지, 성과 설문지, 역할 설문지의 세부분으로 나누어진다. 선호도 설문지는 61개 문항을 사용하여 7개 고객집단, 즉 도서관 경영자, 도서관 열람부서 직원, 이용자, 관련도서관 집단, 재단, 지방 관료, 지역 유지를 대상으로 도서관 성과에 대해 각 문항의 유용성을 평가하고자 한 것이었다. 7개 고객집단이 응답한 설문지를 통합하여 요

인분석한 결과, 고객들의 선호도를 기초로 생산된 차원은 8개 였다. 다수고객 모델의 경우 다양한 고객집단은 조직의 유효성 평가에 대해 그 선호가 다를것이라는 가정을 근거로 연구를 수행했으나, 이들의 결과에 따르면 고객집단의 선호도는 놀라울 정도로 유사했다. 성과 설문지는 선호도 질문지에서 사용된 것과 같은 문항을 사용하여 “이 지역사회를 위한 이상적인 공공도서관에 비해 귀하 도서관은.....이 어떻습니까?”라는 질문을 사서에게만 응답하도록 하였다. 이 때, 응답한 사서는 도서관장, 도서관 경영자, 도서관 열람부서 직원이었고, 연구 결과 13개 차원이 추출되었다. 역할 설문지는 McClure 외(1987)의 『공공도서관의 계획수립과 역할설정 매뉴얼』에서 도서관의 현재 서비스 역할 부분만 사서가 응답하게 한 것이었다.

Cullen과 Calvert(Cullen and Calvert, 1993; Calvert, 1994)는 뉴질랜드 국립도서관의 후원을 받아 뉴질랜드 공공도서관 조직유효성을 평가하고자 했다. 이들의 연구는 조직유효성 모델과 연구방법에서 Childers와 Van House의 연구를 그대로 적용하였다. 이들은 많은 문헌에서 추출된 500개 지표 중 95개를 선택하여 사서, 정부 관료, 이용자라는 세 고객집단을 대상으로 각 지표의 중요성을 평가하고자 하였다. 이 연구는 공공도서관의 성과에 대한 특정 정보가 아닌, 공공도서관 유효성에 대한 인식을 얻고자 한 것이었다. 연구 결과, 7개의 도서관 유효성 차원이 생

성되었다.

국내에서 도서관 유효성에 관심을 갖고 연구하기 시작한 것은 비교적 최근의 일이다. 이은철(1988)은 도서관 유효성 측정에 관한 이론을 개괄적으로 고찰한 후 측정 기준으로 목표, 도서관 기준, 사회적 기여도를 제시하였다. 박인웅(1986)은 도서관 유효성은 4가지 관계, 구성원과 도서관의 관계, 도서관과 환경과의 관계, 이용자와 도서관의 관계, 사회와 도서관 간의 관계에서 파악되어야 하며, 유효성 요인으로는 이용자 만족 요인, 사회에의 공헌 요인, 기술 요인, 조직 규모 요인, 구성원 만족 요인, 조직구조 요인을 제시하였다. 이상의 연구들은 도서관 유효성에 대한 관심과 연구를 촉구하기 위해 이론적 배경을 바탕으로 도서관 유효성 측정 기준을 제시하고자 한 것이었다.

도서관 유효성에 대한 실증적 연구로는 김향신(1989)의 서울특별시립도서관의 유효성에 관한 연구가 있다. 김향신은 어떤 프로그램의 과정에서부터 그 결과인 성과에 이르기까지 영향을 미치는 결정요인을 연구하는 결정요인 연구방법을 적용하여 공공도서관 유효성을 평가하고자 하였으며, 이 연구에서 사용된 결정요인은 환경변수와 장서의 효율성이었다.

윤영대(1990)는 서울시내 10개 사립대학도서관을 선정하여 15개의 문항을 가지고 대학도서관 조직의 건강성을 진단하고자 하였다. 조직건강성은 개인의 직무만족, 집단의 응집성, 조직 풍토의 세 차원에서 각 5문항을 가지고 평가되었으며, 그

결과 개인 직무만족은 건강한 편이나 중간을 겨우 넘긴 정도로 만족할 만한 수준은 아니며, 집단의 응집성 일부와 조직 풍토는 매우 약화된 것으로 분석되었다.

3. 연구방법

3. 1 연구대상

연구대상 도서관의 선정은 「한국도서관 통계, 1994-1995」를 기준자료로 삼아 대학도서관 사서 수가 20명 이상이거나 장서 수가 30만 권 이상인 도서관 37개관을 선정하였다. 그 이유로는 조직의 규모가 이 정도에 이르렀을 때 조직에 대한 정당한 평가가 가능하다고 보기 때문이다. 조석준(1986, 19)은 조직학의 연구대상이 되는 조직이라는 것은 어느 정도 이상의 크기를 가져야 하며 그 크기는 적어도 소집단 또는 20명 정도 이상으로 구성되어야 한다고 했다. 사서 수 20명 이상인 대학도서관의 현황을 조사한 결과 대체적으로 장서 수 30만 권 이상을 가지고 있었다.

조직평가를 위한 설문지의 응답대상자로 Price(1972)를 비롯하여 Yuchtman과 Seashore(1967), Pennings와 Goodman(1977), Cameron(1978a) 등은 조직내 지배집단을, Steers(1975), Katz와 Kahn(1978) 등은 보다 넓은 범위의 조직내 이해집단을, Friedlander와 Pickle(1972) 등은 조직 외부의 이해집단까지를 포함한 조직 전체의 이해집단을 택할 것

을 각기 주장한다. 그러나 본 연구는 응답대상자로서 조직내 지배집단인 주임급 이상의 관리집단을 택하기로 하였다. 그 이유는 첫째, 조직내 관리집단은 조직의 주요 의사결정자임과 동시에 여러 이해집단의 이해관계를 조정하는 역할도 동시에 수행하기 때문에, 조직 전반적인 평가를 할 때 하나 또는 일부의 측면에 치우칠 가능성이 비교적 낮다는 것이다. 둘째, 관리집단의 구성원들은 조직의 전반적인 활동영역에 관한 정확한 정보원으로 간주되는 동시에 정보의 이용자가 되기 때문에, 올바른 방법으로 잘못된 문제를 해결하려는 확률인 제 3유형의 오류(Type III error)를 피할 수 있다(Van de Ven and Ferry, 1980, 29-33).

본 연구에서는 도서관장을 제외하고 3-5명 이상의 일반 직원을 지휘·감독하는 부서의 책임자인 주임급 이상 직위의 사람들을 응답대상자로 정하였다. 도서관장을 제외시킨 이유는 우리나라의 경우 대학도서관장의 대부분이 문헌정보학 분야의 배경이 없는 교수가 보직으로 일정기간 재직하고 있는 실정이기 때문이다. 따라서 전국사립대학교 도서관협의회의 「회원교편람」과 「국립대학도서관보」를 기준자료로 삼아 각 대학도서관의 직위명에 근거하여 조사를 실시한 결과, 총 37개 대학도서관의 295명이 선정되었다.

3. 2 설문지의 배포 및 회수

설문지의 배포 및 회수 기간은 1996년

7월 16일에서 7월 31일까지로 설정하여 실시하였다. 서울지역 대학도서관들은 직접 전달한 후에 회수하였으며 그 외 지역은 우편으로 발송했다. 이 기간 동안의 회수율은 60.7%이었다. 이에 전화를 통해 본 연구의 취지를 설명하고 협조를 구한 후 21일 만에 응답률은 78.6%가 되었다. 이 중에서 설문지 응답의 미비 등으로 사용할 수 없는 3부와 회수기간 만료후에 도착한 2부는 제외하였다. 또한 37개 도서관 중 어느 한 도서관의 경우 설문지 회수 기간내에는 한 부도 회수되지 않고 기간 만료후에 도착했으나 이 도서관은 연구대상에서 제외하였다.

그 결과 전체 36개 대학도서관의 총 229부가 회수되었으며, 이는 하나의 대학도서관 당 평균 6.4개의 응답지가 회수되었음을 의미한다.

3. 3 연구변인의 선정과 연구문제

대학도서관 유효성 평가에서 조직관점은 대학도서관과 외부환경과의 관계를 고려하는 동태적 관점에서 대학도서관을 분석하는 것이다. 동태적 관점에서 대학도서관을 평가할 수 있는 이론이 개방체계 이론이며 이 관점은 대학도서관 체제가 환경과 계속적인 상호작용에 의하여 유지되고 있다고 본다.

대학도서관 체제를 구성하는 요소로 Knightly(1979, 174)는 투입, 과정, 산출, 영향을 제시하고, Van House, Weil과 McClure(1990, 6)는 투입, 과정, 산출,

결과, 환경, 피드백을 제시하는 등 연구자에 따라 체제의 구성요소에 대한 견해에 약간의 차이가 있다. 그러나 체제는 일반적으로 투입, 과정, 산출로 구성되어 환경과 상호작용하는 것으로 보는 경향이 있다. 따라서 본 연구에서도 환경, 투입, 과정, 산출을 체제구성요소로 본다.

환경요소는 대학도서관이 외부환경과 상호작용하는 활동을 의미한다. 김명옥(1995, 236)은 대학도서관 조직환경을 외부환경과 내부환경으로 구분하였다. 외부환경은 넓은 의미의 전체적인 사회환경과 좁은 의미의 도서관 과업에 관련된 사회환경으로 나누고, 내부환경은 모체기관 환경인 대학환경과 도서관 자체환경으로 나누었다. Van House, Weil과 McClure(1990, 6)는 환경을 도서관의 모기관으로 보고 있다. 본 연구에서의 환경은 도서관 과업에 관련된 사회환경과 대학을 외부환경으로 규정하고자 한다.

투입요소는 대학도서관이 목표를 달성하기 위해 외부로부터 공급받는 요소들을 의미하며, 과업, 물리적 환경, 재정 등을 의미한다. 과업요소는 대학도서관의 자료 선정과 수집, 목록시스템, 장서 개발 등에 초점을 둔다. 물리적 환경은 대학도서관이 위치한 지리적 환경을 비롯하여 대학도서관의 건물, 시설, 가구와 설비, 서가 공간 등을 의미하며, 재정은 예산을 말한다.

과정요소는 목표를 달성하기 위해 투입된 요소들 사이의 상호작용에 관련되며, 과업 달성을 위한 활동, 과업 달성과정에서 유발하는 사회심리적 환경, 행정적 과

정 등을 포함한다. 과업 달성을 위한 활동은 계속 교육, 전문직 발전을 위한 연구 등의 활동에 관련되며, 사회심리적 환경은 사기 등을 의미하며, 행정적 과정은 의사결정, 커뮤니케이션, 인사 평가 등 행정행위를 의미한다. 산출요소는 체제행위의 결과이며, 본 연구에서는 도서관 서비스와 관련된 이용자 교육, 도서관 이용, 외부 데이터베이스 탐색, 상호대차 서비스 등을 의미한다. 본 연구의 목적은 우리나라 대학도서관 조직유효성을 구성하는 차원들을 찾아내어 다차원적인 관점에서 평가하는 것이다. 이러한 연구 목적의 규명을 위해 제안된 각 연구문제와 그에 따른 가설을 설정하면 다음과 같다.

문제1. 대학도서관 조직유효성을 구성하는 차원들을 규명한다.

문제2. 대학도서관 조직유효성 차원을 기준으로 높은 유효성을 보이는 도서관과 낮은 유효성을 보이는 도서관들을 구분한다.

문제3. 대학도서관 배경적 특성에 따른 조직유효성의 차이를 파악한다. 이를 위해 다음의 가설을 설정한다.

가설3-1. 봉사대상자 수에 따라 대학도서관 조직유효성에는 차이가 있다.

가설3-2. 전임직원 수에 따라 대학도서관 조직유효성에는 차이가 있다

가설3-3. 장서 수에 따라 대학도서관 조직유효성에는 차이가 있다.

가설3-4. 자료구입비에 따라 대학도서관 조직유효성에는 차이가 있다.

가설3-5. 대학의 설립주체에 따라 대학도서관 조직유효성에는 차이가 있다.

가설3-6. 소속부서에 따라 대학도서관 조직유효성 인식에는 차이가 있다.

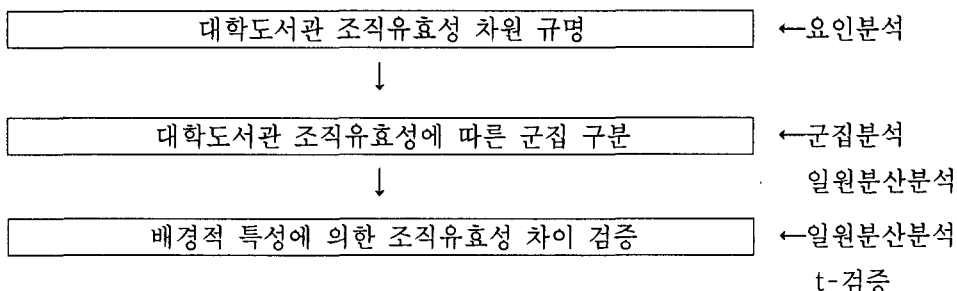
가설3-7. 직위에 따라 대학도서관 조직유효성 인식에는 차이가 있다.

3. 4 설문지의 개발

조직유효성을 측정하기 위한 도구는 McDonald(1987), Childers와 Van House(1989), Cullen과 Calvert(1993)의 연구를 토대로 대학도서관장의 대외적 역할, Internet과 온라인 정보서비스, 조직문화 등의 오늘날의 대학도서관에 새롭게 부상하는 항목들을 추가하여 우리나라 대학도서관 연구에 맞는 설문지를 개발하고자 하였다.

설문지 문항들의 적합성 여부를 확인하고 설문지 내용의 타당도를 높이기 위해 서울의 4개 대학도서관의 과장급을 대상으로 면담을 실시하였다. 과장급 면담대상자로부터 어떤 기준에 근거하여 조직의 유효성을 평가할 것인지에 의견을 듣는 반면, 내용이 불분명하거나 응답하는 데 문제가 되는 항목이 있는지의 여부를 조사하였다. 이를 토대로 최초의 설문지를 수차에 걸쳐 수정·보완하여 88개 문항을

〈그림 1〉 연구문제와 가설검증을 위한 통계분석 방법 및 절차



최종 선정하였다.

3. 5 자료분석방법

이 연구에서 활용하는 자료분석방법을 기술하면 다음과 같다. 첫째, 조직유효성의 차원을 밝히기 위해 요인분석(factor analysis)을 이용하였다. 둘째, 조직유효성 차원에 따라 대학도서관들을 구분하였고, 군집분석과 일원분산분석(one-way ANOVA)이 사용되었다. 셋째, 대학도서관 배경특성에 따른 조직유효성 차원의 차이를 분석하기 위해 t-검증과 일원분산분석 및 SNK 사후검정을 적용하였다. 조직유효성 문항의 신뢰도 검증은 Cronbach's α 로 산출하였다. 자료분석절차는 〈그림 1〉과 같다.

4. 연구결과의 분석

4. 1 조직유효성 차원 분석

대학도서관 조직유효성 차원을 찾아내기 위해 설문지를 통해 측정한 평가 기준을 대상으로 요인분석을 실시하였다. 요인을 찾는 방법은 varimax rotation을 이용한 주성분요인분석(principal component factor analysis)방법을 채택하였다.

〈표 3〉은 대학도서관 조직유효성의 요인분석 및 각 요인에 대한 신뢰도 검증(Cronbach's α) 결과를 나타낸다. 이 결과들은 신뢰도 검증에서 신뢰도를 떨어뜨리는 문항과 요인분석시 한 문항이 여러 요인에 대해 높은 요인 부하량을 갖는 문항들을 제외한 상태에서 다시 요인분석하여 신뢰도를 검증한 것이다. 〈표 3〉에는 각 요인을 구성하는 해당 변인들의 요인부하량과 각 요인의 총 표본분산에 대한 비율(각 요인들의 총 표본분산에 대한 설명력을 나타냄) 등이 나타나 있다. 특정 요인의 중요성은 아이겐 값으로 표현되는데 요인의 총 표본분산에 대한 비율을 나타낸다.

요인분석 결과 아이겐 값 1 이상의 요인은 17개가 추출되었으며, 총 표본분산의

71.66%를 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 이 중 2개의 요인은 각각 한 개의 문항만으로 구성되어 있기 때문에 제외하였다. 왜냐하면 한 요인에 하나의 문항이 포

함되었다는 것은 이러한 문항과 유사한 다른 문항이 없어서 독립적으로 하나의 요인을 구성하였기 때문이다. 15개 요인에 대한 총 표본분산의 설명력은 67.79%이었

〈표 3〉 대학도서관 조직유효성 요인분석과 신뢰도

요인명 / 문항 번호, 문항 내용	요인부하량
요인1: 장서 관리	
45. 우리 도서관은 매년 학생들의 학습을 지원하는 충분한 양의 자료들을 수집하고 있다.	0.82
46. 우리 도서관은 매년 대학의 교과과정을 지원하기 위해 다양하고 가치있는 자료들을 수집하고 있다.	0.80
47. 우리 도서관은 매년 대학의 교과과정을 지원하기 위해 최신 자료를 수집하고 있다.	0.77
32. 우리 도서관은 대학의 교과과정을 지원하기 위해 최신의 장서를 소장하고 있다.	0.73
48. 우리 도서관은 매년 교수의 연구 활동을 지원하는 자료들을 수집하고 있다.	0.68
31. 우리 도서관은 대학의 교과과정을 지원하기 위해 충분히 다양하고 가치있는 장서들을 소장하고 있다.	0.62
34. 우리 도서관 이용자는 장서에서 원하는 자료를 대부분 얻을 수 있다.	0.56
30. 우리 도서관 장서 규모는 이용자의 요구를 충분히 만족시킬 만하다.	0.53
44. 많은 교수들이 도서관 자료의 선정에 참여하고 있다.	0.47
43. 많은 학생들이 도서관 자료의 선정에 참여하고 있다.	0.46
아이겐 값	6.36
총 표본분산에 대한 비율(%)	9.08
총 표본분산에 대한 누적비율(%)	9.08
Cronbach's α	0.91
요인 2: 도서관 풍토	
71. 우리 도서관은 직원의 창안이나 의견이 잘 반영된다.	0.77
72. 우리 도서관은 권한위임이 적절하게 이루어지고 있다.	0.76
70. 우리 도서관은 직원의 업무에 대하여 독자성이 인정된다.	0.73
69. 우리 도서관 인사관리는 공정하다.	0.58
53. 우리 도서관의 주요 정책결정시에는 직원들의 의견이 반영되고 있다.	0.56

67. 우리 도서관은 도서관장과 직원간에 일정한 커뮤니케이션 통로를 가지고 있다.	0.55
62. 우리 도서관은 전문직원의 개발을 위해 적절한 기회와 보상을 제공한다.	0.51
65. 우리 도서관 전문직원은 전문직 활동에 참여하고 있다.	0.48
73. 우리 도서관의 비전문직원은 담당 업무에 관해 긍정적이고 낙관적이다.	0.45
54. 우리 도서관 경영에서 일반경영기법이 도입·이용되고 있다(인사고과, 직무분석, 예산편성기법 등).	0.39
63. 우리 도서관의 전문직원은 공식·비공식적으로 계속 교육에 참여하고 있다.	0.40
64. 우리 도서관의 비전문직원은 공식·비공식적으로 계속 교육에 참여하고 있다.	0.24
아이젠 값	6.10
총 표본분산에 대한 비율(%)	8.72
총 표본분산에 대한 누적비율(%)	17.8
Cronbach's α	0.91
요인 3: 직무 능력	
56. 우리 도서관 직원은 담당 업무를 충분히 수행할 수 있는 다양한 능력을 가진 직원들로 구성되어 있다.	0.74
58. 우리 도서관 직원은 자신의 교육배경과 경력에 부합하는 업무를 담당하고 있다.	0.64
59. 우리 도서관 전문직원은 특정 문제를 해결하고 목표를 달성하기 위한 전문직 능력을 갖추고 있다.	0.61
57. 우리 도서관 직무규정은 구체적이고 명료하게 진술되어 있다.	0.57
74. 우리 도서관의 전문직원은 담당 업무에 관해 긍정적이고 낙관적이다.	0.49
60. 우리 도서관 직원은 적절한 컴퓨터교육을 받고 있다.	0.46
아이젠 값	4.12
총 표본분산에 대한 비율(%)	5.88
총 표본분산에 대한 누적비율(%)	23.68
Cronbach's α	0.87
요인 4: 시설·설비	
25. 우리 도서관 가구와 비품은 이용자들이 사용하기에 적합한 수만큼 확보되어 있다.	0.77

23. 우리 도서관 설비는 이용자들이 사용하기에 적합한 수만큼 확보되어 있다.	0.77
24. 우리 도서관 가구와 비품은 도서관 업무수행에 적합한 수만큼 확보되어 있다.	0.77
22. 우리 도서관 설비(복사기, 마이크로자료 리더기, 컴퓨터 터미널 등)는 도서관의 업무수행에 적합한 수만큼 확보되어 있다.	0.68
아이겐 값	3.87
총 표본분산에 대한 비율(%)	5.53
총 표본분산에 대한 누적비율(%)	29.21
Cronbach's α	0.89
요인 5: 자원 확보	
8. 우리 도서관은 충분한 전문직원을 확보하고 있다.	0.78
10. 우리 대학은 도서관 혁신(변화)을 위해 지원하고 있다(시설, 장비, 인적확충 등).	0.64
7. 우리 도서관은 대학으로부터 충분한 연간예산을 확보하고 있다.	0.62
55. 우리 도서관 직원의 수는 신속하게 업무를 수행할 수 있을 만큼 많다.	0.59
11. 우리 도서관은 대학의 전반적인 목표가 잘 달성되도록 지원하고 있다.	0.54
9. 우리 도서관은 전문직원의 업무를 도와주는 비전문직원을 충분히 확보하고 있다.	0.54
아이겐 값	3.70
총 표본분산에 대한 비율(%)	5.28
총 표본분산에 대한 누적비율(%)	34.49
Cronbach's α	0.81
요인 6: 온라인 정보서비스	
83. 우리 도서관 이용자는 Internet를 검색할 수 있다.	0.81
82. 우리 도서관 이용자는 도서관에 오지 않더라도 온라인목록을 검색할 수 있다.	0.74
81. 우리 도서관 이용자는 외부의 데이터베이스를 탐색할 수 있다.	0.74
84. 우리 도서관의 전산화된 대출시스템은 잘 운영되고 있다.	0.58
아이겐 값	3.15
총 표본분산에 대한 비율(%)	4.51
총 표본분산에 대한 누적비율(%)	39

Cronbach's α	0.79
요인 7: 예산 편성과 지출	
26. 우리 도서관 예산편성과정에 전문직원들이 참여한다.	0.81
27. 우리 도서관이 개발한 예산편성안은 대학이 대체로 인정하는 편이다.	0.69
28. 우리 도서관 전문직원은 예산지출 결정에 참여하고 있다.	0.59
아이겐 값	2.53
총 표본분산에 대한 비율(%)	3.62
총 표본분산에 대한 누적비율(%)	42.62
Cronbach's α	0.78
요인 8: 도서관 목표	
52. 우리 도서관 목표에 대한 대학 당국과 도서관의 의견은 일치한다.	0.42
51. 우리 도서관이 추구하고 있는 목표는 구체적이고 명료하게 진술되어 있다.	0.37
아이겐 값	2.44
총 표본분산에 대한 비율(%)	3.48
총 표본분산에 대한 누적비율(%)	46.1
Cronbach's α	0.82
요인 9: 도서관의 물리적 환경	
38. 우리 도서관 자료들은 이용자들이 쉽게 접근할 수 있도록 조직되어 있다.	0.61
20. 우리 도서관 건물내 각 부서들은 가능한 한 짧은 동선으로 움직일 수 있도록 배치되어 있다.	0.58
37. 우리 도서관의 장서 배열 공간은 충분하다.	0.55
21. 우리 도서관 건물은 적정 환경(냉·난방, 조명, 방음 등)을 유지하고 있다.	0.54
아이겐 값	2.39
총 표본분산에 대한 비율(%)	3.42
총 표본분산에 대한 누적비율(%)	49.52
Cronbach's α	0.76
요인 10: 도서관장의 역할	
15. 우리 도서관장은 대학의 의사결정자들과 개인적으로 접촉을 하고 있다.	0.78
14. 우리 도서관장은 도서관 대표로서 대학의 위원회 등에 참가하고	0.72

<p>있다(기획위원회 등).</p> <p>16. 우리 도서관장은 도서관에 영향을 줄 수 있는 전문적인 추세와 변화에 관심을 가지고 있다.</p>	0.60
<p>아이겐 값</p> <p>총 표본분산에 대한 비율(%)</p> <p>총 표본분산에 대한 누적비율(%)</p> <p>Cronbach's α</p>	<p>2.39</p> <p>3.41</p> <p>52.93</p> <p>0.74</p>
<p>요인 11: 지정 자료 관리</p> <p>39. 우리 도서관에서 많이 이용되는 자료는 별도로 조직되어 있다.</p> <p>85. 우리 도서관은 지정 자료실(지정도서제도)을 효과적으로 잘 운영하고 있다.</p>	<p>0.78</p> <p>0.73</p>
<p>아이겐 값</p> <p>총 표본분산에 대한 비율(%)</p> <p>총 표본분산에 대한 누적비율(%)</p> <p>Cronbach's α</p>	<p>2.25</p> <p>3.22</p> <p>56.15</p> <p>0.71</p>
<p>요인 12: 도서관 목록</p> <p>41. 우리 도서관 목록은 이용자들이 쉽게 이용할 수 있다.</p> <p>40. 우리 도서관 목록은 신뢰할 만큼 정확하다.</p> <p>50. 우리 도서관 자료는 구입 후 신속하게 정리한다.</p>	<p>0.82</p> <p>0.77</p> <p>0.31</p>
<p>아이겐 값</p> <p>총 표본분산에 대한 비율(%)</p> <p>총 표본분산에 대한 누적비율(%)</p> <p>Cronbach's α</p>	<p>2.21</p> <p>3.15</p> <p>59.3</p> <p>0.74</p>
<p>요인 13: 도서관 이용</p> <p>77. 교수는 도서관 자료와 서비스를 수시로 이용하고 있다.</p> <p>76. 학생은 도서관 자료와 서비스를 수시로 이용하고 있다.</p> <p>75. 우리 도서관은 도서관의 서비스가 충분히 홍보되어 이용자들이 도서관의 존재를 잘 알고 있다.</p>	<p>0.64</p> <p>0.61</p> <p>0.45</p>
<p>아이겐 값</p> <p>총 표본분산에 대한 비율(%)</p> <p>총 표본분산에 대한 누적비율(%)</p> <p>Cronbach's α</p>	<p>2.19</p> <p>3.13</p> <p>62.43</p> <p>0.82</p>
<p>요인 14: 도서관 서비스</p> <p>79. 우리 도서관에서는 도서관 이용교육을 실시하고 있다.</p>	0.67

80. 우리 도서관은 이용자에게 각양의 충분한 2차도구자료(색인, 초록 등)를 제공하고 있다.	0.59
78. 우리 도서관 직원은 신속하고 신뢰가 가는 서비스를 제공한다.	0.43
아이겐 값	2.03
총 표본분산에 대한 비율(%)	2.91
총 표본분산에 대한 누적비율(%0	65.34
Cronbach's α	0.76
요인 15: 대외 협력	
18. 우리 도서관의 전문직원과 교수는 대학의 학문적 목적을 달성하기 위한 동료로서 상호신뢰하고 있다.	0.61
12. 우리 도서관은 대학의 교육 프로그램과 교과과정 변화에 민감하게 대처하고 있다.	0.54
13. 우리 도서관이 다른 도서관 또는 정보센터와 공식·비공식적으로 관계를 잘 유지 하는 것은 중요하다.	0.35
아이겐 값	1.72
총 표본분산에 대한 비율(%)	2.45
총 표본분산에 대한 누적비율(%)	67.79
Cronbach's α	0.65

‘도서관 목표’, ‘도서관의 물리적 환경’, ‘도서관장의 역할’, ‘지정 자료 관리’, ‘도서관 목록’, ‘도서관 이용’, ‘도서관 서비스’, ‘대외 협력’ 요인으로 명명하였다.

요인분석에서 얻어진 15개의 요인들은 대학도서관 조직유효성의 일반적 개념에 내재하는 기본적인 차원을 나타낸다고 볼 수 있으므로, 이후로는 ‘요인’ 대신에 ‘차원’이라는 용어로 바꾸어 사용하고자 한다. 대학도서관 조직유효성을 구성하는 각각의 차원들은 조직유효성 모델 중 한 모델에만 배타적으로 속하지는 않는다. 즉, 각각의 차원들은 상호 배타적이지 않다. 그리하여 예를 들면 ‘도서관장의 역할’

과 같은 차원은 체제자원 모델과 다수고객 모델 둘 다 속한다고 볼 수 있다.

위에서 제시된 바와 같이 각 조직유효성의 모델들은 적어도 3개 이상의 도서관 유효성 차원을 나타냈다. 가장 많은 수의 차원을 가진 모델은 체제자원 모델이었다. 이는 공공도서관 조직유효성을 분석한 결과 목표달성 모델이 가장 많은 수의 차원을 가졌던 Childers와 Van House(1989)의 연구와 비교된다. 이로서 우리나라 대학도서관 조직유효성은 환경으로부터 자원을 투입하여 전환과정을 거쳐 산출을 내는 체제자원 모델이 차지하는 비중이 크다고 할 수 있다.

〈표 4〉 대학도서관 조직유효성 평가 기준

환경	투입	과정	산출
자원 확보 도서관장의 역할 대의 협력	장서 관리 시설·설비 예산 편성과 지출 도서관의 물리적 환경 지정 자료 관리 도서관 목록	도서관 풍토 직무 능력 도서관 목표	온라인 정보서비스 도서관 이용 도서관 서비스

그러므로 요인분석 결과 생산된 15개 차원들을 대상으로 체제자원 모델의 환경, 투입, 과정, 산출별로 분석하면 〈표 4〉와 같다. 즉 이는 본 연구의 우리나라 대학도서관 조직유효성의 평가 기준이 된다.

4. 2 조직유효성 차원별 군집분석

이 절에서는 대학도서관 조직유효성 문항들을 요인분석하여 얻은 15개의 차원을 이용하여 개별 대학도서관에 대해 군집분석하였다. 군집분석한 이유는 대학도서관들을 조직유효성 차원에 따라 몇 개의 집단으로 분류하여 집단간 차이점을 분석하기 위해서이다. 군집분석 방법은 집단수 5개를 지정한 최적 분리 방법을 사용하였다. 5개의 군집으로 도서관들을 유형화한 결과, 단 하나의 도서관이 하나의 군집을 이룬 사례가 발생하였는데, 해당 도서관에서 수거한 설문지를 조사한 결과 응답자들이 비전문 직원이었으며, 그 직위에 있었던 기간이 짧아 설문지의 내용을 제대로

이해하지 못하였다고 판단하여 해당군집을 분석에서 제외하였다. 군집분석을 한 후 4개의 도서관 유형에 따라 요인분석 결과인 조직유효성의 15개 차원에 대해 유형별 차이가 존재하는지 일원분산분석(one-way ANOVA)을 하였다. 4개 도서관 집단들의 조직유효성 차원에 대한 차이를 검증해 보면 〈그림 2〉와 같다. 그러므로 대학도서관 조직유효성 차원을 기준으로 높은 유효성을 보이는 도서관과 낮은 유효성을 보이는 도서관들이 구분될 수 있었다.

집단 1(n=4)은 네 개의 집단 중 가장 높은 조직유효성을 나타낸 도서관 집단으로 판명되었다. '예산 편성과 지출' 차원을 제외한 모든 조직유효성 차원에서 가장 높은 평균 점수를 가졌으며, '예산 편성과 지출' 차원에서도 네 집단 중 두 번째로 높은 점수를 가지는 것으로 나타났기 때문이다. 이 집단에 속하는 도서관들을 보면 모두 사립대학도서관들이며, 그 중 2개의 도서관은 대학에 문헌정보학과가 있고

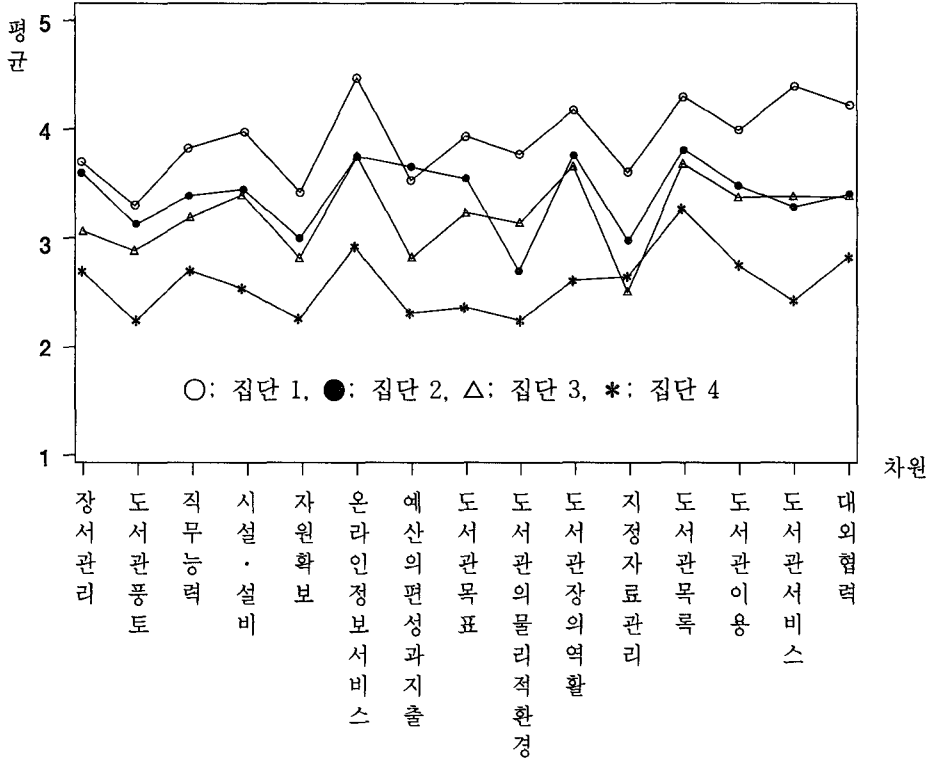
도서관장직 역시 문헌정보학과 교수가 담당하고 있었다. 다른 한 도서관의 경우, 대학의 학부 교양 과목으로 '도서관학 개론'을 들 정도로 문헌정보학에 대한 관심이 높은 대학의 도서관이라 할 수 있다. 나머지 한 도서관 역시도 '신홍 정보화 명문'(동아일보 1996년 7월 4일 30면)으로 불리는 대학의 도서관으로 대학 내에서 도서관에 대한 관심이 높았다.

집단 2(n=9)는 집단 1을 제외한 나머지 집단들 보다 조직유효성이 대체로 높은 점수를 가진 도서관들이다. 집단 3과 비교할 때 '도서관의 물리적 환경'과 '도

서관 서비스' 차원에서만 낮은 점수를 가지고 나머지 13개 차원에서는 모두 높은 점수를 나타낸다. 특히 '예산 편성과 지출' 차원의 경우, 네 집단 중 가장 높은 점수를 나타낸다. 집단 2는 모두 사립대학교 도서관들로 구성되어 있다.

집단 3(n=18)은 가장 많은 18개의 도서관으로 구성되어 있으며, 연구대상 도서관의 51%를 차지한 이 도서관 집단은 '도서관 풍토', '자원 확보', '예산 편성과 지출', '지정 자료 관리' 차원은 평균 3.0이하의 비교적 낮은 점수를 가지나 '온라인 정보서비스', '도서관장의 역할', '도서관

〈그림 2〉 대학도서관 조직유효성 군집분석



목록' 차원에서는 평균 3.6 이상의 비교적 높은 점수를 나타낸다. 집단 3에는 모든 국립대학도서관들이 포함되어 있으며, 나머지 몇몇 대학은 수도권 대규모 대학의 도서관들이다. 따라서 이 집단에 속하는 대학도서관들은 규모는 크지만 조직유효성에서는 상대적으로 낮은 점수를 가지는 도서관들이라 할 수 있다.

집단 4($n=4$)는 거의 모든 대학도서관 조직유효성 차원에서 가장 낮은 평균 점수를 나타내고 있으며 다른 집단들과 명확히 구분된다. 이 집단이 집단 3보다 높은 점수의 조직유효성 차원은 '지정 자료관리' 차원이었다.

이상에서 대학도서관 조직유효성 차원에 따라 도서관들을 군집분석한 결과 뚜렷하게 나타나는 첫 번째 특징은 연구대상 도서관들이 분명하게 구분되는 집단 차이를 나타낸다는 것이다. 두 번째 특징은 조직유효성이 높은 도서관은 거의 모든 조직유효성 차원에서 높은 점수를 나타냈으며, 조직유효성이 낮은 도서관은 거의 모든 조직유효성 차원에서 낮은 점수를 나타냈다는 것이다. 이러한 연구의 결과로 우리나라 대학도서관의 경우 전반적으로 조직유효성이 높으면 조직유효성을 구성하는 거의 모든 차원도 마찬가지로 높다고 할 수 있다. 셋째, 우리나라의 대학도서관에서 높은 조직유효성을 보이는 도서관들은 사립대학도서관들이라는 점이다.

4. 3 배경적 특성에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석

이 절에서는 대학도서관의 봉사대상자 수, 전임직원 수, 장서 수, 자료구입비, 대학의 설립주체 등의 특성에 따라 조직유효성에 차이가 있는가를 알아보았다. 배경적 특성에 따른 차이의 경향을 파악하기 위해 평균을 알아보았고, 이 때 평균의 차이가 통계적으로 유의한 가는 대학도서관 조직유효성을 종속변인으로 하고 대학도서관의 배경적 특성을 독립변인으로 하여 t-검증과 일원분산분석을 실시하였다. 분산분석 후 사후 검정으로는 다중비교방법 (multiple comparison method) 중 SNK 방법 (Student-Newman-Keul method)을 이용하였다.

4. 3. 1 봉사대상자 수에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석

대학도서관의 봉사대상자 수에 대한 조직유효성 차이를 일원분산분석으로 검증한 결과는 <표 5>와 같다. 편의상 봉사대상자 수에 따라 집단 1(15,000명 이하), 집단 2(15,001-20,000명), 집단 3(20,001명 이상)으로 구분하였다. 조직유효성의 차원 전체에 대한 이들 세 집단의 F값은 2.87로써 통계적으로 .1의 유의도 수준에서 의미 있는 것으로 나타났다. 따라서 봉사대상자 수에 따라 조직유효성에 차이가 있다는 가설이 검증되었다. 집단 2의 조직유효성은 평균 3.30으로 가장 높게 나타났고, 집단 3은 평균 3.10으로 가장 낮은 것으로

나타났다. 각 집단 상호간의 차이를 SNK 사후검정한 결과 집단 1과 집단 2, 집단 1과 집단 3이 유사하게 나타났다.

봉사대상자 집단에 따른 조직유효성의 차이를 구체적으로 알아 보기 위하여 차

게 나타났다. 봉사대상자 집단에 따른 조직유효성의 차이를 구체적으로 알아 보기 위하여 차원별로 살펴보면 '장서 관리', '도서관 풍토', '시설·설비', '예산 편성과 지출', '도서관의 물리적 환경', '도서관 목

〈표 5〉 봉사대상자 수에 따른 조직유효성 차원별 차이 (n = 229)

봉사대상자수 차원 (명)	집단 1: 15,000 이하 (n=95)	집단 2: 15,001-20,000 (n=41)	집단 3: 20,001 이상 (n=93)	F 값
장서 관리	3.23 B	3.45 A	3.09 B	4.54**
도서관 풍토	3.07 A	2.83 A	2.85 A	3.29**
직무 능력	3.33 A	3.26 A	3.14 A	2.04
시설·설비	3.52 A	3.57 A	3.11 B	8.04***
자원 확보	2.81 A	2.94 A	2.80 A	0.63
온라인 정보서비스	3.60 A	3.89 A	3.65 A	1.30
예산 편성과 지출	3.10 A	3.20 A	2.87 A	2.40*
도서관 목표	3.35 A	3.34 A	3.25 A	0.36
도서관의 물리적 환경	3.20 A	3.27 A	2.72 B	11.00***
도서관장의 역할	3.52 A	3.65 A	3.80 A	2.14
지정 자료 관리	3.00 A	2.57 A	2.77 A	2.24
도서관 목록	3.79 A	3.79 A	3.51 B	4.77***
도서관 이용	3.44 A	3.58 A	3.31 B	2.04
도서관 서비스	3.31 A	3.50 A	3.38 A	0.77
대의 협력	3.41 A	3.45 A	3.28 A	1.02
전 체	3.26 AB	3.30 A	3.10 B	2.87*

*p < .1 ** p < .05 *** p < .01

ABC : SNK 검정결과로 동일 기호의 집단간에는 유의한 차이가 없음을 의미함

〈표 6〉 전임직원 수에 따른 조직유효성 차원별 차이 (n = 229)

차원 \ 전임직원수 (명)	집단 1: 20 이하 (n=7)	집단 2: 21-30 (n=76)	집단 3: 31-40 (n=51)	집단 4: 41-50 (n=45)	집단 5: 51 이상 (n=50)	F 값
장서 관리	3.50 A	3.34 AB	3.41 AB	3.02 B	2.95 B	5.80***
도서관 풍토	3.52 A	3.03 B	3.04 B	2.82 B	2.70 B	4.20***
직무 능력	3.83 A	3.34 B	3.38 B	3.12 B	2.97 B	5.21***
시설·설비	4.14 A	3.44 B	3.58 B	3.07 B	3.17 B	5.33***
자원 확보	3.02 A	2.86 AB	3.03 A	2.82 AB	2.56 B	3.07**
온라인 정보서비스	4.18 A	3.56 AB	4.07 A	3.33 B	3.67 AB	4.50***
예산 편성과 지출	3.48 A	3.20 AB	3.32 AB	2.67 B	2.70 B	6.12***
도서관 목표	4.00 A	3.38 B	3.47 B	3.01 B	3.20 B	3.43***
도서관의 물리적 환경	3.46 A	3.23 AB	3.01 AB	2.77 B	2.88 AB	3.17**
도서관장의 역할	4.19 A	3.66 A	3.61 A	3.48 A	3.79 A	1.27
지정 자료 관리	3.36 A	2.91 A	2.82 A	2.58 A	2.88 A	1.04
도서관 목록	4.24 A	3.78 B	3.74 B	3.60 B	3.45 B	3.34**
도서관 이용	3.95 A	3.44 B	3.36 B	3.30 B	3.45 B	1.40
도서관 서비스	3.76 A	3.41 AB	3.44 AB	3.04 B	3.49 AB	2.61**
대외 협력	4.10 A	3.34 B	3.54 B	3.24 B	3.25 B	3.24**
전 체	3.70 A	3.28 B	3.35 B	3.03 B	3.04 B	5.89***

*p < .1 ** p < .05 *** p < .01
 ABC : SNK 검정결과로 동일 기호의 집단간에는 유의한 차이가 없음을 의미함

록' 차원에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. '도서관 풍토', '직무 능력', '지정 자료 관리' 차원은 봉사대상자 수가 가장 적은 집단 1에서 그 평균이 가장 높게 나타났다으며, 이는 규모가 작은 대학도서관일

수록 직원의 창안이나 의견이 잘 반영되고, 권한위임이 적절하게 이루어져 직원의 직무 능력이 잘 발휘될 수 있기 때문으로 생각된다. '장서 관리', '시설·설비', '예산 편성과 지출', '도서관의 물리적 환경', '도

서관 목록' 차원은 집단 2에서 그 평균이 가장 높게 나타났다.

4. 3. 2 전임직원 수에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석

대학도서관의 전임직원 수에 대한 조직유효성 차원별 차이를 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 편의상 전임직원 수에 따라 집단 1(20명 이하), 집단 2(21-30명), 집단 3(31-40명), 집단 4(41-50명), 집단 5(51명 이상)로 정하였다. 조직유효성의 차원 전체에 대한 이 집단들의 F값은 5.89로써 통계적으로 .01의 유의도 수준에서 의미있는 것으로 나타났다. 따라서 전임직원 수에 따라 조직유효성에 차이가 있다는 가설이 검증되었다. 집단 1의 조직유효성 평균이 3.70으로 가장 높은 것으로 나타났고, 집단 4와 집단 5의 평균은 3.03, 3.04로써 가장 낮았다. 이로써 전임직원 수가 많은 대학도서관의 조직유효성이 전임직원 수가 적은 도서관에 비해 오히려 낮다는 것을 알 수 있다.

전임직원 수에 따른 대학도서관 조직유효성 차이를 차원별로 알아 보면 '장서관리', '도서관 풍토', '직무 능력', '시설·설비', '자원 확보', '온라인 정보서비스', '예산 편성과 지출', '도서관 목표', '도서관의 물리적 환경', '도서관 목록', '도서관 서비스', '대외 협력' 차원에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 전임직원 수 20명 이하의 대학도서관을 나타내는 집단 1의 조직유효성이 거의 모든 조직유효성 차원에서 가장 높은 것으로 나타난 점은 유의

할 만하다.

4. 3. 3 장서 수에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석

대학도서관이 소장하고 있는 장서 수에 따른 조직유효성의 차이를 비교한 결과 <표 7>과 같이 5 개의 집단들이 조직유효성의 차원 전체에 대해서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 조직유효성 차원 중 '온라인 정보서비스', '도서관의 물리적 환경', '도서관 목록', '도서관 서비스' 차원에서는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. '도서관의 물리적 환경' 차원에서 집단 1(40만 권 미만)이 가장 높았으며, 집단 5(70만 권 이상)가 가장 낮았다. 이는 장서 수가 적은 경우에는 이용자들이 편리하게 접근할 수 있도록 조직하거나 장서 배열 공간을 충분히 확보하기 쉽지만, 장서 수가 많아지면 쾌적한 공간확보가 어렵기 때문으로 생각된다. '온라인 정보서비스'와 '도서관장의 역할' 차원에서는 집단 4와 집단 5가 다른 집단들보다 더 높은 경향을 보였다.

4. 3. 4 자료구입비에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석

자료구입비에 따른 조직유효성의 차이가 통계적으로 의미가 있는지를 검증한 결과는 <표 8>과 같다. 조직유효성의 차원 전체에 대한 F값은 0.49로써 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났으며, 따라서 자료구입비에 따른 조직유효성 차이에 대

〈표 7〉 장서 수에 따른 조직유효성 차원별 차이 (n = 229)

차원 \ 장서 수 (권)	집단 1: 400,000 이하 (n=30)	집단 2: 400,001- 500,000 (n=28)	집단 3: 500,001- 600,000 (n=39)	집단 4: 600,001- 700,000 (n=46)	집단 5: 700,001 이상 (n=86)	F 값
장서 관리	3.05 A	3.30 A	3.12 A	3.27 A	3.25 A	0.95
도서관 풍토	2.94 A	2.82 A	2.86 A	3.04 A	2.94 A	0.61
직무 능력	3.21 A	3.26 A	3.20 A	3.33 A	3.22 A	0.28
시설·설비	3.67 A	3.38 A	3.28 A	3.41 A	3.26 A	1.60
자원 확보	2.75 A	2.93 A	2.87 A	2.71 A	2.87 A	0.65
온라인 정보서비스	3.63 ABC	3.42 BC	3.19 C	3.98 A	3.82 AB	4.78***
예산 편성과 지출	2.94 A	3.14 A	2.90 A	3.07 A	3.05 A	0.39
도서관 목표	3.18 A	3.20 A	3.27 A	3.41 A	3.34 A	0.51
도서관의 물리적 환경	3.49 A	3.12 AB	2.94 B	3.08 AB	2.83 B	3.95***
도서관장의 역할	3.39 A	3.54 A	3.55 A	3.73 A	3.81 A	1.53
지정 자료 관리	2.75 A	2.80 A	2.69 A	2.75 A	2.98 A	0.59
도서관 목록	3.67 B	4.05 A	3.61 B	3.52 B	3.67 B	2.78**
도서관 이용	3.30 A	3.57 A	3.20 A	3.51 A	3.45 A	1.64
도서관 서비스	3.06 B	3.55 A	3.03 B	3.55 A	3.48 A	4.03***
대외 협력	3.36 A	3.40 A	3.32 A	3.42 A	3.35 A	0.12
전 체	3.17 A	3.23 A	3.09 A	3.26 A	3.22 A	0.64

*p < .1 ** p < .05 *** p < .01
 ABC : SNK 검정결과로 동일 기호의 집단간에는 유의한 차이가 없음을 의미함

한 가설은 기각되었다. 그러나 차원별로 보면 '온라인 정보서비스', '도서관의 물리적 환경', '도서관장의 역할', '도서관 서비스'의 차원에서는 자료구입비 차이가 통계적으로 의미있는 것으로 나타났다.

'온라인 정보서비스' 차원에서는 가장 적은 자료구입비를 가지는 집단 1(10억 원 이하)이 가장 낮은 점수를 보였다. 예산이 적은 대학도서관의 경우 적극적인 온라인 정보서비스를 할 재정적 여력이 없음을

〈표 8〉 자료구입비에 따른 조직유효성 차원별 차이 (n = 229)

차원 \ 자료구입비 (천원)	집단 1: 100,000 이하 (n=99)	집단 2: 100,001- 1,500,000 (n=88)	집단 3: 1,500,001 이상 (n=42)	F 값
장서 관리	3.17 A	3.23 A	3.24 A	0.14
도서관 풍토	2.93 A	2.99 A	2.83 A	0.82
직무 능력	3.27 A	3.29 A	3.06 A	1.87
시설·설비	3.44 A	3.36 A	3.18 A	1.60
자원 확보	2.82 A	2.78 A	2.96 A	0.96
온라인 정보서비스	3.30 C	4.08 A	3.71 B	17.09***
예산 편성과 지출	2.91 A	3.09 A	3.15 A	1.35
도서관 목표	3.27 A	3.27 A	3.46 A	0.89
도서관의 물리적 환경	3.15 A	3.03 A	2.70 B	4.47**
도서관장의 역할	3.51 B	3.65 B	4.05 A	5.26***
지정 자료 관리	2.84 A	2.69 A	3.10 A	1.80
도서관 목록	3.76 A	3.66 A	3.50 A	2.21
도서관 이용	3.37 A	3.47 A	3.39 A	0.40
도서관 서비스	3.23 A	3.50 A	3.44 A	2.59*
대의 협력	3.33 A	3.43 A	3.30 A	0.61
전 체	3.17 A	3.25 A	3.18 A	0.49

*p < .1 ** p < .05 *** p < .01

ABC : SNK 검정결과로 동일 기호의 집단간에는 유의한 차이가 없음을 의미함

나타낸다. '도서관의 물리적 환경' 차원은 자료구입비가 가장 많은 집단인 집단 3(15억 원 초과)에서 가장 낮게 나타났으며, 집단 1에서는 오히려 가장 높은 평균을 나타냈다. 이는 자료구입비가 넉넉한

도서관들은 많은 자료의 배가를 위한 공간적 문제와 이용자위주의 편리한 서가배치 등 물리적 조직상에 어느 정도 어려움이 있다는 의미가 된다. '도서관장의 역할' 차원에서는 집단 3, 집단 2, 집단 1의

순으로 나타나 자료구입비가 많은 대학도서관일수록 도서관장의 도서관 내부조직과 외부환경 간의 중재자 역할이 높음을 알 수 있다.

4. 3. 5 대학의 설립주체에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석

대학도서관의 조직유효성에 대한 설립주체별 차이 비교에서는 <표 9>에서 제시된 바와 같이 사립대학도서관의 조직유효성이 평균 3.26으로서 3.05인 국립대학도서관 보다 높게 나타났다. t값은 -2.77로 유의도 .01에서 통계적으로 유의한 차이를

보였다. 조직유효성의 차원별 차이에서는 '장서 관리', '도서관 풍토', '직무 능력', '자원 확보', '예산 편성과 지출', '도서관 목록' 차원에서 통계적으로 의미가 있는 것으로 나타났다. 특히 사립대학도서관은 '장서 관리', '도서관 풍토', '직무 능력', '자원 확보', '예산 편성과 지출', '도서관 목록'의 차원에서 국립대학도서관 보다 월등히 높았다. 국립대학도서관이 사립대학도서관 보다 비교적 높은 차원은 '도서관장의 역할'에서였다.

4. 3. 6 소속부서에 따른 조직유효성

<표 9> 대학의 설립주체에 따른 조직유효성 차원별 차이 (n = 229)

차원	설립주체	국립대학도서관 (n=64)	사립대학도서관 (n=165)	T 값
장서 관리		2.93	3.32	-4.23***
도서관 풍토		2.74	3.01	-2.82***
직무 능력		3.02	3.32	-3.09***
시설·설비		3.28	3.39	-0.99
자원 확보		2.58	2.93	-3.44***
온라인 정보서비스		3.70	3.66	0.26
예산 편성과 지출		2.68	3.16	-3.65***
도서관 목표		3.27	3.32	-0.36
도서관의 물리적 환경		2.96	3.04	-0.70
도서관장의 역할		3.76	3.62	1.04
지정 자료 관리		2.73	2.87	-0.87
도서관 목록		3.48	3.75	-2.73***
도서관 이용		3.38	3.42	-0.41
도서관 서비스		3.35	3.38	-0.19
대외 협력		3.31	3.39	-0.75
전 체		3.05	3.26	-2.77***

*p < .1 ** p < .05 *** p < .01

차원별 차이 분석

설문지 응답자의 소속부서를 부관장·사서장, 정리 부서, 열람 부서로 구분하여 대학도서관 소속부서에 따른 조직유효성

의 차이를 살펴본 결과 <표 10>에서와 같이 조직유효성의 차원 전체에 대한 F값은 3.19로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 부관장·사서장들의 조직유효성에 대한 인식은 정리부서와 열람

<표 10> 소속부서에 따른 조직유효성 차원별 차이 (n=223)

차원	소속부서	부관장·사서장 (n=11)	정리부서 (n=108)	열람부서 (n=104)	F 값
장서 관리		3.55 A	3.22 A	3.16 A	1.89
도서관 풍토		3.46 A	2.94 B	2.84 B	4.68**
직무 능력		3.61 A	3.23 A	3.19 A	1.90
시설·설비		3.93 A	3.27 B	3.36 B	3.63**
자원 확보		3.14 A	2.81 A	2.78 A	1.31
온라인 정보서비스		3.57 A	3.60 A	3.75 A	0.63
예산 편성과 지출		3.33 A	3.01 A	3.01 A	0.65
도서관 목표		3.50 A	3.37 A	3.18 A	1.66
도서관의 물리적 환경		3.89 A	2.93 B	3.00 B	6.89***
도서관장의 역할		3.67 A	3.69 A	3.59 A	0.31
지정 자료 관리		3.46 A	2.88 AB	2.71 A	2.38*
도서관 목록		3.79 A	3.77 A	3.55 A	2.77*
도서관 이용		3.85 A	3.41 B	3.32 B	2.75*
도서관 서비스		3.64 A	3.35 A	3.34 A	0.63
대의 협력		3.61 A	3.32 A	3.36 A	0.77
전 체		3.57 A	3.19 B	3.15 B	3.19**

*p < .1 ** p < .05 *** p < .01

ABC : SNK 검정결과로 동일 기호의 집단간에는 유의한 차이가 없음을 의미함

부서의 응답자들보다 월등히 높은 것으로 나타났다. 반면 정리부서와 열람부서 응답자들의 조직유효성에 대한 인식은 거의 유사한 것으로 나타났다. '온라인 정보서비스' 차원에서는 열람부서 응답자들의 인식이 가장 높게 나타났으며, '도서관 목록' 차원에서는 정리부서 응답자의 인식이 열람 부서 응답자의 인식 보다 높은 평균을 나타냈다. 이는 실제로 도서관에서 응답자 자신이 담당하고 있는 업무와 관련된 차원을 더 높게 인식한 결과라 할 수 있다.

4. 3. 7 직위에 따른 조직유효성 차원별 차이 분석

대학도서관 조직의 직위에 따른 조직유효성 차이는 <표 11>과 같다. 대학도서관에서의 직위를 부관장·사서장, 과장, 주임으로 구분하여 그 차이를 검증한 결과 조직유효성의 차원 전체에 대한 F값은 17.51로써 .01수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 각 집단 상호 간의 차이를 SNK 사후 검정한 결과 부관장·사서장과 과장들 간의 조직유효성에 대한 인식의 차이는 없었으나, 이들과 주임들 간의 인식의 차이는 의미있는 것으로 나타났다.

조직유효성 전체 평균으로 볼 때 부관장·사서장들의 대학도서관 조직유효성에 대한 인식이 가장 높은 것으로 나타났으며, 반면에 주임들의 인식은 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 주임들이 일반이용자들을 직접 상대함으로써 도서관 서비스

에 대한 이용자의 피드백을 받을 때 생길 수 있는 갈등 때문에 전체 조직유효성에 대한 인식이 가장 낮았다고 추정할 수가 있다. 조직유효성 차원별로 보면 모든 차원에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 특히 부관장·사서장들은 '장서 관리', '도서관 풍토', '직무 능력', '시설·설비' 등의 10개 조직유효성 차원에서 가장 높게 인식하고 있었고, 주임들은 모든 차원에서 가장 낮게 인식했다. 한편 과장들은 '온라인 정보서비스', '도서관 목표', '도서관장의 역할', '도서관 목록', '대의 협력' 차원에서 가장 높게 인식했다.

5. 결론

본 연구는 대학의 연구, 교육, 사회봉사 기능을 함께 담당하고 있는 대학도서관의 조직유효성을 평가하고, 이러한 평가를 바탕으로 앞으로 도서관이 대학발전의 중심 기구로서의 위치와 역할을 보다 향상시켜 나갈 수 있도록 하기 위한 방안을 제시하고자 하는 목적에서 수행되었다. 한국의 대학도서관 조직유효성에 관한 연구를 시도하는데 있어서 조직유효성에 관련된 기존 모델들의 장단점을 비교·분석하고 문헌정보학 내에서 통합할 수 있는 접근 방법을 연구하였다. 또한 도서관 유효성에 관한 기존의 연구들이 주로 단편적인 기준에 의해 평가해 왔던 것에 비하여, 본 연구에서는 조직적 관점에서 평가하고자 하였으며, 조직유효성을 구성개념으로 인

〈표 11〉 직위에 따른 조직유효성 차원별 차이 (n=221)

직위 차원	부관장·사서장 (n=11)	과장 (n=62)	주임 (n=148)	F 값
장서 관리	3.55 A	3.43 AB	3.01 B	7.59***
도서관 풍토	3.46 A	3.31 A	2.73 B	23.61***
직무 능력	3.61 A	3.54 A	3.08 B	13.20***
시설·설비	3.93 A	3.64 A	3.21 B	9.72***
자원 확보	3.14 A	3.08 A	2.70 A	7.66***
온라인 정보서비스	3.57 A	3.91 A	3.57 A	2.60*
예산 편성과 지출	3.33 A	3.24 A	2.91 A	3.63**
도서관 목표	3.50 A	3.59 A	3.16 A	6.21***
도서관의 물리적 환경	3.89 A	3.21 B	2.89 B	10.36***
도서관장의 역할	3.67 A	3.90 A	3.54 A	3.38**
지정 자료 관리	3.46 A	3.04 AB	2.70 B	3.95**
도서관 목록	3.79 A	3.89 A	3.58 A	4.56**
도서관 이용	3.85 A	3.59 A	3.30 B	5.58***
도서관 서비스	3.64 A	3.59 A	3.26 A	3.99**
대의 협력	3.61 A	3.64 A	3.26 A	6.84***
전 체	3.57 A	3.47 A	3.07 B	17.51***

*p < .1 **p < .05 ***p < .01

ABC : SNK 검정결과로 동일 기호의 집단간에는 유의한 차이가 없음을 의미함

식하여 다차원적으로 분석하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

대학도서관 조직유효성에 대한 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대학도서관 조직유효성에 관한 문

항들을 요인분석한 결과 한국의 대학도서관 조직유효성은 15개의 차원으로 구성되는 것으로 밝혀졌다. 즉, '장서 관리', '도서관 풍토', '직무 능력', '시설·설비', '자원 확보', '온라인 정보서비스', '예산 편성과

지출', '도서관 목표', '도서관의 물리적 환경', '도서관장의 역할', '지정 자료 관리', '도서관 목록', '도서관 이용', '도서관 서비스' 차원이었다. 이는 미국 대학도서관의 조직유효성 차원으로 20개를 찾아냈던 McDonald(1987)의 연구와 대부분 일치하고 있었지만, 차이점으로는 한국의 경우 '도서관 풍토'와 '도서관장의 역할' 차원이 새롭게 부상한 차원으로 밝혀졌다. 또한 미국 대학도서관의 경우 가장 높은 설명력을 가졌던 차원이 '장서 적정성'이었으며, 한국의 경우도 마찬가지로 '장서 관리' 차원으로 나타났다. 이것은 대학도서관 조직유효성의 가장 중요한 부분이 의도적이며 체계적으로 장서를 조직하고 관리하는 것임을 보여주고 있다.

한국의 대학도서관 조직유효성 차원들을 환경, 투입, 과정, 산출별로 분석해 보면 환경요소가 3개, 투입요소가 6개, 과정요소가 3개, 산출요소가 3개로 구성되어 있었다. 그 동안의 대학도서관 평가에서 보면 평가기준은 주로 투입요소 중심이었으며, 환경과 산출요소는 거의 고려되지 않았다. 대학도서관 전반에 걸친 평가를 위해서는 환경, 투입, 과정, 산출요소 모두를 포괄적으로 적용하여 조직유효성을 획일적·기계적 관점 보다 다양하고 유기적인 관점에서 접근하는 것이 바람직하다고 본다.

둘째, 대학도서관 조직유효성 차원을 기준으로 대학도서관들을 군집분석한 결과 우리나라 대학도서관은 전반적으로 조직유효성이 높으면 조직유효성을 구성하는

거의 모든 차원도 마찬가지로 높다는 것이 발견되었다. 전체 4개 집단 중 조직유효성이 높은 상위 두 집단의 도서관들은 사립대학교 도서관들이었다.

셋째, 대학도서관의 배경적 특성에 따라 조직유효성을 분석한 결과 봉사대상자 수, 전임직원 수, 대학의 설립주체, 소속부서, 직위에 따른 조직유효성에서 의미있는 차이가 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서 조직유효성을 분석한 결과에 의하여 다음과 같은 직접 또는 간접적인 정책 방안들을 제언할 수 있을 것이다.

첫째, 대학도서관의 조직유효성은 산출뿐만 아니라 과정의 요인들도 균형있게 발전되어야 하며, 이러한 균형적 발전을 통해서 이용자 만족이라는 본래의 기능을 더욱 효과적으로 수행할 수 있을 것이다. 연구결과에서 나타난 바와 같이 '도서관 풍토'와 '직무 능력' 등의 차원이 차지하는 비중을 통해서도 이러한 필요성을 알 수 있다.

따라서 대학도서관의 산출인 도서관 서비스의 수준을 높이고 사용자들의 만족도를 향상시키는 데 중점을 두되, 조직유효성의 측면에서 조직성원, 특히 도서관 서비스의 중추적인 역할을 담당하는 사서들의 능력개발 기회와 도서관 풍토를 원활하게 조성하여 궁극적인 조직 산출에 긍정적인 영향을 미치도록 하는 노력을 기울여야 할 것이다. 이는 Shaughnessy(1995, 155)가 대학도서관의 경우 장서, 공간, 또는 다른 자원이 중요하지 않은 것은 아니지만, 도서관 유효성은 이러한 생명이 없

는 자원에 대해서라기 보다는 개개 직원의 훌륭한 업무와 기여에 달려있다고 한 것과 일치한다고 볼 수 있다. Lewis(1986, 348)도 유효한 대학도서관의 필수요건은 숙련되고 동기화된 직원을 채용하고 유지하는 능력이라고 했다. 그러므로 도서관 직원의 능력개발과 원활한 상호 의사전달은 곧 조직의 발전을 의미할 만큼 유효성 향상에 미치는 영향이 크다고 할 수 있다. 직원의 능력개발은 개인의 향상을 위해서 뿐만 아니라, 조직에 대한 능력의 축적이며 조직활성화의 원동력이 되는 것이다. 대학도서관 직원의 능력을 개발하기 위한 관심이 점차 증대되고 있으며, 이를 위한 방안으로는 대학, 문헌정보학·협회, 각 지역단위의 관련조직등이 주관하는 각종 강습회, 세미나, 회의, 연구회등을 들 수 있으며, 지역과 도서관 실정에 맞는 방안들이 계속 모색되어야 할 것이다. 뿐만 아니라 도서관내에서의 직원개발 프로그램도 더욱 중요하게 고려되어야 할 것이다.

둘째, 대학도서관 배경적 특성에 따른 조직유효성의 차이에서 조직유효성이 높았던 대학도서관들은 봉사대상자 수가 많은 도서관 보다는 적은 도서관이, 전임직원 수가 많은 도서관 보다는 적은 도서관이었다는 점을 감안하면, 규모가 큰 도서관이 유효성이 높을 것이라는 일반적인 인식과 일치하지 않는다. 이러한 현상은 조직의 규모가 커질수록 부정적인 행동효과가 나타나고, 이런 징후들이 서로 연관되어 문제가 계속 발생하는 비히머스 증후군(behemoth syndrome)과 유사하다고

추정할 수 있을 것이다. 예를 들어 조직이 커지면 직원의 사기 및 생산성이 저하되고 직무상 새로운 압력, 규칙, 문제가 발생한다는 점이다. 뿐만 아니라, 정보화사회의 도래에 따른 대학도서관의 성격이나 기능의 변화가 불가피한데도 불구하고 규모가 큰 조직의 경우에는 법적, 제도적, 조직 환경적인 한계로 변화에 능동적으로 그리고 신속하게 대처하지 못하기 때문으로 생각된다. 따라서 대학도서관의 유효성 제고를 위해서는 규모에 집착하기 보다는 각 도서관의 상황에 적절하도록 조직의 구조를 융통성있게 개편할 수 있는 가능성을 고려해야 할 것이다.

셋째, 조직유효성에 대한 대학도서관 군집분석과 대학의 설립주체별 조직유효성의 차이를 분석한 결과 국립대학도서관 보다는 사립대학도서관이 높은 것으로 나타난 점을 유의할 필요가 있다. 그동안 국립대학도서관들은 불합리한 조직체계와 예산부족으로 직원의 사기가 저하되고 따라서 효과적인 봉사가 원활하게 이루어지지 못하였다. 예를 들어 국립대학도서관에 적용되는 <국립학교 설치령> 제 9조 2항에 의하면 도서관의 관리에 관한 사항이 대학본부 교무과의 사무분담사항으로 되어 있으며, 전문적인 사서업무라 할 수 있는 수서업무를 도서관에 대한 전문지식이 없는 행정사무관담당으로 두는 것 등을 들 수 있다. 합리적인 인사품토와 독자성이 보장되는 직제로의 개편이 국립대학도서관의 조직유효성을 높이는 기본 요인의 하나로 보아야 한다.

넷째, 개별 대학도서관을 평가하기 위해서 조직유효성 차원별로 측정방법을 달리 할 수도 있다. 예를 들어, 각 대학도서관의 목표수립과 정책방향의 심층적인 분석을 토대로 각 차원별 가중치를 둔 후 평가하는 등의 다양한 방법을 활용할 수가 있을 것이다. 그리고 도서관의 봉사대상자와 전임직원의 수, 대학의 설립주체에 따른 조직유효성 차원별 차이로 미루어 볼 때 각 대학도서관이 우선적으로 해결해야 할 부분들이 서로 상이하다. 각각의 여건과 특색에 맞는 운영을 통해 문제에 접근하는 것이 바람직할 것이다.

다섯째, 연구대상 대학도서관이 사서 수

와 장서 수에서 어느 정도 규모가 큰 도서관으로 이루어져 있으므로 그 결과를 일반화하는 데는 무리가 따르며, 이러한 점을 유의하여 통계분석결과를 해석하여야 한다. 또한 본 연구에 사용된 자료는 일정 시점에서 조사된 자료이기 때문에 그 기간동안의 조직유효성에 대한 평가의 결과로 활용할 수가 있다. 그러나 조직유효성은 환경의 변화에 따라 바뀌므로 앞으로는 가능하다면 시계열적 자료를 이용하여 대학도서관의 발전과정에 대한 연구가 있어야 보다 과학적이고 종합적인 유효성 평가가 이루어질 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김명옥 1995. 대학도서관 조직의 외부환경 요인에 관한 고찰. 한국문헌정보학회지 29, 231-256.
- 김향신 1989. 서울특별시립도서관의 유효성에 관한 연구. 도서관학 16, 243-279.
- 박인용 1986. 도서관조직의 효과성요인에 관한 연구. 도서관 41, 6, 31-44.
- 윤영대 1990. 대학도서관 조직건강성 진단에 관한 연구. 도서관학 19집, 63-112.
- 이은철 1988. 도서관의 효용성 측정에 관한 연구. 동대문총 (동덕여대), 18, 89-112.
- 조석준 1986. 조직학개론. 서울: 박영사.
- 허철부 1990. 최신 조직행동론. 서울: 형설.
- 홍현진 1993. 도서관조직의 기술혁신 및 행정혁신에 관한 조직상황론적 연구. 연세대학교 대학원 문헌정보학과 박사학위논문.
- Atkins, S. E. 1991. The Academic Library in the American University. Chicago: ALA.
- Booz, Allen and Hamilton, Inc. 1972. Organization and Staffing of the Libraries of Columbia University: A Summary of the Case Study. Washington: ALA.

- Cameron, K. 1978a. Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education. *Administrative Science Quarterly*, 23, 604-632.
- _____ 1978b. Organizational Effectiveness: Its Measurement and Prediction in Higher Education. Yale University. Ph. D. Dissertation.
- _____ 1981. Domains of Organizational Effectiveness in Colleges and Universities. *Academy of Management Journal*, 24, 25-47.
- Cameron, K. and D. A. Whetten 1983. Organizational Effectiveness: One Model or Several. In *Organizational Effectiveness: A Comparison of Multiple Models*. ed. by K. Cameron and D. A. Whetten. New York: Academic.
- Childers, T. and N. A. Van House 1989. Dimensions of Public Library Effectiveness. *Library and Information Science Research*, 11, 273-301.
- Cronin, M. J. 1985. Performance Measurement for Public Services in Academic and Research Libraries. Washington: Office of Management Studies, Association of Research Libraries.
- Cullen, R. J. and P. J. Calvert 1993. Further Dimensions of Public Library Effectiveness: Report on a Parallel New Zealand Study. *Library and Information Science Research*, 15, 2, 143-164.
- DeProspero, E., E. Altman and K. E. Beasley 1973. Performance Measures for Public Libraries. Chicago: ALA.
- Du Mont, R. R. and P. E. Du Mont 1979. Measuring Library Effectiveness. *Advances in Librarianship*, 9, 103-141.
- Evans, E., H. Borko and P. Ferguson 1976. Review of Criteria Used to Measure Library Effectiveness. In *A Reader in Library Management*. ed. by R. Shimmon. Hamden: Linnet.
- Hamburg, M., L. E. Ramist and M. R. W. Bommer 1972. Library Objectives and Performance Measures and Their Use in Decision Making. *Library Quarterly*, 42, 1, 107-128.
- Hamburg, M., R. C. Clelland, M. R. W. Bommer, et al. 1974. *Library Planning and Decision-Making Systems*. Cambridge:

- MIT.
- Hernon, P. and C. R. McClure 1990. Evaluation and Library Decision Making. Norwood : Ablex.
- Howard, H. A. 1981. Organizational Structure and Innovation in Academic Libraries. *College and Research Libraries*, 42, 425-434.
- Hunt, C. J. 1990. The Relationship between the Academic Library and Its Parent Institution. In *Academic Library Management*, ed. by M. Line. London: The Library Association.
- Jones, K. H. 1976. Creative Library Management. In *A Reader in Library Management*, ed. by R. Shimmon. Hamden: Linnet.
- Kantor, P. B. 1984. Objective Performance Measures for Academic and Research Libraries. Washington: ARL.
- Knightly, J. J. 1979. Overcoming the Criterion Problem in the Evaluation of Library Performance. *Special Libraries*, 70, 173-178.
- Lancaster, F. W. 1977. The Measurement and Evaluation of Library Services. Washington: Information Resources.
- Lynch, B. 1972. Participative Management in Relation to Library Effectiveness. *College and Research Libraries*, 36, 382-390.
- _____ 1974. The Academic Library and Its Environment. *College and Research Libraries*, 35, 2, 126-132.
- Mackenzie, A. G. 1990. Performance Measurement. In *Academic Library Management*, ed. by M. Line. London: The Library Association.
- Martin, M. S. 1981. Issues in Personal Management in Academic Libraries. Greenwich: JAI.
- McClure, C. R. 1978. The Planning Process: Strategies for Action. *College and Research Libraries*, 39, 456-66.
- McClure, C. R., A. Owen, D. L. Zweizig, et al. 1987. *Planning and Role Setting for Public Libraries: A Manual of Options and Procedures*. Chicago: ALA.
- McDonald, J. A. 1981. Organization Structure and the Effectiveness of Information Organizations. *Drexel Library Quar-*

- terly, 17, 2, 46-60.
- _____. 1987. Academic Library Effectiveness: An Organizational Perspective. Drexel University. Ph. D. Dissertation.
- McDonald, J. A. and L. B. Micikas 1994. Academic Libraries: The Dimensions of Their Effectiveness. *New Directions in Information Management*. No. 32. Westport: Greenwood.
- Orr, R. H. 1973. Measuring the Goodness of Library Services: A General Framework for Considering Quantitative Measures. *Journal of Documentation*, 29, 315-332.
- Shaughnessy, T. W. 1990. Assessing Library Effectiveness. *Journal of Library Administration*, 12, 1, 1-8.
- _____. 1995. Key Issue: Achieving Peak Performance in Academic Libraries. *Journal of Academic Librarianship*, 21, 155-157.
- Trueswell, R. W. 1969. User Circulation Satisfaction vs. Size of Holdings at Three Academic Libraries. *College and Research Libraries*, 30, 204-213.
- Van House, N. A. 1986. Public Library Effectiveness. *Library and Information Science Research*, 8, 261-283.
- Van de Van, A. H. and D. L. Ferry 1980. *Measuring and Assessing Organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Van House, N. A. and T. Childers 1990. Dimensions of Public Library Effectiveness II: Library Performance. *Library and Information Science Research*, 12, 131-153.
- Van House, N. A., B. T. Weil and C. R. McClure 1990. *Measuring Academic Library Performance: A Practical Approach*. Chicago: ALA.
- Van House, N. A., M. J. Lynch, C. R. McClure, et al. 1987. *Output Measures for Public Libraries*. Chicago: ALA.