

대학도서관 사서들의 직무만족도와 인지양식과의 관계

Relation of Job Satisfaction and Cognitive Style of Librarians in Academic Library

유길호 (Kil-Ho Yoo)*

목차

- | | |
|--------------|-------------------------|
| 1. 서론 | 3. 3 연구문제와 가설 |
| 1. 1 연구의 필요성 | 4. 데이터의 수집과 변수의 기초통계 분석 |
| 1. 2 연구의 목적 | 4. 1 데이터의 수집 |
| 1. 3 연구의 제한점 | 4. 2 변수의 기초통계 분석 |
| 2. 이론적 배경 | 5. 변수간의 관계분석 |
| 2. 1 인지 양식 | 5. 1 인구적 특성과 인지양식과의 관계 |
| 2. 2 직무만족 | 5. 2 인구적 특성과 직무만족도와의 관계 |
| 3. 연구의 방법 | 5. 3 인지양식과 직무만족도와의 관계 |
| 3. 1 변수의 설정 | 6. 결론 |
| 3. 2 측정도구 | |

초록

직무만족 행동은 동일한 환경조건하에서도 개인적 특성이나 성격, 인지구조에 따라서 반응이 다르게 나타난다. 이것은 개인의 심리적 차이와 관련된 문제이며, 직무만족이 주관적인 개념임을 의미한다. 이 연구는 대학도서관 사서들의 심리적 개인차 특히, 인지양식을 분석하여 보고 이것이 직무만족도에 어떠한 차이와 영향을 미치고 있는지 그 관계를 밝히는 데 목적이 있다. 데이터는 부산시내 소재하는 11개 4년제 대학도서관 사서 160명을 대상으로 조사 분석하였다. 연구의 결과, 전체적인 직무만족도는 보통수준을 약간 상회하고 있으며 승진요인에서 가장 불만족한 것으로 나타났다. 인구적 특성에 따른 인지양식은 차이가 없으나, 직무만족도와는 유의한 차이를 나타내고 있다. 나이가 많을수록, 직위가 높을수록 만족도가 높았다. 인지양식은 직무만족도에 상당한 영향을 미치고 있다. 장독립적인 사서보다 장의존적인 사서의 만족도가 더 높은 것으로 나타났으며 매우 유의한 차이를 보이고 있다. 장독립적인 사서는 기술봉사업무에 적합하고 장의존적인 사서는 공공봉사업무에 적합한 것으로 나타났다. 결론적으로 직무만족도의 개인차를 이해하는 데에는 개인의 인지양식에 따른 심리적 개인차를 고려하는 것이 매우 중요하다는 사실을 입증하였다.

ABSTRACT

Attitude of librarian's job satisfaction was shown differently by individual characteristic, personality, and cognitive structure in the same circumstance. This means that it is related to the personal psychological difference and subjective thinking. The purpose of this study is to analyze the psychological difference of librarians, especially their Cognitive style and to know what acts the difference and effect in job satisfaction. The methodology of the study is a survey of 160 librarians in 11 academic libraries at Pusan. The results are as follows. In General, they were satisfied with job than the normal level and the most dissatisfied with promotion. They had no difference of Cognitive style with a demographic characteristics, had a similar difference with job satisfaction, and the older and the higher position peoples were satisfied with their job. Cognitive style firmly effect at the job satisfaction. Field dependence librarians are more satisfied with their job than field independence librarians. Field independence librarians are appropriate to technical Services and field dependence librarians are more appropriate for public services. In conclusion, they demonstrated that it is very important to consider each psychological difference with cognitive style.

* 신라대학교 문헌정보학과 교수
접수일자 1998년 4월 10일

1. 서론

1. 1 연구의 필요성

오늘날의 도서관은 역동적인 환경에 처해 있다. 전자도서관, 가상도서관 등의 새로운 개념의 도서관이 등장하고 있으며, 뉴미디어, 멀티미디어 등 정보매체는 다양화되고 있다. 이것은 인쇄매체에만 거의 의존해 오던 전통적인 도서관에 새로운 형태의 서비스와 자료처리 기술수준을 확대, 개선시킬 것을 끊임 없이 요구하고 있음을 의미한다.

도서관은 예측 불가능한 내·외적인 환경 변화에 능동적으로 적응할 수 있는 융통성을 개발하여야 하고 다양한 새로운 문제에 대처할 수 있는 능력개발이 시급한 시기이다. 이런 특색들은 궁극적으로 도서관의 인적 자원의 활용에 달려 있다. 새로운 기술발전에 대한 지속적인 교육은 물론 변화를 수용하고자 하는 의지와 사서로서의 사명감을 갖도록 이들을 조직화할 필요가 있는 것이다.

변화에 적응하고 변화를 관리할 수 있는 도서관이라면 그 구성원들을 어떻게 동기화시키고 조직에의 적극적 참여를 유발시키며, 가장 중요한 개인적 욕구와 조직욕구의 양자를 충족시킬 수 있는 환경과 여건을 어떻게 조성할 것인가를 염두에 두어야 할 것이다. 어떠한 조직이든 사람들은 특정한 활동을 제공할 수 있는 동기가 있을 때 그 역할수행이 가능한 것이기 때문에 사서들의 심리욕구를 명확히 파악하는 것이 인적자원 활용의 중요한 요소라 하겠다.

따라서 사서들에게 적극적인 만족을 줄

수 있는 요인을 발견하여 이를 인적자원 효율화에 반영하고 불만족 요인을 확인하여 이를 해소시키거나 감소시키는 노력이 필요하다.

사서들이 자신의 직무에 호의적인 태도 즉, 직무만족을 느끼게 되면 가치판단 측면 뿐만 아니라 신체적, 정신적 건강에도 긍정적인 측면이 있고 생산성이 높아지고 업무의 개선이나 조직의 혁신, 아이디어 창출 및 변화에의 적응도가 높아지면서 그것이 조직성과와 직결되므로 사서들의

직무만족 행동은 조직의 유효성에 지대한 영향을 미친다고 할 수 있다. 직무만족 행동은 동일한 환경 조건하에서도 개인적 특성이나 성격, 인지구조에 따라서 반응이 각각 다르게 나타난다. 인간의 행동은 개인의 성격 특성과 인지구조 그리고 환경적 요인이 상호 영향하에 이루어지고 있으나 환경적 요인보다는 개인이 지니고 있는 성격, 능력, 태도, 사고방식 등의 심리적 특성이 더 크게 작용한다. 이와 같이 직무만족 반응이 개인에 따라 서로 다르게 나타나는 이유는 개인의 심리적 차이와 관련된 문제이며, 또한 직무만족이 상당히 주관적인 개념임을 의미한다.

과거에는 관리자나 감독자들은 구성원의 개인차에 대해서는 큰 관심을 갖지 않았지만, 그들의 개인차를 적절히 이행함으로써만이 적절한 업무를 부과할 수 있을 것이며, 그들의 생각, 지각, 반응행동이 다르기에 그 관리방법도 달리할 필요가 있는 것이다.

그러나, 지금까지 수행된 직무만족에 관련된 대부분의 연구는 사서들의 직무만족, 직무의욕, 직무태도, 직무요인 등에 집중되어

있다. 사서들의 직무만족 반응에 나타나는 심리적 개인차가 직무만족에 어떤 영향을 미치는지의 관련성 연구는 거의 찾아볼 수 없었다.

따라서, 대학도서관 사서들의 심리적 개인차 특히, 인지양식 유형을 분석하여 보고, 인지양식과 직무만족도 사이에는 어떠한 관계가 있는지 그 관련성을 구명함이 필요하다 하겠다.

본 연구는 이에 대한 부응이라 할 수 있다.

1. 2 연구의 목적

도서관의 목표와 성과를 효율적으로 달성하기 위해서는 조직 구성원인 사서들의 성과를 극대화하여야 한다. 그러기 위해서는 사서들이 보람과 긍지를 갖고 직무에 만족을 느끼면서 직무를 자발적으로 수행할 수 있도록 인적자원의 효율적인 활용과 개발에 중점을 두어야 할 것이다.

효율적인 인적활용은 개인별 능력에 일치하는 업무부여를 의미한다. 따라서 인지양식이 특정업무에의 적응능력을 식별할 수 있다고 한다면, 이것은 인적 효율성을 높일 수 있는 방법이 될 수도 있다. 즉, 도서관 업무중에서 정보검색과 같은 특수업무를 잘 처리하는 사서와 독서지도나 참고질의 응답과 같은 대인업무를 잘 처리하는 사서들의 사이를 구별할 수 있기 때문이다.

본 연구는 대학도서관 사서들의 인지양식을 분석하고 이것이 직무만족도에 어떠한 차이와 영향을 미치고 있는지, 그 관계를 밝히

는데 목적이 있다.

이와 같은 연구를 통하여 경영자는 개인간에 나타나는 개인차를 관리하는데 유용한 지침이 될 수 있다. 즉, 특정직무가 요구하는 개인적 특질과 구성원의 그것과를 비교하여 직원의 선발과 충원, 직무배치, 구성원의 능력증진, 원만한 인간관계의 유지 등 개인속성과 직무요구의 적합관계를 효율적으로 관리하는 능력적 요인의 대안으로서 혹은 보조적 자료로 활용할 수 있을 것이다. 그리고 개인의 인지양식에 따라 정보처리 방식과 정보환경에 대한 반응의 차이를 이해할 수 있기 때문에 효과적인 도서관 관리와 이용자의 서비스 개선에도 활용될 수 있을 것이다.

1. 3 연구의 제한점

본 연구의 결과를 우리나라 대학도서관의 일반적 경향으로 보는데에는 다음과 같은 제한점이 있다.

1) 본 연구의 표집대상을 부산지역 대학도서관에 재직하는 사서들로 국한하였으므로 전국적 경향이나 타 지역내의 경향과 차이가 있을 수 있어 일반적 경향으로 보기에는 어려운 점이 있다.

2) 피험자의 인지양식을 구분하기 위해 사용한 GEFT 점수의 중앙값이 구분분석적, 저분석적 인지구조 특성을 명확히 구분하는 기준으로서 정확하지 않을 수도 있다는 점이다.

3) 본 연구에서 사용된 자료는 전적으로 응답자들의 주관적인 자답식 자료이다. 따라서 그들의 주관적인 평가치가 실제적인 지각

수준을 정확하게 반영한 것이라고 할 수 없는 측정상의 문제점을 지니고 있다.

2. 이론적 배경

2.1 인지양식

인지(認知)의 가장 기본적인 과정은 지각 과정이며 지각과정은 감각신경의 흥분으로 감각기관에 주어지는 자료를 지각체로 체계화하는 과정(張赫杓, 1980)이라 하였고, Pervin(1970, 181-195)은 개인이 환경으로부터 정보를 변환한 다음 환경에 반응할 때 이를 활용하는 과정이 인지라고 하였다. 즉, 인지란 자극과 반응사이에서 발생하여 반응에 영향을 주게되는 인간경험의 내적인 표시를 의미한다.

인간이 사물을 지각하는 데에는 개인에 따라 상당한 개인차가 있다. 이에 대하여 Thurstone은 지각과정에서 일어나는 개인차와 성격적인 특성간에는 상관이 있다고 주장함으로써, 지각과정에서 일어나는 개인차인 인지적 태도가 개인의 일관된 행동양식에 영향을 주는 것은 분명하다. 이러한 인지적 태도의 짜임새를 인지양식(認知樣式, cognitive style)이라고 한다.(張赫杓, 1980)

인지양식에 관한 연구는 Witkin과 그의 동료들에 의하여 연구되기 시작하였다. 이 연구는 개인이 공간 수직선상에서 자신을 정립시키는데 사용하는 단서로 시각에 의존하여 주위환경의 일반적인 구조에 강하게 영향을 받는 유형과 자신의 신체적 중력단서에

의해 자신을 정립시키는 유형이 있음을 발견하고 개인이 사물을 지각할 때 그 사물을 둘러싼 배경 즉, 장(場, field)에 의해 많은 영향을 받는 전자를 장의존적(field dependence), 반대로 장의 영향을 받지 않거나 비교적 적게 받는 후자를 장독립적(field independence)이라 하였다(Witkin, et. al, 1977).

Witkin 등은 이와 같은 관계를 발표한 뒤, 그 양식상의 경향을 인지양식이라고 하였으며 인지양식이란 개인이 자신의 지각과 지적 활동에서 보여주는 특징적이고 일관된 양식이라 하였다.

Ausubel(1968, 170)은 인지양식이란 인지적 조직과 기능 수행에서 나타나는 개인의 자기 일관적이고 지속적인 개인차이며, 이 개인차는 인성의 차이인 동시에 지적능력의 차이를 나타내 주는 것으로서 인지양식은 정서 및 동기와 인지 사이를 매개해 준다고 하였다.

이를 종합하여 보면 인지양식이란 한 개인이 사물을 인지하는 과정에서 주위의 자극이나 주어진 정보를 처리하고 조직하는 일관적이고 지속된 양식이라고 할 수 있다.

인지양식은 학자에 따라 집착성-융통성(constricted-flexible)인지양식, 분석적-전체적(analytic-global)인지양식, 수준화-예민화(leveling-sharpening)인지양식, 그리고 내재성-외재성(internal-external locus of control)인지양식 등으로 분류하고 있으며, 앞에서 기술한 바와 같이 Witkin 등은 의존적-장독립적(field dependence-field independence)인지양식으로 분류하고 있다.

본 연구에서는 다양한 인지양식 유형 중에서 Witkin 등의 장의존적-장독립적 인지양식을 다루고자 한다. 이것은 인지양식 이론 중에서 가장 보편화되고 체계화되어 있으며 가장 많은 연구가 행해지고 있기 때문이다.

일반적으로 장의존적인 사람은 장의 구조에서 이탈하거나 변동시키기 보다는 있는 그대로 두거나 동조하려는 경향을 가지고 있다. 즉, 정보를 총체적으로 지각하고 정보의 맥락에 의해 크게 영향을 받는 경향이 있다. 한편 장독립적인 사람은 장의 구조를 극복하거나 개조하려는 경향을 지니고 있다. 즉, 제공되는 여러 정보로부터 관련성이 있는 정보를 분석적으로 가려내는 경향이 있다. 이와 같이 서로 상이한 접근방식이 사물을 지각하는데 있어서 개인차를 갖게 한다.

그러나 장의존적-장독립적으로 양분한다고 해서 같은 유형간에는 그 정도가 같다는 뜻은 아니다.

극단적인 장의존형과 장독립형을 양극으로 하여 하나의 연속적인 분포를 이루기 때문에 같은 유형의 인지양식 안에서도 개인차가 있을 수 있다. 한 개인의 인지양식은 오래 동안 지속하지만 영원히 불변하는 것은 아니다. 연령이 증가함에 따라 장의존적에서 장독립적으로 되는 경향이 있으며, 개인이 속하는 문화권이나 남녀간에도 차이가 있을 수 있다. 그리고 장의존적인 사람과 장독립적인 사람의 성격특징은 장의존적인 사람은 장독립적인 사람에 비하여 독창성이 부족하고 자존심과 환경에 적극적으로 대처하는 경향이 약할 뿐만 아니라 동조적이고 자각이 결여되어 있고 충동을 직접적으로 표현하지 않으며

현실을 부정하려는 경향이 있다고 한다.

인지양식과 직업적 흥미나 관심의 관계는 장독립적인 사람은 분석적이고 구조적인 인지기술을 요하는 직무에, 반대로 장의존적인 사람은 밀접한 대인관계나 대인 접촉을 요하는 직무가 적합하다고 한다.

이와 같이 인지양식은 구체적 사물이나 사실의 지각뿐만 아니라 사고나 문제해결을 위한 영역, 인격적 요인으로서의 직업흥미와 직무만족, 사회적 협동, 자아방어 양식에 이르기까지 폭넓은 인간행동의 개인차에도 적용 가능하다는 것이 인정되고 있다.

2. 2 직무만족

직무만족이란 개인의 직무에 대한 태도를 말한다. 즉, 직무만족이 높은 수준에 있는 개인은 자신의 직무에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있고, 반대로 직무만족 수준이 낮은 사람은 직무에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다. 그리고 직무만족은 개인에 따라 각기 다르게 나타날 수 있는 주관적 반응이다. 이러한 직무만족에 대한 개념적 정의는 학자들의 관점이나 직업영역에 따라서 다양하다.

Locke(1976, 1300)는 만족이란 감정적 반응이기 때문에 자기 반성에 의해서만 발견되거나 이해될 수 있는 것이라고 한다. 그는 직무만족을 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 윤택한 긍정적인 정서상태라고 정의하였다.

Smith(1955, 114-115)는 최량의 사회는 최고로 만족된 종업원들로서 구성된 사회라고 설명하면서 직무만족은 각 개인이 자기

직무와 관련하여 경험하는 모든 좋고 나쁜 감정의 총화 또는 이러한 감정과 태도와의 관련성을 의미한다고 하였다.

그리고 Gilmer(1966, 255)는 직무의 만족 또는 불만족은 자기 직무에 대하여 관련요인 및 일반적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과라고 하였고, McCormick과 Tiffin(1979, 298)은 직무만족은 직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래되는 욕구만족 정도의 함수라고 하였다.

이상의 정의에서 볼 수 있듯이 직무만족은 행동이나 활동이 아닌 느낌이라는 감정적 개념으로서 자기관찰을 통해서만 이해될 수 있다. 그리고 한 개인이 직무에서 원하는 것과 실제 얻는 것과의 비교를 나타내는 개념으로서 주관적인 개념으로 이해되어야 하겠다. 직무만족의 정도는 그 직종이 자기의 여러 가지 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 느낌으로 선택되었을 때 그리고 오늘의 충족이 장래까지 계속된다는 확신에서부터 나오는 것으로서 조직의 운영을 평가하는 중요한 척도가 된다.

조직의 입장에서 본 직무만족의 중요성을 살펴보면 다음과 같다.(김성국, 1997, 109-110)

- ① 직무만족은 성과로 이어질 수 있다.
- ② 조직내 인간관계를 원만히 유지할 수 있다.
- ③ 이직율과 결근율이 감소되어 생산성 증가의 효과를 가져올 수 있다.
- ④ 직무생활에 긍정적인 감정을 갖게 되고 외부 사회에 대하여 자신이 속한 조직을 호의적으로 이야기하게 되므로 공중관계

(PR)기능을 수행할 수 있다.

직무만족에 영향을 미치는 요인은 조사자의 주관, 지역, 시기, 대상 등에 따라 여러 가지로 분류되고 있다.

Helrigel(1974) 등은 직무만족은 직무 재직자가 직무결과를 평가하는 방법과 내재적·외재적 결과의 수준에 따라 달라지나 근본적으로는 ① 직무과제, ② 작업자체에 대한 신체적 요구, ③ 개인적 관심, ④ 보상체계, ⑤ 작업조건, ⑥ 상사, 동료 및 부하와의 관계 등의 원천에 의해 크게 좌우된다고 하였다.

Gilmer(1966, 279-283)는 직무만족의 영향요인으로 ① 안정, ② 승진, ③ 임금, ④ 직무의 본질적 측면, ⑤ 감독, ⑥ 직무의 사회적 측면, ⑦ 의사소통, ⑧ 작업환경, ⑨ 복리후생으로 분류하고 있다.

Cornell대학 연구소는 ① 직무, ② 급여, ③ 승진, ④ 감독, ⑤ 동료 등을 선정하였으며(朴運盛, 1988, 146), Vaughn & Dunn(1974)도 이 다섯 가지 요인을 직무만족 영향요인으로 선정하고 있다.

따라서 본 연구에서는 일반적으로 인정되고 있는 ① 직무자체, ② 급여, ③ 승진, ④ 관리감독, ⑤ 동료관계 등의 다섯 가지 요인을 직무만족 영향요인으로 선정하였다.

3. 연구의 방법

3.1 변수의 설정

대학도서관 사서들의 직무만족도에 영향

을 미치는 변수로서는 인구적 특성과 개인적 특성변수로 인지양식을 선정하였다.

사서들의 인구적특성과 인지양식이 각각 다른 수준을 가질 때 이들 변수에 의존적인 직무만족도에는 어떠한 차이를 나타낼 것인가 하는 의문이 본 연구에서 제기된 연구과제이다.

3. 1. 1 독립변수

각 개인의 성별, 연령, 재직년수, 직위 등의 인적 특성들은 직무능력이나 경험의 정도, 습관, 관행, 성향, 사회적 규범 등에서 차이를 나타내는 요인이며 또한 이 같은 특성들은 개인차의 간접적 측정기준이 될 수 있다. 이러한 특성차이는 인지양식과 직무만족도에 영향요인으로 작용할 수 있기 때문에 인구적 특성을 하나의 독립변수로 설정하였다.

〈표 1〉은 변수와 변수의 값을 나타내고 있다. 인구적 특성은 종속변수인 성격유형과 인지양식 및 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 독립변수가 된다.

〈표 1〉에서 보는 바와 같이 사서들의 직무만족도에 영향을 미치는 변수로서는 인구적 특성변수외에 사서들의 개인적 특성변수인 인지양식을 독립변수로 설정하였다. 이 독립

변수는 종속변수에 영향을 주는 영향변수이다.

인지양식은 개인이 사고하고 지각하는 방식, 또는 정보를 획득, 저장, 처리 및 전달하는 방법을 의미한다. 개인이 어떤 방식으로 생각하는가 즉, 사고의 내용보다는 사고의 구조 또는 형태에 관련되어 있는 것이 인지양식이다.

본 연구에서 다루고 있는 인지양식 변수는 장의존적 인지양식과 장독립적 인지양식의 2가지 수준이다.

장의존적 인지양식을 지니는 사람은 일반적으로 지각에 있어 관찰 사물보다는 그 사물의 배경을 형성하고 있는 장(field)에 의존하는 경향이 있으며, 장독립적인 인지양식을 지니는 사람은 사물의 배경에 관계없이 독립적으로 인지하고 보다 분석적인 관찰과 지각을 하는 경향이 있다. 이와 같이 개개인이 구체적 사물이나 사실을 지각할 때 왜 개인별로 인지양식은 다르게 나타나는지 그리고 이것이 직무만족도에 어떤 영향을 미치는가를 설명할 수 있는 중요한 변수가 인지양식이다.

3. 1. 2 종속변수

독립변수의 영향을 받는 결과변수로서의 종속변수는 직무만족도이다. 대학도서관 사

〈표 1〉 변수와 변수의 값

변 수		변수의 값
독립변수	인구적 특성	성별, 연령, 재직년수, 직위
	인지양식	장의존적 인지양식, 장독립적 인지양식
종속변수	직무만족도	직무자체, 급여, 승진, 관리감독, 동료관계

서들의 직무만족도는 인구적 특성변수와 독립변수인 인지양식에 대한 종속변수가 된다. 직무만족이란 개인의 직업 내지는 직무에 대하여 가지는 호감이나 불쾌감 등의 태도를 말한다. 동일한 직무환경하에서도 직무만족의 반응이 상이하게 나타나는 이유는 개인차와 관련된 문제이며, 이것은 직무만족이 상당히 주관적인 개념임을 뜻한다.

지금까지의 대부분의 연구는 객관적 환경 개선에만 주목하여 왔으며 주관적 개선과 관련된 연구는 흔치 않았다. 따라서 각 개인의 주관적 요인과 관련된 인지양식 요인들이 개인의 직무만족 결과에 미치는 영향관계를 구명하고자 하는 것이 본 연구의 과제이다.

종속변수인 직무만족의 영향요인으로는 일반적으로 인정되고 있는 다음과 같은 5가지 요인을 선정하였다.

1) 직무자체

인간은 개인적으로 가치있고 의미 있는 직무를 수행하고자 하는 강한 욕구를 가지고 있다. 즉, 인간은 자아를 인식하고 자기 실현화를 기하고 자기 우월성을 입증하고자하는 강한 욕구를 가지고 있기 때문에 그가 수행하는 직무는 이러한 욕구를 만족시켜주는 주요 요인이다.

2) 급여

구성원의 직무만족과 관련하여 최대의 관심을 갖는 것은 노력에 대한 직접적이고 물질적이 대가라고 할 수 있다. 급여는 직무에 대한 구성원의 태도를 조정하고 보상하여 줄 수 있는 가장 중요한 수단이 되는 요인이다.

3) 승진

승진이 구성원의 자아발전의 욕구를 충족

시켜 준다고 볼 때, 승진은 단순한 물질적 보상이라는 면을 떠나서 인간의 욕구 중에서 상당히 고차적인 욕구로서 성취감 및 우월감과도 관련되는 주요 요인이다.

4) 관리감독

상사는 부하의 급여, 승진과 같은 외향적 보상과 수준을 결정하는 동시에 부하가 행하는 직무의 특성을 변화시킬 수도 있다.

상사의 부하에 대한 관계 즉, 리더십의 유형에 따라 구성원의 직무만족도에 직접·간접으로 영향을 미칠 수 있는 요인이다.

5) 동료관계

직장에서의 동료관계는 동료집단에 대한 강한 소속감과 그를 통한 안정감의 확보라는 면에서 구성원의 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인이다.

3. 2 측정도구

3.2.1 인지양식의 측정

대학도서관 사서들의 인지구조가 장의존적인지, 장독립적인지를 측정하기 위하여 디스테파노(Distefano)가 제작사용한 검사를 참고로하여 전윤식과 장혁표가 공동제작한 집단잠입도형검사(集團潛入圖形檢査, Group Embedded Figure Test : GEFT)를 사용하였다.(전윤식, 장혁표, 1980)

검사항목은 1부 16문항, 2부 16문항을 각각 10분 동안에 복잡도형에 잠입된 단순도형을 찾아내는 검사이다. 이 원리는 사물을 지각할 때 장독립적 인지양식을 가진 사람은 주위 배경의 영향을 적게 받기 때문에 복잡한 도형속에 숨어 있는 단순도형을 쉽게 찾

지만 장의존적인 인지양식을 가진 사람은 주위의 배경이나 일반적 구조에 영향을 받아 복잡한 도형속에 숨어있는 단순도형을 못 찾거나 찾아내는데 많은 시간이 걸린다는 것이다. 검사의 채점은 {정답수 - (오답수/4)}의 공식에 의하여 소수 첫째자리에서 반올림하였다. 그리고 인지양식의 분류는 전체 피험자의 GEFT의 점수 중앙값을 경계점으로 사용하였다. 따라서, 중앙값보다 높은 점수를 얻은 피험자들을 장독립적 그룹으로, 중앙값보다 낮은 점수를 얻은 피험자들을 장의존적 그룹으로 구분하였다.

3. 2. 2 직무만족도의 측정

대학도서관 사서들의 직무만족도를 측정하기 위하여 Smith(1975)의 직무기술지표(job descriptive index : JDI)를 참고하여 설

문을 작성하였다

직무만족도를 측정하기 위한 직무요인별 측정요소는 <표 2>와 같다. <표 2>에서 보는 바와 같이 측정항목은 JDI에서 선정한 직무자체, 급여, 승진, 관리감독 및 동료관계 등을 직무요인으로 선정하고, 다섯가지 요인에 대하여 각 3개 문항으로 총 15개 문항으로 구성하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다”(1점)에서 “매우 그렇다”(5점)에 이르는 리커트식 5점 척도에 따라 점수를 부여하였으며, 각 문항의 평가치의 단순 합계를 직무만족의 지수로 삼았다.

3. 3 연구문제와 가설

본 연구는 대학도서관 사서들의 직무만족도에 영향을 미칠 것이라고 추정되는 인구적

<표 2> 직무요인별 측정요소

직무요인	문항수	측정요소
직무자체	3	능력과 적성의 일치도 사서직의 보람과 긍지 장래성과 자기발전의 기회
급여	3	타 조직 대비 보수의 적정성 생활수준 대비 보수의 적정성 업무량과 직무수행능력 대비 보수의 적정성
승진	3	승진의 기회 업무성과와 공로의 반영정도 공정성 기준
관리감독	3	상하 커뮤니케이션 감독유형 포용력
동료관계	3	업무협조 인간적유대관계 전체적 분위기

특성, 인지양식 등의 변수를 선정하여 그들 사이의 상호관계를 분석하고자 한다.

이를 위한 연구문제와 가설은 다음과 같다.

연구문제 I. 대학도서관 사서들의 인지양식과 직무만족도는 어떠하며 인구적 특성(성별, 연령, 근무년수, 직위)에 따라 차이가 있을 것인가?

가설 I-1. 인구적 특성에 따라 인지양식은 다르게 나타날 것이다.

I-2. 인구적 특성에 따라 직무만족도는 다르게 나타날 것이다.

연구문제 II. 대학도서관 사서들의 인지양식은 직무만족도에 영향을 미칠 것인가?

가설 II. 인지양식에 따라 직무만족도는 차이가 있을 것이다.

4. 데이터의 수집과 변수의 기초 통계 분석

4.1 데이터의 수집

본 연구에서 사용한 데이터는 부산시내에 소재하고 있는 11개 4년제대학도서관 사서들에게 질문지 및 검사지의 응답결과를 토대로 한 것이다. 사서직원이 5명 미만인 대학도서관

은 조사대상에서 제외하였으며, 부산시내 4년제 대학도서관 전체 사서 193명(한국도서관협회, 1997)의 90.7%에 해당하는 175명의 사서가 본 조사에 참여하였다. 데이터의 수집기간은 1998년 2월 1일부터 3월 2일까지이며, 회수된 질문지와 실제 분석에 사용된 질문지 현황은 <표 3>과 같다.

<표 3>에서 보는 바와 같이 4개 국·공립 대학도서관 사서 75명과 7개 사립대학도서관 사서 105명에게 질문지를 배부하여 총 175부를 회수하였으며, 회수율은 97.2%이다. 그러나, 그 중 기재내용이 부적절하다고 판단되는 질문지 6부와 인지양식 검사점수가 중앙값에 해당하는 9부의 질문지는 분석대상에서 제외시켰다.

따라서, 실제 분석에 사용된 표집 대상수는 160명이며, 질문지의 유효율은 91.4%이다.

4.2 변수의 기초통계 분석

4.2.1 인구적 특성 분석

대학도서관 사서들의 인구적 특성은 성별, 연령, 근무년수, 직위 등 4가지 특성만을 대상으로 하였으며, 그 분포는 <표 4>와 같다.

<표 4>에서 보는 바와 같이 분석대상자의 성별구성은 남자가 67명(41.9%), 여자가 93

<표 3> 회수 및 분석대상 질문지 현황

설립주체	도서관수	배부된 질문지	회수된질문지 (유효율)	분석대상질문지
국·공립대학	4	75	72(96.0%)	65(90.3%)
사립대학	7	105	103(98.1%)	95(92.2%)
계	11	180	175(97.2%)	160(91.4%)

〈표 4〉 인구적 특성에 따른 분포

인구적 특성		N(명)	%
성별	남	67	41.9
	여	93	58.1
	계	160	100.0
연령	30세 이하	41	25.6
	31-40	84	52.5
	41-50	30	18.8
	51세 이상	5	3.1
	계	160	100.0
근무년수	1년 미만	6	3.8
	1-5년 미만	35	21.9
	5-10년 미만	47	29.4
	10-15년 미만	38	23.7
	15-20년 미만	21	13.1
	20년 이상	13	8.1
	계	160	100.0
직위	과장 이상	6	3.8
	주임/계장	26	16.2
	일반사서	119	74.4
	기타	9	5.6
	계	160	100.0

명(58.1%)으로 여자가 더 많은 것으로 나타났다으며, 이것은 전체 사서의 구성이 남자사서보다 여자사서가 더 많기 때문일 것이다.

연령별 분포를 보면 31세에서 40세 사이가 84명(52.5%)으로 과반을 차지하고 있으며, 직위는 일반사서가 119명(74.4%), 주임/계장이 26명(16.3%), 과장급 이상이 6명(3.8%)의 순이며, 사서들의 근무년수는 5년-15년 미만이 85명(53.1%), 5년 미만이 41명(25.7%), 15년 이상이 34명(21.2%)의 순으로 나타났다.

4. 2. 2 인지양식 분석

대학도서관 사서들의 인지양식이 장독립적(field-independence : FI)인지, 장의존적

(field-dependence : FD)인지를 구분하기 위하여 집단잠입도형검사를 실시하였다. 인지양식검사는 두 유형의 어느 것이든 상황에 따라 알맞은 적응적 가치를 가지고 있기 때문에 좋고 나쁜 것이 없다는 것을 사전에 조사대상자들에게 인식시켜 주었다.

본 연구에서는 검사점수가 중앙값 15점의 경계선상에 있는 9명의 데이터를 제외시켰다. 경계선상에 있는 데이터를 포함시켜 두 집단을 비교할 때, 만약 두 집단간의 유의한 차이가 있을 경우 그 차이를 유화시킬 가능성이 있기 때문에 경계점 주변의 데이터를 제외하였다.

검사의 중앙값은 15점이며, 중앙값보다 높

은 점수(16점 이상)를 얻은 사람들은 FI(장 독립적)집단으로, 중앙값보다 낮은 점수(14 점 이하)를 얻은 사람들을 FD(장의존적)집 단으로 분류하였다.

〈표 5〉는 사서들의 인지양식과 검사점수의 평균, 표준편차를 나타내고 있다. 〈표 5〉에서 보는 바와 같이 인지양식 검사점수의 중앙값 에 의해 분류된 사서들의 장독립적(FI)집단 은 80명이며, 장의존적(FD)집단도 80명이 다. 집단의 평균점수는 각각 19.50점과 11.11 점으로 집단별 인지구조 특성을 충분히 나타 내 주고 있다. 그리고 전체 평균점수는 15.30(표준편차=4.76)점으로 중앙값 15점과 근접한 점수이며, 이것은 분석대상자의 인지 구조가 정상분포를 나타내고 있음을 의미한 다.

4. 2. 3 직무만족도 분석

대학도서관 사서들의 직무만족도를 측정 하기 위하여 5점척도 질문지를 사용하였다.

직무만족 요인으로는 직무자체, 급여, 승 진, 관리감독, 동료관계 등의 5개 요인을 대 상으로 하였다.

〈표 6〉은 직무요인별 만족도의 평균값과 표준편차를 나타내고 있다.

〈표 6〉에서 보는 바와 같이 사서들은 직무 자체(M=3.54), 급여(M=3.27), 동료관계 (M=3.41)요인에서의 직무만족도는 5점만 점에서 평균값이 3.00이상으로 보통수준을 상회하는 만족도를 보여 주고 있으나 승진요 인에서는 평균값이 2.36으로 가장 불만족한 것으로 지각되었다. 직무만족도의 전체 평균 값은 3.12점으로 전체 만족도는 보통수준 정

〈표 5〉 인지양식의 분류

인지양식	N	%	M	SD
FI	80	50.0	19.50	2.90
FD	80	50.0	11.11	2.25
전체	160	100.0	15.30	4.76

〈표 6〉 직무요인별 만족도

직무요인	M	SD
직무자체	3.54	0.62
급여	3.27	0.83
승진	2.36	0.78
관리감독	3.00	0.70
동료관계	3.41	0.53
전체	3.12	0.47

〈표 7〉 인구적 특성에 따른 인지양식의 비교

인구적특성 \ 인지양식		N	FI(N=80)	FD(N=80)	χ^2
성별	남	67	35	32	$\chi^2 = .23$ df = 1
	여	93	45	48	
연령	30세 이하	41	21	20	$\chi^2 = .22$ df = 3
	31-40	84	42	42	
	41-50	30	15	15	
	51세 이상	5	2	3	
근무년수	5년 미만	41	24	17	$\chi^2 = 3.64$ df = 2
	5-15년 미만	85	38	47	
	15년 이상	34	18	16	
직위	과장 이상	6	3	3	$\chi^2 = 1.90$ df = 3
	주임/계장	26	10	16	
	일반사서	119	63	56	
	기타	9	4	5	

도로 나타냈다.

이것은 대학도서관 사서들은 욕구에 필요한 정도까지 충족하지 못하고 있음을 시사하고 있다.

5. 변수간의 관계분석

변수간의 관계분석은 설정된 가설을 검증하기 위하여 즉, 관련 변수간의 관계가 유의적인 차이가 있는지 아니면, 상호독립적인지를 검증하기 위한 것이다.

질문지를 통하여 수집된 데이터는 SPSS/PC+를 통해서 통계처리하였으며, 변수간의 관계검증을 위해서는 분석할 내용의

성격에 따라 t-검증(t-test), 일원분산분석(One-Way ANOVA), 카이자승(chi-square)검증법을 사용하였다.

유의 수준(P)은 <.05로 하였다.

5. 1 인구적 특성과 인지양식과의 관계

가설 I-1 인구적 특성에 따라 인지양식은 다르게 나타날 것이다.

가설 I-1를 검증하기 위해 카이자승 검증법을 사용하였다.

〈표 7〉은 사서들의 인구적 특성에 따른 인지양식의 비교와 χ^2 의 값을 제시하고 있다.

〈표 7〉에서 보는 바와 같이 사서들의 인지양식을 성별, 연령별, 근무년수별 및 직위별

〈표 8〉 성별에 따른 직무요인별 만족도 비교

성별 직무요인	남자 (N=67)		여자(N=93)		t
	M	SD	M	SD	
직무자체	3.58	.70	3.52	.57	.52
급여	3.28	.77	3.28	.88	-.01
승진	2.68	.73	2.13	.76	4.59 ***
관리감독	3.13	.71	2.91	.69	1.96
동료관계	3.41	.62	3.42	.71	-.07
전체	3.21	.48	3.05	.46	2.14 *

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

로 분류, 비교한 결과 장독립적(FI) 인지양식과 장의존적(FD) 인지양식에 특색없이 고른 수준으로 분포되어 있음을 알 수 있다.

유의수준 .05로 하였을 때 모든 χ^2 검증통계치는 임계치보다 작게 나오므로 인구적 특성에 따른 인지양식은 통계적으로 유의적인 차이가 나타나지 않았다.

따라서, 가설 I-1는 부정되었다.

5. 2 인구적 특성과 직무만족도와의 관계

가설 I-2 인구적 특성에 따라 직무만족도는 다르게 나타날 것이다.

가설 I-2를 검증하기 위해 분석대상의 성격에 따라 t-검증과 분산분석법을 사용하였다.

〈표 8〉은 사서들의 성별에 따른 두 집단의 직무요인별 만족도의 평균, 표준편차, 두 집단의 평균간의 차이에 있어 유의수준을 나타내는 t값을 제시하고 있다. 〈표 8〉에서 보는 바와 같이 사서들의 성별에 따른 직무만족도의 차이는 전체적으로 볼 때 남자사서의 만족도(M=3.21, SD=.48)가 여자사서의 만족

도(M=3.05, SD=.46)보다 P<.05(t=2.14) 수준에서 유의한 차이를 보여 높게 만족하는 것으로 나타났다.

직무요인별 만족도의 경우, 직무자체, 급여, 동료관계 요인에서는 성별에 따른 유의한 차이는 없으나 남자사서가 여자사서보다 약간 높은 만족도를 나타내고 있다. 승진 요인에서는 여자사서의 만족도보다 남자사서의 만족도가 P<.001(t=4.59)수준에서 매우 유의한 차이로 높은 것으로 나타났다. 그리고 관리감독 요인은 남자사서가 비교적 높은 만족도를 나타내고 있다.

〈표 9〉, 〈표 10〉, 〈표 11〉은 연령별(4개 집단), 근무년수별(3개 집단), 직위별(4개 집단)에 따른 직무요인별 만족도의 평균, 표준편차, 각 집단간의 유의수준을 나타내는 F값을 제시하고 있다.

〈표 9〉에서 사서들의 연령별에 따른 직무만족도의 차이는 전체적으로 볼 때 51세 이상의 사서(M=3.51, SD=.68), 41-50세의 사서(M=3.28, SD=.50), 31-40세의 사서(M=3.06, SD=.44), 30세 이하의 사서

〈표 9〉 연령에 따른 직무요인별 만족도 비교

연령	30세 이하 (N=41)		31-40세 (N=84)		41-50세 (N=30)		51세 이상 (N=5)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
직무자체	3.74	.61	3.46	.65	3.50	.53	3.67	.67	1.99
급여	2.88	.93	3.38	.71	3.49	.86	3.53	.96	4.71**
승진	2.33	.94	2.23	.66	2.67	.76	3.07	.95	3.87**
관리감독	3.02	.65	2.88	.73	3.23	.61	3.47	.77	2.69*
동료관계	3.41	.58	3.37	.70	3.49	.68	3.80	.77	.83
전체	3.07	.47	3.06	.44	3.28	.50	3.51	.68	2.81*

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

〈표 10〉 근무년수에 따른 직무요인별 만족도 비교

근무년수	1년미만		1-5년		5-10년		10-15년		15-20년		20년 이상		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
직무자체	3.67	.76	3.75	.57	3.46	.61	3.50	.66	3.57	.60	3.33	.67	1.34
급여	3.00	1.69	2.87	.82	3.21	.69	3.68	.56	3.43	.84	3.28	.99	4.19***
승진	2.94	1.10	2.29	.84	2.10	.75	2.43	.65	2.71	.55	2.56	.98	3.04 *
관리감독	2.72	.61	3.14	.75	2.83	.72	3.00	.60	3.14	.63	3.05	.79	1.25
동료관계	3.56	1.03	3.45	.65	3.38	.57	3.37	.70	3.49	.76	3.26	.61	.33
전체	3.18	.64	3.10	.50	3.00	.40	3.20	.39	3.27	.50	3.10	.66	1.31

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

(M=3.07, SD=.47)의 순으로 높은 만족도를 나타내고 있으며, P<.05(F=2.81)수준에서 유의한 차이가 있음이 밝혀졌다.

직무요인별 만족도의 경우, 직무자체와 동료관계 요인에서는 유의한 차이가 없었으나 급여 요인에서는 P<.01(F=4.71)수준에서, 승진 요인은 P<.01(F=3.87)수준에서, 관리감독 요인은 P<.05(F=2.69)수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이것은 나이가 많을수록 그들의 직무에 대한 만족이 더

해지는 경향이 있는 반면에 나이가 적은 사서들은 높은 기대감과 작업환경에의 적응부족 등의 이유로 인해 나이가 많은 사서보다 만족도가 더 낮은 것으로 해석된다.

〈표 10〉에서 사서들의 근무년수별에 따른 직무만족도의 차이는 전체적으로 볼 때 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 15년 이상 - 20년미만의 집단이 만족도가 가장 높게 나타났다.

〈표 11〉에서 사서들의 직위별에 따른 직무

〈표 11〉 직위에 따른 직무요인별 만족도 비교

직위	과장이상 (N=6)		주임/계장 (N=26)		일반사서 (N=119)		기타 (N=9)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
직무자체	3.89	.27	3.72	.55	3.49	.64	3.52	.77	1.57
급여	4.00	.76	3.69	.70	3.17	.77	3.03	1.42	4.88**
승진	2.72	.95	2.91	.64	2.25	.74	2.00	.99	6.68***
관리감독	3.44	.83	3.36	.64	2.90	.68	3.07	.76	4.22**
동료관계	4.00	.89	3.61	.70	3.35	.62	3.33	.91	2.74*
전체	3.61	.47	3.46	.43	3.03	.44	2.99	.49	9.44***

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

〈표 12〉 설립주체에 따른 직무요인별 만족도 비교

설립주체	국·공립(N=65)		사립(N=95)		t
	M	SD	M	SD	
직무자체	3.53	.68	3.55	.58	-.20
급여	3.04	.85	3.44	.78	-3.02**
승진	2.37	.85	2.34	.74	.25
관리감독	3.12	.61	2.91	.74	1.89
동료관계	3.11	.64	3.61	.61	-4.86***
전체	3.03	.52	3.17	.43	-1.74

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

만족도의 차이는 전체적으로 볼 때 과장이상 (M=3.61, SD=.47), 주임/계장(M=3.46, SD=.43), 일반사서(M=3.03, SD=.44), 기타 (M=2.99, SD=.49)의 순으로 높은 만족도를 나타내고 있으며, P<.001(F=9.44)수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이를 보이고 있다.

직무요인별 만족도의 경우, 직무자체 요인에서는 유의한 차이가 없었으나 급여 요인은 P<.01(F=4.88)수준에서, 승진 요인은 P<.001(F=6.68)수준에서, 관리감독 요인은

P<.01(F=4.22)수준에서, 동료관계 요인은 P<.05(F=2.74)수준에서 매우 유의한 차이로 직위가 높을수록 더 높은 만족 정도를 나타내었다.

이것은 직위가 높을수록, 직무수준이 높을수록 더 높은 만족을 나타내고, 그들은 더 좋은 보수와 더 좋은 작업환경을 가지며 그들의 직무능력을 보다 더 충분히 사용할 수 있기 때문일 것이다.

〈표 12〉는 대학도서관의 설립주체에 따른

직무요인별 만족도를 나타낸 것이다. 국 공립대학과 사립대학은 급여, 승진, 관리감독 등의 근무환경이 서로 다르기에 직무만족도에 어떠한 차이를 보일 것인지를 알아보기 위함이다. <표 12>에서 보는 바와 같이 도서관의 설립주체와 직무만족도의 차이는 전체적으로 볼 때 국 공립 집단의 만족도(M=3.03, SD=.52)보다 사립집단의 만족도(M=3.17, SD=.43)가 다소 높은 경향을 보인다. 통계적으로는 유의한 차이를 보이지 않았다. (t=1.74) 직무요인별 만족도의 경우, 급여 요인에서는 P<.01(t=3.02)수준에서 사립집단이 비교적 높은 만족도를 나타내고 있으며, 동료관계 요인에서도 P<.001(t=4.86)수준에서 매우 유의적인 차이로 사립집단이 만족도가 높은 것으로 나타났다. 그러나, 직무자체, 승진, 관리감독 요인에서는 두 집단의 만족도가 비슷한 수치를 보이고 있으며, 차이는 거의 없는 것으로 나타났다.

5. 3 인지양식과 직무만족도와의 관계분석

가설 II 인지양식에 따라 직무만족도는 차

이가 있을 것이다.

가설 II을 검증하기 위해 t-검증을 사용하였다.

<표 13>은 사서들의 인지양식에 따른 직무요인별 만족도의 평균, 표준편차, 두 집단간의 유의수준을 나타내는 t-값을 제시하고 있다. <표 13>에서 보는 바와 같이 사서들의 인지양식과 직무만족도의 차이는 전체적으로 볼 때 인지양식이 장의존적(FD)집단의 만족도(M =3.33, SD=.41)가 장독립적 (FI)집단의 만족도(M=2.90, SD=.44)보다 P<.001(t=6.28)수준에서 매우 높게 나타나고 있으며, 통계적으로도 매우 유의한 차이를 나타내고 있다.

직무요인별 만족도의 경우, 직무자체 요인에서는 P<.001(t=5.29), 급여 요인은 P<.001(t=4.56), 승진 요인 P<.01(t=2.69), 관리감독 요인은 P<.001(t=4.68), 동료관계 요인에서는 P<.05(t=2.31)수준에서 장의존적 집단이 장독립적 집단보다 매우 높은 만족도를 보여 5개 직무요인 모두가 유의적인 차이를 보였다.

따라서, 가설 II는 긍정되었다.

<표 13> 인지양식에 따른 직무요인별 만족도 비교

인지양식	FI (N=80)		FD (N=80)		t
	M	SD	M	SD	
직무요인					
직무자체	3.30	.66	3.78	.47	5.29 ***
급여	2.99	.86	3.56	.69	4.56 ***
승진	2.19	.72	2.52	.82	2.69 **
관리감독	2.75	.68	3.24	.62	4.68 ***
동료관계	3.29	.68	3.53	.63	2.31 *
전체	2.90	.44	3.33	.41	6.28 ***

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

〈표 14〉 인지양식에 따른 업무선호도

업무		인지양식		FI		FD		χ^2 P
		N	%	N	%			
공공 봉사	열람, 대출, 서고관리	5	6.3	14	17.5	$\chi^2=9.03$ P=.002**		
	참고업무	9	11.2	17	21.2			
	정보검색, 상호대차	15	18.8	17	21.2			
	소계	29	36.3	48	60.0			
기술 봉사	자료의 선정, 수서	7	8.8	10	12.5			
	분류, 목록	23	28.7	11	13.7			
	서지작성 및 통정	12	15.0	3	3.8			
	컴퓨터, 전자시스템 개발관리	9	11.2	8	10.0			
	소 계	51	63.7	32	40.0			
합 계		80	100.0	80	100.0			

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

사서들의 인지양식과 직무만족도간에 상관관계가 성립된다면 인지양식과 업무선호도와는 어떤 관계가 있는지를 알아 보고자 한다.

〈표 14〉는 '적성에 맞다고 생각되는 업무나 선호하는 업무가 무엇이나'는 질문에 대한 응답결과로서 사서들의 인지양식에 따른 업무선호 빈도와 χ^2 의 값을 제시하고 있다. 〈표 14〉에서 사서들의 인지양식에 따른 업무선호도를 보면 장독립적인 집단이 선호하는 업무는 ① 분류 목록(23명, 28.7%), ② 정보검색 및 상호대차(15명, 18.8%), ③ 서지작성 및 통정(12명, 15.0%) ④ 컴퓨터 또는 전자시스템의 개발관리(9명, 11.2%) 등의 순으로 나타났으며, 장의존적 집단이 선호하는 업무는 ① 참고업무(17명, 21.2%), ② 정보검색 및 상호대차(17명, 21.2%), ③ 열람 대출 서

고관리(14명, 17.5%), ④ 분류 목록(11명, 13.7%) 등의 순으로 나타났다.

업무선호도를 공공봉사업무와 기술봉사업무로 나누어서 살펴보면, 장독립적 집단은 기술봉사의 선호빈도가 51명(63.7%)이고, 공공봉사 선호빈도는 29명(36.3%)으로서 공공봉사업무보다는 자료의 선정과 수서, 분류 목록, 서지통정, 컴퓨터시스템의 개발관리 등 분석적이고 구조적인 인지기술을 요하는 기술봉사업무에 대한 선호도가 높았으며 장의존적 집단은 공공봉사의 선호빈도가 48명(60.0%)이고 기술봉사의 선호빈도는 32명(40.0%)으로서 기술봉사업무보다는 열람 대출, 서고관리, 참고업무, 정보검색 및 상호대차 등 밀접한 대인관계나 대인접촉을 요하는 공공봉사업무에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났다. 따라서 사서들의 인지양식은 도서

관 업무의 선호 적합성과의 관련이 $P < .01$ 수준에서 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

6. 결 론

본 연구는 실증적조사를 통하여 대학도서관 사서들의 인구적 특성과 인지양식을 분석하고, 이것이 직무만족도에 어떠한 차이와 영향을 미치고 있는지를 알아보았다. 본 연구에서 설정한 연구문제를 분석, 검증한 결과를 정리하면 다음과 같다.

연구문제 I. 대학도서관 사서들의 인지양식 및 직무만족도는 어떠하며 인구적 특성(성별, 연령, 근무년수, 직위)에 따라 차이가 있을 것인가?

1) 인지양식은 어느 한 쪽에 치우침 없이 정상분포를 나타내고 있다.

2) 전체적인 직무만족도($M=3.12$)는 보통수준을 약간 상회하고 있으며 승진 요인($M=2.36$)에서 가장 불만족한 것으로 지각되었다.

3) 인구적 특성에 따른 인지양식은 유의한 차이가 없었다.

4) 인구적 특성에 따른 직무만족도는 유의한 차이를 나타내고 있다.

① 성별에 따른 직무만족도의 차이는 여자사서보다 남자사서가 더 높게 만족하는 것으로 차이($P < .05$)를 보이고 있다. 특히, 승진 요인에서는 여자사서의 만족도가 매우 낮게 나타났다.

② 나이가 많을수록($P < .05$), 직위가 높을수록($P < .01$) 더 높은 만족정도를 나타내었다.

연구문제 II. 대학도서관 사서들의 인지양식은 직무만족도에 영향을 미칠 것인가?

1) 인지양식은 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장의존적인 사서는 장 독립적인 사서보다 만족도가 더 높은 것으로 나타났으며, 매우 유의한 차이($P < .001$)를 보이고 있다. 직무자체($P < .001$), 급여($P < .001$), 승진($P < .05$), 관리감독($P < .001$), 동료관계($P < .01$)요인에서도 장의존적인 사서의 만족도가 유의한 차이로 높게 나타났다.

2) 인지양식은 직무의 선호도 및 적합성에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장독립적인 사서는 공공봉사업무보다는 분석적이고 구조적인 인지기술을 요하는 기술봉사업무가 적합하고, 장의존적인 사서는 기술봉사업무보다는 밀접한 대인관계나 대인접촉을 요하는 공공봉사업무가 적합한 것으로 나타났다.

직무만족 행동은 동일한 환경조건하에서도 개인에 따라서 지각하는 만족도나 이에 대한 반응이 다르게 나타나는 성질을 이해하는데 있어서는 개인의 인지양식에 따른 심리적 개인차를 고려하는 것이 매우 중요하다는 사실을 밝혔다. 그리고 인지양식에 따라 개인의 정보인식 방식과 정보환경에 대한 반응의 차이를 이해할 수 있기 때문에 사서들의 개인차를 관리하는 데에도 유용한 지침이 될 수 있을 것이다.

또한, 이 연구의 결과로 인지양식이 중요한 개인차 변인으로 이용되어서 조직내의 직무만족과 동기유발 뿐만 아니라 정보의 이용행태나 봉사 등과의 관계연구에 일조하는 계기가 되기를 기대한다.

참 고 문 헌

- 김성국, 1997. 조직과 인간행동. 서울 : 明經社.
- 朴運盛, 1988. 現代組織行動論. 서울 : 博英社.
- 張赫杓, 1980. 認知樣式과 관련 要因에 대한 研究. 東亞大博士學位論文.
- 전윤식, 장혁표, 1980. 집단잠입도형검사. 부산 : 태화출판.
- 한국도서관협회, 1997. 한국도서관통계 1997. 서울 : 한국도서관협회.
- Adams, J. S. 1963. "Toward on Understanding of Inequity." *Journal of Abnormal and Social Psychology* 67 : 423-436.
- Ausubel, D.P. 1968. *Educational Psychology : A Cognitive View*. N.Y. : Holt, Rinehart & Winston.
- Fisher, D. P. 1988. "Is the librarian a distinct personality type?." *Journal of Librarianship* 20(1) : 36-47.
- Gilmer, B.H. 1966, *Industrial Psychology*, 2nd ed., Todyo : McGraw-Hill Kogakusha.
- Gruenfeld, L. W. 1970. "Field Independence and Articulation of Sources of Job Satisfaction." *Journal of Applied Psychology* 54(5) : 424-426.
- Helrigel, Don. 1974. "Organizational Climate : Measures, Research and Contingencies." *Academy of Management* 17(2) : 255-280.
- Johnson, Kerry A. 1982. "The Cognitive Style of Reference Librarians." *Reference Quarterly* 21(3) : 239-246
- Kimble, G.A. and Garnezy, N. 1963, *Principles of General Psychology*, 3rd ed., N.Y. : Ronald press.
- McCormick, E.J. and Tiffin, J. 1979, *Industrial Psychology*, 6th ed., London : George Allend Uniwin.
- Smith, H.C. 1955, *Psychology of Industrial Behavior*, New York : McGraw Hill
- Smith, Patricia C. 1975, *The Job Descriptive Index*, Bowling Green State University.
- Vaughn, W. J. & Dunn, J. D. 1974. "A Study of Job Satisfaction In Six University Libraries." *College & Research Libraries* 35(3) : 163-177
- Wahba, S. P. 1975. "Job Satisfaction of Librarian : A Comparison Between Men and Women." *College & Research Libraries* 36(1) : 41-51
- Witkin, H.A. et. al. 1977. "Field-dependent and field-independent cognitive styles and their educational implication." *Journal of Educational Research* 47 (1) : 1-64