

대학도서관 사서들의 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*

A Study on the Demographic Characteristics, Personality Types, and Cognitive Styles Affecting Job Satisfaction of University Librarians

유길호(Kil-Ho Yoo)**

목차

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1. 서론 | 4. 성격유형 및 인지양식과 업무선호도와의 관계 |
| 2. 연구의 방법 | 5. 결론 |
| 3. 직무만족에 미치는 변수의 영향 분석 | |

초록

본 연구의 목적은 대학도서관 사서들의 인구적 특성, 성격유형 및 인지양식 등의 개인차 요인들이 개별적 혹은 복합적으로 어떠한 차이로 직무만족에 영향을 미치고, 어떤 작용효과를 나타내는지 그 관계를 밝히는데 있다. 독립변수는 인구적 특성(성별, 연령, 근무년수, 직위), 성격유형(A형, B형), 인지양식(장의존적, 장독립적)의 3개 변수를 설정하고 종속변수는 직무만족이다. 직무만족에 영향을 미치는 5개 요인은 직무자체, 급여, 승진, 관리감독 및 동료관계이다. 데이터는 부산시내에 소재하는 11개 4년제대학 도서관의 사서 166명을 대상으로 하였으며 수집된 데이터는 SPSSWIN을 이용하여 통계처리하였다.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the impacts of individual factors, such as demographic characteristics, personality types and cognitive styles, on job satisfaction of university librarians. The study further investigated the relationships and interaction effects among those factors. Three independent variables examined were demographic characteristics (sex, age, year at work, and position), personality types (Type A and Type B), and cognitive styles (field-dependence and field-independence). The dependent variable was the level of job satisfaction. Five factors that affect the level of job satisfaction were the nature of work, salary level, promotion practices, supervision style, and the relationships with co-workers. The number of subjects participated in the study was 166 university librarians working in Pusan area. The SPSSWIN package was used for statistical analysis.

* 본 논문은 1998학년도 신라대학교 교내학술연구비에 의한 연구임.

** 신라대학교 문헌정보학과 교수

접수일자 1999년 1월 20일

1. 서론

1.1 연구의 필요성

직무만족은 동일한 환경 조건하에서도 개인에 따라 반응이 각각 다르게 나타날 수 있다. 이것은 개인마다 성장배경이 다르고 문화적 환경이나 획득된 지위와 역할이 상이하고, 그들이 지니고 있는 성격, 능력, 태도 및 사고방식 등의 개인적 특성에 차이가 있고 사물에 대한 지각방법과 과정에도 차이가 있을 수 있기 때문이다. 개인에게는 습관적이며 지속적인 행동양식이 있다. 각자가 지니고 있는 성격이나 인지구조가 상이하므로 성격특성 및 욕구수준도 다양하기 마련이며 이에 따른 행동 또한 각양각색일 수 밖에 없다. 직무만족 반응에 나타나는 이러한 차이를 설명할 수 있는 개인적 특성 중에서도 인구적 특성, 성격유형 및 인지양식 등은 사서들의 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인 중의 하나라고 추정된다. 만약 성격유형과 인지양식이 개개인의 특정업무에의 적응능력을 식별할 수 있다고 한다면, 즉 사서들의 성격유형과 인지양식을 통해 도서관업무 중에서 수서, 분류와 목록과 같은 업무를 잘 처리하는 사서와 독서지도나 참고질의 응답과 같은 대인업무를 잘 처리하는 사서를 구별할 수 있다면, 이것으로서 개인별 능력에 적절한 업무를 부여할 수 있고 개인은 본인이 선호하는 직무를 수행함으로써 만족감이 더 높아질 것이다.

이제 과거와는 달리 관리자나 감독자들은 구성원의 개인적인 차이에 대해서 큰 관심을 갖고 그들의 차이를 적절히 인식함으로써만이

적절한 업무를 부과할 수 있으며, 그들의 생각, 지각 및 반응행동이 다르기에 그 관리방법도 달리할 필요가 있다는 사실을 인식하여야 할 것이다.

지금까지 수행된 대부분의 연구들은 성격유형과 인지양식의 두 가지 요인을 개별적으로 연구하여 왔으며, 직무만족에 관련된 연구는 사서들의 인구적 특성에 따른 직무만족, 직무의욕, 직무태도 및 직무요인 등에 집중되어 있을 뿐 성격유형과 인지양식이 직무만족에 어떤 영향을 미치는지에 관한 연구는 거의 찾아볼 수 없었다. 동일한 성격유형일지라도 인지양식이 서로 상이할 수 있고, 또한 동일한 유형의 인지양식일지라도 그들의 성격유형이 서로 상이할 수도 있기 때문에 성격유형 변수와 인지양식 변수 중 하나만을 분리하여 연구하기보다는 양자를 결부시켜 연구함이 바람직하다고 본다.

따라서 대학도서관 사서들의 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식을 분석하여 보고, 이 요인들이 직무만족에 미치는 영향과 성격유형 및 인지양식에 따른 업무의 선호도에 대한 관련성을 구명하는 연구가 필요하다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 대학도서관 사서들의 인구적 특성, 성격유형 및 인지양식 등의 요인들이 개별적 혹은 복합적으로 어떠한 차이로 직무만족에 영향을 미치고, 어느 정도로 작용하고 있는지 그리고 사서들의 성격유형과 인지양식에 따라 업무선호도는 어떠한 차이가 있는지를 밝히는데 목적이 있다.

이와 같은 연구를 통하여 얻을 수 있는 효과로서 도서관 경영자는 개인적인 차이를 파악하고 그 차이를 관리하는데 유용한 지침이 될 수 있다. 즉, 특정직무가 요구하는 개인적 특성과 개개 구성원의 차이를 비교하여 직원의 선발과 충원, 직무배치, 구성원의 능력증진과 원만한 인간관계의 유지 등, 개인속성과 직무요구의 적합관계를 효율적으로 관리하는 대안으로서 혹은 보조적 자료로 활용할 수 있을 것이다.

1. 3 용어의 정의

본 연구에서 사용된 용어의 개념을 정의하면 다음과 같다.

1) 개인적인 차이 : 개인과 개인간에서 발견되는 능력과 성격은 물론 감각 기능, 지각기능, 가치관 및 사고방식 등의 차이이며, 이 차이를 설명하는 요인은 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식으로 한정한다.

2) 성격유형 : 개인의 성격이나 기질을 몇 개의 제한된 특징에 비추어 일정한 유형으로 분류한 것이며, A형 성격유형과 B형 성격유형으로 구분한다.

① A형 성격유형 : 참을성이 부족하고 고조된 시간적 긴박감, 성급함과 성취에 대한 갈망이 크며 완전주의적인 성격유형이다.

② B형 성격유형 : A형의 성격특성이 상대적으로 부재하는 상태를 말하며, 느긋하고 모든 일에 조급하지 않고 덜 경쟁적인 성격유형이다.

3) 인지양식 : 한 개인이 사물을 인지하는

과정에서 주위의 자극이나 주어진 정보를 처리하고 조직하는 일관적이고 지속된 양식이며, 장의존적 인지양식과 장독립적 인지양식으로 구분한다.

① 장의존적 인지양식 : 일반적으로 지각에 있어서 관찰 사물보다는 그 사물의 배경을 형성하고 있는 장에 의존하는 경향이 있다. 즉 정보를 총체적으로 지각하고 정보의 맥락에 의해 크게 영향을 받는 경향이다.

② 장독립적 인지양식 : 사물의 배경에 관계없이 독립적으로 인지하고 정보를 보다 분석적으로 관찰하고 지각하는 경향이다.

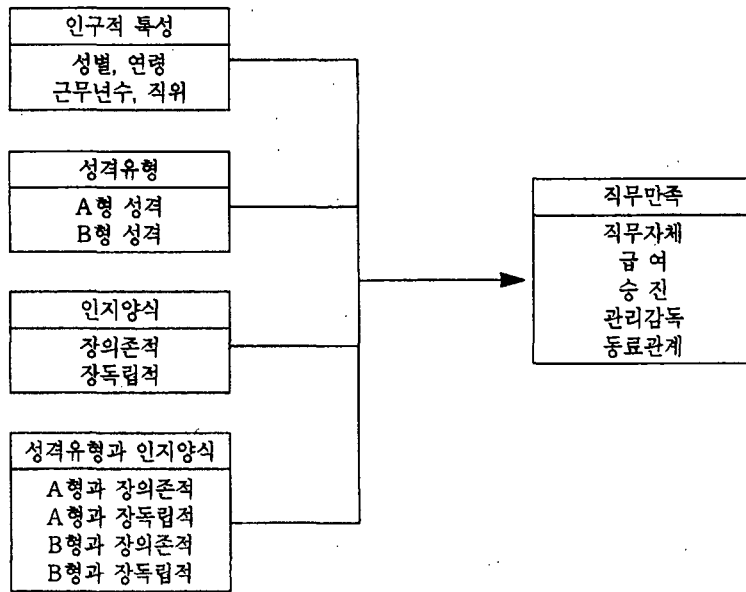
2. 연구의 방법

2. 1 연구모형

대학도서관 사서들의 직무만족 반응에 나타나는 각 개인의 주관적 요인과 관련된 개인적인 차이가 직무만족에 미치는 영향을 구명하기 위한 연구모형은 <그림 1>과 같다.

직무만족은 직무자체, 급여, 승진, 관리감독 및 동료관계 등의 직무요인이 복합적으로 작용하여 직무만족이라는 총체적인 반응으로 나타난다. 그러나 동일한 직무환경하에서도 직무만족의 정도는 개인에 따라서 상이하게 나타날 수 있다. 이것은 직무만족이 상당히 주관적 개념으로서 개인적인 차이와 관련된 문제이기 때문일 것이다.

본 연구에서는 각 개인들의 인구적 특성이



〈그림 1〉 연구 모형

나 성격유형과 인지양식과 같은 요인들이 개별적 혹은 복합적으로 작용하여 직무만족에 영향을 미칠 것이라 추정한다. 따라서 사서들의 인구적 특성(성별, 연령, 근무년수, 직위), 성격유형(A, B형) 및 인지양식(장의존적, 장독립적)이 직무만족에 대하여 어느 정도로 작용하고 이들이 상호결합(성격유형과 인지양식)함에 따라 직무만족에 미치는 작용 효과는 어떠한지를 밝혀보려고 한다.

2. 2 측정도구

사서들의 성격유형을 A형과 B형으로 분류하기 위하여 Luthans(1985)의 성격검사지를 사용하였다. 이 질문지는 일상적인 행동이 조급한 마음으로 급히 서두르는 사람을 A형 성격으로, 천천히 여유 있게 행동하는 사람을 B

형 성격으로 분류하는 검사이다. 성격유형을 측정하기 위하여 질문지는 7개 문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 "매우 그렇다"(1점)에서 전혀 그렇지 않다(8점)에 이르는 8점 척도에 따라 점수를 부여한다. 7개 문항에 체크한 점수를 합산한 것이 개인의 성격유형 점수가 되며 33점 이하이면 B형 성격으로, 34점 이상이면 A형 성격으로 구분한다.

사서들의 인지구조가 장의존적인지, 장독립적인지를 측정하기 위하여 전윤식과 장혁표(1980)가 공동제작한 집단잠입도형검사(集團潛入圖形檢査, Group Embedded Figure Test : GEFT)를 사용하였다. 검사항목은 1부 16문항, 2부 16문항을 각각 10분 동안에 복잡도형에 잠입된 단순도형을 찾아내는 검사이다. 인지양식의 분류는 전체 피험자의 GEFT의 점수 중앙값을 경계점으로 하여 중앙값보다 높은

점수를 얻은 피험자들을 장독립적 그룹으로, 중앙값보다 낮은 점수를 얻은 피험자들을 장 의존적 그룹으로 구분한다.

사서들의 직무만족을 측정하기 위하여 Smith(1975)의 직무기술지표(Job Descriptive Index : JDI)를 참고하여 설문을 작성하였으며 직무자체, 급여, 승진, 관리감독 및 동료 관계 등을 직무요인으로 선정하였다. 그리고 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 부여하며, 각 문항의 평가치의 단순 합계를 직무 만족의 지수로 삼는다.

2. 3 가설

본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 I : 사서들의 직무요인은 직무만족에 각각 다르게 영향을 미칠 것이다.

가설 II-1 : 인구적 특성에 따라 직무만족은 차이가 있을 것이다.

II-2 : 성격유형에 따라 직무만족은 차이가 있을 것이다.

II-3 : 인지양식에 따라 직무만족은 차이가 있을 것이다.

가설 III : 인지양식은 인구적 특성이나 성격유형에 비하여 직무만족에 미치는 영향이 더 클 것이다.

가설 IV-1 : 성격유형과 인지양식의 결합에 따라 직무만족은 차이가 있을 것이다.

IV-2 : 성격유형과 인지양식이 결합하

여 직무만족에 상호작용 효과를 나타낼 것이다.

가설 V-1 : A형 성격의 사서는 공공봉사 업무보다는 기술봉사 업무를 선호하고 반면에 B형 성격의 사서는 기술봉사 업무보다는 공공봉사 업무를 더 선호할 것이다.

V-2 : 장독립적인 사서는 공공봉사 업무보다는 기술봉사 업무를 선호하고 반면에 장의존적인 사서는 기술봉사 업무보다는 공공봉사 업무를 더 선호할 것이다.

2. 4 자료의 수집

본 연구에서 사용한 자료는 부산 시내에 소재하고 있는 13개 4년제대학 도서관 중 11개 4년제대학 도서관 사서들에게 질문지를 배포하고 그 응답결과를 토대로 한 것이다. 사서직원이 5명 미만인 2개 대학도서관은 조사대상에서 제외하였다.

자료는 1998년 2월 1일부터 3월 2일까지 수집하였으며, 180명의 사서에게 질문지를 배부하여 175부를 회수하였다. 그러나 인지양식 검사점수가 중앙값 15점의 경계선상에 있는 9명의 데이터를 분석대상에서 제외시켰는데 경계선상에 있는 데이터를 포함시켜 두 집단을 비교할 때, 만약 두 집단간에 유의한 차이가 있을 경우 그 차이를 유화시킬 가능성이 있기 때문이다. 따라서 실제 분석에 사용된 표집대상수는 166명이며, 질문지의 유효율은 94.9%이다.

2. 5 연구의 한계점

본 연구의 표집대상은 부산지역 대학도서관에 재직하는 사서들로 국한하였으므로 전국적 경향이나 타 지역내의 경향과 차이가 있을 수 있어 일반적 경향으로 보기에는 어려운 점이 있으며, 피험자의 인지양식을 구분하기 위해 사용한 GEFT 점수의 중앙값이 고분석적, 저분석적 인지구조 특성을 명확히 구분하는 기준으로서 차이가 있을 수 있다는 한계점을 지니고 있다.

3. 직무만족에 미치는 변수의 영향 분석

직무만족에 미치는 변수의 영향 분석은 여러 변수들간의 영향 관계를 구명하고, 그 관계가 유의한 상관성이나 차이가 있는지 아니면 상호 독립적인지를 검증하기 위한 것이다.

질문지를 통하여 수집된 데이터는 SPSSWIN을 이용하여 통계처리하였으며 관계 검증을 위해서는 분석할 내용의 성격에 따라 t-검증(t-test), 분산분석(ANOVA), 카이자승(chi-square) 검증법, 상관분석(correlation analysis) 및 회귀분석(regression analysis)을 사용하였다. 유의수준(p)은 <.05로 하였다.

3. 1 직무요인이 미치는 영향 분석

<표 1>은 직무만족과 직무요인간의 상관관계를 나타내고 있다. 직무만족에 대한 직무요인간의 관련 정도는 급여(r=.6951) 요인이 가장 크고, 그 다음은 승진(r=.6899), 관리감독(r=.6300), 동료관계(r=.6226), 직무자체(r=.6120) 요인의 순으로 나타났다. 이것은 직무만족과 관련된 사서들의 최대의 관심은 자신의 노력에 대한 물질적이고 직접적인 대가라고 할 수 있는 급여와 승진, 신분의 상징 등과 같은 외향적 보상을 중시하고 있음을 의미한다. 따라서 급여는 직무에 대한 태도를 조정하고 보상하여 주는 가장 중요한 수단이며, 승진은 물질적 보상이라는 면을 떠나서 성취감이나 우월감과도 관련되는 주요 요인임을 확인하고 있다.

Herzberg(1959, 111-115)는 직무요인들 중에서도 성취, 성취에 대한 인정, 직무자체, 책임 및 승진 등은 직무만족에 영향을 미치는 동기요인으로, 정책 및 관리, 감독, 대인관계, 작업 조건, 급여, 지위 및 직무안정 등은 불만족을 결정짓는 위생요인으로 분류하고 있다. 이와 같이 직무의 만족과 불만족을 결정짓는 요인들이 서로 다르기 때문에 불만족을 유발하는 요인들이 제거되었다고 해서 만족이 증가되는 것이 아니고 단지 불만족 수준만 경감된다고

<표 1> 직무만족과 직무요인간의 상관관계

변수 \ 요인	직무자체	급여	승진	관리감독	동료관계
직무만족	.6120	.6951	.6899	.6300	.6266

하여 불만족 요인으로서의 물질적 급여는 별로 중요시 하지 않고 직무자체 요인을 중요시 하고 있음이 특징이다. 그러나 Porter와 Lawler(1967)는 급여 요인의 중요성을 강조하고 있다. 급여는 직무에 대한 태도를 조정하고 보상하여 줄 수 있는 가장 중요한 수단이 되는 요인으로서 성과증대를 위한 동기부여의 원천이며 직무만족을 통한 성과달성의 유인요소로서 강조하고 있다. 이와 같이 상반되는 이론과 본 연구의 분석결과를 종합하여 보면 위생요인의 하나인 급여는 불만족을 제거할 수 있는 요인으로 작용할 수 있는 동시에 직무만족을 가져올 수 있는 동기요인으로도 충분히 작용할 수 있음을 시사하고 있다.

3. 2 인구적 특성이 미치는 영향

사서들의 성별에 따른 직무만족의 차이는 남자 사서의 만족도($M=3.20, SD=.47$)가 여자 사서의 만족도($M=3.04, SD=.46$)보다 $P<.05(t=2.23)$ 수준에서 유의한 차이로 높게 나타났다. 직무요인별 만족도의 경우, 직무자체, 급여 및 동료관계 요인에서는 성별에 따른 유의한 차이는 없으나 남자 사서가 여자 사서보다 약간 높은 만족도를 나타내고 있다. 승진 요인에서는 여자 사서의 만족도보다 남자 사서의 만족도가 $P<.001(t=4.53)$ 수준에서 매우 유의한 차이로 높게 나타났다. 그리고 관리감독 요인은 남자 사서가 비교적 높은 만족도를 나타내고 있다.

연령별에 따른 직무만족의 차이는 40세 이상의 사서($M=3.31, SD=.53$)가 가장 높은 만족도를 나타내고 있으며, 그 다음은 30세 미

만의 사서($M=3.08, SD=.46$), 35-39세의 사서($M=3.07, SD=.45$), 30-34세의 사서($M=3.02, SD=.42$)의 순이며 $P<.05(F=2.85)$ 수준에서 유의한 차이가 있음이 밝혀졌다. 30세 미만의 사서는 직무자체($M=3.75, SD=.61$) 요인에서 가장 높은 만족도를 보이고 있으며, 35세-39세의 사서는 직무자체($M=3.40, SD=.74$)와 동료관계($M=3.22, SD=.62$) 요인에서 가장 불만족한 것으로 나타난 점이 특이하다. 나이가 많을수록 급여에의 만족도가 높은 반면에 나이가 적을수록 만족도가 더 낮은 것으로 나타났으며, 승진 요인의 만족도 평균점수는 4개 집단 모두가 3.00점 이하로서 승진에의 불만이 높은 것으로 나타났다. 40세 이상의 경우는 직무자체 요인을 제외한 4개 직무요인에서 가장 높은 만족도를 보이고 있다. 이것은 경험상 그들의 기대를 현실적인 수준으로 조정시키고 현재의 보상에 대해 보다 만족하고 있는 것으로 해석된다.

근무년수별에 따른 직무만족의 차이는 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 근무년수가 10-15년인 사서의 만족도($M=3.20, SD=.39$)가 가장 높고, 5-10년인 사서가 가장 낮은 만족도($M=2.79, SD=.39$)를 보이고 있다. 대체적으로 근무년수가 길수록 급여 및 승진에의 만족도는 높은 것으로 나타났으나 직무자체, 관리감독 및 동료관계 요인에는 근무년수가 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

직위별에 따른 직무만족의 차이는 과장이상($M=3.61, SD=.47$)이 가장 높은 만족도를 나타내고 있으며, 그 다음은 주임 및 계장($M=3.43, SD=.44$), 일반사서($M=3.03, SD=.44$), 기타($M=2.97, SD=.47$)의 순이며, $P<$

.001(F=9.34) 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이를 보이고 있다. 이것은 직위와 직무수준이 높을수록 더 높은 만족을 나타내고, 그들은 더 좋은 보수와 작업환경을 가지며 그들의 직무능력을 보다 더 충분히 발휘할 수 있기 때문일 것이다.

3. 3 성격유형이 미치는 영향

〈표 2〉에서 사서들의 성격유형과 직무만족의 차이는 B형 집단(M=3.00, SD=.48)보다 A형 집단의 만족도(M=3.20, SD=.45)가 $P<.01(t=2.62)$ 수준에서 유의한 차이로 높게 나타나고 있다. 직무요인별 만족도의 경우, 직무자체 요인은 $P<.01(t=2.79)$ 수준에서, 동료관계 요인은 $P<.01(t=2.45)$ 수준에서 B형보다

A형 집단이 더 높은 만족을 보여 유의한 차이를 나타내고 있다. 급여, 승진 및 관리감독 요인에서는 유의한 차이가 나타나지는 않았지만 B형보다 A형 집단의 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

성별과 성격유형을 조합하여 상호작용 효과 여부를 알아본 결과, 급여 요인에서 성별과 성격간에 상호작용 효과가 나타났으며 그 외 다른 요인에서는 상호작용 효과가 나타나지 않았다.

〈표 3〉은 성별과 성격간에 이원변량분석을 한 결과이며, 자유도(df), 평균자승값(Ms), 자승합(SS) 및 F값을 제시하고 있다. 〈표 3〉에서 보는 바와 같이 성별과 성격유형의 주효과는 의미가 없으나 두 변수가 결합하였을 때 상호작용 효과(F=4.49, $P<.05$)가 나타났다. 이

〈표 2〉 성격유형에 따른 직무요인별 만족도 비교

성격유형 직무요인	A형(N=91)		B형(N=75)		t
	M	SD	M	SD	
직무자체	3.67	.58	3.39	.67	2.79 **
급여	3.33	.80	3.19	.85	1.08
승진	2.42	.80	2.24	.75	1.49
관리감독	3.04	.69	2.94	.72	.97
동료관계	3.52	.58	3.27	.73	2.45 **
전체	3.20	.45	3.00	.48	2.62 **

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

〈표 3〉 성별과 성격유형의 이원변량분석

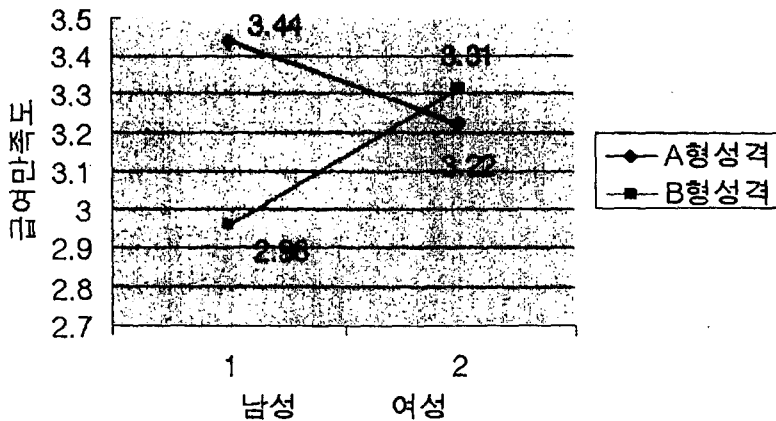
	변인	df	Ms	SS	F
주효과	성별	1	.173	.173	.26
	성격	1	1.501	1.501	2.42
상호작용 효과	성별×성격	1	3.006	3.006	4.49 *

러한 효과는 남녀 각 집단별로 성격유형에 따른 차이를 검증한 결과(표 4와 그림 2)에서도 잘 나타나있다.

〈표 4〉에서 남성 집단은 A형 성격(M=3.44)과 B형 성격(M=2.96)간에 유의한 차이(t=2.65, P<.01)가 있는 것으로 나타난 반면에, 여성 집단에서는 A형 성격(M=3.22)과 B형 성격(M=3.31)간에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 남자 사서의 경우 A형 성격은 급여에 높은 만족도를 보인 반면에 B형 성격은 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

3. 4 인지양식이 미치는 영향

〈표 5〉는 사서들의 인지양식에 따른 직무요인별 만족도의 평균, 표준편차 및 두 집단간의 유의수준을 나타내는 t값을 제시하고 있다. 인지양식과 직무만족의 차이는 인지양식이 장의 존적(FD) 집단의 만족도(M=3.33, SD=.41)가 장독립적(FI) 집단(M=2.90, SD=.43)보다 P<.001(t=6.68) 수준에서 매우 유의한 차이로 높은 만족도를 나타내고 있다. 직무요인별 만족도의 경우, 직무자체 요인은 P<.001(t=5.60), 급여 요인은 P<.001(t=4.74), 승진 요인



〈그림 2〉 성별과 성격유형의 상호작용 효과도

〈표 4〉 성별과 성격유형에 따른 급여 요인의 만족도 비교

성별 \ 성격유형	A형			B형			t
	N	M	SD	N	M	SD	
남	45	3.44	.66	25	2.96	.83	2.65 **
여	46	3.22	.92	50	3.31	.85	-.46
전체	91	3.33	.80	75	3.19	.85	1.08

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

〈표 5〉 인지양식에 따른 직무요인별 만족도 비교

성격유형 직무요인	FI (N=85)		FD (N=81)		t
	M	SD	M	SD	
직무자체	3.30	.66	3.79	.48	5.60 ***
급여	2.99	.85	3.56	.69	4.74 ***
승진	2.18	.71	2.52	.82	2.88 **
관리감독	2.75	.68	3.25	.63	4.90 ***
동료관계	3.28	.67	3.54	.63	2.53 **
전체	2.90	.43	3.33	.41	6.68 ***

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

〈표 6〉 직무만족에 대한 인구적 특성, 성격유형 및 인지양식 변수의 회귀분석

변수	B	β	R ²	F	
인구적 특성	연령	.0337	.1030	.2436	8.53***
	성별	-.0244	-.0257		
	근무년수	-.0530	-.1534		
	직위	-.2830	-.3504 ***		
성격유형	.0055	.0719			
인지양식	-.0284	-.3003 ***			

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

은 P<.01(t=2.88), 관리감독 요인은 P<.001 (t=4.90), 동료관계 요인은 P<.05(t=2.53) 수준에서 장독립적 집단보다 장의존적 집단이 매우 높은 만족도를 보여 5개 직무요인 모두가 유의한 차이를 나타내고 있다.

3. 5 변수의 영향력

〈표 6〉은 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식 등의 세 개의 독립변수가 직무만족에 미치는 상대적 기여도를 분석하기 위한 회귀분석 결과이며, 기울기(B), 표준회귀계수(β), 설명력의 정도(R²) 및 F값을 제시하고 있다.

인구적 특성, 성격유형 및 인지양식 변수

모두가 직무만족 전체에 대하여 24%(R²=.2436)의 설명력을 갖고 있다. 직무만족에 유의한 설명력을 보이는 변수는 인구적 특성 변수 중의 하나인 직위(β = -.3504, P<.001)와 인지양식(β = -.3003, P<.001) 변수이며 성격유형 변수(β = .0719, P>.05)는 유의한 설명력이 없는 것으로 나타났다. 즉, 직위가 높고 인지양식이 장의존적일수록 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다. 따라서 직무만족에 영향을 미치는 변수의 영향력은 인지양식이 가장 높고, 그 다음은 인구적 특성(직위, 근무년수, 연령의 순), 성격유형의 순으로 나타났다.

직무요인 각각에 영향을 미치는 변수의 영향력은 다음과 같다.

1) 직위가 높고 인지양식이 장의존적일수록 직무자체의 만족도는 더 높은 것으로 나타났다. 직무자체 요인에 영향을 미치는 변수의 영향력은 인지양식이 가장 높고, 그 다음은 인구적 특성(직위, 근무년수, 연령의 순), 성격유형의 순이다.

2) 인지양식이 장의존적일수록 급여 요인의 만족도는 더 높은 것으로 나타났다. 급여 요인에 영향을 미치는 변수의 영향력은 인지양식이 가장 높고, 그 다음은 인구적 특성(직위, 연령), 성격유형의 순이다.

3) 직위가 높을수록 여성보다는 남성의 경우에, 인지양식이 장의존적일수록 승진 요인의 만족도는 더 높은 것으로 나타났다. 승진 요인에 영향을 미치는 변수의 영향력은 인구적 특성(직위, 성별, 근무년수의 순)이 가장 높

고, 그 다음은 인지양식, 성격유형의 순이다.

4) 인지양식이 장의존적일수록 관리감독 요인의 만족도는 더 높은 것으로 나타났다. 관리감독 요인에 영향을 미치는 변수의 영향력은 인지양식이 가장 높고, 그 다음은 인구적 특성(연령, 직위, 근무년수), 성격유형의 순이다.

5) 직위가 높을수록 동료관계 요인의 만족도는 더 높은 것으로 나타났다. 동료관계 요인에 영향을 미치는 변수의 영향력은 인구적 특성(직위, 성별)이 가장 높고, 그 다음은 성격유형, 인지양식의 순이다.

3. 6 성격유형과 인지양식의 결합 변수가 미치는 영향

〈표 7〉은 사서들의 성격유형과 인지양식을

〈표 7〉 성격유형과 인지양식 결합집단의 직무요인별 만족도 비교

집단 직무요인	G1(N=49)		G2(N=32)		G3(N=42)		G4(N=43)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
직무자체	3.81	.47	3.77	.50	3.50	.63	3.10	.64	13.91***
급여	3.54	.73	3.59	.63	3.07	.81	2.90	.88	8.15***
승진	2.60	.80	2.40	.84	2.22	.76	2.13	.68	3.30*
관리감독	3.23	.66	3.28	.57	2.85	.65	2.68	.71	8.12***
동료관계	3.63	.54	3.40	.74	3.40	.61	3.17	.73	3.77**
전체	3.36	.39	3.29	.43	3.00	.45	2.80	.39	16.95***

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

〈표 8〉 성격유형과 인지양식 결합집단의 직무만족 행렬표

인지	성격	A	B
	FD		G1 M=3.36
FI		G3 M=3.00	G4 M=2.80

결합한 4개 집단(G1, G2, G3, G4)의 직무요인별 만족도의 평균, 표준편차 및 4개 집단간의 유의수준을 나타내는 F값을 제시하고 있으며, <표 8>은 집단의 직무만족 행렬표이다. G1(N=49)은 A형이면서 장의존적인 집단, G2(N=32)는 B형이면서 장의존적인 집단, G3(N=42)는 A형이면서 장독립적인 집단, G4(N=43)는 B형이면서 장독립적인 집단이다.

<표 7>과 <표 8>에서 G1, G2, G3, G4 4개 집단의 직무만족의 차이는 G1(M=3.36, SD=.39)이 가장 높고, 그 다음은 G2(M=3.29, SD=.43), G3(M=3.00, SD=.45), G4(M=2.80, SD=.39) 집단의 순으로 나타나고 있으며, 이것은 P<.001(F=16.95) 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이를 나타내고 있다. 특히, G4 집단의 경우는 전체 만족도 평균이 2.80으로서 보통수준 이하의 낮은 만족도를 보이고 있으며, 전체 집단 중에서 가장 불만족 집단인 것으로 나타났다. 직무요인별 만족도의 경우, 직무자체 요인은 P<.001(F=13.91), 급여 요인은 P<.001(F=8.12), 승진 요인은 P<.05(F=3.30), 관리감독 요인은 P<.001(F=8.12), 동료관계 요인은 P<.01(F=3.77) 수준에서 5개 직무요인 모두가 매우 유의한 차이를 보이고 있다.

<표 9>는 성격유형과 인지양식간에 이원변량분석을 한 결과이며, 자유도(df), 평균자승값(Ms), 자승합(SS) 및 F값을 제시하고 있다.

성격유형이 직무만족에 미치는 주효과는 P<.05(F=4.57) 수준에서 유의적이며, 인지양식이 미치는 주효과도 P<.001(F=42.75) 수준에서 상당히 유의한 것으로 나타났다. 이것은 인지양식과 성격유형 변수 그 자체로서 사서들의 직무만족 반응을 예측할 수 있는 유용한 변수임을 확인하고 있다. 그러나 성격유형과 인지양식이 결합하여 직무만족에 미치는 상호작용 효과(F=1.03)는 통계적으로 유의성이 없는 것으로 나타났다. 즉 성격유형과 인지양식이 직무만족에 미치는 영향은 유의한 차이를 보이고 있으나 성격유형 효과와 인지양식 효과의 두 주효과를 제거한 상호작용 효과는 유의한 차이가 없었다.

4. 성격유형 및 인지양식과 업무 선호도와의 관계

사서들의 성격유형과 인지양식에 따른 업무 선호도는 어떤 관계가 있는지를 알아보기 위해 도서관업무를 크게 공공봉사(public service)

<표 9> 성격유형과 인지양식의 이원변량분석

	변수	df	Ms	SS	F
주효과	성격유형	1	.781	.781	4.57*
	인지양식	1	7.311	7.311	42.75***
상호작용 효과	성격×인지	1	.176	.176	1.03

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

업무와 기술봉사(technical service) 업무로 구분하였다. 공공봉사 업무는 자료제공 기능을 수행하기 위한 업무로서 직접적으로 이용자와 접하는 일이 많은 업무이며, 기술봉사 업무는 자료의 수집과 조직화, 보존을 위한 운용과 기술에 관한 업무를 말한다. 전자에는 열람과 대출, 서고관리, 참고업무, 정보검색 및 상호대차 등의 업무가, 후자에는 자료의 선정과 수서, 분류와 목록, 서지통정 및 컴퓨터 시스템의 개발과 유지 등의 업무가 이에 속한다.

4. 1 성격유형과 업무선호도와와의 관계

<표 10>은 사서들의 성격유형에 따른 업무선호 빈도와 χ^2 의 값을 제시하고 있다.

성격유형에 따른 업무선호도를 보면 A형 집단은 ① 분류와 목록(20명, 22.0%), ② 참고업무(18명, 19.8%)와 정보검색 및 상호대차(18명, 19.8%), ④ 자료의 선정과 수서(11명, 12.1

%) 등의 순으로 나타났으며, B형 집단은 ① 분류와 목록(16명, 21.3%), ② 정보검색 및 상호대차(15명, 21.3%), ③ 열람, 대출 및 서고관리(12명, 16.0%) ④ 컴퓨터 시스템의 개발관리(9명, 12.0%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 A형 집단은 공공봉사의 선호 빈도가 44명(48.4%)이며, 기술봉사는 47명(51.6%)으로서 특징적인 차이가 없었으며, B형 집단은 공공봉사의 선호 빈도가 35명(46.7%)이며, 기술봉사는 40명(53.3%)으로서 유의한 차이는 없으나 기술봉사의 선호도가 약간 높게 나타났다. 따라서 성격유형과 업무선호도 ($\chi^2=.02, P>.05$)와는 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

4. 2 인지양식과 업무선호도와와의 관계

<표 11>은 사서들의 인지양식에 따른 업무선호 빈도와 χ^2 의 값을 제시하고 있다. 인지양

<표 10> 성격유형에 따른 업무선호도

업 무	성격유형	A형		B형		χ^2
		N	%	N	%	
공공 봉사	열람, 대출, 서고관리	8	8.8	12	16.0	$\chi^2 = .02$
	참고업무	18	19.8	8	10.7	
	정보검색, 상호대차	18	19.8	15	20.0	
	소 계	44	48.4	35	46.7	
기술 봉사	자료의 선정, 수서	11	12.1	7	9.3	
	분류, 목록	20	22.0	16	21.3	
	서지작성 및 통정	7	7.7	8	10.7	
	컴퓨터, 전자시스템 개발관리	9	9.8	9	12.0	
	소 계	47	51.6	40	53.3	
합 계		91	100.0	75	100.0	

〈표 11〉 인지양식에 따른 업무선호도

업 무		인지양식		FI		χ ²
		FD		N	%	
공공 봉사	열람, 대출, 서고관리	15	18.5	5	5.9	χ ² = 10.09**
	참고업무	17	21.0	9	10.6	
	정보검색, 상호대차	17	21.0	16	18.8	
	소 계	49	60.5	30	35.3	
기술 봉사	자료의 선정, 수서	10	12.3	8	9.4	
	분류, 목록	11	13.6	25	29.4	
	서지작성 및 통정	3	3.7	12	14.1	
	컴퓨터, 전자시스템 개발관리	8	9.9	10	11.8	
	소 계	32	39.5	55	64.7	
합 계		81	100.0	85	100.0	

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

식에 따른 업무선호도를 보면 장의존적(FD) 집단이 선호하는 업무는 ① 참고업무(17명, 21.0%)와 정보검색 및 상호대차(17명, 21.0%), ③ 열람, 대출 및 서고관리(15명, 18.5%) ④ 분류와 목록(11명, 13.6%) 등의 순으로 나타났으며, 장독립적인(FI) 집단은 ① 분류와 목록(25명, 29.4%), ② 정보검색 및 상호대차(16명, 18.8%), ③ 서지작성 및 통정(12명, 14.1%) ④ 컴퓨터 또는 전자시스템의 개발관리(10명, 11.8%) 등의 순으로 나타났다.

업무선호도를 공공봉사 업무와 기술봉사 업무로 나누어서 살펴보면, 장의존적 집단은 공공봉사의 선호 빈도가 49명(60.5%)이고 기술봉사는 32명(39.5%)으로서 기술봉사 업무보다는 열람과 대출, 서고관리, 참고업무, 정보검색 및 상호대차 등과 같이 밀접한 대인관계나 대인접촉을 요하는 공공봉사 업무에 대한 선호도가 높았다. 장독립적 집단은 기술봉사의 선호 빈도가 55명(64.7%)이며, 공공봉사는 30명

(35.3%)으로서 공공봉사 업무보다는 자료의 선정과 수서, 분류와 목록, 서지통정, 컴퓨터시스템의 개발관리 등 구조적이고 분석적인 기술을 요하는 기술봉사 업무에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났다.

5. 결론

본 연구는 부산 시내 4년제대학 도서관에 재직하는 사서들을 대상으로 하여, 이들의 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식 등의 요인들이 어떠한 차이로 직무만족에 영향을 미치고 있으며 성격유형과 인지양식에 따라 업무선호도는 어떠한 차이가 있는지를 밝히고자 하였다. 실증적 조사와 분석을 통한 가설의 검증 결과를 정리하면 다음과 같다.

1. 성격유형은 B형 성격보다 A형 성격이

더 많은 것으로 나타났다. 남자 사서는 A형 성격이 강하게 나타나고 있으며 반면에 여자 사서는 A형보다 B형 성격이 더 많았다.

2. 직무요인이 직무만족에 미치는 영향

직무만족과 여러 직무요인간의 관련 정도는 급여 요인이 가장 높고, 그 다음은 승진, 관리 감독, 동료관계, 직무자체 요인의 순으로 나타났다.

3. 인구적 특성, 성격유형 및 인지양식이 직무만족에 미치는 영향

1) 직무만족은 여자보다 남자가 더 높은 것으로 차이를 보이고 있다. 나이가 많을수록 급여에의 만족도가 높고, 직위가 높을수록 더 높은 만족 정도를 보이고 있으며, 특히 승진에서는 남녀 모두 불만족한 것으로 나타났다.

2) B형 성격보다 A형 성격의 직무만족이 더 높게 나타났다. 특히 성별과 성격유형의 차이가 급여 요인에 미치는 주효과는 각각 의미가 없었으나 결합하였을 때에는 상호작용 효과가 나타났다.

3) 장독립적인 집단보다는 장의존적인 집단의 직무만족이 매우 유의한 차이로 높게 나타났다.

4. 직무만족에 미치는 변수의 영향력

1) 직무만족에 유의한 설명력을 보이는 변수는 직위와 인지양식이며 성격유형은 설명력이 없는 것으로 나타났다.

2) 직무자체 요인에 유의한 설명력을 보이는 변수는 인지양식과 직위이다.

3) 급여 요인에 유의한 설명력을 보이는 변수는 인지양식이다.

4) 승진 요인에 유의한 설명력을 보이

는 변수는 직위, 성별 및 인지양식이다.

5) 관리감독 요인에 유의한 설명력을 보이는 변수는 인지양식이다.

6) 동료관계 요인에 유의한 설명력을 보이는 변수는 직위이다.

5. 성격유형과 인지양식이 직무만족에 미치는 영향

1) A형이면서 장의존적인 집단의 만족도가 가장 높게 나타났으며, 가장 불만족 집단은 B형이면서 장독립적인 집단으로 나타났다.

2) 성격유형과 인지양식이 직무만족에 미치는 주효과는 상당히 유의한 차이가 있었으나 상호작용 효과는 나타나지 않았다.

6. 성격유형 및 인지양식과 업무선호도와와의 관계

1) 성격유형과 업무선호도와는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

2) 인지양식과 업무선호도와는 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 장독립적인 사서는 공공봉사 업무보다는 구조적이고 분석적인 기술을 요하는 기술봉사 업무를 선호하고, 장의존적인 사서는 기술봉사 업무보다는 밀접한 대인관계나 대인접촉을 요하는 공공봉사 업무를 선호하고 있다.

이상과 같이 직무만족 반응이 개인에 따라서 지각하는 만족도가 각각 다르고 선호하는 업무에 차이가 나타나는 것은 개인적 특성의 차이와 개인이 사물을 지각하고 인지하는 과정에서 차이가 있기 때문이다. 이러한 개인적

인 차이를 설명해 줄 수 있는 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식 변수는 사서들의 직무 만족에 영향을 미치는 중요한 요인으로 밝혀졌다. 특히 인지양식 변수는 사서들의 직무만족에 가장 크게 영향을 미치는 요인 중의 하나이며, 인지양식에 따라 개인이 선호하는 업무에도 상당한 차이가 있다는 것이 입증되었

다. 따라서 도서관 관리자는 사서들의 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식에 따른 개인의 정보인식 방식과 정보환경에 대한 반응의 차이를 파악함으로써 이들의 개인적 속성과 직무요구와의 적합 관계를 효율적으로 관리할 수 있고 나아가서는 인적자원 활용의 극대화를 기할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

전윤식, 장혁표. 1980. 집단잠입도형검사. 부산 : 대화출판.

D'Elia, George P. 1979. "The Determinants of Job Satisfaction Among Beginning Librarians." *Library Quarterly* 49(3) : 283-302.

Fisher, David P. 1988. "Is the Librarian a Distinct Personality Type?" *Journal of Librarianship* 20(1) : 36-47.

Glass, D. C., M. L. Snyder, & J. Holis. 1974. "Time Urgency and Type A Cornory Prone Behavior Pattern." *Journal of Applied Social Psychology* 4 : 25-140.

Gruenfeld, L. W. and P. Weissenberg. 1970. "Field Independence and Articulation of Sources of Job Satisfaction." *Journal of Applied Psychology* 54(5) : 424-426.

Hamilton, Susan S. 1976. "Work Motivation of Alabama Librarians : A Challenge for Change." *Alabama Librarian* 27 :

4-7.

Haward, J. H., D. A. Cumningham and P. A. Rechnitzer. 1977. "Words Pattern Associated with Type A Behavior : A Managerial Population." *Human Relation* 30(9) : 825-836.

Helmick, Aileen Barnett. 1982. *Two Cognitive Style among Library Science Students : Field-Dependence / Independence and Tolerance-Intolerance for Ambiguity*. Ph. D. Dissertation, The Florida State University.

Herzberg, F., B. Manusner and B. Synderman. 1959. *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York : Wiley.

Johnson, Kerry A. 1982. "The Cognitive Style of Reference Librarians." *Reference Quarterly* 21(3) : 239-246.

Luthans, F. 1985. *Organizational Behavior*. 4th ed. New York : McGraw-Hill.

Plate, Kenneth H. and Elizabeth W. Stone. 1974. "Factors Affecting Librarians Job

- Satisfaction." *Library Quarterly* 44(2) : 97-110.
- Smith, Patricia C. 1975. *The Job Descriptive Index*. Bowling Green state University.
- Thurman, C. W. 1984. "Cognitive-Behavioral Interventions with Type A Faculty." *The Personal and Guidanced Journal* 74 : 358-362.
- Weissenberg, P. 1967. *Psychological Differentiation and Job Satisfaction*. Ph. D. Dissertation, Cornell University.
- 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.