직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Influence of Job Factor on Organizational Commitment of Public Librarians

이 은 철(Eun-Chul Lee)*
심 효 정(Hyo-jung Sim)**

〈 목 차 〉

Ⅰ. 서 론
1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구의 방법 및 범위
Ⅱ. 이론적 배경
1. 공공도서관 환경
2. 직무요인
3. 조직몰입
Ⅲ. 자료조사 및 결과분석
1. 자료의 수집 및 설문지 구성
2. 타당성 분석
3. 신뢰성 분석
4. 인구사회학적 통계
5. 상관분석
6. 가설의 검정
7. 종합분석
Ⅳ. 결론 및 제언

초 록

본 연구의 목적은 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향 정도를 규명하는 데 있다. 이를 위해 직무요인을 크게 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과 네 가지로 나누고 조직몰입도를 정서적, 유지적, 규범적 세 가지 유형으로 구분하여 직무요인 네 가지 요인에 따른 공공도서관 사서들의 조직몰입 정도를 유형별로 알아보고, 요인별 관계 및 중요성을 분석하였다.

주제어: 공공도서관, 공공도서관 경영, 조직몰입, 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과

ABSTRACT

The purpose of this study is to closely examine the level of effect the job factor has on the organizational commitment of public librarians. To do this, I have divided the job factors in to four categories: Job specification, Job satisfaction, Job Involvement, Job performance, and classified the level of organizational commitment into three categories: affective, continuance, normative and examined the level of organizational commitment of public librarians for each classification, and also analyzed the relationship for each factors and their importance.

Key Words: Public Library, Public Library Management, Organizational Commitment, Job Involvement, Job Satisfaction, Job Specification, Job Performance

* 성균관대학교 문과대학 문헌정보학과 교수(eclee@skku.edu) (제1저자)
** 한국도서관협회 자료·미디어팀 사서(shjcap@hitel.net) (공동저자)
• 접수일: 2006년 11월 30일 • 최초심사일: 2006년 12월 11일 • 최종심사일: 2006년 12월 21일

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

공공도서관은 최근 도서관 건립 및 콘텐츠 확충, 디지털자료실 구축, 도서관 서비스에 대한 이용자들과 행정가들의 인식 변화 등으로 급박하게 변화하고 있다. 기존의 공공도서관은 대출과 열람 등의 기본적인 서비스 중심으로 운영되었으나, 최근에는 공공도서관을 둘러싼 제반 환경 변화와 2·3차 정보서비스 제공 및 각종 문화활동 활성화 등으로 도서관 직원의 직무 환경과 직무 내용이 복잡화되고 다양해지고 있다.

수많은 조직들이 기반이 되어 형성·발전하고 있는 현대사회에서 개인은 조직을 통해 생활의 질을 향상시키려고 하는 동시에 조직은 그 구성원인 개인들의 자발적이고 창의적인 노력을 통해 추구하는 목표를 달성하려고 한다. 이러한 노력들은 모두 직무라는 연결고리가 있음으로써 가능하다. 따라서 최근에는 도서관뿐 아니라 다른 기관이나 조직부문에서도 많은 연구자들이 개인과 조직을 보다 효과적으로 연결할 수 있는 직무요인에 관심을 가지게 되었다. 조직몰입 또한 조직과업의 효과적 성취를 촉진시켜줄 수 있기 때문에 구성원의 행동을 이해하는 중요한 방법 중의 하나이며 조직행동을 이해하고 설명하는데 중요한 개념이다. 따라서 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향 정도를 분석한다면 공공도서관 사서들이 효과적으로 업무를 수행할 수 있는 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

본 연구의 목적은 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향 정도를 규명하는데 있다. 이를 위해 직무요인과 관련된 요인을 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과 네 가지로 설정하고, 조직몰입의 유형을 정서적, 유지적, 규범적 세 가지 범주로 나누어 이들 네 직무요인과 세 가지 조직몰입 유형에 따른 차이가 무엇이며 직무요인의 세부요인 각각이 조직몰입 유형 중 어느 유형에 영향을 많이 미치는가를 밝히고자 한다.

2. 연구의 방법 및 범위

이번 연구는 기존에 연구자가 수행했던 "공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구"에서 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 분석되었던 결과를 바탕으로 기존 연구의 직무요인과 조직몰입과의 영향 관계에서 세부적으로 규명하지 못했던 부분을 후속연구로 본 연구에서 규명하고자 수행하였다.

본 연구에서는 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향 정도를 알아보기 위해 직무요인을 크게 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과 네 가지로 나누고 조직몰입도를 정서적,

유지적, 규범적 세 가지 유형으로 구분하여 직무요인 네 가지 요인에 따른 공공도서관 사서들의 조직몰입 정도를 유형별로 알아보고, 요인별 관계 및 중요성을 분석하였다.

이를 위해 문헌연구와 설문조사를 수행하였다. 먼저 문헌연구를 통해서는 공공도서관의 환경, 직무요인의 구성요소, 조직몰입의 개념 및 유형 등에 관해 고찰하였다. 또한 직무요인의 세부적 요인이 조직몰입에 미치는 영향 정도를 구체적으로 파악하고자 서울시 공공도서관 사서직원 전체를 대상으로 설문조사를 실시해 그 결과를 분석하였다.

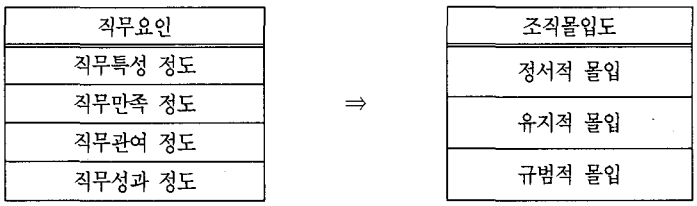
직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향 정도를 구체적으로 파악하기 위해 아래와 같은 가설 검정을 실시했다.

가설 1. 직무요인은 공공도서관 사서들의 정서적, 유지적, 규범적 조직몰입도 각각에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 공공도서관 사서들의 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과가 높으면 정서적 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 3. 공공도서관 사서들의 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과가 낮으면 유지적 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 4. 공공도서관 사서들의 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과가 높으면 규범적 조직몰입도가 높을 것이다.



〈그림 1〉 직무요인과 조직몰입도 측정 모형

직무요인과 조직몰입에 관련된 연구를 수행하면서 공공도서관 사서를 선정한 이유는 다음과 같다.

지금까지 직무요인과 조직몰입에 관한 연구는 주로 기업체 중심으로 이루어졌고 도서관 분야에서의 연구는 거의 없었다. 본 연구에서 대상으로 삼은 공공도서관에 근무하는 사서들은 타 관종에 비해 공중에 봉사를 한다는 사명감이나 헌신성 등이 높다(양병훈 1996). 또한 이용층이 다양하므로 그 직무내용도 다양하고 복잡할 뿐만 아니라 직무수행에 따른 심리적 부담도 타 관종에 비해 높다고 가정할 수 있다. 이에 본 연구에서 측정하고자 하는 요인들이 다양하게 포함되어 있어 연구를 효과적으로 수행할 수 있으리라고 판단했기 때문이다.

그러나 본 연구는 연구 대상을 서울시에 소재하는 공공도서관에서 근무하는 사서로 제한하였기 때문에 타 지역, 타 관종까지 본 연구의 결과를 일반화하는 데에는 한계가 있을 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 공공도서관 환경

가. 사서직의 특성

공공도서관 조직구성원의 특성에 관한 연구는 드물지만 양병훈(1996), 조찬식과 박민영(1999), 이은철과 김갑선(2002) 등에 의해 연구가 이루어진 바 있다. 먼저 양병훈(1996)은 공공도서관 직원의 대부분이 공무원 또는 준공무원 신분이고, 행정직, 사서직, 기능직(기타)으로 구성되어 있으며, 정사서 집단과 준사서 집단으로 구분되어 있다고 하였다. 또한 동질의 이용자 계층이 아닌 다양한 성격의 지역주민을 대상으로 봉사하며, 공중에 봉사를 하고 있기 때문에 업무수행 시 사명감이나 헌신성 등의 특징도 갖는다고 주장하였으며, 남자보다는 여성의 비율이 높다고 하였다. 조찬식과 박민영(1999)은 대중문화에 나타난 사서의 이미지를 조사한 연구에서 정적이며, 소극적인 특성이 있음을 밝혔다. 이은철과 김갑선(2002)은 공공도서관 및 대학도서관 사서를 대상으로 사서들이 지각하는 사서의 이미지에 대해 조사한 결과 쉽게 현실에 안주하고 도서관 업무 지향적이기 때문에 소속기관의 의사결정 등에서 소외되는 경향이 있음을 밝혀냈다.

나. 사서직 현황

『2005 한국도서관연감』에 의하면 우리나라 총 인구 48,584,000명에 공공도서관 수는 487개관으로 1관 당 봉사 인구는 99,761명이고, 도서관 직원의 총수는 5,664명으로 1관당 직원 수는 11.6명이며 직원 1인당 봉사 인구는 약 8,600명에 이른다.

또한 현재 사서직 인력은 공공도서관 전체 인력에서 약 38.4%를 차지하고 있다. 사서직 비율은 서울(41.4%), 인천(45.9%), 대전(41.5%), 경기(41.8%), 강원(41.2%)이 다른 시·도에 비해 높으며, 전북(27.4%)은 전국에서 가장 낮은 것으로 조사되었다.

『2005 한국도서관연감』에 의하면 서울시에 소재하는 공공도서관 전체 직원 가운데 사서 자격을 가지고 있는 비율은 교육청 소속 공공도서관이 64.9%, 지자체 소속 공공도서관이 42.8%로 조사되었다.

현재 서울시 공공도서관에 배치되어야 하는 법정 사서직원[1]은 1,176명이어야 하는데 현 정원이 344명으로 사서직원의 배치율이 29.3%밖에 되지 않아 사서직원의 수가 많이 부족한 상황이다. 또한 사서직원 배치율이 8.3%인 도서관부터 66.7%인 도서관까지 도서관별로 편차가 많은 것으로 나타났다.

---

1) 도서관및독서진흥법시행령 제4조 〈별표 2〉에서 정의하고 있는 기준을 따름.
〈별표 2〉에는 도서관 건물면적이 330제곱미터 이하인 경우에는 사서직원 3인을 두되, 그 면적이 330제곱미터 이상인 경우에는 그 초과하는 330제곱미터마다 사서직원 1인을 더 두며, 장서가 6천권 이상인 경우에는 그 초과하는 6천권마다 사서직원 1인을 더 두도록 되어 있다.

2. 직무요인

가. 직무특성

Hackam과 Oldham(1975)은 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등의 다섯 가지 핵심 직무특성 차원이 조직 구성원의 만족 및 성과에 영향을 미친다고 하였으며 직무특성의 다섯 가지 요소들은 직무의 성격을 의미한다고 하였다. 또한 Steers(1977)와 Mowday, Porter와 Steers(1982)는 직무특성 중 기술다양성과 자율성을 강조하기도 했다.

이여진(1998)은 사회복지사의 직무특성에 따른 직무만족에 대해 연구하였는데, 직무특성 중 기술의 다양성과 직무의 자율성, 직무의 중요성이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보았다. 최인이(1998)는 사회복지 조직에서 헌신에 영향을 미치는 요인들을 분석하였는데, 직무만족 관련 요인 중 기술의 다양성, 직무의 자율성, 직무의 중요성을 측정한 결과, 이들 모두 직무몰입과 조직헌신에 매우 강한 양의 상관관계를 나타냄을 밝혔다. 김정주(1999)는 직무의 자율성이 조직몰입과 가장 높은 상관관계를 가진다고 주장하였다.

나. 직무만족

직무만족은 자신이 수행하는 직무에 국한되어 있는 반면, 조직몰입은 직무를 포함한 조직 전반에 관한 요소들과 관련이 있는 개념으로 이해 할 수 있으므로 직무만족이 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 설정할 수 있다. Smith 등(1969)은 직무만족을 측정하여 조직몰입과의 영향관계를 살펴보는 연구에서 직무기술지표의 하위 영역으로 설정된 업무에 대한 만족, 승진 기회에 대한 만족, 상사에 대한 만족, 동료에 대한 만족, 보수에 대한 만족 등 5개의 지표로 나누어 직무만족을 측정하였다. Angle과 Perry(1981)는 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 사용하여 조직몰입과 내재적 및 외재적 직무만족이 긍정적인 관계임을 확인하였다. Curry 등(1986)은 병원 근로자들을 대상으로 연구한 결과 직무만족과 조직몰입은 단지 상관관계를 가질 뿐 인과관계를 가지지는 않는다는 결과를 제시하기도 했다. Conlon과 Gallangher(1987)는 노조원, 비노조원, 노조 탈퇴자의 내재적, 외재적 직무만족과 조직몰입의 관계를 확인한 결과 매우 높은 양의 상관관계가 있다는 연구결과를 얻었다.

조덕찬(1994)과 김정주(1999)의 연구에서는 직무만족 측정 요인 중 업무에 대한 만족, 승진에 대한 만족, 상사에 대한 만족이 조직몰입과 관계가 있는 요인으로 분석되었다.

다. 직무관여

직무관여는 개인이 직무에서 심리적 일체감을 느끼는 정도, 또는 개인의 전체 자기 이미지 중에서 직무가 차지하는 중요성을 의미한다.

Buchanan(1974)은 직무관여를 조직몰입의 한 구성 요소로 보고 조직몰입을 조직의 목표를 수용하는 조직 동일화로, 직무관여를 근속과 애착을 뜻하는 조직 충성으로 보았다. Stevens 등(1978)은 직무관여는 근무경력과 함께 조직몰입의 중요한 예측 지표라는 것을 밝혀냈다. 즉 직무관여가 높을수록 조직몰입이 높아진다고 하였다. 차동옥(1984)은 직무관여의 한 구성요소인 직무 중심의 생활 정도와 조직몰입 간의 관계를 연구하였는데, 일을 자신의 생활 관심사로 여길수록 조직몰입이 높아진다는 점을 밝혀내면서 직무관여는 조직몰입의 중요한 예측지표라고 주장하였다. Blau(1989)는 자신의 생활에서 직무의 중요성 정도, 자신의 인생목표와의 관련성 정도, 직무중심의 생활 정도, 직무에 대한 관심사와 직무수행 정도, 직무와 자신과의 밀접성 정도, 현재 자신의 직무 및 존재의 중요성 등 6개 문항으로 측정하였다.

라. 직무성과

조직몰입과 직무성과와의 관계는 연구의 결과가 명확하지 않으나 조직몰입은 구성원이 직무에 쏟은 노력의 양에 영향을 미치며, 이 노력이 직무성과에 어느 정도 영향을 주리라고 기대할 수 있기 때문에 관련이 있는 것으로 본다(Mowday et al. 1979). 강승권(1990)은 조직몰입과 직무성과 간에 통계적으로 의미 있는 상관관계를 밝혔고, 김형균(1999)은 직무성과를 현재 자신이 받는 보수, 동료 직원, 상급자의 요구 등과 비교하여 자신이 느끼는 성과를 측정하여 직무성과와 조직몰입의 상관관계를 밝혀냈다.

3. 조직몰입

가. 조직몰입의 개념

조직몰입은 조직의 목표라고 할 수 있는 성과 향상과 구성원의 개인 목표 성취를 위한 방법으로서 이에 대한 연구는 1960년대 처음 시작된 이래 최근까지 지속적으로 이루어지고 있다. 더욱이 1980년대와 1990년대 기업들의 구조조정 과정에서 조직원들이 느끼는 고용 불안감이 야기하는 다양한 문제를 어떻게 해결할 것인가에 대한 관심으로 조직몰입에 대한 연구가 더욱 확산되었다.

조직몰입의 개념에 대한 학자들의 견해는 매우 다양하다.

Mowday, Porter와 Steers(1982)는 기존의 몰입 관련 연구를 토대로 개인이 조직과 동일시하고 공헌하려고 노력하는 것에 대한 상대적인 강도를 조직몰입으로 정의하였다. 이들은 또한 조직몰입은 최소한 세 가지 구성요소로 특징 지워질 수 있는데, 그것은 조직의 목표 및 가치에 대한 강한 신념과 신용의 정도, 조직을 위하여 자발적으로 상당한 노력을 기울일 의사의 정도, 조직구성원으로서 남으려는 강한 요구의 정도라고 주장하였다.

Allen과 Meyer(1990)는 여러 가지 개념적 불일치로 다양한 연구자들에 의해 유사한 몰입의

형태가 개발되었다고 하면서 조직몰입이 정서적 몰입(affective commitment) 및 유지적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 분류될 수 있으나 이 세 가지 개념을 통합해 총체적인 개념으로 조직몰입을 정의하였다.

위와 같이 조직몰입에 관한 여러 정의가 있지만 위에 언급된 의견을 종합해보면 조직몰입이란 조직이 추구하는 목표와 가치에 대한 애착과 조직을 위해 열심히 일하려는 의지, 그리고 조직의 구성원으로 남아 일하려는 성향, 조직과의 관계를 유지하고자 개인이 지각한 도덕적 의무에 기초를 둔 집단에 대한 책임감을 의미한다고 볼 수 있다.

나. 조직몰입의 유형

조직몰입의 개념정의에서 볼 수 있듯이 일반적으로 조직몰입은 일차원적 개념이라기보다는 일에 대한 다차원적인 태도라고 볼 수 있다(Allen and Meyer 1996). Kanter(1968)는 근속 몰입·유지적 몰입·규범 몰입으로, Steers(1977)는 소극적 몰입·적극적 몰입으로, Mowday, Steer와 Porter(1979) 등은 정서적 몰입·유지적 몰입으로, Angle과 Perry(1981)는 근속 몰입·가치 몰입으로 구분하고 있다.

Allen과 Mayer(1990)의 이론이 조직몰입의 대표이론으로 많이 사용되는데, 이들은 정서적·유지적·규범적 몰입으로 조직몰입을 정의하고 이 세 가지 몰입상태를 총체적으로 측정해야 조직몰입도를 정확히 알 수 있다고 주장하였으며, 이는 많은 후속연구에서 그 타당성을 입증받고 있다.

정서적 몰입은 Kanter(1968), Sheldon(1971), Buchanan(1974), Mowday, Porter와 Steers(1979) 등에 의해 연구되었다. 정서적 몰입은 조직에 대하여 느끼는 심리적인 애착을 말하는 것으로 조직을 위하여 상당한 노력을 기울이려는 자발적인 의지, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 열망 등을 말한다. 정서적 몰입은 그 형성에 있어 조직의 지원적 분위기와 밀접한 관련이 있는 것으로 보고 있다(Meyer, Stanley 2002).

유지적 몰입은 대표적으로 Becker(1992)에 의한 주장을 예로 들 수 있다. Becker는 개인이 조직에 들어와서 어떤 행동을 하게 되면 그것은 이해관계가 걸리게 되는 투자가 되어 조직을 떠나려고 해도 이미 행한 투자가 상실되기 때문에 조직에 계속 머무르게 되고, 개인이 조직에 오래 머무르면서 투자를 많이 할수록 조직몰입은 더 강해진다고 주장하였다.

규범적 몰입은 개인의 친밀 행위 또는 문화적 사회화를 통해 선험적으로 혹은 조직사회화를 통해 후천적으로 조직의 규범적 압력을 내재화하는 데서 비롯되는 것으로 정서적 몰입이나 유지적 몰입에 비해 비교적 최근에 제시된 이론이다(Allen and Mayer 1990).

위에서 언급한 것처럼 많은 선행연구에서 그 타당성을 입증받고 있는 Allen과 Mayer(1990)의 이론에 입각해, 본 연구에서도 정서적, 유지적, 규범적 세 가지 몰입상태를 총체적으로 공공도서관 사서들의 조직몰입도를 측정하였다.

Ⅲ. 자료조사 및 결과분석

1. 자료의 수집 및 설문지 구성

가. 조사대상의 선정 및 자료 수집 방법

『2005 한국도서관연감』에 의하면 서울시에 소재 하는 공공도서관은 총 33개관[2]이며 근무하는 사서직원은 344명으로 이중 시교육청 소속 17개관의 사서직원수가 242명, 지자체 소속 16개관의 사서직원수가 102명이다. 본 연구에서는 서울시에 소재하는 공공도서관에 근무하는 사서직원 총 344명 중 휴직자 9명을 제외한 335명을 대상으로 2005년 11월 20일부터 2006년 1월 13일까지 e-mail과 우편, 직접방문을 통해 설문지를 배포하고 회수하였다. 총 335부의 설문지 중 326부(97.3%)가 회수되었으며 회수된 설문지는 모두 유효했다.

나. 설문지 구성

설문지의 측정척도는 태도측정의 대표적인 척도인 리커트 합산평정 척도를 사용하였으며, 각 문항은 '전혀아니다'(1점)에서 '정말그렇다'(5점)에 이르는 5점 척도에 따라 점수를 부여하고 그 평가치를 분석하였다. 설문지는 직무요인의 경우 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과 각 요인별 3문항씩 총 12문항으로 구성하였고, 조직몰입도에 관한 설문은 총 21문항으로 구성하여 측정하였다. 직무특성에 대한 척도는 Mowday, Porter와 Steers(1982), 최인이(1998), 이여진(1998)의 척도를, 직무만족은 조덕찬(1994), 김정주(1999)의 척도를, 직무관여는 Blau(1989)의 척도를, 직무성과는 김형균(1999)의 척도를 사용하였고, 조직몰입도에 대한 척도는 Allen과 Mayer(1990)의 연구에서 활용한 조직몰입도 측정 방식을 사용하였다.

2. 타당성 분석

타당성은 연구자가 측정하고자 하는 개념을 얼마나 정확하게 측정하였는가를 의미하는 것이다. 본 연구에서는 사회과학 분야의 연구에서 일반적으로 많이 활용되는 요인분석을 하였다.

요인분석에서는 어떤 개념을 여러 가지 변인을 사용하여 측정했을 경우 이용한 자료들이 하나의 요인으로 묶여지면 변인들은 측정의 타당성이 있다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 변인의 타당성을 살펴보기 위해 직각회전 방식에 의한 주성분 분석방법으로 요인분석을 하였다.

---

2) 총 44곳 중 사립공공도서관 6곳과 평생학습관 5곳은 본 연구대상에서 제외하였다. 사립공공도서관은 신분상 공무원 및 준공무원의 형태와 많이 다르기 때문에 연구대상에서 제외하였고, 평생학습관은 평생교육법에 의한 평생교육기관으로 기관 설립 목적이 다르기 때문에 제외하였다.

가. 직무요인에 대한 타당성 분석

직무요인의 타당성 분석을 위해 먼저 주성분 분석을 하였고, 주성분 분석에서 얻어진 3개의 요인을 구체적으로 명명하기 위해 요인을 회전하였다. 그 결과 〈표 1〉에서 보듯이 회전된 성분1을 큰 값 순서대로 나열하면 직무요인11-12-10-3-5-4가 중요한 변수로 나타나는데 이것은 직무특성과 직무성과에 해당하는 요인이 종합된 것으로 볼 수 있다. 회전된 성분2도 큰 값 순서대로 나열하면 직무요인6-2-4-1로 묶이는데 이것은 직무만족정도에 해당하는 요인이다. 회전된 성분3은 직무요인8-9-7로 묶이며 직무관여정도에 해당하는 요인이다. 따라서 직무요인에 해당하는 직무특성, 직무관여, 직무만족, 직무성과가 회전된 성분행렬 1에서 3까지에 모두 추출되었으므로 공공도서관 사서들의 직무요인을 측정하는데 중요한 요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 1〉 직무요인의 회전된 성분행렬

직무요인	성분1	성분2	성분3
직무요인1	.066	.674	.192
직무요인2	-.087	.710	.061
직무요인3	.528	.191	.124
직무요인4	.296	.700	-.009
직무요인5	.414	.418	.268
직무요인6	-.107	.718	-.044
직무요인7	.036	-.001	.768
직무요인8	.178	.136	.810
직무요인9	.234	.131	.807
직무요인10	.547	-.209	.343
직무요인11	.855	-.001	.105
직무요인12	.838	-.015	.043

* 요인추출 방법: 주성분 분석, 직무요인의 숫자는 설문문항 번호 임.
회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스, 4번 반복계산에서 요인회전이 수렴 됨.

나. 조직몰입도에 대한 타당성 분석

조직몰입도의 타당성 분석을 위해 먼저 주성분 분석을 하였고, 주성분 분석에서 얻어진 5개의 요인을 구체적으로 명명하기 위해 요인을 회전하였다. 그 결과 〈표 2〉에서 보듯이 회전된 성분1을 큰 값 순서대로 나열하면 조직몰입도6-3-1-10-13-7-9가 중요한 변수로 나타난다. 성분1을 조직몰입도를 측정하는 설문문항을 근거로 해석하면 사서들이 도서관에 자발적인 애착을 가져 몰입하는 성향인 정서적 몰입에 해당하는 요인으로 분석할 수 있다.

회전된 성분2도 큰 값 순서대로 나열하면 조직몰입도 19-15-11-18-20으로 묶이는데 설문문항을 근거로 해석하면 사서들이 도덕적 책임감에 의해 도서관에 몰입하는 성향인 규범적 몰입에 해당하는 요인으로 분석할 수 있다.

회전된 성분3을 큰 값 순서대로 나열하면 조직몰입도2-12-20-14-16으로 묶이는데 설문문항을 근거로 해석하면 사서들이 자신의 필요에 의해 도서관에 몰입하는 성향인 유지적 몰입에 해당하는 요인으로 분석할 수 있다.

회전된 성분4를 큰 값 순서대로 나열하면 조직몰입도17-14-20-16-19, 회전된 성분5를 큰 값 순서대로 나열하면 조직몰입도4-5-7-8-21로 나타난다. 회전된 성분4와 5는 설문문항을 근거로 해석하면 사서들이 자신의 필요에 의해 도서관에 몰입하는 성향인 유지적 몰입, 도서관에 자발적인 애착을 가짐으로 나타나는 정서적 몰입, 도덕적 책임감에 의해 도서관에 몰입하는 성향인 규범적 몰입에 해당하는 요인이 종합된 것으로 볼 수 있다. 따라서 조직몰입도를 측정하기 위해 구성된 21문항이 회전된 성분행렬 1에서 5까지에 모두 추출되었으므로 공공도서관 사서들의 조직몰입도를 측정하는데 중요한 문항임을 확인할 수 있다.

〈표 2〉 조직몰입도의 회전된 성분행렬

조직몰입도	성분1	성분2	성분3	성분4	성분5
조직몰입도1	.776	.091	.020	.020	-.106
조직몰입도2	.042	.100	.851	.049	.005
조직몰입도3	.780	-.015	.052	-.065	-.071
조직몰입도4	-.048	.030	.153	.107	.823
조직몰입도5	.451	.300	-.082	.016	.581
조직몰입도6	.845	.094	.098	-.045	.079
조직몰입도7	.660	.150	-.072	-.134	.331
조직몰입도8	.603	.172	-.114	.135	.275
조직몰입도9	.610	.134	.061	.031	.060
조직몰입도10	.713	.221	-.127	.249	.031
조직몰입도11	.150	.681	.050	.044	.058
조직몰입도12	-.112	.027	.797	.238	.103
조직몰입도13	.701	.152	-.133	.206	.033
조직몰입도14	-.025	-.320	.270	.555	.180
조직몰입도15	-.032	.689	-.112	.175	.014
조직몰입도16	.567	.269	.218	.323	-.166
조직몰입도17	.128	.181	.108	.806	.026
조직몰입도18	.393	.587	.117	.047	.117
조직몰입도19	.229	.706	.168	-.262	.081
조직몰입도 20	.292	.481	.322	.417	.006
조직몰입도 21	.436	.371	.007	-.081	.214

* 요인추출 방법: 주성분 분석, 조직몰입도의 숫자는 설문문항(부록 참조) 번호 임.
회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스. 6번 반복계산에서 요인회전이 수렴 됨.

3. 신뢰성 분석

신뢰성은 일반적으로 동일한 개념에 대하여 비교 가능한 독립된 측정도구를 사용하여 측정을 반복하였을 때 동일하거나 또는 유사한 측정값을 얻을 가능성을 의미한다. 측정의 신뢰성은 측정도구를 구성하고 있는 각 문항들 사이의 상관도를 분석하기 위하여 사회과학연구에서 일반적으로 많이 사용하고 있는 Cronbach's alpha 계수를 이용하였다. Cronbach's alpha 계수는 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외함으로써 측정도구의 신뢰도를 높이는 방법이다. 일반적으로 계수의 값이 0.6 이상이면 문항 사이에 적절한 일치성이 있는 것으로 간주한다. 본 연구에서도 사전 조사를 통하여 신뢰도가 낮은 문장을 삭제한 뒤 본 연구조사를 위한 측정도구를 개발하였다. 그 결과 측정항목의 신뢰성 계수는 〈표 3〉과 같이 모든 변인의 값이 0.6 이상이므로 신뢰할 수 있는 수준이라고 할 수 있다.

〈표 3〉 측정변인의 신뢰성 계수

변인	측정변인	문항수	Cronbach's alpha 계수	
			하 위	전 체
직무요인	직무특성	3	.609	.745
	직무만족 정도	3	.611	
	직무관여 정도	3	.765	
	직무성과 정도	3	.714	
조직몰입도		21	.852	.852

4. 인구사회학적 통계

공공도서관 사서들의 개인적 상황요인은 성별, 연령, 경력, 자격증 종류, 재교육 경험 정도, 직급의 6가지 특성을 대상으로 하였으며 그 분포는 아래와 같다.

분석대상자의 성별 구성은 남성이 52명(16%), 여성이 274명(84%)으로 여성의 비율이 남성의 비율보다 약 5배정도 높음을 알 수 있다.

연령별로는 40대가 124명(38%), 30대가 115명(35.3%)으로 전체의 약 70% 가량을 차지하고, 20대가 49명(15%), 50대가 38명(11.7)으로 약 30%를 차지한다.

자격증 종류는 2급정사서가 235명(72.1%)으로 가장 많았으며, 준사서가 64명(19.6%), 1급정사서가 27명(8.3%) 순이었다. 80% 정도의 응답자가 정사서에 해당한다.

근무경력은 1년-5년이 87명(26.7%), 21년 이상이 82명(25.2%), 11년-15년이 57명(17.5%), 6년-10년이 52명(16%), 16년-20년이 48명(14.7%) 순으로 나타나 비교적 균일하게 분포한다.

재교육 경험 정도는 대학부설교육원/대학원 정규교육을 수강한 경험이 전혀 없는 사서가 188명

(57.7%)으로 가장 많았으며, 수강 경험이 1회-5회인 사서가 107명(32.8%), 6회-10회인 사서가 14명(4.3%), 11회-15회인 사서가 11명(3.4%), 16회 이상인 사서가 6명(1.8%)으로 나타났다. 절반 이상의 응답자가 대학부설교육원/대학원 정규교육을 통한 재교육프로그램 참여 경험이 없다고 응답했다.

국립중앙도서관 및 서울특별시교육연수원 연수의 경우 1회-5회 받은 경험자가 161명(49.4%), 6회-10회인 사서가 92명(28.2%), 연수 경험이 전혀 없는 사서가 49명(15%), 11회-15회인 사서가 21명(6.4%), 16회 이상인 사서가 3명(0.9%)이었다. 따라서 응답자의 80% 이상이 국립중앙도서관 및 서울특별시교육연수원 연수를 받은 경험이 있는 것으로 조사되었다.

세미나 및 워크숍 발표/참석 경험이 1회-5회인 사서가 163명(50%), 6회-10회인 사서가 75명(23%), 경험이 전혀 없는 사서가 45명(13.8%), 11회-15회인 사서가 35명(10.7%), 16회 이상인 사서가 8명(2.5%)으로 응답자의 70% 가량이 세미나 및 워크숍 발표/참석 경험이 있는 것으로 조사되었다.

직급 분포는 6-7급(계장·주임)이 155명(47.5%)으로 가장 많았으며, 8-9급(직원)이 150명(46.0%), 5급 이상(과장 이상)이 21명(6.4%)으로 나타났다.

5. 상관분석

가. 직무요인 간의 상관분석

직무요인인 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과 간의 상관분석을 해 본 결과 〈표 4〉와 같이 직무특성과 직무만족, 직무특성과 직무관여, 직무특성과 직무성과, 직무만족과 직무관여, 직무관여와 직무성과 사이에는 모두 양의 상관관계로 유의수준 0.01에서 유의하다.

〈표 4〉 직무요인 간의 상관분석

상관분석 \ 직무요인		직무특성	직무만족	직무관여	직무성과
직무특성	피어슨 상관계수	1	.431**	.324**	.371**
	유의확률(양쪽)	.	.000	.000	.000
	N	326	326	326	326
직무만족	피어슨 상관계수	.431**	1	.158**	-.055
	유의확률(양쪽)	.000	.	.004	.326
	N	326	326	326	326
직무관여	피어슨 상관계수	.324**	.158**	1	.360**
	유의확률(양쪽)	.000	.004	.	.000
	N	326	326	326	326
직무성과	피어슨 상관계수	.371**	-.055	.360**	1
	유의확률(양쪽)	.000	.326	.000	.
	N	326	326	326	326

** 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함.

나. 조직몰입 유형별 상관분석

조직몰입 유형별인 정서적, 유지적 규범적 조직몰입 간의 상관분석을 해 본 결과 〈표 5〉와 같이 정서적 몰입과 유지적 및 규범적 몰입, 유지적 몰입과 정서적 및 규범적 몰입, 규범적 몰입과 정서적 및 유지적 몰입 사이에는 모두 양의 상관관계로 유의수준 0.01에서 유의하다. 정서적 몰입은 규범적 몰입과 보다 강한 양의 상관관계를 가지며, 유지적 몰입은 규범적 몰입과 보다 강한 양의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었다.

〈표 5〉 조직몰입 유형별 상관분석

상관분석 \ 조직몰입		정서적	유지적	규범적
정서적	피어슨 상관계수	1	.322**	.644**
	유의확률(양쪽)	·	.000	.000
	N	326	326	326
유지적	피어슨 상관계수	.322**	1	.363**
	유의확률(양쪽)	.000	·	.000
	N	326	326	326
규범적	피어슨 상관계수	.644**	.363**	1
	유의확률(양쪽)	.000	.000	·
	N	326	326	326

** 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함.

다. 직무요인과 조직몰입 유형별 상관분석

직무요인인 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과의 평균값과 조직몰입도 사이에 있어서는 〈표 6〉과 같이 모두 양의 상관관계로 유의수준 0.01에서 유의한 것으로 분석되었다. 공공도서관 사서들의 직무요인과 가장 많은 양의 상관관계를 가지는 것은 정서적 몰입이며, 그 다음으로는 규범적 몰입이었다. 상대적으로 유지적 몰입과는 가장 작은 상관관계를 가지는 것으로 분석되었다.

〈표 6〉 직무요인과 조직몰입 유형별 상관분석

직무요인 \ 조직몰입 유형 / 상관분석		정서적	유지적	규범적
직무요인	피어슨 상관계수	.561**	.220**	.482**
	유의확률(양쪽)	.000	.000	.000
	N	326	326	326

** 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함.

라. 직무요인의 세부요인과 조직몰입 유형별 상관분석

직무요인인 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과와 조직몰입 유형별인 정서적, 유지적 규범

적 조직몰입 간의 상관분석을 한 결과 〈표 7〉과 같이 모두 양의 상관관계로 유의수준 0.01과 0.05에서 유의한 것으로 분석되었다. 직무특성, 직무만족, 직무관여는 모두 정서적 몰입과 가장 강한 양의 상관관계를 그 다음은 규범적 몰입, 유지적 몰입 순으로 양의 상관관계가 강한 것으로 분석되었다. 직무성과는 규범적 몰입과 정서적 몰입과 양의 상관관계를 가지며 유지적 몰입과는 상관관계가 없는 것으로 분석되었다.

〈표 7〉 조직몰입 유형별 직무요인 간의 상관분석

조직몰입유형 \ 직무요인 / 상관분석		직무특성	직무만족	직무관여	직무성과
정서적	피어슨 상관계수	.411**	.420**	.451**	.189**
	유의확률(양쪽)	.000	.000	.000	.001
	N	326	326	326	326
유지적	피어슨 상관계수	.190**	.118*	.224**	.040
	유의확률(양쪽)	.001	.034	.000	.468
	N	326	326	326	326
규범적	피어슨 상관계수	.327**	.313**	.433*	.190**
	유의확률(양쪽)	.000	.000	.000	.001
	N	326	326	326	326

** 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함. * 0.05 수준(양쪽)에서 유의 함.

6. 가설의 검정

가. 직무요인과 조직몰입도에 대한 가설 검정

가설 1 직무요인은 공공도서관 사서들의 정서적, 유지적, 규범적 몰입도 각각에 영향을 미칠 것이다.

가설 검정을 위해 직무요인인 직무특성, 직무관여, 직무만족, 직무성과의 평균값을 사용하여 정서적, 유지적, 규범적 몰입 각각에 대해 단순회귀분석을 하였다. 〈표 8〉에서 보듯이 정서적 몰입정도에 대한 회귀계수는 0.788이고, 이 계수에 대한 t통계량의 값은 12.211로 유의수준 0.01에서도 유의한 값으로 나타났다. 유지적 몰입정도에 대한 회귀계수는 0.253이고, 이 계수에 대한 t통계량의 값은 4.052로 유의수준 0.01에서도 유의한 값으로 나타났다. 규범적 몰입정도에 대한 회귀계수는 0.642이고, 이 계수에 대한 t통계량의 값은 9.905로 유의수준 0.01에서도 유의한 값으로 나타났다. 따라서 직무요인은 정서적, 유지적, 규범적 조직몰입에 각각 영향을 미치는 것으로 나타나 '가설 1'은 채택되었다. 또한 직무요인이 각 몰입유형에 영향을 주는 정도를 t통계량(회귀계수의 크기

를 표준오차로 나눈 값)으로 비교해볼 때 직무요인은 정서적 몰입, 규범적 몰입, 유지적 몰입의 순으로 관계가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 8〉 직무요인이 조직몰입 유형에 따라 영향을 미치는 정도 차이

모형		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률 (P)	R제곱
		B	표준오차	베타			
정서적 몰입	상수	.917	.199	·	4.614	.000	.315
	직무요인	.788	.065	.561	12.211	.000**	
유지적 몰입	상수	2.496	.192	·	12.973	.000	.048
	직무요인	.253	.063	.220	4.052	.000**	
규범적 몰입	상수	1.051	.199	·	5.270	.000	.232
	직무요인	.642	.065	.482	9.905	.000**	

** 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함.

가설 2 공공도서관 사서들의 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과가 높으면 정서적 몰입도가 높을 것이다.

가설 검정을 위해 먼저 직무요인의 세부요인인 직무특성, 직무관여, 직무만족, 직무성과 네 요인별 정서적 몰입 정도를 각각 단순회귀분석을 통해 분석하였다. 〈표 9〉에서 보듯이 정서적 몰입정도에 대한 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과는 유의수준 0.01에서 모두 유의했다.

〈표 9〉 직무요인의 세부요인별 정서적 몰입에 영향을 미치는 정도 차이

모형		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률 (P)	R제곱
		B	표준오차	베타			
정서적 몰입	상수	2.056	.159	·	12.944	.000	.169
	직무특성	.419	.052	.411	8.104	.000**	
	상수	2.279	.128	·	17.743	.000	.176
	직무만족	.365	.044	.420	8.331	.000**	
	상수	2.136	.134	·	15.987	.000	.203
	직무관여	.380	.042	.451	9.092	.000**	
	상수	2.677	.188	·	14.224	.000	.036
	직무성과	.200	.058	.189	3.471	.001**	

** 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함.

직무요인의 세부요인이 정서적 몰입에 영향을 미치는 정도의 차이를 좀더 상세히 분석하기 위해 변인 선택을 단계적으로 하여 다중회귀분석도 실시해 보았다. 그 결과는 〈표 10〉에서 보듯이 직무관여, 직무만족, 직무특성이 유의한 변수로 선택되어 '가설 2'는 채택되었다. 따라서 직무요인 내의

세부요인인 직무관여, 직무만족, 직무특성이 공공도서관 사서들의 정서적 조직몰입을 설명하는 중요한 요인으로 볼 수 있다. 또한 직무요인의 세부요인이 각 몰입유형에 영향을 미치는 정도를 t통계량의 크기로 비교해볼 때 직무관여가 공공도서관 사서들의 정서적 몰입에 양의 방향으로 가장 많은 영향을 미치는 요인으로, 그 다음은 직무만족, 직무특성 순으로 분석되었다.

〈표 10〉 직무요인의 세부요인이 정서적 몰입에 영향을 미치는 정도 차이

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (p)	R제곱
		B	표준오차	베타			
정서적 몰입	상수	1.152	.170	·	6.776	.000	.350
	직무관여	.294	.040	.349	7.351	.000**	
	직무만족	.253	.043	.291	5.840	.000**	
	직무특성	.176	.053	.172	3.313	.001**	

** 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함.

가설 3 공공도서관 사서들의 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과가 낮으면 유지적 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 검정을 위해 먼저 직무요인인 직무특성, 직무관여, 직무만족, 직무성과 네 요인별 유지적 몰입 정도를 각각 단순회귀분석을 통해 분석하였다. 〈표 11〉에서 보듯이 유지적 몰입에 대한 직무특성과 직무만족은 유의수준 0.01에서, 직무만족은 유의수준 0.05에서 각각 유의한 값으로 나타났으며 직무성과는 유의하지 않은 것으로 분석되었다.

〈표 11〉 직무요인의 세부요인별 유지적 몰입에 영향을 미치는 정도 차이

모형		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률 (P)	R제곱
		B	표준오차	베타			
유지적 몰입	상수	2.788	.140	·	19.847	.000	.036
	직무특성	.159	.046	.190	3.480	.001**	
	상수	3.029	.115	·	26.230	.000	.014
	직무만족	.084	.039	.118	2.134	.034*	
	상수	2.784	.120	·	23.243	.000	.050
	직무관여	.155	.037	.224	4.142	.000**	
	상수	3.156	.157	·	20.063	.000	.002
	직무성과	.035	.048	.040	.727	.468	

** 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함. * 0.05 수준(양쪽)에서 유의 함.

직무요인의 세부요인이 유지적 몰입에 영향을 미치는 정도의 차이를 좀더 상세히 분석하기 위해 변인 선택을 단계적으로 하여 다중회귀분석도 실시해 보았다. 그 결과는 〈표 12〉에서 보듯이 직무

관여와 직무특성이 유의한 변수로 선택되어 '가설 3'은 채택되었다. 따라서 직무요인 내의 세부요인인 직무관여와 직무특성이 공공도서관 사서들의 유지적 조직몰입을 설명하는 중요한 요인으로 볼 수 있다. 또한 직무요인의 세부요인이 각 몰입유형에 영향을 주는 정도를 t통계량으로 비교해볼 때 직무관여가 직무특성보다 공공도서관 사서들의 유지적 몰입에 양의 방향으로 좀더 많은 영향을 미치는 요인으로 분석되었다.

〈표 12〉 직무요인의 세부요인이 유지적 몰입에 영향을 미치는 정도 차이

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (p)	R제곱
		B	표준오차	베타			
유지적 몰입	상수	2.545	.158	·	16.102	.000	.066
	직무관여	.126	.039	.182	3.198	.002**	
	직무특성	.110	.048	.131	2.302	.022*	

** 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함. * 0.05 수준(양쪽)에서 유의 함.

가설 4 공공도서관 사서들의 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과가 높으면 규범적 조직몰입도가 높을 것이다.

가설 검정을 위해 먼저 직무요인인 직무특성, 직무관여, 직무만족, 직무성과 네 요인별 규범적 몰입을 각각 단순회귀분석을 통해 분석하였다. 〈표 13〉에서 보듯이 규범적 몰입에 대한 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과는 유의수준 0.01에서 모두 유의한 값으로 나타났다.

〈표 13〉 직무요인의 세부요인별 규범적 몰입에 영향을 미치는 정도 차이

모형		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률 (P)	R제곱
		B	표준오차	베타			
규범적몰입	상수	2.053	.156	·	13.155	.000	.107
	직무특성	.316	.051	.327	6.226	.000**	
	상수	2.273	.127	·	17.833	.000	.098
	직무만족	.258	.044	.313	5.923	.000**	
	상수	1.928	.128	·	15.079	.000	.188
	직무관여	.346	.040	.433	8.657	.000**	
	상수	2.396	.178	·	13.432	.000	.036
	직무성과	.190	.055	.190	3.479	.001**	

** 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함.

직무요인의 세부요인이 규범적 몰입에 영향을 미치는 정도의 차이를 좀더 상세히 분석하기 위해 변인 선택을 단계적으로 하여 다중회귀분석도 실시해 보았다. 그 결과는 〈표 14〉에서 보듯이 직무관여, 직무만족, 직무특성이 유의한 변수로 선택되어 '가설 4'는 채택되었다. 따라서 직무요인 내의

세부요인인 직무관여, 직무만족, 직무특성이 공공도서관 사서들의 규범적 조직몰입을 설명하는 중요한 요인으로 볼 수 있다. 또한 직무요인의 세부요인이 각 몰입유형에 영향을 주는 정도를 t통계량으로 비교해볼 때 직무관여가 공공도서관 사서들의 규범적 몰입에 양의 방향으로 가장 많은 영향을 미치는 요인으로, 그 다음은 직무만족, 직무특성 순으로 분석되었다.

〈표 14〉 직무요인의 세부요인이 규범적 몰입에 영향을 미치는 정도 차이

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (p)	R제곱
		B	표준오차	베타			
규범적 몰입	상수	1.273	.172		7.400	.000	.260
	직무관여	.289	.041	.362	7.138	.000**	
	직무만족	.167	.044	.203	3.817	.000**	
	직무특성	.118	.054	.122	2.206	.028*	

** 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함. * 0.05 수준(양쪽)에서 유의 함.

7. 종합분석

위의 가설 검정 결과들을 바탕으로 종합분석에서는 직무요인의 세부요인인 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과와 공공도서관 사서들의 정서적, 유지적, 규범적 몰입과의 관계를 종합적으로 살피기 위해 다변량회귀분석 모형을 통해 분석하였다. 그 결과 〈표 15〉와 같이 정서적 몰입은 직무관여, 직무만족, 직무특성 순으로 유의수준 0.01에서 각각 유의한 값으로 나타났다. 유지적 몰입은

〈표 15〉 직무요인의 세부요인이 조직몰입 유형별 영향을 미치는 정도 차이

종속변수	모수	B	표준오차	t	유의확률	부분에타제곱
정서적	절편	1.107	.203	5.448	.000	.085
	직무특성	.167	.057	2.920	.004**	.026
	직무만족	.258	.045	5.724	.000**	.093
	직무관여	.289	.042	6.914	.000**	.130
	직무성과	.023	.055	.408	.684	.001
유지적	절편	2.661	.199	13.338	.000	.357
	직무특성	.125	.056	2.222	.027*	.015
	직무만족	.012	.044	.267	.790	.000
	직무관여	.142	.041	3.453	.001**	.036
	직무성과	-.076	.054	-1.402	.162	.006
규범적	절편	1.204	.206	5.859	.000	.097
	직무특성	.105	.058	1.818	.070	.010
	직무만족	.175	.046	3.836	.000**	.044
	직무관여	.282	.042	6.653	.000**	.121
	직무성과	.034	.056	.614	.540	.001

** 0.01 수준(양쪽)에서 유의 함. * 0.05 수준(양쪽)에서 유의 함.
※ 부분에타제곱값: 각 설명요인에 의해 설명되는 전체변동에서의 비율에 해당하는 값.

직무관여, 직무특성 순으로 직무관여는 유의수준 0.01에서, 직무특성은 유의수준 0.05에서 각각 유의한 값으로 나타났다. 규범적 몰입은 직무관여, 직무만족 순으로 유의수준 0.01에서 각각 유의한 값으로 나타났다.

따라서 직무요인의 세부요인이 각 몰입유형에 영향을 주는 정도를 t통계량으로 비교해볼 때 직무요인은 공공도서관 사서들의 정서적 몰입에 양의 방향으로 가장 많은 영향을 미치는 것으로, 그 다음은 규범적 몰입, 유지적 몰입 순으로 분석되었다. 또한 직무요인 중에서 직무관여와 직무만족 요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 가장 많은 영향을 미치는 요인으로 분석되었다.

Ⅳ. 결론 및 제언

본 연구에서는 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향 정도를 규명하고자 직무요인을 크게 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과 네 가지로 나누고 조직몰입도를 정서적, 유지적, 규범적 세 가지 유형으로 구분하여 직무요인 네 가지 요인에 따른 공공도서관 사서들의 조직몰입 정도를 유형별로 알아보고, 요인별 관계 및 중요성을 분석하였다. 이를 위해 서울시에 소재하고 있는 총 33개 공공도서관에 근무하는 사서직 전체 344명을 대상으로 설문조사를 하였으며 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무요인은 공공도서관 사서들의 정서적 몰입에 양의 방향으로 가장 많은 영향을 미치는 것으로, 그 다음은 규범적 몰입, 유지적 몰입 순으로 분석되었다.

둘째, 직무관여, 직무만족, 직무특성 요인 순으로 공공도서관 사서들의 정서적 몰입에 많은 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

셋째, 직무관여, 직무특성 요인 순으로 공공도서관 사서들의 유지적 몰입에 많은 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

넷째, 직무관여, 직무만족 요인 순으로 공공도서관 사서들의 규범적 몰입에 많은 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

앞의 연구결과에서 직무요인의 세부요인 대부분은 공공도서관 사서들의 조직몰입을 높이는 중요한 요인으로 분석되었으며 특히 직무관여와 직무만족이 많은 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 또한 공공도서관 사서들은 세 가지 조직몰입 유형 중 정서적 몰입과 가장 많은 상관관계를 가지는 것으로 분석되었다. 정서적 몰입은 조직이 추구하는 목표와 가치에 대한 심리적인 애착을 말하는 것으로 본 연구의 선행연구에서 사서직의 특성에 기술된 '공공도서관 사서들은 공중에 봉사를 한다는 사명감이나 헌신성 등이 높다'는 사실을 입증해주기도 했다.

이러한 연구결과를 바탕으로 공공도서관 사서들의 정서적 몰입도를 높이기 위해 첫째, 직무관여와 관련해서는 사서들의 정밀한 직무분석을 통해 사서가 자신의 직무에 대한 자신감 및 정체성을 확립해 전문성을 강화시키는 것이 도움이 될 것이다. 둘째, 직무만족과 관련해서는 사서 개인의 적성에 맞는 업무에 대한 배정, 승진기회에 대한 만족, 도서관 내 상하간의 자유로운 의사소통 등이 효과적일 것이다.

본 연구의 결과를 기초로 다음과 같은 후속연구도 필요할 것으로 보인다.

첫째, 향후 공공도서관 사서들의 정밀한 직무분석에 대한 구체적 연구가 필요하다. 둘째, 직무분석에 근거한 직무성과 측정 및 조직몰입과 조직의 효율성 관계 분석에 대한 연구가 필요할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

김광근, 서철현, 주현식. "호텔종사원의 직무특성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향." 대한경영학회지, 제19권, 제2호(2006), pp.469-488.

강승권. 근속·응집·규범적 몰입의 선행변수와 결과변수에 관한 연구. 박사학위논문, 광운대학교대학원 경영학과. 1990.

김정주. 청소년 지도자의 조직몰입과 관련변인. 박사학위논문, 서울대학교대학원 농촌교육학과 농촌사회교육전공. 1999.

김형균. 농업계 고등학교 교사의 조직몰입과 관련변인. 박사학위논문, 서울대학교대학원 농업교육학과. 1999.

류인석. "대학도서관 사서직의 직무만족에 관한 연구 : 전북지역 4년제 대학도서관을 중심으로." 한국문헌정보학회지, 제31권, 제2호(1997), pp.7-33.

박영배. "기업종업원의 성격특성, 직무특성 및 직무적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구." 대한경영학회지, 19(1998), pp.549-572.

심효정. 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 박사학위논문, 성균관대학교대학원 문헌정보학과. 2006.

양병훈. "한국도서관 통계로 본 여성사서직의 인력구조에 관한 현황 분석." 도서관문화, 제37권, 제1호(1996), pp.5-14.

이여진. 사회복지사들의 직무특성과 직무전문성 정도가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 서울시내 사회복지관 사회복지사들을 중심으로. 석사학위논문, 연세대학교대학원 사회복지학과. 1998.

이은철, 김갑선. "사서직의 직업 이미지에 관한 연구." 한국문헌정보학회지, 제36권, 제3호(2002), pp.15-47.

조덕찬. 조직몰입의 결정요인과 결과변수와의 관계에 관한 연구 : 부산시 소재 금융기관을 중심으로. 석사학위논문, 부산대학교행정대학원 행정학과. 1994.

조찬식, 박민영. "대중문화에 나타난 도서관과 사서의 이미지에 관한 연구." 도서관, 제54권, 제2호(1999), pp.103-122.

차동옥. 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교대학원 경영학과. 1984.

최인이. 사회복지사들의 헌신에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교대학원 사회복지학과. 1998.

한국도서관협회. 한국도서관 법령집. 서울: 한국도서관협회. 1998.

_____. 2005 한국도서관연감. 서울: 한국도서관협회. 2005.

Allen, N. J. and J. P. Meyer. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitments to the organization." *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, No.1(1990), pp.1-18.

Allen, N. J. and J. P. Meyer. "Affective, continuance and normative commitment to the organization : an examination of construct validity." *Journal of Vocational Behavior*, Vol.49, No.3(1996), pp.252-276.

Angle, H. L. and J. L. Perry. "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness." *Administrative Science Quarterly*, Vol.26(1981), pp.1-14.

Becker, T. E. "Foci and bases of commitment : are they distinctions worth making?" *Academy of Management Journal*, Vol.35, No.1(1992), pp.232-244.

Blau, G. "Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover." *Journal of Vocational behavior*, Vol.35, No.1(1989), pp.88-103.

Buchanan, B. "Building organizational commitment : the socialization of managers in work organizations." *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, No.4(1974), pp.533-546.

Conlon, E. J. and D. G. Gallagher. "Commitment to employer and union : effects of membership status." *Academy of Management Journal*, Vol.30, No.1(1987), pp.151-162.

Curry, J. P., D. S. Wakefield, J. L. Price and C. W. Mueller. "On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment." *Academy of Management Journal*,

Vol.29, No.4(1986), pp.847-858.

Kanter, R. M. "Commitment and Social organization : a study of commitment mechanisms in utopian communities." *American Sociological Review*, Vol.33, No.4(1968), pp.499-517.

Hackman, J. R. and G. R. Oldham. "Development of the job diagnostic survey." *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, No.2(1975), pp.159-170.

Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch and L. Topolnytsky. "Affective, continuance and normative commitment to the organization : a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences." *Journal of Vocational Behavior*, Vol.61, No.1(2002), pp.20-52.

Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers. "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, No.2(1979), pp.224-247.

Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers. *Employee Organizational Linkages : the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press. 1982.

Sheldon, M. E. "Investments and involvements as mechanisms Producing Commitment to the Organization." *Administrative Science Quarterly*, Vol.16, No.2(1971), pp.143-150.

Smith, P. C., L. M. Kendall and C. L. Hulin. *The measurement of satisfaction in work and retirement : a strategy for the study of attitudes*. Chicago, Ill., Rand McNally. 1969.

Steers, R. M. "Antecedents and outcomes of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, No.1(1977), pp.46-56.

Stevens, J. M., J. M. Beyer and H. M. Trice. "Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment." *Academy of Management Journal*, Vol.21, No.3(1978), pp.380-396.

〈부록〉 직무요인과 조직몰입도에 관한 설문 문항

※ 각 항목별로 5점 척도로 측정(1점 전혀 아니다, 2점 아니다, 3점 그저 그렇다, 4점 그렇다, 5점 정말 그렇다)

〈직무요인〉

1) 나는 현재 내가 맡고 있는 업무에 만족한다.
2) 나는 도서관에서 얻는 승진 기회에 만족한다.
3) 내게 맡겨진 업무를 처리하기 위해 복잡하고 어려운 기술을 사용해야 한다.
4) 나는 업무처리에 관한 재량권을 많이 갖고 있다.
5) 우리 도서관에서 이루어지는 일들 중 내가 맡고 있는 업무는 아주 중요한 것이다.
6) 나는 현 도서관의 상사들에 대해 만족한다.
7) 내 생활에서 일어나는 가장 중요한 일들은 현재 나의 직무와 연관되어 있다.(수동적 태도)
8) 나는 거의 모든 일을 도서관 일을 중심으로 계획하고 생활하고 있다.(능동적 태도)
9) 나와 나의 직무는 따로 떼어놓고 생각할 수 없을 정도로 서로 밀접하게 연관되어 있다.
10) 나는 내가 받는 보수에 비해 더 많은 일을 하고 있다.
11) 나는 동료사서와 비교해 많은 성과를 내고 있다.
12) 나는 상급자가 요구하는 것보다 더 많은 성과를 내고 있다.

〈조직몰입도〉

1) 나는 이 도서관에 애착을 느낀다.
2) 나는 도서관을 그만두더라도 다른 직장을 구할 수 있다고 생각한다.(역산)
3) 나는 이 도서관에서 내 자신이 "한 가족의 일원"이라는 느낌이 든다.
4) 비록 내가 원한다고 해도, 지금 즉시 도서관을 그만두는 것은 어려운 일이다.
5) 나는 현재의 도서관에 계속 남아 있어야 할 도덕적 책임감을 느낀다.
6) 나는 이 도서관에 강한 소속감을 느낀다.
7) 지금 내가 도서관에 계속 근무하는 것은 내가 원해서이기도 하지만 도서관도 나를 필요로 하고 있다고 느끼기 때문이다.
8) 나는 한 도서관에서 충실하게 일하며 남아 있는 것은 가치 있는 일이라고 믿는다.
9) 나는 "도서관의 경영방침"을 잘 따르는 사람은 현명한 사람이라고 생각한다.
10) 나는 이 도서관에 근무하는 것이 의미가 있다.
11) 사람들은 평생 동안 한 직업을 가지는 것이 바람직하다고 생각한다.

12) 내가 도서관을 그만두었을 경우에 직면하게 되는 심각한 문제 중의 하나는 다른 직장을 구할 수 없다는 것이다.
13) 나는 이 도서관의 문제를 내 문제처럼 느낀다.
14) 나는 다른 직장을 구해놓지 않고 현재 도서관을 그만둔다 해도 두렵지 않다.(역산)
15) 나는 요즘 사람들이 너무 자주 직장을 옮긴다고 생각한다.
16) 나는 이 도서관과 같은 조직에서 나의 남은 사서생활을 보낼 수 있다면 매우 행복할 것으로 생각한다.
17) 내가 지금 도서관을 그만둔다면 손해 보는 것이 많을 것이다.
18) 만약 다른 곳에서 보다 좋은 직업을 구할 수 있더라도 도서관을 그만두는 것은 옳지 않다고 느낀다.
19) 사람들이 이 직장 저 직장으로 자주 옮기는 것은 비윤리적이라고 생각한다.
20) 내가 지금 도서관을 그만둔다고 하면, 내 인생에서 너무 많은 것을 잃을 것이다.
21) 나는 이 도서관에 가지고 있는 애착심을 다른 도서관에서는 쉽게 느낄 수 없을 것으로 생각한다.