

전문대학도서관 사서의 성격유형과 직무만족도에 관한 연구

A Study on the Junior College Librarians Personality Type and Job Satisfaction

이 두 이(Du-Yi Lee)*

구 언 배(Yeen-Bai Koo)**

< 목 차 >

I. 서론	1. 연구 설계
II. 이론적 배경	2. 연구대상 및 자료수집 방법
1. 에니어그램이란	3. 연구도구
2. 성격	4. 자료 분석 방법
3. 직무만족	IV. 연구결과
4. 성격유형과 직무만족과의 관계	V. 논의
III. 연구방법	VI. 결론 및 제언

초 록

이 연구의 목적은 에니어그램 성격분석 도구를 이용하여 전문대학도서관에서 근무하는 사서들의 성격유형과 성격유형별 직무만족도를 알아보는 것이다. 직무만족도는 도서관 서비스와 직결되는 바 현장의 항구적인 연구 과제로 남아 있다. 나아가 실무에서 사서의 직무만족도를 높이는 성격특성을 제시함으로써 바람직한 전문직으로의 발전을 지향하는데 있다. 또한 사서 능력개발 프로그램을 만들어 교육하는데 성격특성을 포함시킬 수 있는 기초 자료를 제공하고자 한다.

키워드: 전문대학도서관, 도서관, 사서, 성격유형, 직무만족도, 에니어그램

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the character types and job satisfaction of the college university librarians by using the Enneagram personality analysis tools. The study of the job satisfaction still remains as a permanent research subject in the actual field because it is directly related with library service. Furthermore, this study intends to develop the desirable professional skills of the librarians through presenting the distinctive characters that can increase the job satisfaction. It will also provide the basic materials for educating the librarians with man-power development program which can also include the distinctive characters.

Keywords: Junior College Librarian, Library, Personality, Job Satisfaction, KEPTI

* 가톨릭상지대학교도서관 사서, 한국형에니어그램 일반강사(dylee@csj.ac.kr) (제1저자)

** 서해대학 아동복지과 부교수(koo@sohae.ac.kr) (공동저자)

· 접수일: 2008년 8월 7일 · 최초심사일: 2008년 8월 26일 · 최종심사일: 2008년 9월 22일

I. 서론

인간은 살아가면서 혼자서는 살 수 없을 뿐 아니라, 상호작용을 하면서 살아가게 된다. 우리가 살아가는 인간사회는 어떤 조직이든 다양한 성격유형을 가진 사람들이 모여 서로 관계를 유지하면서 자신의 성장과 발전을 위해 삶을 영위하고 있다. 인간은 개인과 조직의 목표를 수행해 나가고 있으며, 여기에 전문대학도서관에서 근무하는 사서들도 예외는 아닐 것이다.

현대사회의 크고 작은 모든 조직들은 급변하는 국·내외적인 환경변화 속에서 조직의 목표를 효율적으로 달성하기 위하여 인적자원, 물적자원 등을 이용하여 전략적 계획을 수립하여 시행하고 있으며, 이를 통하여 새로운 환경에 도전하고 적응하며 생존해 나가고 있다.

인간은 그가 속한 조직의 업무에 만족한 상태에 있을 때 조직의 목표에 관심을 가지고 자신이 가진 최대한의 역량을 자발적으로 기울이게 된다. 또 자신이 소속해 있는 직장과 직무를 긍정적으로 지각하고, 나아가 인간관계도 원만해져 생산성 향상을 가져오게 된다. 다행히 많은 조직에서 개인의 자질과 특성에 많은 관심을 가지고 있다. 대학 당국에서도 인력에 대한 효과적인 동기부여 및 이들의 왕성한 의욕과 창의성을 자극 할 수 있는 조직구조나 분위기를 조성하는 것이 매우 중요한 과제로 대두되고 있으며, 그 중에서 직무만족에 대한 관심이 높아지고 있다.

특히 오늘날과 같은 출판물의 홍수 속에서 전문대학도서관에서 근무하는 사서들은 학생들의 학습 활동과 교수들의 교육 활동이 원활하게 이루어지도록 자료를 수집·정리·분석하고 보존과 축적을 통하여 이용자가 원하는 정보를 적시, 적소에 제공하기 위하여 다양한 자료의 신속한 접근, 능동적이고 적극적인 자세로 업무를 수행하여야 한다. 그러나 대부분의 전문대학도서관은 사서1~2명이 적게는 일천 명에서 많게는 오천 명의 이용자를 대상으로 업무를 수행하고 있는 실정이라 많은 어려움을 겪고 있다.

따라서 이 연구의 목적은 한 개인에 있어 자신에게 깔려있는 자신을 움직이는 힘과 욕구를 알아차리는데 도움을 주고자 한다. 또 자신의 성격을 이해할 수 있도록 완성한 에니어그램 성격분석 도구를 이용하여 전문대학도서관에서 근무하는 사서들의 성격유형과 성격유형별 직무만족도를 알아보고, 실무에서 사서의 직무만족도를 높이는 사서의 성격특성을 제시함으로써 전문직으로의 발전을 꾀하고자 한다. 더 나아가 사서 능력개발 프로그램을 만들어 사서 교육에 성격특성을 포함시킬 수 있는 기초 자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 제한점은 전문대학 148 개교, 사서 295명 중 전문대학도서관 사서 64명으로 한정하여 본 연구결과가 모든 전문대학도서관 사서를 대표한다고 할 수는 없다.

II. 이론적 배경

1. 에니어그램이란

에니어그램(Enneagram)이란 그리스어의 에니어(ennea, 9)라는 단어와 그라모스(grammos, 도형, 선, 점)라는 단어의 합성으로, 에니어그램은 성격의 유형체계를 뜻한다. 에니어그램에서는 다양한 구분을 통해 사람들을 관찰, 이해하고 있으며 특히 사람은 아홉가지 성격유형 중에서 하나의 유형을 가진다. 에니어그램의 목적은 1) 삶에 있어서 에너지의 균형을 이루게 하여 참자기를 발견하도록 안내하며, 궁극적으로 통찰의 지혜(깨달음을 얻는 지혜)를 통해 개인적으로 마음의 평화(심리적 자유)를 얻도록 한다. 2) 성격의 개선과 의사소통기술을 통해 인격개발, 인간관계를 개선한다. 3) 내적 여정을 통해 자신 속에 내재해 있는 무한한 잠재능력을 개발하고 자신의 집착을 떨리하여, 아홉 가지 성격을 균형 있게 발전시키고 통합을 이루어 전인을 지향한다. 4) 자기를 억압하고 있는 심리적인 요소로부터 자신을 해방시키고 자신의 변화가능성을 발견케 함으로써 자기개발, 자기혁신은 물론 나아가 가족개발, 조직개발, 사회개발의 도구로서 활용한다. 5) 자아실현을 도모한다. 6) 자기 안에 있는 신성(divinity)을 일깨우고, 자신이 가진 원래의 성품과 인격을 표현하는 방법과 이해를 통해 행복하고 풍요로운 삶을 설계할 기회를 갖게 되는 것이다.¹⁾

에니어그램의 구조는 9가지 성격유형으로 구성되어 있고, 이 9가지 유형중 개인에게 가장 근접한 것이 자신의 성격유형으로 1에서 9까지의 숫자로 명기하고 있다.

각 성격유형의 특성으로

- 1유형 개혁가는 윤리적, 양심적이며 강한 도덕적 가치관의 소유자이다. 업무를 진행할 때 합리적이고 이성적이며, 자율적이다. 또 자신의 행동과 말에 있어 절제를 잘하므로 현명하고 분별력이 높다.
- 2유형 조력가는 타인을 보호하려고 하는 모성애적 성향이 강하다. 또 타인과 감정교류를 잘하며, 마음이 따뜻하여 사람을 잘 보살피는 반면에 지나치게 감상적이어서 자신을 돌보지 않고 타인을 만족시키려는 경향이 강한 유형이다.
- 3유형 선동가는 적응력이 뛰어난 성공 지향적이며, 실용주의적 유형으로 자기 확신과 어떤 상황에서도 적응을 잘 한다. 3유형은 에너지가 넘치나 무가치 무재능에 대한 두려움이 있는 성격이다.
- 4유형 예술가는 명상을 좋아하며, 매사에 소극적인 반면에 낭만적이다. 자신에 대한 생각이 많고, 매사에 신중하다. 4유형은 상처받기 쉽고, 민감한 감정의 소유자로 타인에게 자신을 숨기는 성격이다.
- 5유형 사색가는 지식을 얻고, 관찰하는 사람으로 지식을 쌓아 가는 것을 좋아하며, 항상 현명하게

1) 윤운성, 에니어그램 이해와 적용(서울 : 학지사, 2004), pp.16-18.

4 한국도서관·정보학회지(제39권 제3호)

판단하려고 노력한다. 현실을 파악하는 관찰력이 뛰어나지만 말이 적고 태도가 조심스럽다. 또 어리석은 판단을 내리는 것을 두려워하여 일을 시작하기 전에 정보를 열심히 수집하여 현재 처한 상황을 정확하게 파악하려고 한다. 또한 고독을 즐기는 경향이 강하여 자신만의 시간과 공간을 아주 중요하게 여긴다.

6유형 충성가는 자신과 타인에게 신뢰심을 중요하게 여기며, 근면하고 자신이 한 일에 대하여 책임감이 강한 반면에 타인에 대하여 방어적이다. 또 어려움이 있을 때 문제에 직면하기보다는 회피를 잘하며, 매사에 있어 다른 성격유형에 비하여 우유부단한 성격이다.

7유형 만능가는 외향적이며, 일을 처리함에 있어 낙천적이고, 즉흥적이다. 7유형은 흥미로운 경험을 추구하는 일에 자신의 에너지를 소진시키는 성격이다.

8유형 지도자는 강하고 지배적 유형이다. 매사에 자신감이 있고, 자기주장적이며, 임기응변에 능한 유형으로 자신을 보호할 줄 알고 결단력이 있는 성격이다.

9유형 중재자는 모든 유형의 사람들에게 잘 조화를 이루는 원만한 성격의 소유자이며, 수용을 잘 하므로 타인에게 신뢰감을 주는 성격유형이다. 매사에 있어 안전을 추구하므로 잘 나서지 않는 유형이며, 문제를 단순화, 축소시키는 경향이 있는 성격으로 구분하고 있다.²⁾

이를 다시 플라톤이 분류한 영혼의 세 가지 힘인 감정, 지성, 의지를 기반으로 분류하여 9개의 성격유형을 다시 3가지로 구분할 수 있다. 2, 3, 4유형은 심장중심(감정중심)으로 다른 사람과의 관계와 자기이미지에 관심을 두며, 이들을 지배하는 정서는 '불안'이다. 5, 6, 7유형은 머리중심(사고중심)으로 어떤 상황을 관찰과 대조, 분석, 비교의 사고과정을 통해 파악하며, 이들을 지배하는 정서는 '두려움, 공포'이다. 8, 9, 1유형은 장중심(본능중심)으로 자신의 본능, 삶의 기본적 기능, 생존에 관심을 두며 나의 의지와 힘으로 희망하는 일에 에너지를 집중하며 이들은 자아를 방어하는 행동의 밑바탕에 많은 분노를 가지고 있다.

에니어그램의 역동성과 변형은 9가지 성격유형 외에도 날개와 화살표, 3개의 본능적 부속 유형에 대해 설명하고 있다. 날개는 한 기본유형의 양옆에 있는 것으로 양쪽 날개를 모두 개발할 때 균형을 이루게 된다. 또 각 성격유형은 두 점과 화살표로 연결되어 화살표 방향으로 가면 비통합의 방향인 스트레스 점에 가서 닿고 반대방향으로 가면 통합의 방향인 안정감에 이르면서 삶을 즐길 수 있게 된다.³⁾

2) 손봉희, 에니어그램 성격유형검사 한글판의 신뢰도와 타당도 조사(석사학위논문, 이화여자대학교 임상보건과학대학원, 2003). pp.15-17.

3) 윤운성, 전계서, p.42.

2. 성격

성격(性格, personality)이란 한 개인이 환경에 따라 반응하는 특징적인 양식 또는 타인과 구별되게 하는 독특하고 일관성 있는 사고, 감정 및 행동방식의 총체를 말한다. 이러한 성격은 개인에게는 두드러지게 나타나는 특징적이며, 독특한 성향과 상황의 변화나 시간의 흐름과는 무관하게 행동과 사고에서 비교적 일관성 있게 나타나는 것을 말한다.⁴⁾

성격에 관한 주요이론을 간단하게 살펴보면 프로이드⁵⁾는 정신분석학의 연구자체는 자아의 기능이나 발달에 대한 연구를 통하여 원욕, 자아, 초자아 이 3가지 부분의 상호관계 또는 외계와의 관계를 밝히면서 정신분석이론을 발전시켰다.

Allport, Cattell은 성격에서 여러 구성 요소를 특성으로 보고 이 특성은 개인에 고유한 것이고, 여러 가지 자극에 대하여 가치를 정하고 또 반응하는 경향이 있는 것으로 보아 특질이론을 발전시켰다.⁶⁾

Rogers의 사회적 학습이론은 어떤 상황아래에서 일정한 행동이 수행되면 만족과 목표로 연결될 것이라는 기대의 정도와 만족, 목표에 놓여져 있는 가치의 정도에 관련되어 있다고 본다.⁷⁾

Skinner는 유기체는 정적인 결과를 가져오는 반응은 반복하고 중립적이거나 부정적인 결과를 가져오는 반응은 반복하지 않는 경향이 있는 것으로 보며 행동주의 접근이론을 발전시켰다.⁸⁾

성격유형에 대한 이해는 대체로 자기개발을 심화하고, 대인관계나 의사소통문제를 개선하며, 가족관계에서 발생하는 갈등을 이해하는데 필요하다. 또한 객관적인 시각과 상황이해를 위한 개념의 틀을 제공할 수 있으며, 진로선택, 학업성취, 계획 수립, 조직과 집단지도와 리더십 육성, 집단과 조직 안에서 관계역동 이해와 같은 사용방향이 설정될 때 매우 효과적이다. 그리고 이러한 성격유형을 분류하는 도구로 널리 사용되는 것에는 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator), 에니어그램(enneagram)과 DISC(Dominance-Influence-Steadiness-Conscientiousness) 등이 있다.

MBTI란 융(C. G. Jung)의 심리유형론을 근거로 하는 심리검사인 마이어브릭스 유형지표의 약어이다. 이는 마이어브릭스 성격진단 또는 성격유형지표라고도 한다. 1921~1975년에 브릭스(Katharine Cook Briggs)와 마이어(Isabel Briggs Myers) 모녀에 의해 개발된 MBTI는 개인이 쉽게 응답할 수 있는 자기보고 문항을 통해 각자가 인식하고 판단할 때 선호하는 경향을 찾아낸 뒤, 그 경향들이 행동에 어떤 영향을 끼치는가를 파악하여 실생활에 응용하는 심리검사이다. 성격유형은 외향형과 내향형, 감각형과 직관형, 사고형과 감정형, 판단형과 인식형 등 네 가지의 분리된 선호경향으로 구성된다.

4) 윤운성, 전계서, p.19.

5) 박아청, 성격심리학(서울 : 교육과학사, 2000), pp.79-133.

6) 상계서.

7) 상계서.

8) 김영환 등, 교양 심리학(서울 : 중앙적성출판사, 1997), p.30.

MBTI의 특징으로는 외부세계를 수용하는 방식과 태도, 외적 세계에 대한 지향성, 인식기능, 정보의 판단과 결정 과정 등에 관심을 두고 있기 때문에 구체적으로 표출되는 행동유형적인 접근보다는 복잡하고 내면적이다.

DISC는 1928년 미국 콜롬비아대학 심리학교수인 William Mouston Marston 박사에 의하여 개발된 성격유형으로, 인간은 환경을 어떻게 인식하고 그 환경 속에서 개인의식을 어떻게 하느냐에 따라 각각 주도형, 사교형, 안정형, 신중형 행동유형으로 부르고 있다. DISC는 자신의 행동유형과 강점을 발견하고 이를 활용할 수 있으며, 타인의 행동을 이해하고 효과적으로 다른 사람과 상호작용할 수 있다. 또 자신에게 맞는 갈등관리, 대인관계 유지방법, 학습방법을 발견할 수 있는 특징을 가지고 있다.

에니어그램은 원래 자아관찰의 도구로 개발되었다. 에니어그램 체계는 9가지 성격유형과 이들 9가지 성격유형이 어떻게 상호작용하고 있는지를 잘 나타내 주고 있다. 에니어그램 성격은 정서적 습관, 특징적인 사고방식, 그리고 타인과의 인간관계를 맺는 방식 등이 서로 상호작용하는 각각 유형의 고유한 특성을 잘 보여주고 있다.

3. 직무만족

직무만족이란 임금이나 관리 그리고 직무내용 등 직무조건에 대한 정서적 반응으로 야기된다. 만족이란 감정적 반응이므로 그 개념의 의미는 정신적인 과정인 추론을 통해 파악 가능한 것이기 때문에, 연구자에 따라 여러 가지 관점에서 직무만족이 정의되고 있다. 본 연구에서는 직무만족을 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 말한다. 직무만족이 학자들 사이에 주요 관심사가 되어온 이유는 종업원들이 조직에 대한 호의적인 태도가 성과에 커다란 영향을 주리라는 생각 때문이다. 이러한 직무만족에 대한 이론적 근거를 제공하는 이론들을 살펴보면 다음과 같다. 인간의 동기와 직무만족과 관련된 이론으로서 Herzberg가 제시한 동기·위생이론이 있다. Herzberg는 인간의 태도는 집단구성 내에서 차지한 지위에 따라, 또 구조 자체의 성격에 따라 확실히 영향을 받으며, 구성원은 집단 속으로 끌어들이는 정도에 따라 집단의 응집력은 달라진다. 즉 생산을 집단의 목표로 삼을 때는 생산증가의 방향으로 나아가고 생산을 집단의 목표로 삼는데 실패하면 생산은 떨어진다.⁹⁾

Adams의 공정성이론은 개인의 욕구에 초점을 두기보다는 사회적 교환 관계에서 얻어진 결과에 의한 정서적 및 행위적 반응에 관심을 갖는다.¹⁰⁾

9) Herzberg, F. 등, 동기·위생이론, 김영식, 주삼환 공역(서울 : 배영사, 1986), pp.11-13.

10) Adams, J. S., "Inequity in Social Exchange," *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol.2(1965), pp.267-299.

Maslow는 생리적 욕구와 안전 및 사회적 욕구, 존경의 욕구와 자아실현의 욕구에 관한 욕구충족이론이다.¹¹⁾

Vroom은 개인의 동기는 자신의 노력이 어떤 성과를 가져오리라는 기대와 그러한 성과가 보상을 가져다주리라는 수단성에 대한 기대감의 복합적 함수에 의해 결정된다고 보며 기대이론을 발전시켰다.¹²⁾

박현정은 사서의 개인적 상황요인이 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 자격증과 직급은 직무만족도에 영향을 미치고, 성별, 연령, 직급은 조직몰입정도에 영향을 미쳤다. 또 연령, 자격증, 직급은 직무성과 정도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 직무자체, 상급자, 임금에 대한 만족도가 높을수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다.¹³⁾

류인석은 전북지역 4년제 대학도서관에 근무하는 사서를 대상으로 직무만족도를 연구한 결과 직무자체에 대한 자아실현성에 있어서는 설립주체별로는 사립대학교 도서관에 근무하는 사서가 높았으며, 성별로는 여자, 직위별로는 과장, 직책별로는 참고업무 담당자 순으로 나타났다. 사서직에 대한 사회적 인식도에 있어서는 아주 낮게 나타났다. 보수에 대한 만족도는 사립대학교 도서관에 근무하는 사서가 높게 나타난 반면에, 승진기회에 대한 만족도는 국립대학교 도서관에 근무하는 사서가 높게 나타났다.¹⁴⁾

홍지숙, 한두원은 대학도서관 사서들의 직무만족도를 요인별로 알아본 결과, 직무자체에 대한 만족도는 근무연수가 길수록 높게 나타났다. 상사의 관리감독에 대해서는 비교적 높은 만족도를 보인 반면에, 부하직원을 대하는 태도의 공정성이나, 건의나 불만의 수용성에 대해서는 약간 불만족한 것으로 나타났다.¹⁵⁾

4. 성격유형과 직무만족과의 관계

개인의 성격은 인간성을 바탕으로 한 사회의 문화적 토대 위에서 이해된다. 이러한 맥락에서 에니어그램은 한 개인에게 내재되어 있는 독특하고 일관된 사고방식에 대한 이해와 내부에 잠재되어 있는 감정과 행동방식을 보여 준다. 에니어그램은 한 개인에게 깔려있는 자신을 움직이는 힘과 욕구를 알아차리도록 도움으로써 자신의 환경과 행동을 결정하게 하는 정신적 흐름을 이해하게 한다.

11) Maslow, A. H., "A Theory of Human Motivation," *Psychological Review*, Vol.5, No.3(1943), pp. 370-396.

12) 한덕웅, *인간의 동기심리*(서울 : 박영사, 2005), p.195.

13) 박현정, *대학도서관 사서들의 직무만족, 조직몰입, 직무성과 간의 관계에 관한 연구*(석사학위논문, 성균관대학교, 2007), pp.67-68.

14) 류인석, "대학도서관사서직의 직무만족에 관한 연구," *한국문헌정보학회지*, Vol.31, No.2(1997), pp.26-27.

15) 홍지숙, 한두원, "대학도서관 사서의 직무만족에 관한 연구," *한국정보관리학회 전국논문대회 논문집*, 제1회(1994), pp.187-188.

Cattell은 직무수행의 유지를 위해서 성격적인 측면을 강조하였으며, 인간행동을 요인분석하여 행동특성을 12가지로 분류하였다.¹⁶⁾

Guilford¹⁷⁾ 한 개인이 개인의 직무수행 및 직무수행능력, 동기 등의 영역에서 한 개인이 다른 사람과 다른 어떤 면을 구별할 수 있는 비교적 지속적 행동을 말하면서 성격변인을 강조하였다.

국내에서도 김충수, 안준용은 철도종사원의 성격유형과 직무만족간의 관계에서 외향형과 내향형에서 유의한 차이가 발생하여 개인의 주의집중과 에너지의 방향이 인간의 외부로 향하는 성격인 외향형이 내향형보다 직무만족의 수준이 높았다.¹⁸⁾

유길호는 직무만족 행동은 동일한 환경조건하에서도 개인적 특성이나 성격, 인지구조에 따라서 반응이 다르게 나타난다. 전체적인 직무만족도는 보통수준을 약간 상회하고 있으며, 승진요인에서 가장 불만족한 것으로 나타났다.¹⁹⁾

김희경, 지현순, 류은경, 전미경은 에니어그램의 성격분석 도구를 활용하여 병원간호사의 성격유형을 분석하고 전문직 발전과 관련하여 성격유형별 간호사집단간에 직무만족도, 조직몰입과 소진 정도의 차이를 비교함으로써 간호사의 직무만족을 높이고 조직에 몰입하며 소진을 경감시킬 수 있는 성격의 방향을 제시하고 있다.²⁰⁾

박신우는 호텔직원을 대상으로 성격유형이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구에서 성격유형에 따라 직무만족도가 유의한 차이가 있었다.²¹⁾

채규자는 공기업과 사기업 종업원을 중심으로 한 직무유형과 MBTI성격유형별 직무만족 및 조직몰입 연구에서 성격유형에 따라 직무만족도와 조직몰입도에서 유의한 수준의 차이가 있었다.²²⁾

위와 같은 연구들을 통하여 밝혀진 개인의 성격유형과 직무만족에 관한 연구들에서 두 변수 간에 유의한 관계가 있는 것으로 나타나고 있다. 우리 분야에서도 도서관 사서의 직무만족에 관해서는 선행연구가 많으나, 성격유형에 따른 직무만족에 관한 분야에서는 연구가 미흡하다. 본 연구가 기존의 연구들과 다른 점은 성격유형을 직무만족과 연결하였다는 점이다.

16) Cattell, R. B. *Personality*(New York: McGraw Hill Co., 1950), p.403.

17) Guilford, J. P. *Personality*(New York: McGraw Hill Co., 1959), p.6.

18) 김충수, 안준용, “철도종사원의 성격유형과 직무만족에 관한 실증적연구 II,” 한국철도학회논문집, Vol.10, No2 (2007), p.165.

19) 유길호, “대학도서관 사서들의 직무만족도와 인지양식과의 관계,” 한국문헌정보학회지, Vol.32, No.2(1998), p.95.

20) 김희경 등, “에니어그램을 활용한 병원간호사의 성격유형과 직무만족도, 조직몰입 및 소진비교,” 임상간호연구, Vol.11, No.1(2005), p.119.

21) 박신우, 호텔직원의 성격유형이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구(석사학위논문, 세종대학교, 2002), pp.61-63.

22) 채규자, 직무유형과 MBTI성격유형별 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구(석사학위논문, 아주대학교, 2001), pp.56-59.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 전문대학도서관에 근무하고 있는 사서의 성격유형을 파악하고, 성격유형별 직무만족도를 알아보는 것이다. 이를 위하여 앞에서 살펴 본 성격과 직무만족에 대한 이론과 선행연구를 토대로 에니어그램, 성격유형, 직무만족을 정의하였다.

널리 사용되는 성격유형검사 도구는 MBTI, 에니어그램과 DISC 등이 있다. 위의 3가지 성격유형 도구 중에서 에니어그램은 자아관찰도구로 개발되어 이해하기가 쉽고, 타인과의 인간관계를 맺는 방식이 서로 상호작용하며, 각각의 유형별로 고유한 특성을 잘 보여주고 있다. 또 본 연구에서는 연구자가 검사 도구를 해석하는데 무리가 없는 에니어그램 검사 도구를 채택하였다.

2. 연구대상 및 자료수집 방법

연구대상은 전문대학도서관에 근무하는 사서를 대상으로 하였다. 에니어그램검사 도구는 검사결과에의 명확성을 위하여 사전교육이 필요한 검사 도구이다. 그래서 전문대학 148개교, 사서 295명 중에서 에니어그램검사 교육이 가능한 사서를 대상으로 하였다. 1차는 '2008년 제13회 전문대학 도서관협의회 총회 및 사서직무교육'에 참석한 사서를 대상으로 하였다. 1차에 49명이 참석하였으나 본 교육에 동의한 사서는 46명이었다. 1차에 참석률이 저조하여 2차 대상은 '2008년 제13회 전문대학 도서관협의회 총회 및 사서직무교육'에 참석한 도서관 중에서 에니어그램검사 교육이 가능한 사서 3인 이상 근무하는 도서관을 대상으로 하였다. 사서직무교육에 참석한 사서가 근무하는 도서관으로 제한한 이유는 에니어그램검사에 대한 교육이 가능했기 때문이다.

자료수집기간은 1차, 2008년 5월 14일 2008년 제13회 전문대학 도서관협의회 총회 및 사서직무교육에 참석한 사서들을 대상으로 49부를 배부하여 47부를 회수하였다. 2차는 '2008년 제13회 전문대학 도서관협의회 총회 및 사서직무교육'에 참석한 도서관 중에서 에니어그램검사 교육이 가능한 사서 3인 이상 근무하는 도서관을 대상으로 자료 수집을 하였다. 5월 26일에 우편으로 발송하여 6월 15일까지 회수하였으며, 2차에서는 7개교에 20부를 발송하여 17부를 회수하였다. 설문지는 대상자에게 본 연구의 목적 및 내용에 대해 충분히 설명한 후 배부하여 수집하였다. 유효설문은 본 연구에 참여하기를 동의한 64명을 대상으로 하였다. 연구자는 한국형에니어그램 일반강사 자격을 취득하였으며, 한국형에니어그램 성격분석 도구를 이용한 성격유형 검사도구의 전문적 해석이 가능하다.

3. 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 한국형 에니어그램 성격유형 도구, 직무만족도 도구이다.

가. 한국형 에니어그램 성격유형 도구

성격유형이란 개인이 환경에 따라 반응하는 특징적인 양식, 또는 타인과 구별되게 하는 독특하고 일관성 있는 사고, 감정 및 행동양식의 총체에 대한 분류이다.²³⁾

사서의 성격유형 측정은 윤운성(1998)이 1996년판 미국의 Riso-Hudson Enneagram을 한국의 문화적 기반을 고려하여 타당성과 표준화 과정을 통해 검증된 Korean Enneagram Personality Type Indicators(KEPTI)를 사용하였다. 총 81문항의 5점 척도로 “전혀 그렇지않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 척도로 자신에게 해당하는 점수를 에니어그램 검사 응답지의 네모 칸 안에 기입하게 하였다. 81문항 중 네모 칸 안의 점수를 더하여 A-I 의 칸에 기입하여 가장 높은 점수를 받은 유형을 사서의 성격유형으로 판정하였다. 성격유형은 9가지로 1유형 : 개혁가, 2유형 : 조력가, 3유형 : 선동가, 4유형 : 예술가, 5유형 : 사색가, 6유형 : 충성가, 7유형 : 만능가, 8유형 : 지도자, 9유형 : 중재자로 구분하였다. 이를 다시 플라톤이 구분한 영혼의 세 가지 힘인 감정, 지성, 의지를 기반으로 구분하여 심장중심(감정중심) : 2, 3, 4유형, 머리중심(사고중심) : 5, 6, 7유형, 장중심(본능중심) : 8, 9, 1유형으로 구분하였는데 각 3개의 유형 점수를 합하여 가장 높은 점수를 그 유형으로 명명하였다.²⁴⁾

나. 직무만족도 도구

직무만족이란 조직구성원이 직무와 관련되어 있는 내·외적 요인에 대한 개인의 호감적인 태도이다. 직무만족 영향요인은 직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금 등이 있다. 직무자체는 구성원이 자기 직무에서 느끼는 흥미의 정도, 학습 및 책임부여 정도, 업무 내용의 다양성, 과업의 중요성, 전공·지식·기술의 활용, 승진은 현실적으로 승진할 가능성, 상위 계급으로 승진 기회정도와 승진 기준의 공정성 및 하위계급에서 상위계급으로 진출하는 것, 동료는 동료 구성원이 우호적이고 능력이 있으며, 서로 후원하는 정도, 상호지지 및 사회적 지원, 상급자는 부하에 대한 관심, 친밀감 표시, 칭찬, 업무에 대한 지식 및 수행방식과 리더십 발휘, 임금은 구성원이 수령하는 급여 총액과 공정성에 대한 지각으로 각 요인을 정의하였다. 직무만족에 관한 설문지 문항은 박현정의 “대학도서관사서들의 직무만족, 조직몰입, 직무성과 간의 관계에 관한 연구” 논문 설문지 23문항 중 유사한 문항을 제외하고 본 연구에서는 직무자체만족도 4문항, 승진만족도 2문항, 동료만족도 3문항, 상급자만

23) 윤운성, 전계서, p.19

24) 윤운성, 한국형에니어그램 검사(서울 : 한국에니어그램심리연구소, 2008), pp.3-9.

족도 3문항, 임금만족도 2문항 총14문항을 사용하였다.²⁵⁾ 총 14문항의 5점 척도로 “매우 불만족” 1점에서 “매우 만족” 5점까지의 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Windows 12.0 Program을 이용하여 전문대학도서관 사서의 일반적 특성과 성격유형은 빈도와 백분율로 직무만족도는 평균과 표준편차로, 성격유형별 전문대학도서관 사서의 직무만족도는 일원배치 분산분석을 하였다.

IV. 연구결과

1 전문대학도서관 사서의 일반적 특성

전문대학도서관 사서의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 전문대학도서관 사서의 일반적 특성

특 성	구 분	빈 도(%)
성 별	남	38(59.4)
	여	26(40.6)
결 혼	기혼	44(68.8)
	미혼	20(31.2)
연 령	20대	3(4.7)
	30대	28(43.6)
	40대	27(42.3)
	50대	6(9.4)
학 력	학부	36(56.3)
	대학원	10(15.6)
	전문대학	8(12.5)
	1년 과정·강습·기타	10(15.6)
직 위	과장	13(20.3)
	계장·주임	12(18.8)
	평직원	31(48.4)
	기능직·고용직·기타	8(12.5)

25) 박현정, 대학도서관 사서들의 직무만족, 조직몰입, 직무성과간의 관계에 관한 연구(석사학위논문, 성균관대학교, 2007), pp.79-80.

전문대학도서관 사서 64명중 남성이 38명(59.4%), 여성이 26명(40.6%)이었으며, 결혼 상태는 기혼이 44명(68.8%), 미혼이 20명(31.2%)로 나타났다. 연령의 범위는 20대 3명(4.7%), 30대 28명(43.6%), 40대 27명(42.3%), 50대6명(9.4%)이다. 교육정도는 학부졸업이 36명(56.3%)로 가장 많았다. 직위는 과장13명(20.3%), 계장·주임 12명(18.8%), 평직원31명(48.4), 기능직·고용직·기타 8명(12.5%)순이다.

2. 전문대학도서관 사서의 성격유형

전문대학도서관 사서의 9가지 성격유형은 <표 2>와 같다.

9유형 : 중재자가 16명(25.0%), 1유형 : 개혁가가 12명(18.6%), 2유형 : 조력가 9명(14.1%), 8유형 : 지도자가 8명(12.5%), 6유형 : 충성가 6명(9.4%), 7유형 : 만능가 5명(7.8%), 5유형 : 사색가 4명(6.3%), 4유형 : 예술가 4명(6.3%)순이며, 3유형 : 선동가는 한명도 없었다.

<표 2> 전문대학도서관 사서의 성격유형

힘중심 성격유형	9가지 성격유형	9가지 성격빈도(%)	힘중심 빈도(%)
심장중심(감정중심)	2유형 : 조력가	9(14.1)	13명(20.4)
	3유형 : 선동가	0(0.0)	
	4유형 : 예술가	4(6.3)	
머리중심(사고중심)	5유형 : 사색가	4(6.3)	15명(23.5)
	6유형 : 충성가	6(9.4)	
	7유형 : 만능가	5(7.8)	
장중심(본능중심)	8유형 : 지도자	8(12.5)	36명(56.1)
	9유형 : 중재자	16(25.0)	
	1유형 : 개혁가	12(18.6)	

전문대학도서관 사서의 4을 차지하는 9유형 : 중재자는 매우 감수성이 풍부하고 개방적이며, 감정적으로 안정되어 있어 평화로운 성향을 가지고 있다. 자신과 타인을 인정하고 신뢰하며 인내심이 강하고 부드럽고 순수하고 담백하다. 타인에게 친절하고 편안하게 대하며, 집단 속에서 조화롭고 결속력이 있으며 유대관계를 깊게 가질 수 있다.

1유형: 개혁가는 양심적·도덕적인 가치관이 강한 유형이다. 또 합리적이고 이성적이며 자율적이다. 절제심이 있고, 진실과 정의를 최우선의 가치로 여긴다. 이들은 현명하며 분별력과 판단력이 뛰어나다. 도덕적으로 최선이 무엇인지 알고 있으며, 타인에 대해 관대하므로 현명한 상담을 하며 이상주의자이다. 그리고 체계적, 논리적, 구체적 특성을 가지고 있으며, 꼼꼼하고 시간 개념이 정확하여 자신과 타인에 대해 비판적이다.

또한 플라톤이 구분한 영혼의 세 가지 힘인 감정, 지성, 의지를 기반으로 분류한 전문대학도서관 사서의 성격유형 결과는 <표 2>와 같다.

8, 9, 1유형을 포함한 장중심(본능중심)의 사서가 36명(56.1%)로 과반수이상을 차지하며, 5, 6, 7유형을 포함하는 머리중심 사서는(사고중심) 15명(23.5%), 2, 3, 4유형을 포함하는 심장중심(감정중심)의 사서가 13명(20.4%)순이다. 과반수이상을 차지하는 전문대학도서관 사서의 힘중심 성격유형인 장중심은 무게중심이 하복부와 소화계이며 본능과 습관에 따라 행동한다. 에너지의 중심은 행동과 자신의 의지와 힘에 두고 있으며, 시간적으로는 현재에 관심이 크다. 일은 신속하고 정확하게 파악하며 현실조정 및 통제능력이 뛰어나다. 의사결정 방식은 당연함에 기준을 두고 의무와 원칙에 따라 결정하며, 상황에 따라 직관적으로 판단하는 유추적 방식으로 결정하는 특성을 지니고 있다.

3. 전문대학도서관 사서의 직무, 승진, 동료, 상급자, 임금 별 만족도

전문대학도서관 사서의 직무, 승진, 동료, 상급자, 임금에 대한 만족도는 <표 3>과 같다.

<표 3> 전문대학도서관 사서의 직무, 승진, 동료, 상급자, 임금별 만족도

변 수	평 균	표준편차	t
직무만족도	3.56	0.59	48.06
승진만족도	2.75	0.79	27.78
동료만족도	3.93	0.57	54.87
상급자만족도	3.45	0.80	34.54
임금만족도	3.11	0.90	27.72

전문대학도서관 사서는 동료만족도 3.93으로 가장 높고, 다음으로 직무만족도 3.56, 상급자만족도 3.45, 임금만족도 3.10, 승진만족도가 2.75로 가장 낮게 나타났다.

4. 전문대학도서관 사서의 성격유형별 직무만족도

전문대학도서관 사서의 성격유형별 직무만족도의 차이는 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=3.513, p=0.003$) (표 4 참조).

일원배치분산분석 사후검증으로 분석한 결과 5유형 사색가 평균 4.07, 7유형 만능가가 4.03으로 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다. 다음으로 1유형 개혁가, 6유형 충성가, 9유형 중재자, 2유형 조력가, 8유형 지도자, 4유형 예술가 순으로 나타났다. 5유형과 7유형이 다른 성격유형과 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 나타났다.

플라톤이 구분한 영혼의 세 가지 힘인 감정, 지성, 의지를 기반으로 분류한 성격유형으로 보면 머리중심(사고중심) 유형이 다른 두 유형에 비하여 만족도가 높게 나타났다.

〈표 4〉 전문대학도서관 사서의 성격유형별 직무만족도

변 수	9가지 성격유형	평 균	표준편차	F	P
직무만족도	2유형 : 조력가	3.30	0.47	3.513	.003
	4유형 : 예술가	3.11	0.17		
	5유형 : 사색가	4.07	0.75		
	6유형 : 충성가	3.38	0.32		
	7유형 : 만능가	4.03	0.39		
	8유형 : 지도자	3.29	0.52		
	9유형 : 중재자	3.35	0.35		
	1유형 : 개혁가	3.42	0.35		

* p<.05

V. 논 의

본 연구결과 전문대학도서관 사서의 성격유형은 9유형 : 중재자가 16명(25.0%)으로 4를 차지하였다. 1유형 : 개혁가는 12명(18.6%), 2유형 : 조력가 9명(14.1%), 8유형 : 지도자가 8명(12.5%), 6유형 : 충성가 6명(9.4%), 7유형 : 만능가 5명(7.8%), 5유형 : 사색가 4명(6.3%), 4유형 : 예술가 4명(6.3%)순이며, 3유형 : 선동가는 한명도 없었다.

영혼의 힘인 감정, 지성, 의지를 기반으로 분류한 성격유형 결과 8, 9, 1유형을 포함한 장중심(본능중심)의 사서가 36명(56.1%)으로 과반수 이상을 차지하였다. 이들의 무게중심은 하복부(장)와 소화계로, 본능과 습관에 따라 행동한다. 그들은 진실 또는 현실에 초점을 두고 그 진실 또는 현실에서 자신의 권위를 드러낸다. 또 냉혹한 현실을 조정하고 질서를 회복하기 위해 본능적으로 그것들을 거슬러 옹호함으로써 현실에 대처한다. 천성적으로 규율을 잘 지키는 사람들이며 다른 사람들도 통제에 따르도록 만든다. 결정과정에서 장중심의 사람들은 요구에 따라 상황에 응한다. 인간존중이나 공적인 인상 혹은 개인적 감정을 거의 고려하지 않는다. 담력이 있고 용감하며 객관적이고 원칙적이다. 또한 이들은 힘이 관건이라고 생각하며 세상을 전쟁터라고 생각하기 때문에 자기중심적인 성향을 보인다. 의사결정을 하는 방식은 상황에 적응하거나 개인의 감정 등을 고려하기보다는 당연과 의무, 원칙에 따라 결정하게 된다.

전체 사서의 4를 차지하는 9유형의 장점은 평화적이고, 침착하며, 넓게 받아들인다. 솔직하고, 타인에게 위안을 줄 수 있으며, 인내심이 강하고, 온순하다. 끈기 있고, 냉정한 반면에, 단점으로는 게으르며 완고하다. 또 결정을 잘 하지 못하며 소유욕이 강하고 허무주의자이다. 조정자로서 충돌

을 피하는데 너무 노력한 나머지 매사에 우유부단한 성격을 가지고 있다.

1유형은 외부 세계에 대항하여 경계를 갖고 있다. 이들은 특정한 무의식적 충동을 억제하기 위해서 엄청난 에너지를 쓰며, 자신의 내면에 경계를 유지하고 자신의 본성을 억압하기 위해서 엄청난 육체적인 긴장을 만들어 낸다. 1유형의 장점으로는 이상적이고, 원칙을 소중히 여긴다. 정돈을 잘 하며 부지런하다. 이들은 정직과 공정을 소중히 여기며, 양심적이고 믿을 수 있다. 단점으로는 딱딱하고, 비판적이며, 참을성이 없다. 남을 잘 판단하며, 도덕적이고, 엄격한 면이 있으며 독단적이다.²⁶⁾ 본 연구의 대상자들도 이에 포함되며, 도서관을 찾아오는 이용자들의 성격유형은 1유형에서 9유형의 다양한 성격유형이므로 도서관 사서는 원만한 인간관계와 개방적 자세로 이용자에게 서비스해야 한다는 점에서 이러한 성격을 변화시킬 필요가 있음을 시사하고 있다.

전문대학도서관 사서의 성격유형별 직무만족도의 차이는 집단 간 유의한 차이 있는 것으로 나타났다(F=3.51, p=.003), 유형별로 살펴보면 5유형 : 사색가 평균 4.07, 7유형 : 만능가 4.03, 1유형 : 개혁가 3.42, 6유형 : 충성가 3.38, 9유형 : 중재자 3.35, 2유형 : 조력가 3.30, 8유형 : 지도자 3.29, 4유형 예술가 3.11 순으로 나타났다. 전문대학도서관 사서들의 직무만족도에서는 사고중심의 유형들이 다른 유형에 비해 비교적 만족도가 높은 것으로 나타났다.

사고중심의 유형들은 관찰, 분석, 비교, 대조의 사고과정을 통하여 상황을 파악한다. 사고중심은 상황을 고찰하고 분석하며 연구하기 위하여 냉혹한 현실을 멀리하기도하고 긴장하고 억제되거나 내성적이고 무관심할 수도 있다. 이들은 공동체나 집단 안에서 피난처를 찾는다. 감정적, 심리적, 영적인 지원을 얻으려고 공동체나 집단에 의지한다. 결정과정에서 머리중심 사람들은 결정이 논리적이고 이성적이며 타당성이 있는지 그리고 그것이 권위자와 자기가 속한 단체에서 받아들여질 수 있는지에 마음을 쓴다. 가장 만족도가 높은 5유형의 장점으로는 분석적이고, 객관적이며 통찰력이 예리하고 자제력이 있다. 단점으로는 지적인 면에서 오만하고, 자신의 것을 내놓기를 아까워한다. 쌀쌀맞고, 타인의 약점 잡기를 좋아하며 내성적이고, 소극적이다.²⁷⁾ 또한 사고중심의 유형들은 관찰, 분석, 비교, 대조의 사고과정을 통하여 상황을 파악하는데 뛰어난 반면, 관계를 맺고 상대를 이해하는데 약하므로 그 분야를 키워나가도록 노력해야 할 것이다.

VI. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 에니어그램의 성격분석 도구를 활용하여 전문대학도서관 사서의 성격유형을 분석하고 전문직 발전과 관련하여 성격유형별 직무만족도를 알아보는 것이다. 또 사서의 직무만족

26) 윤운성, 에니어그램 이해(아산 : 한국에니어그램교육연구소, 2007), pp.43-49.

27) 상계서.

을 높여 원만한 인간관계를 통하여 삶을 기쁘게 살아가는데 필요한 성격의 방향을 제시하며, 사서의 자기개발프로그램 마련을 위한 기초 자료를 제공하는데 있다. 본 연구는 에니어그램의 성격유형과 전문대학도서관 사서의 직무만족과의 관계를 살펴보았다.

연구대상은 전문대학도서관에서 근무하는 사서 64명을 대상으로 하였다. 자료수집 기간은 2008년 5월 14일부터 6월 15일까지였다. 연구 도구로 전문대학도서관 사서의 성격유형은 윤운성(1998)이 1996년판 미국의 Riso-Hudson Enneagram을 한국의 문화적 기반을 고려하여 타당성과 표준화 과정을 통해 검증된 KEPTI를 사용하였다. 직무만족도는 박현정의 “대학도서관사서들의 직무만족, 조직몰입, 직무성과 간의 관계에 관한 연구” 논문 설문지 23문항 중 유사한 것을 제외한 14문항을 이용하였다. 수집된 자료는 SPSS Windows 12.0 Program을 이용하여 전문대학도서관 사서의 일반적 특성과 유형별 성격분석은 빈도와 백분율로 직무만족도는 평균과 표준편차로, 성격유형별 전문대학도서관 사서의 직무만족도는 일원배치 분산분석을 하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 전문대학도서관 사서의 성격유형은 9유형 : 중재자 16명(25.0%), 1유형 : 개혁가 12명(18.6%), 2유형 : 조력자 9명(14.1%), 8유형: 지도자가 8명(12.5%), 6유형 : 충성자 6명(9.4%), 7유형 : 만능자 5명(7.8%), 5유형 : 사색자 4명(6.3%), 4유형 : 예술자 4명(6.3%)순이며, 3유형 : 선동자 0명 순이었다.
2. 플라톤이 구분한 영혼의 세 가지 힘인 감정, 지성, 의지를 기반으로 분류한 힘의 성격유형 결과 8, 9, 1유형을 포함한 장중심(본능중심)의 사서가 36명(56.1%)으로 가장 많았다.
3. 전문대학도서관 사서의 동료만족도 평균 3.93, 직무만족도 평균 3.56, 상급자만족도 3.45, 임금만족도 3.11, 승진만족도 2.75 순으로 나타났다.
4. 전문대학도서관 사서의 성격유형별 직무만족도는 5유형 : 사색자 평균 4.07, 7유형 : 만능자 평균 4.03, 으로 높게 나타났다.
5. 전문대학도서관 사서의 성격유형별 직무만족도의 차이는 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=3.513$, $p=0.003$)

결론적으로 전문대학도서관 사서의 직무만족도를 높여, 정보 서비스에 소명의식을 가지고 전문직으로 발전시킬 수 있도록 노력하여야 한다. 이상의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 모든 관 종의 도서관 사서를 대상으로 성격유형 확인과 사서업무와 관련된 변인들과의 비교 및 관계를 확인할 것을 제언한다.

2. 모든 관 종의 도서관과 이용자를 대상으로 하는 도서관 사서와 이용자 만족도와의 관계를 다룬 후속 연구가 이루어지기를 제안한다.
3. 사서의 교육을 담당하는 부서나 기관에서는 신규 사서오리엔테이션이나 직무 교육에 에니어그램을 포함한 다른 성격유형 프로그램을 도입하여 사서들이 다양한 성격유형을 이해함으로써, 도서관을 찾는 이용자들에게 맞춤 서비스를 실시하여 도서관 이용만족도를 높일 수 있는 기회가 되기를 기대한다.
4. 조직의 관리자나 대학당국은 전문대학도서관 사서들의 개인적 차이를 파악하고, 특정 직무가 요구하는 개인적 특성과 개개 구성원의 차이를 비교하여 직원의 선발과 충원, 직무배치, 원만한 인간관계 유지로 조직을 운영하는데 도움이 되기를 기대한다.

〈참고문헌은 각주로 대신함〉

한국형에니어그램을 활용한 전문대학 도서관 사서의 성격유형과 직무만족도에 관한 설문지

안녕하십니까?

귀 대학도서관과 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

저는 가톨릭상지대학교도서관 사서 이두이, 서해대학 아동복지과 교수 구연배 입니다.

저희들이 “한국형에니어그램을 활용한 전문대학 도서관 사서의 성격유형과 직무만족도”에 대하여 연구하고자 합니다. 바쁘시겠지만 설문지에 응답해 주시면 감사하겠습니다.

이 설문지의 응답결과는 연구 목적 이외에는 절대로 사용하지 않겠습니다.

선생님의 적극적인 협조를 부탁드립니다.

2008년 5월 13일

연구자 : 가톨릭상지대학교도서관 사서·한국형에니어그램 일반강사 이 두 이
서해대학 아동복지과 교수 구 연 배

해당란에(✓)하여 주십시오

I. 응답자의 일반적 배경

- | | | | | |
|-----------------|--------|----------|---------|---------------|
| 1. 귀하의 성별 | 남() | 여() | | |
| 2. 귀하의 결혼관계 | 기혼() | 미혼() | | |
| 3. 귀하의 연령 | 20대() | 30대() | 40대() | 50대() |
| 4. 귀하의 사서직 취득학력 | 학부() | 대학원() | 전문대학() | 1년과정·강습·기타() |
| 5. 귀하의 직위 | 과장() | 계장·주임() | 평직원() | 기능직·고용직·기타() |

II. 직무만족에 관한 질문

다음은 선생님께서 직무만족을 이해하는데 필요한 항목들입니다. 각 항목별로 선생님의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 ✓표시를 해 주시기 바랍니다.

문항 번호	문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
1	지금 수행하고 있는 직무는 나에게 성취감을 주고 있다.					
2	나는 직무를 완수하기 위해 의욕적으로 일하고 있다.					
3	내가 소속되어 있는 부서는 나에게 성장·발전 기회를 제공 해주고 있다.					
4	나는 내가 가지고 있는 능력을 최대한 발휘하여 직무를 수행하고 있다.					
5	나에게 주어지는 승진기회는 적절하다고 생각한다.					
6	나는 내가 평가받고 있는 근무 평정이 공정하고 합리적이라고 생각한다.					
7	나는 부서에서 동료들 간 서로관심을 갖고 어려운 일을 당하면 기꺼이 도움을 주고 있다.					
8	나는 부서 동료들과 직무 면에서 협조가 잘 되며, 의사소통이 원만히 되고 있다.					
9	나는 동료들과 직무 외적인면에서 관계가 원만히 이루어지고 있다.					
10	나의 상급자는 평소 직무 수행 시 많은 관심과 배려를 아끼지 않고 있다.					
11	내가 속해 있는 부서장은 직원들이 의견을 제시하면 건설적으로 활용하는 경우가 많다.					
12	내가 속해 있는 부서장은 업무 수행에 있어 세워진 목표를 정확히 알려주고 업무지시도 명확히 해주고 있다.					
13	나는 부서에서 내가 열심히 근무한 만큼 급여를 받고 있다고 생각한다.					
14	나는 현재 받고 있는 급여에 대하여 다른 직장인과 비교 시 대체로 만족한다.					