



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

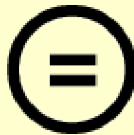
다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과
조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구



2016년

HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 대학원

문헌정보학과

문헌정보학전공

김서령

석사학위논문
지도교수 박성재

공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Effect of Reading Activities
on Job Satisfaction and Organizational Commitment
of Public Library Employees



2016년 6월 일

HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 대학원
문헌정보학과
문헌정보학전공
김서령

석사학위논문
지도교수 박성재

공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Effect of Reading Activities
on Job Satisfaction and Organizational Commitment
of Public Library Employees

위 논문을 문헌정보학 석사학위 논문으로 제출함

2016년 6월 일

한성대학교 대학원
문헌정보학과
문헌정보학전공
김서령

김서령의 문헌정보학 석사학위논문을 인준함

2016년 6월 일



심사위원장 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

국 문 초 록

공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

한성대학교 대학원

문헌정보학과

문헌정보학전공

김 서 령

성인의 독서는 개인의 평생학습 차원에서 뿐만 아니라 사회생활을 하는 데에도 중요하다. 독서를 통한 정보 수집과 활용, 지식수준과 창의성 증진, 커뮤니케이션 능력 향상은 개인의 경쟁력을 확보하고 나아가 소속 조직의 성과에 영향을 미친다. 이러한 독서의 중요성이 부각되면서 기업에서는 독서경영을 실시하기 시작하였다. 기업의 독서경영은 문화경영의 일환으로 이루어지기도 하며, 직원에게 독서환경과 다양한 독서 프로그램을 제공하여 독서활동을 장려하고 이를 통해 얻어진 지식을 활용하여 조직 경영에 적용하는 전략이다. 그리고 이러한 독서경영과 문화경영은 조직 구성원의 직무만족과 조직몰입을 확대시킨다. 이에 본 연구는 공공도서관 직원의 독서활동 현황 조사와 독서활동이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 분석을 목적으로 하였다.

본 연구는 먼저 선행연구와 관련문헌을 통해 독서경영과 문화경영, 직무만족, 조직몰입에 대한 개념과 요인을 조사하여 연구의 배경을 확고히 하였다. 연구의 변수는 독서활동, 직무만족, 조직몰입으로 설정하고 각 변수의 측정요인들과 가설을 설정하였다. 데이터 수집은 설문조사를 통해 이루어졌으며, 실증분석을 위하여 빈도분석, 상관분석, 신뢰성분석, 일원배치분산분석, 다중회귀분석, 3단계 회귀분석을 실시하였다.

분석 결과, 공공도서관 직원의 독서수준은 일반 성인에 비하여 높은 것으로

나타났다. 이들이 독서를 하는 이유는 주로 지식 습득과 업무에 도움을 받기 위해서였으며, 독서를 하지 못하는 주요 요인은 시간 부족이었다. 공공도서관에서 이루어지는 직원의 독서활동으로는 업무를 위한 독서가 가장 많았으며, 직원들이 참여하는 독서모임은 대부분 조직이 주도하는 것이었다. 반면 직원들은 다른 분야와 독서를 접목하는 활동, 전문가의 독서교육, 자율적인 독서모임 등을 원하고 있었다.

공공도서관 직원의 독서활동은 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있었다. 이용자 독서모임에 참여하는 정도가 높은 집단이 직무자체 만족도, 인간관계 만족도, 자아실현 만족도, 전반적 직무만족도, 정서적 몰입도, 지속적 몰입도, 전반적 조직몰입도가 더 높은 것으로 나타났다. 또한 직원의 독서량, 독서시간이 많을수록 직무자체 만족도가 높아졌으며, 이용자 독서모임에 참여한 기간이 길수록 사회적 인식 만족도가 높아졌다. 독서시간은 정서적 몰입도와 전반적 조직몰입도에도 영향을 미쳤으며, 이용자 독서모임 참여기간이 길수록 지속적 몰입도, 규범적 몰입도, 전반적 조직몰입도가 높아지는 것으로 나타났다.

한편, 직무자체 만족도가 독서시간과 정서적 몰입도, 전반적 조직몰입도 간에 완전매개효과를 가지고 있었으며, 사회적 인식 만족도는 이용자 독서모임 참여기간과 지속적 몰입도, 규범적 몰입도, 전반적 조직몰입도 간에 완전매개효과를 가지고 있었다. 따라서 공공도서관 직원의 독서활동을 통한 직무만족도를 먼저 높이는 것이 중요하다고 할 수 있다.

이러한 결과를 바탕으로, 본 연구에서는 공공도서관의 독서경영 도입과 직원 독서환경 조성을 위한 방안을 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 공공도서관 운영진의 독서경영에 대한 적극적인 관심이 필요하며, 직원들의 독서활동을 위한 다양한 프로그램을 제공해야 한다. 둘째, 공공도서관은 직원들의 이용자 독서모임에 참여를 도모하고, 담당 직원은 지속적으로 참여할 수 있도록 지원해야 한다. 셋째, 공공도서관 직원들의 적극적인 독서활동을 위한 기관 차원의 지속적인 동기부여가 필요하다.

【주요어】 공공도서관, 사서, 도서관 직원, 직무만족, 조직몰입, 독서활동, 매개효과, 설문지법, 도서관 경영, 인적자원관리

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 필요성과 목적	1
1.2 연구의 범위와 방법	3
II. 이론적 배경	5
2.1 문화경영과 독서경영	5
2.2 직무만족	8
2.3 조직몰입	22
III. 연구방법	32
3.1 연구 설계	32
3.2 데이터 수집과 분석 방법	37
IV. 연구결과	40
4.1 연구대상의 일반적 특성	40
4.2 독서활동 현황 분석	42
4.3 신뢰성 분석	50
4.4 상관관계 분석	51
4.5 가설 검증	54
4.6 개인적 특성에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이	71

4.7 조직 특성에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이	73
V. 논 의	75
5.1 공공도서관 직원의 독서활동	75
5.2 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향	77
5.3 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과	80
VI. 결 론	83
참고문헌	86
부 록	93
ABSTRACT	101

표 목 차

<표 1> 선행연구별 직무만족 요인과 독립변수	18
<표 2> 직무만족 요인별 선행연구	20
<표 3> 선행연구별 조직몰입 요인과 독립변수	30
<표 4> 조직몰입 요인별 선행연구	31
<표 5> 설문지 구성	37
<표 6> 연구대상의 일반적 특성	41
<표 7> 연구대상의 독서 기초 현황	42
<표 8> 독서를 하는 이유	43
<표 9> 독서가 업무에 도움이 되는 정도	44
<표 10> 독서를 저해하거나 방해하는 주요인	44
<표 11> 참여하고 있는 독서모임 현황	45
<표 12> 근무 도서관에서의 직원 독서활동 현황 및 개설 희망 활동	47
<표 13> 근무 도서관 내 이용자 독서모임 존재 및 참여 여부	48
<표 14> 이용자 독서모임 참여 계기, 기간, 적극성 정도	49
<표 15> 직무만족도 및 조직몰입도의 신뢰도 계수	50
<표 16> 변수들 간 상관관계 분석	53
<표 17> 이용자 독서모임 참여 정도에 따른 직무만족도와 조직몰입도의 차이(일원배치분산분석)	56
<표 18> 독서활동이 직무만족에 미치는 영향	57
<표 19> 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향	60
<표 20> 직무자체 만족도가 독서활동과 정서적 몰입도 간에 가지는 매개효과 ...	63
<표 21> 직무자체 만족도가 독서활동과 지속적 몰입도 간에 가지는 매개효과 ...	64
<표 22> 직무자체 만족도가 독서활동과 규범적 몰입도 간에 가지는 매개효과 ...	65
<표 23> 직무자체 만족도가 독서활동과 조직몰입도 간에 가지는 매개효과	66
<표 24> 사회적 인식 만족도가 독서활동과 정서적 몰입도 간에 가지는 매개효과 ·	67
<표 25> 사회적 인식 만족도가 독서활동과 지속적 몰입도 간에 가지는 매개효과 ·	68

<표 26> 사회적 인식 만족도가 독서활동과 규범적 몰입도 간에 가지는 매개효과 ·	69
<표 27> 사회적 인식 만족도가 독서활동과 조직몰입도 간에 가지는 매개효과 ...	70
<표 28> 연령 및 근무기간이 조직몰입에 미치는 영향	72
<표 29> 연령과 근무기간의 분포	73
<표 30> 조직 규모에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이.....	74

그림 목 차

<그림 1> 연구 진행 절차	4
<그림 2> 연구모형	36
<그림 3> 독서활동이 직무만족에 미치는 영향	79
<그림 4> 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향	80
<그림 5> 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과	82

I. 서 론

1.1 연구의 필요성과 목적

독서는 인간에게 간접경험을 가능하게 하며 단순한 지식 습득 이상의 가치를 가진다. 개인의 독서는 정보능력과 표현력 향상, 가치관 형성, 여가문화 향유를 가능하게 하며, 이것이 사회적으로 확대되면 지식의 보급, 문화적 통합과 사회진보 및 변화를 이룰 수 있다(이혜진, 2002). 현대사회에서 지식과 정보가 중요시 되면서, 독서는 학령기의 어린이 및 청소년들뿐만 아니라 사회활동을 하는 성인에게도 강조되고 있다. 특히 직장인의 독서는 직무 재교육에 활용될 수 있으며 직장생활을 하는 데 도움을 준다(김미경, 1998). 이에 기업에서는 인재개발과 조직의 성장을 위하여 직원의 독서활동에 관심을 가지고 있다.

오늘날 기업의 경쟁력은 누가 더 빨리 많은 지식과 정보를 가지느냐에 달려있다고 할 수 있다. 개성을 추구하고 계속해서 새로운 것을 찾는 고객의 요구에 맞추어 차별화된 서비스와 상품을 내놓아야하기 때문이다. 이에 따라 지식경영, 독서경영, 창조경영과 같이 개개인의 지식을 모아 조직의 지식으로 확대시켜 서비스 및 상품을 창조하는 경영전략이 등장하였다.

그 중 독서경영은 지식기반사회와 평생학습사회를 맞아 기업이 독서를 통한 직원의 자기개발과 창의성 증진의 중요성을 인지하면서 더욱 주목받고 있다. 기업의 독서경영은 개인의 도서 구매를 지원하거나 북카페 및 도서관 마련, 독후감 공유, 독서교육프로그램의 개설, 독서토론 그리고 독서동아리 운영 등을 통하여 이루어지고 있다(정진구, 2008; 2010). 이러한 다양한 독서경영 프로그램을 통해 기업은 직원의 독서 습관을 기르고 지식과 아이디어를 활발히 공유하는 학습조직문화를 조성할 수 있다. 그리고 이러한 조직문화는 자연스럽게 조직의 성과향상으로 이어지는 것이다(정진구, 2008).

정부부처에서도 기업의 독서경영에 대한 지원을 하고 있다. 문화체육관광부의 독서문화진흥계획(2014~2018)에서는 ‘책 읽는 직장 만들기’를 중점 과제

로 추진하고 ‘독서경영 우수 직장 인증제’, ‘직장 독서동아리 활동 및 독서 프로그램 운영 지원’ 등의 계획을 통해 직장인의 독서를 장려하여 국가적 지식 경쟁력을 높이하고자 하고 있다(국가브랜드진흥원, 2014).

또한 기업은 문화경영의 한 전략으로써 독서경영을 시행하여 직원에게 도서 공간을 마련하거나 독서활동을 지원하기도 한다. 문화경영은 직원의 성공 몰입도, 조직몰입도, 업무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김선화, 2011; 김소영, 권순원, 2009; 박윤미, 2013).

이러한 기업의 독서경영과 문화경영을 다룬 연구들에서 직원의 독서활동의 효과와 중요성이 확인되고 있다. 그러나 도서관 직원의 독서활동에 대한 연구는 매우 미미하다. 도서관 직원은 이용자 독서교육 및 프로그램과 같이 독서와 가장 밀접한 업무를 하는 만큼 더욱 적극적인 독서활동이 요구된다. 특히 도서관이 양질의 정보서비스를 제공하고 도서관 활성화를 통해 독서문화의 증진을 이루기 위해서는 독서에 대한 전문적 지식을 갖춘 독서전문가로서의 사서가 필요하다(정은영, 2009). 또한 사서가 앞장서 독서하는 모습을 보인다면 이용자에게 사서와 도서관에 대한 이미지를 제고할 수 있으며, 독서활동을 통해 사서들 간에 정보 공유가 활성화되어 업무에 도움을 얻을 수 있을 것이다. 사서 외의 직원들 역시 직장생활을 하는 데 있어 일반 기업의 직장인들처럼 독서의 영향을 받을 것이다. 따라서 도서관 직원의 독서활동에 대한 조사와 그것이 업무와 조직생활에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증적인 연구가 필요하다.

본 연구는 공공도서관 직원을 대상으로 독서활동 현황을 조사하고 이러한 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 분석하는 것을 목적으로 하였다. 이에 먼저 직원의 이용자 독서모임 참여 여부에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이를 보았다. 또한 직원의 독서 및 이용자 독서모임 참여 정도가 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 분석한 후, 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과에 대하여 알아보았다. 그리고 분석 결과에 의하여 공공도서관에서 독서경영을 도입하여 직원들의 보다 진일보한 독서환경을 조성할 것을 제안하였다.

1.2 연구의 범위와 방법

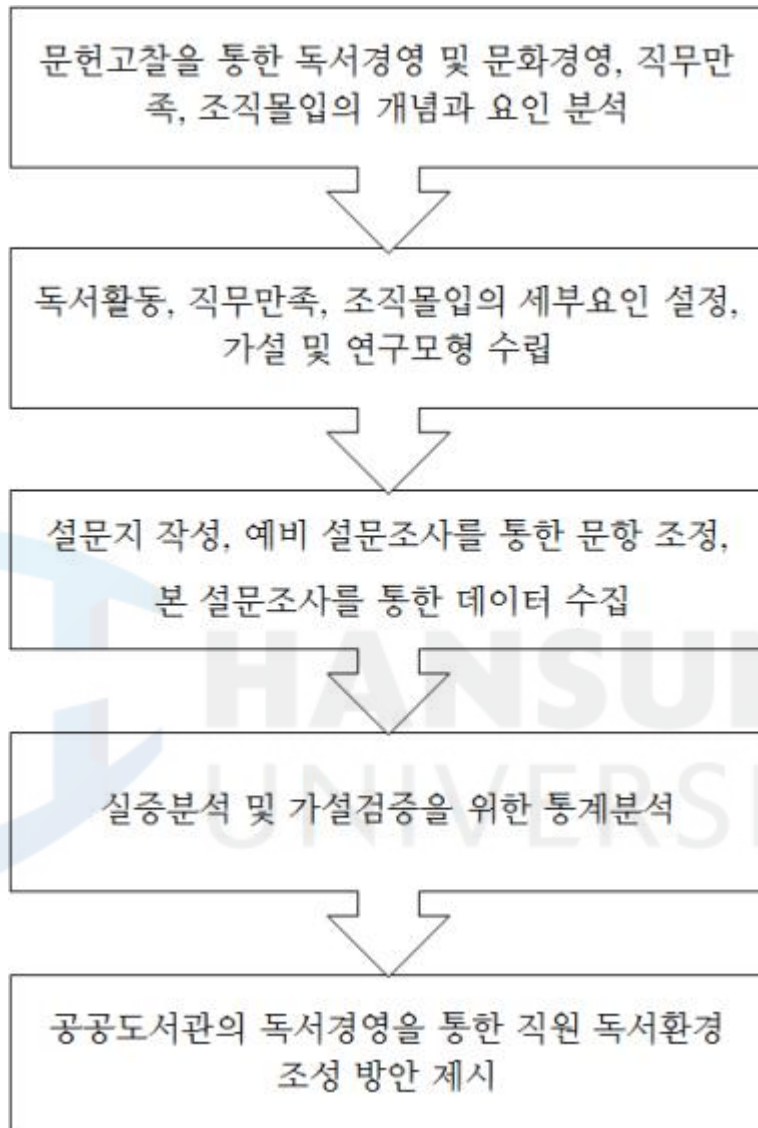
본 연구의 목적인 공공도서관의 직원 독서활동 현황 조사와 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 분석을 위하여 다음과 같이 연구질문을 설정하였다.

- 1) 공공도서관 직원의 독서활동 현황은 어떠한가?
- 2) 공공도서관 직원의 독서활동은 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가?
- 3) 공공도서관 직원의 직무만족은 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과를 가지는가?

본 연구의 진행 절차는 다음 <그림 1>과 같다. 먼저 선행연구와 관련 문헌들을 통하여 독서경영과 문화경영, 직무만족, 조직몰입에 대한 개념과 관련요인을 분석하였다. 본 연구의 변수인 독서활동, 직무만족, 조직몰입의 세부요인들을 설정하고 가설을 수립하여, 이를 바탕으로 설문지를 작성하고 예비 조사 후 본 설문조사를 실시하였다. 그리고 수집된 데이터에 대하여 빈도분석, 신뢰도분석, 상관분석, 일원배치분산분석, 다중회귀분석, 3단계 회귀분석을 실시하여 가설을 검증하였다.

본 연구는 기업의 독서경영 내용을 바탕으로 공공도서관 실정에 맞게 독서활동 변수를 독서와 이용자 독서모임 참여 두 가지로 구분하였다. 특히, 이용자 독서모임 참여를 설정한 것은 공공도서관에서 실시되는 직원의 독서활동이 직원만의 독서모임보다는 이용자 독서모임이 더 활성화되었기 때문이다.

연구대상은 서울시 동북부 지역의 지방자치단체 소속 공공도서관 직원들로 제한하였다. 직원의 범위는 사서와 사서가 아닌 직원 모두 해당하며, 정규직 뿐만 아니라 비정규직까지 연구대상에 포함하였다. 데이터는 2016년 4월 8일부터 28일까지 수집하였다.



<그림 1> 연구 진행 절차

II. 이론적 배경

2.1 문화경영과 독서경영

2.1.1 문화경영

사회적으로 문화예술에 대한 관심도가 높아지고 기업의 창조성이 강조되면서 문화예술을 활용하는 경영전략이 주목받기 시작했다. 기업은 문화예술을 활용하여 창조적 인재 양성, 창의적 조직문화 조성, 그리고 대외적으로는 바람직한 문화기업의 이미지를 비추어내어 자사를 마케팅하고 가치를 높이려고 하고 있다(김선화, 이영선, 2011).

문화경영은 크게 외부 문화경영과 내부 문화경영으로 나눌 수 있다. 외부 문화경영에는 문화마케팅과 사회공헌(Corporate Social Responsibility; CSR)이 해당된다. 문화마케팅은 기업이 제품이나 서비스에 문화예술을 접목하여 생산 및 제공하거나 고객 유도에 문화예술을 이용하는 전략이다. 사회공헌(CSR)은 사회적으로 문화예술이 발전할 수 있도록 예술가나 공연 및 전시 등에 투자하는 경우를 말한다. 내부 문화경영은 조직개발과 조직문화에 대한 부분으로, 직원에게 문화 활동을 할 수 있도록 금전적 지원이나 환경을 제공해주는 전략이다. 직원을 위하여 공연예술 관람권을 지원하거나 직접 문화 및 예술 행사를 주최하고 문화 활동 동아리를 지원하는 것이다. 또한 직원에게 포상으로 써 도서를 지급하거나 교양도서 공간 마련, 책 나눔, 책 읽기, 독후감 교류와 같은 독서경영의 요소들이 포함된다(김선화, 2009; 김선화, 이영선, 2011; 김소영, 권순원, 2009; 박윤미, 2013).

이러한 내부 문화경영은 공정한 인사제도, 리더십 발휘, 쾌적한 근무환경, 바람직한 기업문화, 명확한 경영이념 형성, 업무효율성과 같은 조직경영에 긍정적인 영향을 미치며 이는 곧 조직 구성원의 성공몰입에 영향을 미친다(김선화, 2009; 김선화, 이영선, 2011). 성공몰입(Engagement)이란 “구성원 스스로 동기부여가 되어 더 높은 성과 향상을 위해 매진하는 모습”으로, 조직몰입보다 더 깊게 몰입한 태도이다(김선화, 2009, p.123).

문화경영은 조직 동일시, 조직몰입, 이직의도 형성, 업무만족도, 주관적 재무성과와 고객성과에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 문화경영을 실시하는 기업 내에서 직원들의 독서경영에 대한 참여도는 높은 편이었으며, 독서경영이 포함된 직원에 대한 문화적 지원과 경영자의 인식이 조직 동일시에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직원에 대한 문화적 지원이 조직몰입의 요인 중 감정적 몰입과 규범적 몰입에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 지속적 몰입에는 경영자의 인식수준이 가장 큰 영향을 미쳤다.

직원의 문화경영 참여도는 감정적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입에 모두 긍정적인 영향을 미쳤으며, 그 중 감정적 몰입과 규범적 몰입도는 조직만족도를 높이고 이직의도 형성은 낮추는 것으로 나타났다. 또한 직원의 문화경영 참여도가 조직 동일시를 높이고 이 조직 동일시 역시 조직만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김소영, 권순원, 2009).

기업의 문화경영과 조직몰입, 그리고 창의적 조직풍토에 대한 박윤미(2013)의 연구에서는 문화경영을 문화적 사회공헌 활동, 문화적 마케팅 활동, CEO의 문화예술인식, 문화적 조직경영 활동으로 나누어 살펴보았다. 창의적 조직풍토란 직원이 조직 내에서 창의성을 발휘할 수 있도록 조성된 환경을 말한다. 독서경영 요소가 포함된 문화적 조직경영 활동은 조직몰입의 세 요소인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전반적으로 문화경영은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 조직몰입이 창의적 조직풍토에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2.1.2 독서경영

독서경영은 문화경영의 한 범주에 해당하지만 기업에서는 독서경영만을 강화하여 직원의 독서활동을 활성화하기도 한다. 독서경영은 직원 개인이 독서를 하는 행위로부터 시작되는 것이기 때문에 기업의 경쟁력 향상뿐만 아니라 개인의 평생학습 차원에서의 효과도 있다. 개인은 독서경영 참여를 통해 독서능력을 비롯하여 지식수준, 창의력, 커뮤니케이션 능력, 사회성 등을 증진시킬 수 있다. 기업은 그러한 개인의 능력 증진을 기반으로 학습조직문화를 조성하

여 직무교육과 인재 양성이 가능하며 직원의 조직에 대한 일체감 및 애착감을 이끌어내어 성과향상을 기대할 수 있다(정진구, 2004; 2008; 2010; 채일권, 이영승, 김혜윤, 2006).

김종삼(2016)은 독서경영은 직원의 동기부여에 긍정적인 영향을 미치며, 이러한 동기부여는 곧 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 실증적으로 밝혀내었다. 이 연구는 한 중소기업의 직원 103명을 대상으로 한 조사를 바탕으로 하였다. 동기부여는 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구 등 세 가지 요인으로 분류하였으며, 그 아래 각각 세부요인을 두어 측정하였다. 그 결과, 독서경영은 존재욕구 요인인 보수와 승진에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 관계욕구 요인인 소속감, 의사전달, 인간관계, 성장욕구 요인인 자기개발과 보람에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 독서경영에 의한 동기부여가 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다. 직무만족은 직무성취 만족도, 복리후생 만족도, 상사 및 동료 만족도로 구분하여 측정하였다. 그 결과, 동기부여의 세부요인 중 보수, 승진, 의사전달, 인간관계가 직무성취 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 복리후생 만족도에는 의사전달과 인간관계가 유의미한 영향을 미쳤으며, 상사 및 동료 만족도는 보수와 의사전달이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과에 따라 본 연구에서는 향후 중소기업에서는 독서경영을 적극 도입하여 경쟁력을 키워야 한다고 주장하였다.

한편 많은 직장인들이 개인적으로 책을 고를 때 자신의 업무와 관련된 것을 고르는 것으로 나타났다. 이는 자신의 욕구보다는 필요를 우선시하는 현상에서 비롯된 것으로 기존 독서경영의 수직적인 진행방식과 관련이 있다고 볼 수 있다. 기업이 독서경영을 도입할 때는 직원이 독서에 대한 동기부여가 되어 독서를 할 수 있도록 다양한 장르의 도서를 권장하는 등의 방법을 모색해야 한다. 직원이 먼저 독서에 흥미를 느껴야 진정한 독서경영이 될 수 있기 때문이다(김혜경, 2008).

따라서 조직에서는 독서경영 도입 시, 직원에게 독서를 강제적으로 시키는 방식 보다는 직원들이 자율적으로 다양한 형태의 독서모임을 가질 수 있도록 환경을 조성하는 것이 바람직하다. 독서경영 프로그램을 제도적으로 추진하면

서 직원이 자발적으로 참여할 수 있도록 유도하는 것이 중요하다. 즉, 독서문화를 조성하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 상부 임원진들이 먼저 독서에 대한 능력을 키우고 외부의 전문가나 지역 도서관과의 협력을 추진하는 것도 좋은 방안이다(최창규, 2015).

이상에서 문화경영과 독서경영에 대하여 살펴본 결과, 조직에서 구성원의 독서를 장려하는 것은 창의적 인재의 양성과 바람직한 조직문화를 조성하는데 도움을 주는 것을 알 수 있었다. 그리고 이러한 독서 환경을 제공하였을 때 직원의 동기부여, 직무만족, 조직몰입 및 성공몰입 등이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 곧 조직의 경쟁력과 성과 향상을 기대할 수 있게 한다. 이러한 배경을 바탕으로 하여 본 연구에서는 공공도서관 직원을 대상으로 독서활동과 직무만족 및 조직몰입이 어떠한 관계를 가지고 있는지 분석하였다.

2.2 직무만족

2.2.1 직무만족의 개념

직무만족은 1930년대부터 현재까지 많은 학자들에 의하여 연구되어 온 만큼, 정의와 결정요인이 매우 다양하며 조직에 있어 그 중요성도 크다고 할 수 있다. Hoppok(1935)은 직무만족을 최초로 연구한 학자로, 직무만족에 대하여 개인이 자신이 직무에 만족한다고 진실하게 말할 수 있는 원인이 되는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 조합이라고 정의하였다.

Smith(1955)는 직무만족을 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 좋고 나쁜 감정의 총체 또는 이러한 감정의 균형 상태에서 비롯되는 하나의 태도라고 정의하였다. 한편 Gilmer(1961)는 직무만족 또는 직무불만족이란 직원이 자신의 직무, 직무와 관련된 요인들, 그리고 일반적인 자기 삶에 대하여 가지고 있는 다양한 태도들의 결과라고 하였다. Locke(1976)는 직무만족을 개인이 자신의 직무에 대하여 그의 태도, 가치, 신념 및 욕구에 따라 평가하거나 직무에 대한 경험을 평가하면서 얻게 된 유쾌한 감정 상태라고 설명

하였다.

Vroom(1995)은 직무만족과 직무태도는 개인이 현재 자신의 업무 역할에 대하여 가지고 있는 정서적 방향을 뜻한다고 하였다. 그는 개인의 직무에 대한 태도에 따라 직무만족과 직무불만족으로 구분하였다. Spector(1997)는 직무만족에 대하여 사람들이 그들의 직무에 대하여 그리고 직무의 각기 다른 측면들에 대하여 좋거나 혹은 싫은 감정을 느끼는 바라고 하였다.

Colquitt, Lepine, Wesson(2011)은 직무만족에 대하여 개인이 직무에 대하여 어떻게 생각하고 느끼는지를 의미하며, 직무만족도는 직무에 대한 평가와 직무를 둘러싼 분위기에 따른 감정에 의하여 결정된다고 하였다.

이상에서 직무만족에 대하여 살펴본 내용을 종합하면, 직무만족이란 개인이 자신의 직무와 관련하여 내외적으로 발생하는 경험으로부터 가지는 모든 감정, 태도 또는 평가라고 할 수 있다.

2.2.2 직무만족 요인

직무만족의 요인은 직무만족, 인간관계, 보수, 사회적 인식 등 공통적인 부분을 가지고 있지만, 쉽게 단정 짓기 어려우며 직무와 상황에 따라 달라질 수 있다.

Herzberg, Mausner, Snyderman(1959)은 직무만족요인인 동기요인과 직무불만족요인인 위생요인으로 구분하였다. 동기요인은 직무에 대한 만족을 제고시키는 요인으로써 주로 개인의 업무 성과로부터 얻어질 수 있다. 인정, 성취, 승진, 책임감, 직무자체 등이 해당하며, 이는 직무의 내재적 성격과 관련이 있다. 위생요인은 직무에 대한 불만족을 제거해줄 수 있는 요인으로써 회사정책과 행정, 감독, 인간관계, 물리적 작업환경, 임금, 복리후생, 안정감 등이 있다. 이는 직무의 외재적 환경과 관련이 있다고 볼 수 있다.

Gilmer(1961)는 직무만족은 직무에 대한 태도와 관련이 있다고 하였으며, 관련 요인을 안전 또는 안정성, 승진 기회, 회사 및 경영진, 임금, 직무의 본질적 측면, 감독, 직무의 사회적 측면, 의사소통, 작업환경, 복리후생으로 정리하였다. Locke(1976)는 직무만족의 요인에는 직무자체, 임금, 승진, 인정,

복리후생, 작업환경, 감독, 동료, 회사 및 경영진이 있다고 하였다.

Spector(1985)는 대인업무 근로자의 직무만족의 측정요인으로 임금, 승진, 감독, 복리후생, 불시보상, 운영절차, 동료, 직무의 본질, 의사소통이 적합하다고 하였다. Vroom(1995)은 직무만족의 결정요인으로 감독, 작업 집단, 직무 내용, 임금, 승진 기회, 근무시간을 들었다.

Colquitt, Lepine, Wesson(2011)은 직무만족의 영향요인으로 감정의 변화, 임금, 승진, 감독, 동료, 직무자체를 제시하였으며 직무자체에 대하여 다양성, 독자성, 중요성, 자율성, 피드백(feedback)으로 세분하였다.

2.2.3 직무만족 선행연구 분석

1) 국외 선행연구

Adio와 Popoola(2010)는 나이지리아 내 연방 대학도서관의 사서들을 대상으로 경력몰입과 직무만족의 관계에 대하여 연구하였다. 조사 대상 사서들의 경력몰입도와 직무만족도의 평균이 다수의 항목에서 5점 만점 중 3점 이상이었다. 또한 직무만족도와 경력몰입도가 서로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무만족 및 경력몰입은 사서의 경쟁력과 생산성을 높이는 요인들이기에, 대학도서관 관리자와 행정부서에서는 시설, 근무환경, 인센티브 등 직무만족을 높일 수 있는 정책이 필요하다고 하였다.

Hart(2010)는 남아프리카공화국의 대학도서관 직원을 대상으로 직무만족도의 만족요인과 불만족요인, 직급에 따른 만족도의 차이를 알아보고자 하였다. 30명의 직원 중 13명은 전문적인 업무를 하는 직원들이었고 17명은 비전문적인 업무를 하는 직원들이었다. 조사 결과, 전반적인 직무만족도에 대하여 30명 중 19명이 '만족' 혹은 '매우 만족'한다고 답하였는데, 전문 직원 집단 중 76%가 만족한다고 하였다. 한편 비전문직 직원 집단 중에서는 52%가 만족한다고 하여 전문 직원 집단보다 그 비율이 낮았다. 직업에 대한 자부심에 대해서는 전문 집단에서 53%, 비전문 집단에서는 47%가 긍정적으로 답하였다. 도서관이 아닌 다른 직업을 찾고 있는지에 대해서는 전문 집단에서 52%,

비전문 집단에서 38%가 그렇다고 응답하여, 전문 집단에서 더 높은 비율로 다른 직업을 찾고 있는 것으로 나타났다. 그러나 만약 다른 곳에서 같은 임금과 혜택을 준다면 옮길 의향이 있는지에 대해서는 전문 집단에서 76%, 비전문 집단에서 88%가 그렇다고 하였다. 조사 대상 직원들은 임금과 근무환경에 가장 불만족하는 것으로 나타났으며, 다양한 업무의 기회와 능력개발, 성취감에 대하여 가장 높은 만족도를 보였다.

Morgan(2014)은 미국 노스캐롤라이나의 문헌정보학 전공자들 중 사서를 중심으로 설문조사를 통하여 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대하여 연구하였다. 2단계에 걸친 회귀분석결과, 기술 및 전문성에 대한 성취감이 직무만족의 가장 중요한 예측변수로 나타났다. 동료의 지원은 직무만족의 예측변수인 기술 및 전문성에 대한 성취감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 나이가 더 많은 사서가 근속기간이 긴 경향은 있지만 반드시 직무에 만족하는 것은 아니었으며, 이는 업무 환경이 5년이 지나기 전에 바뀌기 때문이라고 하였다. 연령과 근속기간에 따라 기술의 차이가 유의하게 나타나지 않았으며, 근속기간과 기술 및 전문성에 대한 성취감 간에도 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 관종별 차이를 보면, 대학도서관 사서는 직무만족도는 낮았으나 학교도서관 사서보다 기술의 정도에 있어서 유의하게 높은 수준을 보였다.

2) 국내 선행연구

(1) 공공도서관 관련 연구

김효준(2008)은 경기도 공공도서관의 사서들을 대상으로 고용형태를 정규직과 비정규직으로 구분하여 집단별 직무만족도의 차이를 검증하였다. 직무만족도를 직무자체, 급여, 안정감, 인간관계, 자아실현 요인별로 분석한 결과, 인간관계 요인을 제외한 다른 모든 요인들에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 정규직이 비정규직보다 만족도가 높았다.

임미향(2008)은 인천시 교육청 소속의 공공도서관 사서직 공무원을 대상으로 직무만족을 직무만족, 인사·처우, 조직관리 세 분야로 나누어 성별, 근무

연수, 직급, 부서별로 비교하였다. 그 결과, 7급 사서직 공무원과 일반자료실 근무자의 만족도가 낮았으며, 전반적으로 사회적 인정과 연대감, 의사전달에 대한 불만족하였다. 따라서 사서직의 직무만족을 높이기 위해서는 사회적 인정, 사서 간의 연대감, 보수, 승진, 재교육, 근무시간에 대한 개선을 위한 노력이 필요하다고 하였다.

김홍렬(2011)은 작은도서관 운영자의 개인특성을 성별, 결혼관계, 연령, 자격교육이수, 고용형태로 구분하여 직무만족의 차이를 분석하였다. 직무만족 요인은 직무자체, 승진, 동료, 상사, 임금으로 설정하였으며, 자격교육이수를 제외하고 개인특성별로 직무만족에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

신민주(2011)는 서울시 공공도서관 사서를 대상으로 직무만족과 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향에 대하여 연구하였다. 직무만족의 요인은 직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금으로 설정하였다. 조사 결과, 직무만족도 중 직무자체와 동료 만족도가 직무성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 공공도서관의 운영주체별 직무만족도를 비교한 결과, 직무자체와 임금 요인에서 교육청 소속 도서관 사서들이 지자체 소속 도서관 사서들보다 높은 것으로 나타났다.

김수진(2014)은 서울시 공공도서관의 운영방식과 고용형태별로 사서의 직무만족도에 차이가 있는지 분석하였다. 운영방식은 교육청 직영과 지자체 위탁으로 나누었고 고용형태는 정규직과 비정규직으로 구분하였다. 직무만족도의 경우는 업무량 만족도, 업무중요도, 업무자율성, 업무전문성, 동료 만족도, 상사 만족도, 임금 만족도, 승진 만족도, 복지후생 만족도, 고용안정 만족도 요인으로 나누었다. 연구 결과, 업무중요도와 복지후생만족도를 제외한 모든 요인이 운영방식별로 유의미한 차이가 있었으며, 교육청 사서가 더 높은 것으로 나타났다. 고용형태에 따른 비교에서는 업무자율성과 고용안정 만족도에서 정규직이 더 높게 나타나는 차이를 보였다.

이혜진(2014)은 경기지역 공공도서관 사서를 대상으로 근무환경적 요인, 관계적 요인, 감정도동적 요인이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 연구하였다. 그 결과, 근무환경적 요인 중 승진체계, 관계적 요인 중 비공식적 관계의 친밀도가 직무만족에 유의미한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연

구는 감정노동적 요인이 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 그러나 분석 결과 통계적으로 유의미하지는 않으나, 감정노동의 다양성과 지속시간이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이는 기존의 연구와는 다른 결과로써 감정노동의 긍정적 측면을 볼 수 있다는 점에 의의가 있었다.

(2) 대학도서관 관련 연구

박현정(2007)은 대학도서관 사서들의 개인적 상황요인별 직무만족도 차이를 밝히고 조직몰입과 직무만족 간의 영향관계에 대하여 연구하였다. 직무만족도 요인으로 직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금을 설정하였으며, 개인적 상황요인 중 자격증과 직급이 직무만족도에 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 또한 조직몰입의 요인인 가치적 몰입과 지속적 몰입이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이두이, 구연배(2008)는 전문대학도서관 사서의 성격유형을 에니어그램 검사를 통한 9가지 유형으로 나누어 직무만족도의 차이를 분석하였다. 직무만족도는 직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금 요인으로 나누었다. 연구 결과, 성격유형별로 직무만족에 유의한 차이가 있었다. 따라서 조직에서 구성원의 성격을 파악하여 이에 맞게 업무 분장을 할 것을 제안하였다.

허정훈(2012)은 서울시 4년제 대학도서관 사서의 개인특성별 직무만족도의 차이를 분석하였다. 직무만족 요인을 근무환경, 업무자체, 사회관계, 자기개발 네 가지로 구분하고 각각의 하위요인별로 분석하였다. 근무환경 요인에는 직장 근무환경 휴가이용, 급여수준, 노후설계, 인사 승진제도, 업무배치, 승진가능성, 승진속도를 하위요인으로 두었으며, 모든 하위요인에서 부분적인 개인특성별 차이를 발견할 수 있었다. 업무자체 요인으로는 상사의 직무내용 이해정도, 담당 업무량과 책임, 의견 및 건의 수렴, 사서직업 만족도, 원하던 직업 여부, 업무수행에 대한 보람과 긍지, 사서직의 계급제를 하위요인으로 두었으며, 담당 업무량과 책임 요인을 제외한 나머지 하위요인에서는 부분적인 개인특성별 차이를 볼 수 있었다. 사회관계 요인인 동료 직원간의 상호협조,

행사 참여도, 지역사회로부터의 존경도, 자기계발 요인인 교육기회의 활용, 교육훈련의 필요성에서는 모두 부분적으로 개인특성별 차이가 나타났다.

(3) 학교도서관 관련 연구

김영애(2008)는 사서교사를 대상으로 직무만족과 조직몰입 간의 상관관계에 대하여 연구하였다. 먼저 개인특성별로 직무만족의 차이를 보았을 때, 연령과 근무경력이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 직무만족의 요인은 직무자체, 동료교사의 지원, 관리자의 지원, 수업지도, 보수, 승진, 전문성 신장, 행정, 장학으로 구분하였다. 조직몰입의 요인 중 정의적 몰입이 직무자체, 동료교사의 지원, 관리자의 지원, 수업지도, 보수, 전문성 신장, 행정에 대한 만족도에 유의미한 영향을 미쳤다. 규범적 몰입은 승진, 행정에 대한 만족도에 유의미한 영향을 미쳤다, 종합한 결과, 정의적 몰입이 전체 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이은경(2012)은 직무만족도를 직무자체, 급여, 인간관계, 안정감 및 근무여건, 역량강화 요인으로 세분하고 학교도서관 운영인력의 고용형태를 정규직, 비정규직, 도서관 담당교사로 구분하여 차이를 분석하였다. 그 결과, 직무자체 요인에서는 정규직 사서교사가 가장 높은 만족도를 보였고, 급여 요인에서는 도서관담당교사, 정규직 사서교사, 비정규직 사서 순으로 만족도가 높았다. 또한 인간관계 요인, 안정감 요인, 역량강화 요인에서 비정규직 사서의 만족도가 가장 낮게 나타났다.

정사랑(2013)은 학교도서관 비정규직 사서의 직무만족 영향요인에 관한 연구에서 비정규직 사서의 고용형태를 계약직, 무기계약직으로 구분하고, 근무기간, 학교급에 따라 직무만족도의 차이를 분석하였다. 직무만족도는 급여, 감독, 역량강화, 복무, 동료, 직무, 지위, 신분안정, 구성원의 시각 요인으로 구분하였다. 연구 결과, 계약직 사서가 무기계약직 사서보다 급여와 지위 만족도가 높게 나타났다. 무기계약직 사서는 신분안정 만족도가 계약직 사서보다 높았다. 근무기간에 따라서는 기간이 짧은 사서들이 급여 만족도가 더 높았다. 학교급에 따른 차이는 지위와 구성원의 시각에서 유의미하였는데, 초등학교

교 사서가 중학교 사서보다 높은 것으로 나타났다. 구성원의 시각에 대한 만족도의 경우는 초등학교 사서가 고등학교 사서보다 높았다. 학교도서관 비정규직 사서의 전반적 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 분석한 결과, 급여, 감독, 신분 요인이 영향요인으로 밝혀졌다.

윤수영(2014) 역시 학교도서관의 비정규직 사서를 대상으로 그들의 전문성 인식과 직무만족의 상관성에 대하여 연구하였다. 직무만족도 요인은 직무 자체, 동료, 감독, 신분안정, 임금으로, 전문성 인식의 요인으로서는 지식과 기술, 경험, 문제해결, 직업윤리, 봉사로 설정하였다. 연구 결과, 학교도서관 비정규직 사서의 근무경력에 따라 전문성 인식의 차이는 없었지만, 직무만족도에는 차이가 있는 것으로 나타났다. 전문성 인식이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 분석한 결과, 직업윤리와 봉사에 대한 전문성 인식 요인이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족의 요인별로 살펴보면, 직무 자체 만족도에는 문제해결과 직업윤리 요인이, 동료 만족도에는 문제해결 요인이 유의미한 영향을 미쳤다. 감독 만족도에는 전문성 인식의 모든 요인이 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 신분안정 만족도에는 전문성 인식 요인 중 봉사 요인이 유의미한 영향을 미쳤으며, 임금 만족도에는 모든 전문성 인식 요인이 유의미한 영향을 미치지 않았다.

(4) 전문도서관 관련 연구

유희영(2009)은 정부출연 연구기관과 기업체 도서관 사서를 대상으로 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 대하여 두 집단 간의 차이를 분석하였다. 직무만족 요인은 직무, 보수, 승진, 관리감독, 인간관계, 기관, 전직 및 이직으로 설정하였다. 분석 결과, 기업체 도서관 사서들이 정부출연 연구기관의 사서들보다 직무스트레스가 약간 높았고 직무만족도도 더 높게 나타났다. 직무스트레스의 역할미발휘, 역할모호성, 역할갈등, 역할과다 요인이 정부출연기관 사서의 직무만족에 유의미한 부정적 영향을 미쳤다. 기업체 도서관의 경우는 역할과다, 역할갈등, 물리적환경 요인이 직무만족에 유의미한 부정적 영향을 미쳤다. 직무스트레스의 결과가 직무만족에 미치는 영향에 대해서는, 심리

적 결과와 생리적 결과 요인이 정부출연기관 사서에 있어 유의미한 영향을 미쳤으며, 기업체 도서관의 경우는 심리적 결과와 행동적 결과 요인이 유의미한 영향을 미쳤다.

오희경(2011)은 정부투자기관 사서를 대상으로 한 직무만족의 요인별 조사를 실시하였다. 업무자체, 보수, 승진, 감독스타일, 작업집단, 작업환경, 복리후생으로 구분하여 조사하였다. 그 결과, 보수, 승진, 감독스타일에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

김경석(2011)은 의학도서관 사서의 개인특성별로 직무만족도를 조사, 분석하였는데, 직무자체, 보수, 승진, 복지제도, 근무조건, 관리감독, 동료, 교육, 인지도, 전산, 정책을 직무만족의 요인으로 설정하였다. 조사 결과, 근무연한이 높을수록 직무에 대한 자부심이 높아지는 것으로 나타났으며, 보수에 대해서는 연령이 높은 사서들과 기혼자의 경우가 만족도가 높았다. 전반적으로 승진, 복지, 교육, 인지도, 전산, 정책에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타났다.

한종엽, 서만덕(2013)은 전문도서관의 기관특성과 개인환경별로 사서의 직무만족도 차이를 분석하였다. 직무만족의 요인은 직무자체, 보수, 복무제도, 상사 및 감독, 동료관계, 승진, 시설환경으로 구분하였다. 연구 결과, 먼저 기관 특성별로 보았을 때, 민간기관이 공공기관보다 보수, 승진 요인과 전반적 만족도가 높았다. 또한 도서관 부서가 독립적인 경우가 그렇지 않은 경우보다 직무자체, 보수, 동료관계 요인의 만족도가 높았다. 개인특성별로 분석하였을 때는, 정규직이 비정규직보다 보수와 승진 만족도가 높았으며, 상사 및 감독에 있어서는 비정규직이 더 높았다. 관리자급이 비관리자급보다 보수, 복무제도, 승진, 전반적 만족도가 높았으며, 전공에 따라서는 문헌정보학 전공자가 직무자체, 복무제도, 승진, 시설환경 만족도가 비전공자보다 높았다.

(5) 기타 연구

노정순(2008)은 사서의 직무만족 영향요인이 연구별로 일치하지 않다는 점에 따라, 1980년대 이후의 사서의 직무만족 연구들에 대한 메타분석을 통하여 통합된 직무만족 영향요인을 알아보고자 하였다. 27건의 연구들로부터 메

타분석이 가능한 독립변수로 성별과 결혼이 추출되었고 이에 대한 연구에서 직무만족도 요인을 선정하여 분석하였다. 그 결과, 성별에 따라 감독, 근무환경, 승진 요인이 유의미한 차이를 보였으며, 남자가 더 만족하는 것으로 나타났다. 결혼여부에 따라서는 급여와 자아실현이 유의미한 차이를 보였으며 기혼자의 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 또한 중재변인으로써 연구시기가 적합한지 분석하였으나 유의하지 않았다.

이상에서 언급된 국내 선행연구들을 비롯하여 도서관 관련 직무만족 선행연구별 직무만족 요인과 직무만족에 유의미한 영향을 미치거나 차이를 보인 독립변수에 대하여 정리하면 다음 <표 1>과 같다. 또한 <표 2>는 선행연구에서의 직무만족 요인에 대하여 분석한 결과로, 연구별로 다른 용어가 사용되어도 그 의미가 같으면 동일한 것으로 구분하였다.



<표 1> 선행연구별 직무만족 요인과 독립변수

관종	연구자	직무만족 요인	독립변수
공공	김효준(2008)	직무자체, 급여, 안정감, 인간관계, 자아실현	[고용형태] 정규직, 비정규직
	임미향(2008)	직무만족, 인사·처우, 조직관리	[개인특성] 성별, 근무연수, 직급, 부서
	김홍렬(2011)	직무자체, 승진, 동료, 상사, 임금	[개인특성] 성별, 결혼관계, 연령, 고용형태
	신민주(2011)	직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금	-
	김수진, 김유승(2012)	직업, 동료, 상사, 업무, 임금, 복지, 고용	[운영방식] 교육청 직영, 지자체 위탁, 지자체 위탁 [고용형태] 정규직, 비정규직
	김수진(2014)	업무량만족도, 업무중요도, 업무자율성, 업무전문성, 동료 만족도, 상사 만족도, 임금 만족도, 승진 만족도, 복지후생 만족도, 고용안정 만족도	[운영방식] 교육청 직영, 지자체 위탁 [고용형태] 정규직, 비정규직
대학	이혜진(2014)	직무만족	[근무환경적 요인] 승진체계 [관계적 요인] 비공식적 관계의 친밀도
	홍지숙, 한두완(1994)	직무자체, 승진, 임금, 상사 및 동료	근무연수, 직위(-)
	류인석(1997)	직무자체의 자아실현성, 사서직의 인식도, 보수, 승진기회, 직무감독, 동료의 신뢰 및 존중, 작업환경	설립주체, 성별, 직위, 직책
	유길호(1998)	직무자체, 급여, 승진, 관리감독, 동료관계	[인구적 특성] 성별, 연령, 근무연수, 직위, 설립주체 [인지양식] 장의존적, 장독립적
	유길호(1999)	직무자체, 급여, 승진, 관리감독, 동료관계	[인구적 특성] 성별, 연령, 근무연수, 직위 [성격유형] A형, B형 [인지양식] 장의존적, 장독립적
	송승섭(2000)	직무성취감, 직무에 대한 인정, 직무 자체, 책임감, 자기발전, 조직의 감독, 대인관계, 작업환경	정보기술 도입 수준, 조직의 정보기술 지원 수준, 개인적 준비 수준
	유길호, 박정숙(2002)	직무자체, 임금, 승진, 관리감독, 동료관계	[상사의 리더십 유형] 변혁적 리더십, 거래적 리더십
	최민정(2006)	직무만족	[직무특성 인식도] 기술다양성 [고용관계특성 인식도] 분배공정성, 동료관계
	박현정(2007)	직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금	[개인적 상황요인] 자격증, 직급 [조직몰입] 가치적 몰입도, 지속적 몰입도

관종	연구자	직무만족 요인	독립변수
대학	이두이, 구연배(2008)	직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금	9가지 성격유형
	허정훈(2012)	근무환경, 업무자체, 사회관계, 자기개발	[개인특성] 성별, 결혼, 직급, 연령, 근무연수, 학력, 자격증, 담당업무
학교	김상미(2004)	직무자체, 급여, 안정감, 인간관계, 자아실현	[임용형태] 정규직 사서교사, 비정규직 사서
	정종기(2007)	직무만족	학교급별, 근무경력, 고용구분(정규직, 계약직)
	김영애(2008)	직무자체, 동료교사의 지원, 관리자의 지원, 수업지도, 보수, 승진 만족도, 전문성 신장, 행정, 장학	[개인특성] 연령, 근무경력 [조직몰입] 정의적 몰입도
	이은경(2012)	직무자체, 급여, 인간관계, 안정감 · 근무여건, 역량강화	[고용형태] 정규직 사서교사, 비정규직 사서, 도서관담당교사
	정사랑(2013)	급여, 감독, 역량강화, 복무, 동료, 직무, 지위, 신분안정, 구성원의 시각	[고용형태] 계약직, 무기계약직 [근무기간] 5년 미만, 5년 이상 [학교급] 초등, 중등, 고등
	윤수영(2014)	직무자체, 동료, 감독, 신분안정, 임금	근무경력 [전문성 인식] 직업윤리, 봉사
전문	이철민(2003)	직무자체, 근무조건, 관리감독, 임금, 승진 만족도, 인간관계, 자아실현	[배경요인] 성별, 연령, 결혼여부, 근무연수, 지위, 학력, 자격증
	유희영(2009)	직무, 보수, 승진, 관리감독, 인간관계, 기관, 이직 및 전직 의사	[직무스트레스] 역할미발휘, 역할모호성, 역할갈등, 역할과다, 물리적환경 [직무스트레스 결과] 심리적, 생리적, 행동적
	오희경(2011)	업무자체, 보수, 승진, 감독스타일, 작업집단, 작업환경, 복리후생	-
	김경석(2011)	직무 자체, 보수, 승진, 복지제도, 근무조건, 관리감독, 동료, 교육, 인지도, 전산, 정책	[개인특성] 성별, 근무연수, 근무지역, 결혼, 교육정도, 담당업무
	한종엽, 서만덕(2013)	직무자체, 보수, 복무제도, 상사 및 감독, 동료관계, 승진, 시설환경	[기관특성] 설립주체, 도서관 독립부서 여부 [개인환경] 직급, 고용형태, 전공
K도서관	오동근, 여지숙, 임동규(2007)	직무만족	[근무환경 및 근무조건] 직무상 협력, 성취감
대학, 공공	김종찬(2012)	직업, 고용, 승진제도, 업무분장, 보수제도, 복무제도, 후생복지, 시설환경, 교육훈련, 인간관계, 전반적 만족	[관종] 전문대 도서관, 사립대 도서관, 국공립대 도서관, 공공도서관

<표 2> 직무만족 요인별 선행연구

요인	관종별 선행연구				
	공공	대학	학교	전문	K도서관
직무만족	임미향(2008), 김종찬(2012), 이혜진(2014)	최민정(2006), 김종찬(2012)	정종기(2007)		오동근, 여지숙, 임동규(2007)
직무자체	김효준(2008), 김홍렬(2011), 신민주(2011), 김수진, 김유 승(2012), 김종찬(2012), 김수진(2014)	홍지숙, 한두 완(1994), 유길호(1999), 송승섭(2000), 유길호, 박정 숙(2002), 박현정(2007), 이두이, 구연 배(2008), 김종찬(2012), 허정훈(2012)	김상미(2004), 김영애(2008), 이은경(2012), 정사랑(2013), 윤수영(2014)	이철민(2003), 유희영(2009), 오희경(2011), 김경석(2011), 한종엽, 서만 덕(2013)	
사회적 인식		류인석(1997), 송승섭(2000)	정사랑(2013)	오희경(2011), 김경석(2011)	
임금	김효준(2008), 김홍렬(2011), 신민주(2011), 김수진, 김유 승(2012), 김종찬(2012), 김수진(2014)	홍지숙, 한두 완(1994), 류인석(1997), 유길호(1999), 유길호, 박정 숙(2002), 박현정(2007), 이두이, 구연 배(2008), 김종찬(2012)	김상미(2004), 김영애(2008), 이은경(2012), 정사랑(2013), 윤수영(2014)	이철민(2003), 유희영(2009), 오희경(2011), 김경석(2011), 한종엽, 서만 덕(2013)	
안정감, 고용안정	김효준(2008), 김수진, 김유 승(2012), 김종찬(2012), 김수진(2014)	김종찬(2012)	김상미(2004), 이은경(2012), 정사랑(2013), 윤수영(2014)		
인간관계	김효준(2008), 김홍렬(2011), 신민주(2011), 김수진, 김유 승(2012), 김종찬(2012), 김수진(2014)	홍지숙, 한두 완(1994), 류인석(1997), 유길호(1999), 유길호, 박정 숙(2002), 박현정(2007), 이두이, 구연 배(2008), 김종찬(2012), 허정훈(2012)	김상미(2004), 김영애(2008), 이은경(2012), 정사랑(2013), 윤수영(2014)	이철민(2003), 유희영(2009), 오희경(2011), 김경석(2011), 한종엽, 서만 덕(2013)	

요인	관종별 선행연구				
	공공	대학	학교	전문	K도서관
자아실현, 전문성 강화	김효준(2008), 김종찬(2012)	류인석(1997), 송승섭(2000), 김종찬(2012), 허정훈(2012)	김상미(2004), 김영애(2008), 이은경(2012), 정사랑(2013)	이철민(2003), 김경석(2011)	
승진	김홍렬(2011), 신민주(2011), 김종찬(2012), 김수진(2014)	홍지숙, 한두 완(1994), 류인석(1997), 유길호(1999), 유길호, 박정 숙(2002), 박현정(2007), 이두이, 구연 배(2008), 김종찬(2012)	김영애(2008)	이철민(2003), 유희영(2009), 오희경(2011), 김경석(2011), 한종엽, 서만 덕(2013)	
복지	김수진, 김유 승(2012), 김종찬(2012), 김수진(2014)	김종찬(2012)		오희경(2011), 김경석(2011)	
관리감독		류인석(1997), 유길호(1999), 송승섭(2000), 유길호, 박정 숙(2002), 박현정(2007), 이두이, 구연 배(2008)	정사랑(2013), 윤수영(2014)	이철민(2003), 유희영(2009), 오희경(2011), 김경석(2011), 한종엽, 서만 덕(2013)	
물리적 근무환경	김종찬(2012)	류인석(1997), 송승섭(2000), 김종찬(2012)		한종엽, 서만 덕(2013)	
복무제도	김종찬(2012)	김종찬(2012) 허정훈(2012)	정사랑(2013)	한종엽, 서만 덕(2013)	

도서관에서의 직무만족 관련 선행연구에서는 사서의 개인적 특성이나 고용 형태에 따른 직무만족도 차이에 대한 연구가 다수를 차지하고 있었다. 연구별로 직무만족의 요인이 매우 다양하였는데, 그 중 직무자체, 급여, 승진, 동료 가 가장 많이 쓰이는 것으로 나타났다. 사서의 직무만족은 조직몰입과 서로 영향관계가 있었으며, 직무성장에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 외 사서의 직무만족에 영향을 미치는 변수는 승진체계, 비공식적 관계의 친밀도, 직업윤리 및 봉사에 대한 인식도, 리더십 등이 있었다.

선행연구 분석 결과, 공공도서관 직원의 독서활동과 직무만족 간의 관계나 활동 정도에 대한 연구는 매우 적다는 점에서 본 연구에서 이에 대하여 분석하였다.

2.3 조직몰입

2.3.1 조직몰입의 개념

조직몰입은 개인이 조직에 몰두하고 있는 상태를 말하며 직무만족과 함께 조직 운영의 개선을 위한 참고 지표로 사용되고 있다.

Becker(1960)는 ‘몰입(commitment)’에 대하여 설명하고자 사회심리학적 관점에서 ‘엎어 걸기(Side-bet)’이론을 제시하였다. 그는 한 개인에게 다른 그룹에서 더 좋은 조건을 제시하더라도, 만약 현재의 그룹을 떠난다면 그동안 자신이 조직을 위해 쌓아온 것이 있기 때문에 행동의 지속성(consistent lines of activity)을 보이게 되는데, 그것이 조직몰입을 일으킨다고 하였다.

Herbiniak과 Alluto(1972)는 조직몰입은 개인과 조직 간에 발생하는 투자에서 이루어지는 거래나 교환에 의하여 발생하는 구조적 현상이라고 하였다. 즉, Becker의 이론에서처럼 타 조직에서 보수나 지위가 높아지고 더 좋은 동료 있다고 해도 지금의 조직에 머무르려는 것이 조직몰입이라고 하였다.

Buchanan(1974)은 조직몰입을 수단적 가치와는 상관없이, 조직의 목표 및 가치와 이에 부합하는 자신의 역할과 조직에 대한 정서적 애착이라고 하였으며, Steers(1977)는 개인이 특정 조직에 대하여 느끼는 동일시와 관여의 상대적 정도라고 하였다.

Mowday, Steers, Porter(1979)는 조직몰입은 크게 행동적 관점과 태도적 관점에서 연구되고 있다고 하였다. 그들은 조직몰입에 대하여 조직에 대한 강한 믿음과 조직의 목표 및 가치를 수용하는 태도, 조직을 위하여 상당한 노력을 하려는 의지, 그리고 조직 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구라고 정의하였다. 직무만족이 개인이 느끼는 직무의 특정 환경에 대한 것을 단기적으로

바로 반영할 수 있는 것에 비하여, 조직몰입은 개인의 가치와 목표를 포함한 전반적인 애착감을 강조하며 장기적으로 형성되는 것이라고 하였다.

조직몰입에 대한 정의를 종합하면, 개인이 조직의 목표와 가치에 대하여 가지는 애착과 노력 의지, 계속해서 조직에 남으려는 욕구, 그리고 조직에 대한 책임감과 일체감이라고 할 수 있다.

2.3.2 조직몰입의 요인

조직몰입은 그 개념이 매우 다차원적이기 때문에 요인 역시 학자마다 의견이 다르다. 그렇지만 대체로 애착감, 근속 의지, 도덕적 책임으로 구분된다.

Buchanan(1974)은 조직몰입의 구성요소로 동일시(Identification), 관여(Involvement), 충성(Loyalty)을 제시하였다. 동일시란 개인이 조직의 목표와 가치를 자신의 것으로 수용하는 것이며, 관여는 개인이 자신의 직무역할 활동에 대하여 심리적 몰입이나 몰두하는 것, 그리고 충성은 조직에 대하여 애정을 느끼거나 애착을 가지는 것을 말한다.

Steers(1977)는 조직몰입의 선행변수와 결과변수를 밝히기 위하여 병원 근무자와 과학자 및 엔지니어를 대상으로 실증연구를 하였다. 그 결과, 개인적 특성, 직무특성, 작업경험이 조직몰입에 영향을 미치는 선행변수로 나타났으며, 조직몰입의 결과변수는 근속욕구와 근속의지로 나타났다.

Angle과 Perry(1981)는 조직몰입을 가치적 몰입과 지속적 몰입으로 구분했다. 가치적 몰입은 개인이 조직에 대한 자부심을 가지고 있으며 조직의 목표를 수용하여 조직에 헌신하고 노력하는 태도이다. 지속적 몰입은 개인이 조직에 계속 남아있으려는 욕구를 가진 상태이다.

Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입에 대하여 세 가지 요인으로 접근하였으며 이들의 이론은 현재 조직몰입 연구에서 가장 널리 쓰이고 있다. 그들은 조직몰입을 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)로 구분하였다. 정서적 몰입이란 개인이 조직에 대하여 가지는 심리적 애착과 자발적 의지에 의하여 조직에 남으려는 상태를 말하며, '원해서(want to)' 몰입한다는 속성을 가진

다. 지속적 몰입은 조직이 구성원을 필요로 하거나 구성원이 스스로 필요에 의해 조직에 오래 머무르려는 욕구를 말한다. 즉, ‘필요로 인해(need to)’ 몰입한다는 속성을 가지고 있다. 규범적 몰입은 개인이 조직의 목표, 가치 및 사명을 내면화하여 자신의 책임을 다하기 위하여 조직에 남아 있으려는 태도를 말한다. 이는 ‘해야 하기 때문에(ought to)’ 몰입한다는 속성을 가진다.

2.3.3 조직몰입 선행연구 분석

1) 국외 선행연구

국외에서 이루어진 도서관이나 문헌정보학계에서의 조직몰입 관련 연구들을 보면, 먼저 Parrish(2001)는 미국 남동부의 ARL 도서관 정보서비스 사서들을 대상으로 리더십이 조직몰입과 직무 자율성에 미치는 영향에 대한 연구를 하였다. 그는 조직몰입에 대하여 정서적, 규범적, 지속적 몰입으로 구분하여 측정하였다. 조사 결과, 절반 이상의 사서들이 그들 자신에 대하여 조직몰입도가 높다고 인지하고 있었다. 리더십 행동의 요소 중 배려와 구조 주도적인 면이 정보서비스 사서들의 정서적 몰입과 지속적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Awan과 Mahmood(2010)는 파키스탄의 대학도서관 사서를 대상으로 리더십 유형, 조직문화, 조직몰입간의 관계에 대하여 연구하였다. 조사 결과, 관장의 리더십 유형에 대하여 독재적이라는 응답이 93%로 매우 높게 나타났다. 조직문화의 경우, 성과주의 문화가 가장 높게 나타났다(44%) 관료주의 문화(23%), 집단주의 문화(22%)가 뒤를 이었다. 이는 독재형 리더십의 결과로 추측해볼 수 있었다. 조직몰입에 대해서는 응답자의 92%가 매우 높은 몰입도를 보였다. 세 변수 간의 관계를 분석한 결과, 리더십 유형은 조직몰입에 유의한 영향을 주지 않았다. 조직문화에 따라서는 조직몰입도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 성과주의 문화가 관료주의 문화보다 그리고 집단주의 문화가 관료주의 문화보다 조직몰입도가 높았다.

Kont와 Jantson(2014)은 에스토니아의 대학도서관 사서들의 조직몰입, 직

무 안정성, 조직 내 대인관계에 대하여 연구하였다. 조사대상 사서들 중 도서관의 문제를 자신의 문제처럼 느낀다는 응답자가 68%였으며, 현 직장에서도 계속 근무할 것이라고 한 응답자는 62%였다. 조직몰입은 한 도서관에서의 고용기간이 길수록 더 높아지는 것으로 나타났는데, 더 나은 직장으로 기회가 주어진다면 옮길 생각이 드는지에 대하여 조사한 결과 10%가 자주 그렇다고 하였고 42%가 가끔 그렇다고 응답하였다. 따라서 대학도서관에서는 현재의 젊은 직원들이 계속 근무할 수 있게 하고 관리자와 직원 간의 의사소통과 직무 안정감을 향상시켜야 한다고 하였다. 또한 직무만족, 직무 안정감, 우호적인 동료관계, 상사로부터의 지원과 인정이 사서들의 조직몰입과 충성도를 높인다고 하였다.

2) 국내 선행연구

(1) 공공도서관 관련 연구

유길호, 한계문(2001)은 부산지역 공공도서관 사서들을 대상으로 개인적 특성, 직무특성, 조직특성, 작업경험이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 조사하였다. 조직몰입은 가치몰입과 근속몰입으로 구분하였으며, 개인적 특성 중 직급이 높을수록, 준사서보다는 정사서가 가치몰입과 근속몰입이 높았다. 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 직무특성의 하위요인인 과업 중요성과 조직특성의 하위요인인 보상공정성, 참여가치, 집권화, 고용보장성, 그리고 작업경험의 하위요인인 개인존중, 기대실현, 개인중요성이 가치몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근속몰입에는 직무특성의 하위요인에서는 직무 다양성, 조직특성의 하위요인에서는 보상공정성, 상사관계, 집권화가 유의미한 영향을 미쳤으며, 집권화의 경우는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 작업경험의 하위요인에서 기대실현, 집단태도, 개인존중이 근속몰입에 영향을 주는 요인으로 나타났다.

심효정(2006)도 공공도서관 사서의 조직몰입에 미치는 요인에 관한 연구를 하였다. 개인적 상황요인, 역할요인, 직무요인, 조직풍토를 변수로 설정하고

조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 연구 결과, 개인적 상황요인에서는 직급과 근무경력, 역할요인에서는 역할모호성, 직무요인에서는 직무관여, 직무만족, 직무특성, 조직풍토에서는 자율적 조직풍토, 협동적 조직풍토가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이은철, 심효정(2006)은 공공도서관 사서의 직무요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관하여 연구하였다. 직무요인은 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과로 나누었고, 조직몰입은 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입으로 나누었다. 분석 결과, 직무요인은 조직몰입의 세 가지 요인 각각에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정서적 몰입에는 직무요인의 직무관여, 직무만족, 직무특성, 유지적 몰입에는 직무관여, 직무특성, 그리고 규범적 몰입에는 직무관여, 직무만족, 직무특성이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합하여볼 때, 사서들의 조직몰입에 가장 많은 영향을 미치는 직무요인은 직무관여와 직무만족이었다.

김효준(2007)은 공공도서관 사서의 고용형태에 따라 조직몰입에 차이가 있음을 밝혀내었다. 조직몰입을 감정적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하여 정규직과 비정규직의 차이를 분석한 결과, 감정적 몰입과 유지적 몰입에서 유의미한 차이를 보였으며, 모두 정규직이 더 높은 수준으로 나타났다.

김미선(2010)은 서울, 경기, 인천의 공공도서관 구성원의 학습조직화 수준과 조직몰입에 관한 연구를 하였다. 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 나누어 측정하였다. 공공도서관 구성원의 조직몰입도에 대한 인식을 조사한 결과, 직급이 높은 집단의 정서적 몰입과 규범적 몰입이 통계적으로 유의한 수준에서 더 높게 나타났으며, 재직연한이 긴 집단이 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 더 높았다. 또한 학습조직화 수준의 하위요인 중 전략적 리더십, 상호작용과 협력, 지식의 조직적 체계화가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

신민주(2011)의 서울시 공공도서관 사서의 직무만족과 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서는, 조직몰입의 요인 중 정서적 몰입과 규범적 몰입이 직무성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 유지적 몰입은 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 조직몰입은 직무만족보다 직무

성과에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났고, 특히 정서적 몰입도가 가장 큰 영향력을 가지고 있었다. 또한 교육청 소속 도서관 사서가 지자체 소속 도서관 사서보다 유지적 몰입도와 규범적 몰입도 수준이 높았다.

조찬식, 최항석(2013)은 서울시 공공도서관을 대상으로 관리자의 성역할 정체감이 직원의 직무효능감과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 연구하였다. 성역할 정체감은 남성성과 여성성으로 구분되는데 남성성은 독립적이고 목표를 추구하는 성향이며 여성성은 온화하고 관계를 중시하는 성향이다. 이러한 성역할 정체감과 조직몰입 간의 영향관계를 검증한 결과, 관리자의 여성성이 직원의 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(2) 대학도서관 관련 연구

최민정(2006)은 서울의 사립 대학도서관의 사서를 대상으로 한 사서의 고용형태에 따른 직무태도와 성과에 관한 연구를 하였다. 고용형태를 선행변수로 두어 정규직과 비정규직으로 구분하고, 직무특성과 고용관계특성이 조직몰입, 직무만족, 직무성과에 미치는 영향 요인에 대하여 분석하였다. 직무특성의 요인 중 기술다양성, 직무중요성, 자율성, 피드백이 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 고용관계특성의 요인 중 분배공정성, 고용보장성, 동료관계가 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용형태에 따른 조직몰입에 미치는 영향 요인의 차이를 분석한 결과, 정규직 사서의 경우 고용관계특성의 요인인 동료관계와 고용보장성, 비정규직 사서의 경우는 동료관계만이 조직몰입에 유의미한 영향 요인으로 나타났다.

박현정(2007)은 대학도서관 사서의 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 관한 연구에서 조직몰입과 직무만족 간의 관계를 분석하였다. 먼저 개인적 상황요인에 따른 차이를 분석한 결과, 성별, 연령, 직급별로 조직몰입에 차이가 있었다. 남자가 여자보다 높았고 연령과 직급이 높을수록 조직몰입이 더 높았다. 직무만족과의 관계를 분석한 결과로는, 직무만족 요인 중 직무자체, 상급자, 임금 요인이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직몰입을 가치적 몰입과 지속적 몰입으로 구분하여 직무만족이 미치는 영향을

분석하였다. 그 결과, 직무자체, 승진, 동료, 임금 만족도가 높을수록 가치적 몰입이 높았으며, 지속적 몰입의 경우는 임금 만족도가 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향에 대한 분석 결과, 가치적, 지속적 몰입이 높을수록 직무성과가 높은 것으로 나타났다. 가치적 몰입은 직무성과의 요인 중 직무참여, 직무노력, 직무몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 지속적 몰입은 직무몰입에만 유의한 영향을 미쳤다. 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향에 대한 분석 결과, 가치적, 지속적 몰입이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 가치적 몰입은 직무만족의 모든 요인인 직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금에 유의한 영향을 미쳤으며, 지속적 몰입은 직무자체, 상급자, 임금에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

채창권(2008)은 대학도서관 사서들을 대상으로 상사의 리더십이 사서직원의 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 연구하였다. 리더십의 요인은 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분하고, 조직몰입의 요인은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하였다. 분석 결과, 상사의 변혁적 리더십은 사서직원의 정서적 몰입과 지속적 몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마, 개별적 배려, 지적자극 중 지적자극이 가장 큰 영향을 미치고 있었다. 거래적 리더십의 경우는, 하위요인인 조건적 보상은 정서적, 지속적 몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 예외적 관리(적극적)은 규범적 몰입에만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 예외적 관리(소극적)은 정서적 몰입에만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입에 대한 상대적 영향력은 거래적 리더십이 변혁적 리더십보다 더 강한 것으로 나타났다.

박자현, 김기영(2014)은 대학도서관 사서의 조직몰입과 목표인식에 대하여 질적 연구를 하였다. 이를 통해 그동안 문헌정보학계에서 이루어진 양적 접근의 조직몰입 연구에서 통제하기 어려운 변수들이 포함될 수 있다는 한계점을 보완하고자 하였다. 조직몰입의 요인은 심리적, 거래적, 규범적으로 구분하였으며, 조직몰입을 하는 이유와 하지 않는 이유에 대한 인터뷰를 진행하였다. 내용의 분석 결과, 전체적으로 연구 참여 사서들은 위생요인과 동기유발요인의 불충족으로 인하여 조직몰입이 어렵다고 느끼고 있었다. 조직몰입이 높은 사서의 경우는 자신이 도서관의 목표에 기여한다는 심리적 만족감을 가지고

있었다. 즉, 목표인식이 높은 사서가 조직몰입도도 높은 것으로 나타났다.

(3) 학교도서관 관련 연구

김영애(2008)는 사서교사의 직무만족과 조직몰입 간의 상관관계 연구에서 조직몰입의 요인을 정의적, 근속적, 규범적 몰입 세 가지로 구분하였다. 먼저 개인특성별 조직몰입의 차이가 있는지 분석하였으나 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무만족 요인 중 관리자의 지원, 직무자체, 동료교사의 지원에 대한 만족이 높을수록, 승진에 대한 만족은 낮을수록 정의적 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 관리자의 지원 요인은 근속적 조직몰입에도 긍정적인 영향을 미쳤으며, 행정 요인은 규범적 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다. 종합적인 조직몰입에 대해서는 동료교사의 지원과 관리자의 지원에 대한 만족도가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(4) 특수도서관 관련 연구

최지선, 이미라, 손주영(2010)은 시각장애인 독서활동지원기관의 사서의 조직몰입에 미치는 영향요인에 관하여 직무수행능력, 역할모호성, 직무만족을 중심으로 분석하는 연구를 하였다. 연구결과, 직무수행능력과 역할모호성은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치지 않았다. 직무만족이 완전매개변수로서 역할을 하는 것으로 나타나, 직무수행능력과 역할모호성이 낮다 하더라도 직무만족 수준이 높아야만 조직몰입이 높아지는 것으로 분석되었다.

이상에서 언급된 도서관과 관련한 조직몰입 선행연구에서의 조직몰입의 요인과 유의미한 영향을 미치거나 차이를 보인 독립변수를 정리하면 다음 <표 3>과 같다. 선행연구의 조직몰입 요인에 대하여 분석한 결과는 <표 4>와 같으며, 사용된 용어가 서로 다르더라도 의미에 따라 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하였다.

<표 3> 선행연구별 조직몰입 요인과 독립변수

관중	저자	조직몰입 요인	독립변수
공공	유길호, 한계문(2001)	가치몰입, 근속몰입	[개인적특성] 직급, 자격종 [직무특성] 중요성, 다양성 [조직특성]보상공정성, 상사관계, 참여가치, 집권화(-), 고용보장성 [작업경험]개인존중, 기대실현, 개인중요성, 집단태도
	심효정(2006)	조직몰입	[개인적 상황 요인] 연령, 근무경력, 직급 [역할요인] 역할보호성(-) [직무요인] 직무특성, 직무만족, 직무관여 [조직풍토] 자율적, 협동적
	이은철, 심효정(2006)	정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입	[직무요인] 직무특성, 직무만족, 직무관여, 직무성과
	김효준(2008)	정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입	[고용형태] 정규직, 비정규직
	김미선(2010)	정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입	[학습조직화수준] 전략적 리더십, 상호작용과 협력, 지식의 조직적 체계화,
	신민주(2011)	정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입	-
대학	조찬식, 최항석(2013)	조직몰입	[성역할 정체감] 여성성
	최민정(2006)	조직몰입	[직무특성] 기술다양성, 직무 중요성, 자율성, 피드백 [고용관계 특성] 분배공정성, 고용보장성, 동료관계
	박현정(2007)	가치적 몰입, 지속적 몰입	[개인적 상황 요인] 성별, 연령, 직급 [직무만족] 직무자체, 승진, 동료, 상급자, 임금
	채창권(2008)	정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입	[변혁적 리더십] 카리스마, 개별적 배려, 지적자극 [거래적 리더십] 조건적 보상, 예외적 관리(적극적), 예외적 관리(소극적)
학교	김영애(2008)	정의적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입	[직무만족] 직무자체, 동료교사의 지원, 관리자의 지원, 승진(-), 행정
특수	최지선, 이미라, 손주영(2010)	조직몰입	역할보호성, 직무수행능력, 직무만족(완전매개변수)

<표 4> 조직몰입 요인별 선행연구

요인	관종별 선행연구			
	공공	대학	학교	특수
조직몰입	심효정(2006), 조찬식, 최항석(2013)	최민정(2006)		최지선, 이미라, 손주영(2010)
정서적 몰입	유길호, 한계문(2001), 이은철, 심효정(2006), 김효준(2008), 김미선(2010), 신민주(2011)	박현정(2007), 채창권(2008)	김영애(2008)	
지속적 몰입	유길호, 한계문(2001), 이은철, 심효정(2006), 김효준(2008), 김미선(2010), 신민주(2011)	박현정(2007), 채창권(2008)	김영애(2008)	
규범적 몰입	이은철, 심효정(2006), 김효준(2008), 김미선(2010), 신민주(2011)	채창권(2008)	김영애(2008)	

도서관과 관련된 조직몰입 선행연구들을 분석한 결과, 개인적 특성이나 고용형태에 따라 조직몰입에 차이를 보이는 것을 알 수 있었다. 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 직무만족, 직무성과, 직무특성 등 직무 관련 요인과 조직 특성, 조직풍토, 상사의 리더십, 성역할 정체감, 학습조직화 수준 등 조직 관련 요인인 것으로 나타났다.

도서관 직원의 독서활동과 조직몰입 간의 영향 관계나 정도에 따른 차이에 대한 연구는 매우 미미한 실정이다. 이에 본 연구에서 도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 더불어 조직몰입과 어떠한 관계가 있는지 분석해보고, 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과가 있는지에 대해서 알아보았다.

Ⅲ. 연구방법

3.1 연구 설계

3.1.1 연구질문

앞서 독서경영 및 문화경영의 선행연구를 통해 직장인의 독서활동이 직무만족 및 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치며 이것이 성과향상으로 이어지는 것을 확인할 수 있었다. 이를 배경으로 본 연구에서는 공공도서관 직원의 독서활동에 대하여 파악하고, 이것이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 분석하고자 하였다. 이에 따라 다음과 같이 연구질문을 설정하였다.

- 1) 공공도서관 직원의 독서활동 현황은 어떠한가?
- 2) 공공도서관 직원의 독서활동은 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가?
- 3) 공공도서관 직원의 직무만족은 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과를 가지는가?

3.1.2 측정요인과 변수의 조작적 정의

본 연구는 공공도서관 직원을 대상으로 하며, 독립변수는 독서활동이고 종속변수는 직무만족과 조직몰입이다. 각 변수별 조작적 정의와 측정요인은 다음과 같다.

1) 독서활동

본 연구에서 공공도서관 직원의 독서활동은 개인적 독서와 조직 내에서의 독서활동인 이용자 독서모임 참여로 구분된다. 개인적 독서는 개인이 스스로 선정한 도서 또는 조직이나 모임에서 추천된 도서를 가정이나 직장에서 읽는

경우를 말한다. 즉, 개인이 혼자 책을 읽는 모든 행위를 포함한다.

조직 내 독서활동은 개인이 자신의 소속 조직에서 다른 구성원들과 함께 독서모임을 가지거나 독후감을 공유하고 토론하는 등 독서와 관련한 활동에 참여하는 것이다. 본 연구에서는 공공도서관 직원의 조직 내 독서활동을 측정하는 변수로 이용자 독서모임 참여를 설정하였다. 공공도서관에서 이루어지는 직원의 조직 내 독서활동 중에서 이용자 독서모임이 비교적 활성화되었기 때문이다. 공공도서관 직원의 독서활동에 대한 측정요인들을 정리하면 다음과 같다.

(1) 독서량: 직원 개인이 월 평균 몇 권의 책을 읽는지를 의미하며, 월 평균 독서량으로 측정한다.

(2) 독서시간: 직원 개인이 하루 평균 독서에 몇 시간을 소요하는지를 의미하며, 하루 평균 독서시간으로 측정한다.

(3) 이용자 독서모임 참여 정도: 직원이 이용자 독서모임에 참여하는 정도를 의미한다. 이용자와 같이 완전히 참여하여 독서활동을 하는 경우가 가장 참여도가 높으며, 그 다음으로 행정적인 지원을 하는 정도, 그리고 아무런 관여를 하지 않거나 근무 도서관에 이용자 독서모임이 없는 경우로 구분된다.

(4) 이용자 독서모임 참여 기간: 현재까지 이용자 독서모임에 참여해온 총 기간이 어느 정도인지를 의미한다. 이에 대하여 '1년 미만'에서 '5년 이상'까지 연 단위로 측정한다.

(5) 이용자 독서모임 참여 적극성: 현재 이용자 독서모임에 얼마나 적극적으로 참여하고 있는지를 의미하며, '매우 소극적'부터 '매우 적극적'까지 5단위 척도로 구분하여 측정한다.

2) 직무만족

직무만족은 개인이 자신의 직무와 관련하여 업무자체, 인간관계, 자아실현, 지위, 보수, 환경 등 내외적으로 발생하는 경험으로부터 가지는 모든 감정, 태도 또는 평가로 정의된다. 본 연구에서는 도서관과 관련한 직무만족 선행연구에서의 요인을 분석하여, 연구주제에 관련성이 높은 것으로 판단되는 요인들을 선정하였다. 특히 문화경영 선행연구(김선화, 2009; 김소영, 권순원, 2009)에서 업무와 조직에 대한 만족감, 조직 내 의사소통에 대하여 조사한 것을 참고로 하였다.

(1) 직무자체 만족도: 직원이 자신의 직무 그 자체에 대하여 가지는 느낌이다. 즉, 직무의 내부적인 면에 대한 것으로, 직무를 좋아하는 정도나 직무에 대한 자신감 및 의욕 등이 해당한다.

(2) 인간관계 만족도: 자신의 직무와 둘러싼 외부 환경 중 동료나 상급자와의 관계에 대한 만족도이다. 즉, 직원 간의 존중감, 의사소통, 협력의 원만한 정도를 의미한다.

(3) 사회적 인식 만족도: 자신의 직무가 사회적으로 인식되고 있는 정도에 대한 만족도이다. 사회적 인식에 대한 자신의 느낌, 이용자로부터 존경을 받고 있다고 느끼는 정도, 직무에 대한 자부심의 정도를 나타낸다.

(4) 자아실현 만족도: 자신의 직무가 자아실현을 하는 데 도움이 된 정도 혹은 앞으로 현 직무를 통해 자아실현을 할 수 있는 기회에 대한 만족도이다.

3) 조직몰입

조직몰입이란 개인이 조직의 목표와 가치에 대하여 가지는 애착과 노력 의지, 계속해서 조직에 남으려는 욕구, 그리고 조직에 대한 책임감과 일체감이

라고 할 수 있다. 본 연구에서는 조직몰입의 측정요인을 선행연구에서 가장 많이 사용되었던 Allen & Meyer(1990)의 세 가지 요인으로 택하였다. 다음은 조직몰입의 각 측정요인에 대한 정의이다.

(1) 정서적 몰입도: 개인이 자신의 소속 조직에 대하여 정서적인 애착을 느끼고 있으며 자발적인 의지를 가지고 조직에 계속 남아있으려는 욕구의 정도이다. 조직에 대한 일체감, 소속감을 느끼는 정도가 포함된다.

(2) 지속적 몰입도: 개인이 자신의 필요에 의하여 조직에 오래 남아있으려는 태도이다.

(3) 규범적 몰입도: 개인이 조직의 목표나 가치를 내면화하여 자신의 책임을 다하고, 그것이 윤리적인 일이라고 믿기 때문에 조직에 남아있으려는 태도이다.

3.1.3 연구가설

본 연구는 공공도서관 직원의 독서활동에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이, 독서활동이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 그리고 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과에 대하여 알아보고자 하였다. 이에 세 가지 연구 질문을 설정하였으며, 독서활동, 직무만족, 조직몰입의 각 측정요인을 선정하였다. 이를 바탕으로 본 연구의 연구가설을 다음과 같이 설정하였다.

H1. 공공도서관 직원의 독서활동은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 공공도서관 직원의 독서활동은 직무자체 만족도에 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 공공도서관 직원의 독서활동은 인간관계 만족도에 영향을 미칠 것이다.

H1-3. 공공도서관 직원의 독서활동은 사회적 인식 만족도에 영향을 미칠 것이다.

H1-4. 공공도서관 직원의 독서활동은 자아실현 만족도에 영향을 미칠 것이다.

H1-5. 공공도서관 직원의 독서활동은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

H2. 공공도서관 직원의 독서활동은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

H2-1. 공공도서관 직원의 독서활동은 정서적 몰입도에 영향을 미칠 것이다.

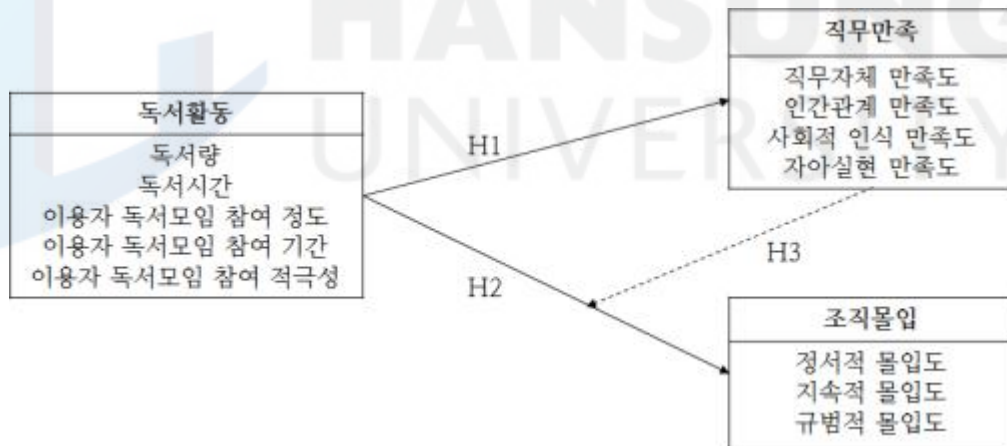
H2-2. 공공도서관 직원의 독서활동은 지속적 몰입도에 영향을 미칠 것이다.

H2-3. 공공도서관 직원의 독서활동은 규범적 몰입도에 영향을 미칠 것이다.

H2-4. 공공도서관 직원의 독서활동은 조직몰입도에 영향을 미칠 것이다.

H3. 공공도서관 직원의 직무만족은 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과를 가질 것이다.

이러한 연구가설의 검증을 위해 사용된 변수와 측정요인 간의 관계를 나타내면 다음 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 연구모형

3.2 데이터 수집과 분석 방법

3.2.1 설문지의 구성

본 연구에서는 데이터 수집 방법으로 설문조사를 택하였으며, 응답자의 자기평가기입법으로 진행하였다. 설문지의 구성은 <표 5>와 같이 크게 독서활동, 직무만족, 조직몰입, 개인적 사항으로 구분하였다. 공공도서관 직원의 독서활동을 조사하기 위한 문항들은 직장인의 독서실태에 관한 선행연구인 김미경(1998), 김지원(2010)의 연구와 국민독서실태조사(2015)를 참고하여 작성하였다. 직무만족을 측정하기 위한 설문문항은 김선화(2009), 김소영, 권순원(2009), 김효준(2008), 허정훈(2011), 이혜진(2014)의 연구를 참고하였으며, 조직몰입에 대해서는 Allen & Meyer(1990)의 연구를 참고하여 리커트 5점 척도로 응답하도록 구성하였다.

<표 5> 설문지 구성

변수		문항 번호	문항수
1. 독서활동		I. 1 ~ 13	13
2. 직무만족	1) 직무자체 만족도	II. 1-1 ~ 1-3	3
	2) 인간관계 만족도	II. 2-1 ~ 2-3	3
	3) 사회적 인식 만족도	II. 3-1 ~ 3-3	3
	4) 자아실현 만족도	II. 4-1 ~ 4-3	3
3. 조직몰입	1) 정서적 몰입도	III. 1-1 ~ 1-4	4
	2) 지속적 몰입도	III. 2-1 ~ 2-2	2
	3) 규범적 몰입도	III. 3-1 ~ 3-3	3
4. 개인적 사항		IV. 1 ~ 7	7
합계			41

3.2.2 예비 설문조사

본 연구에서는 예비 설문조사를 2차에 걸쳐 실시하였다. 먼저 1차 예비 설문조사는 서울시의 한 구립도서관 직원 4명을 대상으로 진행되었다. 조사가 끝난 후 응답자들을 인터뷰하여 설문지에 대한 의견을 모으고, 취합된 응답을

고려하여 2차 예비 조사를 실시하였다. 설문문항의 주요 수정 내용은 다음과 같다.

- ① 직원의 독서활동 중 ‘타 분야와 독서활동을 연계하는 프로그램’ 항목 추가
- ② 담당 업무에 ‘문화 · 행사 프로그램’ 항목 추가
- ③ 문항의 이해도를 높이기 위하여 설명과 문구 수정
- ④ 공공도서관 현장의 고유한 특성을 고려하여 일부 문항 수정 및 삭제
- ⑤ 독서를 하는 이유를 순위화하여 응답하도록 함
- ⑥ 이용자 독서모임에 참여하는 이유 중 ‘이용자와 지역사회를 파악하기 위해서’ 항목 추가

이와 같은 내용을 반영하여 2차 예비설문문항을 작성하여 서울시내의 1차와 다른 구립도서관 직원 6명을 대상으로 조사를 실시하였다. 마찬가지로 2차 예비 조사의 응답 데이터 및 응답자의 의견에 따라 본 설문조사에서 수정한 내용은 다음과 같다.

- ① 독서를 아예 하지 않는 경우도 반영할 수 있도록 월 평균 독서량에 대하여 선택식이 아닌 주관 단답식으로 변경
- ② 도서관 내의 직원 독서활동이 업무를 위한 독서가 많다는 점을 고려하여 ‘업무를 위한 자율 독서’ 항목 추가
- ③ 공공도서관 현장의 고유한 특성을 반영하여 문항 수정 및 삭제
- ④ 그 외 본 연구주제로부터 중요도가 낮은 문항들을 삭제

3.2.3 본 설문조사 실시

본 연구는 조사대상을 선정하기 위하여 국가도서관통계시스템을 참고로 하여, 서울시 동북부 지역 내의 지자체 소속 41개 공공도서관 내 직원 649명을 모집단으로 설정하였다. 설문에 참여할 기관을 조사하여 6개 자치구(노원, 도

봉, 성북, 동대문, 중랑, 광진) 내 26개관의 전체 직원 299명을 대상으로 하였다. 예비 설문조사 응답자 10명은 본 설문 대상에서 제외하였으며, 추후 데이터 분석에도 포함하지 않았다. 설문지는 구글 폼(Google Forms)과 네이버 폼 두 가지를 이용하여 작성하고 배포하여 오류 발생에 대비하였으며, 각 도서관의 관장 및 담당자의 이메일을 통하여 전송하였다. 조사기간은 2016년 4월 8일부터 28일까지 진행되었고, 총 24개관의 81명(26%)이 응답하였으며 응답은 모두 유효하였다. 그러나 공공도서관의 조직 규모가 작다는 점과 설문조사 기간이 길지 않았고 웹을 통한 조사였기에 데이터 수집에 한계가 있었다.

3.2.4 데이터 분석 방법

본 연구는 설문 응답 데이터를 분석하기 위하여 SPSS Statistics v.22.0을 사용하였다. 실증분석의 구체적인 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구 대상자의 개인적 특성과 독서활동 현황을 알아보기 위하여 빈도 분석을 실시하였다.

둘째, 직무만족과 조직몰입의 문항에 대하여 크론바흐 알파(Cronbach's alpha) 값에 의한 신뢰도 검사를 하여 타당성을 검증하였다.

셋째, 독서활동, 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 알아보기 위하여 각 세부 요인들 간의 상관분석을 실시하였다.

넷째, 가설 1과 2의 내용인 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 검증하기 위하여, 먼저 일원배치분산분석을 통해 이용자 독서모임 참여 정도에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이를 분석하였다. 그리고 다중회귀분석을 통해 독서량, 독서시간, 이용자 독서모임 참여기간, 이용자 독서모임 참여 적극성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 분석하였다.

다섯째, 가설 3에 의하여 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과를 알아보기 위한 Baron & Kenny의 3단계 회귀분석 실시하였다.

여섯째, 연구대상의 개인적 특성과 조직 특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이를 다중회귀분석과 독립표본 T-test를 통해 알아보았다.

IV. 연구결과

4.1 연구대상의 일반적 특성

본 연구의 대상인 서울시 동북부 지역의 지자체 공공도서관 직원 중 응답자 81명의 일반적 특성은 <표 6>과 같다. 응답자의 성별은 여자 56명(69.1%), 남자 25명(30.9%)으로 여자가 남자보다 두 배 이상 많았다. 연령대는 30대가 45명(55.6%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 40대 16명(19.8%), 50대 10명(12.3%), 20대 9명(11.1%), 60대 이상 1명(1.2%) 순이었다. 응답자의 도서관 분야 총 근무 기간은 5년 미만 33명(40.7%), 5~10년 미만 27명(33.3%), 15~20년 미만 10명(12.3%), 10~15년 미만 6명(7.4%), 20년 이상 3명(3.7%)으로 분포되어 있었다. 직렬의 분포는 사서직이 66명(81.5%), 행정직이 7명(8.6%), 기타가 8명(9.9%)이었으며, 고용형태는 정규직 63명(77.8%), 비정규직 14명(22.2%)이었다. 주요 담당업무에 대해서는 복수응답을 받았으며, 문화 행사·프로그램이 44명(54.3%)으로 가장 큰 비율을 차지하여 최근 도서관에서 문화 행사 및 프로그램에 대한 관심이 높음을 보여주었다. 그 다음으로는 열람 41명(50.6%), 행정 35명(43.2%), 수서 25명(30.9%), 정리 24명(29.6%), 전산 11명(4.9%)으로 나타났다. 기타 업무에는 4명(4.9%)이 응답하였으며 직원교육, 시설관리 등이 있었다.

<표 6> 연구대상의 일반적 특성

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
성별	여자	56	69.1
	남자	25	30.9
연령	20대	9	11.1
	30대	45	55.6
	40대	16	19.8
	50대	10	12.3
	60대 이상	1	1.2
도서관 분야 총 근무기간	5년 미만	33	40.7
	5~10년 미만	28	34.6
	10~15년 미만	7	8.6
	15~20년 미만	10	12.3
	20년 이상	3	3.7
직렬	사서직	66	81.5
	행정직	7	8.6
	기타	8	9.9
고용형태	정규직	63	77.8
	비정규직	18	22.2
조사대상 합계		81	100.0
담당업무 (복수응답)	수서	25	30.9
	정리	24	29.6
	열람	41	50.6
	문화 행사 · 프로그램	44	54.3
	행정	35	43.2
	전산	11	13.5
	기타	4	4.9

4.2 독서활동 현황 분석

1) 독서 기초 현황

독서활동에 대한 현황을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 먼저 연구대상의 독서에 대한 기초 현황은 <표 7>과 같다. 월 평균 독서량을 보면 1권 이상 3권 이하를 읽는 직원이 55명(67.9%)으로 가장 많이 분포되어 있었다. 4권 이상 6권 이하를 읽는 직원은 18명(22.2%)이었고 10권 이상을 읽는 직원도 3명(3.7%)이 있었으며, 평균적으로는 2.96권을 읽는 것으로 나타났다. 우리나라 성인의 월 평균 독서량은 약 0.8권으로(문화체육관광부, 2015), 공공도서관 직원의 독서량은 일반 성인에 비하여 매우 높은 수준이다.

하루 평균 독서시간은 1시간 미만이 44명(54.3%), 1~2시간 미만 29명(35.8%), 2~3시간 미만 7명(8.6%), 3~4시간 미만 1명(1.2%) 순이었다. 우리나라 성인의 하루 평균 독서시간은 평일 22.8분, 주말 25.3분이다(문화체육관광부, 2015). 따라서 연구대상의 45.7%(37명)가 하루 1시간 이상 독서시간을 갖는다는 것은 공공도서관 직원의 독서시간이 일반 성인보다 높음을 나타낸다.

<표 7> 연구대상의 독서 기초 현황

구분	항목	빈도(명)	비율(%)	평균	표준편차
월 평균 독서량	1권 미만	2	2.5	2.96	2.366
	1~4권 미만	55	67.9		
	4~7권 미만	18	22.2		
	7~10권 미만	3	3.7		
	10권 이상	3	3.7		
	합계	81	100.0		
하루 평균 독서 시간	1시간 미만	44	54.3	—	—
	1~2시간 미만	29	35.8		
	2~3시간 미만	7	8.6		
	3~4시간 미만	1	1.2		
	합계	81	100.0		

2) 독서의 이유

연구대상에 대하여 독서를 하는 이유를 조사한 결과, ‘새로운 지식을 얻기 위해서’가 1위, ‘업무에 도움을 얻기 위해서’가 2위로 집계되어, 공공도서관 직원들은 독서를 통하여 지식을 얻거나 업무에 도움을 받기를 기대하는 것으로 볼 수 있었다. 독서 이유의 다음 순위로는 ‘교양 및 인격 향상을 위해서’가 3위, ‘정서적 안정이 되므로’가 4위, ‘시간을 보내기 위해서’가 5위, 마지막으로 ‘취직 및 학업을 위해서’가 6위인 것으로 나타났다.

<표 8> 독서를 하는 이유

구분	항목	순위	평균	표준편차
독서의 이유	새로운 지식을 얻기 위해서	1	4.69	1.221
	업무에 도움을 얻기 위해서	2	4.44	1.589
	교양 및 인격 향상을 위해서	3	4.28	1.316
	정서적 안정이 되므로	4	3.83	1.539
	시간을 보내기 위해서	5	2.53	1.566
	취직 및 학업을 위해서	6	2.30	1.479

3) 독서의 업무 도움 정도

앞선 결과에서 많은 공공도서관 직원들이 업무에 도움을 얻기 위하여 독서를 한다는 점을 알 수 있었다. 그렇다면 독서가 업무에 어느 정도 도움이 되는지 그 인식에 대한 조사 결과, <표 9>와 같이 ‘매우 도움이 된다’가 24명(29.6%), ‘어느 정도 도움이 된다’가 31명(38.3%)로 과반 이상이 도움이 된다고 응답하였다. 한편 ‘보통이다’는 24명(29.6%), ‘별로 도움이 되지 않는다’는 2명(2.5%)로 나타났다. 이러한 응답에 가중치를 부여하여 평균을 구하면 3.95점으로, 공공도서관 업무가 독서와 관련성이 매우 높고 직원들이 독서로부터 도움을 많이 얻고 있다는 것을 보여준다.

<표 9> 독서가 업무에 도움이 되는 정도

구분	항목	빈도(명)	비율(%)	평균	표준편차
독서의 업무 도움 정도	매우 도움이 된다.	24	29.6	3.95	0.835
	어느 정도 도움이 된다.	31	38.3		
	보통이다.	24	29.6		
	별로 도움이 되지 않는다.	2	2.5		
	전혀 도움이 되지 않는다.	0	0.0		
	합계	81	100.0		

4) 독서의 저해 및 방해 요인

독서를 저해하거나 방해하는 주요 요인에 대하여 조사한 결과, 절반 가까이
의 응답자가 ‘업무량이 많아서(36명, 49.3%)’ 독서에 지장이 있다고 하였다.
그 다음 요인으로는 ‘독서를 할 마음의 여유가 생기지 않아서(25명, 34.2%)’,
‘다른 여가 활동으로 인한 시간 부족(10명, 13.7%)’, ‘기타(2명, 2.7%)’ 순이
였으며, 기타 요인은 주로 육아 등의 가사노동인 것으로 나타났다. 이러한 결
과로 볼 때, 대부분의 공공도서관 직원은 시간 부족으로 인해 충분한 독서를
하지 못하는 것으로 파악된다.

한편 ‘독서의 필요성을 느끼지 못해서’, ‘독서가 싫거나 습관이 들지 않아
서’, ‘신체적인 불편함 때문에’를 독서의 저해 및 방해 이유로 선택한 응답자
는 없었다.

<표 10> 독서를 저해하거나 방해하는 주요인

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
독서를 저해 및 방해하는 주요인	업무량이 많아서	36	49.3
	독서를 할 마음의 여유가 생기지 않아서	25	34.2
	다른 여가 활동으로 인한 시간 부족	10	13.7
	독서의 필요성을 느끼지 못해서	0	0.0
	독서가 싫거나 습관이 들지 않아서	0	0.0
	신체적인 불편함 때문에	0	0.0
	기타	2	2.7
	합계	81	100.0

5) 독서모임 참여 현황

공공도서관 직원들이 현재 참여하고 있는 독서모임의 유형을 조사한 결과, <표 11>과 같이 응답자 81명 중 35명(43.2%)이 독서모임에 참여하고 있지 않다고 하였다. 나머지 46명은 독서모임에 참여하고 있었으며, 근무 도서관에서 주도하는 직원 독서모임에 참여하는 경우가 가장 많았다(25명, 30.9%). 그리고 근무 도서관에서 직원이 자율적으로 가지는 독서모임은 17명(21.0%)이 참여한다고 하였으며, 외부기관의 독서모임에 참여한다고 한 직원은 3명(3.7%)이었다. 기타 독서모임에는 14명(17.3%)이 참여한다고 하였는데, 근무 도서관 내 이용자 독서모임, 도서관 자원활동가 독서모임, 업무적인 그림책 공부모임 등이 있었다. 종합해볼 때, 독서모임에 참여하고 있는 공공도서관 직원들은 주로 근무 도서관 내의 모임에서 활동하고 있었다.

<표 11> 참여하고 있는 독서모임 현황

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
참여하는 독서 모임(복수응답)	근무 도서관 내 조직 주도의 직원 독서모임	25	30.9
	근무 도서관 내 자율적 직원 독서모임	17	21
	외부기관 소속의 독서모임	3	3.7
	기타	14	17.3
	없음	35	43.2

6) 공공도서관에서의 직원 독서활동 현황과 개설 희망 활동

현재 공공도서관에서 직원들의 독서활동이 어떤 방식으로 이루어지고 있는지 조사한 결과, 업무를 위한 자율 독서를 하는 경우가 46명(56.8%)으로 가장 높게 나타났다. 앞서 업무에 도움을 얻기 위해 독서를 한다는 응답이 2순위를 차지하였던 만큼, 도서관 직원들은 직무 특성상 주로 업무를 위한 독서를 하고 있었다. 또한 이를 통해 공공도서관 직원들이 개인적인 독서활동을 더 많이 한다는 것을 알 수 있었다. 한편, ‘직원과 이용자가 함께하는 독서모

임이나 프로그램'은 40명(49.4%)이 실시하고 있다고 응답하여 직원이 이용자 독서모임에 참여하는 경우가 적지 않음을 보여주었다.

'조직 주도의 직원 독서모임'은 39명(48.1%), '직원들의 자율적 독서모임'은 24명(29.6%), '독서와 타 분야를 연계하여 활동하는 프로그램' 역시 24명(29.6%)이 응답하였다. 앞서 참여하고 있는 독서모임에 대한 응답에서와 같이 공공도서관 직원의 독서모임은 조직 주도로 운영되는 경우가 더 많았다. 그 다음 항목으로는, '직원들을 위한 권장도서 또는 필독서 선정'과 '직원들 간의 정기적인 독후감 공유'가 각각 20명(24.7%), '전문가에 의한 직원 독서교육'은 16명(19.8%)이 응답하였다. 근무 도서관에서 아무런 직원 독서활동이 존재하지 않는다고 응답한 경우는 6명(7.4%)로 나타났다. 조사대상 대부분의 공공도서관에서 한 개 이상의 직원 독서활동을 지원하거나 직원의 자율적 의지에 의해 독서활동이 이루어지고 있었다.

이어서 앞으로 근무 도서관에서 새로 실시한다면 참여하고 싶은 직원 독서활동에 대하여 조사하였다. 그 결과, '독서와 타 분야를 연계하여 활동하는 프로그램'에 32명(39.5%)이 응답하여, 다수의 공공도서관 직원들이 새롭고 다채로운 방식의 독서활동을 희망하고 있음을 알 수 있었다. 현재 근무 도서관에서 이루어지고 있는 직원 독서활동 중 가장 하위를 차지하였던 항목인 '전문가에 의한 직원 독서교육'도 31명(38.3%)이 응답하여 높은 관심도를 보이고 있었다. '직원들의 자율적 독서모임'에 대해서는 25명(30.9%), '직원들 간의 정기적인 독후감 공유'와 '직원과 이용자가 함께하는 독서모임이나 프로그램'은 각각 10명(12.3%)씩, '직원들을 위한 권장도서 또는 필독서 선정'은 8명(9.9%)이 응답하였다. 조직 주도의 직원 독서모임은 6명(7.4%), 기타 1명(1.2%)이었으며 아무런 독서활동에 관심 없다는 응답자는 7명(8.6%)으로 나타났다. 공공도서관 직원들은 자율적 독서모임에는 어느 정도 관심이 있었으나, 조직 주도의 독서모임에 대해서는 매우 낮은 선호도를 보이고 있었다.

<표 12> 근무 도서관에서의 직원 독서활동 현황 및 개선 희망 활동

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
근무 도서관에서 이루어지는 직원 독서활동 (복수응답)	업무를 위한 직원의 자율 독서	46	56.8
	직원과 이용자가 함께하는 독서모임이나 프로그램	40	49.4
	조직 주도의 직원 독서모임	39	48.1
	직원들의 자율적 독서모임	24	29.6
	독서와 타 분야를 연계하여 활동하는 프로그램	24	29.6
	직원들을 위한 권장도서 또는 필독서 선정	20	24.7
	직원들 간의 정기적인 독후감 공유	20	24.7
	전문가에 의한 직원 독서교육	16	19.8
근무 도서관에서 새로 실시한다면 참여하고 싶은 직원 독서활동 (복수응답)	없음	6	7.4
	독서와 타 분야를 연계하여 활동하는 프로그램	32	39.5
	전문가에 의한 직원 독서교육	31	38.3
	직원들의 자율적 독서모임	25	30.9
	직원들 간의 정기적인 독후감 공유	10	12.3
	직원과 이용자가 함께하는 독서모임이나 프로그램	10	12.3
	직원들을 위한 권장도서 또는 필독서 선정	8	9.9
	관심 없음	7	8.6
	조직 주도의 직원 독서모임	6	7.4
	기타	1	1.2

7) 직원의 이용자 독서모임 참여 현황

공공도서관 직원들의 이용자 독서모임 참여 현황에 대하여 조사하기 위하여, 먼저 근무 도서관에 이용자 독서모임이 있는지를 조사하였다. 응답자 중 76명(93.8%)이 근무 도서관에 이용자 독서모임이 존재한다고 하였고, 5명(6.2%)은 이용자 독서모임이 없다고 하였다. 즉, 앞서 근무 도서관에서 직원의 독서활동이 없다고 응답한 6명 중 1명은 근무 도서관에 이용자 독서모임이 있으나 직원은 참여하지 않는 경우라고 볼 수 있다. 그리고 이들 중 28명(36.8%)이 이용자 독서모임에 이용자와 함께 참여하여 독서활동을 하고 있었다. 이용자 독서모임에 행정적인 지원을 하는 정도로만 참여하는 경우는 34

명(44.7%)이었다. 나머지 14명(18.4%)은 이용자 독서모임에 아무런 관여를 하지 않는다고 응답하였다(<표 13> 참조).

<표 13> 근무 도서관 내 이용자 독서모임 존재 및 참여 여부

구분	항목		빈도(명)		비율(%)
근무 도서관 내 이용자 독서모임 존재 및 참여 여부	있다	회원처럼 참여하여 이용자와 함께 독서활동	28 (36.8%)	76	93.8
		행정적인 지원을 하는 정도로만 참여	34 (44.7%)		
		아무런 관여를 하지 않음	14 (18.4%)		
	없다		5		6.2
	합계		81		100.0

이용자 독서모임에 회원처럼 참여하여 함께 독서활동을 하는 응답자들을 대상으로 참여 계기와 기간, 그리고 어느 정도 적극적으로 참여하고 있는지 조사하였다. 28명의 응답자 중 16명(57.1%)이 ‘담당 업무의 일환이라서’ 이용자 독서모임에 참여한다고 하였으며, 7명(25%)은 ‘업무에 대한 전문성을 키우기 위해서’ 참여한다고 하였다. ‘좀 더 적극적인 독서활동을 위해서’와 ‘독서 관련 정보 교환을 위해서’에 각각 2명(7.1%)씩 응답하였으며, 1명(3.6%)의 응답자가 ‘이용자의 성향을 파악하기 위해서’라고 하였다. 즉, 이용자 독서모임에 회원처럼 참여하는 직원들은 대부분 업무를 위하여 참여하고 있는 것으로 나타났다.

이용자 독서모임 참여 기간은 1~2년 미만인 9명(32.1%), 1년 미만인 7명(25%)이었으며, 2~3년 미만, 3~4년 미만, 4년 이상이 각각 동일하게 4명(14.3%)으로 분포되어 있었다. 따라서 조사 대상자의 과반 수 이상이 참여 기간이 길지 않은 것으로 나타났다. 참여 적극성에 대해서는 ‘매우 적극적이다’ 12명(42.9%), ‘적극적인 편이다’ 11명(39.3%), ‘보통이다’ 4명(14.3%), ‘매우 소극적이다’ 1명(3.6%)으로, 대부분의 응답자가 이용자 독서모임에 적극적인 태도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이용자 독서모임에 참여하고 있

는 직원들은 업무를 위해 시작하였으며 길지 않은 기간 동안 참여했으나, 적극적인 자세를 보이고 있었다(<표 14> 참조).

<표 14> 이용자 독서모임 참여 계기, 기간, 적극성 정도

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
이용자 독서모임에 참여한 주요 계기	담당 업무의 일환이라서	16	57.1
	업무에 대한 전문성을 키우기 위해서	7	25
	좀 더 적극적인 독서활동을 위해서	2	7.1
	독서 관련 정보 교환을 위해서	2	7.1
	이용자의 성향을 파악하기 위해서	1	3.6
	합계	28	100.0
이용자 독서모임 참여 총 기간	1년 미만	7	25.0
	1~2년 미만	9	32.1
	2~3년 미만	4	14.3
	3~4년 미만	4	14.3
	5년 이상	4	14.3
	합계	28	100.0
이용자 독서모임 참여 적극성 정도	매우 소극적이다.	1	3.6
	소극적인 편이다.	0	0.0
	보통이다.	4	14.3
	적극적인 편이다.	11	39.3
	매우 적극적이다.	12	42.9
	합계	28	100.0

4.3 신뢰성 분석

본 연구에서 사용한 공공도서관 직원의 직무만족과 조직몰입에 대한 설문 항목의 신뢰성을 분석하였다. 신뢰도 분석은 내적 일관성 즉, 동일한 개념에 대하여 측정을 반복했을 때 일관된 측정값을 얻을 가능성을 알아보고자 하는 것이다. 크론바흐 알파(Cronbach's alpha) 계수를 이용하여 검증하였으며 일반적으로 사회과학연구에서 신뢰도가 있다고 판단하는 0.6 이상을 기준으로 하였다.

분석 결과, <표 15>와 같이 모든 항목이 0.6 이상으로 신뢰도가 있는 것으로 나타났다. 인간관계 만족도와 정서적 몰입도는 각각 0.927, 0.924로 매우 높은 신뢰도, 직무자체 만족도와 자아실현 만족도는 각각 0.865, 0.832로 높은 신뢰도를 보였다. 지속적 몰입도, 규범적 몰입도, 사회적 인식 만족도는 각각 0.729, 0.721, 0.663으로 보통의 신뢰도를 보였다.

<표 15> 직무만족도 및 조직몰입도의 신뢰도 계수

항목	항목 수	Cronbach's α
직무자체 만족도	3	.865
인간관계 만족도	3	.927
사회적 인식 만족도	3	.663
자아실현 만족도	3	.832
정서적 몰입도	4	.924
지속적 몰입도	2	.729
규범적 몰입도	3	.721

4.4 상관관계 분석

본 연구의 가설로 설정된 독립변수인 독서활동과 종속변수인 직무만족 및 조직몰입의 각 요인 간의 관련성을 알아보기 위하여 Pearson의 상관계수에 의한 상관관계 분석을 실시하였다. 일반적으로 상관계수는 0.1 이하일 때 낮은 상관관계, 0.3 정도인 경우 보통의 상관관계, 0.5 이상인 경우 높은 상관관계를 가지고 있다고 본다(Cohen, 1988).

분석 결과인 <표 16>을 보면, 먼저 독서량과는 독서시간($r=.331$), 이용자 독서모임 참여 적극성($r=.340$)이 보통의 상관관계를 가지고 있었고 이용자 독서모임 참여의 정도와 기간은 상관관계가 유의미하게 나타나지 않았다. 즉, 이용자 독서모임에 참여도가 높거나 참여 기간이 길어도 독서량이 증가하지는 않는 것으로 나타났다. 또한 독서량은 직무자체 만족도($r=.337$), 자아실현 만족도($r=.238$), 직무만족도($r=.265$)와 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 반면 인간관계 만족도, 사회적 인식 만족도, 전반적인 직무만족도와 조직몰입의 모든 요인과는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다.

독서시간은 이용자 독서모임 참여 기간($r=.263$), 이용자 독서모임 참여 적극성($r=.295$)과 유의한 양의 상관관계를 가졌다. 독서량과 마찬가지로 이용자 독서모임에 참여도가 높아도 독서시간이 길지는 않는 것으로 나타났다. 그리고 직무만족의 요인 중 인간관계 만족도를 제외한 직무자체 만족도($r=.355$), 사회적 인식 만족도($r=.281$), 자아실현 만족도($r=.272$), 직무만족도($r=.301$)가 독서시간과 상관관계가 있었다. 조직몰입과는 모든 요인과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났다.

이용자 독서모임 참여 정도는 이용자 독서모임 참여 적극성($r=.827$)과 높은 상관관계를 보였으며, 직무자체 만족도($r=.281$), 자아실현 만족도($r=.358$), 직무만족도($r=.363$), 정서적 몰입도($r=.279$), 지속적 몰입도($r=.262$), 규범적 몰입도($r=.233$), 조직몰입도($r=.295$)와도 유의한 양의 상관관계를 나타냈다.

이용자 독서모임 참여 기간과 이용자 독서모임 참여 적극성($r=.788$) 역시 높은 상관관계를 가졌으며, 직무자체 만족도($r=.301$), 사회적 인식 만족도($r=.342$), 자아실현 만족도($r=.304$), 직무만족도($r=.341$), 정서적 몰입도

($r=.274$), 지속적 몰입도($r=.320$), 규범적 몰입도($r=.296$), 조직몰입도($r=.341$)와 유의한 양의 상관관계가 나타났다.

이용자 독서모임 참여 적극성과는 직무자체 만족도($r=.265$), 사회적 인식 만족도($r=.249$), 자아실현 만족도($r=.309$)가 통계적으로 유의한 상관관계를 가지고 있었다. 그러나 조직몰입에 대해서는 이용자 독서모임에 참여하는 정도 및 기간과 달리, 모든 요인에서 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 이와 같이 조직몰입의 모든 요인과 상관관계가 나타나지 않은 또 다른 독서활동 요인으로 독서량이 있다. 공공도서관 직원들은 독서량이 많거나 이용자 독서모임에 적극적으로 참여하더라도 조직에 대한 애착감, 일체감, 책임감 등을 가지게 되지는 않는 것이다.

반면에 독서시간, 이용자 독서모임 참여 정도와 기간은 조직몰입의 모든 요인과 유의한 상관관계를 보이고 있다. 즉, 조직몰입에는 독서를 하는 양 보다는 시간, 그리고 이용자 독서모임에 참여의 정도가 높고 참여한 기간이 긴 것이 적극적인 참여 태도보다 중요한 것이다. 또한 공공도서관 직원의 독서량과 독서시간은 비례하지 않으며, 이용자 독서모임에 깊게 관여하거나 참여한 기간이 길더라도 반드시 적극적인 태도를 보이지는 않는 것으로 유추된다.

한편, 독서활동의 모든 요인은 인간관계 만족도와 유의한 상관관계를 보이지 않아, 기업에서 문화경영이 직원 간의 원활한 의사소통, 친목도모에 도움이 된다(김선화, 2009; 김선화, 이영선, 2011)는 것과 다른 결과를 보여주었다. 마지막으로, 직무만족과 조직몰입의 요인들은 모두 서로 통계적으로 유의한 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

<표 16> 변수들 간 상관관계 분석

		독서활동				직무만족도					조직몰입도			
		독서량	독서시간	이용자 독서모임 참여										
				정도	기간	적극성	직무자체	인간관계	사회적인식	자아실현	직무만족도	정서적	지속적	규범적
독서활동	독서량	1												
	독서시간	.331**	1											
	이용자	.229	.324	1										
	독서모임	.213	.263*	.690	1									
	참여	.340**	.295**	.827**	.788**	1								
직무만족도	직무자체	.337**	.355**	.281*	.301**	.265*	1							
	인간관계	.105	.084	.285	.185	.204	.513**	1						
	사회적인식	.182	.281*	.266	.342**	.249*	.607**	.458**	1					
	자아실현	.238*	.272*	.358**	.304**	.309**	.622**	.638**	.630**	1				
	직무만족도	.265	.301*	.363*	.341*	.313	.832**	.789**	.799**	.885**	1			
조직몰입도	정서적	.205	.348**	.279*	.274*	.213	.773**	.517**	.636**	.702**	.797**	1		
	지속적	.183	.261*	.262*	.320**	.209	.612**	.364**	.518**	.622**	.644**	.719**	1	
	규범적	.056	.254*	.233*	.296**	.147	.469**	.293**	.470**	.403**	.492**	.584**	.625**	1
	조직몰입도	.170	.327**	.295**	.341*	.217	.705**	.445**	.618**	.659**	.736**	.874**	.903**	.841**

*p<.05, **p<.01

4.5 가설 검증

4.5.1 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

4.5.1.1 독서활동에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이 분석

본 연구의 가설 1과 2에서는 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족도 및 조직몰입도에 영향을 줄 것이라고 가정하였다. 이를 검증하기 위하여, 먼저 이용자 독서모임에 참여 정도에 따른 직무만족도 및 조직몰입도의 차이를 파악하고자 일원배치분산분석을 실시하였다. 이용자 독서모임에 회원처럼 참여하는 집단(a), 행정적 지원만 하는 집단(b), 아무런 관여를 하지 않거나 이용자 독서모임이 없는 경우인 참여하지 않는 집단(c)으로 나누어 직무만족도와 조직몰입도의 요인별 차이를 분석하였다. 본 분석에서는 Scheffe의 사후검정을 이용하여 다중비교를 통한 집단 간의 유의한 차이를 확인하였으며, 분석 결과는 <표 17>과 같다.

요인별로 살펴보면, 직무자체 만족도에 대하여 이용자 독서모임에 회원처럼 참여하는 집단이 평균 3.95, 행정적 지원만 하는 집단이 3.59, 참여하지 않는 집단이 3.32로 나타났으며, 유의확률 0.039로 통계적으로 유의하였다. 인간관계 만족도에서는 이용자 독서모임에 회원처럼 참여하는 집단이 4.20, 행정적 지원만 하는 집단은 4.07, 참여하지 않는 집단은 3.56으로 나타났다. 유의확률 0.021로 통계적으로 유의한 결과였으므로, 이용자 독서모임 참여 정도에 따라 인간관계 만족도에 차이가 있는 것으로 볼 수 있다. 사회적 인식 만족도의 경우는 이용자 독서모임에 회원처럼 참여하는 집단이 3.52, 행정적 지원만 하는 집단이 3.33, 참여하지 않는 집단은 3.00으로 나타났다. 참여 정도가 높을수록 사회적 인식 만족도가 높은 것으로 보이나 유의확률 0.052로 유의한 결과가 아니었다. 자아실현 만족도에 대하여 회원처럼 참여하는 집단이 3.98, 행정적 지원만 하는 집단이 3.62, 참여하지 않는 집단은 3.07로 나타났으며, 유의확률 0.004로 통계적으로 유의하였다. 전체적인 직무만족도를 보면, 회원처럼 참여하는 집단은 3.91, 행정적 지원만 하는 집단은 3.65, 참여하지 않는 집단은 3.23이었으며, 유의확률 0.004로 유의한 결과였다. 따라서 이용자 독서모임 참여 정도에 따라 직무자체 만족도, 인간

관계 만족도, 자아실현 만족도, 직무만족도에 차이가 있는 것으로 나타났다.

독서활동에 따른 조직몰입의 차이를 보면, 먼저 정서적 몰입도에서는 회원처럼 참여하는 집단이 4.02, 행정적 지원만 하는 집단은 3.84, 참여하지 않는 집단은 3.36으로 나타났다. 이는 유의확률 0.031로 통계적으로 유의한 결과였다. 지속적 몰입도의 경우 회원처럼 참여하는 집단의 평균은 3.55, 행정적 지원만 하는 집단은 3.38, 참여하지 않는 집단은 2.84로 나타났으며, 유의확률 0.044로 통계적으로 유의하였다. 규범적 몰입도에서는 회원처럼 참여하는 집단이 3.26, 행정적 지원만 하는 집단이 3.12, 참여하지 않는 집단은 2.68로 참여 정도가 높을수록 규범적 몰입도가 높은 것으로 보이나, 유의확률 0.088이므로 통계적으로 유의하지 않았다. 마지막으로 전체적인 조직몰입도를 보았을 때, 회원처럼 참여하는 집단은 3.61, 행정적 지원만 하는 집단은 3.44, 참여하지 않는 집단은 2.96으로 나타났으며, 유의확률 0.019로 유의한 결과였다. 따라서 이용자 독서모임 참여 정도가 높을수록 정서적 몰입도, 지속적 몰입도, 조직몰입도가 높아지는 것이 확인되었다.

일원배치분산분석 결과에 대하여 Scheffe의 사후검정에 의한 다중비교를 실시하였다. 통계적으로 유의한 차이를 보였던 모든 요인들에 대하여, 회원처럼 참여하는 집단과 참여하지 않는 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과에 따라, 공공도서관 직원이 이용자 독서모임에 참여하여 함께 독서활동을 하는 것은 직무만족과 조직몰입을 높이는 데 도움이 됨을 알 수 있었다. 다만 사회적 인식 만족도와 규범적 몰입도에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 평균을 비교해보면 참여도가 높은 집단이 이러한 두 요인에서도 더 높은 정도를 보였다.

<표 17> 이용자 독서모임 참여 정도에 따른 직무만족도와 조직몰입도의 차이

측정요인	이용자 독서모임 참여 정도	N (표본수)	평균	표준 편차	F값	유의확률	사후검정 결과
직무자체 만족도	회원처럼 참여(a)	28	3.95	.707	3.375	0.039*	a>c
	행정적 지원(b)	34	3.59	.943			
	참여하지 않음(c)	19	3.32	.842			
인간관계 만족도	회원처럼 참여(a)	28	4.20	.675	4.065	0.021*	a>c
	행정적 지원(b)	34	4.07	.733			
	참여하지 않음(c)	19	3.56	.988			
사회적 인식 만족도	회원처럼 참여(a)	28	3.52	.739	3.081	0.052	-
	행정적 지원(b)	34	3.33	.672			
	참여하지 않음(c)	19	3.00	.737			
자아실현 만족도	회원처럼 참여(a)	28	3.98	.714	5.874	0.004**	a>c
	행정적 지원(b)	34	3.62	.903			
	참여하지 않음(c)	19	3.07	1.081			
직무만족 도	회원처럼 참여(a)	28	3.91	.598	6.055	0.004**	a>c
	행정적 지원(b)	34	3.65	.650			
	참여하지 않음(c)	19	3.23	.737			
정서적 몰입도	회원처럼 참여(a)	28	4.02	.710	3.623	0.031*	a>c
	행정적 지원(b)	34	3.84	.941			
	참여하지 않음(c)	19	3.36	.826			
지속적 몰입도	회원처럼 참여(a)	28	3.55	.762	3.261	0.044*	a>c
	행정적 지원(b)	34	3.38	.993			
	참여하지 않음(c)	19	2.84	1.143			
규범적 몰입도	회원처럼 참여(a)	28	3.26	.881	2.505	0.088	-
	행정적 지원(b)	34	3.12	.939			
	참여하지 않음(c)	19	2.68	.789			
조직몰입 도	회원처럼 참여(a)	28	3.61	.688	4.172	0.019*	a>c
	행정적 지원(b)	34	3.44	.866			
	참여하지 않음(c)	19	2.96	.707			

*p<.05, **p<.01

4.5.1.2 독서활동이 직무만족에 미치는 영향 회귀분석

본 장에서는 가설 1에 대하여 다중회귀분석을 통해 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하고자 한다. 독서활동의 측정변수는 독서량, 독서시간, 이용자 독서모임 참여 기간, 이용자 독서모임 참여 적극성으로 설정하였다. 이러한 변수들이 직무만족의 요인인 직무자체 만족도, 인간관계 만족도, 사회적 인식 만족도, 자아실현 만족도, 그리고 전체적인 직무만족도에 대하여 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 <표 18>과 같다.

<표 18> 독서활동이 직무만족에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	SE	Beta	t	p	VIF	DW	R ²	AR ²	F(p)
직무자체 만족도	독서량	.086	.041	.234	2.082	.041*	1.225	2.101	.217	.176	5.272 (.001**)
	독서시간	.290	.136	.235	2.135	.036*	1.180				
	이용자 독서모임 참여 기간	.138	.088	.259	1.558	.123	2.682				
	이용자 독서모임 참여 적극성	-.037	.072	-.088	-.508	.613	2.891				
	독서량	.014	.043	.041	.333	.740	1.225				
인간관계 만족도	독서시간	.015	.140	.013	.111	.912	1.180	2.068	.045	-.005	.901 (.468)
	이용자 독서모임 참여 기간	.034	.091	.069	.376	.708	2.682				
	이용자 독서모임 참여 적극성	.052	.074	.132	.693	.491	2.891				
	독서량	.026	.036	.084	.720	.474	1.225				
	독서시간	.200	.118	.193	1.700	.093	1.180				
사회적 인식 만족도	이용자 독서모임 참여 기간	.170	.077	.382	2.225	.029*	2.682	1.442	.166	.122	3.778 (.007**)
	이용자 독서모임 참여 적극성	-.048	.063	-.137	-.772	.443	2.891				
	독서량	.026	.036	.084	.720	.474	1.225				
	독서시간	.200	.118	.193	1.700	.093	1.180				

종속변수	독립변수	B	SE	Beta	t	p	VIF	DW	R ²	AR ²	F(p)
자아실현 만족도	독서량	.047	.047	.119	1.015	.313	1.225	1.970	.151	.106	3.367 (.014*)
	독서시간	.217	.153	.162	1.415	.161	1.180				
	이용자 독서모임 참여 기간	.095	.100	.164	.948	.346	2.682				
	이용자 독서모임 참여 적극성	.041	.082	.091	.507	.614	2.891				
	독서량	.043	.034	.147	1.285	.203	1.225				
직무 만족도	독서시간	.180	.111	.183	1.629	.107	1.180	1.981	.141	.64392	4.279 (.004**)
	이용자 독서모임 참여 기간	.109	.072	.257	1.514	.134	2.682				
	이용자 독서모임 참여 적극성	.002	.059	.006	.034	.973	2.891				
	독서량	.043	.034	.147	1.285	.203	1.225				
	독서시간	.180	.111	.183	1.629	.107	1.180				

*p<.05, **p<.01

먼저 본 회귀분석의 DW(Durbin-Waston)의 값이 모두 2에 가까우므로 자기상관이 없는 잔차의 독립성조건이 만족하여 모든 회귀모형이 적합하다고 볼 수 있다. 일반적으로 DW의 값은 2에 가까우면 독립으로 판단하며 1 미만이나 3 이상일 경우 자기상관에 문제가 있다고 본다. VIF(Variation Inflation Factor)값은 10 이상일 때 다중공선성에 문제가 있다고 판단한다. 본 모형에서는 모든 요인에 대한 VIF 값이 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없다.

공공도서관 직원의 독서활동이 직무자체 만족도에 미치는 영향에 대한 분석의 회귀모형 F값은 5.272이고 유의확률은 0.001로 0.01보다 작으므로 유의한 모형임이 확인되었다. 회귀분석의 결과, 독서량($t=2.082$, $p<.05$)과 독서시간($t=2.135$, $p<.05$)이 직무자체 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무자체 만족도에 영향을 미치는 요인의 중요도를 판단하기 위하여 표준화 계수의 베타 값을 비교하였을 때, 독서시간($\beta=.235$)이 독서량($\beta=.234$)보다 근소한 차이로 더 강한 영향력을 가지고 있었다.

독서활동이 인간관계 만족도에 대하여 어떠한 영향을 미치는지 분석한 결과, 회귀모형의 F값은 0.901이고 유의확률은 0.468로 통계적으로 유의한 모형이라 볼

수 없으며, 독서활동정도의 모든 요인은 인간관계 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

독서활동이 사회적 인식 만족도에 대하여 미치는 영향에 대한 회귀모형의 F값은 3.778이고 유의확률은 0.007로 0.01보다 작으므로 유의한 모형임이 확인되었다. 분석 결과, 이용자 독서모임 참여 기간($t=2.225$, $p<.05$)이 사회적 인식 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다.

독서활동이 자아실현 만족도에 대하여 어떠한 영향을 미치는지 분석한 회귀모형에 대하여, F값은 3.367이고 유의확률은 0.014로 0.05보다 작으므로 통계적으로 유의한 모형임이 확인되었다. 그러나 독서활동의 모든 요인이 자아실현 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

마지막으로 독서활동이 전체 직무만족도에는 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다. 본 분석의 회귀모형에 대하여 F값은 4.279이고 유의확률은 0.004로 0.01보다 작으므로 통계적으로 유의한 모형이었으나, 독서활동의 모든 요인이 전체적인 직무만족도에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

결과를 종합해보면, 공공도서관 직원의 독서량, 독서시간이 직무자체 만족도에 영향을 미쳤고, 이용자 독서모임 참여 기간은 사회적 인식 만족도에 영향을 미쳤다. 독서를 많이 한 공공도서관 직원들은 직무의 내적인 면에 대하여 만족감과 자신감을 가지고 있으며, 이용자 독서모임에 참여한 기간이 길수록 직무에 대한 인정, 존경심을 느끼는 것이다. 하지만 공공도서관 직원의 독서활동이 인간관계 만족도, 자아실현 만족도에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 따라서 공공도서관 직원들은 독서활동을 통해 원활한 의사소통이나 협력을 증진시키거나, 직무에서 성취감을 느끼는 데에는 도움을 받기 어려운 것으로 볼 수 있다.

4.5.1.3 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향 회귀분석

본 장에서는 가설 2에 대하여 다중회귀분석을 통해 공공도서관 직원의 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하고자 한다. 회귀분석을 위한 독서활동의 측정변수는 가설 1의 검증에서와 마찬가지로 독서량, 독서시간, 이용

자 독서모임 참여 기간, 이용자 독서모임 참여 적극성이다. 이러한 독립변수들이 정서적 몰입도, 지속적 몰입도, 규범적 몰입도, 전체적인 조직몰입도에 대하여 어떠한 영향을 미치는지 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 19>과 같다.

<표 19> 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	SE	Beta	t	p	VIF	DW	R ²	AR ²	F
정서적 몰입도	독서량	.034	.043	.094	.807	.422	1.225				
	독서시간	.343	.140	.279	2.456	.016*	1.180				
	이용자 독서모임 참여 기간	.145	.091	.273	1.589	.116	2.682	1.934	.166	.122	3.792 (.007**)
	이용자 독서모임 참여 적극성	-.049	.075	-.116	-.652	.516	2.891				
	독서량	.044	.049	.106	.910	.366	1.225				
지속적 몰입도	독서시간	.248	.160	.178	1.551	.125	1.180				
	이용자 독서모임 참여 기간	.248	.104	.412	2.383	.020*	2.682	1.682	.155	.110	3.482 (.011*)
	이용자 독서모임 참여 적극성	-.097	.085	-.204	-1.137	.259	2.891				
	독서량	-.009	.045	-.023	-.195	.846	1.225				
	독서시간	.284	.147	.222	1.932	.057	1.180				
규범적 몰입도	이용자 독서모임 참여 기간	.251	.096	.455	2.627	.010*	2.682	2.060	.150	.105	3.359 (.014*)
	이용자 독서모임 참여 적극성	-.117	.078	-.270	-1.500	.138	2.891				
	독서량	.023	.039	.069	.603	.548	1.225				
	독서시간	.292	.127	.257	2.296	.024*	1.180				
	이용자 독서모임 참여 기간	.215	.083	.437	2.595	.011*	2.682	1.823	.196	.153	4.618 (.002**)
조직몰입도	이용자 독서모임 참여 적극성	-.088	.068	-.226	-1.295	.199	2.891				

*p<.05, **p<.01

본 회귀모형은 DW의 값이 모두 2에 가까우므로 잔차의 독립성조건이 만족하여 적합하다고 볼 수 있다. VIF 값 역시 모든 요인에서 10 미만이므로 변수의 다중공선성 문제가 없는 것으로 판단된다.

공공도서관 직원의 독서활동이 정서적 몰입도에 미치는 영향에 대한 회귀모형의 F값은 3.792이고 유의확률은 0.007로 0.01보다 작으므로 유의한 모형이었다. 회귀분석 결과, 독서시간($t=2.456$, $p<.05$)이 정서적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

독서활동이 지속적 몰입도에 대하여 어떠한 영향을 미치는지 분석한 회귀모형의 F값은 3.482이고 유의확률은 0.011로 0.05보다 작으므로 유의한 모형임이 확인되었다. 분석 결과, 이용자 독서모임 참여 기간($t=2.383$, $p<.05$)이 지속적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

독서활동이 규범적 몰입도에 미치는 영향을 분석한 회귀모형의 F값은 3.359이고 유의확률은 0.014로 0.05보다 작으므로 유의한 모형이었다. 독서활동의 요인 중 이용자 독서모임 참여 기간($t=2.627$, $p<.05$)이 규범적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 주었다.

마지막으로 독서활동이 전체적인 조직몰입도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 본 회귀모형의 F값은 4.618이고 유의확률은 0.002로 0.01보다 작으므로 통계적으로 유의한 모형이었다. 분석 결과, 독서시간($t=2.296$, $p<.05$)과 이용자 독서모임 참여 기간($t=2.595$, $p<.05$)이 조직몰입도에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 두 요인이 조직몰입도에 미치는 영향의 중요도를 판단하기 위하여 표준화 계수의 베타 값을 비교하였을 때, 이용자 독서모임 참여 기간($\beta=.437$)이 독서시간($\beta=.257$)보다 더 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

공공도서관 직원의 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 독서시간이 정서적 몰입도에, 이용자 독서모임 참여기간은 지속적 몰입도, 규범적 몰입도에 유의한 영향을 미쳤다. 또한 독서시간과 이용자 독서모임 참여기간은 전체적인 조직몰입도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 공공도서관 직원은 하루 평균 독서시간이 길수록 도서관에 대한 높은 애착감과 소속감을 가지고, 이용자 독서모임에 지속적으로 참여할수록 도서관에 대한 필요성과 책임감을 강하게 느끼는 것이다. 따라서 공공도서관 직원이 조직몰입을 높이기

위해서는 독서활동에 투자하는 시간이 중요함을 알 수 있다.

4.5.2 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과

본 연구의 가설 3은 공공도서관 직원의 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과를 가질 것으로 가정하였다. 이를 검증하기 위하여 Baron & Kenny의 3단계 회귀분석 실시하였다. 3단계 회귀분석에서 매개효과를 검증하기 위해서는, 우선 독립변수인 독서활동이 1단계에서 매개변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치고 2단계에서는 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 그리고 3단계에서는 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향에 대하여 다중회귀분석을 실시한다. 이때 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치면서 베타 값이 2단계에서보다 작고 매개변수 역시 종속변수에 유의한 영향을 미칠 때, 매개변수는 부분매개효과를 가진다. 만약 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치지 못한다면 매개변수는 완전매개효과를 가지게 된다.

본 연구에서는 앞서 다중회귀분석을 통하여 독서활동이 인간관계 만족도, 자아실현 만족도, 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 않는다는 결과를 얻었다. 이에 따라 인간관계 만족도, 자아실현 만족도, 직무만족도의 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과 검증은 1단계 통과가 불가능하다. 그러므로 직무만족의 요인 중 직무자체 만족도와 사회적 인식도의 매개효과에 대한 검증만을 실시하였다.

4.5.2.1 직무자체 만족도가 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과

공공도서관 직원의 직무자체 만족도가 독서활동과 정서적 몰입도 간에 가지는 매개효과를 분석한 결과는 <표 20>과 같다. 1단계 회귀분석에서 독서량과 독서시간이 직무자체 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서는 독서시간이 정서적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 독립변수와 매개변수의 종속변수에 대한 영향을

동시에 보았을 때, 독립변수 중 독서시간이 정서적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하였고, 매개변수인 직무자체 만족도는 정서적 몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3단계에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의하지 않으므로, 직무자체 만족도는 독서시간과 정서적 몰입도 간에 완전매개효과를 가진다. 즉, 공공도서관 직원의 독서시간이 길면 직무자체 만족도가 높아지고 이에 따라 정서적 몰입도 역시 높아진다. 따라서 공공도서관 직원의 정서적 몰입도를 향상시키기 위해서는 독서 시간 확보를 통한 직무자체 만족도를 높이는 것이 중요하다고 할 수 있다.

<표 20> 직무자체 만족도가 독서활동과 정서적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R ²
1	독서량	직무자체 만족도	.234	2.082	.041*	1.225	2.101	.217
	독서시간		.235	2.135	.036*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.259	1.558	.123	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.088	-.508	.613	2.891		
2	독서량	정서적 몰입도	.094	.807	.422	1.225	1.934	.166
	독서시간		.279	2.456	.016*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.273	1.589	.116	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.116	-.652	.516	2.891		
3 (독립)	독서량	정서적 몰입도	-.083	-1.013	.315	1.295	2.027	.612
	독서시간		.102	1.265	.210	1.251		
	독서모임 참여 기간		.077	.645	.521	2.767		
	독서모임 참여 적극성		-.050	-.408	.684	2.901		
3 (매개)	직무자체 만족도		.755	9.284	.000***	1.277		

*p<.05, ***p<.001

직무자체 만족도가 독서활동과 지속적 몰입도 간에 가지는 매개효과에 대한 검증 결과는 <표 21>과 같다. 그러나 모든 요인이 검증 단계를 통과하지 못하여 매개효과를 확인할 수 없었다. 따라서 공공도서관 직원의 직무자체 만족도는 독서활동과 지속적 몰입도 간에 매개효과를 가지지 않는다.

<표 21> 직무자체 만족도가 독서활동과 지속적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R ²
1	독서량	직무자체 만족도	.234	2.082	.041*	1.225	2.101	.217
	독서시간		.235	2.135	.036*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.259	1.558	.123	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.088	-.508	.613	2.891		
2	독서량	지속적 몰입도	.106	.910	.366	1.225	1.682	.155
	독서시간		.178	1.551	.125	1.180		
	독서모임 참여 기간		.412	2.383	.020*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.204	-1.137	.259	2.891		
3(독립)	독서량	지속적 몰입도	-.026	-.258	.797	1.295	1.807	.405
	독서시간		.044	.447	.656	1.251		
	독서모임 참여 기간		.265	1.789	.078	2.767		
	독서모임 참여 적극성		-.154	-1.018	.312	2.901		
3(매개)	직무자체 만족도		.566	5.622	.000***	1.277		

*p<.05, ***p<.001

직무자체 만족도가 독서활동과 규범적 몰입도 간에 가지는 매개효과에 대한 검증 결과는 <표 22>와 같다. 그러나 모든 요인이 검증 단계를 통과하지 못하였기에, 직무자체 만족도는 독서활동과 규범적 몰입 간에 아무런 매개효과를 가지지 않는다.

<표 22> 직무자체 만족도가 독서활동과 규범적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R ²
1	독서량	직무자체 만족도	.234	2.082	.041*	1.225	2.101	.217
	독서시간		.235	2.135	.036*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.259	1.558	.123	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.088	-.508	.613	2.891		
2	독서량	규범적 몰입도	-.023	-.195	.846	1.225	2.060	.150
	독서시간		.222	1.932	.057	1.180		
	독서모임 참여 기간		.455	2.627	.010*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.270	-1.500	.138	2.891		
3(독립)	독서량	규범적 몰입도	-.122	-1.103	.274	1.295	2.131	.291
	독서시간		.122	1.123	.265	1.251		
	독서모임 참여 기간		.345	2.134	.036*	2.767		
	독서모임 참여 적극성		-.233	-1.404	.164	2.901		
3(매개)	직무자체 만족도		.424	3.860	.000***	1.277		

*p<.05, ***p<.001

직무자체 만족도가 독서활동과 전반적인 조직몰입도 간에 가지는 매개효과를 분석하였다(<표 23> 참조). 1단계에서 독서시간은 직무자체 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서는 독서시간이 조직몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 독립변수인 독서시간이 조직몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았으며, 매개변수인 직무자체 만족도는 조직몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3단계에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의하지 않으므로, 직무자체 만족도는 독서시간과 조직몰입도 간에 완전매개효과를 가진다고 볼 수 있다. 공공

도서관 직원이 독서시간을 많이 가질수록 직무자체 만족도가 높아지고 이를 매개로 조직몰입도 역시 높아지는 것이다. 즉, 공공도서관 직원이 많은 독서시간을 가질 수 있게 하여 직무자체에 대한 만족도를 높여야 비로소 조직몰입도의 향상을 기대할 수 있다.

<표 23> 직무자체 만족도가 독서활동과 조직몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R ²
1	독서량	직무자체 만족도	.234	2.082	.041*	1.225	2.101	.217
	독서시간		.235	2.135	.036*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.259	1.558	.123	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.088	-.508	.613	2.891		
2	독서량	조직몰입도	.069	.603	.548	1.225	1.823	.196
	독서시간		.257	2.296	.024*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.437	2.595	.011*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.226	-1.295	.199	2.891		
3(독립)	독서량	조직몰입도	-.086	-.968	.336	1.295	1.949	.509
	독서시간		.101	1.148	.255	1.251		
	독서모임 참여 기간		.266	2.038	.045*	2.767		
	독서모임 참여 적극성		-.168	-1.262	.211	2.901		
3(매개)	직무자체 만족도		.663	7.481	.000***	1.277		

*p<.05, ***p<.001

이상에서 분석한 결과를 종합하면, 직무자체 만족도는 독서시간과 정서적 몰입도 및 조직몰입도 간에 완전매개효과를 가진다. 따라서 우선 직원이 자신의 직무에 대하여 만족할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 충분한 독서시간을 확보하도록 조직에서 배려하여 직무자체 만족도를 높이면 이를 통해 도서관에 대한 직원의 조직몰입도를 확대시킬 수 있을 것이다.

4.5.2.2 사회적 인식 만족도가 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과

사회적 인식 만족도가 독서활동과 정서적 몰입도 간에 가지는 매개효과에 대하여 검증하고자 하였다. 그러나 모든 요인이 검증 단계를 통과하지 못하여 매개효과를 확인할 수 없었다(<표 24> 참조). 따라서 공공도서관 직원의 사회적 인식 만족도는 독서활동과 정서적 몰입도 간에 매개효과를 가지지 않는다.

<표 24> 사회적 인식 만족도가 독서활동과 정서적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R ²
1	독서량	사회적 인식 만족도	.084	.720	.474	1.225	1.442	.166
	독서시간		.193	1.700	.093	1.180		
	독서모임 참여 기간		.382	2.225	.029*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.137	-.772	.443	2.891		
2	독서량	정서적 몰입도	.094	.807	.422	1.225	1.934	.166
	독서시간		.279	2.456	.016*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.273	1.589	.116	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.116	-.652	.516	2.891		
3(독립)	독서량	정서적 몰입도	.046	.478	.634	1.234	2.024	.438
	독서시간		.169	1.764	.082	1.225		
	독서모임 참여 기간		.055	.374	.710	2.857		
	독서모임 참여 적극성		-.038	-.255	.800	2.913		
3(매개)	사회적 인식 만족도		.571	6.024	.000***	1.199		

*p<.05, ***p<.001

사회적 인식 만족도가 독서활동과 지속적 몰입도 간에 가지는 매개효과에 대하여 검증한 결과, <표 25>와 같았다. 1단계 회귀분석에서 독서모임 참여 기간이 사회적 인식 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서는 독서모임 참여 기간이 지속적 몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로

로 나타났다. 3단계에서 독서모임 참여 기간은 지속적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았으며, 사회적 인식 만족도는 지속적 몰입도에 유의한 영향을 미쳤다.

3단계에서 독립변수인 이용자 독서모임 참여기간이 종속변수인 지속적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않으므로, 매개변수인 사회적 인식 만족도는 이용자 독서모임 참여 기간과 지속적 몰입도 간에 완전매개효과를 가진다. 공공도서관 직원이 이용자 독서모임에 참여한 기간이 길수록 사회적 인식 만족도가 증가하고 이에 따라 지속적 몰입도가 높아지는 것이다.

<표 25> 사회적 인식 만족도가 독서활동과 지속적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R ²
1	독서량	사회적 인식 만족도	.084	.720	.474	1.225	1.442	.166
	독서시간		.193	1.700	.093	1.180		
	독서모임 참여 기간		.382	2.225	.029*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.137	-.772	.443	2.891		
2	독서량	지속적 몰입도	.106	.910	.366	1.225	1.682	.155
	독서시간		.178	1.551	.125	1.180		
	독서모임 참여 기간		.412	2.383	.020*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.204	-1.137	.259	2.891		
3(독립)	독서량	지속적 몰입도	.070	.659	.512	1.234	1.774	.310
	독서시간		.094	.888	.377	1.225		
	독서모임 참여 기간		.247	1.524	.132	2.857		
	독서모임 참여 적극성		-.145	-.884	.380	2.913		
3(매개)	사회적 인식 만족도		.431	4.100	.000***	1.199		

*p<.05, ***p<.001

사회적 인식 만족도가 독서활동과 규범적 몰입도 간에 가지는 매개효과에 대하여 검증한 결과는 다음 <표 26>과 같다. 1단계에서 독서모임 참여 기간이 사회적 인식 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계

에서는 독서모임 참여 기간이 규범적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 독립변수인 독서모임 참여 기간은 규범적 몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았고, 매개변수인 사회적 인식 만족도는 규범적 몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3단계 회귀분석에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의하지 않으므로, 사회적 인식 만족도는 이용자 독서모임 참여 기간과 규범적 몰입도 간에 완전매개효과를 가진다. 즉, 공공도서관 직원이 이용자 독서모임에 오랜 기간 참여하면 사회적 인식 만족도가 높아지며, 이를 통해 규범적 몰입도 역시 높일 수 있다.

<표 26> 사회적 인식 만족도가 독서활동과 규범적 몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R ²
1	독서량	사회적 인식 만족도	.084	.720	.474	1.225	1.442	.166
	독서시간		.193	1.700	.093	1.180		
	독서모임 참여 기간		.382	2.225	.029*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.137	-.772	.443	2.891		
2	독서량	규범적 몰입도	-.023	-.195	.846	1.225	2.060	.150
	독서시간		.222	1.932	.057	1.180		
	독서모임 참여 기간		.455	2.627	.010*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.270	-1.500	.138	2.891		
3(독립)	독서량	규범적 몰입도	-.055	-.505	.615	1.234	2.119	.275
	독서시간		.147	1.351	.181	1.225		
	독서모임 참여 기간		.307	1.849	.068	2.857		
	독서모임 참여 적극성		-.217	-1.290	.201	2.913		
3(매개)	사회적 인식 만족도		.387	3.597	.001**	1.199		

*p<.05, **p<.01

사회적 인식 만족도가 독서활동과 조직몰입도 간에 가지는 매개효과를 검증한 결과는 <표 27>과 같다. 1단계에서 독서모임 참여 기간은 사회적 인식 만

족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서는 독서모임 참여 기간이 조직몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 독립변수인 독서모임 참여 기간은 조직몰입도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았으며, 매개변수인 사회적 인식 만족도는 조직몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3단계에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의하지 않으므로, 사회적 인식 만족도는 독서모임 참여 기간과 조직몰입도 간에 완전매개효과를 가진다. 독서활동의 나머지 요인들은 모두 매개검증을 위한 단계를 통과하지 못하여, 매개효과를 확인할 수 없었다. 따라서 사회적 인식 만족도는 독서모임 참여 기간이 길수록 높아지고 이러한 만족도가 조직몰입도를 높이는 데 도움을 준다고 할 수 있다.

<표 27> 사회적 인식 만족도가 독서활동과 조직몰입도 간에 가지는 매개효과

단계	독립변수	종속변수	Beta	t	P	VIF	DW	R ²
1	독서량	사회적 인식 만족도	.084	.720	.474	1.225	1.442	.166
	독서시간		.193	1.700	.093	1.180		
	독서모임 참여 기간		.382	2.225	.029*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.137	-.772	.443	2.891		
2	독서량	조직몰입도	.069	.603	.548	1.225	1.823	.196
	독서시간		.257	2.296	.024*	1.180		
	독서모임 참여 기간		.437	2.595	.011*	2.682		
	독서모임 참여 적극성		-.226	-1.295	.199	2.891		
3(독립)	독서량	조직몰입도	.025	.254	.800	1.234	1.921	.427
	독서시간		.155	1.599	.114	1.225		
	독서모임 참여 기간		.236	1.598	.114	2.857		
	독서모임 참여 적극성		-.154	-1.033	.305	2.913		
3(매개)	사회적 인식 만족도		.527	5.512	.000***	1.199		

*p<.05, ***p<.001

공공도서관 직원의 사회적 인식 만족도는 이용자 독서모임 참여 기간과 지속적 몰입도, 규범적 몰입도, 전체적인 조직몰입도 간에 완전매개효과를 가지고 있다. 이용자 독서모임 참여 기간이 지속적 몰입도, 규범적 몰입도, 조직몰입도에 직접적으로 미치는 영향력은 낮으며, 사회적 인식 만족도의 매개 역할이 필요하다. 따라서 직원이 이용자 독서모임에 꾸준히 참여할 수 있도록 하여 사회적 인식 만족도의 수준을 높이는 것이 중요하다고 할 수 있다. 이를 통해 직원의 도서관에 대한 지속적 몰입도, 규범적 몰입도, 전반적인 조직몰입도를 높일 수 있기 때문이다.

4.6 개인적 특성에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이

본 연구의 연구대상의 개인적 특성에 따라 직무만족과 조직몰입에 차이가 있는지 알아보고자, 연령과 도서관 분야 근무기간이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 공공도서관 직원의 연령은 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않았다. 반면, 근무기간이 길수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입이 직무만족과 달리 장기적으로 형성된다는 이론(Mowday et al., 1979)에 따라 근무기간이 지날수록 자연스럽게 높아졌을 가능성이 있다.

<표 28>은 연령 및 근무기간이 정서적, 지속적, 규범적 몰입도와 전체적인 조직몰입도에 미치는 영향에 대한 회귀분석의 결과이다. 근무기간이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 표준화 계수의 베타 값을 살펴보면, 규범적 몰입도($\beta=0.348$)에 가장 큰 영향을 미쳤다. 그 다음으로 전반적 조직몰입도($\beta=0.338$), 정서적 몰입도($\beta=0.285$), 지속적 몰입도($\beta=0.256$) 순인 것으로 나타났다. 즉, 도서관에서의 근무기간이 길수록 조직에 대한 윤리적 책임감에 의하여 조직에 남아있으려는 태도가 강해진다는 것을 알 수 있다.

<표 28> 연령 및 근무기간이 조직몰입에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	SE	Beta	t	p	VIF	DW	R ²	AR ²	F(p)
정서적 몰입도	연령	.019	.123	.020	.157	.876	1.349	2.017	.087	.064	3.732 (.028*)
	근무기간	.042	.018	.285	2.268	.026*	1.349				
지속적 몰입도	연령	.043	.139	.092	.738	.463	1.349	1.796	.098	.075	4.243 (.018*)
	근무기간	.103	.021	.256	2.050	.044*	1.349				
규범적 몰입도	연령	.043	.124	.042	.344	.732	1.349	1.973	.138	.116	6.230 (.003**)
	근무기간	.053	.019	.348	2.850	.006**	1.349				
조직몰입도	연령	.055	.110	.061	.496	.621	1.349	1.873	.139	.117	6.286 (.003**)
	근무기간	.046	.016	.338	2.770	.007**	1.349				

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

한편, 근무기간과 달리 연령이 조직몰입에 영향을 미치지 않았다는 것은 연령이 높을수록 근무기간이 반드시 길지 않다는 것을 의미한다. 조사대상자의 연령대에 따른 근무기간의 분포에 대하여 분석한 결과, 27명의 40대 이상 직원들 중에서 10년 미만 근무자가 14명이었다(<표 29> 참조). 즉, 공공도서관에는 타 분야에서 근무했던 직원들이 영입되는 경우가 많은 것을 알 수 있다. 이러한 조직 구성원의 특성으로 인하여 연령에 따른 조직몰입의 차이가 나타나지 않은 것이다.

<표 29> 연령과 근무기간의 분포

			근무기간					총계
			5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	20년 이상	
연령	20대	빈도(명) (%)	6(66.7%)	3(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	30대	빈도(명) (%)	20(44.4%)	18(40.0%)	6(13.3%)	1(2.2%)	0(0.0%)	45(100.0%)
	40대	빈도(명) (%)	3(18.8%)	5(31.3%)	1(6.3%)	6(37.5%)	1(6.3%)	16(100.0%)
	50대	빈도(명) (%)	4(40.0%)	1(10.0%)	0(0.0%)	3(30.0%)	2(20.0%)	10(100.0%)
	60대 이상	빈도(명) (%)	0(0.0%)	1(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100.0%)
	총계	빈도(명) (%)	33(40.7%)	28(34.6%)	7(8.6%)	10(12.3%)	3(3.7%)	81(100.0%)

4.7 조직 특성에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이

본 연구의 연구대상이 속한 공공도서관 조직의 규모를 구분하고, 이에 따른 직무만족과 조직몰입에 차이가 있는지를 분석하였다. 설문조사 당시 소속 도서관의 명칭을 기입하도록 하여 이를 참고하였으며, 전체 응답자 81명 중 도서관명에 대한 무응답 2명을 제외하고 79명에 대하여 분석하였다. 조사 대상 공공도서관의 조직 구성은 최소 1명부터 약 30명까지 다양하게 분포되어 있었다. 이러한 조직 구성에 따라 ‘15명 미만’과 ‘15명 이상’ 두 집단으로 나누어 독립표본 T-test를 실시하였다.

분석 결과, <표 30>에서와 같이 ‘15명 미만’의 조직이 ‘15명 이상’의 조직보다 인간관계 만족도를 제외한 모든 직무만족 요인과 조직몰입 요인에서 조금 높았다. 그러나 모든 요인에서 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 한편, 이와 다르게 타 분야의 조직에서는 규모가 큰 집단이 직무만족도가 더 높았다는 점에서 본 연구대상 공공도서관의 조직과 차이가 있었다. 예컨대 위탁급식업체의 급식관리자의 직무만족도는 대기업군이 중소기업군보다 높게 나타났으며(한정혜, 이나영, 홍완수, 2009), 간호사의 직무만족도 역시 대형병

원이 중소병원보다 높았다(장인순, 박승미, 2011).

<표 30> 조직 규모에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이

요인	조직 규모	N (표본수)	평균	표준 편차	t값	유의확률
직무자체 만족도	15명 미만	38	3.68	.920	.378	.706
	15명 이상	41	3.61	.830		
인간관계 만족도	15명 미만	38	3.97	.847	-.143	.887
	15명 이상	41	4.00	.789		
사회적 인식 만족도	15명 미만	38	3.36	.703	.113	.910
	15명 이상	41	3.34	.725		
자아실현 만족도	15명 미만	38	3.70	.883	.927	.357
	15명 이상	41	3.50	1.003		
직무만족도	15명 미만	38	3.67	.706	.419	.677
	15명 이상	41	3.61	.694		
정서적 몰입도	15명 미만	38	3.93	.805	1.373	.174
	15명 이상	41	3.66	.930		
지속적 몰입도	15명 미만	38	3.42	.962	1.009	.316
	15명 이상	41	3.20	1.024		
규범적 몰입도	15명 미만	38	3.16	.890	.779	.438
	15명 이상	41	3.00	.910		
조직몰입도	15명 미만	38	3.50	.762	1.199	.234
	15명 이상	41	3.28	.844		

V. 논 의

본 연구는 직장인의 독서활동이 직무만족과 조직몰입을 높이고 조직성과의 향상에 영향을 준다는 기존 연구의 결과를 기반으로, 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 알아보고자 하였다. 이에 대한 실증분석을 위하여 독서활동의 요인으로 독서량, 독서시간, 이용자 독서모임 참여 정도, 이용자 독서모임 참여 기간, 이용자 독서모임 참여 적극성을 설정하였다. 직무만족의 요인은 직무자체 만족도, 인간관계 만족도, 사회적 인식 만족도, 자아실현 만족도로 선정하였고, 조직몰입의 요인은 정서적 몰입도, 지속적 몰입도, 규범적 몰입도를 선정하였다. 이러한 요인들을 바탕으로 가설을 설정하고, 공공도서관 직원의 독서활동에 따른 직무만족과 조직몰입에 차이와 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 또한 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과가 있는지 검증하였다.

연구대상은 서울시 동북부 지역의 지자체 소속 공공도서관 직원들이었으며, 예비설문조사를 거쳐 설문 문항을 수정한 후 본 설문조사를 실시하였다. 수집된 데이터에 대하여 빈도분석, 신뢰성 분석, 상관분석, 일원배치분산분석, 다중회귀분석, Baron & Kenny의 3단계 회귀분석을 실시하였다. 이러한 통계분석을 통하여 공공도서관 직원의 독서활동 현황을 분석하고 가설을 검증하였다.

5.1 공공도서관 직원의 독서활동

공공도서관 직원의 독서활동에 대한 현황을 살펴보면, 월 평균 1~4권 미만(67.9%)을 읽는 직원이 가장 많았으나 7권 이상 읽는 경우도 적지 않았다(6명, 7.4%). 평균적으로는 2.96권을 읽는 것으로 나타났다. 하루 평균 독서시간은 1시간 미만(54.3%)이 가장 많았지만 1시간 이상 읽는 직원이 37명(45.7%)으로, 다수의 공공도서관 직원들이 일반 성인에 비하여 독서에 많은 시간을 투자하는 것으로 나타났다. 2015년 국민독서실태조사에서는 성인의

연 평균 독서량이 9.9권이었으며 하루 평균 독서시간은 평일 22.8분, 주말 25.3분인 것으로 조사되었다. 직장 여성의 독서에 대한 연구에서는 연 평균 독서량은 3-7권에 가장 많이 분포되어 있었으며, 하루 평균 독서시간은 대부분 1시간 미만이었다(김미경, 1998). 독서통신교육을 이수한 직장인의 경우 월 평균 독서량이 1.8권으로 나타났으며(이혜진, 2002), 그 외 직장인의 월 평균 독서량도 2권 이하가 약 80%를 차지하였다(김혜경, 2008). 이러한 일반 성인이나 직장인과 비교하면 공공도서관 직원의 독서량, 독서시간의 수준은 높은 편으로, 독서에 대한 관심도가 그만큼 더 높다고 볼 수 있다.

공공도서관 직원이 독서를 하는 이유는 ‘새로운 지식을 얻기 위해서’, ‘업무에 도움을 얻기 위해서’, ‘교양 및 인격 향상을 위해서’ 등이었으며, 독서를 통하여 업무에 도움을 받을 수 있다고 인식하고 있었다. 그러나 많은 업무량과 시간 부족으로 인하여 독서에 지장이 있다고 하였다. 이러한 조사 결과는 일반 성인 및 직장인과 크게 다르지 않았다. 일반 성인과 직장인의 독서 목적은 새로운 지식과 정보 습득, 자기계발, 교양 증진, 정서적 안정 등이었고, 독서를 통해 사회생활 및 직장생활에 도움을 받는 것으로 나타났다. 또한 독서를 방해하는 요인은 공통적으로 시간 부족이었다(김미경, 1998; 김혜경, 2008; 문화체육관광부, 2015).

조사대상 중 독서모임에 참여하는 직원들은 근무 도서관이 주도하는 직원 독서모임에서 활동하는 경우가 가장 많았으며, 그 다음으로 근무 도서관 내 자율적인 직원 독서모임, 기타 독서모임, 외부기관 소속의 독서모임 순으로 나타났다.

공공도서관에 이용자 독서모임이 존재하는 경우, 행정적인 지원을 위해 참여하는 직원이 회원처럼 참여하여 이용자와 함께하는 직원보다 많았다. 회원처럼 참여하는 직원들은, 담당 업무이기 때문에 또는 업무의 전문성을 키우려고 참여하고 있었다. 이들 중 대부분은 이용자 독서모임에 참여한 기간이 길지 않았으나 모임에 적극적으로 참여하고 있다고 응답하였다. 이러한 공공도서관 직원의 독서활동에 참여하는 태도는 일반 직장인과는 다르다. 일반 기업에서 직원들이 독서통신교육을 이수하는 이유는 업무능력 향상보다 자기계발과 무료 독서가 가능하기 때문이었다(이혜진, 2002). 김지원(2010)의 연구에

서는 직장인들이 독서클럽에 참여하는 동기가 적극적인 독서와 독서 정보 교환을 위한 것이었으며, 직장 내 독서클럽에 참여하지 않는 이유로는 업무의 일부분으로 생각되기 때문이라고 하였다.

공공도서관에서 이루어지고 있는 직원의 독서활동은 업무를 위한 자율 독서가 가장 많았으며, 그 밖에도 이용자와 함께하는 독서모임이나 프로그램, 조직 주도의 직원 독서모임, 직원들의 자율적 독서모임, 독서와 타 분야를 연계하여 활동하는 프로그램과 같은 다양한 활동들이 있었다.

앞으로 근무 도서관에서 실시하기를 희망하는 직원 독서활동에 대하여, 응답자들은 독서와 타 분야를 연계하여 활동하는 프로그램과 전문가에 의한 독서교육에 높은 관심을 가지고 있었다. 그 다음으로 직원들의 자율적 독서모임, 정기적인 독후감 공유, 이용자와 함께하는 독서모임이나 프로그램, 직원 권장도서 또는 필독서 선정, 조직 주도의 직원 독서모임 순으로 응답하였다. 이러한 선호도는 일반 기업의 직장인들과 비슷하였는데, 기업에서도 직원들이 독서경영의 도입 방식으로 도서관 도입과 같은 자율독서, 독서동아리 지원, 강사의 독서 강의 및 토론을 원하는 것으로 나타났다(최창규, 2015). 현재 공공도서관에서 이루어지는 직원의 독서모임이나 프로그램은 조직이 주도하거나 업무로 인한 활동들이다. 따라서 향후 직원의 독서활동을 활성화하기 위해서는 직원들이 선호하는 활동을 할 수 있도록 지원하는 것이 효과적일 것이다.

5.2 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

이용자 독서모임 참여 정도에 따라 직무만족과 조직몰입에 차이가 있는지 알아보기 위하여 이용자 독서모임에 회원처럼 참여하는 집단, 행정적 지원만 하는 집단, 참여하지 않는 집단으로 나누어 일원배치분산분석을 실시하였다. 그 결과, 직무자체 만족도, 인간관계 만족도, 자아실현 만족도, 직무만족도, 정서적 몰입도, 지속적 몰입도, 조직몰입도에서 세 집단 간 유의한 차이를 보였다. 즉, 공공도서관 직원이 이용자 독서모임에 참여하는 정도가 높을수록

직무만족도와 조직몰입도의 수준이 높았다. 따라서 공공도서관 직원의 직무만족과 조직몰입을 높이기 위해서는 이용자 독서모임에 참여하여 이용자와 함께 독서활동을 하는 것이 도움이 된다.

다음으로 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과, 독서량, 독서시간이 직무자체 만족도에 유의한 영향을 미쳤으며, 독서시간의 영향력이 조금 더 컸다. 직무자체 만족도는 개인이 자신의 직무가 적성에 맞다 느끼고 자신감을 가진 상태이다. 즉, 독서를 많이 하는 공공도서관 직원이 대체로 자신의 직무에 호의적이며, 직원들이 독서를 통해 직무에 대한 자신감과 의욕을 가질 수 있는 것이다. 이는 공공도서관 직원들이 업무에 도움을 얻기 위하여 독서를 하는 경우가 많은 것과 관련이 있다고 할 수 있다.

따라서 공공도서관에서는 직원들이 독서 시간을 확보하고 독서량을 늘릴 수 있도록 배려와 지원이 필요하다. 이를 위해서 직원들이 관심을 가지고 있는 독서와 타분야를 연계하는 독서모임, 자율적 독서모임, 전문가의 독서교육과 같은 다양한 독서활동을 활성화한다면 효과적인 것이다.

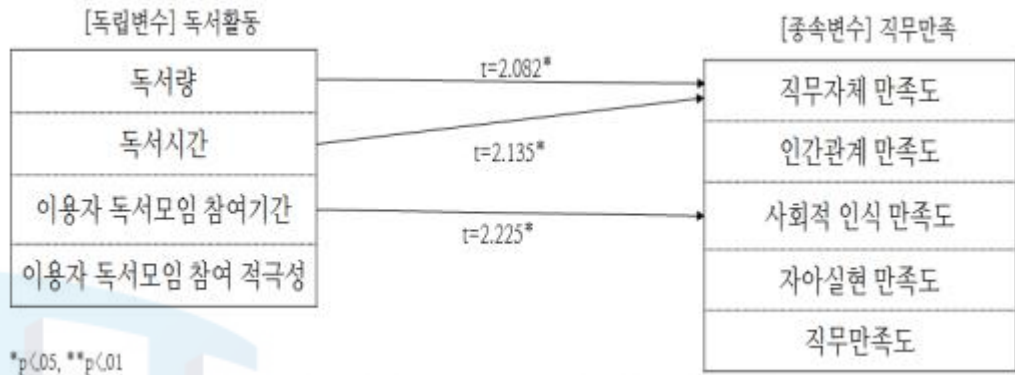
또한 공공도서관 직원의 이용자 독서모임 참여 기간은 사회적 인식 만족도에 유의한 영향을 미쳤다. 사회적 인식 만족도는 개인이 자신의 직무가 사회적으로 인정과 존경을 받는다고 인식하는 것이다. 공공도서관 직원들은 이용자 독서모임에 함께 참여하면서 모임을 이끄는 동시에 이용자에게 독서전문가로서의 역할을 하며 인정받는 느낌을 가지게 되는 것으로 보인다.

특히 이용자 독서모임에 참여 기간이 길수록 사회적 인식 만족도가 높은 것은 직원들이 모임에 꾸준히 참여하여야 함을 나타낸다. 따라서 이용자 독서모임에 참여하는 직원들이 장기간 참여할 수 있도록 도서관 조직의 정책적 지원과 인센티브 제공 등 지속적인 동기부여가 필요하다. 한편으로는 이러한 결과가 직원의 고용을 유지하고 잦은 업무 재배치를 지양해야 함을 보여준다고도 할 수 있다.

공공도서관 직원의 독서활동은 인간관계 만족도, 자아실현 만족도, 전반적인 직무만족도에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 기업의 경우, 독서경영에 의한 직원의 동기부여가 직무성취 만족도, 상사 및 동료 만족도에 영향을 미

치는 것으로 나타났다(김종삼, 2016). 향후 공공도서관에서 독서경영을 실시하고 그에 따른 동기부여가 직무만족에 미치는 영향을 본다면, 인간관계 만족도나 자아실현 만족도에 유의한 영향을 미칠 수도 있을 것이다.

이상에서 살펴본 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과에 대하여 도식화하면 다음 <그림 3>과 같다.



<그림 3> 독서활동이 직무만족에 미치는 영향

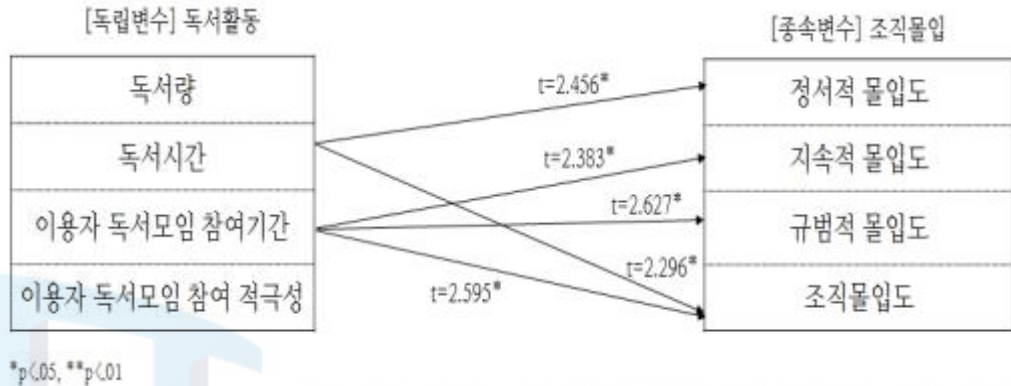
공공도서관 직원의 독서활동은 조직몰입에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 독서시간은 정서적 몰입도에 유의한 영향을 미쳤으며, 이용자 독서모임 참여 기간은 지속적 몰입도와 규범적 몰입도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전반적인 조직몰입도에는 독서시간과 이용자 독서모임 참여 기간이 유의한 영향을 미쳤으며, 이용자 독서모임 참여 기간이 더 큰 영향력을 가지고 있었다.

종합하면, 공공도서관 직원이 많은 독서시간을 가지고 이용자 독서모임에 참여한 기간이 길수록 조직몰입도가 높아진다. 기업에서도 독서활동이 포함된 문화경영은 직원의 감정적, 지속적, 규범적 몰입을 높인다(김소영, 권순원, 2009; 박윤미, 2013). 즉, 공공도서관과 기업에서 직원의 독서활동은 조직몰입에 대하여 비슷한 효과를 가지고 있다.

공공도서관 직원의 독서시간과 이용자 독서모임 참여 기간은 직무만족과 조직몰입에 공통적으로 영향을 미치는 요인이다. 따라서 앞서 언급하였듯이

공공도서관에서 직원들의 독서활동에 대한 충분한 지원을 하고 이용자 독서모임에 지속적으로 참여할 수 있도록 하는 것이 직무만족 뿐만 아니라 조직몰입을 높이는 데에도 필요하다고 할 수 있다.

다음 <그림 4>는 공공도서관 직원의 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과를 나타낸 것이다.



<그림 4> 독서활동이 조직몰입에 미치는 영향

이상과 같이 일원배치분산분석과 다중회귀분석의 결과에 따라, 본 연구의 가설 1 “공공도서관 직원의 독서활동은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.”와 가설 2 “공공도서관 직원의 독서활동은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.”는 지지되었다.

5.3 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과

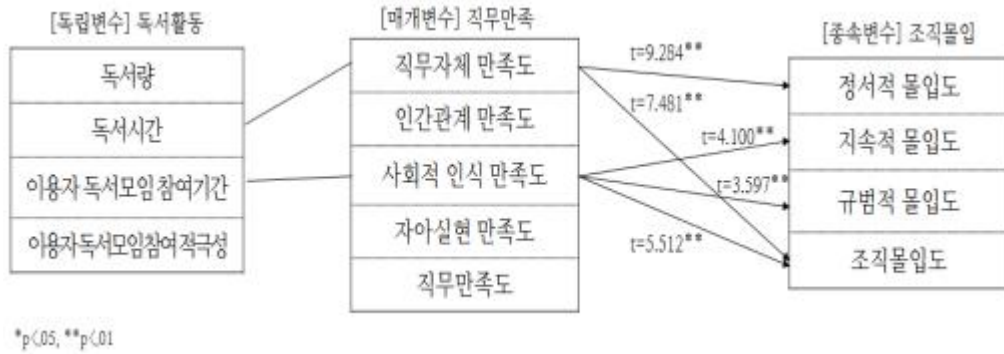
공공도서관 직원의 직무만족은 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 3단계 매개효과 검증 결과에 따르면, 직무자체 만족도는 독서시간과 정서적 몰입도 및 전반적인 조직몰입도 간에 완전매개효과를 가진다. 그리고 사회적 인식 만족도는 이용자 독서모임 참여 기간과 지속적 몰입도, 규범적 몰입도, 전반적인 조직몰입도 간에 완전매개효과를 가진다.

즉, 공공도서관 직원이 충분한 독서시간을 가지고 지속적으로 이용자 독서모임에 참여하여 직무자체 만족도, 사회적 인식 만족도가 높아지면 조직몰입도의 수준도 확대될 수 있다. 사서의 직무만족은 직무수행능력 및 역할보호성과 조직몰입 간에서도 완전매개효과를 가진다(최지선 외, 2010). 또한 공공도서관 사서의 직무만족은 정서적 몰입, 규범적 몰입에 영향을 미친다는 연구결과도 있다(심효정, 2006). 이와 같이 직무만족은 조직몰입을 높이는 데 중요한 역할을 한다. 따라서 공공도서관에서는 직원의 직무자체 만족도와 사회적 인식 만족도를 높이기 위하여 독서시간 확보와 이용자 독서모임의 지속적인 참여를 지원해야 한다.

특히 사회적 인식 만족도는 외부로부터의 인정에 대한 만족도로써 직원의 사기 진작에 도움이 되는 요인이므로, 이용자 독서모임 참여 기간이 더욱 중요하다고 할 수 있다. 공공도서관 직원이 이용자 독서모임에 참여하면서 독서전문가로서의 모습을 보여주는 것은 전문성을 드러내는 지표가 될 수 있기 때문이다. 한 예로 동대문구정보화도서관에서는 사서가 직접 책을 읽고 이용자에게 권하는 프로그램을 시작하면서 사서들의 적극적인 독서와 서평쓰기가 활성화되었다. 또한 사서가 직접 진행하는 고전을 통한 인문학 강좌는 사서의 전문성 증진과 도서관 대출 증가에 기여하였다. 이러한 프로그램들을 통해 이용자의 공공도서관과 사서에 대한 인식의 변화가 이루어졌으며, 사서의 자존감 향상에도 도움이 되었다(조찬식, 나병준, 2015).

하지만 공공도서관에서는 순환근무제로 인하여 이용자 독서 프로그램 담당자의 잦은 변경이 발생하며, 전문적인 운영에 어려움이 종종 따르게 된다. 따라서 직원 재교육과 전문 인력 충원으로 이용자 독서모임 전담 사서를 양성할 필요가 있다(이세옥, 2010). 그리고 이들이 하나의 모임을 지속적으로 담당하면서 참여할 수 있도록 해야 사회적 인식 만족도와 조직몰입도를 높이는 데 긍정적인 효과를 줄 것이다.

이상의 분석 결과에 따라 가설 3 “공공도서관 직원의 직무만족은 독서활동과 조직몰입 간에 매개효과를 가질 것이다.”가 지지되었으며, 이에 대하여 <그림 5>와 같이 도식화하였다.



<그림 5> 직무만족이 독서활동과 조직몰입 간에 가지는 매개효과



VI. 결 론

성인 및 직장인의 독서는 사회생활과 업무에 도움을 주며 개인과 조직의 경쟁력을 갖추는 데 중요한 요소이다. 기업은 빠르게 변화하는 유행과 소비자의 요구에 대응한 서비스 및 제품을 내놓기 위해 생산성과 창조성을 두루 갖춘 인적자원을 필요로 한다. 이에 기업은 독서경영을 통해 직원의 독서활동을 도모하여 인재를 개발하고 학습조직문화 조성을 이루고 있다. 독서경영은 문화경영에 포함되기도 하며, 이는 구성원의 직무만족도와 조직몰입도를 높이는 데 효과가 있다. 이러한 배경에 따라 본 연구는 공공도서관 직원의 독서활동 현황에 대하여 조사하고, 독서활동이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 분석하는 것을 목적으로 하였다. 본 연구는 분석결과로부터 다음과 같은 시사점을 찾을 수 있었다.

먼저 공공도서관 직원의 독서량과 독서시간이 늘어날수록 직무자체 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한 독서시간을 통한 직무자체 만족도 증가는 정서적 몰입도와 전반적 조직몰입도를 높였다. 공공도서관 직원의 독서수준은 일반 직장인들보다 높은 편이지만, 시간 부족으로 독서에 저해를 받는다고 하였다. 이들은 일반 기업의 직원들과 마찬가지로 자율적인 독서활동을 선호하였다. 따라서 조직에서 직원의 자율적인 독서활동을 활성화하여 독서량과 독서시간을 확보해줄 필요가 있다.

또한 공공도서관 직원의 이용자 독서모임 참여는 직무만족도와 조직몰입도 향상에 효과가 있는 것으로 나타났다. 직원이 이용자 독서모임에 참여하는 이유는 담당 업무이기 때문인 경우가 가장 많았다. 그럼에도 불구하고, 이용자 독서모임에 참여하여 활동하는 직원들의 직무만족도와 조직몰입도가 행정적 지원만 하거나 참여하지 않는 집단보다 더 높았다. 특히 직원이 이용자 독서모임에 참여한 기간이 길수록 사회적 인식 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤다. 공공도서관 직원들은 이용자 독서모임의 참여를 통해 전문성을 드러내는 기회가 많을수록 사회적으로 인정받는 느낌을 받는 것이다. 그리고 사회적 인식 만족도는 지속적 몰입도, 규범적 몰입도, 전반적 조직몰입도를 높이는 것으로 나타났다. 따라서 직원이 이용자 독서모임에 참여하고 그 기간을 길게 유지할

수 있도록 조직의 지원이 필요하다.

이러한 연구결과에 의하여 본 연구는 공공도서관에서 독서경영을 도입하여 직원들의 독서환경을 조성하기 위한 방안을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 공공도서관 운영자 및 본부의 독서경영에 대한 적극적인 관심이 필요하며, 직원들의 독서활동을 위한 다양한 프로그램을 제공해야 한다. 다만 조직이 강제적으로 주도하는 것보다 직원들이 원하는 프로그램에 자율적으로 참여할 수 있도록 하는 것이 효과적일 것이다. 본 연구에서 조사된 바와 같이, 독서와 타 분야를 연계하여 활동하는 프로그램, 전문가에 의한 직원 독서교육, 직원들의 자율적 독서모임 등을 참고 할 수 있다. 한편 공공도서관은 조직이 크지 않기 때문에 지자체 대표 도서관의 주도로 이루어지는 것이 바람직할 것이다.

둘째, 공공도서관은 직원들의 이용자 독서모임에 참여를 도모하고, 담당 직원은 지속적으로 참여할 수 있도록 지원해야 한다. 직원이 이용자 독서모임에 적극 참여한다면, 독서활동 확대뿐만 아니라 이용자의 도서관에 대한 전문성 인식 확보에 도움이 될 것이다. 또한 직원의 지속적인 이용자 독서모임 참여를 위하여, 이용자 독서모임 및 프로그램 전담 사서를 양성하고 잦은 업무 재배치를 지양하는 등 제도적인 뒷받침 역시 필요하다.

셋째, 공공도서관 직원들의 적극적인 독서활동을 위한 조직 차원의 지속적인 동기부여가 필요하다. 독서경영 시행 기업에서는 직원의 독서활동을 인사고과에 반영하거나 도서 구입비 지원과 같은 인센티브를 제공한다. 공공도서관에서도 직원들의 독서활동 정도에 따라 적절한 보상을 한다면 적극적인 독서활동을 이끌어내고 직원의 독서에 대한 흥미를 높일 수 있을 것이다.

본 연구는 공공도서관 직원의 독서활동 현황을 파악하였으며 직무만족 및 조직몰입과의 관련성을 증명하였음에 의의가 있다. 그러나 설문지법에 의하여 조사되었기에 연구대상의 심층적인 태도를 파악하는 데에는 한계가 있었다. 이는 향후 관찰이나 인터뷰 등을 통한 연구가 이루어진다면 보완할 수 있을 것이다. 또한 후속 연구로 기존 선행연구에서 분석된 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 고용형태, 개인특성, 조직특성, 근무환경 등의 요인들과 독서활동을 함께 고려한 영향요인 분석 연구가 진행될 필요가 있다. 이러한 연구는 영향요인

들의 효과크기를 측정하고 비교할 수 있다는 점에서 도서관 분야의 직무만족과 조직몰입 연구에 기여할 것이다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 국가브랜드진흥원. (2014). 『독서경영 우수 직장 사례집』. 세종: 문화체육관광부.
- 김경석. (2011). 『의학도서관 사서의 직무환경 만족도 분석연구』. 국내석사학위논문. 경성대학교 대학원.
- 김미경. (1998). 『직장 여성의 독서 실태에 대한 연구』. 국내석사학위논문. 중앙대학교 신문방송대학원.
- 김미선. (2010). 『공공도서관의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입도에 미치는 영향에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 인하대학교 교육대학원.
- 김상미. (2004). 『학교도서관 정규직 사서교사와 비정규직 사서의 직무만족에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 成均館大學校 教育大學院.
- 김선화. (2009). 『새로운 문화경영기법·사례분석 및 중소기업 도입방안 연구』. 서울: 중소기업연구원.
- 김선화, 이영선. (2011). 문화경영이 기업의 조직성장에 미치는 영향 연구. 『한국문화예술경영학회』. 4(1). 3-31.
- 김소영, 권순원. (2009). 『기업 문화경영 효과 연구 : 내부 직원 및 소비자 대상』. 서울: 한국메세나협의회.
- 김수진. (2014). 『서울지역 공공도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 김수진, 김유승. (2012). 운영방식과 고용형태에 따른 공공도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구. 『한국비블리아학회지』. 23(4). 261-282.
- 김영애. (2008). 『사서교사의 직무만족과 조직몰입 간의 상관관계에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 공주대학교 교육대학원.
- 김종삼. (2016). 『독서경영이 동기부여와 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구』. 국내석사학위논문. 부경대학교 대학원.
- 김종찬. (2012). 관종별 도서관 사서의 직무환경요인과 직무만족도의 상관성 연구. 『한국도서관정보학회지』. 43(2). 137-155.

- 김지원. (2010). 『국내 직장인들의 독서클럽 참여 실태 조사 연구』. 국내석사학위 논문. 가톨릭대학교 교육대학원.
- 김혜경. (2007). 『직장인의 독서 실태 연구 : 독서경영의 관점에서』. 국내석사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 김홍렬. (2011). 작은도서관 운영자의 직무특성과 직무만족도에 관한 연구. 『한국도서관정보학회지』. 42(4). 51-67.
- 김효준. (2007). 『공공도서관의 고용형태에 따른 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 성균관대학교 교육대학원.
- 노정순. (2008). 사서의 직무만족도에 관한 메타분석 연구. 『정보관리학회지』. 25(3). 273-296.
- 문화체육관광부. (2015). 『2015년 국민 독서실태 조사』. 세종: 문화체육관광부.
- 류인석. (1997). 「대학도서관 사서직의 직무만족에 관한 연구 : 전북지역 4년제 대학도서관을 중심으로」. 『한국문헌정보학회지』. 31(2). 7-33.
- 박윤미. (2013). 『기업 문화경영이 조직몰입과 창의적 조직풍토에 미치는 영향 연구』. 국내석사학위논문. 중앙대학교 예술대학원.
- 박자현, 김기영. (2014). 「대학도서관 사서의 조직몰입과 목표인식에 대한 연구 : 질적 접근」. 『정보관리학회지』. 31(1). 251-275.
- 박현정. (2007). 『대학도서관 사서들의 직무만족, 조직몰입, 직무성과 간의 관계에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 성균관대학교.
- 송승섭. (2000). 『대학도서관의 정보기술 도입이 사서의 직무만족에 미치는 영향』. 국내박사학위논문. 祥明大學校 大學院.
- 신민주. (2011). 『공공도서관 사서의 직무만족과 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 연세대학교 교육대학원.
- 심효정. (2006). 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』. 40(4). 307-331.
- 오동근, 여지숙, 임동규. (2007). 도서관의 근무환경과 근무조건이 직원의 직무만족도에 미치는 영향. 『한국도서관·정보학회지』. 38(2). 203-221.
- 오희경. (2011). 『정부투자기관 사서의 직무만족 향상에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 한양대학교 교육대학원.

- 유길호. (1998). 대학도서관 사서들의 직무만족도와 인지양식과의 관계. 『한국문헌정보학회지』. 32(2). 77-96.
- 유길호. (1999). 대학도서관 사서들의 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』. 33(1). 49-65.
- 유길호, 박정숙. (2002). 상사의 리더십 유형이 대학도서관 사서들의 직무만족에 미치는 영향. 『한국도서관정보학회지』. 33(4). 125-147.
- 유길호, 한계문. (2001). 사서들의 조직몰입에 미치는 영향요인 분석. 『한국도서관정보학회지』. 32(2). 1-20.
- 유희영. (2009). 『전문도서관 사서들의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향』. 국내석사학위논문. 충남대학교 대학원.
- 윤수영. (2014). 『학교도서관 비정규직 사서의 전문성 인식과 직무만족의 상관성에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 대전대학교 교육대학원.
- 이두이, 구연배. (2008). 전문대학도서관 사서의 성격유형과 직무만족도에 관한 연구. 『한국도서관정보학회지』. 39(3). 119-137.
- 이세옥. (2010). 『직장인의 독서진흥을 위한 공공도서관 프로그램 개선 방안에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 이은경. (2012). 『학교도서관 운영인력의 고용형태별 직무만족도에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 전북대학교 교육대학원.
- 이은철, 심효정. (2006). 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 『한국도서관정보학회지』. 37(4). 419-442.
- 이철민. (2003). 『전문 도서관 직원의 직무만족도 연구 : 정부 산하기관 자료실을 중심으로』. 국내석사학위논문. 대구대학교 대학원.
- 이혜진. (2002). 『국내 기업의 독서교육 실태에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 중앙대학교 신문방송대학원.
- 이혜진. (2014). 『사서의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 중앙대학교 교육대학원.
- 임미향. (2009). 『공공도서관 사서직 공무원의 직무만족』. 국내석사학위논문. 인천대학교 행정대학원.
- 장인순, 박승미. (2011). 병원규모에 따른 간호사의 조직문화유형과 직무만족 비

- 교연구. 『산업간호학회지』. 20(1). 1-13.
- 정은영. (2009). 『독서전문가로서 사서 역할에 필요한 계속교육 수요 조사: 경기도 공공도서관을 중심으로』. 가톨릭대학교 교육대학원.
- 정사랑. (2013). 『학교도서관 비정규직 사서의 직무만족의 영향요인에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 中央大學校 校育大學院.
- 정종기. (2007). 효과적인 학교도서관 경영을 위한 인적자원의 배치 현황 및 직무만족도 분석 연구. 『한국문헌정보학회지』. 41(1). 165-184.
- 정진구. (2004). 기업의 독서경영 전략 방안 연구. 『독서문화연구』. (4). 27-62.
- 정진구. (2008). 독서경영이 기업문화에 미치는 영향. 『독서문화연구』. (8). 75-90.
- 정진구. (2010). 평생학습사회에서 기업의 독서경영. 『독서연구』. (23). 137-184.
- 조찬식, 나병준. (2015). 「공공도서관 사서직의 전문성에 관한 연구 : 동대문구정보화도서관의 인문학 강좌를 중심으로」. 『한국문헌정보학회지』. 49(2). 195-213.
- 조찬식, 최향석. (2013). 도서관 관리자의 성역할 정체감이 직원의 직무효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 『경영컨설팅연구』. 13(4). 149-167.
- 채일권, 이영승, 김혜윤. (2006). 독서경영을 통한 한국철도공사 자료관 발전방안. 『한국철도학회 학술발표대회논문집』. 16-21.
- 채창권. (2008). 『대학도서관 상사의 변혁적·거래적 리더십이 사서직원의 조직몰입에 미치는 영향』. 국내석사학위논문. 경북대학교 대학원.
- 최민정. (2006). 『고용형태에 따른 사서의 직무태도와 성과에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 연세대학교 대학원.
- 최지선, 이미라, 손주영. (2010). 「시각장애인 독서활동지원기관 사서의 조직몰입 영향요인에 관한 연구 : 직무수행 능력, 역할모호성, 직무만족과의 관계 검증」. 『시각장애연구』. 26(2). 49-70.
- 최창규. (2015). 『인적자원 개발을 위한 독서경영 도입방안과 효과성에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 한양대학교 기업경영대학원.
- 한정혜, 이나영, 홍완수. (2009). 위탁급식업체 규모에 따른 급식관리자 직무만족에 영향을 미치는 개인, 급식소 및 조직특성 분석. 『대한지역사회영양학회

- 지』. 14(2). 216-228.
- 한종엽, 서만덕. (2013). 기관특성과 개인환경에 따른 전문도서관 직원의 직무만족도 연구. 『한국문헌정보학회지』. 47(4). 211-233.
- 허정훈. (2012). 『대학도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구』. 국내석사학위논문. 대전대학교 대학원.
- 홍지숙, 한두완. (1994). 대학도서관 사서의 직무만족에 관한 연구. 『韓國情報管理學會 學術大會論文集』. 1. 185-188.

2. 국외문헌

- Adio, G. & S. O. Popoola. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3): 175-184.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Angle, H. L. & J. L. Perry. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1): 1-14.
- Awan, M. R. & K. Mahmood. (2010). Relationship among leadership style, organizational culture and employee commitment in university libraries. *Library Management*, 31(4/5): 253-266.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1): 32-40.
- Buchanan, B. II. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4): 533-546.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.).

- Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Colquitt, J., Jeffery A. Lepine & Michael J. Wesson. (2011). *Organizational behavior :improving performance and commitment in the workplace*. Boston: McGraw-Hill Irwin. p. 105.
- Gilmer, B. von H. (1961). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill. pp. 198-220.
- Hart, G. (2010). Job Satisfaction in a South African Academic Library in Transition. *Journal of academic librarianship*, 36(1): 53-62.
- Herzberg, F., B. Mausner & B. B. Synderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper. p.47. 재인용: 김수진. (2014). 『서울지역 공공도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구』. 국내 석사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- Hrebiniak, L. G. & J. A. Alutto. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4): 555-573.
- Kont, K. & S. Jantson. (2014). Organizational Commitment in Estonian University Libraries: A Review and Survey. *New Review of Academic Librarianship*, 20(3): 296-319.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of JOB Satisfaction in Dunette, M.D.(ed), Handbook of Industrial & Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally. pp. 1300-1301.
- Morgan, C. (2014). Craft and librarianship: A reconsideration of the sources of librarian job satisfaction. *Journal of Library Administration*, 54(8): 637-658.
- Mowday, R. T., R. M. Steers, & L. W. Porter. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-247.
- Parrish, D. A. (2001). *The impact of leadership behavior on organizational*

- commitment and job autonomy of information services librarians*. Ph. D. diss., The Florida State University.
- Smith, H. C. (1955). *Industrial Behavior*. New York, McGraw-Hill. 재인용:
최민정. (2006). 『고용형태에 따른 사서의 직무태도와 성과에 관한 연구』.
국내석사학위논문. 연세대학교 대학원.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 46-56.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction : application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications. pp. 2-4.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6): 693-713.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. pp. 115-122.

3. 웹사이트

국가도서관통계시스템. <<http://www.libsta.go.kr>>. [cited: 2016. 3. 17]

부 록

공공도서관 직원의 독서와 직무만족 및 조직몰입에 관한 설문지

안녕하십니까?

저는 한성대학교 대학원 문헌정보학과에 재학 중인 김서령입니다.

바쁘신 중에도 귀한 시간을 내어주시어 감사드립니다.

또한 도서관의 발전을 위하여 늘 애써주심에 존경을 표합니다.

본 설문은 저의 석사학위 논문인 “공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구”를 위하여 실시하게 되었습니다.

직무만족과 조직몰입을 높이는 것은 조직의 성과향상을 위한 중요한 요소입니다. 그리고 직장인의 독서는 사회생활과 업무 수행에 영향을 미치는 것으로 나타났습니다. 이에 본 연구는 공공도서관 직원의 독서와 직무만족 및 조직몰입 간의 관계를 밝혀내어, 향후 공공도서관 경영에 도움이 되고자 합니다.

본 설문의 결과는 모두 익명으로 처리되며 연구 목적으로만 이용되오니, 솔직하게 응답하여 주시면 연구에 큰 도움이 될 것입니다.

선생님의 건강과 무궁한 발전을 기원합니다.

2016년 4월

한성대학교 대학원 문헌정보학과

연구자: 김서령(momokim20@gmail.com)

지도교수: 박성재

I. 독서

다음은 귀하의 독서실태 및 독서활동 참여에 대한 질문입니다.

1. 귀하께서는 월 평균 몇 권의 책을 읽으십니까?
()권
2. 귀하의 하루 평균 독서 시간은 어느 정도이십니까? ()
- ① 1시간 미만 ② 1~2시간 미만 ③ 2~3시간 미만
④ 3~4시간 미만 ⑤ 4시간 이상
3. 다음 항목들을 귀하의 독서 이유와 가장 가까운 것부터 순위화하여 골라주십시오.
(1순위: /2순위: /3순위: /4순위: /5순위: /6순위:)
- ① 취직 및 학업을 위해서 ② 새로운 지식을 얻기 위해서
③ 교양과 인격 향상을 위해서 ④ 정서적 안정이 되므로
⑤ 시간을 보내기 위해서 ⑥ 업무에 도움을 얻기 위해서
4. 귀하의 독서가 업무에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까? ()
- ① 전혀 도움이 되지 않는다. ② 별로 도움이 되지 않는다. ③ 보통이다.
④ 어느 정도 도움이 된다. ⑤ 매우 도움이 된다.
5. 귀하의 독서를 저해하거나 방해하는 가장 주된 요인이 있다면 무엇입니까? ()
- ① 독서의 필요성을 느끼지 못해서 ② 독서를 할 마음의 여유가 생기지 않아서
③ 다른 여가 활동으로 인한 시간 부족 ④ 업무량이 많아서
⑤ 독서가 싫거나 습관이 들지 않아서 ⑥ 신체적인 불편함 때문에
⑦ 기타()

① 근무 도서관 내 자율적인 직원 독서모임 ()

② 근무 도서관 내 조직 주도의 직원 독서모임 ()

③ 외부 기관 소속의 독서모임 ()

④ 기타 ()

⑤ 참여하는 독서모임 없음 ()

- ① 직원들의 자율적 독서모임 ()
- ② 조직 주도의 직원 독서모임 ()
- ③ 업무를 위한 직원의 자율 독서 ()
- ④ 직원들을 위한 권장도서 또는 필독서 선정 ()
- ⑤ 직원들 간의 정기적인 독후감 공유 ()
- ⑥ 독서와 타 분야를 연계하여 활동하는 프로그램 ()
- ⑦ 전문가에 의한 직원 독서교육 ()
- ⑧ 직원과 이용자가 함께하는 독서모임이나 독서프로그램 ()
- ⑨ 기타 ()
- ⑩ 아무런 활동이 없다. ()

- ① 직원들의 자율적 독서모임 ()
- ② 조직 주도의 직원 독서모임 ()
- ③ 직원들을 위한 권장도서 또는 필독서 선정 ()
- ④ 직원들 간의 정기적인 독후감 공유 ()
- ⑤ 독서와 타 분야를 연계하여 활동하는 프로그램 ()
- ⑥ 전문가에 의한 직원 독서교육 ()
- ⑦ 직원과 이용자가 함께하는 독서모임이나 독서프로그램 ()

- ⑨ 어떤 활동에도 관심 없다. ()

9. 귀하가 근무하는 도서관에는 이용자를 위한 독서모임이 있습니까?

- ① 있다. ② 없다. ('Ⅲ. 직무만족도' 문항으로)

10. 귀하께서는 이용자 독서모임에 함께 참여하십니까?

- ③ 이용자 독서모임에 아무런 관여를 하지 않는다. (Ⅲ. 직무만족도' 문항으로)

11. 귀하께서 이용자 독서모임에 참여하게 된 가장 큰 계기는 무엇입니까? ()

- ⑥ 기타 ()

12. 귀하께서 이용자 독서모임에 참여한 총 기간은 어느 정도 입니까? ()

- ⑥ 5년 이상

13. 귀하께서는 이용자 독서모임에 어느 정도 적극적으로 참여하고 계십니까? ()

- ⑤ 매우 적극적이다.

II. 직무만족

다음은 직무만족에 관한 문항으로, 귀하께서 현재 도서관에서의 직무에 대해 가지고 있는 느낌 및 감정을 묻는 것입니다. 각 문항을 읽고 해당 항목에 표시하여 주십시오.

1. 직무자체 만족도

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다.	약간 그렇지 않다.	보통이다.	약간 그렇다.	매우 그렇다.
1-1	나는 지금 하고 있는 일을 좋아한다.					
1-2	내가 수행하고 있는 직무를 다시 선택할 수 있다면, 나는 망설임 없이 현재의 직무를 선택할 것이다.					
1-3	나는 현재 직무에 대하여 자신감과 의욕을 가지고 있다.					

2. 인간관계 만족도

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다.	약간 그렇지 않다.	보통이다.	약간 그렇다.	매우 그렇다.
2-1	나와 동료들은 서로 신뢰하며 존중하고 있다고 생각한다.					
2-2	나는 동료들과 의사소통이 원만하다.					
2-3	나와 동료들은 도서관의 목표달성을 위해 서로 협력하고 있다.					

3. 사회적 인식 만족도

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다.	약간 그렇지 않다.	보통이다.	약간 그렇다.	매우 그렇다.
3-1	도서관 직무는 전문성을 요하며 사회적으로 인식이 높다고 생각한다.					
3-2	나는 이용자들로부터 존경을 받고 있다고 느낀다.					

3-3	나는 내가 하는 일에 자부심을 느낀다.					
-----	-----------------------	--	--	--	--	--

4. 자아실현 만족도

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다.	약간 그렇지 않다.	보통이 다.	약간 그렇다.	매우 그렇다.
4-1	현재 나는 내가 원하던 직업을 가지고 있다.					
4-2	나는 현재 직무가 적성에 맞고 보람을 느낀다.					
4-3	나는 도서관 내에서 성장 기회를 가질 수 있다.					

Ⅲ. 조직몰입

다음은 조직몰입에 관한 문항으로, 귀하께서 가지고 있는 조직에 대한 애착감, 책임감, 가치관 등을 묻는 것입니다. 각 문항을 읽고 해당 항목에 표시하여 주십시오.

1. 정서적 몰입도

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다.	약간 그렇지 않다.	보통이 다.	약간 그렇다.	매우 그렇다.
1-1	나는 도서관의 문제를 진실로 나 자신의 문제처럼 느낀다.					
1-2	나는 도서관에 애착을 느낀다.					
1-3	도서관에서 근무하는 것은 나에게 큰 의미가 있다.					
1-4	나는 도서관에 강한 소속감을 가지고 있다.					

2. 지속적 몰입도

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다.	약간 그렇지 않다.	보통이다.	약간 그렇다.	매우 그렇다.
2-1	나는 지금 도서관을 그만둔다면 내 인생에서 많은 것이 좌절될 것이다.					
2-2	현재 내가 도서관에 머물러 있는 것은 나의 열망만큼 필요성도 있기 때문이다.					

3. 규범적 몰입도

번호	문항 내용	전혀 그렇지 않다.	약간 그렇지 않다.	보통이다.	약간 그렇다.	매우 그렇다.
3-1	내가 이 조직에 계속 남아있는 이유는 현재 직무에 대한 헌신이 중요하다는 믿음 때문이다. 따라서 이 직장에 남아 있어야 할 도덕적 책임을 느낀다.					
3-2	나는 요즘 사람들이 직장을 너무 자주 옮긴다고 생각한다.					
3-3	나는 한 직업에 충실히 남아있는 것을 가치 있는 일이라고 믿는다.					

IV. 개인적 사항

1. 귀하께서 근무하고 계신 도서관 이름을 정확히 적어주십시오.

()

2. 귀하의 성별은?

① 여자() ② 남자()

3. 귀하의 연령은?

① 20대() ② 30대() ③ 40대() ④ 50대() ⑤ 60대 이상()

4. 귀하의 도서관 분야에서의 총 근무 기간은?

(년 개월)

5. 귀하의 직렬은 무엇입니까?

① 사서직() ② 행정직() ③ 전산직() ④ 기타()

6. 귀하의 현재 고용형태는 어디에 해당합니까?

① 정규직 ② 비정규직

7. 귀하께서 주로 맡고 계신 업무를 모두 표시하여 주십시오.

① 수서 () ② 정리 () ③ 열람 () ④ 문화 행사 · 프로그램 ()

⑤ 행정 () ⑥ 전산 () ⑦ 기타 ()

*** 응답이 완료되었습니다. 감사합니다. ***

ABSTRACT

A Study on the Effect of Reading Activities on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Public Library Employees

Kim, Seo-Ryung

Major in Library and Information Science

Dept. of Library and Information Science

The Graduate School, Hansung University

Reading of adults is important in lifelong learning aspect as well as in leading social life. Collecting and using information, improvement in knowledge level, creativity, and communication ability through reading secure competitiveness of individuals and make effect on performance of their organizations. Businesses began to conduct reading management as importance of reading is being emphasized. Reading management of companies is being performed as a part of cultural management, and is a strategy of encouraging the reading environment and various reading program to employees to apply the obtained knowledge on managerial process. It was identified that reading management and cultural management expand job satisfaction and organizational commitment of organizing members. Therefore, this study intends to investigate present condition of reading activity of public library employees and to analyze it effect on job satisfaction and organizational commitment.

First, this study established the research background by investigating concept and factors of reading management and cultural management, job

satisfaction, and organizational commitment through precedent studies and related literature. Reading activity, job satisfaction, and organizational commitment were established as variables of this study, and set measurement factors of each variable and hypothesis. Data collection was done through survey, and conducted frequency analysis, correlation analysis, reliability analysis, one-way ANOVA, multiple regression analysis, and three-step regression analysis were conducted for empirical analysis.

According to the analysis result, it was identified that the reading level of public library employees is higher than general adults. The reason why they read books was mainly to acquire knowledge and to receive help in their business, and a main reason for not reading books was because of lack of time. Reading for work was highest for reading activities of employees in public library, and the reading club of employees was mostly organized by an organization. On the other hand, employees wanted activities that implemented different areas with reading, reading education by professionals, and autonomous reading club.

Reading activity of public library employees was making positive effect on job satisfaction and organizational commitment. It was identified that a group with higher number of reading activity participants has higher job satisfaction, satisfaction with human relationship, satisfaction of self-realization, overall satisfaction rate, affective commitment, continuance commitment, and general organizational commitment. Also, job satisfaction increased when employees read more books and had longer reading time, and satisfaction with social recognition increased when they participated in reading club longer. It was identified that reading time makes effect on affective commitment and general organizational commitment, and that the longer participation period of users increased continuance commitment, normative commitment, and general organizational commitment.

On the other hand, job satisfaction had full mediating effect between

reading time, affective commitment, and general organizational commitment, and satisfaction with social recognition had full mediating effect between participation period of users on reading club, continuance commitment, normative commitment, and general organizational commitment. Therefore, it is important to increase job satisfaction through reading activity of public library employees.

Based on the results, this study suggested the following methods for introducing the reading management of public library and developing reading environment for employees. First, active interest of public library operators in reading management is necessary, and various program for reading activity need to be provided for employees. Secondly, it is necessary to promote participation of employees in the reading club and staffs in charge need to support for them to participate continuously. Thirdly, continuous motivation is necessary for active reading activity of employees.

【Keywords】 public libraries, librarians, library employees, job satisfaction, organizational commitment, reading activities, mediating effect, survey method, library management, human resource management