효과적인 학교도서관 경영을 위한 인적자원의 배치 현황 및 직무만족도 분석 연구

An Analysis on Job Satisfaction & Disposition of Human Resources for Effective Administration in Korean School Libraries

정 종 기(Jong-Kee Jung)*

목 차

1. 서 론
2. 학교도서관 인적자원의 배치 현황과 직무만족
 2.1 학교도서관과 인적자원 현황 분석
 2.2 학교도서관 인적자원의 직무만족
3. 연구문제와 방법
 3.1 연구문제와 가설
 3.2 연구방법
4. 데이터 분석과 고찰
 4.1 응답자의 통계적 특성
 4.2 가설의 검증
5. 결론 및 제언

초 록

본 연구는 학교도서관 인적자원 배치에 관한 현황 분석과 인적자원의 직무만족 실태 분석을 통해 효과적인 학교도서관 경영을 위한 인적자원 배치 방안의 제시와 인적자원의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 규명하였다. 이를 위해 학교도서관 인적자원의 배치에 관한 법률적, 통계적 자료를 고찰하였고, 직무만족도 조사를 위하여 전국 327명의 학교도서관 인적자원을 대상으로 2006년 12월 1일부터 12월 31일에 걸쳐 질문지를 발송하여 회수한 254개의 질문지를 분석에 사용하였다. 분석한 결과, 학교급, 근무경력, 고용구분에 따라 인적자원의 직무만족도에 유의미한 차이가 있음이 검증되었다. 검증된 결과를 근거로 효과적인 학교도서관 경영을 위한 인적자원의 배치율과 직무만족을 향상시키기 위한 방안을 제시하였다.

ABSTRACT

The purpose of this study is to compare the job satisfaction of school library employees with independent variables, and to discern the variables that cause the greatest impact on job satisfaction. The study's 254 questionaries were collected from December 1, 2006 to December 31, 2006 from 327 school library employees. In this study, it is proved that there are differences between the job satisfaction of school library employees and independent variables: gender, the level of school library, length of service, and employment style. Tips for the inherent roles of school library media center were provided based on inadequacies and other findings revealed through this study.

키워드: 도서관경영, 학교도서관, 인적자원, 직무만족, 사서교사
Library Administration, School Library Media Center, Human Resources, Job Satisfaction, Teacher Librarian, School Librarian

* 경기도 봉일천고등학교 영어과교사 · 사서교사, 대진대학교 문헌정보학과 강사(ds2hfs@naver.com)
논문접수일자 2007년 2월 13일
게재확정일자 2007년 3월 20일

1. 서 론

오늘날 정보기술의 발달은 사회적 패러다임을 크게 변화시켜 거의 모든 사회기반이 이에 기초하는 이른바 정보사회가 전개되면서, 학교교육에도 종전과 다른 새로운 교육적 기반이 필요하게 되었다.

정보사회에 대한 교육당국의 대응방안은 교육방법의 변화와 교육정보화사업으로 나타났다. 이런 교육방법의 변화와 교육정보화사업의 한 축으로써 발표된 학교도서관 활성화 종합방안(한국교육학술정보원 2003)의 시행에 따라 교수학습활동의 지원을 위한 도서관시스템의 구축이 가능하게 되었다. 이 방안으로 인해 학교도서관의 신축사업, 리모델링사업, 그리고 디지털자료실 구축사업이 완료되었거나 진행되고 있어 교수학습활동과 학생의 자기 주도적 학습활동을 지원하는 학교도서관 중심의 교수학습활동이 가능하게 되었다. 따라서 이와 같은 하드웨어적인 기반위에 학교도서관 운영의 핵심 인적 자원인 사서교사가 전면 배치될 경우 학교도서관은 교수학습활동과 학생의 자기 주도적 학습을 지원하는 학교교육의 심장부로 자리매김 될 수 있으며 점차 학교도서관 경영이 정상화에 이르는 지름길이 될 것이다.

그러나 학교도서관의 핵심 자원인 정규직 사서교사의 임용과 관련하여서는 사서교사 배치기준 법령의 미비로 인해 정규직 사서교사보다는 계약제나 비정규직 사서의 임용방식이 보편화되거나 증가하고 있는 실정이다. 학교도서관 활성화사업으로 인해 겨우 외형적 모양을 갖추어 가고 있으며 학교의 교육목표를 달성하기 위한 교수학습활동을 적극적으로 지원할 수 있는 중요한 전환기적 시점에서 학교도서관의 운영주체인 인적자원은 그 어느 때보다 중요성이 강조되는 시점이며 학교도서관 인적자원의 충원문제에 있어서 정규직 사서교사의 배치에 관한 법률적 기준의 개정이 이루어지지 않는 한 본래의 정책적 목표를 실현하는데 차질이 있을 것으로 예상된다. 현행 학교도서관 사서교사 배치기준에 의한 학교도서관 인적자원의 배치현황 및 인적자원의 직무만족도 분석을 통하여 학교도서관의 인적자원에 관한 문제점을 도출하여 해결방안을 모색해 볼 필요가 있다.

따라서 위와 같은 연구의 필요성에 근거한 본 연구의 목적은 학교도서관 인적자원의 법률적 배치 기준과 배치 현황을 살펴보고, 현재 학교도서관의 다양한 인적자원들에 대한 직무만족도 분석결과를 토대로 직무만족에 영향을 미치는 요인을 규명하고 문제점을 파악하여 효과적인 학교도서관 경영을 위한 인적자원 배치에 관한 제도적 개선방안을 제시하는데 있다.

2. 학교도서관 인적자원의 배치 현황과 직무만족

2.1 학교도서관과 인적자원 현황 분석

학교도서관에 배치할 인적자원에 대한 현행 배치기준은 「도서관법(일부개정 2006.12.20 법률 제8069호)」, 「도서관 및 독서진흥법 시행령(일부개정 2004.3.17 대통령령 제18312호)」, 「초·중등교육법시행령(일부개정 2007.2.1 대통령령 제19856호)」에서 그 근거를 찾아 볼 수 있다. 그 내용을 간략히 살펴보면, 먼저 도서관법 제

6조 1항에 '도서관은 대통령령이 정하는 바에 따라 도서관 운영에 필요한 사서직원, 「초·중등교육법」제 21조 제 2항의 규정에서 구분하는 사서교사 및 실기교사를 두어야 하며, 도서관 운영에 필요한 전산직원을 둘 수 있다.'라고 명기되어 있다. 즉, '도서관은 대통령령이 정하는 바에 따라'라는 단서조항을 들어 사서직원, 초중등교육법 제 21조 제 2항의 규정에서 구분하는 사서교사 및 실기교사(사서)를 두어야 한다는 강제규정의 성격을 가지고 있다.

그러나 개정된 「도서관법」 제6조 1항에 근거한 시행령은 아직 제정되지 않았기 때문에 기존 「도서관 및 독서진흥법 시행령」의 제4조 1항을 살펴보면, '대학도서관 및 학교도서관에 두어야 할 사서직원의 배치기준은 따로 대통령령으로 정한다.'라고 명기하고 있다. 그러나 학교도서관에 두어야 할 사서직원의 배치기준에 대한 대통령령은 아직 제정되지 않고 있다.

또한 사서교사의 배치기준에 관한 법적근거로는 초·중등교육법시행령 제33조 3항과 제34조 3항 그리고 제35조 3항에 근거를 찾아 볼 수 있다. 각 조항을 차례로 보면 제33조 3항에는 '초등학교에는 제1항 및 제2항의 교사 외에 양호교사, 전문상담교사 및 사서교사를 둘 수 있다. 다만, 18학급이상의 초등학교에는 양호교사 1인을 두어야 한다.', 제34조 3항은 '중학교에는 제1항 및 제2항의 교사 외에 실기교사, 양호교사, 전문상담교사 및 사서교사를 둘 수 있다.' 제35조 3항은 '고등학교에는 제1항 및 제2항의 교사 외에 실기교사, 양호교사, 전문상담교사 및 사서교사를 둘 수 있다.'라고 규정되어 있는 바대로 강제규정이 아닌 임의규정인 것이다.

따라서 법률적 근거상 학교도서관에 사서교사를 배치하기 위해서는 두 가지 방법이 있다고 볼 수 있다. 첫째는 도서관 및 독서진흥법 시행령 제4조 1항에 의거 학교도서관 사서직원의 배치기준에 관한 대통령령으로 법률을 제정하거나 초·중등교육법시행령 제33,34,35조의 각 3항에 명기되어 있는 '사서교사를 둘 수 있다'라는 임의규정을 '사서교사를 두어야 한다.'라는 강제규정으로 법률을 개정하는 방법이다.

현행 학교도서관 사서교사의 법률적 배치 기준(초·중등교육법시행령 제33조 3항과 제34조 3항 그리고 제35조 3항)이 강제규정이 아닌 임의규정으로 명기되어 있는 결과, 학교도서관을 운영하는 인적자원의 현황을 살펴보면 더욱 더 학교도서관의 현실이 명확하게 드러난다. 다음 〈표 1〉은 2006년 기준 전국 시·도별 학교도서관과 인적자원의 배치현황을 정리한 것이다.

〈표 1〉에서와 같이 학교도서관 통계(2006년 기준)자료를 살펴보면 전국에 있는 초등학교·중학교·고등학교의 학교도서관은 10,876개로 나타났으며 이중 학교도서관을 운영할 인적자원은 정규직 사서교사와 비정규직(계약직) 사서를 포함하여 3,140명으로 학교도서관에 배치된 인적자원의 배치율은 28.9%로 나타났다. 전국에서 학교도서관 인적자원의 배치율이 높은 순으로는 광주광역시가 91.6%로 가장 높았으며, 부산직할시가 60.8%, 경기도가 54.8%, 서울특별시가 52.2%로 조사되었으며 전국 16개 광역시·도 중에서 학교도서관 인적자원의 배치율이 50%를 상회하는 광역시도는 4개 광역시·도인 반면 전북이 3.7%, 강원이 3.9%, 제주가 4.5%, 울산과 경북이 4.9%로 학교도서관 인적자원의 배치율이 5%이하인 광역시·도도

〈표 1〉 전국 시·도별 학교도서관 현황(2006년 기준)

(단위 : 수)

구 분	학교도서관수				배치된 인적자원수	인적자원 배치율(%)
	초등학교	중학교	고등학교	계		
서울	568	367	295	1,230	642	52.2
부산	292	168	137	597	363	60.8
대구	204	120	86	410	70	17.1
인천	210	117	105	432	77	17.8
광주	134	79	61	274	251	91.6
대전	129	84	59	272	40	14.7
울산	108	52	45	205	10	4.9
경기	1,050	503	358	1,911	1,048	54.8
강원	365	161	115	641	25	3.9
충북	253	123	79	455	88	19.3
충남	440	188	112	740	332	44.9
전북	423	204	131	758	28	3.7
전남	456	249	151	856	44	5.1
경북	503	284	199	986	48	4.9
경남	493	258	181	932	96	10.3
제주	105	42	30	177	8	4.5
계	5,733	2,999	2,144	10,876	3,140	28.9

* 출처: 통계청 DB 및 교육인적자원부; 지식정보지원과 정책자료 [cited 2006.12.18] 〈http://search.kedi.re.kr/KSearch/Search/KSearch5.php?Search_Host=Edpolicy&Search_Key=사서교사&Old_Search_Key=사서교사&sdate=&edate=〉.

4개소인 것으로 나타났다.

전체 학교도서관에 인적자원의 배치율이 28.9%로 나타난 바와 같이 학교도서관 경영주체인 인적자원의 배치에 관한 열악한 학교도서관의 현실을 알 수 있으며, 배치율 28.9%에 해당하는 3,140개의 학교도서관을 운영하는 인적자원의 임용현황을 자세히 살펴 본 결과, 학교도서관 인적자원에 대한 더욱 더 큰 문제점이 도출되었다. 2006년 4월을 기준으로 교육인적자원부가 집계한 학교도서관 인적자원의 통계를 살펴보면, 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉는 교육인적자원부에서 2006년 4월 1일자 기준으로 전국의 학교도서관 인적자원을 조사한 내용이다. 전국적으로 정규직 사서교사의 배치 현황을 살펴보면 10,876개의 학교도서관중에서 424개 학교만이 정규직 사서교사가 배치되어 있는 것으로 조사되었으며 배치율은 3.9%에 불과한 것으로 나타났다. 반면에 1년 내외의 기간제 계약임용으로 배치된 비정규직(계약직) 사서는 2,716명으로 배치율은 25%를 나타냈다. 또한 전체 학교도서관 인적자원 3,140명 가운데 정규직과 비정규직의 비율은 13.5%와 86.5%로 나타나 전체 학교에 배치된 인적자원의 배치율(28.9%)이 낮을 뿐만 아니라 그 가운데 86.5%가 비정규직(계약직) 사서인 것으로 나타나 학교도서관 경영정상화를 위한 인적자원의 배치에 심각한 문제가 있는 것으로 판명되었다.

〈표 2〉 전국 시·도별 학교도서관 인적자원 현황(교육인적자원부, 2006)

2006.4.1 기준 (단위 : 명)

구 분	정규직 학교도서관 인적자원					비정규직 학교도서관 인적자원	총 계
	초등학교	중학교	고등학교	특수학교	소 계		
서울	17	1	120	2	140	502	642
부산	9	11	10	-	30	333	363
대구	7	7	3	-	17	53	70
인천	6	9	4	-	19	58	77
광주	5	5	3	-	13	238	251
대전	3	7	4	-	14	26	40
울산	2	-	1	-	3	7	10
경기	21	17	17	-	55	993	1,048
강원	3	2	4	-	9	16	25
충북	4	7	2	-	13	75	88
충남	5	5	2	-	12	320	332
전북	7	1	5	-	13	15	28
전남	8	3	9	-	20	2	44
경북	22	17	6	-	45	3	48
경남	8	3	6	-	17	49	96
제주	1	1	2	-	4	4	8
계	128	96	198	2	424	2,716	3,140

* 출처: 교육인적자원부: 지식정보지원과 정책자료 [cited 2006.12.18] 〈http://search.kedi.re.kr/KSearch/Search/KSearch5.php?Search_Host=Edpolicy&Search_Key=사서교사&Old_Search_Key=사서교사&sdate=&edate=〉.

학교도서관 인적자원의 비정규직(계약직) 사서교사나 사서의 배치에 대하여 변우열(2003)은 다음과 같은 문제점을 지적하였다.

첫째, 사서교사의 자격기준을 법률로서 정하면서도 실제로는 자격기준과 다른 인적자원을 배치하는 것은 법률에 반하는 행위이며, 사서교사의 전문성을 담보할 수 없다. 이는 법이 정하고 있는 제도보다는 임시방편으로 인적자원을 확보하려는 것이며, 학교도서관 발전을 저해하는 처사이다.

둘째, 학교도서관의 교육적 역할을 기대하기 어렵다. 지식정보사회를 맞이하여 학생중심의 자기주도적 학습 지원은 물론 학생들의 정보활용능력 신장, 독서교육 등 사서교사의 교육적 역할이 더욱 강조되고 있다. 또한, 정보전문가이자 정보과제 해결을 위한 과정(process) 전문가인 사서교사와 교과내용 전문가인 일반교사간의 협력적 교수-학습 활동이 강조되고 있다. 이러한 시점에서 교사가 아닌 일반 행정직 신분으로는 교육적 역할을 수행하는데 한계가 있고, 도서관 담당교사(일반교사)의 지휘, 감독을 받고, 행정·사무적 성격을 갖는 일반 사서가 이러한 역할을 담당하기에는 제도적으로 한계가 있다. 왜곡된 교육 현실로 인하여 사서교사의 교육적 역할이 정착되지 않았고, 사서교사와 학교도서관에 배치된 사서 간에 하는 일이 비슷하다고 하여 학교도서관과 사서교사가 추구해야 할 본질을 호도해서는 안 된다. 이는 학교도서관이 교육 중심에 자리 잡지 못하고, 계속 주변을 맴돌 수밖에 없으며, 이에 대한

피해는 궁극적으로 현장의 교사와 학생들에게 돌아간다.

셋째, 문헌정보학계 전체의 발전에 저해 요소가 될 수 있다. 모든 전공 분야는 안정적 마케팅 구조를 갖고 있느냐의 여부에 따라서 성장, 발전하며, 가장 안정적인 마케팅 구조로는 교육 시스템 내에 전공 분야의 교원이 있느냐를 잣대로 삼는다. 이는 양적으로 볼 때 교육제도가 갖는 비중이 크고, 분야별 교육 전문가로서 안정적 마케팅을 확보할 수 있는 지름길이기 때문이다. 행정직 사서는 도서관 전문가 일수는 있어도 교육 전문가는 아니다. 따라서 교육제도 내에서 교육전문가로서 인정을 받기 어렵고, 이는 궁극적으로 문헌정보학 발전에 도움이 되지 않는다.

넷째, 또 다른 실업자를 양산하고, 사회적 갈등을 야기 시킨다. 비정규직 사서의 학교도서관 배치는 사서교사가 되려는 꿈을 안고, 사범대학 그리고 교직을 이수하는 많은 문헌정보학과 학생들의 취업 기회를 상대적으로 박탈할 가능성이 다분하다. 이미 학교도서관 관련 인터넷 사이트에서 이러한 조짐이 보이고 있다. 일반 행정직 사서의 학교도서관 배치가 사회적으로 일반화되면, 사범대학 혹은 교직을 이수하고 있는 문헌정보학과 학생들이 채용 기회가 줄어들 수밖에 없고, 이들이 학교도서관을 외면한다면 사서교사 양성제도 전체가 붕괴될 위험성이 있다. 또한, 정규 사서교사와 비정규직 사서간의 마찰이나 위화감을 조성함으로서 학교도서관 발전은 고사하고, 새로운 사회적 갈등을 내포하고 있다.

넷째, 사서교사에 대한 교권 침해의 소지가 있고, 사기를 저하시킨다. 비정규직 사서의 학교도서관 배치는 어려운 어건 속에서도 학교도서관을 활성화하고, 교육적 역할을 다하려고 애쓰고 있는 전국의 사서교사들에게 "자격이 없어도 학교도서관에 근무할 수 있다"는 자괴감과 좌절감을 심어주기에 충분하며, 사기를 저하시키고, 사서교사의 교육적 이념을 왜곡시키는 행위이다.

2.2 학교도서관 인적자원의 직무만족

앞서 살펴본 초·중등교육법 시행령상의 배치기준에 대한 임의규정과 교육인적자원부가 2002년에 발표한 학교도서관 활성화 종합방안에서 학교도서관 담당자는 겸임사서교사, 도서관담당교사, 계약제 사서, 순회사서, 학부모, 학생도우미등을 활용하여 학교도서관을 타 교과 교사가 겸임관리하거나 비정규직 또는 자원봉사를 활용하도록 유도하고 있어 학교도서관 본연의 역할수행에 커다란 영향을 미치는 전문인력배치의 관점에서 볼 때 근본적으로 활성화 방안의 사업취지가 무색할 지경이다.

인적자원은 모든 조직에서 가장 중요한 요소이며, 도서관의 경우에는 정보서비스를 제공해야 하는 곳이므로 특히 중요하다. 인적자원인 사서의 직무만족이 중요한 이유는, 그동안 이뤄진 많은 직무만족에 관한 연구에서 보여주듯이 이용자에 대한 서비스의 수준은 직원의 직무만족과 밀접한 관련이 있기 때문이다. 학교도서관의 사서교사, 사서를 대상으로 직무만족과 관련한 선행연구를 살펴보면 다음과 같이 세 편의 연구를 찾아 볼 수 있다.

김동순(1988)은 학교도서관 사서의 직무만족에 관한 실증적 연구에서 조직에 대한 개인

의 욕구와 개인에 대한 조직의 욕구가 서로 불일치하는 데서 오는 역할갈등과 업무를 수행하면서 느끼는 직무만족이 사기와 어떤 관련성 유무를 파악하여 학교도서관 사서가 느끼는 갈등 및 직무만족 요인을 발견하고 그 해결방안을 제시함으로써 학교도서관 사서의 사기앙양과 직무의 효율성을 높이고자 할 목적으로 서울특별시에 소재하는 인문계와 상업계 고등학교 212개교 중 도서관이 있는 146개교에 설문지를 발송하여 회수된 87부에 대한 설문지 분석을 한 결과, 역할갈등 및 직무만족과 사기요인간에는 사기의 한 요인인 열성요인을 제외하고는 높은 상관관계가 있었으며 특히 역할갈등과 사기요인 중 성공감, 경제적 보수와는 매우 높은 상관관계가 유의미한 것으로 나타났다. 그리고 직무만족과 사기요인간에는 학력별로 직무만족과 사기요인간의 관계를 규명하였다. 즉, 4년제 학부, 전문대, 1년 강습과정출신별로 직무만족변수간에 관계를 규명하였고 효율적인 학교도서관 운영을 위한 학교장의 역할을 강조하였다.

황경애(2002)는 사서교사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구에서 서울지역 중, 고등학교 88명의 사서교사를 대상으로 사서교사의 채용부터 처우에 있어 학교의 총 관리자인 교장의 생각이 큰 영향을 미친다는 전제하에 학교장의 임명주체나 교사채용 방법에 차이가 있는 사립학교와 공립학교 각각의 사서교사의 직무만족에 영향을 주는 요인과 중요도에 차이가 있는지를 밝히고자 하는 연구로 연구결과 학교의 설립구분에 의한 사서교사의 직무만족에 관한 차이는 없었으며 직무만족에 영향을 미치는 중요도 요인으로는 인간관계, 임금, 승진 순으로 나타났다.

김상미(2002)는 학교도서관 정규직 사서교사와 비정규직 사서의 직무만족도에 관한 연구에서 학교도서관의 중요한 인적요소인 사서교사를 고용형태에 따라 정규직 사서교사와 비정규직 사서로 나누고 이 두 집단의 직무만족도를 비교분석한 결과 정규직 사서교사가 비정규직 사서보다 직무자체요인, 급여요인, 안정감요인, 인간관계요인, 자아실현요인에서 높게 나타나 정규직 사서교사의 임용을 전국적으로 증가시켜야 한다고 주장하였다.

이상의 국내 선행연구를 살펴본 결과, 대학도서관, 공공도서관의 사서를 대상으로 이루어진 직무만족에 관한 연구가 대부분이며 학교도서관의 사서교사나 사서를 대상으로 한 연구는 세 편인 것으로 나타났다. 이 세편의 연구도 2002년에 시작된 학교도서관 활성화사업이 시작되기 이전의 연구이므로 물리적 환경개선 사업중심의 학교도서관 활성화사업이 2007년에 완료된다는 점으로 미루어 보아 시기적으로도 이런 하드웨어적 토대위에 학교도서관 경영정상화를 위해서는 학교도서관 활성화 사업의 인적자원 측면을 살펴 볼 필요가 있다. 또한, 학교도서관 사서교사나 사서에 있어서 직무만족에 관한 세편의 연구는 서울지역의 사서교사를 대상으로 조사한 연구가 대부분이며 주로 사서교사의 학력, 학교장의 인식, 고용형태에 따른 직무만족에 관한 연구였다. 따라서 사서교사의 성별, 학교급별, 근무기간별이라는 독립변인들과 종속변인인 직무만족에 대한 비교분석의 연구가 미진하다는 것을 알 수 있다. 점점 사서교사의 배치가 점증적으로 확대되어 가고 있는 지금, 효과적인 학교도서관 경영을 위한 사서

교사의 배치현황과 배치기준에 관한 법률적 문제를 고찰하고 현재 배치된 전국의 정규직 사서교사와 군집표집에 의한 계약직 학교사서를 대상으로 성별, 학교급별, 근무기간별, 고용형태별로 직무만족도에 차이가 있는 가를 검증하고 검증된 결과를 근거로 향후 사서교사의 배치율과 직무만족도를 향상시킬 방안을 제시할 필요가 있다.

3. 연구문제와 방법

3.1 연구문제와 가설

교육인적자원부는 제7차 교육과정의 시행, 교육여건 개선사업 등을 추진하며, 이러한 교육개혁이 정착되도록 하기 위해서는 학교도서관의 역할이 중요함을 인식하고 2002년 7월에 학교도서관활성화 종합방안을 마련하여 중점 추진하고 있다. 2007년까지 학교도서관의 기본시설과 장서를 확충하고, 도서관 활용 수업을 위한 장학 지원 체제를 갖추는 등 학교도서관을 교육활동의 중심으로 만들고자 하고 있다. 이 종합방안은 겸임사서교사, 도서관 담당교사, 계약제 사서, 순회사서, 학부모 학생 도우미 등을 활용하여 학교도서관을 타 교과교사가 겸임관리하거나 비정규직 또는 자원봉사를 활용하는 등 임시방편적인 인적자원의 충원방법으로 인해 학교도서관의 정상적 경영측면에서 볼 때 많은 문제점을 가지고 있다고 볼 수 있다. 학교도서관 인적자원의 직무만족에 관한 선행연구에서 살펴보았듯이 학교도서관 인적자원의 성별, 근무 학교급별, 연령별, 근무기간별, 고용구분별로 직무만족에 대한 차이가 있는가를 규명하고 직무만족도를 향상시킬 수 있는 대안을 모색할 필요가 있다.

이와 같은 연구문제를 검증하기 위하여 다음과 같은 귀무가설을 설정하였다.

가설 1. 학교도서관 인적자원의 소속 학교급별(초등학교, 중학교, 고등학교) 학교도서관 인적자원의 직무만족에 차이가 없을 것이다.

가설 2. 학교도서관 인적자원의 연령은 학교도서관 인적자원의 직무만족에 차이가 없을 것이다.

가설 3. 학교도서관 인적자원의 성별은 학교서관 인적자원의 직무만족에 차이가 없을 것이다.

가설 4. 인적자원의 근무경력은 학교도서관 인적자원의 직무만족에 차이가 없을 것이다.

가설 5. 인적자원의 고용구분(정규직, 계약직)은 직무만족에 차이가 없을 것이다.

3.2 연구방법

3.2.1 설문도구 개발 및 신뢰도 분석

본 연구의 연구문제와 가설을 검증하기 위하여 사용한 설문도구는 Spector(1997)가 개발한 직무만족설문지(Job Satisfaction Survery, JSS)를 채택하였으나 이 설문도구는 미국에서 개발되어 미국에서 실시한 바, 우리나라 학교도서관 인적자원들이 인식하는 직무만족도에 영향을 미치는 환경과는 다소간의 차이가 있을 것으로 예상되어, 연구자가 수정하여 개발하였다. 개발된

〈표 3〉 설문지의 문항 구성

순	설 문 문 항	순	설 문 문 항
1	내가 하는 일에 정당한 보수를 받고 있다.	19	받는 보수에 대해 고마움이 들지 않는다.
2	승진에 대한 기회가 전혀 없다.	20	다른 부서와 같이 여기서도 빠르게 성공한다.
3	교장과 교감은 업무상 능력을 갖추고 있다.	21	교장과 교감은 학교도서관을 중요하게 생각한다.
4	내가 받는 혜택에 만족하지 않는다.	22	우리가 가지고 있는 혜택은 공정하다.
5	내 일을 잘 수행했을 때, 응당한 인정을 받는다.	23	여기서 일하는 사람들에 대한 포상은 거의 없다.
6	업무상 많은 규정과 절차가 직무를 어렵게 한다.	24	업무상 일을 너무 많이 한다.
7	나와 같이 일하는 동료들을 좋아한다.	25	부서는 분위기가 우호적이고 사교적이다.
8	가끔 내가 하고 있는 일이 무의미하다는 생각이 든다.	26	가끔 부서에서 무슨 일이 진행되는 가를 모를 때가 있다.
9	의사소통은 귀하의 조직에서 잘 이루어지는 것 같다.	27	나의 업무에 자긍심을 가지고 있다.
10	임금 인상은 너무 적고 인상 기간이 너무 길다.	28	보수 인상의 기간에 만족한다.
11	업무를 잘하면 승진할 정당한 기회가 있다.	29	우리가 가져야 하는 혜택 가운데 갖고 있지 않는 것이 있다.
12	교장과 교감은 나에게 매우 불공정하다.	30	나의 직계 상관을 좋아한다.
13	우리가 받는 혜택은 다른 조직의 구성원들이 받는 만큼 좋다.	31	너무 많은 서류작업을 한다.
14	내가 하는 일이 의미 있는 것이라고 생각이 들지 않는다.	32	나의 노력하는 만큼 보상받지 못한다.
15	업무를 잘하고자 하는 노력이 공식절차에 의해 방해받지 않는다.	33	승진제도에 대해서 만족한다.
16	동료의 능력이 부족하기 때문에 내가 더 열심히 일해야 한다.	34	업무상 너무 많은 언쟁과 갈등이 있다.
17	하고 있는 일을 좋아한다.	35	업무는 즐겁다.
18	업무상 목표가 분명하지 않다.	36	업무 분장에 대한 역할 분담이 명쾌하지 않다.

직무만족설문 내용은 〈표 3〉과 같다.

직무만족도를 측정하기 위한 질문문항은 6점 척도로 이루어진 전체 36개 문항들에 대한 신뢰성 검정을 통하여 척도의 신뢰성 측정을 실시하였다.

측정한 결과, 먼저 구체적인 측정지표로서 측정 변수의 내용이 동일한 개념을 지녔는가를 파악하기 위한 내적 일관성 분석의 일환으로 각 측정변수간의 상관성에 기초를 둔 크론바하 알파계수(Cronbach's Alpha Coefficient)를 이용한 신뢰성 척도 분석을 실시하였다. Hair(1995)는 일반적으로 실증적이고 탐색적인 연구분야에서는 크론바하 알파값이 0.7 이상이어야 한다고 주장하고 있다. 그러나 정충영 · 최이규(2002)에 의하면 사회과학연구를 위한 통계에서는 크론바하 알파값이 0.6 이상이면 충분하고, 기초연구 분야에서는 0.8 이상이면 신뢰성이 있다고 판단하였다.

신뢰성 분석 결과, 다음의 〈표 4〉에서 보는 바와 같이 크론바하 알파계수 값이 0.885로, 직무만족도를 구성하고 있는 36개 문항들에 대한 측정내용의 일관성이 확보되었다.

그러나 응답내용상의 직무만족도를 측정하기 위한 36개의 구성문항들 중 2, 6, 20, 21, 31번 문항들은 분석에서 제외할 경우, 알파계수 값이 보다 높게 나타날 수 있는 여지가 있으므로, 이들 문항들은 직무만족도 평균을 구성하기 위한 대상 문항에서 제외하였다. 그 결과 직무만족도를 측정하기 위한 문항들의 신뢰성은 0.911로 상향되었다.

〈표 4〉 설문도구에 대한 Cronbach 알파 계수값 신뢰성 분석

측정문항	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파	측정문항	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
1	0.877	19	0.877
2	0.893	20	0.889
3	0.880	21	0.893
4	0.879	22	0.879
5	0.877	23	0.882
6	0.886	24	0.883
7	0.884	25	0.882
8	0.879	26	0.879
9	0.879	27	0.882
10	0.881	28	0.879
11	0.883	29	0.881
12	0.879	30	0.881
13	0.879	31	0.888
14	0.879	32	0.879
15	0.880	33	0.882
16	0.880	34	0.881
17	0.884	35	0.882
18	0.880	36	0.880
최초 알파계수	0.885	항목제거후 알파계수	0.911

3.2.2 설문지 배포 및 회수

앞의 연구 문제에서 제기한 가설을 검증하기 위하여 전국의 정규직 사서교사는 전국 사서교사협의회 회원으로 등록되어 있는 전체 212명을 대상으로 하였으며, 비정규직 계약제 사서의 경우에는 군집표집방법(cluster sampling)을 채택하였다. 즉, 전국에서 가장 많은 비정규직 사서를 임용하고 있는 경기도교육청소속의 학교를 1차 표집대상으로 선정하였고 이에 따른 2차 표집대상은 경기도 소재 도시 가운데 가장 비정규직 사서의 수를 많이 임용하고 있는 S시와 U시 두 개 도시에 근무하고 있는 초등학교, 중학교, 고등학교 비정규직 사서를 2차 표집대상으로 선정하였다.

정규직 사서교사의 경우에는 전자메일 ID를 확보하여 설문지를 발송하여 회수하였다. 1차 설문지를 발송하고 회수된 설문지는 53부였고 반송을 하지 않은 나머지 159명을 대상으로 2차 설문지를 재발송하여 78부의 설문지가 회수되었으며 총 3차에 걸쳐 설문지를 발송하여 회수된 설문지는 185부였다. 전체 212부를 발송하여 185부가 회수되어 회수율은 87%로 전자메일을 통한 설문지의 회수율이 높게 나타났다.

비정규직 계약직 사서에 대한 표집방법은 군집표집방법(cluster sampling; 집략표집)을 채택하였다. 즉, 전국에서 가장 많은 비정규직 사서를 임용하고 있는 경기도교육청산하 초중등학교의 학교사서를 1차 표집대상으로 선정하였고 이에 따른 2차 표집대상은 경기도교육청산하의 지역교육청 가운데 비정규직 학교사서를 가장 많이 임용하고 있는 S시 교육청과 U시 교육청의 학교사서집단을 표집하였다. 이 두 지

역교육청산하의 학교에 근무하고 있는 비정규직 사서의 총 인원은 115명으로 조사되었고 직접 방문, 편지발송, 전자메일을 통하여 회수하였다. 115명 중 78명의 사서가 답변을 하여 회수율은 68%로 집계되었으며 비정규직 사서를 대상으로 회수된 설문가운데 불성실한 설문지 9부를 제외한 통계분석에 사용된 설문지는 69부로 회수율은 60%로 나타났다.

질문지의 배포 및 회수는 2006년 12월 1일부터 12월 31일까지 31일간에 걸쳐 이루어졌다. 총 263부 가운데 정규직 사서교사의 질문지는 185부, 계약직 사서교사의 질문지는 78부의 질문지가 회수되었는데 설문지답변에 불성실한 질문지 9부를 제외한 전체 254부가 분석에 사용되었다.

3.2.3 통계분석방법

본 연구의 가설검정을 위한 분석방법으로는 독립변인에 해당되는 각 집단구성의 수를 반영하여 독립변인의 구성집단의 수가 3집단 이상일 경우에는 분산분석을, 구성집단의 수가 2집단일 경우에는 T-test를 적용하였으며 활용한 통계프로그램으로는 사회과학을 위한 통계 프로그램인 SPSS(Statistical Package for Social Science Ver. 12.0)를 활용하였다. 직무만족도를 측정하기 위한 설문구성은 앞서 고찰한 Spector (1997)의 연구에서 제시한 36개의 설문문항들에 대한 척도의 평균치를 적용하였다.

4. 데이터 분석과 고찰

4.1 응답자의 통계적 특성

응답자 254명의 특성에 대한 기초 통계를 살펴보면 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 응답자의 통계적 특성

구 분		수(N)	비율(%)
연령	20~30세	147	57.9
	31~40세	70	27.6
	41~50세	26	10.2
	51세 이상	11	4.3
성별	남성	34	13.4
	여성	220	86.6
근무경력	1년 미만	34	13.4
	1~3년	81	31.9
	4~5년	84	33.1
	6~10년	42	16.5
	11년 이상	13	5.1
학교급	초등학교	110	43.3
	중학교	66	26.0
	고등학교	78	30.7
고용구분	정규직	185	72.8
	계약직	69	27.2

전체 254명의 응답자 중 남성은 34명(13.4%)이며, 여성은 220명(86.6%)으로 여성이 남성보다 월등히 많다는 것을 알 수 있으며 이는 교직에 대한 여성들의 선호도가 높으며 따라서 학교도서관 인적자원에서도 여성의 선호도가 높다는 것을 알 수 있다. 연령 분포는 20~30세가 147명(57.9%), 31~40세가 70명(27.6%)으로 다소 많은 분포를 보이고 있고, 41~50세가 26명(10.2%), 50세 이상은 11명(4.3%)으로 40세 이상이 매우 낮은 분포를 나타내고 있다. 따라서 전체적으로 20세에서 40세까지의 인적자원(85.5%)이 대부분의 학교도서관에서 중심적 연령 분포를 형성하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 5년전 황경애(2002)의 연구에서는 사서교사의 연령대는 45세가 가장 높았고 35세 이하의 연령대가 가장 낮게 조사된 반면 본 연구의 조사에서는 20~30대(57.9%)가 가장 많은 점으로 보아 학교도서관에 그동안 인적자원의 임용이 증가했다는 것을 알 수 있었다.

응답자의 근무경력에 있어서는 4~5년이 84명(33.1%), 1~3년이 81명(31.9%)으로 5년 이하의 근무경력을 가지고 있는 비율이 전체 254명중 65%에 해당하는 165명으로 나타나 학교도서관 인적자원의 근무경력으로 볼 때 2002년부터 시행된 학교도서관 활성화사업의 영향을 다소 받은 것을 알 수 있었다.

응답자가 근무하는 학교급별로는 초등학교가 110명(43.3%)로 가장 많았으며 다음이 고등학교 78명(30.7%), 중학교가 66명(26.0%)으로 나타났다. 학교도서관의 인적자원 통계자료에 따르면 고등학교, 초등학교, 중학교 순으로 많다는 사실에 비추어 보면 초등학교에 근무하는 학교도서관 인적자원의 응답자가 상대적으로 많았다는 것을 알 수 있다.

응답자의 고용구분은 정규직이 185명(72.8%), 비정규직이 69명(27.2%)으로 나타났다.

4.2 가설의 검증

4.2.1 학교급별에 따른 인적자원의 직무만족도 분석

가설 1. 학교도서관 인적자원의 소속 학교급별(초등학교, 중학교, 고등학교) 학교도서관 인적자원의 직무만족도에 차이가 없을 것이다.

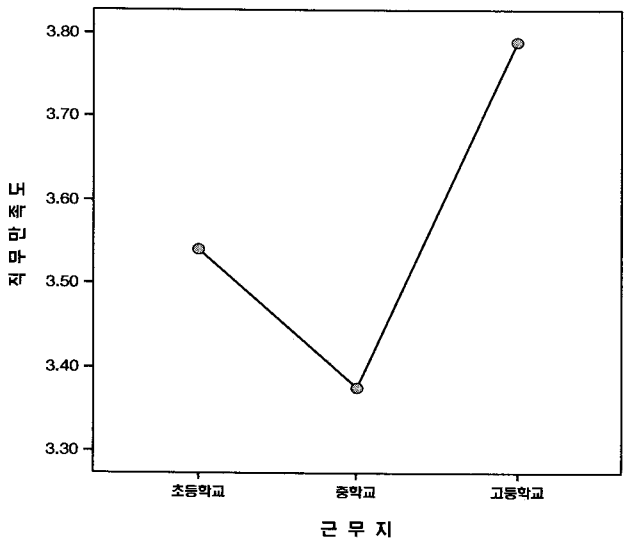
학교도서관 인적자원의 소속 학교급을 초등학교, 중학교, 고등학교 세 집단으로 나누어 그 집단에 따라 집단별로 직무만족도의 차이가 있는가를 분석하였다. 이를 위해 측정항목들의 평균을 산출하여 직무만족도를 구성하고 학교급별 직무만족도에 대한 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 학교도서관 인적자원의 소속 학교급별로 각 집단에 대한 직무만족도 분석결과는 〈표 6〉, 〈그림 1〉과 같다.

분석결과, 집단내 분산에 대한 집단간 분산의 비율인 F검증통계량값 6.813에 대한 유의확률값이 0.001로 통계적으로 매우 의미있는 분석결과를 보이고 있으므로 집단간(학교급별) 차이가 없을 것이라는 귀무가설이 기각되었다. 따라서 평균차이에 대한 학교급간에는 직무만족에 대해 의미있는 차이가 있었다. 평균차이 검정 결과, 고등학교 인적자원의 직무만족도가 3.7878로 가장 높게 나타났으며 초등학교(3.5408)와 중학교(3.3749)의 순으로 나타남으로써 학교급별로 학교도서관 인적자원의 직무만족에는 차이

〈표 6〉 학교급별에 의한 전체 직무만족도의 차이

학 교 급			N	평균	표준편차
초등학교			110	3.5408	0.74140
중학교			66	3.3749	0.70020
고등학교			78	3.7878	0.56248
전체			254	3.5735	0.69569
분산분석	제곱합	df	평균 제곱	F	유의확률
집단간	6.305	2	3.153	6.813	0.001
집단내	116.144	251	0.463		
합계	122.449	253			

* $p < .05$



〈그림 1〉 소속 학교급별에 의한 직무만족도 평균값

가 있다는 추론이 가능해졌다. 이것은 정규직 사서교사의 학교급별 배치 인원이 고등학교, 초등학교, 중학교 순으로 높아 이는 정규직 사서교사의 수가 많은 학교급 순으로 직무만족도가 높게 나타났다.

4.2.2 연령에 따른 인적자원의 직무만족도 분석

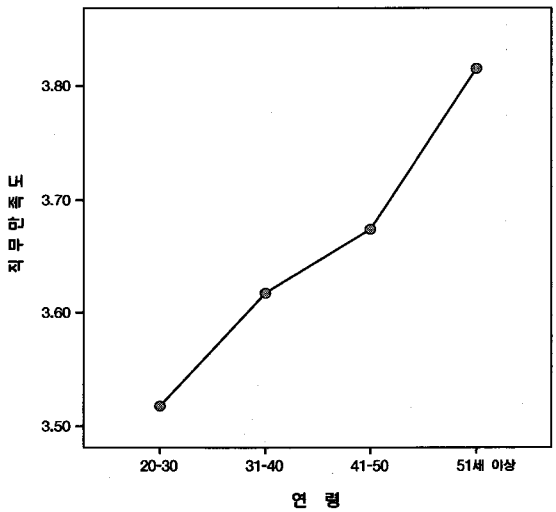
가설 2. 학교도서관 인적자원의 연령은 인적자원의 직무만족에 차이가 없을 것이다.

학교도서관 인적자원의 연령에 의한 집단을 네 집단으로 나누고 그 집단에 따라 집단별로 직무만족도의 차이가 있는가를 분석하였다. 이를 위해 측정항목들의 평균을 산출하여 직무만족도를 구성하고 연령대별 직무만족도에 대한 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 학교도서관 인적자원의 연령대별로 각 집단에 대한 직무만족도의 분석결과는 〈표 7〉, 〈그림 2〉와 같다.

〈표 7〉 연령대별 전체 직무만족도의 차이

연령			N	평균	표준편차
20~30세			147	3.5172	0.71463
31~40세			70	3.6166	0.71751
41~50세			26	3.6737	0.60654
51세 이상			11	3.8152	0.40857
합 계			254	3.5735	0.69569
분산분석	제곱합	df	평균 제곱	F	유의확률
집단간	1.499	3	0.500	1.033	0.379
집단내	120.950	250	0.484		
합계	122.449	253			

* $p < .05$



〈그림 2〉 연령대별에 의한 직무만족도 평균값

연령대별로 직무만족도에 대한 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위한 분산분석 결과는 〈그림 2〉에서와 같이 응답자 20~30대의 만족도 평균이 3.5172로 가장 낮았으며 응답자 연령대 50세 이상의 만족도 평균이 3.8152로 가장 높게 나타났다. 즉, 응답자의 연령대가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으나 이는 유의수준 $p < .5$에서 F 검증 통계량값 1.033은 유의확률 값이 0.379로 유의하지 않은 결과로 나타났다. 따라서 연령대에 따라 직무만족도에 차이가 없을 것이라는 귀무가설이 채택되었다.

4.2.3 성별에 대한 전체 직무만족도 분석

가설 3. 학교도서관 인적자원의 성별에 따라 인적자원의 직무만족에 차이가 없을 것이다.

'학교도서관 인적자원의 성별은 학교도서관 인적자원의 직무만족도에 차이가 없을 것이다.'

라는 가설 3을 검증하기 위하여 학교도서관 인적자원의 성별에 의한 집단을 두 집단으로 나누어 그 집단에 따라 집단별로 직무만족도의 차이가 있는가를 분석하였다. 이를 위해 측정항목들의 평균을 산출하여 직무만족도를 구성하고 성별 직무만족도에 대한 T-검증(T-test)을 실시하였다. 학교도서관 인적자원의 성별 각 집단에 대한 직무만족도의 분석결과는 〈표 8〉과 같다.

성별에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 남자(3.5142)보다는 여자(3.5827)가 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 결과는 F값에 대한 유의확률이 0.345로 등분산을 가정할 수 있으므로 이러한 배경하의 T값에 대한 유의확률이 0.594로 유의수준 0.05보다 크다. 따라서 이러한 분석결과는 통계적으로 유의하지 못한 결과로 나타나 성별에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이라는 연구가설은 받아들여지기 어려우며 따라서 성별에 따라 직무만족에 차이가 없다는 귀무가설은 채택되었다.

4.2.4 근무경력별 직무만족도 분석

가설 4. 근무경력은 인적자원의 직무만족에 차이가 없을 것이다.

'근무경력은 학교도서관 인적자원의 직무만족에 차이가 없을 것이다.'라는 가설 4를 검증하기 위하여 인적자원의 근무경력에 의한 집단을 다섯 집단으로 나누어 그 집단에 따라 집단별로 직무만족도의 차이가 있는가를 분석하였다. 이를 위해 측정항목들의 평균을 산출하여 직무만족도를 구성하고 근무경력대별 직무만족도에 대한 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 학교도서관 인적자원의 근무경력대별로 각 집단에 대한 직무만족도의 분석결과는 〈표 9〉, 〈그림 3〉과 같다.

근무경력에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위한 분석 결과, 〈그림 3〉에서 보여 주듯이 10년 이상의 근무경력에 해당하는 학교도서관 인적자원의 직무만족도가 3.9107로 가장 높았으며 대체로 근무경력이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한, 이러한 분석결과는 유의수준 $p < .05$에서 F 검증 통계량값 2.401은 유의확률값이 0.051로, 비교적 의미 있는 통계적 분석결과인 것으로 나타났다. 그러므로 근무경력에 따라 직무만족도에는 차이가 없을 것이라는 귀무가설은 기각할 수 있다.

〈표 8〉 성별에 의한 전체 직무만족도의 차이

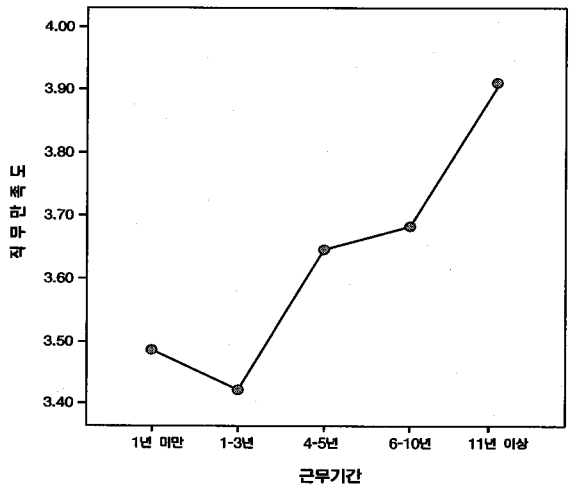
성별	N	평균	표준편차		평균의 표준오차
남자	34	3.5142	0.83437		0.14309
여자	220	3.5827	0.67349		0.04541
	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정		
	F	유의확률	t	자유도	유의확률
등분산 가정됨	0.895	0.345	-0.533	252	0.594
등분산 가정 않음			-0.456	39.919	0.651

* $p < .05$

〈표 9〉 근무경력에 대한 전체 직무만족도의 차이

근무경력대			N	평균	표준편차
1년 미만			34	3.4848	0.93305
1~3년			81	3.4229	0.64154
4~5년			84	3.6478	0.62129
6~10년			42	3.6828	0.71997
11년 이상			13	3.9107	0.49628
합계			254	3.5735	0.69569
분산분석	제곱합	df	평균 제곱	F	유의확률
집단간	4.547	4	1.137	2.401	0.051
집단내	117.902	249	0.474		
합계	122.449	253			

* $p < .05$



〈그림 3〉 근무경력에 의한 직무만족도 평균값

4.2.5 고용구분에 의한 전체 직무만족도 분석

가설 5. 인적자원의 고용구분(정규직, 계약직)은 직무만족에 차이가 없을 것이다.

'인적자원의 고용구분(정규직, 계약직)은 직무만족에 차이가 없을 것이다.'라는 가설 5를 검증하기 위하여 학교도서관 인적자원의 고용구분에 의한 집단을 두 집단으로 나누어 그 집단에 따라 집단별로 직무만족도의 차이가 있는가를 분석하였다. 이를 위해 측정항목들의 평균을 산출하여 직무만족도를 구성하고 성별 직무만족도에 대한 T-검증(T-test)을 실시하였다. 학교도서관 인적자원의 고용구분별 각 집단에 대한 직무만족도의 분석결과는 〈표 10〉과 같다.

고용구분에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 정규직의 직무만족도는 3.7289이고 계약직의 직무만족도는 3.1571로 정규직이 계약직보다 월등히 높은 것으로 나타났다. 또한 이

〈표 10〉 고용구분에 의한 전체 직무만족도의 차이

고용구분	N	평균	표준편차		평균의 표준오차
정규직	185	3.7289	0.60393		0.04440
계약직	69	3.1571	0.75644		0.09106
	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정		
	F	유의확률	t	자유도	유의확률
등분산 가정됨	3.788	0.053	6.249	252	0.000
등분산 가정 않음			5.644	102.044	0.000

* $p < .05$

러한 분석 결과는 등분산을 가정한 유의확률이 0.000으로 통계적 유의수준 $p < .05$에서 매우 유의미한 결과로 나타났다. 그러므로 고용구분에 따라 직무만족도에 차이가 없을 것이라는 귀무가설은 기각되었다. 또한, 김상미(2002)의 고용형태와 직무만족에 관한 연구에서도 정규직 사서교사가 비정규직 사서보다 직무자체요인, 급여요인, 안정감요인, 인간관계요인, 자아실현요인에 대한 직무만족 수준이 높게 나타났다. 따라서 효과적인 학교도서관 경영을 위한 인적자원의 배치에 관해서는 계약직 사서의 임용보다는 정규직 사서교사의 임용을 적극적으로 고려해야 한다.

4.2.6 독립변인들간의 상호작용 효과에 대한 직무만족도와의 유의도값 분석

본 연구에서 종속변인 직무만족에 대한 독립변인들로는 학교급별, 연령, 성별, 근무경력, 고용구분의 5가지 변인들간의 상호작용 효과에 의한 종속변인인 직무만족에 미치는 영향이 있는 가를 알아보기 위한 분석 결과는 〈표 11〉과 같다.

종속변인 직무만족도에 차이를 보이는 독립변인들을 2개씩 결합하여 이원배치 분산분석

〈표 11〉 독립변인들간의 상호작용 효과에 대한 직무만족도와의 유의도값

변수(Variables)	유의도(Sig.)
학교급별/연령	0.014
학교급별/성	0.001
학교급별/근무경력	0.001
학교급별/고용구분	0.436
연령/성	0.001
연령/근무경력	0.009
연령/고용구분	0.444
성/근무경력	0.000
성/고용구분	0.002
근무경력/고용구분	0.074

* $p < .05$

(Two-way ANOVA)을 통해 직무만족도에 대한 평균의 차이가 통계적으로 유의미한가를 분석한 결과는 〈표 11〉과 같다. 각 독립변인들의 결합에 대한 상호작용 효과에 대한 유의성(Significant)값을 검정해 본 결과, 학교급별/고용구분, 연령/고용구분, 근무경력/고용구분 등을 제외하고, 학교급별/연령, 학교급별/성별, 학교급별/근무경력, 연령/성, 연령/근무경력, 성별/근무경력, 성별/고용구분 등에서의 상호작용 효과가 통계적으로 유의미한 영향을 나타내고 있음을 알 수 있다. 즉, 이들 변인들 간의 결합에는 어느 정도의 상호작용이 존재한다고 볼 수 있으며, 결론적으로 두 변인들간의 상호작용 효과가 존재한다는 것은 두 변인의 결합효과가 종속변인인 직무만족도에 대해 미치는 영향이 다르다는 것을 의미한다. 따라서 향후 후속연구에서는 변인간 결합효과에 따른 직무만족에 대해 미치는 영향을 자세히 연구해 볼 필요가 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구에서는 효과적인 학교도서관 경영을 위하여 현행 관련 법령에 따른 학교도서관 인적자원의 배치현황 분석과 배치된 인적자원을 대상으로 한 직무만족도 분석결과를 토대로 학교도서관 인적자원의 배치율과 직무만족도를 향상시킬 제도적 해결방안을 제시하고자 하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기초통계량 분석을 통해 전체 직무만족도를 조사한 결과, 학교도서관 인적자원의 직무만족도는 평균 3.5735으로 보통수준을 상회하고 있어 대체로 만족을 나타내고 있었다.

둘째, 학교급별에 따라 직무만족도에 차이가 있었다. 평균차이에 대한 학교급간에는 직무만족에 대해 의미있는 차이가 있었다. 평균차이 검정 결과, 고등학교 인적자원의 직무만족도가 3.7878로, 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 초등학교(3.5408)와 중학교(3.3749)의 순으로 나타남으로써 학교급별로 학교도서관 인적자원의 직무만족에는 차이가 있다는 추론이 가능해졌다. 정규직 사서교사의 배치 인원수가 많은 고등학교, 초등학교, 중학교 순으로 직무만족도가 높게 나타났다.

셋째, 연령대별로는 직무만족도에 대한 차이가 없었다. 응답자 20~30대의 만족도 평균이 3.5172로 가장 낮았으며 응답자 연령대 50세 이상의 만족도 평균이 3.8152로 가장 높게 나타났다. 즉, 응답자의 연령대가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으나 이는 유의수준 $p < .5$에서 F 검증 통계량값 1.033은 유의확률값이 0.379로 유의하지 않은 결과로 나타났다. 따라서 연령대에 따라 직무만족도에 차이가 없을 것이라는 귀무가설이 채택되었다.

넷째, 성별에 따른 직무만족도의 차이는 없었다. 분석한 결과, 남자(3.5142)보다는 여자(3.5827)가 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 결과는 F값에 대한 유의확률이 0.345로 등분산을 가정할 수 있으므로, 이러한 배경하의 T값에 대한 유의확률이 0.594로 유의수준 0.05보다 크다. 따라서 이러한 분석결과는 통계적으로 유의하지 못한 결과로 나타나 성별에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이라는 연구가설은 받아들여지기 어려우며, 귀무가설이 채택되었다.

다섯째, 근무경력에 따라 직무만족도에 차이가 있었다. 분석 결과, 10년 이상의 근무경력에 해당하는 학교도서관 인적자원의 직무만족도가 3.9107로 가장 높았으며 대체로 근무경력이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한, 이러한 분석결과는 유의수준 $p < .05$에서 F 검증 통계량값 2.401은 유의확률값이 0.051로, 비교적 의미 있는 통계적 분석결과인 것으로 나타났다. 그러므로 근무경력에 따라 직무만족도에는 차이가 없을 것이라는 귀무가설은 기각할 수 있다.

여섯째, 고용구분에 따라 직무만족도가 차이가 있었다. 분석 결과, 정규직의 직무만족도는 3.7289이고 비정규직의 직무만족도는 3.1571로 정규직이 비정규직보다 월등히 높은 것으로 나타났다. 또한 이러한 분석 결과는 등분산을 가정한 유의확률이 0.000으로 통계적 유의수준 $p<.05$에서 매우 유의미한 결과로 나타났다. 그러므로 고용구분에 따라 직무만족도에 차이가 없을 것이라는 귀무가설은 기각되었다.

따라서 효과적인 학교도서관 경영을 위해서는 무엇보다 인적자원의 역할이 중요하기 때문에 학교도서관 인적자원의 배치현황을 살펴보았고 배치된 인적자원에 대해서는 선정된 독립변인들에 대한 종속변인인 직무만족에 차이가 있는가를 규명하기 위한 설문조사결과, 학교도서관 인적자원이 속한 학교급(초등학교・중학교・고등학교), 근무경력, 고용구분에 따라 인적자원의 직무만족에 미치는 영향에 차이가 있는 것으로 나타났다. 세 변인들 가운데 고용구분(정규직, 비정규직)변인이 직무만족에 미치는 정도의 통계적 유의도가 가장 높게 나타나 학교도서관 인적자원의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 고용구분인 것으로 조사되었다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언이 가능하다.

모든 학교에 정규직 사서교사를 강제적으로 배치할 수 있는 법적 근거를 마련함과 동시에 정원을 확보할 수 있는 방안과 도서관의 정보기능과 교육적 역할을 효과적으로 수행할 수 있도록 사서교사 이외에 실기교사(사서)를 추가적으로 배치할 수 있는 근거와 정원을 마련하여야 한다. 그리고 계약직 사서의 학교도서관 배치 정책은 전면 재고되어야 하며, 계약직 사서의 처우개선 문제를 고려하여 재교육, 자격연수를 통하여 소지 자격에 따라 정규직 사서교사, 실기교사로 전환, 배치하여 학교도서관이 학교교육목표를 달성하는데 중추적인 지원역할을 충실히 이행할 수 있도록 도서관관련학회, 도서관관련협회, 현장의 사서교사를 중심으로 다양하고 적극적인 방안 등을 모색하여 초・중등학교의 영양교사배치에 관한 입법사례처럼 사서교사배치기준(초・중등교육법 시행령)에 있어서도 강제규정으로 조속히 개정될 수 있도록 도서관인 모두가 하나가 되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

김동순. 1988. 『학교도서관 사서의 직무만족에 관한 실증적 연구』. 중앙대학교. 국제경영대학원. 석사학위논문. 국제경영학과.

김상미. 2002. 『학교도서관 정규직 사서교사와 비정규직 사서의 직무만족도에 관한 연구』. 성균관대학교. 교육대학원. 석사학위논문. 사서교육전공.

교육인적자원부. 2006. 지식정보기반과 정책자료. [cited 2006.12.18] 〈http://search.kedi.re.kr/KSearch/Search/KSearch5.php?Search_Host=Edpolicy&Search_Key=사서교사&Old_Search_Key=사서교사

변우열. 2003. 『2003 학교도서관활성화 사업평가』. 교육인적자원부. 정책연구 2003-2.

송승섭. 2000. 『대학도서관의 정보기술 도입이 사서의 직무만족에 미치는 영향』. 상명대학교. 대학원. 박사학위논문. 문헌정보학과.

정충영, 최이규. 2002. 『SPSSWIN을 이용한 통계분석』. 무역경영사. p.164.

한국교육학술정보원. 2003. 『2003년 교육정보화 백서』. 서울: 한국교육학술정보원. p.119.

Hair Jr., J. F. at al. 1995. "Multivariate Data Analysis with Readings." Prentice-Hall. p.641.

Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences.* London: SAGE.