

1인 사서의 인적 네트워크 수준이 직무 만족도에 미치는 영향: 병원 내 의학도서관을 중심으로

문주진

서울성심병원 의학도서실

Effects of Human Networks on Job Satisfaction of One-Person Librarians: Focused on Medical Libraries in Hospitals

Jujin Moon

Medical Library, Seoul Sacred Heart General Hospital, Seoul, Korea

This research aims to measure the level of librarians' human networks in places operated by a one-person librarian system among medical libraries in Korean hospitals and to analyze how the level of human network affects job satisfaction. After deriving the factors for measuring human network level and job satisfaction through literature reviews, the questionnaire was designed and the study was conducted using a web survey method using Google form. The survey was emailed to 60 one-person librarians in hospitals registered with the Korean Medical Library Association or the MEDLIS system, with a total of 31 librarians responding, with a response rate of 51.6%. The survey took two weeks from November 23 to December 7. Statistical verification to understand the relationship between the level of human network and job satisfaction of one-person librarian in hospitals showed that the higher the range (number of groups), frequency (frequency of contact), and intensity (degree of intimacy), excluding the size of the human network, the more positively the job satisfaction. Based on the results, in order to improve the job satisfaction of one-person librarian in hospitals, the cooperative network to create a human network should be steadily expanded at the association, and hospital managers should be able to encourage librarians to actively participate in events including workshops. As a result, the association, managers, and librarians themselves should all make efforts to form an active human network. [J Korean Med Libr Assoc 2021;48(1,2):24-32]

Keywords: Medical Library, Job Satisfactions, One-Person Library, Human Networks

서론

우리나라의 의학도서관은 한국의학도서관협회의 분류

기준으로 의과대학도서관, 병원도서관, 연구소도서관, 제약회사 도서관으로 나뉜다. 이 가운데 병원 내 의학도서관은 극히 소수의 인원이 다양한 업무를 수행하고 있으며

Received October 15, 2021, Revised November 19, 2021, Accepted December 15, 2021

Corresponding author: Jujin Moon

Medical Library, Seoul Sacred Heart General Hospital, Wangsan-ro 259, Dongdaemun-gu, Seoul 02488, Korea

Tel: 82-2-966-1616, Fax: 82-2-968-2394, E-mail: ssmlibrary@naver.com

Copyright © 2021 The Korean Medical Library Association. All rights reserved

[1], 2020년도 기준으로 한국의학도서관협회와 MEDLIS (MEDical Digital Library Information System)에 등록된 88개 병원 내 의학도서관 중 68%에 해당하는 60개관이 1인 사서 체제로 운영되고 있다. 1인 사서 도서관이란 ‘한 명의 사서에 의해 모든 업무가 이루어지는 도서관’으로 조직 내에 사서 한 명 이외에는 사서인 직원이 없는 도서관을 뜻한다[2]. 의학이라는 전문 지식을 다루면서 연구자의 잦은 연구 활동을 지원한다는 측면에서 본다면, 병원 내 의학도서관의 1인 사서가 도서관의 모든 업무를 도맡아 하는 것에는 어려움이 따를 수밖에 없다. 한편, 병원 내 의학도서관 1인 사서의 업무에 관한 연구는 전무하지만, 한 연구에서는 전문도서관 1인 사서의 어려움을 극복하는 방안으로 협력망 구성을 제안하였으며[3] 1인 사서의 업무를 돕는 것 중 가장 중요한 것은 외부의 인적 네트워크가 될 수 있다고 언급한 내용도 찾아볼 수 있다[4].

이에 본 연구는 병원 내 의학도서관 중에서 1인 사서 체제로 운영하는 기관을 대상으로 사서의 인적 네트워크 수준을 측정하고, 인적 네트워크 수준이 직무 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 직무 만족도를 종속변수로 선정한 이유는 다음과 같다. 먼저, 사서의 직무 만족도 요인 중 동기요인은 전체적으로 직무 성과에 영향을 미친다[5]. 또한 공공도서관 직원의 직무만족이 높을수록 도서관 서비스 품질이 높은 것으로 나타났으며[6], 도서관 서비스 품질 향상은 이용자 만족도에도 긍정적인 영향을 미친다[7]. 따라서 직무 만족도 측정을 통해 여러 가지 가능성을 생각해볼 수 있을 것이라 판단하였다. 이후 선행연구를 통해 인적 네트워크 수준과 직무 만족도 측정 요인을 도출하고, 설문 문항을 설계하여 한국 의학도서관협회 또는 MEDLIS 시스템에 등록된 병원 내 의학도서관 1인 사서를 대상으로 데이터를 수집하였다.

이론적 배경

1. 인적 네트워크와 직무 만족도

인적 네트워크란 개인 간 다양한 목적으로 맺어진 형성, 지속, 또는 소멸할 수 있는 관계이며[8], 직무만족은 조직 구성원 개인의 기대가 어느 정도 충족됐느냐에 따라 차이가 나타나는 주관적인 판단이다[9]. 특히 개인적 차원에서는 육체적, 정신적 건강에 긍정적인 영향을 보이며

조직의 효율성 추구 측면에서도 중요한 의미를 지니는 개념이다[5].

현재 다양한 직종에서 직무 만족도와 관련된 연구가 이루어지고 있고, 사서의 직무 만족도 연구 역시 관중 별로 다수 존재하지만 사서의 인적 네트워크가 직무 만족도에 미치는 영향을 분석한 연구는 단 한 건이다[10]. 이 연구는 서울 지역 사립 작은도서관 사서를 대상으로 개인의 인적 네트워크 보유 규모 수준과 직무 만족도의 관계를 파악하려고 했으나 통계적으로 유의미한 결과를 내지는 못하였다. 하지만 사립 작은도서관 사서가 어떤 인적 네트워크와 주로 교류하며, 응답자들의 인적 네트워크 형성이 우려할만한 수준이라는 것을 알아내어 향후 관련 정책 수립 시 종사자들이 서로 교류할 수 있는 기회를 제공해야 한다고 언급하였다.

2. 병원 내 의학도서관

병원 내 의학도서관과 관련된 선행연구들은 운영 현황에 대한 분석이 전부이다[11]. 병원 내 의학도서관은 다른 관중에 비하여 연구가 활발하지 않기 때문에 주로 기초 연구로서 통계 자료를 마련하기 위한 목적으로 진행되었기 때문이다. 특히 병원 내 의학도서관 운영실태 분석 연구가 대표적이다[11]. 하지만 한국의학도서관협회에 새로 가입하는 병원 내 의학도서관은 해마다 늘고 있으며, 그에 따라 사서의 수도 늘고 있기 때문에 병원 내 의학도서관에 관한 연구가 좀 더 다양해지고, 활발해질 필요성이 있다.

3. 1인 사서

1인 사서 도서관이란, 조직 내에서 유일하게 전문적인 사서가 운영하면서 그 책임을 한 명의 사서가 갖는 도서관이다[12]. 1인 사서에 대한 국내 연구는 매우 부족한 실정므로, 1인 사서를 주제로 발표된 연구는 사실상 1건이다[3]. 이 연구는 1인 사서로 운영되는 전문도서관의 직무내용, 직무 수행 빈도, 중요도 및 난이도를 조사하여 분석하였으며, 다양한 특성을 가진 전문도서관의 직무 정립을 위한 기초 연구를 통해 1인 사서 전문도서관만의 협력망 구성이 무엇보다도 필요하다는 제언을 하였다. 1인 사서가 운영하는 도서관은 운영 측면에서 동질성을 가질 수 있으며, 논의할 동료들 조직 내부에 찾기 어렵기 때문

이다.

국내의 연구를 살펴본 결과 교도소도서관, 교회도서관, 병원 내 의학도서관, 학교 도서관, 기타 다양한 분야의 전문도서관이 1인 사서로 운영되고 있다는 것을 알 수 있었다. 하지만 1인 사서 도서관만을 다룬 통계 자료나 기초 연구를 찾아보기는 어려웠다. 이에 직접 조사해본 결과, 병원 내 의학도서관의 경우 해마다 개관하는 수는 계속해서 늘고 있으며 전체 병원 내 의학도서관 88개 관 중 1인 사서로 운영되는 곳은 60개 관으로 약 68%를 차지한다. 한편, 병원 내 의학도서관은 일반인에게도 개방된 기관과 원내 직원에게만 개방된 전문도서관의 성격을 띤 병원 내 의학도서관으로 나누어지기도 하는데, 본 연구에서는 한국의 학도서관협회의 기준에 따라 의료기관에 소속되어 모 기관의 의료진을 위해 운영하는 도서관으로 정의하였다.

연구 설계

1. 연구 모형 및 가설

본 연구는 병원 내 의학도서관에서 근무하는 1인 사서의 인적 네트워크 수준이 직무 만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 연구이다. 사서의 인적 네트워크 수준은 크기, 범위, 빈도, 강도를 독립변수로 설정하였으며, 사서의 직무 만족도는 Herzberg의 2요인 중 하위 요인인 동기요인 중 인적 네트워크가 영향을 미치지 어렵다고 판단한 승진 요인을 제외하고 성취감, 성장 및 발전 가능성, 인정감, 직무 자체, 책임감을 종속변수로 설정하였다 [15]. 연구 모형은 그림 1과 같다.

[연구 질문] 병원 내 의학도서관 1인 사서의 인적 네트워크 수준은 직무 만족도에 영향을 미치는가?

가설 1. 병원 내 의학도서관 1인 사서의 인적 네트워크 크기는 직무 만족도에 영향을 미칠 것이다.

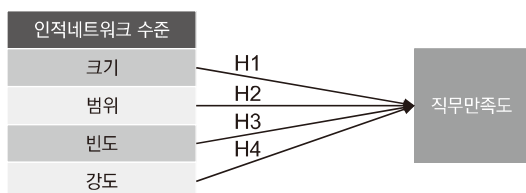


그림 1. 연구 모형.

가설 2. 병원 내 의학도서관 1인 사서의 인적 네트워크 범위는 직무 만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 병원 내 의학도서관 1인 사서의 인적 네트워크 빈도는 직무 만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 병원 내 의학도서관 1인 사서의 인적 네트워크 강도는 직무 만족도에 영향을 미칠 것이다.

2. 연구 대상 및 자료수집

연구 대상은 병원 내 의학도서관에서 근무하는 1인 사서이다. 연구 대상 리스트는 1차적으로 2020년도 한국의 학도서관협회와 MEDLIS 시스템에 가입된 병원 내 의학도서관 리스트를 비교하여 조사하였다. 그 결과, 중복 기관을 제외하면 전체 88개 관이었다. 2차적으로는 1인 사서 운영 기관 수를 알아내기 위해 한국의학도서관협회 2020 회원현황에 나온 기관별 사서 명부를 보고 1인 사서 운영 기관을 선별하였으며, 사서의 수를 추정하기 어려운 기관에는 직접 이메일 또는 전화로 질의하였다.

연구 방법은 설문지법으로 구글 폼을 활용한 웹 설문 방식을 선택하였다. 단체 메일을 보내면 응답률이 낮을 것으로 예측하여 1인 사서 60명에게 이메일을 따로 전송하였다. 이메일 내용에는 받는 사서의 소속과 이름을 명시하여 병원 내 의학도서관 1인 사서의 규모가 크지 않으므로 한 명 한 명의 응답이 중요하다는 것을 강조하여 응답을 독려했고, 연구 취지 및 웹 설문 링크도 첨부하였다. 메일에 응답이 없으면 2차로 전화로 협조 요청을 하였으며 이를 통해 총 31명의 사서가 응답하여 회수율은 51.6%였다. 조사 기간은 2020년 11월 23일부터 12월 7일까지 2주가 소요되었으며, 수집된 설문지는 모두 분석에 사용되었다.

3. 설문 문항 구성

설문의 문항은 인적 네트워크 수준, 직무 만족도 측정 도구, 개인적 배경 등 3개 영역, 총 26문항으로 구성하였으며, 영역별 문항 구성은 표 1과 같다.

1) 독립변수: 인적 네트워크 수준

사서의 인적 네트워크 수준이 직무 만족도에 영향을 미치는지에 관한 연구의 경우[10], 인적 네트워크 측정을 위한 직접적인 요소가 없음을 확인하여 인적 네트워크의 상위개념인 네트워크 수준 측정을 위한 요소를 사용하였

표 1. 설문 문항의 구성

조사 영역	세부 내용	출처	문항 수
인적 네트워크 수준	크기(수적 규모)	김준기(2006) 이완로(2008) 김경원, 김영근(2012) 김하나(2015)	9
	범위(그룹 수)	이완로(2008)	
	빈도(접촉 빈도)	김하나(2015)	
	강도(친밀도)	이완로(2008) 김경원, 김영근(2012)	
직무 만족도	성취감	Herzberg (1959) 송승섭(2000) 서은선(2016)	12
	성장 및 발전 가능성		
	인정감		
개인적 배경	직무자체(직무내용)	서은선(2016)	5
	책임감		
	성별		
	연령		
전체	학력	서은선(2016)	26
	도서관 근무경력		
	의학사서 자격증 유무		

다. 하지만 네트워크의 크기만을 분석 대상으로 설정하였고, 통계적으로 유의미한 결과를 얻지 못했다는 단점이 있었다. 따라서 본 연구는 선행연구를 통해 네트워크 측정 요소를 추가하였다. 먼저, 개인이 관계를 맺고 있는 사람이 속한 그룹의 수를 통해 네트워크 범위를 측정하였으며[13], 개인적 친밀네트워크 수준이 직무 성과에 미치는 영향을 연구를 토대로 네트워크의 강도(친밀도)를 측정하였다[14]. 한편, 네트워크 접촉 빈도에 관한 데이터를 수집했지만, 통계적으로는 고려하지 않은 연구 또한 참고하였다[10].

본 연구는 사서의 인적 네트워크 수준이 직무 만족도에 미치는 영향을 알아본 유일한 연구가 통계적으로 유의한 결과를 내지 못했기 때문에[10] 네트워크 수준 중에서 어떤 것이 직무 만족도에 영향을 줄 수 있을지 알아보기 위해 선행연구에서 나온 크기, 범위, 빈도, 강도 측정 요소를 모두 사용하기로 하였다.

2) 종속변수: 직무 만족도

직무 만족도는 Herzberg 2요인의 하위 요인인 동기요인(만족요인)과 위생요인(불만족요인) 중 동기요인만을 채택하여 측정 요소로 결정하였다. 위생요인을 제외한 이 있는 위생요인의 경우, 개선 시 불만족이 감소하는 것이

며 만족감의 산출이 어렵기 때문에[5] 인적 네트워크 수준이라는 외부 요인이 개입해도 결과가 달라지지 않는다고 판단했기 때문이다. 한편, 동기요인의 6가지 항목(성취감, 성장 및 발전 가능성, 인정감, 직무 자체, 책임감, 승진) 중에서도 승진의 경우, 사서의 인적 네트워크의 수준이 승진으로 인한 만족도에 영향을 주기 어렵다고 판단하여 측정 요소에서 제외했다. 따라서 동기요인의 나머지 5가지 항목만을 사용하여 직무 만족도를 측정하였다. 척도는 5점 Likert 척도(1점 ‘전혀 아니다’에서 5점 ‘매우 그렇다’)를 사용하였다.

4. 데이터 분석 방법

수집된 설문 데이터는 SPSS 25.0 프로그램을 사용해 통계 처리하여 분석하였다. 구체적인 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 응답자의 인구통계학적 특성에 대해 빈도와 백분율을 구하는 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 직무 만족도 요인의 타당성을 분석하기 위해 탐색적 요인 분석을 실시하였고, 신뢰성 검증을 위해 크론바하 알파의 계수를 이용하여 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 인적 네트워크 수준인 크기, 범위, 강도, 빈도와 직무 만족의 상관관계를 알아보기 위하여 각각의 독립변수와 종속변수를 대상으로 단순회귀분석을 실시하였다.

연구 결과

1. 인구통계학적 특성

설문에 참여한 병원 내 의학도서관 1인 사서 31명의 개인적 배경에 관한 기초 통계량은 아래 표 2와 같다.

성별 분포는 여성 87.1%, 남성 12.9%로 여성 1인 사서의 비율이 높다. 연령별로는 30대와 50대가 각각 38.7%, 25.8%로 가장 많은 부분을 차지하고 있으며, 학력은 대학교 졸업이 74.2%로 가장 많았으며 다음은 대학원 석사로 19.4%이다. 응답자의 74.2%가 의학사서 자격증을 보유하고 있으며, 도서관 근무경력은 21년 이상인 32.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 1년에서 5년 사이가 25.8%로 나타났다.

2. 측정 도구의 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 사용한 직무 만족도 측정 도구의 타당도

표 2. 응답자의 개인적 배경

변인	구분	빈도	비율(%)
성별	남	4	12.9
	여	27	87.1
연령	20대	4	12.9
	30대	12	38.7
	40대	6	19.4
	50대	8	25.8
	60대	1	3.2
학력	고등학교 졸업	1	3.2
	전문대학교 졸업	1	3.2
	대학교 졸업	23	74.2
	대학원 졸업(석사)	6	19.4
경력	1년 미만	1	3.2
	1년~5년	8	25.8
	6년~10년	6	19.4
	11년~15년	1	3.2
	16년~20년	5	16.1
	21년 이상	10	32.3
의학 사서 자격증 유무	유	23	74.2
	무	8	25.8

를 검증하기 위해 주성분분석에 기반한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인 추출 방법으로는 주축 요인 추출을 실시하였고 베리맥스 회전을 하였다. 직무 만족도의 경우, Herzberg 2요인의 하위 요인 중에서 승진을 제외한 동기요인 문항 5가지(성취감, 성장 및 발전 가능성, 인정감, 직무 자체, 책임감)를 채택하여 설문 문항을 구성하였으며 이는 모두 설문 문항 2개 이상으로 구성되었기 때문에 요인분석 대상이 되었다. 요인분석 결과, 공통성 0.5 이상, 설명된 총 분산이 65% 이상인 것만을 채택하였다. 구체적인 수치는 표 3과 같다.

직무 만족도 12개 문항에 대한 탐색적 요인분석을 한 결과, 모든 문항이 공통성에서 0.5보다 낮지 않음을 확인하였다. 또한 표 3과 같이 직무 자체, 책임감 2개의 요인으로 추출되었으며 설명된 총 분산은 78.034%로 나타났다. 이후 2개 요인 내 항목들이 일관성이 있는지 확인하기 위하여 신뢰도 분석을 한 결과, Cronbach's α 계수는 첫 번째 요인인 직무 자체가 0.967로 수용 가능하였다. 하지만 두 번째 요인인 책임감의 경우 0.551로 일반적으로 수용 가능한 수준인 0.6 미만이기 때문에 추후 연구에서는 해당 요인을 제외하여 직무 자체 요인 10문항만 통계 분석에 활용하였다.

표 3. 직무 만족도 측정 도구의 요인분석

항목	요인		공통성
	직무자체	책임감	
직무만족도5	0.940	0.081	0.840
직무만족도2	0.928	0.147	0.883
직무만족도3	0.922	0.230	0.902
직무만족도1	0.907	0.135	0.636
직무만족도8	0.902	0.222	0.890
직무만족도9	0.895	0.234	0.589
직무만족도7	0.821	0.171	0.704
직무만족도4	0.792	-0.092	0.863
직무만족도10	0.772	0.479	0.856
직무만족도6	0.734	0.222	0.826
직무만족도12	0.157	0.853	0.623
직무만족도11	0.078	0.786	0.753

*Kaiser-Meyer-Olkin=0.782 Bartlett's Approx. Chi-Square=417.712 (p<0.001).

3. 변인의 기술통계 및 정규성 검증

1) 독립변수의 기술통계

본 연구의 독립변수인 인적 네트워크 수준은 병원도서관 운영에 있어서 업무적인 도움을 받을 수 있는 타 도서관, 동일 대학이나 재단 소속 혹은 모자 기관, 그 외 한국 의학도서관협회를 포함한 기타 기관으로 구분하여 응답자가 소속기관명과 담당자의 이름(혹은 이니셜)을 기재하도록 하였다. 이를 바탕으로 인적 네트워크의 크기는 한 사람이 응답한 모든 사람의 인원수를 합산하였으며[10] 범위는 응답한 사람이 속한 그룹의 수를 합산하였고[13] 빈도와 강도는 응답자가 적은 사람에 따라 서 각각 접촉 빈도와 친밀도를 Likert 5점 척도로 측정하였다. 데이터 수집 이후에는 연구를 위하여 한 사람이 인적 네트워크를 맺고 있는 모든 사람의 접촉 빈도와 강도의 평균을 양적 데이터로 환산하였다[14].

연구 결과, 표 4의 내용에 따라 병원 내 의학도서관 1인 사서는 평균 4.87명의 인적 네트워크를 보유한 것으로 나타났으며, 평균 4.58개의 그룹과 인적 네트워크를 맺고 있었고 접촉 빈도는 평균적으로 1개월에 한 번, 친밀감을 표현하는 강도는 평균적으로 보통 이상으로 나타났다.

2) 종속변수의 기술통계

본 연구의 종속변수인 직무 만족도는 앞서 탐색적 요인

분석 및 신뢰도 분석을 통하여 직무 자체라는 요인 1개를 분석에 사용하였다. 이는 Likert 5점 척도를 사용하였으며 기술 통계량은 표 5와 같다.

3) 변수의 정규성 검정

독립변수인 인적 네트워크 크기, 인적 네트워크 범위, 인적 네트워크 빈도, 인적 네트워크 강도와 종속변수인 직무 만족도의 정규성을 알아보기 위해 Shapiro-Wilk test를 실시한 결과, 인적 네트워크 크기(Z(31)=0.124, p>0.05, 인적 네트워크 범위(Z(31)=0.145, p>0.05), 인적 네트워크 빈도(Z(31)=0.119, p>0.05, 인적 네트워크 강도(Z(31)=0.146, p>0.05, 직무 만족도(Z(31)=0.11, p>0.05)로 모두 정규성을 충족시켰다. 자세한 내용은 표 6과 같다.

4. 가설 검증

가설 4개는 모두 각각의 독립변수와 종속변수를 단순 회귀분석을 실시하여 검증하고자 하였다.

1) 인적 네트워크 크기에 따른 병원 내 의학도서관 1인 사서의 직무만족

연구 결과는 표 7과 같다. R제곱은 0.121, Durbin-Watson의 값은 1.985로 잔차의 독립성을 평가하는 기준

표 4. 독립변수의 기술 통계치

	N	기술 통계량			
		최솟값	최댓값	평균	표준편차
인적네트워크 크기 전체	31	0	13	4.87	3.170
인적네트워크 범위	31	0	13	4.58	2.802
빈도 평균	30	0.00	4.33	2.3130	1.08311
강도 평균	31	1.00	5.00	3.2599	0.95423
유효 N (목록별)	31				

표 6. 정규성 검정 결과

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	통계량	자유도	유의확률	통계량	자유도	유의확률
인적네트워크 크기 전체	0.124	31	0.200	0.941	31	0.090
인적네트워크 범위	0.145	31	0.096	0.941	31	0.088
빈도 평균	0.119	31	0.200	0.966	31	0.428
강도 평균	0.146	31	0.092	0.937	31	0.068
직무 만족도 합산	0.110	31	0.200	0.936	31	0.063

인 1.0~3.0 사이로 기준에 충족되었다. 유의확률은 0.55로 나타나 유의수준 0.05에서 회귀모형의 유의성이 확보되지 않았다. 따라서 가설 1은 기각되어 병원 내 의학도서관 1인 사서의 인적 네트워크 크기와 직무 만족도 사이에는 관계가 없는 것으로 나타났다.

2) 인적 네트워크 범위에 따른 병원 내 의학도서관 1인 사서의 직무만족

연구 결과는 표 8과 같다. R제곱은 0.140, Durbin-Watson의 값은 1.869로 잔차의 독립성이 충족되었다. 유의확률은 0.038로 나타나 유의수준 0.05에서 회귀모형의 유의성이 확보되었다. 따라서 가설 2는 채택되어 병원 도서관 1인 사서의 인적 네트워크 범위가 직무 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3) 인적 네트워크 빈도에 따른 병원 내 의학도서관 1인 사서의 직무만족

연구 결과는 표 9와 같다. R제곱은 0.192, Durbin-Watson의 값은 2.262로 잔차의 독립성이 충족되었다. 유

표 5. 종속변수의 기술 통계치

	N	기술통계량			
		최솟값	최댓값	평균	표준편차
직무만족도1	31	1	5	3.77	1.087
직무만족도2	31	1	5	3.61	1.145
직무만족도3	31	1	5	3.97	0.983
직무만족도4	31	1	5	3.16	1.157
직무만족도5	31	1	5	3.55	1.121
직무만족도6	31	1	5	3.65	0.915
직무만족도7	31	1	5	3.52	0.962
직무만족도8	31	1	5	3.87	0.957
직무만족도9	31	1	5	3.77	0.990
직무만족도10	31	1	5	3.94	0.998
유효 N (목록별)	31				

표 7. 가설 1의 단순회귀분석 결과

모형	계수			t	유의확률
	비표준화 계수		표준화 계수		
	B	표준화 오류	베타		
1 (상수)	-0.534	0.318		-1.681	0.103
인적네트워크 크기 전체	0.110	0.055	0.348	1.996	0.055

R제곱값=0.121 Durbin-Watson=1.985 F=3.985.

표 8. 가설 2의 단순회귀분석 결과

모형	계수			t	유의확률
	비표준화 계수		표준화 계수		
	B	표준화 오류	베타		
1 (상수)	-0.611	0.329		-1.858	0.073
인적네트워크 범위	0.133	0.061	0.374	2.168	0.038

R제곱값=0.140 Durbin-Watson=1.869 F=4.702 *p<0.05.

표 9. 가설 3의 단순회귀분석 결과

모형	계수			t	유의확률
	비표준화 계수		표준화 계수		
	B	표준화 오류	베타		
1 (상수)	-0.987	0.402		-2.457	0.020
빈도 평균	0.429	0.158	0.457	2.722	0.011

R제곱값=0.192 Durbin-Watson=2.262 F=6.895 *p<0.05.

표 10. 가설 3의 단순회귀분석 결과

모형	계수			t	유의확률
	비표준화 계수		표준화 계수		
	B	표준화 오류	베타		
1 (상수)	-1.961	0.495		-3.964	0.000
강도 평균	0.627	0.146	0.638	4.301	0.000

R제곱값=0.421 Durbin-Watson=1.826 F=21.088 ***p<0.001.

의확률은 0.011로 나타나 유의수준 0.05에서 회귀모형의 유의성이 확보되었다. 따라서 가설 3은 채택되어 병원 도서관 1인 사서의 인적 네트워크 빈도가 직무 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4) 인적 네트워크 강도에 따른 병원 내 의학도서관 1인 사서의 직무만족

연구 결과는 표 10과 같다. R제곱은 0.421, Durbin-Watson의 값은 1.826으로 잔차의 독립성이 충족되었다. 유의확률은 0.000으로 나타나 유의수준 0.001에서 회귀

모형의 유의성이 확보되었다. 따라서 가설 4는 채택되어 병원 내 의학도서관 1인 사서의 인적 네트워크 강도가 직무 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

토의 및 결론

병원 내 의학도서관 1인 사서의 인적 네트워크 수준과 직무 만족도의 관계를 파악하기 위해 통계 검증을 한 결과, 인적 네트워크의 크기를 제외하고 범위(그룹의 수적 규모), 빈도(접촉 빈도), 강도(친밀감의 정도)가 높을수록 직무 만족도의 동기요인(직무 자체)에도 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 기각, 가설 2, 3, 4는 채택되었다.

하지만 인적 네트워크의 범위, 빈도, 강도가 직무 만족도에 영향을 미치는 이유와 인적 네트워크 크기가 영향을 미치지 못한 이유에 대해서는 추후 심층적으로 원인을 탐색해 볼 수 있는 질적 연구가 필요할 것으로 보인다.

병원 내 의학도서관을 비롯하여 전문도서관, 학교 도서관, 작은 도서관, 대학도서관까지 1인 사서로 운영되고 있는 도서관은 많지만, 그들에 관한 연구는 극히 드물다. 그중에서도 병원 내 의학도서관의 경우 해마다 늘고 있는 실정이지만, 조직 내에서 병원 내 의학도서관과 사서에 대한 이해도는 매우 낮은 편이다. 이에 병원 내 의학도서관은 독립적인 운영이 아닌 타 부서에 소속되어 있는 경우가 대다수이며[11], 사서도 다른 업무를 겸직하고 있는 곳이 많은 실정이다. 또한 병원 내 의학도서관 관련 연구 중에서도 병원 내 의학도서관 사서들을 대상으로 한 연구는 거의 없으며, 그중 약 68%를 차지하는 1인 사서에 관한 연구도 전무한 실정이다. 그런 의미에서 본 연구는 전국의 병원 내 의학도서관 1인 사서의 업무에 도움을 주는 인적 네트워크 수준의 현황을 파악하고, 이것이 직무 만족도에 어떠한 영향을 주는지까지 검증해보았다는 점에서 의의가 있다.

연구 결과는 크게 인적 네트워크의 범위, 빈도, 강도가 직무 만족도에 영향을 미친다는 것과 인적 네트워크의 크기는 직무 만족도에 영향을 미치지 않는다는 것, 두 가지로 나누어 살펴볼 수 있다. 먼저 인적 네트워크의 범위는 한 사람이 얼마나 다양한 도서관의 사서를 알고 있는지에 대한 것이며, 빈도는 업무적으로 도움을 받을 수 있는 조

직 외부의 사람과 얼마나 자주 연락을 주고받는지에 대한 것이고, 강도는 인적 네트워크를 맺고 있는 사람들과의 친밀도에 관한 것이다.

범위의 경우 다양한 소속의 사람들을 알수록 업무적인 어려움에 부딪혔을 때 질문 내용에 따라서 도움을 요청할 수 있는 그룹이 많다는 것을 뜻한다. 또한 네트워크 범위가 넓을수록 적절한 문제해결책을 찾을 수 있다고 밝힌 연구도 있었다[13,16]. 이러한 점들로 미루어볼 때, 네트워크 범위가 넓을수록 직무 수행이 더 원활해질 것이고, 직무 만족도에도 영향을 미칠 수 있다고 본다.

접촉 빈도와 친밀도 역시 직무 만족도에 영향을 준다는 결과가 나왔다. 즉, 병원 내 의학도서관 1인 사서가 인적 네트워크를 맺고 있는 사람과 얼마나 자주 연락하는지, 또 그들에게 느끼는 친밀도가 얼마나 높은지가 직무 만족도에 영향을 주는 것이다. 앞서 인적 네트워크 크기는 직무 만족도에 영향을 미치지 않는다는 결과와 함께 분석해보면, 단순히 많은 사람을 아는 것보다는 사람들과의 관계가 가까울수록 직무 만족도에 영향을 준다는 것을 알 수 있었다.

현재 병원 내 의학도서관 1인 사서가 인적 네트워크를 만들 수 있는 협력망은 한국의학도서관협회가 유일하며, 협회에서 정기적으로 여는 워크숍 참여를 통하여 새로운 인적 네트워크를 확장할 수 있다. 하지만 올해의 경우, COVID-19 사태로 인하여 비대면 워크숍을 진행하였으며, 대면 워크숍이 지금까지 1박 2일이었던 것과 비교했을 때 인적 네트워크의 확장 및 친밀도를 높이기에는 어려웠을 것으로 생각된다. 따라서 협회에서는 이러한 비대면 워크숍의 한계를 극복하기 위한 방안들을 꾸준히 모색해 나가야 할 것이다.

병원 내 의학도서관 1인 사서가 속한 조직의 관리자 역시 사서의 인적 네트워크가 직무만족, 더 나아가서는 도서관 서비스 품질과 이용자 만족에 미치는 영향에 대해 이해할 수 있어야 한다. 또, 실질적으로는 사서가 워크숍 등의 행사에 적극적으로 참여할 수 있도록 독려할 수 있어야 한다. 본 연구의 결과를 통하여 병원 내 의학도서관 1인 사서의 직무 만족도를 향상시킬 기회가 확대되고, 새로운 협력망 구축 및 활발한 인적 네트워크 형성이 이루어질 수 있도록 협회, 관리자, 사서 본인 모두 노력해야 할 것이다.

마지막으로, 본 연구는 설문 문항 설계에 있어 몇 가지 한계점을 지니고 있다. 선행연구들을 기반으로 설계하였지만, 그 선행연구들이 설계한 설문 문항의 문제점에 대해 파악하지 못하였다. 특히 김하나의 연구는 인적 네트워크 수준 측정 시 타 도서관, 도서관 유관 기관, NGO 및 민간단체로 나누어 설문 문항을 작성하였다[10]. 본 연구는 이 점을 비슷하게 사용하여 타 도서관, 동일 재단 및 대학 소속 도서관, 협회 및 기타 단체로 구분하여 설문 문항을 작성하였다. 하지만 설문 응답 내용을 보았을 때 타 도서관과 동일 재단 및 대학 소속 도서관이 겹치는 경우가 많아 설문 코딩 시 어려움을 겪었다. 추후 연구에서는 회수율을 높이는 방안과 함께 설문 문항을 좀 더 체계적으로 설계하여 진행된다면 더욱더 정확한 연구 결과를 기대할 수 있을 것이다. 한편으로는 해당 연구 결과에 대한 탐색을 심층적으로 해볼 수 있도록 응답자들을 대상으로 질적 연구를 수행하는 방향도 모색해 볼 수 있을 것이다.

REFERENCES

1. Chang HR, Kim JA. A Study on the Job Burnout of Medical Librarians in Korea. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science* 2017;51(1): 245-269. Korean.
2. St. Clair G. The one-person library: An essay on essentials. *Special Libraries*. 1976;67(3):233-238.
3. Cho MH, Lee JY. A Study on Job of One Person Special Library. *Journal of information management* 2009;40(4): 23-47. Korean.
4. Siess JA. Flying solo: Librarian, Manage Thyself. *American Libraries*. 1999;30(2):32-34.
5. Seo ES. A study on the relationship between job satisfaction and job performance among librarians [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2016.
6. Kim MJ, Kim GY. A Study on the Relationship between Service Quality and Librarian's Job Satisfaction in Public Libraries. *Journal of the Korean BIBLIA Society for library and Information Science* 2015;26(3):241-266. Korean. doi:10.14699/kbiblia.2015.26.3.241
7. Kim JW. A study on service quality and user satisfaction in school libraries [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2009.
8. Kim HJ, Kim SH, Hong SM, Eom MJ, Kim EK, Choi JI. Science and Technology Policy Institute report: Network-based analysis of University-Industry links; 2011 Dec. 156 p. Report No.:TRKO201400003443
9. Koh MS, Choi JS, Cho DY. Meta-Analysis on the Relationship Between Job Competency and Job Satisfaction. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly* 2020;22(4):27-52. Korean.
10. Kim HN. A study on the effects of human networks on job satisfaction in workers at private small libraries located in Seoul [master's thesis]. Seoul: Sungkyunkwan University; 2015.
11. Noh YH, Shin YJ. A Study on the Activation Plan through the Analysis of the Operation Status of the Medical Library in the Hospital. *Journal of Korean Library and Information Science Society* 2019;50(2):2466-2542. Korean. doi:10.16981/kliss.50.201906.61
12. Pitts RL. A Generalist in the Age of Specialists: A Profile of the One-Person Library Director. *Library Trends* 1994; 43(1):121-35.
13. Lee WR. A study on effects of mentoring network upon career usefulness and organizational effectiveness : with a focus on five-star tourist hotels in Seoul [master's thesis]. Suwon: Kyonggi University; 2008.
14. Kim KW, Kim YK. The effect of members' intimacy network Character on job performance in organization. *Management & Information Systems Review* 2012;31(2):61-87. Korean. doi:10.29214/damis.2012.31.2.004
15. Herzberf F, Mausner B, Synderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: Wiley; 1959.
16. Lankau MJ, Scandura TA. An investigation of personal learning in mentoring relationships: Content, antecedents, and consequences. *Academy of management Journal* 2002; 45(4):1-32. doi:10.5465/3069311