

의학사서의 직무만족도에 관한 연구

— 45개 병원도서관 59명을 중심으로 —

고려병원, 영동세브란스병원*, 중대부속필동병원** 도서관실

박 정 미·김 영 주*·정 지 연**

I. 서 론

1. 연구의 목적

도서관은 학문과 기술이 급진전하고 있는 현 사회에서 지식과 정보를 제공하는 것을 목적으로 하는 하나의 조직체이다. 그중에 의학도서관은 첨단과학 중에서도 생명을 다루는 의학분야의 전문의료인 뿐만 아니라, 생명과학 관련인 모든 이용자들을 위해 세계적인 학술정보를 체계적으로 수집하고, 신속, 정확하게 제공하여 진료, 교육 및 조사연구 활동을 적극적으로 지원함으로써 의과대학, 병원, 기타 관련 연구소등의 업무를 효과적으로 수행할 수 있도록 각종의 최신정보를 제공하는 곳이다.

의학도서관이 이러한 목적을 달성하기 위해서는 조직을 구성하고 있는 인적요소인 사서의 직무만족이 무엇보다 중요하다. 사서의 직무만족은 이용자에게 제공하는 서비스의 수준 및 질과 밀접한 관계가 있다. 정보서비스에 대한 이용자의 만족은 도서관의 효율성과 유효성의 궁극적인 척도이므로, 사서의 직무만족은 도서관 환경에서 조직효율성의 전제조건이 되는 것이다.

본 연구의 목적은 병원도서관을 중심으로 의학사서의 직무만족을 파악하여 직무의 효율성을 높이는 데 도움이 될 수 있는 자료를 제공하려는 데에 있다.

2. 직무만족의 개념 및 중요성

1) 직무만족의 개념

직무만족의 개념은 학자에 따라 다양하게 규정되고 있는데 대표적인 몇몇 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 맥코믹(E. J. McComick)은 “직무만족이란

직무에서 얻어지거나 경험하는 욕구만족 정도의 함수이다”라고 정의하였다.

로크는(Locke)는 “직무만족이란 개인이 자신의 직무에 대한 평가로부터 나온 유쾌한 또는 긍정적인 감정상태”라고 정의하였다. 이 정의는 산업심리학자들에 의해 널리 인정 받고 있다.

본 연구에서는 이러한 기존의 정의들을 참조하여 직무만족이란 조직구성원들의 직무 경험에 대한 평가상태라고 규정한다.

2) 직무만족의 중요성

1940년대 이래 지금까지 조직구성원의 직무만족 정도는 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어 오고 있다. 왜 직무만족이 그러한 기준이 될 수 있으며 어떤 점에서 직무만족이 중요한 관심의 대상이 되는지에 대하여 慎侑根은 다음과 같이 설명하고 있다.

첫째, 가치판단적인 면에서 볼 때 중요하다. 사람들은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 보내게 된다. 따라서 최소한의 인도주의적인 입장에서도 우리 삶의 이 부분이 보다 유쾌하고 만족스러운 것이기를 누구나가 바랄 것이다. 대부분의 사람들에게 어디서 일할 것인가에 대한 선택의 폭은 상당히 제한되어 있다. 이러한 제약으로 인해 직장이 만족의 기회를 제공하지 않는다면 우리들의 대다수는 삶의 기쁨을 맛볼 수 없게 될 것이다. 직장은 단지 생계를 위한 소득을 얻는 곳이고 생활의 만족은 직장문을 나선 후에 구하는 것이라는 생각은 이제 통하지 않는다. 이런 점에서 조직구성원의 직무만족은 조직이 사회에 대하여 지는 “사회적 책임”의 한 범주로 강조되고 있다.

둘째, 직무만족은 정신건강적인 측면에서 중요하다. 즉 직무에 만족을 느끼는 사람은 정신건강에 긍정적인

심리적 효과를 경험할 것이고, 반면 직무에 불만을 느끼는 사람은 그것이 전이효과를 가져와 직장생활 뿐만 아니라 가정생활, 여가선용, 심지어는 삶 그 자체까지도 불만을 느낄 수 있다.

세째, 직무만족은 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 일에 만족을 느끼는 사람의 수명이 길다는 연구도 나와 있는데, 직무에 대한 불만으로 스트레스가 쌓이게 되면 그것은 곧 사람의 신체에 나쁜 영향을 주게 된다.

반면에 직장에서도 직무만족은 다음과 같은 이유로 중요하다.

첫째, 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 사람은 외부사회에 대하여, 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기하게 된다.

둘째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직의부에서 뿐만 아니라 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다.

세째, 조직의 입장에서 볼 때 직무만족이 높게 되면 이직률과 결근율이 감소되고 이에 따른 업무의 효율성을 높일 수 있다.

II. 직무만족에 영향을 미치는 요인

1. 조직 전체 요인

첫째, 급여와 승진기회

승진에 대한 욕구에는 심리적 성장에 대한 욕구와 더 높은 소득에 대한 욕구, 사회적인 지위에 대한 욕구 등이 포함된다.

둘째, 조직정책과 절차

조직의 임금과 복리 후생에 대한 정책이 조직 구성원들의 욕구에 합당하다고 인정될 때 그 조직의 직원들은 만족하게 된다.

세째, 조직구조

조직구조와 관련해서 우선 규모와 직위를 살펴 볼 수 있으며 이는 정도의 차이는 있지만 직무만족도에 있어서 유의적인 차이를 보여주고 있다.

2. 직업환경 요인

첫째, 상사의 감독 스타일

여기에는 감독방법과 영향력, 기술적 및 인간적인 관계, 관리기술들이 포함되며, 효율적인 작업진단의 형

성을 위하여 감독자의 행동이 중요하다. 병원 조직체에서는 상하관계가 권위적으로 흐르기 쉬운데 보다 민주적인 상하관계를 이루어야 하겠다.

둘째, 참가자 의사결정

조직구성원들의 참가가 형식적인 것이 아니고 실질적일 때, 의사결정 사항이 조직구성원들의 직무에 중요할 때 더욱 그러하다.

세째, 작업집단 규모

작업집단의 규모가 커지게 될수록 작업의 전문화와 분업화로 의사소통의 불충분과 인간 소외 현상이 일어나게 된다.

네째, 동료작업자와의 관계

이 요인에는 일에 대한 능력, 동료간의 협조, 친밀성 등이 포함된다. 직원들은 공식집단외에 비공식집단을 형성하기도 한다. 직무능률 향상을 위하여 상호 유대관계를 형성시켜주어야 한다.

다섯째, 작업집단요소

이 요인은 작업시간, 휴식시간, 작업장차, 온도, 통풍, 습도, 작업장의 위치등을 포함한다. 일반적으로 조직구성원들은 위험이나, 불쾌감을 주지 않는 물리적 환경을 원하며, 적당한 온도, 조명등 쾌적한 분위기의 작업조건을 원한다.

3. 직무내용 요인

첫째, 직무범위

직무가 가지고 있는 기술의 다양성, 완결성, 중요성등을 말한다.

둘째, 역할의 모호성과 역할 갈등

이 요인은 개인의 역할과 관련된 충분한 정보를 가지고 있지 못할 때 발생하는 것으로, 이것은 역할 갈등과 마찬가지로 개인이 이를 경험할 때 스트레스를 보일 뿐만 아니라 이직률의 상승, 직무만족의 감소, 인적자원의 불충분한 사용등과 같은 부작용을 낳게 된다.

4. 개인적 요인

첫째, 연령과 근속

젊은 조직구성원은 고용 당시 직무의 새로움때문에 직무만족이 높지만, 곧 불확실성과 안전성의 결여로 불만이 빨리 찾아오며, 나이가 들고 근속연수가 늘어감에 따라 경험의 축적과 조직력의 증가로 직무만족이

높아지게 된다.

둘째, 개인특성

자기확신, 결단력, 성숙성등의 변수는 직무만족과 높은 상관관계가 있다.

이상과 같이 직무만족에 영향을 미치는 요인은 개인에 따라서 다르겠지만 어느정도 공통적 범주에 포함시킬 수 있다.

III. 자료의 분석결과

본 조사는 전국 병원도서실 사서들을 대상으로 설문을 배부하여 직무만족을 측정하였다. 조사대상자인 59개 기관의 73명중에서 응답자는 45개 기관의 59명(81%)이었다(표 1).

표 1. 응답자의 인적 배경사항별 분포

구분	성별	연령	결혼관계	도서관학교육	자격증구분	총근무연수	근무인원수	2인이상 근무기관	현직위	성격
인원	남	5명 (8%)	21~25세 (25%)	15명 (44%)	기혼 26명 (20%) 사서교육원 12명 (20%) 정사서 1급 2명 (4%)	1년미만 12명 (20%)	1인 근무 26명 (44%)	전반업무 17명 (52%)	실장 6명 (10%) 과장 26명 (44%)	적극적 26명 (44%)
	여	54명 (92%)	26~30세 (34%)	20명 (56%)	미혼 33명 (24%) 전문대학 14명 (24%) 정사서 2급 38명 (64%)	1~3년 12명 (20%)	2인 이상 33명 (56%)	수서업무 5명 (15%) 학습지담당 17명 (30%)	계장 12명 (20%) 주임 12명 (20%) 그저그렇대 33명 (56%)	그저그렇대 33명 (56%)
구성비	31~35세		12명 (20%)	대학교 30명 (51%) 대학원 3명 (5%)	준사서 19명 (32%)	4~6년 10명 (17%)	대출·열람 상호대차 7명 (21%) 단행본 2명 (6%) 제본업무 1명 (3%) 교육담당 1명 (3%)	40명 (68%)	1명 (2%)	
	35~40세		5명 (9%)		7~10년 10명 (17%)	1명 (2%)				
	41세 이상		7명 (12%)		10~15년 8명 (14%)					
					15년 이상 7명 (12%)					
계	59명 (100%)	59명 (100%)	59명 (100%)	59명 (100%)	59명 (100%)	59명 (100%)	59명 (100%)	33명 (100%)	59명 (100%)	59명 (100%)

표 2. 의화사서로서의 직업만족도

내용	인원	백분율
만족한다	30	50.8%
보통이다	24	40.7%
불만족이다	5	8.5%
계	59	100.0%

표 4. 직업 불만족 순위(응답자 5명)

순위	내용	인원	합계	가중치
1	전반적인 지원부족	3	15	5
2	승진 및 발전의 기회부족	3	12	4
3	이용자의 무시	3	9	3
4	낮은 보수	3	6	2
5	적성의 부적합	5	5	1

표 3. 직업만족도 순위(응답자 30명)

순위	내용	인원	합계	가중치
1	전문직 의화사서로서의 자부심	17	119	7
2	직무에 대한 관심도	13	78	6
3	근무시간	10	50	5
4	중추적 의화정보센터로의 발전 가능성	12	48	4
5	근무환경	10	30	3
6	보수	13	26	2
7	승진	18	18	1

표 5. 현재의 보수로 생활정도

내용	인원	백분율
만족한 생활을 한다	4	7%
보통이다	46	78%
불만족한 생활이다	9	15%
계	59	100%

표 6. 현재의 보수

내 용	인 원	백분율
적합한 수준이다	7	11.9%
보통이다	28	47.4%
부적합한 수준이다	22	37.3%
무응답	2	3.4%
계	59	100.0%

표 7. 현재의 근무환경

내 용	인 원	백분율
만족한다	16	27.1%
그저 그렇다	25	42.4%
불만족한다	18	30.5%
계	59	100.0%

표 8. 사서에 대한 병원내의 인식

내 용	인 원	백분율
중요한 직종으로 인식	20	33.9%
그저 그렇다	23	39.0%
중요하지 않은 직종	16	27.1%
계	59	100.0%

표 9. 직무자세

내 용	인 원	백분율
긍정적, 적극적이다	42	71.2%
그저 그렇다	14	23.7%
부정적, 소극적이다	3	5.1%
계	59	100.0%

표 10. 상사 및 관련부서장의 직무이해와 평가

내 용	인 원	백분율
그렇다	20	33.9%
보통이다	18	30.5%
그렇지 않다	21	35.6%
계	59	100.0%

표 11. 제안의 채택

내 용	인 원	백분율
그렇다	22	37.3%
보통이다	23	39.0%
그렇지 않다	14	23.7%
계	59	100.0%

표 12. 제안이 채택되지 않는 이유 순위(응답자 14명)

순위	내 용	인원	합계	가중치
1	도서관의 중요성 인식부족	10	30	3
2	예산부족	9	18	2
3	원활한 커뮤니케이션 부족	10	10	1

표 13. 현재의 승진 제도

내 용	인 원	백분율
만족한다	5	8.5%
그저 그렇다	25	42.4%
불만족한다	29	49.1%
계	59	100.0%

표 14. 현재의 근무평가 제도

내 용	인 원	백분율
근무의욕의 자극제이다	6	10.1%
그저 그렇다	27	45.8%
근무의욕의 상실감만 부여한다	7	11.9%
잘 모르겠다	15	25.4%
무응답	4	6.8%
계	59	100.0%

표 15. 이용자와의 인간관계

내 용	인 원	백분율
원만하다	50	84.7%
그저 그렇다	6	10.2%
원만하지 않다	2	3.4%
무응답	1	1.7%
계	59	100.0%

표 16. 인간관계가 원만하지 못한 이유(응답자 2명)

순위	내 용	인원	합계	가중치
1	호칭의 불쾌감	2	8	4
2	이용자의 권위적인 태도	2	6	3
3	도서실 이용에 대한 무지	2	4	2
4	사서의 주관적인 판단	2	2	1

표 18. 한의도협 이외의 직무와 관련된 협회나 기관의 가입 유무(직무와 관련 정보검색도구의 활용성 여부 파악: 35명 가입)

가입수	No	가입 기관 명	인원(%)
1개 기관	1	한국도서관협회	10명
	2	한국정보관리학회	2명
	3	BLDSC	2명
	4	INTERNET	2명
소 계			16명(45.7%)
2개 기관	1	도서관협회+정보학회	4명
	2	도서관협회+천리안	2명
	3	도서관협회+서울의대MEDLARS	1명
	4	서울의대MEDLARS+INTERNET	2명
	5	서울의대MEDLARS+천리안	1명
	6	천리안+BLDSC	1명
	7	BLDSC+DIALOG	1명
소 계			12명(34.3%)
3개 기관	1	도서관협회+정보학회+서울의대MEDLARS	1명
	2	천리안+BLDSC+DIALOG	1명
	3	천리안+서울의대MEDLARS+INTERNET	1명
소 계			3명(8.6%)
4개 기관	1	도서관협회+천리안+INTERNET+MEDLARS	2명
	2	천리안+BLDSC+DIALOG+DYNAMI	1명
	3	천리안+BLDSC+INTERNET+MEDLARS	1명
소 계			4명(11.4%)
총 계			35명(100%)

표 17. 한의도협 교육의 필요성

내 용	인 원	백분율
반드시 필요하다	53	89.8%
그저 그렇다	5	8.5%
필요치 않다	1	1.7%
계	59	100.0%

표 19. 가입후의 직무의 능률성

내 용	인 원	백분율
향상되었다	19	54.3%
그저 그렇다	14	40.0%
향상되지 않았다	2	5.7%
계	35	100.0%

표 20. 1인 근무시 직무상의 애로사항 순위(응답자 26명)

순위	내 용	인원	합계	가중치
1	업무전반에 대한 책임감	14	70	5
2	단순 반복업무	11	44	4
3	승진 및 발전의 기회 부족	9	27	3
4	타부서와의 교류관계 부족	12	24	2
5	고립감	12	12	1

표 21. 의대도서관과 병원도서실의 직무상 차이점 순위

순위	내 용	인원	합계	가중치
1	제반시설 규모의 크기	28	140	5
2	업무분담으로 인한 전문성	21	84	4
3	인원수	20	60	3
4	승진 및 발전 가능성	22	44	2
5	사회적인 인식도	31	31	1

표 22. 사서직을 그만두려고 생각해 본 적이 있는가?

내 용	인 원	백분율
전혀 생각해 본 적이 없다	14	23.7%
가끔 생각해 본 적이 있다	34	57.6%
어느 쪽이라고 말할 수 없다	9	15.3%
무응답	2	3.4%
계	59	100.0%

표 23. 왜 그만두려고 생각했는가?(응답자 34명)

순위	내 용	인원	합계	가중치
1	운영방식이 마음에 들지 않아서	17	85	5
2	대인관계의 마찰	13	52	4
3	보수가 적어서	13	39	3
4	자녀양육때문	8	16	2
5	적성에 맞지 않아서	5	5	1

표 24. 운영상 불만족한 업무가 지시될 때

내 용	인 원	백분율
할 수 없이 한다	18	30.5%
자신의 의견을 강력히 주장한다	7	11.9%
여러의견 수렴 후 그에 따른다	28	47.4%
하지 않는다	2	3.4%
무응답	4	6.8%
계	59	100.0%

표 25. 의학사서를 계속하는 이유 순위

순위	내 용	인원	합계	가중치
1	직업적 성취감때문	31	93	3
2	경제적 필요때문	25	50	2
3	사회적 인식때문	32	30	1

표 26. 의학사서의 직무수행을 위해 개인적으로 필요한 사항의 순위

순위	내 용	인원	합계	가중치
1	의학관련지식(의학주제전문사서)	24	192	8
2	다양한 정보검색도구 활용법	23	161	7
3	적극적인 자세	13	78	6
4	한의도협 의학용어강좌 수강	11	55	5
5	폭 넓은 대인관계	13	52	4
6	어학능력 배양	13	39	3
7	도서관학(문헌정보학) 학위 이수	16	32	2
8	해외연수	12	12	1

IV. 결론 및 제언

이상과 같이 병원도서실 의학사서들이 직무수행을 하면서 느끼는 직무만족도를 조사분석하였다. 이 분석에서 얻은 결론들은 다음과 같다.

1. 분석결과 요약

45개의 병원도서실 의학사서 59명을 대상으로 직무만족도를 조사분석하였다.

1) 의학사서로서의 직업만족도에서 30명(50.8%)이 만족하고 있으며, 만족 우선순위는 1위) 전문직 의학사서로서의 자부심, 2위) 직무에 대한 관심도, 3위) 근무시간, 4위) 중추적 의학정보센터로의 발전가능성, 5위) 근무환경, 6) 보수, 7위) 승진 순이었다. 불만족인 응답자 5명(8.5%)은 그 이유가 1위) 전반적인 지원부족, 2위) 승진 및 발전의 기회부족, 3위) 이용자의 무시, 4위) 낮은 보수, 5위) 적성의 부적합이라고 하였다.

2) 현재의 보수는 28명(47.4%)이, 근무환경은 25명(42.4%), 사서에 대한 병원내의 인식은 23명(39%)이 그저 그렇다라고 대답하였다.

3) 직무자세는 42명(71.2%)이 긍정적, 적극적으로 임하고 있으나, 상사나 관련부서장들이 사서의 직무에 대한 이해와 평가를 잘하지 않는다고 21명(35.6%)이 응답해 주었으며, 직무상의 제안이 채택되지 않은 이유로는 14명이 1위) 도서실의 중요성 인식부족, 2위) 예산부족, 3위) 원활한 커뮤니케이션 부족이라고 대답하였다.

4) 현재의 승진제도엔 29명(49.1%)이 불만족하고 있으며, 현재의 근무평가제도가 그저 그렇다라고 27명(45.8%)이 응답하였다.

5) 이용자와의 인간관계는 50명(84.7%)이 만족하고 있으며, 원만치 못한 응답자 2명은 그 이유가 1위) 호칭의 불쾌감, 2위) 이용자의 권위적인 태도, 3위) 도서실 이용에 대한 무시, 4위) 사서의 주관적인 판단이라고 하였다.

6) 한의도협 교육의 필요성은 53명(89.8%)이 반드시 필요하다고 했으며, 직무 관련 정보검색도구 활용성 여부를 파악하기 위한 한의도협 이외의 직무와 관련된 기관엔 35명(59.3%)이 가입되었으며, 가입후엔

19명(54.3%)이 직무의 능률설이 향상되었다고 하였다.

7) 혼자 근무시 직무상의 애로사항으로 응답자 26명(44%)이 1위) 업무전반에 대한 책임감, 2위) 단순 반복업무, 3위) 승진 및 발전의 기회부족, 4위) 타부서와의 교류관계 부족, 5위) 고립감이라고 하였다. 또한 의대도서관과 병원도서관의 직무상 차이점은 1위) 제반시설 규모의 크기, 2위) 업무분담의 전문성, 3위) 인원수, 4위) 승진 및 발전가능성, 5위) 사회적인 인식도라고 대답하였다.

8) 사서직을 그만두려고 생각했던 34명(57.6%)은 그 이유로 1위) 운영방식이 마음에 들지 않아서, 2위) 대인관계의 마찰, 3위) 보수가 적어서, 4위) 자녀양육 때문, 5위) 적성에 맞지 않아서라고 응답하였으며, 운영상 불만족한 업무가 지시될 때엔 28명(47.4%)가 여러의견 수렴 후 그에 따른다라고 하였다.

9) 의학사서를 계속하는 이유로는 1위) 직업적 성취감, 2위) 경제적 필요, 3위) 사회적 인식때문이라고 하였다. 개인적으로 의학사서의 직무수행을 위해 필요한 사항은 1위) 의학관련지식(주제전문사서), 2위) 다양한 정보검색도구 활용법, 3위) 적극적인 자세, 4위) 한의도협 의학용어강좌 수강, 5위) 폭 넓은 대인관계, 6위) 어학능력 배양, 7위) 도서관학(문헌정보학) 학위 이수, 8위) 해외연수 순이라고 대답하였다.

10) 본 연구상의 결론은 의학사서들이 직업만족도와 직무관심도는 높으나, 현실적으로 직무만족도는 도서관의 중요성 인식부족과 운영방식의 불합리성으로 인해 낮게 나타났음을 보여 준다.

2. 제 언

의학은 인간을 질병으로 부터 구하고 건강을 모색하는 학문으로 인류의 역사와 더불어 경험의료로 존재해왔다. 일반과학이 진보함에 따라서 독자성을 지닌 과학으로 발전하여 인체에 관한 연구와 질병의 예방 및 치료를 연구하는 학문이다. 의학에 대한 개념은 점차로 변화하여 현대에 있어서는 인간을 생리적, 심리적, 사회적으로 적극성을 띠게 만들고, 될 수 있는 한 쾌적한 상태를 유지시키는 연구를 하는 학문으로 해석되기도 한다. 이처럼 점차 세분화, 전문화되는 의학의 발

전과 더불어서 병원도서관에 근무하는 우리 의학사서들도 이제는 고도로 전문화된 의학정보서비스전문가라는 의식을 가지고 직무에 임해야겠다. 그러기 위해서는 사서의 직무만족이 무엇보다도 중요하다. 본 연구를 기초로 의학사서의 직무효율성을 높이기 위한 몇가지 점들을 제안해 보면 다음과 같다.

1) 사서의 적극적인 자세 즉, 업무에 대한 긍지를 가지고 필요한 자료를 이용자에게 신속, 정확하게 제공하여 병원도서관이 성장할 수 있도록 성실하게 노력하는 것이 무엇보다도 중요하다.

2) 병원경영자와 이용자들의 도서관 중요성에 대한 인식 전환이 필요하다. 장기적으로 볼 때 정보의 활성화 시대에선 도서관의 발전이 곧 기관의 발전과 연결된다. 예를들어 요즘처럼 전문화, 세분화된 종합병원에서는 유명한 특수클리닉의 활성화가 그 병원도서관이 소장하고 있는 의학잡지의 구독 증수와 상관이 있음을 알 수 있다.

3) 의학사서의 자질향상을 위해 한의도협이 주제전문사서로서의 자격요건이 되는 의학사서자격증 발급과 보다 더 체계적인 연수교육을 실시하여야 한다.

4) 사서가 단순업무나 겸업으로 인해 사서 본래의 기능을 다할 수 없을 때 소속 병원의 진료부 및 기타 관련 부서에 양질의 의학정보서비스를 할 수 없으므로 병원경영진의 전반적인 협조와 도움이 절실히 필요하다.

참 고 문 헌

- 1) 강지연: 국회도서관 사서직원의 직무만족도에 관한 연구. 국회도서관보 1993; 30(3): 32-42
- 2) 김남진: 의학교서관의 설치기준에 의한 평가기준 설정. 한국의학도서관 1992; 19(2): 47-57
- 3) 김성희: 신입사서의 직무만족에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원, 1992
- 4) 사공 철, 구자영, 김석영: 과학기술 문헌정보론. 서울: 구미무역(주) 출판부, 1989
- 5) 정경란: 사서의 직무만족도에 관한 연구: 우리나라 사립대학 도서관을 중심으로. 경남대학교 교육대학원, 1991
- 6) 한국의학도서관협의회: 1994년 회원 현황, 1994