

사서인력의 경력이동 및 경력개발에 관한 연구*

A Study on Career Movement and Career Development of Librarians Workforce

노영희(Young-Hee Noh)**

안인자(In-Ja Ahn)***

초 록

도서관계의 상황을 보면 대학도서관, 공공도서관, 전문도서관, 학교도서관 등 매우 다양한 유형의 도서관이 있고, 국가적인 차원 및 상업적인 차원의 정보유통기관이 있으며, 또 이를 지원하는 기관들 즉, 도서관자동화업체, 도서관관련 비품업체, 도서관관련 아웃소싱업체, 각종 데이터베이스 구축업체가 있다. 이러한 상황을 볼 때 문헌정보학을 전공한 사람들의 경력경로는 매우 다양해 질 수 있으며, 이로 인하여 사서인력의 유동성 및 경력이동률은 매우 높을 것이라는 것을 예측할 수 있다. 그러나 현재까지 도서관계의 특성 및 직업적 특성을 감안하여 사서인력의 유동성 실태나 이직률과 이직의 원인 등을 규명하는 연구는 거의 없다고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 이를 위한 기초연구로 사서인력의 경력이동 및 경력개발 현황에 대해서 조사하고자 하였다. 사서의 경력개발 과정 분석을 통해 도서관계 및 관련분야에서 근무하고 있는 사람들의 직장이동 경로, 경력개발을 위한 노력, 경력이동 요인 등을 파악하고자 하였다.

ABSTRACT

Professions with librarianship can be found in various fields. It includes all different kinds of libraries, including academic, public, special, and school libraries. Moreover, there are national and commercial information distribution bodies, and other bodies supporting the national body such as library automation companies, library supply companies, and library outsourcing companies. Careers of those who have studied in library and information science could be developed in all these fields. High flexibility and labour turnover can be expected due to the wide range of career fields. Nevertheless, there have been very little studies reflecting the reasons of high level of turnovers and flexibility in librarian workforce. Therefore, this paper investigates career movement and development of librarian as a foundation stone of further researches. It also analyzes career development process of librarians, including career paths of those working in libraries and other related areas, their efforts for career development, factors influencing their career movements.

키워드: 사서인력, 경력이동, 경력개발, 경력이동 요인

librarians workforce, career movement, career development, career movement factor

* 이 논문은 2009년도 건국대학교 학술진흥연구비 지원에 의한 논문임.

** 건국대학교 인문과학대학 문헌정보학전공 부교수(irs4u@kku.ac.kr) (제1저자)

*** 동원대학 아동문헌정보과 교수(ijahn@tw.ac.kr) (교신저자)

■ 논문접수일자: 2009년 11월 16일 ■ 최초심사일자: 2009년 11월 19일 ■ 게재확정일자: 2009년 11월 27일
■ 정보관리학회지, 26(4): 147-167, 2009. [DOI:10.3743/KOSIM.2009.26.4.147]

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

사회의 변화에 따라 사서직계를 포함하여 많은 직업분야에서 평생직장의 개념이 무너지고 평생 직업의 개념이 대두되고 있고, 개인의 경력계획(career planning)과 경력관리(career management)가 중요시됨과 동시에 경력계획이나 경력관리가 개인의 역량을 발휘할 수 있는 필수적인 요소가 되었다.

경력관리가 강조되는 이유는 개인적·조직적·사회적 측면으로 나누어 볼 수도 있다. 개인적인 측면에서는 경력성공이나 경력만족을 최대화함으로써 근로생활의 질을 향상시키고, 조직적 측면에서는 인적자원의 효율적 배치 및 체계적인 유능한 관리자 육성이 가능하며, 사회적 측면에서는 사회내 인적자원의 효율적이고 균형 잡힌 배치가 가능하기 때문이다.

사서직 종사자의 경력개발 대상기관을 살펴볼 때 국가적인 차원의 정보유통기관으로의 도서관계로는 대학도서관, 공공도서관, 전문도서관, 학교도서관 등 매우 다양한 유형의 도서관이 있고, 또 이를 지원하는 상업적인 기관들 즉, 도서관자동화업체, 도서관관련 비품업체, 도서관 관련 아웃소싱업체가 있다. 또한 수많은 정보자원을 데이터베이스로 구축하여 제공하는 업체도 도서관 관련 업체라고 할 수 있으며, 그 외에 도서관과 협력관계에 있는 기관 또는 유관기관을 보면 각종 기록관, 박물관을 들 수 있다.

이러한 상황을 볼 때 현재 도서관의 사서들은 문헌정보학위과정을 통한 경로를 통하여, 혹은 유사분야를 통하여 도서관사서직에 진입

하는 경력개발 진로는 매우 다양할 수 있으며, 이로 인하여 사서인력의 유동성 및 경력이동률은 매우 높을 것이라는 것을 예측할 수 있다. 그러나 현재까지 도서관계의 특성 및 직업적 특성을 감안하여 사서인력의 유동성 실태나 이직률과 이직의 원인 등을 규명하는 연구는 거의 없다고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 설문조사 방법을 통하여 사서인력의 경력이동 및 경력개발 현황에 대해서 조사하고자 하였다.

본 조사를 통하여 다음과 같은 연구 질문을 진행하고자 한다.

- RQ 1: 경력이동에 영향을 주는 조직, 환경적 요인에 차이가 있을 것인가?
- RQ 2: 경력이동에 영향을 주는 개인적 요인에 차이가 있을 것인가?
- RQ 3: 경력이동을 위한 노력에 차이가 있을 것인가?
- RQ 4: 도서관계 및 관련분야의 직장이동 경로는 매우 다양할 것인가?

설문응답 결과를 분석하는 과정에서 도출되는 사서의 경력개발 과정 분석을 통해 도서관계 및 관련분야에서 근무하고 있는 사람들의 직장이동 경로, 경력개발을 위한 노력, 경력이동 요인 등을 파악하는 것이 본연구의 목적이며, 이를 통하여 장기적으로 미래의 경력개발 방향을 예측하는 것이 연구가 가야할 방향이다.

1.2 연구의 방법 및 내용

본 연구에서는 도서관계 및 관련분야의 경력이동 요인 및 이동경로를 조사함으로써 경력개발을 제안하고자 하며 이를 위한 구체적인 연

구방법 및 내용은 다음과 같다.

첫째, 문헌조사를 통해서 경력, 경력이동, 경력단계 모형 등에 대한 개념을 정리하고, 사서의 경력에 대한 선행연구를 조사·분석하였다.

둘째, 도서관계 및 관련분야에서 근무하고 있는 사람들을 대상으로 설문조사를 수행하였다. 즉 대학도서관, 공공도서관, 전문도서관, 학교도서관을 포함하여 도서관과 관련이 있는 분야인 DB구축 및 콘텐츠개발업체, 도서관자동화시스템개발업체, MARC전문업체, 대행사, 포털업체, 도서관용품 및 비품업체 등을 대상으로 하고 있다. 하지만 사서 인력으로 통칭될 수 있는 인력의 대부분이 공공도서관과 학교도서관에 근무하고 있어서 타직종과의 비교는 한계가 있다.

셋째, 설문결과 분석을 통해서 사서 인력의 직장이동 경로, 경력개발을 위한 노력, 경력이동 요인 등을 파악하였다.

2. 이론적 배경

경력이란 한 사람의 일생에 걸쳐서 일어나는 개인의 직업관련 활동, 행동, 태도, 가치 및 포부 등 일련의 속성을 말하고 경력이동은 특정 조직 내·외간에 일어나는 현상으로 대개는 조직체 내·외간의 수직적·수평적 직무이동이 있다.

경력개발과 관계된 이론이나 모형 또는 개념은 30가지가 넘는 것으로 나타나고 있고 김홍국(2000)은 이러한 이론과 관련된 다양한 이론들을 종합하여 체계적으로 분류하고, 각 이론의 핵심내용과 이에 대한 평가를 하고 있다.

먼저 경력개발이론을 발달론적 관점에서 본 연구자들로, Super(1957)는 경력단계모형을 성장단계(출생~14세), 탐색단계(15세~24세), 확립단계(25세~44세), 유지단계(45세~64세), 쇠퇴단계(65세 이후)로 구분하였고, Erickson(1963)은 각 단계별 발전적 업무와 심리적 문제를 연구하였다. 이후 Hall(1976)은 개인의 연령, 욕구, 작업성과 등에 따라 탐색단계, 정립단계, 유지단계, 쇠퇴단계 네 가지 경력단계로 나누어 제시하고 있다.

또한 경력이동에 따른 분류는 조직구성원이 직업생활을 영위하면서 겪게 되는 조직 내 계층이동을 중심으로 한 경력단계 분류이다. Schein(1971)은 조직 내에서 개인이 어떻게 직무이동을 해나가는지를 밝히기 위해 경력추(career cone) 개념을 발전시켰다.

Schein이 개인의 이동방향을 중심으로 경력 단계를 구분한데 비해, Dalton, Thompson, 그리고 Price 등(1977)은 전문직 종사자를 대상으로 하여 그들의 주요업무, 대외관계, 심리적 이슈 등을 중심으로 경력단계를 4단계로 분류하여 제시하였다. Feldman(1988)은 Schein(1971)의 연구, Dalton과 Thompson, Price(1977)의 연구 등을 종합하여 7단계로 제시하고 그에 따른 경력과업 및 심리적 문제를 제시하였다. Guerrier(1987)는 영국호텔 매니저들의 경력에 대한 실태연구에서 경력단계를 Trainee, Assistant Manager, General Manager의 3단계로 나누어 각 단계마다의 경력관련사항을 분석하였다.

사서의 경력개발에 관한 연구는 국내보다 국외에서 비교적 활발하다고 할 수 있으며, Bello(1996)는 사서라는 직업을 선택하는데 영향을 주는 요인에 대해서 조사하고 남녀의 차이도 분

석하였고, Edem(1999)은 나이지리아 대학도서관 사서의 경력개발 전망에 관한 연구에서 경력개발의 구조 및 장애요인 등에 대해 설문조사를 수행했다. 그 결과 경력향상에 있어 가장 큰 장애요인은 학술저널의 출판의무와 함께 그와 수반되는 전문성 요구(73%)였고, 다음으로 불충분한 승진기회(12%), 학력미흡(6%), 승진기준에 대한 정책미흡(5%)으로 조사되었다.

Emem과 Lawal(1999)은 나이지리아 대학에서 사서의 출판활동이 직무만족에 미치는 영향에 대해 설문조사를 통해 조사하였다. 그 결과 성취감, 책임감, 인정 등의 요소는 사서의 출판활동에 영향을 미치나 감독, 도서관정책이나 행정, 보수 등은 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

Johnson(2002)은 도서관과 기록관간의 경력이동과 소규모 단과대학과 대규모 종합대학간의 경력이동에 대해 조사하였다. Matthews(2002)는 1988년에 Nicholson과 West가 개발했던 4단계 경력이동 사이클을 대학도서관 관장이 되는 경로에 적용하였다. 4단계(준비, 직면, 적응, 안정)는 소규모, 중규모, 대규모 조직에 관계없이 새로운 직무로 들어갈 때 심리적·사회적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

Tucker(2008)는 중견사서의 경력개발에 대한 논문에서, 중견사서가 경력개발을 하는 과정에서 직면하는 문제 및 도전에 대해서 조사하고, 이들이 어떻게 이러한 도전을 처리해 나가는지에 대해서 조사했다.

한편, 경력이동에 영향을 미치는 요인에 대해서는 이미 여러 학자들에 의해 이루어졌고, 크게 개인적 영향요인과 경력관련 요인으로 구분되어 왔다. 즉 개인적 영향요인은 연령, 교육수

준이나 교육유형, 직무안정성에서의 가치부여 정도, 연고관계(가족, 친지) 등을 들고 있고(Veiga 1983; Guerrier 1987; Riley 1990), 경력관련 요인으로서 경력출발유형, 선택경로의 다양성, 배치부서, 직급, 재임기간, 경험직무수, 재교육여부, 해외근무경험 등을 두고 있다(Rosenbaum 1979; Veiga 1983; Forbes 1987; Guerrier 1987).

3. 조사 설계 및 결과 분석

3.1 조사대상 및 조사방법

3.1.1 설문대상과 데이터의 수집 절차

설문조사를 위한 대상을 결정하기 위하여 한국도서관연감(한국도서관협회 2008)을 참조하여 설문대상 도서관을 선정하였고, 업체는 각종 정보원을 비롯한 인터넷 사이트를 통해 각 분야 대표 업체를 선정하였다.

총 2,179곳을 설문대상으로 선정하였다. 설문대상 집단으로 추출된 조사 대상자들에게 설문지를 반송용 봉투와 함께 우편으로 발송하였고 설문지의 표지에는 조사 목적과 조사대상자가 표본으로 추출되었음을 알리는 간단한 문장을 포함시켰다.

1차 발송은 2009년 5월 15일에 실시하였으며, 12일 후인 5월 27일에는 미응답자를 대상으로 전화로 설문지 작성 협조요청을 수행하였다. 설문지는 발송할 때 동봉한 반송용 봉투를 사용하여 우편으로 회수되었다. 배포된 설문지 2,179부 중 총 614부가 회수되었다. 설문지 회수율은 공공도서관 27.51%, 대학도서관 37.17%, 전문도서관 10%, 학교도서관 25%, 관련기업체

16.13%로 전체 회수율은 28.18%이다. 설문지 배포 및 회수현황은 다음 <표 1>과 같다.

회수된 설문지는 통계분석을 위하여 문항별로 코딩되었다. 일차로 코딩된 데이터는 정확성을 위해 재차 설문지 원본과의 대조 검토과정을 거쳐 집단별로 각각 하나씩 데이터 파일이 완성되었다. 통계표본의 집단별 구성비율을 보면 공공도서관 45.9%, 대학도서관 43.6%, 전문도서관 4.5%, 학교도서관 4.0%, 관련기업 2.4%이다.

3.1.2 설문지의 내용과 문항구성

본 연구에서 사용되는 설문지의 문항은 개인적인 응답배경, 응답자의 경력이동에 관한 것이며, 경력개발 관련 연구논문을 참조하여 작

성하였다. 그 결과 최종적으로 모두 2개의 조사영역 및 11개의 조사내용으로 구성된 설문지를 작성하였다. 특히 경력이동에 관한 설문에서는 첫 직장을 가진 나이, 직장이동 경로, 경력이동에 영향을 주는 조직, 환경적 요인 및 개인적 요인, 바꾼 부서의 횟수, 경력이동을 위해 한 노력 등으로 구분하였다. 설문지의 내용과 문항 구성을 정리하면 아래 <표 2>와 같다.

3.1.3 통계분석 방법

데이터의 통계분석을 위하여 SAS 통계 패키지를 사용하였다. 본 조사는 사서 집단이라는 전체 모집단 수가 비교적 적은 집단에 대한 조사이므로, 통계적 유의성을 통해 집단 간 차

<표 1> 관종별 설문 배포 및 회수 현황

구분	공공도서관	대학도서관	전문도서관	학교도서관	관련기업체	합계(부)
배포수	1,025	721	240	100	93	2,179
회수수	282	268	24	25	15	614
회수율(%)	27.51	37.17	10.00	25.00	16.13	28.18
구성비율	45.9%	43.6%	4.5%	4.0%	2.4%	100%

<표 2> 직원의 경력개발 설문지의 내용과 문항구성

조사영역	조사내용	문항번호
응답자의 개인적인 배경	성별	1
	연령	2
	최종학위	3
	진공	4
	자격증 소지여부	5
응답자의 경력이동	첫 직장을 가진 나이	6
	직장이동 경로	7
	경력이동에 영향을 주는 조직·환경적 요인	8
	경력이동에 영향을 주는 개인적 요인	9
	바꾼 부서의 횟수	10
	직장이동을 위한 노력	11

이의 유의성을 판단하기보다는 각 집단과 반응 문항 간의 교차표에 의한 빈도분석을 하였다.

3.2 설문조사 분석 결과

3.2.1 응답자의 개인적 배경

본 연구에서는 설문조사에 응한 응답자의 개인적인 배경을 조사하였으며, 성별, 연령, 최종학력, 문헌정보학 전공여부, 소지하고 있는 자격증 등에 대해 조사했다. 이는 응답자에 대한 성별, 연령별 분포 등을 위해 조사되었을 뿐만 아니라 경력이동 및 경력개발에 이러한 요인과 상관관계가 있는지를 분석하는데도 사용되었다.

1) 성별

설문조사에 응답한 직원의 70.2%가 여자이고, 29.8%가 남자인 것으로 나타나 설문응답자의 성비에 많은 차이가 있는 것으로 조사되었으나, 이는 현재 도서관 직원 및 관련 업계의 여성의 비율이 그 만큼 높다는 것을 반영하고 있다고 할 수 있다.

〈표 3〉 응답자의 성별

성별	합 계	
	빈도	%
남자	181	29.8
여자	426	70.2
합계	607	100

2) 연령

설문에 응한 응답자의 연령분포를 보면, 40~44세 사이가 가장 높게 나타났으나 24세에서 49세까지 거의 비슷한 비율을 보이고 있는

것으로 나타나 설문응답자의 연령대별 분포는 비교적 고르다고 할 수 있다.

〈표 4〉 응답자의 연령

연령	합 계	
	빈도	%
24세 미만	11	1.8
24~29세	106	17.3
30~34세	107	17.5
35~39세	85	13.9
40~44세	128	20.9
45~49세	111	18.1
50~54세	54	8.8
55~59세	9	1.5
60세 이상	1	0.2
합계	612	100

3) 최종 학력

설문응답자의 최종 학력은 대학학사가 70.3%로 가장 높게 나타났고, 다음은 대학원석사 16.6%, 전문학사 8.0%로 나타났으며, 박사도 11명이나 되는 것으로 조사되었다.

〈표 5〉 응답자의 최종학력

최종학위	합 계	
	빈도	%
대학원 박사	11	1.8
대학원 석사	102	16.6
대학학사(4년제)	431	70.3
전문학사(2년제)	49	8.0
고졸	12	2.0
기타	7	1.1
무응답	1	0.2
합계	613	100

4) 응답자의 전공

설문응답자의 문헌정보학 전공 여부를 조사

하였으며, 그 결과 응답자의 83.3%가 문헌정보학 전공자로 조사되었다.

〈표 6〉 응답자의 전공

전공	합계	
	빈도	%
문헌정보학 전공	502	83.3
기타	101	16.7
합계	603	100

5) 소지 자격증

응답자의 소지 자격증을 조사한 결과 2급 정사서 자격증 소지자가 69.7%로 가장 많았고, 1급 정사서 12.6%, 준사서 9.2%로 조사되었다.

〈표 7〉 응답자의 소지 자격증

소지 자격증	합계	
	빈도	%
1급 정사서	77	12.6
2급 정사서	426	69.7
준사서	56	9.2
없음	36	5.9
기타	16	2.6
합계	611	100

위의 조사를 통하여 우리나라의 사서인력은 70% 이상이 여자이며, 88.7%가 학사학위 이상의 교육적 배경을 가졌으며, 83%는 문헌정보학 전공자의 집단이라고 할 수 있다.

3.2.2 직원의 경력이동 및 경력개발

본 연구에서는 도서관계 및 문헌정보학계 직원들이 경력이동과 경력개발을 위해 어떠한 노력을 하는지, 또한 경력이동에 어떤 요인이 영향을 주는지를 조직, 환경적 요인과 개인적 요인으로 나누어 분석하였다. 또한 이러한 항목

을 직원의 성별에 따라, 최종학력에 따라, 문헌정보학 전공여부에 따라 어떤 차이가 있는지도 분석하였다.

1) 최초 취업 연령

응답자의 최초 취업연령을 조사한 결과 24~25세 사이가 45.2%로 가장 많았고, 다음으로 26~27세 20.9%, 24세 미만 17.3%, 28~29세 11.9%순으로 조사되었다. 그리고 거의 모든 응답자가 30세 이하에 취업을 한 것으로 조사되었다.

〈표 8〉 최초 취업한 연령

최초 취업한 연령	합계	
	빈도	%
24세 미만	106	17.3
24~25세	276	45.2
26~27세	128	20.9
28~29세	73	11.9
30~31세	17	2.8
32~33세	5	0.8
34~35세	5	0.8
36~37세	1	0.2
합계	611	100

또한 응답자의 성별에 따라 최초 취업연령에 차이가 있는지를 분석하였고, 그 결과 남자의 경우 26세에서 29세 사이에 66.6%가 취업하는 것으로 나타났고, 여자의 경우 94.1%가 27세 이하에 취업한 것으로 조사되었다(표 9 참조).

응답자의 최종 학력에 따른 차이를 분석하였고, 학위 과정으로 인한 당연한 차이라고 할 수 있다. 즉 석사학위자는 24세에서 29세까지 고른 분포를 보였고, 대학학사는 24세에서 25세 사이에 즉, 49.3%가 졸업 후에 바로 취업하는

〈표 9〉 성별 최초 취업한 연령

성별 최초 취업한 연령	합 계		성 별			
			남 자		여 자	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
24세 미만	105	17.4	15	8.3	90	21.2
24~25세	273	45.2	24	13.3	249	58.7
26~27세	127	21.0	67	37.2	60	14.2
28~29세	71	11.8	53	29.4	18	4.2
30~31세	17	2.8	14	7.8	3	0.7
32~33세	5	0.8	2	1.1	3	0.7
34~35세	5	0.8	4	2.2	1	0.2
36~37세	1	0.2	1	0.6	0	0.0
합 계	604	100	180	100	424	100

것으로 조사되었으며, 전문학사의 경우 24세 미만 즉, 전문학사학위 수령 후 취업, 고졸도 58.3%가 24세 미만에 취업하는 것으로 조사되었다. 다만 박사학위자도 24세에서 25세 사이에 가장 많이 취업한 것으로 조사되었는데, 이들은 취업 후에 박사학위 과정에 들어가고 또한 학위도 취득한 것으로 해석할 수 있다. 반면 이 통계를 통하여 석사학위, 박사학위를 취득한 인력 및 학사인력도 32세 이후 도서관계에 유입되는

인적자원이 거의 없는 것을 알 수 있으며, 이는 타분야 혹은 타업무를 경험할 기회도 거의 없다는 것을 보여주기도 한다(표 10 참조).

응답자가 문헌정보학을 전공했는지 하지 않았는지에 따라 차이가 있는지도 분석하였으며, 그 결과 문헌정보학 전공자는 85.9%가 27세 이하에 취업한 것으로 조사되었고, 비전공자는 73.8%가 27세 이하에 취업하는 것으로 조사되었다(표 11 참조).

〈표 10〉 최종 학위별 최초 취업한 연령

최종 학위별 최초 취업한 연령	합 계		최종학위											
			대학원 박사		대학원 석사		대학학사 (4년제)		전문학사 (2년제)		고졸		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
24세 미만	106	17.4	2	18.2	22	21.6	50	11.6	23	47.9	7	58.3	2	28.6
24~25세	276	45.2	7	63.6	35	34.3	212	49.3	19	39.6	1	8.3	2	28.6
26~27세	128	21.0	2	18.2	21	20.6	101	23.5	2	4.2	1	8.3	1	14.2
28~29세	72	11.8	0	0	16	15.7	52	12.1	2	4.2	0	0	2	28.6
30~31세	17	2.8	0	0	5	4.9	9	2.1	1	2.1	2	16.7	0	0
32~33세	5	0.8	0	0	1		3	0.7	0	0	1	8.3	0	0
34~35세	5	0.8	0	0	2	2	3	0.7	0	0	0	0	0	0
36~37세	1	0.2	0	0	0	0	0	0	1	2.1	0	0	0	0
합계	610	100	11	100	102	100	430	100	48	100	12	100	7	100

〈표 11〉 전공별 최초 취업한 연령

전공별 최초 취업한 연령	합 계		전 공			
			문헌정보학 전공		기 타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
24세 미만	103	17.2	76	15.2	27	27.3
24~25세	273	45.5	244	48.7	29	29.3
26~27세	127	21.2	110	22.0	17	17.2
28~29세	72	12.0	56	11.2	16	16.2
30~31세	15	2.5	10	2.0	5	5.1
32~33세	5	0.8	2	0.4	3	3.0
34~35세	4	0.7	3	0.6	1	1.0
36~37세	1	0.2	0	0	1	1.0
합 계	600	100	501	100	99	100

2) 경력이동에 영향을 주는 조직·환경적 요인

경력이동에 가장 큰 영향을 주는 조직·환경적 요인이 무엇인지에 대하여 질문하였으며, '보수 및 근무조건'이 41%로 가장 높게 나타났고 다음으로 안정성 19.5%, 장래성 10.6% 순으로 나타났다. 나머지 요인들은 비교적 비슷한 비율로 조직·환경적 요인들을 경력이동의 요인으로 뽑고 있는 것을 알 수 있다(표 12 참조).

〈표 12〉 경력이동에 영향을 주는 조직·환경적 경력이동 요인

경력이동 요인(환경)	합 계	
	빈도	%
보수 및 근무조건	221	41
선택경로의 다양성	15	2.8
직급	19	3.5
배치부서	29	5.4
재임기간	20	3.7
경험 직무 수	13	2.4
재교육 여부	2	0.4
해외연수 여부	1	0.2
조직문화	22	4.1

안정성	105	19.5
장래성	57	10.6
기타	35	6.5
합계	539	100

또한 응답자의 성별에 따라 조직·환경적 경력이동 요인에 차이가 있는지를 분석하였고, 보수 및 근무조건이 남녀 모두에서 가장 높게 나타났으나 여자가 더 높게 나타났고, 반면에 안정성은 남자가 더 높게 나타났다(표 13 참조).

응답자의 최종 학력에 따른 조직·환경적 경력이동 요인에 차이가 있는지를 분석하였고, 대부분의 경우 보수 및 근무조건이 가장 높게 나타났으나 비학위자(고졸)만 안정성을 가장 중요시하는 것으로 응답하였다(표 14 참조).

응답자가 문헌정보학을 전공했는지 하지 않았는지에 따라 차이가 있는지도 분석하였으며, 그 결과 두 집단 모두 보수 및 근무조건이라고 응답하였으나 문헌정보학 전공자가 비전공자보다 11% 정도 높게 나타났으며, 안정성에 대한 경력이동 요인은 비전공자가 더 높게 나타났다(표 15 참조).

〈표 13〉 성별에 따른 조직·환경적 경력이동 요인 차이

성 별 경력이동 요인(환경)	합 계		성 별			
			남 자		여 자	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
보수 및 근무조건	217	40.8	59	37.1	158	42.4
선택경로의 다양성	14	2.6	5	3.1	9	2.4
직급	19	3.6	5	3.1	14	3.8
배치부서	29	5.5	9	5.7	20	5.4
재임기간	20	3.8	1	0.6	19	5.1
경험 직무 수	13	2.4	1	0.6	12	3.2
재교육 여부	2	0.4	1	0.6	1	0.3
해외연수 여부	1	0.2	0	0	1	0.3
조직문화	22	4.1	7	4.4	15	4.0
안정성	103	19.4	35	22.0	68	18.2
장래성	57	10.7	23	14.5	34	9.1
기타	35	6.6	13	8.2	22	5.9
합계	532	100	159	100	373	100

〈표 14〉 최종학위에 따른 조직·환경적 경력이동 요인 차이

최종학위별 경력이동 요인(환경)	합 계		최 종 학 위											
			대학원 박사		대학원 석사		대학학사 (4년제)		전문학사 (2년제)		고졸		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
보수 및 근무조건	221	41.1	6	66.7	38	43.2	158	41.3	15	36.6	2	18.2	2	33.3
선택경로의 다양성	15	2.8	0	0	3	3.4	10	2.6	1	2.4	1	9.1	0	0
직급	19	3.5	2	22.2	4	4.5	9	2.3	1	2.4	2	18.2	1	16.7
배치부서	29	5.4	0	0	2	2.3	21	5.5	3	7.3	2	18.2	1	16.7
재임기간	20	3.7	0	0	0	0	15	3.9	5	12.2	0	0	0	0
경험 직무 수	13	2.4	0	0	3	3.4	9	2.3	1	2.4	0	0	0	0
재교육 여부	2	0.4	0	0	1	1.1	1	0.3	0	0	0	0	0	0
해외연수 여부	1	0.2	0	0	0	0	1	0.3	0	0	0	0	0	0
조직문화	22	4.1	1	11.1	5	5.7	15	3.9	1	2.4	0	0	0	0
안정성	104	19.3	0	0	14	15.9	80	20.9	5	12.2	4	36.4	1	16.7
장래성	57	10.6	0	0	13	14.8	39	10.2	4	9.8	0	0	1	16.7
기타	35	6.5	0	0	5	5.7	25	6.5	5	12.2	0	0	0	0
합계	538	100	9	100	88	100	383	100	41	100	11	100	6	100

〈표 15〉 전공에 따른 조직·환경적 경력이동 요인 차이

전공별 경력이동 요인(환경)	합 계		전 공			
			문헌정보학 전공		기 타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
보수 및 근무조건	219	41.3	192	43.1	27	31.8
선택경로의 다양성	14	2.6	13	2.9	1	1.2
직급	17	3.2	14	3.1	3	3.5
배치부서	28	5.3	21	4.7	7	8.2
재임기간	20	3.8	16	3.6	4	4.7
경험 직무 수	13	2.5	9	2.0	4	4.7
재교육 여부	2	0.4	2	0.4	0	0
해외연수 여부	1	0.2	1	0.2	0	0
조직문화	22	4.2	19	4.3	3	3.5
안정성	103	19.4	84	18.9	19	22.4
장래성	56	10.6	46	10.3	10	11.8
기타	35	6.6	28	6.3	7	8.2
합계	530	100	445	100	85	100

위의 분석결과를 볼 때 사서인력의 경력이동에 영향을 주는 조직, 환경적 요인은 성별, 최종 학위별, 전공별 차이가 있을 뿐만 아니라 보수 및 근무조건이 비교적 높게 나타났다. 보수 및 근무조건에 따른 경력이동은 성별로는 여자, 전공별로는 문헌정보학 전공자가 더 높게 나타났고, 반면에 안정성에 따른 경력이동은 남자, 비학위자(고졸)가 더 높게 나타났다.

3) 경력이동에 영향을 주는 개인적 요인

경력이동에 가장 큰 영향을 주는 개인적 요인이 무엇인지에 대하여 질문하였으며, 그 결과 ‘개인의 적성’, ‘관련분야 지식 및 기술’, ‘사회적 대우 및 인식’ 순으로 응답하였다. 즉 경력이동에 이 세 요인이 매우 중요함을 알 수 있다 (표 16 참조).

〈표 16〉 경력이동에 영향을 주는 개인적 요인

경력이동 요인(개인)	합 계	
	빈도	%
관련분야 지식 및 기술	147	27.6
개인의 적성	155	29.1
교육적 배경	19	3.6
직장과의 거리	32	6.0
사회적 대우 및 인식	92	17.3
직장내 인간관계	22	4.1
연령	7	1.3
가족생활주기	12	2.3
기타	45	8.5
무응답	1	0.2
합계	532	100

또한 응답자의 성별에 따라 경력의 이동에 영향을 주는 개인적 요인에 차이가 있는지를 분석하였고, 남녀간에 큰 차이는 없는 것으로 조사되었다. 즉 남녀 모두 개인의 적성, 관련분야 지식 및 기술, 사회적 대우 및 인식 순으로

경력이동에 영향을 주는 것으로 조사되었다(표 17 참조).

다음으로 응답자의 최종 학력에 따른 경력이동에 영향을 주는 개인적 요인의 차이를 분석하였고, 박사의 경우 사회적 대우 및 인식이 가장 중요한 경력이동 요인이라고 응답한 반면 석사를 포함한 거의 모든 응답자는 개인의 적

성과 관련분야 지식 및 기술이 경력이동 요인이라고 응답하였다(표 18 참조).

응답자가 문헌정보학을 전공했는지 하지 않았는지에 따라 차이가 있는지도 분석하였으며, 그 결과 문헌정보학 전공자는 관련분야 지식 및 기술을 가장 중요시 하는 반면, 비전공자는 개인의 적성을 가장 중요한 경력이동 요인으로

〈표 17〉 성별 경력이동 개인적 요인

성별 경력이동 요인(개인)	합 계		성 별			
			남 자		여 자	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
관련분야 지식 및 기술	143	27.2	50	31.4	93	25.3
개인의 적성	154	29.3	49	30.8	105	28.6
교육적 배경	18	3.4	6	3.8	12	3.3
직장과의 거리	32	6.1	7	4.4	25	6.8
사회적 대우 및 인식	92	17.5	21	13.2	71	19.3
직장내 인간관계	22	4.2	8	5.0	14	3.8
연령	7	1.3	2	1.3	5	1.4
가족생활주기	12	2.3	2	1.3	10	2.7
기타	46	8.8	14	8.8	32	8.7
합계	526	100	159	100	367	100

〈표 18〉 최종학위별 경력이동 개인적 요인

최종학위별 경력이동 요인(개인)	합 계		최 종 학 위											
			대학원 박사		대학원 석사		대학학사 (4년제)		전문학사 (2년제)		고졸		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
관련분야 지식 및 기술	147	27.7	2	25.0	26	30.2	102	26.9	12	28.6	4	40.0	1	16.7
개인의 적성	155	29.2	1	12.5	27	31.4	106	28.0	16	38.1	4	40.0	1	16.7
교육적 배경	19	3.6	0	0	4	4.7	14	3.7	0	0	0	0	1	16.7
직장과의 거리	32	6.0	0	0	1	1.2	26	6.9	5	11.9	0	0	0	0
사회적 대우 및 인식	91	17.1	4	50.0	11	12.8	72	19.0	3	7.1	0	0	1	16.7
직장내 인간관계	22	4.1	0	0	7	8.1	13	3.4	2	4.8	0	0	0	0
연령	7	1.3	0	0	2	2.3	5	1.3	0	0	0	0	0	0
가족생활주기	12	2.3	0	0	0	0	10	2.6	0	0	1	10.0	1	16.7
기타	46	8.7	1	12.5	8	9.3	31	8.2	4	9.5	1	10.0	1	16.7
합계	531	100	8	100	86	100	379	100	42	100	10	100	6	100

〈표 19〉 전공별 경력이동 개인적 요인

전공별 경력이동 요인(개인)	합 계		전 공			
			문헌정보학 전공		기 타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
관련분야 지식 및 기술	147	27.9	126	28.7	21	24.1
개인의 적성	150	28.5	116	26.4	34	39.1
교육적 배경	19	3.6	16	3.6	3	3.4
직장과의 거리	32	6.1	29	6.6	3	3.4
사회적 대우 및 인식	92	17.5	81	18.5	11	12.6
직장내 인간관계	22	4.2	21	4.8	1	1.1
연령	7	1.3	5	1.1	2	2.3
가족생활주기	11	2.1	8	1.8	3	3.4
기타	46	8.8	36	8.2	9	10.3
합계	526	100	439	100	87	100

뽑았다(표 19 참조).

사서인력의 경력이동에 영향을 주는 개인적 요인을 종합적으로 분석해 보았을 때, 성별, 최종학위별, 전공별 차이가 있는 것으로 나타났으며, 박사의 경우 사회적 대우 및 인식이 가장 중요한 경력이동 요인이라고 응답한 반면 석사를 포함한 거의 모든 응답자는 개인의 적성과 관련분야 지식 및 기술이 경력이동 요인이라고 응답하였다. 또한 문헌정보학 전공자는 관련분야 지식 및 기술을 가장 중요시 하는 반면, 비전공자는 개인의 적성을 가장 중요한 경력이동 요인으로 뽑았다.

4) 부서를 바꾼 횟수

응답자는 입사 이래 부서를 몇 번이나 바꾸었는지를 조사하였으며, 응답자의 40% 이상이 1회 이하, 75.5%가 4회 이내인 것으로 응답함으로써 한 부서에서 비교적 안정적으로 근무를 하고 있는 것을 알 수 있었고 이것은 특정 분야의 전문가가 될 수 있는 여건이 되어있음을 시사하고 있다고 할 수 있다.

〈표 20〉 부서 변경 횟수

부서 변경 횟수	합 계	
	빈도	%
1회 이하	231	40.0
2~4회	205	35.5
5~7회	101	17.5
8~10회	28	4.9
11~13회	6	1.0
14~16회	3	0.5
17회 이상	2	0.3
무응답	1	0.2
합계	577	100

또한 응답자의 성별에 따라 부서 변경횟수에 차이가 있는지를 분석하였고, 남자가 여자보다 부서를 변경하는 빈도가 높은 것으로 조사되었다. 즉 1회 이하 부서를 변경한 경우를 보면 여자는 43.1%이고 남자는 34.1로 10% 정도의 차이를 보였고, 4회 이하를 비교해 보았을 때에도 여자는 77.9%인 반면, 남자는 70.5%로 나타나 남자의 30% 이상이 5회 이상 부서를 변경한 것으로 조사되었다(표 21 참조).

응답자의 최종 학력에 따른 차이를 분석하였

〈표 21〉 성별 부서 변경 횟수

성별 부서 변경 횟수	합 계		성 별			
			남 자		여 자	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
1회 이하	230	40.4	59	34.1	171	43.1
2~4회	201	35.3	63	36.4	138	34.8
5~7회	99	17.4	34	19.7	65	16.4
8~10회	28	4.9	15	8.7	13	3.3
11~13회	6	1.1	1	0.6	5	1.3
14~16회	3	0.5	1	0.6	2	0.5
17회 이상	2	0.4	0	0	2	0.5
기타	1	0.2	0	0	1	0.3
합계	570	100	173	100	397	100

〈표 22〉 최종학위별 부서 변경 횟수

최종학위별 부서 변경 횟수	합 계		최 종 학 위											
			대학원 박사		대학원 석사		대학학사 (4년제)		전문학사 (2년제)		고졸		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
1회 이하	230	39.9	4	36.4	38	40.4	173	42.3	13	29.5	1	8.3	1	16.7
2~4회	205	35.6	2	18.2	22	23.4	154	37.7	19	43.2	6	50.0	2	33.3
5~7회	101	17.5	3	27.3	25	26.6	58	14.2	11	25.0	2	16.7	2	33.3
8~10회	28	4.9	1	9.1	8	8.5	16	3.9	1	2.3	2	16.7	0	0
11~13회	6	1.0	0	0	1	1.1	5	1.2	0	0	0	0	0	0
14~16회	3	0.5	1	9.1	0	0	1	0.2	0	0	1	8.3	0	0
17회 이상	3	0.5	0	0	0	0	2	0.4	0	0	0	0	1	16.7
합계	576	100	11	100	94	100	409	100	44	100	12	100	6	100

고, 박사, 석사, 대학학사는 1회 이하가 가장 높고 다음으로 2~4회, 5~7회 순으로 나타났으나, 전문학사는 2~4회가 가장 높고 1회 이하가 다음 순위로 나타났으며, 고졸의 경우 역시 2~4회가 50%로 가장 많았고 5회 이상 부서를 변경한 회수가 전 집단에서 가장 높게 나타나고 있었다(표 22 참조).

응답자가 문헌정보학을 전공했는지 하지 않았는지에 따라 차이가 있는지의 분석에서는 결

과 1회 이하의 경우를 보았을 때는 문헌정보학 전공자 42.4%, 비전공자 31.9%로 나타났으나 문헌정보학 전공여부에 관계없이 7회 이하가 90% 이상인 것으로 분석되었다(표 23 참조).

부서의 변경에 관한 조사에서는 전공여부에 관계없이 90%이상 7회 이하가 으로 변경이 많은 편이며, 성별로는 남자가 부서 변경빈도가 높은 것으로 조사되었다.

〈표 23〉 전공별 부서 변경 횟수

전공별 부서 변경 횟수	합 계		전 공			
			문헌정보학 전공		기 타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
1회 이하	231	40.7	201	42.4	30	31.9
2~4회	201	35.4	164	34.6	37	39.4
5~7회	99	17.4	78	16.5	21	22.3
8~10회	26	4.6	21	4.4	5	5.3
11~13회	6	1.1	6	1.3	0	0
14~16회	3	0.5	2	0.4	1	1.1
17회 이상	1	0.2	1	0.2	0	0
기타	1	0.2	1	0.2	0	0
합계	568	100	474	100	94	100

5) 직장이동을 위한 노력

응답자는 직장이동을 위해 어떤 노력을 하는지에 대하여 질문하였으며, 응답자의 44.2%가 지식과 능력개발에 대한 노력을 한다고 하였고, 25%는 업무에 대한 적성과 자기관리, 11%는 정직과 성실성관련 노력을 한다고 응답하였다.

〈표 24〉 직장이동 노력

직장이동 노력	합 계	
	빈도	%
경력개발 노력	50	9.2
정직과 성실성 관련 노력	60	11.0
지식과 능력개발에 대한 노력	241	44.2
업무에 대한 적성과 자기관리	136	25.0
정치·사교적 노력	5	0.9
학력개발 노력	27	5.0
기타	26	4.8
합계	545	100

또한 응답자의 성별에 따라 직장이동을 위한 노력에 차이가 있는지를 분석하였고, 남자와 여자 모두 지식과 능력개발에 가장 많은 노력

을 기울인다고 하였고, 다음 순위로 업무에 대한 적성과 자기관리에 노력을 기울인다고 하였다(표 25 참조).

응답자의 최종 학력에 따른 차이를 분석하였고, 박사의 경우 70%, 석사, 대학학사, 전문학사의 경우는 각각 48.3%, 44.2%, 37.2%가 지식과 능력개발에 대한 노력을 한다고 응답하였다. 그러나 고졸의 경우는 '정직과 성실성 관련 노력'을 한다가 45.5%로 가장 많았다(표 26 참조).

응답자가 문헌정보학을 전공했는지 하지 않았는지에 따라 차이가 있는지도 분석하였으며, 그 결과 두 집단 모두 '지식과 능력개발에 대한 노력'을 가장 많이 한다고 응답하였고 다음 순위로 두 집단 모두 '업무에 대한 적성과 자기관리'라고 응답함으로써 두 집단 간 차이가 거의 없는 것으로 조사되었다. 다만 문헌정보학 비전공자는 학력개발을 위해 노력한다는 부분에 있어 문헌정보학 전공자보다 2배로 나타난 것이 특징적이다(표 27 참조).

〈표 25〉 성별 직장이동 노력차이

성별 직장이동 노력	합 계		성 별			
			남 자		여 자	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경력개발 노력	50	9.3	13	8.0	37	9.8
정직과 성실성 관련 노력	59	10.9	25	15.3	34	9.0
지식과 능력개발에 대한 노력	237	44.0	65	39.9	172	45.7
업무에 대한 적성과 자기관리	136	25.2	39	23.9	97	25.8
정치·사교적 노력	5	0.9	2	1.2	3	0.8
학력개발 노력	26	4.8	6	3.7	20	5.3
기타	26	4.8	13	8.0	13	3.5
합계	539	100	163	100	376	100

〈표 26〉 최종학위별 직장이동 노력차이

최종학위별 직장이동 노력	합 계		최 종 학 위											
			대학원 박사		대학원 석사		대학학사 (4년제)		전문학사 (2년제)		고졸		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경력개발 노력	49	9.0	0	0	10	11.2	35	9.1	4	9.3	0	0	0	0
정직과 성실성 관련 노력	60	11.0	0	0	6	6.7	40	10.4	9	20.9	5	45.5	0	0
지식과 능력개발에 대한 노력	241	44.3	7	70.0	43	48.3	170	44.2	16	37.2	1	9.1	4	66.7
업무에 대한 적성과 자기관리	136	25.0	0	0	19	21.3	105	27.3	8	18.6	3	27.3	1	16.7
정치·사교적 노력	5	0.9	0	0	0	0	4	1.0	1	2.3	0	0	0	0
학력개발 노력	27	5.0	2	20.0	7	7.9	16	4.2	2	4.7	0	0	0	0
기타	26	4.8	1	10.0	4	4.5	15	3.9	3	7.0	2	18.2	1	16.7
합계	544	100	10	100	89	100	385	100	43	100	11	100	6	100

〈표 27〉 전공별 직장이동 노력 차이

전공별 직장이동 노력	합 계		전 공			
			문헌정보학 전공		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경력개발 노력	50	9.3	45	10.0	5	5.7
정직과 성실성 관련 노력	58	10.8	41	9.1	17	19.3
지식과 능력개발에 대한 노력	238	44.3	209	46.5	29	33.0
업무에 대한 적성과 자기관리	133	24.8	113	25.2	20	22.7
정치·사교적 노력	5	0.9	4	0.9	1	1.1
학력개발 노력	27	5.0	20	4.5	7	8.0
기타	26	4.8	17	3.8	9	10.2
합계	537	100	449	100	88	100

위의 분석결과를 볼 때 사서인력의 직장이동을 위한 노력에 비전공자가 학력개발을 위해

노력에 있어 문헌정보학 전공자보다 2배로 나타난 것이 특징적이다. 반면 고졸의 경우는 '정

직과 성실성 관련 노력'을 한다가 45.5%로 가장 많았다. 전체적으로는 '지식과 능력개발에 대한 노력'이 1위이고, 다음이 업무에 대한 적성과 자기관리이다. 이로써 사서의 업무가 새로운 시대의 변화에 대응하기 위하여 지식과 능력개발이 계속적으로 필요한 분야라는 것을 간접적으로 보여준다고도 볼 수 있다.

6) 직장이동 경로

한편, 직장 이동 경로를 조사하였으며, 제 1직장에서 제 4직장까지 관중간 그리고 다른 도서관 관련 업체간 약간의 변동이 있었으나 결국 대학도서관과 공공도서관으로 옮겨가게 된 것을 알 수 있다. 즉 보다 안정적인 직장을 향해 이동해 간 것을 알 수 있다(표 28 참조).

다음으로 제 1직장과 제 5직장까지의 평균 재직기간을 조사했으며, 그 결과 제 1직장의 평균 근무기간은 8년6개월(104개월), 제 2직장은 6년2개월(74개월), 제 3직장은 5년7개월(67개월), 제 4직장은 2년5개월(29개월)로 재직기간이 점점 줄어들다가 제 5직장 즉, 현 직장의 근무기간은 평균 13년2개월(158개월)로 조사되었다. 결과로 한직장의 근무기간이 타분야에 비하여 상당히 장기간인 것을 알 수 있다(표 29 참조).

위의 분석결과만을 보았을 때는 사실 직장 이동 경로를 추적하거나 직장 이동 경로의 다양성을 발견하기는 힘들다. 그러나 처음 직장 유형은 비교적 분산되어 있고 다양하지만 최종 직장을 보았을 때는 도서관 쪽으로 거의 대부분 이동한 것을 알 수 있다.

〈표 28〉 경력이동 단순비교결과

경력이동	합 계									
	제 1직장		제 2직장		제 3직장		제 4직장		제 5직장	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
대학도서관	200	36.4	89	37.1	32	38.1	9	25.7	58	43.3
공공도서관	152	27.6	82	34.2	26	31.0	11	31.4	60	44.8
전문도서관	35	6.4	22	9.2	3	3.6	1	2.9	5	3.7
학교도서관	30	5.5	11	4.6	9	10.7	4	11.4	6	4.5
DB구축 및 콘텐츠개발업체	14	2.5	3	1.3	2	2.4	0	0	1	0.7
도서관 자동화시스템 업체	4	0.7	2	0.8	1	1.2	0	0	0	0
MARC 전문업체	4	0.7	0	0	2	2.4	0	0	0	0
대행사	6	1.1	2	0.8	0	0	0	0	0	0
도서관용품 및 비품업체	0	0	0	0	0	0	2	5.7	0	0
기타	105	19.1	29	12.1	9	10.7	8	22.9	4	3.0
합계	550	100	240	100	84	100	35	100	134	100

〈표 29〉 재직기간의 평균값

제 1직장		제 2직장		제 3직장		제 4직장		제 5직장	
N	평균값	N	평균값	N	평균값	N	평균값	N	평균값
440	104.8	181	74.0	60	67.3	18	29.3	99	157.8

4. 결론 및 제언

현대는 평생직장의 개념이 무너지고 직렬 내 및 직렬 외로의 경력이동률이 매우 높아진 시대라고 할 수 있다. 도서관계 및 관련업계의 경력경로도 매우 다양하다는 것을 알 수 있는데, 예를 들어 대학도서관, 공공도서관, 전문도서관, 학교도서관 등 매우 다양한 유형의 관중이 있고, 국가적인 차원의 정보유통기관이 있으며, 또 이를 지원하는 상업적인 기관들 즉, 도서관 자동화업체, 도서관관련 비품업체, 도서관관련 아웃소싱업체가 있다. 또한 수많은 정보자원을 데이터베이스로 구축하여 제공하는 업체도 도서관 관련 업체라고 할 수 있으며, 도서관과 협력관계에 있는 기관 또는 유관기관을 보면 각종 기록관, 박물관 등이 있다.

이러한 상황을 볼 때 문헌정보학을 전공한 사람들의 진로는 매우 다양해 질 수 있으며, 이로 인하여 사서인력의 유동성 및 경력이동률은 매우 높을 것이라는 것을 예측할 수 있다. 그러나 아직까지 도서관계의 특성 및 직업적 특성을 감안하여 사서인력의 유동성 실태나 이직률과 이직의 원인 등을 규명하는 연구는 거의 없다고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 이를 위한 기초연구로 도서관계 및 관련분야의 경력이동요인 및 이동 경로를 조사함으로써 경력개발을 제안하고자 하였으며 이를 위해, 문헌조사를 통해서 경력, 경력이동, 경력단계 모형 등에 대한 개념을 정리하고, 사서의 경력에 대한 선행연구를 조사·분석하였고, 도서관계 및 관련분야에서 근무하고 있는 사람들을 대상으로 설문조사를 수행하였다. 즉 대학도서관, 공공도서관, 전문도

서관, 학교도서관을 포함하여 도서관과 관련이 있는 분야인 DB구축 및 콘텐츠개발업체, 도서관자동화시스템개발업체, MARC전문업체, 대행사, 포털업체, 도서관용품 및 비품업체 등을 대상으로 하고 있다. 또한 설문결과 분석을 통해서 사서인력의 직장이동 경로, 경력개발을 위한 노력, 경력이동 요인 등을 파악하였다. 설문조사 결과의 분석 및 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 설문응답자의 성비에 많은 차이가 있는 것으로 조사되었으며, 이는 현재 도서관계 및 관련 업계의 여성 비율(70%)이 그 만큼 높다는 것을 반영하고 있다고 할 수 있다. 응답자의 연령은 24세에서 49세까지 거의 비슷한 비율을 보이고 있는 것으로 나타나 설문응답자의 연령대별 분포는 비교적 고르게 나타났다. 설문응답자의 최종 학력은 대학학사가 70.3%로 가장 높게 나타났고, 응답자의 83.3%가 문헌정보학 전공자로 조사되었으며, 2급 정사서 자격증 소지자는 69.7%로 가장 많았고, 1급 정사서 12.6%, 준사서 9.2%로 조사되었다.

둘째, 응답자의 최초 취업연령을 조사한 결과 24~25세 사이가 45.2%로 가장 많았고, 거의 모든 응답자가 30세 이하에 취업을 한 것으로 조사되었다. 여자가 남자보다 취업연령이 낮았고, 학력조사에서는 해당 학력을 끝내자마자 취업하는 비율이 높게 나타났으며, 문헌정보학 전공자의 최초 취업나이가 더 낮은 것으로 조사되었다. 결과 우리나라의 사서인력은 70% 이상이 여자이며, 88.7%가 학사학위 이상의 교육적 배경을 가졌으며, 83%는 문헌정보학 전공자의 집단이라고 할 수 있다.

셋째, 경력이동에 가장 큰 영향을 주는 조

직·환경적 요인에 대한 조사에서 '보수 및 근무조건'이 41%로 가장 높게 나타났고, 개인적 요인으로는 '개인의 적성'이 29.1%로 가장 높게 나타났다. 개인적 요인으로는 박사의 경우 사회적 대우 및 인식이 가장 중요한 경력이동 요인이라고 응답하였고, 석사를 포함한 거의 모든 응답자는 '개인의 적성', '관련분야 지식 및 기술', '사회적 대우 및 인식' 순으로 답하였다.

넷째, 응답자는 입사 이래 부서를 몇 번이나 바꾸었는지를 조사하였으며, 응답자의 40% 이상이 1회 이하, 75.5%가 4회 이내인 것으로 응답함으로써 한 부서에서 비교적 안정적으로 근무를 하고 있는 것을 알 수 있었고 이것은 특정 분야의 전문가가 될 수 있는 여건이 되어있음을 시사하고 있다고 할 수 있다. 또한 남자가 여자보다 부서변경 횟수가 많았고, 학력이 낮

을수록 부서변경이 잦았으며, 문헌정보학 비전공자가 부서변경이 잦았다.

다섯째, 응답자는 경력이동 및 경력개발을 위해 44.2%가 지식과 능력개발에 대한 노력을 한다고 하였고, 25%는 업무에 대한 적성과 자기관리, 11%는 정직과 성실성 관련 노력을 한다고 응답하였다. 성별차이는 없었고, 학력별 차이를 분석해 보았을 때 박사졸업자를 포함하여 거의 모두가 지식과 능력개발에 대한 노력을 한다고 하였으나 고졸의 경우만 '정직과 성실성 관련노력'을 한다고 응답하였다.

본 연구는 사서의 경력이동 요인 및 경력이동 경로를 단순히 비교한 것이다. 이후 연구에서는 이를 기반으로 경력이동 경로 분석을 통한 경력개발 방향 및 경력개발 지원 방향 등에 대한 연구가 이루어져야 할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

- 김흥국. 2000. 경력개발 이론의 평가와 연구방향. 『인적자원개발연구』, 2(2): 1-40.
- Bello, Musa A. 1996. "Choosing a career: Librarian?" *Librarian Career Development*, 4(4): 15-19.
- Bloomfield, M. 1966. "The writing habits of librarians." *College and Research Libraries*, 27(3): 109.
- Campbell, J. 1977. "Overdue: publish or perish - library style." *Wilson Library Bulletin*, 52: 250.
- Conant, T. B. 1995. "The determinants of career advancement in librarianship." *Journal of Academic Librarianship*, 27(4): 120.
- Conroy, Barbara. 1996. "The plateaued career." *Library Administration and Management*, 9: 13-16.
- Cronin, B. 1995. "Shibboleth and substance in North American library and information science education." *Libri*, 45: 50-1.
- Dalton, G. W., P. H. Thompson, and R. L. Price. 1977. "The four stages of professional careers: A look at performance by professional." *Organizational*

- Dynamics*, 6: 23.
- Edem, U. S. 1999. "Issues in career advancement prospects among librarians in Nigerian universities." *Library Management*, 20(2): 76-83.
- Edem, U. Selong. 1995. *Job Satisfaction and Publication Output among Librarians in Nigerian Universities*. Doctoral dissertation submitted at the University of Ibadan, Ibadan, Nigeria.
- Edem, U. Selong. and Lawal, O. O. 1999. "Job satisfaction and publication output among librarians in Nigerian universities." *Library Management*, 20(1): 39-46.
- Erickson, E. H. 1963. *Childhood & Society*. W.W. Norton & Company and The Hogarth Press.
- Feldman, D. C. 1988. *Managing Careers in Organizations*. Scott: Foreman & Company.
- Forbes, J. B. 1987. "Early intraorganizational mobility: Patterns and their impact on hotels in Britain." *International Journal of Hospitality Management*, 6(3): 126-127.
- Guerrier, Y. 1987. "Hotel managers' careers and their impact on hotels in Britain." *International Journal of Hospitality Management*, 6(3): 121-130.
- Hall, D. T. 1976. *Careers in Organizations*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Harrison, K. C. 1982. "Librarians as author." *Library Association Record*, 84: 200.
- Harvard-Williams, P. 1981. "Professional education: a personal view." *International Library Review*, 13(4): 351-2.
- Heim, K. M. and Estabrook, L.S. 1981. "Career patterns of Librarians." *Drexel Library Quarterly*, 17(3): 35-51.
- Isaac, F. 1983. "Librarian, scholar and author? The librarians new dilemma." *Journal of Academic Librarianship*, 9(4): 216.
- Johnson, T. J. 2002. "Making it to the major leagues: Career movement between library and archival professions and from small college to large university libraries." *Library Trends*, 50(4): 614-630.
- Kenny, K., Tietjen, L. D. and Rutherford, W. W. 1980. "Increasing scholarly productivity among library faculty: strategies for medium size libraries." *Journal of Academic Librarianship*, 17(3): 147.
- Matthews, Catherine J. 2002. "Becoming a chief librarian: An analysis of transition stages in academic library leadership." *Library Trends*, 50(4): 578-602.
- Riley, M. 1990. "Role of age distributions in career path analysis." *Tourism Management*, March: 38-42.
- Rosenbaum, J. E. 1979. "Tournament mobility: Career patterns in cooperation." *Administrative Science Quarterly*, 20(June): 220-224.
- Schein, E. H. 1971. "The individual, the organ-

- ization, and the career: A conceptual scheme." *Journal of Applied Behavioral Science*, 7: 401-426.
- Super, D. E. 1957. *The Psychology of Careers*. N. Y: Harper.
- Tucker, Cory. 2008. "Development of mid-career librarians." *Journal of Business & Finance Librarianship*, 13(3): 241-249.
- Veiga, J. F. 1983. "Mobility influences during managerial career stages." *Academy of Journal*, 26: 64-72.

