

공공도서관 관장의 경력개발 현황에 관한 연구*

A Study on Career Movement of Directors in Public Libraries

노 영 희(Younghee Noh)**

〈 목 차 〉

- | | |
|------------------|-------------------|
| I. 서론 | 2. 경력개발 관련 선행연구 |
| 1. 연구의 필요성 및 목적 | III. 조사설계 및 결과 분석 |
| 2. 연구의 방법 및 통계분석 | 1. 조사대상 및 조사방법 |
| II. 이론적 배경 | 2. 설문조사 분석 결과 |
| 1. 경력 및 경력이동의 개념 | IV. 결론 및 제언 |

초 록

경력개발이나 경력이동에 관한 연구가 최근 들어 활발하게 이루어지고 있음에도 불구하고 국내 사서직계에서만 경력개발에 대한 연구가 거의 이루어지고 있지 않고 있는 것이 현실이다. 이에 본 연구에서는 사서인력의 경력 이동 및 경력개발의 한 분야로 공공도서관 관장의 경력이동 및 개발 현황에 대해서 조사하고자 하였다. 현직 공공도서관 관장을 대상으로 설문조사를 수행하였으며, 공공도서관 관장의 경력개발부분에서는 입직시 연령, 경력출발유형, 최초로 관장이 된 시기, 경력이동에 영향을 주는 요인, 직장이동경로 및 경력단계별 근무년수, 관장이 되기까지 비관 부서의 횟수, 교육훈련의 기회 등에 대해서 분석하였다. 또한 응답자가 도서관 관장이 되기까지 어떠한 노력을 하였는지를 알아보려고 하였으며, 그 결과 설문에 응한 현직 관장은 도서관 관장이 되기 위해 45.1%가 지식과 능력개발을 위하여 노력하였다고 응답하였고, 23.6%가 정직과 성실성 향상 등 인성관련 노력을 하였다고 응답하였으며 도서관에 대한 적성과 자기관리 노력을 하였다는 응답자도 12.8%나 되었다. 공공도서관 관장의 경력개발 과정 분석을 통해 공공도서관 관장이 되기 위한 경력개발과정을 발견하고 이상적인 경력개발 경로를 제시할 수 있을 것으로 보인다.

키워드: 공공도서관, 관장, 경력개발현황, 경력이동

ABSTRACT

Despite much recent researches on career development or career movement, research on domestic librarians' career development are rarely conducted. Therefore this study examined the career movement of directors of public libraries as one aspect of research for librarian workforce. This study surveyed directors of public libraries and analyzed the following points: age of first job, initial type of career, age when they became the director, Factors affecting career move, career paths, working years by career steps, the number of changing department before director, training opportunities for manager, and so on. This study also analyzed what kinds of efforts they exerted to become a director. The result showed 45.1% of respondents made an effort to increase knowledge and skills, 23.6% undertook an effort to improve their honesty and gain their integrity, 12.8% underwent an effort to increase competence and self-management efforts in about the library. Through analyzing the career development process of public library directors, we can find the ideal path for career development to become a director of public libraries.

Keywords: Public Libraries, Public Libraries Directors, Career Development, Career Movement

* 이 논문은 2009년도 건국대학교 학술진흥연구비 지원에 의한 논문임.

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

• 접수일: 2009년 11월 11일 • 최종심사일: 2009년 11월 30일 • 최종심사일: 2009년 12월 26일

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

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

경력개발이나 경력이동에 관한 연구가 최근 들어 활발하게 이루어지고 있는 것은 평생직장의 개념이 무너지고 평생직업의 개념이 대두되면서 부터이고 경력개발이나 경력이동을 통해서 사회구성원들의 역량을 발휘할 수 있는 방법을 모색하기 위함이다.

그러나 국내 사서직계에서는 경력개발에 대한 연구가 거의 이루어지고 있지 않고 해외의 경우 Johnson¹⁾에 의해 도서관과 기록관간의 경력이동과 소규모 단과대학과 대규모 종합대학간의 경력이동에 조사한 연구, Matthews²⁾에 의해 대학도서관 관장의 경력이동 사이클에 대한 연구, Tucker³⁾에 의한 중견사서의 경력이동에 관한 연구 등 소수 연구자에 의해 소규모로 이루어졌을 뿐이다.

사서직계에서 이루어질 수 있는 경력이동이나 경력개발에 대한 연구는 대상별, 관종별, 직종별 등 매우 다양한 각도에서 이루어질 수 있고, 또한 직종간 경력이동, 관종간 경력이동, 각 직급에 도달하기 위해 개개인의 사서가 경력개발을 하게 된 동기 및 방법론 등에 대한 연구를 수행함으로써 미래 사서의 경력개발의 방향을 제시하거나 모색해 볼 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 사서인력의 경력이동 및 경력개발의 한 분야로 공공도서관 관장의 경력이동 및 개발 현황에 대해서 조사하고자 한다. 공공도서관 관장의 경력개발 과정 분석을 통해 공공도서관 관장이 되기 위한 경력개발과정을 발견하고 이상적인 경력개발 경로를 개발하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 보인다.

2. 연구의 방법 및 통계분석

가. 연구의 방법

본 연구에서는 공공도서관 관장의 경력이동경로를 조사함으로써 경력개발과 관련된 미래연구

1) J. T. Johnson, "Making It to the Major Leagues : Career Movement between Library and Archival Professions and from Small College to Large University Libraries," *Library Trends*, Vol.50, No.4(2002), pp.614-630.
2) Catherine J. Matthews, "Becoming a Chief Librarian : An Analysis of Transition Stages in Academic Library Leadership," *Library Trends*, Vol.50, No.4(2002), pp.578-602.
3) Cory. Tucker, "Development of Midcareer Librarians," *Journal of Business & Finance Librarianship*, Vol.13, No.3(2008), pp.241-249.

의 기초자료로 활용될 수 있도록 하고자 하며 이를 위한 구체적인 연구방법 및 내용은 다음과 같다.

첫째, 문헌조사를 통해서 경력의 개념, 경력이동의 개념, 도서관 관장직의 역할 등에 대한 개념을 정리하고, 사서의 경력 특히 도서관 관장의 경력이동에 대한 선행연구를 조사·분석하였다.

둘째, 현직 공공도서관 관장을 대상으로 설문조사를 수행하였다. 설문조사를 통해서 경력이동에 영향을 주는 요인, 도서관 관장이 되기까지의 노력, 경력이동 경로 등을 조사하였다. 현재 국내에는 643개의 공공도서관이 있으며 도서관연감에 등재된 공공도서관의 관장을 대상으로 전수조사를 수행하였다.

셋째, 위의 과정을 거쳐서 분석된 결과를 기반으로 공공도서관 관장의 경력개발 경로를 제안하였다.

나. 통계분석 방법

데이터의 통계분석을 위하여 SAS 통계 패키지를 사용하였다. 본 조사는 통계적 유의성을 통해 집단 간 차이의 유의성을 판단하기보다는 각 집단과 반응 문항 간의 교차표에 의한 빈도분석을 수행하였다.

II. 이론적 배경

1. 경력 및 경력이동의 개념

경력에 대한 정의는 매우 다양한 것을 알 수 있다. Flippo⁴⁾는 '유동적이든 안정적이든 개인이 시간과 공간을 통해서 택해 온 조직화된 경로'라고 하였고, Feldman⁵⁾은 '개인들이 그들의 직업 생활을 영위하는 동안 가지게 되는 일련의 직무의 연속'이라고 하였으며, Hall⁶⁾은 '개인이 일생을 사는 동안 직무와 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위'라고 정의하였으며, 김홍국⁷⁾은 '한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험'을 폭넓게 정의하기도 했다. 이러한 정의를 기반으로 경력에 대한 종합적인 정의를 하자면 경력이란 한 사람의 일생에 걸쳐서 일어나는 개인의 직업관련 활동, 행동, 태도, 가치 및 포부 등 일련의 속성을 말한다고 할 수 있다.

또한 경력이동은 조직간 또는 조직내에서의 경력이동을 들 수 있는데, Rosenbaum⁸⁾은 경력이

4) E. B. Flippo, *Personal Management*, 5th ed (Tokyo : McGraw-Hill, 1980), p.30.

5) D. C. Feldman, *Managing Careers in Organizations* (Scott : Foreman & Company, 1988), p.35.

6) D. T. Hall, *Careers in Organizations*, (Santa Monica, California : Goodyear, 1976), p.56.

7) 김홍국, "한국기업 경력개발 제도의 조건 분석," 1995년 인사조직학회 춘계학술 연구발표회 발표논문(1995), p.32.

동을 '일련의 직무에 따른 개인의 흐름'이라 정의하고 있다. 주로 개발적 차원에서 직무 내용의 변화를 수반하는 조직내 수평이동을 '조직 내 경력이동(internal career movement)'이라 하고, 단순 이직이나 자발적 퇴사보다는 협의의 개념으로서 다른 조직의 유사한 경력분야로 이동하는 것을 '조직 외 경력이동(external career movement)'이라 할 수 있다. 일반적으로 경력이동은 특정 조직 내·외간에 일어나는 현상으로 간주되며 대개는 조직체 내·외간의 수직적·수평적 직무이동으로 간주된다.

경력이동에 영향을 미치는 요인에 대해서는 이미 여러 학자들에 의해 이루어졌고, 크게 개인적 영향요인과 경력관련 요인으로 구분되어 왔다. 즉 개인적 영향요인은 연령, 교육수준이나 교육유형, 직무안정성에서의 가치부여 정도, 연고관계(가족, 친지) 등을 들고 있고⁹⁾ 경력관련 요인으로서 경력출발유형, 선택경로의 다양성, 배치부서, 직급, 재임기간, 경험직무수, 재교육여부, 해오근무경험 등을 두고 있다.¹⁰⁾

2. 경력개발 관련 선행연구

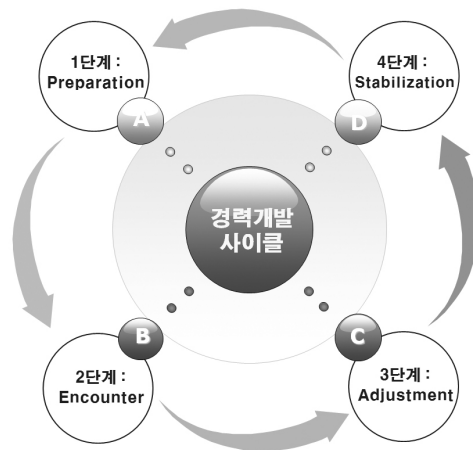
도서관 관장이나 사서의 경력개발에 관한 연구는 국내의 경우 거의 발견하기 힘들고 경영학을 비롯한 사회학 분야에서 주로 연구되고 있는 것으로 조사되었다. 그러나 국외의 경우 사서의 경력이동에 관한 연구나 관장(chief librarian)의 경력개발에 대한 연구가 소수에 의해서지만 어느 정도 수행되고 있는 것을 알 수 있다.

Matthews¹¹⁾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(그림 1 참조).

Tucker¹²⁾는 중견사서의 경력개발에 대한 논문에서, 중견사서가 경력개발을 하는 과정에서 직면하는 문제 및 도전에 대해서 조사하고, 이들이 어떻게 이러한 도전을 처리해 나가는지에 대해서 조사했다.

-
- 8) J. E. Rosenbaum, "Tournament Mobility : Career Patterns in Cooperation," *Administrative Science Quarterly*, Vol.20(June 1979), pp.220-224.
- 9) J. F. Veiga, "Mobility Influences during Managerial Career Stages," *Academy of Journal*, Vol.26(1983), pp.64-72 ; Y. Guerrier, "Hotel managers' careers and their impact on hotels in Britain," *International Journal of Hospitality Management*, Vol.6, No.3(1987), pp.121-130 ; M. Riley, "Role of Age Distributions in Career Path Analysis," *Tourism Management* (March 1999), pp.38-42.
- 10) Rosenbaum, *op. cit.* ; Veiga *op. cit.* ; J. B. Forbes, "Early Intraorganizational Mobility : Patterns and Their Impact on Hotels in Britain," *International Journal of Hospitality Management*, Vol.6, No.3(1987), pp.126-127 ; Guerrier, *op. cit.*
- 11) Matthews, *op. cit.*
- 12) Tucker, *op. cit.*

한편, 타 분야에서 이루어지고 있는 최고경영자의 경력개발에 관한 연구로 이연택과 오미숙¹³⁾은 경력관리 연구를 위한 기초 작업으로서, 경력이동에 관한 주요 이론들을 검토하고 우리나라 호텔산업에 있어 경영관리직의 경력이동 내용을 현 호텔 최고전문경영자들의 경력발전과정을 통해 실증적으로 분석하였다.



〈그림 1〉 Matthews 경력개발 사이클

Ⅲ. 조사설계 및 결과 분석

1. 조사대상 및 조사방법

가. 설문대상과 데이터의 수집 절차

설문조사를 위한 대상을 결정하기 위하여 한국도서관연감(한국도서관협회 2008)에 수록된 공공도서관 부분을 참조하였고 총 643개 공공도서관의 도서관 관장을 설문대상으로 선정하였다.

설문대상 집단은 교육청 소속과 시·도 소속으로 구분해 볼 수 있으며 설문대상 집단으로 추출된 조사 대상자들에게 설문지를 반송용 봉투와 함께 우편으로 발송하였다. 설문지의 표지에는 연구의 조사 목적을 알리는 간단한 문장을 포함시켰다. 회수율을 높이기 위해 미회수된 곳을 중심으로 전화요청을 하였으며 설문지는 총 643건 중 202건이 회수되어 회수율은 31.42%이다. 그러나 응답자가 응답을 하지 않은 문항이 있었으며, 이 경우 해당 문항을 제외하고 통계분석을 하였다.

13) 이연택, 오미숙, "한국 호텔 최고경영관리자의 경력이동에 관한 탐색적 연구," 호텔경영학연구, 2권(1994), pp.18-47.

나. 설문지의 내용과 문항구성

본 연구에서 사용되는 설문지의 문항은 선행연구자의 관장의 경력개발과 관련된 연구를 참조하여 개발되었으며, 크게 공공도서관관장의 경력개발 내용에 관한 부분과 응답자의 개인적인 배경으로 이루어져 있다. 즉 총 2개 영역의 16개 조사내용으로 구성된 설문지가 작성되었으며, 설문지의 내용과 문항구성을 정리하면 아래 <표 1>과 같다. 이 중에서 6번 항목의 경우 답변 내용이 너무 산만하고 공백으로 남긴 응답자의 수도 너무 많아 설문분석 항목에서 제외하였다.

<표 1> 공공도서관장 경력개발 설문지의 내용과 문항구성

조사영역	조사내용	문항번호
공공도서관 관장의 경력개발 내용	최초로 직업을 가진 나이	1
	첫 입사한 직장	2
	최초로 관장이 된 시기	3
	경력이동에 영향을 주는 요인	4
	경력이동 경로	5
	현재 직장에 입사한 이후로 이루어진 모든 이동경로	6
	관장이 되기까지 바꾼 부서의 횟수	7
	관장으로 재직 후 몇 번의 교육훈련의 기회	8
	도서관 관장이 되기까지의 노력	9
응답자의 개인적인 배경	성별	10
	연령	11
	최종학력	12
	전공	13
	자격증 소지여부	14
	현재직급	15
	도서관 설립의 주체	16

2. 설문조사 분석 결과

앞에서 설명하였듯이 설문조사는 크게 공공도서관 관장의 경력개발 내용에 관한 부분과 응답자의 개인적인 배경으로 구분되어 수행하였으며, 몇몇 문항은 응답자의 개인적 배경과의 연관성을 분석하였다.

가. 응답자의 개인적인 배경

응답자의 개인적인 배경에서는 성별, 연령, 최종 학력, 전공, 소지자격증, 현재 직급, 소속도서관의 설립주체 등에 대해서 질문하였다. 위 항목 중 일부는 나머지 문항과의 상관관계 분석을 위해 사용되기도 한다.

(1) 성별

응답자의 58.9%가 남자 관장이고 41.1%가 여자관장으로 나타났다. 직렬별 관장직의 성별 차이를 분석해 보았으며, 남자 관장의 경우 행정직과 사서직의 비율이 비슷한 반면, 여자 관장의 경우 사서직 대 행정직의 비율이 약 78:11의 비율로 거의 7배의 차이가 나는 것으로 조사되었다.

〈표 2〉 직렬별 관장직의 성별 차이분석

직 렬	합 계		성 별			
			남 자		여 자	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
행정직	61	30.3	52	43.7	9	10.8
사서직	119	59.0	54	45.4	65	78.3
기타	22	10.9	13	10.9	9	10.8
합계	202	100	119	100	83	100

(2) 연령

질문에 응답한 관장의 83.6%가 40세 이상이고 40세 미만은 16.4%로 나타났다.

〈표 3〉 응답자의 연령

연 령	합 계	
	빈 도	비율(%)
24세 미만	1	0.5
30~34세	3	1.5
35~39세	29	14.4
40~44세	55	27.2
45~49세	55	27.2
50~54세	51	25.2
55~59세	8	4.0
합 계	202	100

(3) 최종학위

관장의 76.7%가 학사 이상으로 나타났고 석사 이상은 27.9%로 나타났으며, 고졸이하의 관장도 12.4%나 되는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 응답자의 최종학위

최종학위	합 계	
	빈 도	비율(%)
대학원 박사	3	1.5
대학원 석사	53	26.4
대학학사(4년제)	98	48.8
전문학사(2년제)	22	10.9
고 졸	22	10.9
기 타	3	1.5
합 계	201	100

(4) 전공

설문에 응한 관장의 55.4%가 문헌정보학을 전공한 것으로 나타나 비전공자가 아직도 관장직을 맡고 있는 비율이 낮지 않음을 알 수 있었다.

〈표 5〉 응답자의 전공

전 공	합 계	
	빈 도	비율(%)
문헌정보학 전공	100	55.9
기 타	79	44.1
합 계	179	100

(5) 자격증 소지여부

응답자가 소지하고 있는 자격증에 대하여 질문하였으며, 17.3%가 1급 정사서 자격증을 소지하고 있었고 2급 이상의 자격증을 소지하고 있는 비율은 56.9%로 나타났다.

〈표 6〉 응답자의 자격증 소지여부

소지 자격증	합 계	
	빈 도	비율(%)
1급 정사서	35	17.3
2급 정사서	80	39.6
준사서	22	10.9
없 음	54	26.7
기 타	11	5.4

(6) 현재직급

관장의 현재 직급 조사에서 사서직 6급이 38.6%로 가장 높은 것으로 나타났고 다음으로 사서

직 5급, 행정직 6급 등의 순으로 나타났다. 반면에 4급 이상의 행정직과 사서직의 비율을 보면 행정직은 9%, 사서직은 4.5%로 나타났다. 또한 응답자의 30.3%가 행정직, 59%가 사서직으로 조사되었다.

〈표 7〉 응답자의 현재직급

직 급	합 계	
	빈 도	비율(%)
행정직3	9	4.5
행정직4	9	4.5
행정직5	16	7.9
행정직6	24	11.9
행정직7	2	1.0
행정직9	1	0.5
사서직1	1	0.5
사서직4	8	4.0
사서직5	30	14.9
사서직6	78	38.6
사서직7	2	1.0
기 타	22	10.9
합 계	202	100

(7) 도서관 설립 주체

응답자의 소속 도서관의 설립주체는 다음 표에서 보는 바와 같이 교육청 소속 52%, 지자체 소속 45.5%로 나타났다.

〈표 8〉 응답자 소속 도서관 설립의 주체

소속도서관 설립주체	합 계	
	빈 도	비율(%)
교육청	105	52.0
지자체(시, 도)	92	45.5
사립기관	2	1.0
기 타	3	1.5
합 계	202	100

나. 공공도서관 관장의 경력개발

공공도서관 관장의 경력개발부분에서는 입직시 연령, 경력출발유형, 최초로 관장이 된 시기, 경력이동에 영향을 주는 요인, 직장이동경로 및 경력단계별 근무년수, 관장이 되기까지 바꾼 부서의

횟수, 교육훈련의 기회, 도서관관장이 되기까지의 노력 등에 대해서 분석하였다.

(1) 입직시 연령(최초로 직업을 가진 나이)

최초로 직업을 가진 나이에 대한 질문에 대하여 응답자의 75.8%가 27세 이하로 나타났고 30세 중반에 최초로 직업을 가진 관장도 10%에 가깝게 나타났다.

〈표 9〉 최초로 직업을 가진 나이

최초 취업한 연령	합계	
	빈도	비율(%)
24세 미만	50	24.8
24~25세	61	30.2
26~27세	42	20.8
28~29세	19	9.4
30~31세	5	2.5
32~33세	6	3.0
34~35세	1	0.5
36~37세	18	8.9
합계	202	100

다음으로 사서직과 행정직 관장의 최초 입직 나이를 분석한 결과 행정직의 경우 24세 미만이 44.3%로 가장 높게 나타났고 사서직의 경우 24~25세 사이가 가장 높게 나타났다. 그러나 행정직 및 사서직 모두 27세 이하에 취업하는 비율이 70% 이상이 되는 것으로 조사되었다.

〈표 10〉 직렬별 최초 입직 나이

최초 취업한 연령	합계		행정직		사서직		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
24세 미만	50	24.8	27	44.3	17	14.3	6	27.3
24~25세	61	30.2	13	21.3	42	35.3	6	27.3
26~27세	42	20.8	8	13.1	27	22.7	7	31.8
28~29세	19	9.4	4	6.6	12	10.1	3	13.6
30~31세	5	2.5	3	4.9	2	1.7	0	0
32~33세	6	3.0	1	1.6	5	4.2	0	0
34~35세	1	0.5	0	0	1	0.8	0	0
36~37세	18	8.9	5	8.2	13	10.9	0	0
합계	202	100	61	100	119	100	22	100

또한 관장의 소속 도서관 설립주체별 최초 입직 나이를 분석한 결과, 교육청 소속은 25세 이하에

취업하는 비율이 57.1%인 반면, 지자체 소속의 경우 50%로 나타났다.

〈표 11〉 소속도서관 설립주체별 최초 입직 나이

최초 취업한 연령	합계		소속도서관 설립주체							
			교육청		지자체(시, 도)		사립기관		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
24세 미만	50	24.8	25	23.8	22	23.9	1	50.0	2	66.7
24~25세	61	30.2	35	33.3	24	26.1	1	50.0	1	33.3
26~27세	42	20.8	22	21.0	20	21.7	0	0	0	0
28~29세	19	9.4	7	6.7	12	13.0	0	0	0	0
30~31세	5	2.5	1	1.0	4	4.3	0	0	0	0
32~33세	6	3.0	2	1.9	4	4.3	0	0	0	0
34~35세	1	0.5	1	1.0	0	0	0	0	0	0
36~37세	18	8.9	12	11.4	6	6.5	0	0	0	0
합계	202	100	105	100	92	100	2	100	3	100

(2) 경력출발유형(첫 입사한 직장)

현재의 공공도서관 관장이 최초로 입사한 직장으로 가장 높은 비율은 공공도서관이 48.3%로 가장 높게 나타났으나 지자체 소속 행정기관으로 입사한 관장도 25.4%나 되는 것으로 조사되었으며, 교육청으로 입사한 관장은 10.4%로 나타났다.

〈표 12〉 첫 입사한 직장

첫 입사 직장	합계	
	빈도	비율(%)
공공도서관	97	48.3
대학도서관	10	5.0
전문도서관	4	2.0
학교도서관	1	0.5
교육청	21	10.4
지자체소속행정기관	51	25.4
기타	17	8.5
합계	201	100

다음으로 행정직과 사서직 직렬별 최초 소속기관에 차이가 있는지를 알아보하고자 하였으며 행정직의 경우 시군구청 및 동사무소가 가장 높게 나타났고, 사서직의 경우 공공도서관이 가장 높게 나타났다.

〈표 13〉 직렬별 최초 소속기관 차이분석

직렬	합계		최초 소속기관													
			공공도서관		교육청		시, 군, 구청, 동사무소		학교 및 학교 도서관		대학교서관		전문도서관		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
행정직	48	30.0	3	3.9	10	58.8	30	73.1	4	40.0	1	14.3	0	0	0	0
사서직	95	59.5	69	91.9	6	35.3	6	14.6	4	40.0	6	85.7	0	0	4	66.7
기타	17	10.6	3	4.0	1	5.9	5	12.2	2	20.0	0	0	4	100	2	33.3
합계	160	100	75	100	17	100	41	100	10	100	7	100	4	100	6	100

(3) 최초로 관장이 된 시기

응답자가 최초로 관장이 된 시기는 첫 입사 뒤 몇 년 후인지에 대하여 질문하였으며 16~20년이 29.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 21~25년, 11~15년이 각각 15.8%, 15.3%로 나타났으며, 응답자의 39.1%가 관장이 되는데 20년 이상이 걸린 것으로 나타났다.

직급별 관장이 된 시기를 분석하였으며, 행정직 3급의 경우 88.5%가 30년 이상 걸렸다고 응답하였고, 4급은 66.7%가 30년 이상 걸렸다고 응답하였다. 사서직 1급은 조사 대상중 1명이었으며, 관장이 되는데 5년 미만 걸렸다고 응답하였다.

〈표 14〉 직급별 최초로 관장이 된 시기

관장이 된 시기	합계		행정직												사서직										기타	
			행정직3		행정직4		행정직5		행정직6		행정직7		행정직9		사서직1		사서직4		사서직5		사서직6		사서직7			
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
5년 미만	15	7.4	0	0	0	0	3	18.8	2	8.3	1	50	1	100	1	100	0	0	1	3.3	3	3.8	0	0	0	0
5~10년	11	5.4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12.5	2	6.7	7	9	1	50	0	0
11~15년	31	15.3	0	0	0	0	1	6.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	16.7	25	32.1	0	0	6	27.3	
16~20년	60	29.7	1	11.1	0	0	2	12.5	8	33.3	1	50	0	0	0	0	0	9	30	32	41	1	50	4	18.2	
21~25년	32	15.8	0	0	1	11.1	2	12.5	8	33.3	0	0	0	0	0	0	4	50	5	16.7	8	10.3	0	0	2	9.1
26~30년	20	9.9	0	0	2	22.2	2	12.5	4	16.7	0	0	0	0	0	0	2	25	5	16.7	3	3.8	0	0	3	13.6
30년 이상	27	13.4	8	88.9	6	66.7	6	37.5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12.5	3	10	0	0	0	0	4	18.2
기타	6	3.0	0	0	0	0	0	0	2	8.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	100
합계	202	100	9	100	9	100	16	100	24	100	2	100	1	100	1	100	8	100	30	100	78	100	2	100		

다음으로 입사후 사서직과 행정직이 최초로 관장이 된 나이에 차이가 있는지를 분석한 결과 행정직의 경우 30년 이상이 지나서 관장이 된 비율이 32.8%로 가장 높게 나타났고, 사서직의 경우 16~20년 사이가 35.3%로 가장 높게 나타났다. 즉 사서직이 행정직보다 관장이 되는 것이 더 빠른 것으로 분석되었다.

〈표 15〉 직렬별 관장이 된 나이 차이

관장이 된 시기	합계		행정직		사서직		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
5년 미만	15	7.4	7	11.5	5	4.2	3	13.6
5~10년	11	5.4	0	0	11	9.2	0	0
11~15년	31	15.3	1	1.6	30	25.2	0	0
16~20년	60	29.7	12	19.7	42	35.3	6	27.3
21~25년	32	15.8	11	18.0	17	14.3	4	18.2
26~30년	20	9.9	8	13.1	10	8.4	2	9.1
30년 이상	27	13.4	20	32.8	4	3.4	3	13.6
기타	6	3.0	2	3.3	0	0	4	18.2
합계	202	100	61	100	119	100	22	100

또한 관장의 소속 도서관 설립주체별로 최초로 관장이 된 나이에 차이가 있는지를 분석한 결과 교육청 소속 및 지자체 소속 모두 최초 입사후 16~20년 사이에 관장이 되는 비율이 가장 높게 나타났다. 그러나 입사후 20년 이내에 관장이 되는 비율을 비교한 결과 교육청 소속의 경우 64.8%, 지자체 소속의 경우 51.2%로 조사되었다.

〈표 16〉 소속 도서관 설립주체별 관장이 된 나이 차이

관장이 된 시기	합계		소속도서관 설립주체							
			교육청		지자체(시, 도)		사립기관		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
5년 미만	15	7.4	4	3.8	9	9.8	0	0	2	66.7
5~10년	11	5.4	9	8.6	2	2.2	0	0	0	0
11~15년	31	15.3	21	20.0	10	10.9	0	0	0	0
16~20년	60	29.7	34	32.4	26	28.3	0	0	0	0
21~25년	32	15.8	15	14.3	15	16.3	1	50.0	1	33.3
26~30년	20	9.9	7	6.7	13	14.1	0	0	0	0
30년 이상	27	13.4	15	14.3	12	13.0	0	0	0	0
기타	6	3.0	0	0	5	5.4	1	50.0	0	0
합계	202	100	105	100	92	100	2	100	3	100

(4) 경력이동에 영향을 주는 요인

경력이동에 가장 큰 영향을 주는 요인이 무엇인지에 대해 질문하였으며, 응답자의 17.3%가 조직문화라고 응답하였고 다음으로 보수 및 근무조건, 안정성, 개인의 적성, 작업환경, 장래성, 관련분야 지식 및 기술 등의 순으로 응답하였다.

〈표 17〉 경력이동에 영향을 주는 요인

경력이동 요인	합 계	
	빈도	비율(%)
보수 및 근무조건	22	11.5
안정성	21	11.0
직장과의 거리	14	7.3
장래성	17	8.9
작업환경	19	9.9
개인의 적성	21	11.0
직장내의 인간관계	7	3.7
조직문화	33	17.3
관련분야 지식 및 기술	16	8.4
사회적 대우 및 인식	9	4.7
가족생활주기	12	6.3
합 계	191	100

다음으로 직렬별 경력이동 요인에 대해서 분석하였으며 크게 행정직과 사서직으로 구분하여 비교하였다. 먼저 행정직의 경우 직장을 이동하게 되는 주요 요인으로 '조직문화', '개인의 적성', '보수 및 근무조건' 순으로 뽑았고, 사서직은 '안정성', '보수 및 근무조건', '직장과의 거리' 순으로 뽑았다.

〈표 18〉 직렬별 경력이동 요인

경력이동 요인	합 계		행정직		사서직		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
보수 및 근무조건	22	11.5	6	10.2	15	13.2	1	5.6
안정성	21	11.0	5	8.5	16	14.4	0	0
직장과의 거리	14	7.3	1	1.7	13	11.4	0	0
장래성	17	8.9	3	5.1	11	9.5	3	16.7
작업환경	19	9.9	5	8.5	11	9.5	3	16.7
개인의 적성	21	11.0	9	15.3	10	8.8	2	11.0
직장내의 인간관계	7	3.7	0	0	6	5.3	1	5.6
조직문화	33	17.3	19	32.1	11	9.5	3	16.7
관련분야 지식 및 기술	16	8.4	4	6.8	8	7.0	4	22.1
사회적 대우 및 인식	9	4.7	0	0	9	7.9	0	0
가족생활주기	12	6.3	7	11.8	4	3.5	1	5.6
합 계	191	100	59	100	114	100	18	100

소속기관별 경력이동 요인에 차이가 있는지를 분석하였으며, 교육청 소속관장의 경우 '조직문화', '직장과의 거리', '작업환경', '보수 및 근무조건' 순으로, 지자체 소속의 경우 '조직문화', '개인의 적성', '안정성' 순으로 경력이동에 영향을 준다고 응답하였다.

〈표 19〉 소속기관별 경력이동 요인 분석

경력이동 요인	합계		소속도서관 설립주체							
			교육청		지자체(시, 도)		사립기관		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
보수 및 근무조건	22	11.5	13	12.7	9	10.6	0	0	0	0
안정성	21	11.0	11	10.8	10	11.8	0	0	0	0
직장과의 거리	14	7.3	14	13.7	0	0	0	0	0	0
장래성	17	8.9	9	8.8	8	9.4	0	0	0	0
작업환경	19	9.9	13	12.7	6	7.1	0	0	0	0
개인의 적성	21	11.0	7	6.9	14	16.5	0	0	0	0
직장내의 인간관계	7	3.7	5	4.9	2	2.4	0	0	0	0
조직문화	33	17.3	14	13.7	16	18.8	1	50.0	2	100
관련분야 지식 및 기술	16	8.4	8	7.8	7	8.2	1	50.0	0	0
사회적 대우 및 인식	9	4.7	6	5.9	3	3.5	0	0	0	0
가족생활주기	12	6.3	2	2.0	10	11.8	0	0	0	0
합계	191	100	102	100	85	100	2	100	2	100

또한 성별 경력이동 요인에 차이가 있는지를 분석하였으며, 남자의 경우 '조직문화'와 '안정성'이 경력이동에 큰 영향을 준다고 하였고 여자의 경우 '조직문화'와 '보수 및 근무조건'이라고 응답하였다. 남녀모두 조직문화를 가장 중요한 직장이동 요인으로 보고 있는 반면에, 남녀 차이가 많이 나는 요인을 보면, 남자는 여자의 5.3%에 비해 14.7%가 안정성을 중요하게 생각하고 있었고, 여자는 남자의 0.9%에 비해 10.7%가 사회적 대우 및 인식을 매우 중요한 경력이동 요인으로 생각하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 20〉 성별 경력이동 요인 차이분석

경력이동 요인	합계		성별			
			남자		여자	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
보수 및 근무조건	22	11.5	11	9.5	11	14.7
안정성	21	11.0	17	14.7	4	5.3
직장과의 거리	14	7.3	6	5.2	8	10.7
장래성	17	8.9	13	11.2	4	5.3
작업환경	19	9.9	12	10.3	7	9.3
개인의 적성	21	11.0	13	11.2	8	10.7
직장내의 인간관계	7	3.7	4	3.4	3	4.0
조직문화	33	17.3	22	19.0	11	14.7
관련분야 지식 및 기술	16	8.4	9	7.8	7	9.3
사회적 대우 및 인식	9	4.7	1	0.9	8	10.7
가족생활주기	12	6.3	8	6.9	4	5.3
합계	191	100	116	100	75	100

(5) 직장이동 경로 및 경력단계별 근무년수

응답자가 최초로 직장에 입사한 이후 이루어진 경력이동 경로에 대해서 질문하였으며, 최초경력, 주요경력, 직전경력 모두 공공도서관이 45~50%로 가장 높은 비율을 보여주었고 다음으로 시·군·구청·동사무소가 약 20% 정도로 나타났다.

〈표 21〉 현재 직장에 입사한 이후로 이루어진 경력 이동경로

직장이동경로	최초경력		주요경력		직전경력	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
공공도서관	75	46.9	54	44.6	74	52.5
교육청	17	10.6	19	15.7	11	7.8
시, 군, 구청, 동사무소	41	25.6	26	21.5	31	22.0
학교 및 학교도서관	10	6.3	5	4.1	6	4.3
대학도서관	7	4.4	4	3.3	3	2.1
전문도서관	4	2.5	5	4.1	3	2.1
기타	6	3.8	8	6.6	13	9.2
합계	160	100	121	100	141	100

다음으로 관장의 경력단계별 근무년수를 조사했으며, 조사결과 관장의 최초경력 평균 근무년수는 95.748개월, 주요경력 근무년수는 121.06개월, 관장 직전경력 근무년수는 64.26개월로 조사되었다.

또한 최초 소속기관별 평균 근무시간을 비교해 보았는데, 최초 경력 근무기간이 가장 긴 소속기관은 학교 및 학교도서관으로 나타났고 주요 경력기간이 가장 긴 소속기관은 교육청으로 나타났으며, 관장 직전경력 근무기간이 가장 긴 소속기관은 전문도서관으로 나타났다.

〈표 22〉 최초 소속기관 평균 근무시간 비교

최초 소속기관	최초경력 근무기간	주요경력 근무기간	직전경력 근무기간
	평균값	평균값	평균값
공공도서관	76.8	83.7	65.5
교육청	76.1	164.6	69.6
시, 군, 구청, 동사무소	113.7	133.9	53.1
학교 및 학교도서관	184.8	142.1	44.4
대학도서관	79.0	127.2	57.6
전문도서관	41.8	70.7	84.0
기타	98.0	125.2	75.6
평균	95.74	121.06	64.26

(6) 관장이 되기까지 바꾼 부서의 횟수

관장이 되기까지 바꾼 부서의 횟수를 조사하였으며, 5~7회가 가장 높게 나타났고 11회 이상 부서를 바꾼 비율도 전체의 26.5%나 되는 것으로 나타났다.

〈표 23〉 관장이 되기까지 바꾼 부서의 횟수

부서 변경 횟수	합 계	
	빈도	비율(%)
2회 미만	19	9.9
2~4회	39	20.3
5~7회	45	23.4
8~10회	38	19.8
11~13회	20	10.4
14~16회	16	8.3
17회 이상	15	7.8
합 계	192	100

다음으로 사서직과 행정직이 관장이 되기까지 바꾼 부서의 횟수에 차이가 있는지를 분석한 결과 행정직의 경우 8~10회 사이가 가장 높게 나타났고, 사서직의 경우 5~7회가 가장 높게 나타났으며, 전체적으로 보았을 때 행정직은 부서 변경 횟수가 매우 높은 반면 사서직의 경우 상대적으로 적은 것으로 나타났다.

〈표 24〉 직렬별 관장이 되기까지 바꾼 부서의 횟수

부서 변경 횟수	합 계		행정직		사서직		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
2회 미만	19	9.9	3	5.1	10	8.8	6	30.0
2~4회	39	20.3	2	3.4	31	27.4	6	30.0
5~7회	45	23.4	7	11.9	33	29.2	5	25.0
8~10회	38	19.8	15	25.4	23	20.4	0	0
11~13회	20	10.4	9	15.3	11	9.7	0	0
14~16회	16	8.3	13	22.0	2	1.8	1	5.0
17회 이상	15	7.8	10	16.9	3	2.7	2	10.0
합 계	192	100	59	100	113	100	20	100

또한 관장의 소속 도서관 설립주체별로 관장이 되기까지 바꾼 부서의 횟수에 차이가 있는지를 분석한 결과 교육청 소속은 5~7회 사이가 가장 많았고, 지자체소속은 2~4회 사이가 가장 많았으나 10회 이하를 비교해 보았을 때 비슷하게 나타났다.

〈표 25〉 소속도서관 설립주체별 관장이 되기까지 바꾼 부서의 횟수

부서 변경 횟수	합계		소속도서관 설립주체							
			교육청		지자체(시, 도)		사립기관		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
2회 미만	19	9.9	4	4.0	14	15.9	0	0	1	33.3
2~4회	39	20.3	15	15.2	22	25.0	1	50.0	1	33.3
5~7회	45	23.4	30	30.3	15	17.0	0	0	0	0
8~10회	38	19.8	24	24.2	14	15.9	0	0	0	0
11~13회	20	10.4	12	12.1	8	9.1	0	0	0	0
14~16회	16	8.3	5	5.1	11	12.5	0	0	0	0
17회 이상	15	7.8	9	9.1	4	4.5	1	50.0	1	33.3
합계	192	100	99	100	88	100	2	100	3	100

(7) 교육훈련의 기회

관장으로 재직 후 몇 번의 교육훈련의 기회를 가졌는지 조사하였으며, 17.5%가 없었다고 응답하였고 3회 이하가 55.5%나 되는 것으로 나타난 반면 7회 이상 교육을 받는 비율도 27.0%나 되는 것으로 나타났다.

〈표 26〉 관장으로 재직 후 교육훈련의 기회

교육훈련 횟수	합계	
	빈도	비율(%)
없다	35	17.5
1회	30	15.0
2회	25	12.5
3회	22	11.0
4회	13	6.5
5회	15	7.5
6회	6	3.0
7회 이상	54	27.0
합계	200	100

다음으로 사서직과 행정직의 직렬별 교육훈련의 횟수에 차이가 있는지를 분석한 결과, 행정직의 경우 3회 이하의 교육훈련을 받은 관장의 비율이 73.8%나 되었으나 사서직은 27.4%로 나타났으며, 반대로 7회이상 교육을 받은 사서직은 38.5%나 되는 반면 행정직은 8.2%에 지나지 않아 행정직과 사서직의 교육훈련의 횟수에 극명한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 27〉 직렬별 교육훈련의 횟수 차이

교육훈련 횟수	합계		행정직		사서직		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
없다	35	17.5	18	29.5	10	8.5	7	31.8
1회	30	15.0	14	23.0	12	10.4	4	18.2
2회	25	12.5	13	21.3	10	8.5	2	9.1
3회	22	11.0	5	8.2	15	12.8	2	9.1
4회	13	6.5	2	3.2	10	8.5	1	4.5
5회	15	7.5	4	6.6	9	7.7	2	9.1
6회	6	3.0	0	0	6	5.1	0	0
7회 이상	54	27.0	5	8.2	45	38.5	4	18.2
합계	200	100	61	100	117	100	22	100

또한 관장의 소속 도서관 설립주체별로 교육훈련의 횟수에 차이가 있는지를 분석한 결과, 교육청 소속의 경우 7회 이상의 교육을 받은 관장의 비율이 39.8%인 반면, 지자체 소속은 14.1%에 지나지 않았고 오히려 교육을 전혀 받은 적이 없는 경우는 27.2%로 나타났으며, 2회 이하의 교육을 받은 관장의 비율은 59.8%나 되는 것으로 조사되었다. 즉 교육청 소속 관장은 비교적 교육훈련의 기회를 많이 가지나 지자체 소속은 그렇지 못하다는 것을 알 수 있다.

〈표 28〉 소속도서관 설립주체별 교육훈련의 횟수 차이

교육훈련 횟수	합계		소속도서관 설립주체							
			교육청		지자체(시, 도)		사립기관		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
없다	35	17.5	7	6.8	25	27.2	1	50.0	2	66.7
1회	30	15.0	10	9.7	20	21.7	0	0	0	0
2회	25	12.5	14	13.6	10	10.9	1	50.0	0	0
3회	22	11.0	8	7.8	13	14.1	0	0	1	33.3
4회	13	6.5	9	8.7	4	4.3	0	0	0	0
5회	15	7.5	10	9.7	5	5.4	0	0	0	0
6회	6	3.0	4	3.9	2	2.2	0	0	0	0
7회 이상	54	27.0	41	39.8	13	14.1	0	0	0	0
합계	200	100	103	100	92	100	2	100	3	100

다. 도서관 관장이 되기까지의 노력

본 연구에서는 응답자가 도서관 관장이 되기까지 어떠한 노력을 하였는지를 알아보고자 하였으며, 이 항목에 대해서는 응답자의 개인적인 배경에 따른 차이를 전부 분석하였다. 그 결과 전체적으

로 보았을 때, 설문에 응한 현직 관장은 도서관 관장이 되기 위해 45.1%가 지식과 능력개발을 위하여 노력하였다고 응답하였고, 23.6%가 정직과 성실성 향상 등 인성관련 노력을 하였다고 응답하였으며 도서관에 대한 적성과 자기관리 노력을 하였다는 응답자도 12.8%나 되었다.

〈표 29〉 도서관 관장이 되기까지의 노력

관장이 되기까지 기울인 노력	합 계	
	빈 도	비율(%)
경력개발 노력	16	8.2
지식과 능력개발에 대한 노력	88	45.1
도서관에 대한 적성과 자기관리	25	12.8
정직과 성실성 관련 노력	46	23.6
학력개발 노력	6	3.1
기타	14	7.2
합 계	195	100

(1) 성별 차이

성별 도서관 관장이 되기까지 한 노력에 차이가 있는지를 분석하였으며, 그 결과 남녀관장 모두 '지식과 능력개발'을 위해 노력한다가 가장 높게 나타났으나 남자관장의 경우 '정직과 성실관련 노력' 부분이 30.2%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 30〉 성별 도서관 관장이 되기까지 노력차이

성별 노력차이	합 계		성 별			
			남 자		여 자	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경력개발 노력	16	8.2	8	6.9	8	10.1
지식과 능력개발에 대한 노력	88	45.1	47	40.5	41	51.9
도서관에 대한 적성과 자기관리	25	12.8	14	12.1	11	13.9
정직과 성실성 관련 노력	46	23.6	35	30.2	11	13.9
학력개발 노력	6	3.1	2	1.7	4	5.1
기타	14	7.2	10	8.6	4	5.1
합 계	195	100	116	100	79	100

(2) 연령별 차이

연령별 도서관 관장이 되기까지 한 노력에 차이가 있는지를 분석하였으며, 그 결과 대부분의 연령층에서 '지식과 능력개발에 대한 노력'에 가장 높은 비중을 두고 있고 다음으로 '정직과 성실성에 관련 노력'에 다음으로 높은 비중을 두고 있다고 응답함으로써 연령별 차이는 없는 것으로

분석되었다.

〈표 31〉 연령별 도서관 관장이 되기까지 노력차이

연령별 노력차이	합 계		연 령													
			24세 미만		30~34세		35~39세		40~44세		45~49세		50~54세		55~59세	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%		
경력개발 노력	16	8.2	0	0	0	0	2	7.4	7	13.2	2	3.7	4	7.8	1	14.3
지식과 능력개발에 대한 노력	88	45.1	0	0	2	100	14	51.9	20	37.7	27	50.0	23	45.1	2	28.6
도서관에 대한 적성과 자기관리	25	12.8	0	0	0	0	6	22.2	6	11.3	7	13	4	7.8	2	28.6
정직과 성실성 관련 노력	46	23.6	0	0	0	0	5	18.5	12	22.6	11	20.4	16	31.4	2	28.6
학력개발 노력	6	3.1	0	0	0	0	0	0	5	9.4	1	1.9	0	0	0	0
기타	14	7.2	1	100	0	0	0	0	3	5.7	6	11.1	4	7.8	0	0
합 계	195	100	1	100	2	100	27	100	53	100	54	100	51	100	7	100

(3) 최종학력별 차이

최종학위별 관장이 되기까지 기울인 노력에 차이가 있는지를 알아보려고 하였으며, 전문학사 이상은 '지식과 능력개발'을 위해 노력하였다고 하였고, 고졸 관장의 경우 '정직과 성실성 관련' 노력을 하였다는 비중이 가장 높게 나타났다.

〈표 32〉 최종학력별 도서관 관장이 되기까지 노력차이

최종학력별 노력차이	합 계		최 종 학 력											
			대학원 박사		대학원 석사		대학학사 (4년제)		전문학사 (2년제)		고졸		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경력개발 노력	16	8.2	0	0	5	9.6	6	6.5	5	22.7	0	0	0	0
지식과 능력개발에 대한 노력	88	45.4	2	66.7	31	59.6	45	48.4	7	31.8	3	14.3	0	0
도서관에 대한 적성과 자기관리	25	12.9	0	0	4	7.7	15	16.1	4	18.2	1	4.8	1	33.3
정직과 성실성 관련 노력	45	23.2	0	0	8	15.4	20	21.5	4	18.2	12	57.1	1	33.3
학력개발 노력	6	3.1	1	33.3	3	5.8	2	2.2	0	0	0	0	0	0
기타	14	7.2	0	0	1	1.9	5	5.4	2	9.1	5	23.8	1	33.3
합 계	194	100	3	100	52	100	93	100	22	100	21	100	3	100

(4) 문헌정보학전공 여부별 차이

문헌정보학전공 여부별 관장이 되기까지 기울인 노력에 차이가 있는지를 알아보려고 하였으며, 문헌정보학 전공 여부 관계없이 '지식과 능력개발'을 위해 노력하였다고 한 경우가 가장 많았고, 문헌정보학 전공자는 '도서관에 대한 적성과 자기관리노력' 및 '경력개발 노력'에 있어 비전공자 보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 33〉 문헌정보학전공 여부별 도서관 관장이 되기까지 노력차이

전공별 노력차이	합 계		전 공			
			문헌정보학 전공		기 타	
	빈 도	%	빈 도	%	빈 도	%
경력개발 노력	14	8.1	10	10.4	4	5.3
지식과 능력개발에 대한 노력	84	48.8	47	49.0	37	48.7
도서관에 대한 적성과 자기관리	23	13.4	16	16.7	7	9.2
정직과 성실성 관련 노력	35	20.3	18	18.8	17	22.4
학력개발 노력	6	3.5	3	3.1	3	3.9
기타	10	5.8	2	2.1	8	10.5
합 계	172	100	96	100	76	100

(5) 소지 자격증별 차이

소지 자격증별 관장이 되기까지 기울인 노력에 차이가 있는지를 알아보려고 하였으며, '정직과 성실성 관련 노력'에 가장 높은 비중을 두고 있는 준사서를 제외한 대부분이 '지식과 능력개발' 노력을 하고 있다고 응답한 비율이 가장 높게 나타났다.

〈표 34〉 소지자격증별 도서관 관장이 되기까지 노력차이

자격증별 노력차이	합 계		소지 자격증									
			1급 정사서		2급 정사서		준사서		없음		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경력개발 노력	16	8.2	2	5.9	9	11.7	0	0	5	9.6	0	0
지식과 능력개발에 대한 노력	88	45.1	19	55.9	38	49.4	6	28.6	20	38.5	5	45.5
도서관에 대한 적성과 자기관리	25	12.8	2	5.9	14	18.2	4	19.0	3	5.8	2	18.2
정직과 성실성 관련 노력	46	23.6	7	20.6	12	15.6	10	47.6	14	26.9	3	27.3
학력개발 노력	6	3.1	4	11.8	0	0	0	0	1	1.9	1	9.1
기타	14	7.2	0	0	4	5.2	1	4.8	9	17.3	0	0
합 계	195	100	34	100	77	100	21	100	52	100	11	100

(6) 직렬별 차이

직렬별 관장이 되기까지 기울인 노력에 차이가 있는지를 알아보려고 하였으며, 행정직과 사서직 간 거의 차이가 없는 것으로 나타났으나, '도서관에 대한 적성과 자기관리' 노력부분에 있어서는 사서직이 행정정보보다 2.5배 정도 높게 나타났다.

〈표 35〉 직렬별 도서관 관장이 되기까지 노력차이

직렬별 노력차이	합계		행정직		사서직		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경력개발 노력	16	8.2	4	6.7	9	7.9	3	14.3
지식과 능력개발에 대한 노력	88	45.1	27	45.0	53	46.5	8	38.1
도서관에 대한 적성과 자기관리	25	12.8	4	6.7	18	15.8	3	14.3
정직과 성실성 관련 노력	46	23.6	15	25.0	27	23.7	4	19.0
학력개발 노력	6	3.1	2	3.3	3	2.6	1	4.8
기타	14	7.2	8	13.3	4	3.5	2	9.5
합계	195	100	60	100	114	100	21	100

(7) 소속기관별 차이

다음으로 소속기관별 관장이 되기까지 기울인 노력에 차이가 있는지를 알아보려고 하였으며, 소속도서관 설립주체별 순위에 있어 큰 차이가 거의 없는 것으로 조사되었다.

〈표 36〉 소속기관별 도서관 관장이 되기까지 노력차이

소속기관별 노력차이	합계		소속도서관 설립주체							
			교육청		지자체(시, 도)		사립기관		기타	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
경력개발 노력	16	8.2	7	6.9	8	9.1	0	0	1	33.3
지식과 능력개발에 대한 노력	88	45.1	53	52.0	34	38.6	0	0	1	33.3
도서관에 대한 적성과 자기관리	25	12.8	14	13.7	9	10.2	1	50.0	1	33.3
정직과 성실성 관련 노력	46	23.6	23	22.5	22	25.0	1	50.0	0	0
학력개발 노력	6	3.1	3	2.9	3	3.4	0	0	0	0
기타	14	7.2	2	2.0	12	13.6	0	0	0	0
합계	195	100	102	100	88	100	2	100	3	100

IV. 결론 및 제언

경력개발이나 경력이동에 관한 연구가 최근 들어 활발하게 이루어지고 있음에도 불구하고 사서 직계에서는 경력개발에 대한 연구가 국내에서는 거의 이루어지고 있지 않고 도서관과 기록관간의 경력이동과 소규모 단과대학과 대규모 종합대학간의 경력이동에 조사한 연구, 대학도서관 관장의 경력이동 사이클에 대한 연구, 중견사서의 경력이동에 관한 연구 등이 해외의 소수 연구자에 의해 소규모로 이루어졌을 뿐이다.

이에 본 연구에서는 사서인력의 경력이동 및 경력개발의 한 분야로 공공도서관 관장의 경력이동

및 경력개발 현황에 대해서 조사하였다. 공공도서관 관장의 경력개발 과정 분석을 통해 공공도서관 관장이 되기 위한 경력개발과정을 발견하고 이상적인 경력개발 경로를 제시할 수 있을 것으로 보인다.

이를 위해 현직 공공도서관 관장을 대상으로 설문조사를 수행하였다. 설문조사를 통해서 도서관 관장의 경력이동에 영향을 주는 요인, 도서관 관장이 되기까지의 노력, 경력이동 경로 등을 조사하였다. 현재 국내에는 643개의 공공도서관이 있으며 도서관연감에 등재된 공공도서관의 관장을 대상으로 전수조사를 수행하였다. 몇몇 문항은 응답자의 개인적 배경과의 연관성을 분석하였다.

공공도서관 관장의 경력개발부분에서는 입직시 연령, 경력출발유형, 최초로 관장이 된 시기, 경력이동에 영향을 주는 요인, 직장이동경로 및 경력단계별 근무년수, 관장이 되기까지 바꾼 부서의 횟수, 교육훈련의 기회, 도서관관장이 되기까지의 노력 등에 대해서 분석하였으며 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 최초로 직업을 가진 나이에 대한 질문에 대하여 응답자의 75.8%가 27세 이하로 나타났고 30세 중반에 최초 직종을 가진 관장도 10%에 가깝게 나타났다.

둘째, 공공도서관 관장이 최초로 입사한 직장으로 가장 높은 비율은 48.3%로 공공도서관으로 나타났으나 지자체 소속 행정기관으로 입사한 관장도 25.4%, 교육청으로 입사한 관장은 10.4%로 나타났다.

셋째, 응답자가 최초로 관장이 된 시기는 첫 입사 뒤 몇 년 후인지에 대하여 질문하였으며 16~20년이 29.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 21~25년, 11~15년이 각각 15.8%, 15.3%로 나타났으며, 응답자의 39.1%가 관장이 되는데 20년 이상이 걸린 것으로 나타났다.

넷째, 경력이동에 가장 큰 영향을 주는 요인이 무엇인지에 대해 질문하였으며, 응답자의 17.3%가 조직문화라고 응답하였고 다음으로 보수 및 근무조건, 안정성, 개인의 적성, 작업환경, 장래성, 관련분야 지식 및 기술 등의 순으로 응답하였다.

다섯째, 응답자가 최초로 직장에 입사한 이후 이루어진 경력이동 경로에 대해서 질문하였으며, 최초경력, 주요경력, 직전경력 모두 공공도서관이 45~50%로 가장 높은 비율을 보여주었고 다음으로 시·군·구청·동사무소로 약 20% 정도로 나타났다. 또한 관장이 되기까지 바꾼 부서의 횟수를 조사하였으며, 5~7회가 가장 높게 나타났고 11회 이상 부서를 바꾼 비율도 전체의 26.5%나 되는 것으로 나타났다.

여섯째, 관장으로 재직 후 몇 번의 교육훈련의 기회를 가졌는지 조사하였으며, 17.5%가 없었다고 응답하였고 3회 이하가 55.5%나 되는 것으로 나타난 반면 7회 이상 교육을 받는 비율도 27.0%나 되는 것으로 나타났다.

다음으로 본 연구에서는 응답자가 도서관 관장이 되기까지 어떠한 노력을 하였는지를 알아보고자 하였으며, 설문에 응한 현직 관장은 도서관 관장이 되기 위해 45.1%가 지식과 능력개발을 위하

여 노력하였다고 응답하였고, 23.6%가 정성과 성실성 향상 등 인성관련 노력을 하였다고 응답하였으며 도서관에 대한 적성과 자기관리 노력을 하였다는 응답자도 12.8%나 되었다.

본 연구의 결과로 나온 기초자료와 국내외 도서관관장의 업무를 분석함으로써 이후 연구에서는 한국 도서관관장의 경력개발 요소를 재발견하고, 관장의 경력개발을 지원할 수 있는 방안 모색에 관한 연구를 진행할 계획이다. 또한 본 연구에서는 관장의 경력개발 현황에 대해서 조사하고 있지만 사서직원들을 대상으로 한 경력개발 현황 및 그들의 경력개발 노력 등에 대해서 연구할 필요가 있다고 보며, 이를 통해 사서의 경력개발 방향을 예측하고 지원해줄 수 있을 것으로 보인다.

참 고 문 헌

- 김흥국. 한국기업 경력개발 제도의 조건 분석(1995년 인사조직학회 춘계학술 연구발표회 발표논문, 1995).
- 이연택, 오미숙. “한국 호텔 최고경영관리자의 경력이동에 관한 탐색적 연구.” 호텔경영학연구, 제2권, (1994), pp.18-47.
- Feldman, D. C. 1988. *Managing Careers in Organizations*. Scott : Foreman & Company.
- Flippo, E. B. 1980. *Personal Management, 5th ed.* Tokyo : McGrawHill, Kogakus.
- Forbes, J. B. “Early Intraorganizational Mobility : Patterns and Their Impact on Hotels in Britain.” *International Journal of Hospitality Management*, Vol.6, No.3(1987), pp.126-127.
- Guerrier, Y. 1987. “Hotel managers’ careers and their impact on hotels in Britain.” *International Journal of Hospitality Management*, Vol.6, No.3, pp.121-130.
- Hall, D. T. 1976. *Careers in Organizations*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Johnson, T. J. “Making It to the Major Leagues: Career Movement between Library and Archival Professions and from Small College to Large University Libraries.” *Library Trends*, Vol.50, No.4(2002), pp.614-630.
- Matthews, Catherine J. “Becoming a Chief Librarian: An Analysis of Transition Stages in Academic Library Leadership.” *Library Trends*, Vol.50, No.4, pp.578-602.
- Miller, S. L. “To be or not to be : an academic library research committee.” *Journal of Academic Librarianship*, Vol.2, No.1(1976), pp.20-4.
- Mitchell, W. B. and Swieszkowski, L.S. “Publication requirement and tenure approval rates: an issue for academic librarianship.” *College and Research Libraries*, Vol.46, No.3(1985), p.253.

- Nkereuwem, E. E. "Job performance attributions and career advancement prospects for women in academic libraries." *Librarian Career Development*, Vol.4, No.1(1996), pp.18-21.
- Nzotta, B. C. "The background and career of public librarians in Nigeria." *Nigerian journal of Library and Information Studies*, Vol.1, No.2(1984), pp.54-50.
- Ogundipe, O. O. "Libraries in higher education: the response of the college - aspects of Nigerian librarianship." a paper presented to the Nigerian Library Association Conference in Benin(1979), p.27.
- Phillips, Joyce S., Kerry D. Carson, and Paula P.Carson. "Evolution of Affective Career Outcomes: A Field Study of Academic Librarians." *College and Research Libraries*, Vol.55(1994), pp.541-549.
- Riley, M. "Role of Age Distributions in Career Path Analysis." *Tourism Management*(March, 1990), pp.38-42.
- Rosenbaum, J. e. "Tournament Mobility: Career Patterns in Cooperation." *Administrative Science Quarterly*, Vol.20(June, 1979), pp.220-224.
- Tucker, Cory. "Development of Midcareer Librarians." *Journal of Business & Finance Librarianship*, Vol.13, No.3(2008), pp.241-249.
- Veiga, J. F. "Mobility Influences during Managerial Career Stages." *Academy of Journal*, Vol.26(1983), pp.64-72.