

# 사서의 직업사회화 과정 - 질적 다방법 연구\*

## Occupational Socialization Process of Librarians : A Qualitative Multimethod Study

김 갑 선(Kapsoon Kim)\*\*

### < 목 차 >

I. 서론	6. 연구의 타당성과 신뢰성
1. 연구 필요성 및 목적	III. 연구 결과
2. 선행연구	1. '사회적 인정 추구하기'
II. 연구방법	2. 사서의 직업사회화 과정
1. 질적 다방법 연구 설계	IV. 논의
2. 참여자	1. 타 전문직 사회화 과정과의 논의
3. 참여자의 윤리적 고려	2. 사서의 직업사회화 과정의 특색 및 직업사회화 촉진전략
4. 자료 수집 및 면담 과정	V. 결론 및 의의
5. 자료의 통합 분석	

### 초 록

본 연구의 목적은 질적 다방법을 적용하여 사서의 직업사회화 경험 과정을 통합적으로 도출하고, 그 이해를 증진하고자 하였다. 순차적으로 이루어진 일련의 3개의 질적 선행연구에서 이론적 표집에 의해 수집된 총42명의 현직 사서(사서교사)들의 심층면담자료를 질적 다방법 접근의 최종 통합방법으로서 근거이론 방법을 적용하여 분석하였다. 그 결과, 사서의 직업사회화 경험의 전체 과정을 이끌고 통합하는 핵심범주는 '사회적 인정 추구하기'이며, 그 과정은 '적응하기', '주변부임을 절감하기', '역할 인식하기', '발전 모색하기', '전문성 구현하기', '가치 재발견하기', '전문성 발현하기로 도출되었다. 특히, '주변부임을 절감하기' 과정은 사서의 직업사회화를 나타내는 독특하고, 핵심적이며 강렬한 과정으로 나타났으며, 이는 사서들이 지각하는 이중적 직업인식 및 소외의식을 반영하는 것이라고 할 수 있다. 각 과정의 특색과 사회화 전략을 논의하였다.

키워드: 사서, 사서직, 사서 사회화, 직업 사회화, 직업 사회화 과정, 질적 연구, 질적 다방법, 근거이론.

### ABSTRACT

Utilizing a qualitative multimethod approach, this study was to discover and improve the understanding of occupational socialization process of librarians. Through theoretical sampling, 42 participants were in-depthly interviewed at three studies, i.e phenomenological, ethnographic, and grounded theory approach. Analyzed data were finally integrated using grounded theory approach. 'Acquiring Social Recognition as an Information Professional' was emerged as the core category for describing and guiding the occupational socialization process. A seven-stage process was discovered: 'Adapting', 'Experiencing being the Periphery', 'Perceiving the Role', 'Pursuing the advancement', 'Realizing the professionalism', 'Rediscovering the Value', and 'Showing the Professionality'. Especially, 'Experiencing being the Periphery' was identified as a critical and unique process, reflected the perceived status of librarians in Korea. Also, it discussed characteristics and socialization strategies of the process.

Keywords: Librarian, Librarianship, Librarian socialization, Occupational socialization, Qualitative research, Qualitative multimethod, Grounded theory

\* 본 논문은 2006년도 교육인적자원부의 재원으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 수행됨(KRF-2006-353-H00001).

\*\* 대진대학교 독서문화연구소 연구원 (kapskim@dreamwiz.com)

• 접수일: 2012년 2월 27일 • 최종심사일: 2012년 2월 29일 • 최종심사일: 2012년 2월 29일

## I. 서론

### 1. 연구 필요성 및 목적

교육수준과 경제수준의 향상은 사회 전반의 급변화 및 다변화 추세와 맞물려 문화·복지·여가·평생교육에 관한 심대한 관심으로 확대되어지고 있으며, 이는 우리 사회 도서관과 사서직의 역량에 관한 관심으로 귀착되어지는 경향이라고 할 수 있다. 특히, 이용자의 정보요구의 복잡화·다양화·세분화·전문화·융합화 경향은 양질의 정보서비스 제공과 최적의 정보서비스의 개선을 요구하는 추세이며, 양질의 도서관 서비스 경영은 정보서비스 운영주체인 사서들의 역량에 좌우된다. 이때 무엇보다 사서들의 역량 구축은 그 근간이 되는 건강한 직업정체성을 형성해 가는 직업사회화 과정과 직접적인 상관관계를 갖는다고 할 수 있다.

본 논문에서 '사서의 직업사회화'<sup>1)</sup>를 '직업사회화'의 일반적 정의를 차용하여 정의하자면, 대학에서 문헌정보학을 이수한 이후에 사서로 임용되어 도서관 맥락과 관련된 여러 규범, 가치, 태도, 지식, 기술을 배우고 내면화하거나 나름대로 해석하고 반응해 나아가는 일련의 적응 과정으로 규정할 수 있다. 이처럼 사서의 직업사회화는 사서와 제 환경과의 다양한 상호작용과 그 발달과정 및 사회화 양상의 규명을 통하여 사서로서의 직업적 정체성을 형성해 가는 '사서 되어감'을 의미하는 것이라고 할 수 있다.

도서관 운영의 핵심주체인 사서(司書)들의 성장과 변화, 발전과 퇴보의 직업사회화 과정을 이해하고 논의하는 일은 도서관 발전과 문헌정보학 발전에 핵심적 근간이 된다. 그러함에도 불구하고, 사서들이 어떠한 경험 과정을 통해 사서직과 도서관 조직에 적응하고, 직업적 정체성을 획득하며, 발전하고 퇴보하는가의 성장과 변화과정에 관한 일련의 직업사회화 과정을 밝힌 연구는 극히 드물었다.

본 연구의 목적은 사서의 직업사회화 경험 과정을 통합적으로 도출하고, 그 이해를 증진하고자 하는데 있다. 이를 위하여 직업사회화 현상이 복합현상이라는 점에 착안하여, 직업사회화의 다측면을 심층적으로 밝히고자 상호보완적인 질적 연구 접근으로 질적 다방법(多方法)연구를 적용하였다.

본 연구의 구체적 연구문제는 첫째, 사서들은 어떠한 과정을 통해 직업적으로 사회화 되는가, 둘째, 사서들의 직업사회화 과정을 통합하는 궁극적 지향점은 무엇인가, 셋째, 한국의 사서들은 어떠한 직업사회화의 과정적 특수성을 가지고 있는 것이며, 넷째, 각 과정별 사회화 촉진 전략은 무엇인가를 밝히는 것이다.

1) 김갑선, "사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구," 한국문헌정보학회지, 제42권, 제2호(2008. 06), p.328.

## 2. 선행연구

직업사회화에 관한 연구 유형<sup>2)</sup>은 크게 직업사회화 관련 요인 식별, 직업사회화 과정 식별, 과정 및 요인의 연관성 식별, 직업사회화 유형 연구로 구분할 수 있다.

전문직의 직업사회화에 관한 국내 초창기 연구는 주로 Lortie<sup>3)</sup>의 교사 직업사회화 연구의 영향을 받아 교육학 분야에서 각급학교 교사를 대상으로 선도적으로 수행되어져 왔다. 대다수 전문직 직업사회화 연구는 교사들과 체육지도자 분야에서 누적된 연구결과를 축적하고 있으며, 그 외 간호사, 사회복지사, 상담사 등의 전문직 분야에서도 연구 중이다. 그 중, 대표적 분야인 교사의 직업사회화 과정<sup>4)5)</sup>은 대체적으로 연령이나 교직경력력을 중심으로 하는 모형과 인지발달을 중심으로 하는 모형으로 구분 하는 추세이며, 이들 발달 과정 내지는 단계가 직선적, 순차적인 초기 발달 모형에서 점차로 순환적, 복합적 발달모형으로 발달하는 추세라고 요약할 수 있다. 그러나 연구자의 관심과 연구 접근의 다양화로 인해 교사직 뿐 아니라, 전문직분야에서 도출된 직업사회화 과정에 관한 일률적 통합의 결과를 도출하기는 쉽지 않다.

사서직의 '사회화'를 언급한 초기연구로는 공공도서관장의 사회화 과정<sup>6)</sup>을 부분적으로 논의한 양적연구가 있다. 사서의 직업사회화에 관한 본격적 선행연구로는 초임사서교사의 직업사회화의 한 단면인 직무적응 과정의 저해요인과 극복방안을 문화기술적 접근으로 심도있게 기술한 연구<sup>7)</sup>를 들 수 있다.

또한 직업사회화를 복합현상으로 규정하고, 직업사회화의 다측면을 심층적으로 밝히고자 질적 다방법을 적용한 본 연구의 선행연구들을 검토하면 다음과 같다. 첫 번째 연구<sup>8)</sup>에서는 Colaizzi<sup>9)</sup>의 현상학을 적용하여 사서가 경험하는 직업사회화 체험을 기술하고 해석함으로써 사서들의 직업사회화 경험의 본질, 경험의 구조를 밝히고 기술하였다. 연구결과 직업사회화의 체험 의미로 '업무심화와 확대를 통해 성장함', '조직문화에 순응함', '이용자와 더불어 성숙해짐', '이중의 직업 정체성 가짐', 및 '사서로서의 자기실현을 추구함'을 도출하였다. 이를 토대로 사서의 직업사회화 경험의 총체

2) 김갑선, "전문직의 직업사회화 연구 동향," 미간행 원고.

3) Dan C. Lortie, *School Teacher: a Sociological Study*, (Chicago : University of Chicago Press, 1975).

4) 이병관, "체육교사와 일반교사간의 교직사회화 단계에 대한 비교연구," 한국스포츠리서치, 제14권, 제2호(2003. 4), pp.309-317.

5) 심영보, 주철인, "교사발달에 관한 연구동향 및 방향," 韓國敎員敎育研究, 제24권, 제2호(2007. 08), pp.221-241.

6) 김포옥, "한국 공공도서관장의 사회적 배경 및 사회화과정의 관찰," 한국비블리아학회지, 제12권, 1호(2001. 06), pp.171-190.

7) 김종성, "사서교사의 직무적응 저해요인과 극복방안에 관한 문화기술적 연구: 대구경북 지역을 중심으로," 한국도서관·정보학회지, 제36권, 1호(2005. 03), pp.237-268.

8) 김갑선, "사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구," 전개논문.

9) Paul F. Colaizzi, Psychological Research as the Phenomenologist Views It. In: *Existential- Phenomenological Alternatives for Psychology* edited by Ronald, S. Valle and Mark King (N.Y. : Oxford Univ. Press, 1978), pp.48-72.

적 의미는 사서가 자신이 속한 도서관 조직에서 현실과의 상호작용적 조정과정을 통해 이상적인 사서상(像)을 구체화시키고 실현해 나가는 사서 되기 과정으로, 현실에 적합한 전문성을 갖춘 사서 되기를 지향하는 경험과정으로 나타났다. 이는 사서가 불충분한 사회적 인식과 현실적 요건에 안주하지 않고 새로운 지식을 끊임없이 배우고 익혀서 풍부한 지식을 이용자와 나누는 삶을 지향하는 것으로 요약할 수 있다. 두 번째 연구<sup>10)</sup>에서는 Spradley<sup>11)</sup>의 문화기술연구를 적용하여 사서들이 경험하는 직업사회화의 문화적 요인과 구조는 어떠한 것인가를 밝히고 기술하였다. 연구 결과 직업사회화 영향요인으로 '대학의 전공교육', '사회적 변화', '업무', '인간관계', '이용자', '도서관 조직풍토', '사회적 인식', 및 '전문성 향상 노력'을 도출하였다. 또한 이들 요인을 통합하는 문화적 주제는 '사서직에 대해 몰인식(沒認識)하는 현실을 인내하면서 현직 유지하기'로 나타났다. 세 번째 연구<sup>12)</sup>에서는 현상학과 문화기술연구에서 밝혀진 선행연구 결과를 근거이론 접근<sup>13)14)</sup>으로 종합하고 통합하여 사서직의 직업사회화에 관한 실제이론을 도출하기 위하여 사서직의 직업사회화에 관한 통합요인을 도출하였다.

## II. 연구방법

### 1. 질적 다방법 연구 설계

사서의 직업사회화라는 복합현상에 관한 귀납적인 이론을 도출하기 위해서는 망라적, 총체적, 심층적인 질적 연구가 필요하며, 이를 위해서는 단일의 질적 연구방법보다는 상호보완적인 다방법 연구로 설계해야만 직업사회화 행위와 경험에 관한 완전한 상(像)을 얻을 수 있다. 본 연구는 직업사회화라는 복합현상의 탐구를 위하여 '질적 다방법(多方法) 연구'<sup>15)</sup>로 설계<sup>16)</sup>한 것이다. 즉, 연구접근의 상호보완적 차원에서 특색있는 세 개의 질적 연구접근을 순차적으로 적용하여 직업사회화에 관한 상이한 수준의 경험데이터를 수집 및 분석하고 통합하였다. 즉, 1차 연구<sup>17)</sup>에서는 현상학

10) 김갑선, "사서의 직업사회화 영향요인." 한국문헌정보학회지, 제43권, 제4호(2009. 12), pp.381-430.

11) James P. Spradley, *The Ethnographic Interview* (New York : Holt, Rinehart, and Winston, 1979).

12) 김갑선, "사서의 직업사회화 경험의 통합요인." 한국도서관·정보학회지, 제41권, 제4호(2010. 12), pp.99-126.

13) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques* (London : Sage, 1990).

14) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, 2nd ed. (Newbury Park, Calif. : Sage, 1998).

15) J. M. Morse, Principles of Mixed Methods and Multimethod Research Design, In: *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research* ed. by A. Tashakkori, and C. Teddlie (Calif. : Sage, 2003), pp.189-208.

16) 김갑선, "사서의 직업사회화 경험의 통합요인." 전계논문, pp.102-103.

17) 김갑선, "사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구." 전계논문.

(phenomenology)을 적용하여 직업사회화 경험의 의미를 도출하였고, 2차 연구<sup>18)</sup>에서는 문화기술 연구(ethnography)를 적용하여 직업사회화 영향요인을 도출하였으며, 통합적 방법으로서 근거이론(grounded theory)을 적용하여 직업사회화 통합요인<sup>19)</sup>, 직업사회화 과정과 직업사회화 유형을 도출하였다.

## 2. 참여자

3단계 연구의 참여자 선정은 사서직 경험을 풍부하게 제공해 줄 대상자를 의도적으로 선택하고자 목적적 표집을 하였으며, 연구 진행중에는 사서직 경험의 대표성을 확보하고자 이론적 표집을 수행하였다. 참여자의 수는 더 이상 새로운 경험이 진술되지 않는 자료포화에 도달하는 것을 원칙으로 하였다.

3단계 연구의 총 참여자 42명은 4개 관중의 42개 도서관에 근무하는 25명의 여성사서와 17명의 남성사서이다. 1, 2차 연구의 참여자는 각 16명이었고, 3차연구는 10명이 참여하였다. 관중별 참여자 수는 공공도서관 11명, 대학도서관 11명, 학교도서관 10명, 전문도서관 10명이다. 각 연구에서 1차 면담이 수행된 날을 기준으로 참여자들의 평균 연령은 41.9세이며(최소 28세, 최대 52.2세), 연령대 별로 보면 20대가 1명, 30대(31-40세)는 18명, 40대(41-50세)는 20명, 50대(51-55세)가 3명 이었다. 참여자들의 학번은 70년대 중반 학번에서 90년대 중후반 학번까지이며, 입직시기는 80년대 초반에서 2000년대 초반까지이다. 참여자의 교육정도는 학사가 21명, 석사 이상이 21명이다. 참여자들의 출신 학교는 전국에 산재한 총 20개교로, 학부 소재지를 살펴보면 서울지역이 10개교, 경상도 4개교, 전라도 3개교, 충청도 3개교이다. 참여자들의 평균 근무 연수는 16.8년(최소 5년차, 최대 27년차)이였으며, 5년차가 4명, 6-10년차가 3명, 11-20년차가 24명, 21-30년차가 11명이다. 참여자들의 근무지는 서울지역이 33명, 경기지역이 9명이다.

3개 연구의 참여자 선정준거는 4년제 대학교에서 문헌정보학(도서관학)을 전공하고, 서울 및 경기지역에 위치한 공공, 대학, 학교, 전문도서관에서 5년 이상의 정규직 경험을 가진 현직 사서 및 사서교사들이다(이하에서는 사서교사를 포함하여 사서로 총칭). 참여자를 4년제 학부 전공자로 엄격하게 제한한 이유는 4년제 학부 교육이 한국의 사서직 양성의 표준 교육이라고 판단하였기 때문이다. 참여자 중 사서교사란 학부과정에서 교직을 이수하여 정사서교사 2급자격을 취득하고 국공·사립 고등학교에서 근무하는 현직 사서교사들이다. 공공도서관 사서는 시립도서관에서 근무하는 현직 사서직 공무원들이다. 근무 경험을 5년 이상으로 설정한 것은 풍부한 사회화 경험을 제공해 줄 수 있는 최소한의 기간이라고 판단하였기 때문이다. 이와 동일맥락에서 도서관의 선정은 도서관 규모가 전문도서관일 경우 최소 3인 이상의 정규직 사서가 근무하는 도서관의 사서로 제한하였다. 또

18) 김갑선, "사서의 직업사회화 영향요인," 전개논문.

19) 김갑선, "사서의 직업사회화 경험의 통합요인," 전개논문.

## 6 한국도서관·정보학회지(제43권 제2호)

한, 연구자의 선입견을 배제하고자 모든 참여자들은 연구자와 개인적 친분이 전혀 없는 사서들로 제한하였다.

### 3. 참여자의 윤리적 고려

3개 연구의 참여자에 대한 윤리적 고려는 다음과 같다. 참여자 선정 시 전화통화로 연구개요를 설명하고 자발적 동의를 얻은 후 다시 전자메일로 연구 주제, 참여자 조건 및 개략적 주요 질문 내용의 공개 등 연구개요를 제공하였다. 또한 본격적인 1차 면담 전에 참여자에게 본 연구의 목적과 연구방법, 참여자의 권리에 대한 정보를 충분히 설명하여 자발적인 동의를 얻어 ‘연구 참여 동의서’에 서명을 받았다.

### 4. 자료 수집 및 면담 과정

3개 연구의 자료수집은 주로 반구조화된 심층면담으로 총42명 참여자를 대상으로 주로 2-3차례의 면담을 수행하여 총 109회의 면담을 수행하였다. 면담의 본론을 녹음한 총 녹음시간은 1차 43.43시간, 2차 43.15시간, 3차 31.5시간으로 총 118.3시간으로 방대한 량의 면담자료들을 수집하였다. 평균적으로 참여자별로 약 2시간 8분의 면담이 이루어졌다. 면담자료의 수집은 더 이상 새로운 경험내용이 출현하지 않는 자료의 포화상태에 도달하였다고 판단될 때 까지 수행하였다. 면담장소와 시간은 자유로운 의사표현이 가능하도록 참여자가 가장 편하게 느끼면서도 조용하고 대화 집중 할 수 있는 근무지 공간에서 이루어졌다.

면담 시에는 연구자의 선입견을 배제하기 위해 가능한 참여자 스스로 자신의 경험을 이야기하도록 하는 광범위한 개방형 질문으로 “지금까지의 도서관 근무 경험을 말씀해 주세요”, “사서로서 직업생활을 하면서 느끼는 생각이나 경험에 대해 이야기해 주세요”로 시작하였다. 면담이 진행되면서는 반구조화된 심층면담을 수행하였다. 3차의 근거이론 접근을 적용한 연구에서는 1, 2차 연구의 자료수집에서는 미흡하였던 사회화 과정을 도출하는데 주안점을 두었다. 특히, 입직이후의 경험을 입직 초기, 중기, 현재로 나누어 어떠한 경험과 생각을 하였는가를 10명의 참여자들을 대상으로 2차례의 면담을 통해 광범위하게 질문하였다.

모든 면담은 참여자의 동의하에 대화내용을 모두 녹음하였고, 주요 내용의 기록 및 참여자의 표정이나 어조 등 비언어적 표현과 특징을 주의 깊게 관찰하였다. 면담 후에는 관찰내용을 ‘면담현장 노트’에 기록하고, 면담의 주요 내용과 연구자에게 떠오르는 생각이나 질문사항 등도 함께 기록하였다. 면담완료 후 즉시 녹음내용을 여러 번 반복 청취하면서 참여자가 구술한 언어 그대로 전부 옮겨 적고 대략적인 코딩을 하였다.

## 5. 자료의 통합 분석

직업사회화의 과정을 도출하고자 질적 다방법 접근의 최종 통합방법으로는 Strauss & Corbin의 근거이론 방법<sup>20)21)</sup>을 적용하였다. 근거이론은 경험적 자료에 근거하여 귀납적으로 이론을 도출할 수 있도록 일련의 체계적인 절차를 제공하는 질적 연구방법이다. 자료분석은 이론적 표집에 의하여 자료 포화에 이르기까지 체계적으로 질적 자료를 수집하고, 이들 자료들은 지속적인 비교법(constant comparison method)에 의해 주요 사건들을 각 개념들로 분해하고(개방코딩), 이들 개념들의 제 연관성을 밝혀 인과적 패러다임으로 재조합하고, 과정을 도출하며(축코딩), 상기 구조와 과정을 가설적 관계로 통합하여 핵심범주와 행위유형을 도출하며(선택코딩), 메모와 도식을 이용하였다.

질적 다방법 접근의 최종 통합 단계는 다음과 같다. 첫째, 3차 연구의 10명 참여자들의 심층면담 자료를 근거이론으로 개방코딩, 축코딩, 선택코딩으로 분석하였다. 둘째, 1, 2차 선행 질적 연구인 현상학과 문화기술연구에서 도출된 연구결과를 근거이론으로 축코딩하여 재분석 통합하였다. 셋째, 1, 2차 질적 연구접근의 특성으로 누락되었거나 구체화되지 못한 잠재적인 새로운 범주를 발견하고, 과정도출을 보완하고자 1, 2차 연구의 총 32명 참여자의 면담데이터를 다시 근거이론으로 개방코딩과 축코딩으로 분석하였다. 넷째, 상기의 근거이론으로 분석 혹은 재분석한 3개 결과들을 상호 대조, 재확인하여 최종적인 개방코딩, 축코딩, 선택코딩 결과로 통합도출하였다.

## 6. 연구의 타당성과 신뢰성

3개의 질적 연구를 수행하면서 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위한 준거로 Lincoln과 Guba<sup>22)</sup>의 진실성, 적용성, 일관성과 중립성을 준용하였다.

# III. 연구 결과

사서의 직업사회화 경험 과정은 '적응하기', '주변부임을 절감하기', '역할 인식하기', '발전 모색하기', '전문성 구현하기', '가치 재발견하기', '전문성 발현하기'로 도출하였다. 또한, 이러한 사서의 직업사회화 경험의 전체과정을 이끌어가고 통합하는 핵심범주는 '사회적 인정 추구하기'로 도출하였다.

20) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*, *op. cit.*

21) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, *op. cit.*

22) Yvonna S. Lincoln and Egon G. Guba, *Naturalistic Inquiry* (Beverly Hills, Calif. : Sage Publications, 1985), pp.289-331.

### 1. '사회적 인정 추구하기'

참여 사서들의 직업 사회화 경험의 전체 과정을 통합하고, 최상으로 설명하는 핵심주제인 핵심범주는 '사회적 인정 추구하기'로 도출하였다. 즉, 사서의 직업사회화 과정은 직업사회화경험에서 지각된 중심생각 내지는 중심사건인 '주변부 인식' 현상<sup>23)</sup>을 일상적 혹은 의도적으로 해결하고 극복해나아가는 것이다. 사서들이 '주변부 인식'을 나름대로 해결하고 극복해나아가면서 공유하는 공통의 지향점은 '사서직이 정보전문직으로서 사회적 인정을 획득하는 것'이다. 따라서, 사서의 직업사회화 경험의 총체는 '사서직은 전문직'이라는 대중적 인식획득을 추구하고 확보해 가는 과정이며, 모기관과 일반 대중들로 부터 전문가로서 사회적 존재감을 존중받는 '사회적 인정을 추구하기' 과정이다.

사서의 직업사회화 경험의 총체인 '사회적 인정추구하기' 과정은 '지각된 주변부 인식'을 극복하고 해결하기 위해 '사회적 변화', '이용자에 대한 인식', '도서관 조직문화', '조직 인간관계', '지속적 교육과 교류', '전문성 추구'의 중재적 조건에 영향을 받으면서, 사서들이 의도적이고 일상적인 사회화 전략인, 업무전략(의무적으로 일하기, 책임감을 가지고 일하기, 사명감을 가지고 일하기, 자존심을 가지고 일하기), '대인관계전략(회피하기, 방어하기, 배려하기)', '조직대응 및 몰인식 대응전략(체념하기, 순응하기, 본분에 충실하면서 때를 기다리기, 주장하고 설득하기)', '슬럼프 및 위기대응 전략(실용적 측면생각하기, 참아내기, 관심전환하기)', '개인성장 및 발전도모전략(업무와 단절하기, 나태함을 경계하기, 부단히 자기계발하기, 거시적 관점을 가지고 일하기)'<sup>24)</sup>을 적절히 구사하면서 '적응하기', '주변부임을 절감하기', '역할 자각하기', '발전 모색하기', '전문성 구현하기', '가치 재발견하기', '전문성 발현하기'의 대체로 순차적인 해결과 극복의 과정을 거쳐가면서 나름의 직업적 전문성과 정체성을 획득하고 발전시켜나아가는 것이다. 또한, 이러한 과정은 이용자, 조직, 도서관과 사서직 공동체의 참여와 기여를 통해 사회적 기여 및 직업적으로 더욱 성장 성숙해져 가는 과정이며, 소속도서관과 사회가 요구하는 역량을 갖춘 현실 적합한 사서가 되어가는 과정이다.

### 2. 사서의 직업사회화 과정

#### 1) 적응하기

사서직이나 사서업무의 공감 정도와는 별개로 초임기에 모든 신참사서는 사서직 업무와 도서관 조직에 호기심과 관심을 가지고 적응하고자 필사적으로 노력하게 된다. '적응하기 과정'은 입직하여 새로운 업무와 조직 환경을 알고자 하는 요구, 인정받고자하는 요구를 가지고 업무와 조직에 적응하고자 전력 질주하는 시기이며, 적응을 위한 초기 열정기이다. 학교에서 배운 이론과 실제 실무의 격차를 느끼기도 하며, 사서직과 도서관에 대한 기대 및 이상(理想)과 실제 현실의 격차를 느끼기

23) 김갑선, "사서의 직업사회화 경험의 통합요인," 전계논문, pp.124-126.

24) 상계논문, pp.110-121.



도 한다. '적응하기'는 '업무 익히기'와 '조직문화 순응하기'로 구성되는 것으로 도출하였다.

'업무 익히기'는 소속 조직의 기존 관례를 따르고 답습하기이다. 업무 답습을 통해 경험이 축적되면 나름의 업무 안목이 형성되어 의견 개진 및 개선방안을 모색하면서 일하게 된다. 사서교사들은 내부에 조력자가 드물기 때문에 외부로 부터 도서관 운영 경험을 수집하기도 하면서, 스스로 업무를 찾아서 일하고 만들어 가게 된다. 또한 이때 참여자들은 학교에서 배운 지식을 적용하기에 실무현장이 너무 발전되어 있거나 혹은 낙후되어 있어 학교에서 배운 지식이 쓸모없거나, 적절하지 않다고 생각하는 '이론과 실무 격차'를 느끼기도 하면서 실무 적응을 위한 '최적화 지식'을 구축하고자 노력한다. 초임기에 원하는 업무를 배치받거나, 사서직에 긍정적인 일부 참여자는 업무에 흥미를 느끼면서 배우게 된다. 그러나, 대출이나 일반자료실 관리 등의 업무를 담당하게 된 다수의 참여자들은 자신의 기대나 역량에 미치지 못하는 기능적이며 상식적인 수준의 업무가 주어졌다고 생각하고 직업적 갈등을 겪기도 한다.

'적응하기'의 또 다른 측면은 불합리한 '조직문화에 순응하기'이다. 신참사서들은 불합리하다고 생각되는 업무나 조직문화의 관행에 대해 의문점을 갖고 개인적으로 불만과 불평을 토로하지만 조직 순응을 위해 공식적으로는 침묵하게 된다. 일부 적극적 참여자들은 의욕적인 의견개진을 통해 업무나 조직의 개선점을 제시하기도 하지만 의견의 불수용으로 심한 좌절을 겪기도 한다. 대다수 신참사서들은 기존사서들이 신참사서의 근무의욕을 질시하고 견제를 하기 때문에 역량을 제대로 발휘하기가 어려우며, 기존 관례를 따르라는 강력한 무언의 압박을 받게 된다. 다여성(多女性) 조직에서 일하는 일부 남성사서들은 남성이라는 이유만으로 노동력을 부당하게 착취당한다는 생각을 갖기도 한다.

## 2) '주변부임을 절감하기'

'주변부임을 절감하기'는 사서직에 대한 이상(理想)과 현실의 인식차이를 본격적으로 절감하는 것이다. 참여자들은 사서직 특성에 따른 불이익을 학부시절 이미 어렴풋이 감지하고 있었기 때문에 실무에서의 불이익을 심리적으로 일정 정도 감수하고 있었다. 그러나, 도서관 실무에서 열악한 구조와 인식의 다측면적이고 반복적인 체험을 통해 참여자가 그동안 배우고, 알고, 가지고 있는 사서직에 대한 개인 기대, 자부심, 신념이 현실에서 지각되는 사서직과 확연하게 차이를 알게 되는 과정이다.

'주변부임을 절감하기' 과정은 '적응하기' 과정 이후에 나타난다. 사서직에 대한 열악한 구조가 열악한 인식을 만들고, 이러한 열악한 인식이 다시 열악한 구조를 재생산하는 순환체제임을 지각하고 체험하면서 사서직(사서교사)은 우리 사회의 핵심적이고 주류적인 직업이라기 보다는 주변부에 불과하다는 인식을 절실하게 지각하는 과정이다. 이때, 참여자들은 사서직(사서교사)에 대한 '직업적 이상과 현실의 극차'를 느끼며, 직업적 정체성을 갈등하거나 혼란을 겪기도 한다.

'주변부임을 절감하기'는 열악함의 구조와 인식의 현상을 지각해 가는 '비교하기'와 열악함의 원

인을 지각해 가는 ‘주변부 관계 인식하기’로 구성되는 것으로 도출하였다.

‘비교하기’는 참여자가 업무와 조직 적응 과정에서 집중되었던 담당업무 중심, 소속 도서관 중심의 관점에서 탈피하여 점차 시야를 넓혀가면서 모기관내 조직 전체 및 참여자가 속한 주위를 둘러보고 ‘비교’함으로써 사서직에 대한 열악하고 불충분한 주변부 구조와 인식이 견고하고 거대하게 사회적으로 혹은 소속기관에 자리잡고 있음을 절실하게 인식하게 되는 것이다. 참여자들은 행정직 혹은 교과교사와의 의도적 혹은 암묵적 비교하기를 통해 상대적으로 지체되는 승진, 취약한 보상구조, 불충분한 물리적 심리적 지원체제 등, 사서직에 대해 저평가 내지는 부당함이 존재함을 인식하게 되는 것이다.

‘주변부 관계 인식하기’는 소속 기관과 사회에서 도서관과 사서가 핵심이나 중심부가 아님을 절감하게 되면서 주변부 인식의 원인을 지각하게 되는 것이다. 이를 계기로 사서직의 역할을 인식하고 주변부 극복 방안, 발전방안을 나름대로 모색하는 계기가 된다.

### 3) ‘역할 자각하기’

사서의 ‘역할 자각하기’ 과정은 ‘내가 사서로서 이용자를 위해 무엇을 할 수 있는가’를 본격적으로 고심하기 시작하는 과정이다. 즉, 이용자의 존재를 처음으로 의미있게 인식하면서, 사서직 업무의 가치 발견과 그 연관관상에서 자신이 사서임을 자각하고 사서직을 의미있게 재인식하는 과정이다. 이러한 ‘역할 자각하기’ 과정은 ‘이용자를 의미있게 인식하기’와 ‘사서로서 역량의 부족함 느끼기’로 구성된다. ‘적응하기’ 과정이후에 나타나며, 사서로서 정체성을 고심하고 모색하는 시기이다. 이 과정은 또한 다음 과정인 ‘발전 모색하기 과정’을 이끌어 낸다.

‘이용자 존재를 의미있게 인식하기’는 도서관 서비스의 가치, 자신의 노동의 가치를 재인식하는 것이다. 이용자는 사서의 존재 이유라는 것, 사서는 이용자를 돕고 답하는데 직업의 의미와 가치 있음을 의미있게 자각하는 것이다. 이러한 과정은 또한 도서관 서비스의 가치를 인식하면서 공익서비스 신념을 구축하는 것이다. 즉, 이용자에 대한 봉사 만족과 기쁨을 통해 직업의 보람을 느끼고, 이용자를 좋아하게 되고 진정으로 위하고, 돕고자 하는 마음이 자발적·적극적으로 생겨나기 시작하는 과정이다.

‘이용자의 존재를 의미있게 인식하기’는 ‘사서로서 역량의 부족함을 인식하기’로 연관된다. ‘사서로서 역량의 부족함을 인식하기’는 사서직 업무수행을 충실하게 수행하기 위해서는 현재의 지식과 열정의 부족함을 인식하고 현재의 역량을 강화해야겠다는 자각을 하게 되는 것이며, 사서로서 부단한 자기계발의 필요성을 인식하면서 사서직의 평생 자세를 인식해 가는 과정이다.

### 4) ‘발전 모색하기’

‘발전 모색하기’ 과정은 선행된 과정인 사서임을 자각하고, 사서직을 의미있게 재인식하는 과정인

‘역할 자각하기’를 기반으로 진정한 사서로서 앞으로 어떻게 존재할 것인가에 대한 철저한 존재론적 자기 인식에서 출발하는 직업 정체성의 성찰 및 구현 과정이다. 즉, ‘역할 자각하기’ 과정인 ‘내가 사서로서 이용자를 위해 무엇을 할 수 있는가?’를 출발점으로 하여 ‘나는 사서로서 무엇을 전문적으로 할 수 있는가?’, ‘나는 사서로서 어떠한 전문성을 가져야 하는가?’, ‘나는 어떻게 전문성을 구축해 나가야 하는가?’의 사서로서 직업적 전문성에 대한 성찰이며, 이는 사서로서 존재론적 성찰이자 직업 정체성의 성찰 과정이다. 이러한 직업 전문성에 관한 성찰은 곧 사서직 성장의 개인 동력으로 작용하여 사서로서 발전의 방향과 방안을 모색하는 것으로, 집중적으로 외부지식 및 외부 자극을 추구하는 실행의 과정이다. 이러한 과정은 ‘전문성 고심하기’와 ‘외부지식 및 외부자극 추구하기’로 구성된다.

‘전문성 고심하기’는 사서로서 직업 정체성에 관한 성찰이자 사서로서의 향후 존재 양식에 관한 진지한 모색이다. 사서로서 개인적 및 직업적 차원에서 발전의 방향을 모색하는 것이다. 전문성 획득을 통하여 사서로서 직업적인 장기적 미래 전망을 갖고자 노력하는 과정이다. ‘외부 지식 및 외부 자극 추구하기’는 ‘발전 모색하기’의 실천적 전략 과정으로 발전의 방향을 구현할 발전방안을 모색하는 과정이다. 좋은 사서, 합당한 역량을 갖춘 사서가 되기 위한 전문성 구축의 자각에서 지식과 열정의 필요성을 느끼고 외부 지식과 외부 자극을 적극적이고 집중적으로 추구하고 축적해 나아가는 과정이다. 때로는 역으로, ‘외부 지식 및 외부 자극 추구하기’의 다양한 수행 과정을 통해 ‘모색하기’의 방향설정이 이루어지기도 한다.

사서들은 발전의 방향인 직업적 ‘전문성’으로 실무수행에 요구되는 정보서비스의 제공 및 개발능력을 갖추기 위해 혹은 도서관 경영자로서의 필요한 능력을 갖추고 싶어한다. 이를 위한 방안으로, 일부의 사서들은 전공분야나 관심분야의 학위 과정에 들어가 체계적인 지식을 얻기도 하고, 일부의 사서들은 집중적으로 연수에 참여하여 지식과 경험, 안목을 갖추고자 노력하는 시기이다.

##### 5) ‘전문성 구현하기’

‘전문성 구현하기’는 그동안 축적된 경험이 통합되면서 경험과 안목이 팽창하고, 구체적 역량으로 발휘되는 비약적 발전시기이다. 선행된 ‘발전 모색하기’ 과정에서 구축된 발전의 방향 혹은 전문성을 일관성있게 적용하는 과정으로, 직업적 성숙기이자 직업적 정체성이 확고해지는 정체성 확립 과정이다.

‘전문성 구현하기’ 과정은 업무와 대인관계에서 한층 성숙해지고, 중간관리자로서 조직에 대한 경영적 안목이 생겨나면서 조직에 대한 안목도 크게 변화하며, 전반적으로 통찰력이 확장되기 시작하는 시기이다. 이 과정에서는 직업적 갈등이 많았던 참여자들은 실의에 찬 마음의 동요가 없어지고 이직 갈등이 해결되며, 의욕이 많았던 참여자들은 더 큰 포부를 갖게 된다. 또한, 이 과정에서는 행정적 권유 등 외부 유혹에 흔들리지 않고 사서직만을 고수하거나, 다양한 경험을 얻기 위해 도서관

조직 밖으로 나가 행정 경험을 도모하는 시기이다.

‘전문성 구현하기’ 과정은 ‘이용자와 조직으로 인정받기’, ‘조직공동체 인식 갖기’와 ‘사서직에 대한 미래 전망을 가지고 일하기’로 구성된다.

‘이용자와 조직으로 부터 인정받기’는 축적된 경험과 안목들이 업무의 전문성으로 통합되면서 업무와 마인드면에서 더욱 견고해지고 정통해져 이용자와 조직으로부터 업무적으로 신뢰받고 존중받는 것이다. 이 과정은 이용자를 돕는 일에 직업적 만족과 기쁨, 보람을 느끼며, 사서 일을 진심으로 좋아하고 즐기게 되고, 이용자를 좋아하고 위해주는 마음이 강해지는 과정이다.

업무에 관한 자신감과 조직의 인간관계가 성숙해지면서 조직내 역할과 관점이 달라지게 된다. 특히, ‘조직공동체 인식 강화하기’는 조직에 대한 경영 안목의 확대 및 조직 활성화와 화합에 많은 관심을 갖게 되는 과정이다. 이 과정에서는 무엇보다, 조직의 발전에 인적 자원의 중요성과 인간관계의 소중함을 알게되고, 구성원들의 동기유발 및 설득하기, 후배들 이끌기, 갈등해결책 모색하기에 관심 갖게 되는 과정이다. 또한, 이 과정에서 보직은 의사결정자로서 책임감과 안목, 미래 대비능력, 대외교섭 능력을 요구하게 된다. 한편으로는, 승진정체로 역량발휘의 어려움, 업무의욕 감퇴를 경험하기도 한다.

‘사서직에 대한 미래 전망 가지고 일하기’는 사서직과 도서관에 대한 자기확신과 신념을 가지고 실현하기의 과정이다. 업무 경험의 축적과 승진 등을 통해 비약적으로 경험과 안목이 확장되는 경험을 하게 되고, 사서직 및 도서관에 대한 개인의 열의와 자신감이 명확해지고 사서로서 성장하고 발전한다는 미래 포부를 확고히 갖게 된다. 즉, 사서직에 대한 개인적 발전전망뿐 아니라, 소속 및 도서관계 발전을 위한 자신의 역할과 기여 계획을 확고히 갖게 되는 것이다. 축적된 기량과 역량을 발휘하고 싶으며, 관리자급으로 성장뿐 아니라, 경영자 등 더 큰 포부를 갖게 된다.

#### 6) ‘가치 재발견하기’

‘가치 재발견하기’는 업무에서 세련되고 정통해질수록 사서직과 일에 대한 가치와 애정을 재발견하는 과정으로 직업과 일을 진정으로 좋아하고 사서직을 재미있는 직업으로 인식하는 과정이다. 사회화의 절정기 혹은 자아와 직업적 정체성의 일체기에 해당된다. 이 과정은 ‘사서직과 자아 일치함을 재발견하기’, ‘사서직의 사회적 가치를 재인식하기’, ‘사서직과 업무의 무한한 성장의 가능성 발견하기’로 구성된다.

‘사서직과 자아 일치함을 재발견하기’는 사서직 업무를 즐기고 사서직을 좋아하고 재미있는 직업으로 인식하는 과정이다. 사서직 업무에서 보람과 흥미, 성취감을 찾을 수 있으며, 입직초기 생각했던 것 보다 사서직이 훨씬 개인 적성 및 가치관과 잘 맞는 직업임을 새삼스럽게 발견하고 직업에 애착심을 갖는 과정이다. ‘사서직과 적성 일치’라는 것은 사서직은 늘 새로운 지식과 정보를 접하는 직업이므로 새로운 지식과 정보에 대한 무한한 개인의 관심과 호기심을 충족시킬 수 있으며, 이를

잘 구조화하여 이용자에게 제공하고 중재하는 일이 즐거우며, 시대적 변화를 반영하여 새로운 서비스를 예측하고 개발하며, 도서관과 이용자를 변화시켜 나아가는 일이 재미나고 보람있다는 것이다. 일례로, 한 사서교사는 입직시에는 자라나는 청소년들에게 영향을 미치는 교사직에 대해 적성과 확신이 없어서 두렵고 망설였으나 교직생활을 통하여 성장하는 학생들을 매우 좋아하게 되었고 어느 사이 교사직이 적성에 잘 맞아 재미있다고 하였다. '사서직과 가치관 일치'라는 것은 이용자를 돕는 일이 개인의 가치관 내지는 종교적 가치관과 대단히 일치하거나, 우리 사회의 도서관을 변화시키고 발전시키는 일이 우리사회의 긍정적 변화에 적극 동참하는 일이라 기쁘고 보람을 느낀다는 것이다. 한편으로, 일부 참여자들은 '봉사'라는 사서직의 본질과 개인 가치관의 불일치로 흥미와 보람을 느끼지 못하고 직업적 비애를 느끼기도 한다.

'사서직의 사회적 가치 재인식하기'는 사서 업무의 사회적 가치, 사서직의 사회적 가치를 의미있게 자각하고 애정을 가지게 그 가치를 확장해 가는 과정이다. 개인적 차원의 생계 유지수단, 혹은 전공자라는 책임감으로 철저하게 소속 도서관 업무에만 매몰/전념되어 지내다가 도서관의 사회적 가치의 향상과 확산의 사회적 여론의 대두로 인해 혹은 인식확장의 개인적 노력의 결과로 사서직의 사회적 가치를 재인식한 경우이다. 예를 들면, 한 사서교사의 경우, 전문성의 확보가 소속 도서관 유지와 개인의 자족 수준으로 머물러있다가, 학교도서관에 사회적 여론이 집중되면서 비로서 참여자 자신이 사회적으로 중요한 일을 하고 있다는 자각과 자부심을 갖게 된 경우이다. 또한, 전문성을 축적하려는 개인 노력으로 사회복지학에 개인적 관심을 가지고 있던 참여자가 도서관이 사회복지학과 연관성이 있음을 발견하게 되고, 도서관이 복리증진의 개념으로 접근되어야 함을 알게 되면서 도서관에 대하여 더 많은 애착을 갖게 되는 경우이다.

'사서직과 업무의 무한한 성장의 가능성 발견하기'는 사서직의 주변성, 열악함을 오히려 발전의 원동력, 성장의 추진체로 삼거나, 정보기술의 발달, 혹은 개인 지식과 경험의 확대로 전문성이 심화되면서 도서관 서비스의 확장성을 경험하거나, 또한 도서관 서비스의 발전과 응용의 다양한 가능성을 발견하면서 사서직과 일에 대한 무한한 애정을 느끼고 좋아하는 과정이다.

#### 7) '전문성 발현하기'

'전문성 발현하기'는 직업 정체성 일체기 이자 직업사회화의 절정기에 해당된다. 범공동체 인식을 가지고 사서직, 도서관계 공동체 발전을 위해 일하는 과정이며 사회적 영향력을 발휘하는 시기이다.

'전문성 발현하기' 과정은 구축된 전문성과 가치 재발견으로 얻은 열정을 바탕으로 미래 통찰력을 가지고 도서관공동체와 사서직공동체의 정책개발 및 발전논의에 주도적으로 참여하여 범공동체적 직업의식을 적극적으로 발현하는 시기로, 사서직공동체의 지도자로 활동하는 시기이다. 진정한 직업 전문성의 대외적 실천이며, 사회적 영향력을 최고로 발휘하는 시기이며, 대내외적으로 직업사회화에서 가장 강렬한 절정기로 직업사회화 최고의 성취 과정이고 최종의 도달점이다. 이 과정은 '범

공동체 직업의식 발현하기'와 '미래 통찰력 갖기'로 도출되었다.

'범 공동체 직업의식 발현하기'는 소속 도서관에만 한정적으로 머물되어 있는 것이 아니라, 축적된 경험과 전문성을 도서관공동체와 사서직공동체를 위해 공유하면서 사회적 여론을 주도하고, 공동체적 발전 전략을 갖고 일하며, 갈등의 조정자 역할을 하면서 범 공동체적 직업의식을 강화하는 과정이다.

'미래통찰력 갖기'는 축적된 지식과 경험, 전문성을 근거로 도서관, 사서직, 정보서비스 및 사회의 제반 변화에 관한 광범위한 미래안목을 가지고 의사 판단을 할 수 있는 능력을 갖추므로써 도서관공동체와 사서직공동체를 위해 역량을 발휘하는 과정이다. 여기서, '미래통찰력'이란 개인의 발전전략이나 단순히 소속 기관 차원의 발전전략이 아니라, 사서직 공동체적, 도서관 공동체적 차원에서의 거시적 발전전략을 의미한다.

## IV. 논 의

### 1. 타 전문직 사회화 과정과의 논의

직업사회화는 연구 관심사에 따라, 직업과 조직의 적응과정이며, 직업적 제 측면의 성장·변화·발전의 질적인 변화 과정이며, 직업정체성 형성 과정이라고 정의할 수 있다. 따라서, 직업사회화는 탐구현상, 연구관심, 연구관점의 차이에 따라 연령/경력별 발달과정, 인지 발달적, 혹은 문제해결 과정으로 볼 수 있으며, 그 변화 과정은 순차적, 혹은 복합적으로 나타난다.

각급 학교교사<sup>25)26)27)</sup>, 체육지도자<sup>28)29)30)31)32)33)</sup>, 간호사<sup>34)</sup>, 사회복지사<sup>35)</sup>, 기타 직업인

25) 강제태, 여태전, "교직사회화 과정의 문화기술적연구: 사립 상업고등학교 교사를 중심으로," 중등교육연구, 제8호(1996, 12), pp.420-453.

26) 박중길, 김계숙, "무용교사의 직업사회화 과정," 한국체육학회지, 제42권, 6호(2003, 11), pp.661-670.

27) 최상근, 한국 초중등 교사의 교직 사회화 과정 연구(박사학위논문, 한국교원대학교 대학원, 1992).

28) 구분수, 정용락, 김동기, "퍼스널 트레이너의 생애사 연구를 통한 직업사회화 과정의 이해," 코칭능력개발지, 제12권, 제2호(2010), pp.3-16.

29) 김현식, 김종욱, "생활체육지도자의 직업사회화 과정," 한국스포츠교육학회지, 제10권, 제1호(2003, 04), pp.95-112.

30) 박은지, 댄스스포츠 지도자 직업 사회화의 문화기술적 이해(박사학위논문, 인천대학교 대학원, 2005).

31) 원형중, 하지원, 이승민, "업종변경 골프사회체육 지도자의 직업사회화 과정," 한국체육학회지, 제44권, 제6호(2005, 11), pp.919-928.

32) 장미영, "댄스스포츠 지도자의 직업사회화 과정," 한국체육학회지, 제44권, 6호(2005, 11), pp.1129-1138.

33) 정용락, 최인석, 김동기, "초임 골프지도자의 직업사회화 과정 분석," 한국체육학회지, 47권, 2호(2008), pp.315-324.

34) 김복순, 임상에서의 간호사의 사회화과정(박사학위논문, 중앙대학교 대학원 간호학과, 2001).

35) 권지성, 김교연, 김지혜, "종합사회복지관 초임 사회복지사의 직업경험에 대한 현실기반이론적 접근," 사회복지연구, 제24호(2004, 봄), pp.5-44.

등<sup>36)</sup><sup>37)</sup><sup>38)</sup>의 직업사회화 과정에 관한 기존연구는 다양한 관심사와 접근방법으로 인하여 일률적인 결과를 도출하기는 쉽지 않다. 그럼에도, 전체 사회화의 단계나 과정의 공통점은 일반적으로 '입직', '성장', '성숙', '절정', '쇠퇴'로 도출할 수 있으며, 해당 과정에서 발생하는 특성을 검토해 낼 수 있을 것이다. 또한, 직업사회화 과정이 궁극에는 직업적 정체성을 형성해 가는 과정이므로 '정체성 형성기', '정체성 갈등 및 모색기', '정체성 확립기', '정체성 일체기'로 구분할 수 있을 것이다<sup>39)</sup>.

이러한 관점에서 본 연구 결과와 비교하면 다음과 같다. '입직기'란 직업에 진입하여 업무와 조직에 적응하고자 필사적으로 노력하는 초기시기이다. 본 연구에서 업무를 익히고 조직문화에 순응하면서 직업적 정체성을 형성해 가는 '적응하기' 과정은 도입기에 해당된다.

'성장기'는 직업적 정체성을 모색하고 갈등하는 시기이다. 본 연구에서는 비교하기와 주변관계 인식하기를 통한 '주변부 절감하기' 과정 및 이용자 존재를 의미있게 인식하면서, 역량의 부족함을 인식하는 '역할 자각하기' 과정 과 사서로서 전문성을 고심하면서 외부지식과 외부자극을 추구하는 '발전모색하기' 과정이 해당된다.

정체성을 확립한 '성숙기'는 사서직에 대한 미래전망 가지고 일하며, 조직공동체 인식을 강화하며, 이용자와 조직으로부터 인정받는 '전문성 구현하기' 과정이 해당된다. 사서직과 개인의 정체성이 일체된 '절정기'는 사서직과 자아 일치함, 사서직과 업무의 무한한 성장 가능성을 발견하며, 사서직의 사회적 가치를 재인식하는 '가치 재발견하기' 과정 및 미래통찰력을 발휘하고, 직업공동체 의식을 발현해가는 '전문성 발현하기' 과정이 포함된다.

## 2. 사서의 직업사회화 과정의 특색 및 직업사회화 촉진전략

### 1) 입직기

- '적응하기': 이 과정은 입직 초기에 해당되며, 사서로서 초기 정체성을 형성하는 시기에 해당된다. 사서직에 진입하여 해결해야하는 첫 번째 과제는 '업무'와 '조직'에 적응하는 것이며, 동시에 지속적 자발적으로 나름의 '직업적 가치'를 발견하고 만들어 가는 것이다.

'적응하기' 과정에서 일부는 안정된 직장을 얻었다는 안도감을 느끼기도 한다. 선임, 상급자로 부터 직업과 직장생활에 관한 경험적 조언 및 관찰을 통하여 배우게 되고, 자신의 역할 모델을 찾아내기도 한다. 기존 직원들로 부터 '조용히 지내라'는 명시적 내지는 암묵적 억압과 견제를 받기도 하고, 이론과 실제의 차이, 이상과 현실의 격차를 느끼기도 한다. 조직문화와 기존 구성원들에 대해 "답답하고, 안일하고, 불합리하다"는 가장 비판적 견해를 갖고 있으며, 관심은 주로 자신의 일터인 도서관

36) 김선아, 김동현, "경호비서의 직업사회화과정 분석," 한국콘텐츠학회논문지, 제10권, 2호(2010. 02), pp.296-305.

37) 박홍세, 레크리에이션 지도자의 직업사회화 과정과 직업창출의 유형(박사학위논문, 연세대학교 대학원, 2010).

38) 전용태, "카지노 시큐리티 종사자의 직업사회화 과정: 경호학 전공자들을 중심으로," 한국콘텐츠학회논문지, 제10권, 3호(2010. 03), pp.337-346.

39) 김갑선, "전문직의 직업사회화 연구 동향," 전계서.

내에 머물러 있다.

누구나 초기 과정에는 적응하고자 열심히 일하게 된다. 그와 동시에 일부 참여자들은 초기 적응 과정에서 적응을 위한 갈등이 시작된다. 업무와 조직에 대한 부적응으로 인하여 '전공을 살린다'는 입직의 의미가 무의미해져서 이직의사를 품게 된다. 사서직에 대해 기대하고 상상했던 것 보다 열악한 근무환경, 그리고 실망스러운 단순기능 업무와 불합리한 조직문화에 대한 불만으로 타 관공서, 부전공 교사로의 이직, 혹은 심한 경우에는 타 직업으로 전직의사를 오랫동안 품게 된다. 심지어는 사서직을 전문직이라고 가르친 학부 교수진에게 실망과 분노심을 느끼게 된다. 이러한 갈등은 '주변부임을 절감하기' 과정에서 강화되어 이를 적극적으로 해결하고 극복하지 못하면, 후속되는 제사회화 과정을 적극적으로 전개시키지 못하고, 초기 적응하기 과정이 가장 열정적인 시기로 마무리되는 소수의 경우도 있다. 그래서, 사회화 과정이 저조한 일부의 참여자들은 '적응하기 과정'이 사회화 과정 중 최고의 의욕기이고 절정기에 해당되기도 한다. 이들은 성장기 이후 급속하게 무기력해지고 쇠퇴해지는 경향이다.

이러한 초기 사회화에 영향을 주는 요인은 참여자의 전사회화 경험인 '전공 공감'의 정도와 실무에서 체험을 통해 인식된 업무의 난이도가 중요하며, 도서관의 철저한 업무 분장이 중요하다고 할 수 있다.

신참사서를 위해 사서업무와 도서관 조직문화와의 적응을 촉진하기 위한 직업사회화 전략은 신참사서들의 초기사회화를 지원하는 개방적이고 체계적인 조직문화가 필요하다. 첫째, 비공식적 차원의 학연지연의 인간관계가 아니라, 공식적, 제도적 차원에서 구체적인 멘토링<sup>40)</sup> 제도를 활성화해야 할 것이다. 도서관에 먼저 진입하여 더 오래 근무하고 조직의 처세술을 터득했다고 해서 존경받는 진정한 선배사서는 아닐 것이다. 또한 초임기 사서들에게 조직적응이라는 미명하에 '하위 평준화된 조직문화'를 암묵적으로 강요하지 않아야 할 것이다. 열의를 가지고 일하고 배우려는 신참사서들에게 '질서'와 '복종', '침묵'을 강요하기 보다는 진정한 격려와 배려, 사서직의 참여할을 제시 해 주어야 할 것이다.

## 2) 성장기

• '주변부임을 절감하기': 이 과정은 사서직 직업사회화 과정을 나타내는 핵심적이고 독특하며 강렬한 과정으로 나타났다. 이 과정은 사서직에 대한 개인의 기대와 가치, 내적 자부심과는 달리 실세계 사회와 조직에서 사서직에 대한 저평가와 무시를 경험하면서 갖게 되는 이상과 현실에서의 격차로 발생한다.

사서들이 지각하는 '주변부'의 '열악한 현상'은 열악한 구조와 인식으로 구성되고 재생산된다. '무력한 소수 직렬 공무원', '주변부 직업인', '수업 안하는 별정직 교사'라는 사서직에 대한 표피적인

40) 이철찬, "대학도서관 사서의 멘토링에 관한 연구," 한국비블리아학회지, 제9권, 제2호(2008, 12), pp.187-198.



이해와 열악한 인식은 사서직에 대한 승진 등 보상체제 미흡, 지원체제 미흡이라는 열악한 구조를 생산하며, 이러한 열악한 구조는 다시 사서직에 대한 열악한 인식을 재생산하는 순환구조로 이루어진다. 이러한 열악한 현상을 유발하는 근본원인은 사서직의 업무가 조직에서는 최종의 결과물을 생산하기 보다는 지원적 성격의 업무로 간접업무로 간주되어 업무성과를 제대로 인정받지 못하기 때문이며, 사서직 업무와 그 가치에 대한 대중적 인식부족과 도서관을 사회 발전의 필수적 근간구조로 이해하기 보다는 예산소모 기관, 간접기관으로 간주하기 때문이다.

이러한 열악한 현상의 결과 대부분의 참여자들은 사서직에 대한 사회적 기대가 자신의 신념과 배치되기 때문에, 소외의식과 사서직에 대한 애증(愛憎)을 가진 이중적 직업의식, 자조(自嘲)적 태도, 낮은 자아존중감을 갖게 되는 것으로 나타났다.

대부분의 참여자들은 묵묵히 대응하기 시작하면서 열악한 현장의 사서로서 역할을 재인식하게 되고, 극복의 대안들을 모색하게 된다. 그러나 이 과정의 심각한 지각은 일부의 참여자들에게 직업적 성장과 발전이 정체(停滯)되는 요인이 되기도 한다. 따라서, 일부 신념이 강한 적극적 참여자들처럼 '주변부 인식의 절감'을 오히려 개인과 사서직의 성장과 발전의 성찰의 계기 삼아 극복의 원동력으로 삼는 것이 사서직 직업사회화의 성공 관건이 된다.

주변부 인식을 극복하기 위한 이 과정의 직업사회화 촉진전략은 직업적 자존감 향상을 위하여 개인적 차원과 조직적 차원에서 동시에 노력해야 할 것이다. '열악함'에 억눌려 지향점을 상실한 체 조직에 고립되어 혼자지내기 보다는 개인차원의 장단기적인 문제해결 노력을 다각적으로 모색해야 한다. 동시에 관련 외부모임에 적극적으로 참여해서 개인과 조직영역의 문제해결을 위해 사서직 동료들의 경험과 조언을 수집하고, 열악한 구조와 인식의 개선을 위하여 사서공동체적 차원에서 결집하여 사회적, 정책적, 제도적 대안을 모색하는 적극적 노력이 필요하다.

- '역할 자각하기': '역할 자각하기' 과정은 사서로서 성장하고 발전해 가는 과정에서 역할인식의 초기과정이다. 특히, 이용자 존재의 의미있는 인식과 사서로서 역량 부족함의 각성은 사서로서 내가 할 일이 많다는 것, 그리고 사서 본연의 업무수행을 위해서 사서는 부단한 자발적 자기개발이 우선 되어야 함을 깨달은 것이다.

이 과정은 차후의 '가치 재발견하기' 과정과는 다르다. 이 과정은 초기에 자각하는 성장의 과정이며, '가치 재발견' 과정은 직업적 성숙이후 절정기에 발견하는 즐거움과 만족의 과정이라는 점에서 차이가 있다. '역할 자각하기'는 이용자와의 관계 속에서 인식하게 되는 자기 개념이다.

이 과정의 사회화 촉진 전략은 사서는 직업적 성장과 발전을 위해 이용자에 대한 진정한 이해를 가져야 할 것이다. 이를 위해서 사서는 이용자에 관한, 이용자를 위한 부단한 자아 성찰을 지속해야 할 것이다.

- ‘발전 모색하기’: ‘발전 모색하기’ 과정은 선행된 ‘주변부임을 절감하기’와 ‘역할 자각하기’의 과정을 바탕으로 ‘이용자 존재를 의미있게 인식하기’를 시작으로 사서직으로서의 성장에 이용자를 중요한 상호작용적 전제조건으로 인식하는 전문성 성찰기이자 구체적 사서상을 모색해 가는 정체성 모색기이다.

이 과정의 사회화 촉진전략은 개인적 차원에서 전문적 역량을 갖춘 사서가 되기 위해서 지속적인 자기 계발을 통한 역량의 심화와 확대 노력이 필요하다. 소속기관에서는 사서의 역량이 곧 단위도서관의 역량임을 주지하고, 사서의 지속적 성장이 가능하도록 조직의 분위기 조성 및 조직적 지원이 구체적으로 선행되어야 할 것이다. 사서직 공동체와 사서교육기관에서는 시대적 변화와 미래추세를 반영한 다양한 재교육프로그램을 제공할 수 있어야 한다. 사서의 자기계발 노력이 개인적 면피노력이나 한시적 자기만족에 머물지 않고, 경험과 지식, 미래전망, 안목의 진정한 심화확대 뿐 아니라, 실제적으로 승진이나 보수 향상과도 연계되어야 할 것이다.

### 3) 성숙기

- ‘전문성 구현하기’: ‘전문성의 구현’은 업무경험의 축적으로 참여자가 사서업무의 일의 의미와 가치를 알고 일하는 것이며, 일에서 재미와 자신감을 진정으로 느끼는 것이다. 이는 참여자가 도서관 서비스의 가치를 재인식하면서 공익서비스 신념이 확고해지고, 이용자 지향적 마음 자세를 근간으로 봉사철학과 경영철학이 확고해졌기 때문이다. 이 과정은 비중있는 업무와 승진을 통해 도서관과 모기관 조직을 파악하고 전체상을 보는 안목이 생기고 조직 내 발언권이 강화되고, 업무에 대한 자신감과 도서관에서 자신의 역할과 위치가 확고해지는 과정이다. 사서직에 대한 불만을 가진 참여자들의 직업적 갈등이 해소되거나 포기되어지는 과정이다.

대다수 참여자들은 이 과정에서 정체되고 안주하려는 경향이다. 이 과정의 직업사회화 촉진 전략은 현재의 단계에서 안주하지 않도록 노력하는 것이 필요하다. 관심과 활동영역을 소속 도서관 안으로만 한정시키거나 안주하지 말고, 개인적 이기심을 버리고 자신의 역량을 사서직 및 도서관 공동체를 위해 대외적으로 구현하고 봉사하려고 노력하는 것이 필요하다. 사서직 및 도서관공동체 조직에 참여하고 봉사하여 사회적 여론을 환기시키고, 인식의 변화를 주도하고, 사회적 교섭을 확대하려는 노력이 필요하다.

진정한 직업사회화는 소속 도서관 중심적, 업무 중심적 사고인 ‘우물 안 개구리’를 벗어나고, 단순한 ‘조직사회화’ 차원을 벗어나, 사서직의 전문성을 바탕으로 사회적 발전에 동참하고, 발언하는 것이 가장 이상적인 직업사회화이다.

### 4) 절정기

- ‘가치 재발견하기’: ‘가치 재발견하기’는 직업가치의 재발견으로 직업관이 확고해지는 시기이

며, 개인의 가치관과 직업적 가치관의 일치로 직업적 정체성이 확고해지는 시기이다. 이러한 직업 가치의 재발견은 삶의 전환점이고 삶의 활력소가 되어 여유있게 사서직을 즐기고 사서직에 흡족해 하고 사서직에 강한 애착을 느끼는 시기이며, 직업적 절정기이다.

이 과정의 직업사회화 촉진전략은 축적된 경험, 지혜, 직업에 대한 애정등 긍정적이고 여유로운 에너지를 후배들에게 나누어 확산시키며, 사서직과 삶의 진정한 역할모델이 될 수 있어야 한다. 또한, 축적된 전문성과 넘치는 에너지를 단순히 단위 도서관에만 한정 시키지 말고 외부 사회와도 교류하면서 도서관 및 사서직의 인식 변화를 위한 참된 사서로서 홍보 역할자가 되어야 할 것이다.

- ‘전문성 발현하기’: ‘전문성 발현하기’ 과정은 열정을 바탕으로 도서관 및 사서직공동체에서 지도자로 활동하는 것이다. 사서직의 진정한 전문성은 사서 개인의 발전 전략이나 조직 차원의 발전 전략이 아니라, 공동체의 뜻을 규합하여 사서직 공동체, 도서관공동체적 차원의 거시적 발전의 범공동체적 전략을 도출하고 이를 협력적으로 실현해 나아가면서 사회적 영향력을 확대해 나아가는 것이다. 이 과정은 사서의 시각과 인식이 내부 관점에서 외부로 전환하는 과정이다.

대다수의 참여자들은 ‘전문성 발현하기’ 과정에 도달하지 못하거나, 이를 실현하지 못하고 방관자적 자세로 일관한다. 대체로, 참여자들은 ‘전문성 구현하기’ 및 ‘가치 재발견하기’의 과정에서 대부분 안주하면서 퇴보의 수순을 밟아가는 경향이다.

이 과정의 직업사회화 촉진 전략은 사서의 시각과 활동을 외부로 전환하려는 적극적 노력이 필요하다. 축적된 전문성의 발휘를 소속 도서관과 사서직 공동체에만 국한 시키지 말고, 이들 조직 활동을 근간으로 대 사회적으로 사서직 및 도서관 관련 여론과 합당한 정책을 이끌어 내고, 사회적 발언권을 가질 수 있어야 한다. 사서직이 우리 사회의 정보와 문화, 교육 정책을 주도하고 협력하는, 강력한 정치적·문화적 힘을 가질 수 있도록 해야 한다.

## V. 결론 및 의의

본 연구는 1980년대와 1990년대의 초중반 그리고 2000년 초반에 입직하여 시대적 배경을 달리하는 총 42명 현직 사서들의 공통적 직업사회화의 경험과정을 담고 있다. 본 연구의 접근점은 사회구성원인 사서가 직업사회화를 경험해 가면서 직업사회화와 관련하여 경험하는 사회심리적 문제들을 어떻게 해결하는가의 문제해결 과정을 밝히는데 있다. 즉, 본 연구는 사서의 직업사회화 경험의 중심 이벤트로 밝혀진 ‘주변부 인식’ 현상을 일상적, 의도적으로 해결하고 극복해 가는 일련의 순차적인 사회화 과정인 직업사회화의 문제해결 과정을 ‘사회적 인정 추구하기’ 과정으로 도출하고, 그 과정을 제시하였다.

도출된 직업 사회화 과정의 주요 특색은 다음과 같다. 첫째, '주변부임을 절감하기' 과정은 참여사서들의 직업사회화 과정에서 빈번하고 강렬하게 나타나는 과정이다. 이 과정은 참여사서들의 직업사회화 과정에서 두드러지게 발생하는 독특한 과정이며, 한국의 도서관현장에서 사서들이 체험하는 열악한 대우와 인식을 반영한 특수한 과정으로 파악된다. 이 과정을 참여자가 어떻게 인식하고, 이를 어떻게 극복하고, 어떻게 해결해 가느냐가 사서직의 직업적 발전의 원동력이 되기도 하고, 정체와 낙후의 동기가 되는 관건이 되었다. 둘째, 사서직의 '역할 인식하기(이용자 존재를 의미있게 인식하기 및 개인의 역량 부족함 인식하기)'와 사서직의 '가치 재발견하기(사서직과 자아 일치함을 재발견하기, '사서직의 사회적 가치를 재인식하기, '사서직과 업무의 무한한 성장의 가능성 발견하기)'의 과정이 강할수록 업무 지향적, 직업 만족적이며, 적극적 긍정적 발전적인 직업사회화로 나타나는 경향이다. 셋째, '전문성 구현하기('이용자와 조직으로 인정받기, '조직공동체 인식 갖기'와 '사서직에 대한 미래 전망을 가지고 일하기)'와 '전문성 발현하기('범 공동체 직업의식 발현하기'와 '미래 통찰력 갖기)'의 과정이 강할수록 사회적, 거시적인 안목을 가지며, 적극적이고 발전적인 사회화가 이루어지는 경향이였다. 넷째, '전문성 발현하기' 과정은 사서들의 관심이 담당 업무, 소속 부서, 소속 도서관등 전문 분야에만 잠식된 경향에서 탈피하고, 사서 개인의 축적된 전문성을 바탕으로 사회와 소통할 수 있어야 비로서 진정한 직업사회화이고, 사회적 인정이 이루어진다는 것을 의미한다. 즉, 사서 각자의 관심과 활동영역을 소속 도서관의 울타리에 국한시키지 않고, 단위도서관의 영역을 넘어서 지역사회, 전체 사서직 및 도서관공동체, 전체 동종업계로 확대될 수 있을 때 진정한 사서직의 직업사회화가 이루어진다는 것이다. 마지막으로, 대다수의 사서들은 '전문성 구현하기' 과정에 어느 정도 도달하면 다음 과정으로 이행하지 못하고 정체되는 경향으로 나타났다.

사서들은 현재 다양한 직업사회화 과정을 이행하고 있다. 발전적 방향으로 직업사회화를 촉진하기 위해서는 첫째, 무엇보다 개인 차원에서 사서로서 부단한 자아 성찰 및 역량 계발 노력이 선행되어야 할 것이다. 둘째, 단위 조직에서는 사서의 역량이 단위 도서관의 역량임을 주지하고 다양한 지원이 이루어져야 할 것이다. 사서의 전문적 경험과 지식을 확장해 나갈 수 있도록 체계적인 업무 교육, 멘토링 제도 및 계속교육의 지원이 있어야 할 것이다. 무엇보다, 조직 구성원 모두가 동기유발될 수 있도록 개방적이고 상호 협력적 도서관 조직문화가 만들어져야 할 것이다. 마지막으로, 사서직 및 도서관 공동체와 문헌정보학 교육 분야에서는 사서직의 다양한 직업사회화 발달 과정을 반영한 지속적이고 체계적인 재교육프로그램을 제공해야 할 것이다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 사서들의 직업사회화 과정에 관한 논의가 미비한 가운데, 사서의 직업사회화 과정에 대한 이해의 폭을 넓히는 계기를 제공할 것이다. 또한, 이러한 직업사회화과정에 대한 이해는 사서들을 위한 계속 교육 및 사서 양성 및 교육프로그램 개발에 유용한 정보를 제공 하며, 단위 도서관에서 활용할 수 있는 다양한 교육 프로그램 개발에 대한 기초 정보를 제공할 것이다. 셋째, 본 연구결과는 사서직에 진출하려는 후속 세대들에게 사서직에 대해 진지

하게 성찰하고, 비판하고, 우리사회에서 사서직의 지속적 발전 방안을 모색하는 교육자료로 활용할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강재태, 여태전. “교직사회화 과정의 문화기술적연구: 사립 상업고등학교 교사를 중심으로.” 중등교육연구, 제8호(1996. 12), pp.420-453.
- 구분수, 정용락, 김동기. “퍼스널 트레이너의 생애사 연구를 통한 직업사회화 과정의 이해.” 코칭능력개발지, 제12권, 제2호(2010), pp.3-16.
- 권지성, 김교연, 김지혜. “종합사회복지관 초임 사회복지사의 직업경험에 대한 현실기반이론적 접근.” 사회복지연구, 제24호(2004. 봄), pp.5-44.
- 김갑선. “사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구.” 한국문헌정보학회지, 제42권, 제2호(2008. 06), p.328.
- 김갑선. “사서의 직업사회화 경험의 통합요인.” 한국도서관·정보학회지, 제41권, 제4호(2010. 12), pp.99-126.
- 김갑선. “사서의 직업사회화 영향요인.” 한국문헌정보학회지, 제43권, 제4호(2009. 12), pp.381-430.
- 김갑선. “전문직의 직업사회화 연구 동향.” 미간행 원고.
- 김복순. 임상에서의 간호사의 사회화과정. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원 간호학과, 2001.
- 김선아, 김동현. “경호비서의 직업사회화과정 분석.” 한국콘텐츠학회논문지, 제10권 제2호(2010. 02), pp.296-305.
- 김중성. “사서교사의 직무적응 저해요인과 극복방안에 관한 문화기술적 연구: 대구경북 지역을 중심으로.” 한국도서관·정보학회지, 제36권, 제1호(2005. 03), pp.237-268.
- 김포옥. “한국 공공도서관장의 사회적 배경 및 사회화과정의 관찰.” 한국비블리아학회지, 제12권, 제1호(2001. 06), pp.171-190.
- 김현식, 김종욱. “생활체육지도자의 직업사회화 과정.” 한국스포츠교육학회지, 제10권, 제1호(2003. 04), pp.95-112.
- 박은지. 댄스스포츠 지도자 직업 사회화의 문화기술적 이해. 박사학위논문, 인천대학교 대학원, 2005.
- 박중길, 김계숙. “무용교사의 직업사회화 과정.” 한국체육학회지, 제42권, 제 6호(2003. 11), pp.661-670.
- 박홍세. 레크리에이션 지도자의 직업사회화 과정과 직업창출의 유형. 박사학위논문, 연세대학교 대학원, 2010.
- 심영보, 주철인. “교사발달에 관한 연구동향 및 방향” 韓國敎員敎育研究, 제24권, 제2호(2007. 08),

- pp.221-241.
- 원형중, 하지원, 이승민. “업종변경 골프사회체육 지도자의 직업사회화 과정.” 한국체육학회지, 제44권, 제6호(2005. 11), pp.919-928.
- 이병관. “체육교사와 일반교사간의 교직사회화 단계에 대한 비교연구.” 한국스포츠리서치, 제14권, 제2호(2003. 4), pp.309-317.
- 이철찬. “대학도서관 사서의 멘토링에 관한 연구.” 한국비블리아학회지, 제9권, 제2호(2008. 12), pp.187-198.
- 장미영. “댄스스포츠 지도자의 직업사회화 과정.” 한국체육학회지, 제44권, 제6호(2005. 11), pp.1129-1138.
- 전용태. “카지노 시큐리티 종사자의 직업사회화 과정: 경호학 전공자들을 중심으로.” 한국콘텐츠학회 논문지, 제10권, 제3호(2010. 03), pp.337-346.
- 정용락, 최인석, 김동기. “초임 골프지도자의 직업사회화 과정 분석.” 한국체육학회지, 제47권, 제2호(2008), pp.315-324.
- 최상근. 한국 초중등 교사의 교직 사회화 과정 연구. 박사학위논문, 한국교원대학교 대학원, 1992.
- Colaizzi, Paul F. Psychological Research as the Phenomenologist Views It. In: *Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology*, edited by Ronald. S. Valle and Mark King. N.Y. : Oxford Univ. Press, 1978. pp.48-72.
- Lincoln, Yvonna S. and Egon G. Guba. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, Calif. : Sage Publications, 1985. pp.289-331.
- Lortie, Dan C. *School Teacher: a Sociological Study*. Chicago : University of Chicago Press, 1975.
- Morse, J. M. Principles of Mixed Methods and Multimethod Research Design, In: *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*. edited by A. Tashakkori, and C. Teddlie. Calif. : Sage, 2003. pp.189-208.
- Spradley, James P. *The Ethnographic Interview*. New York : Holt, Rinehart, and Winston, 1979.
- Strauss, Anselm and Juliet Corbin. *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. London : Sage, 1990.
- Strauss, Anselm and Juliet Corbin. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, 2nd ed. Newbury Park, Calif. : Sage, 1998.