

사서의 직업사회화 경험 유형

- 질적 다방법연구 -*

Occupational Socialization Patterns of Librarians : A Qualitative Multimethod Study

김 갑 선(Kapsoon Kim)**

< 목 차 >

I. 서론	V. 논의
II. 이론적 배경	1. '사회적 인정추구하기'의 실체이론 논의
1. 근거이론 방법과 실체이론	2. 사서의 직업사회화 유형의 종합 논의
2. 사서의 직업사회화에 관한 질적 다방법 선행 연구	3. 사서의 직업사회화 유형별 특성 및 직업사회화 지원 방안
III. 연구 방법	4. 사서의 직업사회화 공통 문제
1. 질적 다방법 연구 설계	5. 사서의 직업사회화 지원 방안
2. 질적 다방법의 자료수집 및 통합분석	VI. 결론 및 제언
IV. 연구 결과	1. 결론
1. '사회적 인정 추구하기'	2. 연구 의의
2. 사서의 직업사회화 유형	3. 후속연구 제언

초 록

본 연구는 질적 다방법을 적용하여 복합 현상인 사서의 직업 사회화 경험의 실체이론을 구성하였다. 일련의 3개 질적 선행연구의 총참여자는 이론적 표집에 의한 42명의 현직 사서(사서교사)들이다. 질적 다방법 접근의 최종 통합방법으로서 근거이론 방법을 적용하여 3개의 선행연구 결과 및 심층면담자료의 최종분석과 비교, 재검토, 통합을 하였다. 사서의 직업사회화 경험의 전체과정을 이끌고 통합하는 핵심범주는 사서가 대중들로 부터 신뢰와 존중, 사회적 영향력을 추구하는 과정인 '사회적 인정 추구하기'로 도출하였다. 사서의 직업사회화의 '사회적 인정추구하기'의 경험 유형은 '사서직과 자아 일치형'과 '자아 불일치형'으로 구분되며, 여기에는 '신념형', '성공지향형', '업무 책임감형', '열악함 매몰형', '개인자존감형', '회의형'으로 도출되었다. 각 유형별 직업사회화 특성과 지원 방안을 제시하였다.

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

ABSTRACT

Using a qualitative multimethod approach, this study was to construct a substantive theory about occupational socialization of librarians. Through theoretical sampling, 42 participants were in-depthly interviewed at three studies, i. e., phenomenological, ethnographic, and grounded theory approach. These data were analyzed and finally integrated using grounded theory approach. 'Acquiring Social Recognition as Information Professionals' was emerged the core category for describing and guiding the occupational socialization process. Six patterns were discovered: 'the Beliefs', 'the Seeking-Success', 'the Work-Obiligations', 'The Stucked', 'the Self-Pride', 'The Frustrated' Also, it discussed characteristics and socialization strategies of the pattern.

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).

** 대전대학교 도서관화연구소 연구원 (kapskim@dreamwiz.com)

• 접수일: 2013년 2월 19일 • 최초심사일: 2013년 3월 3일 • 최종심사일: 2013년 3월 26일

I. 서론

급변하고 다변화하는 지식기반 사회에서 도서관의 중요성과 그 사회적 역할에 관한 관심이 새롭게 재인식되어 가는 추세이다. 이와 동시에 도서관 서비스 운영 주체인 사서(司書)에 대한 사회적 관심도 급격하게 증가하는 경향이다.

2011년도 도서관통계에 따르면 국내 도서관 수는 총 13,405개관이며 정규직 사서는 총 5,981명(남성 1,763명, 여성 4,218명)이다. 사서직 종사자들의 다양한 직업행태에 대한 연구는 주로 업무만족 등의 연구로 대표될 수 있다. 그러나, 무엇보다도 사서가 사서직에 입문해서 변화하고 성장하는 관심사, 가치관, 확대되는 지식, 능력 및 활동등의 경험과 인식의 변화 과정과 유형(pattern)을 밝혀내는 것은 사서직에 대한 이해와 다양한 지원정책을 수립하는데 중요한 근거자료가 될 수 있다. 사서의 직업행태 연구의 핵심으로 한국의 사서가 어떻게 직업적으로 사회화되어 가는가의 경험 유형을 실제적으로 설명하는 이론화 시도도 다각적으로 이루어져야 할 것이다.

사서의 직업사회화¹⁾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 반응하여 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.

본 논문의 목적은 사서직의 직업사회화 경험에 관한 이해 증진을 위하여 사서의 직업사회화 경험을 설명하는 실체이론(substantive theory)을 개발하는데 있다. 즉, ‘질적 다방법 연구’로 설계되어진 사서직 경험에 관한 일련의 선행연구들²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾을 최종적으로 통합하여 직업사회화 경험 유형을 설명하는 실체이론을 제시하는데 있다. 이러한 연구목적을 위한 구체적 연구 문제는 첫째, 사서들의 직업사회화 경험 유형은 어떠한가, 둘째, 사서직의 직업사회화를 설명하는 실체이론의 특색은 어떠한가, 셋째, 이들의 직업 사회화의 직면 문제 및 지원방안은 무엇인가 이다.

1) 김갑선, “사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구,” 한국문헌정보학회지, 제42권, 제2호(2008. 6), p.328.

2) 상계논문, pp.327-370.

3) 김갑선, “사서의 직업사회화 영향요인,” 한국문헌정보학회지, 제43권, 제4호(2009. 12), pp.381-430.

4) 김갑선, “사서의 직업사회화경험의 통합요인,” 한국도서관·정보학회지, 제41권, 제4호(2010. 12), pp.99-126.

5) 김갑선, “사서의 직업사회화 과정: 질적 다방법연구,” 한국도서관·정보학회지, 제43권, 제2호(2012. 6), pp.157-178.

II. 이론적 배경

1. 근거이론 방법과 실체이론

근거이론(Grounded Theory)⁶⁾ 방법은 어떤 현상에 대해 실제로 수집한 경험적 자료에 근거하여 귀납적으로 도출한 실체이론을 개발할 수 있도록 일련의 체계적인 절차를 제공하는 질적 연구방법이다. 근거이론 방법을 적용한 근거이론 연구란 근거이론 방법에서 제시하는 이론적 표집, 자료의 계속적 비교방법, 자료 포화, 그리고 개념들을 도출하고, 조합하고, 통합시키는 일련의 코딩절차(개방코딩, 축코딩, 선택코딩)를 엄격하게 적용해야만 근거이론 연구라고 할 수 있다. 이러한 분석 과정을 통해 도출된 근거이론은 ‘개념적 이론화’와 ‘관계적 이론화’의 요건을 충족시키는 이론화를 구성하게 된다.

본 논문에서 제시된 사서의 직업사회화에 관한 실체이론은 본 선행연구 참여자들의 구체적 경험 사례에 근거하여 귀납적으로 도출되었다. 따라서 본 연구 맥락에 적용되는 이론으로 그 설명력의 한계를 갖는다고 할 수 있다. 본 실체이론의 일반화를 지향하기 위해서는 다양한 직업사회화 상황과 맥락을 추가하고, 통합하여 본 이론의 타당성과 정확성을 확대하여 간다면 직업사회화를 설명하는 중범위 이론으로 확장될 수 있다.

2. 사서의 직업사회화에 관한 질적 다방법 선행 연구

사서의 직업사회화에 관한 질적 다방법 연구로 수행되어진 선행연구⁷⁾⁸⁾⁹⁾¹⁰⁾의 요약은 다음과 같다.

1단계 연구¹¹⁾에서는 현상학적 질적 연구방법을 적용하여 직업사회화 경험의 의미 및 그 경험 구조를 밝히고자 하였다. 연구 참여자는 학부에서 문헌정보학(도서관학)을 전공하고, 현재 서울과 경기도의 공공, 대학, 학교, 전문도서관에서 5년 이상의 정규직 경험을 가지고 있는 16명의 현직 사서 및 사서교사들이며, 개별적으로 2회의 개방적 및 반구조적인 심층면담을 통해 자료를 수집하

6) Glaser, Barney G. and Anselm L. Strauss, *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*(New York: Aldine, 1967).

7) 김갑선, “사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구,” 전계논문.

8) 김갑선, “사서의 직업사회화 영향요인,” 전계논문.

9) 김갑선, “사서의 직업사회화 경험의 통합 요인,” 전계논문.

10) 김갑선, “사서의 직업사회화 과정,” 전계논문.

11) 김갑선, “사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구,” 전계논문.

였다. 연구결과 사서의 직업사회화 의미로 ‘업무심화와 확대를 통해 성장함’, ‘조직문화에 순응함’, ‘이용자와 더불어 성숙해짐’, ‘이중의 직업 정체성 가짐’, 및 ‘사서로서의 자기실현을 추구함’의 범주를 도출하였다. 이를 토대로 사서의 직업사회화 경험의 총체적 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.

2단계 연구¹²⁾에서는 문화기술연구를 적용하여 직업사회화의 영향요인을 도출하였다. 1차 연구와 동일한 참여자 선정 기준으로 선정된 16명의 신규 참여자들을 대상으로 3회씩의 개방적 및 반구조적인 심층면담 및 1회의 부분적 참여관찰을 하였다. 연구 결과 직업사회화 영향요인으로 ‘대학의 전공교육’, ‘사회적 변화’, ‘업무’, ‘인간관계’, ‘이용자’, ‘도서관 조직풍토’, ‘사회적 인식’, ‘전문성 향상 노력’의 범주를 도출하였다. 또한 이들 요인을 통합하는 문화적 주제는 ‘사서직이 비주류, 주변부로 인식되는 몰인식(沒認識)한 현실을 인내하면서 현직 유지하기’로 나타났다.

3단계 연구에서는 자료보완을 위해 동일 참여자 선정 기준으로 10명의 신규참여자를 선정하여 2회씩의 개방적 및 반구조적인 심층면담으로 자료를 수집하였다. 사서의 직업사회화에 대한 실체 이론을 구성하기 위하여 질적 다방법 접근의 최종 통합방법으로서 근거이론 접근을 적용하여 3차례의 선행연구 결과 및 심층면담자료의 최종분석과 비교, 재검토, 통합을 하였다. 그 결과 ‘전공 공감’, ‘주변부 인식 극복하기’, ‘사회적 몰이해’, ‘열악함’, ‘업무 공감’, ‘사회 변화’, ‘이용자에 대한 인식’, ‘도서관 조직문화’, ‘조직 인간관계’, ‘지속교육과 교류’, ‘전문성 추구’, ‘업무 전략’, ‘대인관계 전략’, ‘슬럼프와 위기 대응 전략’, ‘개인 성장 및 발전도모 전략’, ‘조직 대응 및 몰인식 대응 전략’, ‘사서직과 자아일치’, ‘자아 불일치’를 통합 구성요인으로 도출하였다¹³⁾. 또한, 사서의 직업사회화 경험의 전체 과정을 이끌고 통합하는 핵심범주는 ‘사회적 인정 추구하기’이며, 사서의 직업 사회화 과정은 ‘적응하기’, ‘주변부임을 절감하기’, ‘역할 인식하기’, ‘발전 모색하기’, ‘전문성 구현하기’, ‘가치 재발견하기’, ‘전문성 발현하기’로 도출되었다. 특히, ‘주변부임을 절감하기’과정은 사서의 직업사회화를 나타내는 독특하고, 핵심적이며 강렬한 과정으로 나타났으며, 이는 사서들이 지각하는 이중적 직업 인식 및 소외의식을 반영하는 것이라고 할 수 있다.¹⁴⁾

12) 김갑선, “사서의 직업사회화 영향요인,” 전계논문.

13) 김갑선, “사서의 직업사회화 경험의 통합 요인,” 전계논문

14) 김갑선, “사서의 직업사회화 과정,” 전계논문.

Ⅲ. 연구 방법

1. 질적 다방법 연구 설계

본 논문은 ‘질적 다방법 연구’¹⁵⁾로 설계되어진 사서직 경험에 관한 일련의 선행연구들을 최종적으로 통합하여 직업사회화 경험을 설명하는 실체이론을 제시하는데 있다. 특히 본 연구에서는 사서직의 직업사회화 현상을 복합현상으로 상정하고 직업사회화에 관한 상이한 수준의 경험데이터를 수집하여 총체적인 귀납적 이론 도출을 하고자 하였다. 이를 위하여 질적 연구방법인 현상학, 문화기술연구, 근거이론 방법을 상호보완적 차원에서 순차적으로 적용하는 질적 다방법 연구로 설계하였다.

사서의 직업사회화 탐구를 위한 질적 다방법 연구 설계는 구체적으로 다음과 같이 설계하였다.¹⁶⁾ 1단계 연구에서¹⁷⁾는 사서들의 직업사회화 경험의 본질, 경험의 구조를 밝히고 기술하기 위하여 Colaizzi¹⁸⁾의 현상학을 적용하였다. 2단계 연구¹⁹⁾에서는 사서들이 경험하는 직업사회화의 문화적 요인과 구조는 어떠한 것인가를 밝히고 기술하기 위하여 Spradley²⁰⁾의 문화기술연구를 적용하였다. 마지막 통합단계에서는 현상학과 문화기술연구에서 밝혀진 선행연구 결과를 Strauss와 Corbin²¹⁾²²⁾의 근거이론으로 종합하고 통합하여 사서직의 직업사회화에 관한 과정 중심적인 실체이론을 도출하였다. 실제에 기반한 중범위 이론인 실체이론의 개발을 위해서는 근거이론 접근의 통합분석을 통해 이론구축에 필요한 관련 요인(개방코딩과 축코딩),²³⁾ 경험 과정(선택코딩),²⁴⁾ 관련 요인의 가설적 통합으로 직업사회화 행태 유형(선택코딩)을 도출하였다.

15) 용어 설명은 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 통합 요인.” 전계논문, p.103, <표 1> 참조.

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

18) 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.

19) 김갑선, “사서의 직업사회화 영향요인.” 전계논문.

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

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

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

23) 김갑선, “사서의 직업사회화 경험의 통합요인.” 전계논문, pp.102-103.

24) 김갑선, “사서의 직업사회화 과정.” 전계논문.

2. 질적 다방법의 자료수집 및 통합분석

첫째, 연구의 참여자 선정은 사서직 경험을 풍부하게 제공해 줄 대상자를 의도적으로 선택하고자 목적적 표집을 수행하고, 자료수집 중에는 사서직 경험의 대표성을 확보하고자 이론적 표집을 수행하여 자료포화에 도달하는 것을 원칙으로 하였다. 3개 연구의 참여자는 총 42명(1차 16명, 2차 16명, 3차 10명)이다. 참여자 선정 준거는 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).²⁵⁾

둘째, 참여자에 대한 윤리적 고려는 참여자 선정 시 전화통화로 연구개요를 설명하고 자발적 동의를 얻은 후 다시 전자메일로 상세한 연구개요를 제공하였다. 또한 1차 면담 전에 참여자에게 본 연구의 목적과 연구방법, 참여자의 권리에 대한 정보를 충분히 설명하여 자발적인 동의를 얻어 '연구 참여 동의서'에 서명을 받았다.²⁶⁾

셋째, 3개 연구의 자료수집은 주로 반구조화된 심층면담으로 42명 참여자를 대상으로 주로 2~3차례의 면담을 수행하여 총 109회의 면담을 수행하였다. 면담의 본문을 녹음한 총 녹음시간은 1차 43시간 43분, 2차 43시간 15분, 3차 31시간 5분으로 총 118시간 3분의 방대한 양의 면담자료들이 수집되었다. 평균적으로 참여자별로 2시간 48분의 면담이 이루어졌다.²⁷⁾

넷째, 직업사회화의 과정과 행태를 설명하는 실체이론 구축을 위한 질적 다방법 접근의 최종 통합방법으로는 Strauss & Corbin²⁸⁾²⁹⁾의 근거이론 방법을 적용하여 개방코딩, 축코딩, 선택코딩의 절차에 따라 분석하였다.³⁰⁾

특히, 본 논문의 결과 도출을 위한 선택코딩은 근거 이론 분석의 마지막 단계로 구축된 패러다임이 사실을 잘 설명하는지를 검증하고 이론으로 정교화하는 과정이다. 이는 특히, 핵심범주를 중심으로 다른 범주들을 통합시키고 정교화하는 과정이다.³¹⁾ 이야기 윤곽을 전개하며, 핵심범주를 중심으로 각 범주간의 '가설적 관계 정형화'와 '가설적 관계 진술'을 도출하며, 이를 근거로 각 범주간에 반복적으로 나타나는 관계를 정형화하여³²⁾ 사서의 직업사회화 현상의 유형을 분석하였다. '가설적

25) 상세 내용은 김갑선, "사서의 직업사회화 경험의 통합요인," 전계논문, pp.104-105 참조.

26) 상세 내용은 김갑선, "사서의 직업사회화 경험의 통합요인," 전계논문, pp.105-106 참조.

27) 상세 내용은 김갑선, "사서의 직업사회화 경험의 통합요인," 전계논문, pp.106-107 참조.

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

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

30) 상세 내용은 김갑선, "사서의 직업사회화 경험의 통합요인," 전계논문, pp.107-109 참조.

31) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, op. cit., p.143.

32) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*,

관계 정형화'는 관계유형을 찾아내기 위한 유형(pattern)분석의 첫 단계이다. 본 연구에서는 핵심 범주를 중심으로 맥락적 조건을 형성하는 속성과 차원에 따라 가능성있는 상관관계를 모두 정형화 하고, 이것을 면담자료와 대조하여 확인하였다.³³⁾ '가설적 관계진술'은 근거자료의 분석과정에서 밝혀진 맥락적 조건과 중재적 조건에 따른 핵심범주와 작용/상호작용 전략, 결과의 범주 사이에 있을 수 있는 가설적 관계를 진술문의 형태로 제시하는 것으로 실제 면담자료를 대조하여 확인과정을 거친 이후 진술하였다.³⁴⁾ 본 연구에서 '사회적 인정 추구하기'라는 핵심범주와 작용/상호작용 전략, 결과의 범주간에 있을 수 있는 가설적 관계를 진술문으로 6개 유형(부록 1) 으로 도출하였다.

다섯째, 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위한 준거로 Lincoln과 Guba³⁵⁾의 진실성, 적용성, 일관성과 중립성을 3개의 질적 연구에서 준용하였다.³⁶⁾

IV. 연구 결과

1. '사회적 인정 추구하기'

참여 사서들의 직업사회화 경험의 전체 과정을 통합하고, 최상으로 설명하는 핵심주제인 핵심범주는 '사회적 인정 추구하기'로 도출하였다. '사회적 인정추구하기'는 '지각된 주변부 인식'을 극복하고 해결하기 위해 사서들이 의도적이고 일상적인 사회화 전략을 통해 사서다운 전문성을 구축하고 획득해 나가는 과정이다. 이러한 '사회적 인정추구하기'과정은 사서가 사회화 경험을 통하여 직업과 조직에 적응해 나가는 과정이며, 개인적 및 직업적으로 더욱 성장 성숙해져 가는 과정이며, 소속도서관과 사회가 요구하는 역량을 갖춘 사서가 되어가는 과정이기도 하였다.

본 연구에서 참여자들의 '사회적 인정 추구하기'는 '대중의 신뢰와 존중을 받기를 고대함,'과 '사회적 영향력을 발휘하고 싶음'의 속성으로 구성되어 있다.

'대중의 신뢰와 존중 받기를 고대함'은 사서가 정보전문가로서 대중으로 부터 직업적 신뢰와 존중을 받음으로써 사회적 인정을 받고자 하는 것이다. 이것은 사서가 업무적으로 다루는 주제와 자료에 정통해 가며, 수준높은 서비스를 제공하고 새로운 서비스 개발해 가며, 미래 안목을 갖추고 사서직과 도서관에 대한 이해를 증진해 가며, 관련제도의 개선을 통해서 전문성을 확보함으로써

op.cit., pp.116-142.

33) *Ibid.*, p.124.

34) *Ibid.*, pp.129-130.

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

36) 상세 내용은 김갑선, "사서의 직업사회화 경험의 통합요인," 전계논문, pp.109-110 참조.

전문가로서 대중의 신뢰와 존중을 받고 싶다는 것이다.

‘사회적 영향력을 발휘하고 싶음’은 사서가 정보전문가로서 사회적 영향력이라는 사회적 가치를 실현하여 대중들로 부터 사회적 인정을 받고자 하는 것이다. 사서의 ‘사회적 영향력’이란 사서들이 주제와 자료에 대한 정통함을 근거로 이용자와의 진정한 소통인 다양한 정보봉사를 통해 사회적 구성원인 이용자의 마음, 인격, 삶을 변화시키고, 미래를 꿈꾸게 하며, 희망을 주어 이용자의 삶의 질 향상에 기여하고, 사회를 변화시키는데 기여하는 사서가 되고 싶다는 것이다.

2. 사서의 직업사회화 유형

1) ‘신념형’

‘신념형’(부록 1)³⁷⁾의 참여자들은 직전사회화 경험으로서 ‘전공에 대한 공감’ 정도를 강하게 공감하면서 입직하였다. 직업적으로 사회화 되어가면서 ‘사서직은 주변부’라는 인식 정도가 강하며, 강한 인식 만큼 극복의 의지 정도도 강하였다. 이는 ‘사회적 몰이해’의 인식 정도가 강하고, ‘열악함’의 인식 정도가 강하며, ‘업무 공감’의 정도가 강한데서 영향을 받았다.

‘주변부 인식’의 정도가 강하고 극복의 의지가 강해서 ‘업무전략’으로 ‘사명감으로 일하기’를 취하며, ‘대인관계 전략’은 ‘배려 및 방어하기’이며, ‘조직대응 및 몰인식 대응전략’은 ‘주장 및 설득하기’이며, ‘슬럼프 및 위기 대응 전략’은 ‘관심 전환하기’이며, ‘개인성장 및 발전 도모 전략’은 ‘거시적 관점으로 일하기’를 취하였다.

이러한 전략을 취하는 것은 ‘이용자에 대한 인식’이 ‘필가근’이고, ‘도서관 조직문화’ 개선의지의 정도가 강하고, ‘지속적 교육과 교류’의 정도가 강하고, ‘전문성 추구’ 정도가 강하며, ‘사회적 변화’에 대한 대응 정도가 빠르고, ‘조직 인간관계’ 갈등의 표출 정도가 강한 것에서 영향을 받았다.

이들 참여자들은 도서관과 사서직에 대한 확고한 신념과 사명감을 가지고 일하며 사서직과 자아 일치하였다. 이들의 ‘직업적 원동력’은 사명감 및 개인 신념이며, 사서직 가치와 개인가치 일치로 직업에 만족하며, 자신의 신념대로 도서관과 사서직의 가치를 사회에 구현하는 것을 목표로 가치구현 지향적인 직업관을 갖는다.

2) ‘성공 지향형’

‘성공 지향형’(부록 1)의 참여자는 직전사회화 경험으로서 ‘전공에 대한 공감’ 정도를 중간 정도로 공감하면서 입직하였다. 사회화가 진행되면서 ‘주변부 인식’을 중간 정도로 인식하였으나, 이를 극복하려는 의지의 정도는 강하였다. ‘주변부 인식’을 중간 정도 인식하고 극복의 의지 정도가 강한

37) 상세 범주는 전계논문, pp.124-126 참조.

것은 '사회적 몰이해'의 인식 정도가 중간정도이고, '열악함'의 인식 정도가 중간 정도이며 '업무 공감'의 정도가 강한데서 영향을 받았다.

'주변부 인식'을 상대적으로 중간 정도 인식하고 극복의 의지 정도가 강해서, '업무전략'은 '책임감으로 일하기'이며, '대인 관계 전략'은 '배려하기 및 회피하기'이며, '조직대응 및 몰인식 대응 전략'은 '본분에 충실하면서 때를 기다리기'이며, '슬럼프 및 위기대응 전략'은 '관심 전환하기'이며, '개인성장 및 발전 도모 전략'은 '부단히 자기개발하기'의 전략을 취하였다.

이러한 전략을 취하는 것은 '사회적 변화'에 대한 대응 정도가 강하고, '이용자에 대한 인식'이 '필가근'이고, '도서관 조직문화'의 개선 의지의 정도가 강하고, '지속적 교육과 교류'의 정도가 강하고, '전문성 추구' 정도가 강하며, '조직 인간관계' 갈등 표출이 중간 정도 인 것에서 영향을 받았다.

결과적으로 이들 참여자들은 도서관에서의 성공을 지향하며 '사서직과 자아 일치'하였다. 이들의 직업적 원동력은 사서직 수행을 통해 직업 가치를 재인식하고 성공과 발전의 가능성이 많음을 발견한 것이며, 사서직 가치와 개인가치 일치로 직업에 만족하며, 현실 성공지향적인 직업관을 갖는다.

3) '업무책임 강조형'

'업무책임 강조형'(부록 1)의 참여자들은 직전사회화 경험인 '전공 공감'의 정도는 강하며, 사회화가 진행되면서 '주변부 인식'의 정도는 강하게 인식하였으나, 이를 극복하려는 의지의 정도는 중간 정도 였다. '주변부 인식'을 강하게 인식하고 극복의 의지 정도가 중간 정도인 것은 '사회적 몰이해'의 인식 정도가 강하고, '열악함'의 인식 정도가 강하며, '업무의 공감'이 중간 정도이기 때문이다.

'주변부 인식'의 정도가 강하고, 극복의 의지 정도가 중간 정도라서, '업무전략'은 '책임감으로 일하기'이며, '대인 관계 전략'은 '회피하기 및 방어하기'이며, '조직 대응 및 몰인식 대응전략'은 '순응하기'이며, '슬럼프 및 위기대응 전략'은 '참아내기'이며, '개인성장 및 발전 도모 전략'은 '나태함을 경계하기' 전략을 취하였다.

이러한 전략을 취하는 것은 '사회적 변화'에 대한 대응 정도가 중간 정도이고, '이용자에 대한 인식'유형이 '불가근 불가원'이고, '도서관 조직문화'의 개선 의지 정도가 중간이며, '지속적 교육과 교류' 정도가 중간 정도이며, '전문성 추구' 정도가 중간 정도이며, '조직 인간관계'갈등 표출이 중간 정도인 것에서 영향을 받았다.

결과적으로 이들 참여자들은 업무 수행에 최선을 다하며 '사서직과 자아 일치' 하였다. 이들의 직업적 원동력은 전공 및 업무에 대한 철저한 책임감이며, 제반 근무조건에 불만족하지만, 가치 일치로 사서직에 만족하며, 업무처리 지향적 직업관을 갖는다.

4) '열악함 매몰형'

'열악함 매몰형'(부록 1)의 참여자는 직전사회화 경험으로서 '전공의 공감' 정도는 중간 정도로

공감하면서 입직하였다. 사회화가 진행되면서 '주변부 인식'의 정도를 강하게 인식하였으나, 이를 극복하려는 의지의 정도는 약하였다. '주변부 인식'을 강하게 인식하지만, 이를 극복하려는 의지의 정도가 약한 것은 '사회적 몰이해'의 인식 정도가 강하고, '열악함'의 인식 정도가 강하며, '업무 공감'의 정도가 중간 정도인 데서 영향을 받았다.

'주변부 인식'을 강하게 인식하였으나, 이를 극복하려는 의지는 약해서, '업무전략'은 '의무적으로 일하기'이며, '대인 관계 전략'은 '방어하기 및 회피하기'이며, '조직대응 및 몰인식 대응전략'은 '체념하기'이며, '슬럼프 및 위기 대응 전략'은 '실용적 측면 생각하기'이며, '개인성장 및 발전 도모 전략'은 '업무와 단절하기'를 취하였다.

이러한 전략을 취하는 것은 '사회적 변화'에 대한 대응 정도가 약하고, '이용자에 대한 인식'이 '불가원'이고, '도서관 조직문화' 개선의 의지 정도가 약하고, '지속적 교육과 교류' 정도가 약하고, '전문성 추구' 정도가 약하며, '조직 인간관계'갈등의 표출 정도가 약한 것에서 영향을 받았다.

결과적으로 이들 유형은 '사서직과 자아 일치'하지만 열악함에 점차적으로 매몰되어 가는 유형이다. '열악함 매몰형'은 사서직에 가치 일치하여 사서직에 만족하지만 제반 근무조건에 불만족 한다. 직장생활의 지속 원동력은 경제적 원천확보에 있으며, 생계 지향적인 직업가치관을 갖는다.

5) '개인 자존감형'

'개인자존감형'(부록 1)의 참여자는 직전사회화 경험으로서 '전공의 공감' 정도는 약하게 공감하면서 입직하였다. 사회화가 진행되면서 '주변부 인식'의 정도는 강하게 인식하였으며 이를 극복하려는 의지의 정도도 강하였다. '주변부 인식'을 강하게 인식하고, 이를 극복하려는 의지도 강한 것은 '사회적 몰이해'의 인식 정도가 강하고, '열악함'의 인식정도도 강하지만 '업무 공감'이 약한데서 영향을 받았다.

'주변부 인식'의 정도가 강하고, 극복의 의지 정도가 강해서, '업무전략'은 '자존심을 걸고 일하기'이며, '대인관계 전략'은 '배려하기 및 방어하기'이며, '조직 대응 및 몰인식 대응 전략'은 '주장 및 설득하기'이며, '슬럼프 및 위기대응 전략'은 '관심전환하기'이며, '개인성장 및 발전 도모 전략'은 '거시적 관점을 갖고 일하기'의 전략을 취하였다.

이러한 전략을 취하는 것은 '사회적 변화'에 대한 대응 정도가 강하고, '이용자에 대한 인식'이 '불가근 불가원'이며, '도서관조직 문화' 개선 의지가 강하고, '지속적 교육과 교류'가 정도가 강하고, '전문성 추구' 정도가 강하며, '조직 인간관계'갈등의 표출 정도가 강한 것에서 영향을 받았다.

이들 유형은 높은 자존감을 가지고 일하지만, 사서직과 자아 불일치하였다. 이들의 직업적 원동력은 개인의 자존감 및 전공 책임감이며, 사서직 가치와 개인가치 불일치로 사서직에 불만족하며, 사회가치 지향적, 비판적, 성취지향적인 직업관을 갖는다.

6) '회의형'

'회의형'(부록 1)의 참여자는 직전사회화 경험으로서 '전공 공감'은 약한 공감으로 입직하였다. 사회화가 진행되면서 '주변부 인식'을 강하게 인식하였으나, 이를 극복하려는 의지의 정도는 약하였다. '주변부 인식'의 정도가 강하고, 극복의 의지 정도가 약한 것은 '사회적 몰이해'의 인식 정도가 강하고, '열악함'의 인식 정도가 강하고, '업무 공감'이 약한데서 영향을 받았다.

'주변부 인식'을 강하게 인식하고 극복의 의지 정도가 약해서, '업무 전략'은 '의무적으로 일하기'이며, '대인관계 전략'은 '방어하기 및 회피하기'이며, '조직 대응 및 몰인식 대응전략'은 '체념 하기'이며, '슬럼프 및 위기 대응 전략'은 '실용적 측면 생각하기'이며, '개인성장 및 발전 도모 전략'은 '업무와 단절하기' 전략을 취하였다.

이러한 전략을 취하는 것은 '사회적 변화'에 대한 대응 정도가 약하고, '이용자에 대한 인식'이 '불가근 불가원'이고, '도서관 조직 문화' 개선 의지 정도가 약하고, '지속적 교육과 교류' 정도가 약하고, '전문성 추구' 정도가 약하며, '조직 인간관계'갈등의 표출 정도가 약한 것에서 영향을 받았다.

이러한 직업사회화 과정을 통해 결과적으로, 이들은 사서직에 회의적이며, 사서직과 자아 불일치하였다. 이들의 직업적 원동력은 경제적 원천의 확보에 있다. 사서직 가치와 개인가치 불일치로 직업에 불만족하고 회의적이다. 생계유지 지향적인 직업관을 갖는다.

V. 논의

1. '사회적 인정 추구 하기'의 실체이론 논의

본 연구에서 사서의 직업사회화 경험은 '사회적 인정 추구하기'의 과정이다. 도출된 이론의 특색은 다음과 같다.

사서로서 긍정적인 직업사회화로 성장하고 발전하기 위해서는 '업무에서의 공감', '주변부 인식'의 극복 노력, '지속적인 교육과 교류', '전문성 추구'가 주요 식별요인이 된다(부록 1).

구체적으로 검토하면 다음과 같다. 첫째, 직업 사회화의 직전(直前) 사회화 과정으로서 '전공에 대한 공감(전공 계기, 전공에 대한 지각, 교수자 영향, 입직계기)'이 중요하다. 전공에 대한 긍정적 태도는 사회화 과정에서 사서직의 가치를 내면화하여 직업 가치와 개인 가치의 일치를 가져오는 것과 관련 있다. 이는 결국 긍정적이고 적극적이며 신념에 찬 직업사회화를 이끌어 내는 한 요인이 된다. 둘째, 그러나, 지각된 '주변부 인식'의 극복 노력이 중요하다. 지각된 '주변부 인식'을 사서직 발전의 원동력으로 삼아 개인의 역량을 개발하고, 대외적으로 사서직의 발전을 위한 결집의 원동력이 되었을 때 적극적이고 발전적인 직업사회화를 이끌어 내기 때문이다. 셋째, 특히 '업무 공감'이

중요하다. ‘업무 공감’은 입직후 실무에서 다양한 업무 수행을 통해 업무의 가치, 즐거움, 보람을 찾아 내고, 개인과 사서직의 발전의 가능성을 찾을 수 있기 때문이다. 이는 사서로서 인식의 지평을 넓힐 수 있는 계기를 마련하고, 비약적 발전의 계기를 만들어 내기 때문에 긍정적 직업사회화를 이끌어 내는 직업사회화의 성공적 관건이 되는 것으로 밝혀졌다. 넷째, ‘지속적 교육과 교류’는 사서로서의 역량을 강화하고, 미래를 대비하는 과정이다. ‘지속적 교육과 교류’에 대한 인식과 참여도가 높을 수록 긍정적 직업사회화를 이끌어 내며, 사서직의 지도자로서 성장할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 다섯째, ‘전문성의 추구(지식과 기술, 개인능력, 봉사정신, 구성원 역할)’ 강도가 강할수록 도서관과 사서 개인의 미래 발전을 위해 고심하는 사서이다. 따라서, ‘전문성의 추구’는 더욱 목표 지향적이고 의욕적인 직업사회화를 이끌어 낸다. 여섯째, ‘주변부 인식’에 대처하는 의도적 혹은 일상적인 직업사회화 전략으로서 ‘업무 전략’, ‘조직대응 및 몰인식 대응전략’, ‘개인성장 및 발전전략’이 적극적이고 거시적일 때 긍정적이고 적극적인 직업사회화가 이루어진다.

2. 사서의 직업사회화 유형 종합논의

본 연구 결과의 경향성을 논의하면 다음과 같다. 첫째, 대다수의 참여사서들은 ‘자아일치-업무책임감형’에 포함되었다. ‘업무 책임감형’은 일상에서 흔히 만나는 평균적 사서들로서 도서관을 유지하고 지속시키고 있는 사서들이다. 소속도서관 업무에 전념하는 대다수 충직한 사서들의 모습을 반영한다. 둘째, 6개 유형 중 ‘자아일치-신념형’, ‘자아일치-성공형’, ‘자아불일치-자존심형’은 사서 집단의 지도자로 성장할 가능성이 큰 유형이다. 셋째, ‘신념형’과 ‘자존심형’의 공통점은 능동적, 주도적, 변화지향적이다. 도서관과 사서직, 그리고 이들을 사회와 연관하여 도서관과 사서의 미래상을 바라볼 수 있는 거시 사회적 안목과 문제해결 능력을 가지고 있다는 점이다. 넷째, ‘성공형’이 ‘신념형’ 및 ‘자존심형’과 다른 점은 주요 관심사가 소속 도서관 영역내에서 개인의 성장과 발전, 성취에 집중되어 있는 경향이라는 점이다. 이들은 ‘신념형’, ‘자존심’과는 달리 거시적 안목, 사회적 인식이나 연계능력이 부재하거나 미흡하며, 이를 폭넓게 적용하지 못하는 경향이라는 점이다. 다섯째, ‘열악함-매물형’과 ‘회의형’의 공통점은 도서관에서 일하고 있지만 외부 도서관계와는 단절되어 있다는 점이다. 즉, 이들은 소속 도서관에 혼자 고립되어 있으며, 폐쇄적이고 갈등하는 유형이라는 점이다. 특히 ‘열악함-매물형’은 개인의 생존과 자기 방어를 위하여 조직의 규칙을 잘 준수하며, 자신의 주장과 자기 의견을 극도로 자제하여 조직에서 갈등과 분란을 야기하지 않으므로써 ‘인간성 좋은 사람(好人)’으로 대접받기도 하는 경향이다.

3. 사서의 직업 사회화 유형별 특성 및 직업사회화 지원 방안

1) ‘자아 일치형’의 특성 및 지원방안

‘사서직과 자아 일치’유형은 직업사회화의 다양한 상호작용과정을 통해 사서직의 직업가치와 개인 가치관이 일치함을 발견한 것이다. 사서직에 대한 열악함과 몰인식이 상존하지만, 도서관이 자신의 삶의 중요한 부분이며, 정보서비스의 무궁무진한 발전 가능성을 발견하는 적극적이고 능동적인 사서들이다. ‘사서직은 유일한 내 직업이고 최상의 혹은 최적의 직업’이라는 인식을 가지고 있는 것이다.

- ‘신념형’ : ‘신념형’에 속하는 참여자들의 특징은 타 유형보다 도서관과 사서직에 대한 개인적 신념이 확고하며 순수 열정을 가지고 있다. 도서관 현장의 열악함을 발전의 원동력으로 삼아서 열정적이고 성취지향적이다. 개인 신념을 기반으로 도서관과 사서직을 우리 사회에 안착시키기 위하여 투사적으로 고군분투하고 있다. 이들은 도서관계 지도자로서 역할을 하고 있다. 이들은 도서관 발전의 방향을 알고 있으며, 도서관의 사회적 인식 확산, 제도 개선, 새로운 서비스 개발에 관심 가지고 있다. 이들의 원동력인 사명감은 도서관과 사서직의 사회적 역할에 대한 철저한 이해와 그 이해에서 비롯되는 남다른 자부심과 열정에 기인한다. 우리 사회에서 가장 필요로 하는 사서 유형이며, 가장 이상적인 사서 유형이다.

‘신념형’의 특징을 요약하면 다음과 같다. 이들은 대체로 타 유형 보다 입직시 확고한 신념을 가지고 입직하였다. 이들의 확고한 신념 내지는 자발적인 내적 동기는 개인의 종교적 신념이 강하거나, 도서관을 통한 사회변혁적 신념, 혹은 전공적 신념이 입직 동기이다. 이러한 긍정적 요인들은 실무에서 ‘업무 공감’과 연계되어 사서직 업무와 도서관에 대한 사회적 가치 부여로 강화되어간다. 이는 도서관의 사회적 역할에 대한 철저한 인식과 사서직의 봉사가치와 일치를 이끌어 낸다는 점이다. 개인 신념 및 가치와 사서직 가치와의 일치는 결집되어 굳건한 사명감을 만들어 내고 이는 이들의 사서직 성장과 발전의 원동력이 되었다. 이들이 타 유형과 근본적으로 다른 점은 사서직의 열악함과 인식의 부재, 주변부 인식에 매몰되기 보다는 오히려 이를 직업적 성장과 발전의 추동력으로 삼아 사회화 되어 간다는 점이다. 또한, 이들은 사서로서 직업적 성장과 발전의 추구는 개인적 이익도모 차원이라기 보다는 도서관 현장 중심의 문제해결을 위한 공적(公的)인 차원에서의 전문성 구축으로 인식하고 있다는 점이다. 적극적 사회화 전략을 취한다. ‘열악함’과 ‘몰인식’의 대하여 ‘설득과 주장하기’를 취하며, 도서관과 사회를 연결하는 거시적인 관점을 보유하고 있다는 점이다. 이들의 관심사는 ‘분류와 목록’이 아니다. 이들의 관심사는 ‘도서관과 사회’이며, 도서관이 우리사회에 어떻게 올바르게 자리잡고, 기여할 것인가 이다. 투사(鬪士)형으로, 도서관의 사회적 가치 인식과 이에 대한 자발적인 내부 동력과 신념에 의해 직업사회화 되어가며, 도서관계 지도자로 성장하는 경향이다.

이러한 '신념형'의 직업사회화를 지원하기 위한 방안을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 확실성을 강요하는 경향인 도서관 조직문화가 이들 '신념형'의 열정이나 창의성을 억압하는 기제로 작동해서는 안 될 것이다. 둘째, '신념형'의 사회적 열의와 활동을 지원해 주어야 한다. 이들에게 전통적 도서관 업무를 부과하기 보다는 이들이 거시적 통찰력을 활용하여 도서관 경영과 발전책을 모색하고, 사회와 소통하는데 활용할 수 있도록 지원해 주어야 할 것이다.

● '성공지향형' : '성공지향형'은 사서는 학교에서 준비되어질 뿐이며, 실무를 수행해 가면서 도서관현장에서 만들어진다는 것을 입증하는 사례이다. '신념형' 및 '자존감형'과 더불어 도서관계를 이끌어 가는 주도적인 형이다.

'성공지향형' 참여자들의 특징은 다음과 같다. 이들은 입직하여 실무를 하면서 사서직의 가치를 비약적으로 재인식하였다. 학부시절 '전공에 대한 공감도'는 적었지만, 입직후 실무를 해 나가면서 사서업무가 학부 시절 생각했던 것 보다 훨씬 가치 있는 일, 적성에 맞는 업무라는 것을 발견하게 된다. 이들은 업무에 대한 흥미와 성취의욕이 강하고, 새로운 업무 개발에도 관심이 많다. '업무 공감'을 통한 실무에서의 자각과 인식은 도서관에서 개인의 성공과 발전의 가능성을 발견하였고, 도서관계에서 성공하고 기여하고자 하는 강한 개인욕구를 가지게 되었다. 이들은 사서로서 개인의 성공욕구와 도서관 발전을 매우 동일시 하는 경향이다. 이들은 도서관에 근무하면서 전공 대학원에 주로 진학하여 체계적인 전공 지식을 쌓아가는 경향이다. 이 유형에는 주로 대학도서관 사서들이 많이 포함되는 경향이었다. 특히, 전공분야 학위를 가진 고학력 사서들이 많이 속하였다. 공공도서관의 타 유형들이 실무현장에서 필요로 하는 타 주제전공을 대학원에서 공부하는 것과는 달리 이들은 전공분야 학위를 고수하는 경향이다. 대학도서관 제반 근무 환경이 학교도서관이나 공공도서관보다 상대적으로 좋기 때문에, 이들은 학교나 공공도서관 사서들 보다 '열악함', '몰이해'에 대한 지각이 상대적으로 적은 것으로 나타났다. 이들은 타 유형보다 '성공'에 대한 구체적인 개인 야심과 포부를 가지고 있었다. 즉, "도서관계에 족적을 남기겠다", "향후 학계로 진출하겠다", "도서관 최고경영자가 되겠다", "최고의 전문사서가 되어 인정받고 싶다", "최고 연봉을 받고 싶다" 등의 성공 목표를 가지고 구체적으로 노력하고 있다. 이들 유형도 도서관계를 이끄는 주도형이다. 취약점은 '신념형'이나 '개인자존감형'보다 거시적인 측면과 사회적 비판능력이 부족하다는 점이다. 즉, 도서관을 사회와 유기적으로 연관짓는 인식, 전체를 아울러 생각하는 인식이 부족한 경향이며, 주로 소속 도서관 문제 해결에 지대한 관심을 갖는 경향이다.

'성공형'의 직업사회화를 촉진하기 위해서는 무엇보다 거시적인 관점과 공공적 신념을 강화하려는 개인 노력이 필요하다. 소속도서관과 도서관계에서의 개인의 성공 및 자관의 도서관 문제에만 국한된 협소한 관심과 관점들을 탈피하여 거시적인 관점을 갖도록 노력해야 할 것이다.

● '업무책임감형' : '업무 책임감형'은 도서관을 묵묵히 지켜내고 있는 대다수의 사서들의 모습을 대표하는 유형이다. 이들은 담당 업무, 소속 부서, 소속 도서관에만 매여 있는 사서들의 모습을 반

영한다. 이들은 성실하고 소박하다. 정확하고, 철저한 업무 자세를 강조한다. '자존감형'에 의해 '구두점에 매몰된 사람들(punctuation oriented)'이라는 비판을 듣는다.

'자존감'유형의 특징은 다음과 같다. 참여자의 대부분이 해당된다. 특히, 공공도서관 사서의 다수가 포함되었다. 전공에 대한 사명감 보다는 철저한 책임감, 철저한 업무 처리를 강조하는 현실적 유형이다. 사서 개인 역량의 강화는 개인차원의 성공과 비전에 두기 보다는 업무처리 차원에서 비전과 안목을 가지고 싶어하기 때문이다. 사서직의 열악한 근무조건과 인식 때문에 내부적으로 많은 갈등을 하지만, 사서직 업무와 직업가치에 동조하기 때문에 전공자로서 도서관에 계속 남아 있어야 한다는 남다른 의무감을 가지고 있다. 열악함을 버티고 온 것은 '전공자'이기 때문이며, 사서직의 직업적 의미는 '전공을 살려서 일했다'는 의미를 강조한다.

'업무 책임감형'의 직업사회화를 지원하기 위한 방안으로는 첫째, 근시안적, 편협한 안목에서 탈피하여 사회적 인식, 거시적 관점을 갖도록 해야 한다. 둘째, 업무 이기주의에서 벗어나도록 해야 한다. 담당 업무, 소속 부서, 소속 도서관에만 고정되고 한정된 관심과 안목을 확대시켜 사회와 연관시켜 나갈 수 있어야 한다. 셋째, '지속적 교육과 교류'가 단기적인 연수나 자격증 취득에 치중하는 경향이다. 체계적인 지식과 장기적인 안목을 겸비할 수 있도록 가능하다면 공식적인 상급 학위 과정의 기회를 가져야 할 것이다. 넷째, 이들이 '신념형'으로 변화되기 위해서는 적극적인 열정과 능동적 신념을 고취해야 하며, 사서직 및 도서관계의 과묵하고 수동적인 참여자에서 탈피하여 능동적 활동가로 변화되어야 할 것이다.

● '열악함 매몰형' : '열악함-매몰형'은 구조와 인식의 열악함에 매몰된 것이다. 중요한 것은 이들이 입직 초기부터 무기력하게 매몰된 것은 아니라는 점이다. 이들은 점차적으로 열악함과 불합리한 조직문화에 억눌려 순응하게 되거나, 일부의 경우, 저항적으로 현실과 타협적으로 열악함에 매몰되어 간 것이다. '열악함 매몰형'의 공통점은 다음과 같다. 적응하고자 하는 초기 의욕기는 있었지만, 구조 및 인식의 열악함에 순응적으로 혹은 저항적으로 매몰되었다. 사서직만이 유일한 내 직업이라고 생각하지만, 사서직이 즐겁지 않다. 도서관계, 외부기관 사서직 동료와의 교류가 단절되어 있고, 혼자 고립되어 있다. 타 유형과 달리 내부 동력이 고갈되어 있다는 특성이 강하다. 내적 동기 고갈로 의욕없고 체념적이다. 자체 동력이 없기 때문에 외부동력인 구조 개선(예, 제도 개선, 교육 정책 및 도서관 정책의 변화, 기관장의 전폭적 지지 등)에 의해 '구조(救助)'되기를 고대한다. 주로 공공도서관 및 학교도서관 참여자들이 상대적으로 많이 포함되었다. 진취적 성취보다는 남의 입에 오르내리지 않고 평안한 '안주' 상태를 유지하기 위해 '원만한 인간관계'를 중시하는 경향이다. '자이불일치-회의형'과의 공통점은 다음과 같다. 도서관 관련 외부 모임이나 전문성 향상에 관심이 적으며, 도서관계와 고립되어 혼자 지내고 있는 경우가 많다. 직업적 사명감 보다는 '직장' 개념이 우선시 된다. 지탱의 원동력은 퇴직후 '연금'이다. 근무 의욕의 부진을 겪고 있지만 다른 직업을 찾아 나설 방도도 없으며, 더욱이 '도서관'을 떠날 생각은 추호도 없다. '안주' 상태를 유지하기 위해

‘원만한 인간관계’를 중시한다. ‘회의형’과의 차이점은 ‘열악함 매몰형’이 ‘전공 공감’과 ‘업무 공감’에서 긍정적이며, 사서직과 자아 일치한다는 점이다.

‘열악함 매몰형’의 직업사회화 지원을 위한 시급한 방안은 다음과 같다. 첫째, 이들은 자발적 동력이 부족하다는 점이다. 부단한 개인적 노력을 통해 업무의욕을 고양하고 활성화 할 동기를 스스로 모색할 수 있어야 한다. 또한, 이들의 동기 유발을 위한 다양한 구조적·정책적 외부 지원이 필요하다. 둘째, ‘나 홀로’단절과 고립의 문제를 해결해야 한다. 이들 대다수의 사서들은 적응과정이 지나면 도서관계와 교류가 소원해지고 단절되어지는 경우가 많았다. ‘고립과 단절’을 취하는 한 이유는 무기력함에 기인한다. 즉, 사서직이 겪고 있는 당면 문제의 해결에 회의적이고, 공동의 문제 극복을 위한 개인적, 집단적 노력을 부정적 시각으로 보는 경향을 가지고 있기 때문이다. 셋째, ‘열악함’의 인식과 구조의 문제를 적극적 동인제로 활용할 수 있도록 인식의 변화를 유도해야 한다.

2) ‘자아 불일치형’의 특성 및 지원방안

‘사서직과 자아 불일치’란 사서직의 직업가치와 개인의 가치관이 불일치하는 것이다. 비록 사서로 일하고 있지만 사서직은 자신에게 유일하고 잘 맞는 이상적 직업, 최상의 직업, 최적의 직업은 아니라는 것이다. 기회가 된다면 다른 직업으로 이직하고 싶은 생각도 가지고 있으며 사서직에 대하여 비판적이고 회의적 시각을 유지한다.

● ‘지존감형’ : ‘지존감형’은 능동적, 주도적, 변화 지향적, 성취 지향적 이다. 사서직의 지도자급으로 일하고 있지만, 사서직과 자아 정체감이 일치하는 것이 아니다. 사서직의 사회적 인식이 낮다고 판단하기 때문에 사서직에 대해 매우 비판적이며, 경력이 축적되더라도 개인의 적성 내지는 가치가 사서직의 봉사가치와 일치한다고 생각하는 부류가 아니다. 이들은 사서직을 다른 직업을 얻기 위한 ‘단순 경유지’로 생각하였다. 입직 후에도 강한 이직 의도를 가지고 다수의 이직을 시도하였으나 이직이 좌절 되거나 시도 포기 후 뒤늦게 ‘도서관은 내 운명’이라고 받아들인 사람들이다. 이들은 궤도 수정을 통해 도서관에서 좌절하지 않고 독자적 동력으로 사서로서 전문성을 축적해 가는 능동적 적극적 유형이다. 사서직과 가치 불일치 하지만 열악한 도서관 근무조건이나 제도를 개선하고자 하며, 사서로서 확고한 전문성을 갈구하고, 구축해 나가는 성취 지향적 유형이다. 이 유형에 속하는 참여자들은 비교적 소수였지만, 매우 강력한 유형으로 출현하였다.

‘지존감형’의 공통점은 다음과 같다. 학부시절 ‘전공에 대한 공감’이 떨어지고, “절대로 사서가 되고 싶지 않았다”. 이직을 위한 중간 경유지로 사서직에 입직하였다. 열심히 일하고 있지만, “사서직은 내가 원하고, 내게 맞는 직업이 아니다”. 많은 갈등과 좌절을 경험하고 나서야 마음은 잡았다. 지금도 기회가 된다면 도서관계가 아닌 타 직종으로 이직하고 싶은 의도를 가지고 있다. 이들의 가장 큰 특징은 자신의 직업적 정체성을 사서직에 두고 있지 않다는 점이다. 사서집단을 자신과 동일시 하지 않는다. 이들은 사서직을 열등하고 무력한 직업으로 인식하는 경향이 있다. 따라서,

사서직에 종사하고 있지만 사서집단을 동료나 준거집단으로 생각하지 않으며, “나는 그들과 다르다”는 인식을 갖는다. 실제로 이들은 사서동료들과 추구하는 목표와 가치가 다르다. 이들은 거시적, 혁신적 안목과 가치를 가지고 있다. 도서관 개선을 위해 많은 의견과 제안을 했으며 동시에 많은 좌절을 경험하였으며, 독립(獨力)으로 성장하고 발전하였음에 자부심을 갖는다. 도서관과 사서직에 대한 도전과 비판의식이 강하고, 거시적 안목을 갖는 경향이다. 기존 조직문화, 사서직 행태에 비판적이다. 기존 사서들이 자관 업무에 너무 매여있고 사회적 인식, 거시적 안목이 부족하며, ‘구두점에 매몰된 사람들’이라고 비판한다. 조직문화 개선과 제도 개선에 관심을 갖는다. 사서로서 열심히 일한 것은 사서로서의 자부심이 아니라 전공자로서의 책임감과 개인의 자존심 때문이다. 개인의 강한 자존심이 발전의 원동력이다. 개인 차원의 자발적 동기와 에너지가 있다. 이 부분은 ‘열악함-매몰형’ 및 ‘회의형’과 대비된다. ‘신념형’ 및 ‘성공 추구형’과 유사하지만 그 동력이 개인 차원의 자존심이라는 점에서 차이가 있고 다른 점이다. ‘신념형’이 순수한 ‘공공적 신념’을 강하게 가지고 있다면, 이들은 공익적 신념 이전에 개인적 자존심이 우선하는 것으로 나타난다. 일에 대한 열정, 성취욕구가 강하다. 사서직이 아니더라도 다른 진로를 모색해 나갈 수 있는 사람들이다. 창의적 혹은 합리적 개선을 위해 노력한다. 도서관 구조와 제도 개선에 관심이 많다. 사서로서 성장기에 역할모델이나 멘토가 있었기 보다는 독립심을 가지고 독자적으로 동기화되고, 성장하고 발전했다는 자부심을 가지고 있다.

‘자존감형’의 직업사회화를 지원하기 위한 방안은 다음과 같다. 첫째, 직업사회화의 성숙 과정을 통해 이들의 강한 성취적 동기가 직업가치와 일치화 할 수 있는 계기가 자력으로 모색되어야 할 것이다. 이들이 사서직의 대표적 직업가치인 ‘봉사성’과 개인 가치가 불일치하는 이유는 첫째, 평균적 사서들보다 자신의 역량이 뛰어나다고 생각하거나, 개인의 성취욕구가 강하다고 생각하기 때문에 도서관관계가 너무 협소하거나 너무 정체(停滯)되어 흥미가 반감되어 있기 때문이다. 둘째, 사서직은 사회적 권한도 적고, 사회적 인식이나 사회적 영향력도 미비해서 사서직에 대한 개인적 호감이 적기 때문이다. 또한, 이러한 개인적 선호 때문에 경력을 쌓아가면서 전문성을 구축했지만, 사서직 업무에 대한 고유의 공유감이 여전히 낮기 때문이다. 둘째, 이들에게 적성과 능력에 맞는 업무를 부여하는 것이 중요하다. 창의적 거시적 비판적 시각의 견지는 이들의 생명력이다. 사서직의 고유 업무 보다는 도서관 기획, 행정업무가 적합할 수도 있다. 사서직과 도서관 발전을 위한 내부 비판자로 육성하며, 도서관과 사서직의 대 사회적 교섭자로 역할 부여하는 것이 바람직 할 수 있다.

● ‘회의형’ : ‘회의형’은 직업적 정체성과 자아의 불일치로 인하여 도서관의 열악한 구조적 문제에 억눌려 있으며, 사서직의 봉사 업무에 흥미나 가치를 느끼지 못하고 걸돌고 있는 유형이다. 조직에 순응하고 갈등하면서 일상을 보내고 있는 유형이다.

‘회의형’의 공통점은 다음과 같다. ‘전공 공감’이 다소 부정적이고, 실무에서도 ‘업무 공감’이 적다. 직업과 업무에 대한 공감의 부족과 회의(懷疑)로 사서직과 가치 불일치 한다. 직업에 대해 “재미

있거나”, “천직”이라고 생각하거나, “행복하다”고 느끼지 못한다. 직업 유지의 동기는 ‘열악함 매물형’과 동일하게 경제적 차원 동기가 크다. 도서관계, 사서동료들과 교류 없이 혼자 지내고 있다. 단절과 고립되어 있다는 점에서 ‘열악함-매물형’과 동일하다. ‘열악함-매물형’과의 차이점은 ‘매물형’이 도서관과 사서직 가치와 일치하여 사서직을 유일한 직업으로 간주하며 도서관에 고착되어 있기를 희망한다면, ‘회의형’은 다른 직업을 구해서 나갈 수도 있는 사람들이다.

‘회의형’의 직업사회화를 지원하는 방안은 다음과 같다. 첫째, 직업과 업무 가치 탐색을 통해 업무의욕과 동기를 스스로 찾아낼 수 있어야 한다. 또한, 도서관계 단절과 고립의 문제를 해결할 수 있도록 도서관계 및 조직의 지원이 있어야 한다.

4. 사서의 직업사회화 공통문제

1) 직업가치의 일치화 문제

사서직을 둘러싼 구조와 인식의 열악함을 개인적 및 조직적 차원에서 해결하고 개선하려는 노력이 중요하다. 그러나 직업사회화의 더 근본적인 문제는 참여자들의 사서직과의 직업가치 일치 문제이다. 즉, 현직 사서들이 사서직을 통해 보람과 긍지를 찾고 직업적으로 지속적 발전이 가능하기 위해서는 개인의 가치와 직업의 가치가 조화와 일치를 이루는 것이 바람직하다. 무엇보다, 조화와 일치를 이루기 위해서는 직전(直前) 사회화 요인으로 학부에서 사서직에 대한 올바른 인식을 배우는 교육과정도 매우 중요하지만 더 중요한 것은 입직후 업무 수행을 통해 능동적으로 업무의 가치를 찾고, 사회적 의미를 부여 할 수 있는 ‘업무 공감’이 매우 중요하다. 학부시절 사서직에 대한 의미의 각성이 부족했다라도 입직하여 업무 수행을 통해 즐거움과 보람, 가치를 찾아내고 발전의 가능성을 발견해 가는 것이 개인과 직업가치의 조화와 일체화를 위해 매우 중요하다.

이러한 개인적 차원의 노력 외에도 조직적 차원에서는 조직 운영을 위해 조직 평준화를 강조하기 보다는 개인의 역량을 고려한 합리적 업무 분장과 역할을 부여해야 할 것이다. 이를 광범위하게 지원하기 위해서는 사서직의 제도 개선을 통해서 업무의 전문화, 세분화를 이루어 내야 할 것이다.

2) 열악함 극복의 문제

사서직에 대한 열악함을 경험하면서 참여자들은 좌절하고 의기소침해진다. 이러한 열악함의 극복을 사서직 발전의 원동력으로 삼아서 도서관과 사회를 변화 시켜 나갈 수 있을 때 진정한 직업사회화이다.

사서직의 구조적 인식적 열악함을 외부 힘에 의해서 개선되기만을 피동적으로 기다린다는 것은 전문직업인의 자세가 아니다. 개인적 차원에서는 도서관 현장에서 축적한 경험과 지식, 반성적 자각을 사서로서의 성장과 변화·발전을 위한 새로운 시도로 전환해 나갈 수 있어야 한다. 또한 사서

직이 직면한 다양한 공동의 문제를 함께 고민하고 모색해 나가는 공동체 참여의식 및 사회구조와 연계하여 사서직 문제를 인식하고 해결하려는 노력이 필요하다.

3) 개인의 동기 유발 및 단절과 고립문제 해결

업무와 조직에 적응하고 나면 더 이상의 성장과 진보를 피하지 못하고 개인사 혹은 사서직의 열악함을 빌미로 정체되어 도서관계와 고립되고 단절되어 있는 사서들이 많다. 개인 차원의 문제인식과 문제해결 노력이 선행되어야 하지만, 사서직에 종사하는 개인의 발전과 사서직의 발전을 위하여 이들이 '자립(自立)' 할 수 있도록 조직적, 정책적 차원에서 강력한 동기유발을 제공 할 수 있어야 한다.

5. 사서의 직업사회화 지원 방안

1) 개인 차원의 노력

첫째, 거시적 안목을 겸비해야 한다. 사서들은 담당업무, 소속부서, 소속 도서관에만 편중되는 협소하고 편협된 경향이 있다. 사서직이 지속적으로 성장하고 발전하기 위해서는 사서업무와 도서관의 사회적 가치, 도서관과 사서직을 사회 발전과 연관짓는 안목이 반드시 필요하다. 사회적 역할을 담당할 묵묵한 기능인이 아닌 전문직업인으로서 사서직이 연계된 영역에 대해 전문가로서의 사회적 조언과 여론을 주도적으로 만들어 갈 수 있어야 한다.

둘째, 사서의 직업철학, 봉사철학을 강화해야 한다. 자격증을 가지고 도서관에 앉아있다고 해서 사서가 되는 것이 아니다. 사서로서의 직업 및 봉사철학과 이념이 빈약한 경향이 있다. 사서 업무에 대한 동기 및 가치 부여, 사회적 의미를 발견하고 나름의 봉사철학을 확장하고 심화시켜 나가려는 직업적 성찰 노력이 반드시 필요하다. 이를 위해, 무엇보다 내가 사서직을 선택한 이유가 무엇인지, 내 업무의 사회적 의미가 무엇인지, 사서로서 사회 발전에 어떻게 기여하고 참여 할 것인가에 대한 진지한 자아성찰이 부단히 선행되어야 할 것이다.

셋째, 전문성 강화를 위한 지속적인 계속교육과 교류가 이루어져야 한다. 학부에서 습득한 지식과 기술만으로 업무를 원활히 수행할 수 있다면 사서직은 더 이상 전문적인 직업이 아니다. 전공분야의 학술문헌을 읽지도 않고, 사서 및 도서관 공동체 모임에 참여하지도 않으며, 사서직과 도서관을 둘러싼 문제 인식 및 문제해결 방안을 모색하지 못하면 전문가라고 자처할 수 없다. 체계적 교육과 교류는 직업적 열정과 사명감을 쇄신하고 직업적 정체와 쇠퇴를 지체시켜주는 유일한 요인이므로 전문성 확보와 직업적 성장을 위해 부단한 교육과 교류는 필수적이다.

지식과 정보의 유통을 다루는 사서직에 대학원 학위과정의 이수능 이제 보편화되어있다. 상급학위과정의 수행이 직업과 일에 대한 열정, 안목의 확대, 진보적 시각의 강화 과정이어야 한다. 특히,

사서 개인의 자생적 신념과 열정, 당당함이 부족하다면 반드시 대학원 학위과정 등 체계적인 교육과 교류를 통해 성장과 발전의 돌파구를 스스로 만들어 갈 수 있어야 한다.

2) 교육계, 도서관계, 조직 차원의 지원 방안

첫째, 교육계에서는 사서들의 자발적 지속적 동기 유발을 위해 사서들의 역할과 전문성을 사회적 관계 속에서 파악하고 성찰할 수 있는 역량을 학부 교육과정에서 최대한으로 육성시켜 주어야 한다. 둘째, 사서직 공동체에서는 대중들의 인식 확산을 위해 사서직의 사회적 역할과 책임을 사회적 관계 속에서 논의하고, 사서직과 도서관의 지원이 우리 사회 전체의 공공적 이익에 기여함을 강력하게 설득할 수 있어야 한다. 또한, 교육계와 도서관계에서는 사서들의 직업사회화 특성을 반영한 지속적이고 체계적인 재교육, 계속프로그램을 개발하고 제공해야 한다. 아울러 전문성을 확보한 사서직제의 개선도 시급히 모색되어야 한다. 넷째, 조직 차원에서는 성장하고 발전하는 사서들의 역할 모델과 멘토링 제도의 체계적 운영, 구성원들의 다양성과 창의성을 존중하는 도서관 조직문화로 변화해야 한다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 사서직의 보편적 경험에 기반하되 한국 사서직의 독특함을 반영한 직업사회화 경험을 탐구함으로써 사서의 직업사회화에 관한 ‘사회적 인정추구하기’의 실체이론을 구축하였다.

사서직의 가장 성공적인 직업사회화는 무엇보다 직업적 성장과 성숙을 거치면서 개인의 가치관과 직업적으로 추구하는 가치관이 조화를 이루고 일치될 이루어 가는 것이다. ‘전공의 공감’, ‘업무공감’을 통해 사서직의 역사와 전통속에서 배우고 자각하고 발견한 직업적 가치관이 사서 개인의 삶의 가치관으로 녹아들어 개인 정체성과 조화를 이루고 일치를 이루어 나가야 한다.

또한, 사서들의 관심과 활동영역이 단위도서관의 영역을 넘어서 지역사회, 전체 사서직 및 도서관공동체, 전체 동종업계로 확대될 수 있을 때 사서직의 진정한 직업사회화이고, 사회적 인정이 이루어진다고 할 수 있다. 이를 위해, 다양한 조직적 제도적 정책적 교육적 지원과 동시에 사서 개인의 끊임없는 직업적 성찰과 반성적 사고 등 스스로 동기유발 하는 주체적 자각과 도전이 우선되어야 할 것이다. 사서직이 소박하고 선량한 사람들이 모여서 일하고 선호하는 ‘좋은 직업’으로 대중들에게 인식되어서는 안될 것이다.

2. 연구 의의

첫째, 본 연구는 귀납적인 이론 도출을 목적으로 한 질적 다방법 연구로서 사서들의 생생한 경험에 근거하여 사서직의 직업사회화 행태를 총체적으로 설명하는 실체이론의 도출을 시도한 연구이다. 본 연구는 직업사회화 관련요인 및 직업사회화 단계/과정의 탐구가 대다수인 직업사회화연구 영역에서 새로운 지식개발에 일조 하리라 판단된다. 둘째, 사서들의 직업사회화에 대한 심층적 이해는 사서의 계속교육 및 사서 양성 교육프로그램 개발에 유용한 정보를 제공 할 것 이다. 셋째, 문헌정보학 분야에서는 사서의 직업사회화 관한 다양한 연구 성과의 불충분으로 사서가 어떠한 직업 사회화 과정을 통해 성장하고 발전하고 퇴보해 가는가를 밝힌 모형이나 이론의 축적이 미비하며, 예비사서들을 위한 역할 교육 자료도 불충분한 상황이다. 사서직에 진출하려는 예비사서들을 위한 교육자료로 활용할 수 있을 것이다.

3. 후속연구 제언

첫째, 학부 비전공사서의 연구가 필요하다. 발전적 도서관 조직문화를 구축하기 위해서는 주제 및 출신 배경을 다양화한 학부 비전공 사서의 사서직 입직과 적응에 관한 연구도 필요하다. 둘째, 남성사서직에 관한 연구가 필요하다. 다(多)여성 분야에서 공부하고 다여성 조직에서 일하는 남성 사서들의 고유한 경험에 관한 연구도 필요하다. 셋째, 예비 사서들의 직업사회화를 이끌고, 직업 자세를 고취하고 동기유발을 제공하는 사서직의 직업 안내서들도 필요하다.

참고문헌

- 김갑선. “사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구.” 한국문헌정보학회지, 제42권, 제2호(2008. 6), pp.328-370.
- 김갑선. “사서의 직업사회화 경험의 통합요인.” 한국도서관·정보학회지, 제41권, 제4호(2010. 12), pp.99-126.
- 김갑선. “사서의 직업사회화 과정: 질적 다방법연구.” 한국도서관·정보학회지, 제43권, 제2호(2012. 6), pp.157-178.
- 김갑선. “사서의 직업사회화 영향요인.” 한국문헌정보학회지, 제43권, 제4호(2009. 12), pp.381-430.
- 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.
- Glaser, Barney G. and Anselm L. Strauss. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative Research*. New York: Aldine, 1967.
- Lincoln, Yvonna S. and Egon G. Guba. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, Calif. : Sage Publications, 1985. pp.289-331.
- 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.

국한문 참고문헌의 영어 표기

(English translation / Romanization of references originally written in Korean)

- Kim, Kapseon. "An Ethnographic Study of Factors Contributing to Occupational Socialization of Librarians." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, Vol.43, No.4(Dec. 2009), pp.381-430.
- Kim, Kapseon. "Integrated Factors Related to Occupational Socialization of Librarians: A Qualitative Multimethod Study." *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, Vol.41, No.4(Dec. 2010), pp.99-126.
- Kim, Kapseon. "Librarians' Experience of Occupational Socialization: A Phenomenological Study." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, Vol.42, No.2(Jun. 2008), pp.328-370.
- Kim, Kapseon. "Occupational Socialization Process of Librarians : A Qualitative Multimethod Study." *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, Vol.43, No.2(Jun. 2012), pp.157-178.

<부록 1> 사서의 직업사회화의 ‘사회적 인정 추구하기’ 유형

사서의 직업사회화의 ‘사회적 인정 추구하기’ 유형									
패러다임				유형				자아 일치	
패러다임	범주 (속성)	속성	차원	신념형	성공지향형	업무책임감형	열악함매몰형	개인 자존감형	회의형
인과 조건	전공 공감	공감 정도	강-약	강	중	강	중	약	약
맥락 조건	사회적 몰이해	인식 정도		강	중	강	강	강	강
	열악함	인식 정도		강	중	강	강	강	강
현상	주변부 인식 극복하기	인식정도		강	중	강	강	강	강
		극복의지 정도		강	강	중	약	강	약
중재 조건	사회적 변화	대응 정도		강	강	중	약	강	약
	이용자에 대한 인식	인식 유형	유형	필가근	필가근	불가근불가원	불가원	불가근 불가원	불가근 불가원
	도서관 조직문화	개선의지 정도		강	강	중	약	강	약
	조직 인간관계	갈등외부 표출 정도		강	중	중	약	강	약
	지속적 교육과 교류	참여 정도		강	강	중	약	강	약
	전문성 추구	추구 정도		강	강	중	약	강	약
작용 / 상호 작용 전략	업무 전략	유형	유형	사명감	책임감	책임감	의무감	자존심	의무감
	대인관계 전략	유형		배려/방어	배려/회피	회피/방어	방어/회피	배려/방어	방어/회피
	조직대응 및 몰인식 대응전략	유형		주장설득	본분	순응	체념	주장설득	체념
	슬럼프 및 위기대응전략	유형		관심전환	관심전환	참아내기	실용측면 고려	관심전환	실용적 측면
	개인성장 및 발전도모 전략	유형		거시관점	부단히	나태함	단절	거시/부단	단절
결과	사서직과 자아 일치	유형		사서직과 자아 일치				사서직과 자아 불일치	
	사서직과 자아불일치	유형							
			원동력	사명감 및 개인 신념	사서직 수행을 통해 직업 가치 재인식	전공 및 업무에 대한 책임감	현실적 조건	개인의 자존감 및 전공 책임감	현실적 조건
		만족	사서직 가치와 개인 가치 일치로 만족	개인 가치 일치로 만족	제반 근무조건 불만족하나 가치 일치로 대체로 만족	가치 일치하여 만족하지만 제반 근무조건 불만족	사서직 가치와 개인 가치 불일치로 불만족	가치 불일치로 불만족	
		직업관	가치 지향형	현실 성공 지향형	업무 중심형	생계유지 지향형	사회가치 지향적, 성취지향형	생계 유지 지향형	