

도서관 및 유관기관 취업 사서의 고용실태 조사 연구

A Study on Cognitive Survey for Employment Prospect of Library and Related Organization

노 영 희(Younghee Noh)*

< 목 차 >

| | |
|--------------------------|----------------------------------|
| I. 서론 | 3. 도서관 현장 및 유관기관 근무자의 사서 교육 요구사항 |
| II. 선행연구 | 4. 취업을 위한 준비도 |
| III. 연구설계 및 방법론 | 5. 사서직원 처우개선 |
| 1. 표집 방법 및 데이터 수집절차 | 6. 도서관 관련 유관기관의 사서 현황 |
| 2. 설문 내용 및 통계분석 | V. 논의 |
| IV. 결과 | VI. 결론 및 제언 |
| 1. 인구통계학적 특징 | |
| 2. 도서관 현장의 고용 실태 및 고용 환경 | |

초 록

본 연구에서는 사서의 고용실태 및 환경, 취업전망에 대한 인식을 조사하기 위해 사서 대상 설문조사를 수행하였으며, 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 인식조사를 기반으로 한 도서관 현장의 고용환경은 낮은 임금, 불안정한 일자리, 전공비일치 직원배치로 인한 업무의 어려움, 상사와의 불화, 사서로서의 자존감 저하, 업무량과다, 열악한 업무환경 등으로 나타났다. 둘째, 대학의 문헌정보학과 교육과정에 추가되어야 할 내용으로 현장 근무자들은 문화프로그램 관련, 전자정보 조직 및 서비스 등을 가장 높게 선호하였다. 셋째, 비정규직의 고용환경은 높은 경쟁률, 낮은 임금, 높은 이직횟수, 과다한 업무량 등으로 나타났다. 넷째, 취업준비 시 가장 큰 애로사항은 취업 정보의 부족으로 나타났다. 따라서 위의 연구결과를 기반으로 한 다양한 개선책이 요구되며, 특히, 취업정보시스템의 구축, 현장중심 교육과정의 도입, 채용시 구체적 직무조건 제시가 요구된다고 할 수 있다.

키워드: 취업전망, 도서관 및 유관기관, 인식조사

ABSTRACT

In this study, Employment Status and Environment of Librarian, to investigate the employment prospect survey was conducted to the subjects of a librarian. The results of this study are as follows. First of all, employment environment of the library site base on the cognitive survey was showed that low wages, unstable jobs, difficulty in work due to staff placement that does not match majors, disagreement with the boss, self-regard as a librarian, excessive workload, a poor work environment etc. Second, the field workers preferred cultural program related electronic information organisation and service as the contents to be added to the curriculum of the library information department of the university. Third, the employment environment of irregular workers is characterised by high competition, low wages, high turnover number, and excessive workload. Fourth, The biggest problem when preparing for employment was the lack of employment information. Therefore, various improvement measures based on the results of the above studies are required, especially, construction of employment information system, Introduction of the field - based curriculum, specific employment conditions are required when hiring.

Keywords: Employment prospect, Library and Related organization, Cognitive survey, Employment status

* 건국대학교 문헌정보학과 교수(irs4u@kku.ac.kr)

•논문접수: 2017년 2월 17일 •최초심사: 2017년 2월 28일 •게재확정: 2017년 3월 22일
•한국도서관·정보학회지 48(1), 43-75, 2017. [http://dx.doi.org/10.16981/kliss.48.201703.43]

I. 서론

1990년대 이후 산업구조의 고도화로 양적투입으로 인한 경제 성장은 한계를 보였으며, 이를 극복하기 위해 인적자원의 현황을 파악하고 향후 양성되는 인적자원의 활용과 인력수급 전망에 대한 관심이 높아지고 있다. 특히, 문헌정보학과와 기본적인 목적은 도서관 사서인력을 양성하는 것이기 때문에 도서관 및 관련 분야를 중심으로 인적자원 현황을 파악하여 인적자원의 양성 및 활용과 관련된 인력수급 전략이 시급하며 이를 뒷받침해줄 수 있는 법적 조치가 필요하다.

노영희, 안인자, 오세훈(2013b)은 사서 분야의 인적자원 개발이 실효성 있게 이루어지기 위해 도서관 및 관련 산업분야를 중심으로 한 인적자원 현황 파악을 토대로 향후 예상되는 인적자원의 양성 및 활용과 관련된 인력수급 전략과 법적 뒷받침이 필요하다고 제안하였다. 또한 인력 고도화를 위한 기초 취업 현황, 취업 환경 및 관련 이슈의 종합적 분석 등 정책수립을 위한 기초 연구를 수행하였으며, 사회적 환경과 관련된 제도 및 법을 포함하는 정책적 환경, 인적자원 양성 측면에서 현황을 분석할 뿐만 아니라 도서관 현장의 사서 수요조사를 통하여 현장의 요구사항을 분석하기도 하였다. 그러나 대학의 문헌정보학과적인 측면에서 취업 및 고용 현황에 대한 관심을 가지기 시작한 것은 비교적 최근의 일이며 관련 연구는 매우 미미한 수준이다.

사서 분야의 인적자원 개발은 먼저 관련 산업분야를 중심으로 한 인력수급 현황 분석을 기반으로 체계적인 인력수급 전략이 필요하고, 법적 조치가 뒷받침되어야 한다.

하지만 실제로는 인력 고도화를 위한 기초 취업 현황자료 부족, 취업 환경 및 관련 이슈의 종합적 분석 등 정책수립을 위한 기초연구의 미비로 인적자원 개발이 효율적으로 진행 되는데 어려움이 존재한다.

도서관 현장의 인력문제는 도서관정보서비스의 수준을 결정한다고 볼 수 있다. 이처럼 도서관의 수준이 한 나라의 지적 역량을 가늠하는 가장 핵심적인 역할을 하는 요인임에도 불구하고 현재 도서관 사서의 근로환경 및 근로실태에 대한 실태 자료가 부족한 상태이다. 따라서 전국의 사서를 대상으로 근로환경 및 근로실태에 대한 조사가 필요하다.

문화체육관광부 도서관정책기획단은 2013년도에 사서 인력 문제의 심각성을 인식하고 새로 수립되는 도서관종합발전계획에 그 내용을 포함하고자 한국도서관협회와 공동으로 '사서직 취업 실태조사' 연구를 수행하였다.

따라서 본 연구에서는 2013년과의 취업현황 차이 및 취업실태를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였으며, 인적자원의 중요성이 점차 커지고 있는 21세기 지식기반사회에서 인적자원 현황을 기초로 하는 도서관 현장의 인력수급 전망을 세우기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다. 또한 현재 사서들이 현장에서 요구하는 직무에 필요한 역량은 무엇인지, 취업을 위해 무엇을 요구하고 있는지, 어떤 정책이 펼쳐져야 하는지, 현장 사서취업의 실태는 어떠한지 도서관 및

관련 산업분야의 인적자원 대상, 취업실태를 파악하여 사회변화에 따라 인적자원의 적재적소 공급이 안정화될 수 있도록 사서양성, 교육체계 등에 대하여 개선사항을 도출하고자 하였다.

II. 선행연구

도서관계 및 유관기관의 취업전망에 대한 연구는 최근 들어 활발하게 이루어지고 있는 실정이다. 먼저, 사서의 취업률 향상을 위한 연구내용으로는 취업력 제고, 사서 분야의 인적자원 개발, 사서의 취업률 향상을 위한 정책방향 제안 등이 있는 것으로 나타났다.

조병주, 최정희, 오동근(2009)은 취업력 제고의 관건으로서 개인강점이론을 소개하면서 강점의 구성요인, 강점의 개성화, 그리고 취업력을 논하였다. 개인강점은 취업력의 관건 자원이며 단기적 취업과 장기적 경력개발의 핵심적 능력이며, 취업력은 한 개인의 능력상의 강점과 개성에 대한 체계적으로 조직된 정보로서 개인의 직업적 문제해결을 위한 능력의 결정체이며, 이를 적극적으로 인식할 때, 지식기반사회의 전략적 자원이 된다고 하였다. 노영희, 안인자, 오세훈(2013b)은 사서 분야의 인적자원 개발이 실효성 있게 이루어지기 위해서는 도서관 및 관련 산업분야를 중심으로 한 인적자원 현황 파악을 토대로 향후 예상되는 인적자원의 양성 및 활용과 관련된 인력수급 전략과 법적 뒷받침이 있어야 한다고 제안하였으며, 해당 연구에서는 인력 고도화를 위한 기초 취업 현황, 취업 환경 및 관련 이슈의 종합적 분석 등 정책수립을 위한 기초연구를 수행하였다. 사회적 환경과 관련 제도 및 법을 포함하는 정책적 환경, 인적자원 양성 측면에서 현황을 분석할 뿐만 아니라 도서관 현장 사서 수요조사를 통하여 현장의 요구사항을 분석하였다. 안인자 등(2014)은 사서의 취업률 향상을 위한 정책방향을 제안하였으며 연구방법으로 선행연구, 통계데이터, 학생 및 사서 대상의 설문조사 결과를 사용하였다. 정책개선 대상은 사서양성의 측면에서 사서자격제도, 사서양성체계의 개선방안을 살피고, 사서고용의 측면에서 도서관법, 도서관 협의체 서비스의 개선방안으로 4개의 정책적 목표를 설정하였으며, 세부적으로는 15개의 전략을 제안하였다. 그 중 도서관법 개선안으로는 비정규직 지원체계, 사서 명칭 및 도서관 명칭 관련 사항, 사서배치기준의 현실화 및 강제화, 모든 관중의 도서관평가 의무화 등을, 관련 협의회 활동사항으로는 사서수상제도 확대, 사서 취업정보시스템 구축, 사서 외부 홍보자료 구축 및 배포 등을 제안하였다.

또한, 비정규직 사서의 고용에 관련된 연구내용으로는 학교도서관 활성화 사업으로 인한 비정규직 사서 양산, 비정규직 사서들의 근무 현황 및 고용환경 등에 대한 내용이 있는 것으로 나타났다. 양재한(2012)은 2003년부터 10여 년 간 지속된 학교도서관 활성화 사업으로 비정규직 사서를 양산하는 결과를 초래하게 되었다고 밝히며, 이들의 고용실태와 근로여건, 학교 내에서 겪는 갈등요인, 고용안정을 위한 노력 등을 분석하여 이를 기반으로 학교비정규직 사서들의 고

4 한국도서관정보학회지(제48권 제1호)

용안정을 위한 방안을 제시하고 있다. 노영희, 안인자, 오세훈(2013a)은 구조조정, 업무자동화, 정원제 및 총액임금제 등으로 인해 비정규직 사서의 비율이 증가하고 있으며, 이들을 위한 구체적인 정책을 제안함으로써 향후 미래사서의 진로를 개선하고자 하였다. 류제희, 노영희(2015)는 학교도서관에 80%가 넘게 배치된 비정규직 학교도서관 직원들의 고용실태를 알아보고 그들의 직무현황과 문제점을 도출하여 앞으로 비정규직 사서들의 업무수행 성과를 높이기 위한 방안을 제시하고자 하였으며, 이를 위해 충북지역 학교도서관 비정규직 사서를 대상으로 면담조사 및 설문조사를 수행하였다. 연구결과로서 첫째, 학교도서관 비정규직 사서들의 업무만족, 고용여건, 근무환경, 대인관계 등의 요인들은 전체 만족도와 높은 상관관계를 보여 주었다. 둘째, 비정규직 사서의 수행업무를 조사하였으며, 자격증 유무에 상관없이 열람 및 대출 업무를 가장 많이 하는 것으로 나타났다. 셋째, 학교도서관 비정규직 사서들이 생각하는 학교도서관의 문제점에 대한 조사에서는 비정규직 사서의 능력개발에 관한 문제점이 가장 높게 나타났다. 또한 그들이 원하는 최우 개선방안에 대한 조사에서는 고용안정 해결이 가장 높게 나타났다.

한편, 교육적인 측면에서 취업을 위한 개선방안을 연구한 내용으로는 직무분석을 통한 교육과정 보완, 사서 취업분야별 교과과정의 개선에 대한 연구, 사서연수에 대한 연구 등이 있는 것으로 나타났다. 안인자(2003)는 지식기반사회에서 우수한 학교도서관 사서교사(사서) 양성을 위하여 교육패러다임의 변화를 수용하고, 업무현장의 요구를 수렴할 수 있는 능력을 육성시키기 위해 교육과정을 보완하는 작업이 필요함을 밝히며, 직무분석을 사용하여 교육프로그램을 개선하고, 새로운 교육분야를 개발하고자 하였다. 분석결과 도서관 경영론, 학교도서관운영론, 아동도서관, 장서개발론, 자료조직법, 도서관자동화론, 독서지도론, 실기교육방법론, 도서관협력 수업론, 학교도서관 이용지도론, 참고봉사론, 정보검색론, 인터넷활용, 서지학, 미디어활용교육론, 디지털도서관의 16개 과목을 도출하였다. 안인자 등(2012)은 한국 문헌정보학 교육과정의 전문화를 목적으로 사서의 취업분야별 교과과정의 개선을 위한 기초연구를 수행하였다. 이를 위해 직무 관련 교과목 운영에 관하여 국내와 북미 대학을 비교 및 분석하였다. 연구 결과, 조사된 국내의 교과과정 자료를 통해 교육계의 시각을 반영한 사서의 진로별 교과목이 관중별로 비교 분석되었다. 이신호, 양해술(2011)은 국내 유일의 사서교육훈련기관인 국립중앙도서관 사서연수교육업무의 운영 실태를 조사·분석하여, 전국의 현장수요에 부응할 수 있도록 미래지향적인 사서교육훈련시스템의 합리적인 발전방안을 강구하는 데 목적을 두었으며, 이를 위해 교육훈련 참여자 2,044명에 대한 설문조사와 관계자 면담, 자체 운영평가 등을 기초로, 사서직 공무원의 교육훈련 과정의 문제점 및 개선방안을 검토하였고, 그 해결방안으로는 교육훈련 전담조직의 개편, 교수요원의 양성, 교육훈련예산의 증액, 사이버 교육운영의 활성화, 평가시스템의 조정 등의 발전방안을 제시하였다.

Ⅲ. 연구설계 및 방법론

1. 표집 방법 및 데이터 수집절차

본 연구에서는 사서의 고용실태 및 수요를 조사하기 위하여 설문조사를 수행하였다. 설문 조사는 국가도서관, 대학도서관, 공공도서관, 학교도서관, 전문도서관 등이 포함된 각종 도서관과 한국교육학술정보원(KERIS), 한국과학기술정보연구원(KISTI) 등이 포함된 국가수준 유통기관, 도서관자동화시스템업체, 데이터베이스 구축 및 콘텐츠개발업체, MARC 전문업체 등이 포함된 도서관 유관기관 등을 대상으로 하였다.

설문조사는 도서관 및 유기관으로 전자메일을 이용하여 전자우편에 설문지 URL을 첨부하여 발송하였다. 설문지 파일 표지(coverletter)에는 조사 목적과 조사 대상자가 설문 대상으로 선정되었음을 알리는 간단한 내용을 포함하였다. 설문기간은 8월 10일부터 9월 4일까지 이루어졌다. 설문조사는 온라인으로 진행되었으며, 총 753명이 응답하였다.

〈표 1〉 사서 수요조사 설문영역

| 조사 영역 | 국가 도서관 | 공공 도서관 | 대학 도서관 | 학교 도서관 | 전문 도서관 | 국가수준유통기관 및 유관기관 | 계 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|-------|
| N | 50 | 300 | 206 | 111 | 48 | 38 | 753 |
| % | 6.64 | 39.84 | 27.36 | 14.74 | 6.37 | 5.05 | 100.0 |

2. 설문 내용 및 통계분석

본 연구에서 사용된 설문의 문항은 선행연구에서 수행된 설문 항목 등을 참고하여 도서관 및 유관기관 근무자의 실태 파악을 위한 인적사항, 사서의 고용실태 및 고용환경, 도서관 현장의 사서 교육 요구사항, 취업을 위한 준비도, 사서 직원 처우개선을 위한 정책제안, 도서관 및 유관기관의 사서 자격증 현황 등 5개 영역과 각 영역별 세부 조사내용의 43개 항목으로 설문을 구성하였다.

본 연구에서는 데이터의 통계분석을 위하여 SPSS 통계 패키지를 사용하였으며, 각각의 설문 문항별 빈도분석과 chi-square분석, 평균분석, ANOVA 사후분석을 실시하였다. 2개 이상의 변인들에 대한 통계적 유의성 검증을 위하여 chi-square분석을 시행하여 두 범주 변인 간 관계가 상호연관성을 맺고 있는지 검증하였고, 세 개 이상의 집단들의 평균을 비교하기 위하여 일원배치분석을 시행하였고, 평균치 간 차에 관한 유의성 검증은 Scheffe 사후분석을 이용하였다.

IV. 결과

도서관 현장에서 근무하고 있는 사서 및 도서관 유관기관 근무자들을 대상으로 성별, 연령, 최종 학력, 문헌정보학 전공 여부, 사서자격증 보유 현황, 공무원여부, 정규직여부 등의 인구통계학적 특성을 조사하였다. 통계를 산출하면서 일부 정규직 및 비정규직에 대한 질문에 응답하지 않은 인원으로 인하여 전체의 합이 반드시 일치하지 않는 경우가 있음을 미리 밝혀둔다.

1. 인구통계학적 특징

가. 성별 분포

응답자의 성별 비율은 여자 614명(81.5%), 남자 139명(18.5%)으로 여자가 남자에 비하여 응답률이 더 높으며, 남자보다 여자의 분포도가 더 높은 것을 알 수 있었다. 도서관 현장에서 근무하고 있는 정규직의 경우 여자 407명(77.2%), 남자 120명(22.8%), 비정규직(무기계약직)은 여자 66명(94.3%), 남자 4명(5.7%), 비정규직(계약직)은 여자 141명(90.4%), 남자 15명(9.6%)으로 나타났으며 유의확률이 0.000으로 직위와 성별 간에는 유의미한 인식차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 사서의 성별 분포

| 성별 | 정규직 | | 비정규직(무기계약직) | | 비정규직(계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|----|-----|------|-------------|------|-----------|------|-----|------|----------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 남자 | 120 | 22.8 | 4 | 5.7 | 15 | 9.6 | 139 | 18.5 | 22.168/.000*** |
| 여자 | 407 | 77.2 | 66 | 94.3 | 141 | 90.4 | 614 | 81.5 | |
| 전체 | 527 | 100 | 70 | 100 | 156 | 100 | 753 | 100 | |

***p<.001

나. 연령별 분포

응답자의 연령별 분포는 25~29세 199명(26.4%), 35~39세 134명(17.8%), 30~34세 132명(17.5%) 등의 순으로 나타났다. 정규직 중에서 35~39세 114명(21.6%), 25~29세 105명(19.9%), 30~34세 87명(16.5%) 등으로 나타났다. 비정규직(무기계약직)은 30~34세 20명(28.6%), 25~29세 17명(24.3%), 35~39세 10명(14.3%) 등이며, 비정규직(계약직)이 25~29세 77명(49.4%), 24세이하 36명(23.1%), 30~34세 25명(16.0%) 등으로 나타났으며, 유의확률이 0.000으로 직위와 연령사이에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 3> 사서의 연령별 분포

| 연령 | 정규직 | | 비정규직(무기계약직) | | 비정규직(계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|--------|-----|------|-------------|------|-----------|------|-----|------|-----------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 24세이하 | 13 | 2.5 | 5 | 7.1 | 36 | 23.1 | 54 | 7.2 | 179.815/.000*** |
| 25~29세 | 105 | 19.9 | 17 | 24.3 | 77 | 49.4 | 199 | 26.4 | |
| 30~34세 | 87 | 16.5 | 20 | 28.6 | 25 | 16.0 | 132 | 17.5 | |
| 35~39세 | 114 | 21.6 | 10 | 14.3 | 10 | 6.4 | 134 | 17.8 | |
| 40~44세 | 73 | 13.9 | 7 | 10.0 | 5 | 3.2 | 85 | 11.3 | |
| 45~49세 | 78 | 14.8 | 7 | 10.0 | 1 | 0.6 | 86 | 11.4 | |
| 50~54세 | 42 | 8.0 | 3 | 4.3 | 2 | 1.3 | 47 | 6.2 | |
| 55~59세 | 15 | 2.8 | 1 | 1.4 | 0 | 0.0 | 16 | 2.1 | |
| 전체 | 527 | 100 | 70 | 100 | 156 | 100 | 753 | 100 | |

***p<.001

2. 도서관 현장의 고용 실태 및 고용 환경

도서관 현장 및 유관기관 근무자들의 고용 실태 및 고용 환경을 조사하기 위해 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자들을 대상으로 직장의 종류, 근무지역, 현재 직장에서 수행하였거나 수행중인 업무, 현재 직장의 근무기간, 연봉, 사서 고용 환경에 대한 의견, 사서 취업 전망 등을 조사하였다. 통계를 산출하면서 일부 정규직 및 비정규직에 대한 질문에 응답하지 않은 인원으로 인하여 전체의 합이 반드시 일치하지 않는 경우가 있음을 밝혀둔다.

가. 직장의 종류별 분포

현재 근무하고 있는 직장 종류를 조사한 결과, 공공도서관이 300명(39.8%), 대학도서관 206명(27.4%), 학교도서관 111명(14.7%) 등의 순으로 나타났다. 정규직은 공공도서관 260명(49.3%), 비정규직(무기계약직)은 학교도서관 42명(60.0%), 비정규직(계약직)은 대학도서관 68명(43.6%)으로 높게 나타났다. 기타 근무 직장으로는 기록관리 전문 서비스 회사, 수도권 도서관, 의약품 정보유통 회사, IT 회사 등이 나타났다.

연도별 응답자의 직장 종류 분포를 살펴보면 2013년은 대학도서관 33.3%로 가장 높았고, 2016년의 경우 공공도서관이 39.8%로 가장 높게 나타났다.

<표 3> 현재 직장 종류

| 구분 | 정규직 | | 비정규직(무기계약직) | | 비정규직(계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|-------|-----|------|-------------|------|-----------|------|-----|------|--------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 국가도서관 | 34 | 6.5 | 0 | 0.0 | 16 | 10.3 | 50 | 6.6 | |
| 대학도서관 | 129 | 24.5 | 9 | 12.9 | 68 | 43.6 | 206 | 27.4 | |
| 공공도서관 | 260 | 49.3 | 9 | 12.9 | 31 | 19.9 | 300 | 39.8 | |
| 학교도서관 | 56 | 10.6 | 42 | 60.0 | 13 | 8.3 | 111 | 14.7 | |

8 한국도서관정보학회지(제48권 제1호)

| | | | | | | | | | |
|---------------------|-----|-----|----|------|-----|------|-----|-----|-----------------|
| 전문도서관(연구소자료실 인문사포함) | 24 | 4.6 | 8 | 11.4 | 16 | 10.3 | 48 | 6.4 | 207.897/.000*** |
| 국가수준의 정보유통기관 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | |
| 대학교(교수 및 연구원, 조교 등) | 1 | 0.2 | 1 | 1.4 | 3 | 1.9 | 5 | 0.7 | |
| 기록관 및 기록물 자료실 | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.1 | |
| DB구축 및 콘텐츠개발회사 | 4 | 0.8 | 0 | 0.0 | 1 | 0.6 | 5 | 0.7 | |
| 도서관자동화 시스템 회사 | 5 | 0.9 | 0 | 0.0 | 1 | 0.6 | 6 | 0.8 | |
| MARC 전문회사 | 2 | 0.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.3 | |
| 서점(온, 오프라인 서점 포함) | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.1 | |
| 출판사 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.6 | 1 | 0.1 | |
| 도서관용품 및 비품회사 | 3 | 0.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 0.4 | |
| 일반회사 정보관리 부분 | 2 | 0.4 | 0 | 0.0 | 2 | 1.3 | 4 | 0.5 | |
| 기타(유사분야) | 2 | 0.4 | 1 | 1.4 | 3 | 1.9 | 6 | 0.8 | |
| 전공외 | 3 | 0.6 | 0 | 0.0 | 1 | 0.6 | 4 | 0.5 | |
| 전체 | 527 | 100 | 70 | 100 | 156 | 100 | 753 | 100 | |

***p<.001, **p<.01

나. 근무 지역별 분포

현재 직장의 위치를 조사한 결과, 서울특별시 162명(21.5%), 경기도 129명(17.1%), 경상남도 70명(9.30%) 등의 순으로 나타났다. 서울특별시, 경기도 두 지역이 전체의 38.6%를 차지하고 있어 수도권의 집중도가 높은 것으로 나타났다.

<표 4> 근무 지역 현황

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|---------|-----|------|-----------------|------|---------------|------|-----|------|----------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 서울특별시 | 99 | 18.8 | 21 | 30.0 | 42 | 26.9 | 162 | 21.5 | 99.786/.000*** |
| 부산광역시 | 50 | 9.5 | 0 | 0.0 | 12 | 7.7 | 62 | 8.2 | |
| 대구광역시 | 22 | 4.2 | 2 | 2.9 | 11 | 7.1 | 35 | 4.6 | |
| 인천광역시 | 24 | 4.6 | 4 | 5.7 | 7 | 4.5 | 35 | 4.6 | |
| 대전광역시 | 11 | 2.1 | 0 | 0.0 | 2 | 1.3 | 13 | 1.7 | |
| 광주광역시 | 13 | 2.5 | 2 | 2.9 | 4 | 2.6 | 19 | 2.5 | |
| 울산광역시 | 10 | 1.9 | 1 | 1.4 | 0 | 0.0 | 11 | 1.5 | |
| 세종특별자치시 | 9 | 1.7 | 0 | 0.0 | 19 | 12.2 | 28 | 3.7 | |
| 경기도 | 87 | 16.5 | 19 | 27.1 | 23 | 14.7 | 129 | 17.1 | |
| 강원도 | 24 | 4.6 | 4 | 5.7 | 0 | 0.0 | 28 | 3.7 | |
| 충청북도 | 9 | 1.7 | 3 | 4.3 | 7 | 4.5 | 19 | 2.5 | |
| 충청남도 | 33 | 6.3 | 0 | 0.0 | 13 | 8.3 | 46 | 6.1 | |
| 전라북도 | 27 | 5.1 | 2 | 2.9 | 2 | 1.3 | 31 | 4.1 | |
| 전라남도 | 13 | 2.5 | 2 | 2.9 | 1 | 0.6 | 16 | 2.1 | |
| 경상북도 | 34 | 6.5 | 3 | 4.3 | 9 | 5.8 | 46 | 6.1 | |
| 경상남도 | 59 | 11.2 | 7 | 10.0 | 4 | 2.6 | 70 | 9.3 | |
| 제주특별자치도 | 3 | 0.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 0.4 | |
| 전체 | 527 | 100 | 70 | 100 | 156 | 100 | 753 | 100 | |

***p<.001, **p<.01

정규직은 서울특별시 99명(18.8%), 경기도 87명(16.5%), 경상남도 59명(11.2%) 등의 순이며, 비정규직(무기계약직)은 서울특별시 21명(30.0%), 경기도 19명(27.1%), 경상남도 7명(10.0%) 등의 순이며, 비정규직(계약직)은 서울특별시 42명(26.9%), 경기도 23명(14.7%), 세종특별자치시 19명(12.2%) 등의 순으로 서울특별시와 경기도에서는 비교적 사서인력에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다.

다. 현재 직장에서 수행 중인 업무 및 경험 업무

현재 직장에서 수행 중인 업무 및 경험한 업무를 각각 조사한 결과, 열람 및 대출업무 557명(14.8%), 수서업무 483명(12.8%), 분류목록업무 438명(11.63%) 등의 순으로 나타났다.

<표 5> 현재 직장에서 수행 중인 업무(다중응답)

| 구분 | N | % |
|-----------------------------|-----|-------|
| 도서관 및 정보센터, 도서관유관 회사 총괄(대표) | 32 | 0.85 |
| 한 개 팀(과)의 업무 총괄(관리자 업무) | 106 | 2.82 |
| 수서업무 | 483 | 12.83 |
| 분류목록업무 | 438 | 11.63 |
| 열람 및 대출업무 | 557 | 14.79 |
| 참고봉사업무 | 436 | 11.58 |
| 주제전문서비스 업무 | 97 | 2.58 |
| 열람실관리(야간연장 근무 등) 업무 | 279 | 7.41 |
| 문화프로그램 등 업무 | 374 | 9.93 |
| 경영기획업무 | 78 | 2.07 |
| 영업업무 | 16 | 0.42 |
| 콘텐츠 구축업무 | 73 | 1.94 |
| 시스템관리업무 | 107 | 2.84 |
| 교육업무 | 182 | 4.83 |
| 연구업무 | 30 | 0.80 |
| 정보유통업무 | 15 | 0.40 |
| 행정업무 | 287 | 7.62 |
| 고객관리업무(CRM) | 51 | 1.35 |
| 웹마스터업무 | 18 | 0.48 |
| PM업무(프로젝트매니저) | 18 | 0.48 |
| 기타 | 88 | 2.34 |

***p<.001, **p<.01

기타를 선택한 근무자의 수행업무 종류는 전체업무가 18.6%로 가장 높게 나타났는데, 이는 학교도서관, 작은 도서관 등 1인 사서 체제로 운영되는 도서관의 업무적인 특성의 영향인 것으로 보인다.

연도별 수행업무 분포를 살펴보면 2013년은 열람 및 대출업무, 참고봉사업무, 분류목록업무, 수서업무, 행정업무 등의 순서로 분포되어 있었으며, 2016년은 열람 및 대출업무, 수서업무, 분류목록업무, 참고봉사업무 등의 순으로 분포되어 있는 것을 확인할 수 있다. 따라서 지

속적으로 열람 및 대출업무, 분류목록업무, 참고봉사업무를 수행하고 있는 것으로 나타났다.

라. 현재 직장의 근무기간별 분포

현재 직장에서 근무한 기간을 조사하였다. 근무 기간별 분포는 5년 이상 371명(49.3%), 1년 미만 152명(20.2%), 1년 이상~2년 미만 101명(13.4%) 등의 순으로 나타났다.

정규직의 경우 5년 이상 333명(63.2%), 1년 미만 58명(11.0%), 1년 이상~2년 미만 50명(9.5%) 등의 순이고, 비정규직(무기계약직)은 5년 이상 34명(48.6%), 1년 미만 10명(14.3%), 2년 이상~3년 미만, 3년 이상~4년 미만 각각 8명(11.4%), 비정규직(계약직)은 1년 미만 84명(53.8%), 1년 이상~2년 미만 48명(30.8%), 2년 이상~3년 미만 12명(7.7%) 등의 순으로 나타났다. 비정규직(계약직)의 경우 2년 미만이 84.6%로 비정규직 사서의 불안한 고용형태와 비정규직의 장기화가 고착화되고 있는 것으로 보인다. 비정규직의 기간이 2년으로 한정되어있는 영향을 받은 것으로 판단할 수 있다.

연도별 현재 직장 근무 기간 분포를 살펴보면 2013년은 5년 이상 근무자가 53.3%로 가장 많이 분포되어 있었고, 이에 비하여 2년 이상~3년 미만이 6.1%로 낮게 분포되어 있는 것으로 나타났다. 2016년에는 5년 이상 근무자 49.3%로 지속적으로 유지되고 있으며, 3년 미만의 근무자가 2013년에 비해 증가한 것으로 나타났다. 이는 비정규직 계약기간에 따른 반응인 것으로 판단할 수 있다.

<표 6> 현재 직장 근무 기간 분포

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|-------------|-----|------|-----------------|------|---------------|------|-----|------|---------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 1년 미만 | 58 | 11.0 | 10 | 14.3 | 84 | 53.8 | 152 | 20.2 | 264.000/ .000*** |
| 1년 이상~2년 미만 | 50 | 9.5 | 3 | 4.3 | 48 | 30.8 | 101 | 13.4 | |
| 2년 이상~3년 미만 | 46 | 8.7 | 8 | 11.4 | 12 | 7.7 | 66 | 8.8 | |
| 3년 이상~4년 미만 | 18 | 3.4 | 8 | 11.4 | 4 | 2.6 | 30 | 4.0 | |
| 4년 이상~5년 미만 | 22 | 4.2 | 7 | 10.0 | 4 | 2.6 | 33 | 4.4 | |
| 5년 이상 | 333 | 63.2 | 34 | 48.6 | 4 | 2.6 | 371 | 49.3 | |
| 전체 | 527 | 100 | 70 | 100 | 156 | 100 | 753 | 100 | |

***p<.001, **p<.01

마. 연봉별 분포

현재 직장의 연봉을 조사한 결과, 2,000만원 이상~3,000만원 미만 181명(24.0%), 3,000만원 이상~4,000만원 미만 156명(20.7%), 1,500만원 이상~2,000만원 미만 136명(18.1%) 등의 순으로 나타났다.

정규직의 경우 3,000만원 이상~4,000만원 미만 143명(27.1%), 비정규직(무기계약직)의 경우 2,000만원 이상~3,000만원 미만 31명(44.3%), 비정규직(계약직)의 경우 1,500

만원 이상~2,000만원 미만 71명(45.5%) 순으로 가장 높게 나타났다. 이를 통해 정규직과 비정규직(무기계약직), 비정규직(계약직)의 연봉의 격차가 큰 것을 알 수 있으며, 비정규직의 경우 5,000만원 이상의 연봉을 받는 근무자는 단 한 명도 없는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 현재 직장 연봉 분포

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|------------------------|-----|------|-----------------|------|---------------|------|-----|------|---------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 500만원 미만 | 5 | 9.0 | 1 | 1.4 | 4 | 2.6 | 10 | 1.3 | 380.486/ .000*** |
| 500만원 이상~1,000만 원 미만 | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 2 | 1.3 | 3 | 0.4 | |
| 1,000만원 이상~1,500만 원 미만 | 5 | 9.0 | 8 | 11.4 | 48 | 30.8 | 61 | 8.1 | |
| 1,500만원 이상~2,000만 원 미만 | 42 | 8.0 | 23 | 32.9 | 71 | 45.5 | 136 | 18.1 | |
| 2,000만원 이상~3,000만 원 미만 | 126 | 23.9 | 31 | 44.3 | 24 | 15.4 | 181 | 24.0 | |
| 3,000만원 이상~4,000만 원 미만 | 143 | 27.1 | 6 | 8.6 | 7 | 4.5 | 156 | 20.7 | |
| 4,000만원 이상~5,000만 원 미만 | 84 | 15.9 | 1 | 1.4 | 0 | 0.0 | 85 | 11.3 | |
| 5,000만원 이상~6,000만 원 미만 | 50 | 9.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 50 | 6.6 | |
| 6,000만원 이상~7,000만 원 미만 | 35 | 6.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 35 | 4.6 | |
| 7,000만원 이상~8,000만 원 미만 | 25 | 4.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 25 | 3.3 | |
| 8,000만원 이상 | 11 | 2.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 11 | 1.5 | |
| 전체 | 527 | 11.2 | 70 | 10.0 | 156 | 2.6 | 753 | 9.3 | |

***p<.001, **p<.01

연도별 현재 직장 연봉 분포를 살펴보면 2013년은 1,500만원 이상~2,000만원 미만이 22.5%로 가장 높았고, 2016년의 경우 2,000만원 이상~3,000만원 미만이 24.0%로 2013년도에 비하여 증가한 것으로 나타났다.

바. 사서 고용환경

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자가 인식하고 있는 사서의 고용환경에 대하여 조사한 결과, 비정규직 일자리도 드물다 320명(42.5%), 비정규직 일자리는 꾸준히 있는 편이다

〈표 8〉 사서 고용환경

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|----------------------|-----|------|-----------------|------|---------------|------|-----|------|--------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 모르겠다 | 26 | 4.9 | 2 | 2.9 | 1 | 0.6 | 29 | 3.9 | 51.240/ .000*** |
| 비정규직 일자리조차 거의 없다 | 73 | 13.9 | 24 | 34.3 | 53 | 34.0 | 150 | 19.9 | |
| 비정규직 일자리도 드물다 | 230 | 43.6 | 32 | 45.7 | 58 | 37.2 | 320 | 42.5 | |
| 비정규직 일자리는 꾸준히 있는 편이다 | 174 | 33.0 | 11 | 15.7 | 35 | 22.4 | 220 | 29.2 | |
| 비정규직 일자리는 매우 많다 | 24 | 4.6 | 1 | 1.4 | 9 | 5.8 | 34 | 4.5 | |
| 전체 | 527 | 100 | 70 | 100 | 156 | 100 | 753 | 100 | |

***p<.001, **p<.01

220명(29.2%), 비정규직 일자리조차 거의 없다 150명(19.9%) 등의 순으로 나타나 대부분 고용환경에 대해 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 고용환경에 대한 정규직의 인식은 비정규직 일자리도 드물다 230명(43.6%), 비정규직(무기계약직)의 경우 비정규직 일자리도 드물다 32명(45.7%), 비정규직(계약직)의 경우 비정규직 일자리도 드물다 58명(37.2%)으로 정규직과 비정규직 근무자 모두 고용환경에 대해 부정적인 인식이 높은 것으로 나타났다.

사. 사서 취업 전망

향후 사서의 취업 전망에 대해 조사한 결과, 앞으로 점차 축소될 것이다 379명(50.3%), 보통이다 213명(28.3%), 어느 정도 발전가능성이 있다 107명(14.2%) 등의 순으로 나타났다.

앞으로 점차 축소될 것이다에 대해 정규직은 250명(47.4%), 비정규직(무기계약직) 37명(52.9%), 비정규직(계약직) 92명(59.0%)이 응답하였으며, 포털사이트의 발전, 온라인상에서의 활동, 예산부족, 도서 시스템 기계화 추세, 정보유통의 다양화로 강좌가 점차적으로 증가, 검색사이트의 전문화 등을 이유로 고용환경이 더욱 열악해 질것이라고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

매우 발전 또는 어느 정도 발전 가능성이 있다는 긍정적인 입장은 107명으로 전체의 16%에도 미치지 못했다.

<표 9> 향후 사서의 취업 전망

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|-----------------|-----|------|-----------------|------|---------------|------|-----|------|-------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 모르겠다 | 22 | 4.2 | 5 | 7.1 | 19 | 12.2 | 46 | 6.1 | 32.299/ 000*** |
| 앞으로 점차 축소될 것이다 | 250 | 47.4 | 37 | 52.9 | 92 | 59.0 | 379 | 50.3 | |
| 보통이다 | 161 | 30.6 | 17 | 24.3 | 35 | 22.4 | 213 | 28.3 | |
| 어느 정도 발전가능성이 있다 | 89 | 16.9 | 9 | 12.9 | 9 | 5.8 | 107 | 14.2 | |
| 매우 발전가능성이 있다 | 5 | 0.9 | 2 | 2.9 | 1 | 0.6 | 8 | 1.1 | |
| 전체 | 527 | 100 | 70 | 100 | 156 | 100 | 753 | 100 | |

***p<.001, **p<.01

기타 취업 전망에 대한 의견은 사서라는 직업에 대한 인식이 부족함 31.4%, 정규직 채용이 거의 없으며 파견직이나 비정규직의 비중이 증가하며 이마저 고용환경이 좋지 않음 22.1%, 업무의 자동화 및 전산화로 인한 인력 대체 20.5% 등의 순으로 나타났다.

연도별 향후 사서의 전망을 살펴보면 앞으로 점차 축소될 것이다에 대하여 2013년에는 51.3%로, 2016년에는 50.3%로 나타나 여전히 부정적인 의견이 높은 것으로 나타났다.

아. 현재 직장 만족도

현재 근무하고 있는 직장에 대한 만족도를 조사한 결과, 만족한다 263명(35.0%), 불만족

한다 182명(24.2%)으로 나타났다. 또한 불만족한다고 응답한 비율이 정규직 93명(17.6%), 비정규직(무기계약직) 23명(32.9%), 비정규직(계약직) 66명(42.3%)으로 비정규직(계약직)의 경우 더욱 더 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 불만족의 이유로는 낮은 임금, 불안정한 일자리, 전공비일치 직원배치로 업무의 어려움, 상사와의 불화, 사서로서의 자존감 저하, 과다업무량, 열악한 환경 등을 꼽았다. 차후 국가차원의 도서관 예산 지원 및 지위 안정, 복지처우, 정규직 전환에 대한 개선이 필요할 것으로 보인다.

<표 10> 현재 직장 만족도

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|----------|-------|------|-----------------|------|---------------|------|-------|------|-------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 매우 불만족한다 | 19 | 3.6 | 3 | 4.3 | 12 | 7.7 | 34 | 4.5 | 62.727/ 000*** |
| 불만족한다 | 74 | 14.0 | 20 | 28.6 | 54 | 34.6 | 148 | 19.7 | |
| 보통이다 | 211 | 40.0 | 31 | 44.3 | 66 | 42.3 | 308 | 40.9 | |
| 만족한다 | 197 | 37.4 | 14 | 20.0 | 23 | 14.7 | 234 | 31.1 | |
| 매우 만족한다 | 26 | 4.9 | 2 | 2.9 | 1 | 2.66 | 29 | 3.9 | |
| 전체 | 527 | 100 | 70 | 100 | 156 | 100 | 753 | 100 | |
| M | 3.26 | | 2.89 | | 2.66 | | 3.10 | | |
| std | 0.889 | | 0.877 | | 0.846 | | 0.912 | | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

3. 도서관 현장 및 유관기관 근무자의 사서 교육 요구사항

도서관 현장 및 유관기관 근무자들의 사서 교육 요구사항을 파악하기 위해 대학 교과과정의 적절성 여부, 대학의 교과과정에 추가할 내용, 도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성 여부, 도서관(산학)연계 교육프로그램, 도서관(산학)연계 교육 프로그램이 필요 없는 이유, 사서 직업분야 취업을 위한 구비 요건, 소속 기관의 사서 입사 경쟁률 등을 조사하였다.

통계를 산출하면서 일부 정규직 및 비정규직에 대한 질문에 응답하지 않은 인원으로 인하여 전체의 합이 반드시 일치하지 않는 경우가 있음을 밝혀둔다.

가. 사서 업무 수행을 위한 대학 교육과정의 적절성 여부

현재 대학의 문헌정보학과 교육과정의 적절성 여부를 조사한 결과, 적절하지 못하다 212명(28.2%), 적절하다 148명(19.7%)으로 나타났다. 적절하지 못하다고 응답한 비율은 정규직 146명(27.7%), 비정규직(무기계약직) 17명(24.3%)에 비하여 비정규직(계약직)은 49명(31.4%)으로 높게 나타났다.

이는 사서교육과정 편성의 부족, 실무적용교육 부족, 공공도서관 중심의 커리큘럼, 현장과 교육과정의 괴리, 실무체험 부족, 최신 도서관계 트렌드 반영 미흡, 학교도서관에서 요구하는 교육과정 부족 등이 원인으로 의견이 제시되었으며, 더불어 현장 실무 위주의 교육과정 편성,

특정 도서관에 맞는 과정 탈피, 현장의 요구를 반영, 문헌정보학 전문성을 강화할 수 있는 교육과정 및 타학문과의 융합을 확대 편성 등의 교육과정의 개선이 필요한 것으로 나타났다.

〈표 11〉 교육과정의 적절성에 대한 인식

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|-------------|-------|------|-----------------|------|---------------|------|-------|------|----------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 매우 적절하지 못하다 | 18 | 3.4 | 3 | 4.3 | 12 | 7.7 | 33 | 4.4 | 11.192/ 191 |
| 적절하지 못하다 | 128 | 24.3 | 14 | 20.0 | 37 | 23.7 | 179 | 23.8 | |
| 보통이다 | 284 | 53.9 | 34 | 48.6 | 75 | 48.1 | 393 | 52.2 | |
| 적절하다 | 86 | 16.3 | 15 | 21.4 | 29 | 18.6 | 130 | 17.3 | |
| 매우 적절하다 | 11 | 2.1 | 4 | 5.7 | 3 | 1.9 | 18 | 2.4 | |
| 전체 | 527 | 100 | 70 | 100 | 156 | 100 | 753 | 100 | |
| M | 2.89 | | 3.04 | | 2.83 | | 2.90 | | |
| std | 0.785 | | 0.908 | | 0.886 | | 0.819 | | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

연도별 대학의 교육과정이 적절한지에 대한 설문에서, 적절하다가 2013년에는 27.6%, 2016년에는 19.7%로 나타났으며, 적절하지 못하다가 2013년에는 21.5%, 2016년에는 23.8%로 나타나 2013년에 비해 2016년에 교육과정의 적절성에 대한 부정적인 인식이 높아진 것으로 나타났다.

나. 대학의 교육과정에 추가할 내용

대학의 교육과정에 추가되기를 희망하는 내용은 문화프로그램 관련 4.20, 도서관홍보 마케팅 4.10, 도서관이용자 교육 4.09 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에서 근무하고 있는 정규직의 경우 문화프로그램 관련을 4.24로 1순위로 꼽았으며, 비정규직(무기계약직)은 주제별 전문사서 연구과정을 4.34, 비정규직(계약직)은 전자정보조직 및 서비스를 4.20으로 가장 우선 순위로 꼽았다.

도서관 현장에 근무하고 있는 사서 및 도서관 유관기관 근무자들은 대학의 문헌정보학과 교육과정에 문화프로그램 관련, 전자정보 조직 및 서비스 등을 도서관 서비스 중요 내용으로 판단하고 있으며, 해당 내용이 교육에 추가되어야 한다고 인식하고 있는 것을 알 수 있다. 따라서 문헌정보학계에서는 현장에서 근무하는 사서들이 요구하는 트렌드에 맞는 교육주제나 교육내용의 전문성 등을 포함한 교육과정을 재조직할 필요가 있다. 이에 따라 추가되어야 하는 교과과정은 주로 현장 실무를 반영한 도서관 행정, 도서관 경영, 민원처리, 컴퓨터 활용 능력, 현장 체험 등으로 나타났다.

<표 12> 추가되기를 희망하는 대학 교육과정

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | p |
|--|------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------|-------|----------|
| | M | std | M | std | M | std | M | std | |
| 문화프로그램 관련 (도서관 문화행사, 프로그램기획 등) | 4.24 | 0.718 | 4.31 | 0.733 | 4.05 | 0.785 | 4.20 | 0.737 | .010 * |
| 정보소외계층서비스 (장애인 및 다문화서비스 포함) | 3.84 | 0.737 | 3.87 | 0.833 | 3.81 | 0.754 | 3.84 | 0.749 | .814 |
| 전자정보 조직 및 서비스 (디지털 및 웹 정보원 및 아카이빙 포함) | 4.05 | 0.818 | 4.10 | 0.819 | 4.20 | 0.722 | 4.08 | 0.800 | .115 |
| 도서관홍보마케팅 | 4.13 | 0.712 | 4.17 | 0.798 | 3.99 | 0.831 | 4.10 | 0.747 | .106 |
| 웹3.0/e-커뮤니티 | 3.62 | 0.780 | 3.73 | 0.992 | 3.68 | 0.842 | 3.65 | 0.814 | .508 |
| 도서관이용자 교육 | 4.10 | 0.770 | 4.17 | 0.834 | 4.00 | 0.803 | 4.09 | 0.783 | .235 |
| 전문사서론 | 3.86 | 0.844 | 4.11 | 0.790 | 4.02 | 0.815 | 3.91 | 0.837 | .011 * |
| 빅데이터 분석 및 활용 | 3.80 | 0.883 | 4.03 | 0.851 | 3.97 | 0.807 | 3.86 | 0.868 | .023 * |
| 문헌정보학과 캡스톤 디자인 | 3.32 | 0.805 | 3.40 | 0.984 | 3.35 | 0.785 | 3.34 | 0.819 | .729 |
| 시멘틱 웹 시스템 구축론 | 3.26 | 0.866 | 3.41 | 1.056 | 3.46 | 0.883 | 3.31 | 0.892 | .027 * |
| 주제별 전문사서 연구과정 (또는 주제전문사서 실습) | 3.84 | 0.891 | 4.34 | 0.814 | 4.06 | 0.903 | 3.93 | 0.899 | .000 *** |
| 기타 | 2.50 | 1.293 | 2.43 | 1.357 | 2.47 | 1.287 | 2.48 | 1.297 | .916 |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

다. 도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성 여부

대학의 문헌정보학과와 도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성 여부를 조사한 결과, 필요하다 687명(91.2%), 필요 없다 66명(8.8%)으로 나타났다. 즉, 도서관 현장 및 유관기관 근무자 90% 이상이 도서관(산학)연계 교육시스템 필요하다고 판단하고 있다. 산학(연계)을 통한 취업에 대한 기대감이 반영된 것으로 보인다.

연도별 도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성에 대하여 살펴본 결과, 2013년 87.0%에서 2016년 91.2%로 필요하다는 인식이 높아진 것으로 나타났다.

<표 13> 도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성 여부

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|------|-----|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|--------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 필요하다 | 480 | 91.1 | 62 | 88.6 | 145 | 92.9 | 687 | 91.2 | 1.209/.546 |
| 필요없다 | 47 | 8.9 | 8 | 11.4 | 11 | 7.1 | 66 | 8.8 | |
| 전체 | 527 | 100.0 | 70 | 100.0 | 156 | 100.0 | 753 | 100.0 | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

라. 도서관(산학)연계 교육 프로그램

문헌정보학과와 도서관(산학)연계 교육 프로그램에 필요한 항목을 모두 선택하는 방법으로 교육 프로그램을 조사한 결과, 현장 전문가 멘토링 3.80, 사서실습 3.66, 단기인턴 3.62

등의 순으로 나타났다. 정규직, 비정규직 근무자는 도서관(산학)연계 교육시스템의 구체적인 실행방법으로 현장 전문가 멘토링을 가장 우선으로 선택하였다. 현장전문가 멘토링, 단기인턴, 기타 프로그램은 유의확률이 0.05보다 작게 나타나 집단 간 유의미한 인식차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 14〉 문헌정보학과와 도서관(산학)연계 교육 프로그램에 필요한 항목(중복선택)

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | p |
|--------------------|------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------|-------|---------|
| | M | std | M | std | M | std | M | std | |
| 현장 전문가 멘토링 | 3.77 | 0.811 | 4.06 | 0.787 | 3.81 | 0.952 | 3.80 | 0.843 | .036 * |
| 사서실습(3-4주[2-3학점]) | 3.62 | 0.899 | 3.87 | 1.166 | 3.71 | 1.054 | 3.66 | 0.961 | .129 |
| 단기인턴(2-3개월[6-9학점]) | 3.55 | 0.974 | 3.85 | 0.956 | 3.76 | 1.095 | 3.62 | 1.004 | .014* |
| 장기인턴(6개월[15학점 이하]) | 3.37 | 1.088 | 3.44 | 1.288 | 3.50 | 1.185 | 3.40 | 1.128 | .463 |
| 기타 | 2.03 | 1.146 | 2.05 | 1.137 | 2.30 | 1.259 | 2.09 | 1.173 | .005 ** |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

마. 도서관(산학)연계 교육 프로그램이 필요 없는 이유

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자 중 대학의 문헌정보학과와 도서관(산학)연계 프로그램이 필요 없다고 판단하는 설문 응답자들을 대상으로 그 이유를 조사한 결과, 인력부족 4.05, 기관의 인식부족 3.98, 재원부족 3.97 등의 순으로 나타났다. 시간이 없어서, 인력부족, 기관의 인식부족, 기타 항목은 유의확률 값이 0.05보다 작으므로 집단 간 유의미한 인식차이가 있는 것으로 나타났다.

기타 의견으로는 도서관에서는 산학연계라는 개념이 없으며, 업무 과다에 따른 교육 프로그램의 부담이 크며, 실제 실행한다 해도 학부생들은 현장에서 단순업무를 담당하며, 미숙력 인력 투입으로 인해 업무를 방해받음 등의 의견이 나타났다.

정규직의 경우 인력부족, 비정규직(무기계약직), 비정규직(계약직)은 기관의 인식부족이 가장 큰 이유로 나타났으며 이에, 도서관 현장 근무자 인력확충 및 예산확대, 계속 프로그램 지원 등의 개선이 필요한 것으로 나타났다.

〈표 15〉 도서관(산학)연계 교육 프로그램이 필요 없는 이유

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | p |
|------------|------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------|-------|---------|
| | M | std | M | std | M | std | M | std | |
| 시간이 없어서 | 3.62 | 0.927 | 3.31 | 0.956 | 3.18 | 1.025 | 3.50 | 0.968 | .000*** |
| 계속 프로그램 부재 | 3.96 | 0.740 | 3.87 | 0.797 | 3.83 | 0.888 | 3.92 | 0.779 | .144 |
| 인력부족 | 4.13 | 0.785 | 3.87 | 0.947 | 3.90 | 0.945 | 4.05 | 0.842 | .002** |
| 재원부족 | 3.97 | 0.800 | 3.91 | 0.880 | 4.00 | 0.873 | 3.97 | 0.822 | .767 |
| 기관의 인식 부족 | 3.91 | 0.839 | 4.07 | 0.968 | 4.15 | 0.864 | 3.98 | 0.861 | .007** |
| 기타 | 2.07 | 1.192 | 1.97 | 1.063 | 2.14 | 1.183 | 2.07 | 1.178 | .007** |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

바. 사서 직업분야 취업을 위한 구비 요건

문헌정보학과 재학생 및 졸업생이 향후 사서 직업분야에 취업하기 위해서 갖추어야 할 요건을 조사한 결과, 인턴이나 실습 3.94, 경력관리 3.86, 어학능력 3.72 등의 순으로 나타났다. 정규직의 경우 인턴이나 실습, 어학능력, 경력관리 등의 순으로, 비정규직(무기계약, 계약직)의 경우 경력관리, 인턴이나 실습, 어학능력 등의 순으로 취업을 위하여 필요한 요건이라고 응답하였다. 기타 의견으로 서비스마인드, 인성, 직장에서의 봉사자세, 등을 꼽았다. 학업 성적, 인턴이나 실습, 경력관리, 봉사(사회기여활동)은 유의확률이 0.05보다 작으므로 집단 간 유의미한 인식차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 16> 사서 직업분야 취업을 위한 구비 요건

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | p |
|------------|------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------|-------|---------|
| | M | std | M | std | M | std | M | std | |
| 학업성적 | 3.52 | 0.787 | 3.54 | 0.879 | 3.32 | 0.787 | 3.48 | 0.799 | .020* |
| 어학능력 | 3.73 | 0.793 | 3.71 | 0.854 | 3.71 | 0.957 | 3.72 | 0.834 | .977 |
| 각종 자격증 취득 | 3.62 | 0.788 | 3.66 | 0.931 | 3.67 | 0.890 | 3.63 | 0.823 | .786 |
| 인턴이나 실습 | 3.88 | 0.803 | 4.14 | 0.728 | 4.07 | 0.737 | 3.94 | 0.789 | .003* |
| 경력관리 | 3.72 | 0.822 | 4.19 | 0.822 | 4.17 | 0.786 | 3.86 | 0.839 | .000*** |
| 봉사(사회기여)활동 | 3.15 | 0.876 | 3.26 | 0.943 | 2.92 | .894 | 3.11 | 0.891 | .006** |
| 종교 | 1.89 | 0.926 | 1.93 | 1.026 | 2.04 | 1.053 | 1.93 | 0.963 | .248 |
| 별다른 준비없음 | 1.81 | 0.943 | 1.70 | 0.874 | 1.85 | 1.002 | 1.81 | 0.949 | .536 |
| 기타 | 2.11 | 1.248 | 1.81 | 1.040 | 2.07 | 1.165 | 2.08 | 1.215 | .152 |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

사. 현장에서 전문성 강화를 위한 필요 요건

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 현장에서 전문성을 강화하기 위하여 갖추어야 할 요건을 조사한 결과, 재교육 4.33, 도서관 정보시스템에 대한 이해 4.23, 데이터 분석 및 도서관 발전계획 수립능력 4.16 등의 순으로 나타났다.

기타 의견으로는 행정 및 경영 관련 분야 교육, 실무능력, 사서의 현장 업무에 대한 이해도, 지속적으로 자격을 관리하는 제도, 이용자와의 커뮤니케이션 능력, 어학 능력 등의 의견이 나타났다.

정규직과 비정규직(무기계약직)의 경우 재교육이 가장 필요한 요건이라고 나타났으며, 비정규직(계약직)의 경우 도서관 정보시스템에 대한 이해 항목이 전문성을 강화하는데 가장 필요한 요건이라고 나타났다.

재교육(계속교육, 연수 등), 타전공 분야에 대한 지식(융복합지식), 공간기획 및 도서관 리모델링, 데이터 분석 및 도서관 발전계획 수립 능력 항목은 유의확률 값이 0.05보다 작으므로 집단 간의 유의미한 인식차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 17〉 현장에서 전문성 강화를 위한 필요 요건

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | p |
|----------------------------|------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------|-------|----------|
| | M | std | M | std | M | std | M | std | |
| 재교육(계속교육, 연수 등) | 4.35 | 0.662 | 4.54 | 0.582 | 4.15 | 0.726 | 4.33 | 0.676 | .000 *** |
| 타전공 분야에 대한 지식(융복합지식) | 3.99 | 0.687 | 4.27 | 0.721 | 3.97 | 0.778 | 4.01 | 0.714 | .006 ** |
| 도서관 정보시스템에 대한 이해 | 4.20 | 0.646 | 4.34 | 0.611 | 4.25 | 0.750 | 4.23 | 0.666 | .225 |
| 공간기획 및 도서관 리모델링 | 3.87 | 0.756 | 3.89 | 0.713 | 3.43 | 0.828 | 3.78 | 0.787 | .000 *** |
| 데이터 분석 및 도서관 발전계획 수립 능력 | 4.18 | 0.680 | 4.30 | 0.709 | 4.04 | 0.769 | 4.16 | 0.705 | .018 ** |
| 기타 | 2.14 | 1.257 | 1.87 | 1.048 | 2.10 | 1.198 | 2.11 | 1.228 | .232 |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

4. 취업을 위한 준비도

가. 문헌정보학 전공자가 진출할 수 있는 직장

문헌정보학 전공자가 진출할 수 있는 직장을 조사한 결과, 공공도서관 612명(25.4%), 대학도서관 542명(22.5%), 국가도서관 398명(16.5%), 학교도서관 267명(11.1%), 전문도서관 147명(6.1%) 등의 순으로 나타났다. 또한 진출할 수 있는 기타 직장 및 전공 외 직장으로 박물관, 미술관 등 공공기관이라고 응답하였다.

〈표 18〉 신분별 문헌정보학과 전공자가 진출할 수 있는 직장

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|----------------------------------|-----|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|--------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 국가도서관 | 294 | 55.8 | 31 | 44.3 | 73 | 46.8 | 398 | 52.9 | 78.215/ .000*** |
| 대학도서관 | 140 | 26.6 | 22 | 31.4 | 53 | 34.0 | 215 | 28.6 | |
| 공공도서관 | 60 | 11.4 | 14 | 20.0 | 22 | 14.1 | 96 | 12.7 | |
| 학교도서관 | 6 | 1.1 | 2 | 2.9 | 2 | 1.3 | 10 | 1.3 | |
| 전문도서관(연구소자료실 언론사포함) | 10 | 1.9 | 0 | 0.0 | 2 | 1.3 | 12 | 1.6 | |
| 국가수준의 정보유통기관 (KERIS, KISTI) | 5 | 0.9 | 1 | 1.4 | 2 | 1.3 | 8 | 1.1 | |
| 기록관 및 기록물 자료실 | 3 | 0.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 0.4 | |
| DB구축 및 콘텐츠개발회사 | 3 | 0.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 0.4 | |
| MARC 전문회사 | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.1 | |
| 대행사(저널, DB, 도서, 멀티미디어 등 유통기관) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.6 | 1 | 0.1 | |
| 출판사 | 3 | 0.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 0.4 | |
| 포털회사 | 2 | 0.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.3 | |
| 기타(유사분야) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.6 | 1 | 0.1 | |
| 전체 | 527 | 100.0 | 70 | 100.0 | 156 | 100.0 | 753 | 100.0 | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

신분별로 분석한 결과, 정규직 및 비정규직 모두 문헌정보학 전공자가 진출할 수 있는 직장으로 유관기관에 비하여 도서관을 선택한 것으로 나타났다. 신분별 문헌정보학과 전공자가 진출할 수 있는 직장에 대한 유의미한 인식차이가 있는 것으로 나타났다.

나. 취업을 하고 싶은 분야

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 취업을 하고 싶은 분야를 조사한 결과, 대학도서관 555명(25.5%), 국가도서관 446명(20.5%), 공공도서관 322명(14.8%), 전문도서관(연구소자료실, 언론사 포함) 232명(10.6%) 등의 순으로 나타났다. 도서관 중에서는 대학도서관, 유관기관 중에서는 기록관 및 기록물 자료실을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 이에 비하여 도서관용품 및 비품회사를 희망하는 비율은 현저하게 낮은 것으로 나타났다. 신분별 취업을 하고 싶은 분야를 분석한 결과, 정규직, 비정규직 모두 국가도서관, 대학도서관, 공공도서관 등의 순으로 취업하기를 희망하는 것으로 나타났다.

〈표 19〉 신분별 취업하고 싶은 분야(다중응답)

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|--------------------------------|-----|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|----------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 국가도서관 | 326 | 61.9 | 42 | 60.0 | 78 | 50.0 | 446 | 59.2 | 22.038 /577 |
| 대학도서관 | 128 | 24.3 | 15 | 21.4 | 56 | 35.9 | 199 | 26.4 | |
| 공공도서관 | 26 | 4.9 | 6 | 8.6 | 14 | 9.0 | 46 | 6.1 | |
| 학교도서관 | 15 | 2.8 | 3 | 4.3 | 2 | 1.3 | 20 | 2.7 | |
| 전문도서관(연구소자료실 언론사포함) | 16 | 3.0 | 2 | 2.9 | 2 | 1.3 | 20 | 2.7 | |
| 국가수준의 정보유통기관 (KERIS, KISTI) | 7 | 1.3 | 1 | 1.4 | 2 | 1.3 | 10 | 1.3 | |
| 대학교(교수 및 연구원, 조교 등) | 2 | 0.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.3 | |
| 기록관 및 기록물 자료실 | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.1 | |
| DB구축 및 콘텐츠개발회사 | 2 | 0.4 | 1 | 1.4 | 1 | 0.6 | 4 | 0.5 | |
| 출판사 | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.1 | |
| 일반회사 정보관리부분 | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.1 | |
| 기타(유사분야) | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 1 | 0.6 | 2 | 0.3 | |
| 전공 외(자율적으로 기술) | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.1 | |
| 전체 | 527 | 100.0 | 70 | 100.0 | 156 | 100.0 | 753 | 100.0 | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

다. 진출하고자 하는 직장에 취업 준비 시기

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 진출하고자 하는 직장에 취업을 하기 위하여 준비한 시기를 조사한 결과, 졸업 후 333명(44.2%), 4학년 재학 중 266명(35.3%), 1~3학년 재학 중 101명(13.4%) 등의 순으로 나타났다. 정규직은 4학년 재학 중

196명(37.2%), 비정규직(무기계약직)은 졸업 후 32명(45.7%), 비정규직(계약직)은 졸업 후가 70명(44.9%)으로 각각 취업 준비 시기가 가장 높게 나타났으며, 비정규직(계약직)의 경우 최근부터 준비한다고 한 응답자는 12명(7.7%)으로 다른 직장으로 옮기기 위한 준비를 하는 것으로 나타났다. 기타 취업 준비 시기로는 직장 취업 후 병행, 대학교 재학 시부터 현재도 지속 중 이라는 의견이 있었는데, 이는 사서직 공무원의 경우 채용 모집이 비정기적으로 이루어지고 있으며, 모집인원이 적어 취업을 위한 준비기간의 장기화가 원인으로 보인다.

<표 20> 직장 취업 준비 시기

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|------------|-----|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|--------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 1~3학년 재학 중 | 75 | 14.2 | 12 | 17.1 | 14 | 9.0 | 101 | 13.4 | 24.924/.002 |
| 4학년 재학 중 | 196 | 37.2 | 17 | 24.3 | 53 | 34.0 | 266 | 35.3 | |
| 졸업 후 | 231 | 43.8 | 32 | 45.7 | 70 | 44.9 | 333 | 44.2 | |
| 최근부터 준비 | 8 | 1.5 | 5 | 7.1 | 12 | 7.7 | 25 | 3.3 | |
| 기타 | 17 | 3.2 | 4 | 5.7 | 7 | 4.5 | 28 | 3.7 | |
| 전체 | 527 | 100.0 | 70 | 100.0 | 156 | 100.0 | 753 | 100.0 | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

라. 진출하고자 하는 직장에 취업하기 위한 취업준비 정도

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 진출하고자 하는 직장에 취업을 하기 위한 준비 정도에 대해 조사한 결과, 충분하지 못하다가 237명(31.5%), 충분하다가 210명(27.9%)으로 나타나 취업을 위한 준비 정도가 충분하지 않다고 인식하는 것으로 나타났다. 신분별 취업준비 정도에 대하여 조사한 결과, 정규직 중 22.8%, 비정규직(무기계약직) 중 47.1%, 비정규직(계약직) 중 53.9%가 충분한 준비가 되어 있지 않다고 생각하는 것으로 나타났다. 정규직은 각종 자격증 취득을 우선순위로 선택하였고 비정규직은 경력관리를 1순위로 선택하였다.

<표 21> 직장 취업준비 정도

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|-------------|-------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-------|-------|--------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 매우 충분하지 못하다 | 19 | 3.6 | 4 | 5.7 | 19 | 12.2 | 42 | 5.6 | 69.949/ .000*** |
| 충분하지 못하다 | 101 | 19.2 | 29 | 41.4 | 65 | 41.7 | 195 | 25.9 | |
| 보통이다 | 236 | 44.8 | 28 | 40.0 | 42 | 26.9 | 306 | 40.6 | |
| 충분하다 | 138 | 26.2 | 7 | 10.0 | 25 | 16.0 | 170 | 22.6 | |
| 매우 충분하다 | 33 | 6.3 | 2 | 2.9 | 5 | 3.2 | 40 | 5.3 | |
| 전체 | 527 | 100.0 | 70 | 100.0 | 156 | 100.0 | 753 | 100.0 | |
| M | 2.42 | | 2.60 | | 2.65 | | 2.96 | | |
| std | 0.868 | | 1.041 | | 0.914 | | 0.959 | | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

마. 진출하고자하는 직업분야에 필요한 취업요건

진출하고자 하는 직업분야에 취업하기 위한 필요 요건에 대하여 조사한 결과, 각종 자격증 취득 3.90, 어학능력 3.85, 경력관리 3.84, 인턴이나 실습 3.73 등의 순으로 나타났다. 또한 정규직은 각종자격증 취득, 어학능력, 인턴이나 실습 등의 순으로, 비정규직(무기계약직)은 경력관리, 인턴이나 실습, 어학능력 등의 순으로, 비정규직(계약직)은 경력관리, 어학능력, 각종 자격증 취득 등의 순으로 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다.

기타 의견으로 양질의 경력관리, 전산능력, 해당 분야 및 특정 타분야에 대한 전문지식, 컴퓨터 활용능력, 취업하고자 하는 기관에 대한 사전 지식, 다양한 분야의 경험, 인문학소양, 서비스 마인드 등이 나타났다.

〈표 22〉 진출 희망 직업분야에 필요한 취업요건

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | p |
|------------|------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------|-------|---------|
| | M | std | M | std | M | std | M | std | |
| 학업성적 | 3.59 | 0.874 | 3.64 | 0.979 | 3.53 | 0.764 | 3.58 | 0.862 | .614 |
| 어학능력 | 3.78 | 0.845 | 3.81 | 0.982 | 4.08 | 0.920 | 3.85 | 0.882 | .001** |
| 각종 자격증 취득 | 3.83 | 0.752 | 4.06 | 0.796 | 4.07 | 0.763 | 3.90 | 0.766 | .001** |
| 인턴이나 실습 | 3.66 | 0.880 | 3.80 | 0.926 | 3.91 | 0.874 | 3.73 | 0.888 | .008** |
| 경력관리 | 3.64 | 0.904 | 4.07 | 0.937 | 4.39 | 0.673 | 3.84 | 0.917 | .000*** |
| 봉사(사회기여)활동 | 3.00 | 0.893 | 2.97 | 1.021 | 2.86 | 0.924 | 2.97 | 0.913 | .271 |
| 종교 | 1.93 | 0.969 | 1.86 | 1.107 | 2.01 | 1.010 | 1.94 | 0.991 | .548 |
| 별다른 준비없음 | 2.01 | 1.060 | 1.93 | 1.026 | 1.95 | 1.025 | 1.99 | 1.049 | .700 |
| 기타 | 2.06 | 1.203 | 1.83 | 1.021 | 2.22 | 1.254 | 2.07 | 1.200 | .075 |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

바. 취업을 하기 위한 노력

취업을 하기 위하여 어떤 노력을 하고 있는지에 대하여 조사한 결과, 각종 자격증 취득 3.72, 면접준비 3.60, 경력관리 3.47, 어학준비 3.45 등의 순으로 나타났다. 인턴근무, 경력관리는

〈표 23〉 취업을 하기 위한 노력

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | p |
|------------|------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------|-------|---------|
| | M | std | M | std | M | std | M | std | |
| 어학준비 | 3.46 | 0.886 | 3.23 | 0.904 | 3.51 | 0.905 | 3.45 | 0.893 | .079 |
| 각종 자격증 취득 | 3.71 | 0.912 | 3.63 | 0.935 | 3.82 | 0.861 | 3.72 | 0.904 | .251 |
| 인턴근무 | 2.98 | 1.027 | 3.14 | 1.067 | 3.27 | 1.121 | 3.06 | 1.056 | .009** |
| 경력관리 | 3.28 | 1.054 | 3.66 | 1.062 | 4.02 | 0.846 | 3.47 | 1.058 | .000*** |
| 면접준비 | 3.57 | 0.970 | 3.59 | 0.925 | 3.74 | 0.917 | 3.60 | 0.957 | .148 |
| 봉사(사회기여)활동 | 2.73 | 0.966 | 2.73 | 0.931 | 2.79 | 1.058 | 2.75 | 0.982 | .786 |
| 종교 | 1.90 | 0.997 | 1.84 | 1.002 | 1.95 | 1.052 | 1.91 | 1.008 | .754 |
| 별다른 준비 없음 | 2.22 | 1.149 | 2.31 | 1.149 | 2.15 | 1.082 | 2.21 | 1.135 | .581 |
| 기타 | 2.06 | 1.196 | 1.86 | 0.982 | 2.10 | 1.131 | 2.05 | 1.165 | .318 |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

유의확률 값이 0.05보다 작으므로 집단 간의 유의미한 인식차이가 있는 것으로 나타났다.

기타 의견으로는 지속적인 전공 지식 공부, 공무원 시험 응시 준비, 인적 네트워크 형성, 교육 활동에 필요한 다양한 전문서적 탐독 및 강연 참여, 도서관의 최근 동향 등의 의견이 나타났다.

사. 취업준비 시 애로사항

취업을 준비할 때의 애로사항에 대하여 조사한 결과, 이에 대해 취업정보가 없어서 3.70, 원하는 직장을 정하지 못했기 때문 3.10, 생활비 마련 때문에 3.02, 시간이 없어서 2.69 등의 순으로 나타났다. 취업정보가 없어서, 생활비마련 때문에, 원하는 직장을 정하지 못했기 때문 항목에서 유의확률이 0.05보다 작게 나타나 유의미한 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 기타 의견으로는 일자리의 부족, 개인적인 의지 부족, 시험 합격의 불확실성 등이 나타났다.

정규직, 비정규직 모두 취업 정보가 없어서 취업을 준비할 때 애로사항이라고 응답하였다. 이는 도서관 홈페이지를 통하여 취업관련 정보를 쉽게 찾을 수 있도록 게시하여 취업을 준비하는 데 도움을 줄 필요성이 나타났다.

<표 24> 취업준비 시 애로사항

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | p |
|--------------------|------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------|-------|---------|
| | M | std | M | std | M | std | M | std | |
| 취업정보가 없어서 | 3.64 | 0.928 | 3.97 | 0.868 | 3.77 | 0.963 | 3.70 | 0.934 | .013* |
| 적성에 맞지 않아서 | 2.56 | 0.957 | 2.33 | 1.018 | 2.46 | 1.031 | 2.52 | 0.980 | .122 |
| 상급학교에 진학하기 위해서 | 2.33 | 0.882 | 2.46 | 0.943 | 2.30 | 0.993 | 2.34 | 0.911 | .483 |
| 생활비 마련 때문에 | 2.87 | 1.071 | 3.40 | 1.209 | 3.38 | 1.199 | 3.02 | 1.136 | .000*** |
| 원하는 직장을 정하지 못했기 때문 | 3.03 | 1.030 | 3.31 | 1.186 | 3.26 | 1.152 | 3.10 | 1.076 | .015* |
| 시간이 없어서 | 2.65 | 0.990 | 2.77 | 1.132 | 2.78 | 1.160 | 2.69 | 1.041 | .303 |
| 기타 | 2.07 | 1.188 | 1.94 | 1.034 | 2.31 | 1.293 | 2.11 | 1.201 | .048* |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

아. 채용 시 제시되어야 하는 항목

채용 시 제시되어야 하는 항목이 무엇인지에 대하여 조사한 결과, 근무환경 4.31, 포지션에서 해야 할 업무 4.30, 요구되는 직무능력, 연봉 각각 4.29 등의 순으로 나타났다. 또한 기타를 제외한 모든 항목에서 유의확률 값이 0.05보다 작으므로 집단 간의 유의미한 인식차이가 있는 것으로 나타났으며, 기타 의견으로는 근무시간, 승진요건, 자격요건 등이 나타났다.

정규직은 근무환경, 요구되는 직무능력, 근무환경 제시를 중요하게 생각하였고, 비정규직(무기계약)은 복리후생, 연봉, 근무환경, 비정규직(계약직)은 포지션, 연봉에서 해야 할 업무를 가장 중요하게 제시되어야 할 항목으로 응답하였다.

<표 25> 채용 시 제시되어야 하는 항목

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | p |
|--------------------------------|------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------|-------|---------|
| | M | std | M | std | M | std | M | std | |
| 요구되는 직무능력 | 4.24 | 0.640 | 4.44 | 0.605 | 4.40 | 0.608 | 4.29 | 0.634 | .004** |
| 포지션에서 해야 할 업무 | 4.20 | 0.675 | 4.41 | 0.551 | 4.56 | 0.548 | 4.30 | 0.656 | .000*** |
| 연봉 | 4.19 | 0.668 | 4.46 | 0.557 | 4.54 | 0.561 | 4.29 | 0.654 | .000*** |
| 근무환경 | 4.24 | 0.649 | 4.46 | 0.557 | 4.47 | 0.538 | 4.31 | 0.628 | .000*** |
| 채용기관에 대한 소개 | 3.99 | 0.761 | 4.19 | 0.748 | 4.24 | 0.719 | 4.06 | 0.758 | .001** |
| 복리후생 | 4.15 | 0.669 | 4.47 | 0.583 | 4.40 | 0.609 | 4.23 | 0.661 | .000*** |
| Job Title (분류전문가, 웹기획전문가 등) | 3.47 | 0.876 | 3.79 | 1.006 | 3.62 | 0.986 | 3.53 | 0.916 | .010** |
| 기타 | 2.01 | 1.129 | 1.87 | 1.020 | 2.04 | 1.077 | 2.01 | 1.108 | .553 |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

5. 사서직원 처우개선

가. 소속 직장 입사 경쟁률

도서관 현장에서 근무하고 있는 사서를 대상으로 입사 경쟁률을 조사한 결과, 사서의 최근 입사 경쟁률의 평균값은 1대 30.36으로 조사되었으며, 2013년도의 입사 경쟁률인 1대 29.73 보다 높아진 것을 알 수 있다.

<표 26> 연도별 입사 경쟁률

| 구분 | 2013년 | | 2016년 | |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| | M | std | M | std |
| 입사 경쟁률 | 29.73 | 38.92 | 30.36 | 38.92 |

나. 비정규직 사서의 근무 경력 여부

현재 직장에 입사하기 전 비정규직 사서로 근무한 경력 여부를 조사한 결과, 50.6%가 비정규직 경험이 있는 것으로 나타났으며, 현재 정규직 중 44.0%, 비정규(무기계약직) 75.7%, 비정규(계약직) 61.5%가 현재 직장 전에 비정규직 사서로 근무한 것으로 나타났다.

<표 27> 비정규직 근무 경력 여부

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|-----|-----|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|--------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 예 | 232 | 44.0 | 53 | 75.7 | 96 | 61.5 | 381 | 50.6 | 34.251/ .000*** |
| 아니오 | 295 | 56.0 | 17 | 24.3 | 60 | 38.5 | 372 | 49.4 | |
| 전체 | 527 | 100.0 | 70 | 100.0 | 156 | 100.0 | 753 | 100.0 | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

2013년에 비정규직에 한해서만 조사를 진행하였기 때문에 2016년도 비정규직의 수치만을 가지고 분석하였다. 그 결과, 비정규직 근무 경력이 있는 근무자는 2013년 17.4%에서 2016년 65.9%로 크게 증가하였다. 이는 비정규직 계약기간에 의한 영향을 받은 것으로 판단할 수 있다.

다. 사서 근무경력

이전 경력을 포함하여 비정규직 근무경력이 있는지 조사한 결과, 정규직의 경우 없음 96명(18.2%), 1년 이상~2년 미만 72명(13.7%), 1년 미만 70명(13.1%) 등의 순이며, 비정규직(무기계약직)의 경우, 5년 이상이 20명(28.6%), 1년 이상~2년 미만 12명(17.1%), 2년 이상~3년 미만 11명(15.7%) 등의 순으로 나타났다. 비정규직(계약직)의 경우 1년 이상~2년 미만 35명(22.4%), 1년 미만 22명(14.1%), 2년 이상~3년 미만 19명(12.2%) 순으로 나타났다. 이는 계약기간의 영향으로 이직을 할 수 밖에 없는 상황인 것으로 보인다. 또한 집단 간 유의미한 인식차이가 나타났다.

<표 28> 비정규직 사서 근무경력

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|-------------|-----|------|-----------------|------|---------------|------|-----|------|--------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 1년 미만 | 70 | 13.3 | 10 | 14.3 | 22 | 14.1 | 102 | 13.5 | 100.546/ .000** |
| 1년 이상~2년 미만 | 72 | 13.7 | 12 | 17.1 | 35 | 22.4 | 119 | 15.8 | |
| 2년 이상~3년 미만 | 53 | 10.1 | 11 | 15.7 | 19 | 12.2 | 83 | 11 | |
| 4년 이상~5년 미만 | 21 | 4.0 | 3 | 4.3 | 15 | 9.6 | 39 | 5.2 | |
| 5년 이상 | 21 | 4.0 | 20 | 28.6 | 17 | 10.9 | 58 | 7.7 | |
| 없음 | 96 | 18.2 | 1 | 1.4 | 7 | 4.5 | 104 | 13.8 | |
| 무응답 | 194 | 36.8 | 13 | 18.6 | 41 | 26.3 | 248 | 32.9 | |
| 전체 | 527 | 100 | 70 | 100 | 156 | 100 | 753 | 100 | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

라. 비정규직 개선을 위한 필요 사항

비정규직 개선을 위한 필요사항을 조사한 결과, 신분인정이 4.33, 보수수준, 보수격차 4.28, 지위인정 4.21, 교육훈련의 기회 4.08 등의 순으로 나타났다. 정규직과 비정규직(계약직) 신분인정, 보수수준, 보수격차, 지위인정 등의 순으로, 비정규직(무기계약직)은 보수수준, 보수격차, 신분인정, 지위인정 등의 순으로 우선시 하는 것으로 나타났다. 기타를 제외한 모든 항목에서 유의확률이 0.05보다 작으므로 집단 간의 유의미한 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 기타 의견으로는 정규직 전환, 비정규직 자체가 없어져야 함, 전반적인 환경개선 등이 나타났다.

〈표 29〉 비정규직 개선을 위한 필요사항

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | p |
|-------------------------|------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------|-------|---------|
| | M | std | M | std | M | std | M | std | |
| 보수수준, 보수격차 (복리후생 포함) | 4.12 | 0.769 | 4.80 | 0.437 | 4.61 | 0.638 | 4.28 | 0.762 | .000*** |
| 교육훈련의 기회 | 3.95 | 0.797 | 4.53 | 0.653 | 4.29 | 0.819 | 4.08 | 0.813 | .000*** |
| 시간외 근무 수당 | 3.87 | 0.823 | 4.36 | 0.869 | 4.37 | 0.812 | 4.02 | 0.855 | .000*** |
| 직무 영역의 한계 | 3.83 | 0.826 | 4.33 | 0.829 | 4.17 | 0.866 | 3.95 | 0.853 | .000*** |
| 신분인정 | 4.19 | 0.771 | 4.73 | 0.536 | 4.65 | 0.649 | 4.33 | 0.761 | .000*** |
| 지위인정 | 4.03 | 0.790 | 4.71 | 0.542 | 4.60 | 0.679 | 4.21 | 0.797 | .000*** |
| 기타 | 2.08 | 1.221 | 2.03 | 1.307 | 2.21 | 1.265 | 2.10 | 1.238 | .441 |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

마. 첫 직장 입사 시기

첫 직장에 입사한 시기를 조사한 결과, 정규직은 졸업 후 0~1년 미만 267명(50.7%), 졸업 후 1년~2년 미만 110명(20.9%), 졸업이전 60명(11.4%) 등의 순이며, 비정규직(무기계약직)의 경우 졸업 후 0~1년 미만 36명(51.4%), 졸업이전, 졸업 후 5년 이상 각각 11명(15.7%) 등의 순으로 나타났다. 비정규직(계약직)의 경우 졸업 후 0~1년 미만 109명(69.9%), 졸업이전 25명(16.0%) 등의 순으로 나타났다. 따라서 정규직과 비정규직 모두 첫 직장 입사시기가 졸업 후 0~1년 미만인 것으로 나타났다. 또한 집단 간 유의미한 인식차이가 나타났다.

〈표 30〉 첫 직장 입사 시기

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|---------------|-----|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|---------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 졸업 이전 | 60 | 11.4 | 11 | 15.7 | 25 | 16.0 | 96 | 12.7 | 55.512.000*** |
| 졸업 후 0~1년 미만 | 267 | 50.7 | 36 | 51.4 | 109 | 69.9 | 412 | 54.7 | |
| 졸업 후 1년~2년 미만 | 110 | 20.9 | 8 | 11.4 | 11 | 7.1 | 129 | 17.1 | |
| 졸업 후 2년~3년 미만 | 39 | 7.4 | 2 | 2.9 | 4 | 2.6 | 45 | 6.0 | |
| 졸업 후 3년~4년 미만 | 15 | 2.8 | 1 | 1.4 | 3 | 1.9 | 19 | 2.5 | |
| 졸업 후 4년~5년 미만 | 14 | 2.7 | 1 | 1.4 | 1 | 0.6 | 16 | 2.1 | |
| 졸업 후 5년 이상 | 22 | 4.2 | 11 | 15.7 | 3 | 1.9 | 36 | 4.8 | |
| 전체 | 527 | 100.0 | 70 | 100.0 | 156 | 100.0 | 753 | 100.0 | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

바. 이직 경험

직장 이직 경험에 대해 조사한 결과, 이직 경험이 없음에 대하여 정규직은 273명(51.8%), 비정규직(계약직) 65명(41.7%), 비정규직(무기계약직) 22명(31.4%) 순으로 나타나 정규직에 비하여 비정규직(무기계약직)의 분포가 낮게 나타났다. 또한 집단 간 유의미한 인식차이가 나타났다.

〈표 31〉 비정규직 사서의 이직 횟수

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|-------|-----|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|---------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 없음 | 273 | 51.8 | 22 | 31.4 | 65 | 41.7 | 360 | 47.8 | 27.764/.006** |
| 1회 | 111 | 21.1 | 18 | 25.7 | 30 | 19.2 | 159 | 21.1 | |
| 2회 | 56 | 10.6 | 8 | 11.4 | 19 | 12.2 | 83 | 11.0 | |
| 3회 | 51 | 9.7 | 14 | 20.0 | 18 | 11.5 | 83 | 11.0 | |
| 4회 | 23 | 4.4 | 6 | 8.6 | 12 | 7.7 | 41 | 5.4 | |
| 5회 | 8 | 1.5 | 1 | 1.4 | 6 | 3.8 | 15 | 2.0 | |
| 6회 이상 | 5 | 0.9 | 1 | 1.4 | 6 | 3.8 | 12 | 1.6 | |
| 전체 | 527 | 100.0 | 70 | 100.0 | 156 | 100.0 | 753 | 100.0 | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

연도별 비정규직 사서의 이직 횟수를 살펴보면, 2013년보다 2016년도에 이직하지 않은 비율이 증가한 것으로 나타났다.

사. 이직 이유

직장을 이직하는 이유에 대해 조사한 결과, 정규직의 경우 계약기간이 만료되어서 81명(15.4%), 적성에 맞지 않아서 43명(8.2%), 급여가 적어서 31명(5.9%) 순이며, 비정규직(무기계약직)은 계약기간이 만료되어서 24(34.3%), 적성에 맞지 않아서 4명(5.7%), 급여가 적어서, 담당 업무가 마음에 안 들어서 3명(4.3%) 등의 순으로 나타났다. 비정규직(계약직)의 경우 계약이 만료되어서 63명(40.4%), 급여가 적어서 6명(3.8%), 업무과중 5명(3.2%) 등의 순으로 나타났다. 또한 집단 간 유의한 인식차이가 나타났다. 기타 이직 이유로는 다른 기관에 정규직으로 채용되어서, 시험에 합격해서, 더 좋은 조건의 직장으로 이직해서 등이 나타났다.

〈표 32〉 사서의 이직 이유

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|------------------|-----|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-----|-------|----------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 계약기간이 만료되어서 | 81 | 15.4 | 24 | 34.3 | 63 | 40.4 | 168 | 22.3 | 63.800/.000*** |
| 적성에 맞지 않아서 | 43 | 8.2 | 4 | 5.7 | 4 | 2.6 | 51 | 6.8 | |
| 급여가 적어서 | 31 | 5.9 | 3 | 4.3 | 6 | 3.8 | 40 | 5.3 | |
| 담당 업무가 마음에 안 들어서 | 25 | 4.7 | 3 | 4.3 | 2 | 1.3 | 30 | 4.0 | |
| 업무과중 | 10 | 1.9 | 1 | 1.4 | 5 | 3.2 | 16 | 2.1 | |
| 동료 직원과의 갈등 | 2 | 0.4 | 1 | 1.4 | 2 | 1.3 | 5 | 0.7 | |
| 기타 | 77 | 14.6 | 12 | 17.1 | 11 | 7.1 | 100 | 13.3 | |
| 무응답 | 258 | 49.0 | 22 | 31.4 | 63 | 40.4 | 343 | 45.6 | |
| 전체 | 527 | 100.0 | 70 | 100.0 | 156 | 100.0 | 753 | 100.0 | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

연도별 비정규직 사서의 이직 이유를 살펴보면 2013년과 2016년 모두 계약기간이 만료되어서가 가장 높게 나타났으며, 기타를 제외한 모든 항목의 비율이 2013년에 비해 2016년에 증가한 것을 알 수 있다.

아. 담당 업무량 정도

담당하고 있는 업무량의 정도를 조사한 결과, 정규직은 많다 341명(64.7%), 비정규직(무기계약직)은 많다 42명(60.0%), 비정규직(계약직)의 경우 많다 72명(46.1%)으로 나타나 전반적으로 업무량은 많은 것으로 나타났다.

연도별 사서의 담당 업무량 정도를 살펴본 결과, 업무량이 많다는 응답이 2013년 39.3%에서 2016년 50.5%로 증가한 것으로 나타나 현재 사서의 업무량이 많다고 인식하는 것을 알 수 있다.

<표 33> 담당 업무량 정도

| 구분 | 정규직 | | 비정규직 (무기계약직) | | 비정규직 (계약직) | | 전체 | | χ^2 / p |
|-------|-------|------|-----------------|------|---------------|------|-------|------|--------------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| 매우 적다 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.6 | 1 | 0.1 | 38.125/ .000*** |
| 적다 | 5 | 0.9 | 6 | 8.6 | 9 | 5.8 | 20 | 2.7 | |
| 보통이다 | 181 | 34.3 | 22 | 31.4 | 74 | 47.4 | 277 | 36.8 | |
| 많다 | 248 | 47.1 | 30 | 42.9 | 49 | 31.4 | 327 | 43.4 | |
| 매우 많다 | 93 | 17.6 | 12 | 17.1 | 23 | 14.7 | 128 | 17.0 | |
| M | 3.81 | | 3.69 | | 3.54 | | 3.75 | | |
| std | 0.804 | | 0.724 | | 0.838 | | 0.769 | | |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

6. 도서관 관련 유관기관의 사서 현황

도서관 관련 유관기관의 사서 현황과 향후 사서의 취업 수요여부를 확인하기 위하여 도서관 유관기관에 근무하고 있는 담당자를 대상으로 사서자격증 보유자의 인원 및 업무 비율, 해당 직장에서 적정한 사서자격증 보유자의 인원 및 업무 비율 등을 조사하였다.

가. 도서관 관련 유관기관의 사서자격증 보유 비율

도서관 관련 유관기관 근무자를 대상으로 현재 근무하는 직장에서 전체 직원 중 사서자격증을 보유한 직원의 비율을 조사한 결과, 2016년에는 10% 미만 12명(31.6%), 10%~20% 미만 5명(13.2%), 90%이상 4명(10.5%) 등의 순으로 나타났다. 연도별 도서관 유관기관의 사서자격증 보유 직원 비율을 분석한 결과, 10% 이상~20% 미만은 2013년에 비하여

2016년도에는 줄어든 것으로 나타났고, 30% 이상은 2013년도에 비하여 증가한 것으로 나타났다. 2013년에 비해 유관기관에서 사서자격증 보유 직원 비율이 증가한 것으로 나타났다.

〈표 34〉 연도별 도서관 유관기관의 사서자격증 보유 직원 비율

| 구분 | 2013년 | | 2016년 | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| | N | % | N | % |
| 10%미만 | 18 | 48.6 | 12 | 31.6 |
| 10%이상~20%미만 | 9 | 24.3 | 5 | 13.2 |
| 20%이상~30%미만 | 2 | 5.4 | 2 | 5.3 |
| 30%이상~40%미만 | 0 | 0.0 | 2 | 5.3 |
| 40%이상~50%미만 | 0 | 0.0 | 2 | 5.3 |
| 50%이상~60%미만 | 1 | 2.7 | 2 | 5.3 |
| 60%이상~70%미만 | 0 | 0.0 | 2 | 5.3 |
| 70%이상~80%미만 | 0 | 0.0 | 1 | 2.6 |
| 80%이상~90%미만 | 1 | 2.7 | 1 | 2.6 |
| 90%이상 | 0 | 0.0 | 4 | 10.5 |
| 무응답 | 6 | 16.2 | 5 | 13.2 |
| 전체 | 37 | 100.0 | 38 | 100.0 |

나. 도서관 관련 유관기관의 사서자격증 보유자의 수행 직무 비율

도서관 관련 유관기관 근무자를 대상으로 현재 근무하는 직장에서 사서자격증을 보유한 직원이 수행할 수 있는 직무의 비율을 조사한 결과, 10%미만 11명(28.9%), 20%~30% 미만 4명(10.5%), 60%이상~70%미만 4명(10.5%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 도서관 유관기관 근무자들은 사서자격증 보유자가 수행할 수 있는 직무 비율은 절반정도(50%)가 40% 미만으로 판단하고 있는 것을 알 수 있다. 연도별 도서관 유관기관의 사서자격증 보유자의 수행 직무 비율을 살펴보면, 10% 미만은 2013년도에 비하여 2016년도에는 증가하였고, 10% 이상~50% 미만은 2013년도에 비하여 감소한 것으로 나타났다.

〈표 35〉 연도별 도서관 유관기관의 사서자격증 보유자의 수행 직무 비율

| 구분 | 2013년 | | 2016년 | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| | N | % | N | % |
| 10%미만 | 5 | 13.5 | 11 | 28.9 |
| 10%이상~20%미만 | 11 | 29.7 | 3 | 7.9 |
| 20%이상~30%미만 | 9 | 24.3 | 4 | 10.5 |
| 30%이상~40%미만 | 1 | 2.7 | 1 | 2.6 |
| 40%이상~50%미만 | 4 | 10.8 | 2 | 5.3 |
| 50%이상~60%미만 | 1 | 2.7 | 3 | 7.9 |
| 60%이상~70%미만 | 0 | 0.0 | 4 | 10.5 |
| 70%이상~80%미만 | 0 | 0.0 | 3 | 7.9 |
| 80%이상~90%미만 | 1 | 2.7 | 1 | 2.6 |
| 90%이상 | 0 | 0.0 | 1 | 2.6 |
| 무응답 | 5 | 13.5 | 5 | 13.2 |
| 전체 | 37 | 100.0 | 38 | 100.0 |

기타 자유의견으로는 사서의 전문화를 위해 자격증의 남발이 없어야 하며, 사서에 대한 인식을 변화시키기 위한 노력이 필요하다고 나타났다. 사회에서는 사서의 전문성이 인식 및 인정되지 않아 사서 말고도 다른 업종 취직을 위한 준비가 필요하며, 문화프로그램 등에 대한 수요로 인하여 관련 지식의 필요성에 대한 의견이 나타났다. 또한 정규직 일자리가 너무 부족함과 동시에 비정규직, 계약직 일자리만이 나타나 정규직으로 시험이나 자격증 등 면접을 강화하고 채용기준을 명확히 해야한다 등의 의견이 나타났다.

V. 논의

본 연구에서는 사서 인력의 취업실태를 파악하고 지식기반사회에서 인적자원 현황을 기초로 하는 도서관 현장의 인력수급 전망을 세우기 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다. 이를 위해 관련 선행연구를 조사 및 분석하고, 사서 양성현황 및 취업현황과 사서 수요조사 및 고용현황을 조사하여 다음과 같은 사서 취업률 향상 방안을 제시하였다.

첫째, 지속적인 취업 실태조사연구가 수행되어야 할 것으로 보인다.

본 연구는 2013년에 수행된 취업 실태조사와 같은 맥락에서 수행되었으며, 2013년과 비교해서 2016년에는 어떻게 그 인식이 달라졌는지를 비교·분석하고 있다. 본 연구결과는 취업전망을 예측하거나 취업지원정책을 수립할 때 기초자료가 될 것이다. 또한 지속적인 실태조사를 통해서 10년 또는 20년의 취업인식변화를 분석하며 반영하는 것도 매우 의미있는 결과를 도출할 수 있을 것이다. 또한 실태조사의 주체는 격년으로 교체하는 것이 요구되며, 연구자 중심의 설문조사와 현장사서 중심의 설문조사, 그리로 이를 기반으로 정책제언이 나올 수 있도록 해야 한다.

실태조사를 통해 문헌정보학과의 인력수급 현황을 정확히 파악하고, 인력에 대한 수요 공급의 흐름을 정확히 파악할 수 있다. 문헌정보학과의 교육은 도서관 사서를 양성하는 것을 기본적인 목적으로 하기 때문에 학문분야의 속성장 도서관 및 관련 산업분야를 중심으로 한 인적자원 현황 수요 파악은 필수적이다. 또한 이를 토대로 인력수급이 원활하도록 향후 예상되는 인적자원의 양성 및 활용과 관련된 전략을 세우고, 이에 필요한 법적 조치를 마련하기 위해서 지속적인 취업실태조사가 이루어질 필요가 있다. 지속적인 실태조사와 발표는 문화체육관광부뿐만 아니라 교육부, 행정자치부 및 노동부 등과의 긴밀한 협조로 인력, 예산 등의 협조 및 지원이 이루어져야 한다.

둘째, 사서에 대한 인재상 확립 및 핵심역량 설정이 요구된다. 지식기반사회에서는 개인의 성공과 사회 및 국가의 원동력으로서 지식이 중요한 역할을 차지하게 되었다. 이에 지식을 생산하고 효율적으로 다룰 수 있는 실천적인 능력인 핵심능력을 주목하게 되었다. 대학은 지

식과 가치창출이 가능한 창의적인 인재양성을 위한 역할을 담당하기 위해 대학교육은 명분 위주의 교육에서 사회가 필요로 하는 역량을 갖춘 인재를 육성하기 위한 과정으로 변화할 필요가 나타났다. 따라서 대학은 역량기반 교육의 실현을 위하여 역량에 따라 교육목표를 설정하고 그에 부합하는 교육과정을 운영하여 각 대학 고유의 인재상에 부합하는 인력을 양성하고자 한다. 그러나 사서는 사서의 자격과 그 전문성에 대한 연구는 진행되었지만, 사서의 전문성과 역량을 드러낼 수 있는 인재상과 핵심역량에 대한 연구는 부재한 상태이다. 사서의 인재상을 확립하기 위해서는 사서 인력을 배출하는 교육기관과 실제 현장 근무자들 요구사항, 사회에서 사서에게 바라는 측면 등에 대한 의견의 합의가 필요할 것이라 예상된다. 사회·경제·문화적 환경 변화에 따라 인재상의 변화가 요구되고, 각각의 입장의 이해관계에 따라 원하는 인재상이 다르겠지만 사서의 전문성을 확립하고 이에 대한 인재상을 수립하기 위해서는 반드시 거쳐야 하는 과정이다. 이러한 과정을 거쳐 인재상이 수립되면, 사회·경제·문화적 환경 변화에 대비한 인재양성 전략을 계획·수립해야 할 것이다.

셋째, 채용 시 구체적 직무조건 제시가 된다. 채용공고 시 구체적인 업무사항을 제시해야 한다. 설문조사를 통해 직장선택에 영향을 주는 직장 내 조직·환경적 요인으로 근무조건이 4.31로 가장 높게 나타났다. 따라서 구직자들은 근무조건에 대한 정보를 가장 필요로 하는 것으로 볼 수 있다.

현재 채용공고들을 살펴보면, 선발인원, 전형방법, 응시자격, 전형일정, 서류접수, 제출서류 등에 대한 부분만 제시되어 있을 뿐 자세한 업무 내용에 대해서는 제시되어 있지 않다. 이러한 현상으로 인해 구직자들은 자신이 원하는 취업분야에 대해 어떤 능력 또는 기술이 요구되는지 알 수 없으며, 취업을 한 후에도 업무와 적성이 맞지 않아 이직을 선택하는 경우가 많이 나타나게 된다.

따라서 채용공고 시 구체적으로 실제 배치될 부서와 직위, 수행하게 될 업무내용을 명확하게 제시해야 할 필요가 있다. 이를 통해 지원자들은 해당 기관이나 업체에서 어떤 업무를 수행하게 되며, 이러한 업무를 수행하기 위해서 요구되는 역량이나 자격에 대해 사전에 알 수 있어 체계적인 취업준비를 통해 취직을 위한 역량을 향상시키는 것이 가능해질 것이다.

VI. 결론 및 제언

본 연구에서는 수요조사를 통해 사서의 취업실태를 파악하고, 인적자원의 중요성이 점차 커지고 있는 21세기 지식기반사회에서 인적자원 현황을 기초로 하는 도서관 현장의 인력수급 전망을 마련하여 사회변화에 따라 인적자원의 적재적소 수급이 안정화될 수 있도록 사서

양성, 교육체계 등의 개선사항을 도출하고자 하였다. 그 결과, 도서관 현장의 고용 실태 및 고용 환경을 분석한 결과, 사서의 근무환경에 대한 처우가 개선될 필요가 있는 것으로 나타났다. 현재 직장 근무 기반별 분포를 분석한 결과 비정규직(계약직)의 경우 1년 이상~2년 미만인 84.6%로 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서의 불안한 고용형태와 비정규직의 장기화가 고착화되고 있는 것을 확인하였다. 또한 사서 및 도서관 유관기관 근무자들은 향후 사서의 취업전망에 대해 과반수가 앞으로 점차 축소될 것이다 라고 응답하여 부정적인 인식이 강한 것으로 나타났다. 더불어 현재 직장 만족도에 대하여 비정규직(계약직)의 만족도가 가장 낮게 나타나 비정규 사서의 근무환경에 대한 처우가 개선될 필요성이 나타났다. 개선이 필요한 점으로는 낮은 임금, 불안정한 일자리, 전공비일치 직원배치로 업무의 어려움, 상사와의 불화, 사서로서의 자존감, 과다업무량, 열악한 환경 등이 나타났으며, 차후 국가차원의 도서관 예산 지원 및 지위 안정, 복지처우, 정규직 전환에 대한 개선이 필요할 것으로 보인다.

도서관 현장 및 유관기관 근무자의 사서 교육 요구사항을 분석한 결과 대학의 문헌정보학과 교육과정을 재조직 및 수정할 필요성이 나타났다. 대학의 문헌정보학과 교육과정에 추가되어야 할 내용으로는 현장 근무자들은 문화프로그램 관련, 전자정보 조직 및 서비스 등으로 응답하였다. 이와 같은 의견은 현재 도서관 현장에서 문화프로그램 수요가 증가했으며, 전자정보의 증가 및 수요 증가와 더불어 관련 기술의 다양화로 인한 관련 전문가의 필요성이 나타났다고 할 수 있다. 이에 현장에서 근무하는 사서들이 요구하는 트렌드에 맞는 교육주제나 교육내용의 전문성 등을 포함하여 관련 업무를 수행할 수 있는 인재를 양성하기 위한 교육과정을 재조직 및 추가해 한다. 더불어 현장에서 생각하는 사서 직업분야에 취업하기 위해서 갖추어야 할 요건은 인턴이나 실습이 가장 높게 나타나 이러한 점을 교육과정에 반영해야 하는 것으로 보인다.

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자의 취업을 위한 준비도를 분석한 결과, 취업관련 정보를 제공해야 할 필요성이 나타났다. 취업준비 시 애로사항으로 취업 정보가 없어서가 가장 높게 나타나 도서관 홈페이지 및 취업 정보 사이트를 통하여 취업관련 정보를 쉽게 찾을 수 있도록 게시하여 취업을 준비하는 데 도움을 줄 필요성이 나타났다. 더불어 근무자를 채용할 때 제시되어야 하는 항목으로 근무환경, 수행업무, 요구되는 직무능력, 연봉 등이 높게 나타나 구직 시 해당 항목에 대한 관심이 높은 것으로 나타났다.

본 연구의 수행결과를 기반으로 몇 가지를 제언하면, 첫째, 사서의 근무환경에 대한 처우가 개선될 필요성이 나타났다. 현재 직장 근무 기반별 분포를 분석한 결과 비정규직(계약직)의 경우 1년 이상~2년 미만이 84.6%로, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서의 불안한 고용형태와 비정규직의 장기화가 고착화되고 있는 것을 확인하였다. 개선이 필요한 점으로는 낮은 임금, 불안정한 일자리, 전공비일치 직원배치로 업무의 어려움, 상사와의 불화, 사서로서의 자존감, 과다업무량, 열악한 환경 등이 나타났으며, 차후 국가차원의 도서관 예산 지원 및

지위 안정, 복지처우, 정규직 전환에 대한 개선이 필요할 것으로 보인다. 둘째, 도서관은 생애주기별 맞춤형 평생교육 프로그램을 개발 및 보급해야 할 것이다. 기대수명의 연장으로 도서관은 평생학습의 토대를 마련해야 하는 역할을 수행하여 하며, 또한 이 업무를 담당할 전문 인력을 양성하고, 지식정보 취약계층별 특성과 수요를 고려하여 다양한 도서관서비스의 개발 및 지원이 필요하며, 지식정보 취약계층별 전문화·세분화된 도서관서비스를 위한 담당 인력의 역량을 강화할 필요가 있다. 셋째, 이용자에게 복합문화공간으로서의 공간을 제공해야 하며, 사서는 이에 대한 서비스를 제공하기 위해 분야별로 특화될 필요가 있을 것이며, 주제별로 특화된 도서관의 수요는 더욱 증가될 것으로 보인다. 이는 지역사회의 지식문화공간이자 커뮤니티 활성화의 거점으로서 도서관을 조성하고자 하는 움직임이 활발해지고 있으며, 실제로 많은 도서관이 복합문화공간으로서의 역할을 수행하기 위해 활발히 변화하고 있기 때문이다.

참고문헌

- 노영희, 안인자, 오세훈. 2013a. 비정규직 사서의 근무환경 및 고용실태에 대한 연구. 『한국비블리아학회지』, 24(4): 259-280.
- 노영희, 안인자, 오세훈. 2013b. 사서직 고용현황 및 인력개발에 대한 현장사서 요구 분석. 『정보관리학회지』, 30(4): 61-91.
- 류제희, 노영희. 2015. 학교도서관 비정규직 사서의 고용실태와 처우개선 방안에 관한 연구. 『한국비블리아학회지』, 26(3): 101-128.
- 안인자. 2003. 사서교사(사서)의 직무분석을 통한 양성기관의 교과과정 개발에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 37(3): 79-95.
- 안인자, 최상기, 노영희, 김주섭. 2012. 사서직 진출분야별 전공교과목 운영방안에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 43(4): 373-402.
- 안인자, 노영희, 이종문, 오세훈. 2014. 사서직 취업률 향상을 위한 정책방향에 대한 고찰. 『한국문헌정보학회지』, 48(1): 27-52.
- 양재한. 2012. 경상남도 학교비정규직 사서 고용안정에 관한 고찰. 『한국도서관·정보학회지』, 43(3): 217-237.
- 조병주, 최정희, 오동근. 2009. 취업력 제고의 관건으로서 개인강점 지식. 『한국도서관·정보학회지』, 40(4): 243-259.

[홈페이지 참고]

교육통계서비스 <<http://cesi.kedi.re.kr>>

대학알리미 <<http://www.academyinfo.go.kr>>

학술정보통계시스템 <<http://www.rinfo.kr>>

국한문 참고문헌의 영문 표기

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

- Ahn, In-ja. 2003. "Developing a Curriculum of School Librarians Using a Job Analysis." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 37(3): 79-95.
- Ahn, In-ja, Sang-Ki Choi, Younghee Noh, and Ju-Sup Kim. 2012. "A Study of the Curriculum Courses of Library and Information Career Paths in Korea." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 43(4): 373-402.
- Ahn, In-ja, Younghee Noh, Jongmoon Lee, and Se-Hoon Oh. 2014. "Policy Implications for the Improvement of Librarianship Employment." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 48(1): 27-52.
- Cho, Byung-Ju, Jung-Hee Choi, and Dong-Geun Oh. 2009. "Personal Strengths Knowledge Is the Key to Employability : Implications for Library and Information Science and Career Development Education for Its Students." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 40(4): 243-259.
- Noh, Younghee, In-Ja Ahn, and Se-Hoon Oh. 2013a. "A Study on the Employment Circumstances and Employment Status of Temporary Librarians." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 24(4): 259-280.
- Noh, Younghee, In-Ja Ahn, and Se-Hoon Oh. 2013b. "Analysis of Field Librarians' Employment Needs and Human Resource Development in Librarianship." *Journal of the Korean Society for Information Management*, 30(4): 61-91.
- Ryu, Jae hee and Younghee Noh. 2015. "A Study on the Employment Status and Treatment of Temporary Librarians in the School Libraries." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 26(3): 101-128.
- Yang, Jae-Han. 2012. "A Study on the Stabilization of Employment about the Irregular Librarians in Kyungnam Public Schools." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 43(3): 217-237.