

사서의 직업사회화 경험의 통합 요인*

- 질적 다방법 연구 -

Integrated Factors Related to Occupational Socialization of Librarians: A Qualitative Multimethod Study

김 갑 선(Kapseon Kim)**

< 목 차 >

I. 서론	6. 연구의 타당성과 신뢰성
1. 서론	III. 연구 결과
2. 선행 연구	1. 인과 조건
II. 연구 방법	2. 현상
1. 질적 다방법 연구 설계	3. 맥락 조건
2. 참여자	4. 중재 조건
3. 참여자에 대한 윤리적 고려	5. 작용 및 상호작용 전략
4. 자료 수집 및 면담 과정	6. 결과
5. 자료의 통합 분석	IV. 결론 및 제언

초 록

본 연구는 질적 다방법을 적용하여 복합 현상인 직업 사회화 경험의 실체이론을 구성하는 요인들을 통합 도출한 것이다. 순차적으로 이루어진 일련의 3개 질적 선행연구의 총 참여자는 이론적 표집에 의한 42명의 현직 사서 및 사서교사들이다. 질적 다방법 접근의 최종 통합방법으로서 근거이론 접근을 적용하여 3개의 선행연구 결과 및 심층면담자료의 최종분석과 비교, 재검토, 통합이 이루어졌다. 그 결과 도출된 통합 구성요인은 다음과 같다: 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.

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

ABSTRACT

Using a qualitative multimethod approach, this study was to discover integrated factors to construct a substantive theory about occupational socialization of librarians. Through theoretical sampling, 42 participants were in-depth interviewed at three studies, i. e. phenomenological, ethnographic, and grounded theory approach. These data were analyzed and finally integrated using grounded theory approach. Emerged integrated factors were: Sharing values of the profession in education, Striving to overcome the peripheral perception, Lack of understanding about the profession, Inadequate conditions, Shared work values, Social changes, Perception about users, Organizational culture of library, Human relations in organization, Continuing education and exchange, Seeking the professional, Strategies for work, Strategies for human relations, Strategies for surviving slump and crisis, Strategies for enhancing oneself, Coping strategies for lack of understanding, Self congruence with the profession, Non-self congruence with the profession.

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 독서문화연구소 연구원(kapskim@dreamwiz.com)

• 접수일: 2010년 11월 22일 • 최초심사일: 2010년 12월 7일 • 최종심사일: 2010년 12월 24일

I. 서론

1. 서론

사서(司書)는 제 사회적 환경과의 상호작용을 통하여 성장하고, 변화하고, 발전해 가는 능동적인 사회적·유기체적 존재이다. 이러한 사서들이 어떠한 사람들이며, 이들이 입직하여 제반 사회와의 상호작용을 통하여 어떻게 변화하고 성장하고 발전해 가는가에 대한 이해와 논의는 도서관 발전과 문헌정보학 발전에 핵심적 근간이 된다.

오늘날 도서관 성장과 발전의 주요 화두는 도서관 정책의 확립, 도서관 재정의 확충, 도서관 환경의 개선, 도서관과 지역사회의 발전적 협력 관계 구축으로 집약될 수 있지만 도서관 성장과 발전의 중심 화두로서 정보서비스 운영의 주체인 사서가 변화하고 성장하도록 발전의 기반을 제공하고 이해의 근거를 제시하는 다양한 노력도 선행되어야 할 것이다.

이러한 노력의 일환으로 사서직에 대한 다측면적인 접근과 다양한 연구접근이 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 무엇보다 사서들을 둘러싼 맥락의 복잡성과 직업사회화 발달 과정에서 경험하는 다양한 상호작용적 희로애락(喜怒哀樂)의 경험담구를 통하여 복합현상인 사서의 독특한 직업사회화 행태를 심층적으로 설명할 수 있는 통합적인 실체이론의 개발도 시도되어야 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 반응해 나가는 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 사서들의 직업사회화에 관한 실체 이론(substantive theory)을 개발하기 위해 ‘질적 다방법 연구(qualitative multimethod research)’의 일환으로 설계되어진 일련의 관련연구들²⁾³⁾을 최종적으로 통합·도출하여 직업사회화 경험의 실체 이론을 구성하는 요인들을 제시하고 그 이해를 제공하는데 있다.

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

2) 상계논문, pp.327-370.

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

2. 선행 연구

복합현상인 직업사회화의 다측면을 심층적으로 탐구하고자 질적 다방법의 연구접근으로 순차적 이자 상호보완적으로 적용하였던 선행단계의 연구결과는 다음과 같다.

첫 번째 연구단계⁴⁾에서는 직업사회화 경험의 의미 및 그 경험 구조를 밝히고자 현상학적 질적 연구방법을 적용하였다. 연구의 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 반구조적(semi-structured)인 심층면담을 통해 자료수집이 이루어졌다. 연구결과 직업사회화 의미로 '업무심화와 확대를 통해 성장함', '조직 문화에 순응함', '이용자와 더불어 성숙해짐', '이중의 직업 정체성 가짐', 및 '사서로서의 자기실현을 추구함'의 5개 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.

두 번째 연구단계⁵⁾에서는, 직업사회화의 영향요인을 도출하고자 문화기술연구법을 적용하였다. 연구 참여자들은 첫 번째 연구와 동일한 조건의 신규 참여자들로 16명의 현직 사서 및 사서교사들이다. 자료수집은 개별적으로 3회의 개방적 및 반구조적인 심층면담 및 1회의 부분적 참여관찰을 하였다. 연구 결과 직업사회화 영향요인은 '대학의 전공교육', '사회적 변화', '업무', '인간관계', '이용자', '도서관 조직풍토', '사회적 인식', '전문성 향상 노력'의 8개 범주를 도출하였다. 또한 이들 요인을 통합하는 문화적 주제는 '사서직이 비주류, 주변부로 인식되는 몰인식(沒認識)한 현실을 인내하면서 현직 유지하기'로 나타났다.

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

5) 김갑선, "사서의 직업사회화 영향요인," 전계논문.

II. 연구 방법

1. 질적 다방법 연구 설계

본 연구는 직업사회화라는 복합현상의 탐구를 위하여 '질적 다방법(多方法) 연구(qualitative multimethod research)'⁶⁾로 설계한 것이다. 본 연구에서는 질적 연구방법인 현상학(phenomenology), 문화기술연구(ethnography), 근거이론(grounded theory)을 상호보완적 차원에서 순차적으로 적용하여 직업사회화에 관한 상이한 수준의 경험데이터를 확보하고 분석하여 총체적인 귀납적 이론 도출이 가능하도록 하였다.

우선, 본 연구에서 적용된 이들 3가지 질적 연구방법의 특색을 개요하면 다음과 같다. 특히, 각각의 질적 연구방법들은 고유의 학문적 배경, 연구 목적, 자료 분석방법을 가지고 있다. 현상학(phenomenology)은 인식주체가 경험하는 의식작용을 탐구하는 철학적 방법론에서 출발하여 인간경험의 기술(記述)에 대한 분석을 통해 경험의 의미나 본질을 탐구하고, 경험의 심층적 이해를 높이는 데 강점이 있다. 문화기술연구(ethnography)는 문화의 개념에 근거하여 문화적으로 구성된 환경의 맥락 내에서 인간을 이해하고 파악하는 것으로 인류학에서 출발하였다. 특히, 인간의 문화적 행동, 다시 말해 특정 사람들의 생활방식에 대한 기술(記述)적 설명에 주안점을 두고 있다. 반면에 근거이론(grounded theory)은 사회학에서 출발하였으며, 어떤 현상에 대해 실제로 수집한 경험적 자료에 근거하여 지속적 비교를 통해 행위 과정 중심의 실체이론을 개발할 수 있도록 일련의 체계적인 절차를 제공하는 질적 연구방법이다.

사서적의 직업사회화 이론 도출을 위해 질적 다방법 연구를 채택하게 된 근거는 다음과 같다. 첫째, 사회현상을 연구하는 많은 연구기법이 존재하지만 각 연구기법은 복합적인 현상을 연구하는데 있어 어느 한 측면에 강조점을 두고 있기 때문에 어느 정도의 상대적인 강점만을 가지게 된다. 그러므로 각 연구 기법/방법에 잠재하고 있는 내재적인 단점을 극복하고, 연구현상을 온전하게 탐구하기 위한 방법 중의 하나로서 다방법 연구가 유용한 접근이라고 판단하였기 때문이다. 둘째, 특히, 사서의 직업사회화라는 복합현상에 관한 귀납적인 이론을 도출하기 위해서는 망라적, 총체적, 심층적인 질적 연구가 필요하며, 이를 위해서는 단일의 질적 연구방법보다는 상호보완적인 다방법 연구로 설계해야만 직업사회화 행위와 경험에 관한 완전한 상(像)을 얻을 수 있다고 판단하였기 때문이다. 셋째, 또한 기존의 직업사회화 연구나 질적 연구 분야에서는 장기(長期) 연구가 되어야 한다는 점에서 다방법 연구 적용을 회피하여 왔으며, 제 학문분야의 질적 연구에서도 다방법 연구

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

를 적용한 연구가 거의 없다는 점에서 본 연구접근이 하나의 시도로서 유용한 사례가 될 수 있다고 판단하였기 때문이다.

본 연구에서 직업사회화 탐구를 위한 질적 다방법 연구는 다음과 같이 순차적으로 진행되었다. 3단계로 구성된 본 연구의 주요 세부적인 연구방법을 개요하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 사서의 직업사회화에 관한 질적 다방법 연구의 3단계 연구방법 개요

연구방법 및 단계	1단계 - 현상학	2단계 - 문화기술연구	3단계 통합 - 근거이론
연구 목적	사서의 직업사회화 경험의 심층적 이해	사서의 직업사회화 경험의 심층적 이해	사서의 직업사회화 경험의 과정 중심적 실체이론 개발
연구 현상	사서의 직업사회화 체험의 의미(본질) 및 체험 구조 기술	직업사회화 경험의 문화적 요인 기술	사서직 직업사회화의 경험 과정
연구 문제	사서들의 직업사회화 경험은 무엇인가?		
	사서되기 경험은 어떠한가? 경험의 의미는 무엇인가?	사서들의 직업사회화에 영향을 미치는 문화적 요인은 무엇인가?	직업사회화의 경험의 맥락과 전략은 어떠한가? 사회화 경험과정은 어떠한가? 직업 사회화의 경험 유형(pattern)은 어떠한가?
표집 방법	의도적, 최대변이, 이론적 표집		
참여자	문헌정보학(도서관학)을 전공하고 서울 및 경기도 지역의 도서관(대학, 공공, 학교, 전문)에서 정규직으로 5년 이상 재직하고 있는 현직 사서 및 사서교사		
	16명	16명	10명
연구참여 동의서	실시	실시	실시
일반적 배경조사	실시	실시	실시
자료 수집	심층면담(개방 및 반구조화 면담)(Seidman(1990)의 3단계 면담기법)	① 심층면담(개방 및 반구조화 면담)(Spradley(1979)의 발달식 문화기술적 면담) ② 참여관찰	심층면담(개방 및 반구조화 면담)
면담 내용	① 생애사적 경험 맥락 ② 직업 사회화의 구체 경험 ③ 경험의 의미(Seidman 1990)	① 개인적 요인 ② 사회적 요인 ③ 업무활동 ④ 조직요인 ⑤ 변화	① 경험의 과정 ② 맥락 ③ 문제해결 전략 ④ 변화
자료 분석	① 주제(theme)도출 ② 주제간 관계 식별(Colaizzi 1978)	① 영역분석 ② 분류분석 ③ 성분분석 ④ 문화적 주제 발견(Spradley 1979)	① 개념, 하위범주, 범주 도출의 개방 코딩 ② 1, 2단계 연구에서 도출된 주제들과 3단계 연구 도출 범주의 비교, 재조정 및 통합 ③ 1, 2, 3단계 연구 통합 범주간 패러다임구축 및 과정분석의 축코딩 ④ 핵심범주 도출 및 유형 분석의 선택 코딩(Strauss & Corbin 1990, 1998)
연구 평가	진실성, 적용성, 일관성, 중립성(Lincoln & Guba 1985)		
연구 결과	사서의 직업사회화 경험의 의미(본질) 및 경험 구조 기술	직업사회화 경험의 문화적 영향 요인 및 문화적 통합주제 기술	① 직업사회화 경험의 실체이론 구성 통합요인 ② 직업사회화 경험의 통합 과정 ③ 직업사회화 행태 유형을 설명하는 실체 이론

첫 번째 연구⁷⁾에서는 Colaizzi⁸⁾의 현상학을 적용하여 사서가 경험하는 직업사회화 체험을 기술하고 해석함으로써 사서들의 직업사회화 경험의 본질, 경험의 구조를 밝히고 기술하였다. 두 번째 연구⁹⁾에서는 Spradley¹⁰⁾의 문화기술연구를 적용하여 사서들이 경험하는 직업사회화의 문화적 요인과 구조는 어떠한 것인가를 밝히고 기술하였다. 마지막 통합단계에서는 현상학과 문화기술연구에서 밝혀진 선행연구 결과를 Strauss와 Corbin의 근거이론¹¹⁾¹²⁾으로 종합하고 통합하여 사서직의 직업사회화에 관한 과정 중심적인 실체이론을 도출하였다. 실제에 기반한 중범위 이론인 실체이론의 개발을 위해서는 근거이론 접근의 통합분석을 통해 이론구축에 필요한 관련 요인이 우선적으로 도출되어야 하며, 경험과정도 도출되어야 한다. 또한 관련 요인과 경험과정의 가설적 통합으로 사회화행태 유형(pattern)이 도출되고 설명되어야 한다.

본 논문에서는 사서직의 직업사회화 경험의 근거자료들을 통합분석하여 도출된 실체이론을 구성하는 통합요인들만을 제시하기로 한다.

2. 참여자

3개 연구의 참여자 선정은 사서직 경험을 풍부하게 제공해 줄 대상자를 의도적으로 선택하고자 목적적 표집을 수행하였다. 또한 연구를 진행하면서는 다양한 경험을 가진 참여자를 의도적으로 표집하여 사서직 경험의 대표성을 확보하고자 이론적 표집을 수행하였다. 참여자의 수는 더 이상 새로운 경험이 진술되지 않는 자료포화에 도달하는 것을 원칙으로 하였다.

3개 연구의 참여자 선정 근거¹³⁾는 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). 근무 경험을 5년 이상으로 설정한 것은 풍부한 사회화 경험을 제공해 줄 수 있는 최소한의 기간이라고 판단하였기 때문이다. 또한 4가지 관종의 도서관을 모두 포함시킨 것은 관종별 도서관에 따른 독특한 경험 연구가 아니라, 모든 유형의 도서관 사서들이 공유하는 사회화에 관한 공통적인 경험들을 도출하여 향후 사서직 직업사회화에 관한 통합적인 이론을 구성하기 위해서이다.

-
- 7) 김갑선, "사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구," 전계논문.
 - 8) Paul F. Colaizzi, *Psychological Research as the Phenomenologist Views It*, In R. S. Valle, and M. King eds. *Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology*(N.Y. : Oxford Univ. Press, 1978), pp.59-62.
 - 9) 김갑선, "사서의 직업사회화 영향요인," 전계논문.
 - 10) James P. Spradley, *The Ethnographic Interview*(New York : Holt, Rinehart, and Winston, 1979).
 - 11) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*(London : Sage, 1990).
 - 12) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, 2nd ed.(Newbury Park, Calif. : Sage, 1998).
 - 13) 김갑선, "사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구," 전계논문, pp.331-332.

참여 사서들을 선정하고자 '한국도서관연감 2006'을 참고하여 적정 인원의 사서가 근무하는 도서관을 선정하였으며, 한 도서관에서 한 명의 참여자만 이론적 표집에 의해 선별하는 것을 원칙으로 하였다. 서울과 경기도 지역에 위치한 4개 관종별 도서관 중에서 학교도서관은 일인 사서교사 체제로 운영되기 때문에 도서관 선별 준거를 적용하지 않았다. 그러나 소규모로 운영되는 전문도서관일 경우 최소한 3명 이상의 정규직 사서들이 근무하고 있는 도서관의 사서들을 선정 대상으로 하였다. 그 이유는 어느 정도 적정 인원 규모를 가진 도서관조직에서 근무하고 있는 사서들이 더욱 풍부한 상호작용 경험을 제공해 줄 수 있을 것이라 판단했기 때문이다. 또한 참여자를 4년제 학부 전공자로 엄격하게 제한한 이유는 4년제 학부 교육이 한국의 사서직 양성의 표준 교육이라고 간주하였기 때문이다. 참여자 중 사서교사는 문헌정보학과 학부과정에서 교직을 이수하여 정교사자격(사서교사)을 취득하고 국공·사립 고등학교에서 근무하는 현직 교사들이다. 공공도서관 사서는 시립도서관에서 근무하는 현직 사서직 공무원들이다. 또한 연구자의 선입견을 배제하고자 모든 참여자들은 연구자와 개인적 친분이 전혀 없는 초면의 사서들이다.

1, 2차 연구에서 이론적 포화에 도달한 참여자의 수는 각각 16명이었다. 사회화 경험의 의미를 도출하기 위한 1차의 현상학 연구와 사회화 영향요인 도출을 위한 2차의 문화기술연구는 연구 목적이 상이하기 때문에 사회화 경험 과정에 관한 면담내용들이 미흡하여 보완되어야 했다. 3차 연구에서는 사회화 경험과정에 관한 자료를 보충하고자 총 10명의 신규 참여자를 추가하여 3개 연구에서 총 42명 사서들이 참여하였다.

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

3. 참여자에 대한 윤리적 고려

3개 연구의 참여자에 대한 윤리적 고려¹⁴⁾는 다음과 같다. 참여자 선정 시 전화통화로 연구개요를

14) 김갑선, "사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구," 전계논문, pp.332-333.

설명하고 자발적 동의를 얻은 후 다시 전자메일로 상세한 연구개요를 제공하였다. 또한 본격적인 1차 면담 전에 참여자에게 본 연구의 목적과 연구방법, 참여자의 권리에 대한 정보를 충분히 설명하여 자발적인 동의를 얻어 '연구 참여 동의서'에 서명을 받았다. '연구 참여 동의서'에는 본 연구의 목적과 연구방법, 연구참여에 따른 위해(危害)요인이 없으며, 면담내용은 녹음되어 본 연구 목적으로만 사용되며, 필요시 익명으로만 일부 내용이 부분적으로 인용될 수 있다는 것, 수집된 모든 자료는 연구 완성 이후에는 모두 폐기된다는 것, 참여자는 질문에 응답하기를 원하지 않을 경우 거부할 수 있으며, 이 연구에 관한 궁금점에 대해서는 질문하고 답변을 요구할 수 있다는 것, 참여 도중 원하지 않을 경우는 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있다는 것, 자료 분석 이후 주요 결과를 요청할 수 있다는 것, 또한 연구참여에 대한 소정의 사례금을 제공한다는 내용을 담고 있다. 면담장소와 시간은 참여자와 협의하여 참여자가 원하는 시간에 참여자 근무지의 편안하고 조용한 장소로 정하였다.

4. 자료 수집 및 면담 과정

3개 연구의 자료수집은 주로 반구조화된 심층면담으로 42명 참여자를 대상으로 주로 2-3차례의 면담을 수행하여 총 109회의 면담을 수행하였다. 면담의 본론을 녹음한 총 녹음시간은 1차 43.43시간, 2차 43.15시간, 3차 31.5시간으로 총 118.3시간으로 방대한 량의 면담자료들이 수집되었다. 평균적으로 참여자별로 약 2시간 8분의 면담이 이루어졌다. 2차 연구에서 1명의 참여자가 1회 면담 참여이후 업무과중과 개인 경험의 구술에 대한 심리적 부담감으로 연구 참여를 철회하였다. 3차 연구에서는 1명의 참여자가 면담 중 학부 비전공자로 밝혀졌다. 후속면담의 계속 여부를 고민하였으나 연구 참여자의 선정조건에 위배되었기 때문에 양해를 구하고 1회 면담으로 자료수집을 중지하였다. 1회 면담내용은 자료분석시 비교자료로 사용하였다. 면담자료의 수집은 더 이상 새로운 경험내용이 출현하지 않는 자료의 포화상태에 도달하였다고 판단될 때 까지 수행하였다. 면담장소와 시간은 자유로운 의사표현이 가능하도록 참여자가 가장 편하게 느끼면서도 조용하고 대화 집중할 수 있는 근무지 공간에서 이루어졌다.

3개 연구의 면담초기에는 참여자와의 편안한 신뢰관계를 구축하기 위해 가벼운 일상적 대화를 서로 나누면서 기본적인 개인자료를 수집하였다. 면담 시에는 연구자의 선입관을 배제하기 위해 가능한 참여자 스스로 자신의 경험을 이야기하도록 하는 광범위한 개방형 질문으로 “지금까지의 도서관 근무 경험을 말씀해 주세요”, “사서로서 직업생활을 하면서 느끼는 생각이나 경험에 대해 이야기해 주세요”로 시작하였다.

사서직 사회화의 체험의 의미를 탐구한 1차 현상학연구¹⁵⁾에서는 반구조화된 면담내용을 Seidman의 '3단계 심층면담법'¹⁶⁾을 적용하였다. 면담은 각 2회씩 수행되었으며, 1단계 면담은 참여자가 겪

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

었던 생애사적 경험의 맥락을 파악하고자 문헌정보학 전공의 계기, 재학 시 학업 경험, 사서직 입문 계기에 관한 내용이었다. 2단계는 사서직 경험의 상세한 내용을 재구성하도록 하는 것으로 사서직의 회로에락 경험에 관한 내용이었다. 3단계는 연구 참여자 개인의 경험이 개인에게 주는 의미가 무엇인가를 성찰하도록 조장하는 부분으로 구성하였다

사회화의 영향요인을 탐구한 2차 문화기술연구¹⁷⁾에서는 주로 3회의 심층면담에 의해 자료수집이 이루어졌으며, 심층면담의 보완자료로 대인서비스 업무를 담당하는 일부 참여자들에 대해 부분적 참여관찰이 이루어졌다. 심층면담에서는 반구조화된 질문을 진행하면서 Spradley의 ‘발달식 문화기술적 면담’¹⁸⁾을 적용하였다. 이 면담법은 각 단계에서 서술적 질문, 구조적 질문, 대조적 질문을 단계적이고 상호보완적으로 사용하여 질문의 깊이와 구체성을 더해 가는 기법으로, 연구현상에 대한 문화적 의미를 단계적으로 밝혀내는데 강점을 가진 심층 면담방법이다. 참여자와의 면담내용은 참여자의 개인적 요인, 사회적 요인, 업무활동, 조직요인, 변화에 관한 것으로 이는 연구자의 개인적 요인과 맥락적 요인이 사회문화적 요인과 어떻게 얽매어져 그들이 사서로 사회화되어 가는 데에 영향을 미치는가를 파악하기 위한 것이었다. 특히, 사서로서 직업 생활을 영위해 나가면서 겪는 회로에락은 어떠한 것이 있으며, 이것들과 어떠한 상호작용과 상승작용을 통하여 사서라는 직업을 수행해 나가고, 정체성을 확립해 나아가는지 대해 심층적으로 밝혀보고자 하였다. 3차의 근거이론 접근을 적용한 연구에서는 1, 2차 연구의 자료수집에서는 미흡하였던 사회화 과정을 도출하는데 주안점을 두었다. 특히, 입직이후의 경험을 입직 초기, 중기, 현재로 나누어 어떠한 경험과 생각을 하였는가를 2차례의 면담을 통해 광범위하게 질문하였다.

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

5. 자료의 통합 분석

직업사회화의 과정과 행태를 설명하는 실체이론 구축을 위한 질적 다방법 접근의 최종 통합방법으로는 Strauss & Corbin의 근거이론 방법¹⁹⁾²⁰⁾을 적용하였다.

16) I. E. Seidman, *Interview as Qualitative Research: a Guide for Researchers in Education and the Social Science*(New York : Teachers College, Columbia University, 1990).

17) 김갑선, “사서의 직업사회화 영향요인,” 전계논문.

18) Spradley, *op. cit.*

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

근거이론은 경험적 자료에 근거하여 귀납적으로 이론을 도출할 수 있도록 일련의 체계적인 절차를 제공하는 질적 연구방법이다. 여기서 이론개발을 위한 일련의 체계적인 절차란 현상학이나 문화기술연구와는 달리 질적 자료의 단순한 기술(記述)이 아니라 그 해석(解釋)에 치중한다는 것을 의미한다. 즉, 이론적 표집에 의하여 자료 포화에 이르기까지 체계적으로 질적 자료를 수집하고, 이들 자료들은 지속적인 비교법(constant comparison method)에 의해 주요 사건들을 각 개념들로 분해하고(개방코딩), 이들 개념들의 제 연관성을 밝혀 인과적 패러다임으로 재조합하고 과정을 도출하며(축코딩), 통합하는(선택코딩) 역동적이고 유동적인 코딩과정들을 의미한다. 근거이론은 이러한 분석과정을 통해 연구현상과 관련된 모든 개념들을 밝히고, 그 개념간의 관계를 밝혀냄으로써 이론구축을 가능하게 한다.

개방코딩은 연구현상과 관련된 개념을 도출하고 범주를 발전시키는 과정이다.²¹⁾ 개념(concepts)은 근거이론 분석의 기본 단위로서, 근거자료에 나타난 개별 사건들과 그밖에 현상들을 개념적으로 명명한 것이다. 이들 개념들을 보다 추상화(抽象化)시켜 상위 개념인 하위범주들(sub-categories)로 묶고 이를 명명한다. 또한 이들 하위범주들을 더욱 추상화시켜서 이보다 상위개념인 범주들로 묶고 명명하며, 이들 범주들의 속성(properties)과 속성의 차원(dimensions)도 제시한다. 축코딩에서는 상기의 범주들을 연구현상을 설명하는 일정한 구조적인 패러다임으로 구축하고, 일련의 과정분석을 수행하는 것이다.²²⁾ Strauss와 Corbin이 제시하고 있는 패러다임 모형이란 개방코딩으로부터 출현한 범주들을 인과조건(causal condition), 중심현상(phenomenon), 맥락(context), 중재조건(intervening condition), 작용/상호작용 전략(action/interaction strategies), 결과(consequences)의 관계로 재조합하는 범주의 분석이다. 또한 축코딩에서는 현상에 관한 반응, 대처, 조절과 관계있는 작용/상호작용적 전략이 시간의 흐름과 상황이나 맥락에 따라 어떻게 변화되고, 유지되는가를 나타내는 일련의 순차적인 순서인 과정분석을 한다. 선택코딩은 구축된 연구 패러다임이 사실을 잘 설명하는지를 검증하고 이론으로 정교화 하는 과정이다. 선택코딩에서는 연구현상에 관한 모든 범주가 포함된 중심현상인 핵심범주(core category)를 결정하고, 이 핵심범주를 중심으로 다른 범주들을 통합하고 정교화 하는 과정이다.²³⁾

1차의 현상학 연구에서 도출된 사회화 경험의 의미와, 2차의 문화기술연구에서 도출된 사회화 영향요인, 3차의 사회화 과정을 보완하기 위하여 10명의 신규 참여자를 추가한 3개 연구에서 총 42명 참여자들의 심층 면담 자료들을 통합 분석하였다. 심층면담 자료를 통합하고 분석하는 일은

Techniques, op. cit.

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

21) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques, op. cit.*, p.61.

22) *Ibid.*, p.96.

23) *Ibid.*, pp.116-144.

42명 참여자의 생생하고 소중한 삶의 경험들을 낱실과 씨실로 분석과 재분석, 비교와 재비교를 거듭하는 노동집약적 수작업이라 연구자에게 상당한 인내를 요구하는 고된 중노동이었다.

실체이론 구축에 필요한 통합요인의 도출을 위한 자료의 통합 분석과정(축코딩)은 다음과 같은 단계로 수행되었다. 첫째, 3차 연구의 10명 참여자들의 심층면담자료를 근거이론의 계속비교법으로 분석하여 관련 개념, 하위범주, 범주를 도출하였다. 이를 패러다임으로 재조합하고 과정분석을 수행하였다. 둘째, 1, 2차 선행 질적 연구인 현상학과 문화기술연구에서 도출된 직업사회화 경험의 의미와 영향요인을 비교하여 근거이론의 개념, 하위범주, 범주로 재분석, 통합하여 예비적인 구성요인(근거이론에서의 범주)을 도출하였다. 셋째, 1, 2차 질적 연구접근의 특성으로 누락되었거나 구체화되지 못한 잠재적인 새로운 범주를 발견하고, 보완하고자 1, 2차 연구의 총 32명 참여자의 면담데이터를 다시 근거이론으로 분석하였다. 넷째, 1,2차 연구결과를 근거이론으로 재분석 통합하여 도출한 예비적 통합 구성요인(두 번째 단계)과 1, 2, 3차 연구의 면담자료의 근거이론 결과(첫 번째, 세 번째 단계)를 대조, 재확인, 통합하여 직업사회화 실체이론을 구성하는 통합구성요인을 최종적으로 도출하였다.

6. 연구의 타당성과 신뢰성

3개의 질적 연구를 수행하면서 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위한 준거²⁴⁾로 Lincoln과 Guba²⁵⁾의 진실성, 적용성, 일관성과 중립성을 준용하였다.

첫째, 질적 연구의 진실성은 참여자의 지각과 경험의 진가를 평가하는 기준으로 양적 연구의 내적 타당성에 해당된다. 본 연구에서는 각 2명의 참여자에게 면담기록 내용과 분석결과를 일부 보내어 연구자가 기술한 내용과 분석결과가 참여자의 경험내용과 일치하는지의 재확인 과정을 수행하였다. 둘째, 적용성은 양적 연구의 외적 타당성으로 자연스러운 상황에서의 자료 수집여부와 연구결과가 연구맥락 이외의 상황에도 적용가능한가의 두 가지 측면에서 논의할 수 있다. 본 연구에서는 참여자가 원하는 시간과 편안한 장소에서 면담이 이루어지도록 하였다. 또한, 본 연구는 질적 연구로써 모집단의 대표성이 아니라 경험의 대표성, 다시 말해 개념의 대표성을 확보해야 한다. 따라서 가능한 한 사서들의 직업 사회화 경험을 대표할 수 있도록 다양한 직업사회화 경험을 수집하고자 하였으며, 참여자들의 진술이 반복적으로 나타나기 시작하여 더 이상의 새로운 자료가 나오지 않는 자료의 포화 상태까지 자료를 수집하고 그 의미를 발견하도록 하였다. 셋째, 일관성은 양적 연구의 신뢰성에 해당되는 것으로, 자료의 수집과 분석을 통하여 결과에 일관성이 있는지를 평가하는 기준이다. 본

24) 김갑선, “사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구,” 전계논문, p.335.

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

연구에서는 최초의 문제제기에서 자료수집과정, 분석과정 등 연구전체과정에 관한 상세한 기술을 하였다. 넷째, 중립성은 양적연구의 객관성에 해당되는 것으로, 연구과정과 결과에 있어서 모든 편견에서 중립성을 유지하는 것이다. 본 연구에서 연구자는 중립성을 유지하기 위해 연구에 대한 선(先) 이해, 가정, 편견 등을 개인연구노트에 기술하는 작업을 계속 수행하고, 동시에 면담자료와 문헌내용, 자아인식 등을 메모하여 내용들을 상호비교하고 구분할 수 있도록 의식적으로 노력하였다.

Ⅲ. 연구 결과

사서직의 직업사회화 경험의 근거자료들을 통합분석하여 실제이론을 구성하는 통합요인으로 18개 범주들을 도출하였다. 이를 인과적 모형인 근거이론의 패러다임모형으로 제시하면 다음과 같다(부록 1 참조). 패러다임모형은 탐구하고자 하는 연구현상의 중심 주제로 나타난 '현상'과 이 현상과 연관되어 발생하는 일련의 상황이나 상태를 형성하는 '조건들(인과, 맥락, 중재)', 이러한 조건에서 발생하는 쟁점, 문제, 사건에 대해 참여자들이 취하는 의도적 혹은 일상적 반응인 '작용/상호작용적 전략', 이러한 작용/상호작용의 '결과'로 구성된다.²⁶⁾

1. 인과 조건

인과 조건은 어떤 현상의 발생이나 전개에 원인을 이루고 영향을 미치는 사건이나 일들로 구성된다.²⁷⁾ 본 연구에서 근거자료를 분석한 결과 '전공 공감'이 사서직의 직업사회화의 중심 생각 혹은 중심 사건인 '주변부 인식 극복하기'현상의 인과적 조건이 되는 것으로 나타났다. '전공 공감'은 인식 정도에 따라 차이가 나타났다.

가. 전공 공감

'전공 공감'은 사서직에 입직하기전 개별 참여자들의 사서직에 대한 탐색의 시기이자 직업사회화에 대한 전(前)사회화 경험들이다. 즉, 참여자가 사서직 입직에 이르기까지 학부에서 구축된 사서직에 대한 선(先)경험과 지각들로서 참여자가 학부에서 문헌정보학을 전공하면서 사서직에 대한 사회적 가치를 인식하고 얼마나 발전적으로 긍정하고 수용하고 있는가에 대한 것이다.

여기에는 문헌정보학을 전공하게 된 계기, 전공을 이수하면서 갖게 된 문헌정보학 지식에 대한

26) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*, op. cit., p.97.

27) *Ibid.*, p.96.

개인적 느낌, 교수자로 부터 받은 영향, 사서직 입직계기가 포함된다. 직업사회화의 선행요인이자 인과요인으로서 전공에 대한 긍정적 공감 정도는 사회화과정을 통해 사서직의 가치와 자신의 개인 가치일치로 적극적이고 긍정적인 사회화를 이끌어 내는 경향과 관련 있는 것으로 나타났다.

참여자들의 '전공 선택계기'는 복합적 요인이 작용하였다. 개인요인으로는 '성적'과 '학점', '여성'이라는 성별요인의 고려를 들 수 있다. 적성요인으로는 '책', '독서', '문학'에 대한 선호와 관심, 중고교 시절 학교도서관의 도서관 활동이나 학교도서관에 대한 좋은 경험들을 들 수 있다. 전공 특성적 요인으로는 졸업 후 취업가능성과 연결되는 '실용성', 영세하고 비편제 전공이지만 향후 '발전가능성', 정보사회와 연관된 '정보 및 컴퓨터 관련 전공', 비편제 학문 및 소수의 학과라는 '참신성'을 들 수 있다. 참여자들은 문헌정보학을 전공하고, 배우면서 문헌정보학 지식에 대해 긍정적 혹은 부정적 인상을 갖고 있었다. 긍정적 태도는 '적성에 맞아', '흥미와 관심'을 가지고 있었으며, 문헌정보학 지식에 대해 '매력적이고', '도움이 되는', '어렵지 않은', '해 볼만 한', '남을 돕는', '실용 지식을 배우는' 것으로 생각하였다. 한편, 부정적 태도는 '적성에 안 맞는', '재미없는', '관심 안 가는', '불필요하다'고 생각하였으며, 문헌정보학 지식에 대해서는 '철학적 깊이가 없는', '협소한', '진부한', '조잡한', '황당한', '혼란스러운', '실망스러운', '회의감 드는', '마음에 와 닿는 것 없는', '이질감 느끼는', '후회되는', '괴리감 드는', '현실감 없는' 것으로 생각하였다. 그러나 학부시절에는 깊은 성찰이 없어서 전공에 대한 인식이 비록 부정적으로 형성되었더라도 도서관 실무를 통해 사서직의 가치를 재발견하는 경우에는 긍정적인 사회화를 경험하는 것으로 나타났다. 교수자는 지식뿐 아니라, 전공 마인드, 사서직 직업의식, 삶의 자세에 영향을 미치고 있었다. 교수자를 통해 '도서관의 사회적 필요성', '도서관 경영마인드', '봉사철학', '이용자 중심사고'의 전공마인드를 구축하였다. 또한, 사서직의 직업정신에 대한 조언을 통해 '사서직의 직업정신', '공지', '기본자세'를 갖추었으며, 사서로서 직장생활과 사회생활에 대한 삶의 자세에 대한 조언을 받았으며 현재까지 유효하였다. 취업계기는 대다수가 '전공이라 입직하였다'. 더 구체적으로 살펴보면, 전공적 신념 혹은 개인에 따른 종교적 신념, 사회 변혁적 신념에 근간한 '사명감', '적성 일치'로 인한 '전공직업에 대한 관심', 내가 할 일이 많을 것이라는 '전공에 대한 호기심', 사서직에 대한 선호와 열망은 없지만 배운 전공이라 '취업 목적'으로 입직하였다.

2. 현상

현상은 작용/상호작용 전략들에 의해 다루어지고 조절되는 중심생각이나 사건으로, “여기서 무엇이 진행되고 있는가”를 나타내는 것이다.²⁸⁾

본 연구의 근거자료를 분석한 결과 사서 되어가기 과정인 사서직의 직업 사회화는 '주변부 인식

28) Ibid.

극복하기'라는 중심생각이나 사건을 중심축으로 하여, 이를 해결하고 대응하기 위한 것으로 나타났다. '주변부 인식 극복하기'는 인식 정도와 극복노력의 정도에 따라 차이가 나타났다.

가. 주변부 인식 극복하기

참여자들이 직업사회화 과정인 사서 되어가기 전체 과정에서 대응하고, 해결하고자 하는 중심적 생각이나 사건의 중심축은 '사서는 주변부에 불과하다'는 인식이다. 참여자들이 지각한 '주변부 인식'이란 소속기관에서나 사회적으로 사서는 직접적 영향력을 발휘하는 핵심이나 주체의 존재가 아니라는 것이다. 사서는 무한정 고객서비스만 제공해야 하는 의무만을 가진 무한 봉사직으로 기능적이고 생산적이지 못한 존재로 인식된다는 것이다. 즉, 도서관과 사서업무가 보조업무나 지원업무로 인식되기 때문에 조직에서 부차적이고 이차적 존재, '보조 업무자'로 간주된다는 생각, 행정권한(인사, 예산 등)이 없어서 도서관 서비스의 진정한 운영 주체가 되지 못하는 '무력한 소수 직렬 공무원'에 불과하다는 지각, 수업을 하지 않는 교사는 '교사'로 인정하지 않는다는 인식이 팽배한 교직사회에서 수업을 하지 않아 '별정직 교사'로 인식된다는 것이다. 이러한 '주변부적 존재 인식'으로 참여자들은 사회화 되어가면서 사서직이 무시받고, 저평가 받는다는 생각, 소외감, 자조, 포기와 무력감을 지각하게 된다. '주변부 인식'은 사서로 재직하는 전체 기간 동안 극복해야 되는 과제로서, 개인 차원의 노력 및 집단적 조직 노력을 통해 극복해야하는 과제이다.

지각된 주변부 인식의 인식 정도와 극복의 적극적 노력 정도에 따라 사서직의 사회화 대응전략이 다르고, 사회화 양상이 달라지는 것으로 나타났다.

3. 맥락 조건

맥락 조건은 현상에 영향을 미치는 상황이나 문제를 만들어내는 특수한 조건들로 작용/상호작용 전략을 다루고, 조절하고, 수행하며, 어떤 특정한 현상에 대응하기 위해 취해지는 구체적인 상황이다.²⁹⁾

본 연구의 근거자료 분석 결과, '사회적 몰이해', '열악함', '업무 공감'이 '주변부 인식 극복하기'현상에 영향을 미치어 특정한 작용/상호작용 전략을 취하도록 하는 맥락 조건으로 밝혀졌다. 이들 조건들의 인식정도에 따라 '주변부 인식 극복하기'의 정도와 극복의 노력정도는 차이가 나타났다.

가. 사회적 몰이해

사서들은 사서로 근무하면서 사서직에 관한 '사회적 몰이해'를 체험하게 된다. 이러한 몰이해는 주로 사서직의 업무 공간인 도서관에 대한 이해 부족과 비가시화된 사서직 업무에 대한 대중들의

29) Ibid.

이해 부족으로 인해 유발되는 것이다. '사회적 몰이해'는 사서들이 지각한 대중의 '오해'와 '편견'으로 구성된다. '대중의 오해'는 주로 사서직 업무가 전문성이나 업무 난이도가 없을 것이라는 인식에서 비롯된 것으로 '책이 있는 공간에서 조용히, 가만히 앉아서 책이나 빌려주는 편한 직업', '아무나 할 수 있는 직업', '놀고먹는 직업', '한가해서 책 많이 읽는 직업'으로 인식한다는 것이다. 또한 사서들이 지각하는 대중들의 '편견'은 사서직을 여성들에게 적합한 '여성적 직업', '조용하고 내향적 직업', '비활동적이라 남성에게는 답답한 직업'으로 편향되게 인식한다는 것이다.

나. 열악함

참여자들이 인식하는 '열악함'은 '업무에 대한 몰이해', '승진 지체', '열악한 근무 조건', '전문성 무시', '편협한 도서관 인식'으로 구분할 수 있다.

'업무에 대한 몰이해'는 남들이 잘 알지 못하고, 알아주지 않는 일을 조용히 하기 때문에 '사서가 하는 모든 일들을 업무나 서비스라고 간주하지 않으며', 따라서 '공적 평가와 포상을 제대로 받아보지 못했으며', 조직에서 '사서의 헌신과 봉사를 당연한 것으로 간주한다'는 것이다. '승진'에 있어 '행정직에 비해 승진 누락 및 정체가 매우 심하며', 사서직 공무원의 진출은 대부분 하위직 위주로 채용하여 고급공무원으로의 임용고시가 없는 것은 '형평성 위배'라고 생각한다. 사서교사는 교육관리직(교감, 교장) 및 교육전문직(장학사)으로 승진경로가 없는 '만년 평교사'로 지내야 하는 것이 고통스럽다. '근무조건'은 공공도서관일 경우 서비스직이라 '야간근무, 주말근무 많아서 개인생활이 침해받고 있으며', '사서교사는 시공간을 달리해서 동료 교사들과 교류시간이 거의 없으며', 학교도서관 운영이라는 특성을 인정받지 못해 불합리하고, '부당한 업무분장과 근무시간을 강요'당하는 경향이 많다. 또한, '학교도서관 예산의 전용 및 삭감이 빈번하며', '학교도서관 공간의 몰이해'로 갈등이 유발된다. '전문성 무시'는 도서관 경영에서 전문가로서 사서 견해가 무시되는 경우이다. '자료 선정 시 간섭과 검열의 문제', '모기관과 도서관 운영철학 상충', '도서관의 주요한 의사결정시 배제', '업무 이해도 낮은 비전공 관장 혹은 모기관에 의해 도서관 경영이 좌우되며', '무자격자의 도서관 배치로 업무부담 가중'된다는 점이다. '편협한 도서관 인식'은 도서관을 조직운영에 필요한 '필수적인 주변부 기관'으로 인식한다. 또한, '도서관은 모기관 지원 없이도 잘 운영되는 조직'으로 인식하여 비록 중요성을 인정하더라도 도서관과 사서직에 실제적 관심이나 지원은 부족하다는 것이다.

다. 업무 공감

도서관 업무 경험은 사서로서 필요한 다양한 업무 지식과 경험을 구축해 가는 과정으로서, 특히, 이용자에 대한 인식과 이용자를 위한 봉사성을 구체화 시켜나가는 과정이다. 기술적 업무에서는 자관의 주제 발전상황에 맞게, 이용자의 접근점을 고려하면서 이용자 친화적으로 지식자료를 조직하는 방법을 배우고 터득하게 된다. 대인업무에서는 이용자와 직접적으로 상호작용하면서 이용자

를 대하는 법, 도움을 제공하는 방법과 사서개인의 주제지식 미흡함 등 부족한 역량을 깨닫게 된다. 예산업무를 하면서는 도서관 전체를 아우르는 경영적 안목을 터득하게 된다.

‘업무 공감’이란 다양한 사서 업무를 통해 가치, 즐거움, 보람을 찾고 자신과 사서직의 발전의 가능성을 찾았는가에 관한 것이다. 즉, ‘업무 공감’은 업무 수행을 통해 자신의 적성이 사서직 업무와 일치함을 재발견하기도 하고, 사서직의 직업 가치를 체험적으로 재인식하기도 하고, 사서직의 직업 가치인 봉사와 자신의 가치관이 일치함을 발견하는 과정이기도 하다.

사서 업무에 대한 긍정적 인식은 ‘적성에 맞는’, ‘비약적 발전의 계기가 되는’, ‘시류에 맞는 가시적 업무’, ‘업무난이도가 있어서 성취감과 업무 만족감을 주는’, ‘업무 변화 폭이 많은 업무’이다. 업무에 대한 부정적 인식은 ‘전문성 축적이 안 되는’, ‘단순반복 기능적 업무’, ‘비가시적인 전통적 업무’, ‘변화 폭이 적은’ 업무이다.

4. 중재 조건

중재 조건은 현상에 속하는 보다 광범위한 구조적 맥락으로 특정한 맥락 안에서 취해진 작용/상호작용 전략을 촉진/조장하거나 제어하도록 작용한다.³⁰⁾

본 연구의 근거자료 분석 결과, ‘사회적 변화’, ‘이용자에 대한 인식’, ‘조직 문화’, ‘조직 인간관계’, ‘지속적 교육과 교류’, ‘전문성 추구’가 ‘주변부 인식 극복하기’ 현상에 대한 작용/상호작용 전략들을 취할 때 영향을 미치는 중재 조건으로 밝혀졌다. 이들 중재 조건들은 인식의 정도에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

가. 사회 변화

사서들이 경험하는 사회적 변화는 크게 정보기술의 발달, 정보매체의 변화, 국가의 경제상황 변화, 교육정책 변화, 도서관 정책의 변화를 들 수 있다. 사서들은 이러한 사회적 변화를 통해 ‘위기감의 고조’, ‘이용자 중심 마인드의 구축’, ‘전문성 고심’의 계기가 되었다.

‘도서관 경영에 낯이 발전하는 정보기술을 적극적으로 수용’해야 하고, ‘전산화 및 인터넷 도입으로 업무 처리의 변화’, ‘국가 경제상황(IMF) 악화’는 지속적인 변화를 딛고 변화하는 도서관에 적응하고 생존할 수 있을까 하는 불안감과 안주하면 안 된다는 ‘위기감’이 고조된다. ‘도서관 전산화로 업무의 중심이 기술봉사에서 대인 봉사로 변화되고’, ‘정부주도의 학교도서관 지원’은 종래의 관리자적 마인드에서 탈피하여 ‘이용자 중심적인 자세’를 갖도록 한다. 특히, ‘모기관의 경영 악화로 도서관조직의 축소나 통합’, ‘공공도서관명칭 변경 사건(1997)’, 최근의 ‘주제실 운영 및 주세사서의 요구 급증’은 도서관 존립을 위해 서비스의 개선 및 서비스개발의 강화 뿐 아니라, 개인적으로는

30) Ibid., p.97.

어떠한 사서가 되어야 의미 있게 생존 할 수 있는가의 원론적 문제인 사서로서의 '전문성을 고심'하는 계기가 된다.

나. 이용자에 대한 인식

이용자에 대한 인식은 '필가근(必可近)', '불가근 불가원(不可近 不可遠)', '불가원(不可遠)'으로 나누어 볼 수 있다. '필가근'은 이용자 중심적 인식으로서 이용자에 대한 지대한 관심을 가지고 있으며 이용자 행태와 의견에 관심 가지고 있다. 이용자의 불만과 불평을 성찰의 계기로 삼아 도서관의 서비스 개선 도모 뿐 아니라 사서개인의 성장과 발전을 도모하는 발전적 자세를 갖는다. '불가근 불가원'은 이용자를 '떠받들어야 하는 상전', '채워지지 않는 불만을 가진 불평자'로 규정하고, 가능한 한 '이용자와 부딪치지 않기'를 바라며, '과잉친절 하지 않으며', '사서가 적극적으로 나서지 말자'는 생각을 가지고 있다. '불가원'은 이용자를 '스트레스 유발과 기력소진의 대상', '이용자 대하기는 정신노동'으로 본다. 그래서 '이용자 없는 공간에서 일하고 싶어'하며, 이용자가 '개인적 청탁을 해 올까봐 경계하게 된다'.

다. 도서관 조직문화

도서관 조직문화는 '도서관 조직문화', '업무 문화', '승진 문화'로 구분된다. 도서관 조직문화는 '위계질서를 강조'해서 하향평준화를 요구하는 문화이다. '다여성 분야라 여성 의견이 우세하며', '개인주의가 강하고', '입소문이 빠르다'. 그래서 '일이 힘든 것이 아니라 업무 외적인 인간관계가 힘이 든다'. 일부는 '패거리문화'를 형성하기도 한다.

'업무 문화'는 '업무의욕을 가진 사서에게는 질서와 견제'를 하는 경향이다. '업무수행의 제반 규칙을 준수해야 하며', '상급자의 성향과 업무 처리 방식을 파악해서 잘 맞추어야 한다', '신참자는 업무개선에 관한 발언권이 없으며', 도서관 업무가 상호 연결되어 있지만, 대체로 '동료의 업무에 대해 간섭하지 않고 지적하지 않는다', 사서들간의 '업무 관점 차이에서 갈등'이 있지만, 실무자이든 관리자이든 대체로 '업무 개선보다는 관례적으로 일하기를 선호'한다.

사서직의 '승진 문화'는 '행정직만큼 빨리, 그리고 높이 승진하고 싶은 것'이다. 대체로 '승진 적체로 승진을 기대하고 있지 않지만' 내부적으로 동료들간에 '치열하게 승진 경쟁을 하고 있다'. 따라서, '다면평가를 위해 상하좌우를 아우르는 철저한 자기 관리가 필요하다'. 사서직은 전문성을 인정받아 기술직이지만 '기술직은 행정직보다 승진의 상한 한계'가 있어 소외감을 갖는다.

라. 조직에서의 인간관계

조직에서의 인간관계는 선임 상급자, 사서직 동료, 타분야 동료(교과교사), 학부 비전공사서, 사서 후배, 행정직과의 관계이다. '조직 인간관계'는 서로 배우고 반성하면서 영향을 미치는 관계이다.

궁극적으로 상호간 좋은 점, 훌륭한 점은 서로 배우고 닮아가려고 하며, 상대방의 미흡한 점은 자신을 되돌아보고 성찰하는 계기가 된다. 조직에서의 인간관계가 상호 협력적일수록 긍정적 가치관을 배우며, 자긍심을 가진 사서로 성장하게 된다.

‘선임, 상급자’는 긍정적 혹은 부정적 역할모델이 된다. 업무능력과 품성적 측면에서 본받을 수 있는 ‘모범자’, 용기를 북돋아 주는 ‘격려자’, 초기 사회화의 ‘촉진자’, 업무 ‘지원자’의 긍정적 역할을 하기도 한다. 그러나 부당한 억압과 좌절의 경험을 주기도 하고, 근무연수만 높고 업적없고 실력 없는 구태의연한 퇴물로 인식되기도 해서 ‘반면교사(反面教師)’의 대상이 되기도 한다.

‘사서직 동료’는 협력자이자 동시에 승진의 경쟁자이다. ‘타분야 동료(교과교사)’는 동등한 교사 입장에서 협력과 교류라기보다는 상위자의 입장에서 도움을 주는 ‘협조’라는 인식을 가지고 있는 ‘비동등한 동료관계’이다.

‘학부 비전공사서’는 ‘전공지식과 마인드 부족으로 업무 주도성이 없고’, ‘업무 숙고시 이론적 및 철학적 고심 없으며’, ‘자기 이익을 잘 챙기고’, ‘처세에 능하지만’ 보듬고 함께 가야하는 동료 관계이다. 사서업무의 행정적 지원을 하는 ‘행정직’과는 주객(主客)이 전도(顛倒)된 관계이다. 원활한 업무 지원을 받기 위해 의도적으로 잘 지내야 하는 관계이다. 행정직은 ‘사서직을 얹잡아 보는’ 경향이 있으며, ‘사서직 업무에 대한 무지와 몰이해로 규제마인드로 접근’해서 업무 진행에 도움이 되지 못하는 경우가 많다. 업무시 상호 협력하면 서로 도움이 되는 관계이다. ‘후배’들과의 관계는 ‘이끌어 주기’ 혹은 ‘의존하기’ 관계이다.

마. 지속적 교육과 교류

‘지속적 교육과 교류’는 사서로서 필요한 역량을 도서관 현장에서 갖추어가는 것이다. ‘지속적 교육과 교류’의 형태는 국내외연수, 자격증 취득, 전공 및 관심분야의 꾸준한 독서, 전공 및 타분야의 체계적 지식획득을 위한 대학원 진학, 관련 모임참석, 세미나 참석 등이다.

다양한 ‘지속적 교육과 교류’ 노력을 통해 사서는 도서관 현장에서 장단기적으로 필요한 새로운 정보와 지식을 확보하고 동료들과 정보, 경험, 열정을 교류하면서 더욱 성장하고 발전하게 된다. 이를 통하여 ‘업무 능력 향상과 확대’, ‘업무의욕 재충전’, ‘직업의식 고취’, ‘사기 고취’, ‘안목 확대’가 이루어진다. 사서되기 과정에서 이러한 ‘지속적 교육과 교류’의 열정 정도가 강할수록 지도성을 갖춘 사서가 될 가능성이 큰 것으로 나타났다.

‘지속적 교육과 교류’에서 ‘업무 아이디어를 획득하며’, ‘업무의 최신성을 유지하고’, ‘새로운 서비스를 개발할 수 있으며’, ‘업무의 향후 진로나 발전 방향을 잡게 되며’, ‘업무 발언권이 생기고’, ‘인맥 확대’가 이루어져 ‘업무능력이 향상되고 확대’된다. 또한, 사서로서 ‘각오를 새롭게 하며’, ‘동료 열정에 감화 받아’, ‘분발과 반성의 계기’가 되어 ‘업무의욕을 재충전’한다. ‘지속적 교육과 교류’를 통해 ‘도서관에 대한 철학을 재확인하게 되며’, 사서로서 ‘미래 포부와 각오를 갖게 되며’, ‘직업의식

을 확고히' 하여 '직업의식의 재고취'가 이루어진다. 또한, 사서로서 '자신감을 갖게 되며', '열정을 쇄신하고', '사회발전에 대한 대처능력을 향상하고', '개인적 열등감이 해소되어', '사기 고취'가 이루어진다. '지속적 교육과 교류'를 통해 '소속 도서관, 도서관계, 및 사서직에 대한 미래 통찰력을 획득하며', '경영 안목을 획득하고', '전공의 의미와 활용 가치 재인식'이 이루어져 '안목 확대'가 이루어진다.

바. 전문성 추구

사서직의 사회화 과정은 사서로서 현실 적합한 역량을 갖추어가는 과정이기도 하다. 전문성 추구 강도가 강할수록 도서관과 사서개인의 미래 발전을 위해 고심하는 사서이기 때문에 보다 목표 지향적이고 의욕적으로 사회화가 이루어진다.

공통적으로 추구하는 전문성은 '지식과 기술', '개인 능력', '봉사 정신', '구성원으로서의 역할'로 구성된다. '지식과 기술'면에서는 '업무전문성'과 '주제전문성'을 갖추어 한 차원 높고 실제적으로 도움이 되는 '정보서비스 제공' 및 '서비스 개발능력', '제도 개선능력'을 갖추는 것이다. 또한 조직과 제반 사회와 소통할 수 있는 '개인 능력'을 갖추는 것이다. 예를 들어, '시대변화 예측 및 능동적 대처 능력', 도서관과 사서직 권익옹호를 위한 '대외교섭력', '계속적 자기개발능력', '행정업무 능력', '미래안목', '마케팅 능력'을 구축하는 것이다. 더불어, 이용자 지향성을 갖추고 '이용자와 상호소통'에 근거하는 실천력 있는 실제적 '봉사정신'을 갖추고 싶어 한다. 마지막으로, '조직 구성원으로서 역할'은 '동료의 장점을 볼 줄 알고', '후배들에게 좋은 근무여건을 만들어 주고', '소속 도서관 발전에 기여하며', 동종 직업의식을 가지고 '도서관계 발전에 기여'하는 것이다.

5. 작용 및 상호작용 전략

작용/상호작용 전략은 사람들이 직면하는 상황, 문제, 쟁점을 다루는 방식으로 어떤 문제, 즉 현상에 대처하거나 현상을 다루기 위해 취해지는 의도적이거나 일상적인 행위이다.³¹⁾

본 연구에서 근거자료를 분석한 결과 밝혀진 '주변부 인식 극복하기'현상에 대처하고, 이러한 현상을 다루기 위해 취해지는 광범위한 작용/상호작용 전략으로는 '업무 전략', '대인관계 전략', '슬럼프 및 위기 대응전략', '개인성장 및 발전 도모전략', '조직 대응 및 몰인식 대응전략'으로 도출하였다.

가. 업무 전략

'업무 전략'이란 업무를 대하고 문제를 해결해 나가는 다양한 태도이다. 다양한 태도의 기저에는 평소 개인이 가진 사서직에 대한 신념이나 열정이 반영된 것이다.

'업무 전략'은 '의무적으로 일하기', '책임감을 가지고 일하기', '사명감을 가지고 일하기', '자존심

31) Ibid.

을 걸고 일하기'이다. '의무적으로 일하기'는 도서관이 최소 기능으로 유지되고, 남들 눈에 놓고 있다는 인식을 주지 않도록, '관행적으로 일하는 것'이다. '남에게 책잡히지 않을 정도로 기본적인 일만 하거나', '마지못해 일하는 것'이다. '책임감을 가지고 일하기'는 '자발적으로 나서지는 못하지만 주어지는 일들은 철저하고 정확하게 수행하는 것', '관행적 처리보다는 전공자라는 강한 인식을 가지고 개선점을 찾고 최적의 방안을 찾아서 일하는 것'이다.

'사명감'의 사전적 정의는 "주어진 임무를 수행하려는 기개나 책임감. 특히, 그 임무에 특별한 의의와 자량을 가지고 대하는 경우의 감정을 이룸"³²⁾이다. '사명감을 가지고 일하기'는 도서관과 사서직에 대한 굳건한 자부심과 신념을 가지고 가치 실현을 위해 일하는 것이다. '자발적으로 기존에 없는 새로운 업무를 도입하거나 창의적으로 개발'하거나, '일의 정당성과 확신이 있다면 논란과 반대가 있더라도 추진력 있게 강행하는 것'이다. 또한 '이용자 편의를 중심으로 생각하면서 미래발전 방향을 대비하면서 일을 하는 것이다'. '자존심을 걸고 일하기'는 전공자로서 '타인이나 타 종사자에게 질 수 없다는 개인적 자존심'을 근거에 깔고 업무에 임하는 것이다. 사서로서의 긍지나 사명감은 적으나, 전공자로서 강한 책임감을 가지고 성취적으로 일하는 것이다.

나. 대인관계 전략

'대인관계 전략'은 조직에서 구성원과의 대인관계 설정이자 대응 전략이다. '대인관계 전략'은 '회피하기', '방어하기', '배려하기'로 구성된다.

'회피하기' 전략은 '모든 것이 다 내 탓이오'라는 내향적이고 소극적인 형이다. '구성원간의 갈등 내색 안 하기', '갈등 가진 사람과는 회피하기', '내 부족, 내 탓, 내 잘못으로 돌리고 혼자 삭이게 된다'. '방어하기' 전략은 '사람 조심, 말조심'형이다. 이 중의 하나는 타인과의 관계에서 개인이 손해를 입지 않기 위하여 의도성을 가지고 타인을 조심하고 배려하는 태도이다. 예를 들어, '갈등가진 사람과는 업무적으로 교류 할 때는 더 세심하고, 친절하게', '먼저 다가서기', '적을 만들지 않는다', '내가 손해 보는 식'으로 하는 것이다. 한편으로는, 개인이 경솔하게 처신해서 조직에서 분란이나 화근을 만들어 내지 않기 위하여 조심하는 것이다. 예를 들어, '남의 눈에 띄지 않게 행동하며', '맞서지 않으며', '싫은 소리 안 하는 것'이다. 마지막으로 '배려하기'는 진심을 가지고 소통하고 협력하는 것이다. '역지사지로 공감하며', '양보하고', '겸손하며', '공경하며', '도와주기'이다.

다. 조직 대응 및 몰인식 대응 전략

사서들이 열악함과 몰인식 및 조직에 대한 대응 전략은 '체념하기', '순응하기', '본분에 충실하면서 때를 기다리기', '주장하고 설득하기'이다.

'체념하기'는 구조적 열악함에 억눌려 업무에 대한 의욕을 접어버리는 것이다. '의욕을 가지고

32) 이희승, 국어대사전, 수정증보판(서울 : 민중서림, 1990).

있으면 내적 갈등이 생겨 괴로우니, 의욕과 욕심을 버리고 견디는 것이다. 그래서 남의 일에 관심 가지고 않고 '내 일만 한다. 그래서 '원칙의 준수'는 나를 지키는 최소한의 방어전략이며, '열악함과 몰인식의 구조적 문제를 해결하기 위해 노력하는 것은 바위에 계란 치기이며, 헛된 노력이고 부질 없는 일'에 불과하다고 본다.

'순응하기'는 '물 흐르듯이, 술에 술 탄 듯, 물에 물 탄 듯' 지내는 것이다. 조직의 원리를 알고 조직생활을 길게 보자는 주의이다. 불합리함을 타파하고자 개인 의견을 주장하거나 설득하지 않고 묵묵히, 매사 긍정적으로 유연하게 조직 흐름에 따르는 것이다. '부당함에 대해 내색 안하고 의견 제시 안 하며', '조직 흐름과 대세에 따르며', '조직에 대한 전방위적 절대 충성'을 하는 것이다.

'본분에 충실하면서 때를 기다리기'는 도서관조직이 마이너 조직이라 열악함, 몰인식의 현실은 어쩔 수 없으니 이를 인정하고 본분에 충실하면서 업무에서 즐거움을 찾고, 실력을 축적해서 다음 기회를 노리자는 냉철한 현실형이다. '본분을 다하면서 불이익 감내하며', '내 본분을 생각하면서 내 나름의 기쁨을 찾고', '실력 쌓으면서 때를 기다리자'이다.

'주장하고 설득하기'는 문제점을 적극적으로 제시하고 설득하고 주장하고, 대항하는 것이다. '도서관과 사서직의 권익을 위해 원칙에 입각해서 정당하게 주장하며', '끊임없이 설득하고', '부당한 업무지시에 불응하며', '조직에 도서관 및 사서의 존재성과 전문성을 홍보'하는 것이다.

라. 슬럼프 및 위기 대응 전략

사서들은 승진이나 보직 탈락, 건의 묵살, 업무 성과의 불인정, 업무 흥미와 가치 상실로 무력감, 이용자 대하기 갈등, 구성원간 갈등, 열악함과 몰인식 체험 등 조직에서 부정적 경험의 체험으로 인하여 장단기적으로 근무의욕이 침체되거나, 구체적으로 이직을 고려하는 경우도 있다.

이러한 '슬럼프 및 위기 대응 전략'은 '직장생활 지속의 실용적 측면 생각하기', '관심 전환하기', '참아내기'이다. '실용적 측면 생각하기'는 힘들고 괴롭더라도 도서관이 생계의 원천임을 생각하면서 수동적으로 버티어 나가기를 하는 것이다. 예를 들어, '연금 생각하기', '도서관 근무의 유리한 점만 생각하면서 버티기'이다. '참아내기'는 어려운 일을 참고 견디며 인내하는 것이다. 버둥거리면 악수(惡手)를 두게 되니 조용히 '그냥 받아들이기', '시간 보내기'이다. '관심 전환하기'는 관심을 전환하여 문제 상황이나 스트레스에 벗어나기 위한 것이자 보다 나은 새로운 상황을 만들고자 하는 노력이다. 예를 들어, 무엇이든 '배우기'에 몰입하기, '운동하기', '외부조직 구성원들과 교류하기', '외부 관심사에 눈 돌리기', '결혼하기'이다. '결혼하기'는 미혼여성들이 주로 선택하는 관심 전환 방법의 하나이다.

마. 개인성장 및 발전도모 전략

'개인 성장 및 발전도모 전략'은 사서로서 미래에 대한 확신과 비전을 가지고 일하는 평소 자세

이다. '개인 성장 및 발전 도모 전략'은 '업무와 단절하기', '나태함을 경계하기', '부단히 자기 계발하기', '거시적 관점을 갖고 일하기'이다.

'업무와 단절하기'는 열악함 때문에 좌절되어 사서직에서 더 이상 미래 비전을 찾지 않으며, 또한 가지고 있지 않기 때문에 업무를 의무 방어전으로만 생각하는 것이다. 그래서 '퇴근과 동시에 골치 아픈 직장일은 모두 잊고 전혀 생각하지 않으며', 급격한 사회 변화 추세가 불안하고 신경이 쓰이고, 안일함에 자책이 들기도 하지만 단지 출퇴근에 의미를 두고 있을 뿐이다. 직업 생활을 통해 개인과 사서직의 성장 및 발전을 도모하려는 노력은 미약하다. '나태함을 경계하기'는 '부단히 새로운 업무 목표를 설정하며', '도서관 업무에 의미를 부여하면서 일하고', '남자 동료들 보다 두 배로 더 열심히 일하기'이다. '부단히 자기 계발하기'는 '꾸준한 학습을 통하여 새로운 능력과 지식 구축하며', '도서관 발전방향과 변화추세를 살펴서 대응자세 갖추며', '내가 잘하는 부분에 집중하기'이다. '거시적 관점을 갖고 일하기'는 '소속 도서관, 도서관계, 사서직의 미래 발전 방향과 발전방안을 고심'하고 '개인의 기여 역할 모색하기'이다.

6. 결과

결과는 어떤 현상에 대처하거나 그 현상을 다루기 위하여 취해지는 작용/상호작용 전략에 따라 나타나는 결과이다.³³⁾ 본 연구의 분석결과, 사서의 직업 사회화의 중심축인 '주변부 인식 극복하기' 현상을 해결하기 위한 '업무 전략', '대인관계 전략', '슬럼프 및 위기 대응 전략', '개인성장 및 발전 도모 전략', '조직대응 및 몰인식 대응 전략'의 작용/상호작용 전략에 따라 나타나는 결과는 '사서직과 자아 일치'와 '사서직과 자아 불일치'로 나타났다.

가. 사서직과 자아 일치

'사서직과 자아 일치'는 직업사회화의 다양한 상호작용과정을 통해 사서직의 직업가치와 개인 가치관이 일치함을 발견한 것이다. 사서직에 대한 열악함, 몰인식이 상존하지만, 그럼에도 사서직은 유일한 내 직업이고 최적의 직업이라는 인식을 가지고 있는 것이다. '사서직과 자아 일치'는 사서직 지속의 원동력, 직업만족 여부, 직업관을 요약하여, '신념을 가지고 일함', '성공을 지향함', '업무수행에 최선을 다함', '열악함에 매몰됨'으로 구분하였다. '열악함에 매몰됨'은 가치 일치하여 사서직에 만족하지만 제반 근무조건에 불만족한다. 사서직의 지속 원동력은 경제적 원천확보에 있으며, 생계 지향적인 직업가치관을 갖는다. '업무에 최선을 다함'은 제반 근무조건이 불만족스러우나 가치 일치로 대체로 만족한다. 업무에 대한 철저한 책임감이 사서직 지속의 원동력이며, 업무지향적

33) Anselm Strauss and Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*, op. cit., p.97.

인 가치관을 갖는다. '성공을 지향함'은 사서직 수행을 통해 직업 가치를 인식하고 성공과 발전의 가능성이 많음을 발견한 것이 사서직 지속의 원동력이다. 개인 가치 일치로 사서직에 만족한다. 이들의 궁극적 추구는 도서관에서의 현실적 성공이다. '신념을 가지고 일함'은 개인의 신념에 근간한 사명감이 사서직 지속의 원동력이다. 사서직 가치와 개인 가치 일치로 직업에 만족한다. 자신의 신념대로 도서관과 사서직의 가치를 사회에 구현하는 것을 목표로 한다.

나. 사서직과 자아 불일치

'사서직과 자아 불일치'란 사서직의 직업가치와 개인의 가치관이 불일치하는 것이다. 비록 사서로 일하고 있지만 사서직은 자신에게 유일하고 잘 맞는 최적의 직업은 아니라는 것이다. 기회가 된다면 다른 직업으로 이직하고 싶은 생각도 가지고 있으며 사서직에 대하여 비판적이고 회의적 시각을 유지한다. '사서직과 자아 불일치'는 사서직 지속의 원동력, 직업만족 여부, 직업관을 요약하여, '가치 불일치로 회의적 입', '높은 자존감을 가지고 일함'으로 구분하였다.

'가치 불일치로 회의적 입'은 개인의 가치와 사서직의 가치 불일치로 불만족하고 회의적이다. 사서직 지속의 원동력은 경제적 원천의 확보에 있으며, 생계 지향적인 직업 가치관을 갖는다. '높은 자존감을 가지고 일함'은 사서직 가치와 개인 가치 불일치로 불만족 한다. 사서직 지속의 원동력은 개인의 자존감 및 전공책임감에 있다. 사서직에 비판적이고, 사회 가치 지향적, 성취 지향적 직업가치관을 갖는다.

IV. 결론 및 제언

본 연구는 질적 다방법을 적용하여, 복합 현상인 직업 사회화 경험의 실체이론을 구성하는 요인들을 통합도출한 것이다. 순차적으로 이루어진 3차례의 선행연구의 총 참여자는 이론적 표집에 의한 42명의 현직 사서 및 사서교사들이다. 질적 다방법연구의 통합 방법으로서 근거이론 접근을 적용하여 선행된 현상학 및 문화기술연구의 도출 결과 및 그 심층면담자료의 최종 분석과 비교, 재검토, 통합이 이루어졌다. 도출된 이론의 통합 구성요인과 그 인과관계를 제시하면 다음과 같다.

참여자들의 직업사회화 과정인 사서 되어가기의 전체과정에서 대응하고, 해결하고자 하는 중심적 생각이나 사건의 중심축은 지각된 '주변부 인식을 극복하기'이다. '주변부 인식'이란 사서가 소속 기관에서나 사회적으로 사서는 직접적 영향력을 발휘하는 핵심이나 주체의 존재가 아니라 지원적이고 보조적이고 부차적인 존재에 불과하다는 것이다. 지각된 '주변부 인식'의 인식 정도와 극복의 노력정도에 따라 사회화전략 유형이 달라지는 것으로 나타났다. 사서직 입직에 이르기까지 학부에서 구축된 사서직에 대한 선(先)경험과 지각의 전(前)사회화 경험인 '전공 공감'은 이러한 '주변부

인식 극복하기'현상의 인과적 조건으로 도출되었다.

'사회적 몰이해', '열악함', '업무 공감'은 '주변부 인식 극복하기'현상에 영향을 미치어 특정한 작용/상호작용 전략을 취하도록 하는 맥락조건으로 밝혀졌다. '사회 변화', '이용자에 대한 인식', '도서관 조직문화', '조직 인간관계', '지속적 교육과 교류', '전문성 추구하기'는 '주변부 인식 극복하기'현상에 속하는 광범위한 구조적 맥락으로, 다양한 작용/상호작용적 사회화전략들을 취할 때 영향을 미치는 중재조건으로 밝혀졌다. '업무 전략', '대인관계 전략', '조직 대응 및 몰인식 대응 전략', '슬럼프 및 위기 대응 전략', '개인성장 및 발전도모 전략'은 '주변부 인식 극복하기'현상에 대처하고, 이러한 현상을 다루기 위해 취해지는 작용/상호작용 전략으로 밝혀졌다. 전략들을 더욱 구체적으로 살펴보면, '업무 전략'은 '의무적으로 일하기', '책임감을 가지고 일하기', '사명감을 가지고 일하기', '자존심을 걸고 일하기'이다. '대인관계 전략'은 '회피하기', '방어하기', '배려하기'이다. '조직 대응 및 몰인식 대응전략'은 '체념하기', '순응하기', '본분에 충실하면서 때를 기다리기', '주장하고 설득하기'이다. '슬럼프 및 위기 대응 전략'은 '직장생활 지속의 실용적 측면 생각하기', '관심 전환하기', '참아내기'이다. '개인 성장 및 발전도모 전략'은 '업무와 단절하기', '나태함을 경계하기', '부단히 자기 계발하기', '거시적 관점을 갖고 일하기'이다.

본 연구에서 나타난 다양한 전략들의 세부 유형은 사회화되어가는 과정에서 발달적, 단계적으로 취하게 되는 전략이기도 하고, 동시에 하나의 특정적 사회화 패턴에 따라 선호하는 전략의 유형인 것으로 밝혀졌다. 다양한 사회화전략에 따라 나타나는 결과는 '사서직과 자아 일치'와 '사서직과 자아 불일치'이다. '사서직과 자아 일치'는 사서직의 직업가치와 개인의 가치관이 일치하는 것이다. 사서직에 대한 열악함과 몰인식이 상존하지만, 사서직은 유일한 내 직업이고 최적의 직업이라는 인식을 가지고 있는 것이다. '사서직과 자아불일치'는 사서로 일하고 있지만 가치 불일치로 사서직은 내게 유일하고 잘 맞는 최적의 직업은 아니라는 것이다.

사서직의 직업사회화 경험은 결국 사서 개인의 성장과 사서직의 발전을 위해 지각된 '주변부 인식'을 어떻게 인식하고, 어떻게 극복하려고 노력하는가의 문제해결의 과정이다. 즉, '주변부 인식'을 발전의 추동력으로 삼느냐, 아니면 정체(停滯)의 계기로 삼느냐의 문제이다. 이와 수반되는 또 하나는 정보서비스직인 사서직의 직업가치인 '봉사'와 참여자의 가치관 및 적성이 일치하는가, 사회화를 통해 이러한 사서직의 가치가 내면화되고, 재인식을 통해 참여자의 삶에서 의미 있는가에 대한 것이다.

본 논문의 후속 연구에서는 이러한 사서직의 직업사회화 경험과정은 어떠한가를 논의 할 것이다. 또한, 본 연구에서 도출된 사회화 통합 구성요인과 사회화 과정을 통합하여 한국 사서직의 직업사회화의 한 행태를 설명하는 실체이론을 논의할 것이다.

참 고 문 헌

- 김갑선. “사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구.” 한국문헌정보학회지, 제42권, 제2호(2008. 06), pp.327-370.
- 김갑선. “사서의 직업사회화 영향요인.” 한국문헌정보학회지, 제43권, 제4호(2009. 12), pp.381-430.
- 이희승. 국어대사전. 수정증보판. 서울 : 민중서림, 1990.
- Colaizzi, Paul F.. Psychological Research as the Phenomenologist Views It. In *Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology*. edited by Ronald. S. Valle and Mark King. N.Y. : Oxford Univ. Press, 1978, pp.48-72.
- Lincoln, Yvonna S. and Egon G. Guba. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, Calif. : Sage Publications, 1985, pp.289-331.
- 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. Thousand Oaks, Calif. : Sage, 2003, pp.189-208.
- Seidman, I.E.. *Interview as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Science*. New York : Teachers College, Columbia University, 1990.
- 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.

〈부록〉 사서의 직업사회화 경험에 관한 근거자료의 범주화

패러다임	범주	하위범주	개념
인과 조건	전공 공감	전공 선택 계기	성적, 성별 고려 책, 독서, 문학에 대한 선호, 학교도서관의 좋은 경험 실용성, 발전 가능성, 정보 및 컴퓨터 관련 전공, 참신성
		전공에 대한 지각	적성에 맞음, 관심 있음, 재미 남, 마음에 맞음 적성에 안 맞음, 재미없음, 관심 안 감, 불필요함 매력적 임, 도움이 됨, 어렵지 않음, 해 볼만 함, 남을 돕는 일임, 실용 지식을 배움
			철학적 깊이가 없음, 협소함, 진부함, 조잡함, 황당함, 혼란스러움, 실망스러움, 회의감 듬, 마음에 와 닿는 것 없음, 이질감 느낌, 후회됨, 괴리감 느낌, 현실감 없음
			도서관의 사회적 필요성을 알게 됨, 도서관 경영마인드 갖게 됨, 봉사 철학 갖추, 이용자 중심사고 갖추 사서직의 직업 정신, 사서직의 긍지, 사서직의 기본자세 조인 교육받은 여성의 가정생활, 직장생활 자세, 사회생활 자세 조인
		취업 계기	종교적 신념, 사회 변혁적 신념, 전공적 신념, 적성 일치, 전공직업에 대한 관심, 전공에 대한 호기심, 단순 취업 목적
현상	주변부 인식 극복하기	보조 업무자	도서관과 사서 업무가 보조업무나 지원업무로 인식됨. 조직에서 부차적이고 이등 존재로 인식됨
		힘없는 소수 직렬 공무원	행정 권한(인사, 예산 등) 없음, 행정권한 취약으로 지원부서인 행정직에 휘둘림
		별정직 교사	수업하지 않는 교사는 '교사'로 인정 하지 않는 교직 사회
맥락 조건	사회 몰이해	대중의 오해	책이 있는 공간에서 가만히 앉아 책이나 빌려주는 편한 직업, 아무나 할 수 있는 직업, 한가해서 책 많이 읽는 직업, 놀고먹는 직업
		대중의 편견	여성적 직업, 조용하고 내향적 직업, 비활동적이라 남성에게 답답한 직업
	열악함	업무 몰이해	사서가 하는 모든 일을 업무로 간주 안 함, 사서의 헌신과 봉사를 당연한 것으로 간주, 공적 평가와 포상을 제대로 받아보지 못함
		승진 지체	행정직에 비해 승진 누락 및 정체가 심함, 사서직 공무원의 진출이 대부분 하위직 위주이고 고급공무원으로의 임용고시가 없어 형평성 위배 임, 사서교사는 교육관리직 및 교육전문직으로 승진경로 없는 만년 평교사 임
		열악한 근무 조건	서비스직이라 야간 및 주말근무 많아서 개인생활 침해, 시공간을 달리해서 동료 교사들과 교류시간이 거의 없음, 학교도서관 운영이라는 특성을 인정받지 못해 부당한 업무분장과 근무시간 강요당함. 학교도서관 예산의 전용 및 삭감 빈번함, 학교도서관 공간의 몰이해
		전문성 무시	자료 선정 시 모기관의 간섭과 검열의 문제, 모기관과 도서관 운영철학 상충, 도서관의 주요한 의사결정시 배제, 업무 이해도 낮은 비전공 관장 혹은 모기관에 의해 도서관 경영이 좌우됨, 무자격자의 도서관 배치로 업무부담 가중
	편협한 도서관 인식	필수불가결한 주변부 기관, 모기관 지원 없이도 잘 운영되는 조직	
	업무 공감	업무에 대한 인식	적성에 맞는 업무, 비약적 발전의 계기가 되는 업무, 시류에 맞는 가시적 업무, 업무난이도가 있어서 성취감과 업무만족감을 주는 업무, 업무 변이가 많은 업무 전문성 축적이 안 되는 업무, 단순반복 기능적 업무, 비가시적인 전통적 업무, 업무변이가 적은 업무

패러다임	범주	하위범주	개념
중개 조건	사회 변화	위기감 고조	도서관 경영에 정보기술의 수용, 정보매체의 변화, 전산화 및 인터넷 도입으로 업무 처리의 변화, 국가 경제상황 악화
		이용자 중심 마인드 구축	도서관 전산화로 업무의 중심이 기술봉사에서 대인 봉사로 변화, 정부주도의 학교도서관 지원
		전문성 고심 계기	모기관의 경영 악화로 도서관 구조 축소나 통합, 공공도서관명칭 변경 사건(1997), 주체실 운영 및 주체사서의 요구 급증
	이용자에 대한 인식	불가원	이용자는 스트레스 유발과 소진의 대상, 이용자 없는 공간에서 일하고 싶음, 이용자 대하기는 정신노동, 개인적 청탁을 해 올라봐 경계함
		불가근 불가원	떠받들어야 하는 상전, 채워지지 않는 불만을 가진 불평자, 과잉 친절 하지 않음, 가능하면 이용자와 안 부딪침, 사서가 적극적으로 나서지 않음
		필가근	이용자는 불평불만자로서 도서관을 발전시키는 사람, 이용자의 주체지식이나 자기계발 욕구에 개인적 자극을 받음, 불평불만을 해결하면서 업무 개선하고 자신을 성찰하는 계기, 이용자 의견과 행태에 관심 가짐
	도서관 조직문화	도서관 조직문화	위계질서 강조, 다여성 분야라 여성 의견이 우세함, 일이 힘든 것이 아니라 인간관계가 힘이 듦, 개인주의 강함, 입소문 빠름, 일부 패거리문화 형성됨
		업무 문화	의욕적으로 일하면 질서하고 견제함, 업무 규칙 준수함, 상급자 성향과 업무 처리 방식을 파악해서 잘 맞추어야 함, 신참자는 업무개선 발언권 없음, 동료의 업무 간섭 안하고 지적 안함, 업무 관점 차이의 갈등, 실무자들은 업무 개선보다는 관례적으로 일하기를 선호함
		승진 문화	행정직만큼 승진하고 싶음, 승진 적체로 승진 기대 안함, 치열한 승진 경쟁, 다면평가를 위해 상하좌우를 아우르는 철저한 자기 관리 필요, 전문성 인정받아 기술직이지만 승진의 상한 한계가 있음
	조직 인간관계	상급자	모범자, 격려자, 촉진자, 지원자, 반면교사
		동료	동료이자 승진의 경쟁자, 교과교사들과는 비동등한 협조 관계 경향
		행정직	행정권 취약으로 주객이 전도됨, 사서직을 알잡아 봄, 업무 몰이해로 규제마인드로 접근함, 업무시 상호 협력해야 함
		비전공 사서	전공지식과 마인드 부족으로 업무 주도성 없음, 이론적 및 철학적 업무 접근노력이 부족함, 자기 이익을 잘 챙기는 경향, 처세에 능한 경향
		후배	후배 이끌기, 후배 의존하기
	지속적 교육과 교류	업무능력 향상	업무 아이디어 획득, 업무의 최신성 유지, 새로운 서비스 개발, 업무의 향후 진로나 발전 방향 잡게 됨, 업무 발언권이 생김, 인맥 확대
		업무의욕 재충전	각오를 새롭게 함, 동료 열정에 감화 받음, 분발의 계기, 반성의 계기
직업의식 고취		도서관에 대한 철학 재확립, 포부와 각오를 갖게 됨, 직업의식 확고해짐	
사기 고취		자신감 갖게 됨, 열정 쇄신함, 사회발전 대처 능력 향상, 열등감 해소	
전문성 추구	안목 확대	소속 도서관, 도서관계, 및 사서직에 대한 미래 통찰력 획득, 경영 안목 획득, 전공의 의미와 활용 가치 재인식	
	지식과 기술	업무 개선 능력, 서비스개발 능력, 제도개선 능력 갖추고 싶음 실제적으로 도움이 되는 수준 높은 정보제공 능력, 풍부하고 유능한 지식, 최신 지식을 두루 꿰뚫는 능력, 맞춤서비스 제공능력 갖추고 싶음	
	개인 능력	시대변화 예측 및 능동적 대응능력, 도서관과 사서직 권익옹호를 위한 대외교섭력, 계속적 자기계발 능력, 행정업무 능력, 미래 안목, 마케팅 능력을 갖추고 싶음	
	봉사정신	이용자와 소통하기, 사람을 좋아하고, 사람에게 늘 관심을 갖는 마음가짐, 자발적 동기, 적극적 자세를 가지고 싶음	
전문성 추구의 역할	구성원으로서의 역할	동료의 장점을 볼 수 있어야 함, 후배들에게 좋은 근무여건을 만들어 주고 싶음, 소속 도서관 발전에 기여하고 싶음, 동종 직업의식을 가지고 도서관계 발전에 기여하고 싶음	

패러다임	범주	하위범주	개념	
작용 및 상호작용 전략	업무 전략	의무적으로 일하기	책임지지 않을 정도로 기본적인 일만 함, 마지못해 일함, 관행적으로 일함	
		책임감을 가지고 일하기	자발적으로 나서지는 못하나 맡은 업무는 철저하고 정확하게 수행, 맡은 업무는 관행적 처리보다는 개선점을 찾고 최적의 방안을 찾아서 일함	
		사명감을 가지고 일하기	자발적으로 기존에 없는 새로운 업무를 도입하거나 창의적으로 개발함, 일의 정당성과 확신이 있다면 논란과 반대가 있더라도 추진력 있게 강행함, 이용자 편의를 중심으로 미래발전 방향을 생각하면서 일함	
		자존심을 걸고 일하기	직업적 자부심은 적으나 개인 소신에 근간하여 전공자로서 강한 책임감을 가지고 성취적으로 일함	
	대인관계 전략	회피하기	갈등 내색 안함, 갈등 가진 사람 회피, 내 탓으로 돌리고 혼자 삭힘	
		방어하기	개인적 친분관계 맺지 않고 공적인 관계만 유지함, 갈등가진 사람과는 업무적 교류시 더 세심하고 친절하게 함, 적을 만들지 않음, 내가 손해 보는 식으로 함 남의 눈에 띄지 않게 행동함, 맞서지 않음, 싫은 소리 안함	
		배려하기	역지사지의 자세로 공감함, 양보함, 겸손, 공경함, 도와줌	
	조직대응 및 몰입식 대응 전략	체념하기	의욕을 가지면 내적 갈등이 생겨 괴로우니 의욕과 욕심을 버림, 남 일에 관심 갖지 않고 내 일만 함, 원칙 준수는 조직에서 나를 지키는 최소한의 방어 전략임. 구조적 문제에 대항하는 것은 부질없는 일이라 생각함.	
		순응하기	부당함에 대해 내색 안하고 의견 제시 안함. 조직 흐름과 대세를 따라감, 조직에 대한 전 방위적 절대 충성을 함, 조직의 원리를 알고 조직생활 길게 내다 봄	
		본분에 충실하면서 때를 기다리기	본분을 다하면서 불이익 감내해 냄, 내 본분을 생각하면서 내 나름의 기쁨을 찾고자 함, 실력 쌓으면서 때를 기다림	
		주장하고 설득하기	도서관과 사서의 권익을 위해 원칙에 입각해서 정당하게 주장함, 끊임없이 설득함, 부당 업무지시에 불응함, 도서관과 사서직의 존재성과 전문성 홍보함	
	슬럼프 및 위기대응 전략	실용적 측면 생각하기	연금을 생각함, 도서관 근무의 유리한 점만 생각하면서 버팀	
		참아내기	어려운 일 참고 견딤, 그냥 받아들임, 시간 보냄	
		관심 전환하기	무엇이든 배우기에 몰입함, 운동함, 도서관 외부조직 구성원들과 교류함, 외부 관심사에 눈 돌림, 결혼함	
	개인성장 및 발전도모 전략	업무와 단절하기	퇴근과 동시에 직장일 모두 잊고 생각하지 않음	
		나태함을 경계하기	부단히 새로운 목표 설정함, 도서관 업무에 의미부여하면서 꾸준히 자기개발해 나감, 남자 동료들보다 두 배로 더 열심히 일함	
		부단히 자기 개발하기	꾸준한 학습을 통하여 새로운 능력과 지식 구축함, 도서관 발전방향 및 변화추세를 살펴서 개인 역할 및 대응자세 갖추, 내가 잘하는 부분에 집중함	
		거시적 관점을 갖고 일하기	소속 도서관, 도서관계, 사서직의 미래 발전 방향과 발전방안 고심함, 개인의 기여 역할 모색함	
	결과	사서직과 자아 일치	열악함에 매몰됨	현실적 조건이 사서직의 지속의 원동력, 가치 일치하여 사서직 만족하지만 제반 근무조건 불만족 함, 생계 지향적 임
			업무수행에 최선을 다함	업무 책임감이 사서직의 원동력, 제반 근무조건 불만족하나 가치 일치로 사서직에 대체로 만족함, 업무 지향적 임
성공을 지향함			사서직 수행을 통해 직업 가치 인식한 것이 사서직의 원동력, 개인 가치 일치로 사서직 만족함, 현실적 성공 지향적 임	
신념을 가지고 일함			사명감 및 개인의 신념이 사서직의 원동력, 사서직 가치와 개인 가치 일치로 사서직 만족함, 도서관과 사서직의 가치 구현을 지향함	
사서직과 자아 불일치		가치 불일치로 회의적 임	현실적 조건이 사서직의 원동력, 가치 불일치로 사서직에 회의적 임, 생계 지향적 임	
	높은 자존감을 가지고 일함	개인의 자존감 및 전공 책임감이 사서직의 원동력, 사서직 가치와 개인 가치 불일치로 사서직 불만족 함, 비판적이며 사회적 가치 및 성취 지향적 임		