

예비사서의 경력 미결정 요인에 관한 연구

A Study on the Antecedents of Career Indecision for Prospective Librarians

최정희(Jung-Hee Choi)*

최병우(Byung-Woo Choi)**

안인자(In-Ja Ahn)***

초 록

본 연구는 예비사서들의 경력 미결정 수준에 미치는 영향력을 분석하기 위해서 수도권 및 충청권 소재 문헌정보학과 재학생을 대상으로 실증연구를 하였다. 외생변수로는 인적특성, 학교 조직적 특성, 그리고 제도적 특성으로 설정하여 조사하였다. 구조방정식모형을 이용하여 분석한 결과, 대학생들의 인적특성이 경력 미결정 수준에 영향을 미친다는 것이 밝혀졌으나, 조직특성 및 제도적 특성은 경력 미결정 수준에 통계적 유의성을 보여주지 못하였다. 이는 예비사서로서의 경력 결정수준을 높이기 위해서는 직업적 자아정체감 및 자기 효능감을 향상시킬 수 있는 자기개발 프로그램의 개발과 아울러 교과과정, 현장 사서가 갖추어야 할 실무능력, 사서자격제도 개선 등의 학교 조직적·제도적 차원의 지원이 뒤따라야 함을 시사하는 것이다. 끝으로, 이와 같은 결과를 토대로 연구의 한계점 및 추후 연구방향에 대하여 논의하였다.

ABSTRACT

This study attempts to analyze factors that influence the level of career indecision for prospective librarians. To this end, an empirical study was conducted on the students from the department of Library & Information Science at universities located in Seoul, Kyunggi and Choong Chung Areas. Exogenous variables included personal, organizational and institutional characteristics. The result of analysis using the Structural Equation Model reveals that personal characteristics of students affect the level of career indecision whereas organizational and institutional characteristics do not have any statistical significance in career indecision. This suggests that, in order to raise the career decision level of prospective librarians, there is a need to develop programs to enhance occupational ego-identity and self-efficacy and to provide organizational and institutional supports, including better curriculum, improved practical ability and qualifications as librarians. This study also discusses its limits and areas for future research.

키워드: 예비사서, 경력 미결정, 인적특성, 조직특성, 제도적 특성
prospective librarians, career indecision, personal characteristics,
organizational characteristics, institutional characteristics

* 건국대학교 문헌정보학과 강사(jhchoi57@yahoo.co.kr)

** 건국대학교 경상학부 조교수(neocon@kku.ac.kr)

*** 동원대학 교육서비스문헌정보과 조교수(ijahn@tongwon.ac.kr)

논문접수일자 : 2006년 5월 8일 논문심사일자 : 2006년 5월 28일 게재확정일자 : 2006년 6월 1일

1. 서론

현대사회는 지식기반사회이다. 지식의 생산과 사용이 폭발적으로 증가하면서 지식을 다루는 체계와 강도가 변화하고, 이는 기존의 사회적 인식 및 환경을 위협하며, 더 나아가 특정분야에 관한 지식과 현장경험이 차차 가치를 잃고 새로운 지식과 경험으로 대체, 보완되고 있다. 따라서 현대는 하나의 직장이 미래에 대한 안정을 보장해 주기 어려운 상황으로 변해가고 있다. 즉 고정되고 안정된 장소적 개념의 평생직장이 점차 사라지고, 일자리(Job) 보다는 일(work)을 찾거나 일거리를 만들어 내야하는 평생직업의 시대가 된 것이다.

이러한 직업과 직무변화를 심각하게 경험하고 있는 분야가 정보관리와 서비스분야이다. 지난 반세기 동안에 정보화와 지식기반사회가 형성됨에 따라 직무의 상당부분을 데이터베이스관리자, 전자문서관리운영자, 정보검색원, 웹마스터 및 평생교육사 등이 공유하게 되면서 기존의 직무의 상당부분이 소멸, 생성, 분화 및 통합되고 있는 분야이다.

이러한 시기에 직업시장에 진입하는 문헌정보학 전공의 대학생들은 직업시장의 동태성을 이해하고 자신의 진로나 직업, 근무할 특정 직무분야를 선택하는 등 자신이 원하는 경력에 도달하기 위한 경력개발 사항을 검토할 필요가 있다. 그러나 만족한 경력개발을 하기에는 그 과정에 여러 가지 어려움이 있다. 이러한 원인은 자신 및 직업 환경에 대한 이해, 경력결정을 위한 자신감 등의 인적특성의 문제, 전공 교과과정의 가이드라인제공, 교과과정의 특성화 등의 학과의 문제, 혹은 사서제도의 전

문성, 학부제도의 운영 등의 제도적 문제의 영향일 수 있다.

본 연구는 직업세계의 진출을 앞두고 있는 예비사서들을 대상으로 아직 원하는 직무분야를 결정하지 못하고 있는 경력미결정 요인을 분석함으로써 만족한 경력개발을 위한 기초연구를 하는데 그 목적이 있다. 이러한 분석 연구는 현장업무를 전제로 하는 문헌정보학 분야의 기초연구과제라 사료되며, 경력개발 측면에서는 문헌정보학과 대학생들을 대상으로 연구하는 첫 사례로서 연구의 필요성이 있다고 하겠다.

2. 이론적 배경 및 연구가설

2.1 경력개발(career development)

경력(career)이란 사람의 일생동안 일과 관련된 경험이다(Greenhaus 2000). 협의의 의미로는 직업(occupation)이나 조직에서의 승진, 전문성 및 안정성을 의미한다(Barley 1989). 여기서 일과 관련된 경험이라는 것은 광범위하게 적용되는 의미로서 직위, 직무와 관련된 의무나 활동, 그리고 일에 대한 열망, 기대, 가치, 요구 등의 주관적인 해석도 포함된다. 즉 경력개발은 개인적인 문제나 주제 및 과제로 특정지어지는 여러 단계를 통해 앞으로 나아가는 지속적인 과정이며, 각 단계와 관련되어 개발할 과제를 이해하여야 적합한 목표와 전략을 개발할 수 있다(박양근 2004). 따라서 경력개발이란 개인이 경력목표를 설정하고, 이에 준한 경력계획을 수립하며, 효율성과 목표달성을

위하여 피드백을 추구하는 지속적 과정이라고 정의할 수 있다.

Greenhaus(2000) 등이 제시한 경력개발모형은 경력탐색, 자신과 환경인식, 경력목표설정, 전략개발과 실행, 목표달성활동 및 경력활동평가의 6개의 과정을 포함하며 그 과정은 다음과 같이 요약할 수 있다.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> a. 자신과 일의 세계에 관한 정보수집(재능, 흥미, 가치, 라이프스타일 등) b. 직업, 직무, 조직에 대한 구체적 목표 설정 c. 경력목표 결정 d. 경력수립과 실행 e. 전략의 효율성과 목표의 관련성에 대한 피드백을 추구하는 지속적 과정 |
|---|

이 중 경력개발에 있어서 핵심 요소는 경력 목표이다. 경력목표는 목표를 설정한 여부에 따라, 결정한 사람들과 결정하지 않은 사람들로 구분하게 된다. 대학생들의 경력목표설정에 있어서는 경력결정과 미결정으로 볼 수 있다. 여기서 경력을 결정 했다함은 현재상태 이후에 자신의 진로와 관련된 방향을 분명히 설정했음을 의미하며, 보다 구체적으로는 대학에서의 전공 선택에 대한 확신, 혹은 졸업 후에 자기가 종사 할 구체적인 직업분야의 선택 등을 뜻한다고 볼 수 있다(김봉환, 김계현 1995).

이와 같이 경력개발은 아주 광범위한 분야이며, 본 연구에서는 예비 직장인(예비사서)의 전공 선택과 경력개발에 한정하고자 한다.

2.2 예비사서의 경력개발

사서는 고등교육기관에서 문헌정보학을 이수하고 각종 도서관(자료실) 및 정보기관에서 이

용자의 정보요구를 충족시키기 위하여 문헌을 수집, 정리 보관하고 대출과 필요정보를 서비스 하는 사람을 총괄하여 일컫는 전문직의 명칭(사공철 외 1996)이다. 한국직업사전에서도 사서는 장서, 정기간행물, 기록문헌등을 체계적으로 정리하여 도서관 이용자에게 제공하는 직업으로서 장서의 취득, 조직, 진열 등의 업무를 수행한다고 정의하고 있다(한국산업인력공단 2003).

도서관이나 정보센터라는 구체적 일터가 있고 그 일터에서 일어나는 제반 업무 가운데서 핵심적인 일을 담당하는 전문직이라는 점에 대해서는 이견이 없어 보이며 사서의 전문성 강화를 위하여 요구되는 역량 등이 제시되고 있다. 이용훈은 사서의 전문성과 전문직으로서의 위상을 강화하기 위해서는 우선 사서의 전문영역을 확대하고, 활동무대를 확장하며 사서양성 교육, 훈련의 개발을 통해 사서에 대한 사회적 인정을 확보하여 도서관과 사서의 현실과 미래의 가치를 확장해야 한다(이용훈 2002)고 주장하였다. 윤희운(2005)은 국내 사서직이 전문성을 확립하려면 우선 도서관과 사서직의 정체성에 대한 성찰이 필요하며, 자신들의 취약점을 보완하고 핵심역량을 극대화 할 때 직업적 전문성을 인정받을 수 있다고 주장하고 있다. 또한 사서가 갖추어야 할 능력에 대한 이론적 연구 또한 학계에서 지속적으로 수행되어오고 있다.

Griffiths & King(1985)을 비롯하여 Koenig(1993), Buttlar & DuMont(1996), Giesecke & McNeil(1999), Mahmood(2002), Rehman(2003)등 여러 학자들이 사서가 갖추어야 할 역량(competency)을 도서관 경영진의 관점은 물론이고 실무자의 관점에서 지속적으로 조사하였으며, 사서가 갖추어야 할 역량은 지식

(Knowledge), 이해(understanding), 기술(skill) 및 태도(attitude)의 상호작용으로 형성된다는 데 의견을 같이하고 있다.

이러한 사서의 전문성과 관련하여 교과과정의 변화, 인턴십 및 특성화 양성과정 등 주로 학교 조직적 관점에 관한 연구가 많이 이루어졌다. 그리고 예비사서가 갖추어야 할 능력과 그러한 능력을 갖춘 예비사서를 양성하기 위한 현행 문헌정보학 교육과 문헌정보학의 정체성에 관한 연구는 구본영, 김정근, 최성진의 연구 결과에서 찾아볼 수 있다(구본영 2000; 김정근 2000; 최성진 1993).

특히 문헌정보학의 교과과정과 관련하여 급변하는 정보환경의 변화에 대처하기 위한 기존 교과과정의 개편 및 수정에 대한 논의는 이제환, 안인자, 엄영애, 한복희, 박동철 등에 의하여 이루어지고 있다(이제환 외 2005; 안인자 2003; 엄영애 2003; 한복희 1999; 박동철 1999).

또한 이러한 현장교육의 중요성과 지식정보 사회가 요구하는 예비사서의 인턴십 교육과 맞춤형 실용인재 양성 사업을 보다 효율적으로 학점과 연계하는 방안도 제시되고 있다(노영희 2005). 이러한 연구 등에서는 사서의 전문성, 제도적 특성 및 교과과정 등이 지식정보사회의 변화하는 도서관 환경에 부응하여 개편되고 실행될 것을 제안하고 있다. 그러나 예비사서로서의 자질과 능력을 소유한 지식과 정보의 관리자로서 사회봉사정신과 직업적 소명의식과 정보환경의 변화에 대한 능동적 적응력을 갖고 도서관의 미래지향적인 변화에 있어서의 주도적인 역할은 예비사서 본인의 경력개발에 달려있다고 하겠다.

그러나 이러한 경력개발의 실천 과정에 있어서 난제로 되고 있는 경력미결정요인들은 대학

생의 전공 영역에 따라 진로탐색 자기효능감과 진로미결정수준이 차이가 있는 것으로 밝혀졌다 즉 자기효능감이 높을수록 진로를 결정하고 있으며 진로 미결정 상태에 있을수록 진로탐색 자기효능감이 낮았다. 그러므로 대학생들이 합리적인 진로결정을 내리기 위해 다양한 진로탐색활동을 성공적으로 수행 할 수 있다는 스스로에 대한 신뢰감과 자신감을 갖는 것이 중요하다 하는 것을 알 수 있다(임선미 2003).

따라서 이들 진로미결정요인을 분석하고 학교조직과 제도적 특성과의 영향관계를 분석하는 기초 작업은 예비사서의 경력개발을 위한 효율적인 모형설계에 따른 필수불가결한 요소라고 할 수 있다.

2.3 경력미결정

2.3.1 개념

경력결정 혹은 경력미결정의 개념은 한 집단 내에서 자신의 경력에 대하여 확실한 결정을 하는 사람이 있는 반면 어떤 사람은 불확실한 상태에 있는가에 대하여 규명하고자 하는데서 출발된 것으로 볼 수 있다(Wanberg & Muchinsky 1992). '경력미결정(career indecision)'은 진로상담분야의 진로결정 영역에서 광범위하게 통용되는 '진로미결정(career indecision)'과 동일한 의미의 용어로서 경력개발 장애요인과 유사 영역에 관한 연구로 통용되고 있다. 본 연구는 대학생의 진로결정분야에 관한 연구이기는 하나 문헌정보학의 전공영역이 사서라는 직업군으로 관련성 높게 진출한다는 전제 하에서 세부의 직무분야 혹은 관련 직업으로의 경력 결정에 관한 연구이므로 '진로미결정'보다는

‘경력미결정’의 용어를 사용하고자 한다.

대학생의 경우 경력결정은 대학에서의 전공 선택에 대한 확신 혹은 졸업 후 자기가 종사할 구체적인 직무분야의 선택 등을 뜻한다. 이러한 경력결정과 미결정의 이분법적 구분은 경력상담 연구영역에서는 상담을 필요로 하는 잠재적 내담자들을 정확히 선별하기 어려운 한계를 가진다. 따라서 상담분야의 연구들은 경력미결정자를 단순히 동일한 하나의 유형으로 구분하기 보다는 이들의 다양한 특성을 고려하여 몇 가지 하위 유형으로 구분하는 경향이 있다. Salomone(1982)는 경력미결정을 경력을 결정하지 않은 유형 I(undecided type)과 성격적으로 결단성이 부족한 유형 II(indecisive type)으로 구분하였다. 전 생애발달과정에 볼 때 유형 I은 정상적이고 일시적인 것으로 발달단계에 따라 나아가고 있는 중인 것으로 간주하며, 직업의 세계 및 의사결정 과정에 대한 추가적인 정보를 얻을 때까지 결정의 과정을 보류한 사람으로 본다. 반면 유형 II는 쉽사리 결정하지 못하는 어떤 특성을 가지고 있는 것으로 정의한다. 이러한 문제는 만성적 미결정(Chronic indecision)이라 한다.

그러나 본 논문에서는 문헌정보학적 측면에서 예비사서의 미결정 원인을 규명하는 초기의 논문인바 결정과 미결정의 이분법적 구분에서 연구를 시작하고자 하며, 미결정의 원인을 유형 I에 한정하고자 한다. 반면 만성적 미결정의 성격적 원인을 규명하는 연구는 후속으로 미루고자 한다.

2.3.2 경력미결정에 관한 선행연구

미결정에 관한 연구는 측정도구 개발에 관한

연구, 미결정의 관련 변인에 관한 연구, 미결정의 수준과 유형연구가 주류를 이루고 있다(김봉환, 김계현 1995).

첫째 : 측정도구 개발에 관한 연구

경력미결정을 측정하기 위한 도구가 몇 가지 개발되었지만 집중적인 관심을 받거나 검증된 도구는 그리 많지 않다. 하지만 도구를 기반으로 하거나 수정하여 사용됨으로써 요인분석 진단에 접근방향을 제시한다는 면에서 의의가 있다고 할 수 있다. 가장 많이 사용된 도구는 Osipow 등(1980)이 개발한 Career Decision Scale(CDS)로서 고등학생들을 대상으로 만성적 미결정자들을 조기 진단하는데 효과가 있다고 검증되었다(Heeman & Fuqua 1983).

본 논문에서는 경력결정수준을 측정하는 도구로서 Harren(1966)이 개발하고, Buck와 Daniels(1985)에 의해 1964년부터 1985년까지 6차례 걸쳐서 수정, 번역된 ACDM(Assessment of Career Decision Making)을 사용하고자 하며, 이는 관련 이론에 근거하여 내용타당도가 검증된 평가도구이다.

둘째 : 변인에 관한 연구

초기연구는 경력미결정을 부적응으로 단정하고, 경력결정자들과 미결정자들이 능력, 불안, 성격특성 의사결정양식 면에서 어떻게 다른지, 그 변인에 관한 연구에 집중하였다.

능력변인에 대한 연구로서 Taylor와 Bets(1983)는 능력과 경력미결정이 거의 상관관계가 없음을 보고하고, 단지 경력결정 자기효능감과 능력수준에 최소한의 관계가 있음을 발견하였다(김봉환, 김계현 1995, 재인용).

Taylor 와 Betz(1983) 는 자아효능감 수준이 떨어질수록 경력미결정 수준이 증가함을 발견하였다. 우리나라의 경우 자아개념, 자아정체감이 경력결정수준과 관계가 있음을 밝힌 연구(정채기 1999; 김동준 1997), 혹은 경력정체감이 경력결정수준과 상관관계가 있음을 밝힌 연구가 있다(김봉환 1997). 성격변인과 경력결정수준에 관한 연구는 성격변인이 자아개념, 자아정체감, 경력정체감, 내적 통제성 수준 등 변인의 연구개념이 다양하다.

셋째 : 미결정수준과 유형연구

경력미결정수준은 경력을 선택하고 결정해 나감에 있어 전공 및 직업선택의 진행수준과 경력에 대한 확고한 정도를 일컫는 말이다. 그러므로 경력결정수준이란 경력미결정과 경력결정을 양극단으로 하는 연속선상의 어느 한 지점을 지칭하는 단일차원으로 볼 수 있다(김봉환 1997). 따라서 경력결정수준은 역으로 경력미결정수준을 의미한다(조애리 1998).

Gordon(1981) 에 따르면 경력결정수준과 관련된 변인들은 사회-경제적 수준, 능력, 성격, 중요한 타인의 영향, 사회-도덕적 태도 등 비심리적 요인과 흥미, 가치, 요구, 자아개념 등 심리적 요인의 30 여개에 달한다.

근래에 들어 경력미결정에 관한 연구에 중대한 변화가 일어나고 있는데 이런 변화는 경력미결정을 결정과 미결정의 이분법적 변인으로 보는 견해에서 미결정 내에도 서로 다른 이질집단으로 명백히 개념화하고 다중적 변인으로 미결정 학생의 하위 유형을 확인하는 미결정수준과 유형연구가 이루어지고 있다. 최근 Gordon 은 경력결정학생까지 하위유형으로 구분하는 연구

동향을 보이고 있다(Gorden 1998; 임선미 2003 재인용).

2.3.3 연구배경와 가설설정

경력결정에 관한 연구는 비심리학적 접근과 심리학적 접근으로 구분할 수 있는데, 비심리학적 접근방법은 사회·경제적 배경, 그 산물인 성적, 지능, 성(性) 이 경력결정에 영향을 미친다는 이론적 배경의 연구이다. 본 연구의 측면에서 볼 때, 이는 예비사서를 둘러싼 외적 요인, 즉 조직 및 환경적 요인으로서 학과의 교과과정, 전문지식, 연수경험 특성화 교육프로그램 등의 요인에 관한 연구라고 할 수 있다.

반면 심리학적 접근은 자아개념체계를 배경으로 하는 연구로서 자아개념과 관련요인들, 자아정체감, 자기효능감이 경력결정과 어떤 관계를 가지면서 작용하고 있는가에 대하여 밝히려는 것이다. 본 연구에서는 심리학적 기저를 반영하여 직업적 자아정체감, 자아효능감 등을 표현하는 '세부업무에 대한 지식', '정보전문가라는 자부심' 등을 측정변수로 제시하였다.

이 두 가지를 통합하여 본 논문에서 제시하는 외생변수는 심리학적 기반의 인적 특성, 비심리학적 기반의 조직적 특성, 제도적 특성의 3가지이다.

이러한 논의는 Callanan & Greenhaus(1992) 가 대학생들의 경력미결정 연구는 인구통계학적 변인, 성격특성 및 환경적인 변인들이 영향을 미친다고 제시하는 것과 유사하다고 볼 수 있다.

우선 인성적 특성이 경력미결정에 관여한다는 이론은 Super(1957) 의 경력발달이론으로 그는 자아에 대한 인식, 즉 자아개념의 이해, 자

아의 실현을 강조하였다. 그의 자아감(自我感) 이론에 의하면 경력선택은 자신의 자아정체감을 반영할 수 있는 흥미와 능력에 맞는 경력을 선택하고자 하는 과정이며, 이러한 과정이 청소년기와 성인초기를 거치는 동안 적절한 과제를 수행하는 과정을 통해 직업적 자아정체감(Vocational Identity)으로 발달된다는 것이다.

따라서 자신의 경력선택과 관련하여 청소년시기부터 대학생에 이르기까지 직업적 자아정체감의 일관성과 안정성이 경력결정에 있어서 매우 중요한 변인으로 대두되고 있다(Blustein 1989).

더욱이 대학생 시기는 자신의 직업적 자아정체감과 일치하는 경력을 실제적으로 선택하는 확립기로서 자신의 직업적 자아정체감을 유지시킬 수 있는 구체적 경력을 선택하기 위한 시행착오의 시기라고 정의하고 있다. 그리고 현재의 경력선택과 과거에 고려한 경력과의 높은 일관성을 보이는 집단일수록 높은 경력결정수준을 가지고 있으며, 미래의 경력에 대한 높은 확신성을 보인다고 제시한다(이기학 2003, 재인용).

나아가 Super(1957)는 유사 자아정체화의 과정으로 경력이 자신의 장래 계획 및 목표를 성취해 줄 수 있는 방법인가에 대한 개인적 믿음이 경력결정수준에 영향을 미친다고 시사하고 있다(Dziuban, Tango, & Hynes 1994; 이기학 2003).

Bets와 Luzzo(1996)는 전공과 적성과의 불일치를 호소하는 원인을 직업세계로의 전환을 앞두고 경력과 관련해 주어진 과제나 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 가능성에 대한 신념부족이 큰 부분을 차지한다고 보았다.

Bandura(1986)는 자아효능감이 경력결정의

수준과 관계가 되는 것으로 제시하였다. '자기 효능감(self-efficacy)'은 어떤 행동을 성공적으로 수행해 낼 수 있는지에 대한 자신감을 뜻하며, 경력탐색에 적용될 경우 '경력탐색 자기 효능감(career search self-efficacy)'은 개인의 경력관련 가치와 흥미를 성공적으로 탐색할 수 있는지, 관심분야의 전문가와 효율적으로 관계망을 맺을 수 있는지 등에 관한 신념과 자신감을 뜻한다(Solberg, Good, & Nord 1994, 임선미 2003에서 재인용). 이러한 이론은 Harren(1966)이 경력결정 변인으로 자아개념과 경력결정 유형을 들었으며, 이상적인 경력결정을 위해서는 자아개념에 대한 문제가 선행되고 해결되어야 함을 제시한 것과 같은 맥락이라고 할 수 있다.

또한 그가 경력결정수준을 측정하기 위해 제시한 도구를 Buck와 Daniels(1985)가 수정하여 ACDM(Assessment of Career Decision Making)로 완성하였고, 변인으로는 다음의 4개, 즉 학교에 대한 적응, 직업계획, 전공취업계획과 경력결정유형을 사용하였다. 이 도구는 1964년부터 1985년까지 관련이론에 엄격히 기초하면서 6차에 걸쳐서 보완된 것으로 우선 내용타당도가 검증된 것이며, 한국의 연구자에 의해 우리나라의 상황에 맞게 번역, 수정되는 동안 관련학자의 검토 또한 반영되었다. 따라서 본 연구에서는 ACDM을 사용하여 경력결정수준을 검사하였다.

변인으로 제시한 직업계획(occupational plans)은 미래직업선택에 대한 확신이나 이행의 정도를 측정하는 것이며, 전공취업계획(academic major plans)은 전공이나 연구 분야의 선택에 대한 확신이나 이행의 정도를 측정하도록 구성

되었다. 이는 학생들이 전공선택(졸업후 진학을 생각하는 사람으로서, 진학할 때의 전공학과 혹은 계열에 대한 문제)의 진학문제와 직업선택의 취업문제(졸업 후 취업을 생각하는 사람으로서, 취업에 대한 전반적인 문제)를 동일시 취급함으로써 이 두 가지 문제가 서로 관련이 있는 것으로 취급하도록 하였다(정체가 1991).

조직정보가 경력결정수준과의 관계가 있다는 이론적 근거로서 William과 Cole(1968)은 자아개념과 학교개념(학교에 대한 의견, 학교에 대한 적응) 간에는 유의적 상관관계가 있음을 제시하였다. 즉 학교에 대한 학생들의 개념(의견 및 적응)은 기본적으로 개인 자아개념의 확산으로서, 자아개념이 높을수록 학교에 대한 적응력이 높을 것이다.

Jones와 Chenery(1980)는 미결정원인에 대한 요인의 하나로 직업에 대한 지식의 부족(직업과 교육프로그램에 관한 정보부족으로 인한 미결정), 즉 전공 교육프로그램에 관한 정보부족이 미결정 요인이 될 수 있다고 보았다. 또한 조직의 특성도 자아개념의 확산으로 볼 수 있으며, 자아개념이 높고 구체적일수록 전공, 직업 등의 경력결정에 있어서 합리적 유형을 나타내고, 자신들의 경력결정에 더 만족해한다고 할 수 있다.

이상과 같이 조직정보의 획득여부, 즉 학과 운영정보 유무가 경력결정의 수준에 영향을 미칠 것이라고 보여진다.

문헌정보학에서 사서제도의 합리성, 발전상황 등에 관한 생각 및 인지함은 환경정보의 인식이라고 할 수 있다. Greenhaus, Callaman, & Godshalk(2002)가 고등학생과 대학생을 대상으로 한 경력미결정에 관한 연구에서 경력미

결정의 원인을 일반적으로 자신에 대한 정보부족, 작업환경에 대한 정보부족, 의사결정을 내리는데 있어서의 자신감부족, 심리적 갈등의 존재와 같이 4가지 원인으로 분석하고 있다. 처음의 세 가지는 자신과 작업환경에 관한 인식이 경력결정에 중요한 필요요건임을 기술한다.

박양근은 환경탐색은 직업, 직무, 조직, 가정과 관계가 있음을 제시한다(박양근 2004). 어떤 환경요소가 가장 관련 있는지는 특정상황에서 요구되는 결정유형에 달려 있으며 전공선택을 선택할지 고민하는 대학생들은 직업을 탐색하는데 초점을 둘 필요가 있다고 제시하였다.

따라서 이상의 논의를 토대로 다음의 가설을 설정한다.

H1a 인적 특성은 직업계획에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1b 인적 특성은 전공취업계획에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

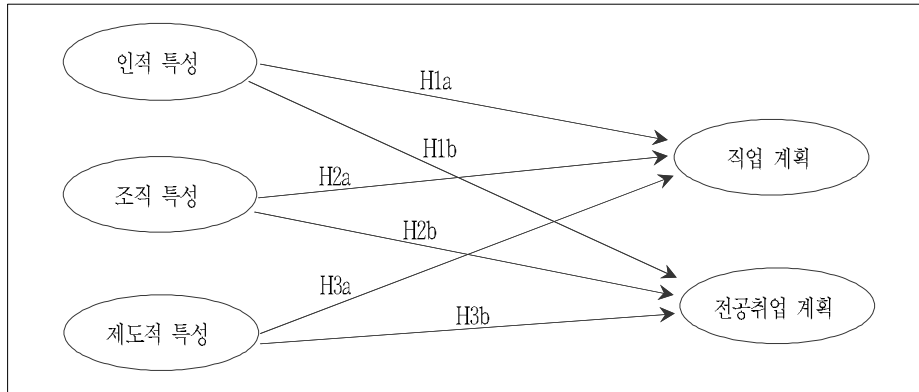
H2a 조직 특성은 직업계획에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2b 조직 특성은 전공취업계획에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3a 제도적 특성은 직업계획에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3b 제도적 특성은 전공취업계획에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

전제된 요인들을 기준으로 연구모형을 만들어 보면 그림 2와 같다. 연구모형과 가설을 이용하여 수도권 및 충청권 대학(교)에 재학 중인 문헌정보학과 학생을 대상으로 경력 미결정 원인에 대한 연구를 추진하고자 한다.



(그림 1) 연구모형과 연구가설

3. 연구방법

3.1 연구변수의 조작적 정의와 측정항목

연구를 위한 변수의 선택과 조작화는 선행연구를 기반으로 도출하였으며, 각각의 구성요인의 조작화된 정의와 각 요인별 측정변수는 표 1과 같다.

3.2 표본설계 및 자료수집

기존 연구 내용을 바탕으로 작성된 설문지는 수도권 및 충청권 소재의 2년제 및 4년제 대학교에 재학 중인 문헌정보학과 학생들에게 편의 추출방법(convenience sampling)으로 수집되었으며, 설문에 응답한 자는 자신의 전공에 대해 잘 이해하고 있고, 설문에 적절하게 응답할 수 있는 2학년 이상을 대상으로 하였다. 응답의 척도는 5점 리커트 척도를 사용하였으며 설문 질문에 대한 답변이 “전혀 그렇지 않다”인 경우에는 1, “매우 그렇다”인 경우에는 5를 응답하도록 하였다. 설문지는 2차에 걸쳐서 수도권

및 충청권을 대상으로 수집되었으며, 배포 수는 총 400 부였다. 회수된 설문지는 최종 331부로서 회수율은 82.7%이다. 이 중 설문응답 내용이 부실한 21부는 본 연구에서 제외하고 나머지 유효한 설문지 310부를 이용하여 분석하였다.

4. 가설검정 및 분석결과

4.1 표본 특성

본 연구에 사용된 설문 응답자들의 형태별 구성은 2년제 대학생이 140명(45.2%), 4년제 대학생이 170명(54.8%)으로 구성되었다. 전체 응답자중 여학생이 256명으로 82.6%를 차지하고 있는데 이는 학과 특성에 따른 불가피한 구성비를 나타내고 있다. 표 2는 본 논문의 설문에 응답한 응답자들의 구성 내용을 요약하고 있다.

(표 1) 연구요인의 조작적 정의와 측정변수

변수	개념	항목	측정 변수
외생 변수	인적 특성	hc1	나에게 가장 적합한 업무(정보검색, 자료조직, 독서교육 등)의 인지여부 수준
		hc2	내가 선호하는 업무(세부전공)를 통해서 내 삶의 목표를 성취여부 정도
		hc3	주로 부모의 의견에 영향을 받는 성향 정도
		hc4	전공분야인 사서직의 관중별 업무특성 및 처우에 대하여 알고 있는 정도
		hc5	전공분야의 사서직이 최고의 정보전문가라는 자부심에 대한 인지수준
	조직 특성	oc1	교과과정을 선택하기 위한 가이드 여부(관중별 근무를 하기위한 교과과정이 개발되어있다)
		oc2	우리학과와 교과과정은 사서직의 업무를 수행하는데 필요한 전문지식이 충분히 반영되고 있는지 여부정도
		oc3	우리 학과는 전공 동아리, 해외연수 등 다양한 경험의 가능여부
		oc4	학생들의 경력개발을 위하여 경력상담(교수면담 프로그램)이 시행여부
		oc5	취업한 선배와의 토론 프로그램의 존재여부
		oc6	취업을 위한 경력개발프로그램(예: 취업정보 홈페이지 개설)이 마련되어있다
	제도적 특성	ic1	사서의 세부전공 특성화를 위해서는 학부제 운영방식보다 독립학과로 운영하는 것이 바람직한가에 대한 지각수준
		ic2	주제전문사서 배출을 위한 특성화 교육프로그램의 도입 필요성 여부
		ic3	세부전공별(기록관리사, 정보검색사, 독서지도사) 특성화를 위한 직업군의 개발 필요성
		ic4	도서관 실습은 제도적으로 학점 연계프로그램으로 되어야 하는지에 대한 여부
ic5		도서관 현장에서 전공을 무시한 순환제 직무배치 방식의 영향력 수준	
내생 변수	직업 계획	vp1	적성과 흥미의 변화로 인한 특정 직업에 대한 결정여부 정도
		vp2	장래에 대한 나의 계획들이 불확실성 정도
		vp3	내 분야에서 유용한 직업이 정확히 무엇인지 파악정도 수준
	전공취업 계획	mp1	전공과 관련된 취업에 대한 생각이 정리되고 결정된 수준정도
		mp2	다가올 시간에 어떤 공부를 하여서 어느 방향으로 세부전공을 결정해야 하는지의 수준정도
		mp3	전공 취업에 대한 몇 가지 자료와 프로그램을 검토해 봤지만 정말로 자신이 무엇을 찾고 있는지에 대한 인지수준

(표 2) 응답자의 분포

		2년제 대학	4년제 대학	합계
남	2학년	13	13	54
	3학년		13	
	4학년		15	
여	2학년	127	19	256
	3학년		66	
	4학년		44	
		140	170	310

4.2 척도의 신뢰성 및 타당성 분석

4.2.1 신뢰성 분석

본 연구는 내적일관성(internal consistency

reliability)에 의거하여 신뢰도를 검정하였다. 외생변수와 내생변수들에 대해 탐색적 요인분석(직각회전방식: VARIMAX)을 실시하였다. 전체 요인을 모두 포함하여 탐색적 요인분석을

실시하였으며, 내생변수의 2개 요인을 포함하여 총 5개 요인으로 분류되었다. 요인분석을 시행하는 과정에서 인적특성의 'hc3' 및 조직특성의 'oc1' 측정변수는 요인분류 조건에 적합하지 않은 것으로 나타나 제외되었다. 최종적으로 정리된 5개 요인 모두 고유값(Eigenvalue)이 1 이상으로 나왔으며, 최소값은 1.98이다. 각 연구 단위들의 신뢰도를 나타내는 크론바하 알파 값은 인적특성이 0.656, 조직특성이 0.754, 제도적 특성이 0.717, 직업계획이 0.715, 그리고 전공취업계획이 0.771의 값을 나타냈으며 신뢰성 확보에 적절한 크론바하 알파의 값 0.6을 모두 초과하는 것으로 나타났다.

4.2.2 타당성분석

타당성(validity)이란 측정을 위해 사용한 변

수들이 응답자에 의해 정확하게 측정되었는지를 알아보는 것이다. 즉 타당성이란 측정의 정확성을 의미한다(Hair et al. 2005). 본 연구에서는 탐색적 요인분석에서 나온 결과를 기준하여 추려진 측정 변수들을 가지고 타당성 여부를 분석하였다. 타당성 분석을 위하여 AMOS 5.0을 이용한 확인적 요인분석(CFA: confirmatory factor analysis)을 실시하였다. 확인적 요인분석은 모형을 구성하는 측정변수들이 각각의 구성요인별로 관계가 잘 이루어져 있고 각 구성요인별로 측정변수가 정확하게 측정되어 있는지를 알아보는 것이다. 이를 판단하기 위해 단일차원성 판별타당성 그리고 집중타당성 분석을 실시하였다.

4.2.2.1 단일차원성

단일차원성이란 모형을 구성하는 각 구성요

(표 3) 확인적 요인분석 결과

요 인	최종 변수	요인적재량	평균분산 추출값 (AVE)	구성개념 신뢰도 (CR)	변수 수	
					CFA 전	CFA 후
인적 특성	hc1	0.79	0.50	0.80	5	4
	hc2	0.62				
	hc4	0.77				
	hc5	0.63				
조직 특성	oc3	0.75	0.63	0.87	5	4
	oc4	0.87				
	oc5	0.81				
	oc6	0.73				
제도적 특성	ic1	0.61	0.50	0.80	5	4
	ic2	0.81				
	ic3	0.72				
	ic4	0.67				
직업계획	vp1	0.61	0.51	0.75	3	3
	vp2	0.79				
	vp3	0.72				
전공취업 계획	mp1	0.64	0.56	0.79	3	3
	mp2	0.77				
	mp3	0.82				

주: $\chi^2/df=1.97(246.2/125)$, GFI=0.92, AGFI=0.90, NFI=0.91, CFI=0.90, RMSEA=0.1

인이 개별적으로 하나의 요인으로 분류되어 측정되었는지를 알아보는 것이다. 즉 구성요인별 측정변수가 그 요인을 잘 설명하는지를 분석하는 것이다. 단일차원성을 분석하기 위해 본 연구에서 사용한 구성요인과 측정변수들을 모두 사용하여 단일 분석모형으로 만든 후, 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석을 통해 단일차원성을 만족시키지 못하는 구성요인의 측정변수들은 제거되었는데(oc2, ic5), 그 결과는 표 3과 같다. 표 3에서는 각 구성요인의 변수별 요인적재량, 평균분산추출(AVE: average variance extracted) 값, 구성개념신뢰도(CR: construct reliability) 값 그리고 CFA 분석 전·후의 변수수 등을 나타내고 있다.

모든 구성요인들의 평균분산추출값과 구성개념신뢰도 값은 모두 각각 임계값 0.5, 0.7보다 크게 나타났고(Hair et al. 2005), 확인적 요인분석시 모형의 적합성을 평가하기 위하여 사용하는 χ^2/df 값이 3보다 작으면 모형이 좋다고 할 수 있는데, 1.97(246.2/125)로 양호하게 나왔으며, 또 다른 모형 적합도를 평가하는 지수인 GFI 등의 값이 기준에 적합하게 나와서 전체적으로 연구를 위한 모형 적합도를 만족한 상태로 분석되었다. 따라서 구성요인들의 단일차원성이 확보되었다고 할 수 있다.

4.2.2.2 집중타당성

집중타당성(convergent validity)이란 한 개의 구성요인에 다중 측정변수를 사용하는 경우 측정변수들 간의 상관관계로 평가한다. 즉 동일한 구성요인을 측정하는 변수들 간에 상관이 높고 다른 구성요인들 간의 상관이 낮을수록 집중타당성이 높다고 판단할 수 있다. 집중타

당도의 평가는 요인적재량과 표준오차(standard error)의 검토로 이루어진다. 즉, 요인적재량이 0.6이상이면서 유의적($t > 1.96$) 이라면 집중타당도가 있다고 볼 수 있다(Bagozzi & Yi 1988). 표 3에 나타난 측정변수들의 요인적재량이 모두 0.6이상이므로 집중타당도가 있음을 알 수 있다.

4.2.2.3 판별타당성

판별타당성(discriminant validity)이란 모형에서 사용하는 한 개의 구성요인이 다른 구성요인과 판별되는지를 알아보는 것이다. 이 분석은 구성요인 간의 상관계수 값과 평균분산추출값을 이용하여 판단한다. 각 연구 요인들에 대해서 서로의 방향과 관계가 어느 정도인지를 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였다. 대부분 유의수준 0.01에서 유의한 상관관계로 나타났다(표 4 참조). 판별타당성의 적합여부는 각 구성요인들의 상관계수 값의 제곱값이 각 요인의 평균분산추출값보다 작으면 되는데(Fornell & Larcker 1981), 모든 요인들이 조건을 만족하므로 판별타당성이 확보되었다.

4.3 가설검정과 분석결과 논의

연구모형의 신뢰성과 타당성이 확보되었으므로 연구모형에 준하는 구조모형(structure model)을 만들어 AMOS 5.0으로 분석하였다. 최종적으로 수정된 연구모형의 적합도를 살펴보면 $\chi^2/df=1.99(167.2/120)$, $p\text{-value}=0.000$, $GFI=0.91$, $AGFI=0.86$, $NFI=0.91$, $CFI=0.95$, $RMSEA=0.02$ 의 값을 보였다. 이와 같은 값은 모형 적합도 판정 기준의 원칙에 완전하게 부

(표 4) 상관분석 및 판별타당성 분석

	인적특성	조직특성	제도적 특성	직업계획	전공취업계획
인적특성	0.50				
조직특성	(0.035) 0.186**	0.63			
제도적 특성	(0.063) 0.251**	(0.012) 0.110*	0.50		
직업계획	(0.266) 0.516**	(0.00003) 0.005	(0.021) 0.145*	0.51	
전공취업계획	(0.254) 0.504**	(0.002) 0.039	(0.042) 0.206**	(0.407) 0.638**	0.56

주: 괄호 안의 값은 상관계수 제곱값이며 대각선의 굵은 기울임 형태의 데이터 값은 해당개념의 평균분산추출값(AVE)임
*: $p < 0.05$ 수준에서 유의, **: $p < 0.01$

합하지는 않지만 전반적으로 양호한 것으로 해석된다. 이를 근거로 연구가설을 검정하였다. 그 결과는 표 5와 같다. 연구가설의 검정 결과를 보면 인적특성은 직업계획 및 전공취업계획 모두에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 조직특성과 제도적 특성은 종속변수에 해당하는 직업계획 및 전공취업계획 모두에 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 자신에 적합한 업무적성의 파악과 삶의 목표를 성취할 수 있다는 자신감, 전공분야와 관련된 직무특성 및 처우 그리고 전공분야에 대한 자부심과 같은 개인적 특성이 모두 경력결정의 수준을 향상시키는데 크게 영향을 미친다는 것을 의미한다. 이러한 가설검

정 결과를 연구모형에 도식으로 표현하면 그림 3과 같다.

V. 결론 및 향후 연구방향

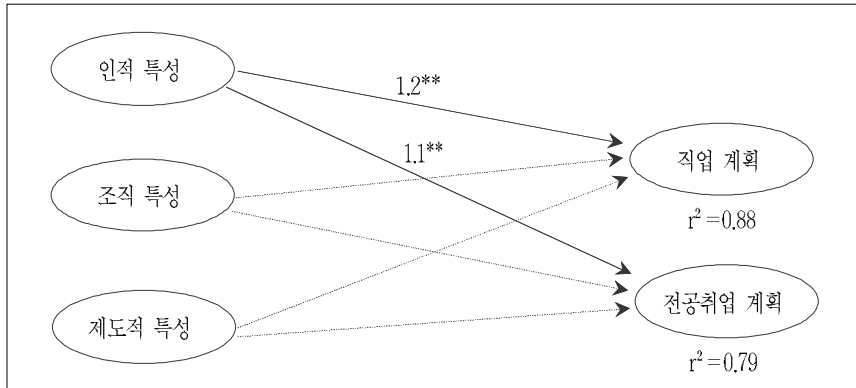
흔히들 경력 미결정의 원인으로 자신이 진정 원하는 목표가 무엇인지를 모르는 경우와 자기 자신에 충실하지 아니하면서 외부여건이나 환경에 의존하지는 탐색과정을 오래하는 경우를 들 수 있다. 이러한 지적 속에는 경력개발이라는 개념에 대한 깊은 성찰을 전제로 하고 있다.

경력개발에 대한 논의와 연구들은 대부분의 경우, 기업조직의 차원에서 경력계획 및 경력

(표 5) 가설검정 결과

가설	경로계수	t 값	결과
H1a. 인적특성은 직업계획에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다	1.2**	5.9	채택
H2a. 조직특성은 직업계획에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다	-0.4	-4.4	기각
H3a. 제도적특성은 직업계획에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다	-0.3	-3.2	기각
H1b. 인적특성은 전공취업계획에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다	1.1**	6.4	채택
H2b. 조직특성은 전공취업계획에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다	-0.4	-4.0	기각
H3b. 제도적특성은 전공취업계획에 정(+) ¹ 의 영향을 미칠 것이다	-0.2	-2.4	기각

** : $p < 0.01$.



(그림 2) 연구모형 최종 분석결과

관리라는 상호보완적 의미에서 다루어지고 있다. 보다 넓은 의미에서 살펴볼 때 경력개발이란 각 개인의 생애(生涯)에 걸쳐 지속적 과정으로 이루어지는 것이다. 특히 오늘날에 있어 청년실업의 문제와 같은 사회 현상적 측면을 차지하더라도 직업계획 및 경력개발은 대학생의 경우에 있어 특히 중요한 이슈이자 현실적으로 해결하지 해야만 하는 난제이기도 하다.

이러한 관점에서 본 연구는 경력 미결정 수준을 직업계획과 전공취업계획이라는 두 가지 요소로 구분하여 설정하면서, 특히 문헌정보학을 전공하고 있는 대학생들의 경력 미결정 수준에 영향을 주는 요인들이 무엇인지 살펴보는 것을 목적으로 하고 있다.

이를 위해 수도권 및 충청권 대학(교)에 재학 중인 문헌정보학과 재학생들을 대상으로 편의추출방법을 통한 실증분석을 수행하였다. 기존의 문헌 및 실증연구들의 흐름과 내용을 기반으로 하여 경력 미결정 수준에 영향을 주는 요인들을 크게 3 가지 즉, 인적 특성 개인이 속해 있는 학교 조직적 특성 그리고 사서와 관련된 제도적 특성으로 구분하여 선행요인으로 설

정하였으며, 분석프로그램은 AMOS를 사용하였다. 이를 통해 분석되어진 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저, 연구가설로 설정한 가설 즉 독립변수에 해당하는 3가지 요인과 2 개의 구성요소로 이루어진 종속변수와의 인과관계 속에서 총 6 개를 설정하였는데, 이중 4가지 가설은 기각되었고 2가지 가설만 채택되었다. 채택된 가설로는 '인적특성은 직업계획에 정(+)의 영향을 미칠 것이다'(p<0.01) 와 '인적특성은 전공취업계획에 정(+)의 영향을 미칠 것이다'(p<0.01) 였다. 독립변수로 설정되었던 '조직특성' 요인과 '제도적 특성'은 경력 미결정수준에 통계적으로 유의미한 영향을 보여주지 않는 것으로 분석되었다.

이러한 분석결과를 통해 예비사서로서의 대학생들에 있어서는 경력 미결정 수준에 영향을 미치는 선행변수가 개인 각자의 인적특성으로 귀결된다고 볼 수 있다. 이는 선행연구들(Jones & Chenery 1980; Fuqua & Hartman 1983; Hawkins, Bradley & White 1977; O'Hare & Tamburri 1986; Sugalski & Greenhaus 1986;

Kinner, Brigman & Noble 1990; Callanan & Greenhaus 1990; 이기학, 이학주 2000; 김은진 2001)이 보여주고 있는 결과들과 유사하다고 할 수 있다. 따라서 직업적 자아정체감 및 자기 효능감을 향상시킬 수 있는 자기개발 프로그램의 개발이 요구된다고 할 수 있다. 그렇다고 해서 조직적 특성과 제도적 특성이 경력 미결정의 수준에 미치는 영향에 관한 나머지 4가지 연구가설의 통계적 기각이 대학생들의 경력결정 수준에 있어 중요성을 간과해도 좋다는 것을 의미한다고 볼 수는 없을 것이다. '교과과정에 대한 연구', '현장 사서가 갖추어야 할 실무능력' 그리고 '사서자격제도에 대한 연구' 등의 학교 조직적·제도적 차원에서의 연구도 전술한 자기개발 요소의 토대 위에 수정·보완되어야 할 것이다. 사서업무의 전문성 세분화에 따른 에비사서들의 지식, 스킬 태도 등에 대한 면밀한 분석의 토대위에 주제전문사서를 지향하는 커리큘럼 및 프로그램이 핵심역량의 극대화를 목표로 실시되어야 할 것이다. 이처럼 경력 결정의 수준이라는 복합적 차원의 변수에는 다양한 요인들이 상호보완적 측면에서 지원되어야 한다. 왜냐하면, 경력미결정의 차원에는 김봉환과 김계현(1995)이 지적하였듯이 관련된 변수들과 차원 그리고 유형들이 상호작용적 역할을 하기 때문에 단선적으로 결론내리기에는 타당성과 합리성을 보장하기 어렵기 때문이다. 따라서 학교조직에 속해있는 대학생들의 경력 미결정이 가져올 잠재적인 부정적 결과를 관리하고 해결함에 있어, 어느 정도의 통찰력을 제공할 수 있으리라 기대한다.

경력관리에 있어 최초의 단계인 자기탐색은 경력결정과 관련있는 개인의 특성과 태도에 관

한 정보수집이라 할 수 있다. 오늘날과 같이 급속한 환경변화 속에서 개인의 행동을 예측할 수 있는 인적특성으로서의 직업능력은 지식과 스킬뿐만이 아니라 동기(motivation), 자아개념(self-concept)도 포함된다. 따라서 사서로서의 역량(competency)에 대한 명확한 정의의 설정하에 학교에서는 교과과정의 현장 일치성과 더불어 사서의 새로운 역할모델의 제시, 그리고 학생들에게 비전과 동기부여를 제공할 수 있는 환경이 필요하다고 본다. 명확한 자아개념의 확립이 이루어져야 경력관리의 두 번째 단계인 경력목표와 경력전략이 이어질 수 있기 때문이다.

본 연구가 가지는 한계성과 아울러 연구 결과를 토대로 한 후속연구를 위하여 몇 가지 탐색해야 할 과제를 남겨둔다.

첫째, 경력 미결정 수준과 관련된 다양한 인과적 경로에 연구들이 필요하다고 본다. 즉, 경력미결정수준에 대한 하부 요인들 간의 다양한 설정 및 상호작용적 효과와 같은 심도있는 모형이 개발이 뒤따라야 할 것이다.

둘째, 본 연구결과는 특정 집단에 대한 분석 결과이기 때문에 일반화의 가능성에 제약이 따른다. 이를 보완하기 위한 인과적 모델의 검증에는 종단적인 연구가 요구된다. 또한 엄격하게 모집단의 특성을 고려된 집단 간의 차이에 따른 인과성(causality)은 추후의 과제로 남겨둔다.

셋째, 자기보고식의 설문방식에 의해 발생할 수 있는 동일측정오류(common method bias) 문제를 야기할 수 있다. 향후에는 보다 객관적인 데이터 수집에 대한 세밀한 설계가 뒤따라야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 곽동철. 1999. 학부제 하에서 문헌정보학 전공의 학부구성 및 사서자격 인정에 관한 고찰. 『한국문헌정보학회지』, 33(4): 157-182.
- 구본영. 2000. 문헌정보학 전문직의 정체성과 미래의 전망. 『한국문헌정보학회지』, 36(2): 93-112.
- 김동준. 1997. 『진로미결정문제와 심리적 변인의 관계』. 충북대학교 석사학위논문.
- 김봉환. 1997. 『대학생의 진로결정수준과 진로준비행동 발달 및 이차원적 유형화』. 서울대학교 박사학위논문.
- 김봉환, 김계현. 1995. 진로미결정에 관한 연구 동향과 향후의 연구과제. 『한국심리학회지 : 상담과 심리치료』, 7(1): 20-43.
- 김봉환, 김계현. 1997. 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원 유형화. 『한국심리학회지 : 상담과 심리치료』, 9(1): 311-333.
- 김은진. 2001. 『부모에 대한 심리적 독립과 애착이 대학생의 진로 결정 수준에 미치는 영향』. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정근. 2000. 『우리 문헌정보학의 길 어떻게 걸어갈 것인가』. 대구: 태일사.
- 노영희. 2005. 문헌정보학 교육과정의 특성화된 프로그램개발 및 활용에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 39(1): 59-80.
- 박양근. 2004. 『경력개발과 취업전략 무역경영사』. 서울: 무역경영사.
- 사공철 등편. 1996. 『문헌정보학 용어사전』. 서울: 한국도서관협회.
- 안인자. 2003. 사서교사(사서)의 직무분석을 통한 양성기관의 교과과정 개발에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 37(3): 79-95.
- 엄영애. 2003. 문헌정보학과의 코어교과목 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 34(3): 33-49.
- 윤희윤. 2005. 사서직의 직업적위상과 전문직성. 『도서관』, 60(1): 35-37.
- 임선미. 2003. 『대학생의 전공영역에 따른 진로탐색 자기효능감과 진로미결정 수준의 관계에 관한 연구』. 전북대학교 석사학위논문.
- 이기학. 2003. 대학생의 진로선택유형에 따른 진로태도성숙과 진로미결정요인에 대한 연구. 『청소년상담연구』, 11(1): 13-21.
- 이기학, 이학주. 2000. 대학생의 진로 태도 성숙정도에 대한 예언변인으로서의 자기 효능감 효과 검증에 대한 연구. 『한국심리학회지 상담 및 심리치료』, 12(1): 127-136.
- 이용훈. 2002. 사서의 전문성장화방안 『도서관』, 57(1): 18-19.
- 이제환. 2005. 문헌정보학 교육에 대한 현장사서의 평가와 요구. 『한국문헌정보학회지』, 39(4): 45-67.
- 정채기. 1991. 『자아개념, 자아정체감 및 내·외통제성이 진로결정에 미치는 영향』. 미간행 건국대학교 박사학위논문.
- 조병주. 2005. Where do you want to land a job?. 수원: 지은. 탁진국. 2002. 『경력개발 및 관리』. 서울: 시그마프레스.

- 조애리. 1998. 『대학생의 진로결정수준과 진로 탐색 행동과 성격 5요인의 관계』 서울대 석사학위논문.
- 최성진. 1993. 한국문헌정보학에 대하여. 『창사이춘회 교수 정년 기념 논문집』.
- 탁진국. 2002. 『경력개발 및 관리』 서울: 시그마프레스.
- 한국산업인력공단 중앙고용정보원. 2003. 『한국직업사전』. 서울: 한국산업인력공단
- 한복희. 1999. 변화하는 도서관 환경에 대비한 문헌정보학과의 교과과정 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 30(2): 179-198.
- Bagozzi, R. and Y. Yi. 1988. On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16: 74-94.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall.
- Barley S. R. M. B. Arthur, and D. T. Hall, and Lawrence B. S. ed. 1989. *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bets, N. E., & D. A. A. Luzzo. 1996. Career Assessment and the Career Decision-Making Self Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4: 313-318.
- Blustein, D. L. 1989. The Role of Goal Instability and Career Self-efficacy in the Exploration Process. *Journal of Vocational Behavior*, 33: 203-216.
- Buck, J. N., & M. H., Daniels. 1985. *Assessment of Career Decision Making. (ACDM Manual)* California: WPS.
- Buttlar, L. and R. Dumont. 1996. Library and Information Science Competencies Revisited. *Journal of Education for Library and Information Science*, 37(1): 44-62.
- Callanan G. A., & J. H. Greenhaus. 1992. The Career indecision of Managers and Professionals ; A Examination of Multiple Subtypes. *Journal of Vocational Behavior*, 41: 212-231.
- Dziuban, C. D., R. A., Tango, & M. Hynes. 1994. An Assessment of the Effect of Vocational Exploration on Career Decision Making. *Journal of Employment Counseling*, 31: 127-136.
- Elton, C. F., & H. A. Rose. 1971. A Longitudinal Study of the Vocationally Undecided Male Students. *Journal of Vocational Behavior*, 1: 85-92.
- Fornell, C. & D. Larker. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Heeman, B. W., & D. R. Fuqua. 1983. The Construct Validity of Career Decision Scale Adapted for Graduate Students. *Vocational Guidance Quarterly*, 31: 69-77.
- Fuqua, D. R. & B. W., Hartman. 1983. *Differential Diagnosis and Treatment*

- of Career Indecision. *Personnel and Guidance Journal*, 62: 27-29.
- Giesecke, J. and B. McNeil. 1999. Core Competencies and the Learning Organization. *Library administration & Management*, 13(3): 158-166.
- Greenhaus J. H., G. A. Callanan, and Godshalk V. M. 2000. *Career Management*. Fort Worth, Tx: Harcourt College Publishers.
- Griffiths, J. M. and D. W. King. 1985. *New Directions in Library and Information Science Education*. Westport: Greenwood.
- Hair, J.F., R. E., Anderson, R. L., Tatham, & Black, W.C. 2005. *Multivariate Data Analysis, 6th ed.*. Prentice Hall.
- Handy, Charles. 2000. *21 Ideas for Managers : Practical Wisdom for Managing Your Company and Yourself*. Jossey-Bass Co.
- Hawkins, J. G., R. W., Bradley, & White, G. W. 1977. Anxiety and the Process of Deciding about a Major and Vocation. *Journal of Counseling Psychology*, 24: 398-403.
- Harren, V. A. 1966. The Vocational Decision-Making Process among College Males. *Journal of Counseling Psychology*, 13: 271-277.
- Jones, L.K., & M.F. Chenery, 1980. Multiple Subtypes among vocationally Undecided College Students: A Model and Assessment Instrument. *Journal of Counseling Psychology*, 27: 469-477.
- Kinner, R.T., S.L., Brigman, & Noble, F.C. 1990. Career Indecision and Family Enmeshment. *Journal of Counseling and Development*, 68: 309-312.
- Koenig, M. ed. 1993. *Education Requirements for a Library-Oriented Career in Information Management*. *Library Trends*, 42(2): 227-229.
- Lunneborg, P. W. 1975. Interest Differentiation in High School and Vocational Indecision in College. *Journal of vocational Behavior*, 7: 297-303.
- Mahmood, K. 2002. Competencies Needed for Future Academic Librarians in Pakistan. *Education for Information*, 20: 27-43.
- O'Hare, M. M., & E. Tamburri, 1986. Coping as a Moderator of the Relation between Anxiety and Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 33: 255-264.
- Osipow, S. H., C. G., Carney, J., Winer, Yanico, B., & Koschier, M. 1980. *The Career Decision Scale* 3rd ed. Columbus, OH : Marstthon Consulting and Press.
- Rehman, S. 2003. Information Studies Curriculum Based on Competency Definition. *Journal of Education for Library and Information science*, 44(3/4): 276-295.
- Salomone, P. R. 1982. Career Counseling : Steps and Stages beyond Parsons.

- Career Development Quarterly*. 36: 218-221.
- Sugalski, T.D., & J.H. Greenhaus. 1986. Career Exploration and Goal Setting among Managerial Employees. *Journal of Vocational Behavior*. 29: 102-114.
- Super, D. E. 1957. *the Psychology of Careers*. New York: Harper & Row.
- Wanberg, C. R. & P. M. Muchinsky. 1992. A Typology of Career Decision Status : Validity Extension of the Vocation Decision Status Model. *Journal of Counseling Psychology*. 39(1): 71-80.
- Williams, R. L. & S. Cole. 1968. Self-Concept and School Adjustment *Personnel and Guidance Journal*, January, 478-481.

K C I

к с і