

# 문헌정보학 전공자의 경력개발 경로를 통한 유동성 실태연구\*

## The Mobility and Career Pathes of Alumni of Whose Major in Library and Information Sciences in Korea

안인자(Inja Ahn)\*\*

### 【초 록】

지식기반 사회의 전개와 함께 전통적인 사서업무의 소멸, 새로운 업무의 생성, 분화, 통합을 거치면서 문헌정보 전공자의 경력개발 분야에도 많은 변화가 일어났다. 이에 대한 연구는 현장에 적합하고, 능력있는 인재 개발을 위한 기초연구이다. 각기 특성이 다른 5개 대학 190명의 경력경로를 통하여 문헌정보학 전공자의 직장 이동 분야를 밝혔다. 16개 분야의 186개 직종을 대상으로 하였다. 경력수가 많은 분야는 G.문화예술관련직> C.교육 및 연구관련직> A.경영 및 기획관련직> O.진기/전자 및 정보통신관련직과 J.영업 및 판매관련직 순이다. 특히 사서직 이외의 문화예술직에서 활약 분야는 미미한 것으로 밝혀졌다. 나아가 교육과정 기간 동안 본인이 습득하는 지식과 기술의 중요성이 경력이동에 많은 영향을 주는 요인이므로 문헌정보학 교육이 시대의 미래를 예견하고, 현장에서 요구하는 지식과 기술을 충실하게 반영하여야 한다는 분석 결과를 도출하였다.

### 【키워드】

사서인력, 문헌정보학, 경력이동, 경력개발, 경력이동 요인

### 【Abstract】

With the start of knowledge based society, there has been extinction of traditional librarian jobs, new kinds of jobs are created, differentiated, and joined. As so there has been a great change in career paths. This study is a basic research of career pathes of library and information sciences alumni to adapt field work and build powerful workforce. Through the research of 5 Universities and 190

career routes, the movement of the library information and science majors' career has been unveiled. The majority of the library and information science majored career was jobs based on culture and arts, education and researches, economy and planning related ones, marketing and sales respectively. Particularly, except the librarian, there were just few careers in artistic cultural field. Further more, because there is a great impact in career tendency based on his education, the library information and science has drawn the report that the future of career and knowledge which is demanded in working field.

### 【Keywords】

Librarians Workforce, Library and Information Science, Career Pathes, Career Development, Career Movement Factor

## 1. 연구의 필요성과 목적

현대사회는 지식기반사회이다. 지식의 생산과 사용이 폭발적으로 증가하면서 지식을 다루는 체계와 강도가 변화하고, 이는 기존의 사회적 인식 및 환경을 위협한다. 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 내

\* 2009년도 정부재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(KRF-2009-327-H00010).

\*\* 동원대학 아동문헌정보학과 교수(ijahn@tw.ac.kr)

논문접수일자 : 2010년 11월 6일    논문심사일자 : 2010년 11월 30일    게재확정일자 : 2010년 12월 10일

야하는 평생직업의 시대가 된 것이다.

이러한 일과 직업은 경력(Career)이라고 표현되며 경력이란 다음의 3가지 의미를 내포한다. ① 경력이란 배움, 여가라는 말과 대비되어 일(work)의 의미를 가진다. ② 인간 전 생애를 일의 관점에서 바라보는 것을 뜻한다. ③ 경력은 종사하는 분야(field)를 말하기도 하고, 직업(occupation)을 말하기도 한다. 즉 경력개발이란 '현재 하는 일, 다시 말하여 자신의 직업 혹은 분야를 개발, 관리, 전환하는 것을 말한다(Bolls 2002).

이러한 직업과 직무변화를 심각하게 경험하고 있는 분야가 정보관리와 서비스분야이다. 특히 역사 이래 가장 오래된 직종의 하나인 사서직은 지난 반세기 동안에 정보화와 지식기반사회가 형성됨에 따라 직무의 상당부분을 데이터베이스관리자, 전자문서관리운영자, 정보검색원, 웹마스터 및 평생교육사 등과 공유하게 되면서 기존의 직무의 상당부분이 소멸, 생성, 분화 및 통합되고 있다. 이러한 근거는 문헌정보학의 역사를 통하여 쉽게 알 수 있다.

1887년 미국의 콜롬비아대학에서 최초의 전문교육기관인 The School of Library Economy를 창설하고, 이후 1928년 시카고대학 도서관대학원에 박사학위과정을 설립함으로써 사서를 양성하고 도서관현장과 긴밀한 연계 하에 도서관학의 이론적 발전에 기여하는 기반이 되었다. 국내에서도 1956년 연세대학교의 도서관학과가 창설되어 문헌정보학 전공자가 배출된 이래 학과의 목적은 사서업무를 수행할 인력을 개발하는 것이 목적이었고 업무장소는 도서관이었다. 이후 기록물과 정보의 양이 점차 증가하면서 도큐멘테이션의 개념이 정보학으로 전이하고, 과학기술의 발전이 학문상에서 접목되는 과정에 돌입하였다. 정보학의 도입과 함께 이 분야는 수학, 언어학, 논리학, 심리학, 컴퓨터기술, 경영연구, 커뮤니케이션, 도서관학, 경영학 및 다른 분야에 파생되고 관련되었다(Shera and Cleneland 1977). 이러한 시대의 흐름은 전통적인 사서업무의 소멸, 새로운 업무의 생성, 분화, 통합하는 양상을 보이고 있으며, 문헌정보 전공자의 취업분야에도 많은 변화가 일어났다. 즉 문헌정보학 전공자의 경력개발 대상이 되는 도서관계의 상황을 보면 국립도서관, 대학도서관, 공공도서관, 전문도서관, 학교도서관 등 매우 다양한 유형의 도서관이 있고, 국가적인 차원의 정보유통기관이 있으며, 또 이를 지원하는 상업

적인 기관들 즉, 도서관자동화업체, 도서관관련 비품업체, 도서관관련 아웃소싱업체가 있다. 또한 수많은 정보자원을 데이터베이스로 구축하여 제공하는 업체도 도서관 관련 업체라고 할 수 있다. 또한 도서관과 협력관계에 있는 기관 또는 유관기관을 보면 각종 기록관, 박물관 등이 있다.

또한 이를 업무분야 측면에서 보면 정보처리 및 서비스분야 업무, 기업의 자료실 및 기획실 자료분석 담당, 정부 행정실 자료분석 담당, 최근 인터넷 디지털자료의 생산 소비에 따른 정보생산자, 제공자 등 직업 분류의 항목 상에서 보면 다양하게 업무분야가 생성, 분화되고 있는 것을 알 수 있다. 업무의 생성, 분화, 소멸의 과정 상에서 도서관 현장의 격변을 감지할 수 있으며, 대표적인 예로는 공공도서관에서의 총정원제, 총액임금제, 전문인력의 비정규직화, 핵심 업무의 아웃소싱, 운영관리의 민간위탁, 설립·운영의 BTL(민간투자유치) 사업화 등으로 나타나고 있다(윤희운 2008). 나아가 이러한 현상은 도서관 위탁경영업체라는 새로운 형태의 직종 혹은 회사 LSSI(Library Systems & Services Inc.)를 설립하기에 이른다.<sup>1)</sup>

이러한 상황을 볼 때 문헌정보학을 전공한 사람들의 진로가 도서관이라고 생각한다면 축소되는 것이고, 반대로 생각하면 경력대상 분야의 생성과 분화로 영역이 넓어지고, 매우 다양해졌다고도 할 수도 있다. 이로 인하여 문헌정보학 전공 인력의 유동성 및 경력 이동률은 매우 높을 것이라는 것을 예측할 수 있다. 그러나 현재까지 시사자격증 부여, 도서관계의 특성 등으로 문헌정보학 전공자들의 전공 및 취업분야는 사서직으로 한정하는 전통적인 경향으로 인하여 전공자들의 유동성 실태나 이직률과 이직의 원인 등을 규명하는 연구는 거의 없다고 할 수 있다. 또한 이를 예측하고 교과과정 및 인터쉽 등을 확대 개발하는 연구도 거의 없다.

### 1.1 연구의 필요성과 목적

따라서 본 연구의 필요성은 다음의 몇 가지로 요약할 수 있다.

- 1) 국내에서 문헌정보학과가 1956년 최초 설립된 이후 인력의 유동성 실태에 관한 연구가 전혀 없으며, 이는 인력자원의 수급을 조절하는 정책에 기초

1) LSSI는 현재 캘리포니아를 비롯한 5개주의 65개관을 위탁 운영하고 있다(윤희운 2008, 12).

자료가 없음을 의미하며, 나아가 대처방안을 제안하는 기초자료가 없음을 의미하므로 연구가 필요하다.

- 2) 사서직이 현장을 기반으로 활동하여야 하는 직업임에도 불구하고, 국내 사서 배출의 경로가 '문헌정보학이나 도서관학을 전공하고 졸업한 자'로 도서관법에서 명시되어 있다. 이는 인력배출이 현장의 취업 및 이직의 수요 정보를 무시하는 것이며, 노동시장의 기본 원리를 배제하는 것과 같으므로 연구가 필요하다.
- 3) 국제적 신조류가 되고 있는 신공공경영기법, 신자유주의 행정기법 등으로 인하여 공공도서관을 비롯한 도서관계의 정원동결, 전문인력의 비정규직화, 핵심 업무의 아웃소싱, 운영관리의 민간위탁 등에 대비하여 직업과 업무 분야에 대한 심층적 연구가 필요하며, 실증적 연구를 통하여 현장의 실태를 파악하는 것이 필요하며, 이를 위하여는 현장에서 문헌정보학 전공자의 유동성 연구가 필수적 연구과제가 된다.
- 4) 1956년 이래 문헌정보학과 설립과 폐쇄는 인력의 유동성에 기초하지 않고, 대학입학 자원에 근거하며, 구조 조정의 예는 1개의 전문대학에서 문헌정보과를 폐쇄한 것이 유일한 예이며, 반면 석사 및 박사 교육과정은 계속적으로 증가한다. 하지만 이들 고급인력에게 적합한 직무와 직제는 조직에서 거의 존재하지 않으므로 전공자의 유동성 현황 연구가 필요하다.
- 5) 2008년 현재에 이르기까지 문헌정보학 졸업자의 사서취업률이 공식적으로 발표되고 있는 것이 없으며, 반면 계속적으로 교육기관이 늘어나고 있는 상황에서 교육공급자와 수혜자에게 필수적으로 제공되어야 하는 정보 중의 하나이다.

이러한 필요성으로 인하여 시행되는 본 연구의 목적은 학과 창설 50여년부터 최근 10년 사이 배출된 졸업생 경력 이동현황, 이동횟수와 의미, 이동분야와 학교별 비교 등을 통하여 유동성을 파악하고, 이를 통하여 문헌정보학 교육과정 개발방안을 제안하고자 한다.

반면 본 연구의 한계는 다음과 같다.

- 1) 유동성 연구방법은 다양하지만 현장의 실증적 연구에 한정한다.
- 2) 사서직을 중심으로 한 경력개발 연구는 사서직 중

사자의 유동성과 문헌정보학 전공자의 경력개발 유동성으로 구분할 수 있을 것이다. 전자 그룹에 대한 연구는 '사서인력의 경력이동 및 경력개발에 관한 연구'를 통하여 분석하였다. 따라서 본 연구는 문헌정보학을 전공한 그룹을 대상으로 하여 경력 이동 횟수, 이동분야를 통하여 유동성을 분석하였다.

- 3) 사서직 종사자에 대한 연구는 설문대상자를 찾기도 쉽고, 개인정보를 찾기도 쉬웠다. 반면 문헌정보학 전공자는 40년간의 학교졸업생을 추적하는 과정이었고, 개인정보에 대한 노출을 꺼리는 경향이 있어서 포괄적인 조사가 되도록 노력하였음에도 불구하고, 현재 사서직 종사자에 치우친 결과를 도출하였을 가능성을 배제할 수 없다. 또한 미취업자에 대한 정보는 더욱 도출하기가 어려워 미취업률에 대한 결과는 의미가 있다고 보기 어렵다.

## 1.2 연구의 독창성

본 연구는 다음과 같은 점에서 그 연구 주제의 독창성을 찾을 수 있다.

- 1) 인력의 유동성 연구는 대부분 IT산업과 같이 매우 동태적 산업에 한정한다. 본 연구는 문헌정보학 전공자의 영역에 적용함으로써 전통적인 개념의 사서직에 새로운 도전과 기회를 제공한다는 면에서 독창적이다.
- 2) 인력의 이동은 산업적인 특성과 직업적인 특성을 반영한다. 기존의 업무특성에 대한 연구는 사서업무, 사서직무의 환경적 변화, 도서관법, 도서관기준, 사서직 직무분석 등에 기초한 연역적 연구임에 비하여 실증적 연구는 이러한 연구에서 밝혀내지 못한 현장에서의 경쟁적 영역의 특성을 귀납적 방법으로 찾아낼 수 있을 것이다.
- 3) 직업분류를 기반으로 직업 간의 이동현황을 근거로 관련업체 간의 유사성, 사서직의 특성, 교육과정 개발을 위한 제언을 가능하게 한다.
- 4) 이를 기반으로 문헌정보학 전공자의 유동성 및 경력경로와 관련된 정책방향 제시가 가능하다.

## 1.3 선행연구

문헌정보학 분야에서는 문헌정보학과 학생들의 경력개

발 측면의 연구가 아주 적은 편이다. 본 연구 관련 선행연구로는 문헌정보학 학생 및 졸업예정자를 대상으로 경력 결정 요인에 관한 연구, 유사직종의 직무분석 자료를 기초로 하여 직무중복도와 관련도에 관한 연구가 있다.

전자에 해당하는 연구로서 경력초기 경력 결정(정착) 시기에 관한 연구인데, 결정 요인에 관한 연구가 학제적으로 이루어졌다.

하나는 예비사서들의 경력 미결정요인을 분석 연구로서 최정희 외(2006)는 경력목표를 설정하지 못하거나 구체적인 직업분야의 선택을 못하는 이유로서 조직이나 제도적 측면보다는 자신 및 직업 환경에 대한 이해, 경력결정을 위한 자신감 등의 인적특성이 영향을 미친다고 분석하였다. 즉 직업적 자아정체감이 부족하거나 자기효능감의 부족이 경력미결정의 가장 큰 원인이며, 이를 극복하기 위하여는 사서로서의 직업적 정체감 교육, 핵심적 역량을 키워 성공적으로 업무를 수행할 수 있다는 자신감을 키우는 것이 필요하다고 결론짓고 있다. 또 하나의 연구는 예비사서의 경력결정요인과 성격조절효과에 관한 연구로서 결정요인으로 경력관련 학과활동(취업동아리, 경력상담프로그램 등)과 경력관련 정보의 공유가 경력결정수준을 높이고 있으며, 이 가운데 성격적 요인이 조절적 역할을 하는 것으로 연구되었다.

후자에 해당하는 연구로는 사서직의 업무변화에 관한 연구로서 안인자(2005A)는 도서관업무의 변화를 도서관법, 기준, 정책, 직무분석에 근거하여 변화 양상을 밝혔다. 결과 사서업무는 관리업무의 최소화, 이용자그룹의 다양화, 세분화에 맞추어 자료구비와 전문적 정보서비스를 마련하고 있다. 나아가 환경변화에 따른 디지털 도서관업무의 급증에 대비하여 디지털 자료구비, 보존, 원격접근, 공용에 대한 업무가 증가하고 있다고 밝혔다. “정보관리 및 서비스분야 직업간 직무 관련도 및 직업변화 동향에 관한 연구”(2005B)를 통하여 업무 간 정보관리 및 정보서비스분야 직업 8종의 직무분석을 기초로 하여, 직무간의 관련도를 밝히고, 직무중복도를 밝혔다. 이로서 직업 간의 직업이동 가능성을 제시하고, 직업분류를 통하여 직업변화 동향을 밝혔다. KJ기법에 의한 분석 결과 5개의 대분류항목이 제시되었고, 항목간의 관련 업무를 제시하였다. 본 연구는 직무변화와 경력이동의 연구의 대상을 직무분석자료를 활용함으로써 실제 현장인력의 경력이동을 현황을 연구는 아니다.

타 분야에서는 1990년대 중반은 인구학, 사회학, 산업

교육적 측면에서의 직업이동에 관한 연구가 시작되었다. 김병관(1997)은 인구학적인 면에서 1954-83년까지 30년간 국내의 경력내 직업이동을 연구하였다. 이 논문을 통하여 경력간, 경력외이동, 경력이동의 설명요인(지속성, 전통부분, 비육체노동, 대안적 이동경로, 직업간 거리)에 바탕을 둔 경력이동 형태를 분석하였다. 조성용(1998)은 HRD전문가 양성을 위한 역할, 역량, 이에 적합한 교육과정개발에 초점을 맞추었다. 2000년도 이후에는 경력단절 혹은 경력미숙의 계층, 중·고령자, 여성의 경력개발을 위한 연구가 이지연(2003), 김홍국(2005)에 의하여 이루어졌으며, 결과는 조직, 개인, 사회차원에서 제시되었다. 개별 산업별로 이루어진 경우는 새롭게 대두되거나 변화를 심히 겪는 산업, 호텔경영, 건설엔지니어링 등의 분야(이희덕 2006; 안선주 2006; 이연택 1994)에서 이루어졌다.

반면 문헌정보학분야의 경력개발에 관한 연구는 직무만족도, 불만요인 등에 관한 연구가 거의 대부분이다.

기타의 관련 선행연구는 선행논문인 “사서 인력의 경력이동 및 경력개발에 관한 연구”에서 언급된 사항으로 생략하기로 한다.

## 2. 조사 설계 및 분석

### 2.1 설문조사 분석결과

#### 2.1.1 설문대상과 데이터 수집 절차

본 연구에서는 문헌정보학 전공자의 경력개발 경로를 통한 유동성 실태조사를 위해 설문조사를 실시하였다. 대상 문헌정보학과 학부졸업생을 대상으로 하였으며, 지역적으로는 서울 3개교, 경기권 1개교, 지방 1개교, 학위과정으로는 박사학위과정 대학 2개교, 학사과정 대학 1개교, 전문대학 2개교 이다. 선정기준은 지역적으로 서울지역과 지방, 학위과정개설로서 박사학위, 학사학위, 전문대학 포함, 학과 창설시기로서 40여년부터 10년의 신규대학을 포괄하도록 설정하였다. 이를 제시하면 <표 1>과 같다.

설문조사 기간은 2010년 10월 8일부터 31일까지 23일 동안 실시되었으며 이메일을 통한 배포와 회수방법을 적용하였고 총 190부가 회수 분석되었다. 전체적으로 회수율은 23%이다.

〈표 1〉 조사대상 5개교 문헌정보학과

	최고학위과정	지역	학사 최종졸업시기	설문응답자수
A 교	박사과정	서울	1960년대 초반	42명
B 교	박사과정	서울	1960년대 말	11명
C 교	학사과정	지방	1980년대 말	80명
D 교	전문학사과정	서울	1970년대 중반	16명
E 교	전문학사과정	지방	2000년대 초반	41명
5개교				190명

2.1.2 설문지 내용과 문항구성

본 연구에서 사용되는 설문지의 문항은 응답자의 개인적인 응답배경과 경력개발경로에 관한 것으로 2개의 조사영역 및 12개의 문항으로 구성되었다. 경력개발경로에 관한 세부 문항으로는 직업이동경로, 경력이동에 영향을 주는 조직·환경적 요인, 경력이동에 영향을 주는 개인적 요인, 구직 경로, 직업의 전공 관련도와 만족도, 퇴직 사유 등으로 구성되었다. 설문지의 내용과 문항 구성을 정리하면 아래 표와 같다. 이를 통하여 개인적 배경, 즉 성별, 연령, 최종학력, 자격증과 직업이동 분야 및 경력이동에 영향을 미치는 개인적 요인, 조직·환경적 요인을 밝히도록 설계하였다(표 2 참조).

2.1.3 통계분석 방법

통계분석에 활용할 수 있는 유효 데이터는 SPSS 16.0을 이용하여 분석하였으며 빈도분석을 통해 응답자 분포와 전체 응답결과를 도출하였다.

3. 설문조사 분석

3.1 응답자의 개인적 배경

본 연구에서는 설문조사에 응한 응답자의 개인적인 배경 조사를 위해 성별, 연령, 최종학력, 소지하고 있는 자격증 등에 조사하였다. 이는 응답자의 성별, 연령별 분포 등을 위한 조사뿐만 아니라 경력개발 경로에 이러한 요인과 상관관계가 있는지를 위한 분석에도 사용되었다.

- 1) 성별: 응답한 대상 중 여자 114명(60%), 76명(40%) 남자인 것으로 나타나 설문응답자의 성비에 많은 차이는 나타나지 않은 것으로 조사되었다.
- 2) 연령: 응답한 응답자의 연령분포를 보면, 25~29세가 25.8%로 가장 높게 나타났으며 이어 40~49세가 22.1% 순으로 나타났고 30~34세, 35~39세는 각각 10%, 12.1%로 비슷한 분포를 나타내고 있다.
- 3) 최종학력: 응답자의 최종 학력은 대학학사가 57.9%로 가장 높은 비율로 나타났으며 다음은 전문학사 21.1%, 대학원 석사 13.7%, 대학원 박사 6.3% 순으

〈표 2〉 설문조사 영역과 문항구성

조사 영역	조사세부내용	설문문항번호
응답자의 개인적 배경	응답자의 성별	문항 1
	응답자의 연령	문항 2
	응답자의 최종 학력	문항 3
	응답자의 전공	문항 4
	응답자의 자격증	문항 5
	응답자의 직장 경험	문항 6
응답자의 경력 개발 경로 관련 문항	응답자의 직업이동경로	문항 7
	응답자의 경력이동에 영향을 미치는 조직·환경적 요인	문항 8
	응답자의 경력이동에 영향을 미치는 개인적 요인	문항 9
	구직 경로	문항 10
	직업의 전공 관련도와 만족도	문항 11
	퇴직 사유	문항 12

로 나타났다.

- 4) 소지 자격증: 응답자의 소지 자격증을 조사한 결과 2급 정사서 자격증 소지자가 55.3%로 가장 높은 비율로 나타났으며 준사서 22.6%, 1급 정사서 17.1% 순으로 나타났다.
- 5) 응답자의 직업 경험: 직업에 대한 경험 여부를 조사한 결과 경험이 있다고 응답한 자가 92.1%로 나타나 대부분의 응답자들이 직업에 대한 경험을 가지고 있는 분들이 응답한 것으로 분석된다(표 3, 표 4, 표 5 참조).

〈표 3〉 응답자의 연령

연령	구분	
	빈도	%
24세 이하	38	20.0
25~29세	49	25.8
30~39세	42	22.1
40~49세	42	22.1
50~60세	15	7.9
60세 이상	4	2.1
총합계	190	100.0

〈표 4〉 응답자의 최종학력

학력	구분	
	빈도	%
대학원 박사	12	6.3
대학원 석사	26	13.7
대학학사(4년제)	110	57.9
전문학사(2년제)	40	21.1
기타	1	0.5
무응답	1	0.5
총합계	190	100.0

〈표 5〉 응답자의 자격증현황

소지 자격증	구분	
	빈도	%
1급 정사서	34	17.1
2급 정사서	110	55.3
준사서	45	22.6
없음	1	0.5
기타	9	4.5
합계	199	100.0

### 3.2 경력개발 경로 관련 사항

#### 3.2.1 이동 횟수 관련 사항

- 직업이동횟수: 이동의 횟수를 살펴보면 1번 이동한

사람(34.7%)이 가장 많게 나타났으며 이어 2번 이동한 사람이 45명(23.7%), 3번 이동한 사람이 43명(22.6%) 순으로 나타났다. 이동이 없거나 직업을 가진 경험이 없는 사람은 25명(13.2%)으로 분석되었다(표 6, 표 7 참조).

〈표 6〉 이동횟수별 빈도

직업이동횟수	구분	
	빈도	%
0	25	13.2
1	66	34.7
2	45	23.7
3	43	22.6
4	8	4.2
5	3	1.6
총합계	190	100.0

〈표 7〉 성별 직업이동 횟수 비교

직업이동횟수	합계(%)	남자(%)	여자(%)
0	13.2	10.5	14.9
1	34.7	30.3	37.7
2	23.7	23.7	23.7
3	22.6	27.6	19.3
4	4.2	3.9	4.4
5	1.6	3.9	0.0
총합계	100.0	100.0	100.0

- 성별 직업이동 횟수: 남·여 모두 1회 이동(34.7%)한 사람이 가장 많았으며 이어 2회 이동(23.7%), 3회 이동(22.6%) 순으로 나타났다. 따라서 성별에 따른 직업이동횟수는 차이가 나타나지 않았다.
- 연령별 직업이동 횟수에 따른 특성은 다음의 몇 가지로 나타난다.

- ① 전체적으로는 24세 이하의 경우 1회(44.7%)가 가장 많았으며, 25~29세의 경우 2회(34.7%), 30~34세의 경우 3회(42.1%)가 가장 많은 것으로 나타났다(표 8 참조). 즉, 40세 미만에서는 연령이 높아짐에 따라 직업이동 횟수가 점점 높아지는 것으로 나타났으며, 40세 이상에서는 40세 미만보다 이동이 현저히 적은 것을 알 수 있다.
- ② 25~29세, 30대, 40~50대, 60대가 각기 다른 경향을 보인다. 평균적인 직장이동수를 보았을 때 25~29세의 횟수가 1.76으로서 24세 이전, 30세 이후의 이동수 증가보다 월등히 많은 수치를

보이는 것으로 나타나고 있다(표 9 참조). 이는 2005년~2010년간에 취업을 시작하는 문헌정보학 전공자들은 취업시장에서 이동이 유난히 많은 것으로 나타나고 있다.

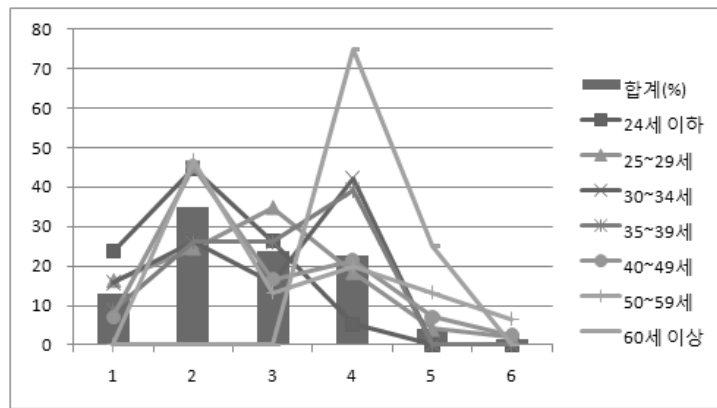
- ③ 특징적으로 보이는 사항은 30세 이후 59세까지 직업이동 면에서 1회 혹은 3회 직업이동자가 유의 수준에서 두드러지게 많은 것으로 나타나고 있다. 즉 이들은 1975년 이후 직장생활을 시작하여 현재에 이르는 70년대 학번으로 보여진다. 2개의 이동 유형으로 나타나는 이유는 80년대 이후 진행이 본격화된 정보사회로의 이동, 직업

종류의 다양화, 도서관업무의 정보화 등에서 이유를 찾을 수 있을 것이다.

- ④ 40~49세의 이동 횟수가 평균적으로 1.85회로서 오히려 줄어든 결과를 보인다. 특히 40~59세에서는 1회 이동자가 전체의 45% 이상에 육박할 정도로 많다. 60세 이상에서는 최소 3~4번 정도의 직장 이동이 있는 것으로 알 수 있다. 1975년 이후 직장을 가지기 시작한 40대 이상의 전공자들은 이동횟수가 적은 것으로 나타났다. 오히려 1985년 이후 직장생활을 시작하는 30대의 이동 수치가 상대적으로 많은 편이다.

〈표 8〉 연령별 직업이동 횟수

직업이동 횟수	합계(%)	24세 이하	25~29세	30~34세	35~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
0	13.2	23.7	16.3	15.8	8.7	7.1	0.0	0.0
1	34.7	44.7	24.5	26.3	26.1	45.2	46.7	0.0
2	23.7	26.3	34.7	15.8	26.1	16.7	13.3	0.0
3	22.6	5.3	18.4	42.1	39.1	21.4	20.0	75.0
4	4.2	0.0	4.1	0.0	0.0	7.1	13.3	25.0
5	1.6	0.0	2.0	0.0	0.0	2.4	6.7	0.0
평균횟수	100.0	1.13	1.76	1.84	1.95	1.85	2.22	3.25



〈그림 1〉 응답자의 연령별 직장이동 현황 그래프

〈표 9〉 응답자의 연령별 이동현황

연령	%	경력기간	졸업후 경력기간	평균이동횟수	20% 이상의 경향
24세 이하	20.0	2009-2010	2년	1.13	0, 1, 2회
25~29세	25.8	2005-2010	3~7년	1.76	1, 2회
30~34세	22.1	2001-2010	8~12년	1.84	1회 혹은 3회
35~39세	22.1	1995-2010	13~17년	1.95	1, 2, 3회
40~49세	22.1	1985-2010	18~27년	1.85	1회 혹은 3회
50~59세	7.9	1975-2010	28~37년	2.22	1회 혹은 3회
60세 이상	2.1	1970-2010	38년이상	3.25	3회
총합계	100.0				

〈표 10〉 30~59세까지 직업이동 현황

직업이동 횟수	30~34세	35~39세	40~49세	50~59세	합계(명)	합계(%)
0	15.8	8.7	7.1	0.0	31.6	7.9
1	26.3	26.1	45.2	46.7	144.3	36.0
2	15.8	26.1	16.7	13.3	71.9	18.0
3	42.1	39.1	21.4	20.0	122.6	30.7
4	0.0	0.0	7.1	13.3	20.4	5.1
5	0.0	0.0	2.4	6.7	9.1	2.3
총합계	100.0	100.0	100.0	100.0	399.9	100.0

■ 최종학위별 직업 이동횟수를 보면 전문학사의 경우 1회, 2회가 각각 30%로 높게 나타났으며 학사, 석사에서는 1회가 각각 33.6%, 50.0%로 가장 높게 나타났으며 박사에서는 3회가 41.7%로 가장 높게 나타났다. 즉 학력이 학사, 석사까지는 1회가 가장 많았으며, 대학원 박사 이상은 3회의 이동을 하는 것으로 나타나고 있다(표 11 참조).

3.2.2 직장이동 분야 현황

문헌정보학 전공자의 직장 이동 분야에 대한 조사는 본 연구의 가장 핵심일 수 있다. 직장이동 현황을 알아봄으로써 학부의 문헌정보학 전공자의 취업가능분

야, 주 이동분야에 대한 전공관련도와 이를 통한 교과과정 및 취업교육의 확대 혹은 집중화가 가능하기 때문이다.

이동하는 직업분야를 파악하기 위하여 한국고용직업분류(KECO)를 사용하였으며, 이는 노동부 워크넷에서 사용하는 직업분류이다. 16개 분야의 186개 직종을 대상으로 하였다(표 12 참조). 통계청의 한국표준 직업분류 11개 구분이 있으나 표준직업분류는 자세한 직업명이 표현되지 않는 편이라 노동부 워크넷을 사용하였다. 총 190명의 문헌정보학 전공자들이 생애 경력경로를 통하여 278개의 직업을 거쳤으며, 이를 수합하여 〈표 12〉로 정리하였다.

〈표 11〉 최종 학위별 직업이동횟수

직업이동횟수	합계(%)	대학원 박사(%)	대학원 석사(%)	대학학사(4년제)(%)	전문학사(2년제)(%)	기타(%)	무응답(%)
0	13.2	8.3	7.7	11.8	22.5	0.0	0.0
1	34.7	25.0	50.0	33.6	30.0	100.0	0.0
2	23.7	0.0	11.5	26.4	30.0	0.0	100.0
3	22.6	41.7	23.1	25.5	10.0	0.0	0.0
4	4.2	25.0	3.8	1.8	5.0	0.0	0.0
5	1.6	0.0	3.8	0.9	2.5	0.0	0.0
총합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

〈표 12〉 워크넷 직업분류와 문헌정보학전공자 경력분야

직업분류	경력수	직업분류	경력수
A. 경영 및 기획관련직	36(13%)	I. 운송 및 여행관련직	0
B. 금융 및 보험관련직	11(4%)	J. 영업 및 판매관련직	26(9%)
C. 교육 및 연구관련직	48(17%)	K. 개인서비스관련직	1
D. 법률 및 공공서비스관련직	5	L. 건설관련직	3
E. 의료 및 보건관련직	0	M. 기계 및 재료관련직	0
F. 사회복지관련직	0	N. 화학/섬유 및 환경관련직	2
G. 문화예술관련직	108(39%)	O. 전기/전자 및 정보통신관련직	33(12%)
H. 디자인 및 방송관련직	5	P. 식품가공 및 농림어업관련직	0
	213		65



표에서 보듯이 경력수가 가장 많은 분야는 G.문화예술관련직> C.교육 및 연구관련직> A.경영 및 기획관련직> O.전기/전자 및 정보통신관련직과 J.영업 및 판매관련직 순이다. 경향을 분석하면 다음과 같다.

첫째, 가장 많은 'G.문화예술관련직'에서는 사서직 99개의 경력을 제외하면 사서 이외의 문화예술직은 9개 경력으로서 전체의 3%에 그치는 미미한 수준이다. 이외의 문화예술직에서 활약분야는 미미하다.

둘째, 'C.교육 및 연구관련직'을 살펴보면 총 47개 경력 중에서 10개(21%)의 문헌정보학과 대학교수직, 대학교조 및 초등학교 보조교사, 연구원, 교사등의 구성을 이루는 것으로 보아 사서를 제외한 차선의 경력으로 보인다.

셋째, 'A.경영 및 기획관련직'은 전체의 13%로서 문헌정보학 전공분야에서 취업 대상 분야로 기대하는 사서직, 사서교사직, 교수직, 연구직을 제외하고 가장 많은 분야이다. 일반사무직도 이 영역으로 포함시킬 수 있다.

넷째, 'O.전기/전자 및 정보통신관련직'은 전체의 10%로서 정보화시대의 도래, 이로 인한 학문분야의 확장으로 문헌정보학 전공분야에서 포괄적인 취업 대상 분야로 포함되는 분야라고 할 수 있다. 이 중에서 가장 많은 부분은 웹전문가로서 H/W, S/W시스템, 시스템 분야보다 월등히 많은 경력이 포함되는 것으로 나타났다.

다섯째, 'J.영업 및 판매관련직'으로 'O.전기/전자 및 정보통신관련직'과 거의 비슷한 비율로 많은 것을 알 수 있다. 본 분야에는 75%가 단순한 영업직으로 조사되어 있어서 조사 설문 상의 세분화가 부족한 결과로 보인다.

<표 13> 문헌정보학과 전공자 경력분야 누적리스트

대분류	소분류	경력수	
A. 경영 및 기획 관련직 Σ=38	A3: 감정평가전문가	2	
	A4: 광고및홍보전문가	5	
	A5: 조사전문가	4	
	A6: 행사기획자	6	
	A7: 경영지원사무원	6	
	A9: 무역·운송관련사무원	5	
	A10: 회계·경리사무원	4	
	A11: 안내·접수사무원	2	
	A12: 비서	2	
	B. 금융 및 보험관련직 Σ=11	B1: 투자·신용분석가	2
		B2: 증권·외환딜러	1
		B3: 보험·금융상품개발자	2
B5: 보험관련 영업원		6	

대분류	소분류	경력수
C. 교육 및 연구관련직 Σ=47	C1: 대학교수	10
	C3: 자연과학연구원	4
	C4: 인문과학연구원	3
	C7: 교사	3
	C8: 학원강사 및 학습지도사	4
D. 법률·공공서비스관련직 Σ=5	D1: 판사·검사, 변호사	1
	D2: 법률관련 사무원	1
	D3: 경찰관, 소방관, 교도관	3
G. 문화예술관련직 Σ=108	G1: 작가 번역가	2
	G3: 출판물전문가	1
	G5: 사서	99
	G6: 기자	6
H. 디자인·방송관련직 Σ=5	H1: 제품디자이너	1
	H4: 웹·멀티미디어디자이너	4
J. 영업·판매관련직 Σ=26	J1: 영업원	20
	J4: 상품판매원	6
K. 개인서비스관련직 Σ=1	K5: 여행서비스관련종사자	1
L. 건설관련직 Σ=3	L1: 건축가(건축사) 및 건축공학기술자	3
N. 화학/섬유·환경관련직 Σ=1	N1: 기계공학기술자	2
O. 전기/전자·정보통신관련직 Σ=27	O2: 컴퓨터하드웨어기술자	4
	O6: 시스템소프트웨어개발자	1
	O7: 응용소프트웨어개발자	4
	O8: 웹전문가	13
	O9: 데이터베이스개발자	6
	O10: 정보시스템운영자	5
	합 계	278

■ <표 14>에서 분석대상 대학을 설명하였듯이 해당학교의 전공자의 경력 순을 분석하면 다음과 같다. A, B교는 서울소재, 박사과정운영, 학과의 역사가 35년이 넘는 대학이다. 반면 C교는 지방소재, 4년제 학사과정운영대학, D, E는 서울, 경기소재 전문학사과정 운영대학이다. 5개교의 모든 대학에서 사서직이 가장 많으며, A, B교는 차순위로 교수직, 조사전문가, 기자직, 정보통신직(웹전문가, 웹·멀티미디어디자이너) 순이다. C교는 사서, 대학교육조교·초중등보조교사, 영업직 순이다. D, E교는 사서, 대학교육조교·초중등보조교사, 웹전문가, 컴퓨터하드웨어기술자 순이다. 공통적으로 보이는 사항은 사서를 제외하면 차순위로 교육관련직이며, 영업원과 정보통신직 순이다.

〈표 14〉 설문대상 학교별 경력 횟수 통계표

학교	경력 많은 순 배열
A교	사서(G5) > 교수(C1) > 조사전문가(A5) > 기자(G6) > 웹전문가(O8) > 웹·멀티미디어디자이너(H4) > 영업원(J1)
B교	사서(G5) > 대학교육조교·초중등보조교사(C9) > 영업원(J1) > 데이터베이스개발자(O9)
C교	사서(G5) > 대학교육조교·초중등보조교사(C9) > 웹전문가(O8) > 컴퓨터하드웨어기술자(O2) > 상품판매원(J4)
D교	
E교	

3.3 경력이동에 영향을 주는 조직 환경적 요인

경력이동을 하는데 있어 조직 환경적 요인을 살펴보면 “보수 및 근무조건(34.7%)”이 가장 높게 나타났으며 이어 “안정성(12.6%)”, “장래성(11.6%)” 순으로 나타났다. 반면 재임기간(4.2%), 배치부서(2.6%), 경험 직무 수(2.6%), 직급(2.1%)은 빈도가 상대적으로 낮게 나타났다. 따라서 경력이동에 영향을 미치는 조직·환경적 요인으로는 보수, 근무조건, 직업의 안정성 및 장래성이 중요하다고 해석할 수 있다(표 15 참조).

성별에 따라 경력 이동에 영향을 미치는 조직 환경적 요인을 비교해 본 결과 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 남녀 모두 보수 및 근무조건이 각각 44.1%, 37.5%로 가장 높게 나타났다. 이를 통하여 살펴볼 때, 문헌정보학 전공자가 가장 많이 선택하는 사서직과 교육관련직, 정보통신직은 관심과 선택경로 상에서 직업의 안정성과 장래성에 대한 추구보다 보수와 근무조건에 대한 요인이 작용하는 것으로 분석되었다. 또한 본 경력 분야는

〈표 15〉 경력이동을 하는 조직·환경적 요인분석

경력이동 - 조직·환경적 요인	구분	
	빈도	%
보수 및 근무조건	66	34.7
안정성	24	12.6
장래성	22	11.6
조직문화	11	5.8
무응답	11	5.8
선택경로의 다양성	10	5.3
기타	9	4.7
재임기간	8	4.2
배치부서	5	2.6
경험 직무 수	5	2.6
직급	4	2.1
총합계	190	92.1

현장에서 남녀의 능력에 대한 차별이 거의 없는 분야라는 해석도 가능하다(표 16 참조).

연령별 경력이동을 하는 조직·환경적 요인을 보면 25~29세와 50대의 경우 보수 및 근무조건(16.4%, 33.3%) 보다는 안정성(34.0%, 40.0%)을 더 중요시하는 것으로 나타났다. 이는 보통 인간의 라이프 사이클에서 보이는 행동과 동일하게 나타나고 있다(표 17 참조).

최종학위별 경력이동에 영향을 미치는 조직환경적 요인을 비교해본 결과 박사의 경우 보수 및 근무조건보다는 안정성(36.4%)을 더 중요시하는 것으로 나타났으며 석사, 학사의 경우 보수 및 근무조건이 각각 31.4%, 37.2%로 나타났다. 이는 학사와 석사 시기가 경력의 이동 가능 시기라는 것으로 분석할 수 있다(표 18 참조).

〈표 16〉 성별 경력이동 - 조직·환경적 요인

경력이동 - 조직·환경적 요인	합계		남자		여자	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
보수 및 근무조건	66	37.7	30	44.1	36	37.5
선택경로의 다양성	10	5.7	5	7.4	5	5.2
직급	4	2.3	1	1.5	3	3.1
배치부서	5	2.9	2	2.9	3	3.1
재임기간	8	4.6	2	2.9	6	6.3
경험 직무 수	5	2.9	1	1.5	4	4.2
조직문화	11	6.3	3	4.4	8	8.3
안정성	24	13.7	10	14.7	14	14.6
장래성	22	12.6	9	13.2	13	13.5
기타	9	5.1	5	7.4	4	4.2
무응답	11	6.3				
총합계	175	100.0	68	100.0	96	100.0

<표 17> 연령별 경력이동 - 조직·환경적 요인

경력이동 - 조직환경적 요인	합계		24세이하		25~29세		30~34세		35~39세		40~49세		50~60세		60세 이상	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
보수·근무조건	66	37.7	19	16.0	8	16.3	6	31.6	8	34.8	12	28.6	5	33.3		0.0
선택경로다양성	10	5.7		1.0		0.0		0.0	4	17.4	2	4.8	1	6.7	2	50.0
직급	4	2.3		1.0		0.0		0.0	1	4.3	2	4.8		0.0		0.0
배치부서	5	2.9				0.0		0.0		0.0	3	7.1	2	13.3		0.0
재입기간	8	4.6		4.0		0.0	2	10.5		0.0	2	4.8		0.0		0.0
경험 직무 수	5	2.9		4.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	1	25.0
조직문화	11	6.3	5		12	24.5		0.0	1	4.3	5	11.9		0.0		0.0
안정성	24	13.7	2	7.0	17	34.7	2	10.5	4	17.4	3	7.1	6	40.0		0.0
장래성	22	12.6	4	9.0	9	18.4	3	15.8	1	4.3	4	9.5		0.0	1	25.0
기타	9	5.1	1		2	4.1	4	21.1	1	4.3	2	4.8	1	6.7		0.0
무응답	11	6.3														
총합계	175	100.0	38	42.0	49	98.0	19	89.5	23	87.0	42	83.3	15	100.0	4	100.0

<표 18> 최종 학위별 경력이동 - 조직·환경적 요인

경력이동 - 조직환경적 요인	합계		대학원 박사		대학원 석사		대학학사 (4년제)		전문학사 (2년제)		무응답	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
보수·근무조건	66	37.7	2	18.2	7	30.4	35	37.2	22	62.9		0.0
선택경로다양성	10	5.7	1	9.1	2	8.7	7	7.4		0.0		0.0
직급	4	2.3	1	9.1		0.0	3	3.2		0.0		0.0
배치부서	5	2.9		0.0	2	8.7	3	3.2		0.0		0.0
재입기간	8	4.6		0.0		0.0	8	8.5		0.0		0.0
경험 직무 수	5	2.9		0.0		0.0	2	2.1	3	8.6		0.0
조직문화	11	6.3	1	9.1	2	8.7	6	6.4	2	5.7	1	100.0
안정성	24	13.7	4	36.4	6	26.1	10	10.6	3	8.6		0.0
장래성	22	12.6	2	18.2	1	4.3	14	14.9	5	14.3		0.0
기타	9	5.1		0.0	3	13.0	6	6.4		0.0		0.0
무응답	11	6.3										
총합계	175	100.0	11	100.0	23	100.0	94	100.0	35	100.0	1	100.0

3.4 경력이동에 영향을 주는 개인적 요인

경력이동을 하는데 있어 영향을 미치는 개인적 요인을 살펴보면 개인의 적성(37.1%)이 가장 높게 나타났으며 이어 관련분야 지식 및 기술(22.9%), 사회적 대우 및 인식(13.1%) 순으로 나타났다. 이를 제외한 나머지 직장과의 거리(4.6%), 직장내 인간관계(4.0%), 교육적 배경(2.9%), 가족생활주기(1.7%), 연령(1.1%) 등은 상대적으로 낮게 나타났다. 이를 통하여 볼 수 있는 문헌정보학의 경력개발 특성은 개인적성, 지식과 기술에 좌우되는 것을 알 수 있다. 즉 교육과정 기간 동안 본인이 습득하는 지식과 기술의 중요성을 발견할 수 있는 요인으로 문헌정보학 교육이 시대의 미래를 예견하고, 현장에서 요구하는 지식과 기술을 충실하게 반영하여야 한다는

교육의 방향을 제시하는 분석 결과이다(표 19 참조).

<표 19> 경력이동에 영향을 주는 개인적 요인

경력이동 - 개인적 요인	구분	
	빈도	%
개인의 적성	65	37.1
관련분야 지식 및 기술	40	22.9
사회적 대우 및 인식	23	13.1
기타	11	6.3
무응답	11	6.3
직장과의 거리	8	4.6
직장내 인간관계	7	4.0
교육적 배경	5	2.9
가족생활주기	3	1.7
연령	2	1.1
총합계	175	100.0

성별에 따라 경력이동에 영향을 미치는 개인적 요인을 분석해본 결과 남녀 모두 개인의 적성을 가장 중요하게 생각하고 있으며, 이후 관련분야 지식 및 기술, 사회적 대우 및 인식 순으로 나타났다(표 20 참조).

〈표 20〉 성별 경력이동 - 개인적 요인

경력이동 - 개인적 요인	합계	남자	여자
관련분야 지식 및 기술	22.9	26.5	22.9
개인의 적성	37.1	36.8	41.7
교육적 배경	2.9	1.5	4.2
직장과의 거리	4.6	4.4	5.2
사회적 대우 및 인식	13.1	13.2	14.6
직장내 인간관계	4.0	5.9	3.1
연령	1.1	1.5	1.0
가족생활주기	1.7	2.9	1.0
기타	6.3	7.4	6.3
무응답	6.3	0.0	0.0
총합계	100.0	100.0	100.0

연령에 따라 경력이동에 영향을 미치는 개인적 요인을 분석한 결과 24세 이하에서는 관련분야 지식 및 기술 보다는 개인의 적성(58.1%)과 사회적 대우 및 인식(29.0%)을 상당히 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 또한 사회적 대우 및 인식(26.7%)은 50대 이후에서도 중요시하는 것으로 나타났다. 25~29세(31.0%), 30~34세(29.4%), 40~49세(25.7%)는 관련분야 지식 및 기술을 중요하게 여기는 것으로 나타났다(표 21 참조).

최종 학위에 따라 개인적 경력이동에 영향을 미치는 개인적 요인을 분석한 결과, 석사의 경우 관련분야 지식 및 기술(43.5%), 사회적 대우 및 인식(17.4%) 순으로 나타났으며 대학학사와 전문학사의 경우 개인의 적성(45.7%, 48.6%)을 가장 중시하는 것으로 나타났다(표 22 참조).

〈표 21〉 연령별 경력이동 - 개인적 요인

경력이동 - 개인적 요인	합계	24세 이하	25~29세	30~34세	35~39세	40~49세	50~60세	60세 이상
관련분야 지식 및 기술	22.9	3.2	31.0	29.4	35.0	25.7	26.7	25.0
개인의 적성	37.1	58.1	54.8	23.5	30.0	31.4	13.3	25.0
교육적 배경	2.9	0.0	2.4	5.9	0.0	2.9	13.3	0.0
직장과의 거리	4.6	3.2	0.0	5.9	10.0	11.4	0.0	0.0
사회적 대우 및 인식	13.1	29.0	4.8	11.8	15.0	5.7	26.7	25.0
직장내 인간관계	4.0	3.2	2.4	11.8	0.0	8.6	0.0	0.0
연령	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	6.7	0.0
가족생활주기	1.7	0.0	2.4	0.0	5.0	0.0	0.0	25.0
기타	6.3	3.2	2.4	11.8	5.0	11.4	13.3	0.0
무응답	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
총합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

〈표 22〉 최종학위별 경력이동 - 개인적 요인

경력이동 - 개인적 요인	합계	대학원 박사	대학원 석사	대학학사(4년제)	전문학사(2년제)	무응답
관련분야 지식 및 기술	22.9	27.3	43.5	22.3	14.3	100.0
개인의 적성	37.1	27.3	8.7	45.7	48.6	0.0
교육적 배경	2.9	18.2	4.3	1.1	2.9	0.0
직장과의 거리	4.6	0.0	4.3	6.4	2.9	0.0
사회적 대우 및 인식	13.1	18.2	17.4	10.6	20.0	0.0
직장내 인간관계	4.0	0.0	0.0	5.3	5.7	0.0
연령	1.1	0.0	0.0	1.1	2.9	0.0
가족생활주기	1.7	9.1	0.0	2.1	0.0	0.0
기타	6.3	0.0	21.7	5.3	2.9	0.0
무응답	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
총합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### 3.5 직장을 찾기 위해 사용한 방법

직장을 찾기 위해 사용한 방법 중 “인터넷 등의 전산망(31.9%)”이라고 응답한 사람이 31.9%로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로는 스승, 선배, 친구, 가족 등의 인맥이 27.2% 순으로 나타났다. 이는 경력개발을 위하여 인맥의 중요성을 시사하는 결과이기도 하며, 이는 취업에 대한 연구에서도 아주 중요하게 거론되는 요인이다. 교육과정에서 협동연구, 실습, 아르바이트 등을 경험하게 되는 경력을 잘 관리할 필요가 있음을 시사하는 결과이다. 그 외에 ‘일하고 싶은 곳을 직접 찾아다녀서’, ‘학교취업정보실’ 문의 등의 적극적인 경력개발 자세와 정보취득 노력이 필요하다.

반면 공공직업안내소, 사설직업안내소를 응답한 사람은 각각 2명씩으로 1% 미만으로 매우 낮은 것으로 나타났다.

〈표 23〉 직장을 찾기 위해 사용한 방법

직장을 찾기 위하여 사용한 방법	구분	
	빈도	%
학교취업정보실	23	8.9
공공직업안내소	2	0.8
사설직업안내소	2	0.8
인터넷 등의 전산망	82	31.9
신문 등의 광고	20	7.8
가족, 친지 등의 인맥	14	5.4
친구를 통하여	24	9.3
스승, 선배 등의 인맥	32	12.5
일하고 싶은 곳을 직접 찾아다녀서	22	8.6
기타	25	9.7
무응답	11	4.3
총합계	257	100.0

### 3.6 현재 귀하 직업의 전공 관련도와 만족도

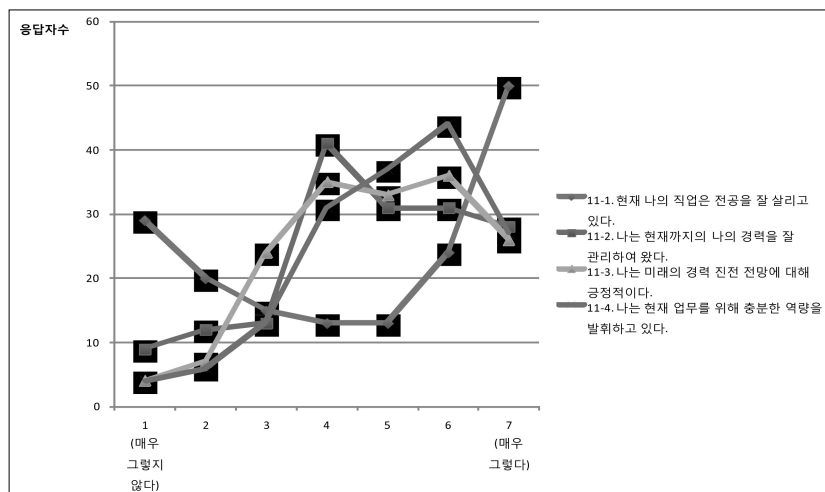
직업의 전공을 잘 살리고 있는지에 대한 만족도 평균을 보면 7점 척도에서 4.421, 경력관리에 대한 만족도 평균은 4.685, 미래의 경력 전망에 대한 긍정적인 만족도 4.806, 업무에 대한 충분한 역량 발휘 5.043으로 나타났다. 또한 직업의 전공 관련도, 경력관리, 경력 전망, 역량 발휘 등과 만족도를 조사해본 결과, 그래프에서와 같이 다른 문항과 달리 직업의 전공을 살리는 사람일수록 만족하는 사람이 많은 것으로 분석되었다.

〈표 24〉 현재 귀하 직업의 전공 관련도와 만족도

구분	만족도 (평균)
11-1. 현재 나의 직업은 전공을 잘 살리고 있다.	4.421
11-2. 나는 현재까지의 나의 경력을 잘 관리하여 왔다.	4.685
11-3. 나는 미래의 경력 진전 전망에 대해 긍정적이다.	4.806
11-4. 나는 현재 업무를 위해 충분한 역량을 발휘하고 있다.	5.043

### 3.7 현재 직장이 없는 경우 직장을 그만두거나 찾지 않는 이유

직장을 그만두거나 찾지 않는 이유에서는 기타 항목을 제외한 경우, 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없는 것으로 판단되는 경우 18.2%, 원하는 근로조건이 일자리가 없어서 14.5%, 근처에 적당한 일자리가 없어서 10.9% 순으로 응답하였다. 즉, 직장을 그만두거나 찾지 않는 이유를 살펴본 결과 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없으며,



〈그림 2〉 현재 귀하 직업의 전공 관련도와 만족도

〈표 25〉 현재 직장이 없는 경우 직장을 그만두거나 찾지 않는 이유

직장을 그만두거나 찾지 않는 이유	구분	
	빈도	%
1. 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없는 것으로 판단되어	10	18.2
2. 원하는 임금수준(근로조건)에 맞는 일자리가 없을 것으로 판단되어	8	14.5
3. 근처에 적당한 일자리가 없어서	6	10.9
4. 일자리를 찾을 수 없어 포기	3	5.5
5. 기능, 학력, 능력이 부족하여	4	7.3
6. 육아 때문에	4	7.3
7. 가사를 돌보아야 하기 때문에	3	5.5
8. 건강상의 이유로	4	7.3
9. 기타	13	23.6
총합계	55	100.0

근로 조건이 맞지 않는 이유가 많은 것으로 나타났다.

#### 4. 결론

지식기반사회에서는 지식의 생산과 사용이 폭발적으로 증가하면서 특정 분야에 관한 지식과 현장경험이 차차 가치를 잃고 새로운 지식과 경험으로 대체, 보완되고 있다. 이러한 환경에서 국내의 문헌정보학과 창설이 50년을 넘기는 시기에서 문헌정보학 전공자들의 경력개발이 어떻게 변화하고 있으며, 전환되어가고 있는지에 대한 규명은 의미가 있다.

이를 위하여 본 연구에서는 각기 특성이 다른 5개 대학 문헌정보학과 졸업생 190명을 대상으로 경력경로를 조사 분석하였다. 조사한 내용은 경력이동 횟수, 연령별 횟수, 성별 횟수, 학위별 경력개발 횟수에 따른 특성 및 의미를 분석하였다. 그 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

- ① 40세 미만에서는 연령이 높아짐에 따라 직업이동 횟수가 점점 높아지는 것으로 나타났으며, 40세 이상에서는 40세 미만보다 이동이 현저히 적은 것을 알 수 있다.
- ② 25~29세, 30대, 40~50대, 60대가 각기 다른 경향을 보인다. 25~29세의 경력이동 횟수가 24세 이전, 30세 이후의 이동수 증가보다 월등히 많은 수치를 보이는 것으로 나타나고 있다. 이는 2005년~2010년 사이에 취업을 시작하는 문헌정보학 전공자들은

취업시장에서 이동이 유난히 많은 것으로 나타나고 있다.

- ③ 30세 이후 59세까지 직업이동 면에서 1회 혹은 3회 직업이동자가 유의 수준에서 두드러지게 많은 것으로 나타나고 있다. 즉 이들은 1975년 이후 직장생활을 시작하여 현재에 이르는 70년대 학번인데, 2개의 이동 유형으로 나타나는 이유는 80년대 이후 진행이 본격화된 정보사회로의 이동, 직업종류의 다양화, 도서관업무의 정보화 등에서 이유를 찾을 수 있을 것이다.
- ④ 40~59세에서는 1회 이동자가 전체의 45% 이상에 육박할 정도로 많다. 즉 1975년 이후 직장을 가지기 시작한 40대 이상의 전공자들은 이동횟수가 적은 것으로 나타났다. 오히려 1985년 이후 직장생활을 시작하는 30대의 이동 수치가 상대적으로 많은 편이다.

본 연구의 가장 핵심 부분은 문헌정보학 전공자의 직장 이동 분야에 대한 조사이다. 16개 분야의 186개 직종을 대상으로 하였다. 경력수가 가장 많은 분야는 G.문화예술관련직> C.교육 및 연구관련직> A.경영 및 기획관련직> O.전기/전자 및 정보통신관련직과 J.영업 및 판매관련직 순이다. 또한 분석대상 학교의 특성에 따라 각기 다른 경력경로를 발견하였다. 분석한 경향을 요약하면 다음과 같다.

- ① 첫째, 사서 이외의 문화예술직은 전체의 3%에 그치는 미미한 수준이다. 사서 이외의 문화예술직에서 활약 분야는 미미하다.
- ② 둘째, '교육 및 연구관련직'을 살펴보면 문헌정보학과 대학교수직, 대학조교 및 초등학교 보조교사, 연구원, 교사 등의 구성을 이루는 것으로 보아 사서를 제외한 두 번째로 많은 경력분야이다.
- ③ 셋째, 'O.전기/전자 및 정보통신관련직'은 전체의 10%로서 정보화시대의 도래, 이로 인한 학문분야의 확장으로 문헌정보학 전공분야에서 포괄적인 취업 대상 분야로 포함되는 분야라고 할 수 있다. 이 중에서 가장 많은 부분은 웹전문가로서 H/W, S/W시스템, 시스템 분야보다 월등히 많은 경력이 포함되는 것으로 나타났다.
- ④ 박사과정이 운영되는 역사가 오래된 대학은 사서(G5)> 교수(C1)> 조사전문가(A5)> 기자(G6)> 웹전문가(O8) 순이며, 전문학사를 배출한 대학 졸업

생의 경력분야는 사서(G5) > 대학교육조교·초중등보조교사(C9) > 웹전문가(O8) > 컴퓨터하드웨어 기술자(O2)이었다.

그 외에 경력이동의 조직·환경적 영향, 개인적 요인 분석을 통하여 문헌정보학은 직업의 안정성과 장래성을 위하여 도전해야 하는 직업이라기보다는 보수와 근무조건 호전을 위하여 노력하는 안정적인 직업이라는 특성을 발견할 수 있다. 나아가 교육과정 기간 동안 본인이 습득하는 지식과 기술의 중요성이 경력이동에 많은 영향을 주는 요인이므로 문헌정보학 교육이 시대의 미래를 예견하고, 현장에서 요구하는 지식과 기술을 충실하게 반영하여야 한다.

**【참고문헌】**

김병관. 1997. 한국의 경력내 직업이동에 관한 연구. 『한국인구학』, 20(1): 97-128.  
 김홍국. 1999. 경력개발제도의 평가시스템 개발. 『인적자원개발연구』, 1(2): 183-214.  
 노영희, 안인자. 2009. 사서 인력의 경력이동 및 경력개발에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회』, 26(4): 147-167.  
 안인자. 2005. 사서직 업무변화에 관한 연구. 『한국비블리

아학회지』, 16(1): 233-246.  
 안인자. 2005. 정보관리 및 서비스분야 직업간 직무 관련도 및 직업변화 동향에 관한 연구. 『한국비블리아학회지』, 16(2): 225-245.  
 안선주 외. 2006. 건설엔지니어링 경력개발 프로그램 구축방안. 『대한건축학회논문집』, 22(8): 149-158.  
 이상현. 2005. 『직업 유사성과 직업이동 비교연구』. 고용동향분석. 중앙교육정보원.  
 이연택. 1994. 『한국호텔 최고경영자관리자의 경력이동에 관한 탐색적 연구』. 호텔경영학연구.  
 이지연. 2003. 성인여성의 경력개발 지원방안: 성인여성의 경력개발 실태 및 요구조사를 중심으로. 『한국진로교육학회』, 16(2): 1-38.  
 이희덕 외. 2006. 건설엔지니어링 인력의 경력 경로 설계 방법. 대한건축학회. 『학술발표논문집』, 26(1): 641-644.  
 윤희윤. 2008. 공공도서관 위탁경영의 분석과 해법. 『한국도서관·정보학회지』, 39(3): 3-26.  
 최정희, 최병우, 안인자. 2006. 예비사서의 경력 미결정 요인에 관한 연구. 『한국비블리아학회지』, 17(1): 265-283.  
 Shera, Jesse H. and Donald B. Cleveland. 1977. "8. History and Foundation of Information Science" In: *Annual Review of Information Science and Technology*, Martha E. Williams, ed. White Plains, NY: Knowledge Industry, 249-275.

