

# 공공도서관 사서의 전문직 정체성에 관한 연구\*

## A Study on Professional Identity of Public Librarians

김 지 수 (Jisoo Kim)\*\*

차 미 경 (Mikyeong Cha)\*\*\*

### 초 록

본 연구의 목적은 공공도서관 사서의 전문직 정체성 수준을 측정하고, 관련 요인을 파악하는 데 있다. 이를 위해 서울 및 경기 지역의 공공도서관 사서를 대상으로 2021년 10월 28일~11월 18일까지 설문조사를 수행하여 375부의 유효한 응답 결과를 분석하였다. 연구 결과, 공공도서관 사서는 '자체 규제에 대한 신념' 영역의 평균이 가장 높았으며, '직업에 대한 소명 의식', '공공서비스에 대한 신념', '전문직 단체의 활용', '자율성' 영역 순으로 나타났다. 또한 공공도서관 사서의 전문직 정체성은 도서관의 설립 주체, 운영 방식에 영향을 받지 않는 한편 응답자가 근무하는 도서관의 관장의 사서직 여부와 사서의 경력과 연령, 직위는 사서의 전문직 정체성에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 본 연구는 Hall(1968)의 전문직 정체성 측정 도구를 사용하여 국내 공공도서관 사서의 전문직 정체성의 수준을 5개의 영역별로 분석하였다는 점과 국내 도서관의 특성을 공공도서관 사서의 전문직 정체성 수준에 영향을 미치는 요인으로 분석하고자 했던 점에서 의의가 있다.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to measure the professional identity level of public librarians and to identify related factors. For this purpose, a questionnaire survey was conducted for librarians in public libraries in Seoul and Gyeonggi Province from October 28 to November 18, 2021 and 375 valid responses collected were analyzed. As a result of the study, among the factors of professional identity public librarians showed high level of professional identity in order of belief in self-regulation, sense of calling to the field, belief in public service, using the professional organization as a major referent, and autonomy. In addition, librarian's age, career, position and whether the director of the library was a librarian had a statistically significant difference in professional identity. This study has a significance in that the Hall Professionalism Inventory was used to measure participants' professional identity and it associates domestic public libraries' settings with professional identity.

키워드: 공공도서관, 사서, 전문직, 전문성, 전문직 정체성

Public Library, Librarian, Professional, Professionalism, Professional Identity

\* 본 논문은 이화여자대학교 대학원 석사학위논문(2022.02)을 축약·보완한 것임.

\*\* 이화여자대학교 대학원 문헌정보학과 석사(partezquand@ewhain.net) (제1저자)

\*\*\* 이화여자대학교 문헌정보학과 교수(cha@ewha.ac.kr) (교신저자)

논문접수일자 : 2022년 8월 20일 논문심사일자 : 2022년 8월 20일 게재확정일자 : 2022년 9월 15일  
한국비블리아학회지, 33(3): 325-346, 2022. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2022.33.3.325>

※ Copyright © 2022 Korean Biblia Society for Library and Information Science

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

## 1. 서론

### 1.1 연구의 배경 및 목적

도서관의 서비스와 성과의 질을 결정하는 중요한 요소는 바로 그 서비스를 제공하는 사서이다. 공공도서관 사서는 장서개발, 자료조직, 참고봉사와 같은 전통적인 업무부터 문화 강연 및 프로그램 기획 및 운영까지 공공도서관에서 제공하는 모든 서비스를 담당하고 있다. 최근에는 정보기술의 발달이 사람들의 정보 추구 행태 등 생활방식에도 영향을 미치고 있어 공공도서관이 이용자의 새로운 요구에 부합할 수 있도록 사서에게 요구되는 새로운 직무나 역량 등 사서의 전문성에 다시 주목하고 있다.

도서관 사서는 이용자들이 요구하는 정보를 파악해 이를 연결해주는 전문성을 지닌 직업이다. 국내 표준직업분류(KSCO)에 따르면 사서는 '전문가 및 관련 종사자'에 포함되어 있다. 또한 외형적으로 봤을 때 한국에서의 사서직은 문헌정보학 지식 체계, 전문적인 교육 훈련 과정, 국가 공인 자격증 제도, 전문 단체의 설립, 직업윤리 제정 등 전문직의 구성 요소를 갖추고 있다(윤명희, 2020). 그러나 사서들이 스스로를 전문직으로 당위적으로 인정하는 반면 사회적으로는 사서가 전문직으로 인정하지 않는 경향이 있어 사서들은 전문직으로서의 정체성에 혼란을 겪고 있는 실정이다(구본영, 2002; 업영애, 2004; 윤명희, 2020; 이소연, 2010; 이재환, 2003).

이와 같이 전문직으로서의 사서에 대한 사서직 집단의 인식과 사회적 인식 간의 괴리를 해소하려면 사서들이 구체적으로 어떤 부분에서

다른 일반 직업인들로부터 자신들을 차별화시키는지를 먼저 확인할 필요가 있다. 이것을 측정할 수 있는 도구가 바로 전문직 정체성이다. 전문직 정체성이란 전문직에 종사하는 개인이 스스로 전문직업인이라고 내리는 주관적인 평가를 말한다(박종우, 1994). 즉, 사서의 전문성에 관한 선행 연구가 사서들이 전문직으로 인정받기 위해 어떤 특성이 필요한지를 살펴봤다면, 본 연구의 전문직 정체성은 사서가 전문직으로서 자신의 업무와 역할을 수행할 때 이 특성을 어떻게 발휘하고 있는지를 확인한다는 점에서 다소 차이가 있다.

이에 본 연구에서는 공공도서관 사서의 전문직 정체성의 수준이 어떠한지를 파악해보고자 한다. 또한 도서관의 특징 및 응답자 개인의 특징에 따라 어떻게 전문직 정체성의 수준이 차이가 나는지를 확인하여, 사서의 전문직 정체성 향상에 대한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

### 1.2 연구방법

본 연구에서는 공공도서관 사서의 전문직 정체성을 측정하기 위해 첫째, 사서직의 전문성과 관련한 선행연구와 전문직 정체성과 관련한 이론적 배경을 검토하였다. 둘째, 설문조사를 수행하여 공공도서관 사서의 전문직 정체성을 측정하였다. 설문지는 도서관 특성에 대한 문항, 전문직 정체성과 관련한 문항, 응답자의 일반사항에 대한 문항으로 3가지로 구분하였다. 전문직 정체성을 측정하는 문항은 Hall(1968)이 개발하고 Snizek(1972)이 요인분석을 통해 검증한 도구를 기준으로 구성하였다. 설문대상

은 정규직 사서 8인 이상이 근무하는 서울 및 경기 지역의 공공도서관에서 근무하는 사서로 선정하였으며, 설문조사는 2021년 10월 28일부터 11월 18일까지 진행되었다. 셋째, 설문 분석은 SPSS Statistics 27.0을 사용하여 빈도분석, 기술통계, 다중응답을 분석을 통해 현황을 확인하였다. 또한 T검증과 일원분산분석(ANOVA)을 통해 집단에 따라 전문직 정체성의 평균에 차이가 있는지를 검증하고, 유의미한 차이가 있는 문항에 대해서는 셰페(Scheffé) 비교방법으로 사후 검증을 실시하였다.

### 1.3 선행연구

사서직의 전문성 및 정체성에 관한 연구는 크게 문헌 연구와 실증 연구로 나눌 수 있다. 첫째, 사서직의 전문성에 대한 논의를 전개하는 문헌연구이다. 최성진(1974)은 기존 사서직의 전문성에 관한 문헌에서 '사서직은 전문직이다'라는 전제가 의심 없이 깔려 있다는 점을 지적하면서 사서직의 전문성에 대한 재고찰이 필요함을 주장하였다. 박인웅(1997)은 도서관 내부 및 외부 환경의 급격한 변화로 인해 사서직의 정체성이 위협받는 상황에서 사서직의 전문직화 수준을 분석하는 것이 필요함을 제시하였다. 구분영(2002)의 연구 또한 위의 연구들과 마찬가지로 전문직이라고 판단할 수 있는 특징에 현 사서직이 얼마나 해당하는가를 비교하여 전문직이라고 판단하기 어려울 수밖에 없게 만드는 요인이 있음을 밝혔다. 한편 국외의 연구 중 McGuigan(2011)은 현재 전문직으로서의 사서가 직면한 위기를 극복하려면 교육자로서의 사서직이 필요하다고 강조하

였다. 특히 기술 및 지식 환경이 급변하는 상황에서 전문직으로서의 정체성을 확립하는 것이 중요하기 때문에 이전까지는 사서직의 전문성이 기술적인 능력에 기대어왔다면 이제부터는 교육자로서의 역할을 수행하는 것이 앞으로의 사서직의 전문성에 요구되는 것이라고 주장하였다.

둘째, 사서직의 전문성에 대해 사서는 어떻게 인식하는지에 대한 실증적 연구이다. 이덕희(1995)는 사서직의 전문성에 관한 사서의 인식을 성별, 근무부서, 현 직급, 사서 경력, 담당 업무별로 측정하여, 사회적 인정, 일감의 자율성, 조직 참여도, 현직무 공지에 대한 전문성 인식이 낮은 수치를 보였음을 밝혔다. 김용근(2002)은 도서관매일링리스트(도메리)에 사서들이 전문성과 관련해 작성한 게시글의 내용을 분석하여 사서들이 사서로서의 정체성에 대해 심각한 위기를 겪고 있다는 것을 밝히고자 하였다. 엄영애(2004)의 연구는 사서가 왜 전문직으로 인정받지 못하는지에 대해 현장 사서들에게 설문 조사한 내용으로, 그 결과 사서들은 도서관 이용자의 도서관이나 사서의 업무에 대한 이해가 부족하다고 인식하고 있었음을 알 수 있었다. 한편 사서리는 직업에 대한 스스로의 인식을 조사한 김갑선(2008; 2009; 2010; 2012; 2013)의 연구도 있었다. 연구 결과 사서들은 자신의 일에 대한 주변부의 몰이해를 극복하여 사회적 인정을 추구하는 것이 직업사회화 과정 중 중요한 주제임을 밝혀내었다.

셋째, 사서직의 전문성에 대한 사서의 인식과 이용자의 인식을 비교한 연구이다. 오해연, 김기영(2015)은 전문직으로서의 공공도서관 사서에 대해 이용자 그룹과 사서 그룹이 각각

어떻게 인식하고 있는지를 조사하여, 이용자 그룹과 사서 그룹 간의 브랜드 커뮤니케이션이 제대로 이뤄지지 않고 있다는 결론을 이끌어 내었다. 윤명희(2020) 또한 사서직의 전문성에 대하여 사서 그룹과 이용자 그룹의 인식을 비교하였는데 사서가 인식하는 전문성의 중요도와 현재수준을 구분하여 조사하였다는 점에서 차별성이 있다. 분석 결과, 사서 그룹은 이용자들에 비해 다소 높은 기준을 가져 현실과의 괴리를 느끼고 있었고 이용자 그룹은 사서직 전문성의 가장 중요한 요소라고 평가한 '서비스적 태도' 항목의 중요도와 현재 수준 간의 차이가 크지 않아 이용자의 사서에 대한 인식이 어느 정도 향상되었음을 밝혔다. 김초혜(2020)는 이용자의 도서관 활동 경험과 도서관 인식 간의 관계에서 사서의 전문성의 매개효과가 크지 않다는 연구 결과를 보여주었다.

이상으로 선행 연구를 종합하면 사서가 과연 전문직인지에 대한 사서직 집단 내외부에서 문제의식을 가지고 있었으며, 사서 집단과 사회의 인식 간의 괴리가 사서들에게 정체성의 혼란을 야기하고 있었다. 이에 선행 연구에서는 주로 전문직의 속성을 충분히 확립할 것을 주장하거나, 전문성에 대한 사서직 집단 내외부의 인식을 실증적으로 조사하였다. 하지만 직접적으로 사서의 전문직 정체성을 측정해보는 연구는 드문 실정이다. 이에 본 연구에서는 공공도서관 사서의 전문직 정체성을 측정하여 전문직 정체성의 요소 중 어떤 요소가 보완이 필요한지 확인하고, 사서의 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인을 밝히고자 하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 전문직으로서의 사서

전문직의 개념은 사회의 변화에 따라 달라지기 때문에 전문직이 무엇인지를 한마디로 정의하는 것은 쉽지 않다. 산업혁명 이전까지는 의사, 법조인, 성직자, 교수, 과학자 같은 직업은 고전적 전문직으로 분류했지만 이후 산업화, 합리화, 관료제화와 같은 현대 사회의 특징이 전문직의 개념을 좀 더 포괄적으로 해석하게 하는 동시에 고전적인 전문직을 위협하고 있는 실정이다(전병재, 안계춘, 박종연, 1995; 이제환, 2003; Fincham, 2012).

전문직 개념을 명료하게 정의하기 어렵기 때문에 전문직에 관한 대부분의 논의는 전문직이 가지는 특성들을 나열하는 방식으로 전문직 개념을 설명하였다. 대표적으로 Greenwoode(1957)는 기존 전문직과 관련한 논의에서 진보하여 5가지 전문직의 속성을 정리하였다. 여기에는 (1) 체계적 이론, (2) 전문적 권위, (3) 사회적 인가, (4) 윤리강령, (5) 전문직 문화가 있다. 한편 Goode(1960)는 산업화에 따른 전문직 속성의 변화에 주목한 학자로, 산업사회에서의 전문직의 특성을 10가지로 정리하였다. 여기에는 (1) 교육과정에 대한 자체 결정권, (2) 엄격한 훈련과정, (3) 자격제도, (4) 자격제도에 대한 통제권, (5) 입법권 유지, (6) 높은 소득과 권력, 위세, (7) 자체 규제, (8) 강력한 규범체계, (9) 강한 직업적 결속력, (10) 최종 직업적 성격이 포함되어 있다.

전문직이 가지는 특성을 종합하면, 전문직은 장기적인 교육훈련을 통해 습득한 체계적인 이

론을 토대로 서비스를 제공하는 직업으로, 자체 규범을 통해 높은 윤리 기준과 자율성을 가지고 있다. 전병재, 안계춘, 박종연(1995)은 이상과 같은 전문직의 속성들로 인해 전문직의 직업 만족도가 높은 편이며 직업에 대한 소명 의식을 갖고, 높은 소득 및 권력 등으로 인해 사회에서 해당 직업의 사회적 지위를 높게 인식하고 있다고 주장하였다. 하지만 사서직은 체계적 이론, 윤리규정, 자격제도 등을 갖추고 있음에도 불구하고 사회적 지위는 다른 전문직에 비해 상대적으로 높지 않다.

사서직은 국제표준직업분류(ISCO: International Standard Classification of Occupations)와 한국표준직업분류(KSCO: Korean Standard Classification of Occupations)에 따르면 모두 전문직으로 분류되어 있다. 통계청(2017)에 따르면 표준직업분류는 유사성을 가지고 있는 직무를 묶어 다른 직무와의 배타성을 판별하여 표준으로 정한 것으로, 국제노동기구(ILO: International Labour Organization)에서 제정하여 한국을 비롯한 많은 국가에서 직업분류의 기초자료로 사용하고 있다. 그러나 이러한 직업분류가 통계적인 활용을 위해서 제정되었기 때문에 전문직과 비전문직을 구분하는 기준이 기술 수준과 전문서비스 제공 가능 여부를 확인하는 정도에 그친다는 한계점이 있다.

이와 같이 사서직은 표준직업분류상 전문직으로 분류되고 있지만 실제 사서들은 전문직으로서의 정체성에 위기를 겪고 있는 실정이다. 사서직은 국가가 인정하는 자격증 제도가 있고, 전문직 협회가 존재한다. 이러한 구조적 특성으로 인해 적어도 사서직과 관련해서는 배타적인 영역을 가지고 있어 다른 직업 집단과 경쟁

해야 하는 일이 상대적으로 적다. 그러나 여전히 사서직을 전문직으로 인정하는 사회적 동의는 부족한 상태이다. 따라서 사서가 전문직으로서 인정될 수 있는지 등 전문직으로서의 사서에 대한 논의는 사서직의 전문성 외에도 사서에 대한 사회적 인식, 사서의 정체성 등 더 다양한 관점이 필요하다.

## 2.2 전문직 정체성

전문직 정체성(professional identity)이란 전문직에 종사하는 사람이 갖는 태도와 신념을 말하는 것으로, 해당 전문직에 종사하는 개인으로서의 정체성이라 할 수 있다. 즉 어떤 개인이 자신을 전문직업인이라고 주관적으로 평가하는 것을 말하는데, 이는 해당 전문직 집단으로서가 아니라 해당 직업을 가진 개인의 관점에서 보는 평가이다(김인록, 2018; 박종우, 1994). 이런 점에서 특정 전문직이 다른 전문직과 구별되는 특성, 즉 직업적 관점에서 보는 전문성(professionalism)과 그 정의가 다르다고 할 수 있다.

전문직 정체성의 개념 정의는 연구 분야 및 주제에 따라 상이하다. 유홍준 외(2014)는 전문직 정체성 개념을 포괄하는 직업 정체성을 한 개인이 자신의 직업에 가지는 심리적 동일시 정도라고 하였다. 박종우(1994)는 선행 연구에서 전문직 정체성이 두 가지 의미로 사용되고 있는데 하나는 다른 전문직과 구별되는 특성을 가리키고 다른 하나는 전문직에 종사하는 개인이 느끼는 정체성이라고 정리하였다. 박종우(1994)는 이 중 후자의 개념을 차용하여 논의를 전개하였고, 본 연구에서 또한 후자의

의미로 사용하였다.

Hall(1968)은 전문직의 속성을 구조적 측면, 조직적 측면, 태도적 측면으로 나누어 이해하고자 하였다(박중우, 1994; 윤희운, 2005). 그의 연구는 이미 전문직이거나 전문직화되고 있는 직업의 조직적인 특징이 전문직화 과정과 어떻게 상호 연관성을 맺고 있는지를 살펴보기 위함이었다. 이 중 전문직의 구성원이 갖는 태도적 측면을 측정하기 위해 개발한 도구가 바로 전문직 정체성 측정 도구이다. 그는 사서를 포함해 회계사, 광고 입원, 엔지니어, 변호사, 간호사, 인사관리자, 물리학자, 사회복지사, 증권 중개인, 교사 등 11개 전문직을 대상으로 5가지 구성 요소별로 각 10문항씩 총 50개 문항을 개발하였는데, 5가지 요인에 대한 설명은 다음과 같다.

먼저 첫 번째 요소인 '전문직 단체의 활용(the use of the professional organization as a major reference)'은 전문직의 구성원인 개인이 전문직 집단의 모임에 참여하거나 관련 저널을 읽는 등 업무를 수행할 때 사고와 행동의 기준으로서 전문직 단체를 활용하는 것을 의미한다. 두 번째 요소인 '공공서비스에 대한 신념(a belief in service to the public)'은 자신이 하는 일이 공공에게 혜택이 돌아가는 것이기 때문에 반드시 필요한 직업이라는 신념을 가지고 있음을 의미한다. 세 번째 요소는 '자체 규제에 대한 신념(belief in self-regulation)'으로, 같은 직업에 종사하는 사람들만이 자신들이 하는 일에 대해 판단하거나 평가할 수 있음을 의미하는 요소이다. '직업에 대한 소명 의식(a sense of calling to the field)'은 네 번째 요소로 외부적인 보상과 관계없이 해당 직업인이 그 직업

에 전념할 수 있는지를 측정한다. 마지막으로, 다섯 번째 '자율성(autonomy)'은 정부나 고객(이용자), 혹은 고용기관으로부터 가해지는 압력과 상관없이 해당 전문직의 기준에 맞게 업무를 수행할 수 있는지를 측정하는 요소다.

Hall(1968)의 연구 이후 Snizek(1972)은 다른 전문직을 대상으로 추가적으로 설문조사를 실시하여 Hall의 도구를 다시 검증하였다. 분석 방법 중 요인분석을 이용하여 기존 50개 문항 중 일부 문항을 삭제하고 최종적으로 25문항을 제시하였다. Hall이 개발하고 Snizek이 재검증한 25개 문항은 사회복지학, 간호학 등 이후 국내외에서 특정 직업의 전문성 혹은 전문직 정체성을 측정하는 도구로 광범위하게 사용되어 왔다(안태숙, 2020; 한용희 외, 2010).

### 3. 조사 방법

본 연구에서는 설문지 배포 전, 2021년 9월 29일부터 10월 20일까지 1차 작성된 설문지를 이용하여 공공도서관에서 근무하는 일반 사서 3명과 공공도서관 관장 2명에게 단어의 적절성, 문항의 이해도, 설문지의 가독성에 대한 의견을 받고, 이 의견을 반영하여 최종 설문지를 구성하였다. 설문조사 대상은 조현양, 김홍렬, 류희경(2014)이 분석한 공공도서관 8개의 과업 영역에 각각 최소 1명의 업무담당자가 있는 규모의 도서관을 선정하기 위해 서울 및 경기 지역에 소재한 공공도서관 중 정규직 사서 8인 이상이 근무하는 곳의 사서로 선정하였다. 이에 2020년 실적을 반영한 2021년 국가도서관통계(www.libsta.go.kr)에 따라 총 90개관이 선정

되었다. 본 연구에서 선정된 공공도서관의 지역별, 설립 주체별, 운영 방식별 수는 <표 1>과 같다.

설문지는 연구 문제를 고려하여 도서관 특성, 전문직 정체성, 응답자의 일반사항과 같이 3부분으로 구분하였으며 <표 2>와 같이 각각 4 문항, 25문항, 5문항으로 총 34문항으로 구성하였다. 전문직 정체성을 측정하는 척도는 Hall (1968)의 전문직 정체성 측정 척도 50문항을 Snizek(1972)이 요인분석을 통해 25개 문항으로 추린 도구를 사용하였다. 다만 원 도구가 영문이기 때문에, 국문으로의 번역을 위해서 이 도구를 백희정(2007)이 번역 검증을 통해 제시한 한국 표준화 도구를 주요하게 참조하였고, 사전 설문조사를 통해 문항의 가독성, 단어의 적절성에 대한 의견을 받아 수정하여 <표 3>의 문항 내용과 같이 구성하였다. 각 문항은 리커트 척도(Likert scale) 5점 척도를 사용하여 측

정하였으며, 값이 클수록 전문직 정체성이 높음을 의미한다고 보았다.

설문조사는 2021년 10월 26일부터 11월 18까지 설문지를 전자 우편, 우편 발송 후 직접 회수, 직접 방문 등의 방법을 사용하여 배포 및 회수하였다. 설문 결과, 배포된 548부의 설문지 중 377부의 설문지가 회수되어 회수율은 68.8%였고, 이 중 불성실한 응답 2부를 제외하여 최종적으로 본 조사에서는 375부의 응답을 분석하였다.

설문조사를 통해 수집된 데이터는 SPSS Statistics 27.0을 사용하여 분석하였다. 첫째, 응답자의 일반 사항 및 전문직 정체성 분석에 필요한 통계량을 측정하기 위해 빈도 분석 및 기술통계를 사용하였다. 둘째, 응답자의 일반적 특성 및 근무하는 도서관의 특성에 따라 전문직 정체성에 차이가 있는지를 살펴보기 위해 독립표본 T검증과 일원분산분석(one-way ANOVA)를 실시하였다. 유의미한 차이가 있는 문항에 대

<표 1> 설문 대상 공공도서관의 수

구분	지역		설립 주체		운영 방식	
	서울	경기	교육청	지방자치단체	직영	위탁
도서관의 수	55	35	30	60	55	35
합계	90		90		90	

<표 2> 설문지의 구성과 내용

구성	내용	문항수
도서관 특성	도서관의 소재지, 도서관 설립주체, 도서관 운영방식, 도서관장의 사서 자격증 보유 여부	4
전문직 정체성	전문직 단체의 활용	5
	공공서비스에 대한 신념	5
	자체규제에 대한 신념	5
	소명의식	5
	자율성에 대한 신념	5
응답자의 일반사항	성별, 연령, 직위, 경력, 고용형태	5

〈표 3〉 사서의 전문직 정체성 척도

요인	내용	문항 번호	문항 수
전문직 단체의 활용	나는 정기적으로 도서관 및 사서 관련 잡지 및 신문을 읽는다(전자자료 포함).	1	5
	나는 지역의 도서관 및 사서와 관련한 모임에 정기적으로 참석한다.	6	
	나는 도서관 및 사서 직능 단체를 회원들이 지원해야 한다고 생각한다.	11	
	도서관 및 사서 직능 단체는 일반회원들을 위해 중반한 역할을 감당하지 못하고 있다.	16*	
	나는 도서관 및 사서 관련 잡지 및 신문을 자주 읽지는 못하지만, 읽는 것에 관심이 있다(전자자료 포함).	21	
공공서비스에 대한 신념	다른 전문직이 사서직보다 실제로 사회에서 더 중요하다.	2*	5
	나는 사서직이 다른 어떤 전문직보다 사회에서 없어서는 안된다고 생각한다.	7	
	사서직에 대한 중요성이 때로는 지나칠 정도로 강조되기도 한다.	12*	
	몇몇 다른 직업은 내 직업보다 사회에서 더욱 중요하다.	17*	
	세상에 꼭 필요한 직업이 있다면, 그것은 사서이다.	22	
자체규제에 대한 신념	내 동료 사서들은 서로의 직무 능력에 대해 잘 알고 있다.	3	5
	나는 현재 일하고 있는 도서관을 비롯한 공공도서관 사서들이 무엇을 하는지 실제적으로 잘 모른다.	8*	
	나는 동료 사서들의 직무 능력을 판단할 방법이 없다.	13*	
	내 사서 동료들이 어떻게 일을 하는지 평가할 기회가 별로 없다.	18*	
	내 사서 동료들은 서로가 일을 잘 하고 있는지 비교적 잘 파악하고 있다.	23	
직업에 대한 소명의식	나는 사서라는 직업에 소명의식을 가지고 있다.	4	5
	나는 사서들이 높은 이상적 태도를 유지하는 것을 보면 힘을 얻는다.	9	
	나는 사서들이 일에 헌신하는 것을 볼 때 뿌듯하다.	14	
	수입이 감소되더라도 대부분은 사서직에 계속 종사할 것이다.	19	
	사서들 중에 자신의 일에 대한 신념이 없는 사람은 거의 없다.	24	
자율성	나는 내가 할 일에 대하여 스스로 결정한다.	5	5
	내 스스로의 판단을 실행에 옮길 기회를 자주 갖지 못하는 편이다.	10*	
	내 의사결정은 검토를 받아야 한다.	15*	
	도서관 업무와 관련된 모든 문제는 나 스스로 해결한다.	20	
	내가 내린 결정의 대부분은 다른 사람이 다시 검토한다.	25*	
합계			25

Note: \*표시는 역으로 채점하는 문항임(총 10개)

해서는 셰페(Scheffe) 비교방법으로 사후 검증 실시하였다.

또한 본 연구에서는 척도의 신뢰성을 평가하기 위해 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 계수를 사용하였다. 본 연구에 사용된 척도의 신뢰도 계수는 0.804로 비교적 높은 내적 일관성을 갖추고 있었다.

#### 4. 조사결과 및 분석

##### 4.1 응답자의 일반적 특성

조사대상 응답자의 일반적 특성은 〈표 4〉와 같다. 전체 응답자 375명의 성별 분포는 남성 13.6%, 여성 86.4%로 여성이 대부분이었으며, 연령대



〈표 4〉 응답자의 일반적 특성

	구분	응답자 수(명)	백분율(%)
성별	남성	51	13.6
	여성	324	86.4
	합계	375	100.0
연령	20대	82	21.9
	30대	140	37.3
	40대	75	20.0
	50대	78	20.8
	합계	375	100.0
고용형태	정규직	309	82.4
	비정규직	66	17.6
	합계	375	100.0
직위	팀장 및 과장	54	14.4
	일반사서	321	85.6
	합계	375	100.0
경력	1년 미만	43	11.5
	1년 이상 3년 미만	70	18.7
	3년 이상 7년 미만	96	25.6
	7년 이상 10년 미만	44	11.7
	10년 이상	122	32.5
	합계	375	100.0

는 30대가 37.3%로 전체 연령대 중 가장 많이 차지하였고 뒤이어 20대(21.9%), 50대(20.8%), 40대(20.0%) 순으로 응답 수가 많았다. 응답자의 고용 형태는 정규직이 82.4%로 비정규직보다 약 4배 많았다. 응답자 중 과반수의 직위가 일반 사서에 해당했고(85.6%) 팀장 및 과장의 숫자보다 약 6배 많았다. 응답자의 경력은 10년 이상 일했다고 응답한 사서가 32.5%로 가장 많았고 이어서 3년 이상 7년 미만(25.6%), 1년 이상 3년 미만(18.7%), 7년 이상 10년 미만(11.7%), 1년 미만(11.5%) 순으로 응답 수가 많았다.

분석 대상 총 375부 설문지 중에서 도서관의 설립 주체, 운영 방식, 도서관장의 사서 자격증 보유 여부에 따른 응답 현황은 〈표 5〉에서 확인할 수 있다. 본 설문조사에 응답한 사서의 소속

도서관 설립 주체는 교육청, 지방자치단체가 각각 40.8%(153명), 지방자치단체 59.2%(222명)로 비교적 동등하게 분포되어 있고 도서관 운영 방식 또한 직영, 위탁 도서관이 각각 54.9%(206명), 45.1%(169명)으로 운영 방식에 따른 조사 대상의 빈도의 차이 또한 크지 않았다. 한편 응답자 중 도서관 관장이 사서 자격증을 소지하고 있지 않다는 비율이 24.5%로 공공도서관의 관장이 사서직이 아닌 도서관이 여전히 존재하고 있었다.

#### 4.2 공공도서관 사서의 정체성 수준

공공도서관 사서의 전문직 정체성과 관련된 문항은 총 25문항으로, 전문직 단체의 활용, 공

〈표 5〉 응답 도서관 현황

(N=375)

구분		응답 수(명)	백분율(%)
설립주체	교육청	153	40.8
	지방자치단체	222	59.2
	합계	375	100.0
운영방식	직영	206	54.9
	위탁	169	45.1
	합계	375	100.0
도서관관장의 사서자격증 소지여부	있음	283	75.5
	없음	92	24.5
	합계	375	100.0

공서비스에 대한 신념, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명 의식, 자율성에 대한 신념 등 총 5개 부문으로 구성되어 있다.

설문 결과, 전문직 정체성을 구성하는 각 세부 영역에 대한 전체 평균값은 3.2388, 표준 편차는 0.4058로 나타났다. 평균이 가장 낮은 부문은 자율성에 대한 신념(2.9440)으로, 공공도서관 사서들은 고용된 조직으로부터의 압력을 받고 있다고 추측할 수 있다. 전문직 단체의 활용(3.0366) 또한 자율성에 대한 신념 부문 다음으로 정체성 수준이 낮았는데, 공공도서관 사서들은 전문직 단체를 의사결정 및 업무 수행을 위해 자료원으로 잘 활용하지 못하고 있

음을 알 수 있다. 가장 높은 평균을 나타낸 2개 요소는 자체 규제에 대한 신념(3.6117)과 소명 의식(3.4963)으로 공공도서관 사서들은 공공도서관 업무를 판단하는 데 가장 적합한 사람은 외부인이 아닌 동료 사서라고 믿고 있고, 다소 높은 사명감을 가지고 일하고 있음을 알 수 있다. 공공도서관 사서의 전문직 정체성의 평균 및 표준편차와 문항별 평균 및 표준편차는 각각 〈표 6〉과 〈표 7〉에 정리되어 있다.

#### 4.3 도서관 특성에 따른 전문직 정체성 차이

다음은 도서관 설립 주체에 따라 전문직 정체

〈표 6〉 공공도서관 사서의 전문직 정체성 평균 및 표준편차

(N=375)

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
전문직 단체의 활용	3.0366	0.54532	1.20	4.60
공공서비스에 대한 신념	3.1285	0.56171	1.20	5.00
자체규제에 대한 신념	3.6117	0.57364	1.60	5.00
소명 의식	3.4763	0.64951	1.00	5.00
자율성에 대한 신념	2.9440	0.61284	1.00	4.80
전체	3.2388	0.40258	1.80	4.88

〈표 7〉 문항별 전문직 정체성 평균 및 표준편차

(N=375)

구분	평균	표준편차
나는 정기적으로 도서관 및 사서 관련 잡지 및 신문을 읽는다(전자자료 포함).	2.83	1.070
다른 전문직이 사서직보다 실제로 사회에서 더 중요하다.	2.99	0.942
내 동료 사서들은 서로의 직무 능력에 대해 잘 알고 있다.(*).	3.81	0.699
나는 사서라는 직업에 소명의식을 가지고 있다.	3.92	0.751
나는 내가 할 일에 대하여 스스로 결정한다.	3.75	0.905
나는 지역의 도서관 및 사서와 관련한 모임에 정기적으로 참석한다.	2.21	1.018
나는 사서직이 다른 어떤 전문직보다 사회에서 없어서는 안 된다고 생각한다.	3.62	0.976
나는 현재 일하고 있는 도서관을 비롯한 공공도서관 사서들이 무엇을 하는지 실제로 잘 모른다.(*).	4.22	0.771
나는 사서들이 높은 이상적 태도를 유지하는 것을 보면 힘을 얻는다.	3.61	0.975
내 스스로의 판단을 실행에 옮길 기회를 자주 갖지 못하는 편이다.(*).	3.31	0.950
나는 도서관 및 사서 직능 단체를 회원들이 지원해야 한다고 생각한다.	3.66	0.841
사서직에 대한 중요성이 때로는 지나칠 정도로 강조되기도 한다.(*).	3.48	0.953
나는 동료 사서들의 직무 능력을 판단할 방법이 없다.(*).	3.58	0.944
나는 사서들이 일에 헌신하는 것을 볼 때 뿌듯하다.	3.68	1.062
내 의사결정은 검토를 받아야 한다.(*).	2.32	0.842
도서관 및 사서 직능 단체는 일반회원들을 위해 충분한 역할을 담당하지 못하고 있다.(*).	2.82	1.060
몇몇 다른 직업은 내 직업보다 사회에서 더욱 중요하다.(*).	2.42	0.906
내 사서 동료들이 어떻게 일을 하는지 평가할 기회가 별로 없다.(*).	2.80	0.951
수입이 감소되더라도 대부분은 사서직에 계속 종사할 것이다.	3.03	1.179
도서관 업무와 관련된 모든 문제는 나 스스로 해결한다.	2.81	1.009
나는 도서관 및 사서 관련 잡지 및 신문을 자주 읽지는 못하지만 읽는 것에 관심이 있다(전자자료 포함).	3.66	1.022
세상에 꼭 필요한 직업이 있다면, 그것은 사서이다.	3.13	1.035
내 사서 동료들은 서로가 일을 잘 하고 있는지 비교적 잘 파악하고 있다.	3.65	0.834
사서들 중에 자신의 일에 대한 신념이 없는 사람은 거의 없다.	3.14	0.964
내가 내린 결정의 대부분은 다른 사람이 다시 검토한다.(*).	2.53	1.010

Note: \*표시는 역으로 채점하는 문항임(총 10개)

성의 평균 차이가 의미 있는지를 검증한 내용이다. 〈표 8〉에 따르면 공공도서관의 설립 주체에 따른 사서의 전문직 정체성의 전체 평균 차이는 통계적으로 유의미한 결과가 나오지 않았다. 다만, 전문직 정체성의 하위 요소 가운데, 직업에 대한 소명 의식은 도서관의 설립 주체에 따라 유의미한 차이를 보였다(〈표 8〉 참조). 공공도서관의 운영 방식에 따라 전문직 정체성 평균

에 차이가 있는지를 분석한 결과에서는 전문직 정체성의 5가지 하위 요소 또한 통계적으로 두 그룹 간의 유의미한 차이가 있는 항목은 없었다. 이는 도서관을 교육청 및 지방자치단체에서 직영으로 운영하는 것과 민간에 위탁을 맡기는 것과 상관없이 사서는 사서로서의 정체성을 일관되게 유지하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 8〉 설립 주체에 따른 공공도서관 사서의 전문직 정체성 차이

(N=375)

구분		전문직 정체성			t
		N	평균(M)	표준편차(SD)	
전체	교육청	153	3.2643	0.44348	1.018(0.309)
	지방자치단체	222	3.2213	0.37181	
전문직 단체의 활용	교육청	153	3.0706	0.58331	1.091(0.276)
	지방자치단체	222	3.0081	0.51733	
공공서비스에 대한 신념	교육청	153	3.1190	0.54985	-0.274(0.784)
	지방자치단체	222	3.1351	0.57088	
자체규제에 대한 신념	교육청	153	3.6000	0.57354	-0.328(0.743)
	지방자치단체	222	3.6198	0.57486	
직업에 대한 소명의식	교육청	153	3.5843	0.58379	2.697(0.007)**
	지방자치단체	222	3.4018	0.68255	
자율성에 대한 신념	교육청	153	2.9477	0.66045	1.018(0.309)
	지방자치단체	222	2.9414	0.57928	

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

다음 〈표 9〉는 응답자가 소속된 도서관의 관장이 사서 자격증을 소지하였는지에 따른 전문직 정체성 차이이다. 응답자가 소속된 공공도서관의 관장이 사서 자격증을 보유한 집단이 그렇지 않은 집단보다 평균이 유의미하게 높았

다. 전문직 정체성의 다섯 가지 요소 중에서도 공공서비스에 대한 신념 요소에서 사서인 도서관 관장이 근무하는 도서관의 사서가 더 높은 정체성 수준을 가지고 있었다.

〈표 9〉 도서관장의 사서자격증 소지 여부에 따른 공공도서관 사서의 전문직 정체성 차이

(N=375)

구분		전문직 정체성			p값
		N	평균(M)	표준편차(SD)	
전체	있음	283	3.2628	0.39930	2.027(0.043)*
	없음	92	3.1652	0.40590	
전문직 단체의 활용	있음	283	3.0587	0.52601	1.564(0.119)
	없음	92	2.9565	0.59730	
공공서비스에 대한 신념	있음	283	3.1661	0.55911	2.283(0.023)*
	없음	92	3.0130	0.55692	
자체규제에 대한 신념	있음	283	3.6318	0.58587	1.189(0.235)
	없음	92	3.5500	0.53257	
직업에 대한 소명의식	있음	283	3.4792	0.65381	0.151(0.880)
	없음	92	3.4674	0.36956	
자율성에 대한 신념	있음	283	2.9781	0.59616	1.896(0.059)
	없음	92	2.8391	0.65381	

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

4.4 인구 통계학적 특성에 따른 차이

〈표 10〉은 성별에 따른 전문직 정체성 평균 차이를 검증한 결과이다. 남성과 여성 간에 전문직 정체성의 평균에 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다. 그러나 전문직 정체성의 하위 요소 중 공공서비스에 대한 신념은 여성이 남성보다 더 높은 평균을 기록하였다.

다음은 직위에 따른 전문직 정체성 평균 차이를 검증한 내용이다. 〈표 11〉에 따르면 응답자가 팀장 및 과장인지, 일반 사서인지에 따라 전문직 정체성 전체 평균에 유의미한 차이가 있었다. 팀장 및 과장 직위를 지닌 사서가 일반 직위의 사서보다 더 높은 전문직 정체성을 수준을 보였다. 특히 전문직 정체성의 하위 요소 중 공공서비스에 대한 신념을 제외하고 전문직 단체를 활용, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명 의식, 자율성에 대한 신념 부문 모두에

서 높은 직위를 가진 사서가 더 높은 정체성을 가지고 있는 것을 알 수 있었다.

다음 〈표 12〉는 고용 형태에 따른 전문직 정체성 평균 차이를 나타낸 결과이다. 공공도서관의 사서가 정규직인지, 비정규직인지에 따라 전체 평균에는 유의미한 차이가 없었다. 하지만 전문직 단체의 활용, 공공서비스에 대한 신념, 자율성에 대한 신념에서는 두 그룹 간의 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 먼저 전문직 단체를 활용하는 부문과 자율성에 대한 신념 부문은 정규직 그룹의 평균이 더 높았는데, 이는 불안정한 고용형태가 전문직 단체에 대한 접근을 방해하고, 고용된 조직으로부터 받는 통제가 더 크기 때문이라고 볼 수 있다. 한편 공공서비스에 대한 신념을 나타낸 평균은 비정규직 그룹이 정규직 그룹보다 높았다.

다음으로 사서의 연령에 따라 전문직 정체성이 차이가 있는지를 분산분석으로 검증하였다.

〈표 10〉 성별에 따른 공공도서관 사서의 전문직 정체성 차이

(N=375)

구분	전문직 정체성			t
	N	평균(M)	표준편차(SD)	
전체	남성	51	3.1475	-1.749(0.081)
	여성	324	3.2532	
전문직 단체의 활용	남성	51	2.9490	-1.192(0.234)
	여성	324	3.0469	
공공서비스에 대한 신념	남성	51	2.9333	-2.692(0.007)**
	여성	324	3.1593	
자체규제에 대한 신념	남성	51	3.5373	-0.998(0.319)
	여성	324	3.6235	
직업에 대한 소명의식	남성	51	3.3725	-1.228(0.220)
	여성	324	3.4926	
자율성에 대한 신념	남성	51	2.9451	0.014(0.989)
	여성	324	2.9438	

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

〈표 11〉 직위에 따른 공공도서관 사서의 전문직 정체성 차이

(N=375)

구분		전문직 정체성			t
		N	평균(M)	표준편차(SD)	
전체	팀장 및 과장	54	3.5296	0.32834	6.000(0.000)***
	일반 사서	321	3.1899	0.39419	
전문직 단체의 활용	팀장 및 과장	54	3.3741	0.44982	5.124(0.000)***
	일반 사서	321	2.9763	0.53962	
공공서비스에 대한 신념	팀장 및 과장	54	3.2667	0.43783	1.961(0.051)
	일반 사서	321	3.1053	0.57728	
자체규제에 대한 신념	팀장 및 과장	54	3.8000	0.52413	2.627(0.009)**
	일반 사서	321	3.5801	0.57628	
직업에 대한 소명의식	팀장 및 과장	54	3.8037	0.54043	4.087(0.000)***
	일반 사서	321	3.4212	0.65081	
자율성에 대한 신념	팀장 및 과장	54	3.4037	0.52051	6.254(0.000)***
	일반 사서	321	2.8667	0.59365	

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

〈표 12〉 고용형태에 따른 공공도서관 사서의 전문직 정체성 차이

(N=375)

구분		전문직 정체성			t
		N	평균(M)	표준편차(SD)	
전체	정규직	309	3.2462	0.41462	0.786(0.443)
	비정규직	66	3.2042	0.34130	
전문직 단체의 활용	정규직	309	3.0615	0.54437	2.153(0.032)*
	비정규직	66	2.9030	0.53464	
공공서비스에 대한 신념	정규직	309	3.0880	0.55387	-3.055(0.002)**
	비정규직	66	3.3182	0.56348	
자체규제에 대한 신념	정규직	309	3.6324	0.57184	0.717(0.132)
	비정규직	66	3.5152	0.57653	
직업에 대한 소명의식	정규직	309	3.4693	0.65187	-0.452(0.652)
	비정규직	66	3.5091	0.64229	
자율성에 대한 신념	정규직	309	2.9799	0.62438	2.474(0.014)*
	비정규직	66	2.7758	0.52800	

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

그 결과, 〈표 13〉과 같이 유의수준 p<.001에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령에 따른 그룹 간의 차이를 확인하기 위해 셰페(scheffe) 사후 분석을 실시한 결과, 20대는 평균이 3.1854, 30대는 3.1463, 40대는 3.2587, 50대는 3.4421으

로 20대, 30대, 40대보다 50대의 전문직 정체성 수준이 상대적으로 더 높다고 할 수 있다.

다음은 사서의 경력에 따른 전문직 정체성 평균 차이를 분산분석으로 검증한 내용이다. 〈표 14〉에 따르면 공공도서관 사서의 경력 간에 전

〈표 13〉 연령에 따른 공공도서관 사서의 전문직 정체성 차이

(N=375)

구분		전문직 정체성					
		n	평균	표준편차	F	p	scheffé
연령대	20대a	82	3.1854	0.39576	10.357	0.000***	a,b,c<d
	30대b	140	3.1463	0.39065			
	40대c	75	3.2587	0.37079			
	50대d	78	3.4421	0.39244			

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

〈표 14〉 경력에 따른 공공도서관 사서의 전문직 정체성 차이

(N=375)

구분		전문직 정체성					
		n	평균	표준편차	F	p	scheffé
경력	1년 미만a	43	3.2074	0.38429	6.776	0.000***	b,c<e
	1년 이상 3년 미만b	70	3.1366	0.46744			
	3년 이상 7년 미만c	96	3.1350	0.36334			
	7년 이상 10년 미만d	44	3.2827	0.38030			
	10년 이상e	122	3.3744	0.36859			

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

문직 정체성에 통계적으로 유의미한 차이가 있다는 결과가 나타났다. 경력을 나눈 그룹 중, 1년 이상 3년 미만 그룹의 평균이 3.1366, 3년 이상 7년 미만 그룹은 3.1350이고, 10년 이상 그룹이 3.3744로, 1년 이상 7년 미만의 경력을 가진 사서보다 10년 이상 근무한 사서의 전문직 정체성 수준이 더 높다고 할 수 있다.

### 5. 공공도서관 사서의 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인

본 연구에서는 사서가 근무하는 공공도서관의 특성과 사서 개인의 일반적 특성에 따라 사서의 전문직 정체성 수준이 차이가 나는지를 파악하고자 하였다. 공공도서관 특성으로는 설

립 주체, 운영 방식, 도서관 관장의 사서자격증 보유 여부가 있었고, 사서 개인의 일반적 특성에는 성별, 연령, 경력, 직위, 고용 형태가 있었다. 이 요인들에 대한 응답자의 전문직 정체성 차이를 종합해보면 다음과 같다.

첫째, 공공도서관의 설립 주체에 따른 전문직 정체성에는 유의미한 차이가 없었다. 전문직 정체성의 요소 중 직업에 대한 소명 의식 부분에서만 각 집단 간에 유의한 차이를 보였을 뿐, 전체적인 전문직 정체성 수준에서는 평균의 차이가 없었다. 한국의 공공도서관은 설립 주체가 교육청과 지방자치단체 두 곳으로 나뉘어 행정체계가 이원화된 상황이다. 이에 따라 행정체계를 일원화하려는 노력이 있었지만, 사서의 권익, 도서관 서비스의 질에 대한 입장 차이로 아직 행정체계의 이원화 문제는 해결되지

못한 상태이다. 본 연구 결과에 따르면 적어도 사서는 도서관이 속한 상위 조직에 상관없이 전문직으로서의 업무를 수행하고 있다고 볼 수 있으므로, 이는 이후 행정체계에 관한 논의에 기초자료로 활용될 수 있다.

둘째, 운영 방식 또한 사서의 전문직 정체성에 영향을 주지 않는다고 본 연구에서 확인할 수 있었다. 설문조사 대상을 선정하는 과정에서 서울 지역과 경기 지역 각각의 지방자치단체에서 설립한 도서관의 운영 방식 현황에는 다소 차이가 있었다. 정규직 사서 8인 이상이 근무하는 공공도서관 중, 서울의 지방자치단체가 설립한 도서관의 97%가 위탁 운영 중이었고 경기도의 지방자치단체가 설립한 도서관의 11%가 위탁 운영 중이었다. 즉, 교육청이 설립한 도서관을 제외한 대부분의 서울의 도서관은 위탁 운영 중이었다. 특히 공공도서관 위탁 운영 문제는 도서관 서비스의 질, 인적 자원의 비전문성, 이용자 만족도 등을 우려하며 도서관계에서 꾸준히 주목해온 사안이었기 때문에 운영방식에 따른 사서의 전문직 정체성에 대한 분석이 필요하였다. 하지만 본 연구의 결과 위탁 운영 도서관인지 직영 운영 도서관인지는 사서의 전문직 정체성에 중요한 영향을 미치지 않았다. 이는 전문직으로서의 사서에 관한 논의가 직영 및 위탁 도서관에 구애받지 않고 전개되어야 함을 의미하면서, 동시에 전반적인 공공도서관 사서의 전문직 정체성 수준을 높이는 더 적극적인 방안이 필요함을 의미한다.

셋째, 도서관의 관장이 사서자격증을 보유한 도서관에서 일하는 사서는 높은 전문직 정체성을 갖고 있었다. 도서관 관장이 비사서직인 경우가 사서직인 경우보다 전문직 정체성 평균이 통

계적으로 유의미하게 낮다는 것은 비사서직 관장의 도서관 업무 및 사서의 전문성에 대한 몰이해가 사서 개인에게는 업무의 수행에 있어 외부의 통제로 작용할 수 있다는 점을 암시한다. 이는 현재 도서관법 제30조에서 규정하는 공공도서관 관장의 사서직 보임 내용이 사서의 원활한 업무 수행 및 사서로서의 전문직 정체성을 향상하기 위해 타당하다고 볼 수 있다. 한편으로 본 연구에서 도서관 관장이 사서직인 공공도서관에서 근무하고 있다고 응답한 비율이 전체 응답자의 약 25%이며, 현재 국내 공공도서관 관장의 사서직 비율이 절반 수준에 그친다는 점을 감안할 때, 공공도서관계에서 도서관법 제30조를 이행하여 도서관의 관장이 사서직으로 임명될 수 있도록 노력하는 것이 필요하다.

넷째, 응답자의 일반적 특성 중 연령과 경력이 집단별 전문직 정체성 차이에 영향을 주었다. 특히 20대 응답자의 전문직 정체성 평균이 30대 응답자 보다 높고, 이후 40대, 50대 응답자 순으로 평균이 높아진다는 측정 결과와 1년 미만 경력의 사서의 정체성 평균이 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 7년 미만 경력의 사서의 정체성 수준 보다 높고, 7년 이상 이후로는 경력이 쌓일수록 정체성 평균이 높아진다는 측정 결과는 공통적으로 도서관에서 근무를 이제 막 시작한, 경력이 1년 미만이거나 연령이 20대인 사서들이 가지는 전문직으로서의 정체성이 경력 1년 이상 7년 미만의 기간 동안 다소 약화됨을 보여준다. 이는 30대 연령의 사서와 1년 이상 7년 미만 경력의 사서 집단을 위한 정체성을 향상시킬 수 있는 적극적인 방안이 필요함을 나타내고 있다.

다섯째, 팀장 및 과장 직위의 사서는 일반 사서에 비해 전체적으로 더 높은 전문직 정체성



수준을 보였다. 특히, 전문직 정체성의 하위 요소 중 공공서비스에 대한 신념을 제외한 나머지 네 가지 요소에서 모두 두 개의 직위 그룹 간에 유의미한 차이를 보였다는 점은 사서의 직위에 따른 정체성의 차이가 상당함을 나타낸다. 물론 중간관리자의 역할인 팀장 및 과장 직급의 사서들이 자율성의 측면 등에서 좀 더 자신의 전문성을 잘 발휘할 수 있는 여건을 갖추고 있을 수 있지만, 전문직 단체의 활용, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식은 직위와 상관없이 전문직으로서의 사서 개개인이 모두 원활하게 자신의 전문성을 활용할 수 있는 영역이어야 한다. 따라서 중간 관리자가 아니더라도 전문적인 업무 수행이 가능하도록 위 네 가지 정체성 하위 요소를 방해하는 원인을 찾는 노력이 필요하다고 할 수 있다.

## 6. 결론

본 연구의 분석 결과의 내용을 공공도서관 사서의 전문직 정체성 수준과 공공도서관 사서의 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인으로 나누어 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 공공도서관 사서의 전문직 정체성의 전체 평균이 3.2388점으로 보통 수준이며, 전문직 정체성의 구성 요소 중에서 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명 의식, 공공서비스에 대한 신념, 전문직 단체의 활용, 자율성에 대한 신념 순으로 평균이 높았다. 특히 전문직 정체성을 측정하는 25개의 문항 중 가장 낮은 점수를 기록한 문항은 전문직 관련 모임 여부를 물어보는 것이었고, 가장 높은 수준을 보여줬던 문항은 사서들

의 전반적인 업무 파악에 관련한 문항이었다.

둘째, 공공도서관의 설립 주체 및 운영 방식은 사서의 전문직 정체성에 영향을 주지 않는다. 즉, 설립 주체에 따른 행정체계의 이원화 문제, 위탁 운영의 확산에 따른 문제 등이 학계에서 논의되고 있지만, 여전히 전반적으로 공공도서관 사서의 전문직 정체성 수준이 보통 수준에 머물고 있기 때문에 전반적인 수준을 높일 수 있는 방안이 우선 필요하다고 볼 수 있다.

셋째, 도서관장의 사서자격증 소지 여부는 사서의 전문직 정체성을 영향을 미친다. 도서관장의 사서직 보임 규정은 도서관법에 명시된 규정으로, 공공도서관에서 이 규정을 충실히 이행한다면, 사서의 전문직 정체성 수준을 더 높일 수 있을 것으로 예상할 수 있다.

넷째, 사서의 연령, 경력, 직위는 전문직 정체성에 영향을 미친다. 특히 30대 연령의 사서와 1년 이상 7년 미만 경력의 사서, 낮은 직위의 사서 집단에서 낮은 정체성 평균을 나타냈기 때문에, 이 그룹을 초점에 맞춘 개선 방안이 필요하다.

이상과 같이 본 연구는 전문직으로서의 사서에 관한 기존 논의에는 드물었던 사서 스스로의 자신의 업무 수행에 대한 주관적인 평가를 실증적으로 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 그러나 몇 가지 점에서 제한이 있는데, 이는 후속 연구를 통해 보완할 필요가 있다.

먼저 본 연구의 조사 기간이 코로나19로 인해 도서관 운영에 변동이 많았던 시기로, 설문지의 응답에 이로 인한 영향이 포함될 가능성이 있다. 따라서 본연구의 결과를 코로나19로 인한 제한이 없던 시기까지 일반화하기에는 어려움이 있다.

또한 조사 대상이 서울 및 경기도 지역의 공공도서관으로 한정되어 연구의 결과를 일반화하기에는 어렵다. 특히 농어촌 지역의 공공도서관에서 근무하는 사서의 근무 환경이 도시의 환경과 차이가 있기 때문에 농어촌 지역의 공공도서관 사서를 대상으로 전문직 정체성을 측정하는 연구가 필요하다. 이로써 농어촌 지역의 공공도서관과 도시의 공공도서관에서 일하는 사서의 전문직 정체성을 비교할 수 있을 것

이다.

마지막으로 본 연구를 통해 공공도서관 사서의 전문직 정체성의 수준을 파악할 수 있었지만, 직무만족, 직무몰입, 조직몰입, 직무스트레스, 자기효능감등 사회복지학과 간호학 분야에서는 이미 상관관계를 검증한 변인들을 활용하지 못하였다. 이에 대한 후속 연구가 활발해진다면 전문직 정체성을 향상시키기 위한 다양하고, 보다 효과적인 방안을 도출할 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- 구본영 (2002). 문헌정보학 전문직 정체성과 미래의 전망. 한국문헌정보학회지, 36(3), 93-113.  
<https://doi.org/10.4275/KSLIS.2002.36.3.093>
- 김갑선 (2008). 사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구. 한국문헌정보학회지, 42(2), 327-370.  
<https://doi.org/10.4275/KSLIS.2008.42.2.327>
- 김갑선 (2009). 사서의 직업사회화 영향요인. 한국문헌정보학회지, 43(4), 381-430.  
<https://doi.org/10.4275/KSLIS.2009.43.4.381>
- 김갑선 (2010). 사서의 직업사회화 경험의 통합 요인: 질적 다방법 연구. 한국도서관·정보학회지, 41(4), 99-126. <https://dx.doi.org/10.16981/kliss.41.4.201012.99>
- 김갑선 (2012). 사서의 직업사회화 과정: 질적 다방법 연구. 한국도서관·정보학회지, 43(2), 157-178.  
<https://dx.doi.org/10.16981/kliss.43.2.201206.157>
- 김갑선 (2013). 사서의 직업사회화 경험 유형: 질적 다방법 연구. 한국도서관·정보학회지, 44(1), 177-199. <https://dx.doi.org/10.16981/kliss.44.1.201303.177>
- 김용근 (2002). 한국 사서직의 전문성에 관한 연구. 한국도서관·정보학회지, 33(4), 283-306.
- 김인록 (2018). 평생교육사의 전문직 정체성 척도 개발 및 타당화. 박사학위논문, 아주대학교 대학원 교육학과.
- 김초혜 (2020). 공공도서관 이용자가 인식하는 사서 전문성의 매개효과 연구: 도서관 활동 경험이 도서관 인식에 미치는 영향에서. 석사학위논문, 연세대학교 대학원 문헌정보학과.
- 박인용 (1997). 한국 사서직의 전문직화 연구. 도서관학논집, 25, 207-223.
- 박종우 (1994). 사회사업가의 전문직 정체성 연구. 박사학위논문, 서울대학교대학원 사회복지학과.

- 백희정 (2007) 간호의 전문직업성 척도 개발을 위한 Hall의 전문직업성 척도 번역 및 동등성 비교. *간호행정학회지*, 13(4), 509-515.
- 안태숙 (2020). 사회복지사의 전문직 정체성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 직무환경의 매개효과를 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 20(10), 554-565.  
<https://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.10.554>
- 엄영애 (2004). 사서직의 전문직 요건과 수행업무에 대한 연구. *한국문헌정보학회지*, 38(3), 159-175.  
<https://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2004.38.3.159>
- 오해연, 김기영 (2015). 공공도서관 사서 전문직 인식에 관한 연구. *정보관리학회지*, 32(3), 237-260.  
<https://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2015.32.3.237>
- 유흥준, 유태용, 정태인, 배성호, 조아름 (2014). 직업정체성 척도개발과 직업정체성의 선행 및 결과변인들간 관계검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(4), 617-645.  
<https://dx.doi.org/10.24230/ksiop.27.4.201411.617>
- 윤명희 (2020). 공공도서관 사서직 전문성 인식에 관한 연구. *한국문헌정보학회지*, 54(1), 243-275.  
<https://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2020.54.1.243>
- 윤희운 (2005). 도서관 사서직제도 연구. 대구: 태일사.
- 이덕희 (1994). 공공도서관 사서의 전문직성에 관한 연구: 서울특별시내 공공도서관을 중심으로. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.
- 이소연 (2010). 사서직 업무의 전문성과 도서관이라는 가치. 2010년도 한국도서관·정보학회 하계학술발표대회 논문집, 157-161.
- 이제환 (2003). 전문직 이론을 통해 본 사서직의 전문성. *한국문헌정보학회지*, 37(2), 57-87.  
<https://doi.org/10.4275/KSLIS.2003.37.2.057>
- 전병재, 안계춘, 박종연 (1995). 한국사회의 전문직업성 연구. 서울: 사회비평가.
- 조현양, 김홍렬, 류희경 (2014). 공공도서관의 직무 분석에 관한 연구. *한국문헌정보학회지*, 48(2), 5-23. <https://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2014.48.2.005>
- 최성진 (1974). 사서직의 전문성 고찰. *도협월보*, 15(10), 240-246.
- 통계청 (2017). 한국표준직업분류. 출처: [https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew\\_web/index.jsp](https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/index.jsp)
- 한용희, 손인순, 박광욱, 강경화 (2010). 병원간호사의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입과 이직의도와 의 관계. *임상간호연구*, 16(2), 17-31.
- Fincham, R. (2012). Expert labour as a differentiated category: power, knowledge and organisation. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 208-223.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00288.x>
- Goode, W. J. (1960). Encroachment, charlatanism, and the emerging profession: psychology, sociology, and medicine. *American Sociological Review*, 25(6), 902-913.

- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social Work*, 2(3), 45-55.  
<https://doi.org/10.1177/0145482X6005400504>
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104. <https://doi.org/10.2307/2092242>
- McGuigan, G. S. (2011). Crisis of professionalism in public services: addressing challenges to librarianship from a public administration perspective. *Library Review*, 60(7), 560-574.  
<https://doi.org/10.1108/00242531111153588>
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: an empirical reassessment. *American Sociological Review*, 37, 109-114. <https://doi.org/10.2307/2093498>

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

- Ahn, Tae-Sook (2020). Effects of professional identity of social workers on job satisfaction and organizational commitment: focused on mediated effect of working environment. *The Korea Contents Association*, 20(10), 554-565.  
<https://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.10.554>
- Baek, Hee-Chong (2007). Translation and validation of korean version of hall's professionalism inventory. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(4), 509-515.
- Cho, Hyun-Yang, Kim, Hong-Ryul, & Ryu, Hee-Keung (2014). A study on the task analysis of public libraries in Korea. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 48(2), 5-23. <https://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2014.48.2.005>
- Choi, Seong-Jin (1974). Librarianship as a profession. *Monthly Korean Library Association*, 15(10), 240-246.
- Han, Yong-Hee, Son, In-Soon, Park, Kwang-Ok, & Kang, Kyeong-Hwa (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Jeon, Byung-Jae, Ahn, Kye-Choon, & Park, Jong-Yeon (1995). *Professionalism of Korea Society*. Seoul: Nanam.
- Kim, Cho-Hae (2020). The Mediation Effect of the Users' Perception of Librarian Specialty on the Relationship between Public Library Activity and Perception. Master's thesis, Yonsei University, Korea.
- Kim, In-Rok (2018). Development and Validation of Scale for the Professional Identity of

- Lifelong Educator. Doctoral dissertation, Ajou Univeristy, Korea.
- Kim, Kap-Seon (2008). An ethnographic study of factors contributing to the occupational socialization of librarians. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 43(4), 381-430. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2009.43.4.381>
- Kim, Kap-Seon (2008). Librarians' experience of occupational socialization: a phenomenological study. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 42(2), 327-370. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2008.42.2.327>
- Kim, Kap-Seon (2010). Integrated factors related to occupational socialization of librarians: a qualitative multimethod study. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 41(4), 99-126. <https://dx.doi.org/10.16981/kliss.41.4.201012.99>
- Kim, Kap-Seon (2012). Occupational socialization process of librarians: a qualitative multimethod study. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 43(2), 157-178. <https://dx.doi.org/10.16981/kliss.43.2.201206.157>
- Kim, Kap-Seon (2013). Occupational socialization patterns of librarians: a qualitative multimethod study. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 44(1), 177-199. <https://dx.doi.org/10.16981/kliss.44.1.201303.177>
- Kim, Yong-Gun (2002). A study on the professionalism of librarianship in Korea. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 33(4), 283-306.
- Koo, Bon-Young (2002). Identity and a view to the future of the library and information science profession. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 36(3), 93-113. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2002.36.3.093>
- Lee, Deok-Hui (1994). A Study on the Professionalism of Public Librarians. Master's thesis, Korea University, Korea.
- Lee, Jae-Whoan (2003). Is the librarianship in Korea a profession?. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 37(2), 57-87. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2003.37.2.057>
- Lee, So-Yeon (2010). Professionalism of librarian's work and the value of library. *Proceedings of the Conference of Korea Library and Information Science Society*, 157-161.
- National Statistical Office (2017). Korean Standard Classification of Occupations. Available: [https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew\\_web/index.jsp](https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/index.jsp)
- Oh, Hae-Yeon & Kim, Gi-Yeong (2015). A study on the perception of professionalism for librarians in Korean public libraries. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 32(3), 237-260. <https://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2015.32.3.237>

- Park, In-Ung (1997). A study on librarian professionalization in Korea. *Annual Review of Library and Information Science*, 25, 207-223.
- Park, Jong-Woo (1994). A Study on the Professional Identity of Social Worker. Doctoral dissertation, Seoul University, Korea.
- Um, Young-Ai (2004). A study on the librarians' professional criteria and works. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 38(3), 159-175.  
<https://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2004.38.3.159>
- Yoo, Hong-Joon, Yoo, Tae-Yong, Chung, Tae-In, Bae, Seong-Ho, & Jo, A-Reum (2014). Scale development of occupational identity and testing model of antecedents and outcome variables of occupational identity. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 27(4), 617-645.
- Yoon, Hui-Yun (2005). *Library and Librarianship System*. Daegu: Taeilsa.
- Yoon, Myung-Hee (2020). A study on the perception of librarianship professionalism in korean public library. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 54(1), 243-275. <https://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2020.54.1.243>