

사서의 직업사회화 경험*

- 현상학적 연구 -

Librarians' Experience of Occupational Socialization: A Phenomenological Study

김 갑 선(Kapseon Kim)**

목 차

- | | |
|----------|------------|
| 1. 서론 | 4. 연구 결과 |
| 2. 문헌 고찰 | 5. 논의 |
| 3. 연구 방법 | 6. 결론 및 제언 |

초 록

본 연구는 사서의 직업사회화에 관한 총체적인 행위이론을 도출하기 위한 일차적인 연구로서 사서직의 직업사회화 경험의 의미와 경험의 구조가 무엇인지를 밝히고, 그 이해를 도모하고자 하는 연구이다. 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 반구조적인 심층면담을 하여 자료수집이 이루어졌다. 수집된 자료의 현상학적 분석 결과 연구 참여자들이 체험한 사서직의 직업 사회화 경험은 1) '업무 심화와 업무능력 확장을 통해 성장함', 2) '조직문화에 순응함', 3) '이용자와 더불어 성숙함', 4) '양면적 직업의식을 가짐', 5) '사서로서의 자기실현을 추구함'의 5개의 주제범주로 도출되었다. 또한 사서의 직업사회화의 총체적 의미는 사서가 상호작용적 조정과정을 통해 공유하는 이상적인 사서 상을 구체화시키고 실현해 나가는 과정으로, 현실에 적합한 전문성을 갖춘 사서 되기를 지향하는 것으로 나타났다.

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify and understand the meaning and structure of librarians' experience of occupational socialization. Two in-depth interviews were conducted with each of the sixteen participants, practiced above 5 years in libraries and selected by theoretical sampling. Colaizzi's method of phenomenological interpretation was used to arrive at themes that represent what the experience of being a librarian meant to participants. Five thematic categories emerged from the data: 1) growing through deepening work and extending ability, 2) adapting the organization culture, 3) come to maturity along with users, 3) having double consciousness of the profession, 4) seeking self-realization as a librarian. Thus, librarians' experience means to orient toward the becoming a librarian with the professional situated the practice, and is the process librarian concretizes and realizes the ideal type of librarianship in the practice through adjustable interactive-process with environments.

키워드: 사서, 사서직, 직업사회화, 질적 연구, 현상학 연구

Librarian, Librarianship, Occupational Socialization, Qualitative Research,
Phenomenological Study

* 본 연구는 2006년도 교육인적자원부의 재원으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 수행됨 (KRF-2006-353-H00001).

** 대전대학교 독서문화연구소 연구교수(kapskim@dreamwiz.com)

논문접수일자: 2008년 5월 17일 최초심사일자: 2008년 5월 18일 게재확정일자: 2008년 6월 10일

1. 서론

1.1 연구의 필요성

근대적 문헌정보학이 국내에 도입되어 공식적인 사서 교육이 이루어진 반세기 이래로 도서관 현장에서 일하고 있는 사서들은 2006년 통계에 따르면 11,839개 도서관에 21,060명에 이르고 있다(도서관 통계 2006). 사서직 종사자들의 양적 팽창과 더불어 도서관을 둘러싼 정보환경의 급격한 변화로 도서관과 사서는 지식정보사회의 주역으로 재인식되고 있는 추세이며, 사서에 대한 역할 강화 및 역할 확대에 대한 사회적 요구가 증대일로에 있다.

무엇보다도 사서는 정보서비스의 질과 효과를 결정하는 정보서비스 운영의 주체이기 때문에 사서들에 대한 심층적이고 다각적이며 지속적인 연구접근이 필요하다. 특히, 사서직 관련 연구의 핵심으로서 사서가 어떻게 직업적으로 사회화되어가는 가는 사서직종의 발전 도모와 더불어 한국의 도서관과 정보서비스의 운영 성과를 가름하는 요인이며, 나아가서는 문헌정보학 발전의 미래상을 제시하는 문제이기도 하다.

사서의 직업사회화를 직업사회화의 일반적 정의를 차용하여 정의하면 학부에서 문헌정보학을 이수한 이후에 사서로 임용되어 도서관 맥락과 관련된 여러 규범, 가치, 태도, 지식, 기술을 배우고 내면화하거나 나름대로 해석하고 반응해 나가는 일련의 과정으로 규정할 수 있다. 이처럼 사서의 직업사회화란 사서와 제 환경간의 다양한 상호작용과 그 발달과정 및 사회화 양상의 규명을 통하여 사서로서의 직업적 정체성을 형성해 가는 '사서 되어감'을 의미하

는 것이라 할 수 있다.

이와 같은 직업사회화 주제는 전문 직업인의 양성과 직업 발달의 효율성을 향상하기 위한 핵심 주제로서 교사직 및 기타 전문직 분야에서는 이미 보편화된 연구주제이지만 국내 문헌정보학분야에서는 이의 중요성에도 불구하고 극히 일 부분적이고 제한적으로 다루어져 왔다.

도서관 환경 속에서 독특하게 형성되고 있는 사서직의 직업사회화에 관한 이해와 유용한 지식은 이처럼 현재까지도 미흡한 단계이므로 질적 연구 접근을 통하여 사서직의 직업사회화라는 비교적 잘 밝혀지지 않은 주제에 대해 심층적으로 탐구해야 한다. 표준화된 도구를 이용하여 양적으로 측정되어 나온 직업사회화의 일반적 경향을 살펴보기 보다는 참여자와의 심층 면담을 통해 생생한 삶의 경험과 의미를 탐구함으로써 사서직의 직업사회화의 경험 이면에 숨겨진 구체적, 미시적, 심층적, 주관적인 경험 세계까지도 밝히고, 이를 이해하기 위해 질적 연구 수행이 요구된다.

1.2 연구 목적

사서들은 직업활동과 관계된 다양한 체제나 요인들과 상호작용하면서 영향을 주고받는다. 이와 같은 복잡하고 다양한 여러 관계 속에서 사서들이 경험하는 직업사회화 경험의 본질은 무엇이며, 그 경험의 구조는 어떠한가를 일차적으로 밝히는 것이 본 연구의 목적이다.

본 연구문제는 "사서들은 직업활동을 통해 어떠한 사회화 경험을 겪게 되는가?", "사서 되기의 경험은 무엇인가"이다. 구체적으로는 참여자들은 도서관에서 어떤 일을 경험해 왔는가,

그 일들의 상황과 내용은 어떤 것이며, 참여자들의 입장에서 어떤 상황이 두드러지게 나타났는가, 참여자들은 이들 생생한 경험에 어떤 의미를 부여하는가를 탐색하는데 있다.

2. 문헌 고찰

직업사회화 주제는 교사직 및 기타 전문직 분야에서는 이미 보편화된 연구주제이다. 그럼에도 문헌정보학 분야에서는 '직업 사회화', 'occupational/professional socialization'의 제목의 논의를 LISA, PQDT, 국회도서관 정기간행물 기사색인에서 검색해 보면, 단지 극소수의 논문만을 발견할 수 있다. 결론적으로 직업사회화라는 연구주제는 전문 직업인의 양성과 직업 발달의 효율성을 향상하기 위한 핵심 주제로서 궁극적으로 해당 전문직의 사회적 기여와 발전 방안을 모색하는 보편적인 주제이지만, 국내 문헌정보학분야에서는 이 주제의 중요성에도 불구하고 극히 일 부분적이고 제한적으로 다루어져 왔다.

직업사회화 연구가 수행된 타 분야의 연구는 주로 각급 교사들의 교직 사회화(최성락 1991; 최상근 1992; 이효진 1996; 이명순 2001; 박중길, 김계숙 2003; 신기철, 강신복 2004; 이두휴 2005), 간호사(김복순 2001), 체육지도자(김현식, 김중욱 2003; 김현식, 이제행 2003; 김건철, 방열 2005; 박은지 2005; 원형중, 하지원, 이승민 2005; 장미영 2005)의 전문직업인의 직업사회화를 질적 연구로 접근하고 있으며, 주로 문화기술연구를 적용하여 사회화의 영향 요인과 단계 등을 밝혀내고 있다.

사서직의 직업사회화 연구는 사서직 관련 연구에 핵심적인 기본 틀이 된다. 문헌정보학에서 이러한 사서의 직업 사회화의 구멍이 중요함에도 불구하고, 이를 주제로 한 선행연구는 매우 부진한 상태에 있으며 그 성과도 매우 미진하다. 국외 문헌정보학 분야에서도 사서직의 직업사회화를 본격적으로 표방하는 양적 혹은 질적 접근의 연구 성과는 발견하기 극히 어렵다.

국내 문헌정보학 분야에서는 직업사회화의 본격적인 연구로서 최근 사서교사가 직업사회화에서 경험하는 직무갈등 및 해결전략에 관한 문화기술연구(김종성 2005)가 있으며, 공공도서관장의 사회화 과정을 부분적으로 언급한 양적 연구(김포옥 2001)가 있을 뿐이다. 또한 직업사회화에 관한 가장 근접(近接) 연구로는 여성 사서직의 직력에 관한 양적 연구(최은주 1991a, 1991b), 사서직의 직업이미지에 관한 주관성 연구(이은철, 김갑선 2002), 사서의 역할지향에 관한 주관성연구(정현욱, 강혜영 2007)를 찾아 볼 수 있다.

사서들의 직업사회화 경험에 관한 연구가 이처럼 미진하기 때문에 본 연구수행을 위해서는 일차적으로 사서직 관련 선행연구들을 사서직의 직업사회화와 관련된 부분적 선행 연구로서 광범위하게 검토하였다. 국내 학술지에 발표된 사서직 관련 최근 논의 중심으로 살펴보면 주로 사서의 계속교육(박준식, 박은정 1996; 장혜란 1997; 임동빈 2001; 이명규 2002), 동기 유발(손정표, 김정렬 1996), 리더쉽(박인웅 2000), 사서 양성(엄영애 1989; 권은경 1991; 엄영애 1997; 강미혜 1999; 구본영 2002; 안인자 2003; 남영준, 허운순 2005; 이연옥 2005; 이제환 등 2005), 사서 역할(정연경 1997; 노

옥순 1998; 이연옥 2005), 사서 인식도(김병주 1989; 임동빈 1996; 김포옥 1998; 한윤옥 2001; 장덕현, 이연옥, 윤진 2003; 최은주 2003), 사서직제(김성수 1996; 윤희윤 2005a; 윤희윤 2005b; 이숙희 2005), 사서직 윤리(이순자 1992; 손연옥 1996; 홍명자 2002), 연구활용장애(이은철, 김갑선 2004; Kim 2005), 전문직 논의(박인웅 1996; 김용근 2002; 이제환 2003; 엄영애 2004; 김용근 2005; 김기영 2008), 조직 몰입(유길호, 한계문 2001), 조직 갈등(윤영 1997; 윤영, 이무진 1999; 유길호, 한계문 2005), 직력 분석(최은주 1991a; 최은주 1991b), 직무만족(류인석 1997; 유길호 1998; 유길호 1999; 유길호, 박정숙 2002; 오동근, 여지숙, 임영규 2007), 직업이미지(이은철, 김갑선 2002), 역할 지향(정현욱, 강혜영 2007)에 관한 연구들이다.

또한 국외에서 이루어진 연구들은 주로 직업 사회화가 인성에 미치는 영향(Agada 1994), 업무만족(Leckie and Brett 1997; Williamson, Pemberton, and Lounsbury 2005), 사서와 정보전문가집단의 업무관심 비교(Scherdin 1992), 사서와 문서관리자간의 전직(Johnson 2002), 사서역할(Love 2002), 직업 선택(Zemon 2002; Lechner 2005), 승진이동(Matthews 2002; Zemon 2002; Johnson 2002), 사서양성교육(O'Brien, 1990), 직업 이미지(Hernon, and Pastine 1977; Bloch and Bloch 1981; Slater 1981; Harris and Sue-chan 1988; Morrisey and Case 1988; Schuman 1990; Carmichael 1992; Dickinson 2002; Fagan 2002; Highsmith 2002; Posner, 2002; Williamson, 2002; Yontz, 2002)에 관한 연구가 있다.

이들 사서직 연구는 사서들의 직·간접적인

직업경험에 관한 것으로, 주로 문헌연구, 서술적 연구들이다. 특히 이들 사서직 연구들은 다수가 양적 연구로서 사서직 관련 연구현상을 관련요인 중심으로 분석하고 있다. 이들 연구들은 양적 연구접근이 갖는 제약으로 인하여 다음의 한계를 갖는다.

첫째, 사서직 선행연구들은 사서들의 직업경험의 일 측면들을 설명하고 있지만, 단면적이라 선행연구만으로는 사서직의 독특한 사회화 경험의 맥락을 충분히 설명할 수 없으며, 실제적인 경험과는 탈맥락적으로 분석되는 한계가 있다. 둘째, 선행연구를 통해서 사서들의 직업사회화 경험의 과정을 파악할 수 없다. 다시 말해 선행연구들은 대부분 특정 연구 시점에서 사서직의 연구현상을 설명하는 요인들의 속성적 측면이나 그 관계의 측정에 연구관심을 두고 있기 때문에, 시간의 변화에 따른 직업사회화 경험의 과정을 밝혀내지 못하고 있다는 점이다. 셋째, 기존 연구 접근은 사서들이 수동적으로 분석되어지는 경향이 있다. 따라서 사서들의 직업행위 이면에 숨겨진 보다 구체적, 미시적, 심층적인 측면들을 간과하게 된다.

이상과 같이 사서직의 선행연구와 그 연구방법을 검토해 볼 때, 사서들의 직업사회화 경험을 설명하는데는 사서직의 기존 선행연구만으로는 미흡하다는 것을 알 수 있다. 따라서 사서들의 직업사회화 경험을 총체적으로 설명하기 위해서는 도서관 현장에서 사서들이 경험하는 전체적인 상황 맥락과 과정을 담지할 수 있는 연구접근이 필요하며, 이는 기존의 연구변인을 적용한 양적 연구보다는 총체적 설명을 위한 질적 연구방법을 적용하는 것이 합리적이라고 판단된다.

3. 연구 방법

3.1 연구 설계

본 연구는 사서가 경험하는 직업사회화 경험을 기술하고 해석함으로써 사서들의 직업사회화 경험의 의미와 경험의 구조를 밝히고 서술하는데 연구 목적을 두었으므로 현상학을 적용하였다.

질적 연구의 방법은 크게 문화기술연구(ethnography), 현상학(phenomenology), 근거이론(grounded theory)으로 구분할 수 있다. 문화기술연구는 인류학에서 출발하였으며, 인간의 문화적 행동, 다시 말해 특정 사람들의 생활 방식에 대한 기술(記述)적 설명에 주안점을 두고 있다. 근거이론(Glaser & Strauss 1967)은 사회학에서 출발하여, 어떤 현상에 대해 실제로 수집한 경험적 자료에 근거하여 귀납적으로 도출된 근거이론을 개발할 수 있도록 일련의 체계적인 절차를 제공하는 질적 연구방법이다. 현상학은 인식주체가 경험하는 의식작용을 탐구하는 철학적 방법론에서 출발하여, 인간경험의 기술에 대한 분석을 통해 경험의 본질을 탐구한다.

현상학은 철학이자 방법론으로, 인간의 경험이 비록 주관적이고 상대적 이지만 이러한 경험들을 공통적으로 경험함으로써 상호이해가 가능하다고 본다. 따라서 타인의 경험에서 공통적인 의미를 분석하고 비교하면 현상의 본질을 찾을 수 있다고 본다. 이러한 현상학의 목표는 경험의 본질 또는 경험의 공통점을 찾아내는 것이다. 현상학연구에서는 단일한 연구방법이 아니라 절차가 존재하지 않고 현상을 기술하는

방법상의 차이가 존재할 뿐이다(Colaizzi 1978, 53). 자료 분석 방법은 학자에 따라 다양하지만 (Van Kaam 1969; Giorgi 1970; Spiegelberg 1976; Colaizzi 1978; Van Manen 1984), 본 연구에서는 Colaizzi(1978)의 분석방법을 선택하였다. 그 이유는 Colaizzi(1978)의 분석방법이 참여자들의 개인적 속성보다는 전체 연구 참여자의 공통적인 속성을 도출해 내는데 강점이 있고, 연구자의 성찰을 강조하고 자료수집과 분석이 동시에 이루어져야 한다고 강조하고 있기 때문이다.

3.2 연구참여자 선정

본 연구의 참여자는 4년제 대학교에서 문헌정보학(도서관학)을 전공하고 서울 및 경기도에 위치한 공공, 대학, 학교, 전문도서관에서 5년 이상의 정규직 경험을 가진 현직 사서 및 사서교사들이다(이하에서는 사서교사를 포함하여 사서로 총칭 함). 보다 구체적인 참여자 선정 방법은 경험을 풍부하게 제공해 줄 연구자를 선택하고자 의도적 표집, 최대변이표집을 병행하여 참여자의 관중별, 근무 연한, 교육 수준, 성별의 조건이 다양하게 포함될 수 있도록 하였으며, 연구진행 중에는 경험의 대표성을 갖도록 이론적 표집을 하였다.

근무 경험을 5년 이상으로 설정한 것은 풍부한 사회화 경험을 제공해 줄 수 있는 최소한의 기간이라고 판단하였기 때문이다. 또한 4가지 관중의 도서관을 모두 포함시킨 것은 관중별 도서관에 따른 독특한 경험 연구가 아니라, 모든 유형의 도서관 사서들이 공유하는 사회화에 관한 공통적인 경험들을 도출함으로써 향후 사

서직 직업사회화에 관한 통합적인 이론을 구성하기 위해서이다.

참여 사서들을 선정하기 위해서는 <한국도서관연감 2005>를 참고하여 서울과 경기도 지역에 위치한 각 공공, 대학, 학교, 전문도서관 중에서 일정 규모의 정규직 사서직들이 근무하고 있는 도서관을 물색하였다. 일인 정규직 사서교사로 운영되는 학교도서관은 제외하고, 다른 관중의 도서관일 경우 최소한 5인 이상의 정규직 사서가 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 모든 참여자들은 연구자와 연구 이전에 일면식도 없었던 초면의 사서들이었다. 이처럼 연구자 주변의 지인(知人)들을 엄격하게 배제한 이유는 연구자가 지인(知人)에게 혹시라도 가졌을 선입견이나 친숙함이 오히려 연구에 편견을 제공할 수도 있다고 판단했기 때문이다.

탐구대상 도서관을 선정한 이후에는 이 도서관에서 적정 근무경험을 가진 대상자를 연구자가 공식, 비공식적으로 물색하여 참여자를 선정하였다. 또한 연구를 진행하면서는 참여자의 경험 조건이 보다 다양하게 구체화될 수 있기 때문에 이러한 경험조건에 이론적 표집을 위해 참여자들로부터 비공식적으로 추천을 받거나 다른 현직 사서들로부터 비공식적 추천을 받아 선정하기도 하였다. 연구는 대체로 참여자를 공공, 대학, 학교, 전문도서관의 4개 관중으로 구분하여 진행하였다. 이것은 관중별에서 발생하는 경험의 공통점을 빨리 발견하고, 후속 참여자의 교섭을 용이하게 하고자 하는데

있었다.

본 연구의 참여자는 참여자를 추가해도 면담 내용에서 더 이상 새로운 내용이 나타나지 않는 이론적 포화에 도달한 총 16명이다. 참여자들은 여성이 10명(62.5%), 남성이 6명(37.5%)이었다. 참여자들의 평균 연령은 39세이며(최소 28세, 최대 50세), 연령대별로 보면 20대(21~30세)가 1명(0.25)으로 가장 적으며, 30대(31~40세)는 10명(62.5%)으로 가장 많으며, 40대(41~50세)는 5명(31.3%)이었다. 이들 참여자들의 학번은 70년대 중반 학번에서 90년대 중후반 학번까지이며, 이들의 입직시기는 80년대 초반에서 2000년 초반 까지도다.

참여자의 교육정도는 학사가 10명(62.5%), 석사 이상이 6명(37.5%)이었다. 참여자들의 평균 근무연한은 13년 6개월(최소 5년차, 최대 25년차)이었으며, 5년차가 4명(65%), 11-20년차가 10명(62.5%), 21-30년차가 2명(12.5%)이었다. 참여자의 근무지는 주로 서울이 13명(81.2%)이었으며, 경기도는 3명(18.7%)이었다.

3.3 연구참여자에 대한 고려

본 연구의 자료수집 방법이 개인의 경험을 구술 받는 면담이기 때문에 연구 참여자의 윤리적 고려가 선행되어야 한다. 연구 참여자 선정 시 전화와 전자메일로 연구개요에 대한 충분한 설명을 제공하였으며, 자료수집을 위해 본격적인 면담에 들어가기 전 참여자를 위한 윤리적 고려로서 본 연구의 목적과 연구방법, 참여자의 권리에 대한 정보를 충분히 설명하여 자발적인 동의를 얻고, 동시에 문서화된 <연구참여 동의서>에 서명을 받았다. <연구참여 동

의서)에는 본 연구의 목적과 연구방법 뿐 아니라, 연구 참여에 따른 위혜요인이 없으며, 면담 내용은 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, 참여도 중 원하지 않을 경우는 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있다는 것, 자료분석 이후 주요 결과를 요청할 수 있다는 것, 또한 연구 참여에 대한 사례금을 제공한다는 내용을 담고 있다. 면담 장소와 시간은 참여자와 협의하여 참여자가 원하는 시간에 편안하고 조용한 장소로 정하였다.

3.4 자료수집 방법 및 면담 과정

본 연구는 주로 심층면담에 의해 2차례의 자료수집이 이루어졌다. 질적 연구면담의 목표는 참여자가 자신의 언어로 이야기하도록 하는 것이므로 연구자는 가능한 한 경청하는 태도를 취하였다.

면담초기에는 참여자와의 편안한 신뢰관계를 구축하기 위해 날씨등의 가벼운 일반적인 대화를 서로 나누면서 기본적인 인구적 자료를 수집하였다. 본 연구를 위한 심층 면담 시에는 연구자의 선입관을 배제하기 위해 가능한 참여자 스스로 자신의 경험을 이야기하도록 하는 광범위한 개방형 질문으로 “지금까지의 도서관 근무 경험을 말씀해 주십시오. 사서로서 직업 생활을 하면서 느끼는 생각이나 경험에 대해 이야기해 주십시오”로 시작하였다. 그런 다음

참여자의 구술내용에 따라 반구조화된 면담을 진행하였다.

반구조화된 면담내용은 Seidman(1990)의 3단계 심층면담법을 적용하였다. 1단계 면담은 참여자가 겪었던 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 희로애락 경험에 관한 내용이었다. 3단계는 연구 참여자 개인의 경험이 자신에게 주는 의미를 반성(反省)하도록 조장하는 부분으로 구성하였다.

면담 시에는 참여자의 동의하에 소형 디지털 녹음기를 작동시키고, 참여자의 표정이나 어조 등 비언어적 표현과 특징을 주의 깊게 관찰하였다. 면담 후에는 관찰내용을 <면담현장노트>에 기록하고, 면담의 주요 내용과 연구자에게 떠오르는 생각이나 질문사항등도 함께 기록하였다. 면담완료 후 즉시 녹음내용을 여러 번 반복 청취하면서 참여자가 구술한 언어 그대로 전부 옮겨 적고 코딩을 하였다. 선행 인터뷰 자료의 코딩결과는 다음 연구 참여를 수집하고, 면담내용을 조정하는데 적용하였다. 2차 면담은 연구의 민감성을 높이기 위해, 1차 면담이후 2-3주 이내에 시행하였다. 그러나 예외적 경우로 참여자의 일정으로 4일 만에 2차 면담 이루어진 경우도 있었으며, 참여자가 소속한 기관의 방문 절차의 어려움과 참여자의 시간이 여의치 못해 3개월 만에 이루어진 경우도 있었다. 2차 면담의 내용은 1차 면담에서 진술한 내용 중 불충분한 점이나 의문점을 보충하고, 확인하기 위한 질문이 서두에 추가되었으며, 1차 면담에서 완성하지 못했던 후속 질문을 계속 진

행하였다. 면담자료의 수집은 더 이상 새로운 내용이 출현하지 않는 자료의 포화상태에 도달하였다고 판단될 때까지 수행하였다. 면담일시는 주로 참여자의 근무일의 오후나 퇴근 시간 이후에 참여자의 데스크나 회의실에서 이루어졌다.

16명 참여자들의 2차 면담까지의 총 면담 시간은 3,456분(57시간 36분), 평균 면담시간은 3시간 36분(최소 135분에서 최대 335분)이다. 참여자의 총 면담 녹음시간은 2,622.98분(43시간 43분), 평균 녹음시간은 2시간 43분(최소 126.02분, 최대 224.49분)이었다.

필사한 구술 내용은 참여자들의 집단적인 경험을 나타내는 주제가 발견될 때 까지 반복적으로 읽고, 연구자는 자신의 생각과 느낌이 증진된 상태를 유지하기 위해 괄호치기(bracking)를 하였다. 분석결과는 자료로 부터 도출되고 반복기술을 통해 참여자의 경험을 중립적인 이야기로 표현하려고 노력하였다.

3.5 자료 분석

본 연구는 연구참여자 16명의 면담내용을 분석하여 사서들이 공통적으로 경험하는 사서직의 사회화 경험의 의미와 본질적 경험구조를 밝혀내는데 있다

자료 분석은 Colaizzi(1978, 59-62)가 제시한 현상학적 분석방법을 적용하였다. 이것은 참여자가 기술한 내용으로 부터 의미 있는 문장이나 구(句)를 추출하고, 이를 기초로 하여 일반적이며 추상적인 진술을 만들어 의미를 구성하여 주제묶음으로 범주화한 후 경험의 본질적 구조를 기술하는 것이다.

구체적으로 요약·상술하면 다음과 같다: 1) 자료에서 느낌(feeling)을 얻기 위하여 대상자의 기술(protocols)을 읽는다. 2) 참여자의 기술에서 탐구현상과 직접적으로 관련된 의미 있는 문장이나 구절의 진술을 추출한다. 3) 의미를 구성하는 단계로, 창의적인 통찰력을 가지고 의미 있는 진술들을 보다 보편적이고 추상적인 진술로 만든다. 연구자는 의미 있는 진술들을 반복적으로 읽으면서 숙고해서 명확한 의미를 찾아내고자 했다. 그런 다음 원자료의 의미와 맥락적인 관계를 상실하지 않도록 하면서 대상자의 의미 있는 진술을 보편적이고 추상적인 진술로 바꾸었다. 4) 3단계에서 구성된 의미(formulated meaning)를 주제(theme), 주제묶음(theme clusters), 주제범주(thematic categories)로 분석하여 분류한다. 이때 분류된 주제들이 원자료와 맥락적으로 일치하는지, 범주화 내용에 모순이나 오류가 없는가를 자문하고 반성적으로 고찰한다. 5) 지금까지 분석된 모든 결과들을 포괄적인 기술로 통합시킨다. 6) 선행단계를 통해 확인된 탐구현상의 공통적 요소를 통합하여 본질적인 구조를 진술한다. 7) 경험의 본질적인 구조를 밝혀냈는지를 타당성을 확보하기 위해 3명 정도의 대상자(참여자)에게 대상자의 경험과 일치하는지를 확인하는 것이다.

3.6 연구의 타당도와 신뢰도

본 연구의 평가는 Lincoln & Guba(1985, 289-331)가 제시한 질적 연구에 관한 평가기준인 진실성, 적용성, 일관성과 중립성을 연구진행과정에 다음과 같이 반영하여 연구의 수준을

유지하였다.

첫째, 질적 연구의 진실성은 양적 연구의 내적 타당성(internal validity)에 해당되는 것으로, 참여자의 지각과 경험의 진가를 평가하는 기준이다. 본 연구에서는 각 단계에서 3명의 참여자에게 면담기록 내용과 분석결과를 일부 보내어 연구자가 기술한 내용과 분석결과가 참여자의 경험내용과 일치하는지의 재확인 과정을 수행하였다. 둘째, 적용성은 양적 연구의 외적 타당성(external validity)에 해당된다. 이것은 자연스러운 상황에서 자료를 수집했는가, 연구 결과가 연구맥락 이외의 상황에도 적용가능한가의 두 가지 측면에서 논의할 수 있다. 본 연구에서는 참여자가 원하는 시간과 편안한 장소에서 면담이 이루어지도록 하였다. 또한, 본 연구는 질적 연구로서 모집단의 대표성이 아니라 경험의 대표성, 즉 개념의 대표성을 확보해야 한다. 따라서 가능한 한 사서들의 직업 사회화 경험을 대표할 수 있도록 다양한 직업사회화 경험을 수집하였으며, 참여자들의 진술이 반복적으로 나타나기 시작하여 더 이상의 새로운 자료가 나오지 않는 자료의 포화 상태까지 자료를 수집하고 그 의미를 발견하도록 하였다. 셋째, 일관성은 양적 연구의 신뢰성(reliability)에 해당되는 것으로, 자료의 수집과 분석을 통하여 결과에 일관성이 있는지를 평가하는 기준이다. 본 연구에서는 최초의 문제제기에서 자료수집과정, 분석과정등 연구전체과정에 관한 상세한 기술을 하였다. 또한, 분석과정에서 연구자의 선입견을 배제하기 위해 개념과 범주 명명에 대한 어휘 선택의 적절성을 위해서 필요시에는 국어 사전과 심리학사전을 참조하였다. 넷째, 중립성은 양적연구의 객관성(objectivity)에 해당되는

것으로, 연구과정과 결과에 있어서 모든 편견에서 중립성을 유지하는 것이다. 본 연구에서 연구자는 중립성을 유지하기 위해 연구에 대한 선(先)이해, 가정, 편견 등을 개인일지에 기술하는 작업을 계속 수행하고, 동시에 면담자료와 문헌내용, 자아인식 등을 메모하여 내용들을 상호비교하고 구분할 수 있도록 의식적으로 노력하였다.

4. 연구 결과

사서의 직업 사회화 경험에 관한 원자료에서 Colaizzi(1978)의 현상학적 분석 방법을 이용하여 의미 있는 진술들로 맥락화한 후 1,644개의 의미 있는 진술로 정리하였으며, 이것을 일반적인 언어로 재진술하여 36개의 구성된 의미로 도출하였고, 이를 맥락의 유사성에 따라 17개의 주제로 통합하였으며, 이것을 다시 9개의 주제묶음으로 통합하여 5개의 주제범주로 도출하였다(부록 1).

사서직의 직업사회화 경험과 관련된 공통된 주요 경험의 의미와 그 본질적 경험의 구조는 1) '업무심화와 확대를 통해 성장함', 2) '조직 문화에 순응함', 3) '이용자와 더불어 성숙해짐', 4) '이중의 직업 정체성 가짐', 및 5) '사서로서의 자기실현을 추구함'의 5개의 주제범주로 도출되었다.

범주 1. 업무심화와 업무능력 확장을 통해 성장함

사서는 도서관 업무를 통해 진정한 사서로 성장한다. 사서는 업무 경험을 통해 업무에 대

한 통찰력과 도서관 경영에 대한 안목을 획득할 수 있기 때문에 사서에게 다양한 업무 경험의 축적이 중요하며, 이러한 실천 경험을 통해 사서는 업무에 정통해지고 업무에 정통해 감으로써 인정받게 된다. 또한 사서는 기존 지식의 소진이나, 업무가 익숙해지면 겪게되는 권태감, 슬럼프, 시대변화에 따른 위기감의 부정적 경험을 극복하기 위해 유관 자격증 공부, 대학원 진학, 혹은 업무관련 자력학습에 몰입하기의 다양한 방식으로 대처하며, 이러한 대처 방안을 통해 업무능력을 신장해 감으로써 성장하게 된다.

주제모음 1.1 업무에 정통해 감으로써 인정받음

사서가 사서로서 성장해 나가는 데는 업무적 성숙이 이루어져야 한다. 사서는 업무 순환을 통해 다양한 업무경험을 축적하며, 현장에서 체계적 배움을 통해 알기보다는 끊임없는 노력과 현장 경험을 통해 업무에 정통해 감으로써 인정받게 된다.

주제 1.1.1 업무경험의 축적이 중요함

사서는 많은 업무 중에서 적성에 맞거나 자신이 가치 있다고 생각하는 업무를 맡고 싶어 하는 선호 업무가 있다. 사서는 새롭게 부여된 업무가 벅차고 힘들지만 좋은 경험이 되기도 하며, 다양한 도서관 업무를 두루 섭렵하면서 그 중에서 나를 키운 핵심적인 업무가 있음을 알게 된다. 사서는 때로는 역량 발휘가 안 되는 사소하고 반복적인 업무로 갈등을 느낀 적도 있으며, 업무 수행시 능력의 부족함을 느낀 적도 있으나, 자신의 업무와 도서관 미래를 고민

하면서 일함으로써 업무에 대한 책임감으로 임한다. 이러한 다양한 업무경험의 축적이 도서관과 업무에 대한 통찰력을 함양할 수 있어 사서의 성장에 중요한 경험이 된다.

그게 수서를 하면서 다른 도서관 어떤 메커니즘을 많이 이해하게 됐죠. 그리고 예산을 쓰는 데기 때문에 예산을 쓰고 계획을 세우는 데이기 때문에 그 쪽에서 배우는 게 됐죠. 어떤 도서관의 흐름이라든지 흐름을 얘기할 때 막힘이 없죠. 예산을 예산이라는 게 항목이 여러 가지가 있거든요. 그런 예산 이해를 잘 하면 도서관 돌아가는 걸 한눈에 쉽게 이해할 수가 있어요. 수서를 안 해 보면 예산에 대한 감각이 없으면 그런 걸 이해하기가 힘들어요(참여자 13).

그니까 이 얘기를 또 다른 식으로 약간 틀면은 대학4년을 졸업해가지고 뭐 대학도서관이라든지 공공도서관이든지 뭐 대학도서관이든지 이렇게 가면은 이 이 4학년 이 군대 갔다 오고 이 얼마나 야심차겠어요? 야심차잖아요. 그런 애들을 갖다가 도서관에 취업사를 하든은 어떤 업무를 시키냐면 주로 대출업무를 시켜요. 대출 업무를 시키는데 참 대출업무가 그 언뜻 보편은 물론 거기에 물론 인자 다른 의미가 있잖아요. 일단은 그 4학년 졸업한 애가 언뜻 보기에 그 관리를 하고 또 알구짓게 또 연체를 하면 연체료가 50원이니 100원이니 뭐 그다음에 뭐 책이 있느니 없느니 아주 그거 참 참 별루 그 애한테는 별루 매력적이지 않을꺼예요. 그런데 인제 같이 들어온 동기나 이런 사람 보편은 어떤 애는 뭐 교무과에 있다던 지 어떤 애는 뭐 관리과에 있다던 지 뭐 이러면은 아이 뭐 동기들끼리

만나면은 저녁때 술 한 잔 할꺼 아니예요? '아 나는 야 사장님 와가지고 나보고 점심먹자고 아주 난리더러야 뭐 이렇게 자기도 약간 자랑삼아서 얘기하면 얘기하는 거 동기들한테 듣는다 말이야? 근데 자기는 기껏하는게 뭐 50원 연체료 가지고 뭐 끄끄거리고 뭐, 그 이르는 게 너무 자기 컨셉에 안 맞아요(참여자 08).

주제 1.1.2 경험을 통해 업무에 정통해짐
 사서는 도서관 현장에 진입하여 체계적으로 업무를 배우기보다는 학교에서 배운 지식의 원리를 바탕으로 이를 적용하면서 현장에서 스스로 체득해 가는 경향이 있다. 또한 사서는 업무에 필요한 자력학습을 하기도 하며, 업무 체험을 통해 자신만의 생생한 업무 지식을 만들어감으로써 업무에 정통해지게 된다.

좀 그 때 당시에 재밌었다기 보다 그 때 굉장히 재미있게 공부했던 그런 책에 있는 내용들이 이렇게 살아가면서 이용자들을 접해가면서 '아! 그 말이 다 거짓말이 아니었구나!' 이런 생각이 드는, 오히려 그게 더 재밌는 것 같아요. 식상한 그런 텍스트북에 있었던 내용들이 요즘 맞춰지는 그런 게 오히려 더 재밌는 것 같아요(참여자 05).

책도 보죠, 하다가 '아이, 잘 모르겠다' 하면은 학교 때 수업 받은 것도 들춰보고 그리고 인제 대학원 이거는 대학원 때 배운 것도 많이 들춰보고 그랬어요. 기본적인 일도 개념정리니 하고 들어가려면 이론적인 거 그런 것부터 훑어봐야죠(참여자 16).

그러면 책이 이렇게 쌓여 있어도, 체크인 한

게 이렇게 쌓여 있어도 어떤 분이 오셔가지고 뭐 그러면 옆으로 이렇게 보면 그게 탁 보여요. 그니까 전 그렇게 얘기하죠. 실습생들이나 오더라도 '절대로 그 쉽게 온라인 작업을 생각하지 말라' 발품을 팔고 머리 품을 팔면 그게 내 지식이 되는 거예요. 그니까 내 꺼를 만드느냐 안 만드느냐의 차이를 힘들게 눈으로 한 번 더 보고 발로 한방 더 뒤편 되는데 요즘 애들이 안 하거든요(참여자 06).

학교 다닐 때 공부했던 거는요, 실제 사서하고 한 거리를 둔다면 상당히 멀고요, 공부했던 내용하고는 상당히 멀게 업무하는 내용은 새로 배우는 것 같았어요. 결국 뭐 그냥 알고 있었던 분류, 목록 이런 개념들을 알고 있으나 업무하고는 상당히 거리가 멀었던 기억이 나고요. 실제로 도서관에서 업무를 하면서 배우는 것들이 상당히 많았습니다. 또 그 안에 제가 배웠던 시기와 취업을 해서 업무를 했던 내용들은 컴퓨터라는 것이 나오고 했기 때문에 상당히 업무의 질과 내용이 많이 바뀌었겠지요. 저는 마크라는 것도 저는 배우지 못했으나 새롭게 이제 전산화 하면서 배우게 되고 인터넷도 마찬가지로요(참여자 09).

주제모음 1.2 업무능력 신장으로 조직생활의 부정적 경험을 극복함

사서는 조직생활에서 겪게 되는 부정적 경험을 극복하고, 미래 발전에 대응해 나가기 위해 업무능력을 신장해 나간다.

주제 1.2.1 업무능력을 신장함

사서는 업무와 조직생활에 점차 익숙해지면서 기존 지식의 소진을 경험하거나, 업무에 대

한 권태감을 느끼게 된다. 또한 때로는 승진 좌절로 슬럼프를 느끼며, 도서관을 둘러싼 급속한 사회변화를 겪으면서 위기감을 느끼게 된다. 사서는 이러한 다양한 요인에서 발생하는 부정적 경험을 극복하고자 업무관련 자격증 공부에 매달리거나, 대학원 진학에 나서거나, 업무관련 자력학습에 몰입함으로써 업무능력을 신장하게 된다.

제가 업무를 한 7년 하다가 [대학원]갔거든요. 7년 근무를 하다가 석사를 했는데, 막연하게 졸업을 하면서 대학원을 가야 되겠다고는 했었지만, 실제 한 7년 근무를 하고 나더니, 약간은 배운 거 다 써먹은 느낌인 거 있죠. 비었다고 해야 하나? 아는 건 다 써먹은 느낌이 들어서 충전을 해야겠다. 이래서들 충전들은 하는구나 그래서 그때 쫓 갔었죠(참여자 16).

이제 도서관에 들어와서 사서직 공무원으로 이제 근무했는데 한 몇 년 동안 근무를 하다보니까 이제 업무에 대한 지루함이라든가 그런 게 좀 생기잖아요. 그래서 그때 제가 생각 해낸 게 공부해야겠다고 생각을 했어요. 이 슬럼프 같은 거를 학교를 간간히 다니면서 이제 많이 세월을 지낸 것 같아요. 그렇지 않으면 슬럼프에 빠진다고 그러죠. 자기 직업에 대한 슬럼프 이런 게 좀 때때로 찾아오더라고요. 일이 특성상 그런 것 같아요. 일을 이제 해보니까 좀 단순하잖아요 (참여자 04).

승진이 좌절되어 처음에 기분 많이 슬프죠. 자괴감 뭐 이런 거 그래서 자기계발 같은 걸 많이 하는 것 같아요. ... 중략... 제가 대학원을

들어갔어요. 그리고 그 전에도 뭐 이렇게 어학자격증 같은, 자격증은 아니죠. 그런 자력에 도움이 된다고 해서 토익시험 같은 것도 봐서 올리고 그 다음에 컴퓨터 자격증 같은 것도 따서 갖추어 놓고 그런 것들 좀 가만히 안 있는 편이에요. 일단 어떤 재교육 같은 건 늘상 필요한 거니까. 그런 리프레쉬는 확실히 되구요. ...중략... 그러니까, 일단 사서로서 어떤 업무하는데 마음을 다시 다잡는 그런 기회가 되는 거 같아요. 그 전공 관련되는 공부들(참여자 13).

그니까 다른 일을 해보고 싶어 했고, 그래 그래서 사실 제가 뭐 컴퓨터나 인터넷 어떤 홈페이지 웹사이트 구축 이런 쪽에 대해서 공부해 하게 됐고 그런 걸 배경으로 해서 제가 다시 자리, 자리아동을 한 거였거든요(참여자 07).

범주 2. 조직문화에 순응함

사서는 도서관 조직이 사서뿐만 아니라 다양한 구성원들로 구성되어 있으며, 각자의 입장에 따라 업무에 대한 문제해결방식이 다르며, 동일한 직종의 사서일지라도 각각의 입지와 성향에 따라 다르다는 것을 알게 되면서 도서관의 조직문화에 순응하게 된다.

사서는 업무를 수행하는 것 보다 구성원들간의 좋은 인간관계를 유지하는 것이 힘이 더 드는 조직 문화를 알게 되며, 공적 대인관계를 원만하게 유지하는 기술을 점차 터득함으로써 조직에 적응해 간다. 또한 사서의 조직생활에서 영향을 많이 주는 구성원은 선임자·상급자이다. 사서는 좋은 선임자·상급자와 일하게 되는 것은 직장 생활에서 얻을 수 있는 행운이라고 생각하며, 동시에 선임자·상급자의 미흡한

점으로부터 깨달음을 얻어 이를 사서로서 성장하고 발전하는데 반면교사(反面教師)의 대상으로 삼았으며, 선임자·상급자는 사서에게 청출어람(靑出於藍)의 미래좌표가 되었다.

주제모음 2.1 조직의 적응 원리를 터득함

사서는 도서관 업무는 혼자서 하는 것이 아니고 서로 협력해야 하고, 업무적으로 좋은 인간관계는 조직생활에서 내 옹호자를 만들어 업무 수행시 좋은 시너지 효과가 된다는 것을 알게 된다. 사서는 업무 수행 보다는 조직을 구성하는 다양한 구성원들 간의 원만한 인간관계를 만들어 가는 것이 힘이 더 들지만, 원만한 공적 인간관계 유지기술을 익혀감으로써 조직의 적응 원리를 터득하였다.

주제 2.1.1 업무보다는 인간관계가 힘이 들

사서는 업무보다는 인간관계가 더 힘이 들었다. 그래서 때로는 조직생활을 영위하는 데에는 업무 능력보다는 원만한 인간관계의 유지가 더 중요하다고까지 생각하였다.

사서는 선임자·상급자들로부터 조직의 기존 문화나 업무 관례가 불합리해도 조직의 기존 관례를 묵묵히 따르라는 유언·무언 혹은 직·간접의 지적을 받은 바 있으며, 업무에 대한 과욕을 부리지 말고 있는 듯 없는 듯 조용히 지내라는 지적을 경험하였다. 또한 사서들은 조직에 때로는 눈에 보이지 않는 편 가르기 문화, 끼리 문화가 있음을 실감하였다. 사서는 도서관업무를 지원해주는 전산직·행정직과의 업무 입장 차이로 인한 갈등, 신입 사서와 기존 사서와의 갈등, 학부 전공 사서와 비전공 출신 사서의 갈등, 교과교사와 사서교사의 갈등, 현

실 안주자와 개선주의자들의 갈등 등 다양한 구성원들로 형성된 끼리 문화에서 갈등을 체험하였다.

나쁘게 얘기하면 아니 좋게 얘기하면 순응하는 거고요. 조직 내에서 그런 분위기를 순응한 게, 결국은 그만두지 않을 거면 그걸 바꾸기는 '참 힘들구나' 라는 생각이 들었고요(참여자 01).

'니가 3년 동안 00에 다니면서 최신 기술을 습득을 했을 진 몰라도 도서관이라는 조직 그리구 대학이라는 조직은 굉장히 보수적이기 때문에 병어리 삼년 귀머거리 삼년', 하나 뭐죠? 안 보이는 거? 장님? 그거 3년씩 9년을 하래요(참여자 05).

점심시간에 직원들이 식당에서 밥을 먹는데 직원들이 밥을 먹으려면 '여자직원들이 국을 떠라' 이런 얘기를 그렇게 했어요. 근데 반발을 했죠. 중략... 그 때 굉장히 자존심 상하고 그랬죠. 그러니까 하나의 예였지만 그런 일들이 굉장히 많았어요. 이런 식의 군대문화가 마치 직장 분위기여가지고, ... 중략... 그 당시 분위기는 윗사람들조차, '그냥 좋은 게 좋은 거다. 해라' 라는 식의 분위기였고... 중략... 그 당시 분위기는 자발적인 게 전혀 아니었고 강압적인 것이었기 때문에... 중략... 공무원 위계질서 뭐라 그러더라고요. 위에서 하면 무조건 명령을 하면 그거에 대해서 반드시 실행을 해야 되는 그런 용무가 있더라고요(참여자 01).

그리고 학기 초 처음 여기 와서 근무시작 했을 때는 도서관을 좀 멋있게 운영해 볼려고 여러

기안을 세 번인가 올렸어요. 교장 교감 그르구 인제 부장들하고 브리핑을 딱 했을 때마다 캔슬을 매겼어요. 어느 한순간 어느 날 지나가는데 '0선생' 부르더니 하는 얘기가 어 '있는 듯 없는 듯 지내라' 그러면서 어 '교장이나 교감이 다른 학교 가서, 도서관을 보고 와서 이렇게 이렇게 운영하기를 바라다'면서 '시킬 때 마지못해 하라'는 얘기를 듣고 어 이제까지 조용히 지내왔어요 (참여자 11).

그 과장님의 다양한 면모에서, 그 과장님은 직업인으로서 사서에 대해서 갖는 거는, '월급 나오는데 지장 없으면 더 일 만들어서 하지 마라' 그 과장님은 되게 정도 많고 솔직한 분이거든요. 저보고도 그러거든요. '000, 너 월급 나오는 데 지장 없는데 다른 일 만들어서 그렇게 안팎으로 욱 얻어먹어 가면서 자식새끼 고생시켜 가면서 그러지 마라' 그러는 거죠(참여자 03).

예를 들자면 '일 욕심낸다고 승진 빨리 되는 거 아니다', '일 잘한다고 뭐 일 많이 한다고 상 주는 거 아니다', '뭐 너무 열심히 하지 마라 몸 축난다, 몸 생각하면서 하라' 뭐 이런 얘기를 가끔씩 듣죠 사실은(참여자 04).

뭔가 저는 '좀 많이 서비스를 하자. 힘들어도 일을 많이 하자' 사실 그 주의거든요. 근데 '왜 도서관에서 그것 까지 해줘야 되느냐' 안주하는 그런 것들에 좀 부딪힐 때가 저는 많이 답답하죠. 근데 매너리즘에 빠지는 것 같아요. 좀 20년씩들 되고 그러면 그리고 옛날부터 약간 '이용자한테 적당히 서비스를 해줘야지, 해주고 나면 한도 끝도 없다'라고, 뭐 '우리가 그런 것까지 쓸데없

이 해줘!' 라는 어떤 그런 것에 대한 답답함. 보수적인 그건 보수적인 것 같지는 않고, 하여튼 현실에 안주하고자 하는 쪽 하고, '조금 힘들어도 이용자한테 눈에 보이도록 좋아질 수 있으면 서비스를 개선하자, 안 하던 서비스를 하자'라고 하는 쪽과 충돌이죠. 아주 작은 데서부터 큰 데까지 그런 쪽이 좀 답답하죠(참여자 05).

그런 성숙을 도와줬던 건 조직문화 자체가, 이렇게 조직문화 자체 때문에 저 스스로 성급하는 부분이 있었던 것 같아요. 조직문화가 서로서로 꽤 가르고 네 편 아니면 완전히 깔아 뭉개고, 그리고 오늘은 내 편이었는데도 돌아서서는, 막 그런 분위기가 좀 있었거든요. 요즘은 좀 안 그런데, 그런 것 때문에 상당히 처음엔 충격을 많이 받았는데, 그런 걸 겪으면서 스스로 조직생활에 제가 적응을 해 나가는 것 같아요. 접을 것 접고, 인간적으로 조직 생활에서는 그런 것 같고(참여자 13).

저는 학부 4년제 출신이에요. 근데 이 안에 여러 가지 배경을 가진 분들이 공존해요. 그러신 분들도 사서직이긴 하지만 배경이 달라요. 그러신 분들은 또 사서직에 대한 프라이드가 저희들만큼 없거든요. 그런 분들이 어떤 일을 대처할 때 이 마인드가 틀려요. 일을 풀어나가는 방식이 쉽게 이제 행정직에 동화되죠. 그리고 실리에 빠르더라고요. [실리에 빠르다는 건] 빨리 파악하고 빨리 엮으려야 하는 곳에 엮드리죠. 똑똑하다는 표현이, 정말 실리에 빨라서 분위기 파악을 하고, 우리는 만약에 이 전공을 했으면 학문적으로 거수로 해야 되는 부분이 있잖아요. 근데 그게 마인드가 틀리니까 당장 빨리 엮드릴 수 있는

것 같아요. 우리는 고집을 부리게 되죠. 그리고 그 사람들은 그러면 일하기 편하게 이런 생각을 하는데 거기에 부합되어 주니까 일하기 편한 거고, 제일 문제는 사서직들이 공부를 열심히 해야죠(참여자 02).

주제 2.1.2 원만한 공적 대인관계 유지 기술을 터득함

사서는 조직 생활에서 다른 구성원들에게 관대하고, 구성원들간에 갈등을 만들지 않으려는 노력을 통해 나름의 원만한 공적 대인관계 유지 기술을 터득한다. 사서는 조직생활에서 하찮은 것일지라도 내 이득을 먼저 챙기기 보다는 다른 구성원들을 위해 먼저 양보하고, 비록 부당한 일이 있더라도 인내하며 다른 구성원들에게 관대해지려고 노력한다. 또한 구성원간의 갈등이 유발되는 그 자체를 회피하고자 타인의 업무 간섭 안 하기, 갈등이 발생했을지라도 갈등을 드러내지 않기, 구설수에 안 오르기 위해 조심스럽게 업무적 인간관계만을 유지한다.

희생정신이라고 해야 되나... 중략... 약간 남보다 손해 본다고 그렇게 해야 좀 일들이 나가는 게 아닐까 싶어요. 너무 내 생각 위주로, 예전에 많이 그랬거든요. 내 생각 위주로 내가 켈 중요하고 그랬던 것 같은데, 지나면서 보니까 상대방도 인정을 해 줘야 되고 또 목록이든 서비스든 어느 정도 '내가 봉사한다' 내지는 '희생한다.' 직업으로 한다 생각해도 봉사한단 생각 없이는 힘들지 않을까. 오래 못할 것 같아요. 일을, 워낙 서브로 일해야 하고 남한테 도움을 줘야 하고 남들이 와서 기대를 하는데, 도움을 줘야 하는 직업이라. 천금만금이 떨어지는 직업도 아닌데, 자기 직업

을 만족하고 남한테는 도와줘야겠다는 생각을 많이 해야지 되게 좋을 것 같아요(참여자 16).

제 생각에는 인간관계 부분에는 그냥 자기가 손해보고 그냥 그리고 뭐 그냥 그렇게 하면 다 해결될꺼라고 생각이 들어요. 그니까 좀 뭐 특별히 뭘 해드리고 그런 거는 어렵잖아요. 그런 거는 어렵고 그러니까 그냥 뭐 말 말에 있어서나 그 다음에 어떤 상황에 있어서도 어떤 배려하고 그 다음에 뭐 어떤 뭐랄까요 어려움에 처했을 때 더 도와드리고 뭐 그런 거겠죠(참여자 07).

적응전략이라면 다른 사람보다 자기계발을 많이 하고 그리고 저는 개인적으로 많이 부딪치지 않으려고 많이 노력하거든요. 내 업무 외에 다른 업무에 대해서 크게 관여하지 않고, 업무 같은 걸로 많이 그런 게 있거든요(참여자 13).

그냥 웃으면서 지나고 말아요. 뭐 그걸 갖고서는. 마찬가지로잖아요. 그걸 갖고 따질 꺼예요. 뭐할 꺼예요. '아, 그런 사람이구나' 그 정도면 되는 거죠. 그걸 어떻게 더하겠어요. 그런 사람하고 속마음 터놓고 얘기할 수 없잖아요. 기양 걸으로 이야기하고 웃어주고 말고. 뭐 재미없는 관계가 되는 거죠. 뭘. 스쳐지나가는, 스쳐지나가는 사람으로 생각하고 그렇게 살아야죠. 그걸 갖고 어떻게 스트레스 스스로 받을 필요 없잖아요. 먼저 웃어주구 그러면 되죠 뭐 어떡할꺼예요(참여자 11).

저도 사람이니까 정(情)가는 사람이 있고 정 안 가는 사람도 있고 그런 차이도 있지만 경험적으로 '이 사람한테는 말 할게 아니야, '이 사람한

테는 얘기가 되겠다' 이런 기준은 제가 삼는 거니까. 그런 것들이죠. 제가 스스로 터득한 거죠(참여자 14).

주제모음 2.2 선임자·상급자는 미래 좌표가 됨

선임자·상급자는 사서의 미래 모습으로서 청출어람(靑出於藍)의 좌표가 되었다. 선임자·상급자는 사서가 성장·발전 할 수 있도록 이끌어 주었으며, 선임자·상급자의 온화한 품성과 사서로서의 뛰어난 자질은 사서에게 본보기가 되어 선임자·상급자를 닮아가고 싶은 내면화의 계기가 되었으며, 이러한 선임자·상급자를 만나게 된 것은 직장생활의 행운이라고 생각하였다. 뿐만 아니라 사서는 선임자·상급자의 미흡한 점으로부터 깨달음을 얻고, 이러한 선임자·상급자의 부족한 점을 반면교사의 대상으로 삼아 발전의 계기가 되었다.

주제 2.2.1 좋은 선임자·상급자와의 만남은 행운임

선임자·상급자는 사서의 능력을 인정해주어 조직에서의 성장·발전의 실제적 계기를 제공해 주거나, 일상적 삶과 조직생활을 잘하도록 유용한 조언을 제공하였다. 또한 선임자·상급자는 사서의 업무 적성을 간파하고 앞으로의 성장 진로를 제시해주기도 하고, 때로는 정문일침(頂門一鍼)을 가함으로써 좋은 사서로 성장하도록 이끌어 주었다. 또한 사서는 선임자·상급자의 뛰어난 업무통찰력에 깊은 감동을 받거나, 사서로서 본보기가 되는 선임자·상급자의 온화한 품성과 사서로서의 뛰어난 자질, 관리자로서의 책임감과 리더십을 역할모델

로 삼아 닮아가고자 하였으며, 이러한 좋은 선임자·상급자와의 만남을 직장생활에서의 행운이라고 생각하였다.

과장님의 말을 빌자면 뭐, 지금 제가 하고 있는 '상호 대차나 원문 복사나 어차피 자료를 찾아주는 거니 연구지원이나 교육이나 같은 맥락이고 이 부분은 앞으로 도서관에서 미래에 전문화 되고 특성화 돼야 되는 부분'이라고 거기에 옛날 회사에서도 했고 여기서도 했듯이 좀 그 쪽에 잘 맞는 것 같아서, '그 쪽을 좀 더 지금까지는 그런 사람이 없었으니까 그 쪽을 전문화 특성화 시키는 것이 어떻겠느냐' 라는 얘기를 하시더라고요(참여자 05).

연애를, 연애를 해야 되는데 그때는 토요일 날도 근무를 했었어요. 그 시대 때는 오전만 열심히 근무하고 토요일에는 인제 열심히 애인 만나러 가는 그래서 나 지금 뭐 '애인 만나러 갑니다' 그러니까 어 또 어이 '선생님은 어디 가세요?' 그러니까 아 '나 지금 세미나 하러' 간대. 그때 선배 그러니까 토요일 날은 나는 생각하는데 '토요일 날을 놓고 그렇게 즐기는 날이다' 생각했는데 '토요일 날도 공부를 하러 간다'는 그 선배 사서가 너무나 충격적이었어요. 그래서 '나도 공부해야 겠다'는 생각이 아주 강렬하게 받았고 .. 중략.. 하여간 초창기에는 선배가 '도서관에, 회사 취직해서도 인자 공부를 계속 해야 되는구나' 이런 생각을 그때 처음 느꼈어요. 왜냐면 저도 처음에 날라리라 그랬었잖아요. 그래서 '아 씨, 평생 인자 먹고 살게 되겠구나' 이케 그렇게 헐렁헐렁 그런 생각했는데 그때 한번 정문일침을 가한 그런 선배가 있었고(참여자 08).

제가 방학 때 자율학습 근무를 자청해서 했어요. 제가 되게 재단 저를 발령내준 학교에도 고마웠고 그 때 근무의욕이 넘칠 때니까 아이들하고 밀접하게 생활하고 싶었고 그래서 방학 내내 자율학습감독을 했는데 자율학습 감독이 끝나고 이제, 선생님들이 방학근무에 대해서는 월급 외의 수당을 주거든요... 중략.. 그랬을 때 전 되게 눈치 보였죠. 초임주제에 그리고 제가 돈을 제일 많이 받았는데 방학 근무하면서, 이걸 어떻게 해야 되나 고민하고 있을 때 그 선배선생님중의 한 분이, '너도 교산데' 교사가 그 당시 오전에 근무하면 한 2만원, 오전, 오후 근무하면 뭐 4만원 이렇게 자율학습 수당을 받았는데, '똑같이 받아야지 넌 사서교사라고 해서 덜 받으면 어떡하나. 너도 나도 다 똑같은 교산데', 이렇게 동등한 교사로 대우해 주신 분이 있었어요. 제가 거기서 되게 정신 차리고 그렇게 요구를 했죠. 학교 교장선생님한테 '다른 선생님들하고 똑같은 대우를 해주셔야 되지 않겠습니까', ... 중략... 그 분이 되게 고맙고요, 저에게 용기를 줬던 선생님이(참여자12).

이분은 골고루 영역을 다 돌으신 거예요. 그니까 최신의 어떤 기술이나 그런 건 저희보다 못하실진 모르겠지만 정말 이십 년의 도서관 히스토리는 그리고 업무의 히스토리는 그거는 꼭 컴퓨터를 잘해야지만 알 수 있는 건 아니잖아요. 기술은 그냥 방법일 뿐이잖아요. 그니까 그 마인드가 훌륭하세요. 그래서 '여기는 여기와 연관이 되구', '여기는 여기와 이렇게 유기적으로 연동이 되구' 이렇게 해서 이렇게 해서 하는 그니까 무슨 업무가 개별적으로 생기면 '그건 이렇게 이렇게 이렇게 하는 게 가장 효율적이지 않겠느냐'라는

방법을 제시해줄 수 있는 거의 유일한 분이죠. .. 중략... 그분의 따뜻한 리더십도 사람들이 좋아하고 또 최신기술영역은 아니지만 그런 업무에 대한 그런 명확한 정의 같은 걸 내려줄 수 있는 자체에서도 참 좋고 괜찮죠(참여자 05).

얼마 전에 퇴직하셨는데 우리 000선생님이라고 계셨거든요. 제가 그분의 어떤 생각이나 그런 영향도 많이 받았던 거 같아요. 굉장히 열심이고 한번 이렇게 뭔가 계획하시고 이렇게 일을 시작하시면 막 뒤도 안 돌아 보고 막 열심히 하는 그런 스타일인데. 그리고 도서관에 대한 애착도 굉장히 강하셨고 그분에게도 또 좋은 영향력을 많이 받은 거 같아요. 음, 우선은 뭐 도서관에 대한 애정이겠죠. 도서관에 대한 애정, 그다음에 그리고 이용자를 사랑하는 마음, 뭐 이런 것들. 그니까 0과장님 그 퇴직하신 0과장님 같은 경우는 학생들 이름을 지나가는 학생들 이름을 다 알 정도예요. 그니까, 그래서 와서 너무 신기했던 게 학생들이 처음 그 당시에는 제가 처음 입사했을 때는 이제 컴퓨터가 많이 사용되지 않았을 텐데 어느 주제에 뭐 '무슨 책을 찾는다'고 하는 학생이 물어보면 바로 그 자리에서 분류번호를 얘기해 주시고 '어디어디 가봐라. 거기 몇 번째 서가에 무슨 책이 있을 꺼다' 그렇게 얘기해 주시고 그러면서 물어보는 그 학생의 이름을 불러주시고, 그니까 그냥 뭐 다 자기 자식처럼 그렇게 대하시는 거 그래서 그런 부분에서 많이 '제가 배울 점이 많다'라고 생각을 했어요(참여자 07).

고마웠던 사람, 선배 한 분이 계셨었죠. 그래서 일을 하는 방식, 일을 대하는 자세라든가 이런 것들 또 살아나가는 자세, 그리고 대인관계, 이런

부분에서 많이 멘토라고 하나요. 그런 비슷한 역할을 했다는 건 아니지만 그리고 하나의 모델 비슷하게 설정을 해서 이렇게 좀 가까이 그런 모습이 되게 했던 분이 계신 거죠(참여자 15).

주제 2.2.2 선임자·상급자는 반면교사의 대상이 됨

사서는 선임자·상급자의 부족한 점을 반면교사(反面教師)로 삼아 이들의 부족한 점으로부터 각성하고, 배우고, 깨달음을 얻는다. 사서는 선임자·상급자의 융통성 없는 권위의식, 업무적 태만이나 안일함, 배타적인 태도와 같은 선임자·상급자의 미흡한 점으로부터 깨달음을 얻었으며, 선임자·상급자의 능란한 처세술, 부당/차별대우, 사소한 꼬투리 잡기로 인해 마음의 상처를 입으면서 더욱 단련되어간다.

그게 이렇게 상사들이 공부를 열심히 하고 대외적인 활동도 열심히 하면 마인드가 다를 거라고 생각이 드는데, 본인들 자체가 워낙 정말 우물 안 개구리처럼 학교 내에서 이런 안주하는 경향이라서 그런 직원들 밑에 직원들이 충분히 공부할 수 있고, 발전할 수 있는데, 그런 기회가 좀 많이 보수적으로 차단 돼 있어서 그게 좀 제일 아쉬운 것 같아요(참여자 05).

근데 좋은 자극이든지 나쁜 자극이든지 다 나중에 지나면 도움이 되죠. '나는 그런 그런 사람이 되지 말아야겠다' 라고 하는 그런 경우도 도움이 되고 또 우리 인자 동료 사서직원인 경우에도 그때 제일 하급 직원이었던 사람들이 지금은 인자 상급직원들이 다 돼 있잖아요? 그때 인자 '우리는 그러든 하급 직원한테 그렇게 하지

말자'라는 그런 하나의 지표도 될 수 있고 그래요(참여자 08).

제가 은근히 화가 나는 게 제가 방금 얘기했던 기존의 공공도서관이 하는 서비스 행태들이 단순하고 반복적이고 소모적이고 그런 부분들이 공공도서관에서 해방 이후로 지속돼 왔을 거잖아요. 왜 사람들은 새로운 분야에 대해서 주체적으로 개발하고 우리 선배들은 그런 걸 안 했을까? 그런 좀 속상함이나 서운함이나 하여튼 그런 게 느껴지더라고요(참여자 03).

그 쓰레기 같은 장서들 이런 것들은 다 선배들 때문이라고 난 생각해요. 나는 대학도서관의 장서들 보면 은 아주 돌아버리겠어요 한마디로(참여자 08).

다른 직원이 자기 직속 후배 엮기 때문에 상대적으로 저를 이렇게 좀 더. 그건 그 분이 워낙에 그런 게 있었어요 니 사람 내 사람 그런 식으로 사람들을 차별을 했었던 분이었어요(참여자 13).

범주 3. 이용자와 더불어 성숙해짐

사서직은 정보요구를 가진 이용자와 함께 하는 삶이다. 이용자는 사서가 사서로서의 자아를 끊임없이 반성하고 성찰하는 계기를 주는 대상이다. 사서는 이용자들의 긍정적 반응에서 사서로서의 만족과의 보람, 존재감을 느끼지만, 불만족하는 이용자들의 요구를 해결하고자 하는 노력과정에서 사서로서 더욱 정련(精鍊)된다. 사서는 이러한 이용자들과의 상호작용을 통하여 더욱 성숙해진다.

주제모음 3.1 이용자는 자아성찰(自我省察)의 계기가 됨

사서는 다양한 이용자들의 다양한 반응에서 사서로서의 직업적 존재감을 느낄 뿐 아니라, 사서로서의 자아를 끊임없이 정련하는 계기가 되며 사서로서 자신의 역량과 품성, 서비스 자세 및 사서직에 대한 성찰(省察)의 계기가 된다.

주제 3.1.1 이용자로부터 사서로서의 존재감을 느끼

사서는 정보서비스에 대해 긍정적인 피드백을 주는 이용자에게 만족과 보람을 느끼며 이러한 만족과 보람이 사서직을 유지하는데 큰 격려가 된다. 사서는 제공한 정보서비스에 이용자가 만족하고 진정으로 도움이 되었을 때, 이용자로부터 전문성을 인정받고 신뢰를 받게 될 때, 이용자의 성장과 변화를 목도하면서 사서로서의 진정한 만족과 보람을 느끼고 사서로서의 존재감을 갖게 된다.

아이들 모습 보면서 내가 여기서 해야 될 위치가 뭔지를 또 새삼 또 생각하는 시간들이 많이 되네요(참여자 11).

인제 학생들이 물, 여기서는 그런 거 물어보는 아이들이 별로 없는데 그 가끔씩 인제 어떠한 어떤 책을 딱 제목을 해 갖고 제목을 찾아서 '이책이 어딴어요' 이렇게 물어보는 게 아니라 '선생님, 뭐 이런 이럴 경우는 어떠한 분야 책인데 선생님 추천 좀 해주세요' 뭐 이렇게 얘기를 할 때에, 그래 갖고 그, 그런 거를 이케 요기 왔을 때 하고 그거에 적절한 것을 제가 얘기 해줬을 때 그리고 그 애가 책을 내면서 '이주 좋았다고

그럴 때 좋고, 그니까 그런 거를 많이 해줄려면 사실은 사서교사가 책을 많이 봐야 될 거 같아요, 선생님들두 뭐 저기 해면은 뭐 '어떤 책' 뭐 '어떤 거 좀 권장해 달라'고 그럴 때 사실 뭐 제가 관심 있는 분야도 따로 있잖아요 또 제가 좋아하는 분야를 갖다가 무턱대고 말할 수도 없는 거고, 그 사람마다 그 관심분야가 틀린데, 어쨌든 하튼 그 책을 권장해 줄 수 있고 딱 적절하게 이렇게 답해주고 그 피드백으로 인제 그 그거에 대한 만족을 발견했을 때 개인적으로 보람을 느끼는 거 같아요(참여자 10).

저는 논문지도, 논문지도라고 말하면 너무 거창하지만 주제를 잡아온 사람들하고 주제에 대해서 얘기를 하고 논문 써본 사람과 써보지 않은 사람 그거는 천지차이인거 같아요 느낌이. 그래서 내가 논문 잡을 때 힘들었던 점을 상대방한테 얘기해 주면 그것도 도움이 되고, 논문 쓰는데 이렇게 이렇게 돼 있으면요 이걸 가지고 저의 전문은 아니지만 '이걸 가지고 니가 어떻게 설문을 돌려야 되고, 누구한테 설문을 돌려야 돼', '이거를 니가 이렇게 하면 힘든데 요거를 이렇게 살짝 바꾸면 니가 이렇게 편해진다'라는 얘기도 해줄 수 있구 그찮아요. 그런 경험이 그런 것 때문에 그건 학부만 나온 사람이 얘기를 하면 솔직히 지가 뭘 해보지도 않고 이리저 않겠어요? 저 같애도 그래요, 그러니깐 그 그렇게 하고 나와서 업무를 할 수 있는 영역 자체는 다른 거 같아요(참가자 05).

주제 3.1 2 이용자는 사서를 정련시켜 주는 사람

사서는 이용자의 불만과 불평의 민원 혹은

현재 자신의 사서 역량으로는 해결하지 못하는 정보요구를 제시하는 이용자를 접하면서 사서는 일순 긴장하기도 하고, 자신의 역량과 서비스 대응자세에 대한 각오를 새롭게 하고, 고무되는 등 이용자와의 만남을 통하여 사서는 끊임없이 직업적으로 정련된다.

사서는 이용자들이 사서에 대한 불만족을 도서관 민원게시판에 올릴 것 같아 신경이 쓰이며, 이용자의 요구와 불만족 요인을 해소하려고 노력하며, 이용자의 본보기가 되기 위해 노력하는 과정에서 사서로서의 각오를 새롭게 한다. 또한 사서는 무례하거나 이기적인 이용자에 대한 감정처리 방법과 이용자 불만에 대한 설득과 조정방법인 이용자 응대방법을 이용자와의 실천에서 터득하게 됨으로써 점차적으로 이용자를 여유 있게 대할 수 있는 서비스 마인드를 터득하게 된다. 사서는 무례하거나, 이기적이거나, 깐깐하거나, 상시 불만에 차있거나 등 의외로 매우 다양한 욕구를 가진 이용자가 있음을 인지하게 되고, 때로는 예기치 못한 이용자들의 이용 행태에 실망하기도 하고 대립도 하게 되지만, 사서의 경험과 삶의 연륜이 더해질수록 정보요구를 가진 이용자와 이해의 공감대가 깊어지고, 고마움과 따뜻함을 느끼게 되고 이용자에 대해 보다 성숙한 시각을 갖추게 된다.

그런 게 있을 때 마다 그런데 진짜 뭐가 잘못된 게 있나 돌아보게 되요, 오히려. 그래서 조금이라도 조금 뭔가 결함이 있어 보이면 바로바로 또 수정하고 그렇게 되죠(참여자 07).

그런 업무에 인터넷 업무가 도입되면서 어떤

민원도 그렇고 반론 여론도 올리기도 하고 조작하기도 하고 인터넷 때문에 늘 편한 하지가 않죠. 자유롭지 못하다는 얘기에요. 늘 거기에 신경을 쓰고 있죠. 그 전 도서관에 인터넷이 없을 때는 종이쪽지 써내면 보고 무시 했잖아요. 지금은 긴장을 하게 된다 그거죠. 긴장도 하게 되고 이용자가 어떤 생각을 갖고 있구나. 흐름이 있잖아요. 도서관이 이렇게 흘러가고 있구나. 흐름도 감지할 수 있고요. 이용자들의 요구가 있으면 끊임없이 또 제 스스로 노력하는 부분도 있죠. 요구가 있으니까 불가능한 것도 가능하게 하려고 자꾸 자꾸 생각을 해보게 되는 거죠. 그래서 일종의 불평하는 사람들은 반드시 필요하다고 생각하거든요. 그런 사람들이 결국은 도서관을 발전시키는 사람들이고, 서비스의 질을 올리는 사람들이예요(참여자 04).

직장 생활이 얼마 안 됐을 때 이었거든요. 요령도 부족했고 감정조절이 부족했으 그랬는데 지금은 그런 상황까지는 가지 않으려고 해요. 저도 어느 정도는 처리를 할 수 있다는 생각이 들고요. 일단 감정을 너무 표출시키지 말아야 되고 그 상황을 설득해야 된다고 생각하거든요. '왜 안 되는지'에 대해서 이용자한테 설득을 하고 그게 또 납득을 안 하고 부득부득 또 근데 저희 입장에서는 계속 규정을 갖고 이야기를 해줘요. 그럼 '융통성 없다고' 하죠. '규정만 갖고 한다'고 '융통성 없다'고 사실 그 자리를 피하는 게 가장 좋은데 그게 이용자와의 마무리가 돼야 되니까. 일단 그러고 나서 좀 피하죠. 일단 그 자리를 벗어나는 게 도움이 되더라고요(참여자 01).

거꾸로 저는 굉장히 공손해 해야죠. '미안하

다' 거꾸로 그래서 ... 중략... 저도 속에서는 굉장히 당황스럽고 화도 나고 그렇죠. 일단 저는 서비스를 하는 입장이고 도와 줘야 되는 입장이고 저쪽에서는 생각해보면 저는 서비스는 파는 사람이고 이용자는 손님인데 화를 낼 수 있는 상대는 아니고 학생이고 거꾸로 공손하고 예의 있게 나오면 오히려 그쪽에서 누그러지고 아마 같이 화를 내고 그랬으면 대판 싸웠을 거예요(참여자 07).

아이들한테 실망하거나 화냈던 적은 저는 아이들이 다 순수하고 착한 줄만 알았어요. 책도 많이 없어지고요, 훼손도 되고요, 거짓말도 하고요, 요령을 많이 피워요. 그러니까 우리가 상상하지 못하는 일들을 많이 해요. 아이들을 눈에 보이는 것만 백프로 믿으면 안 돼요(참여자 09).

그 이십대의 대학생, 한참 날카롭잖아요? 날카롭고 또 논리적이잖아요. 그렇죠? 또 어떤 때는 하이어나 같은 그런 눈빛을 하고 있는 경우도 있어요. 근데 어설프죠. 이는 것도 어설프고 배운 스킬도 좀 노련하지가 못하잖아요. 그런 문제 때문에 대답을 한거죠 뭐. '어, 이놈이 너가 왜 나한테 이래야 돼?', 뭐 이런 이런 그. 지금 인. 인제 '애네들이 워낙 그렇다', '애네도 성장과정에 있는 애다. 완숙한 게 아니구, 학생이다. 어디까지나 애네 들은 학생이다' 이런 관점에서 접근을 하는 거고. 그때는 같은 젊은이로서 '어쭈, 어' 그렇게 해서 접근을 한거고(참여자 08).

범주 4. 양면적 직업의식을 가진

사서의 직업의식은 양면적(兩面的)이다. 사서는 무한 정보봉사만을 요구하고 행정적 권한

은 무력한 것에 대해 사서직의 비애도 느끼지만 정보서비스직은 삶의 가치실현이라 사서직에 나름대로 만족한다. 사서는 이러한 자긍심과는 달리 아직은 사서직의 전문성(專門性)에 대한 한국 사회의 인식이 불충분하여 당당하게 전문직이라고 나서기에는 조금 떳떳하지 못하다는 생각을 가지고 있어 사서직은 사서직 종사자들만 인정하는 전문직이라는 의식을 갖고 있다. 또한 사서는 사서직이 갖는 사회적 역할의 중요성이나 가치에 대해 사회적 인식의 불충분으로 사회와 조직이 갖고있는 사서직에 대한 뿌리 깊은 구조적 몰이해에 공분(公憤)을 공유하며, 사서직의 인식향상을 위하여 의도적으로 사서직은 전문직이라고 인식하는 양면적 직업의식을 갖는다.

주제모음 4.1 정보봉사직에 만족함

사서는 사서직의 표면적 인식에서 오는 일반인의 대중적 오해가 몹시 불편하며, 행정적 권한의 무력함에서 오는 정보봉사직의 비애가 있어 사서직을 지탱하기 위해서는 정보서비스 마인드가 필요하다. 그러나 사서직은 정보봉사를 통하여 내 삶의 가치를 실현하는 일이라 정보봉사직인 사서직에 만족한다.

주제 4.1.1 내 삶의 가치 실현

사서는 문헌정보학은 학부에서 배운 도둑질이라 전공을 살리기 위하여 사서직에 진출하기도 했으나, 정보봉사라는 직업자체가 적성에 맞아 삶의 가치를 실현하는 일이다. 때로는 정보봉사직은 사서의 종교적 혹은 사회적 신념의 실현으로 내 삶의 가치를 실현하는 일이다.

처음에는 사실 먹고 사는 그런 거는 아니었어요. 내가 '전공을 했으니 전공을 살린다'라는 그런 의미가 더 컸고요(참여자 01).

뭐 그런... 특히 서비스 업무를 할려면은 성격도 맞아야 되는 게 전공을 했다고 다 할 수 있는 건 아닌 것 같아요(참여자 16).

그러니까 대학에서도 사회변혁이라고 얘기를 해줬잖아요. 근데 저는 사회변혁의 본류, 본류에는 합류하진 못한 것 같고 직업인으로서 살아가는 게 제가 선택한 삶의 방식이니까 그 직업 속에서 내가 나름대로 어떤 그런 가지고 있는 가치관들을 실현해 내기 위한 노력들을 해 나가야겠다. 해 나가고 있는가? 그러려면 일단은 '내가 좀 더 전문적인 어떤 지식이나 기술이나 뭐 그런 자질들이나 이런 것들이 돼야지 않을까?' 그러면 필요한 분야에 대해서 배우게 있으면 배워야 되고 업무적으로는 새로운 서비스를 개발을 하는 게 필요하면 해야지(참여자 02).

'왜 학교도서관을 왔냐고, 저는 정말 여러 가지 이유도 있었겠지만 가장 중요했던 이유는 '예수님이라면, 예수님이 만약에 이 땅에서 사서를 한다면 1990년 그 당시에 어떤 데에서 사서를 하실까? 예수님이 과연 연봉 많이 주구 그 근무조건이 좋다고 하는 그 연구소나 대학도서관에 가서 사서를 하실건지?' 저는 되게 의문의 여지없이 '공공도서관보다도 그 당시 훨씬 더 열악하다고 했던 학교도서관에 가서 아마 하실 꺼다.' '예수님은 이렇게 그게 예수님의 십자가를 지는 길이다' 저는 그게 되게 큰 이유였어요(참여자 12).

주제 4.1.2 정보서비스 마인드가 필요함

사서는 사서직에 대한 피상적 이해에서 오는 한가한 직업, 고상한 직업이라는 긍정적 오해가 몹시 불편하다. 또한 베풀기만 하는 반복적 무한 봉사직으로 조직 내에서 하부 기관이나 조력자의 역할로만 한정될 뿐, 그에 따른 행정적 권한이 적은 정보봉사직의 비애도 있어 사서직을 지탱하기 위해서는 정보서비스의 가치와 중요성을 아는 정보서비스 마인드가 필요하다.

음, 그 기관 기구적으로 대학이라고 하는 조직에서 도서관이라고 하는 사실 기구 자체는 사실 부속기관이나 어떤 외곽부서 이런 인상들을 많이 받게 되고, 그 다음에 도서관이 아닌 부서에 있는 사람들의 생각은 뭐 '그렇게 시간도 바쁘지 않고, 일도 바쁘지 않고, 뭐 그냥 그저 그러한 일들로 평가를 하게 되잖아요(참여자 07).

어떻게 보면 도서관 사서라는 게 자기의 능력에 날개를 달기 보다는 다른 사람의 날개를 달아주는 작업이잖아요... 중략...그 사람들은 빛을 보지 못하잖아요(참여자 09).

주제모음 4.2 의도적인 전문직 의식을 가짐

사서는 사서직의 사회적 가치 및 그 중요성에 긍지를 갖고 있지만 아직은 사회적 인식이 불충분하여 우리들만이 인정하는 전문직이라고 생각한다. 또한 도서관 운영에서 사서직의 전문성에 대한 조직의 이해 부족이나, 사서직에 대한 사회와 조직의 구조적 몰이해가 상존하여 공분을 공유하며, 이러한 불만족에서 사서의 인식 향상을 위하여 의도적으로 사서직은 전문직이라는 의식을 강하게 갖는다.

주제 4.2.1 우리들만 인정하는 전문직

사서직은 사서직 집단 내에서만 인정하는 우리들만의 전문직이라는 인식을 가지고 있다. 사서는 사서직의 사회적 가치 및 그 중요성에 긍지를 갖고 있으며, 조직에서의 업무활동에서는 소속 도서관과 사서의 활동을 가시화시켜 조직을 설득하고 홍보하고자 하는 강한 집단의식을 갖는다. 그러나 일 개인으로서의 사서는 지인에게는 사서직의 긍정적 측면을 부각시켜 사서직을 권유하기도 하지만, 가족에게는 덜 권하는 이중적 경향이 있으며, 사서직에 대한 사회적 인식이 아직도 불충분하기 때문에 개인적으로 만나는 일반인들에게는 사서라는 직업보다는 근무하는 직장(학교 등)을 더 부각시키거나 병행 직종(공무원, 교사, 교직원 등)을 지칭하는 경향이 있어 이중적인 측면을 가지고 있다.

‘니네들보다, 니네 행정직들이 까부는데 니네들보다 훨씬 더 훌륭한 게 사서직이다’라는(참여자 08).

그래서, 그래서 인제 느낀 거라 그러면은 음 그 좀 ‘도서관에서 하는 업무를 좀 이렇게 좀 비주얼하게 좀 나타내야겠다 비주얼하게 나타내서 ‘아 저런 것을 하는구나’ 또는 ‘애쓰다’리든지 그런 인상을 좀 많이 좀 나타내야 되고, 특히, 특히 정책결정자한테 크게 어필할라 그러면은 우리가 하는 업무의 그 효율성, 효율성 그 다음에 또 중요성 이런 거를 나타낼라 그러면은 ‘계량적으로 그것을 결국은 표현을 해야 된다’ 이렇게 생각을 많이 해서요 느낀 게... 중략... 그러니까는 안중에도 없으니까는 관심을 유도할라 그러

면은 ‘업무를 될 수 있으면 좀 계량화 하고 비주얼하게 좀 나타내야 되겠다. 그런 노력을 좀 해야겠다’라는 생각이죠(참여자 08).

제가 적어도, ‘난, 정보에 대한 전문가’라고 하는 전문가 마인드를 갖게 된 것 같아요, 그리고 이제 다른 사람들도 그렇게 인정을 해주는 것 같고, 그런 부분이 어떤 제가 어디 포털 사이트에 가입을 할 때도 ‘직업이 뭐냐? 직업이 사무직이냐? 기술직이냐? 전문직이냐?’ 그런 걸 볼 때마다 같등을 하기도 하는데 저는 ‘전문직이다’ 이런 생각들을 갖게 되는 것 같아요, 저는 의도적으로 전문직에 뒀어요(참여자 07).

자기네들끼리, 입으로만 ‘사서는 전문직’이다. 솔직히 다른 전공한 사람 와갖고 6개월만 하든 솔직히 하잖아요(참여자 05).

그 땐 내가 처음에 초창기에는 공무원이라는 것에 대해선 되게 부정적이었거든요, 근데 지금은 공무원, 애 아빠도 일을 할 때 ‘공무원’이라고 얘기해요, 다른 사람들이 얘기할 때도 그렇겠지만 굉장히 사람들 반응이 ‘부럽다!’ 그것에 대한 만족감인 것 같아요, 부러워하는, 타인이 부러워하는 것, 사회적으로 공무원 하면 ‘좋은 직장이다’라고 인정들 해주니까, 아직은 사서에 대한 것보다는 지금은 그러니까 공무원이기 때문에 그것을 부러워하지 사서로서 부러워하지 않는 것 같아요, 일반인들이 봤을 땐(참여자 01).

주제 4.2.2 사서직에 대한 조직의 몰이해에
공분을 공유함

사서는 도서관에 대한 사회적 인식이 아직도

불충분하며, 도서관과 사서에 대한 행정적, 예산적 지원이 부족하며, 조직 내에서는 행정직에 비해서 승진이 지체되어 승진을 잇고 살거나, 만년 실무자로 살 것 같은 위기감을 갖고 있으며, 주말근무나 야간근무로 가정생활을 유지하기에 근무조건이 힘이 들며, 지원부서인 행정직의 행정권한에 휘둘리기도 하는 등 사서직에 대한 사회와 조직의 다양한 구조적 몰이해가 상존하여 열패감을 갖는다. 뿐만 아니라 도서관 운영은 사서의 전문가적 관점에서 운영되어야함에도 도서관의 업무특성과 사서직의 가치에 대한 이해가 부족하여 사서직의 전문성을 침해하는 경우도 많다. 사서는 이러한 사회와 조직의 구조적 몰이해에 공분을 공유하고 있다.

가장 같았었던 건 그거예요. 도서관을 어떻게 도서관이 아닌 평생학습관으로 명칭을 바꿀 수가 있을까? 어떻게 그런 발상을 할 수가 있을까? 충격이죠. ... 중략... 그니까, 분노스러웠다면 그런 일련의 정책들이 기가 막히죠(참여자 03).

그러니까는 아까 얘기했지만, 그 정책결정자 혹은 그 도서관에 영향을 주는 그런 사람들이 네 너무 일방적으로 도서관을 생각을 하고 본인의 개념대로 생각을 해가지고 처리를 할 때 그때는 가장 분노스러워요... 중략... 그러니까 대학도서관 그 우리 대학도서관의 가장 큰 그 방향을 결정하는 일을 그 도서관장이나 사서직원이 참여할 수가 없다는 거예요. ... 중략... 인력 수급 문제, 또는 공간 배치 그 공간 조정 문제, 이런 그 중요한 결정사항이나 그럴 때 전혀 그 도서관이 힘을 쓸 수가 없고 결정이 딱 나고 나서야

그때서야 그 정보를 인제 접하고 일명 설거지하는 그런 그런 거예요. 그러니까 도서관이라는 그 존재 가치가 뭐 대학이 대학이 뭐 뭐 뭐 학문의 뭐 심장의 도서관이다. 라고 하는데 전혀 현실을 그렇지가 않아요(참가자 08).

제 경우에는 초창기 때에는 '실무 열심히 배워야겠다'는 생각을 갖고 열심히 했었어요. 근데 쪽 몇 년을 해 오다 보니까 별로 이렇게 하는 일이 크게 차이가 안 나요. 저희 사서직 공무원인데 9급에서부터 6급까지는 거의 차이 안 나요. 그냥 실만 바뀌고 어떤 그런 장소만 바뀔 뿐이지. 하는 일은 실무직에서 변하지 못하거든요? 세월이 흐르다 보니까 나이가 좀 들잖아요. 그런데 자리는 한정됐고 관리자가 되지 못하는 상태잖아요. 그러다 보니까 그런 생각은 들어요. '사람이 나이가 먹어 가는 것에 따라서 지위도 좀 같이 올라가야 하지 않을까?' 그래서 책을 끄는 것도 중요하지만 우리가 실무에서 벗어나서 경영을 좀 해보고 관리자에서의 역할도 좀 해보고 아쉬움이 좀 있어요. 근데 이제 지금은 정말 자리가 없어서 기회가 그렇게 많이 안 와요. 그래서 어떤 초급 실무자 중견 실무자 또 관리자 이런 것 있었잖아요. 세월이 흐름에 따라서 그런 것도 자연스럽게 역할을 좀 해봐야 될 것 같아요(참여자 04).

다른 직종에 계시는 분들도 연차가 이렇게 올라가거나 그러면 승진도 하고 나름대로 업무도 맡게 되고 그러는데 여기는 저도 지금 폐됐지만 처음에도 사서교사고 지금도 사서교사고요, 십년 후도 똑같은 위치구요. 그래서 사서교사들끼리 이제 다른 교사들은 부장도 되고 교장도 되잖아요. 근데 여기는 없어요(참여자 12).

근데 인제 여기 공공도서관이다 보니까 근무가 일요일도 근무를 하고 토요일도 일하고 평일에도 열람지도라는 거 밤 열시까지 그런 게 있어요. 평일에도 그게 인제 어떻게 보면 상당히 좀 불편스러울 때도 좀 많아요. 그래서 참 그랬을 때 참 '사서직이 쉬운 것만은 아니구나' 이런 생각을 좀 했었어요. ...중략... 생각해보면은 그래도 인제 직업을 가진 입장에서는 남 놀 때에 가족과 같이 하지 못하거나 또 약 주말이 되면은 또 약속들이 많이 생기고 이렇게 하는데 그런 부분이 좀 불편스럽드라고요. 근데 이제 해결할 거 해결될 거 같진 않아요(참여자 04).

내가 총무처장이랑 얼마 전에 엄청 싸웠거든요. '한명을 내려 보내 주는 대신 일반직원을 올려주겠다' 해서 '웃기는 소리, 일반직원 됐다'고 '인자 그만 하고' ... 중략 ... 신규사서직을 뽑아 달랬더니 '도서관은 그냥 임시직만 뽑아주면 되지 않냐' 그래서 '무슨 소리냐'고 그래가지고 엄청 싸웠어요. 근데 결국 마지막에 그러더라고요 그거 신념이라고요(참여자 08).

여기 와서 어려운 것은 뭐냐면 그 책 사고 그럴 때. 그게 저기 한 몇 년 전부터 김대중 대통령 되 있을 때부터 학교 전체예산의 오프로까지 책을 사게끔 그 지침이 있어서 제가 연습하고 있을 때 그때 그 기준에 맞춰서 책을 그 학교에 규모에 서 한 천만원정도 됐었거든요. 근데 여기는 학교가 학급수도 많고 규모가 커서 여기의 오프로정도 면은 한 천팔백 만원 천구백 만원 이 정도 되거든요? 근데 그거를 작년 재작년에는 재작년에는 리모델링하면서 그 예산만큼 하면서 한 책은 천만원사고 나머지는 비품 구입하고 그런데

들어갔고, 작년도도 그렇게 했어요. ... 중략 ... 근데 올해 예산을 잡는데 교장선생님이 한 오백만 원만 하라더라고요. 그러니까 거의 사분의 일 수준으로... 그래서 '왜 그러냐' 그랬더니 '다른 건물에 비가 새고 그러면 그걸 다시 보조 작업해야 되고 새로 건물도 지어야 하고 그런다'고 하더라고요. '도서관은 정해져있고 그걸 해야 하는 건데 감사에 지적 당한다' 그랬더니 '아, 그런 거 신경 안 써도 되고 비가 새는데 그게 우선이지 무슨 책이 먼져냐' 이러면서(참여자 10).

행정직들이 인사권이나 예산을 다 갖고 있어요. 그렇기 때문에 사서직의 비애죠. 모든 권한이 행정직한테 있기 때문에 하다못해 인사(人事)도 사서직이 아니라 행정직들이 좌지우지 하고, 그렇기 때문에 늘상 열등감이라고 할까?, 비애가 있죠. 행정직인데..... 그런 것들이 있죠. 그래서 행정직이 워낙 숫자가 많기 때문이고 워낙 잘 돼있는 것들은 우리는 예산이나 인사권들이 다 행정직들이 발언권이랄까? 모든 인사권이나 그런 것들은 행정직이 갖고 있기 때문에 아무래도 사서직 보다는 행정직이 위에 있는 그런 성향이 있고(참여자 01).

실제로 해보니까 요 참 인정받기는 어렵더라고요. 숨은, 숨은 일꾼 이에요. 예, 눈에 띄는 그런 일들이 그러니까 사람들 앞에 서서, 나서서 하는 일들이 아니고 뒤에서 조용히 일이 되다 보니까 그게 뭐 제대로 알려진다는 게 참 어렵지 않나 싶어요(참여자 07).

그니까는 어쨌든 그 다음에 그런 검열 받은 적이 있어요. <한겨레신문>, <한겨레 21> 이런걸

보겠다고 하는데 그게 언제 뭐 이쪽 관리자 입장에서 맘에 안 드는 단체 뭐 정확히 말하자면 전교조 이런 데를 지원하는 곳이기 때문에 안 된다 그것두 있을 수 없는 일이죠. 그러구 언제 또 제가 산 책에 대해서 만지를 받은 적도 있지요 (참여자 12).

범주 5. 사서로서의 자기실현을 추구함

사서는 현재의 모습에서 보다 내실 있게 성장하고 발전하기를 바란다. 사서는 사서로서 성공을 강력히 추구하며, 성공은 사서로서의 자아실현의 달성을 의미하며, 사서로서의 자아실현은 확고한 전문성의 확보로만 가능하다고 본다. 그래서 사서직의 현재 근무 여건이 불만족스럽더라도 다른 직종 전환에 한 눈 팔지 않고 한 우물을 파며, 불만족스러운 현실을 긍정적으로 생각하여 사서직에만 전념하여 사서직을 고수한다. 또한 사서로서 현재의 부족함을 보완하여 주제 전문성 혹은 업무 전문성의 확고한 전문영역을 갖추고, 이러한 전문성을 기반으로 이용자에게 풍부한 지식을 나누고 우수한 정보서비스 제공하여 이용자와 조직에 인정받고 싶어 하며, 조직을 위해 나름의 역할로 기여하고 싶다는 미래 포부를 갖는다.

주제묶음 5.1 사서직을 고수함

사서는 사서로서의 자기실현을 달성하기 위해 사서직의 현재 여건이 불만족스러워도 사서직에만 전념하기로 하고 이를 고수한다. 사서는 행정직 등 직종 전환에 따른 승급 등의 물리적 잇점을 포기하고, 다양한 이직의 갈등을 이겨냄으로써 사서직에만 한 우물을 판다. 또한 현재의 사서직 근무여건이 불만족스럽다해도

노후의 경제적 안정이나 현재의 도서관 근무의 장점만을 생각하면서 버티거나, 현재의 현실적 여건에 실망하고 안주하기 보다는 미래를 예견하면서 현재의 여건을 긍정적으로 생각하면서 사서직을 고수한다.

주제 5.1.1 한 우물 파기

사서는 승진이 한정되어 있는 사서직보다는 승진의 경로가 다양한 행정직으로서의 영입과 권유를 받기도 하지만 사서직 전념을 위해 다른 직종 전환에 따르는 물리적 잇점을 포기한다. 또한 육아 갈등, 승진 누락에 따른 갈등, 조직에서 개인의 의지 좌절, 조직 구성원들에 대한 실망감, 이용자에게 사서의 전문성을 인정받지 못한다는 자괴감, 도서관 업무가 남 뒤처 다꺼리라는 업무 회의감, 과도한 업무로 인한 체력 소진, 도서관의 관료적 분위기 때문에 직장을 그만두고 싶다는 여러 이직 갈등을 느끼기도 하지만 이를 이겨내고 오로지 사서직에만 전념하고자 한 우물을 판다.

자꾸 뭐 도서관 바깥에 있는 다른 인제 선생님들 같은 경우는 뭐 저를 잘 알거나 저를 자꾸 높이 평가해 주는 분들은 자꾸 '도서관에서 나와라' 뭐, 심지어 그렇게까지 얘기하고 뭐 그렇게까지 막 시도하시려고 했던 분도 계신데 그런 그런 면은 아닌 거 같고 자기에 의미부여하고 계속해서 자기를 꾸준히 더 하 하는 수밖에 없는 거 같아요. 그냥 뭐 다른 00실이나 기획실이나 이런 데서 몇 번 있었어요. 저는 제가 '저는 죽어도 여기서 살아야 됩니다. 도서관에서 일해야 됩니다' 이렇게 얘길 했고(참여자 07).

슬럼프는 자주 오죠. 그게 이유 없이 오지 않습니
니까? 갑자기 뭐 이런 제가 00의 00000을 해주는
일을 하고 있는데 하루에도 여덟 건, 하루에 처리
할 수 있는 게 제 능력에는 한 서너건 밖에 안
되는데 일박 이일로 빨리 처리해줘야 하니. 남아
서 해야 되잖아요. 아홉시까지, 열시까지 그럴
때 슬럼프라기보다도 그렇게 하다가 가끔 '남 뒤
치다꺼리나 하고 있는 건 아닌지' 이런 차원이죠.
오래 안 가죠. 다음날 잊어버리고(참여자 14).

그때도 제가 그 업무에 있어서 의욕이 너무
뺏쳐가지고 기능직 공무원들이 공익 애들이 있
고 하나만 좀 저도 마흔 넘어가니깐 어쨌죽지가
아프고 일에, 나이 들어서 체력이 떨어져서 체력
이 떨어져서 오는 그런 힘겨움 들이, 직장에서
도서관에서 서고 작업해야 되고 이러면 정말 체
력도 딸리더라고요(참여자 03).

제가 기억력이 좀 나빠서, 그 때는 굉장히 분노
를 하지만 자고 일어나면 삭이는 편이거든요.
기억에 남는 건 첫 직장에서의 관장이었어요.
당연히 행정직이었고, 000 출신이었다고 하더라
고요. 그러니까 굉장히 도서관을 직장을 거의
군대 분위기로 몰아갔어요. 뭔가 조직적이고 위
계질서가 정확해야 되고 그런 분위기였거든요.
그럴 때 그 과정에서 그만두고 싶은 생각까지
들 정도로. 물론 육아 문제도 있었고, 그렇게
그런 직장 내에서의 문제 그런 것들이 굉장히
실제 그 당시 그만둔 사람도 있었고, 그 관장
밑에서요(참여자 01).

5.1.2 긍정적으로 생각함

사서들은 현재의 여건이 불만족스러워도 미

래의 경제적 안정을 생각하면서 버티거나, 불
만족스러운 사서직 여건에 실망하고 안주하기
보다는 이를 긍정적으로 생각하면서 향후 긍정
적 미래를 예견하면서 사서직을 고수한다. 사
서들은 노후 연금등 경제적 혜택과 안정성의
실리적 측면을 생각하거나, 책에 둘러싸여 일
하는 문화적 근무환경, 비영리 서비스, 안정된
직장이라는 도서관 근무의 장점만을 생각하면
서 직장생활을 버티거나, 사서직의 현실적 여
건을 긍정적으로 수용하고 미래를 긍정적으로
예견하면서 사서직을 고수하기로 한다.

능력을 갖고 있어도 지금 공무원 체계에서
이건 쉽진 않거든요. 잘 생각하면 앞으로 사서직
거의 퇴직할 때쯤 돼야지 사무관 기회가. 어느
때는 굉장히 한편으로는 그래요. 목표를 세우기
에는 조직이나 이런 것들이 너무 정제되어 있어
서, 한 오십구세 까지 예요. '대충 있다 끝내자',
그만두고 싶은 마음도 들고 하는 일이 이래서
성취감을 못 느끼고, 지겹고, 반복된다는 느낌이
들 때는 연금 나올 때 생각이 나죠(참여자 01).

사실 직업이라는 게 그 사람을 만약에 어떤
사람을 처음 만났을 때 '직업이 뭐냐'는 게 그
사람을 그 사람한테 굉장히 중요한 요소인 것
같아요. 그런 의미에서 사서라는 것에 대해서
되게 만족스럽고, 어떻게 보면 자랑스러워요. '사
서 다' 라는 것에 대해서, 대부분이 '사서' 해서
모르는 사람도 사실 있긴 한데, '도서관에서 일한
다'고 하면 다들 이해는 하거든요. 그 사람한테
그걸 내가 어떤 일을 하고 막 설득하는 게 아니라
그것도 내가 '책'이라는, '책이 있는 공간에서
일을 한다'는 스스로의 만족감이겠죠. 다른 게

아니라 '책 읽는 공간에서 일을 한다' 그런 것도 있고요, 지금은 이제 안정된 직장이란 것에 대해서 많이 위안을 하죠(참여자 01).

그래도 아직까지 우리나라에서는 남자 직으로서는 그렇긴 하지만 여자 직으로서 일단은 책을 만지는 직업이잖아요? 돈을 만지는 직업도 아니고, 맨날 의사들이 아픈 사람을 대면하는 직업도 아니고 내가 영업을 가서 해야 되는 것도 아니고, 진짜 우아한 직장이잖아요. 어떻게 생각을 하면 업무의 그 늘 좋은 환경에 노출되어 있는 것 같아요, 진짜로 다른 사람들에 비해서. 법률 하는 사람들은 그런 걸로 싸워야 되고, 늘 안 좋은 걸 봐야 되잖아요. 간호사들은 늘 아픈 사람 봐야 되고, 의사도 그렇고, 기업을 하는 사람들도 위험에 좀 노출되어 있는 거고 그리고 사서라는 게 사서가 어떤 사람한테 주는 입장이잖아요 이게 어떤 서로 간의 이권이 개입되는 게 아니잖아요, 근데 경영이나 이런 것도 그렇지가 않잖아요, 약간은 속여야 되는 부분도 많고 이 한국적인 토양 아래서는 근데 이거는 그 사람한테서 얻어내는 게 아니라 내가 가지고 있는 걸 퍼내주는 직장이니까 그러니까 늘 좋은 것만 보고 생활할 수 있어서 늘 베푸는 사람이 될 수 있는 거니까 그런 면에서 너무 좋은 직업인 것 같아요 그건 내가 꼭 찾을 때 내가 꼭 차지 않았을 때는 그게 가끔씩 자괴감 같은 것도 들어요(참여자 02).

자기가 생각하고 아 그리는 것 만큼 일이 되는 거 같아요, 일이. 미리 미리 생각하는 게 과연 뭐 좋게 얘기하면 뭐 생각해, 미래를 생각해 본다거나 꿈을 꾸다거나 뭐 쫓 이렇게 그려보는 것, 미리 좀 상상해 보고 이미지를 이미지화 해보는

게 그게 일단 중요한 거구. 현실을 자꾸만 보게 되면, 현실 안주하게 되고, 그다음에 또 아까 얘기했듯이 매너리즘이나 그런 쪽에 자꾸 빠지기 쉽고 뭐 그럴 수 있는데 자꾸 지금이 아니라 앞으로의 것들을 생각하고 그렇게 하다 보면 그런 거를 이겨나갈 수 있는 거 같구요(참여자 07).

주제묶음 5.2 확고한 전문성으로 인정받고 싶음

사서는 사서직으로서의 자기 구현은 확고한 전문성의 확보에 의해서만 가능하다고 보고 이러한 전문성을 확보하고 이를 통해 인정받는 사서가 되고 싶어한다.

사서는 주제 전문성이나 업무 전문성의 확고한 전문영역을 확보하고 싶어 하며, 이를 통해 이용자에게 본(本)이 되거나 조직과 도서관에서 나름의 소임을 다하겠다는 미래포부를 갖는다.

주제 5.2.1 사서로서의 전문영역을 갖고 싶음

사서는 안주하지 않고 시대변화에 부응하는 성공적인 사서가 되기 위해 전문 영역을 확보하고 싶어 한다. 사서는 이수한 학부 전공만으로는 주제 전문성이 불충분하다고 생각하며, 대학원에 진학해서 도서관 상황에 맞는 주제 전문성을 갖추고 싶어 한다. 한편 사서는 주제 전문성 외에도 업무경험과 지식을 축적하여 업무 전문성을 갖추고 싶어 한다. 업무 전문성을 갖추기 위해서 계속 교육에 관심을 가지고 외부 세미나에 참여하거나, 전공서적 읽기를 하며 도서관을 둘러싼 사회의 여러 변화와 도서관에 미치는 다양한 영향력을 예측하고 도서관 발전 방안을 모색하면서 업무에 대한 깊은 통

찰력과 예견력을 갖고자 한다.

스스로에 대해서는 어떤 생각을 하나면은 스스로는 정말 부끄러워요. 일단은 학부과정이잖아요. 일단은 알다시피 특정 주제를 전공하지 않는 이상은 전문사서가 아니잖아요. 스페셜이 아니잖아요. 인정을 해야죠 ... 중략 ... 근데 이게 지금 학부과정은 제너럴이지 스페셜이라고 할 수는 없잖아요. 그래서 이제 방법은 알아도 내용은 몰라서 서비스를 못 하잖아요. 방법론만 배우고 가지고 있는 백그라운드는 없어서 ... 중략 ... 아니 그런 부분에 대해서 드는 자괴감. 자괴감이 있는데. '난 어떤 식으로 공부를 해야 되는가' 밀려드는 그런 생각. 뭔가를 발견을 해야 되는데 뭘 해야 될지 모르겠는데 자꾸 주제전문사서를 부각시키고 전문성으로 볼 때 답답함을 느끼고 내가 싫어지고(참여자 02).

어떤 것이든지 전문성을 좀 키워야 되잖아요. 저희가 공공도서관에 있다 보니까 종합자료실에 일년 있다가 아동실에 갔다가 이러면 업무가 확확 바뀌어 버려요. 전문성이 쌓일 기회가 없어요. 그래서 순환 공부를 시키지는 분들이 '이것도 해보고 저것도 해보고 해야 된다고 그렇지만 다는 할 수 있지만 깊이가 없거든요. 지금 사서들도요, 앞으로는 전문성을 기르는 주제전문 사서라고 하잖아요. 그런 걸 좀 확실하게 좀 가르쳐서 최고의 전문가들을 그룹을 좀 형성시켜줬으면 좋겠어요. ... 중략 ... 어른분들이 말씀하시는 것도 맞긴 맞아요. 이 일도 해볼 수 있고 저 일도 해볼 수 있지만 지금은 그런 시대는 좀 지난 것 같거든요. 그냥 '너도 요만큼'만 하고 '너도 요만큼'만 하고 그런 건 아니고 정말 전문적인 특화된 주제전문

사서를 배출하는 것도 하나의 도서관의 역할이라고 생각이 들어요(참여자 04).

비전을 가진다는 것은 우리가 하고 있는 서비스가 앞으로 어떻게 바뀔 건지 예측하고 그것에 맞게 미리 대처하는 거죠. 계획을 세우고 그러기가 사실 어렵더라고요. 그래서 사실 대학원들 간 이유도 거기 있어요. 가만히 앉아서는 비전이 안 생겨서 뭔가를 배우고 그러면... 중략 ... 사서로서의 개인적인 비전보다는 항상 업무에 비전을 가지고 싶거든요. 수서를 할 때에는 좀 더 체계적인 수서가 되었으면 좋겠고 그런 식으로 생각을 많이 했었고 여기서는 이제 사실 요즘은 이라고 하면서 요즘은 약간 딜레마라 그럴까? 0000나 00000을 하면서 제가 비전을 못 찾고 있어. 그걸 가져야 되는데 좀 안 보여요. 지금 현재 그래서 공부를 좀 해야 될 것 같은 생각을 하고 있어요. 거창한 공부는 아니고요, 그냥 발표되는 자료들 같은 것 좀 보고 뭐 그런 읽어야 되겠더라고요(참여자 13).

주제 5.2.2 사서로서의 미래포부 가짐

사서는 사서로서의 전문 영역을 갖추어 이용자와 풍부한 지식을 나누는 사서가 되고 싶어 하며, 조직과 도서관계를 위해 소임을 다하는 사서가 되고 싶다는 미래 포부를 갖는다.

사서는 확고한 전문 영역을 확보하여 자신의 전문성을 이용자에게 유용한 혜택으로 다시 돌려주고 싶어 한다. 보다 풍부한 지식을 제공하여 이용자에게 제공되는 서비스의 질을 향상시키고 새로운 서비스를 개발하여 보다 이용자 지향적이고, 지적 감화를 주는 사서가 되고 싶어 하며, 조직과 도서관계를 위하여 소임을 다

하고 싶다는 미래 포부를 갖는다.

일단은 뭐 다른 사람이 감히 넘볼 수 없는 전문가가 되야겠죠, 되야 되겠고 그 다음은 개인적인 소양을 갖추고 있는 그야말로 이용자들도 그렇고 사서를 대하는 모든 사람들이 그 사람을 대함으로 있어서 그 사람을 신뢰하고 더 나가서 뭔가 이용을 받고 제공 받는 서비스나 이런 것들을 통해서 후에 그 차후까지는 모르겠지만 존경까지 할 수 있는 그런 사람이 되고 싶어요. 그건 전문가가 적인 마인드뿐만 아니라 그 사람이 개인적인 소양도 성품이나 이런 것들도 같이 노력을 해야 하는 부분인 것 같아요. 그래서 '사서는 종합적인 직업이다' 그렇게 생각이 들어요, 저는. 모든 직업도 다 그렇지 않나 생각이 들거든요. 의사가 의술이 굉장히 뛰어나지만 그 사람이 좋은 성품을 갖고 있으면 더 좋은 서비스를 하고 더 좋은 것을 줄 수 있듯이 그렇게 되는 거 아닐까 (참여자 07).

기본적으로는 항상 이용자 편에서 아까도 말씀드렸듯이 항상 이렇게 뭔가 해 줄 수 있는 도서관이 되었으면, 그런 도서관으로 만들고 싶고 그러면서도 한편으로는 내가 하는 일에 항상 비전을 가지고 그 내 업무를 개척하면서 하는 바람이 항상 있어요. 그래서 내가 무슨 일을 하더라도 항상 '이런 부분은 내가 발전 시켜 놓았구나, 이 업무를 하면서 '이 업무는 내가 한층 업그레이드 시켜놓았구나' 그런 부분을 만들고 싶거든요. 일을 하면서 많은 사람들이 그렇겠지만요 (참여자 13).

저는 그쪽의 파트 지원 파트가 되게 중요하

고 생각하기 때문에 그거는 그 또 박사까지 해보면 또 많이 제가 성장을 하겠죠, 그런 것. 그래서 일단 '공부를 또 시작해야 되겠다'. 그러구 솔직히 교수님들 하구 상대를 해도 '애가 그래도 석사까지 공부를 했구나' 하고 '학부만 나왔구나' 하고 '박사까지 했구나' 하구는 정말 천차만별이에요. 내 아무리 똑똑히 잘할, 잘할려 해도 교수들의 그 솔직히 보는 관점 자체가 저 같애도 그렇잖아요. 그러는데 학부 졸업한 애하고 박사졸업한 사람하고 얘기하면 신뢰감이 솔직히 틀리죠. 이용자들로부터 느끼는 감정적인 부분도 정말 있어요. 정말 사서라는 직종 자체에 대한 신뢰도까지도 영향을 워낙 미치긴 해요. (참여자 05).

지금, 뭐 내년이나 앞으로는 지역사회 주민들한테도 공공도서관 사서적인 역할, 이런 것들 복합적으로 갖고, 또 올해 계획하고 있는 일 중의 하나가 원하기도 했고 학교에서도 요구했는데 논술수업을 제가 하기로 했거든요. 그래서 이제 제가 단순히 지원하는 역할 만이 아니라 보다 적극적으로 애들에게 자료를, 자료를 갖고 아이들이 그 자료를 생산 하는데 까지, 직접 사서교사의 능력을 이렇게 보여주고 싶어요. 난 논술지도도 충분히 할 수 있고, 좋은 결과를 다른 일반교과 선생님들에 비교해서, 얻고 싶고, 그렇게 또 많은 분들이 저만이 아니라 다른 학교에서도 사서교사한테 그런 걸 기대해요. '이미 통합이 돼 있지 않나?', 요즘 통합 논술이 저희 코든데, '사서 교사는 통합교과가 아니냐? 존재 자체로' 그런 얘기를 하는 분들이 있고 그거에 대해서 사서교사들이 거부하지 말고, 자신 없어 하지 말고, 적극적으로 새로운 시대가 요구하는 사서의 그, 어떤 요구나 어떤 목표에 응하자 이거

(참여자 12).

근데 저는 그 그 양면적 이예요, 그 제가 인자 전번에도 얘기했지만 '교과서의 한 페이지를 장식할 하겠다'라고 목표를 갖고 있잖아요, 문헌정보 학계나 문헌정보 하는 도서관계는 적극적으로 뭐든 하죠, 예를 들어서 귀찮은 일이라도 해요 (참여자 07).

5. 논의

본 연구는 질적 연구방법인 Colaizzi(1978)의 현상학적 분석방법을 적용하여 도출된 사서들이 체험하는 직업사회화 경험의 본질적 의미와 그 경험의 구조, 그 경험에 기반한 직업사회화 경험의 총체적 의미, 도출된 연구결과에 기반한 사서직에 대한 직업적 특성을 논의하면 다음과 같다.

5.1 직업 사회화 경험의 총체적 의미

본 연구의 결과 사서들의 직업사회화 체험의 구조는 업무 경험, 조직구성원/조직문화, 이용자, 직업의식, 미래와 관련된 것으로 나타났다. 또한 상기의 직업사회화 주제 범주에 근거하여 직업사회화 경험의 총체적 의미는 '사서 되어감'으로, 공유하는 이상적인 사서 상(像)에서 도서관 및 도서관을 둘러싼 제 변인들과 상호작용하고 적응하면서 '현실에 적합한 이상적인 사서로 자신을 구현하고 실현해 나아가는 과정'임을 발견할 수 있다. 여기서 '사서로서의 자아 구현과 실현의 과정'이란 사서로서의 전문성을 갖춘 사

서 되기를 지향하며, 불충분한 사회적 인식과 현실적 요건에 안주하지 않고 새로운 지식을 끊임없이 배우고 익혀서 풍부한 지식을 이용자와 나누는 삶을 지향하는 것으로 나타났다.

사서는 학부 교육을 통하여 학교에서 배운 정보서비스의 기본 원리와 이념 및 문헌정보학에서 공유하는 이상적인 사서 상(像)을 가지고 도서관 현장에 입직하게 되며, 사회 인식, 조직문화, 업무, 조직 구성원, 이용자와의 상호작용을 통해 사서직이 전문직인가의 여부에 고심하고, 회의(懷疑)하고, 반성하고, 사서로서의 자아를 각성하면서 성장하고 성숙하게 된다. 이때 사서는 자신이 속한 도서관 조직에서 현실과의 상호작용적 조정과정을 통해 이상적인 사서 상을 구체화시키고 실현해 나가는 과정으로, 현실에 적합한 전문성의 확보 필요성을 절감하며 현실에 적합한 전문성을 갖춘 사서 되기를 지향하는 것이다.

5.2 업무 심화와 업무능력 확장을 통해 성장함

사서는 도서관현장에서 업무 수행을 통해 업무경험을 심화하고 확장하면서 사서로 성장하고 성숙한다. 다양한 업무의 섭렵은 사서가 도서관에 대한 통찰력을 함양하고 도서관 경영에 대한 안목을 함양할 수 있기 때문에 사서 성장의 밑거름이 된다. 사서는 사서직에 요구되는 지식과 기술을 업무를 통해 다양하게 터득하게 되고 도서관 업무에 정통하게 되고 인정받게 된다.

도서관은 업무를 통하여 학교에서 배운 원리를 적용하고 응용하는 실천의 장(場)으로서 진정한 의미의 사서가 만들어지는 역동적인 공간

이다. 사서는 실무를 익히는데 있어 체계적인 업무교육과정이 있는 것은 아니고 선임자를 통해 업무를 위임받거나 사례별로 알음알음으로 알게 되거나 혹은 관례를 통해 업무를 스스로 익혀나가는 경향이다. 이때 사서는 학교에서 배운 원리 적용을 통해 스스로 체득해 나가는 경향이며, 아울러 사서는 끊임없는 훈련과 책임감으로 현장 업무 체험을 통해 생생한 경험 지식을 축적해 나감으로써 업무에 정통해지고 도서관 경영에 대한 안목을 함양하게 된다.

이처럼 사서는 실전 경험을 통해 업무에 정통해지는 경향이기에 때문에 문헌정보학 교육에서는 이론과 실제와의 격차를 줄이기 위해서는 문헌정보학의 원리를 보다 철저하게 교육하고 아울러 실무에서의 응용력과 통찰력을 가진 생생한 지식을 가질 수 있도록 교육을 제공하는 것이 하나의 원론적 해결 방안이 될 수 있다. 또한 변화·발전하는 사회변화에 사서가 능동적으로 대처하고 도서관을 이끌어 나갈 수 있도록 학계와 현장에서 지속적인 계속교육, 보수교육을 체계적으로 제공해야 한다. 사서의 업무 성장과 성숙은 이용자에 대한 생생한 인식과 이용자에 대한 효과적인 정보서비스에 대한 성찰로 연계된다. 사서는 실무경험을 통해 정련되고 인정받는 과정을 통해 진정한 사서가 되어가는 것이다.

또한 사서가 입직하여 직면하는 가장 어려운 문제는 자신의 기대와는 달리 역량 발휘가 안 되는 사소하고 반복적인 업무가 주어졌을 때 드는 자괴감, 회의감이다. 이때 사서는 도서관 서비스라는 전체 흐름의 큰 맥락에서 사소한 업무의 가치와 중요성을 파악하고 이해하는 것이 필요하다. 또한 사서에게 업무 몰입과 업무

능력신장은 조직 생활의 부정적 경험을 해결하고 적응하고자 하는 하나의 장기(長期)적인 우회 전략으로 나타난다.

5.3 조직문화에 순응함

사서를 둘러싼 도서관 조직문화는 다양한 사람들로 구성되어 있어 복잡하면서도 단순하고, 단순하면서도 복잡한 양상을 띤다. 사서는 원만한 공적 대인관계 유지기술 같은 조직문화의 적응원리를 점차 터득하면서 조직에 순응하게 되고 조직문화에 알맞은 사서로 정착하게 된다. 사서는 불합리한 조직의 관례를 따라야 하는 것이 힘이 들지만, 조직의 변혁을 가져올 정도의 역량이 없다면 직장생활을 영위하기 위해서는 조직의 관례를 따르고 순응하면서 살아야 한다고 생각한다.

사서는 조직이 다양한 구성원들로 이루어지며 그 구성원들의 입장 차이를 인지하면서 대인간의 갈등의 조정방법을 터득해 가는데 사서들은 대체로 적극적인 해결 보다는 소극적, 회피적인 해결방법을 선호한다. 예를 들어 갈등 자체를 만들지 않으려고 노력하는 것, 갈등이 생기더라도 갈등을 표출하려고 하지 않는 것, 업무적 관계만 잘 유지 하려고 하는 것이다. 이러한 행태의 주요 원인은 도서관이라는 조직이 구성원이 자주 순환되는 개방적 구조가 아니라, 대체로 정체되는 조직이기 때문이다.

또한 좋은 사서로 성장·발전하는 과정에는 훌륭한 사서의 역할모델이나 좋은 멘토가 반드시 필요하다. 사서는 선임자·상급자의 좋은 품성과 덕성을 지향하고 선임자·상급자의 부족한 점은 반면교사로 삼아 자신을 성찰하면서

사서가 되어간다.

조직 구성원들의 상호협력과 조화가 만들어 내는 도서관 조직문화나 조직풍토는 결국 사서 개인의 능력신장과 동기유발로 연계되고, 이용자와 정보서비스의 질을 향상하는 직접적 요인이 된다.

5.4 이용자과 더불어 성숙해짐

사서직은 정보요구를 가진 이용자와 함께 하는 삶이다. 사서는 정보요구를 가진 이용자와의 만남을 통해 그들의 정보요구를 해결하도록 직접적 도움을 주거나 조언을 하며 삶에 변화를 갖도록 영향을 미친다. 사서와 이용자와의 이러한 관계에서 사서가 항상 정보요구 해결의 조력자로서 일방적으로 '주는' 관계만은 아니라는 것이 밝혀졌다. 사서들은 이용자와의 지속적인 상호작용의 과정에서 이용자들의 긍정적 반응을 통하여 직업적 만족과 보람이라는 존재감을 느끼기도 하지만, 다양한 이용자들의 부정적 반응을 통하여 배우고, 부족함을 깨닫고, 고무되고, 이해하는 자아성찰의 계기를 '받기'도 한다. 사서는 이용자와의 이러한 상호작용적 관계를 통하여 더욱 정련되고 성숙한다.

따라서 효율적인 정보봉사를 위해서는 궁극적으로 사서는 이용자에 대한 이해, 정보요구를 가진 인간에 대한 심층적인 이해가 우선되어야 한다. 정보서비스론의 한 장(章)에서 다루는 것 이상으로 정보요구를 가진 다양한 인간에 대한 심층적 이해와 대인커뮤니케이션 기술에 대한 이해를 문헌정보학 교육에서 제공할 수 있어야 한다. 문헌정보학 역시도 의학, 간호학, 교육학, 사회복지학과 같은 전통적인 조력

학문(helping science)의 범주에 포함 된다. 이들 학문처럼 문헌정보학에서 상정하는 인간에 대한 심층적이고 다각적인 이해가 필요하다. 부족하다면 이들 학문에서 차용해 오는 것이 바람직하다.

5.5 양면적 직업의식을 가짐

사서의 직업의식은 양면적이다. 사서는 정보봉사직에 대한 사회적 가치와 중요성을 알고 있고 그 자부심도 있지만, 제반 사회적 인식과 모체기관의 인식은 불충분하여 사서의 자부심을 받쳐줄 만큼 구조적 지원이 충분하지 않기 때문이다. 또한 사서는 문헌정보학 교육에서 주입된 '사서직은 전문직'이라는 인식을 배태(胚胎)적으로 갖고 있지만 때로는 자신의 직업적 일상이 전문직스러운가에 대한 의심과 회의도 하고 있으며, 직업과 관련 없는 일상 활동에서 굳이 사서라고 밝히기를 꺼려하기도 한다. 그러나 사서는 사회 전반이 지식정보화 체제로 전환되면서 도서관의 비약적 발전과 변화를 경험한 세대이기 때문에 앞으로 사서직에 대한 인식이 향상되고 사서직 자체도 발전할 것으로 전망하면서 이제는 의도적으로 사회적으로 사서직은 전문직이라는 인식을 내세우고 있다.

보다 구체적으로, 사서직의 직업의식의 양면성은 직업행위의 보상이라는 차원에서 설명이 가능하다. 일반적으로 직업 보상은 3가지 유형으로 설명된다. 외재적 보상은 어떤 직업에 종사함으로써 얻게 되는 것으로, 위신, 금전적 보상, 권력이며, 내면적 보상은 직업 활동을 수행하면서 주관적으로 얻게 되는 성취감, 보람이다. 보조적 보상이란 종사자들에게 보상이라고

생각될 수 있는 부차적 차원으로, 직업적 안락감, 근무 여건 등이다.

이러한 직업의 보상적 틀에서 본다면 사서직의 양면적 직업의식은 사서가 느끼는 내면적 보상과 보조적 보상에 만족하는 것에 비해 외재적 보상이 상대적으로 낮는데 기인한다. 즉, 대부분의 사서는 정보봉사직의 가치와 중요성을 인식하고 있으며, 정보서비스 제공으로 이용자들에게 영향을 주었을 때의 만족감, 정보서비스 일 자체에서 느끼는 보람, 이로 인해 이용자들에게 받는 기쁨, 신뢰감등 사서의 역할을 수행하면서 얻게 되는 심리적, 내면적 보상을 매우 중요하게 생각하며, 부차적으로 책이나 정보와 함께하는 비영리적, 지적, 문화적 근무 환경의 보조적 보상은 흡족하게 생각한다. 그러나 사회적 인식의 불충분으로 여타의 사회적 위신이나, 금전적 보상, 사회적 권한의 외재적 보상은 상대적으로 불만족스럽기 때문이다.

또 하나 특색 있는 사실은 한국의 사서는 사회적 인식과 모체기관의 인식의 불충분함에서 점철되어온 구조적인 열폐감, 소외감을 공유하고 있다는 것이다. 이 열폐감과 소외감의 근원은 도서관이 모체기관의 하부기관, 조력기관이라는 도서관의 조직적 특성뿐 아니라 이에 맞물려 경제발전과 개발논리가 중시되어 도서관이라는 문화기관의 가치를 경시하고 저평가해 온 한국사회의 빈한한 사회문화적 맥락이 가중되어 발생된 뿌리 깊은 주변부 기관, 주변부 기관의 종사자로서 갖는 소외의식, 소외현상이라고 판단된다.

사서직은 누구나 할 수 있는 쉽고 한가로운 일이 아니다. 사서직은 특별한 사명감을 요구하는 직업이다. 사서직은 사서에게 직업 활동

으로서 경제활동 그 이상의 의미를 갖는 것으로 나타났다. 사서직이 정보봉사직으로 사회적으로 더 존중 받을 수 있도록 기본 품성과 지식, 정보서비스의 가치와 중요성을 알고 실천하는 정보서비스에 대한 확고한 신념, 정보요구를 가진 인간에 대한 심층적 이해를 겸비할 수 있도록 교육을 제공해야 한다.

5.6 사서로서의 자기실현을 추구함

현직 사서는 대부분 사서직을 평생 직업으로 인식하고 있으며, 사서에게 사서직은 단순한 경제활동 이상의 직업 활동이라는 의미를 갖고 있다.

본 연구 결과 또 하나의 특이점은 상기의 구조적인 열폐감에서 오는 소외의식, 소외현상과 연관되어 한국의 사서는 사회, 모체기관, 이용자, 동료들로부터 사서의 전문성을 '인정' 받고 싶은 욕구를 강하게 갖고 있는 것으로 나타났다. 다시 말해 사서는 직업 사회화 과정에서 주변부로서의 도서관과 사서의 역할을 인지하게 되고, 외부로부터 사서직을 '전문직'으로 '인정' 받는 것과 이를 위해 사서로서의 실제적인 '전문성'을 확보하는 것이 주요한 생존의 문제, 품위의 문제로 집약되어 있는 것으로 나타났다. 또한 사서가 인식하는 '전문성'의 양태는 '주체의 전문성'과 '업무의 전문성'으로 나타났다.

사서들은 이러한 전문성 확보가 사서직에 대한 현실의 모든 문제를 해결해 줄 열쇠라고 생각한다. 즉, 사서 개인의 존재의 정당성 확보 뿐 아니라 사회, 조직에서의 사서와 도서관의 인식 향상, 사서와 도서관의 위상문제, 구조적인 문제, 이용자와의 관계, 정보서비스의 질적 향

상 등 사서와 직결된 모든 문제의 근원적 해결점이 바로 사서의 전문성 확보라고 보고 있다.

5.7 사서직의 특성

본 연구의 사서의 직업사회화에 관해 도출된 상기의 5개의 주제범주에 근거하여 사서직의 직업 특성을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 사서직은 정보요구를 가진 이용자와 함께 하는 삶이다. 사서와 이용자의 관계는 사서가 일방적으로 주는 관계가 아니라 쌍방향적이고 상호작용적 관계이다. 사서를 진정으로 사서답게 만드는 요인은 이용자와의 관계이다. 이용자와의 상호작용이 보다 적극적이고 자아성찰적일 때 진정한 사서로서 성장과 발전이 이루어진다.

둘째, 사서직은 물질적 보상이나 사회적 위신보다는 정보서비스라는 심리적 보상이 강한 직종이다. 사서는 정보서비스의 가치와 중요성을 가장 잘 알고 있는 사람들로서 사서는 도서관이라는 문화적, 지적, 비영리적 근무 환경에 만족한다.

셋째, 이와 아울러, 사서는 양면적 직업의식을 갖는 경향이다. 사서는 문헌정보학 교육에서 주입된 '사서직은 전문직'이라는 인식을 배태적으로 공유하며, 사서직은 경제 활동 이상의 직업 활동으로서 가치 있다. 그러나 제반 사회적 인식과 모체기관의 인식이 불충분하여 사서의 자부심을 받쳐줄 만큼 구조적 지원이 충분하지 않아 직업으로서 물질적 보상, 사회적 위신, 권한은 아직도 만족스럽지 않기 때문이다. 일 개인으로서의 사서는 사서직을 전문직이라고 사회적으로 적극적으로 내세우기에는 아직은 몇

몇하지 못하다는 이중인식을 갖고 있다.

넷째, 사서는 사서직 전문성의 사회적 인정과 사서직의 전문성 확보를 갈구한다. 사서가 사회적으로 직업적 전문성을 적극적으로 인정받고 싶어 하는 심리의 근거는 도서관과 사서의 가치와 그 중요성이 간과되어져 온 뿌리 깊은 주변부 의식, 소외의식에서 탈피하고자 하는데 있다. 사서직의 실제적인 전문성 확보가 사서직을 다양하게 엮어매고 있는 인식적, 구조적, 존재론적 문제를 해결하는 방안이라고 생각하기 때문이다.

6. 결론 및 제언

6.1 결론

본 연구는 사서의 직업사회화에 관한 총체적인 행위이론을 도출하기 위한 일차적인 연구로서 사서직의 직업사회화 경험의 의미와 그 본질적 구조가 무엇인지를 밝히고, 그 이해를 도모하고자 하는 연구이다. 연구의 참여자는 학부에서 문헌정보학(도서관학)을 전공하고, 현재 서울과 경기도의 공공, 대학, 학교, 전문도서관에서 5년 이상의 정규직 경험을 가지고 있는 16명의 현직사서 및 사서교사들이며, 개별적으로 2회의 심층적인 개방적 및 반구조적인 심층면담을 하여 자료수집이 이루어졌다.

자료의 분석은 Colaizzi(1978)의 현상학적 분석방법을 적용하여 사서의 직업사회화 경험에 관한 원자료에서 1,644개의 의미 있는 진술을 도출하였으며, 이를 일반적인 언어로 재진술하여 36개의 구성의미로 통합하고, 이를 다시 17

개의 주제로 통합하였으며, 이것을 9개의 주제 묶음으로 통합하여, 최종적으로 5개의 주제범주로 도출하였다(부록 1).

수집된 자료의 분석 결과 연구 참여자들이 체험한 사서직의 직업사회화 경험은 1) '업무 심화와 업무능력 확장을 통해 성장함', 2) '조직 문화에 순응함', 3) '이용자와 더불어 성숙함', 4) '양면적 직업의식을 가짐', 5) '사서로서의 자기실현을 추구함'의 5개의 주제 범주로 도출되었다. 또한 이를 토대로 사서의 직업 사회화 경험의 총체적 의미는 사서가 자신이 속한 도서관 조직에서 현실과의 상호작용적 조정과정을 통해 이상적인 사서 상을 구체화시키고 실현해 나가는 사서 되기 과정으로, 현실에 적합한 전문성을 갖춘 사서 되기를 지향하는 경험 과정으로 나타났으며, 이는 사서가 불충분한 사회적 인식과 현실적 요건에 안주하지 않고 새로운 지식을 끊임없이 배우고 익혀서 풍부한 지식을 이용자와 나누는 삶을 지향하는 것으로 요약할 수 있다.

또한 이와 같은 경험에 근거하여 사서직의 특성을 1) 사서직은 정보요구를 가진 이용자와 함께 하는 삶, 2) 사서직은 정보서비스라는 심리적 보상이 강한 직종, 3) 사서는 양면적 직업의식을 가짐, 4) 사서는 사서직 전문성의 사회적 인정과 전문성 확보를 갈구함으로 나타낼 수 있다.

6.2 연구 의의

사서직의 직업 사회화 경험의 의미와 구조에 관한 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 현직 사서들의 생생한 경험

을 분석한 질적 연구, 현상학 연구로 직업 사회화 경험의 의미와 경험의 구조를 밝혀낼 수 있었다. 또한 이러한 경험은 한국 사회의 사회문화적 특성 및 문헌정보학 교육적 특성을 반영하여 사서직 경험의 보편성과 한국 사서직의 독특함을 담고 있다. 둘째, 사서의 직업사회화에 관한 이해가 부진한 가운데, 본 연구는 사서의 직업사회화 경험을 이해하는데 일 진보하는 계기가 되어 사서직의 직업사회화 경험에 대한 이해의 폭을 넓히는 계기를 제공하였다. 셋째, 본 연구는 한국 사서직의 직업사회화 경험을 설명하는 총체적인 행위이론을 구축하는 첫 단계로 향후 기초자료로 활용될 수 있다.

6.3 제언

이상과 같은 사서직의 직업사회화 경험의 의미와 경험 구조에 대한 이해로부터 교육, 실제, 연구 측면에서 다음의 제언을 제시 할 수 있다.

6.3.1 문헌정보학 사서직 교육

첫째, 사서는 도서관 업무에 학교에서 배운 원리를 적용하고 응용하는 가운데 생생한 업무 경험을 축적하고, 업무에 정통해지면서 사서가 되어간다. 문헌정보학의 교육은 문헌정보학의 원리를 보다 철저하게 교육하고 아울러 실무에서의 응용력과 통찰력을 가진 생명력 있는 지식을 제공하여야 한다. 사서는 변화·발전하는 제반 사회변화에 능동적으로 대처하기 위해 사서직에 대한 부단한 자아성찰을 해야 하며, 학계와 현장에서 지속적이고 체계적인 계속교육, 보수교육을 제공해야 한다. 둘째, 정보요구의 전문화, 세분화, 고급화로 인하여 주제 전문사서

에 대한 사회적 요구가 급증하고 있는 추세이다. 주제전문사서의 배출에 대한 사회와 현장의 요구에 부응할 수 있는 장기 대응책을 문헌정보학 교육에서 제공해야 한다. 또한 현장에서도 사서의 업무분장과 역할분담을 통하여 전문성을 배양할 수 있도록 조장해야 한다. 아울러 현직 사서의 지식과 기술의 최신화에 대하여 사서 개인의 부단한 노력 외에도 학계와 현장에서 다양한 재교육 프로그램을 제공해야 하며, 단위 도서관에서도 구성원들에게 다양한 교육기회를 제공해야 한다. 셋째, 효율적인 정보서비스 제공을 위해서는 문헌정보학 교육에서 정보요구를 가진 다양한 인간에 대한 심층적 이해와 대인커뮤니케이션 기술의 강화가 필요하다. 효율적인 정보처리와 관리의 상위개념이자 전제조건으로 정보요구를 가진 다양한 인간을 상정할 수 있어야 한다. 문헌정보학 지식을 갖추는 것 이상으로 사서로서의 기본 자질, 품성, 윤리의식, 정보서비스의 가치와 중요성 및 신념, 정보요구를 가진 인간에 대한 심층적 이해를 겸비할 수 있도록 교육을 제공해야 한다.

6.3.2 도서관 실제

첫째, 단위도서관에서는 사서가 업무심화를

통하여 전문적 경험과 지식을 확장해 나갈 수 있도록 조장해야 한다. 또한 성장하는 사서를 위하여 체계적인 업무교육과 멘토링 제도를 지원하여야 한다. 마지막으로, 다양한 구성원들간의 갈등을 발전적으로 해결해 나갈 수 있는 조직 문화, 사서의 능력신장과 동기유발을 조장해 주는 상호 협력적 조직 풍토가 만들어져야 한다. 결국 상호협력적인 도서관 조직문화가 좋은 사서를 만들어 가는 것이다.

6.3.3 사서직 직업사회화 후속연구

본 연구에서는 사서직의 직업 사회화의 경험의 의미와 그 경험구조를 밝혀내었다. 후속연구에서는 사서직의 직업사회화를 다양한 측면에서 접근하는 연구로써, 사서직의 직업사회화에 영향을 미치는 요인, 직업사회화의 과정이나 단계를 밝히는 연구가 수행되어야 한다. 또한 사서직의 보편적 경험에 기반하되 한국의 사회문화적 특성과 한국의 사서직 교육의 특성 등 한국 사서직의 독특함을 반영한 한국 사서직의 직업사회화 경험을 총체적으로 설명해주는 행태이론이 개발되어야 한다.

참 고 문 헌

- 강미혜. 1999. 주제전문사서직의 일반전공교육에 관한 비교연구. 『문헌정보학회지』, 33(1): 129-144.
- 구분영. 2002. 문헌정보학 전문직의 정체성과 미래의 전망. 『한국문헌정보학회지』, 36(3): 93-113.
- 김기영. 2008. 전문직으로서의 사서직 논의를 위한 이론적 접근. 『한국문헌정보학회지』,

- 42(1): 313-333.
- 김건철, 방열. 2005. 사회체육지도자의 직전교육과 직업사회화. 『한국스포츠리서치』, 16(2): 419-430.
- 김병주. 1989. 사서교사의 역할에 대한 인식 연구. 『도서관학』, 17: 229-259.
- 김복순. 2001. 『임상에서의 간호사의 사회화과정』. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 김성수. 1996. 사립대학 도서관의 직제현황조사. 『한국도서관·정보학회지』, 24: 21-44.
- 김용근. 2002. 한국 사서직의 전문성에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 33(4): 283-306.
- 김용근. 2005. 한국 사서직에 대하여. 『한국도서관·정보학회지』, 36(1): 1-20.
- 김종성. 2005. 사서교사의 직무적응 저해요인과 극복방안에 관한 문화기술적 연구: 대구 경북 지역을 중심으로. 『한국도서관·정보학회지』, 36(1): 237-268.
- 김포옥. 1998. 한국 공공도서관장의 전문직 의식과 그 영향요인. 『도서관학논집』, 28: 1-38.
- 김포옥. 2001. 한국 공공도서관장의 사회적 배경 및 사회화과정의 관찰. 『한국비블리아』, 12(1): 171-190.
- 김현식, 김종욱. 2003. 생활체육지도자의 직업사회화 과정. 『한국스포츠교육학회지』, 10(1): 95-112.
- 김현식, 이제행. 2003. 생활체육지도자의 직업사회화에 영향을 미치는 요인. 『한국사회체육학회지』, 19(1): 335-353.
- 남영준, 허운순. 2005. 주제전문사서 양성을 위한 문헌정보학 교과과정 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 36(3): 39-26.
- 류인석. 997. 대학도서관 사서직의 직무만족에 관한 연구: 전북지역 4년제 대학도서관을 중심으로. 『한국문헌정보학회지』, 31(2): 7-33.
- 박인웅. 1996. 한국 사서직의 전문직화에 연구. 『도서관학논집』, 25: 207-223.
- 박인웅. 2000. 도서관장의 전략적 리더십 관한 연구. 『한국도서관정보학회지』, 31(4): 341-354.
- 박은지. 2005. 댄스스포츠 지도자 직업 사회화의 문화기술적 이해. 『한국스포츠교육학회지』, 12(1): 175-192.
- 박중길, 김계숙. 2003. 무용교사의 직업사회화 과정. 『한국체육학회지』, 42(6): 661-670.
- 박준식, 박은정. 1996. 대학도서관 참고사서를 위한 계속교육. 『도서관학논집』, 25: 569-598.
- 손연옥. 1996. 도서관업무와 전문사서간의 윤리적 문제에 관한 이론적 고찰. 『도서관학논집』, 24: 485-517.
- 손정표, 김정렬. 1996. 대학도서관 사서직원의 동기유발수준에 관한 조사연구. 『도서관학논집』, 25: 339-375.
- 신기철, 강신복. 2004. 체육전공 중등교원자격소지 초등교사의 교직 적응 분석: 교사 사회화 과정과 교직 갈등 및 그 해결 전략을 중심으로. 『한국스포츠교육학회지』, 11(1): 79-96.
- 심효정. 2006. 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 40(4): 307-331.
- 안인자. 2003. 사서교사(사서)의 직무분석을 통한 양성기관의 교과과정 개발에 관한 연구. 『

- 한국문헌정보학회지』, 37(3): 79-95.
- 엄영애. 1989. Library Eduaction in Japan, The Republic of Korea and Taiwan: A comparative Study(1). 『도서관학』, 17: 203-227.
- 엄영애. 1997. 미국, 영국, 한국 사서직 교육의 비교 『도서관학논집』, 27: 1-26.
- 엄영애. 2004. 사서직의 전문직 요건과 수행업무에 대한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 38(3): 159-175.
- 오동근, 여지숙, 임영규. 2007. 도서관 근무환경과 근무조건이 직원의 직무만족도에 미치는 영향. 『한국도서관·정보학회지』, 38(2): 203-221.
- 원형중, 하지원, 이승민. 2005. 업종변경 골프사회체육 지도자의 직업사회화 과정. 『한국체육학회지』, 44(5): 919-928.
- 유길호. 1998. 대학도서관 사서들의 직무만족도와 인지양식과의 관계. 『한국문헌정보학회지』, 32(2): 77-96.
- 유길호. 1999. 대학도서관 사서들의 인구적 특성과 성격유형 및 인지양식이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 33(1): 49-65.
- 유길호, 박정숙. 2002. 상사의 리더쉽 유형이 대학도서관 사서들의 직무만족에 미치는 영향. 『한국도서관·정보학회지』, 33(4): 125-147.
- 유길호, 한계문. 2001. 사서들의 조직몰입에 미치는 영향요인 분석: 부산지역 공동도서관을 중심으로. 『한국도서관·정보학회지』, 32(1): 1-17.
- 유길호, 한계문. 2005. 공공도서관의 리더쉽유형이 사서의 스트레스 증세에 미치는 영향: 부산지역 공동도서관을 중심으로. 『한국도서관·정보학회지』, 36(3): 1-20.
- 윤영. 1997. 공공도서관 조직 구성원의 갈등 수준에 관한 조사 연구. 『정보관리학회지』, 14(20): 7-45.
- 윤영, 이무진. 1999. 우리나라 사립 대학도서관 사서의 개인간 갈등에 영향을 미치는 요인 연구. 『한국문헌정보학회지』, 33(2): 23-43.
- 윤혜영. 2000. 대학도서관 조직문화에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 34(4): 97-121.
- 윤희운. 2005a. 영미 및 한국의 사서직제 분석과 시사점. 『한국도서관·정보학회지』, 36(2): 121-140.
- 윤희운. 2005b. 한국 사서직제 개선방안에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 39(3): 45-73.
- 이두휴. 2005. 일반학교 특수학급에 배치된 초임 특수교사의 교직사회화 과정 연구. 『교육사회학연구』, 15(3): 205-237.
- 이명규. 2002. 지방자치와 사서직공무원 연수. 『한국문헌정보학회지』, 36(3): 311-330.
- 이명순. 2001. 유치원 교사의 교직 사회화 방향에 대한 탐색. 『교육인류학연구』, 4(3): 2001-226.
- 이소연. 2000. 대학도서관 조직문화에 대한 질적 연구: 새천년 도서관 사례를 중심으로. 『한국문헌정보학회지』, 34(4): 123-142.
- 이숙희. 2005. 대학사서의 교수지위에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 39(1): 81-103.
- 이순자. 1992. 영국, 미국, 일본의 사서직 윤리 강령/ 정보관리와 전문직 윤리. 『도서관

- 학』, 22: 1-27.
- 이연옥. 2005. 어린이사서의 역할과 전문성 개발 방안에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 36(3): 233-256.
- 이은철, 김갑선. 2002. 사서직의 직업이미지에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 36(3): 25-47.
- 이은철, 김갑선. 2005. 대학도서관 사서의 연구 활용 장애. 『한국문헌정보학회지』, 38(1): 77-91.
- 이은철, 심효정. 2006. 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 37(4): 419-442.
- 이제환. 2003. 전문직 이론을 통해 본 사서직의 전문성. 『한국문헌정보학회지』, 37(2): 57-87.
- 이제환, 등저. 2005. 문헌정보학 교육에 관한 현장사서의 평가와 요구. 『한국문헌정보학회지』, 39(4): 45-69.
- 이효진. 1996. 초등학교 초임 체육지도교사의 교직사회화 연구. 『한국스포츠교육학회지』, 3(2): 29-38.
- 임동빈. 1996. 공공도서관 이용자들의 사서인식도에 관한 연구. 『도서관학논집』, 24: 275-300.
- 임동빈. 2001. 사서직의 전문성 제고를 위한 계속교육발전방안에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 35(4): 51-77.
- 장덕현, 이연옥, 윤진. 2003. 공공도서관장의 역할과 일상적 직무에 대한 질적 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 34(4): 253-270.
- 장미영. 2005. 댄스스포츠 지도자의 직업사회화 과정. 『한국체육학회지』, 44(6): 1129-1138.
- 장혜란. 문헌정보전문직을 위한 계속교육에 관한 연구: 현황과 요구분석. 『한국문헌정보학회지』, 31(1): 7-28.
- 정연경. 1997. 대학도서관 목록사서의 역할 및 자격 요건에 관한 연구. 『정보관리학회지』, 14(2): 143-163.
- 정현욱, 강혜영. 2007. 도서관사서의 역할지향(Role Orientation)에 관한 Q연구. 『한국도서관·정보학회지』, 38(2): 13-30.
- 조찬식. 1996. 사서직의 역사적 발전 우리나라 사서직의 역사적 발전: 1961년에서 1979년까지. 『한국문헌정보학회지』, 30(3): 67-84.
- 최상근. 1992. 『한국 초중등 교사의교직 사회화 과정 연구』. 박사학위논문, 한국교원대학교 대학원.
- 최성락. 1991. 『교사의 직업사회화에 관한 연구』. 박사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 최은주. 1991. 『한국 여성사서의 직업성향 및 직력유형에 관한 연구』. 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 최은주. 1991. 한국여성사서의 직력유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 『도서관학』, 21: 103-140.
- 한운옥. 2001. 전문직으로서의 사서교사에 대한 사회문화적 전망에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 35(3): 211-234.
- 홍명자. 2002. 정보전문가의 직무에서의 과오행위. 『한국도서관·정보학회지』, 33(1): 179-207.
- Agada, John. 1994. "The librarian personality

- and professional socialization: A longitudinal study of library school student in Nigeria." *Journal of Educational for Library and Information Science* 35(2): 83-97.
- Bloch, U. and T. Bloch. "Occupational perceptions of librarians by high school students." *Library Quarterly*, 51(3): 292-300.
- Carmichael, James V. Jr. 1992. "The male librarian and the feminine image: A survey of stereotype, status, and gender perceptions." *Library and Information Science Research* 14: 411-446.
- Coffey, Amanda and Paul Atkinson. 1994. *Occupational Socialization and Working Lives*. Aldershot, Hampshire: Avebury.
- Colaizzi, Paul F. 1978. "Psychological research as the phenomenologist views it." R. S. Valle and M. King eds. *Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology*. N.Y.: Oxford Univ. Press.: 48-72.
- Dickinson, Thad E. 2002. "Looking at the male librarian stereotype." *Reference Librarian*, 78: 97-109.
- Fagan, Jody. 2002. "Students' perceptions of academic librarians." *Reference Librarian*, 78: 131-147.
- Giorgi, A. 1970. *Psychology as a Human Science*. New York: Harper & Row.
- Gorman, G. E., and Peter Clayton. 2005. *Qualitative Research for the Information Professional*. 2nd ed. London: Facet Publishing.
- Harris, Roma M. and Christina Suechan. 1988. "Cataloging and reference, circulation and shelving: Public library users and university student's perceptions of librarianship." *Library and Information Science Research* 10: 95-107.
- Hernon, Peter and Maureen Pastine. 1977. "Student perceptions of academic librarians." *College and Research libraries*, 38: 129-139.
- Highsmith, Doug. 2002. "The long, strange trip of Barbara Gordon: Images of librarians in comic books." *Reference Librarian*, 78: 61-83.
- Johnson, Timothy J. "Making it to the major leagues: Career movement between library and archival professions and from small college to large university libraries." *Library Trends*, 50(4): 614-630.
- Kim, Kapseon. 2005. "Perceived barriers to research utilization by Korean university librarians." *Journal of Academic Librarianship*, 31(5): 438-448.
- Lechner, Judith V. 2005. *The Career Choice of Academic Librarians: A Study of Motivational Factors and Demographics*. Ph.D. dissertation, Auburn University. [cited 2006. 4. 11]. Available from PQDT.
- Leckie, Gloria and Jim Brett. 1997. "Job satis-

- faction of Canadian University Librarians: A national survey." *College & Research Libraries* 58(1): 31-47.
- Lincoln, Yvonna S. and Guba, Egon G. 1985. *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications, 1985: 289-331.
- Love, Johnnieque B. 2002. "The enhanced and changing role of the specialist librarian: Survey of education librarians." *Reference Librarian*, 78: 149-165.
- Matthews, Catherine J. 2002. "Becoming a chief librarian: An analysis of transition stages in academic library leadership." *Library Trends*, 50(4): 578-602.
- Morrisey, Locke J. and Donald O. Case. 1988. "There goes my image: The perception of male librarians by colleague, student, and self." *College & Research Libraries*, 5: 453-466.
- Morse, J. M. 2003. "Principles of mixed methods and multimethod research design." In. A. Tashakkori and C. Teddlie, eds. *Handbook of Mixed methods in Social and Behavioral Research* Thousand Oaks, Cali, Sage, 189-208.
- O'Brien, John J. 1990. *The Pursuit of Professional Identity for Librarianship within American Higher Education: A Study of Educational Programs and Work Requirements in Socialization for Academic Identity in the 1980s*. Ph.D. dissertation. Saint Louis University. [cited 2006. 4. 11]. Available from PQDT.
- Posner, Beth. 2002. "Know-it-all-librarians." *Reference Librarian*, 78: 111-129.
- Scherdin, Mary Jane. 1992. "Breaking down the stereotype: An update of the vocational interests of library/information professionals." *Library and Information Science Research* 14: 183-202.
- Schuman, Patricia Glass. 1990. "The image of librarians: Substance or shadow?." *Journal of Academic Librarianship* 16(2): 86-89.
- Seidman, I.E. 1990. *Interview as qualitative research: A guide for researchers in Education and the Social Science*. New York: teachers College, Columbia university.
- Slater, Margaret. 1981. "The occupational Image: Poor focusing?." *Library Review*, 30: 153-161
- Spradly, James P. 1979. *The Ethnographic Interview*. Thomson Learning.
- Strauss, Anselm and Juliet Corbin. 1990. *Basics of Qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. London: Sage.
- Strauss, Anselm and Juliet Corbin. 1998. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 2nd. ed. Newbury Park, Calif.: Sage.
- Van Kaam, A. 1969. *Existential Foundations of psychology* New York: Doubleday.

- Van Manen, Max. 1990. *Researching Lived Experience: Human Science for an Action sensitive Pedagogy*. [Albany, N.Y.]: State University of New York Press, c1990.
- Williamson, Jeanine. 2002. Jungian/ Myers-Briggs Personality type of librarians in films. *Reference Librarian*, 78: 47-59.
- Williamson, Jeanine M., Anne E. Pemberton, and John W. Lounsbury. 2005. "An investigation of career and job satisfaction in relation to personality traits of information professionals." *Library Quarterly*, 75(2): 122-141.
- Yontz, Elaine. 2002. "Librarian in childrens literature." *Reference Librarian*, 78: 85-96.
- Zemon, Candy. 2002. "Midlife career choices: How are they different from other career choices?" *Library Trends*, 50(4): 665-672.

〈부록 1〉 사서직 직업사회화 경험 주제범주

주제범주	주제모음	주 제	구성된 의미	
업무심화와 업무능력 확장을 통해 성장함	업무에 정통해 감으로써 인정받음	업무경험의 축적이 중요함	선호하는 업무가 있음 내가 성장한 핵심적 업무가 있음 책임감을 느낌	
		경험을 통해 업무에 정통해짐	학교에서 배운 원리를 적용함 현장에서 체험을 통해 정통해짐	
	업무능력 신장으로 조직생활의 부정적 경험을 극복함	업무능력을 신장함	부정적 경험을 극복하기 위해 유관 자격증 공부에 매달림	부정적 경험을 극복하기 위해 대학원에 진학함 업무관련 자격학습에 몰입함
조직문화에 순응함	조직의 적응 원리를 터득함	업무보다는 인간관계가 힘이 됨	조용히 지내라는 압박을 받음 끼리 문화를 경험함	
		원만한 공적 대인관계 유지 기술을 터득함	타인에게 관대하기 갈등 회피하기	
	선임자·상급자는 미래좌표가 됨	좋은 선임자·상급자와의 만남은 행운임	선임자·상급자가 이끌어 줌 선임자·상급자를 닮고 싶음	
		선임자·상급자는 반면교사의 대상이 됨	선임자·상급자의 미흡한 점으로 부터 깨달음을 얻음 선임자·상급자로 인해 마음 상함	
이용자와 더불어 성숙해 짐	이용자는 성찰의 계기가 됨	이용자로부터의 만족과 보람에서 사서로서의 존재감을 느낌	이용자로부터 만족을 느낌 이용자로부터 보람을 느낌	
		이용자는 사서를 정련시켜주는 사람들	이용자의 불만으로 부터 각오를 새롭게 함 이용자 응대방법을 터득함 다양한 이용자를 이해하게 됨	
	정보봉사직에 만족 함	사서직은 내 삶의 가치 실현	사서직은 적성에 맞음 사서직은 개인의 신념 실현	
		정보서비스 마인드가 필요 함	사서직의 표면적 인식에서 오는 오해가 불편함 정보봉사직의 비애를 느낌	
양면적 직업의식을 가짐	의도적인 전문적 의식을 가짐	우리들만 인정하는 전문직	사서직에 긍지를 가짐 사서직에 대한 이중의식을 가짐	
		조직의 몰이해에 공분을 공유함	사서직에 대한 조직의 몰이해가 상존 함 도서관 운영은 사서의 전문가 입장에서 운영되어야 함	
사서로서의 자기실현을 추구함	사서직을 고수함	한 우물 파기	다른 잇점 포기함 이직 갈등을 이겨 냄	
		긍정적으로 생각함	버티기 사서직의 미래발전을 그리면서 현실의 어려움 극복함	
	확고한 전문성으로 인정받고 싶음	사서로서 전문영역을 갖고 싶음	주제전문성을 갖추고 싶음 업무 전문성을 갖추고 싶음	
		사서로서 미래포부를 가짐	이용자와 풍부한 지식을 나누는 사서가 되고 싶음 조직과 도서관계를 위해 내 역할과 소임을 다하고 싶음	