

경력결정요인과 성격유형의 조절효과에 관한 연구*

- 문헌정보학과 학생들을 중심으로 -

A Study on the Factors of Career Decision-making and the Moderating Effects of Personality Types

최 병 우(Byung-Woo Choi)**

최 정 희(Jung-Hee Choi)***

김 형 기(Hyong-Gi Kim)****

< 목 차 >

I. 서론	IV. 가설검정 및 분석결과
II. 이론적 배경 및 연구가설	V. 결론 및 향후 연구방향
III. 연구방법	

초 록

본 연구는 예비사서들의 경력결정수준에 미치는 영향력을 분석하기 위해서 수도권 및 충청권 소재 문헌정보학과 재학생을 대상으로 실증연구를 하였다. 외생변수로는 교과과정, 경력관련 학과 활동, 그리고 사서 제도적 요소로 설정하여 조사하였다. 구조방정식모형을 이용하여 분석한 결과, 경력관련 학과활동이 경력결정수준에 영향을 미치는 선행요인으로 분석되었으며, 이 과정에서 성격의 유형이 조절적 역할을 하였다. 이는 예비사서로서의 경력 결정수준을 높이기 위해서는 경력관련 학과 활동 등 예를 들어, 취업동아리, 경력상담 프로그램, 선배와의 교류, 경력프로그램의 실시와 참여 등이 경력관련 정보의 공유를 쉽게하여 경력결정수준을 높인다고 할 수 있다. 이와 아울러 교과과정, 현장 사서가 갖추어야 할 실무능력, 사서자격제도 개선 등의 학교 조직적·사서 제도적 차원의 개선도 이루어져야 할 것이다. 끝으로, 이와 같은 결과를 토대로 연구 한계점 및 추후 연구방향에 대하여 논의하였다.

키워드: 경력결정수준, 구조방정식모형, 성격유형, 예비사서

ABSTRACT

This study attempts to analyse factors that influence the level of career decision for prospective librarians. To this end, an empirical study was conducted on the students from the department of Library & Information Science at universities located in Seoul, Gyeong Gi and Chung Cheong Areas. Exogenous variables included curriculum, career-related departmental activities, and librarian-related institutional factors. The result of analysis using the Structural Equation Model reveals that career-related departmental activities are preceding factors which affect the level of career decision and that personality types function as a modulator. This suggests that, in order to raise the career decision level, prospective librarians need to participate in career-related departmental activities, which make it easier to share information regarding career and thus enhance the level of career. Such career-related departmental activities include participating in job-oriented circles and career-consulting programs, communicating with seniors, and operating and joining career programs. Further organizational and institutional development is required : better curriculum, improved practical ability and qualifications as librarians. This study also discusses its limits and areas for future research.

Keywords: Level of Career Decision, Structural Equation Model, Personality Types, Prospective Librarians

* 이 논문은 2007년도 건국대학교 학술진흥연구비 지원에 의한 논문임.

** 건국대학교 사회과학대학 경영학과 부교수(neocon@kku.ac.kr) (제1저자)

*** 건국대학교 인문과학대학 문헌정보학과 강의교수(jhchoi@kku.ac.kr) (공동저자)

**** 인하대학교 정석물류통상연구원 연구교수(khk601@inha.ac.kr) (공동저자)

· 접수일: 2008년 7월 7일 · 초심사일: 2008년 8월 26일 · 최종심사일: 2008년 9월 22일

I. 서론

경력결정(혹은 진로결정)은 후기 청소년기에 해당하는 대학생들에 있어 직면한 주요한 발달 과정 중의 하나이며 자신의 미래목표에 대한 기대수준의 과정이기도 하다. 이는 대학생들이 가장 관심을 갖고 있는 부분이며 또한 어려운 과제이기도 하다. 따라서 경력을 결정하고 준비하는 것은 지식정보화 사회로 변화하는 환경에서 보다 우수한 역량을 전제한다고 볼 수 있고 개인적 삶의 만족을 이끈다고 볼 수 있다.

직업세계의 진출을 앞두고 있는 대학생들에게 있어서 학교환경(혹은 학과환경)은 의도적이고 계획적으로 개인의 사회화에 영향을 끼치고 있으며, 지식의 창출과 공유 그리고 활용이 폭발적으로 증가하면서 기존의 사회적 인식 및 환경을 위협하고 있다. 따라서 대학졸업 후에 자신이 어떤 직업을 가질 것인가는 본인의 자아실현과 직접 관련되는 문제이기에 경력(진로)결정을 위한 만족한 경력개발(career development)을 하기에는 그 과정상의 난제들이 무수히 존재하고 있다. 게다가 학과 전공은 대학생의 경력개발 및 선택에 있어서 가장 중요한 요인으로 작용하여 미래의 직업과 가장 관련이 깊은 것이 사실이다. 학과전공 뿐만 아니라, 전공과 관련된 경력선택의 기회와 제도적 여건, 최근의 진로 및 직업현황에 적합한 교육과정개발 등은 진로성숙(career maturity)과 함께 경력결정에 주요한 요인이 됨은 두말할 나위가 없다.

따라서 본 연구는 예비사서로서의 문헌정보학 전공 학생들을 대상으로 경력결정수준에 영향을 미치는 요인을 우선 살펴보고자 하며, 또한 그 요인들은 학생들의 성격유형에 따라 유의적 차이가 있는지를 분석하고자 한다. 이를 수행하기 위해 경력결정수준에 영향을 주는 요인들 즉 독립변인으로서 교육과정, 경력선택의 기회로 연결되는 경력관련 학과활동들, 그리고 사서관련 제도적 여건으로 설정하였다.

특히 본 연구의 대상인 문헌정보학과 학생들의 진출 분야로서 직무변화를 심각하게 경험하고 있는 곳이 정보관리와 서비스분야인데, 기존 직무의 상당부분이 소멸과 생성, 분화 및 통합되고 있는 것이 현실이다. 따라서 현 시점에서의 문헌정보학 전공 학생들은 전공관련 직업시장의 동태성을 이해하여야 하며, 자신의 진로나 직업선택의 결정, 근무 할 특정 직무분야를 선택하는 등 자신이 원하는 경력에 도달하기 위한 경력경로(career path)와 경력계획 등을 세밀하게 검토 할 필요가 있다. 문헌정보학과 학생들에게 비전과 동기부여를 제공할 수 있는 경력환경의 필요성을 제시하고, 명확한 자아개념의 확립과 함께 경력전략을 위한 중요한 역할이 요구된다.

본 연구를 통해 예비사서들의 경력개발을 위한 경력결정에 있어서 경력경로(career path)를 인지할 수 있도록 하며, 문헌정보학과 교수목적, 주제전문사서와 정보사회의 새로운 역할모델을 지향하는 방향을 제시하게 될 것이며, 문헌정보학과 학생들의 특성에 보다 적합한 진로상담의 개발로 성공적인 경력개발의 토대가 될 것으로 기대를 해본다.

II. 이론적 배경 및 연구가설

1. 경력결정과 경력결정수준

경력결정(career decision)이란 자신이 어떤 직업을 선택해야 할 지 결정하는 능력으로, 청소년 뿐만 아니라 일반 성인에 이르기까지 직면하는 문제이다. 경력결정은 현시점에서의 개인의 경력(진로)선택에 대한 결정수준 혹은 확신성 정도를 나타내는 것으로,¹⁾ 경력미결정(career indecision)의 개념과는 동일차원 상의 반대개념으로 해석할 수 있다. 이러한 개념들은 경력개발(career develop)의 한 주제로써 1970년대부터 본격적으로 연구되기 시작하였다.²⁾ 특히 대학생의 경우 진로상담 및 진로지도와 관련된 분야에서는 매우 중요한 주제로써 다루어왔다. 경력결정에 대한 개념은 한 집단 내에서 자신의 경력에 대하여 확실한 결정을 하는 사람이 있는 반면 어떤 사람은 불확실한 상태에 있는가에 대하여 규명하고자 하는데서 출발된 것으로 볼 수 있다.³⁾ 다시 말해 경력결정은 개인이 그들의 생애를 통해 나타나는 다양한 선택시점에서 결정하게 되는 결정과정에 초점을 두는 것으로서, 개인이 특별한 직업에 입문하기 위한 의도의 표현이다. 그러므로 경력을 결정했다는 것은 일반적으로 현재 상태 이후에 자신이 진로와 관련된 방향을 분명히 설정했음을 의미하며, 대학생들의 경우 대학에서의 전공 선택에 대한 확신 혹은 졸업 후의 구체적인 직업분야에 대한 선택 등을 의미한다고 할 수 있다.

경력결정수준은 경력을 선택하고 결정해 나감에 있어 전공 및 직업선택의 진행 수준과 경력에 대한 확고한 정도를 일컫는 말이다. 그러므로 경력결정수준이란 경력미결정(career indecision)과 경력결정을 양극단으로 하는 연속선상의 어느 한 지점을 지칭하는 단일차원으로 볼 수 있다.⁴⁾ 따라서 경력결정수준은 역으로 경력미결정수준을 의미하는 것으로 확고한 진로결정의 정도를 뜻한다고 볼 수 있다. 경력결정과 관련하여 경력미결정에 대한 초기의 연구들은 경력을 결정한 집단과 결정하지 못한 집단간의 차이검증에 초점을 두었으며, 그 후 심리적·비심리적 변수와의 관계성, 그리고 경력미결정(혹은 경력결정)을 종속변수로 한 독립변수들의 유의성 검증으로 이어지고 있다. 거시적 관점에서 볼 때 이러한 경력결정에 대한 연구들은 경력개발(career development)이라는 개념속에서 연구되어졌으며, 다양한 모델과 변수의 도입으로 활발하게 연구되고 있다.

1) 길임주, "대학생의 진로결정에서의 성차와 사회도덕적 성숙도," 아동교육, 제14권, 제1호(2005), pp.21-36.

2) 탁진국, "경력미결정과 부적응간의 관계," 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 제9권(1996), pp.81-94.

3) Wanberg, C. R. and Muchinsky, P. M., "A Typology of Career Decision Status : Validity Extension of the Vocation Decision Status Model," *Journal of Counseling Psychology*, Vol.39, No.1(1992), pp.71-80.

4) 김봉환, 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동 발달 및 이차원적 유형화(박사학위논문, 서울대학교 대학원, 1997).

Gordon은 경력결정수준과 관련된 변인들을 사회·경제적 수준, 능력, 학교성적, 타인의 영향, 사회·도덕적 태도 등 비심리적 요인과 지능, 적성, 흥미, 가치, 성취욕구, 자아개념 등과 같은 심리적 요인으로 구분하여 설명하고 있다.⁵⁾ 특히 관련된 많은 변인들 중에서 심리적 요인으로 분류한 성격 변수와 경력결정수준과의 관계는 다양한 측면에서 논의되었다. Walsh와 Lewis는 경력결정수준이 낮은 학생들은 소외되고, 긴장감이 있고, 충동적이며, 상상력이 풍부하고 신뢰성이 부족한 것으로 기술 한 바 있다.⁶⁾ 또한 경력 미결정 학생들은 진로를 결정한 학생들에 비해서 외적 통제성을 소유하고 있으며, 성공에 대한 두려움이 더 큰 것으로 나타났다.⁷⁾ 따라서 경력결정수준의 차이는 자신의 성격특성에 따라 진로결정의 태도 또한 다르게 반영 될 것이라 볼 수 있다. 물론 성격적인 요인뿐만 아니라, 가정적 배경, 대학의 상황조건 등 여타의 다른 요인들이 복합적으로 영향을 미친다고 할 수 있다.⁸⁾ 이처럼 경력(진로)개발과정에 있어 개인의 의사결정태도 및 과정은 중요한 부분이기 때문에 경력결정수준과 상관되고 인과되는 변수들을 밝히기 위해 꾸준히 연구되어오고 있다. 경력결정수준과 관련된 것으로 연구된 변수 중 대표적인 것으로는 불안, 애착, 자기 효능감, 심리적 독립, 성격, 정서지능, 의사결정 양식, 가족상황, 행동수준 등을 들 수 있다.

2. 예비사서의 경력개발

경력개발이란 개인이 경력목표를 설정하고, 이에 준한 경력계획을 수립하며, 효율성과 목표달성을 위하여 피드백을 추구하는 지속적 과정이라고 정의할 수 있다.⁹⁾ 특히 대학생의 경우 대학의 생활이 평생에 걸친 경력개발차원에서 대단히 중요하다. 실제로 대학생들의 학교생활 적응도 혹은 학과활동관련 연구는 많지 않은 편이며 대개 학생생활연구소 차원에서 다루어지고 있다.

본 연구에서는 문헌정보학과 학생들을 대상으로 경력결정수준에 미치는 영향요인을 먼저 살펴보고 있다. 따라서 문헌정보학과 학생(예비사서)들의 전공 선택과 진로에 관한 경력개발에 대한 논의로 초점을 맞추고자 한다.

예비사서들을 위한 직업 환경은 지식정보사회로 진입하면서 이용자들의 보다 다양하고 전문화된 정보요구로 인하여 여러 관점에서 새로운 패러다임으로 전환되는 양상을 보이고 있다. 직업환경의 불확실성에 적응하는 능력은 잠재적인 경력개발에 영향을 주는 기회의 요인들을 제시하는

5) Gordon, V. N., "Circumscription and Compromise : A Developmental theory of Occupational aspirations," *Journal of Counseling Psychology*, Vol.28(1981), pp.545-579.

6) Walsh, W. B. and Lewis, R.O., "Consistent, Inconsistent and Undecided Career Preferences and Personality," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.2(1972), pp.309-316.

7) Taylor, K.M., "An Investigation of Vocational Indecision in College Students : Correlates and moderators," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.21(1982), pp.318-329.

8) 길임주, 전제논문.

9) 탁진국, *경력개발 및 관리*(서울 : 시그마프레스, 2002), p.15.

것이며, 이러한 요인에서 최선의 방법을 얻어내는 지식 및 기술(skill) 등을 보유해야 한다.¹⁰⁾ 즉 변화하는 직업환경에 능동적으로 대처하며, 개개인의 세분화, 전문화된 능력을 개발해야 함을 의미한다.¹¹⁾

문헌정보학 영역에서는 정보수용자들의 정선되고 가공된 정보요구에 부응하여 주제전문사서, 사서의 역할변화, 교과과정 개편, 전문사서제도의 도입을 위한 주장이 제기되어 오고 있다. 교과과정과 관련해서는 사서의 전문성, 제도적 특성 및 교과과정 등이 지식정보사회의 변화하는 도서관 환경에 부응하여 개편되고 실행될 것을 제안하고 있으며,¹²⁾ 보다 다양하고 전문화된 정보요구를 수용하기 위해서는 주제전문사서 양성방안을 통한 주제전문사서제도를 도입해야 한다고 주장하기도 한다.¹³⁾ 더욱이 지식기반사회와 정보통신기술화의 큰 흐름과 관련하여, 주제전문사서의 역할과 더불어 더욱 전문화되고 세분된 업무가 개발되거나 요구됨에 따라 사서의 다양해진 역할변화가 요구되고 있다.

한편 김성혁은 정보사회의 도래에 있어 사서를 지식공학형 사서라고 명명하고 컴퓨터와 프로그래밍 지식을 갖춘 지식공학자로서의 사서역할을 주장한 바,¹⁴⁾ 사서의 전문영역확대에 따른 문헌정보학지식과 전산지식, 커뮤니케이션 기술을 겸비한 전산사서의 역할도 두드러지고 있다.¹⁵⁾ 또한 정보전문직으로서 사서의 역할과 이를 위한 개인과 조직의 지원이 필요하며,¹⁶⁾ 인터넷환경시대에 걸맞는 대학참고사서의 새로운 역할모델, 즉 내용분석가, 콘텐츠관리자, 학습자원제공자, 정보중재자, 원격교육운영자, 교육전문가, 참고정보원개발자들을 제시하고 있다.¹⁷⁾ 사서의 새로운 역할로서 상담전문가, 주제전문가 등의 역할변화를 제시하기도 하였다.¹⁸⁾

-
- 10) Abbott, Christine M., "Personal Career Development in Converged Services," *Librarian Career Development*, Vol.6, No.3(1998), pp.28-35.
- 11) Cleeve, Marigold, "Capturing Utopia," *Librarian Career Development*, Vol.2, No.1(1994), pp.30-32.
- 12) 이제환, "문헌정보학 교육에 대한 현장사서의 평가와 요구," *한국문헌정보학회지*, 제39권, 4호(2005), pp. 45-67.; 엄영애, "문헌정보학과의 코어교과목 연구," *한국도서관·정보학회지*, 제34권, 3호(2003), pp.33-49.; 노영희, "문헌정보학 교육과정의 특성화 된 프로그램개발 및 활용에 관한 연구," *한국문헌정보학회지*, 제39권, 제1호(2005), pp.59-80.
- 13) 남영준, 허운순, "주제전문사서 양성을 위한 문헌정보학 교과과정연구," *한국도서관·정보학회지*, 제36권, 제3호(2005), pp.39-64.; 정재영, "주제전문사서 양성을 위한 협력모형 구축에 관한 연구," *한국문헌정보학회지*, 제41권, 제1호(2007), pp.391-409.; Biddiscombe, Richard, "Learning Support Professionals : The Changing Role of Subject Specialist in UK Academic Libraries," *Program Electronic Library and Information System* Vol.36, No.4(2002), pp.228-235.
- 14) 김성혁, "정보화사회에서 사서의 역할 변화에 관한 연구," *정보관리학회지*, 제10권, 제2호(1993), pp.70-85.
- 15) 권기원, 방준필, "도서관 자동화에 따른 사서의 전문영역 확대," *한국문헌정보학회지*, 제31권, 제3호(1997), pp.149-164.
- 16) 김용, "정보기술분야에서의 정보전문직의 역할 및 요구조건," *한국비블리아학회지*, 제13권, 제1호(2002), pp.168-179.
- 17) 박준식, "인터넷환경과 대학참고사서의 새로운 역할모델," *한국도서관·정보학회지*, 제34권, 제1호(2003), pp.379-397.
- 18) 박준식, "정보환경의 변화와 사서의 역할변용," *한국도서관·정보학회지*, 제31권, 제2호(2000), pp.21-40.

이러한 제안들은 예비사서들의 직업 환경과 문헌정보학 분야의 변동에 대한 도전을 알려준 대표적 연구들이다. 그러나 이러한 분야의 논의들은 변화의 영향 하에 놓인 사람들이 어떻게 대처할지를 구체적으로 요구하는 것이다. 즉 예비사서들이 자기가 속한 분야의 변화되는 역할모델을 자신의 경력과 경력목표에 맞게 어떻게 수용할 수 있을 것인가? 하는 경력개발로 귀결된다고 할 수 있다. 더욱이 대학생 시기는 자신의 직업적 자아정체감과 일치하는 경력을 실제로 선택하는 확립기로서 직업적 자아정체감을 유지시킬 수 있는 구체적 경력을 선택하기 위한 시행착오의 시기이기도 하다.

그런데 예비사서 개인의 경력(진로)과 관련된 방향을 설정함에 있어서 경력결정은 여러 가지 요인들과 함께 상호작용적인 측면을 가지고 있다. 그러므로 합리적인 경력결정을 위하여 여러 가지 상호 관련 요소를 분석함으로써 보다 효율적인 경력개발을 실천할 수 있는 것이다. 개인의 경력개발이란 자신이 인생에서 무엇을 원하는지, 자신의 지식, 기술(skill), 능력, 가치, 개인적 취향에 관해 명확히 하는 것으로 자기분석 및 자기성찰이 포함되며, 이러한 내적 동기와 선호도는 유연한 경력개발과정에서 성격유형과 연관될 수 있다.¹⁹⁾ 따라서 예비사서들의 경력결정과 관련된 학과프로그램 및 학과활동, 사서관련 제도적 요인 그리고 개인의 성격특성과의 관련성 분석은 예비사서의 효과적인 경력개발을 위한 기초적인 과제라 할 수 있다.

3. 가설설정

전술한 바와 같이 경력결정에 영향을 미치는 여러 선행연구들을 살펴보면 개인적 요인과 비 개인적 요인(물리적·환경적)들이 경력결정의 수준에 복합적으로 작용함을 알 수 있다. 개인적 요인들은 대부분 심리적 요소로 볼 수 있는데 여기에는 물리적 요인에 따른 영향을 받는 부분도 있을 수 있다. 이러한 개인적 요인들로는 지적능력, 자아개념과 관련된 요소, 흥미, 정서, 적성, 성격, 경험수준, 성취욕구 등을 들 수 있고, 그 외의 요인으로 사회·경제적 배경, 부모와의 애착관계, 현재 소속된 집단(혹은 조직)의 특성 등을 들 수 있다.

자신의 경력(진로)결정에 있어 주저하거나 아예 결정을 하지 못하게 하는 이러한 요인들 즉 경력장애(career barriers)는 경력목표 달성을 방해하는 모든 요소를 의미한다. 이러한 요소들은 전형적으로 앞서 언급한 것처럼 한 개인에 있어 내적인 면과 외적인 면, 그리고 두 가지 모두의 복합적인 것으로 이루어져 있다.²⁰⁾ 내적 요소의 갈등과 외적 요소의 좌절은 더욱더 경력개발을 더디게 하며,

19) Blair, Leonie, "Beyond the Square : Career Planning for Information Professionals in the new Millennium," *New Library World*, Vol.101, No.1156(2000), pp.175-179.

20) O'Leary, V. E., "Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women," *Psychological Bulletin*, Vol.81 (1974), pp.809-826.; Farmer, H. S., "What inhibits achievement and career motivation in women?" *The Counseling psychologist*/Vol.6(1976), pp.12-14.

경력결정의 수준을 저하시킨다. 특히 Swanson과 Tokar는 내적 요소를 태도적, 외적 요소를 사회적·대인 관계적으로 구분하여 둘 사이의 상호작용적인 경력장애 요소를 고찰하였으며,²¹⁾ Farmer는 자아개념(self-concept)과 환경적 요소로 경력장애를 설명하고 있다. 또한 Peter, Wendy & Dee는 고등학교 3학년 학생들을 대상으로 경력미결정 관련 변수의 내·외적 요소들을 경로분석(path analysis)의 방법을 통해 분석하면서, 경력계획과 진로탐색에 관계된 개인의 인지스타일과 경력장애 요인들이 경력미결정에 어떠한 경로로 관계하는지를 잘 보여주고 있다.²²⁾ 대부분의 연구들에서 일관성있게 인정되는 이러한 경력장애 요인을 살펴보면 성별, 재정적 문제, 자아 정체감, 자아 효능감, 가족태도, 인지능력부족, 교육기회의 부족 등을 들고 있다. 그런데 이러한 요소들은 복합적으로 상호작용하여 개인의 경력결정수준에 영향을 미친다고 볼 수 있는데,²³⁾ Luzzo²⁴⁾와 Swanson & Tokar는 경력관련 이러한 장애들은 반드시 부정적 관점으로 다루어져서는 안 되며 극복하고 도전하는 대상으로 인지하는 자세가 요구된다고 주장하였다. 특히 내적인 면에서 인성적 특성이 경력미결정에 관여한다는 Super의 경력발달이론은 자아개념의 이해, 자아의 실현을 강조하였다. 그에 따르면 경력선택이란 자신의 자아정체감을 반영할 수 있는 흥미와 능력에 맞는 경력을 선택하고자 하는 과정이며, 이러한 과정이 청소년기와 성인초기를 거치는 동안 적절한 과제를 수행하는 과정을 통해 직업적 자아정체감(Vocational Identity)으로 발달된다는 것이다.

본 연구의 대상인 문헌정보학 전공학생들의 측면에서 살펴볼 때, 경력결정수준에 관계하는 변수들로는 예비사서를 둘러싼 외적 요인인 경력관련 학과활동 영역과 학과내 교과과정 영역으로 요약할 수 있을 것이다. 이러한 논의는 Callanan & Greenhaus²⁵⁾가 대학생들의 경력결정수준 연구에서 인구통계학적 변수, 성격특성 및 환경적인 변수들이 영향을 미친다고 제시하는 것과 유사하다고 볼 수 있다.²⁶⁾ 다시 말해 학교에 대한 학생들의 개념(의견 및 적응)은 기본적으로 개인 자아개념의 확산으로서, 자아개념이 높을수록 학교에 대한 적응력이 높다는 것이다. Jones와 Chenery는 경력결정수준에 대한 요인의 하나로서 직업에 대한 지식의 부족(직업과 교육프로그램에 관한 정보 부족으로 인한 미결정), 즉 전공 교육프로그램에 관한 정보부족이 경력미결정 요인이 될 수 있다고

21) Swanson, J. L. and Tokar, D. M., "College students's perceptions of barriers to career development," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.38(1991), pp.92-106.

22) Peter A. Creed, Wendy Patton, Dee Bartrum, "Internal and External Barriers, Cognitive Style, and the Career Development Variables of Focus and Indecision," *Journal of Career Development*, Vol.30, No.4 (2004), pp.277-294.

23) Gottfredson, L.S., "Circumscription and compromise : A developmental theory of occupational aspirations [Monograph]," *Journal of Counseling Psychology*, Vol.28(1981), pp.545-579.

24) Luzzo, D.A., "Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development," *Journal of Career Development*, Vol.22(1996), pp.239-248.

25) Callanan G.A., and Greenhaus, J.H., "The Career indecision of Managers and Professionals : A Examination of Multiple Subtypes," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.41(1992), pp.212-231.

26) 최정희, 최병우, 안인자, "예비사서의 경력 미결정 요인에 관한 연구," *한국비블리아학회지*, 제17권, 제1호(2006), pp.265-283.

보았다.²⁷⁾ 또한 조직의 특성도 자아개념의 확산으로 볼 수 있으며, 자아개념이 높고 구체적일수록 전공 나아가 직업 등의 경력결정에 있어서 합리적 유형을 나타내며, 자신들의 경력결정에 보다 만족한다고 할 수 있다. 고등학생과 대학생을 대상으로 한 경력미결정에 관한 유사한 연구²⁸⁾에서 경력미결정의 원인을 자신에 대한 정보부족, 작업환경에 대한 정보부족, 의사결정을 내리는데 있어서의 자신감부족, 심리적 갈등의 존재와 같이 4가지 원인으로 분석하고 있다.

대학생의 경우 경력결정에 있어 무엇보다도 중요한 것은 자신의 강·약점이 무엇인지를 먼저 알아야 하는 것이다. 대개의 경우 대학에서는 적성검사를 통해 탐색의 기회를 제공하고 있지만, 남과 다른 자신만의 독특성을 찾기 위해서는 성격검사의 필요가 반드시 요구된다고 하겠다. 성격(personality)이란 조직화된 행동의 전체적인 모습으로써, 개인이 속해 있는 집단 내에서 다른 사람으로부터 구별되는 사고, 느낌, 행동에 관한 특징적인 패턴이다.²⁹⁾ 따라서 성격에는 지성, 능력, 정서, 관념, 습관, 태도, 신체적 특징 등 많은 요소를 포함하고 있으며, 심리학적, 사회학적 양면성을 갖는 것이다. 사회인지적(social-cognitive) 관점에서 볼 때, 개인의 성격이란 내적 요인들, 환경, 그리고 행동간의 상호작용에 의해 조성된다. 따라서 성격은 개인수준의 경력결정과 관련된 연구에서 반드시 고려해야 할 포괄적 개념으로 볼 수 있다.

한편 경력결정수준과 더불어 경력결정 유형화에 대한 연구들도 많이 이루어졌다.³⁰⁾ 진로 혹은 경력의 의사결정에 있어 개인의 성격적인 유형에 따라 다름을 알 수 있는데, 경력의사결정(career decision making)의 개인차에 있어 합리적 유형, 직관적 유형, 의존적 유형으로 구분한 Harren의 체계가 가장 널리 인정되고 있다.³¹⁾ 가장 이상적인 의사결정의 유형의 순으로 합리적 유형, 직관적 유형, 그리고 의존적 유형으로 구분해 볼 수 있다. 본 연구에서는 이러한 개인의 성격적 유형이 경력결정수준에 있어 어떠한 조절변수(moderating variable)로서의 역할을 하는지를 살펴보고자 하는 것이다.

이상의 논의를 토대로 다음의 가설을 설정한다.

[가설 1a] 교과과정의 체계는 경력결정수준에 영향을 미칠 것이다

[가설 1b] 교과과정의 체계는 사서 관련 제도적 요소에 영향을 미칠 것이다

[가설 2a] 경력과 관련된 학과내 프로그램의 활동들은 경력결정수준에 영향을 미칠 것이다

[가설 2b] 경력과 관련된 학과내 프로그램의 활동들은 사서 관련 제도적 요소에 영향을 미칠 것이다

[가설 3] 사서 관련 제도적 요소는 경력결정수준에 영향을 미칠 것이다

27) Jones, L.K., and Chenery, M.F., "Multiple Subtypes among vocationally Undecided College Students : A Model and Assessment Instrument," *Journal of Counseling Psychology*, Vol.27(1980), pp.469-477.

28) 탁진국, 전계서, p.95.

29) Myers, David, G., *Exploring Psychology*(Worth Pub., 2005).

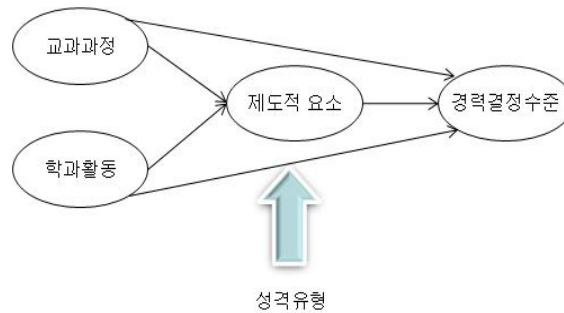
30) Arroba, T., "Styles of decision-making and their use : An empirical study," *British Journal of Guidance and Counseling*, Vol.5(1977), pp.149-158.; Harren, V. A, et al., "A model of Career decision-making for college student," *Journal of Vocational behavior*, Vol.14 (1979), pp.119-133.

31) 이현주, "진로의사결정과 개인적 변인들과의 관계분석," *진로교육연구*, 제9권(1998), pp.223-276.

[가설 4] 학과내 프로그램의 활동들이 사서 관련 제도적 요소에 미치는 영향력은 성격유형에 따라 다를 것이다

[가설 5] 사서 관련 제도적 요소가 경력결정수준에 미치는 영향력은 성격유형에 따라 다를 것이다

전제된 요인들을 기준으로 연구모형을 만들어 보면 <그림 1>과 같다. 연구모형과 가설을 이용하여 수도권 및 충청권 대학교에 재학 중인 문헌정보학과 학생을 대상으로 경력결정수준에 대한 영향력과 그에 따른 성격유형의 조절적 효과를 살펴보고자 한다.



<그림 1> 연구모형

Ⅲ. 연구방법

1. 연구변수의 조작적 정의와 측정항목

연구를 위한 변수의 선택과 조작화는 선행연구를 기반으로 도출하였으며, 각각의 구성요인의 조작화된 정의와 각 요인별 측정변수는 <표 1>과 같다. '교과과정'과 '학과활동'의 연구단위들은 조직환경적인 측면으로 볼 수 있으며, '제도적 요소'의 연구단위는 <표 1>에서 알 수 있듯이 사서 제도적인 개선에 대한 기대수준으로 정의하였다. 특히 종속변수에 해당하는 경력결정수준은 Buck와 Daniels가 수정한 ACDM(Assessment of Career Decision Making)을 기초로 하여 조사하였다.

〈표 1〉 연구요인의 조작적 정의와 측정변수

개념	항목	측정 변수
교과과정	oc1	교과과정을 선택하기 위한 가이드 여부(관중별 근무를 하기위한 교과과정이 개발되어있다)
	oc2	우리학과의 교과과정은 사서직의 업무를 수행하는데 필요한 전문지식이 충분히 반영되고 있는지 여부정도
	oc3	교과과정에 인턴십 프로그램이 포함되어 있다
학과활동	oa3	우리 학과는 전공 동아리, 해외연수 등 다양한 경험의 가능여부
	oa4	학생들의 경력개발을 위하여 경력상담(교수면담) 프로그램의 시행여부
	oa5	취업한 선배와의 토론 프로그램의 존재여부
제도적 요소	ic1	사서의 세부전공 특성화를 위해서는 학부제 운영방식보다 독립학과로 운영하는 것이 바람직한가에 대한 지각수준
	ic4	주제전문사서 배출을 위한 특성화 교육프로그램의 도입 필요성 여부
	ic5	세부전공별(기록관리사, 정보검색사, 독서지도사) 특성화를 위한 직업군의 개발 필요성
	ic6	도서관 실습은 제도적으로 학점 연계프로그램으로 되어야 하는지에 대한 여부
경력결정 수준 ³²⁾	vp1	적성과 흥미의 변화로 인한 특정 직업에 대한 결정여부 정도
	vp2	장래에 대한 나의 계획들의 불확실성 정도
	vp3	내 분야에서 유용한 직업이 정확히 무엇인지 파악정도 수준
	vp4	다가올 시간에 어떤 공부를 하여서 어느 방향으로 세부전공을 결정해야 하는지의 수준정도
	vp5	전공 취업에 대한 몇 가지 자료와 프로그램을 검토해 봤지만 정말로 자신이 무엇을 찾고 있는지에 대한 인지수준
성격유형 (조절변수)	rc1	나는 중요한 결정을 할 때 매우 체계적으로 한다
	rc2	나는 충분한 시간을 두고 생각을 한 후에 결정을 하는 편이다
	rc3	나는 결정에 앞서 모든 정보가 확실 한지 아닌지를 재검토 한다
	dc1	나는 어떤 결정을 할 때 친구의 생각을 중요시 한다
	dc2	나는 결정하는 것이 어려워 그것을 연기하는 경우가 많다
	dc3	나는 평판이 좋을 것 같지 않은 결정을 해봤자 별 의미가 없다고 생각 한다
	dc4	나는 훌륭한 결정을 내릴 자신이 없어서 대개 다른 사람들의 의견에 따르는 편이다
	ic1	나는 중요한 결정이라도 매우 빠르게 결정한다
	ic2	나는 어떤 결정을 할 때 내 자신의 감정과 반응에 따른다
ic3	나는 어떤 일을 점점 헤보거나 사실을 알아보지도 않고 결정하는 경우가 많다	

2. 표본설계 및 자료수집

기존 연구 내용을 바탕으로 작성된 설문지는 수도권(서울 J대학교, 경기 K대학교) 및 충청권(충남 K대학교) 소재의 2년제(경기 D대학) 및 4년제 대학교에 재학 중인 문헌정보학과 학생들에게 편의추출방법(convenience sampling)으로 수집되었으며, 설문에 응답한 자는 자신의 전공에 대해 잘 이해하고 있고, 설문에 적절하게 응답할 수 있는 2학년 이상을 대상으로 하였다. 응답의 척도는 5점 리커트 척도를 사용하였으며, 설문 질문에 대한 답변이 “전혀 그렇지 않다”인 경우에

32) 측정항목들은 모두 역척도문항임.

는 1, “매우 그렇다”인 경우에는 5 를 응답하도록 하였다. 설문지는 2007년 9월부터 10월까지 2차에 걸쳐서 수집되었으며, 배포 수는 총 650 부였다. 회수된 설문지는 최종 566부로서 회수율은 87.1%이다. 이 중 설문응답 내용이 부실한 25부는 본 연구에서 제외하고, 나머지 유효한 설문지 541부를 이용하여 분석하였으며, 분석도구로는 SPSS(15.0)와 AMOS(7.0) 프로그램을 사용하였다.

IV. 가설검정 및 분석결과

1. 표본 특성

본 연구에 사용된 설문 응답자들의 형태별 구성은 2년제 대학생이 110명(20.3%), 4년제 대학생이 431명(79.7%)으로 구성되었다. 전체 응답자중 여학생이 437명으로 80.8%를 차지하고 있는데 이는 학과 특성에 따른 불가피한 구성비를 나타내고 있다. <표 2>는 본 논문의 설문에 응답한 응답자들의 구성 내용을 요약하고 있다.

<표 2> 응답자의 분포

		2년제 대학	4년제 대학	합계
남	2학년	11	34	104
	3학년		31	
	4학년		28	
여	2학년	99	130	437
	3학년		122	
	4학년		86	
		110	431	541

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰성검정

본 연구에서는 변수들간의 상관관계를 계산하여 동일한 개념들을 측정하여 변수를 묶어가는 R-type 요인분석을 행하였으며, 주성분분석방법(principal component analysis)과 베리맥스 방법을 이용하였다. 변수들의 요인분석 및 신뢰도분석 결과는 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 요인분석 및 신뢰도분석 결과

연구단위		최초 항목수	요인분석 후	신뢰도분석 후	알파계수	최종 항목수
외생	교과과정	3	3	3	0.613	3
	학과활동	4	4	4	0.727	4
	제도적 요소	7	4	4	0.683	4
내생	경력결정수준	8	5	5	0.820	5
조절	합리적	4	3	3	0.631	3
	의존적	4	4	4	0.669	4
	직관적	4	3	3	0.671	3

경력결정수준 요인에서는 3개의 측정항목이, 조절변수에 해당하는 합리적, 직관적 변수에서 각각 1개 측정항목들이 요인적재량이 낮게 나와 제외하였다. 조직특성에 해당하는 6개 항목은 2개의 요인('교과과정' 및 '학과활동')으로 구분되어 각각 3개 및 4개의 측정항목으로 구성하였다. 각 요인들은 모두 고유값(Eigenvalue)이 1 이상으로 나왔으며, 신뢰도 계수는 0.6을 모두 초과하는 것으로 나타났다. 한편 각 측정항목에 대한 기초통계량은 〈표 4〉에 요약되어 있다.

〈표 4〉 측정항목에 대한 기초통계량

개념	측정항목	평균	표준편차	개념	측정항목	평균	표준편차
교과과정	oc1	2.45	0.79	학과활동	oa3	2.16	0.86
	oc2	2.98	0.84		oa4	2.31	0.85
	oc3	2.91	0.98		oa5	2.09	0.92
성격유형	rc1	3.52	0.84	제도적 요소	oa6	2.42	0.92
	rc2	3.69	0.83		ic1	3.86	0.90
	rc3	3.42	0.83		ic4	4.10	0.78
	dc1	3.20	0.87	ic5	4.03	0.82	
	dc2	3.20	0.98	ic6	3.77	0.92	
	dc3	3.12	0.96	경력결정수준	vp1	2.76	1.04
	dc4	2.71	0.94		vp2	3.13	1.00
	ic1	2.55	0.98		vp3	2.65	0.99
	ic2	3.49	0.84		vp4	2.97	0.99
	ic3	2.55	0.94		vp5	2.93	1.06

3. 구조방정식모형의 구축

가. 단일차원성 검정

각 연구단위별 측정항목들에 대해 단일차원성(unidimensionality)을 검정하기 위해 내생, 외생 변수를 모두 포함되는 측정모형(measurement model)에 대해 공분산 행렬을 이용한 확인요인분

석(CFA)을 실시하였다. 이 분석과정을 통해 단일차원성을 만족시키지 못하는 구성요인의 측정 변수들은 제거하였으며(‘학과활동’ 및 ‘경력결정수준’에서 1개 항목씩), <표 5>에서 보듯이 요인 적재량, 평균분산추출(AVE: average variance extracted) 값, 구성개념신뢰도(CR: construct reliability) 값 그리고 CFA 분석 전·후의 변수 수 등을 제시하였다.

<표 5> 확인적 요인분석 결과

요 인	최종 변수	표준화 요인부하량	t값	평균분산 추출값(AVE)	구성개념 신뢰도(CR)	변수 수	
						CFA 전	CFA 후
학과활동	oa4	0.796	-	0.506	0.772	4	3
	oa5	0.725	10.455				
	oa6	0.599	9.858				
교과과정	oc1	0.728	9.451	0.520	0.741	3	3
	oc2	0.825	-				
	oc3	0.592	8.337				
경력결정수준	vp2	0.676	-	0.545	0.817	5	4
	vp3	0.665	13.152				
	vp4	0.783	14.862				
	vp5	0.817	15.166				
제도적 요소	ic1	0.843	-	0.498	0.805	4	4
	ic4	0.748	9.231				
	ic5	0.674	9.207				
	ic6	0.519	7.757				

주 : $\chi^2/df = 1.484 (105.375/71)$, $p=0.05$, $NFI=0.94$, $CFI=0.98$, $RMSEA=0.03$

확인요인분석시 모형의 적합성을 평가하기 위하여 Hair et al.(2006)는 χ^2/df , CFI, RMSEA를 대표적 지수(index)로 제안하고 있는데, 이들 지수들의 값을 살펴보면 여러 지수들의 값이 기준에 적합($\chi^2/df < 3$, $CFI > .95$, $RMSEA < .08$)하게 나와서 전체적으로 연구를 위한 모형 적합도를 만족한 상태로 볼 수 있다.

나. 집중타당성

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

연구단위들에 대한 측정항목들의 요인부하량이 <표 5>에 나타난 바와 같이 모두 통계적으로 유의하였다($t > 6.00$). 그리고 개념신뢰도(CR) 및 평균분산추출값(AVE)의 계산 결과 일반적인 기준($CR > .70$, $AVE > .5$)을 충족시켜 각 연구단위개념에 해당하는 항목들은 대체로 집중타당성을

갖는다고 할 수 있다.³³⁾

다. 판별타당성

판별타당성(discriminant validity)이란 모형에서 사용하는 한 개의 구성개념이 다른 구성개념과 판별되는지를 알아보는 것이다. 이 분석은 구성개념 간의 상관계수의 제곱값과 평균분산추출값(AVE)을 이용하여 판단한다.³⁴⁾ 즉 각 구성개념에 대한 AVE값이 상관관계 계수의 제곱값보다 크면 판별타당성(discriminant validity)이 있다고 제안하였다. <표 6>은 4개의 구성개념 간의 상관관계값을 나타낸다. 이에 따라 상관관계값으로부터 제곱값을 계산하였는데, 상관관계 제곱값 중 가장 큰 값은 .205(학과활동 - 교과과정)로서 이는 가장 작은 AVE값인 0.498보다 작다. 따라서 본 연구에 사용한 척도들은 판별타당성을 갖는다.

<표 6> 개념구성간의 상관계수

	학과활동	교과과정	제도적 요소
교과과정	.453**		
제도적 요소	-.128*	-.003	
경력결정수준	.150**	.160**	-.119**
평균	2.187	2.792	3.940
표준편차	0.684	0.634	0.612

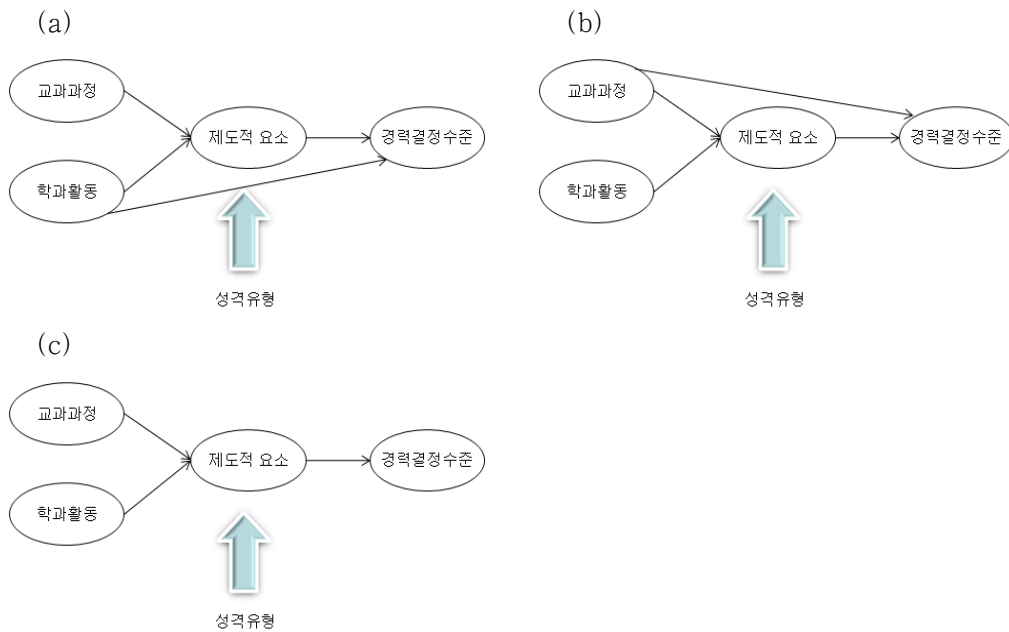
** p < .01, * p < .05

3. 가설검정과 분석결과 논의

연구모형의 신뢰성과 타당성이 확보되었으므로 연구모형에 준하는 구조모형(structure model)을 만들어 AMOS 7.0으로 분석하였다. <그림 1>에서 제시한 연구모형이 보다 현실적으로 최상의 모형인지를 살펴보기 위해 대안모형(alternative models)을 설정하여 추가적으로 분석하였다(그림 2 참조). 이 대안모형들은 연구모형과는 모두 nested 관계에 있으며 추가적으로 CFA를 할 필요는 없으며, 구조모형(structure model) 분석의 차원에서 적합도와 경로계수에 초점을 두고 살펴보면 된다. 먼저 대안모델 (c)는 연구모형보다 경로의 수가 적으므로 χ^2 의 값이 반드시 커야 한다. 그런데 그 차이 값이 9.08로 5.99($\Delta\chi^2_{0.5}, df=2$)보다 크다. 따라서 대안모형 (c)보다는 연구모형이 더 우수하다고 할 수 있다. 한편 대안모형 (a)와 대안모형 (b)는 연구모형에서 하나의 경로가

33) Hair, J.F, et al., *Multivariate Data Analysis*(Prentice Hall, 2006), pp.776-778.

34) Fornell and Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, Vol.18, No.1(1981), pp.39-50.



〈그림 2〉 대안모델들

제거된 모형이다. 이 둘은 연구모형보다 지표값의 비교에 있어 더 적합한 모델로 볼 수 있다(표 7 참조). 그러나 대안모델의 설정에서는 적절하고 논리적인 근거가 제시가 전제가 되어야 한다. 외생변수로 설정한 두 개의 연구개념(‘교과과정’, ‘학과활동’) 중 어느 하나만의 경로설정(그림 2에서 a 및 b)은 경험연구에 있어 부적절하다. 따라서 연구모형이 제시된 대안모형보다 더 적합하다고 할 수 있다.

〈표 7〉 연구모델과 대안모델들

모델	χ^2	df	p	χ^2/df	Δdf	$\Delta\chi^2_{0.5}$	PNFI	PCFI	AIC
연구모델	71.98	71	.45	1.01	-	-	.63	.68	167.98
대안모델(a)	73.15	72	.44	1.02	1	1.17	.64	.69	167.15
대안모델(b)	72.18	72	.47	1.00	1	0.20	.64	.69	166.18
대안모델(c)	81.06	73	.24	1.11	2	9.08	.64	.69	173.06

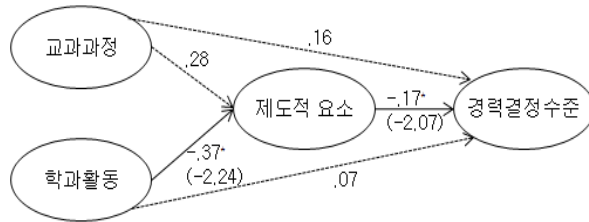
이러한 연구모형의 구조분석에 있어 적합도를 살펴보면 $\chi^2/df=1.014(71.977/71)$, p-value = 0.445, NFI=0.93, CFI=0.99, RMSEA=0.01의 값을 보였다. 이와 같은 값들은 모형 적합도 판정 기준의 원칙에 부합된다. 이를 근거로 연구가설을 검정하였다(표 8 참조). 연구가설의 검정 결과를 보면, 학과 내 경력관련 프로그램의 활동수준 및 사서관련 제도적 발전에 대한 관심수준이 경력결정

수준에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 교과과정의 체계는 다른 내생변수들에게는 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났다. 또한 <그림 3>에서 알 수 있듯이, 사서 관련 제도적 수준에 대한 기대수준이 학과활동과 종속변수인 경력결정수준 사이에서 매개적 역할을 하고 있음도 알 수 있다.

<표 8> 가설검정 결과

가설	Standardized	S.E.	C.R.	결과
[가설 1a] 교과과정의 체계는 경력결정수준에 영향을 미칠 것이다	0.16	0.162	1.08	기각
[가설 1b] 교과과정의 체계는 사서 관련 제도적 요소에 영향을 미칠 것이다	0.28	0.125	1.64	기각
[가설 2a] 경력과 관련된 학과내 프로그램의 활동들은 경력결정수준에 영향을 미칠 것이다	0.07	0.195	0.46	기각
[가설 2b] 경력과 관련된 학과내 프로그램의 활동들은 사서 관련 제도적 요소에 영향을 미칠 것이다	-0.37*	0.152	-2.24	채택
[가설 3] 사서 관련 제도적 요소는 경력결정수준에 영향을 미칠 것이다	-0.17*	0.119	-2.06	채택
[가설 4] 학과내 프로그램의 활동들이 사서 관련 제도적 요소에 미치는 영향력은 성격유형에 따라 다를 것이다	-	-	-	채택
[가설 5] 사서 관련 제도적 요소가 경력결정수준에 미치는 영향력은 성격유형에 따라 다를 것이다	-	-	-	기각

* : $p < .05$



* $p < .05$, 표준화계수이며 괄호안은 t값임

<그림 3> 분석결과

한편, [가설 4] 및 [가설 5]를 검정하기 위해서는 앞서 언급한 학생들의 성격유형 3가지에 따른 조절효과를 분석해야 한다. 이러한 조절효과를 검증하기 위해서는 여러 가지 방법이 있으나, 여기서는 연구단위(잠재요인) 간의 관계를 free로 한 모형과 잠재요인 간 관계가 동일하다는 제약모형(constraint model)의 구조모형 분석을 통한 $\Delta\chi^2$ 검증으로 살펴보기로 한다. 가설이 지지되기 위해서는 free모형이 제약모형보다 우수한 것으로 나타나야 한다. 즉 free 모형의 경우 자유도 감소를 만회할 만큼의 $\chi^2_{0.01}$ 값의 충분한 감소(df=2, 9.21이상)가 이루어져야 하는데, <표 9>에서 보듯이 제약모형 1은 조건을 충족하였고($\Delta\chi^2 < \Delta\chi^2_{0.01}(2) = 9.21$), free 모형의 분석에 있어 각 집단간 비표준화 경로계수(합리적 : -0.084, 직관적 : -0.103, 의존형 : -0.455)에서도 방향성이 일치함을 보여주었는데, 이를 통해 free모형이 보다 우수한 것으로 나타났다. 따라서 [가설 2b] 경로

에서 학생들의 성격유형의 조절효과는 유의적이며 [가설 4]는 지지되었다. 한편 제약모형 2의 경우는 free 모형보다 우수하게 나타나($\Delta\chi^2 > \Delta\chi^2_{0.01}(2) = 9.21$), [가설 3] 경로에서의 성격유형의 조절효과는 유의적이지 않아 가설이 지지되지 못하였다.³⁵⁾

〈표 9〉 성격유형의 조절효과분석 결과

	χ^2	df	p	$\Delta\chi^2_{0.01}(2)$
free 모형	333.095	213	.000	-
제약모형 1 (학과활동→제도적 요소)	350.935	215	.000	17.84
제약모형 2 (제도적 요소→경력결정수준)	333.862	215	.000	0.767

V. 결론 및 향후 연구방향

경력개발에 대한 논의와 연구들은 대부분의 경우, 기업조직의 차원에서 경력계획 및 경력관리라는 상호보완적 의미에서 다루어지고 있다. 보다 넓은 의미에서 살펴볼 때 경력개발이란 각 개인의 생애(生涯)에 걸쳐 지속적 과정으로 이루어지는 것이다. 특히 오늘날에 있어 청년실업의 문제와 같은 사회 현상적 측면을 차지하더라도 직업계획 및 경력개발은 대학생의 경우에 있어 특히 중요한 이슈이자 현실적으로 해결하지 해야만 하는 난제이기도 하다.

이러한 관점에서 본 연구는 경력결정수준에 영향을 미치는 개념적 요소로 학과전공의 교과과정, 학과내 경력(진로) 관련 활동들, 그리고 경력관련 제도적인 요소로 설정하면서, 특히 문헌정보학을 전공하고 있는 대학생들의 경력결정수준에 영향을 주는 요인들이 무엇인지 살펴보는 것을 1차적 목표로 하였다. 여기에 3가지 유형의 성격유형이 조절적 역할을 하는지를 살펴봄으로써 대학생들의 경력개발에 시사하는 바를 논의하고자 하는 것이다. 이를 위해 수도권 및 충청권 대학(교)에 재학 중인 문헌정보학과 재학생들을 대상으로 편의추출방법을 통한 실증분석을 수행하였다. 기존의 문헌 및 실증연구들의 흐름과 내용을 기반으로 하여 연구모형을 설정하였으며, 제시된 연구모형이 보다 현실적으로 최상의 모형인지를 살펴보기 위해 연구모형의 nested 관계에 있는 3가지 대안 모형(alternative models)을 추가로 설정하였고, 구조모형(structure model) 분석의 차원에서 Amos 7.0 프로그램으로 적합도와 경로계수에 초점을 두고 살펴보았다. 연구모형과 대안모형의 비교분석의 결과, 제시한 연구모형이 여러 가지 지수와 적합도 면에서 상대적으로 우수한 모델로 판명되었으며, 그 연구모형의 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저, 연구가설로 설정한 가설 즉 4가지 construct로 이루어진 인과관계속에서 총 7개의 가설을

35) 조절변수에 대한 통계분석은 여러 방법이 사용된다. 일반적으로 위계적 회귀분석상의 R^2 변화량의 유의성 여부를 이용하는데, 본 연구에서는 구조방정식에서 조절효과검증을 하였으며 성격유형에 따른 조절효과의 실제 값의 차이(가설 4)는 제시하지 않았다.

설정하였는데, 이중 4가지 가설은 기각되었고 3가지 가설만 채택되었다. 채택된 가설로는 '학과내 경력 관련된 프로그램의 활동은 사서 관련 제도적 개선의 기대수준에 영향을 미칠 것이다.'($p < 0.05$)와 '사서제도의 개선에 대한 기대수준은 경력결정수준에 영향을 미칠 것이다.'($p < 0.05$), 그리고 '학과내 경력 관련된 프로그램의 활동이 제도적 개선의 기대수준에 미치는 영향은 학생들의 성격유형에 따라 다를 것이다'이다. 외생변인인 '교과과정' 요인과 '학과활동' 요인은 경력결정수준에 직접적인 통계적 유의성은 없었으며, 사서관련 제도적 요소가 경력결정수준에 미치는 영향에 있어 성격유형은 조절역할을 하지 못하였다.

이러한 통계적 결과가 의미하는 바를 살펴보면, 학과내에서의 경력관련 프로그램의 적극적 활동들은 사서 관련 제도적 개선에 대한 기대수준에 부(-)의 영향을 미치고 있는데, 이는 학과내의 적극적인 경력관련 활동에 참여하는 학생들은 경력(진로)과 관련한 사서제도에 대해 많은 정보와 관심이 이미 획득되어 공유된 상태이기에 오히려 진로와 관련한 제도적 개선에 대한 기대감은 오히려 떨어진 상태라고 해석되어진다. 실제 학과내의 경력관련 활동에 적극적이고 관심이 있는 학생들은 사서제도에 관한 시스템적인 사고를 통해 단순히 제도개선에 대한 미시적인 요구와 기대보다는 효과적인 대안의 제시를 통한 자기개발의 수준단계에 진입해 있다. 또한 제도적 기대수준이 경력결정수준에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 제도적인 개선에 대한 기대수준이 높은 학생들은 전공 관련한 정보와 지식의 부족 그리고 관심의 부재 등의 이유로 인해 이미 경력결정을 지체하거나 (indecisive) 결정하지 못한 상태(undecided)에 놓여 있다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 다시 말해, 학과활동 프로그램의 실시와 활용은 경력결정수준에 간접적으로 영향을 미치는 것이다. 또한 [가설 2b]의 경우에는 성격유형에 따른 차이가 있으나, [가설 3]의 경로에 있어서는 성격유형이 조절변수로서 역할을 하지 못하는 것으로 나타났다. 즉 학과 내 경력 관련프로그램의 활동이 성격유형에 따라 사서직 관련한 제도적 기대수준이 다르게 나타난다는 것이며, 이러한 제도적 기대수준이 경력결정수준에 영향을 미치는 경우에 있어서는 성격에 따른 차이가 없다는 것을 알 수 있다. 따라서 성격유형에 따른 차별화된 경력관련 프로그램의 실시가 요구된다고 볼 수 있다.

이러한 분석결과를 통해 예비사서로서의 대학생들에 있어서는 경력결정수준에 영향을 미치는 우선적인 선행변수로서는 '학과 내에서 이루어지는 경력관련 활동들'(예, 취업 동아리 활동, 경력상담 프로그램 실시, 선배와의 교류, 경력개발 프로그램의 참여 등)의 수준으로 보여진다. 이러한 활동들을 통해서 경력관련 정보의 공유와 그에 따른 자연스런 경력계획 유도, 인맥관리, 심리적 위안 등의 긍정적인 효과로 인해 경력결정수준을 높이는 것으로 판단할 수 있다.

보편적인 관점에서 바라볼 때, 사서업무의 전문성 세분화에 따른 예비사서들의 지식, 스킬, 능력 등에 대한 면밀한 분석의 토대와 적성검사를 통해 예비사서의 부문별 역량(competency)을 강화할 수 있는 차별화된 커리큘럼 및 경력프로그램이 실시되어야 할 것으로 본다. 거기에서 개인이 갖고 있는 강·약점의 분석과 아울러 자신이 처해있는 다양한 사회적 환경의 이해를 통해 자신의

태도와 행동을 결정할 수 있도록 성찰(reflection)할 수 있는 경력지도와 상담이 요구된다고 하겠다. 이처럼 경력결정수준이라는 복합적 차원의 변수에는 다양한 요인들이 상호보완적 측면에서 지원되어야 한다. 다시 말해 사서로서의 역량에 대한 명확한 정의의 설정 하에 대학교에서는 교과과정의 현장 일치성과 더불어 사서의 새로운 역할모델의 제시, 그리고 학생들에게 비전과 동기부여를 제공할 수 있는 환경이 필요하다. 즉 지식정보사회에 있어서 조직변화를 수반하는 직업 환경과 더불어 사서업무의 세분화, 전문화에 효과적으로 대처하기 위하여 예비사서 개개인의 지식, 스킬, 특성화된 역량의 강화가 요구되며, 이것은 예비사서들에게 직업 환경의 변화와 함께 수반되는 직업분야의 위협을 기회로 바꿀 수 있다. 직업 환경에서 요구되는 요소들은 자기가 선호하는 분야의 변화되는 역할모형을 예비사서들의 경력과 취업목적에 맞게 수용할 수 있는 방법을 경력개발과정에 수용할 수 있을 것이다. 따라서 예비사서들이 경력개발을 위한 내적동기에 집중할 수 있도록 차별화된 커리큘럼과 경력프로그램의 실시가 요구되며, 이는 효율적인 예비사서들의 경력개발과 함께 문헌정보학의 교수목적과 방향을 제시하게 될 것이다. 그러므로 학교조직에 속해있는 대학생들의 경력 미결정이 가져올 잠재적인 부정적 결과를 관리하고 해결함에 있어, 본 연구의 결과가 어느 정도의 통찰력을 제공할 수 있으리라 기대한다.

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

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

둘째, 본 연구결과는 특정 집단에 대한 분석결과이기 때문에 일반화의 가능성에 제약이 따른다. 이를 보완하기 위한 인과적 모델의 검증에는 종단적인 연구가 요구된다. 또한 엄격하게 모집단의 특성을 고려된 집단 간의 차이에 따른 인과성(causality)은 추후의 과제로 남겨둔다. 특히 표본 선정에 있어서 2년제 대학 재학생과 4년제 대학 재학생의 차별성을 고려하지 않았으며, 학부제 및 전공제 실시로 인하여 전공에 대한 인지가 높은 3학년생 이상의 표본을 대상으로 조사되었다면 보다 타당성을 확보하였을 것이다.

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

넷째, 성격유형의 구분에 있어 명확하게 3가지의 유형만으로 분석을 하였으나, 실제로는 각 유형의 성격을 복합적으로 가지고 있다고 가정할 수 있다. 또한 성격유형에 따른 구체적인 학과내 프로그램의 명확화에 대한 제시는 추후의 연구과제로 남겨둔다.

〈참고문헌은 각주로 대신함〉

