

# 진로전환 과정에서의 사서직 선택 동기와 정보탐색 경험

## Career Transitions into Librarianship: Motivations and Information-Seeking Experiences

이나리 (Nari Lee)\*

이지연 (Jee Yeon Lee)\*\*

### 초 록

본 연구는 사서로의 진로전환을 고려하는 이들의 동기와 정보탐색과정을 살펴보는 데 목적이 있다. 사서로의 진로전환을 모색한 경험이 있는 12명을 대상으로 심층 인터뷰를 진행하였으며, 사서직에 대한 정보탐색과정은 Kuhlthau의 정보탐색 과정 모델을, 사서직 선택 동기 유형의 분석은 Deci & Ryan의 자기결정성이론을 이론적 틀로 적용하여 질적 내용분석을 수행하였다. 분석 결과, 도서관 공간과 책에 대한 선호에서 비롯된 내재적 동기가 가장 주요한 동기 요인으로 나타났다. 탐색 초기에는 내재적 동기, 통합된 조절 및 확인된 조절과 같은 자율적 동기의 충족이 탐색의 중심이 되었으나, 탐색이 지속됨에 따라 투사된 조절 및 외적 조절과 같은 통제된 동기의 충족으로 탐색의 초점이 확대되었다. 탐색 과정에서 드러난 사서직의 기존 이미지와 실제 탐색된 정보 간의 괴리는 사서직에 대한 사회적 인식과 현실 간의 간극을 보여주는 중요한 지점이다. 사서직에 대한 체계적인 정보 부족, 단편적인 경험에 기반한 인식, 그리고 사회적 관심의 부재 등이 괴리의 주요 원인으로 나타났으며, 이는 개인의 진로 결정뿐만 아니라 사서직 전체의 사회적 인식과 직업적 위상에도 영향을 미칠 수 있다. 본 연구는 사서로의 진로전환을 위한 정보탐색과정을 분석함으로써 사서직에 대한 정보 제공 방식의 개선 방향에 대한 시사점을 제공한다.

### ABSTRACT

This study examines the motivations and information-seeking processes of individuals considering a career transition into librarianship. In-depth interviews were conducted with 12 individuals who had explored such a transition. The information-seeking process was analyzed using Kuhlthau's Information Search Process (ISP) model, and career choice motivations were examined through Deci and Ryan's Self-Determination Theory using qualitative content analysis. The analysis revealed that intrinsic motivation—particularly a preference for library spaces and books—was the most significant initial driver. In the early stages of information seeking, participants primarily focused on fulfilling autonomous motivations, such as intrinsic motivation, integrated regulation, and identified regulation. However, as the exploration progressed, their focus expanded to include controlled motivations, including introjected regulation and external regulation. The discrepancy between the preconceived image of librarianship and the actual information uncovered during the search process offers critical insight into the gap between public perception of librarians and professional reality. The main causes of this gap were identified as a lack of systematic information about the profession, perceptions shaped by fragmented personal experiences, and the absence of a strong collective professional voice. These factors influence not only individuals' career decisions but also the broader social perception and professional status of librarians. By examining the information-seeking process involved in career transitions into librarianship, this study provides implications for improving how information about the profession is communicated.

키워드: 사서, 진로전환, 정보탐색과정, 자기결정성이론, 진로전환 동기

librarian, career transition, Information Search Process(ISP), Self-Determination Theory, career choice motivation

\* 연세대학교 문헌정보학과 박사과정(narilee@yonsei.ac.kr) (제1저자)

\*\* 연세대학교 문헌정보학과 교수(jlee01@yonsei.ac.kr) (교신저자)

■ 논문접수일자: 2025년 8월 21일 ■ 최초심사일자: 2025년 9월 2일 ■ 게재확정일자: 2025년 9월 8일

■ 정보관리학회지, 42(3), 257-286, 2025. <http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2025.42.3.257>

© Copyright © 2025 Korean Society for Information Management

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

## 1. 서론

### 1.1 연구 배경 및 목적

진로전환은 좁게는 이직이나 전직과 같은 직장을 옮기는 행위를 의미하며, 넓게는 한 개인이 실제로 다른 역할을 맡음으로써 역할의 실질적 변화를 시도하는 것, 즉 지금까지 축적해 온 경험의 양상을 바꾸는 행위라 볼 수 있다(김은경 외, 2023; Louis, 1980). 과거에는 많은 사람들이 초기 성인 시기에 취업한 직장에 정년 때까지 머물렀다면, 오늘날에는 직업 선택과 진로발달이 개인의 전 생애에 걸쳐 이루어지고 있다(이지원 외, 2014). 이는 과학기술의 발달, 경제 구조와 노동 시장의 변화, 자신의 성장과 삶의 질을 중시하는 경향 등 다양한 이유로 일과 직업에 대한 태도가 변화하고 있기 때문이다(김은빈, 허승희, 2022).

사서는 진로전환을 고민하는 이들에게 많은 관심을 받는 직업이며, 이는 데이터로도 확인할 수 있다. 정규 교육과정인 대학 내 문헌정보학과 입학정원은 최근 5년간(2020-2024년) 평균 1,225명(교육통계서비스, 2024)인 반면, 같은 기간 2급 정사서 자격증 취득 수는 평균 2,366개(한국도서관협회, 2024)이다. 대체로 감소하는 추세를 보이는 문헌정보학과 입학정원과는 달리 사서자격증 취득 수는 증가세를 보이고 있다. 사서로 일하기 위해 자격증이 필수적으로 요구된다는 점을 고려했을 때, 정규 교육과정을 통한 자격증 취득보다는 학점은 행제와 사서교육원 등에서 진로전환을 위하여 사서 자격증을 취득하는 경우가 더 많다고 볼 수 있다.

진로전환을 결심한 이들은 새로운 진로를 위해 다양한 정보를 탐색하게 된다. 정보는 의사결정에 있어 매우 중요한 역할을 하며(Whittemore & Yovits, 1973), 이는 진로전환에 있어서도 예외는 아니다. 과거에는 진로의사결정에 있어 개인과 직업 환경의 특성에 대한 객관적인 정보를 통한 합리적인 의사결정이 중요하게 다뤄지면서 정서가 의사결정에 관여하는 방식은 큰 주목을 받지 못했다. 하지만 진로의사결정은 인지적 과정인 동시에 정서적 과정임이 밝혀짐에 따라 진로의사결정에 있어서 정서적 측면은 중요한 요소로 인식되고 있다(공윤정, 2014). Emmerling과 Cherniss(2003)는 진로의사결정에서 경험하게 되는 감정은 특정 진로 선택과 관련된 위험에 대한 인식, 개인이 참여할 자기 탐색의 양과 종류, 그리고 진로 선택과 관련된 정보를 처리하는 방식에 영향을 미친다고 보았다. 따라서 정서는 진로의사결정에 있어 인지적, 행동적 측면 못지않게 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다. 정보를 탐색하고 수집하는 과정에 대한 다양한 이론이 존재하지만, 정보의 인지적 측면을 넘어서 사용자가 일반적으로 경험하는 정서적 측면까지 고려하는 모델로는 Kuhlthau의 정보탐색과정(Information Search Process, 이하 ISP) 모델을 들 수 있다(Kuhlthau, 1991).

최근 디지털 환경으로의 급격한 변화에 따라 사서 또한 자신의 사명을 재정립할 필요성이 제기되고 있다. 정보자원의 수집 및 접근을 제공하는 기존의 도서관 서비스를 넘어 사서에 대한 새로운 역할이 요구되고 있으며(김지현, 2020; 이승민, 2020), 이러한 변화가 실제 현장에서 실현되기 위해서는 사서직의 역할과 기능에 대한 내부의 합의가 필요하다. 이를 위해서는 현장에

있는 사서가 변화된 역할을 수행해야 하는 것과 동시에, 새롭게 진입하는 사서가 어떠한 동기를 갖고 사서로 진입하는지 살펴보는 것도 중요하다. 이들의 동기를 이해함으로써 사서직에 대한 사회적 인식을 엿볼 수 있으며, 신규 사서가 사서직을 통해 이루고자 하는 기대와 탐색과정에서 확인한 사서직 정보 간의 간극을 통해 사서직의 발전 방향을 모색할 수 있기 때문이다.

이처럼 진로전환을 통해 진입한 사서들의 역할은 사서직 전체의 성장과 변화에 영향을 줄 것으로 예상되지만, 사서로의 진로전환 경험에 대한 연구가 부족한 상황이며 특히 진로전환을 위해 정보를 탐색하는 측면에서 바라본 연구는 더욱 그러하다. 이에 본 연구에서는 Kuhlthau의 ISP 모델에 기반하여 사서로의 진로전환을 희망하는 이들의 정보탐색과정에서의 경험에 주목하였다. 사서로의 진로전환 동기를 충족시키기 위한 정보탐색과정을 살펴보고, 그 과정에서 탐색된 정보와 기존 인식의 괴리를 분석함으로써 사서직에 대한 정보 제공 방식의 개선 방향을 모색하고자 한다.

이를 위해 설정한 연구질문은 다음과 같다.

- 연구질문 1. 사서로의 진로전환을 고려하는 개인의 동기는 정보탐색과정에서 어떻게 나타나는가?
- 연구질문 2. 사서에 대한 기존의 인식은 정보탐색과정에서 수집된 실제 정보와 어떤 인식적 괴리를 보이며, 그 원인은 무엇인가?

## 1.2 연구 범위 및 방법

진로전환은 국내외 문헌에서 진로전환, 진로

수정, 경력전환, career change, career transition, career switch 등 다양한 용어로 정의되고 있다. 본 연구에서는 '진로전환'이란 용어로 사용한다. 진로전환의 개념을 기존 업무와 비교해 주요한 변화가 있는 높은 수준의 역할 변화로 정의하는 Nicholson과 West(1989)의 정의를 참고하여 기존 업무와 비교했을 때 급진적 변화가 있는 경우로 한정하였다.

본 연구는 사서로의 진로전환을 고려하는 이들의 사서직 정보 탐색 경험에 초점을 맞추고 있다. 단순히 정보탐색과정을 기술하는데 그치지 않고, 그 과정에서 드러나는 사서직 선택의 동기와 기존의 사서 인식에 대한 괴리를 함께 살펴보는 것을 목적으로 한다. 구체적인 연구의 진행 절차는 다음과 같다.

첫째, 연구 방향을 설정하기 위해 사서의 진로전환에 대한 국내외 연구 동향과 사서직에 대한 정보 제공의 수준을 검토하였다. 국내외 경우 사서로의 진로전환 경험뿐만 아니라 이를 정보탐색과정의 측면에서 다룬 연구가 제한적인 것을 확인한 후, 본 연구의 진행 방향을 심층 면담을 기반으로 한 탐색적 연구로 설정하였다. 탐색적 연구는 연구 주제 자체가 비교적 새롭거나 기존 연구가 부족한 경우 새로운 통찰을 얻기 위해 이루어지는 연구 유형으로(Babbie, 2021), 본 연구가 탐색적 연구에 부합한다고 판단하였다.

둘째, 탐색적 연구의 데이터 수집을 위해 반구조화 인터뷰를 진행하였다. 반구조화 인터뷰는 복잡하거나 정서적으로 민감한 문제, 참가자가 주제에 대한 인식 수준이 낮거나 주제와 관련된 가치나 의도를 논의하는 데 익숙하지 않은 상황을 탐구하는 데 적합한 것으로 알려

져 있다(Kallio et al., 2016). 본 연구 주제의 경우 참가자들이 정보탐색과정이라는 주제에 대하여 깊이 있게 이해하기 어렵고 이에 대하여 자유롭게 논의하기에는 어려움이 있을 것이라 생각하여, 사전의 문헌 조사를 통해 인터뷰 질문을 구성한 후 답변에 따라 추가 질문을 진행하는 방식으로 인터뷰를 진행하였다.

셋째, 인터뷰 분석은 질적 내용분석 방법으로 진행되었다. 정보탐색과정은 Kuhlthau의 ISP 모델을, 분석과정에서 드러난 다양한 동기 유형의 구분은 Deci와 Ryan의 자기결정성이론(Self Determination Theory, 이하 SDT)을 적용하였다. 탐색 과정에서 나타난 사서직에 대한 인식 변화와 정보 제공 방식 및 내용 등을 바탕으로 사서직 정보 제공의 시사점과 개선 방안을 논의하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 정보탐색과정(ISP) 모델

정보탐색(information seeking)은 자신의 정보요구를 인식하고 이에 부합하는 정보를 획득하기 위해서 의도적, 일상적으로 노력을 기울이는 것으로, 적절한 정보원의 선정, 정보의 적합성 판단, 실제 정보의 이용까지의 일련의 과정을 포함한다(김갑선, 2005). 정보탐색 과정에 대한 모델은 커뮤니케이션학적 연구 배경을 가진 Dervin의 의미생성이론, 정보탐색과정을 8개의 특성으로 구분한 Ellis 및 Kuhlthau 등 다양한 연구자들에 의해 소개되었다(사공복회, 2003).

본 연구는 여러 정보탐색과정 모델 중 Kuhlthau의 정보탐색과정(Information Search Process, ISP) 모델을 중심으로 진행되었다. Kuhlthau의 ISP 모델은 Kelly의 개인구성이론(personal construct theory), Belkin et al.의 ASK(지식의 이상 상태, anomalous state of knowledge) 가설, Taylor의 4가지 요구 수준을 이론적 배경으로 삼고 있다. ISP 모델은 다른 정보탐색 모델과는 달리 정보탐색 단계별로 '정서(감정)', '인지(사고)', '신체(행동)'의 3개 부분을 종합적으로 제시하고 있는데, Kelly의 개인구성이론으로 감정적 경험을, Belkin et al.의 ASK 가설로 인지적 측면을 설명한다(Kuhlthau, 1991). 정보탐색과정은 이용자가 특정 문제나 주제에 대한 자신의 지식 상태를 확장하기 위해 정보를 통해 의미를 구성해 나가는 활동이다. 이런 맥락에서 정보탐색은 개인적인 관점을 형성해 가는 의미형성(sense-making) 과정으로 간주될 수 있다(Dervin, 1983). 개인은 이미 알고 있는 것과 탐색 과정에서 새롭게 연결되는 정보에 선택적으로 주의를 기울여 의도적으로 의미를 구성한다. 이 과정에서 개인의 전체 경험, 느낌, 생각과 행동이 모두 반영된다(Kuhlthau, 1991).

Kuhlthau(1991)는 Kelly의 개인구성이론을 토대로 개인이 접하게 되는 정보로부터 의미를 구성하는 과정에서 겪는 감정적 경험을 설명한다. 이때 불확실성은 의미 구성 과정의 필수적인 요소로, 의사결정 과정에서 필연적으로 수반되는 불확실성은 정보를 통해 해소되거나 감소될 수 있다(Yovits & Foulk, 1985). 정보는 의사결정에서 가치 있는 데이터로(Whittemore & Yovits, 1973), 시간이 경과함에 따라 불확

실성은 점차 확신감으로 변화하게 되는데 이는 예측한 결과를 획득하는 과정을 통해 이루어진다. 즉, 의사결정 구조에 대해 더 많은 정보를 습득하게 되면 의사결정 과정에서 확신감이 점차 증가하며 이는 더 나은 의사결정이 가능하게 한다(Yovits & Foulk, 1985). 인지적 관점에서 Belkin et al.(1982)는 정보 탐색을 ASK 가설로 설명한다. 정보 요구는 개인이 알고 있는 것과 알아야 할 것 사이의 격차로, 개인의 지식 상태는 탐색 과정이 진행됨에 따라 점차 변화한다.

Kuhlthau(2004)는 이와 같이 정보 요구를 인식하는 탐색착수의 과정부터 논제를 선정하고 탐색의 주요한 초점을 형성, 초점이 형성된 정보를 수집하고 탐색을 종료하는 정보탐색의 전 과정을 감정, 사고, 행동으로 구분하여 6단계로 나누어 제시하고 있다. 세부 단계는 <표 1>과 같다.

## 2.2 자기결정성이론(SDT)

여러 경험적 이론들이 동기를 하나의 개념으로 다루며 그 차이를 양적으로 보려 했다면, SDT는 그것이 얼마나 자기결정적인지, 또는 통제적인

지에 초점을 맞춰 다양한 유형의 동기를 구분하고 있다. 가장 기본적인 구분으로는 활동 자체에서 오는 즐거움에 기반한 내재적 동기와 활동의 본질적 특성보다는 목적을 위한 수단으로 참여하는 외재적 동기로 나눌 수 있다. 내재적 동기는 중요한 개념이지만, 대부분의 활동은 외재적 동기에 의해 수행되는 경우가 많다(Ryan & Deci, 2000).

외재적 동기는 통제 수준과 자율성의 정도에 따라 네 가지 조절 양식으로 구분될 수 있다. 이를 위해 Deci와 Ryan(2008)은 외부 규범이나 요구가 개인에게 내면화되어 자율적으로 조절되는 과정을 의미하는 내면화(internalization) 개념을 도입하였다. 이들은 외재적 동기가 내면화되는 정도에 따라 자율성의 수준이 달라지며, 이에 따라 외적 조절에서 통합된 조절까지 네 가지 조절 유형으로 나뉜다고 설명한다. 외재적 동기의 가장 덜 자율적인 형태인 외적 조절(external regulation)은 개인의 행동이 외부의 구체적인 조건에 의해 통제되는 경우로, 외부의 요구를 충족시켜 보상을 얻거나 처벌을 피하기 위해 행동하는 유형이다. 투사된 조절(introjected regulation)은 행동의 통제가 외부로부터 오지만 그 조건을 스스로에게 적용하는

<표 1> Kuhlthau의 정보탐색과정 모델(ISP)

단계	탐색착수	논제선정	탐색조사	초점형성	정보수집	정보표현
감정	불확실성	낙관적	혼동, 좌절 의구심	명료화	방향설정 확신감	만족 불만족
사고	모호함			구체적		
행동	관련 정보 탐색			적절한 정보의 문서화		

(출처: Kuhlthau, 2004)

것으로, 자기 승인 혹은 타인 승인을 추구하거나 비난을 회피하기 위하여 행동하는 유형이다. 확인된 조절(identified regulation)은 어떤 행동의 내재된 가치를 인식하고 수용하는 과정을 말한다. 행동의 가치를 동일시함으로써, 그 규제를 더 완전히 내면화하고 자신의 것으로 받아들이게 된다. 마지막으로 통합된 조절(integrated regulation)은 외재적 동기의 내면화 중 가장 완전한 형태로, 단순히 행동의 중요성을 동일시하는 것을 넘어 자신의 다른 가치 및 욕구와 일치시키는 과정에서 발생한다(Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2000).

이들 동기 유형은 자율성의 정도에 따라 통제된 동기와 자율적 동기로도 구분할 수 있다(Deci & Ryan, 2008). 가장 통제된 형태의 외적 동기인 외적 조절과 상대적으로 통제된 상태로 남아있는 투사된 조절이 통제된 동기에 해당하며, 활동의 가치를 동일시함으로써 내면화가 이루어지는 확인된 조절과 가장 완전하고 효과적인 내면화가 이루어지는 통합된 조절, 그리고 내재적 동기인 내재적 조절이 자율적 동기에 해당한다(〈표 2〉 참조).

Deci와 Ryan(2008)은 흥미로운 활동에 대한 몰입을 가능하게 하는 내재적 동기를 유지하거나 강화시키기 위해서는 세 가지 기본 심리적 욕

구인 자율성(autonomy), 유능감(competence), 관계성(relatedness)의 충족이 필요하다고 주장한다. 자율성은 개인이 자신의 경험과 행동을 스스로 조절하고자 하는 의지를 뜻하며, 유능감은 과제를 효과적으로 수행하거나 기술을 습득할 수 있다는 자기 인식을 의미한다. 관계성은 타인과의 유대감이나 소속감을 느끼는 것을 말한다(Ryan & Deci, 2017). 이 세 가지 심리적 욕구는 내면화를 촉진하는 토대가 된다.

### 2.3 사서로의 진로전환

국내 진로전환에 대한 연구는 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 진로전환의 결정 및 영향 요인에 대한 연구로, 숙련된 근로자의 이탈을 막고자 하는 연구이다. 둘째, 진로전환 지원에 관한 연구는 외환 위기 이후 노동시장의 유연성이 커지면서 진로전환이 빈번해짐에 따라 진행되는 연구이다. 마지막으로 개인의 진로전환 과정에서 어떤 경험을 하는지 탐색하고 이해하려는 시도를 들 수 있다. 진로전환 과정에서의 경험은 디자이너, 항공 승무원, 상담자 등 다양한 직업에 대해 연구가 진행되고 있지만(김은경 외, 2023), 사서로의 진로전환 경험에 대한 국내 연구는 찾아보기 어렵다.

〈표 2〉 Deci와 Ryan의 자기결정성이론(SDT)

	비자기결정적					자기결정적
동기 유형	무동기	외재적 동기				내재적 동기
조절 유형	무조절	외적 조절	투사된 조절	확인된 조절	통합된 조절	내재적 조절
행동의 인과 소재	비개인적	외적	다소 외적	다소 내적	내적	내적
자율성의 정도		통제된 동기			자율적 동기	

(출처: Deci & Ryan, 2008 재구성)

사서는 고등교육기관에서 문헌정보학을 이수하고 각종 도서관, 자료실 및 정보기관에서 이용자의 정보 요구를 충족시키기 위해서 정보 자료를 수집, 정리, 보관 및 이용업무에 종사하는 사람을 일컫는 전문직의 명칭으로, 사서 자격증을 발급받음으로써 사서 자격을 취득하게 된다(한국도서관협회, 2022). 사서 자격증은 대학교/대학, 지정 교육기관(사서 교육원) 및 국가평생교육진흥원에서 취득할 수 있으며, 자격증을 취득한 이후 도서관을 포함한 다양한 정보 서비스 기관에서 사서 및 정보 전문가로 활동하게 된다. 다양한 방식으로 자격증 취득이 가능하기 때문에 사서는 진로전환에 대한 요구가 많은 직종 중 하나이다. <표 3>은 문헌정보학과 입학정원과 2급 정사서 자격증 취득 수를 비교한 것이다. 자격증 취득 건수가 입학정원보다 현저히 많다는 점은, 정규 교육과정보다는 진로전환을 위해 학점은행제와 사서 교육원

과 같은 경로를 통해 사서 자격을 취득하는 사례가 더 많다는 것을 시사한다.

이처럼 진로전환을 목적으로 자격증을 취득하는 사례가 증가하고 있음에도 불구하고, 국내에서는 사서의 진로전환에 대한 연구보다는 사서자격제도에 관한 논의가 더 활발하게 이루어지고 있다. 사서자격제도 개선 논의(곽동철, 2009; 곽동철 외, 2009; 정동열, 2007), 사서 자격 시험 도입 방안 검토(오지은, 정연경, 2013), 그리고 사서 자격 인증 제도의 도입 논의(홍현진 외, 2021) 등 제도적 개선에 대한 논의는 활발히 이어지고 있는 반면, 진로전환자들이 어떠한 동기와 탐색 과정을 통해 사서를 선택하게 되는지에 대한 경험적 연구는 드문 상황이다.

해외의 경우, 공공, 학술 및 특수 도서관의 사서 직책을 위해서는 일반적으로 미국 도서관 협회(American Library Association, 이하 ALA) 공인 프로그램에서 취득한 문헌정보학 석사 학

<표 3> 2014-2024 문헌정보학과 입학정원 및 사서자격증 취득 수

연도	문헌정보학과 입학정원				사서자격증 취득 수	
	4년제	2년제	합계	증감률	2급 정사서	증감률
2014	1,204	390	1,594		1,941	
2015	1,164	322	1,486	-6.8%	2,052	5.7%
2016	1,167	341	1,508	1.5%	2,099	2.3%
2017	1,167	310	1,477	-2.1%	2,178	3.8%
2018	974	325	1,299	-12.1%	2,173	-0.2%
2019	975	263	1,238	-4.7%	2,047	-5.8%
2020	915	306	1,221	-1.4%	2,243	9.6%
2021	935	362	1,297	6.2%	2,299	2.5%
2022	889	298	1,187	-8.5%	2,345	2.0%
2023	954	293	1,247	5.1%	2,466	5.2%
2024	916	259	1,175	-5.8%	2,476	0.4%

※ 교육통계서비스 대학교육통계(문헌정보학과 입학정원) 및 한국도서관협회 사서자격증(연도별 발급현황) 자료를 토대로 재구성함. 참고로 사서자격증은 입학정원과의 비교를 위해, 1급 정사서 및 준사서를 제외하고 보수적으로 2급 정사서만을 대상으로 하였음.

위가 필요하다. 학부 전공이 문헌정보학이 아닌 경우가 대부분이기 때문에 ALA에서는 다양한 배경을 가진 사람들이 사서가 되었을 때의 경험을 나누고 있다. 해외의 진로전환에 대한 연구는 특히 동기에 초점을 맞추어 수행되고 있다. Ard et al.(2006)에 따르면, 도서관에서의 예비 직업 경험은 도서관 분야 진입의 주요한 동기 중 하나로 작용한다. 이러한 경험을 통해 사서 직무를 미리 접한 사람들은 해당 분야에 대한 흥미를 느끼게 되고, 기존의 업무 경험을 바탕으로 전문 사서가 되기를 희망하기도 한다. 이는 급여, 이용자 집단, 직업적 위상보다 '일의 흥미로움'과 같은 내재적 동기가 사서직 선택에 있어 더 큰 유인으로 작용함을 시사한다. 반면, Dukic(2019)은 도서관 분야로의 진로 선택에 영향을 미친 가장 중요한 요인들은 급여, 직업 보장, 안정적 근무조건 등의 외재적 요인이라 밝히고 있다. 내재적 요인 또한 중요한 역할을 하지만 외재적 요인보다는 낮은 순위로 평가되었다. Agyemang(2019)은 내재적 동기와 외재적 동기의 우열을 가리지 않고 사서직으로 진로를 전환한 교사들을 대상으로 다양한 동기 유형을 탐색하고 있다. 책에 대한 애정과 책과 함께 일할 수 있다는 내재적 동기와 보상, 직무 환경의 측면에서의 외재적 동기가 함께 나타난다.

### 3. 연구 설계

#### 3.1 연구 대상

인터뷰 대상자는 지인 및 지인 추천 방식을

통해 1차로 선정하였다. 모든 대상자에게는 구글 설문지를 통해 본인의 경력에 대한 간단한 정보를 입력하고 자발적으로 인터뷰를 신청하도록 하였다. 설문지에 작성한 내용을 바탕으로 인터뷰 목적에 맞는 최종 인터뷰 대상자를 선정하였다. 가능한 한 풍부한 의견을 듣기 위해 인문사회, 예술 및 이공학 등의 다양한 전공 배경과 근무 도서관 관중, 경력 수준 등을 종합적으로 고려하여 참여자를 구성하였다. 인터뷰 대상자는 다음의 세 가지 조건을 모두 충족하는 경우로 정하였다. 첫째, 학부에서 문헌정보학과를 졸업하지 않았고, 둘째, 사서와 무관한 일을 하다가 사서로의 진로전환을 위해 사서 자격증을 취득했거나 취득 예정이며, 셋째, 문헌정보학과 대학원(일반, 교육) 진학 혹은 문헌정보학과 학사학위를 취득(예정)한 경우이다.

최종 인터뷰 대상자는 <표 4>와 같다. 1차 인터뷰는 2024년 11월에 8명을 대상으로 진행되었다. 1차 인터뷰에 대한 분석을 모두 마친 후, 1차에서 발견하지 못한 새로운 동기 유형의 존재 여부를 확인하기 위해 2025년 6월에 4명의 인터뷰를 추가하였다. 핵심 범주가 반복적으로 확인되어 추가 자료 수집이 더 이상 새로운 통찰을 제공하지 않는다고 판단되는 시점에 이론적 포화에 도달한 것으로 보아 인터뷰 모집을 중단하였다. 인터뷰 대상자의 경력 기간은 인터뷰 당시를 기준으로 작성되었다.

인터뷰 대상자들의 세부적인 특징은 <표 5>와 같다. 도서관에서의 경험이 있는 참여자가 많았는데, 실무 경험이 2명, 아르바이트 등 실무 외 경험이 5명 있었다. 문헌정보학 대학원(일반, 교육)을 재학하거나 졸업한 참여자는 총 6명이다. 진로전환을 포기한 2명을 제외하



〈표 4〉 인터뷰 대상자

인터뷰 대상자	학부전공/이전직업	현재직업(경력기간)	특이사항	인터뷰 시간	인터뷰 방식
1	30대	언론홍보	문헌정보학과 대학원 재학	46'24"	비대면
2	30대	사회교육/방송작가	사서교사(1년 내)	53'36"	대면
3	40대	독어독문/출판사 편집자	교육공무직 사서(2년)	46'14"	비대면
4	40대	경영학/공무원	교육공무직 사서(2년)	43'04"	비대면
5	50대	영어교육/사기업	공공도서관 영어자료실 직원(9년)	영어교육 석사 40'03"	비대면
6	30대	생명공학/사교육 기관	대학도서관 사서(1년 내)	43'02"	비대면
7	30대	법학/출판사	출판사	공공도서관 사서로 2년 근무 49'25"	비대면
8	40대	법학/국가기관 등	공공도서관 사서(6년)	작은도서관 운영경험 있음 36'54"	비대면
9	30대	언어치료/언어재활사	교육공무직 사서(4년)	52'09"	비대면
10	30대	작곡/문화재단 등	사무직	64'54"	비대면
11	30대	중국어/사기업	공공도서관 사서(3년)	50'34"	비대면
12	30대	의상학/패션회사	도서관 자료보존실 사서외 직무(1년 내)	52'51"	비대면

〈표 5〉 인터뷰 대상자들의 특징

특징	대상자 수
문헌정보학과 교육대학원을 졸업 혹은 재학	3
문헌정보학과 일반대학원을 졸업 혹은 재학	3
도서관 실무 경험 있음	2
도서관에서 아르바이트, 봉사 등 실무 이외의 경험 있음	5
사서직 탐색 전에 문헌정보학과 존재를 모름	4
사서직 탐색 전에 사서라는 직업을 정확히 인지하지 못함	4
사서로부터 사서직에 대한 부정적 정보를 획득함	4
사서e마을 게시글에서 사서직에 대한 부정적 정보를 획득함	5
사서에 대한 정보 탐색 시 사서(또는 문정과 학생) 지인이 있었음	2
진로전환의 만족도가 높음	7
사서로 진로전환을 포기함	2

고는 8명이 전환에 성공하였고, 2명이 전환을 고려하고 있었다.

### 3.2 인터뷰 진행

인터뷰는 반구조화 심층면담으로 진행되었

다. 인터뷰 질문은 Kuhlthau의 ISP 모델을 바탕으로 구성되었다. 각 단계에 따른 질문의 초점은 다음과 같다. 탐색착수는 정보의 필요성을 인식하는 초기 단계로, 진로전환의 계기를 확인하고 새로운 정보의 필요성에 따라 나타나는 행동을 묻는 질문으로 구성되었다. 논제선

정은 포괄적인 논제를 확인하고 선택하는 단계로, 여러 진로 대안 중 사서를 잠정적으로 선택하는 시점에서의 정보탐색 경험을 다룬다. 탐색조사는 논제에 대한 포괄적인 정보를 탐색하고 정보의 소재를 확인하는 단계로, 사서직에 대한 전반적인 초기 탐색 경험과 정보원에 대한 질문으로 작성하였다. 초점형성은 그동안 파악한 정보로부터 구체적인 논제의 관점을 설정하는 단계로, 사서직에 대해 정보탐색과정에서 가장 중점적으로 관심을 두고 탐색할 영역을 확인하는데 중점을 두었다. 정보수집은 설정된 초점에 따라 구체적으로 정보를 수집하는 단계로, 사서직에 대한 구체적인 정보 수집의

과정을 중심으로 질문이 구성되었다. 마지막으로 정보표현은 정보탐색을 완료하는 단계로, 탐색을 완료한 이유와 그 결과를 묻는 질문으로 마무리하였다.

각 단계마다 정보탐색과정에서의 활동과 감정을 확인하며 인터뷰가 진행되었다. 미리 준비된 인터뷰 질문을 시작으로 이에 대한 답변에 따라 추가적인 질문으로 인터뷰를 진행하였다. 이는 연구 주제에 대한 깊이 있는 인터뷰 자료뿐만 아니라 개별 인터뷰 대상자들 각각의 다양한 경험을 통한 새로운 관점도 발견하기 위함이다(〈표 6〉 참조).

〈표 6〉 인터뷰 질문

	단계	질문
정보 탐색 과정	탐색착수	- 어떤 계기로 진로를 변경해야겠다는 생각이 드셨나요? - 그런 생각이 들었을 때 가장 먼저 한 행동은 무엇인가요? - 그때의 감정은 어떠했나요?
	논제선정	- 새로운 직업에 대한 탐색은 어떤 과정으로 이루어졌나요? - 여러 대안 중에서 사서를 선택하게 된 계기가 무엇인가요? - 사서로 진로를 구체화 했을 때의 감정은 어떠했나요?
	탐색조사	- 사서에 대한 탐색은 어떻게 시작하셨나요? - 정보를 찾기 전에는 사서에 대한 정보가 어디에 있을 것으로 생각하셨나요? - 정보를 찾으면서 어떠한 감정이 드셨나요?
	초점형성	- 사서에 대해 어떤 정보가 알고 싶으셨나요? - 특히 중점적으로 찾고 싶었던 정보가 있었나요? - 그 과정에서 어떠한 감정이 드셨나요?
	정보수집	- 가장 중점적으로 찾고자 했던 정보를 찾는 과정은 어떠했나요? - 찾고자 했던 정보 중 어떤 정보를 찾았고, 어떤 정보를 찾지 못했나요? - 원하는 정보를 찾았을 때, 그리고 원하는 정보를 찾지 못했을 때 어떤 감정이 드셨나요?
	정보표현	- 정보 탐색을 마무리 한 이유가 무엇인가요? - 정보 탐색의 결과는 어떠했나요? - 정보 탐색을 완료했을 때의 기분은 어떠했나요?
평가	관련성	해당 정보가 내가 찾고자 했던 내용(주제)을 얼마나 잘 포함하고 있었나요?
	적절성	해당 정보가 '내가 진로전환을 위해 실질적으로 필요로 하는 정보'인지 여부를 고려했을 때 얼마나 적절한 정보였나요?
	신뢰성	해당 정보가 신뢰할 만하다고 판단한 근거는 무엇인가요?

### 3.3 데이터 분석

본 연구는 참여자의 사전 동의를 확보하였으며, 인터뷰를 시작하기 전 '인터뷰의 모든 과정이 녹음되며, 인터뷰의 일부가 논문에 인용될 수 있음'에 대한 동의를 받았다. 또한, 참여자는 원할 경우 언제든지 인터뷰를 중단할 수 있으며, 연구 결과를 요청할 경우 최종 결과를 제공할 수 있음을 안내하였다. 인터뷰의 전 과정은 녹음되었고 이를 바탕으로 녹취록이 작성되었다. 분석은 최종 작성된 녹취록을 대상으로 하였으며, 모든 식별 가능 정보는 수집 및 전사 단계에서 익명화하였다.

인터뷰 분석은 질적 내용분석(content analysis) 방식으로 진행하였다. 내용분석이란 연구자로부터 반복 가능하고도 타당한 추론을 이끌어내는 방식으로(Krippendorff, 2004), 질적 내용분석의 핵심은 내용분석 규칙에 따라 텍스트 구절에 범주를 할당하는 과정을 질적 해석 행위로 개념화하는 것이다(Mayring, 2014).

본 연구는 Kuhlthau의 ISP 모델을 기반으로 인터뷰 질문을 구성한 후, 참여자의 정보 탐색 경험을 중심으로 귀납적 내용분석을 수행하였다. 구체적인 분석은 Elo와 Kyngäs(2008)의 질적 내용분석 방법에 따라 진행되었고, 질적 데이터 분석 도구인 NVivo(15.2) 프로그램을 이용하여 코딩이 이루어졌다. 텍스트를 읽으면서 노트와 제목을 작성하는 개방 코딩 단계를 거쳐, 범주 목록을 상위 수준으로 그룹화하는 범주 생성 단계, 범주 생성을 통해 연구 주제에 대한 일반적인 설명을 공식화하는 추상화의 3 단계를 거쳐서 진행되었다. 코딩 단위는 의미 단위로 설정하여, 인터뷰 참여자의 진술에서 동

일한 의미를 지닌 문장을 분석 단위로 삼았다. 각 문장에 부여된 하위 코드는 '주된 탐색사항 정립', '탐색된 정보의 연결', '혼란과 좌절' 등의 상위 범주로 통합되었으며, 이후 이러한 범주들은 ISP 모델 단계에 따른 감정·사고·행동의 특성을 중심으로 범주화하였다. 이 과정에서 나타난 동기적 진술은 SDT 이론 유형에 따라 분류되었다.

ISP 단계 구분의 경우 인터뷰에 사용된 질문을 기본으로 탐색 과정을 구분하였다. 진로전환 동기의 경우, 진로전환이 개인의 능동적 행동의 결과임을 고려하여 본 연구에서는 수동적이거나 회피적 행동의 원인이 되는 무동기를 제외하고, 내재적 동기와 외재적 동기만으로 구분하였다. 각 동기의 구분은 Deci와 Ryan(2008), Ryan과 Deci(2000)를 이론적 배경으로, Ryan과 Connell(1989)의 각 동기 유형의 예시를 참고하여 구분하였다. 특히, 주로 직업에 대한 외적인 특성으로 보이는 외적 조절 항목의 경우 사서직으로의 전환이라는 행동을 유도하거나 결정에 영향을 미치는 경우에만 동기로 구분하였다.

마지막으로 질적 데이터의 신뢰도 측정을 위해 코더 간 일치도를 확인하였다. 질적 연구 경험이 많은 박사급 연구자를 코더로 선정하였으며, 인터뷰 내용에 코드가 명확하게 드러나는 정보원의 종류와 내·외부적 진로전환 요인 범주를 제외하고 전체 인터뷰 내용 중 10%를 코딩하도록 하였다. 신뢰도 검사 결과, 상호 코더 일치도(inter-coder agreement)는 87.5%로 나타났다.

## 4. 연구 결과

본 연구는 사서로의 진로전환 경험을 정보 탐색의 측면에서 이해하기 위해, 수집된 자료로부터 의미 체계를 귀납적으로 도출하는 방식을 택하여 분석을 진행하였다. 이는 연구 참여자들의 실제 경험과 맥락을 반영하여 새로운 통찰을 발견하기 위함이다. 이를 위해 ISP 모델의 6단계를 ‘초기 탐색’, ‘탐색의 구체화’, ‘통합 및 평가’의 세 단계로 재구성하고, 각 단계에서 나타나는 진로전환 동기와 함께 분석을 진행하였다. 마지막으로 정보탐색과정에서 드러난 기대와 기존 인식 간의 괴리를 함께 살펴보았다(〈그림 1〉 참조).

### 4.1 초기 정보 탐색을 이끄는 자율적 동기

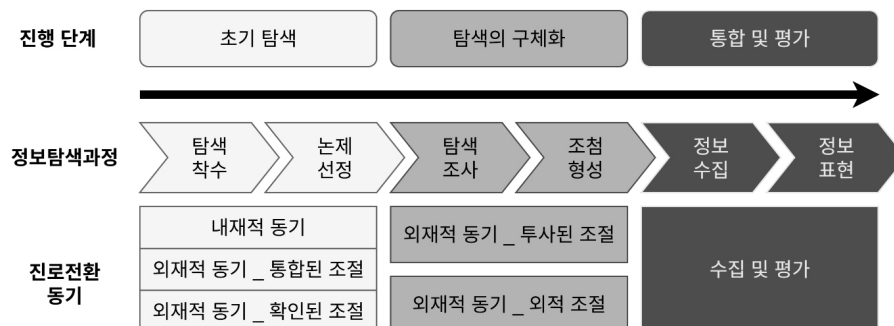
“동기가 부여된다는 것은 어떤 행동을 하도록 움직이게 되는 상태를 의미한다”(Ryan & Deci, 2000, 54). 진로전환을 처음 고민하는 과정에서 개인의 동기는 새로운 진로에 대한 정보탐색 행동의 중요한 출발점이 된다. 진로를 전환한다는 것은 지금까지 축적해온 경험의 양

상을 바꾸는 행위라고 볼 수 있다(Louis, 1980). 따라서 어떠한 동기가 이와 같은 행동을 촉발시켰는지 살펴보는 일은 새로운 직업을 통해 삶의 의미와 방향성을 탐색하는 과정과 맞닿아 있다. 초기 정보탐색과정인 탐색착수와 논제선정에서 이를 살펴볼 수 있다. 〈표 7〉은 이에 해당하는 코드북이다.

#### 4.1.1 초기 탐색: 탐색착수와 논제선정

탐색착수는 진로전환의 필요성을 인식하고 다양한 진로에 대해 탐색을 시작하는 단계이다. 진로전환이 일어나게 된 요인은 내부적, 외부적으로 구분할 수 있는데, 기존 직업에 대한 불만족이라는 내부적 요인이 가장 큰 원인이 되었으며, 경력 단절, 구조 조정 등의 외부적 요인에 의한 새로운 직업으로의 도전 또한 중요한 요인이 되었다. 진로전환을 결심하면서 다양한 직업에 대한 정보를 탐색하게 되는데, 탐색 착수 단계에서는 정보 탐색이 광범위하게 나타난다.

내가 지금 시점에서 할 수 있는 것이 뭐가 있을까 막 이렇게 고민하는 것도 그렇고, 근무 조건은 어떤지 이런 것 찾아보는 것도 그렇고, 저는 되게



〈그림 1〉 정보탐색과정의 각 단계와 진로전환 동기의 대응 관계

〈표 7〉 초기 정보탐색과정에서의 자율적 동기의 충족

정보탐색과정(초기 탐색)					
탐색착수		(감정) 기대감	논제선정	(감정) 낙관적, 안정감	
		(감정) 막막함과 불안		(감정) 의욕이 넘침	
		(사고) 진로전환 필요성 인식		(사고) 직업적 이상향 정립	
		(행동) 새로운 직업에 대한 초기 탐색 시도		(행동) 사서직에 대한 초기 탐색 시도	
진로 전환 동기	내재적 동기	도서관 공간에 대한 선호			
		책을 좋아하는 성향			
	외재적 동기	통합된 조절	직업의 가치와 자아 정체성의 일치		
		확인된 조절	기존 직업과의 연관성		
			사서 역할에 매력을 느낌		
			사회적 영향력이 있는 직업		
			워크앤라이프 밸런스		
	조용하고 안정적 업무 분위기				

많이 생각하고 조금 찾는 데 오래 걸렸던 것 같아요. (피면담자 12)

이때 탐색자들은 막막함과 불안, 그리고 새로운 진로에 대한 기대감 등 복합적인 감정을 보여준다. 아직 정해진 것이 없는 상태에서 새로운 진로에 대한 정보를 탐색해가는 과정에서 얻게 되는 불안과 막막함이 있지만, 자신에게 맞는 직업을 탐색해 가는 과정에서 느끼는 기대감 또한 존재했다.

대안을 찾을 때 불안보다는 일단, 나를 탐색해가는 과정이잖아요. 긍정적인 것이 좀 더 컸다는 생각이 들어요. 불안이 없지는 않았겠죠. (...) 그때 당시에 불안도 있었지만 기대감과 안도감이 컸어요. (피면담자 2)

논제선정은 여러 가지 대안 중에서 사서로 진로를 구체화하여 탐색을 진행하는 단계이다.

탐색자들은 앞서 탐색착수 단계에서 다양한 직업에 대한 정보를 수집한 후, 하나의 직업을 잠정적으로 선택하게 된다. 이와 같이 논제선정 단계는 사서직 선택의 동기와 밀접한 연관성을 가지고 있다. 새로운 진로가 ‘직업에 대해 기대하는 개인의 동기를 충족시킬 수 있는지’ 여부는 진로를 결정하는데 있어 중요한 요인이다. 논제선정 단계는 구체적인 탐색이 이루어지기 전이기 때문에, 진로전환 판단에 있어 사서에 대해 기존에 가지고 있던 이미지, 과거의 도서관 이용 경험 등 주관적이고 개인화된 정보를 주로 이용한다.

어떤 정보를 찾아보기 전에 이 직업에 대한 이미지를 생각했던 것 같아요. 대학도서관에서 내가 봤던 사서는 어땠지? 내가 사서를 살면서 만난 적이 있나? (피면담자 2)

탐색자들은 탐색한 여러 진로 중에서 사서로

잠정적으로 결정함으로써 안정적, 낙관적인 느낌과 함께 의욕이 넘치는 모습을 보여준다.

희망? 조금 그런. 그래도 긍정적으로 생각을 하려고 했던 것 같아요. (피면담자 9)

#### 4.1.2 자율적 동기의 충족

탐색착수와 논제선정과 같은 정보 탐색 초기 단계에서는 내재적 동기와 통합된 조절, 확인된 조절의 자율적 동기가 우선적으로 나타난다. 이때 탐색의 첫 기준이 되는 것은 내재적 동기 요인이다. 내재적 동기는 활동 자체에서 오는 즐거움과 관련된 동기로, 이를 유지하거나 강화하기 위해서는 자율성, 유능감, 관계성의 세 가지 기본 심리적 욕구의 충족이 필요하다. 본 연구에서는 자율성을 ‘스스로 선택한 직업’이라는 인식으로, 유능감은 ‘도서관 업무가 개인 업무 성향에 맞을 것이라는 기대’로, 관계성은 ‘근무 시 좋은 관계 유지에 대한 기대’로 정의하였다. 이때 자율성의 충족은 (잠정적으로) 진로를 선택한 행위 자체를 통해 이미 실현된 것으로 볼 수 있다. 반면, 유능감과 관계성은 아직 경험되지 않았지만 앞으로 충족될 것으로 기대하는 심리적 요소로 파악된다.

자율성의 경우, 이에 대한 직접적인 언급이 없는 참여자의 경우도 진로전환이라는 주제의 특성상 대부분의 참여자에게 해당하는 것으로 볼 수 있다. 유능감은 개인이 특정 활동을 수행할 수 있다는 능력에 대한 인식을 의미하며, 사서 업무 중 특히 책과 관련된 영역에서 유능감에 대한 기대가 크게 나타났다. 관계성의 경우 소수의 인터뷰에서만 나타났는데, 이는 직간접적으로 접해온 사서의 이미지를 바탕으로 사서

가 되었을 때 동료와 좋은 관계를 유지할 수 있을 것이라는 기대에서 비롯된 것이다.

[자율성] 가장 중요한 것어요? 그냥 제가 끌리는 것이었던 것 같아요. (피면담자 4)

[유능감] 사서가 하는 일이 책을 잘 정리하고 그 다음에 전반적으로 정리를 잘하고 뭐 이런 부분들이 되게 저의 성향과 잘 맞는다고 (피면담자 3)

[관계성] 주변에 많은 사서들과 얘기해 보고 제가 느낀 이미지가 있기 때문에 되게 좋았다는 것. 뭔가 참하다... 이런 느낌이 들어서 (피면담자 5)

참여자들의 내재적 동기는 ‘도서관 공간에 대한 선호’와 ‘책에 대한 선호’의 두 가지 요인으로 나타난다. 과거 도서관에서의 긍정적 경험은 사서직 선택에 있어 매우 강한 동기 요인으로 작용하며, 특히 도서관 공간에 대한 선호는 그 안에서 일하고 싶다는 욕구를 불러일으킨다. 책과 도서관 공간에 대한 선호를 모두 만족시킬 수 있는 직업으로 사서가 선택지로 떠오른다.

도서관을 이미 생각해버렸을 때는 거기에 꽂혔던 것 같아요. 도서관? 내가 가장 사랑했던 공간이지. 거기서 돌아가고 싶다. (피면담자 2)

사서라는 진로가 내재적 동기를 충족할 수 있는 대안으로 인식되면서, 이후에는 내면화 수준이 높은 외재적 동기, 즉 통합된 조절과 확인된 조절의 충족 가능성을 확인하기 위한 정보 탐색이 시작된다. 구체적인 탐색을 시작하

기 전이기 때문에 사서직에 대해 기준에 가지고 있던 정보와 도서관을 경험함으로써 생겨난 인식이 판단에 영향을 미친다. 통합된 조절은 행동의 중요성을 동일시하는 것에 그치지 않고 그 동일시를 자아의 다른 측면과 통합하는 과정을 포함한다. 사서직의 직업적 정체성과 의미를 탐색하는 과정을 통해 직업에 대한 자신의 정체성을 확인하고 이를 삶의 중요한 가치와 통합한다.

도서관은 뭔가 진짜 그냥 순수하게 사람들에게 대가를 받지 않고 서비스하는 직업의 느낌이 강했어요. (...) 사서라는 직업은.. 내가 다음에 영원히 할 수 있는 직업을 택하고 싶었기 때문에 이 직업의 궁극적인 지향하는 바, 이 직업의 존재 이유. 이런 게 제일 궁금했고. (피면담자 2)

확인된 조절은 어떤 행동의 내재된 가치를 인식하고 수용하는 과정이다. 사서직으로 전환할 경우 개인이 직업을 통해 추구하는 가치가 실현될 수 있을 것이라고 판단될 때, 해당 진로에 대해 더 구체적인 탐색을 시작하게 된다. 따라서 확인된 조절 요인의 충족 여부는 직업을 통해 얻고자 하는 본인의 가치와 해당 직업에 대한 기존의 이미지가 일치했을 때 나타나게 된다. 이때 주요하게 나타난 확인된 조절 요인으로는 워크앤라이프 밸런스, 조용하고 안정적인 업무 분위기, 사회적 영향력이 있는 직업, 기존 직업과의 연관성 등이 있다. 특히 사서 업무가 스트레스가 많지 않고, 워크앤라이프의 밸런스를 유지하며 안정적으로 일할 수 있는 직업이라 생각되어 선택했다는 언급은 여러 인터뷰에서 공통적으로 나타났다. 또한 사서에 대

한 사회적 영향력 또한 중요한 선택 요인이다. 이는 사서직에 대한 사회적 인식을 엿볼 수 있는 지점이라 할 수 있다.

나인투스스하고 일 끝나면 집까지 가져가지 않는 그런 것이 있지 않을까. (피면담자 7)

애들이랑 접할 기회가 어찌다 보니 많다 보니까 좀 상담 같은 것 할 때도 책을 추천해 주는 것이 좋았고, 생활에서 이렇게 경험을 했을 때 아! 이 직업이 보람있을 수 있겠구나라는 생각이 들고 ... (피면담자 6)

## 4.2 탐색의 구체화와 통제된 동기의 부상

사서를 진로전환 직업으로 잠정 결정한 이후에는 본격적으로 사서에 대한 정보를 탐색하는 단계로 진입하게 된다. 초기 탐색 과정에서 사서가 자율적 동기의 충족을 이룰 수 있을 것이라 판단한 이후에는, 실제 진입 가능성과 업무의 외적 환경 등을 확인하는 통제된 동기의 충족 여부가 탐색의 주된 초점이 된다. <표 8>은 이에 해당하는 코드북이다.

### 4.2.1 탐색의 구체화: 탐색조사와 초점형성

탐색조사 단계에서 탐색자들은 블로그 및 인터넷 카페, 사서 개인, 인터넷, 책 등 다양한 정보원을 동원하여 탐색을 진행하지만, 모든 참여자가 공통되게 주된 정보원으로 지목한 것은 국내 도서관계의 대표적인 취업 및 정보공유 온라인 커뮤니티인 '사서e마을'인 것으로 나타났다. 사서에 대한 본격적인 탐색은 사서e마을 사이트에서부터 시작되었다고 볼 수 있다.

〈표 8〉 탐색의 구체화 과정에서의 통제된 동기의 충족

정보탐색과정(탐색의 구체화)				
탐색조사		(감정) 혼란과 좌절		(감정) 흥미 증가
		(사고) 정보탐색의 어려움		(사고) 주된 탐색 사항 정립
		(행동) 다양한 정보원으로 탐색 시도		(행동) 초점형성 후 구체적인 탐색 시작
진로 전환 동기	외재적 동기	투사된 조절	사회적으로 명확한 직업	
		외적 조절	급여 안정성	
	외적 조절		낮은 진입장벽	
			일자리의 양이 많음	
			직업 안정성	
			진로선택지가 다양함	

초록창에 검색을 했고 사서를 넣었고, 그런데 생각보다 정보가 검색되지 않았어요 (…). 네이버 검색에서 그 정도까지 알게 됐고, 그걸 검색하다 보니 사서머을 알게 된 것. 그래서 그 카페에 가입을 하고 이제 정보를 거기서 본격적으로 탐색하기 시작했고. (피면담자 4)

인적 정보원이 있는 경우 이 또한 정보 탐색에 있어서 중요한 정보원이다. 현장에서 일하는 사람에게서는 인터넷에서 얻을 수 없는 질적인 정보를 얻을 수 있다. 이렇게 탐색된 정보를 통해 탐색자들은 사서의 업무가 직업에 대한 동기 요인과 잘 맞는지 살펴보게 된다.

제가 찾는 정보도 정보인데 아무래도 이제 저보다 한 1년 2년 먼저 사서가 되신 분들이랑 어쩌다 보니까 알게 돼서 물어보고, 그 현장 정보를 듣는 거니까 제가 아무래도 카페랑 막 이렇게 인터넷에 접하는 것은 한계가 있어가지고 좀 더 들었던 것 같아요. (피면담자 6)

도서관에서 근무한 경험이 있거나 인적 정보

원이 있는 경우의 탐색조사 과정은 비교적 순조롭게 진행되지만 사서에 대한 아무런 사전 정보 없이 탐색을 하는 경우, 그 과정에서 짜증과 좌절을 느끼기도 한다. 체계적이고 공식적인 정보를 제공하는 플랫폼이 부재한 상황에서 주로 인터넷 카페와 같은 비공식적 경로에 의존해야 하는 현실은 사서직에 대한 정보 탐색을 어렵게 만든다.

일목요연하게 정리된 것도 없고 어딘가는 있겠지만 그거 어디 있는지 찾을 수도 없고 계속 남의 댓글에서 막 구걸하듯이 이렇게 찾아야 되는 그 과정이 정말 짜증스러웠어요. 그래서 굉장히 짜증과 좌절을 느꼈었고. (피면담자 4)

탐색조사 단계가 정보를 폭넓게 찾는 것이라면 초점형성 단계는 그 중에서 가장 필요로 하는 정보에 대한 초점을 형성해가는 과정이다. 이때 초점을 맞춘 정보에 대한 흥미가 증가하며 해당 정보에 대한 구체적인 탐색을 시작하게 된다.



정보검색학 이러면 조금 와닿기는 하지만 '구체적으로 어떤 식으로 하는 거지?'라는 과목 속에서의 커리큘럼 같은 게 궁금했었고요. (피면담자 11)

초점형성 단계에서는 사서직 선택의 배경에 따라 중점적으로 찾는 정보가 달라지게 된다. 이전에 도서관 업무나 활동 경험이 있는 경우 사서의 일상이나 직업적 정체성 등에 대한 탐색을 생략하고, 구인구직과 자격증 취득 등 진로 변경의 실질적 가능성과 관련된 통제된 동기의 충족 여부를 중점적으로 탐색하는 경향을 보인다.

#### 4.2.2 통제된 동기의 부상

본격적인 탐색이 이루어지면서 자율성의 정도가 낮은 투사된 조절과 외적 조절 유형과 같은 통제된 동기가 부상한다. 사서라는 직업의 사회적 인식에 대한 동기는 투사된 조절의 동기 유형에 해당한다. 개인이 외적 기준이나 사회적 인식을 내면화하긴 했지만, 여전히 외부의 기대나 시선을 의식하며 의사결정을 내리는 상태를 의미하며, 이 경우 사회적 정당성, 타인의 평가 등이 동기를 형성하는 핵심 요인으로 작용한다. 참여자들은 사서를 전문직이면서도 진입 장벽이 낮은 직업으로 인식하며 선택하고 있었는데, 이는 사서라는 직업에 내재된 모순된 현실을 반영한다. 사서는 전문성과 자격을 요구하는 직업임에도 불구하고, 진입이 쉬운 직업으로 여겨지는 경향이 있다. 이러한 인식은 사서라는 직업에 내재된 전문성과 사회적 인식 간의 괴리를 보여준다.

어쨌든 사서라고 하면 한마디로 설명이 되는 직

업이라는 것. 근데 뭐 의사, 간호사 이런 직업도 물론 한마디로 설명이 되지만 그쪽은 진입 장벽이 조금 높은 것 같고요. 그런 한마디로 설명할 수 있는 직업들 중에서는 조금 진입 장벽이 낮은 ... (피면담자 10)

사서 자격증은 해당 직종으로 진입하기 위한 필수 조건이다. 자격증 취득이 비교적 용이하다는 점은 진입 장벽을 낮추는 또 하나의 요인으로 작용한다.

다른 일들에 비해서는 어쨌든 사서 자격증 하나가 필수 조건이더라고요. 다른 그런 직무들에 비하면 조금 진입 장벽이 낮은 거 아닌가. (피면담자 10)

가장 중점적으로 탐색한 정보 중 하나는 외적 조절 유형에 해당하는 일자리 정보였는데, 일자리의 질이 좋지 않다고 느끼는 사람이 많았다. 하지만 수치상의 많은 일자리는 오히려 사서직으로의 진출을 더 수월하게 하는 원인이 되기도 한다. 자격증을 취득한 이후 경력을 쌓기 위한 일자리를 확보할 수 있을 것이라 기대되는 점이 사서로의 진로를 확정하는 데 영향을 미쳤을 것으로 짐작된다.

저는 (일자리가) 많다고 느꼈었는데, 왜냐하면 각 도서관마다 다 사서를 뽑잖아요. 그러니까 제가 어떤 리미트를 두지 않았던 것이 있어요. 월급도 상관없고 거리도 상관없고 사서로 일할 수 있으면 되지. 처음엔 경력 쌓아야 되니까. (피면담자 4)

사서 자격증 취득 시 실습 과정이 없는 현실을 고려할 때, 도서관에서의 실무 경험이 전무한 경우 해당 업무의 적합성을 사전에 확인하기가 어렵다. 이러한 상황에서 여러 계약직 자리가 업무 적합성을 검증할 수 있는 도구로 활용될 수 있을 것이란 기대도 존재한다.

계약직으로나마 들어가서 괜찮다 싶으면 그때부터 공무원 준비나 국회 도서관같이 비교적 안정적으로 느껴지고 조금 더 대우가 나은 그쪽으로 가도 되겠다고 생각을 해서 ... (피면담자 1)

#### 4.3 탐색된 정보의 통합 및 평가를 통한 진로 결정

그동안 탐색된 정보는 통합과 평가 과정을 거친다. 끝내 탐색에 실패하는 정보도 나타나는데, 탐색자들은 이렇게 수집된 정보들을 연결하는 과정을 거쳐 진로전환에 대한 최종 판단을 내리게 된다. <표 9>는 이에 해당하는 코드북이다.

##### 4.3.1 정보 통합 및 평가: 정보수집과 정보표현

정보수집 단계는 초점형성 단계에서 설정된 초점에 따라 보다 체계적이고 정교하게 정보를

<표 9> 정보 통합 및 평가 과정에서의 정보수집과 평가

정보탐색과정(정보 통합 및 평가)			
정보수집		(감정) 답답함의 지속/해소	정보표현
		(사고) 정보의 평가	
		(사고) 탐색된 정보의 연결	
		(행동) 관심있는 정보의 집중탐색 및 수집	
정보수집	중점적으로 찾은 정보	구인구직(TO)	(감정) 시원함
		사서가 되는 법 (자격증 취득법)	(감정) 안정감
		사서를 선택하는 사람들의 특징	(사고) 전환 가능성 평가
		사서의 일상(업무, 환경)	(행동) 전환 여부 최종결정
		직업의 정체성	
		취업을 위해 필요한 준비	
	탐색 실패 정보	구체적인 직무 내용	
		구체적인 처우	
		도서관 외 다양한 진로	
		사서의 일상	
정보의 평가	신뢰성	사서직 통합정보관리 사이트	
		공통된 언급	
	적절성	정보의 출처	
		개인 맞춤형	
		정보원	
		정보원과의 상호작용 수준	
	관련성	주제 일치성	
		정보의 양	

수집하는 단계이다. 초점을 둔 정보를 깊이 있게 탐색하는 과정에서 획득한 정보에 대한 지속적인 판단이 이루어지고, 이를 통해 사서라는 진로를 확정하기 위한 사고가 전개된다. 이렇게 수집된 정보들은 서로 연결되어 진로전환에 대한 종합적인 판단을 내리는 데 사용된다.

국정원 이런 것도 뜨기 시작하고 기록물 관리 요원 막 이런 것도 있다 그런 거 살펴보면서 이게 연관돼서 기록물 관리 요원을 할 수도 있는 거구나. 그러려면 또 석사를 해야 되는구나. 뭔가 이렇게 더 그냥 진로 관련돼서 되게 많이 찾아봤어요. 취업이랑. (피면담자 12)

집중적인 탐색에도 불구하고 일부 정보는 여전히 충분히 탐색되지 않아, 정보 요구가 완전히 충족되지 않는 경우도 발생한다. 이러한 정보의 불충분함은 진로전환 과정에서 자신의 전문성이나 강점을 효과적으로 발휘할 수 있는 기회를 탐색하거나 준비하는 데 제약으로 작용한다. 기존 전공을 활용하기 원하는 경우에도 이에 대한 정보를 찾기 어렵고, 자신의 강점이나 관심 분야에 적합한 직무를 구체적으로 파악하기 어려워 진로 결정 과정에서 어려움을 겪게 된다.

특히 정보기관 산하에 있는 곳들의 전문도서관이 있다고는 들었는데 어디 어디에 있는지도 정확하게 못 찾겠더라고요. (피면담자 5)

이러한 과정을 진행하면서 사서직에 대한 부정적 정보 또한 다수 발견된다. 주된 정보원인 사서마을과 인적 정보원에서 모두 나타나며, 이는 최종 판단에 영향을 미치게 된다. 인적 정보원은

더 높은 신뢰성을 가지게 되는데, 기존 사서가 주는 부정적 피드백은 사서직에 진입하는 신규 진입자에게 부정적 영향을 미치며 기존에 가지고 있던 사서의 이미지와도 괴리를 형성한다.

실제로 일하면 어떤지 그런 게 사실 제일 궁금했는데 사서마을은 약간 실제로 일하시더라도 조금 안 좋은, 이렇게 힘든 얘기 그런 게 많이 올라오니깐. 사실 그런 것만 있는 건 아닐 텐데 얘기를 이렇게 직접 들었으면 좋겠다. (피면담자 7)

탐색 실패와 관련해서 가장 많이 언급된 것은 사서직에 대한 정보를 통합적으로 관리하는 사이트의 부재였다. 주된 정보원으로 언급된 사서마을의 경우 온라인 커뮤니티로 주관적인 경험에 기반한 정보가 주를 이루기 때문에 진로 선택에 있어서 종합적인 판단을 내리는 데 한계가 있다.

이런 게 좀 일괄적으로 잘 정리했으면 좋겠다 이런 생각을 많이 했던 것 같아요. 너무 이게 얻기가, 여기저기 정보들이 분산돼 있으니까. (피면담자 6)

정보는 단순히 수집되는데 그치지 않고 평가 과정을 거쳐서 최종적인 판단에 사용된다. 이때 평가는 정보의 신뢰성, 관련성, 적절성과 같은 정보 자체에 대한 판단뿐 아니라, 해당 정보가 개인의 동기에 얼마나 부합하는지를 판단하는 데에도 영향을 미친다.

어쨌든 그 정보를 찾는 과정에서 저도 계속 생각을 할 거 아니에요. 이 직업이 나랑 맞을까? 이런

직업을 내가 할 수 있을까? 이런 생각을 하면서 찾기 때문에 저는 그 과정에서 '내가 하고 싶고 할 수 있겠다'라는 생각을 조금 더 확인하는 과정이었고, (피면담자 9)

진로전환에 대한 결정을 내리기 위한 충분한 정보가 수집된 후 인터뷰 대상자들은 정보 탐색을 완료하게 된다. 그동안 수집된 정보를 종합하여 최종적으로 진로전환에 대한 결정을 내린 후 참여자들은 시원한 감정을 느낀다.

후련하다? 내가 원하는 거 찾았다. 후련하다. (피면담자 9)

사서로 진로를 전환한 이들은 대체적으로 만족한다고 말하고 있다. 특히, 다양한 정보원을 통해 다각적으로 정보를 탐색한 후 종합적으로 판단한 경우 더 높은 만족감을 보이는 것으로 나타났다. 또한 사서 자격증을 취득하는 과정 중에도 진로를 곧바로 확정하지 않는 경우도 있었다. 해당 과정 중에 추가로 탐색된 정보를

계속해서 본인의 성향과 비교하여 사서의 직업적 의의에 대해서 충분히 고민한 경우도 진로 전환 만족도가 높게 나타났다.

진짜 좋은 것 같아요. 잘 왔다는 생각이 아직은 들어서 만족도가 높습니다. (제가 우선순위를 두는 것은) 업무 만족도인 것 같아요. 제가 하는 일이 보람이 있을 때 스스로 느끼기에 (피면담자 6)

#### 4.4 탐색 과정에서 드러난 기대와 현실의 괴리

여러 진로 중 사서를 선택하는 것은 자신의 진로전환 동기가 충족될 것이라는 믿음에서 비롯된다. 사서 업무를 접해본 경우가 아니라면 이때의 동기는 도서관을 이용했던 경험, 그때 마주친 사서에 대한 이미지 등의 기존의 인식을 바탕으로 한 경우가 많다. 하지만 사서에 대한 집중적인 탐색이 진행되는 과정에서 기존의 인식과 탐색 결과는 많은 부분 괴리를 가진다. <표 10>은 이에 해당하는 코드북이다.

<표 10> 탐색과정에서 나타난 기존 인식과 탐색 결과 간의 괴리 및 원인

탐색과정에서 나타난 현실과의 괴리			
기대와 탐색 결과와의 괴리	기존 직업 활용의 어려움	기대와 실제 업무와의 괴리	낮은 보수
	도서관 환경의 다양성과 넓은 선택폭		높은 업무 강도
	사서 업무의 다양성		배움과 실제 업무와의 차이
	사서의 낮은 직업 만족도		사서업무의 다양성
	사서의 역할		예상보다 동적인 업무
	일자리의 질이 낮음		
	적은 보수		
괴리의 원인	사서의 잘못된 이미지		
	사서직의 정보부족		
	사회적 목소리의 부재		
	전문성 부족		

#### 4.4.1 기존 인식과 탐색 결과 간의 괴리

가장 많이 언급된 괴리는 외적 조절에 해당하는 업무 환경과 관련된 내용이었다. 낮은 직업 안정성과 낮은 급여 수준 등은 탐색이 진행될수록 기존 인식과 현실과의 괴리를 크게 드러냈다. 특히, 많아 보이는 일자리의 대부분은 계약직 일자리가 다수 차지하고 있었으며, 낮은 진입장벽은 곧 한정된 일자리를 두고 높은 경쟁이 벌어진다는 것을 의미했다. 안정적인 일자리가 매우 부족하다는 점은 여러 인터뷰에서 공통적으로 발견된다.

그런 도서관에 있으면 되게 번듯한 곳에 잘 계시는 줄 알았는데 11개월 단위로 계약이고, 그분들에게 들은 게 거의 정규직 자리가 거의 없다고 보면 된다 이런 수준의 이야기까지 들었거든요. (피면담자 1)

도서관 환경의 다양성과 넓은 선택폭도 탐색을 시작하기 전에는 몰랐다는 사람들이 많다. 이는 사서 및 문헌정보학과에 대한 낮은 인식과 정보 부족 문제와 연결해서 생각해볼 수 있다. 많은 사람들이 공공도서관 혹은 대학도서관을 통해 사서를 경험하기 때문에 사서라는 직업에 대해 협소한 이미지로 판단하는 경향이 있다. 특히, 문헌정보학과에 대한 낮은 인지가 주요한 원인이 될 수 있다. 이렇듯 제한된 경험은 다양한 유형의 도서관과 그 안에서 수행되는 전문적인 역할에 대한 이해 부족으로 나타난다. 실제 탐색을 통해서야 비로소 인식의 전환을 이루게 된다.

제가 사서e마음을 통해서 진짜 전에는 몰랐던

건데 새롭게 알게 된 것은 저는 공공도서관 쪽만 생각을 했지 (...) 저는 학교 도서관 쪽은 정말 생각도 못했던 분야여서 그런 사서 교사가 되는 방법이 있구나. (피면담자 10)

사서 역할에 대한 괴리도 탐색 과정 중에 나타나는 변화이다. 많은 참여자들이 사서로 진로전환을 고려할 때 책과 관련된 언급을 많이 하였는데, 탐색을 거듭할수록 이에 대한 인식의 전환이 일어난다. 본격적인 탐색이 진행되면서 책은 정보를 제공하는 하나의 정보원일 뿐 사서는 책을 포함해서 다양한 정보서비스를 제공하는 사람이라는 인식이 형성된다. 즉, 정보서비스를 중심으로 한 사서의 전문성에 대한 인식이 탐색 과정을 통해 변화했음을 보여준다.

저도 그냥 정말 책을 수집하고 이렇게 제공하고 이런 업무가 주일 거라 생각했는데, 그때 당시에 정보까지는.. 정보 검색, 정보 서비스를 해야 된다 이런 것에 대해서는 몰랐었거든요. (피면담자 11)

사서 업무의 확장성, 다양성은 실제 사서로 진로를 변경한 이후, 이전의 인식과의 더 큰 간극으로 다가오기도 한다. 탐색 단계에서 대체로 조용하고 안정적인 업무 환경일 것이라 생각하지만, 실제 사서 업무는 정적이기보다는 오히려 동적이고 복합적인 역할 수행을 요구한다는 점을 현장에서 경험하게 된다. 단순히 책을 다루는 정적인 직무가 아니라 다양한 이용자 그룹에 맞춰 행사 및 서비스를 기획, 운영해야 하는 역할을 포함하고 있음을 알게 된다.

완전히 전투적이죠. 어떻게 하면은 한 권이라도

더 빌릴 수 있게 할까. 어떻게 하면 한 명을 더 오게 할 수 있을까. 문화 프로그램을 실적을 어떻게 채울까. 진짜 진짜 걱정하게 돼요. (피면담자 11)

#### 4.4.2 괴리를 유발한 요인

인식과 실제 탐색 결과에서의 불일치의 주된 원인은 사서직에 대한 정보 부족과 사서의 잘못된 이미지이다. 도서관은 생활밀착형 기관이라 사람들이 쉽게 접할 수 있다. 특히 공공도서관의 이용 경험은 사서에 대한 이미지를 형성하는데 중요한 역할을 한다. 사서는 대출 반납을 담당하는 데스크뿐 아니라 문화 행사 기획, 전자 자료 관리 등 이용자와 직접 마주치지 않는 곳에서 다양한 업무를 수행하지만 이에 대한 인식이 부족하다.

기존 공공도서관, 제가 생각했던 사서는 그냥 주어진 일만 하는 줄 알았어요. 그냥 '이거 해' 하면 이거 하고 이런 식으로? 근데 알고 보니 사서는 굉장히 창의적으로 프로그램도 많이 개발해야 되고 행사 같은 것도 많이 해야 되고 (피면담자 9)

이렇게 사서에 대한 인식의 괴리를 일으킨 원인 중, 가장 많은 참여자들이 강하게 지적한 것은 '사서직에 대한 정보 부족'이었다. 사서의 경우 자격증 취득 시 실습이 동반되지 않기 때문에 사서 업무에 대해 알기 위해서는 기존 사서에게 직접 듣거나 봉사, 혹은 인터넷 등을 통한 검색이 전부다. 특히, 정보를 다루는 직업인 사서가 본인들의 직업에 대한 정보를 충분히 공개하지 않고 체계적으로 관리되지 않는 점에 의문이 든다고 말하고 있다.

이렇게까지. 다른 직종들은 이렇게 안 하는데. 이렇게까지 사서가 정보를 이렇게 꼼꼼 감춰야 될 필요가 있을까라는 생각을 좀 했어요. (피면담자 11)

사서직에 대한 인식의 괴리는 사서 및 문헌정보학에 대한 대중의 인식 부족이 주요한 영향을 미쳤을 것이라 짐작된다. 인터뷰 참여자 중 사서직을 탐색하기 전에는 문헌정보학과 혹은 사서에 대해서 정확하게 인지하지 못한 경우도 있었다. 대학교에서 문헌정보학과가 존재하지 않는 대학의 경우 전공에 대한 인지가 더 낮게 나타났는데, 이는 탐색 실패 정보 중 가장 크게 나타난 사서직 통합 정보 플랫폼의 부재로 인한 것일 수도 있다.

원래도 근데 도서관이랑 책을 좀 좋아하긴 했는데 그걸 관련해서 학과가 있는 것이나 뭔가 전공이 있다는 걸 잘 모르고 있다가 이제 주변 지인이 제가 잠깐 쉬고 있는 틈에 여기 도서관 관련된 이런 학과가 있고... (피면담자 6)

앞서 사서에 대한 정보를 탐색하는 과정에서 나타난 괴리 중 하나였던 도서관 환경의 다양성과 넓은 선택폭은 사서직에 대한 장점으로 언급된 부분이다. 하지만 이러한 장점을 실질적으로 발휘하기에는 현재 사서직에 대한 정보가 매우 부족한 상황이다. 개인의 다양한 전공과 역량을 사서 업무와 결합하여 업무를 수행할 경우, 개인의 직무 만족뿐 아니라 사서직 전체의 전문성과 다양성도 높아질 수 있을 것이라 기대된다. 하지만 사서직에 대한 정보나 채용 공고는 정확한 직무 내용이나 요구 역량에

대한 구체적인 설명 없이 일률적으로 게시되는 경우가 많으며, 기존의 전공을 살려서 시너지 효과를 내기 좋은 영역임에도 불구하고 참여자들은 그러한 가능성을 파악할 수 있는 정보에 접근하기 어렵다고 토로한다.

(관종별 특징에 대한 정보가) 구직하는 입장에서 도움은 될 것 같아요. 1차적으로 걸러낼 수 있을 것 같아요. 나랑 안 맞는 것 예를 들면 아이들을 좋아하지 않는다 그러면은 학교 도서관은 우선 순위에서 빠질 수 있으니까. (피면담자 10)

낮은 급여에 대비되는 높은 업무 강도, 계약직 위주의 일자리 등 사서직의 어려움을 토로하는 글이 많지만, 이러한 논의가 실제 개선을 위한 구체적인 활동으로 이루어지는 경우는 드문 것으로 보인다. 사서들이 사회적 목소리를 내지 않는 것에 대해서는 계약직 위주의 고용 환경, 전반적으로 조용하고 내향적인 성향, 네트워킹의 부족 등이 종합적으로 작용한 것으로 보인다. 현재 사서직이 가진 한계를 바꾸기 위한 사회적 목소리의 부족, 이를 수용할 수 있는 전문 단체의 부재는 사서에 대한 이상적 이미지와 실제 현실의 간극을 더욱 벌리는 요인이 되고 있다. 도서관은 사서뿐 아니라 다양한 직종의 근무자가 일하는 공간이기 때문에 도서관 협회가 모든 직무의 이해관계를 대표하기는 어려울 것이라는 점도 지적된다. 따라서 사서들의 권리를 보장하고, 직무의 전문성과 위상을 높이기 위한 사서협회의 설립을 고려해볼 필요가 있다.

도서관은 협회가 있고 사실 사서협회가 없잖아요. 그것도 특이한 것 같아요. (피면담자 7)

사서로 진입한 이후에 많은 사서들이 전문성을 키우기 위해 노력하고 있었다. 진로전환을 고민하던 초기에는 기존의 도서관을 이용했던 경험, 근로장학 때의 간접적 업무 경험 등으로 인해 사서에 대한 업무를 대략적으로 알고 있다고 생각하고, 사서직으로의 진입 가능성에 더 집중했을 수도 있다. 그러나 실제 사서로서의 업무를 수행하는 과정에서 추가적인 학습의 필요성을 인식하였고 이는 대학원 진학으로 이어졌다. 인터뷰를 진행했던 12명 중 6명이 대학원을 진학했고 대학원에서의 공부가 현장에서 도움이 된다고 말하고 있다. 이는 업무의 전문성을 높이는 데 기여하는 것으로 평가된다.

(대학원 수업이) 더 의무감, 책임감, 금지 이런 것들을 갖고 일을 하게 합니다. (피면담자 3)

## 5. 논의 및 시사점

정보 탐색은 특정 목표를 이루기 위해 필요한 과정이며 목표에 다가갈수록 감정적 반응도 함께 변화한다. 진로전환을 고려하는 이들은 불안함, 막막함 속에서 정보 탐색을 시작하지만 동시에 새로운 진로에 대한 기대감 또한 존재한다. 새로운 직업에 대한 탐색의 어려움으로 인해 좌절과 혼란을 겪기도 하지만, 탐색된 정보를 종합하여 진로전환 여부를 결정하면서 결국 안정감을 찾게 된다. Kuhlthau의 ISP 모델은 과업수행을 목적으로 한 정보탐색과정에서의 인지적, 정서적, 행동적 변화를 설명하지만, 진로전환을 위한 정보 탐색은 과업의 완수를 전제로 하지 않는다. 탐색의 어려움으로 인해 좌절과 혼

란을 겪음에도 불구하고 정보탐색과정을 지속하는 이유는 새로운 직업이 개인의 동기 요인을 충족시켜 줄 것이라는 기대감 때문이다. 진로전환을 위한 정보 탐색은 결국 다양한 동기 요인의 충족 가능성을 확인하는 과정이라 볼 수 있다.

사서로의 진로전환 동기에 대한 해외 연구를 살펴보면 내재적, 외재적 동기는 맥락에 따라 상이한 양상을 보인다. Ard et al.(2006)은 업무에 대한 매력과 같은 내재적 동기가 사서직으로의 강력한 유입 요인으로 밝히고 있는 반면, Dukic(2019)은 보상, 안정적 근무조건 등과 같은 외재적 동기가 더 중요한 역할을 한다고 밝혔다. 교사 출신자를 대상으로 한 Agyemang (2019)의 연구에서는 내재적, 외재적 동기가 복합적으로 작용하여 나타났다. 본 연구는 이러한 선행 연구들에서 한걸음 더 나아가 사서직에 대한 정보 탐색이 순차적으로 전개되는 과정 중에 내재적, 외재적 동기가 다양하게 나타남을 밝히고, 각 동기 유형이 충족되는 시점에 차이가 있음을 확인하였다.

또한 정보탐색과정에서 탐색자들은 기존에 가지고 있던 사서직에 대한 이미지와 실제 탐색을 통해 얻은 정보 간의 괴리를 경험함이 드러났다. 이는 진로전환을 포기하게 만들기도, 그럼에도 불구하고 전환을 시도하게 하는 요인으로 작용하였다. 이러한 괴리를 분석하는 것은 사서가 사회적으로 어떻게 인식되고 있는지와 실제 수행하는 역할 사이의 차이를 드러내는데 그 의미가 있다. 이는 사서에 대한 사회적 인식과 직업적 위상에 대한 인식을 개선하는데 기여할 수 있을 것이다.

이를 바탕으로 본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기존의 인식과 탐색 결과와의 괴리의 원인으로 가장 많이 언급된 것은 사서직에 대한 정보 부족이다. G사의 검색 창에 '사서가 되는 법(Become a librarian)'을 검색했을 때 미국의 경우 제일 첫 화면 상단에 ALA의 'Become a librarian' 항목이 보이는 반면, 국내의 경우 블로그 혹은 비공식적 사이트가 상단에 나타난다. 사서에 대한 공식적인 정보보다는 개인이나 개별 단체가 구성한 비공식적 정보가 더 활발하게 제공되고 있다. 개인의 탐색 능력에 따라 사서직에 대한 정보 접근의 수준이 다르게 나타날 것이라 예상되며, 탐색의 결과는 사서가 된 이후 직업에 대한 만족도에도 영향을 미칠 것이라 짐작된다. 사서직에 대한 통합 정보 시스템의 부재는 사서에 대한 정보를 탐색하는데 있어 가장 큰 걸림돌로 인식되고 있다. 따라서 사서직에 대한 공식적인 정보 플랫폼의 구축이 요구되며, 이러한 플랫폼이 실질적인 효과를 발휘하기 위해서는 사서직 진로 탐색자가 필요로 하는 정보에 대한 정밀한 요구 분석과 구체적이고 체계적인 정보 제공 방식의 마련이 병행되어야 할 것이다.

사서직을 고려하기 전까지 문헌정보학이나 사서라는 직업에 대해 잘 모르는 경우가 있었는데 점 또한 주목할 만하다. 도서관 협회는 존재하지만 사서들의 입장을 직접적으로 대변해주는 사서 협회의 부재 또한 사서직의 발전에 일정 부분 영향을 미쳤을 것이라 짐작된다. 사서의 권익을 보호할 수 있는 단체의 마련뿐만 아니라, 사회 전체적으로 사서의 필요성과 역할에 대해 공감할 수 있도록 사서들이 본인의 서비스를 적극적으로 알리고 문헌정보학에 대한 대중의 인식을 제고하는 노력이 필요할 것이다.



둘째, 사서로의 진로전환을 고민하게 된 동기 중 가장 두드러진 요인은 도서관 공간 및 책에 대한 선호이다. 사서직으로의 선호가 사서의 다양한 역할에 대한 기대가 아니라 도서관 공간에서 근무하고 싶은 마음, 도서관과 책을 거의 동일시하는 인식에 따른다는 것은 고민해볼 만한 부분이다. 특히, 사서의 이미지가 책에 한정되는 것이 장기적으로 사서의 역할 발전에 미치는 영향을 고려해야 한다. 실제로 진로를 전환한 후 업무를 진행하는데 있어 기존의 인식과의 큰 괴리로 언급된 것이 사서 업무의 다양성과 예상보다 동적인 업무라는 것이다. 조용하고 안정적인 이미지와 달리 사서는 이용자와 상호작용하는 동적인 업무가 많다. 사서 업무에 대한 이해도를 높이기 위한 하나의 방안은 자격증 취득시 현장 실습 기회를 제공하는 것이다. 다양한 종류의 도서관을 경험할 수 있는 기회를 제공함으로써 개인의 성향과 업무 적합도를 보다 정밀하게 파악할 수 있고, 실습 이후의 실습 기관과 학생 간의 양방향 사후평가는 실습의 질적 수준과 교육 효과성 향상에 기여할 수 있을 것이다. 이와 같이 사서직에 대한 정확한 정보를 제공하는 여러 방안을 마련하고 이에 대한 체계적인 평가와 관리를 병행하는 것은 도서관 현장에서 요구하는 인재상에 부합한 신규 인력의 진입을 지원하는 데 중요한 역할을 할 것이다.

셋째, 문헌정보학의 경우 모든 학문에 대한 정보를 다루기 때문에 여러 전공 배경을 가진 사서들이 진입하여 시너지를 내기 좋은 분야이다. 기존 업무에 불만족하며 기존 전공/업무와의 융합을 원치 않는 경우를 제외하고, 기존 전공을 활용하기 원하는 경우 해당 분야의 전문 도서관은 좋은 선택지가 될 것이라 생각된다.

하지만 구직자가 가진 개인적인 성향 또는 전문성에 맞는 일자리 정보는 탐색이 어려운 정보 중 하나이다. 해외 사서의 경우 자세한 직무 기술서를 제공하여 구직자의 강점을 발휘할 수 있는 자리를 찾을 수 있는 반면, 국내의 경우 전문 도서관을 제외하고는 전반적인 직무만 기술되어 있기 때문에 이에 대한 한계가 존재한다. 더 나아가 해당 일자리에 대한 정보가 부족할 뿐만 아니라 공개된 일자리 자체도 많지 않은 것으로 보인다. 평생 교육원, 대학원 등에서 학부 전공 이후 사서 자격증을 추가로 취득하게 한 취지를 고려해볼 때, 기존 전공과의 결합을 고려한 다양한 일자리와 개인의 강점을 발휘할 수 있도록 지원할 수 있는 방안 마련이 필요하다. 구체적인 대안으로는 구직자의 전공과 성향을 반영할 수 있는 세분화된 직무 정보 제공과 매칭 지원 체계의 구축을 들 수 있다. 특히 ALA가 운영하는 도서관 및 정보 분야 공식 구인구직 사이트인 JobLIST(American Library Association, 2025)에서 구체적인 직무 설명과 자격/경험 요건을 제시하고 있는 사례를 참고하여, 국내에서도 유사한 체계를 마련하는 방안을 검토할 필요가 있다.

## 6. 결 론

본 연구는 Kuhlthau의 ISP 모델을 이론적 배경으로 하여, 사서직으로 진로를 전환하고자 하는 이들이 어떤 과정을 거쳐 정보를 탐색해 나가는지 살펴보고 있다. 초기 탐색 단계에서는 사서의 기존 이미지에 기반한 자율적 동기의 충족 여부가 탐색의 초점이 되지만, 탐색이 구체

화 될수록 직업의 사회적 인식과 외적 조건이 강조되는 통제적 동기의 충족 여부 또한 중요한 기준으로 작용한다. 이렇게 수집된 정보는 연결과 통합, 평가의 과정을 거쳐 진로전환에 대한 최종 판단으로 이어진다. 탐색이 진행될수록 사서직에 대한 기존 인식이 변화하는 과정이 나타나는데, 그 대표적 요인으로는 낮은 직업 안정성과 급여 등의 업무 환경요인, 다양한 관중으로 인한 넓은 선택의 폭, 그리고 사서 역할의 다양성이 있다. 기존 인식과 실제 탐색 결과에서의 불일치는 주로 사서직에 대한 정보 부족과 사서에 대한 단편적 이미지, 사회적 관심의 부재에서 비롯된다. 본 연구는 정보탐색과정에서 초점이 되는 동기의 변화와, 그 과정에서 나타나는 탐색 결과와 기존 인식 간의 괴리를 함께 분석했다는 데 의의가 있다.

본 연구에서 일관되게 드러난 주요 문제는 사서직에 관한 정보부족이다. 이는 탐색 초기 단계의 어려움 뿐 아니라 탐색이 구체화되는 과정에서 정보격차를 심화시키고, 정보의 통합 및 평가의 한계를 보이는 등 정보탐색과정 전반에 걸친 여러 문제의 주요 원인으로 나타나고 있다. 따라서 향후 연구에서는 사서직 정보 제공 현황 및 정보 요구를 세밀하게 분석하고, 이를 바탕으로 실질적으로 활용 가능한 정보 플랫폼 구축에 대한 논의가 필요하다. 더하여

구축된 플랫폼의 실효성을 검증할 수 있는 평가 지표를 마련하는 방안도 함께 모색되어야 한다. 이러한 논의는 사서직 진로탐색과정에서 경험되는 불확실성과 정보 격차를 완화하고, 예비 사서들의 진로전환 의사결정을 보다 효과적으로 지원하는데 기여할 수 있을 것이다.

또한 본 연구의 참여자 중 소수만이 진로전환을 포기하거나 실패한 경험을 가지고 있었으며 대부분은 사서직 진입에 성공했거나 진입을 시도하는 과정에 있었다. 따라서 진로전환을 포기하거나, 실패를 경험한 집단 혹은 진로 전환 이후 후회하는 집단 등 다양한 집단의 사례는 충분히 반영되지 못하였다. 향후 연구에서는 다양한 경험을 가진 집단을 포함하여, 그들의 정보 탐색과정이 어떠한 차이를 보이는지 규명하는 것도 의미 있는 시도가 될 것이다.

많은 사서들이 사서가 된 이후에도 전문성을 키우기 위해 노력하고 있다. 더 많은 진로전환 사서가 직업에 대한 자부심을 가지고 그 만족감을 지속하기 위해서는 사서직에 대한 정확하고 충분한 정보를 기반으로 한 진로 선택이 이루어져야 한다. 사서직에 대한 신뢰성 있는 정보의 제공과 관리가 뒷받침될 때 진로전환을 원하는 이들은 올바른 이해를 바탕으로 선택을 내리고 이후에도 직업적 만족과 자긍심을 지속할 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- 공운정 (2014). 진로의사결정 과정에서 정서의 역할에 대한 탐색적 논의. *아시아교육연구*, 15(1), 27-43. <http://doi.org/10.15753/AJE.2014.15.1.002>
- 곽동철 (2009). 사서자격제도의 변화 추이 및 개선 방향에 관한 고찰. *한국도서관·정보학회지*, 40(1),

- 339-361. <https://doi.org/10.16981/kliss.40.1.200903.339>
- 곽동철, 심경, 윤정옥 (2009). 사서자격제도 개선 방안 도출 및 적용에 관한 연구. *한국문헌정보학회지*, 43(2), 193-213. <http://doi.org/10.4275/KSLIS.2009.43.2.193>
- 교육통계서비스 (2024). [교육통계] 전문대학 및 대학 계열별 입학정원 입학자(신입생 충원률).  
출처: <https://kess.kedi.re.kr/main.do#> (수집일: 2025.06.27)
- 김갑선 (2005). 정보추구행태 모형의 연구 경향. *정보관리학회지*, 22(4), 235-254.  
<https://doi.org/10.3743/KOSIM.2005.22.4.235>
- 김은경, 정지양, 김용희, 유순화 (2023). 국내 진로전환 연구 동향분석. *진로교육연구*, 36(1), 67-94.  
<https://doi.org/10.32341/JCER.2023.3.36.1.67>
- 김은빈, 허승희 (2022). 사무직 근로자의 경력만족과 이직의도 간의 관계에서 프로티언경력태도의 조절 효과. *학습자중심교과교육연구*, 22(1), 143-154.
- 김지현 (2020). 인공지능(AI)을 이용한 도서관서비스 연구: 북미 대학도서관을 중심으로. *한국도서관·정보학회지*, 51(4), 231-247. <http://doi.org/10.16981/kliss.51.4.202012.231>
- 사공복희 (2003). 정보추구행태모형의 비교 연구. *정보관리학회지*, 20(1), 93-119.  
<http://doi.org/10.3743/KOSIM.2003.20.1.093>
- 오지은, 정연경 (2013). 사서 자격시험 제도의 도입 방안에 관한 연구. *한국비블리아학회지*, 24(4), 239-258. <https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2013.24.4.239>
- 이승민 (2020). 지속가능한 발전을 위한 도서관의 역할 재고찰. *한국문헌정보학회지*, 54(1), 29-49.  
<http://doi.org/10.4275/KSLIS.2020.54.1.029>
- 이지원, 송보라, 이주연, 이지향, 이기학 (2014). 성인의 생애주기별 진로적응과업에 대한개념도 연구. *한국심리학회지: 상담및심리치료*, 26(4), 1073-1108.
- 정동열 (2007). 사서자격제도 개선안 연구. *한국문헌정보학회지*, 41(2), 5-29.  
<https://doi.org/10.4275/kslis.2007.41.2.005>
- 한국도서관협회 (2022). [사서자격증] 자격제도 소개. 출처: [https://www.liblicense.kr/sub01\\_01.do](https://www.liblicense.kr/sub01_01.do)
- 한국도서관협회 (2024). [사서자격증] 연도별 발급현황.  
출처: [https://www.liblicense.kr/sub05\\_state.do](https://www.liblicense.kr/sub05_state.do) (수집일: 2025.06.27)
- 홍현진, 노영희, 노지윤 (2021). 사서자격인증제도의 도입방안에 관한 논의 및 분석연구. *한국문헌정보학회지*, 55(3), 17-56. <http://doi.org/10.4275/KSLIS.2021.55.3.017>
- Agyemang, F. G. (2019). So what made you choose librarianship? Reasons teachers give for their career switch. *Library Philosophy and Practice*, 1-22.  
<https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/2623>
- American Library Association (2025). JobLIST. Available: <https://joblist.ala.org/>
- Ard, A., Clemmons, S., Morgan, N., Sessions, P., Spencer, B., Tidwell, T., & West, P. J. (2006).

- Why library and information science? The results of a career survey of MLIS students along with implications for reference librarians and recruitment. *Reference & User Services Quarterly*, 236-248. <https://www.jstor.org/stable/20864520>
- Babbie, E. R. (2021). *The Practice of Social Research*. Boston: Cengage.
- Belkin, N. J., Oddy, R. N., & Brooks, H. M. (1982). ASK for information retrieval: Part I. Background and theory. *Journal of Documentation*, 38(2), 61-71. <https://doi.org/10.1108/eb026722>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Dervin, B. (1983). An overview of sense-making research: Concepts, methods, and results to date. International Communication Association Annual Meeting, Dallas, Texas.
- Dukic, Z. (2019). Choice of career in library and information science and past work experience. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(3), 654-669. <https://doi.org/10.1177/0961000617742458>
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Emmerling, R. J. & Cherniss, C. (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11, 153-167. <https://doi.org/10.1177/1069072703011002003>
- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954-2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. Beverly Hills: Sage.
- Kuhlthau, C. C. (1991). Inside the search process: Information seeking from the user's perspective. *Journal of the American Society for Information Science*, 42(5), 361-371. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(199106\)42:5<361::AID-ASI6>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(199106)42:5<361::AID-ASI6>3.0.CO;2-%23)
- Kuhlthau, C. C. (2004). *Seeking Meaning: A Process Approach to Library and Information Services* (Vol. 2). Westport: Libraries Unlimited.
- Louis, M. R. (1980). Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, 5(3), 329-340. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288836>
- Mayring, P. (2014). *Qualitative Content Analysis: Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution*. Social Science Open Access Repository. Available: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173>
- Nicholson, N. & West, M. (1989). Transitions, Work Histories, and Careers. *Handbook of Career*

- Theory, 181, 201. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ryan, R. M. & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.749>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: The Guilford Press.
- Whittemore, B. J. & Yovits, M. C. (1973). A generalized conceptual development for the analysis and flow of information. *Journal of the American Society for Information Science*, 24(3), 221-231. <https://doi.org/10.1002/asi.4630240308>
- Yovits, M. C. & Foulk, C. R. (1985). Experiments and analysis of information use and value in a decision-making context. *Journal of the American Society for Information Science*, 36(2), 63-81. <https://doi.org/10.1002/asi.4630360202>

• 국문 참고문헌에 대한 영문 표기

(English translation of references written in Korean)

- Gong, Younnjung (2014). The role of emotion in career decision making process. *Asian Journal of Education*, 15(1), 27-43. <http://doi.org/10.15753/AJE.2014.15.1.002>
- Hong, Hyun Jin, Noh, Younghee, & Ro, Ji-Yoon (2021). Discussion and analysis study on the introduction plan of the librarian qualification system. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 55(3), 17-56. <http://doi.org/10.4275/KSLIS.2021.55.3.017>
- Jeong, Dong-Youl (2007). A study on the credential system of librarian in Korea. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 41(2), 5-29. <https://doi.org/10.4275/kslis.2007.41.2.005>
- Kim, Eunbin & Huh, Sunghee (2022). The moderating effect of protean career attitude between career satisfaction and turnover intention of office worker. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 22(1), 143-154.
- Kim, Eun-Kyung, Jeong, Ji-Yang, Kim, Yong-Hee, & Yoo, Soon-Hwa (2023). Trends in career transition research in Korea. *The Journal of Career Education Research*, 36(1), 67-94. <https://doi.org/10.32341/JCER.2023.3.36.1.67>

- Kim, Ji-Hyun (2020). A study on library service using artificial intelligence: Focused on North American university libraries. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 51(4), 231-247. <http://dx.doi.org/10.16981/kliss.51.4.202012.231>
- Kim, Kap-Seon (2005). Review of research trend in models of information seeking behavior. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 22(4), 235-254. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2005.22.4.235>
- Korean Educational Statistics Service (2024). [Educational Statistics]. Enrollment capacity by academic field in colleges and universities (freshman enrollment rate). Available: <https://kess.kedi.re.kr/main.do#> (Data collection date: 2025.06.27)
- Korean Library Association (2022). [Librarian Certification]. Introduction to the certification system. Available: [https://www.liblicense.kr/sub01\\_01.do](https://www.liblicense.kr/sub01_01.do)
- Korean Library Association (2024). [Librarian Certification]. Annual Certificate Issuance. Available: [https://www.liblicense.kr/sub05\\_state.do](https://www.liblicense.kr/sub05_state.do) (Data collection date: 2025.06.27)
- Kwack, Dong Chul (2009). Librarian certification in Korea: History and future directions. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 40(1), 339-361. <https://doi.org/10.16981/kliss.40.1.200903.339>
- Kwack, Dong Chul, Shim, Kyung, & Yoon, Cheong Ok (2009). A study on the improvement of the librarian certification system in Korea. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 43(2), 193-213. <http://doi.org/10.4275/KSLIS.2009.43.2.193>
- Lee, Ji-won, Song, Bora, Lee, Ju Yeon, Lee, Ji-Hyang, & Lee, Ki-Hak (2014). A concept mapping study on career adaptability tasks across the adult life cycle. *Korean Journal of Counseling And Psychotherapy*, 26(4), 1073-1108.
- Lee, Seungmin (2020). Reconsideration of the roles of libraries for sustainable development. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 54(1), 29-49. <http://doi.org/10.4275/KSLIS.2020.54.1.029>
- Oh, Ji Eun & Chung, Yeon Kyoung (2013). A study on introducing librarian license examination in Korea. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 24(4), 239-258. <https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2013.24.4.239>
- Sakong, Bok-Hee (2003). A comparative study on models of information seeking behavior. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 20(1), 93-119. <http://doi.org/10.3743/KOSIM.2003.20.1.093>