

교육학석사 학위논문

국립대학 사서직의 전문성 향상 방안 연구

The study of improvable ways for the specialty of
National University librarian-ship

지도교수 김용일



2009년 8월

한국해양대학교 교육대학원

교육행정전공

허진영

本 論 文 을 허진영의 敎育學碩士
學位論文으로 認准함

위원장	인
위 원	인
위 원	인



2009년 6월 일

한국해양대학교 교육대학원

목 차

Abstract	iv
I . 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	2
3. 연구방법 및 범위	2
II . 국립대학 사서직의 전문성 이론적 고찰	4
1. 대학사서직 전문성의 개념	4
가. 대학사서직 전문성 의의	4
나. 대학사서직 전문성 특성	10
2. 대학사서직 전문성의 지식기반	16
가. 대학사서직 전문성 지식기반 확보	16
나. 대학사서직 전문성 지식기반 변화	19
3. 대학사서직 전문성과 정보서비스 확장	25
가. 대학사서직 전문성 확장	25
나. 대학사서직 정보서비스 확장	31
III . 국립대학 사서직의 현황과 문제점	36
1. 국립대학 사서직 현황과 과소고용	36
가. 국립대학 사서직 충원현황	36
나. 국립대학 사서직 과소고용	42
2. 국내외 사서직 자격제도 비교	44
가. 국내 사서직 자격제도	44
나. 외국 사서직 자격제도	46
3. 국립대학 도서관과 사서직 인식문제	49

가. 국립대학 도서관 사회적 인식문제	49
나. 국립대학 사서직 전문성 인식문제	51
IV. 국립대학 사서직의 전문성 향상 방안	55
1. 국립대학 사서직 자격제도 개선	55
가. 대학사서직 자격제도 강화	55
나. 대학사서직 교수사서제 부여	58
2. 국립대학 사서직 운영제도 개선	61
가. 대학사서직 운영제도 합리화	61
나. 대학사서직 조직의 개선	63
3. 국립대학 사서직 인사제도 개선	68
가. 대학사서직 고급인력 확보	68
나. 대학사서직 도서관장 선임	70
4. 국립대학 사서직 교육제도 개선	73
가. 대학사서직 주제전문사서의 양성	73
나. 대학사서직 계속교육 활성화	74
5. 국립대학 사서직 고유의 전문성 확립	78
가. 대학사서직 중심의 전문직 단체 결성	78
나. 대학사서직 고유의 전문성 강화	88
V. 결론	95
1. 종합 및 논의	95
2. 제언	96
참고문헌	99

<표 목차>

표 1	한국표준직업분류 중 사서의 분류	4
표 2	정보매체의 변화	19
표 3	도서관에서 업무영역의 변화표	24
표 4	근대도서관과 현대도서관의 비교	25
표 5	자원개발	26
표 6	기술개발	27
표 7	정보교육	27
표 8	서비스 개발	28
표 9	저장	28
표 10	전문성 확장	29
표 11	1995년의 도서관 직원(도서관 현원)	36
표 12	1995년의 도서관 직원(사서직 직급별)	37
표 13	2007년의 도서관 직원(도서관 현원)	38
표 14	2007년의 도서관 직원(사서직 직급별)	38
표 15	1995년의 장서현황	39
표 16	2007년의 장서현황	40
표 17	대학도서관의 직원구성기준	41
표 18	사서직원의 자격요건	45
표 19	외국의 사서직 자격구분과 자격요건	47
표 20	사서자격증 신규 교부 현황	55
표 21	자격요건별 구비 현황	56
표 22	각종 도서관 사서직 현황	56
표 23	주요 국립대학도서관 분관현황	67

The study of improvable ways for the specialty of National University librarian-ship

By Jin-Young Heo

Department of Educational Administration
Graduate School of
Korea Maritime University

Abstract

The purpose of this research is to find the new role of the National University library not only to lead the National University's library development but also to suggest ways to develop a society based on knowledge and information for the 21st century. National University librarian-ship should have the vision and ability to guide us the new era.

Now, the advent of a rapidly changing and information-oriented society demands changes in the National University library and in the National University library's vision of itself. Recent developments in information and communication technology require the complete reorganization of the management of the National University library. In response to the needs of the times, it is essential to establish the image of the National University library as future-oriented.

The National University librarian-ship have no option but to explore new ways on account of the changing pattern of users' information requirements and in particular the need to approach information

directly. Therefore, The National University library and librarian-ship's role should be changed into information center and knowledge expert, using high-tech telecommunication technology, from offering only information and literatures up to supplying a series of in-depth information.

After analyzing a real situation of a National University library and studying the right way of improvement, this research concludes that only expanding a vulnerable professional base and raising the social status of librarians will enable the National University library to fulfill its role.

Also, this research suggests that unless the special role of the National University library which is offering quality information sources and service - the essential role of the National University library, is assured, it will be impossible to be a powerful knowledge-based state. Therefore, the enhancement of the National University library system is essential for national development.



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

글로벌 시대의 도래와 함께 대학 시장이 개방되면서 대학의 경쟁력 강화에 대한 국가 및 사회적 요구가 증대되고 있다. 정보기술(Information Technology)의 발달과 다양한 전자정보원의 출현으로, 이용자의 정보이용 형태도 크게 달라졌다.

이용자는 쉽고 강력한 검색엔진과 다양한 콘텐츠를 제공하는 인터넷 사이트로 인해 원하는 정보에 거부감 없이 다가갈 수 있게 되었고, 대학도서관 사서직에게 정보를 의뢰하기보다는 스스로 직접 탐색할 수 있게 되어, 그 이용 형태가 달라진 것이다.

이렇듯 정보기술의 발달과 새로운 매체의 등장과 더불어, 이용자는 차별화된 서비스를 요구하게 된 것을 비롯하여, 여기에서 대학자체의 경쟁력 노력까지 가세하여 대학의 질적 수준 향상에 대한 요구 역시 증대되고 있다.

이에 따라 각 대학은 경쟁력 강화를 위한 대학의 혁신과 구조 조정에 박차를 가하고 있으며, 대학 구성원들의 역량을 극대화하려는 노력을 기울이고 있다. 대학의 기능이 다양화함에 따라 대학이 복잡성과 전문성을 띠게 되고 국립대학 사서직에게도 보다 전문적인 직무수행능력과 능동적인 자세가 요구된다.

특히 국립대학 사서직들의 능력개발 내지 인재개발을 위해서는 최근의 급변하는 환경에 적절히 대응하기 위한 직무수행능력의 향상과 업무능력의 배양, 그리고 책임의식이나 직무태도 개선 등에 기여할 수 있는 체계적이고 효과적인 국립대학 사서직의 전문성 향상 방안이 연구되어야 한다.

장서 중심의 서비스 이외에 전자정보원의 접근 능력이 강화된 정보이용환경은 대학 사서직의 정보원에 대한 평가와 체계적인 이용안내 및 지도의 기능을 부각시켰으며, 정보량의 급증, 학문과 지식의 세분화, 언어의 다양성 그리고 학문간 연관성의 증대로 특정 지어지는 대학도서관의 환경 변화는, 이용자 요구의 변화를 분석하고 해석하며 그것을 바탕으로 전문화된 주제별 서비스나 이용자 교육 프로그램을 개발할 수 있는 대학사서직의 언어 능력과 주제지식 그리고 전문기술의 중요성을 강조하게 되었다. 이와 같이 앞으로 국립대학 사서직이 수행하게 될 역할은 국립대학의 연구와 교육활동을 지원하기 위한 정보와 지식의 단순한 전달에서, 국립대학의 변화하는 인식과 기대에 부응하기 위한 역할변화로 확장되고 있다. 단순히 정보의 접근과 이용을 돕는 역할에 그치지 않고 정보의 문제를 분석하고 해결하는 방법에서부터 새로운 지식과 정보의 생산을 위한 연구의 방향까지도 제시해 줄 수 있는 고도의 역량과 자질을 요구하고 있는 것이다.

국립대학 사서직의 자격과 교육수준 또한 그 업무의 난이도와 역할의 중요성에 따라

더욱 세분화 될 것으로 보인다. 국립대학 사서직이 대학에서 요구하는 기능과 역할을 제대로 수행하려면 무엇보다도 전문성으로서의 위상을 정립하고 국립대학 사서직 고유의 업무를 확인하는 일이 우선되어야 할 것이다.

따라서 국립대학도서관의 조직내외부의 환경 변화를 능동적으로 수용하고 대처하기 위한 국립대학 사서직의 지식과 기술 측면에서의 질적 변화는 필연적인 것이며 그 변화는 국립대학 사서직의 역량을 최대한 발휘할 수 있고 전문성을 기여할 수 있는 그리고 그에 대한 적합한 지위를 보장 받을 수 있는 국립대학 전문사서직의 확립으로 발전되어야 할 것이다.

이 논문은 미래의 국립대학 사서직이 어떤 모습을 하고 있을 것인가를 살펴보는 데 목적을 두고 있지는 않다. 다만 현재보다 더 나은 국립대학도서관 환경을 만들고, 대학발전의 주체가 되기 위해서 국립대학 사서직의 전문성이 어떻게 확장되고 변화되어야 할 것인가를 살펴보는 것이 본 연구의 목적이다.

2. 연구문제

이 연구는 지식정보사회에서 국립대학도서관의 기능을 효율적으로 수행하는데 요구되는 전문성 향상을 위한 방안을 탐색하기 위한 연구목적에 따라 본 연구에서 선정한 연구 문제는 다음과 같다.

I.에서는 서론부분으로 연구의 필요성 및 목적, 연구문제, 연구의 방법 및 범위를 제시하였다,

II.에서는 문헌을 통하여 국립대학 사서직의 전문성 이론적 고찰을 하였다.

III.에서는 국립대학 사서직의 현황과 문제점을 국립대학 사서직 현황과 과소고용, 국내외 사서직 자격제도 비교, 국립대학 도서관과 사서직 인식문제로 구분하여 분석하였다.

IV.에서는 이를 토대로 국립대학 사서직의 전문성 향상의 실천 가능한 방안으로 자격제도 개선, 운영제도 개선, 인사제도 개선, 교육제도 개선, 고유의 전문성 확립을 해답으로 제시하였다.

V. 결론에서는 종합 및 논의, 제언을 통하여 국립대학 사서직의 전문성이 향상 되었을 때 기대효과와 이를 발전시키기 위한 의견을 제시하였다.

3. 연구방법 및 범위

본 연구는 연구목적에 의거하여 설정한 연구문제를 규명하기 위하여 문헌연구를 중심으로 수행될 것인 바, 본 연구에 동원된 구체적인 자료는 다음과 같다.

주로 참고한 문헌은 첫째, 사서직과 관련된 선행 연구보고서와 학술지 논문, 둘째, 사서직에 관한 이론 지침서, 셋째, 국내외 문헌정보학자들의 전문서적, 넷째, 단행본 자료를 토대로 하였고, 제도적인 측면에서는 도서관및독서진흥법, 국립대학교 도서관보, 통계연보 등을 기초 자료로 활용하였다.

국립대학 사서직의 전문성 향상 개선 방안은 문헌정보학을 전공한 국립대학 사서직 담당자와의 면담과 자료수집에 의해 보완하였다. 아울러 외국의 사례는 문헌조사 및 자료 연구 분석을 통하여 이론적 고찰 및 개선 방안을 제시하였다.

연구의 신뢰성을 뒷받침하기 위해 기 조사된 정보 및 결과를 분석하여 활용하였으며 또한 본 연구자가 오랜 공직생활을 해 오면서 경험한 것을 토대로 전문성 향상 방안을 제시하였으며 가급적 현 실무에 비중을 두기보다는 미래지향적인 논리를 제시하는데 노력하였다.

그리고 국립대학 사서직의 전문성의 이론적 배경과 현황, 그리고 전문성 향상을 위한 제도상의 개선점을 파악하여, 국립대학 사서직의 전문성에 관한 이론적 근거와 현대 및 미래 사회에서의 역할과 중요성, 당위성을 밝히려는 것을 본 연구자의 연구의 주된 범위로 하였다.



II. 국립대학 사서직의 전문성 이론적 고찰

1. 대학사서직 전문성의 개념

가. 대학사서직 전문성 의의

대학사서직의 전문성을 논하기 위해서 먼저 전문직의 의미를 살펴본 결과, 하나의 직업이 전문직의 위상을 확보하기 위해서는 ‘일정한 요건’이 필요하다는 사실을 알 수 있다. 학자들에 따라 강조하는 요건이 조금씩 다르기는 하지만, 현대 사회에서 전문직은 “사회구성원을 대상으로 하는 특정 서비스에 대해 배타적인 관할권을 확립하고, 외부의 간섭으로부터 독립적인 자유를 누리며, 직무의 조건과 내용을 스스로 통제할 수 있는 권한을 가진 직업”을 의미한다.

여기에는 물론 직업적 자유와 권한에 대한 사회적 인정이 따라야 하며, 이러한 사회적 인정은 전문직이 제공하는 서비스에 공공성과 이타성이 보장될 때 확고해 진다. 따라서 전문직이 되려면, 지식기반의 전문성과 교육과정의 체계성 그리고 멤버십에 대한 자기 규제력을 확보하는 것은 필수적이다. 여기에 직업적 책무와 윤리에 충실하고자 하는 노력이 더해질 때, 전문직의 위상은 비로소 확고해 지는 것이다.

통계청의 한국표준직업분류에 따르면 직업을 대분류, 중분류, 소분류, 세분류, 세세분류로 하고 있으며 대분류에 있어서는 10개의 직업군으로 분류하고 있다. 이 10개의 직업군 중에서 두 번째로 분류되어 있는 전문가 및 관련종사자의 중분류는 <표 1>과 같다.

<표 1> 한국표준직업분류 중 사서의 분류

2	전문가 및 관련 종사자
21	과학 전문가 및 관련직
22	정보통신 전문가 및 기술직
23	공학 전문가 및 기술직
24	보건·사회복지 및 종교 관련직
25	교육 전문가 및 관련직
26	법률 및 행정 전문직
27	경영·금융 전문가 및 관련직
28	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직
282	큐레이터·사서 및 기록물관리사
2821	큐레이터 및 문화재 보존원

28211	큐레이터
28212	문화재 보존원
2822	사서 및 기록물관리사
28221	사서
28222	기록물관리사

자료 : 통계청(2009), 한국표준직업분류.

한국표준직업분류에서는 사서직을 다른 전문성을 요하는 직종들과 함께 전문직으로 분류하고 있다. 이러한 사서직의 전문성은 국가 자격증 제도에서도 나타난다. 자격증 제도는 특정인이 특정 분야에 대한 전문적 영향을 갖추었음을 사회적으로 공인한 것으로 전문적 자격은 크게 국가자격과 민간자격으로 구분된다.

국가자격은 국가가 전문성을 인증해 준 것으로 ‘국가기술자격법’에 의한 인증과 개별법에 기반 한 인증의 두 가지 형태로 이루어진다. 이에 비해 민간 자격은 자격기본법에 근거하여 인증되는데 주로 민간 전문적 단체들에서 그러한 자격을 부여한다. 사서직은 ‘도서관및독서진흥법’에 근거하여 국가 자격으로 인증하고 있는데 이는 국가가 사서직의 전문성을 공식적으로 인정하고 있음을 의미한다.

문헌정보학 교육이 시작된 이래 사서직의 전문성 논의는 계속적으로 이어져 오고 있다. ‘한국문헌정보학색인’ (박준식 · 이해란, 1994)에서는 사서의 자질 : 전문성, 사서의 가치관 · 철학, 사서의 사회적 책임, 사서의 자격 등으로 구분하고 관련 문헌의 서지사항을 밝히고 있다.

‘사서직의 전문성’이란 문헌정보학 교육목적이며 교과과정의 구성이 되고, 도서관 현장에서 요구하는 전문 인력의 능력을 의미하므로 ‘문헌정보학 교육’에 관한 논의는 모두 사서직의 전문성을 고찰하고 있는 문헌이라고 볼 수 있다.

사서직의 전문성에 대한 논의는 전문직의 성격이 무엇인가를 이해하고 전문직의 판단 기준에 근거하여 사서직이 그러한 일반적 요건을 갖추고 있는가 하는 관점에서 전문직으로서의 사서직이 이해되고 검토되고 있다.

여기서는 대학사서직이 전문직으로 인정받아 전문직에게 부여되는 사회적 대우를 받으려는데 보탬이 되는 지를 살펴보고 대학사서직의 전문성을 지식, 윤리성, 자율적 통제 등으로 구분하여 논의하고자 한다(최성진, 1974: 2-8).

① 지식

대학사서직은 그 직무가 지식의 생산, 보존, 전달, 발전, 교육활동 등에 관여하는 것이므로 지식과의 관련성이 있고, 전문직 여부를 판단하는 하나의 지식과 이론의 체계가 있으며 그것이 조사연구 활동에 계속 보강되는 것이냐 하는 기준도 충족시키고 있다. 대학사서직은 교육을 통하여 문헌정보 현상에 관한 일반 개념의 체계를 가지며 수시로 변화하는 대학 환경의 요구와 상황에 대처하고, 문제가 생기면 이를 정의, 검

토 해결하고 바람직하게 대학도서관 운용의 방향을 조정할 능력을 가지게 되는 것이다. 대학사서직이 지식을 얻게 되는 주된 경로인 교육과정을 살펴보면, 문헌정보학 교육에 관심을 가지고 있는 국제기구인 IFLA¹⁾는 교육과정에 포함시켜야 할 요소로 다음의 열 가지를 제시하고 있다(이미화, 2001: 49).

- ㉠ 정보환경과 정보정책
- ㉡ 정보일반화, 커뮤니케이션과 이용
- ㉢ 정보요구 평가와 정보서비스 고안
- ㉣ 정보전달 과정
- ㉤ 정보조직화와 검색
- ㉥ 정보의 연구, 분석, 이해
- ㉦ 도서관의 정보생산과 서비스에 정보 및 커뮤니케이션 기술의 응용
- ㉧ 정보자원 경영과 지식관리
- ㉨ 정보기관의 경영
- ㉩ 정보와 도서관 이용결과의 질적 양적 평가

오늘날 정보기술의 발달로 전문사서직²⁾ 업무의 상당 부분을 비전문직이 수행할 수 있게 되었다. 보다 창의적이고 유익한 지식을 개발하는 것이 대학도서관에서 전문사서직이 해야 할 업무일 것이다. Totterdell은 정보사회에서 요구되는 사서직의 전문성 업무를 다음과 같이 제시하였다.

- ㉠ 전문사서직은 그들이 봉사하는 조직에서 정보자료를 수집, 정리하고, 도서관과 정보봉사를 증진하는 데에 적용할 수 있는 분석적인 관리기술을 개발해야 한다.
- ㉡ 정보의 사회적 역할과 특정 그룹을 위하여 봉사하는 이유를 연구해야 한다.
- ㉢ 도서관과 정보 봉사의 역할, 기능 및 가치를 고찰하면서, 관중과 더불어 이들이 봉사하는 고객을 연구해야 한다.

1) 국제도서관협회연맹,

IFLA(International Federation of Library Associations and Institutions)

주 소 - c/o Paul Nauta, Secretary General, PO Box 95312, 2509 CH The Hague, NETHERLANDS.

연락처 - 전화 : 31(70)3140884, 팩스 : 31-70-3834827

설립년도 - 1927년, Edinburgh, Scotland.

주요활동 - 도서관인 및 정보서비스의 모든 분야에 걸쳐 국제적 협력 / 서지, 정보서비스, 전문직 교육 등을 포함하는 모든 도서관활동의 국제적 이해, 협력, 토론, 연구, 개발 증진

출판물 - IFLA Journal (1975~ , 계간) / IFLA Annual, IFLA Directory, IFLA Trends (년 2회 발행되는 보고서) / International Cataloging and Bibliographic Control (1972~ , 계간)

2) 전문사서란 교수의 임용조건을 충족시킬 수 있는 학문적 배경과 자질을 갖춘 사서, 정보처리전문가, 주제전문가, 시스템전문가, 컴퓨터전문가를 말한다.

- ㉔ 조직관리와 함께 도서관과 정보서비스의 증진, 그리고 재정, 예산, 회계, 모집 및 조직의 이론에 통달해야 한다.
- ㉕ 서지통정과 정보원, 장서의 선택과 관리, 정보기술의 응용, 분류, 편목 및 색인을 다루어야 한다.

전문사서직은 이용자들의 정보요구를 분석할 수 있어야 하고, 이러한 요구를 충족시켜 줄 자료를 선택하고 조직할 수 있어야 한다. 그리고 대학도서관에 필요한 직원을 채용하여 관리하고, 정보서비스를 위한 시스템을 개발하고 운영할 수 있어야 하는 것이다. 전문사서직에게는 이용자서비스에 적용할 수 있는 새로운 기술에 대한 지식이 요구되며, 정책과 재정적인 명세서를 작성하고 이들을 실행할 수 있어야 한다. 아울러 훈련을 담당하고 이용자봉사를 개발하는 팀을 이끌어 갈 수 있어야 하며, 관리 및 정책회의 수준에서 도서관 이용자봉사를 설명할 수 있어야 한다는 것이다 (Totterdell, 2001: 54-55).

지식과 정보의 중요성이 점점 더 강조되고 있는 시점에서 국립대학도서관의 지식과 정보를 다루어야 하는 국립대학 사서직의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 국립대학 사서직이 요구되는 기능과 역할을 제대로 수행한다면 이용자들보다 나은 지식과 정보서비스를 제공 받을 것이다.

② 윤리성

전문직으로 대학사서직의 정체성을 규정하는 중요한 요소 중의 하나가 전문직업적 윤리성이다. 대학도서관 업무를 수행하는 과정에서 당면하는 문제들에 대한 윤리적 인식은 중요한 것이다. 대학사서직은 특정한 교육적 역할, 책임 및 자율성에 대한 자기 규제 수단으로서 엄격한 윤리성이 요구된다. 전문직은 윤리강령을 통해 자율적 규제를 실시하고 이용대상자들로부터 신뢰를 얻어야 한다.

한편 전문직 단체가 제정하는 윤리강령에 대한 실효성 문제에 대한 논의도 빈번하다. 윤리강령의 항목 하나하나가 실무의 지침으로 실제 적용이 되고 업무 수행 여부를 재어보는 잣대가 되며 또 제대로 되지 못했을 때에 경고나 처벌을 하는 엄격한 도구로 되어야 하는가 아니면 단순히 전문직 의식을 고취하기 위한 자기향상의 점검도구로서 일상 업무와 연결시켜 전문직 의식을 새롭게 하는 효과는 있을 것이라는 정도로 그치는 가에 대한 논쟁이다(이순자, 1992: 1-27).

국내의 사서직 윤리 강령에 대한 논의는 전국사서협회에서 몇 차례 소식지를 통하여 그 제정의 필요성과 외국의 사례를 소개한 바 있다(이용훈, 1993: 10-16). 1997년 제정 발표한 우리나라의 ‘도서관인 윤리선언’³⁾은 3개의 이념과 4개의 촉매 요소가 윤

3) 한국도서관협회에서 1997년 10월 30일 선언한 ‘도서관인윤리선언’이다.

도서관인은 민족과 인류의 기억을 전승하여 사회발전에 기여하는 도서관의 운영주체로서 크고 무거운 책임을 지니고 있다. 이 책임은 우리들 도서관인의 모든 직업적 행위의 바탕에, 비판적 자기성찰과 윤리적 각성이 살아있을 때 비로소 완수될

수 있다. 이에 우리는 스스로의 다짐이자 국민에 대한 엄숙한 약속으로 우리가 지켜 나갈 윤리적 지표를 세워 오늘 세상에 천명한다.

1. [사회적 책무] 도서관인은 인간의 자유와 존엄성이 보장되는 민주적 사회발전에 공헌한다.

가. 도서관인은 헌법이 보장하는 국민의 알 권리를 실현하는데 기여한다.

나. 도서관인은 국민의 자아성장 의욕을 고취하고 그 노력을 지원한다.

다. 도서관인은 도서관과 이용자의 자유를 지키고 정보접근의 평등권을 확립한다.

라. 도서관인은 성숙된 지식사회를 열어가는 문화적 선도자가 된다.

2. [자아성장] 도서관인은 부단한 자기개발을 통하여 역사와 함께 성장하고 문명과 더불어 발전한다.

가. 도서관인은 자신을 개선하는데 게으르지 아니하며 끊임없이 연구하고 정진한다.

나. 도서관인은 자신의 직무를 보전하며 사실을 전수하는 행위임을 자각한다.

다. 도서관인은 사회의 변화와 이용자의 요구에 능동적으로 대처하는 능력을 배양한다.

라. 도서관인은 개척자의 정신으로 일상의 난관을 극복하며 열정과 인내, 그리고 용기와 희망 속에서 일한다.

3. [전문성] 도서관인은 전문적 지식에 정통하며 자율성을 견지하여 전문가로서의 책임을 완수한다.

가. 도서관인은 자신의 업무영역에 관한 전문지식과 기술 습득에 최선을 다한다.

나. 도서관인은 전문가로서의 자율성을 발휘하며 스스로 사회적 지위를 확보한다.

다. 도서관인은 소속된 조직의 입장이 전문성의 원칙에 배치될 경우 전문가적 신념에 따라 이의를 제기할 책임이 있다.

라. 도서관인은 전문직단체의 중요성을 인식하고 조직 활동에 적극 참여한다.

4. [협력] 도서관인은 협동력을 강화하여 조직운영의 효율화를 도모한다.

가. 도서관인은 협력의 기초가 되는 소속 도서관의 능력 신장에 먼저 노력한다.

나. 도서관인은 도서관간의 협력 체제를 지속적으로 발전시켜 나간다.

다. 도서관인은 다른 사회기관과 협력하여 부단히 활동영역을 확장한다.

라. 도서관인은 자신의 조직에 불이익이 있을지라도 협력의 의지를 지켜나간다.

5. [봉사] 도서관인은 모든 국민을 위하여 헌신하는 자세로 봉사하고 도서관의 진정한 가치에 대한 사회적 인식을 유도한다.

가. 도서관인은 이용자의 다양한 요구에 적합한 전문적 봉사에 힘쓴다.

나. 도서관인은 이용자의 이념, 나이, 성별, 사회적 지위 등을 이유로 차별하지 아니한다.

다. 도서관인은 항상 친절하고 밝은 태도로 업무에 임한다.

라. 도서관인은 도서관에 대한 사회의 정당한 인정을 획득하기 위하여 노력한다.

6. [자료] 도서관인은 지식자원을 선택, 조직, 보존하여 자유롭게 이용케 하는 최종 책임자로서 이를 저해하는 어떠한 간섭도 거부한다.

가. 도서관인은 민족의 문화유산과 사회적 기억을 지키는 책임을 진다.

나. 도서관인은 지식자원을 선택함에 있어서 일체의 편견이나 간섭 또는 유혹으로부터 자유로워야 한다.

리선언의 대 항목을 구성하고 7대 주문을 이루고 있다.

이 주문에는 각각 4개항씩 총 28개항의 실천 강목이 제시되고 있다. 각 실천 강목은 도서관인이 일상생활에서 부딪치는 문제에 대한 가치체계를 정돈하여 제시하고 있다(현규섭, 1997: 40-44). 사서직 윤리에 관하여 수행된 한 연구에서는 사서직을 통하여 성문화된 장서개발 정책의 유무, 도서관에서의 이용자 프라이버시 보호를 위한 성문화 정책의 유무, 정보 제공시 사서직의 중립성 유지에 대한 동의 등을 알아보고 있다. 또한 윤리강령으로는 포괄할 수 없는 다양한 윤리적 문제에 대한 해결방안을 제시하고, 사서직 교육에서 윤리에 대한 교육이 이루어져야 한다고 지적하고 있다(김혜선, 1994: 67-72). 윤리강령의 제정도 중요하지만 결국 실천이 담보되지 않는 선언은 의미가 없는 것이다.

③ 자율적 통제

사서직이 직무수행을 하는 도서관의 조직이 동료간의 커뮤니케이션이 쉽게 일어날 수 있는 수평적 조직보다는 관리와 통제 중심의 수직적 조직이 많다. 사서직은 그가 소속된 조직체의 구조에 많은 영향을 받는다. 다른 전문직과 마찬가지로 사서직은 전문적인 성격을 가지는 업무와 피고용자로서의 업무 사이에서 갈등을 겪는다. 전문직은 자율적으로 일할 수 있는 자유, 이용자서비스에 있어서 자신의 기준과 윤리관에 따라 판단할 수 있는 재량 등을 소중하게 생각한다.

이 같은 독립성의 요구가 충족되는 정도는 직업에 따라 다르다. 전문직의 성공 정도는 자율성과 책임성이 얼마나 보장되는가에 따라 결정되는 것이다. 사서직이 전문직으로의 인정을 받을 수 있으려면 지식정보전문가로서의 관점과 자율적 통제에 더 많은 관심을 두어야 하는 것이다. 사서직의 자율적 통제는 주로 전문직 단체를 중심으로 이루어지고 있으므로, 여기서는 국내의 사서직 전문단체의 활동을 간략하게 기술해 본다. 전문직 단체의 존재는 전문직으로 향하는 지침이며 협회를 생각하지 않고는 사서직의 전문성을 생각할 수 없다.

도서관협회는 사서직의 권익을 옹호하고 도서관이 지향하는 목표와 이상을 구현하기 위하여 사서직들이 자발적으로 조직하고 운영하는 단체이다. 사서직들이 소속한 기관과 회원 개인의 발전을 위하여 효율적인 일을 창안하고 그들이 추구하는 실행기준을

다. 도서관인은 지식자원을 조직함에 있어서 표준화를 지향한다.

라. 도서관인은 이용자와 관련된 개인정보를 보호하며 그 공개를 강요받지 아니한다.

7. [품위] 도서관인은 공익기관의 종사자로서 높은 품위를 유지한다.

가. 도서관인은 언제나 전문가로서의 긍지를 가지고 업무를 수행한다.

나. 도서관인은 항상 정직하고 당당한 태도를 잃지 아니한다.

다. 도서관인은 업무와 관련하여 정당하지 아니한 일체의 이익을 도모하지 아니한다.

라. 도서관인은 직업적 윤리규범을 성실히 지킨다.

만들고, 윤리강령을 마련하여 이의 준수를 감독, 통제하는 기능까지 갖추는 것을 의무사항으로 하고 있다. 한국도서관협회의 주요 목적에는 국내 도서관 상호협력, 도서관문화 국제교류, 도서관운영 및 관련학문 발전, 사서직 자질 및 권익 신장이라고 제시하고 있다.

나. 대학사서직 전문성 특성

전문직(Profession)이란 근본적으로 높은 지적인 활동과 개개인의 커다란 책임감을 포함한다. 전문가들은 학문연구를 통하여 원료를 이끌어 내고, 그 원료를 가지고 실제적인 일과 결정적인 목표달성을 성취하며 그들은 서로 교육적으로 지식전달을 할 수 있는 기술을 갖고 있으며, 또한 그들 스스로 전문직을 위한 단체를 이루며, 이타적인 동기에서 봉사를 하는 경향이 있다고 하였다(이중효, 1978: 13).

한편, 전문직이란 고도의 전문화된 지식과 기술을 이론과 관찰을 통하여 취득하여야 하고 대학 또는 권위 있는 기관에 의한 시험을 통하여 평가하여서 이것을 가진 자에게는 상당한 권위를 부여하는 직업이라고 했다(김태희, 1988: 26).

그리고 전문직의 요건으로 첫째, 학문분야의 이론적 체계를 이해하고 여기서 나오는 능력을 기초로 하는 직업이며 둘째, 같은 직업인의 협회조직 셋째, 면허증 소지 그리고 마지막으로 이타적인 윤리강령을 요구하였다(최정태, 1990: 15).

이상의 전문직 규정을 근거로 대학사서직의 전문성의 개념은 다음과 같이 정리해 볼 수가 있다. 사서직의 전문성 역할은 그 직업이 성립된 이래로 변함없이 지속되어 온 것이 있고, 시대의 변화에 따라 새롭게 주어지는 것이 있다.

전자에 속하는 역할로는 문헌의 수집, 정리, 보존, 전송 같은 조직 내부적인 속성을 지니고 있는 것들이다. 이러한 역할은 각 시대적 특성에 따라 그 형식이 조금씩 달라지지만 근원적으로 도서관을 형성하는 기본요소로서 필요하며 가치가 있는 것이고, 여기서는 사회변화에 따라 새롭게 수용되는 전문성 역할과 기존의 역할 중 조직외부적인 역할이 새로운 환경 하에서 어떻게 전문성이 적용되어야 하는가를 살펴보기로 한다(박준식, 2000: 31-38).

① 교육전문가

지난 1세기 동안 사서직들이 가졌던 이용교육의 개념은 도서관 및 자료에 대한 지도, 안내(Instruction)를 의미했다. 이는 도서관 자체나 도서관 자원, 도서관을 통해 접근할 수 있는 정보를 이용자 자신의 능력으로 획득할 수 있는 지식과 기술을 지도하는 것을 말한다. 지도·안내가 이용교육의 핵심이 된 것은 정보서비스 형성 초기에 이용자에 대한 지도 및 안내가 협조의 핵심이기 때문이다(John C. Dana, 1911: 109). 이 개념은 시간이 지나면서 가르치는 행위로서의 교육을 의미하게 되었다.

그러나 교육은 가르치는 것만을 의미하지는 않는다. 이용교육에는 ‘교수’, 즉 ‘가르치는 것(teaching)’ 과 ‘자기교육(self-education)’의 두 가지 개념이 공존한다. 교수란 정보나 도서관을 이용하는 방법에 대해 지도하는 것이다. 그리고 자기교육은 도서관을 통해서 이루어지는 교육으로서 이용자들의 개별화 학습(Individualized learning)의 결과로서 나타날 뿐이다(박준식, 1983: 29). 가르치는 것이 하나의 과정을 표현한다면 자기교육은 그 결과일 것이다. 자기교육은 도서관 특히 교육적 목적을 지니고 있는 대학도서관이 지향할 하나의 최종 목적이며, 이용지도는 이를 효율적으로 달성할 수 있는 수단이라고 볼 수 있다(박준식, 1998: 345).

오늘날 교육전문가로서 대학사서직들은 정보이용교육을 평생교육의 한 과정으로 이해하는 것이 필요하다. 대학사서직들은 이 토대 위에서 교육프로그램을 편성하고 수행해야 한다. 1980년대부터 정보화 사회가 정착되면서 개인 단위로 정보를 인식, 평가, 선택하는 능력이 요구됨에 따라 교육의 필요성이 재인식되고 있다는 사실은 주목할 만하다(Larry, Hardesty, et al., 1982: 38).

이 새로운 인식은 두 가지 관점에서 출발하는 것으로 보여 진다.

첫째는 정보화 사회의 본질과 관계된다. 정보화 사회에서 효과적인 정보이용은 평생교육의 필수 조건으로서 대학생들의 기본이 된다. 따라서 정보 활용방법을 습득하고자 하는 요구는 과거 사회보다 더욱 강력해 질 것이고, 이는 대학사서직의 교육적 기능을 더욱 강화시키게 될 것이다.

두 번째는 정보입수 경로의 다양화와 관련된다. 오늘날 새로운 전자매체들이 계속 출현하고 있고, 정보를 입수하는 채널들이 점점 더 다양화 되고 있다. 아울러 정보량이 많을 뿐만 아니라 탐색방법 역시 복잡해져서 이용자들이 정보를 찾고 활용하기가 더욱 어렵게 되었다. 이러한 현상은 타전문가 집단에서도 동일하게 나타나고 있다.

따라서 정보탐색과 활용과정에서 대학사서직들이 개입해야 할 공간이 그만큼 넓어지게 되는 것이다. 이런 시대적 상황에서 국립대학 사서직들은 정보자료를 안내하는 것과 같은 소극적인 서비스에서 벗어나 탐색을 체계적으로 지도하고 이용 가능한 정보원 중에서 적절한 정보를 선택하여 이용할 수 있도록 이용자들을 도와주어야 한다. 나아가 요구와 탐색, 그리고 얻어진 정보의 활용에 이르는 전 과정에 걸쳐 교육시키는 진정한 교육자로서의 역할을 의식적으로 개척해야 할 것이다.

② 상담전문가

상담지도(Guidance)는 흔히 이용자의 자료선택에 협조하는 것을 말한다. 즉, 이용자가 특정주제에 대해 탐구하고자 특정한 상황에 적합한 자료를 선택하고자 할 때 이용자가 가장 유용한 자료를 선택할 수 있도록 조언 및 지도를 해 주거나, 논문의 주제 설정이나 자료의 수집 등에 대해 상담, 지도해 주는 활동을 말한다.

상담서비스는 정보서비스의 3대 기능 즉, 자료이용방법의 지도, 정보제공 그리고 자

료선택에의 협조(상담지도)의 하나로 인식될 정도로 중요한 기능으로서 오랫동안 존중되어 왔다(Samuel Rothstein, 1961: 13).

그러나 최근 그 수가 현저히 줄어들고 정보제공에 비해 가치도 상대적으로 적은 것으로 저평가되는 경향이 있다. 그러나 이 역할은 오늘날의 정보화 사회에서 더욱 그 범위를 확대시킬 필요성이 있다.

그것은 이 서비스가 전통적인 참고서비스의 범위를 보다 확대 전개시킬 수 있는 충분한 가능성이 있다는 점과 도서관 서비스에 있어서 인본주의적 관점을 강화시키는데 기여할 수 있다는 가능성 때문이다. 상담서비스에는 독서상담서비스 외에 독서요법과 논문작성에 대한 협조, 연구협조와 자문이라는 영역이 포함된다.

이들 서비스들은 지금까지 사서직의 서비스 범주를 넘어서는 것으로 이용자 자신의 능력으로 해결해야만 했다. 그러나 오늘날의 진보적 서비스 이론에 의하면 이들 서비스도 모두 정보서비스의 형식에 포함시키고 있다.

한편, 학생들의 논문 작성을 도와주거나, 연구 방법에 대해 자문해 주는 서비스는 교육적 목적을 가지고 있는 대학도서관에서는 매우 중요한 업무의 하나이다. 이런 서비스는 교수나 연구자를 위한 연구 협조와 자문으로 확대될 수 있다.

이 경우는 이용대상이 전문가들이기 때문에 정보탐색을 위한 조언이나 협조에 머물지 않고 연구의 실행에 직접 참여하여 자문할 수도 있다는 점에서 학생을 주된 대상으로 하는 논문작성 상담과 구분된다(Carol Hammond, 1992: 91-104).

최근 학문의 세분화 현상과 더불어 정보탐색의 형식과 기법이 다양화, 전문화되면서 연구자들은 과거와 달리 대학 사서직의 협조나 경우에 따라 자문을 요청하게 되었다.

대학사서직이 연구프로젝트에 조언을 요청 받았을 경우 대학사서직은 탐색의 전략과 절차에 대해 조언해 주고, 수집된 정보의 유용성에 대해서도 평가하는 등의 수준 높은 상담지도를 할 수 있다(Richard E. Bopp and Linda C. Smith, 1995: 15-16). 국립대학 사서직들의 이러한 역할이야말로 지식기반사회에서 국립대학 사서직 전문성의 위상을 높이는 요체가 될 수 있을 것이다.

③ 탐색전문가

정보제공은 대학도서관 서비스의 가장 핵심적인 요소로서 이용자의 질문에 대해 직접 정보를 탐색하여 제공해 주는 것이다. 정보제공의 범위는 이용자, 대학사서직의 기술과 능력 및 전공교육에 따라 양상을 달리할 것이다.

그러나 정보제공의 핵심은 범위나 수준에 구애되지 않고 이용자가 요구하는 정보의 최종 결과를 제공하는 것이다. 정보제공 활동은 탐색전문가로서의 대학사서직이 갖추어야 할 몇 가지 능력이 요구된다.

첫째는 전자적 탐색기법에 능숙해야 한다는 점이다. 오늘날 대학사서직들은 탐색의 상당 부분을 컴퓨터에 의존한다. 전자적 탐색은 탐색메커니즘이 인쇄본과는 다르기

때문에 대학사서직들은 전자적 탐색메커니즘에 익숙해져야 한다. 그러기 위해서 대학사서직은 정보기술자의 영역에 어느 정도 근접하지 않으면 안 된다(Samuel Rothstein, 1961: 128-129). 아직까지 많은 대학사서직들이 이 부분에 제대로 적용하지 못하고 있다. 자기개발과 꾸준한 교육을 통해 탐색능력을 신장시킬 수밖에 없다.

두 번째는 탐색의 정확성이 보장되어야 한다는 점이다. 이용자는 자신의 질문이 대학사서직에 의해 탐색되는 것이 정확할 것이라 믿기 때문에 질문을 의뢰한다. 이것이 곧 사서직의 대행조사에 대한 신뢰와 능률성의 원리이다(A. R. Rowland, 1977: 38).

따라서 해답의 결과에 대해 이용자가 신뢰할만한 수준이 될 때 대행조사의 효용성이 입증되는 것이다. 이 문제는 특히 논쟁이 되고 있는 주제의 정보탐색에서 현저하다. Gordon Moran은 논쟁의 문제, 학술정보전달에 있어서 대학사서직의 중재기능에 대해 여러 사례를 분석하여 주의를 환기 시킨바 있다(Gordon Moran, 1992: 183-196).

근대적인 대학의 참고서비스에서는 대학사서직은 탐색한 해답의 정확성에 대해서 책임을 지지 않았을 뿐만 아니라, 탐색된 문헌 가운데서 '이용자에게 가장 적합한 문헌이 무엇인가'에 대해서도 평가하지 않았다. 탐색의 주체가 대학사서직이면서도 그 결과에 대해서는 책임을 지려고 하지 않았다. 즉 적합성의 평가는 이용자의 몫이었다. 타전문직들이 자신이 수행한 작업의 결과에 대해 책임을 지는 것과는 대조적이었다.

그러나 최근 온라인 서비스와 같이 정보탐색이 유료화 되고, 탐색 작업을 대학사서직이 대행하는 상황에서는 해답의 수준이나 정확성에 대해 사서직이 책임을 느껴야 하는 상황으로 바뀌고 있다(Stephen Coffman, 1995: 171-173). 해답의 정확성과 책임 문제는 대학도서관 서비스의 전문성을 달성시키는데 중요한 관건이 될 것이다. 이것이 탐색전문성을 갖춘 대학사서직이 수행해야 할 새로운 역할이다.

세 번째는 탐색의 시간을 최소화해야 한다는 점이다. 오늘날 시간의 문제는 정확성의 문제와 비견될 만큼 중요한 의미를 갖는다. 이 문제는 특히 과학과 기술, 산업과 경영 전공분야에서는 중요한 이슈가 된다. 제품개발 및 판매와 관련되는 전공분야에 선 정보의 최신성과 신속한 입수가 무엇보다 중요하기 때문이다.

과거 대학사서직들은 질문을 받고 해답을 제공하는데 소요되는 시간의 결정권을 가지고 있었다. 그래서 대학사서직들의 편익에 따라 해답이 이루어졌으나 오늘날의 상황은 매우 다르다. 신속한 정보입수가 대학의 사활과 연계되어 있는 것이다.

④ 정보중재자

도서관은 정부기관과 더불어 대표적인 정보수집 및 제공기관으로서의 역할을 해왔다. 도서관이 개인이나 어떤 기관의 예산을 능가하면서까지 많은 책과 잡지를 수집한 사실은 정보를 필요로 하는 개인이나 기관들이 정보수집원으로서 도서관을 이용해 왔음을 뜻한다. 그러나 지금은 다수의 개인이나 대부분의 기관들이 최신 정보를 온라인으로 접근하고 있다. 이러한 사실은 상당수의 정보수요자들이 도서관에만 의존하지

않도록 만들고 있지만 한편으로는, 사서직들도 역시 정보탐색과 입수를 도서관에서 탈피하여 외부로 확대시킬 수 있게 되었다.

이러한 경향은 컴퓨터가 급속하게 보급되고 정보통신이 보편화되면서 온라인 데이터베이스를 이용할 수 있는 기회가 대폭 확대되었기 때문에 생겨난 자연스런 변화라고 볼 수 있다. 그리하여 수많은 데이터베이스 중에서 이용자가 필요로 하는 정보를 가장 많이 포함하고 있는 데이터베이스를 선택하고, 이를 신속 정확하게 그러면서도 경제적으로 탐색할 수 있는 능력의 소유는 사서직에게나 이용자에게 모두 중요한 관심사가 되었다. 이러한 배경에서 최근 도서관계에 정보중재자(Information mediator)라는 새로운 개념의 사서직과 역할이 생겨나게 되었다. 원래 정보중재자는 정보중개자(Information broker)라는 개념으로부터 비롯된 것으로 보인다. 정보중개자는 도서관과는 독립적으로 다양한 참고정보를 판매하는 개인이나 회사로서 다음과 같은 두 가지 유형이 있다(William A. Katz, 1997: 52-54).

첫째, 이용자의 질문에 해답을 탐색하여 제공하는 일을 주 임무로 하는 정보탐색을 전문으로 하는 회사이다. 이 경우 이용자의 문제해결을 도와줄 문헌의 서지사항과 원문제공이 포함된다. 정보중개자는 대개 유료서비스이며, 특수한 질문과 문제를 취급하고자 하는 경향이 있다. 아울러 얻어진 문헌은 선별되어 이용자의 이익이 되는 방향으로 제시된다. 둘째, 다수의 정보중개자를 고용하는 자문회사(Consulting firms)는 한 걸음 더 나아가 얻어진 정보의 유용성뿐만 아니라 분석과 평가까지도 제공하며, 자문도 한다. 자문은 문헌에 근거하여 이루어진다.

오늘날 정보탐색의 상당 부분이 대학도서관을 떠나 실행되고 있다. 이러한 도서관 외부의 탐색서비스 역할이 매우 전문적이고 대학도서관이 주로 취급하는 서지정보와 다양한 정보들도 많이 다루고 있다. 최근 국내에서도 정보중개를 목적으로 하는 소규모 회사가 속속 나타나 정보검색을 대행해 주고 있고, 인터넷검색사까지 출현하여 명실상부한 정보중개자의 시대를 열어 가고 있다.

이런 상황은 과거 대학사서직들이 취했던 서비스 방법 즉, 해답을 찾는 방법을 피상적으로 지시하거나, 해답의 적합성이나 유용성을 평가함이 없이 리스트를 작성하여 제시하는 등의 서비스로는 이용자로부터 외면당할 것이 분명하다.

그리고 이용자가 요구하는 해답이 얻어질 때까지 지속적으로 피드백을 주고받으며, 단순한 리스트의 제공뿐만 아니라 초록문과 전문, 평가서, 해석적 보고서도 제공할 필요가 생기게 된다(박준식, 1981(8): 124).

국립대학도서관이 국립대학의 요구에 부응하고 그 기능을 계속 확대 발전시키기 위해서는 필요에 따라 탐색정보의 응용에 대해서 자문하는 단계까지 서비스를 발전시켜야 할 것이다. 이것이 바로 정보중재자로서 국립대학 사서직에게 주어진 새로운 책무이다.

⑤ 주제전문가

대학사서직이 주제전문가가 되어야 한다는 논리는 오래 전부터 있어 왔다. 그것은 서비스의 전문성이라는 관점에서 충분한 타당성을 갖고 있다. 미국의 경우 도서관의 주제전문화가 정착되던 20세기 초반부터 주제전문가 문제가 현실적인 조건으로 대두되기 시작했고, 이 논의는 곧 현실화 될 수 있었다. 그것은 미국의 사서직 제도가 대학원 중심으로 편성되어 있었기 때문이었다.

대학사서직은 정보탐색의 기법 면에서 전문가일 수 있다. 그러나 질문이 속한 주제에 대해 지식이 없다면 탐색의 정확성, 신속성은 결여된다. 탐색의 정확성과 신속성은 대학사서직이 주제에 대한 지식과 탐색기술의 두 가지 요소에 의해 결정된다. 대학사서직에 의한 대행조사는 그 결과의 신뢰성과 능률성이 보장될 때 타당성을 갖는다. 이용자는 대학사서직의 주제배경과 탐색기술에 대해 신뢰하지 않을 때 탐색을 의뢰하지 않는다. 대학사서직이 주제전문가가 되어야 하는 또 한 가지 이유는 다가오는 시대의 대학사서직은 정보중재자가 되어야 한다. 만일 대학사서직이 주제에 대한 지식이 없다면 정보중재자로서의 역할은 근본적으로 불가능하다. 주제배경이 없으면서 그 분야의 정보를 어떻게 선택할 수 있으며, 선택된 정보가 어떠한 형식으로 이용자에게 활용될 수 있을 것인지를 판단하기 어렵다. 더욱이 수집된 정보에 대한 분석이나 평가, 자문은 상상도 할 수 없을 것이다. 마찬가지로 대학사서직이 주제전문가가 아니라면 교육전문가도, 상담전문가도 되기 어렵다.

국내의 경우, 지금까지 주제전문가로서의 사서직에 대해서는 논의만 무성했지 실행이 뒤따르지 못했다. 그 이유는 우리나라의 문헌정보학 교육제도와 관계가 있다. 미국에서는 문헌정보학 교육이 주로 대학원 과정에서 이루어지기 때문에 주제전문가 제도의 도입이 가능하다. 그러나 우리나라는 학부과정 중심으로 되어 있어 이 제도가 폭넓게 도입되기는 어려운 상황이다. 하지만 최근 학부제가 도입되면서 이 문제에 대해 새로운 가능성이 열리게 되었다. 학부과정에서 제도적으로 복수의 전공이 가능해졌기 때문이다. 아울러 대학원 과정에서도 문호를 개방하여 주제전문성의 가능성을 높여야 한다. 대학사서직의 주제전문성은 사서직에 대한 모든 이용자들의 신뢰로 나타날 것이며, 이는 장기적으로 도서관계의 발전에 매우 긍정적으로 기여할 것이다.

⑥ 문화기획자

도서관이 문화시설이며, 도서관의 공간이 문화적 행사를 위한 공간으로 활용되어야 한다는 견해는 서구사회에서는 오래전부터 도서관이 문화활동의 주체가 되어 다양한 문화프로그램을 운영해 왔다.

대학도서관에서 문화프로그램들은 대개 세 가지 목적을 가지고 운영된다. 하나는 이용자를 대학도서관에 오도록 하는 홍보 방법이다. 이용자들이 대학도서관에 오면 대학도서관이 무엇을 하는 기관인지, 어떤 서비스를 받을 수 있는지를 알게 하는 대학

도서관과 익숙해 질 수 있는 계기를 만들어 주는데 목적이 있다.

두 번째는 대학도서관은 조용하고 지식인들만 출입하는 곳이 아니라 일반상식이나 간단한 불거리가 필요한 이용자들이 쉽게 찾을 수 있고, 그곳에는 나의 의문을 해결해줄 수 있는 대학사서직이 항상 기다리고 있는 곳이라는 사실을 알리는 데 있다.

세 번째는 대학도서관에 대한 재정지원의 토대가 된다는 점이다. 교육당국이나 대학당국이 대학도서관의 가치에 대해 이해한다면 재정지원의 순위를 높일 수 있으며, 민간단체나 개인의 기부금을 유치하는 데 크게 기여하게 된다.

21세기는 문화가 정보처럼 상품화되고, 그래서 대학도서관이 문화 창달의 주체가 되도록 대학사서직의 전문성을 결집시켜야 한다. 그러기 위해 대학사서직은 자신이 속한 대학도서관의 능력으로 어떤 문화프로그램을 이용자들에게 어떤 형식으로 제공할 수 있을 것인가에 대해 연구해야 한다. 미술관이나 박물관 또는 음악관에 가면 큐레이터가 있어서 이들이 각종 행사를 기획하고 진행한다. 이제 대학도서관도 큐레이터와 같은 문화프로그램을 기획, 집행능력을 가져야 한다.⁴⁾ 이것은 앞에서 살펴 본 기능적 접근과는 사뭇 다른 새로운 국립대학도서관 사서직의 전문성이 될 것이다.

2. 대학사서직 전문성의 지식기반

가. 대학사서직 전문성 지식기반 확보

전문직의 첫 번째 요건은 업무의 수행에 요구되는 지식 기반의 확보이다. 전문직으로 인정받으려면, 업무 영역에서 발생하는 다양한 현상을 설명하고 문제의 본질을 규명하고 원인을 진단하고 처방을 제시하는 데 있어 필요한 지식 기반을 확보하여야 한다. 이러한 지식 기반은 ‘이론과 실기의 양면에 걸쳐 전문성’을 사회로부터 인정받아야 한다. 우리의 사서직은 이론과 실기 양면에 걸쳐 전문성을 갖춘 지식 기반을 확보하고 있으며, 사서직은 업무에 필요한 지식을 공급받는 문헌정보학이라는 학문 영역을 확보하고 있다는 사실이다. 문헌정보학자들이 주장하는 사서직 업무의 본질은 “도서관 이용자의 정보요구를 충족시키기 위하여 문헌을 수집, 정리, 보관하고 대출과 필요한 정보서비스를 제공” 하는데 있다(사공철 외, 1996: 184).

따라서 사서직에 요구되는 지식 기반의 핵심은 도서관을 찾는 이용자에게 최적의 정보서비스를 제공하는 데 활용할 수 있는 체계적인 이론이어야 한다. 사서직이 제공하는 정보서비스의 핵심은 정보를 필요로 하는 사람과 그러한 사람에게 도움이 될 수

4) 이웃 일본에서는 박물관, 미술관, 음악관, 도서관 등을 한 묶음으로 하여 기획하고 관리할 수 있는 능력을 키워 주는, 소위 큐레이터를 위한 대학과정이 큰 인기를 누리고 있다고 한다.

있는 정보소스를 합리적이고 체계적으로 연계하는 데 있다.

당연히 사람의 의식과 형태에 대해 이론적으로 숙지하여야 하며, 정보소스의 존재와 특성에 대해 실증적으로 알아야 한다. 더불어 사람과 정보소스를 효과적으로 연계시키기 위한 방법과 이론에 해박하여야 한다. 그렇게 될 때 비로소 도서관을 찾는 사람들의 문제를 진단하고 적절한 처방을 내릴 수 있는 것이다.

대학도서관에서는 과거의 근본적인 문헌과 정보도 필요하나, 최신정보의 요구가 점차 증대되고 있으며, 특히 자연과학분야에서는 정보요구의 대부분이 최신정보임은 말할 나위도 없다. 이러한 최신정보는 그 매체가 매우 다양해 단행본 이외의 연속간행물 연구보고서, 기술보고서, 팜플렛, 리플렛 등 여러 형태로 나오고 있다.

이때 전문사서직은 이런 다양한 정보원으로부터 어떤 방법을 응용해서라도 최신정보를 제공함으로써 정보의 노화현상을 개혁하는 업무를 담당하여 새로운 지식 정보를 식별, 평가하여 제공하는 자율적인 전문사서직의 특성을 발휘해야 할 것이다.

2차대전 이후 주제별 도서관이 영국을 중심으로 설립되면서 1960년대에는 주제전문사서, 주제연구사서가 미국을 중심으로 등장하는데 이는 전문사서직 발전에 있어 현재 가장 앞서 있는 단계 중 하나로 평가되고 있다.

인문, 사회, 지역학 분야의 석사학위 수준이상의 인사로서 대학원 수준이상의 문헌정보학 학문적 배경을 갖고 그 분야의 참고사서 및 서지전문가의 역할을 대학도서관에서 수행하는 것은 전문사서직의 입지를 확보하는 일이며, 동시에 학문발전에 크게 기여하는 제도로 이 주제전문사서가 그 분야의 광범위하고 급속한 자료의 증가와 세분화된 참고자료들을 책임 있고 조직적으로 수집하고 검색하여야 한다. 이들의 업무는 새로운 지식의 생산 탐구에 필요한 모든 정보와 지식을 제공하며 연구과정에 직접적 참여를 하는 것이다. 이런 고도의 전문사서직의 업무는 사서직이 지향하는 업무의 방향이 되며, 이 때 비로소 대학사서직은 확고한 전문직으로서 인정되며 교수 및 전문연구가와 동일한 위치, 동등한 대우를 받을 수 있을 것이다.

국립대학 사서직은 지식의 전수와 획득 그리고 그 지식의 응용이라는 대학의 목표를 실현하는데 중요한 지적 기여를 해 왔다. 교수와 학생의 연구 및 교육활동에 필요한 학습정보를 제공해 주기 위해 정보를 수집하여 조사하고, 교과과정이 효율적으로 진행될 수 있도록 강의와 관련된 주제별 정보서비스를 제공 해 왔으며, 때로는 연구프로젝트에 직접 참여하여 조사연구에 필요한 정보를 안내해 주는 역할을 수행해 왔다.

또한 국립대학도서관은 학생들이 졸업 후 직면하게 될 정보이용 환경의 모델을 제공하는 교육의 장으로서 국립대학 사서직은 이용자의 정보이용능력을 신장시키기 위한 다양한 이용자 교육을 실시해 왔다. 국립대학도서관에 있어 국립대학 사서직의 기능을 효과적으로 발휘하려면 국립대학 사서직의 질, 지성, 봉사정신이 크게 작용되어야 한다. 따라서 훌륭한 국립대학 사서직이라면 단순한 도서관리인 또는 사무원이 아니

요 무엇보다도 먼저 교육자가 되어야 한다. 이는 국립대학 사서직이라면 폭넓은 학문적 깊이를 갖추어야 함과 사회교육기관에 종사하는 교육자로 인정하여야 함을 의미한다. 그러나 우리나라처럼 국립대학도서관 행정이 독립성을 갖지 못하고, 국립대학도서관 인사가 단지 행정능력만 갖춘 비전문직 관장 하에 있는, 관료적 도서관 체제에 선 전문사서직의 대우라는 것은 그 실현성이 희박할 수밖에 없다.

국립대학 사서직을 전문화함으로써 대학 교육의 연구와 대학 발전을 도모한다는 전제아래 전문성 지식기반을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 특별한 지식과 경험의 축적

대학의 문제를 관장할 수 있는 상당수준의 학력이 있어야 하고 대학의 이념과 그 역사를 비롯하여 대학의 본질과 기능, 사회적 역할과 아울러 우리나라 전체대학은 물론 소속대학의 구체적 문제에 이르기까지 남다른 광범한 지식이나 새로운 정보를 얻는 경험의 축적이 있어야 한다.

둘째, 반복적 숙련성으로 일의 효율성 확보

담당분야의 일에 체계적 접근이나 반복적 처리경험을 통해 그 일에 대한 숙련을 통하여 성과와 효율을 낼 수 있는 성격과 능력을 갖추어야 한다.

셋째, 새로운 상황과 필요에 대한 능숙한 대처능력

대학은 보수성과 함께 급변하는 정보시장의 양면성을 지니고 있다. 예기치 못한 변화와 충격이 있는 곳이며, 수많은 교수 학생집단과 함께 늘 새로운 요구나 도전에 봉착하게 된다. 그때마다 기민하게 대처하고 차질 없이 극복해 나가는 능숙한 능력이 있어야 한다.

넷째, 직종과 소속기관에 대한 애착과 유대의식

전문직일수록 같은 직종 종사자끼리의 유대나 협력이 강한 것을 볼 때 사서직들의 횡적 조직체계가 미흡한 것은 사서조직의 전문화가 아직 미흡한 수준임을 입증하고 있다. 직종에 대한 애착 못지않게 직장에 대한 소속의식이나 애착은 전문직의 긍지가 아닐 수 없다.

다섯째, 담당업무에 대한 자기평가를 통한 개발의지와 능력

각자가 담당하는 직무에 대한 부단한 평가와 자기성찰을 통해 보다 합리적으로 개선해 나가는 의욕과 능력을 구비함으로써 평생 동안 전문인으로서의 권위와 명예를 누릴 수 있다 하겠다.

여섯째, 자기직무에 대한 자부심과 긍지

사서직으로서의 자기직업의 의미와 보람에 대한 긍지와 자부심 그리고 신념은 전문화의 첫째 과제가 아닐 수 없다.

일곱 번째, 정책적인 소양과 교육훈련을 통한 전문성 개발

사서직은 계획된 정책에 따라 양성되어야 하며, 양성된 인원의 공정한 배치와 합리

적 교류 그리고 계속적인 현직연수를 통한 전문성이 개발되어야 한다.

여덟 번째, 수준 높은 근무조건 보장

사서직의 전문화를 위해서는 경제적, 사회적 처우가 보장되어야 하며 합리적 인사제도 와 아울러 대학 내에서도 독자적인 지위나 역할 등 근무조건이 보장되어야 한다.

나. 대학사서직 전문성 지식기반 변화

현대사회는 정보통신 기술의 발전으로 인한 정보량의 증가와 함께 정보를 저장하고 전달하는 매체에 있어서도 변화가 나타났다. 정보화 사회에서 정보를 전달해 주는 정보매체란 대략 정보를 담는 매체, 정보를 매개해 주는 물체, 정보를 전달하는 Media 등의 의미를 담고 있다. 즉, 정보매체란 유용한 data인 정보를 효율적으로 전달하는 매체이다. 문자발명전의 구술정보매체는 인간의 기억력에 의존하였고 문자발명후의 기록정보매체는 죽간, 목牍, 견백, 점토판, 지초, 파피루스, 양피지 등 이었다.

그 후 종지와 인쇄술의 발명으로 책이 오랜 기간 인쇄정보매체로 정착되다가 정보저장의 한계와 전자기술의 발달로 마이크로미디어, 테이프, 디스켓 등이 등장하였다. 그러나 유형의 전자정보매체는 정보접근의 편리부족과 매체간의 호환의 문제점을 안고 있어 오늘날에는 무형전자정보매체가 등장하게 되었다(이학건, 1998: 3). 이것을 시대의 흐름에 따라 5단계로 구분하여 표를 작성하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 정보매체의 변화

시대별	구분	정보매체	특징
1단계	구술 정보 매체	인간	문자가 나오기 전까지 상당히 오랜 기간 동안 사람의 기억력에 의하여 필요한 정보를 유용하거나 또 다른 사람에게 전달했다.
2단계	과도 정보 매체	죽간(竹簡), 목牍(木牘), 견백(絹帛), 지초(紙草), 점토판(Clay Tablet), 파피루스(Papyrus), 양피지(parchment) 등	문자가 발명된 이후 다양한 유형의 정보매체들이 구술정보매체에서 기록정보매체로의 전이 단계를 구성하는 과도적 역할을 담당하였으나 이와 같은 다양한 과도정보매체들은 오랜 기간 정착되지는 못했다.
3단계	인쇄 정보 매체	책	기록정보매체의 정착은 종지의 발명과 인쇄술의 발명으로 대량보급체제를 가능하게 해주었다. 책은 대표적인 기록정보매체로서 오랜 기간에 걸쳐 최고의 정보매체의 자리를 영위해 왔다
4단계	유형	Micro media	전자기술의 발전에 따라 정보저장의 한계와

	전자 정보 매체	Tape Disk Media	과도한 체적의 한계를 극복한 유형전자정보 매체는 실로 놀라운 용량을 자랑하고 있지만 정보접근의 편리부족(Reader가 요구 된다는 것)과 매체간의 호환의 문제를 안고 있다.
5단계	무형 전자 정보 매체 (온라 인형)	Network Video Conferencing System: 화상회의시스템 TV Network Internet	무형전자정보매체는 기존의 정보매체와는 달리 일정한 결정구조를 지닌 정보매체가 아니라 가상의 공간을 매개로 하여 정보의 교환이 이루어진다. 무형전자정보매체는 정보매체 접근 도구만 있다면, 시공간에 관계없이 동일 정보매체에서 동일한 정보를 얻을 수 있다는 강점이 있지만, 몇 가지 정보통신상의 문제점을 안고 있다.

자료 : 이학건(1998), 3-7.

대학도서관의 관점에서 볼 때 21세기는 이전 시대와는 전혀 다른 새로운 패러다임의 사회이다. 20세기를 규정하였던 산업사회의 성격을 급격하게 탈피하면서 경제적 풍요로움과 과학과 정보통신의 발달을 기반으로 급격한 사회발전을 이룩하고 있다.

이와 같이 급변하면서 다방면으로 팽창하는 21세기를 정보사회, 지식사회, 문화사회, 여가의 사회 등으로 규정하고 있다. 이러한 현대사회의 특징은 서로 복합적으로 연계되어 나타나고 있어 사회를 이해하는 것을 더욱 어렵게 하고 있다.

그러나 대체적으로 21세기 산업사회의 주된 생산요소였던 노동과 자본의 중요성이 줄고 있는 반면 지식 이라는 생산요소의 중요성은 더욱 증가하는 사회, 즉 지식이 사회적 행동의 근원과 합리성의 근거가 될 것이라는 지식기반사회라는 점에 대해서는 사회적 합의가 이루어지고 있다. 대학도서관들도 자신의 역할과 가능성을 상정할 때에는 이와 같이 지식기반사회라는 관점에서 자신을 둘러싸고 있는 사회를 이해하고 사회의 요구를 파악해야 한다. 지식기반사회의 한 단면으로는 정보사회 또는 정보화사회의 측면도 중요하게 언급되고 있다. 정보사회의 특징으로는 제조업의 쇠퇴, 노동비용에 비해 기술 비용 감소, 새로운 기술이 아닌 이전 기술시대를 능가하는 발전을 이루고 있다. 다국적 기업의 활동은 기술적, 경제적 체계를 통합함으로써 국제화되고 있다. 새로운 기술은 이전 기술에 비해 강력, 신속, 영구적이 되어 노동을 완전히 대체하기 시작했다. 정치적, 사회적 통제 대신 행정적, 관료적 통제로 대체되고 있으며 경제적으로는 국가의 시장개입을 반대하는 신자유주의 확산으로 시장경제, 민간경제가 사회의 중심모토로 설정되었다.

나아가 효율을 강조하는 유연화 요구, 신축성 강조, 주로 노동의 유연화로 표면화되는 사회로 변모하고 있다. 그러나 이러한 사회의 정보화로 인하여 우리 사회는 급격

하게 노동의 가치가 쇠퇴하는 사회가 되어 가고 있다는 비판이 제기되고 있다. 특히 국내의 경우에는 1999년부터 시작된 경제위기로 인하여 갑작스러운 실업률 증가와 기형적 고용구조, 정리해고 확대, 임금억제, 실업의 증가, 취업난 가중, 노동 강도 강화, 심리적 고통 강화 등의 사회적 위기가 확산되면서 정보사회에 대한 우려가 강화되고 있다. 이러한 정보사회에 대한 강한 우려가 지식사회로의 안정적 단계이전을 어렵게 하고 있다. 근본적으로는 급격한 정보사회로의 이전 과정에서 그동안 공공 영역이었던 정보와 지식, 심지어 문화가 사적영역, 특히 상업적 대상으로 변모하여 여러 가지 사회적 격차를 확대·심화시키고 있기 때문이다. 이와 같이 우려되는 사회적 변화 양상은 공공적 성격이 가장 강한 사회적 기관인 대학도서관의 역할과 기능 수행에도 적지 않은 영향을 미치고 있다. 대학도서관 자체가 정보사회의 이전 과정에서 가장 첨예한 갈등의 지점에 있으면서도 이로 인한 어려움을 겪고 있다. 한 편으로는 사회의 새로운 패러다임과 경제적 가치의 핵심에 문화와 창조성이 자리 잡기 시작하면서 이를 지원할 제반 사회 시스템 개선이 중요한 사회적 과제가 되고 있다. 특히 문화의 중요성이 강조되면서 20세기 계속된 분화와 개별화를 넘어서서 이제는 통합과 결속의 시대가 될 것이라는 기대가 확산되고 있다. 이와 같은 기대의 중심에는 결국 개인이나 사회가 어떻게 창조성을 최대한 발휘할 수 있도록 할 것인가 하는 과제가 자리 잡고 있다. 이 지점에서 가장 보편적이면서도 다양한 정보와 문화를 제공하는 대학도서관이 새로운 주목을 받기도 하는 기회의 시대이기도 하다. 정보사회를 넘어서면서 지식의 시대가 시작되었다. 짧은 기간 단편적인 정보의 과도한 팽창은 오히려 고도의 지식활동에 혼란을 가져왔다. 인간 지식의 확대와 이를 상호 연결하는 기술의 발달로 인하여 지식은 지난 20세기 노동을 완전히 대체하고 사회구성과 발전을 좌우하는 가장 중요한 자원이 될 것이며, 또한 지식은 광범위하면서도 밀도 높은 네트워크로 연결되고 있다. 이러한 통합적인 사회 패러다임의 변화를 지식기반사회로의 이전이라고 말한다. 지식기반사회는 생활과 경제활동 등 모든 활동의 핵심적 자원으로 지식을 상징하고 있는 사회이며, 지식의 창조와 공유가 성공의 가장 첫 번째 요인인 사회이다. 학습과 지식은 결국 콘텐츠(Content)와 콘텍스트(Context) 그리고 커뮤니티(Community)의 상호작용을 통해 생성하는 사회이다(Ruggles, 2001: 9).

따라서 이와 같은 사회에서 우선적으로 필요한 것은 지식기반의 사회를 이끌어 가는 핵심요인, 특히 지식인 그룹을 지원하는 사회적인 시스템을 갖추는 것이다. 사회적으로 지식 선도자를 돕는 성공적인 기법의 핵심은 어떻게 조직수행의 보충적인 조직들을 도울 수 있는가 하는 데에 있다.

밥 바우어(Bob Bauer)는 지식조직은 의도적으로 조직의 이중적 구조를 보강하기 위해서는 실행도구, 기업도서관, 대화도구 등 3가지 기법이 필요하다고 하였다(Ruggles 2001: 41). 바우어는 주로 경영의 관점에서 지식구조를 분석하고 있으나 제시된 기업

도서관이라고 하는 것은 넓게 모든 대학도서관의 역할과 가능성으로 그 의미를 확대해 볼 수 있다. 즉 대학도서관이라고 하는 지식저장소가 지식기반사회를 유지·발전시키는데 있어 핵심적인 도구이자 기법이 되고 있다는 것을 알 수 있다.

그러나 이러한 지식기반사회라고 하는 21세기에 정보사회 단계에서와 마찬가지로 지식과 정보, 자본의 대대적인 공세로 지식과 자본을 가지지 못한 사람들이 현실적인 삶의 공간에서 밀려나는 현상이 심화되고 있다.

그에 따라 사회 구성원들 간의 경제적 능력과 권력의 격차가 더욱 확대되면서 사회적 불평등이 강화되고 이로 인해 사회적 불안이 점차로 커지고 있다. 지식기반사회의 전환이 점차 빨라지면서 그 과정에서 필연적으로 파생되는 제반사회적 불평등의 해소를 위한 제반 노력의 필요성이 강조되고 있다.

미래의 도서관은 도서관이라는 명칭보다 ‘지식기관’ 또는 ‘지식제공기관’으로 이용자들에게 인식될 것이다. 이것은 도서관의 이용자 입장에서 도서관을 바라본 것이다. 한편, 운영자적인 측면에서 미래의 도서관은 지능형 도서관이 될 것이다.

이러한 상황 하에서 대학사서직의 업무는 어떻게 변할 것인가. 지금과 같은 업무, 즉 수서, 분류, DB작성, 대출 등을 수행하고 있을 것인지 아니면 대학도서관에서 사서직이라는 직분이 사라질 것인지는 문헌정보학을 전공하는 학생, 잠재적인 문헌정보학 전공자, 현직에 종사하는 사서직, 그리고 이 학문을 가르치는 사람들에게 아주 중요한 관심사라 할 수 있다. 한 가지 분명한 사실은 이러한 업무가 계속된다는 것이다. 단지 업무의 수행방법이 지금과는 전혀 다른 새로운 환경 하에서 오늘날 우리가 생각하지도 못한 방법으로 진행될 것이다.

그러나 그 방법은 컴퓨터와 통신이 결합한 기술, 좀 더 구체적으로 인공지능과 전문가시스템에 기반을 둘 수밖에 없다는 것을 예측하기는 어렵지 않다. 물론 이러한 기술들은 이미 도서관에서 이용하고 있지만 현재 기술적인 한계로 상당한 제약을 받고 있다. 21세기의 도서관에서 사용하는 이들 기술들은 현재의 것과는 비교할 수 없을 정도이고, 그 수준을 예측하기는 어렵다고 생각한다.

하지만 미래의 도서관과 사서직이 수행하여야 할 기능과 역할이 무엇인지를, 나아가 현재의 도서관과 사서직이 어떻게 변화하여야 하는지는 암시를 하고 있다. 미래의 도서관은 지능형 도서관이 될 것이라는 가정 하에 지능형 도서관의 역할과 기능은 다음과 같은 것이 포함되어야 한다(채수용, 2001: 24).

- ① 지능형 도서관은 도서관이 소장하고 있는 정보의 지식뿐만 아니라 외부 및 현재 진행 중인 연구의 정보와 지식까지도 알아야 한다.
- ② 지능형 도서관은 이러한 정보와 지식들을 이용하여 새로운 정보와 지식을 생산할 수 있어야 한다.
- ③ 지능형 도서관은 이용자의 정보요구를 예측할 수 있어야 하며, 이용자가 도서관

에 오지 않아도 네트워크를 이용하여 정보와 지식에 접근하는데 아무 어려움이 없어야 한다.

- ④ 지능형 도서관은 이용자가 도서관시스템과 대화하는데 있어서 그들이 사용하는 자연 언어 뿐만 아니라 음성으로도 접근할 수 있어야 한다.
- ⑤ 지능형 도서관은 멀티미디어로 된 정보와 지식을 이용자에게 제공할 수 있어야 하고, 이들 정보와 지식의 검색은 비순차적이어야 한다.
- ⑥ 지능형 도서관은 새로운 유형의 정보서비스를 창출할 수 있어야 한다.
- ⑦ 지능형 도서관은 종래의 도서관이 중요하게 여겨왔던 매체의 관리보다는 매체에 수록된 정보 및 지식의 의미와 내용을 분석하여 관련이 있는 정보와 지식을 연결할 수 있어야 한다.

현 시점에서 지능형 도서관의 등장은 불가능하다고 볼 수 있다. 그러나 지능형 도서관의 기반기술인 컴퓨터와 통신기술의 발전이 우리의 상상을 초월하고 있기 때문에 지능형 도서관의 등장이 가능하리라 예측된다. 위에 제시한 일부의 역할과 기능은 오늘날에도 제한적으로 시도하고 있어, 이러한 예측은 결코 무리가 아니라고 생각한다. 지능형 도서관은 누가 주도하여 만들 것인가? 이 물음에 사서직이라고 답을 한다면, 지능형 도서관에 근무하는 사서직은 어떤 자질을 갖고 있어야 하는가? 아니면 지능형 도서관은 컴퓨터 프로그래머나 지식 공학자에 의해서 만들어지고 사서직은 단지 시스템을 이용만 하면 되는 것인가? 본 논문에서는 전자, 즉 사서직이 지능형 도서관을 만들어야 한다는 전제 아래 지능형 도서관에 근무하는 사서직은 다음과 같은 자질을 갖고 있어야 한다(채수용, 2001: 24-25).

- ① 사서직은 정보화 사회의 기반기술인 컴퓨터와 통신에 관한 지식과 경험이 있어야 한다.
- ② 사서직은 멀티미디어로 된 정보와 지식을 처리할 수 있어야 한다.
- ③ 사서직은 정보와 지식을 매체 또는 전문가로부터 추출할 수 있어야 한다.
- ④ 사서직은 정보와 지식의 특성, 의미, 구조, 표현방법 등을 알아야 한다.
- ⑤ 사서직은 어떤 유형의 이용자와도 대화할 수 있어야 한다.
- ⑥ 사서직은 논리적이고 수학적인 배경이 있어야 한다.
- ⑦ 사서직은 새로운 정보기술에 대하여 끊임없이 연구하여야 하고, 이를 도서관에 구현시킬 수 있어야 한다.
- ⑧ 사서직은 프로젝트 관리 능력을 갖고 있어야 한다.

지능형 도서관은 위와 같은 자질을 갖고 있는 사서직을 요구할 것이다. 미래의 사서직을 양성하는 오늘날의 문헌정보학의 현상은 지나치게 특정 매체에 편중되어 왔고 정보화 사회의 기반기술을 받아들이는데 지나치게 소극적이었다고 생각된다. 그 결과 오늘날 미래의 지능형 도서관으로 가기 위한 많은 노력들이 사서직이 아닌 다른 분야

에서 주도되고 있음은 주지의 사실이다. 다음의 <표 3>을 보면 대학도서관 전산화 및 지능형 도서관으로의 환경변화는 대학사서직들에게 상당부분 노동집약적인 요소를 해소해 주면서 새로운 시대적 임무를 부여하고 있다는 것을 알 수 있다.

대학도서관 업무는 크게 지식 전문성 업무와 노동 집약적인 업무로 구분할 수 있다. 노동 집약적 업무는 DB구축, 정리, 열람, 대출 등이며 지식 전문성 업무는 색인, 학술서비스 등에 집중되어 있다.

대학도서관에서 대학사서직의 업무는 대학도서관의 환경이 변화해 감에 따라 기존의 노동 집약적인 업무에서 점차 지식 전문성 업무로 변화할 것이다. 이런 모습으로 지능형 도서관이 완성된다면 대학사서직은 대학도서관의 업무에 관한 것뿐만 아니라 적어도 한 가지 관심 분야에 관한 최고의 전문가의 모습으로 존재하게 된다는 것이다.

<표 3> 도서관에서 업무영역의 변화표

업무영역	노동 집약형 요소가 해소되는 형태
수서업무	DB에 의한 수서정보 수집 ⇒ 수서파일에 다운로드 희망문헌 네트워크상의 신청 ⇒ 수서파일로 이관 수서정보 등록대장 자동처리 및 작성 ⇒ 문헌구입 신청파일 이관
분류	1차 : 컴퓨터 분석에 의한 자동 분류 ⇒ 진행중임 2차 : 사서의 문헌내용 분석에 의한 확인 분류 ⇒ 사서의 지적요소
데이터베이스 구축	목록서지(기본서지) ⇒ 수서파일로부터 이관 목차, 기사서지 ⇒ DB다운로드 또는 문자인식 ⇒ 목록과정의 소멸 초록서지 ⇒ DB다운로드 또는 문자인식
색인업무	서지정보 DB의 컴퓨터 형태소 분석 ⇒ 자연어 기계색인(기본색인) 시소러스에 의한 컴퓨터 형태소 분석 ⇒ 연구과제 사서의 문헌내용 파악에 의한 색인작업 ⇒ 사서의 지적요소
정리업무	아날로그 매체 : 수작업 청구기호표 작성 및 배가 (디지털 변환시 필요 없음) ⇒ 노동 집약적 요소 디지털 매체 ⇒ 전송/다운로드
열람업무	아날로그 매체 : 문헌 전달 및 배가 ⇒ 노동 집약적 요소 (디지털 매체 변환시 필요 없음) 디지털 매체 ⇒ 네트워크상 개별 자유열람
대출/반납	아날로그 매체 : 수작업 대출, 반납 및 배가 ⇒ 노동 집약적 요소 디지털 매체 ⇒ 대출, 반납 개념 없음
학술서비스	문헌소장여부, Layout 등 안내 ⇒ 검색단말기/터치스크린 이용 이용자 질문 또는 예상 질문 주제정보 조사 ⇒ 전문사서직의 역할 이용자 질문, 주문형 정보 분석 및 가공 ⇒ 전문사서직의 역할 과학화된 도구를 이용한 정보검색 ⇒ 전문사서직의 역할

자료 : 정달수(2005), 47.

3. 대학사서직 전문성과 정보서비스 확장

가. 대학사서직 전문성 확장

지식정보사회에서 대학도서관이 사회적 환경변화에 능동적으로 대처하고, 다양한 정보요구에 양질의 봉사를 통하여 신속히 충족시키기 위해서는 대학도서관의 전문성이 한층 더 요구되는 실정이다. 대학도서관의 전문성 강화에 가장 중요한 요소로 적용하는 것이 바로 대학사서직의 전문성이다. 대학사서직의 전문성을 강화하지 않은 상태에서 전문적이고 효율적인 대학도서관 정보서비스는 어려울 것이다.

특히 최근에 디지털 정보자원이 인터넷을 통하여 쉽게 유통되고 있는 상황에서 대학도서관의 역할이나 기능의 변화에 따른 국립대학 사서직의 전문성 확장이 국립대학 사서직에게 주어진 과제이다. 국립대학 교육과 연구의 지원체제를 구축하기 위해서는 국립대학 사서직들의 전문성을 신장시켜 줄 수 있는 향상 방안을 제공해야 하며, 국립대학 사서직은 스스로 자기개발을 위한 노력을 해야 한다.

국립대학도서관의 사회적 성취는 근대적인 전통을 계승하면서 현대적 위치와 잘 조화할 수 있는 능력에 달려 있다. 근대적인 도서관은 산업사회와 함께 맥을 같이 했었고, 현대의 도서관은 현대사회와 함께 발전하고 있다. 근대도서관과 현대도서관의 성격은 <표 4>와 같이 비교될 수 있다.



<표 4> 근대도서관과 현대도서관의 비교

항목	특징	조직	개발전략	업무	정신
근대도서관	<ul style="list-style-type: none"> · 정적 · 명확한 과제 · 방문 이용자 · 정확성 	<ul style="list-style-type: none"> · 계층적 · 부서별 의견 · 도서관 회의 · 안정 · 개인전문가 	<ul style="list-style-type: none"> · 자원 확장 · 내부적 · 사명 · 준비된 해결 	<ul style="list-style-type: none"> · 카드목록 · 일상적 · 개개의 방법 · 담당자 · 무언의 지식 · 건물 	<ul style="list-style-type: none"> · 폐쇄적 · 수동적 · 심사숙고 · 안전 · 교육이상 · 권위
현대도서관	<ul style="list-style-type: none"> · 동적 · 수정되는 과제 · 최종 이용자 · 유동성 	<ul style="list-style-type: none"> · 수평적 · 포괄적 견해 · 다양한 위원회 · 변화 · 팀 	<ul style="list-style-type: none"> · 협업 · 공개토론 · 의견교환 · 창조적 해결 	<ul style="list-style-type: none"> · 웹 · 전략적 · 전체의 비전 · 정보 전략가 · 교수법 · 시장 	<ul style="list-style-type: none"> · 개방적 · 술선수법 · 가능성 · 모험 · 학습과정 · 겸손

자료 : 이현실(2007), 152.

국립대학 도서관의 미래 환경에서 사서직의 전문성의 역할을 근대적인 도서관 업무인 「장서개발과 수서」, 「분류와 목록」, 「참고봉사」, 「보존」을 근거로 분석하였다. 분석결과 미래 환경에서의 사서직의 업무는 「자원개발」, 「기술개발」, 「정보교육」, 「서비스개발」, 「저장」의 개념으로 대치할 수 있었고, 나머지 내용은 「전문성 확장」이라는 영역으로 범주화 할 수 있다.

이러한 결과를 <표>들로 요약하여 각 업무영역의 내용을 다시 세부 항목으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 「자원개발」 영역은 <표 5>와 같이 「웹자원 개발」, 「이용자 콘텐츠 확보」, 「협력출판」, 「멀티미디어 개발」, 항목의 순으로 요약될 수 있는 내용이다. 「기술개발」, 영역에서는 <표 6>과 같이 「프로그래밍 도전」, 「신기술 적용」, 「변형기술 적용」, 「분류·목록 응용」, 「자원 조합」, 「기계 테스트」에 관한 내용들이 있다. 「정보교육」은 <표 7>과 같이 「도서관 강의」, 「학생참여 지도」, 「교재출판」 항목 순으로 내용을 요약할 수 있다. 「도서관 강의」에서는 ‘새로운 정보 활용능력 기준 설정’이나 대응 능력을 함양하는 ‘자원평가 방법’ 등이 특징적이다. 포드캐스트, 멀티미디어 웹 캐스트, 스카이프 등 ‘최신도구를 이용한 간접지도’와 ‘멀티미디어 튜토리얼’과 같이 정보교육에서는 기술적인 내용이 많다.

<표 5> 자원개발

항목	내용
웹자원 개발	<ul style="list-style-type: none"> · 최신의 온라인 자원 · 공개자원 · 도서관 웹사이트 개발 · RSS
이용자 콘텐츠 확보	<ul style="list-style-type: none"> · 이용자의 콘텐츠와 분류 수집 · 도서관 자원의 재가공 지원
협력출판	<ul style="list-style-type: none"> · 이용자와 사서의 공동 출현 · 멀티미디어 출판
멀티미디어 개발	<ul style="list-style-type: none"> · 비텍스트 정보, 그림, 동영상, 사운드 적용

자료 : 이현실(2007), 158.

<표 6> 기술개발

항목	내용
프로그래밍 도전	<ul style="list-style-type: none"> · 디지털화와 시스템 설계 참여 · 검색개발
신기술 적용	<ul style="list-style-type: none"> · 웹과 도서관 도구 응용 · 도서관 웹 현장감 강화
변형기술 구현	<ul style="list-style-type: none"> · 매쉬업을 위한 API · 오픈소스 응용 및 표준기술 채택
분류·목록의 응용	<ul style="list-style-type: none"> · OPAC 변환 · 이용자 중심 태깅, 태그 클라우드 이용 · 폭소노미 선택
자원 조합	<ul style="list-style-type: none"> · 인쇄, 전자, 저널, 단행본의 조합 · 이용자 작성의 콘텐츠와 서지도구 조합
기계 테스트	<ul style="list-style-type: none"> · 기계의 상상 승배 배척 · 이용자 요구와 서비스 관점의 개선

자료 : 이현실(2007), 158.

<표 7> 정보교육

항목	내용
도서관 강의	<ul style="list-style-type: none"> · 새로운 정보 활용능력 기준 설정 · 자원의 평가 방법 · 이용자 프로그램 관리 교육 · 최신도구를 이용한 정보 간접지도 · 안전관리(개인정보 보호) · 도서관 자원 재가공 방법
학생참여 지도	<ul style="list-style-type: none"> · 이용자 콘텐츠 작성 장려 · 학생 웹사이트 참여유도
교재출판	<ul style="list-style-type: none"> · 학과교육, 연구를 지원하는 프리젠테이션 · 멀티미디어 튜토리얼

자료 : 이현실(2007), 159.

「서비스 개발」 영역에서는 <표 8>과 같이 「네트워킹 지원」, 「가상 참고서비스」, 「연합검색」, 「서비스 영역 확대」의 항목으로 요약할 수 있다. 「네트워킹 지원」을 위해서는 전화, 인스턴트 메일, 채팅, 스카이프, 문자서비스, 이메일 등 물리적·비물리적 ‘최신의 통신기술과 가상도구 이용’이 있다. 「가상 참고서비스」의 ‘신속한 뉴스 제공’을 위해서 사서는 뉴스마스터로서 뉴스를 생성, 정제, 배포해야 한다.

<표 8> 서비스 개발

항목	내용
네트워킹 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 커뮤니티, 전문가 그룹 개발 · 최신의 통신기술과 가상도구 이용 · 다양한 콘텐츠 연결 · 사람, 기술, 정보의 상호연결 · 인적자원 연결
가상 참고서비스	<ul style="list-style-type: none"> · 웹 이용 · 해당주제 지식인 주선 · 해당 토픽의 신속한 뉴스 제공 · 도서관 시스템에서 블로그 제공
연합 검색	<ul style="list-style-type: none"> · 목적에 따른 연합검색 제공
서비스 영역 확대	<ul style="list-style-type: none"> · 외부 서비스 활용

자료 : 이현실(2007), 159.

<표 9> 저장

항목	내용
정책	<ul style="list-style-type: none"> · 수입과 저장 우선
기관 저장고	<ul style="list-style-type: none"> · 자체 정보자원이 메타데이터 생성과 보존

자료 : 이현실(2007), 159.

콘텐츠의 보존에서 「저장」 으로는 디지털도서관에서 중요시 하였던 라이선스 획득의 사안보다는 <표 9>의 수집과 저장이 우선되는 ‘정책’ 으로 특정 지을 수 있다.

「전문성 확장」 영역은 기타의 사서직 전문성 개선과 새로운 역할에 관한 내용들의 개념이다. <표 10>과 같이 「학습」, 「협력」, 「신경향의 감시」, 「계획·비전 수립」, 「진보문화」, 「도서관 비즈니스」의 항목으로 내용을 구분할 수 있다.

지금까지 대학도서관의 핵심 업무는 정보의 제공이었다. 웹의 개념을 도입한 대학도서관 업무는 정보의 제공과 함께 이용자의 정보를 유입하는 새로운 모델이다. 정보의 디지털화와 인터넷의 발전은 대학도서관 조직의 많은 업무에 변화를 가져 왔으며 가상적 공간에서 이용자들이 만나서 서로 사상을 교환하고, 학습하고, 프로젝트를 수행하는 물리적 지원 장소로서, 대학도서관에 최신의 설비를 갖춘 정보공유공간을 먼저 제공하여야 한다. 이러한 학습 환경에서 고유, 개방, 참여의 정신이 실현되는 대학도서관 미래 서비스로 혁신할 수 있게 된다.

<표 10> 전문성 확장

항목	내용
학습	<ul style="list-style-type: none"> · 신기술 동향과 웹 이해 · 자원조합, 블로그, 위키 등의 사회적 영향력 이해 · 대중과 이용자에 대한 연구 · 사서의 새로운 역할 고찰 · 전문가, 비전문가 모두의 의견 수용
협력	<ul style="list-style-type: none"> · 커뮤니티와 자원 개발을 위해 동료, 업체, 이용자와 협력 · 다양한 교육적 협력(동료교육, 이용자 교육) · 기술 전문가와 협력
신경향의 감시	<ul style="list-style-type: none"> · 신·구 콘텐츠 비교 · 신기술 동향 파악과 영향력 제고 · 새로운 평가 기술 개발
계획/비전 수립	<ul style="list-style-type: none"> · 자원 정책, 이용자 정책, 서비스 개선 정책 · 의사결정과 문제 해결 · 오픈 포럼을 통한 도서관 기획 토론
진보문화	<ul style="list-style-type: none"> · 실험정신 소유 · 신뢰문화 선봉가
도서관 비즈니스	<ul style="list-style-type: none"> · 진취적 사회 네트워크 개발 · 도서관 마켓 기획 · 도서관 자원과 기금 확보 · 도서관 프로젝트 기획과 구현

자료 : 이현실(2007), 160.

대학도서관은 교수와 학생들이 요구하는 자료의 제공은 물론, 학생들의 자유로운 학습과 토론을 지원하는 장소였다. 대학도서관이 처음에 학문과 권위를 지키는 장소에서 정보서비스를 제공하는 장소로 변모하게 되었고, 최근의 경향은 무선인터넷과 온라인을 통한 정보공유와 인터넷 기술을 바탕으로 업무에 변화를 가져왔지만 근대적인 도서관 고유의 업무를 새로운 업무로 대처할 수 있는 것은 아니고 동시에 수행해야 할 보완적 성격의 이원적 도서관시스템(dual library system)이다.

대학도서관은 이용자의 참여를 통해서 대학의 집단지성을 창조하고자 하는 것이 대학도서관의 새로운 서비스 철학이다. 이 같은 서비스 실현을 위해서 먼저 캠퍼스 정

보공유공간(information commons)과 같은 최신의 기술을 갖춘 물리적 협력공간이 설비되어야 같은 장소에서 모든 정보활동이 효과적으로 이루어질 수 있다(Malenfant, 2006: 279-286). 이러한 물리적 공간에 제공할 수 있는 대학도서관의 미래 환경의 가상적 서비스를 기존의 대학도서관 업무 관점에서 다음과 같이 간략하게 고찰해 볼 수 있다(이현실, 2007: 156-157).

① 이용자 콘텐츠 생성 : 대학 도서관에서는 지식정보를 제공하여 교수의 강의 준비나 학생들의 과제 작성 등을 지원해왔지만 이러한 작업이 출판으로 이어지는 경우는 흔하지 않았다. 대학도서관 미래 환경에서는 이용자의 지식이 실시간으로 도서관 시스템에 공급된다. 응용프로그램 인터페이스(API)를 이용하여 학생과 교수가 대학의 도서관이나 다른 정보시스템의 자료를 개발하거나, 획득한 전문적 지식을 서로 교환하며, 주석과 태깅 등을 이용한 해석 보급으로 새로운 형태의 정보를 생산하고 공급한다. 이렇게 이용자의 참여를 통해서 개발된 콘텐츠가 도서관 자원으로 개발된다. 인터넷 서점의 서평이 대학도서관 정보를 능가하고 있는 상황에서 대학도서관은 이용자 서평과 주석 개발로 대학의 고유의 자원을 구축할 수 있다.

② 대화형 공개목록 : 교수와 학생들의 태깅 목록, 참고정보, 교과관련 정보, 구내서점과 인터넷서점의 서지정보 등을 OPAC에 추가하여 서지정보와 함께 제공한다. 여기에는 지난 학기 동일과목을 이수했던 학생들의 평가와 주석 및 조언이 포함된다. 이러한 공개목록은 다른 데이터베이스와 전자저널 목록에도 해당된다.

③ 이용자 교육 : 웹 환경에서는 개인의 권리 보호와 계획성 있는 정보행위 절차가 간과되기 쉽다(Fifarek, 2002: 366-374). 대학도서관 미래 환경에서의 이용자 교육은 표준 포맷으로 정보를 공유하고 집단지성 창조에 참여할 수 있는 웹 기술 활용 방법과 함께 공동작업이나 포스팅 등의 작업 시에 개인정보와 지적재산권을 존중하는 방법이 강조된다. 또한 대학도서관은 변화가 급속한 정보사회에서 평생 지식을 추구하는 대학인을 양성하고, 커뮤니티에도 정보와 학습을 지원하는 ‘평생학습’의 현장으로 필요한 교육 프로그램을 제공한다.

④ 가상 참고 서비스 : 대학도서관 미래 환경에서의 참고서비스는 이용자에 대한 통제를 최소화 하고, 교수와 학생이 필요 정보를 수용할 수 있는 환경을 제공하는 것이 핵심이다. 도서관 시스템을 개방하고 개인의 작업공간을 제공하여 스스로 정보를 관리하고 커뮤니티나 공공에 공유하며, 게시판, 채팅 소프트웨어, 블로그, 위키, 프로젝트관리 소프트웨어 등을 이용해서 서로 토론하고 아이디어를 교환하여, 이렇게 도서관 이용자들에 의해 창조된 정보 부가물이 참고정보원이 된다.

⑤ 주제별 아카이브 관리 : 이용자가 생성한 콘텐츠로 주제별 공동관리 아카이브를 구축한다. 주제전문사서들 역시 홈페이지 대신 블로그를 이용하여 주제정보를 관리하고 아카이빙 한다.

나. 대학사서직 정보서비스 확장

21세기 지식기반사회는 지식과 정보가 가장 중요한 핵심자원으로 역할 한다. 국가나 사회는 이러한 시대를 맞아 국민들이 누구나 자유롭게 평등하게 지식과 정보에 접근할 수 있도록 해줌으로써 지식의 격차를 해소하고 국민들에게 균등한 기회를 제공해야 한다. 이를 위해 우선적으로 평생학습의 중요성이 강조되고 있다.

그러나 이러한 시대에 있어 무엇보다도 오랫동안 지식과 정보의 축적과 제공을 전문으로 해 온 대학도서관이 가장 중요한 사회적 기관으로 자리 잡아야 한다. 이미 외국의 경우에는 대학도서관들을 기반으로 하여 전 세계적인 지식정보망을 구축해 나가고 있다. 국내의 경우에는 여전히 대학도서관에 대한 인식과 실천이 매우 미약하다. 대학도서관에 대한 사회적 입장이 통일되어 있지 못하고 있기 때문이다. 특히 대학도서관계 자신들조차 사회적으로 수행해야 할 대학도서관의 역할에 대해 논의하기를 꺼려하거나 아주 원론적인 언급에 그치고 있다.

이 시점에서 이와 같은 상황을 극복하고 국내의 대학도서관 발전을 유도하기 위해서는 무엇보다도 새로운 시대에 맞는 역할을 규명해 내고 이를 위한 전면적인 대학도서관 개혁의 노력이 필요하다. 이러한 노력의 기초는 21세기 지식기반사회에서 대학도서관은 어떤 역할을 수행해야 하는가 하는 이념적이고 철학적 검토와 함께 구체적인 역할을 규명해 내야 한다. 이를 위해 우선 국내의 대학도서관 상황을 개략적으로 검토하고 이를 바탕으로 우리가 극복해야 할 문제점을 규명할 것이다. 현재 국내의 경우 대학도서관 영역은 아직도 낙후된 영역으로 지식기반사회를 제대로 선도해 나가기에는 여러 가지 문제점을 안고 있다.

이와 같이 그 중요성은 매우 높으면서도 실제에 있어서는 매우 낮은 수준에 머물고 있는 원인을 찾음으로써 이를 기초로 하여 앞으로 국내의 대학도서관들이 지식의 창출과 유통을 중심기능으로 삼아야 한다. 나아가 지식의 창출·가공·통합을 강조하는 동적인 기능을 중심기능으로 삼을 수 있도록 하기위한 실천과제를 도출해야 한다. 대학의 운영기반을 지탱해 줄 수 있는 대학도서관으로서의 내용을 충실하게 담아내며, 무한한 지식과 정보의 세계 속에서 이용자들의 지식과 정보 습득과 활용을 돕는 서비스 기관으로 변모하도록 하기위한 구체적 과제도 규명해야 한다.

이처럼 지식기반사회의 이진과 정착이 더욱 빨라질수록 대학도서관의 변화도 근본적이면서도 신속하게 이루어져야 한다. 이러한 대학도서관의 변화과정에서 대학도서관 위상에 가장 큰 영향을 미치고 있는 요인은 정보기술의 발전과 이로 인한 정보접근의 대중화이다. 정보기술의 발전은 모든 사람들이 원하기만 하면 자신이 원하는 지식과 정보에 손쉽게 접근할 수 있게 함으로써 전통적으로 지식과 정보생산자와 이용자를 연결해 주던 공공의 정보서비스기관이었던 도서관들은 적지 않은 위기에 직면하게 하

였다.⁵⁾ 이러한 위기는 관 종을 막론하고 다 같이 유사한 형태와 강도로 다가왔다.

예를 들어 대학도서관이 지식과 정보를 독점적으로 확보하고 이를 이용자들에게 제공하였으나 오늘날에는 이러한 체계가 무너지고 이제 누구나 다양한 형태의 매체와 접근기술을 통하여 원하는 지식과 정보를 얻을 수 있게 됨으로써, 종래의 독점적 지위를 상실하고 다른 유사한 기능을 수행하는 기관들과의 경쟁을 피할 수 없게 되었다. 정보기술의 발전과 함께 대학교육의 변화, 즉 인문학과 기초과학의 몰락으로 대변되는 자본의 논리에 따른 투자와 효율에 집중하는 경향으로 인하여 전통적으로 대학도서관에서 가장 취약했던 부분인 경영과 전문적인 정보서비스로 대학사회의 관심과 도전이 집중하고 있다. 이러한 입장을 기본입장으로 설정 하였을 때 대학도서관의 새로운 역할 모색 과정에서 몇 가지 원칙이 고려되어야 한다.

첫 번째는 비록 대학도서관이 다른 지식기반시설들과 일정한 경쟁을 통해 자신의 존재가치를 확인하여야 하나, 여전히 그 운영의 기반은 열린 이용자서비스이며 소속 대학을 위한 가장 보편적인 서비스 제공기관이라는 점이 인정되어야 한다.

즉 지식과 정보의 축적과 제공을 시장기능에 맡길 수밖에 없기 때문에 대학도서관은 이러한 경쟁기관의 한계점을 넘어서는 '누구나' 이용 가능한 서비스를 구축하는 것을 핵심과제로 설정하는 것이 중요하다. 대학도서관의 경우에는 이용자에게 대학도서관 접근에 따른 비용을 부과하지 않는 무료의 원칙을 통해 누구나 대학도서관을 통해 지식과 정보에 접근할 수 있도록 해야 한다.

두 번째로는 대학도서관이 서비스를 제공하는 이용자의 범주를 어떻게 규정할 것인가 하는 문제에 있어 입장 정리가 필요하다. 앞으로의 대학도서관을 둘러싼 사회적 변화, 즉 기술의 발달로 인한 정보부자와 정보빈자로 양분될 것으로 예상된다.

이러한 양분현상은 결국 정보사용에 부과되는 비용의 지불능력 여부에 기인하는 것이기 때문에 대학도서관이 서비스를 제공하고자 하는 대상을 규정하는 것이 대학도서관 운영에 중요한 요소로 작용할 것이다. 대학도서관은 비용부담능력에서나 기술적인 측면에서 집단적 또는 개인적으로 필요로 하는 다양한 지식과 정보를 획득 할 수 있는 정보부자들이 아닌 사람들을 직접적인 서비스 대상으로 선정하여야 한다.

이를 통해 대학도서관은 명백하게 대학의 정보복지 구현이라는 원칙을 설정하고 이를 기반으로 정보빈자를 위한 접근권 보장을 위해 노력해야 한다. 그렇게 함으로써

5) 2000년 3월 정부에서 수립하여 발표한 `도서관 정보화 종합계획`에 따르면 도서관 정보화 사업의 최종적인 목표가 `안방자료실`의 구현으로 설정되어 있다. 즉, 모든 국민들이 도서관을 방문하지 않아도 필요한 지식과 정보, 자료를 안방에서 구해볼 수 있도록 하겠다는 것이었다. 이와 같은 목표가 자연스럽게 제시될 수 있었던 것은 바로 정보통신기술의 발달로 인한 인터넷의 급속한 보급과 수준의 향상으로 인해 많은 사람들이 지나치게 인터넷에 의존하게 된 것 때문이다. 그러나 이와 같은 사회적 인식의 확산이 결국 사람과 지식사이에서 이를 연결해 주는 역할을 수행 하던 중간매개체로서의 도서관의 가치에 대해 회의적 시각을 확대시키고 있다.

대학도서관이 지식자원으로서의 필요와 가치라는 대학도서관 위상을 확보할 수 있게 될 것이다. 이러한 작업은 대학도서관간 자원의 제한 없는 공개를 통한 자원의 공유라는 대학도서관의 이상을 구현하는데 필수적 과정이라 할 것이다.

세 번째로는 대학도서관의 자원 축적 문제에 있어 한정된 자원으로 대학도서관 장서를 구축할 수밖에 없는 현실에서 일정한 원칙이 있어야 한다. 그것은 기본적으로 대학도서관이 속한 대학에 집중하고 있는 문제에 적합한 자료를 우선적으로 확보 되어야 한다. 물론 직접적인 당면과제에 대한 해결 노력의 일환으로 장서구성이 추진되어야 하겠지만, 원칙적으로는 과거와 현재, 미래의 필요를 예측하고 이를 적절한 비중으로 장서구성에 반영할 수 있어야 한다.

네 번째로 현재 대학도서관 운영은 물론 서비스 활동에 있어 지적재산권과의 관련성이 더욱 커지고 있다. 이는 지식기반사회가 되면서 지식과 정보를 자본의 일환으로 인정하면서부터 나타난 현상이다. 만일 지적재산권의 보호 측면이 지나치게 강화될 경우에는 대학도서관 운영이 비용 면이나 효율성 면에서 큰 지장을 받게 될 것이다. 또한 대학도서관이 지식과 정보제공기관으로 존재하기 위해서는 분명하게 지적재산권 문제에 대한 입장을 정립하여 표명해야 한다. 기본적으로는 개인 또는 집단적인 지식 창조 기반을 무너뜨리지 않는 범위 내에서 대학도서관을 통한 공개적인 이용의 범위, 절차 등이 상세하게 제시되어야 한다.

다섯 번째는 어떻게 하면 이용자들이 대학도서관에 접근하기 쉽도록 할 수 있는가 하는 것이다. 국내의 경우 그동안 대학도서관은 관리 측면이 과도하게 부각되어 왔다. 그러나 이제부터는 대학도서관이 가지고 있는 지식과 정보는 소장이 아닌 이용과 활용으로 그 가치를 증명하는 시대가 되었기 때문에 대학도서관에 있어 지식과 정보의 활발한 활용을 위한 시설, 관리 운영 모든 면에서 변화가 요구된다. 무엇보다도 특정한 이용자가 대학도서관에 접근하여 그 자원을 이용하기 편리하도록 접근성을 확보하여야 한다. 대학도서관은 그 소속 대학의 모든 구성원들을 위한 열린 광장이 되어야 하기 때문에 가장 접근하기 용이한 곳에 위치해 있어야 한다.

물론 앞으로 정보통신기술의 대중화로 인해 대학도서관의 물리적, 지역적 한계를 극복하는 것이 더욱 용이해 질 것이다. 그럼에도 불구하고 물리적 형태의 대학도서관이 존재하는 한, 그리고 정보빈자들을 위해서라도 누구나 쉽게 접근할 수 있도록 하는 일은 매우 중요하다. 이를 위해 대학도서관의 분관화와 이용자에게 찾아가는 대학도서관이라는 개념의 도입이 요구된다.

이상에서 새로운 시대에 요구되는 다섯 가지 핵심적인 원칙을 제시하였다. 이러한 원칙의 근원은 근대도서관 기본이념을 체계화한 랑가나단(S.R. Ranganathan)이 1931년 자료 이용주의와 봉사 제일주의를 기본원리로 하여 도서관학과 도서관 운영의 기본철학을 담아 발표한 '도서관학 5법칙(Five Laws of Librarianship)'에서 시작한

것이다. 랑가나단이 제시한 이 법칙들은 단순히 도서관학을 위한 과학적 규범이나 기본원칙이라기보다는 당시의 사회 사조를 반영하여 함축적으로 표현한 사서직 규범이나 도서관의 이념 및 운영원칙에 더 근접한 원칙 이었다.

그래서 랑가나단 5법칙은 지난 반세기에 걸쳐 도서관학의 철학적 기반을 다지는 데 크게 기여하였을 뿐만 아니라 IFLA/UNESCO 도서관선언을 비롯한 많은 사서직 윤리강령이나 도서관 헌장을 입안 하는데 이념적 기초가 되었던 것이다.

그러나 오늘날 대학도서관을 둘러싼 사회 환경과 대학도서관 자체 환경이 급격하면서도 광범위하게 변화하고 있어 랑가나단의 법칙을 포함한 제 이념과 법칙들에 대한 새로운 검토가 요구된다. 이에 대하여 마이클 고어먼(M. Gorman)은 1995년 랑가나단의 진실을 재해석하여 현재는 물론 미래의 도서관에도 적용 가능한 이른바 ‘신도서관학5법칙(Five New Laws of Librarianship)⁶⁾을 제시하였다(Gorman, Michael., 1995: 784-785).

대학도서관을 둘러싼 시대의 급격한 변화에도 불구하고 대학도서관이 전통적으로 수행해 온 역할은 그 중요성이 조금도 감소되지는 않는다. 그 역할은 두 가지로 정리된다. 우선은 어떤 형태이든 상관없이 모든 기록된 지식과 정보의 선택, 수집, 조직, 접근허용, 그리고 보존하는 일이며, 두 번째는 이처럼 기록된 지식과 정보의 파악과 활용을 위한 교육과 지원을 제공하는 역할이다. 이러한 대학도서관의 전통적인 두 가

6) 윤희운(1996)은 이 5법칙을 다음과 같이 정리하고 있다.

제1법칙 : 도서관은 인류에게 봉사한다. (Libraries service humanity) - 국적, 민족, 인종, 이념을 초월하는 인류의 보편성 원칙을 도서관의 봉사 이념으로 제시하고 있다.

제2법칙 : 지식을 유통시키는 모든 형태의 자료를 고려하라. (Respect all forms by which knowledge is communicated) - 수집매체를 다양화하여 이용자의 모든 정보요구에 적극적으로 대처해야 한다는 의미를 함축하고 있다.

제3법칙 : 봉사를 제고시키기 위하여 정보기술을 적절하게 활용하라. (Use technology intelligently to enhance service) - 사서직의 발전과정은 기존의 프로그램 및 봉사활동에 신기술과 커뮤니케이션 수단을 성공적으로 접목시킨 결과이다. 따라서 향후에도 정보기술을 적절하게 활용해야 도서관의 봉사기능이 제고된다는 기술도입의 당위성을 피력한 법칙이다.

제4법칙 : 지식에 대한 자유로운 접근을 보장하라. (Protect free access to knowledge) - 도서관이 사회적·정치적·지적 자유의 중심기관인 이상, 장서에 내재된 사상이나 의도가 무엇이든 자유로운 접근과 이용을 보장하는 사회적 책임성을 명시하고 있다.

제5법칙 : 과거를 존중하면서 미래를 창조하라. (Honor the past and create the future) - 이 법칙은 온고지신의 정신을 강조하고 있다. 미래의 도서관은 무수한 지적 문화를 소장한 과거의 역사에서 출발할 수밖에 없으며, 양자는 불가분성을 지니고 있다.

지 역할은 계속 확장·강화되어야 한다. 비록 시대의 변화와 지식과 정보를 담는 매체의 변화에 따라 대학도서관의 활동 양식이 다소 달라지기는 해도 그 기본적인 역할은 변함없이 지속되고 있다. 오늘날 지식기반사회에서도 이와 같은 전통적인 의미에서의 대학도서관의 역할의 중요성은 그대로 유지되어야 할 것이다.

이제 현대 사회에서는 새로운 기술발달로 인하여 대학도서관이 다루는 매체가 다양해지고, 이러한 매체들은 지식의 통합성과 확장성에서 매우 뛰어난 가능성을 가지고 있어 대학도서관에서 이에 대한 새로운 이해와 수용방식의 변화가 필요하게 되었다. 지식의 전달과 관련된 기술적 가능성이 대학도서관에 있어 지식의 제공과 처리방법 및 이용의 측면에서 즉각적인 변화를 요구하고 있다.

이러한 대학도서관 변화를 추구하고 있는 사회변화의 기본명제와 새로운 대학도서관 패러다임은 기술발달로 인하여 대학도서관의 물리적, 지역적 한계가 무의미해지고 있으며, 기술의 대중화로 인하여 대학도서관이 이용자 중심의 서비스기관으로 변모하고 있다고 할 수 있다. 이렇듯 복잡하고 다양한 현대사회 속에서의 대학도서관은 기존에 수행해온 일련의 역할을 상당부분 수정할 필요성이 생겼다. 무엇보다도 중요하게 고려해야 할 점은 역시 그 소속 대학의 구성원들이 요구하는 다양한 지식과 정보는 물론 대학 구성원들이 지식기반시대에 꼭 필요한 개개인의 수익권적 권리까지도 보편적으로 보장해 주기 위하여 대학도서관이 전통적으로 고수해 온 서비스 기관으로서의 전문성 가치를 더욱 강화해야 한다.

정보통신 기술의 발달이 국가와 국가사이의 장벽을 허물고 전 세계 모든 지역과 국가를 하나의 전 세계적인 도서관정보망(GII)으로 연결할 수 있게 됨으로써 비로소 모든 인류가 전 인류의 지적자원을 이용 할 수 있는 가능성이 현실화 되고 있다.

이러한 변화가 반영하여야 하는 특징은 개인적 커뮤니케이션과 매스커뮤니케이션이 불분명하다는 것과 서비스 제공형태의 기술적 통합이 가능하다는 점, 지능성과 편리성으로 인해 지식과 기술이 대중화하고 있다는 점, 그리고 통신망화로 인한 통합적인 통신망 구축이 용이하다는 점 등 4가지로 요약할 수 있다.

그런 특징을 바탕으로 앞으로의 지식기반사회는 교육기관들은 점증적으로 네트워크를 조직해 나가야 할 것이며 타 대학도서관과의 협력과 개방을 증진시켜야 할 것이다. 나아가 교육은 지식기반사회의 심화에 따라 국내 대학도서관의 한계를 넘어설 수 있는 능력이 발달하게 됨에 따라 교육의 국제화도 언급하고 있다.

이러한 여러 측면에서의 국립대학도서관 활동의 변화와 이에 따른 국립대학도서관의 다원화는 기본적으로 자기 주도적 운영체제와 다양한 수준의 교수학습지원 기능, 연구지원 기능 등 다양한 기능을 수행할 수 있는 국립대학도서관을 필요로 한다고 할 것이다.

Ⅲ. 국립대학 사서직의 현황과 문제점

1. 국립대학 사서직 현황과 과소고용

가. 국립대학 사서직 충원 현황

우리나라의 국립 대학도서관에서는 1993년부터 공무원 정원 동결령 때문에 사서직이 증원되기 보다는 많은 세월이 흘렀음에도 불구하고 계속 감소되고 있는 실정이다.

이를 국내 지역단위 주요 국립대학 도서관의 현황을 중심으로 살펴보면 <표11>의 1995년 도서관 직원 총수는 542명에서 12년이 지난 2007년에는 오히려 <표13>과 같이 451명으로 91명이 감소하여 약 17%의 감소율을 나타내고 있다.

그리고 <표12>의 1995년 주요 국립대학 도서관 사서직 총수는 345명에서 오히려 <표 14>와 같이 2007년에는 329명으로 16명이 감소하여 약 5%의 감소율을 나타내고 있다.

<표 11> 1995년의 도서관 직원(도서관 현원) 1995. 12. 31 현재

대학별	구분	사서직		행정직		조교		전산직		기능직		고용직		임시직		계	
		남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
대학교	강원대	14	9	4				1		3	1			1	5	23	15
	경북대	14	21	2		1	2							1	10	18	33
	경상대	15	8	4				1			4	2	6			22	18
	부산대	12	26	2		1				1		1	11			17	37
	서울대	37	55	6		1			5	10	6				4	54	70
	전남대	22	10	3		1				9	1	5	13			40	24
	전북대	18	11							9				6	10	33	21
	제주대	15	3	1						2	3			2		20	6
	충남대	14	18	2	1					6				8	3	30	22
	충북대	14	9	1	1	1				5				1	7	22	17

<표 12> 1995년의 도서관 직원(사서직 직급별)

1995.12.31 현재

대학별	구분	4급	5급	6급	7급	8급	9급	계
대학교	강원대		2	8	9	4		23
	경북대		2	9	10	11	3	35
	경상대		1	7	9	6		23
	부산대		2	10	10	9	7	38
	서울대	1	6	17	32	20	16	92
	전남대		2	8	11	9	2	32
	전북대		2	8	10	9		29
	제주대		2	7	6	2	1	18
	충남대		2	6	9	11	4	32
	충북대		1	8	8	5	1	23

자료 : 국립대학도서관보(1996), 제14집.

<표 13> 2007년의 도서관 직원(도서관 현원) 2007. 12. 31 현재

대학별	구분	사서직		행정직		조교		전산직		기능직		기성회직		기금사서		계	
		남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
대학교	강원대	13	13							4		4	1			21	14
	경북대	15	22			2	2			5	3	2	7			24	34
	경상대	13	9		1			1		3	1	1	4			18	15
	부산대	12	24	1		1				1	1		10			15	35
	서울대	24	60	2			1	2	1	6	8		4		3	34	77
	전남대	14	18	2		1				2	1	2	6			21	25
	전북대	9	17	1							2	2	2			12	21
	제주대	11	5		1					1	2		5			12	13
	충남대	14	16							1			1			15	17
	충북대	10	10	1		1				2	3	1				15	13

<표 14> 2007년의 도서관 직원(사서직 직급별) 2007.12.31 현재

대학별	구분	4급	5급	6급	7급	8급	9급	계
대학교	강원대		2	11	11	1	1	26
	경북대	1	1	13	15	5	2	37
	경상대		2	8	10	2		22
	부산대	1	1	14	15	3	2	36
	서울대	3	5	26	34	9	7	84
	전남대		2	13	12	5		32
	전북대		2	9	10	5		26
	제주대		2	8	4	2		16
	충남대		2	11	13	3	1	30
	충북대		2	11	4	3		20

자료 : 국립대학도서관보(2008), 제26집.

<표15> 1995년의 장서현황

1995. 12.31 현재.

구분 대학별	구분													
	총류	철학	종교	사회 과학	언어	순수 과학	응용 과학	예술	문학	역사	재래식 분류	정리 중	기타	계
강원대	32,413	18,402	9,322	120,563	15,956	51,468	91,674	24,596	71,230	27,373	22,186	32,611		517,794
경북대	48,488	27,555	8,472	130,298	20,569	83,028	130,763	26,744	99,096	42,130	4,620	1,745	142,987	766,495
경상대	18,939	13,626	5,991	69,396	12,311	29,329	66,281	13,394	47,838	15,959			132,329	425,393
부산대	56,330	27,440	8,866	183,362	57,563	90,241	112,025	35,145	79,272	40,898		12,045		703,187
대 학 교	서울대	95,296	36,801	14,521	321,591	27,051	182,991	319,496	43,353	86,448	77,180	557,026	31,942	1,793,746
	전남대	38,437	24,791	11,427	97,408	66,736	66,736	128,130	35,110	67,427	37,194	1,404	53,992	628,792
	전북대	43,144	19,689	7,258	81,709	16,871	53,039	100,008	22,881	65,275	32,001	2,764		444,639
	제주대	18,499	10,312	3,896	73,137	12,260	33,153	40,826	11,445	38,790	17,519		810	260,647
	충남대	51,023	23,383	11,294	127,916	21,004	66,718	171,838	37,262	90,657	37,098	39,787	11,150	689,130
	충북대	28,661	17,891	7,265	95,989	15,140	40,987	79,773	15,596	53,259	23,205	5,120		382,886

자료 : 국립대학도서관보(1996), 제14집.

<표 16> 2007년의 장서현황

2007. 12. 31. 현재

구분 대학별	총류	철학	종교	사회 과학	언어	순수 과학	응용 과학	예술	문학	역사	고서	정리 증	기타	계
	강 원 대	66,636	49,111	19,559	293,275	34,537	101,277	254,676	70,883	170,748	67,089	603	8,597	45,609
경 북 대	187,530	107,598	50,033	560,976	98,663	211,355	469,183	119,379	350,770	187,719	56,861	6,500	197,120	2,661,072
경 상 대	64,682	37,593	15,693	218,731	38,341	86,405	179,370	38,226	126,202	55,476	46,037	10,793	101,694	1,019,243
부 산 대	114,341	54,569	20,559	402,556	79,822	148,376	319,755	93,140	180,841	106,512	25,623	7,573		1,553,667
서 울 대	168,862	90,301	48,071	711,701	60,146	298,561	591,688	108,293	214,271	168,803	559,521	4,726		3,566,652
전 남 대	78,065	43,252	18,512	224,797	36,324	98,015	220,697	53,807	138,939	70,209	30,551	225	130,169	1,143,592
전 북 대	80,881	39,727	20,880	207,971	35,342	84,110	207,604	51,290	155,213	62,363	10,076	4,512	148,212	1,109,182
제 주 대	174,091	27,784	12,488	232,590	30,337	73,709	138,106	46,312	108,204	52,941	1,246	2,240	144,693	1,044,741
충 남 대	83,064	44,642	20,778	242,271	38,207	91,385	196,669	54,922	162,205	70,756	45,067	13,740	289,955	1,353,661
충 북 대	52,678	36,107	16,271	209,939	30,898	72,441	158,139	34,169	116,277	49,922	2,589	316	139,850	919,280

자료 : 국립대학도서관보(2008), 제26집.

위의 <표 11~ 14>에서 제시된 바와 같이 주요 국립대학 사서직의 수는 감소되고 있으며 장서 수는 <표 15, 16>에 제시한 바와 같이 매년 증가하였다. <표15>의 주요 국립대학 도서관의 1995년 총장서수는 6,612,709권에서 <표16>의 2007년에는 총장서수가 15,535,689권으로 2배 이상의 엄청난 장서량의 증가에도 불구하고 국립대학 도서관의 직원 수와 사서직의 수는 계속 감소가 되고 있다. 따라서 국립대학 사서직의 수가 엄청나게 부족하다는 사실은 재론의 여지가 없다. 정부당국과 대학당국이 이와 같은 현실을 직시해서 하루 속히 부족한 국립대학 사서직을 충원해야 된다고 본다.

그리고 국립대학 도서관 사서직의 충원은 규모가 작건 크건 간에 어느 조직체가 그 목표를 효율적으로 달성하기 위해서는 적정수의 인적자원의 확보가 무엇보다 중요하다. 그러나 국립대학 도서관에 필요한 적정의 직원수가 얼마이나 하는 문제는 쉽게 이야기할 수 있는 문제가 아니다. 왜냐하면 각 대학도서관의 규모가 서로 다르고 대학도서관 서비스의 양과 질을 체계적으로 분석하여 적정의 직원 수를 산출하는 연구는 아직까지 수행된 적이 없다.

국내의 경우에는 1994년 7월 23일 공포된 「도서관및독서진흥법시행령」 제 4조에 “사서 직원의 배치기준은 따로 대통령령으로 정한다.” 고 규정하였지만 이에 관한 규정이 아직까지 제정되지 않았기 때문에 1991년 4월 8일에 공포된 「도서관진흥법시행령」 제 4조에 규정된 기준을 따를 수밖에 없다.

이 구법 시행령에는 당해 대학의 학생 수가 1천 이하인 경우에는 사서직원 4인을 두되, 그 학생 수가 1천인 이상인 경우에는 그 초과하는 학생수 1천인마다 사서직원 1인을 더 두며, 장서가 2만권 이상인 경우에는 그 초과하는 2만 권마다 사서직원을 1인을 더 둔다고 규정되어 있어 학생 수와 장서규모를 기준설정요소로 삼았음을 알 수 있다. 1984년에 국립대학도서관협의회가 지금의 교육부에 제출한 건의안에서는 학생 1,000명, 장서 수 50,000권을 기준으로 최저 10명의 사서직원을 두되, 학생 1,000명마다 1명, 장서 20,000권 마다 1명, 연차 증가 5,000권마다 1명 씩 각각 증원하도록 제안한 바 있다.

<표17> 대학도서관의 직원구성기준

학생수 (명)	장서 (30권 기준)	사서직원 (명)	비사서직원(명)	직원구성비율			
				정사서	준사서	기타직원	계
3,000	9만	9	6	6	3	6	15
5,000	15만	14	9	9	5	9	23
10,000	30만	27	18	18	9	18	45
15,000	45만	39	26	26	13	26	65
20,000	60만	52	34	34	18	34	86
25,000	75만	64	42	42	22	42	106
30,000	90만	77	51	51	26	51	128

위에서 제시된 <표 17>에서 살펴볼 수 있듯이 적정 직원 수가 산출되면 전체 직원 중에서 전문직 대 비전문직의 구성 비율이 정해져야만 한다. 그러나 전문직 대 비전문직의 구성비율을 산출하려면 전문직과 비전문직의 개념정의가 선행되어야 하며 동시에 전문직 업무와 비전문직 업무를 구분해야 할 기준이 먼저 정해져야 비로소 전문직 대 비전문직의 산출이 가능하다.

그러나 전문직과 비전문직의 개념정의가 각 국가마다 다를 뿐만 아니라 학자들도 각기 다른 의견을 제시하고 있다. 또한 전문직 업무와 비전문직 업무의 구분 문제도 각 국가마다 다른 기준을 적용하고 있을 뿐만 아니라 이 또한 간단치 않은 문제인 것이다. 따라서 이들 문제는 몇몇 학자들이 제시한 전문직 대 비전문직의 구성 비율을 소개하고 넘어가기로 하겠다(윤희운, 1996: 161-162).

- ① 맥널(A. L. McNeal)과 대비슨이 제시한 전문직 대 비전문직의 구성비율 1 : 2
- ② 버지니아 비율 2 : 3
- ③ 변우열 교수 비율 1 : 1
- ④ 영국도서관협회 비율 1 : 2
- ⑤ 미국도서관협회 비율 비전문직이 65% 이상
- ⑥ 나이지리아 대학도서관위원회 비율 1 : 3
- ⑦ 손정표 교수 비율 1 : 1.5

앞에서 언급한 적정 직원 수, 전문직 대 비전문직의 구성비율등과 국립대학 도서관들이 처한 상황을 고려해 보면 너무도 거리가 멀어 이러한 상황에서 어떻게 국립대학 도서관이 발전할 수 있으며 국제화, 개방화를 맞이해서 국내의 대학들이 어떻게 다른 나라의 대학들과 경쟁을 할 것인지 답답하기만 하다고 아니할 수 없다.

나. 국립대학 사서직 과소고용

국립대학 사서직의 과소고용(Under Staffing)에 의한 과도한 업무량은 대학사서직의 정보서비스 전문성 역량을 발휘하는데 가장 큰 문제점이 아닐 수 없다. 이러한 결과를 초래하게 된 원인은 먼저 1993년 공무원 정원 동결령과 1998년의 IMF 환란으로 인한 구조조정 등에서 찾을 수 있다.

이 외에도 도서관의 자동화, 전산화로 인해 도서관의 업무량이 감소하였기 때문에 직원 수를 늘리지 않아도 된다는 일부의 시각도 국립대학 도서관 직원의 충원을 어렵게 하는 요인으로 작용한다고 본다. 앞에서 제시한 국립대학 도서관 충원에 관한 여러 표를 통해 알 수 있듯이, 현재 국립대학 도서관의 과소고용은 대단히 심각한 문제이기 때문에 조속한 시일 내에 반드시 해결해야 된다고 본다.

더욱이 최근에는 정보매체의 종류가 다양화되고, 이용자의 정보요구 수준이 날로 높

아지고 있다. 또한 국립대학 도서관의 대학사서직이 정보서비스를 제공해야 할 서비스대상의 범위는 상호대차, 원문복사서비스의 제공 및 지역주민에의 개방 등으로 인하여 지속적으로 확대되는 추세에 있다.

이러한 현실 속에서 현재의 과소고용 인원을 가지고는 적극적인 정보서비스의 제공은 고사하고 기본적인 대학도서관 업무를 수행하기에도 벅찬 형편이다. 그렇다고 해서 과소고용 인원을 한번에 증원하는 것은 현실적으로 매우 어려운 문제이다.

따라서 교육당국 및 대학당국에서는 부족한 인원에 대한 장기적인 충원계획을 마련하여 단계적으로 증원하는 방안을 강구해야 할 것이다. 대학도서관에서 사서직은 대학도서관을 성장하고 발전시키는 주역이다. 그래서 문화 선진국일수록 자료와 이용자의 연결고리인 시서직의 양성과 전문성 향상에 주력하여 왔다.

그리고 국가마다 역사적 정체성, 정치체제, 사회제도, 교육시스템, 문화정책, 관련 법제, 조직문화 등이 상이함에도 불구하고 사서직의 역량강화를 도서관의 사회적 역할증대의 요체로 인식하여 사서직의 전문성을 법제와 정책으로 담보하고 있다.

그러나 국내의 경우, 대학도서관의 양적 확충이 계속되어 왔음에도 불구하고 전문성을 저해하는 법제 장치, 내면화되지 못한 이용문화, 저수준의 사회적 인식도, 인터넷의 등장에 따른 자료수집 및 제공주체로서의 독점적 지위의 약화, 디지털 지상주의로 인하여 사서직의 존립기반은 과소고용(Under Staffing)으로 이어지고 있다. 국립대학 사서직은 주요 선진국과 달리 행정직군에 예속되어 있으며, 상한직종도 다른 직종에 비해 낮다는 사실이 반증한다.

한편으로 과소고용의 해결점으로 아웃소싱을 생각해 볼 수 있다. 이두영은 “아웃소싱이란 외부(out)와 자원 활용(sourcing)이란 단어가 결합된 어휘로, 주로 기업의 기능 중 일부를 전문기술과 능력을 겸비한 외부업체에 위탁, 경영시켜 자사의 경쟁력을 강화하고, 자사의 제품이나 서비스의 부가가치를 높이기 위한 전략으로 활용하자는데 있다(이두영, 2000: 38)고 하였고, 국내에서는 외주와 하청, 외부화, 외부 조달, 위탁 등으로 지칭된다. 글로벌 경쟁의 격화, 저성장 경제, 고객욕구의 소프트화 등에 기업들이 적극적인 변신을 하지 않을 수 없는 현 상황에서 공공기관에서는 아웃소싱을 적극 권장하고 있다. 이러한 상황에서 국립대학도서관도 예외는 아니다.

아웃소싱의 대상으로는 인적 아웃소싱과 물적 아웃소싱, 지식 아웃소싱의 세 가지로 구분할 수 있다. 인적 아웃소싱은 사람의 노동력에 의해 수행할 수 있고 가치가 낮은 업무를 아웃소싱 하여 조직 내부 자원을 보다 중요한 업무로 집중할 수 있게 하거나. 또는 내부에서 수행하면 과도한 비용이 소요되는 업무에 대해 아웃소싱 함으로써 비용 절감의 효과를 얻을 수 있다. 물적 아웃소싱은 수행하고 있는 기능 중 상당한 초기 투자 및 유지비용을 필요로 하는 부분에 대하여 아웃소싱을 실시하며, 지식 아웃소싱은 수행하고 있는 기능 중 전문적인 지식이나 know-how를 필요로 하는 부분에 대

하여 아웃소싱을 실시하는 것을 말한다(이두영, 2000: 38-39).

국립대학도서관에서의 아웃소싱은 경쟁우위의 원천이 되는 핵심 업무나 프로세스가 아닌 것에 한정되어야 한다. 예를 들면, 장서개발, 분류업무, 경영관리, 정보봉사는 아웃소싱의 대상이 될 수 없는 반면에 소급DB, 제본업무, 관내·외 경비, 시설관리, 청소 등은 타당한 방법이 될 수 있을 것이다.

윤희윤은 아웃소싱의 현황에 대해 “미국의 경우, 지금까지 도서관의 핵심영역으로 생각되어 왔던 수서·정리업무의 아웃소싱 비율이 50%를 상회하는 반면에 참고봉사, 상호대차, 문헌제공 등의 서비스 업무에서는 10% 이하이며, 일본의 경우는 제본업무, 소급입력, 청소, 토요개관, 경비 디지털화, 목록, 배송, 장비 등의 순으로 아웃소싱의 비율이 나타났다. 국내 대학도서관의 경우 외국학술지의 구독, 외국 단행본의 수집, 잡지 및 학위논문의 제본, 건물의 관리 및 청소, 소급입력, 전산화 시스템의 순으로 나타났다”(윤희윤, 2000: 8-10)고 언급하고 있다. 아웃소싱은 국립대학 사서직의 과소고용을 해결하는 요소로 사용될 수 있지만 사서직의 전문성을 해칠 가능성이 있는 부분은 배제하는 것이 좋다. 즉 아웃소싱은 대학사서직의 과도한 업무량의 보조 수단이므로 비 핵심적인 업무에 대한 부담을 경감하는 동시에 핵심을 강화하는 대학 사서직 전문성 향상 수단이라는 사실을 잊어서는 안 될 것이다.

국립대학 사서직이 다루는 것은 책이 아니라 지식이다. 국립대학 사서직이 근무하는 대학도서관은 살아있는 지식의 유통 공간이기 때문이다. 국립대학 사서직의 업무는 물리적 영역이 아니라 정신적 영역에서 우선적으로 이루어진다. 국립대학 사서직의 이념적 정체성은 국립대학의 지적 건강성을 보호하고 유지 하는 데 있기 때문이다.

2. 국내외 사서직 자격제도 비교

가. 국내 사서직 자격제도

도서관법 시행령에 규정하고 있는 사서직원의 자격요건은 <표 18>과 같이 1급정사서, 2급정사서, 준사서로 구분하여 최소한 전문대학 이상의 학력을 이수하게 되어있다.⁷⁾ 또한 사서직원의 자격구분에 준사서로부터 2급정사서, 1급정사서로 상위 자격을 취득할 수 있는 요건을 교육요건, 자격증 취득, 근무경력 등에 따라 체계적으로 그 기준을 제시하고 있다. 자격별 취득요건을 보면 1급정사서는 2급정사서 자격증을 소지하고 도서관 근무경력이 6년 이상이면서 석사학위를 받은 자(1급정사서 자격요건 3), 2급정사서의 경우 대학에 준하는 학교에서 문헌정보학을 전공한 자(2급정사서 자격요건 1), 그리고 준사서는 전문대학 문헌정보과 혹은 동등 이상의 학력이 있는 자

7) 도서관법시행령, 제4조 [별표 3] <개정 2006.12.20>

로서 지정교육기관에서 소정의 교육을 이수한 자(준사서 자격요건 1과 2)가 대부분을 차지하고 있다.

<표 18> 사서직원의 자격요건

구분	자 격
1급 정사서	<ol style="list-style-type: none"> 1. 문헌정보학이나 도서관학 박사학위를 받은 자 2. 2급정사서 자격증을 소지하고, 문헌정보학 또는 도서관학과의 박사 학위를 받거나 정보처리기술사 자격을 받은 자 3. 2급정사서 자격증을 소지하고 도서관근무경력이나 그 밖에 문화관광부령이 정하는 기관에서 문헌정보학 또는 도서관학에 관한 연구경력(이하 “도서관등 근무경력” 이라 한다.)이 6년 이상 있는 자로서 석사 학위를 받은 자 4. 2급정사서 자격증을 소지하고 도서관등 근무경력이 9년 이상 있는자로서 문화관광부장관이 지정하는 교육기관(이하 “지정교육기관” 이라 한다)에서 문화관광부장관이 정하는 고시하는 소정의 교육과정(이하 “소정의 교육과정” 이라 한다)을 이수한 자
2급 정사서	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대학(교육대학 · 사범대학 · 방송통신대학 · 산업대학 및 이에 준하는 각종 학교를 포함한다. 이하 같다)의 문헌정보학이나 도서관학을 전공하고 졸업한 자 또는 법령에서 이와 동등한 학력이 있다고 인정한 자로서 문헌정보학을 전공한 자 2. 문헌정보학이나 도서관학 석사학위를 받은 자 3. 교육대학원에서 도서관교육이나 사서교육을 전공하여 석사학위를 받은 자 4. 문헌정보학이나 도서관학 외의 석사학위를 받은 자로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자 5. 준사서 자격증을 소지하고 석사학위를 받은 자 6. 준사서 자격증을 소지하고 도서관 등 근무경력이 3년 이상 있는 자로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자 7. 대학을 졸업하여 준사서 자격증을 소지하고 도서관 등 근무경력이 1년 이상 있는 자로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자
준사서	<ol style="list-style-type: none"> 1. 전문대학 문헌정보과 또는 도서관과를 졸업한 자 또는 동등 이상의 학력이 있는 자로서 문헌정보과나 도서관과를 전공한 자 2. 전문대학(종전의 실업고등전문학교를 포함한다) 또는 동등 이상의 학력이 있는 자로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자 3. 대학을 졸업한 자로서 재학 중 문헌정보학이나 도서관학을 부전공한 자

비 고: 법 제31조제1항과 법 제40조제2항에 따른 등록을 하지 아니한 공공도서관이나

전문도서관에서의 근무한 경력은 해당 도서관의 열람실 면적이 110제곱미터 이상으로
서 자료가 1천500권(시청각자료인 경우에는 1천500점) 이상인 경우에 한하여 이 표에
따른 도서관 등 근무경력으로 인정한다.

현행 사서직 자격제도에서 나타나는 가장 큰 문제점은 대학에서 문헌정보학을 전공
한 자에게 자동적으로 사서직 자격을 부여함에 따라 자격에 대한 전문성과 형평성 문
제가 야기되고 있다. 우선 전문성 문제는 많은 대학에서 학부제의 시행으로 전공이수
최소학점이 과거 학과제에 비하여 대폭 하향 조정된 것이다.

과거 학과제에서는 대부분의 문헌정보학과에서 60학점 내외의 전공학점을 취득하여
야 졸업이 가능하였지만, 현행 학부제에서는 36학점 정도의 취득으로 전공을 인정받
고 있다. 전공이수 학점이 크게 감소함에 따라 전문사서직으로서의 전문성 문제가 심
각한 자격요건으로 대두되고 있다. 동일한 관점에서 학부제로 인한 전공 이수학점의
하향 조정은 전문대학 문헌정보과 전공자가 현재 60학점 정도를 이수하여 준사서 자
격을 인정받는 형평성 문제가 제기되고 있다.

사서직의 전문성을 저해하는 요소로 사서직급에 관련된 문제도 있다. 사서직의 자격
을 1급정사서, 2급정사서, 준사서 등으로 구분하고 있으나 도서관에서 사서직이 수행
하는 업무는 이러한 전문자격증과 무관하게 배당되고 있다. 대학도서관에 근무하는
사서직은 공무원 직급에 따라 채용되고 있어 사서직의 전문성은 처음부터 염두에 두
고 있지 않는 것이다(김용근, 2005: 1-20).

국내 사서직 자격제도에 대한 현재까지의 선행문헌이나 연구보고에 따르면 국내 사
서직 자격제도에 대하여 근본적인 재조명이 필요하다는 견해를 보이고 있다. 교육과
정을 이수하면 누구에게나 주어지는 자격제도는 사회적 권위나 전문성이 미약하여 전
문직으로 인정받기 어렵다는 의미다.

나. 외국 사서직 자격제도

외국의 사서직 자격제도에 대한 일반적인 현상은 사서직의 자격요건이 매우 엄격하
며, 특히 전문직 단체의 역할이 전문사서직의 양성에 중요한 부분을 담당하고 있다는
사실이다. 또한 외국의 경우 도서관 업무에 있어 전문직과 준전문직의 역할이 명확하
게 구분된다는 점이다. 전문화된 정보제공을 위해서는 다양한 영역에서 다양한 능력
을 가진 인력이 필요함을 의미하게 된다.

외국의 사서자격제도에 대한 특징은 전문사서직으로의 자격구분과 자격요건이 명확
하게 설정되어 있는 점이다. 우선 사서직 자격 취득시점에서 자격유형을 크게 세가지
로 구분할 수 있다(정동열, 2007: 13).

첫째, 자격인증증명서(certificate)는 ‘인가된 교육기관을 수료할 경우 인증하는

자격증명서로 졸업장과 유사한 성격의 자격이다. 자격증을 소지한 자가 특정 직업 활동에 종사하는 것을 인정하지만 공식적으로 독점적 활동은 아니다.

미국과 영국에서 전문사서직 자격의 기본 출발점은 대학원 석사학위 취득으로부터 이루어지는 인증제도 유형이다. 석사학위를 취득함으로써 사서 혹은 공인도서관정보 전문가로 불려진다. 그 다음 단계는 실질적인 전문직 교육을 통해서 자격을 취득할 수 있게 하여 전문성을 강조하고 있다.

둘째, 면허증 혹은 허가증(license)은 ‘자격시험을 거쳐 부여되는 자격증’으로 의사면허증, 약사 자격증, 운전 면허증 등이 포함된다. 면허증 제도는 전문직의 직무 영역을 법으로 규정하여 면허를 소지한 자가 공식적인 배타적 관할권 행사가 가능하다. 프랑스의 전문사서직 자격은 국가시험제도를 통하여 취득할 수 있다. 대만의 경우는 여러 유형으로 사서직 자격을 취득할 수 있는데 그 중의 한 가지가 국가공무원 고등고시와 보통고시를 통한 자격부여 방법이다.

셋째, 국가자격증으로서의 증명서(credential)는 ‘국가기관에서 부여하는 자격증’을 의미한다. 우리나라의 사서자격증, 교사자격증, 사회복지사 자격증 등이 포함된다. 우리나라의 사서직 자격은 문화관광부 장관을 대신하여 한국도서관협회에서 교부하고 있다. 독일의 전문사서직인 인증사서도 종합대학의 문헌정보학과 과정을 마치면 2등급 사서자격이 부여된다. 일본의 사서자격제도 역시 우리나라와 흡사한 유형으로 도서관법에 규정되어 있으며 국가자격증에 해당된다. <표 19>는 주요 국가의 사서자격구분과 자격요건에 대한 법적 혹은 정책적 내용을 요약한 비교표이다.

<표 19> 외국의 사서직 자격구분과 자격요건

국가	자격구분	자격요건
미국	선임사서 (Senior Librarian)	· 사서의 자격요건에 관련 경력+전문직 계속교육
	사서(librarian)	· 문헌정보학 석사학위
	준사서(LIS Associate)	· 학사학위+문헌정보학 교과목 수강 혹은 이수
	사서보조 (LIS Assistant)	· 2년제 대학의 학위 · 고등학교 졸업 후 직업학교 훈련과 관련 기술
	사무원(Clerk)	· 고등학교 졸업 또는 동등 학력
영국	특별회원자격 (Fellowship)	· CILIP ⁸⁾ 회원 자격 5년 이상+CILIP 조건 충족
	공인도서관정보전문가 (Chartered LIS)	· 대학원수료+CILIP 프로그램 1년이상 근무 + 회원자격신청 · 대학원수료+CILIP 프로그램 자체개발 2년이상 근무

		+ 회원자격신청
	도서관 보조원	· 도서관 기술 관련 자격증 취득
독일	1등급(전문직 사서)	· 대학학위(주제배정) · 대학원에서 도서관 관련 교육 혹은 훈련
	2등급(일등사서)	· 종합대학 문헌정보학 학사
	3등급(도서관 보조원)	· 도서관 직업훈련프로그램 수료
	4등급(도서관 사무원)	· 특정한 자격이 요구되지 않음
프랑스	전문직 사서 (Conservateur)	· 국립학교(Ecole Nationale des Chartes) 졸업생으로 국가시험 합격자
	사서(Bibliothecaire)	· 대학 졸업자로 실무경험을 가진 도서관 직원
일본	상급사서	· 지방공공단체의 직원 및 그에 준하는 자 · 도서관협회 회원 · 「도서관법」 ⁹⁾ 제4조의 사서자격을 유지하는 자 · 도서관 실무경험이 통산 10년 이상인 자 · 도서관협회의 연수를 수강하고 수료한 자 · 요구조건에 부합하는 논문을 제출한 자
	사서	· 제6조에 의한 사서강습을 수료한 자 · 대학을 졸업한 자로서 대학에서 도서관에 관한 과목을 이수한 자 · 사서보 근무경력이 3년 이상인 자로서 제6조의 규정에 의한 사서강습을 수료한 자
	사서보	· 사서의 자격을 갖고 있는 자 · 고등학교 또는 중등교육학교를 졸업 또는 고등전문 학교 제3학년을 수료한자로서 제6조의 규정에 따라 사서보의 강습을 수료한 자
대만	도서관전업인원	국가공무원 고등고시와 보통고시의 도서·정보관리류과에 합격하거나 그에 상당하는 고등고시와 보통 고시의 도서·정보관리류과 특별고시에 합격한 자 · 국내의 대학의 도서관·정보학과 또는 관련학과를 졸업한 자 · 국내의 대학을 졸업하고 대학 및 도서관 전문단체가 시행하는 도서관·정보학과에서 20학점을 취득하거나 320시간을 수업 받은 자
		국내의 대학을 졸업하고 도서관학 논저를 공개 출판·발표하거나 도서관 실무경력이 3년 이상인 자

자료 : 정동열(2007), 13-14.

3. 국립대학 도서관과 사서직 인식문제

가. 국립대학 도서관 사회적 인식문제

국립대학도서관의 발전에 대한 저해 요인으로는 무엇보다도 국립대학도서관의 중요성에 대한 인식의 부족을 지적하지 않을 수 없다. 국립대학도서관에 대한 인식의 문제는 단순한 인식 문제 자체로 끝나는 것이 아니라 국립대학도서관 발전 가능성을 결정하는 중요한 요인으로 작용한다. 이렇게 볼 수 있는 근거는 국립대학도서관에 대한 인식의 차이가 인적, 재정적, 행정적 지원 등으로 연결되기 때문이다. 국립대학도서관의 주요 이용자라고 할 수 있는 교수와 학생들의 국립대학도서관에 대한 인식을 살펴보면, 국립대학도서관에 대한 평가에서 그렇게 좋은 평가를 주지 않는다고 본다.

이것은 곧 이용자들의 정보요구를 국립대학도서관이 충족시켜주지 못한다는 것을 의미한다. 교수들의 연구 및 교육을 효과적으로 지원하기 위해서는 양질의 정보자원을 필요한 때에 신속하게 제공해야 하지만 현실은 이와 너무 거리가 멀다고 본다.

더욱이 교수들에게 만족할 만한 수준의 정보서비스를 제공하기 위해서는 이들에 버금가는 주제배경을 갖춘 전문사서 인력이 확보되어야 하는데, 국립대학도서관 현실은 그렇지 못하다. 학생의 경우에도 마찬가지로, 대부분의 학생들에게 도서관은 대학도서관은 학습활동을 지원하기 위한 적극적인 정보서비스를 제공하는 역할보다는 시험기간 중에 주로 찾는 스터디룸의 역할이나 단순한 자료의 보관, 안내, 대출 장소로서의 인식이 강하다고 본다.

국립대학도서관에 대한 인식의 문제는 학생이나 교수들에게만 해당되는 것은 아니다. 대학 및 교육 당국의 대학도서관에 대한 인식은 보다 실질적인 중요성을 갖고 있다고 본다. 국립대학도서관에 대한 인식은 대학도서관의 운영 및 발전과 관련된 주요 정책을 입안하고, 이를 실행하는 과정에서 직접적인 영향력을 행사하기 때문이다.

그런데 이들의 대학도서관에 대한 인식을 보면, 국립대학도서관은 교육 연구적 기능에 초점이 맞추어져 있기 보다는 여타 행정부서와 동일한 취급을 받고 있다. 교육당국이 대학도서관을 바라보는 시각 역시 이와 별 차이가 없어 보인다. 국립대학도서관의 사서직이 행정직군으로 분류되고 있는 점, 국립대학도서관의 전담부서의 부재 등

- 8) 영국에서는 우리나라의 한국도서관협회와 같은 성격의 전문단체인 ‘공인도서관정보전문가협회(Chartered Institute of Library and Information Professionals: CILIP)’에서 개인에게 전문직 사서자격을 ‘공인’ 함으로서 자격 취득이 이루어진다. 2002년 이전까지는 영국도서관협회에서 사서자격증을 심사하여 교부하였으나, 그 이후 CILIP에서 ‘도서관정보전문가’라는 명칭으로 공인하고 있다.
- 9) 일본도서관법 1950년 4월 30일 제정 법률 제118호, 2003년 5월 10일 개정 법률 제141호

은 국립대학도서관의 중요성에 대한 교육당국의 인식부족을 여실히 보여주는 사례라고 여겨진다. 국립대학도서관의 중요성에 대한 사회적 인식은 매우 낮다고 볼 수 있고, 이러한 인식의 저하로 인해 국립대학도서관은 대학구성원들의 기본적인 활동인 교육, 연구, 학습을 위한 핵심시설임에도 불구하고, 국립대학도서관의 중요성에 대한 사회적 인식의 결여로 인해 교육당국이나 대학당국의 예산배정에서 항상 뒷전에 밀려나 있고, 그로 인하여 대학도서관의 장서, 인원, 시설 등에 대한 투자가 적절하게 이루어지지 않아 국립대학도서관의 수준은 점점 낙후되는 결과를 초래하게 되는 것이다. 그 결과 대학도서관과 이용자들 사이에 부정적 인식으로 인한 괴리현상은 대학도서관에 대한 인식의 저하로 연결되는 ‘저발전의 악순환’이라는 끊기 어려운 고리를 형성하게 되는 것이다.¹⁰⁾

국립대학도서관이 발전하기 위해서는 국립대학도서관의 중요성에 대한 적절한 사회적 평가가 있어야 할 것이고, 이러한 평가에 따라 국립대학도서관에 대한 인식의 전환이 이루어져야 한다. 국립대학도서관이 학문연구와 인재양성이라는 대학의 주요 목표를 달성하는데 있어 핵심적인 기관이라는 인식이 반드시 정립되어야 할 것이다.

그러나 대학사회에서의 사서직에 대한 인식, 나아가서는 일반사회에서의 국립대학도서관 및 사서직에 대한 인식 전환은 하루아침에 변할 수 없는 문제인 것이다. 일반사회에서는 물론이고 사서직이 대학사회에서 까지도 전문직으로 거의 인정을 받지 못하고 있는 책임의 대부분이 도서관계 및 문헌정보학계에 있다고 할 수 있겠다.

따라서 실추된 국립대학 사서직의 질과 이미지를 바꾸기 위해서는 도서관계 및 문헌정보학계가 현재 직면하고 있는 문제점과 실상을 면밀히 분석하고 검토하는 동시에 부족한 부분의 보강을 위해 공동의 노력을 기울여야 할 것이다.

국립대학도서관 사서직의 질과 이미지를 고양시키기 위해서는 대학사서직들이 강의실에서 강의를 담당하는 교수와 동등한 학문적 배경과 자질을 갖추는 것이 급선무라 하겠다. 그러기 위해서는 학부과정의 정원을 대폭 줄이고 선진외국과 같이 문헌정보학 교육을 대학원 중심 교육으로 과감히 전환시켜야 된다.

현행 사서직 교육제도는 일원화되지 않은 관계로 대학원, 학부, 2년제 대학 및 사서교육원 이수자는 물론이고 심지어는 단기 교육과정 이수자까지 소정의 과정만 수료하면 자동적으로 사서직이 될 수 있는 길이 열려있다.

이렇게 양성된 사서직들로 구성된 국립대학도서관의 인적자원으로는 변화무쌍한 21세기의 디지털 정보환경에 대처할 수 없을 뿐만 아니라 그 어느 때 보다도 주제전문 사서직과 주제별 조직이 요구되는 시대 상황에 대응할 수 없다.

10) 박홍식은 대학도서관 활성화 방안 수립을 위한 공청회에서 “우리나라의 대학도서관 현황과 발전을 위한 과제”라는 주제발표를 통해 ‘대학도서관 인식저하 - 열악한 도서관 여건 - 도서관 이용저하’라는 도식의 설정을 통해 대학도서관 침체의 악순환 과정을 설명한 바 있다.

따라서 학부과정의 정원을 줄이고 대학원 정원을 늘려서 다양한 학문배경을 갖고 있는 학생들을 대거 입학시켜 문헌정보학 대학원 과정을 보다 활성화 시키는 것이 시급하다. 또한 소정의 과정만 이수하면 자동적으로 사서자격증이 나오는 사서자격인정제도 역시 사서직이 전문직으로서 인정받는데 있어 걸림돌이 되고 있다. 이러한 문제의 해결을 위해서는 국가고시제도를 도입하여 사서직의 자질을 높여야 된다.

대학원 과정을 이수한 후 국가고시를 응시하게 하여 소정의 점수를 획득한 이들에 한해 사서자격증을 부여하여 사서직의 자질을 높이고 이들이 국립대학도서관에 들어가 질 높은 전문직으로서 국립대학도서관 이용자들에게 양질의 서비스를 제공할 때 비로소 대학사서직에 대한 존경심도 저절로 나오고 또한 대학사서직들이 정당한 대우를 받게 될 것이다. 이렇게 되면 국립대학도서관에 대한 사회적 인식이 달라질 뿐만 아니라 국립대학 사서직들도 진정한 전문직으로서 21세기의 디지털 정보시대를 책임지고 있다는 자긍심을 갖고 맡은 바 역할을 제대로 수행하리라고 본다.

나. 국립대학 사서직 전문성 인식문제

우리나라 사서직제¹¹⁾는 1963년 10월 23일 법률 제1424호로 도서관법이 제정·공포됨으로써(국립중앙도서관, 1991: 1) 법적인 자격이 부여되었고 사서직공무원은 공무원 관계법령(국가공무원법 제2조)에서 정하는 사서직원으로서 국·공립도서관 및 정부기관에 배치되어 도서의 수집·보존을 하며, 공중의 열람·참고에 제공하고 도서관학에 관한 연구를 담당하는 공무원을 의미한다.

이러한 기관에 속해 있는 사서직은 경력직공무원으로서 행정직군¹²⁾에 속하며 사서직렬, 사서직류로 분류되고 있고, 직급은 사서서기관(4급), 사서사무관(5급), 사서주사(6급), 사서주사보(7급), 사서서기(8급), 사서서기보(9급)등 6개의 급으로 나누어져 있고, 기능직의 경우 사서원으로 되어 있다.

이는 일반 행정직이 같은 직군에 있으면서 1~9급으로 나누어져 있는데 비해 사서직은 6개의 급으로 나누어져 있으며 최상 직급이 4급(사서서기관)으로 되어 있어 승진하게 되면 사서직이라고 하는 직렬에서 벗어나 행정직3급(부이사관)으로 신분이 변동된다. 따라서 사서직의 직렬이 상대적으로 낮기 때문에 그 이상 상위직으로의 승진이 사실상 어려운 실정이다.

그러나 안타까운 것은 사서직에 대한 우리 사회의 시각은 그동안 문헌정보학계나 도

11) 도서관법, 1963제정, 제5조 제2항

12) 국가공무원법에 명시된 “일반직공무원 직급표”의 행정직군은 직렬(12개), 직류(15개)로 구분하고 있으며, 직렬은 행정, 세무, 관세, 운수, 교육행정, 사회복지, 노동, 문화, 공보, 통계, 감사, 사서로 구성되어 있다.

서관계에서 수행해온 ‘사서직의 이미지에 대한 연구’에 의하면, 우리 사회구성원들의 눈에 비친 사서직의 이미지는 긍정적이기보다는 부정적인 것으로 나타난다.

사서직은 “업무가 단순하기 때문에 특별한 지식과 자격을 필요로 하지 않으며, 진취적이기보다는 소극적인 사람들에게 적합한 일반 직업”이라는 이미지가 대중 사이에 퍼져있다(조찬식·박민영, 1999: 103-122).¹³⁾

일반인들의 이러한 인식 못지않게 사서직에 대한 우리 사회의 시각을 가늠하는데 있어 중요한 변수는 정부당국의 인식이다. 이들의 인식은 사서직의 직업적 자유와 적법한 권한의 행사에 직접적인 영향을 미치기 때문이다.

<도서관및독서진흥법>과 <도서관및독서진흥법시행령>에 의하면, 도서관에서는 도서관 운영에 필요한 적정 수의 사서직을 반드시 배치하도록 되어 있다. 사서직의 자격 기준 또한 명시되어 있다. 도서관이 사서직의 관할 영역이며, 사서직이 도서관의 운영주체임을 명시적으로 밝히고 있는 것이다.

그러나 이러한 법률이나 시행령에는 사서직의 임용조건이나 근무조건 그리고 승진조건 등에 대한 규정이 명시되어 있지 않다. 도서관장의 자격기준에 대해서도 구체적인 언급이 없다. 사정이 이렇다 보니, 도서관에 사서직 보다는 일반 행정직이나 기능직의 수가 많아지고(한국도서관협회, 2002: 4-26),¹⁴⁾ 신입 사서직을 임용하더라도 정

13) 사서직의 이미지를 조사한 연구는 여러 학자들에 의해 수행되어 왔다. 그러나 대부분의 연구가 일반인의 관점에서보다는 도서관 이용자들의 관점에서 문제에 접근하고 있으며, 다수의 표본에 근거한 계량적 분석보다는 소수의 표본을 대상으로 한 질적 분석에 치우쳐 있다는 점에서 연구의 결과를 확대해서 해석하기에는 무리가 있다. 그럼에도 불구하고, 몇몇 연구의 결과는 사서직에 대한 우리 사회구성원의 시각을 나름대로 더듬어 볼 수 있는 의미 있는 내용을 담고 있다. 그러한 연구 중에서 특히 1999년 여름《도서관》지를 통해 발표된 조찬식 박민영의 “대중문화에 나타난 도서관과 사서의 이미지에 관한 연구”는 매우 흥미로운 내용을 담고 있다. 그들의 결론에 의하면 소설과 영화와 같은 대중매체에 나타난 사서의 이미지는 구체적으로 다음과 같다: 첫째, 사서는 적극적이며 활동적이라기보다 정적이며 소극적이다: 둘째, 사서의 업무는 지루하고 단조로워서 생동감이나 자아발전의 기미를 찾아볼 수 없다: 셋째, 사서의 업무는 단순하고 쉬워서 ‘일주일이면’ 파악하고 숙지할 수 있다: 넷째, 사서의 업무는 세상과 격리된 외딴 영역에서 수행 된다: 다섯째, 사서가 되기 위한 자격 요건을 갖추는 일은 그렇게 어렵지 않다 등. 그들은 이러한 이미지가 서로 연계되면서 사서직에 대한 대중적 이미지를 부정적으로 고착시키고 있다고 주장한다.

14) 한국도서관협회에서 발행한 2002년 「한국도서관통계」에 의하면, 2001년 12월 현재 공공도서관의 경우 전체 직원 4,968명 중에 사서직은 1,789명으로 사서직의 비율은 36%에 불과하다. 대학도서관과 전문/특수도서관의 경우는 비교적 사정이 나은 편이다. 대학도서관의 경우 전체 직원 3,866명 중에 사서직은 2,349명으로 사서직의 비율은 61%이며, 전문/특수도서관의 경우 전체 직원 2,083명 중에 사서직은 991명으로 사서직의 비율은 47%로 나타난다. 학교도서관의 경우는 논의의 여지조차 없다. 전체 직원 2,432명 중에 사서직은 119명으로 사서직의 비율은 5%

규직보다는 임시직이나 계약직으로 임용하려는 경향이 확산되고 있다.¹⁵⁾

우리나라의 ‘도서관및독서진흥법’에는 사서직원을 1급 정사서, 2급 정사서, 그리고 준사서로 구분하고 있지만 전문직의 범주는 명확하게 명시되어 있지 않다. 정사서 1급은 문헌정보학 박사학위나 문헌정보학 석사학위에 타 분야 박사학위 소지자를, 정사서 2급은 문헌정보학 학사 또는 석사학위의 소지자로 규정하고 있으며 실제로 국내에서는 2급 정사서를 전문직의 최저기준으로 간주하고 있다.

2급 정사서는 문헌정보학과를 졸업하거나 석사학위를 받은 자, 교육대학원에서 도서관교육 또는 사서교육을 전공하여 석사학위를 받은 자, 준사서 자격증을 소지하고 도서관 등 근무경력이 3년 이상 있는 자로서 지정 교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자 등 대학에서 문헌정보학과를 졸업하면 전문직의 자격을 자동으로 부여받을 수 있고 전문대학 졸업자들도 소정의 과정을 거쳐서 정사서가 될 수 있는 자격 기준을 가지고 있다.

국내 대학사서 390명을 대상으로 교육배경을 조사한 연구결과를 보면, 학사가 63.3%로 가장 높은 비율을 차지하고 있었고 석사는 19.2%, 준학사는 16.4%, 그리고 박사가 1%를 차지하고 있었다(임동빈, 2001: 95). 국공립도서관이나 전문도서관의 사서의 학력과 비교하여 대학도서관은 학사의 비율이 가장 높고, 석·박사는 전문도서관보다 낮은 것으로 분석되었다. 현재의 대학도서관 업무를 수행하는데 사서직이 높은 학력이 요구되지 않음을 알 수 있는 결과이다.

일반적으로 다른 전문가 집단의 학력 기준이 석사나 박사 이상인 점을 감안한다면 이러한 결과는 대학사서직의 전문성에 대한 사서직들의 인식이 아직 구체적이지 못하다는 것을 보여 주는 것이라고 할 수 있다.

그러나 응답자의 상당수가 앞으로 전자 정보화에 대처할 수 있는 전문 고급 인력이 대학도서관에 요구될 것이라는 의견에는 전적으로 동의하고 있었다. 현재의 대학도서관 업무를 수행하는데 사서직의 학력은 문제되지 않는다고 여길 수 있지만 우리의 대학환경에서는 이용자 교육과 같은 부분에서 일반교수와 대학사서직간의 업무 협조가 순조로울 수 없다.

장서개발 역시 대학도서관 정보원의 범위와 특성은 질적인 교육을 제공하는데 필수적인 요소인 만큼 해당 교과과정의 목표와 교육방법, 교수의 연구관심 분야 그리고 학생의 학습능력과 방식에 대한 상호 이해를 바탕으로 해야 하지만 교과담당 교수와

에도 미치지 못하는 상황이다.

15) 이러한 경향은 IMF 위기를 겪으면서 이제는 관행으로 고착화되고 있다. 많은 도서관들이 신입 사서를 채용하면서 계약직 혹은 임시직이라는 편법을 동원하고 있다. 학교도서관은 말할 것도 없고, 공공도서관이나 국립대학도서관에서도 정규직은 동결한 채 임시직의 채용을 늘리는 편법이 점차 확산되고 있다. 특히, 사립대학도서관의 경우 이러한 경향은 노골적으로 나타나고 있다.

그 주제 분야를 담당하고 있는 대학사서직간의 유기적 관계가 결여되어 있다.

대학본부에서 대학사서직에게 대학도서관 예산과 자료선택의 권한을 얼마만큼 부여할 수 있을지도 의문이다. 국립대학도서관이 최고의 직위라 할 수 있는 도서관장직이 전문사서직에게 부여되지 않고 국립대학도서관 운영의 전문지식이나 경험이 없는 비전공 교수들의 보직개념으로 여겨지고 있는 현실 또한 국립대학 사회가 인식하고 있는 국립대학 사서직의 전문성을 대변해 준다.

국립대학 교직원들은 각 대학의 인사 규정에 따라 일반직, 기술직, 기능직, 기성회직 등으로 구분된다. 국립대학 직원의 한 직위로 규정된 국립대학 사서직은 기술직이나 행정직과 동일한 직급체계를 따르고 있어 국립대학 사서직의 지위가 전문적으로 분류될 수 있는 직위체계를 가지고 있지 않다.

국립대학도서관협회에서는 국립대학도서관의 직원을 교수직, 사서직, 행정직, 조교, 전산직, 기능직 등으로 구분하고 있지만 여기에서 교수직은 국립대학 사서직에게 부여된 교수직위가 아니라 각 국립대학도서관의 도서관장을 맡고 있는 일반교수의 직위를 나타낸 것이다.

현재 국립대학도서관장은 법규상 교수 또는 부교수가 겸임하도록 되어 있고 전문사서직은 관장이 될 수 없도록 되어 있다. 국립대학도서관 운영과 교수업무를 동시에 수행해야 하는 교수겸임제의 관장직을 보완하기 위해 최소한 문헌정보학을 전공한 교수가 부관장직을 맡도록 하는 부관장제가 도입되고 있기는 하나 국립대학 사서직의 발전과 국립대학도서관의 효율성 측면에서 본다면 국립대학도서관의 전문지식과 실무경험이 풍부한 전문사서직이 도서관장직을 전담하는 것이 가장 이상적일 것이다.

IV. 국립대학 사서직의 전문성 향상 방안

1. 국립대학 사서직 자격제도 개선

가. 대학사서직 자격제도 강화

자격제도는 하나의 직업이 직무에 대한 배타적 관할권과 외적 통제로부터 자율성을 확보하기 위한 ‘실질적이고 효과적인’ 장치이다. 자격제도를 제대로 갖추기 위해서는 강력한 직업적 카르텔(cartel)을 구축하는 것이 필요하다. 강력한 직업적 카르텔이 존재할 때 엄격한 자격제도의 시행이 가능해지며, 직업을 구성하는 멤버들의 권익을 효과적으로 보호할 수 있기 때문이다.

직업적 카르텔이 중심이 되어 신입 멤버의 자격과 규모를 제한하고 기존 멤버들의 권한과 책무를 통제할 수 있을 때 비로소 직업적 안정과 권익을 유지할 수 있다. 오늘날 대표적인 전문 직종들이 강력한 카르텔을 구축하고 엄격한 자격제도를 시행하고 있는 까닭이 여기에 있다.

현재 시행되고 있는 자격제도에 대한 사서직들의 불만은 매우 거세다. 그들의 불만은 사서자격증을 얻기 위한 조건과 사서자격증의 실질적인 효력에 집중되어 있다. 다른 전문직의 경우처럼 국가가 주도하는 자격시험조차 없이 소정의 교육과정을 이수한 사람이면 누구나 받게 되는 자격증이 도대체 무슨 의미를 가지느냐는 불만이다.

또한 자격증을 소지하는 것이 관련 기관에 대한 취업을 배타적으로 보장하는 것도 아니며 관련 직무를 독점적으로 수행할 수 있는 권한을 법적으로 인정받는 것도 아닌데, 사서자격증이 갖는 실효가 무엇이냐는 지적이다.

<표 20>과 같이 매년 2,400명이 넘는 인원이 사서자격증을 취득하는 상황에서 각종 도서관에서 모집하는 사서직은 모두 합해 보아야 평균 230명에도 미치지 못하니 사서자격증의 효력은 너무도 미미하다.

<표 20> 사서자격증 신규 교부현황

자격증 구분	신규 교부자수	누 계	비 고
1급 정사서	138	1,411	- '90년부터 교부
2급 정사서	1,532	36,408	- '90년부터 교부(' 66~ '89년도 정사서)
준사서	801	25,824	- '66년부터 교부
계	2,471	63,643	

자료 : 한국도서관연합(2008), 384.

한국도서관협회 <표21>의 통계에 의하면, 사서자격증 발급건수는 1985년 이후부터 급증하여 2008년에 이르면 2급정사서 자격증만 1,532건이 발급된 것으로 나타난다. 1966년부터 2008년까지 발급된 2급정사서 자격증은 모두 36,408건이며, 같은 기간동안에 발급된 1급정사서 자격증은 모두 1,411건에 이르고 있다.

<표21> 자격요건별 구비현황

자격증 종별 자격요건	1급정사서	2급정사서	준사서
1호 해당자	6	1,406	493
2호 해당자	13	28	268
3호 해당자	119	8	40
4호 해당자		26	
5호 해당자		22	
6호 해당자		29	
7호 해당자		13	
계	138	1,532	801
누 계	1,411	36,408	25,824
총 계		63,643	

자료 : 한국도서관연감(2008), 384.

반면, 2007년 현재 각종 도서관에서 근무하고 있는 사서직의 총수를 <표22>로 살펴보면 6,971명으로 사서자격증 소지자의 약 11%만이 전공을 살려 도서관 현장에서 근무하고 있는 것으로 나타난다.

<표22> 각종 도서관 사서직 현황(2007년도)

구분	사서직수(사서교사 포함)
국립중앙도서관	148명
국립어린이청소년도서관	38명
국회도서관	130명
공공도서관	2,679명
대학도서관	2,485명
법원도서관	61명
전문도서관	785명
학교도서관(사서교사)	645명
계	6,971명

자료 : 한국도서관연감(2008), 384.

특히 최근 7년 동안 사서자격증의 취득자 수는 매년 평균 2,471명에 이르고 있으나, 같은 기간 동안에 각종 도서관에서 사서직의 증가는 매년 평균 227명에 불과한 것으로 나타난다. 이 기간동안에 사서자격증을 취득한 사람의 약 9%만이 도서관 사서직에 취업하고 있다는 통계이다. 게다가, 사서자격증 소지자만이 종사할 수 있는 독점적인 비즈니스 영역이 법적으로 설정되어 있는 것도 아니니, 전공을 살려 자영업을 해보고자 해도 마땅한 일이 없다. 그러다 보니 사서자격증을 소지하고 있으면서도 다른 직업을 얻거나 사서직이 아닌 기능직으로 도서관 현장에 취업하는 사람들이 늘어나고, 이들 중 많은 수가 계약직이나 임시직도 마다하지 않고 달려들고 있는 것이다. 도서관 현장에서 이러한 불만이 유명무실한 '자격제도'를 향해 집중되고 있는 것이다.

자격시험제도 도입의 당위성은 현재 우리나라에서 시행되고 있는 각종 자격제도를 조사해 보면 보다 명확해 진다. 직업과 관련된 우리나라의 자격제도는 크게 면허제도와 인증제도로 구분된다.¹⁶⁾ 두 제도 모두 규정된 영역에서의 직업 활동을 보장하기 위한 제도이지만, 면허제도가 인증제도에 비해 엄격한 요건을 요구하며, 요건이 엄격한 만큼 실질적인 효력 또한 크다.¹⁷⁾

사서직의 자격제도는 면허제도라기보다는 인증제도의 성격이 짙다. 자격 요건을 법으로 규정하고 국가기관에 의해 자격증이 발급되지만,¹⁸⁾ 자격증의 소지가 독점적이고 배타적인 직업 활동을 보장하지 않기 때문이다.

그러나 이러한 자격제도의 개선이 국립대학 사서직의 전문성을 강화하는데 보다 직접적으로 기여하려면, 대학 사서직의 고용제도와 직무제도의 개선이 동시에 추진되어야 한다. 국립대학 사서직의 전문성을 강화할 수 있는 현실적인 대책은 사서직의 자격제도와 연계하여 국립대학 도서관의 고용제도를 체계화하고 직무제도를 합리화하는 데서 찾을 수 있기 때문이다.

무엇보다도 고용조건의 확실성은 근본적으로 수정되어야 한다. 지금처럼 신규 임용

16) 자격제도라는 용어 대신에 면허제도로 통칭하고 이를 의무적 면허제도(compulsory licensing)와 자발적 면허제도(voluntary licensing)로 구분하기도 하지만, 자격제도(credential system)의 틀에서 면허제도(licensing)와 인증제도(certificating)로 구분하는 것이 보다 일반적이다.

17) 가령, 면허제도가 배타적인 관할권을 가지는 직무 영역을 법으로 규정하고 면허를 소지한 자에 한해 독점을 공식화하고 있는데 비해, 인증제도는 자격증을 소지한 자가 규정된 직업 활동에 종사하는 것을 인정하면서도 독점을 공식화하지는 않는다. 이처럼 면허가 합법적 독점을 인정해 주는데 비해, 인증의 가치는 법률적인 것이라기보다는 사회적인 것으로 인증을 받지 못한 자와 경쟁하는 경우 특수한 자격을 확인해 주는 상징적인 의미를 갖는다. 면허 제도를 시행하고 있는 대표적인 직업군은 변호사, 의사, 법무사, 회계사, 세무사, 약사 등을 들 수 있다.

18) 실질적으로는 문화체육부장관의 권한을 위탁받은 한국도서관협회장에 의해 발급되고 있다.

이 대부분이고, 임용 직급 또한 최저 단계로 획일화 되어 있는 구조로는 국립대학 사서직의 전문성을 주도할 새로운 인재를 제대로 채용하기는 힘들기 때문이다.

그 동안 많은 도서관 사람들이 주장해 왔던 것처럼 ‘사서고시’와 같은 임용제도를 하루빨리 시행하여, 자질이 우수하고 능력이 뛰어난 사람들을 간부급으로 특채할 수 있는 길을 열어 놓아야 한다. 특히, 임용방식은 현재 시행하고 있는 기관별 혹은 지역별 시험방식보다는 국립대학별 심층면접방식으로 전환하는 것이 바람직하다.

국립대학 사서직에 요구되는 전문 지식과 능력은 ‘자격시험의 단계’에서 종합적으로 검증하고, 단위 국립대학 도서관에서는 심층면접을 통해 자신의 대학에 적합한 인재를 선발하는 방식이 국립대학 사서직의 전문성 향상을 위해 보다 바람직하다.¹⁹⁾

나. 대학사서직 교수사서제 부여

교수사서(Faculty librarian)²⁰⁾는 대학사서직이 수행하는 역할의 중요성을 인식하고 그 역할에 맞는 지위를 보장하기 위해 사서직에게 교수지위를 부여한 대학사서직의 한 유형이다. 미국의 대학 및 연구도서관을 중심으로 적용되고 있는 교수사서제는 교수지위의 권한과 책임의 부여로 대학사서직의 업무성과가 향상되었을 뿐만 아니라 정서적 정체성에도 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가되고 있다.

그러나 다른 한편으로는, 과연 대학사서직의 임무나 책임이 교수와 동일한 권리를 보장할 만큼 충분히 학술적이고 전문적인 것인가에 대한 회의적인 비판도 제기되고 있는 가운데 대학사서직의 질적 수준을 강화하기 위한 대표적인 지위체제로 발전하고 있다. 대학사서직에게 부여되는 교수지위란 다른 일반교수들과 동등한 대우와 기회를 얻는 수단이 되며 여기에서 동등함이란 대학과 도서관 기구의 참여, 연구비 수혜, 높은 보수, 휴가, 승진, 종신 재직 등 교수직의 것과 동일한 기준이 적용되고 평가되는 것을 의미한다.

교수지위를 부여받은 교수사서는 교수직위의 봉급과 승진 체계를 적용받게 되며, 의사결정권이나 종신제직권과 같은 권한을 갖게 된다. 한편, 교수지위에 따르는 책임으로서 전통적인 도서관 업무 이외에 정규과정의 이용자 교육을 강의하며 문헌정보학이

19) 현재 시행하고 있는 시험방식은 많은 문제점을 안고 있다. 전공 지식에 대한 검증은 보다 철저히 할 수 있도록 대대적인 보완이 시급하다. 가령, 사서직 공무원의 채용을 위한 시험과목(대개, 국어, 영어, 국사, 사회, 자료조직법으로 구성되어 있다)을 보면, 문헌정보학과에서의 교육과 사서자격증이 도대체 무슨 의미를 갖는지 되돌아보게 된다.

20) '교수지위를 지닌 사서(Faculty status librarian)'를 의미하며 'Professor librarian'으로 불리기도 한다. 'Teaching faculty'(학과교수)에 상응하는 의미로 'Library faculty'(도서관교수)라는 용어가 사용되기도 한다. 이 글에서는 '교수사서'라는 용어로 직역하여 사용하였다.

나 대학도서관의 발전에 기여하는 연구와 학술활동을 수행하게 된다.

대학사서직에게 이러한 교수지위를 부여해야 하는 근거는 대학사서직의 책임과 역할이 본질적으로 교육적인 것이며 그것이 교수의 역할과 유사하다는데 있다(Applegate, 1993: 158). 따라서 사서직의 교수지위에 대한 타당성을 설명하기 위해서는 무엇보다 대학사서직의 업무를 일반교수들에게 학술적이고 전문적인 활동으로 이해시킬 수 있는 표현의 수단이 필요하다. 이러한 수단의 필요성을 인식한 ACRL 위원회에서는 대학사서직의 역할이 교수직으로 정의될 수 있는 근거를 설명하기 위한 특별조사위원회를 구성하였고, 일반교수의 학술활동으로 여길 수 있는 대학사서직의 구체적인 업무들을 정의하는 보고서를 작성하도록 하였다(ACRL Task force, 1998).

이 보고서에서는 Ernest Boyer(1990)의 *Scholarship Reconsidered : Priorities of the Professorite*에 언급되어 있는 4가지 유형의 교수직의 학술활동을 근거로 교수직의 책임에 상응하는 대학사서직의 업무를 기술하고 있다.

교수직의 학술활동을 첫째, 특정 분야의 지식 발전에 기여하며(*inquiry*), 둘째, 교과과정을 구성하면서 지식을 통합하고(*integration*), 셋째, 강의와 같은 지적 업무를 통해 지식을 전달하며(*teaching*), 넷째, 직면하는 문제 해결을 위해 지식을 응용(*application*)하는 행위로 구분한 후, 대학사서직이 수행하는 업무의 상당 부분이 이 범주에 포함되어 있음을 인식시켜 주기 위해 유형별 학술활동에 해당하는 대학사서직의 업무를 다음과 같이 설명하고 있다.

첫째, 지식발전

대학사서직은 도서관 서비스라는 일상 업무를 통해 광범위한 질적, 양적 연구방법론을 적용하면서 각 학문분야의 지식베이스를 발전시키고 있다. 여기에는 인용문헌 분석, 정보이용형태 분석, 효율적인 정보의 조직과 정보검색 방법론의 설계, 대학도서관 서비스의 효율성 평가 방법의 개발, 이용자와의 커뮤니케이션 유형과 영향 요인 분석 활동이 포함된다.

둘째, 지식통합

대학사서직은 대학도서관 업무를 수행하면서 다른 분야의 이론과 지식을 적용하고 있다. 효과적인 교육설계를 위해 학습이론을, 그리고 이용자와 대학사서직간의 정보면담의 효율성을 개선시키기 위해 커뮤니케이션이론을 적용한다.

대학도서관 이용자와 직원을 위해 인간공학기술의 이론을 토대로 하며, 문헌보존기법을 적용하여 다음세대 이용자의 정보이용 권리를 보호한다. 이용자의 정보요구를 해석하고 분석하며 이용자의 연구 전략 수립을 지원하며 동료교수에게 저작권이나 교육 목적의 공정한 이용법에 관하여 자문한다.

셋째, 지식전달

강의는 대학사서직의 가장 두드러지는 특성으로서 대학사서직은 이용자의 정보원 식

별과 평가, 이용 능력을 향상시켜 주기 위해 대학도서관 이용교육을 제공하고 있다. 특정 정보 요구에 가장 적합한 탐색 전략을 수립하고, 정보원의 신뢰성과 최신성을 평가할 수 있는 교육내용과 기법을 개선, 발전시키는 활동을 한다.

넷째, 지식응용

대학사서직은 지식발전과 지식통합, 그리고 지식전달의 경험을 통해 획득한 이론과 지식을 대학사회 구성원의 연구와 학습의 요구를 충족시키는데 응용하고 있다.

그리고 대학사서직의 교수지위에 대한 중요성을 널리 인식시키고 공식적으로 인정하기 위한 다양한 활동들이 ALA를 중심으로 전개되었는데 교수사서제의 발전을 위한 기준과 지침의 개발은 그 대표적인 활동의 예라 할 수 있다. 1971년 ACRL과 ALA는 ‘대학사서직의 교수지위 기준(Standards for Faculty Status for College and University Librarians)’을 채택하고 모든 고등교육기관에 이 기준을 적용하도록 촉구하였다(ACRL, 1974: 112-113). ACRL은 또한 1990년, ACRL의 기준을 채택하는 대학도서관을 위해 ‘대학도서관의 교수지위 지침(Guidelines for Academic Status for College and University Libraries)’을 별도로 작성하여 공포했으며, ACRL의 ASC(Academic Status Committee; 교수지위위원회)에서는 대학사서직들의 교수지위와 직위 그리고 종신제직권을 지지한다는 성명을 발표하고 이를 2002년 재승인 하였다(ACRL 2002). 한편 1971년 제정되었던 ACRL의 기준은 1992년과 2001년, ACRL과 AAUP(The American Association of University Professors; 미국대학교수협회)가 공동으로 참여한 가운데 개정되었으며 특히 2001년 개정에서는, 대학의 다른 부서에서 인식하는 교수사서와 일반교수의 차이를 최소화할 수 있도록 기준의 용어 사용에 세심한 주의를 기울인 개정작업이 이루어졌다(ACRL, 2001).

대학사서직의 교수지위에 대한 조건을 9가지 항목으로 나누어 기술하고 있는 ACRL의 기준 내용을 살펴보면 다음과 같다.

① 전문직의 책임(Professional responsibilities)

사서직은 전문직 업무를 수행하는데 있어서 독자적인 판단을 내릴 수 있어야 한다. 사서직의 업무성과는 해당기관의 기준에 근거하여 정기적으로 엄격하게 평가되어야 한다. 이 평가는 사서직의 업무성과와 서비스, 그리고 학술 활동의 결과물을 확인할 수 있는 동료심사위원회가 수행해야 한다.

② 도서관 기구(Library governance)

사서직은 대학 내 다른 교수진과 동일한 구조의 도서관 기구에 참여해야 한다.

③ 대학 통치기구(College and university governance)

사서직은 다른 교수진과 마찬가지로 대학이사회 또는 그에 준하는 집단의 구성원으로서 자격을 부여받아 동일한 수준의 대표권을 가져야 한다.

④ 보수(Compensation)

사서직의 보수는 다른 교수진의 봉급 체계와 동일하게 적용되어야 한다. 사서직의 봉급체제는 계약기간에 맞게 조정할 수 있어야 한다. 모든 사서직은 대학의 봉급 규정에 따라 문서계약을 체결해야 한다.

⑤ 종신재직(Tenure)

사서직은 종신재직 규정의 대상이 되어야 한다.

⑥ 승진(Promotion)

사서직은 대학 규정에 따라 그들의 학문적 성과와 전문직 효율성(업무성과, 봉사, 학술활동)에 근거하여 승진할 수 있다. 승진 절차는 기본적으로 동료심사제를 근거로 해야 한다.

⑦ 휴가(Leaves)

사서직의 연구 휴가나 안식년 휴가는 대학 규정에 따라 적용되어야 한다.

⑧ 연구개발비(Research and development funds)

사서직은 대학 규정에 근거하여 연구비와 전문적 개발비를 지원받을 수 있어야 한다.

⑨ 학문의 자유(Academic freedom)

사서직은 다른 교수진과 마찬가지로 학문의 자유를 보호받아야 한다. 개인적이든 조직적이든 어떤 유형의 검열도 허용될 수 없다. 모든 사서직들은 그 내용에 상관없이 자유로운 정보 접근이 가능해야 한다.

급변하는 정보환경 속에서 부족한 인력과 재정 그리고 양질의 정보서비스라는 문제를 동시에 해결해야 하는 국내 대학도서관의 현실을 감안해 볼 때, 대학사서직의 지위 향상에 관한 교수사서제의 논의는 다소 시기상조일 수 있다.

그러나 대학사서직의 역할 변화가 요구되고 있고 대학사서직을 보다 확고한 전문직으로 인식시키고 확장시킬 수 있는 기회의 수단이 필요하다면 교수사서제가 그 선택의 하나일 수도 있을 것이다.

2. 국립대학 사서직 운영제도 개선

가. 대학사서직 운영제도 합리화

대학도서관은 배우고 가르치며 연구하는, 학문 및 연구공동체이며, 이 사회의 구성원은 최저 대학생 혹은 연구원에서 위로는 대학교수이다. 그렇다면 전 학문분야의 연구자료, 교육자료 등을 다루고, 가르치며, 자료에 담긴 지식과 정보를 수집하고 적극 활용시켜야 한다. 이런 활동과 관련하여 새로운 지식을 탐구하고 창조적 연구를 돕기 위하여 노력하며 또 스스로의 문헌정보학의 이론 및 주제학문을 연구 조사하는 대학

도서관 사서직은 그 서비스대상과 모든 수준이 같든가 혹은 높아야 할 것이다.

따라서 대학도서관의 전문사서직 배치와 경영은 당연한 것으로, 대학도서관에 근무하는 대학사서직은 문헌정보학의 기본에서 전체에 이르기까지 이론적이고 전문적인 지식에 대하여 우선 통달하고, 이를 토대로 하여 보다 깊이 있고 균형 잡힌 문헌정보학의 배경을 갖도록 노력하여야 한다. 전문사서직이 요청되는 또 하나의 이유는 그가 다루는 지식, 정보, 사실에 대해 믿을만한 전거나 권위를 밝힐 수 있고, 그 정보에 대한 책임까지도 질 수 있어야 하기 때문이다. 이는 문헌정보학은 물론이고 각 전공 분야에 대한 기초적 배경을 지닌 전문사서직에게서 만이 가능한 문제이다.

하지만 대학도서관의 '운영' 문제에 이르러서는 상황이 심각해진다. 대학사서직들의 노력에도 불구하고 '무자격자'에 의한 대학도서관 운영은 좀처럼 개선될 여지가 보이지 않는다. 국가를 대표하는 도서관인 국립중앙도서관장은 문화관광부에 소속된 행정 관료를 위한 순환보직이다. 그리고 국회도서관장은 집권당 소속 소장 정치인이다. 사정이 그러하기에 국립박물관장의 공개임용 과정을 지켜보는 사서직의 입장은 몹시도 씁쓸하다.²¹⁾ 이러한 사정은 대학도서관에서도 마찬가지이다.

대학사서직이 관장을 맡고 있는 대학도서관은 좀처럼 찾아보기 힘들다. 그 배경과 이유는 여러 각도에서 언급할 수 있고 논리적 당위성도 주장할 수 있지만, 분명한 사실은 대학사서직은 행정직이 아니라는 점이다. 일반법에 우선하는 특별법인 '도서관 및독서진흥법'에서 규정하고 있음에도 불구하고 다른 모든 실정법은 사서직을 행정직의 예속으로 규정하고 있다. 또한 상한직급의 상대적 차별은 사서직의 평가절하와 더불어 승진적체의 주범으로 지목되고 있다.

더불어, 미룰 수 없는 또 하나의 과제는 직무제도의 개선이다. 직급의 승진이나 직무의 할당이 개인의 자질이나 능력 심지어 사서자격증의 등급조차 고려하지 않고 단 순히 연공서열에 따라 이루어지는 현재의 관행은 근본적으로 수정되어야 한다.

특히, 부서의 할당이 해당 업무의 전문성을 무시하고 몇 년을 주기로 '순환식'으로 이루어지는 관행 또한 반드시 바뀌어야 한다. 대학사서직의 전문성 제고는 물론이고 대학도서관의 생산성 제고에 결정적인 장애로 작용하기 때문이다.

그리고 전문사서직을 교육시키는 문헌정보학 교육기관은 사회가 요구하는 사서직의 기능과 역할의 변화를 교육과정에 잘 반영할 수 있어야 한다. 사서직의 직위가 다양해지고 사서직 개인의 능력과 자격에 맞는 직위의 선택이 가능한 환경이 주어진다면, 문헌정보학 교육과정 또한 도서관의 직위체계와 학생들이 선호하는 진로에 따라 현재의 교과과정을 재구성해야 할 것이다.

21) 문헌정보학자들이 우리(사서직)의 관할 영역이라고 생각하는 KERIS나 KISTI와 같은 정보센터들에 대한 논의는 여기서 배제하자. 주지하다시피, 기관의 장은 물론이고 전체 직원 중에서 문헌정보학 전공자의 비율은 극히 미미하기 때문이다. 이러한 기관들의 헤게모니는 사서직의 손에서 멀리 떨어져 있다.

한국에서 대학사서직이 전문직으로 확립되는 것을 극구 장애하고 있는 큰 원인의 하나는 도서관장직의 선발에서 볼 수 있다. 대학사서직으로서의 최고행정직인 도서관장직이 도서관에 대한 깊은 관심과 전문지식 및 오랜 실무경험이 있는 전문사서직에게 부여하는 것이 아니라 대학도서관과 문헌정보학에 문외한인 교수에게 보직으로 주어지고 있는 현실이다. 대학도서관의 전문지식과 경험이 없는 교수가 경영에만 밝다하여 대학도서관 제문제와 대학도서관 운영에 대한 옳은 판단을 할 수 있다고 생각하는 대학당국의 개념과 인식이 바뀌어 지지 않는 한 대학에 있어서 대학사서직의 전문성 확립은 요원하다. 대학사서직 교육수준의 질적 향상을 가져오기 위해서 도서관장직은 능력 있는 전문사서직에게 부여되는 최고 행정직이어야 한다.

아무리 이상적이고 합리적인 조직체제와 인사제도를 갖추고 있다 하더라도 이를 관리하는 책임자인 도서관장이 얼마만큼 대학도서관에 관심을 갖고 열과 성의를 다하느냐가 관건이라고 보기 때문이다. 따라서 하루 속히 전문사서직 전임 도서관장을 선임하여 오로지 대학도서관 관리에 전념토록 해서 질 높은 정보서비스는 물론이고 급변하는 디지털환경에 능동적으로 대응하도록 하여야 할 것이다.

나. 대학사서직 조직의 개선

어떤 조직체가 본래의 기능을 효율적으로 수행하기 위해서는 그 조직체의 인적 자원이 협동하여 일할 수 있도록 조직되어야 한다. 따라서 복잡한 조직체의 성패여부는 업무, 기능 및 책임분담의 효율성에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 조직구조가 복잡해지면 질수록 커뮤니케이션과 조정상의 문제가 증가되고 동시에 행정적 구성요소가 확대된다(Martin, M. S, 1981). 대학도서관 조직은 “대학 및 도서관의 사명과 목적을 달성하기 위해 직무를 세분하고 책임을 규정·위양하여 체계적으로 구조화한 인간행동시스템이다” (윤희윤, 2002: 100).

따라서 현대의 복잡한 조직체의 제 특징들을 대학도서관 조직에서도 분명히 찾아볼 수 있는 동시에 대학도서관은 기업, 제조업, 서비스업, 정보산업에 기초를 둔 조직체의 제요소를 갖추고 있다. 반면에 대학도서관은 다른 조직체에서는 결코 찾아보기 힘든 몇 가지의 특수성을 갖고 있다(강진백, 1994: 96-97).

첫째로, 대학도서관은 조직의 구성원이나 대학도서관 관리자가 아닌 교수, 학생, 대학도서관 네트워크 관계자, 서지적 서비스 기관의 직원, 데이터 서비스 공급자, 특히 최근에는 인터넷 관계자 등 조직 밖의 외부인 들의 영향력에 좌우되는 독특한 서비스 기관이라는 점, 둘째로, 대학도서관은 대학내외의 조사·연구 활동을 지원해 주는 반 자율적인 지원시설인 동시에 종속기관이라는 점, 셋째로, 대학도서관은 교육, 조사, 연구, 구입, 회계, 직접적인 이용자서비스 및 컴퓨터 관련 업무 등의 여러 가지

활동을 수행하고 또한 이들 업무를 취급하는 다양한 직원들이 공존하기 때문에 커뮤니케이션이나 조정상의 문제점이 많이 갖고 있는 특이한 조직체라는 점, 넷째로 대학도서관은 전통적으로 변화를 모색하기보다는 안전성을 유지하는 데 더욱 익숙한 복잡한 조직체라는 점 등의 특수성을 갖고 있다(Brunelle, 1975: 21).

특히 대학도서관계 및 대학사서직에 있어서는 현상 유지적 관념이 강하다고 할 수 있지만 정보기술이 급격하게 발전하고 있는 오늘날에는 인터넷 같은 이용자의 요구에 민감한 다른 정보서비스 기관과 보조를 같이 하고 교수와 학생들의 연구 활동을 효율적으로 지원하기 위해서는 다음과 같이 신속하고도 전문적으로 변화를 모색하여야 된다고 본다(강진백, 2004: 33-38).

① 주제별 팀제 운영

대학도서관의 근대적인 조직구조는 수서, 정리, 대출, 참고봉사 등의 기능에 따른 과·계 라인을 구성하는 계층적 수직구조에 단행본자료실, 연속간행물실, 참고논문실 등의 자료형태에 따른 부서를 가미한 편제가 지배적이었다. 이러한 근대적인 조직구조는 업무분장이 명확하고, 일상적인 업무처리에 있어서는 효과적일지 모르나 부서간의 의사소통 및 업무조정 등에는 많은 어려움이 따른다.

이러한 계층구조에 대해 Michael Gorman은 창의성, 자아실현에 도움이 되지 않고, 개방성과 유연성에 불리한 구조이며, 본질적으로 경직성과 획일성을 지니고 있기 때문에 변화에 저항적이라고 보았다(Moran, 1998: 25-28).

그리고 Drake는 계층적 구조에 비해 평면적 구조에서 하위직원이 업무에 관련된 결정을 내리는데 있어 보다 많은 권한과 책임을 갖고 보고체계가 간소화 되며, 직원 스스로의 연구를 통해 대학도서관이 처한 변화에 보다 민첩하고, 유연하게 대처할 수 있다고 주장하였다(Drake, 2000: 58-59).

한편, 이용자의 입장에서 보더라도 근대적 대학도서관 조직구조는 만족할 만한 조직구조가 아니라고 본다. 기존의 기능별 조직구조나 자료형태별 조직구조를 취하고 있는 대학도서관에서 이용자들이 자료를 찾기 위해서는 여러 곳의 자료실을 방문해야 하기 때문에 이동거리가 길고 소요시간이 오래 걸린다.

이러한 단점이 있음에도 불구하고 지금까지 근대적인 조직구조가 유지된 것은 도서관 중심의 패러다임이 지배적이었기 때문이라고 본다. 다시 말해, 과거에는 도서관의 역할이 자료의 보존이나 관리에 초점을 맞추고 있었기 때문에 기능별 조직 또는 자료형태별 조직구조가 선호된 것이다.

그러나 새로운 도서관 환경에서는 도서관 중심의 패러다임에서 이용자 중심의 패러다임으로 옮겨가고 있는데, 이러한 이용자 중심의 패러다임 하에서는 대학도서관의 역할로서 자료의 보존이나 관리보다는 최대한의 정보서비스 제공이 강조된다.

따라서 이러한 변화의 흐름에 적절하게 대응하기 위해서는 대학도서관의 조직구조

역시 변화가 필요하다. 새로운 대학도서관 환경에 적합한 조직구조로 가장 많이 논의 되는 것이 주제별 조직이라고 본다. 주제별 조직구조는 학문 또는 주제 영역별로 대학도서관의 자료를 나누어 배치하고, 대학사서직을 집단화하여 이용자에게 주제지향의 정보서비스가 제공 가능한 조직형태라고 할 수 있다.

이러한 주제별 조직구조를 취하고 있는 대학도서관에서는 자료형태에 관계없이 한 곳에 이용자가 필요로 하는 모든 자료들이 모여 있기 때문에 이용자의 이동거리와 소요시간을 최소화 할 수 있고, 자료의 선정 구입에서부터 이용자서비스까지 대학도서관의 전 업무가 한 곳에서 이루어지기 때문에 보다 고품질의 정보서비스를 제공할 수 있다는 장점이 있다. 반면 인원이나 예산의 측면에서 기능별 조직구조에 비해 유지비가 많이 드는 단점이 있다.

또한 주제별 조직과 함께 바람직한 조직구조의 대안으로서 등장한 조직 형태가 바로 팀제이다. 팀은 특정의 목적을 달성하기 위해 소수의 구성원으로 형성된 조직으로서, 부여된 임무수행에 있어 스스로 관리, 계획, 통제하는 자율성과 책임감을 가진 조직구조이다. Kalzenbach 등에 따르면 팀은 ‘상호보완적 기능을 가진 소수의 사람들이 공동의 목표를 위해 상호책임을 공유하고 문제해결을 위해 공동의 접근 방법을 사용하는 조직단위’로 정의된다(오동근, 1999: 352). 이러한 팀제를 대학도서관 조직에 도입하면, 급변하는 정보환경에 유연하고, 신속하게 대처할 수 있고, 관료제 하에서의 많은 계층구조를 단순화 평면화 시킴으로서 의사결정구조를 단축할 뿐만 아니라 조직관리 비용을 절약하는 효과가 있다.

주제별 조직 및 팀제의 도입은 오래 전부터 논의되어 왔고, 이미 이러한 조직구조로 전환을 시도한 대학도서관도 많이 있다. 특히 국립대학에 비해 사립대학교 도서관에서 이러한 변화의 움직임이 더 빠르게 나타나고 있는데, 사립대학 도서관의 경우 국립대학보다 조직개편의 절차가 보다 수월하기 때문이다.

팀제의 경우에도 마찬가지로 국립대학보다는 사립대학에서 먼저 시작을 했고, 그에 따른 시행착오 역시 먼저 겪고 있다. 이러한 시행착오에 대해 윤희운은 크게 다섯 가지를 지적하고 있다(윤희운, 2002: 148-149).

첫째, 사전준비가 소홀했다.

둘째, 과도한 슬림화(수평적 통합)를 시도했다.

셋째, 계층조직에서의 중간관리자가 팀장에 보임되는 사례가 많다.

넷째, 업무 분장 면에서 계층조직과 달라진 점이 없다.

다섯째, 권한의 위임 및 팀장의 역할이 미흡하다.

이러한 시행착오들은 기본적으로 팀제에 대한 정확한 이해와 철저한 준비 없이 일종의 흐름처럼 확산된 분위기에 편승한 결과라고 생각한다. 팀제를 택하고 있는 국립대학 도서관의 경우에도 이러한 지적에서 자유롭지 못하다. 이러한 문제점들을 근본적

으로 해결하지 않고, 명칭만 팀제로 바꾸는 것은 진정한 팀제라고 보기 어렵고, 불완전한 조직구조의 변화를 통해서도 팀제가 갖는 장점이 발현되기는 어렵다.

이러한 상황을 종합적으로 고려할 때, 새로운 정보환경에 적합한 조직구조로서 주제별 조직과 팀제를 결합한 ‘주제별팀제’를 운영하는 것이 바람직하다고 본다. 또한 이러한 주제별 팀제를 적용하는 데 있어 무엇보다도 중요한 점은 인력현황 및 장서구성의 특성 등을 고려하여 자관에 적합한 변화를 모색해야 한다는 것이다.

② 대학도서관 통합정보센터로의 지위 격상

외국의 경우에는 대학도서관과 정보전산원의 통합논의 및 사례는 1980년대 말부터 등장하기 시작하였으며 통합형태도 대학도서관 중심의 통합, 정보전산원 중심의 통합, 그리고 대학도서관과 정보전산원의 혼합모형의 통합형태로 나타나기 시작하였다.

또한 두 기관의 통합에 대한 견해도 두 기관간의 긴밀한 상호 협조체제를 유지하는 것이 보다 좋은 방안이라고 통합에 반대하는 견해(Waters, D, J, 1990: 117)가 있는 반면에 두 기관을 통합하는 것이 이용자에게 보다 직접적인 서비스를 할 수 있으며 동시에 보다 효율적이라는 관점(Melhalt, 1988: 285)에서 통합에 적극적인 견해로 양분되지만 통합에 찬성하는 쪽으로 기울어져 왔다.

국내에서도 ‘전자식 환경과 대학도서관’이라는 논문에서(강진백, 1992: 231-256), 정보활동의 집중도와 중복으로 말미암아 대학도서관과 정보전산원의 경계가 이제는 허물어졌고 상호 의존하게 되었으며 전자식 테크놀로지가 이들 두 기관이 유사한 자원과 서비스책임을 공유하는 상황을 만들어 냈다는 Lewis의 글을 인용해서 지적하고(Lewis, D. W, 1988: 298) 두 기관은 상호보완적인 힘을 갖고 있을 뿐만 아니라 전자식 정보의 전달이라는 공통적인 목표를 갖고 있다는 이유를 들어 대학도서관이 정보전산원을 흡수하여 통합하는 것이 바람직하다고 주장하고 있다.

그러나 단순히 두 기관을 통합하는 것으로 그쳐서는 안 되고 대학 내의 분산화 된 정보시스템에 대한 효율적인 계획, 조정 및 통제가 가능하도록 해야 하고 대학 전체의 장기적인 계획 및 전략과 연계된 정보시스템 계획이 수립되어야 한다.

이를 위해서는 대학도서관의 지위를 격상시켜서 도서관장에게 대학 내의 모든 정보기술 관련 업무의 조정 및 통제의 권한을 부여하는 것이 바람직하다고 본다. 다시 말해서 대학의 모든 정보화 업무를 관장하도록 하여 도서관장을 대학 내의 명실상부한 정보기술담당 최고책임자의 역할을 수행하도록 해야 된다고 본다.

③ 주제별 분관의 설치

대학도서관은 이용자의 정보서비스 요구의 확대 및 세분화로 인하여, 이제는 중앙관 차원에서의 주제별 조직구조만으로는 이용자의 요구를 충족시키기에는 한계가 있으므로 단계적으로 주제별 분관을 설치하여 질 높고 효율적인 정보서비스를 제공하여야 된다고 본다. 뿐만 아니라, 상이한 부류의 전문집단들은 아주 다른 방법으로 정보를

요구하고 이용하며 그리고 정보, 정보의 전달, 정보의 유용성에 대해서 상이한 해석을 한다. 이는 내용의 문제가 아니라 한 전문집단이 갖고 있는 문제의 유형과 관심의 유형이 다른 집단의 그것들과 아주 다르기 때문이라고 할 수 있다.

예를 들면, 공학도를 위해서 고안된 정보시스템은 사학자나 언어학자에게는 별로 효과적이지 아닐 것이라는 점이다. 따라서 주제별 분관을 설치해서 효율적인 정보서비스를 제공하는 것이 바람직하다고 본다.

대학도서관에서 분관조직은 캠퍼스의 지리적 여건, 학문 수준의 차이, 주제 전문분야의 상위, 요체기관의 발달과정, 대학기구의 분산화정책, 이용자의 요구와 기대 등과 같은 요인에 의해 도서관의 단위가 복수로 존재할 때 중앙도서관의 통제 하에 운영되는 단위 도서관들의 봉사조직을 의미한다(윤희윤, 1992: 27).

주제별 도서관은 앞에서 열거한 분관의 성립 요건 중 주제구분에 따라 생겨난 조직 형태라고 할 수 있는데, 국내 대학도서관의 분관은 대체로 주제별 도서관의 성격을 띠고 있다. 외국의 대학도서관을 조사한 결과, 대부분이 다양한 주제별 도서관을 운영하고 있었다. 물론 이러한 외국 대학도서관은 장서나 인력 면에서 국내의 대학도서관과 비교하기 어려울 정도로 그 규모가 크기 때문에 가능한 일이겠지만 외국 대학도서관과 같이 수십 개의 주제별 도서관은 아니더라도 지금보다 주제별 도서관의 수를 확대할 필요가 있다.

다음의 <표 20>은 국내 지역단위 주요 국립대학교 도서관의 주제별 분관 현황을 정리한 것이다. 이를 구체적으로 살펴보면, 서울대학교 도서관을 제외하고는 대부분 2~3개의 분관만을 가지고 있는 형편이다. 특히 의대분관의 경우는 조사대상 10개 대학 모두가 가지고 있는데, 이것은 보통 의과대학 및 대학병원이 지리적으로 멀리 떨어져 있기 때문에 이용자의 접근편리성을 높이기 위함이다.

또 다른 특징으로서, 주로 의학, 법학 등 특정한 주제 분야에 편중되어 있는 것을 알 수 있는데, 대학도서관의 정보서비스에 대한 이용자들의 만족도를 제고하기 위해서는 최소한 서울대학교 도서관의 분관 수만큼은 늘려야 한다고 본다. 이렇게 주제별 도서관의 수를 늘리는데 있어, 주제의 선택은 당연히 자관의 소장 자료의 특성이라든지, 학과 상황 등을 고려해야 할 것이다.

<표 23> 주요 국립대학교도서관 분관현황

대학명	분관명
강원대학교	의학, 법학
경북대학교	의학, 법학, 치의학
경상대학교	의학, 법학, 해양과학, 문천각

부산대학교	의학, 법학, 나노생명과학
서울대학교	의학, 법학, 치의학, 경영, 국제학, 농학, 사회과학, 규장각
전남대학교	의학, 법학, 농학
전북대학교	의학, 법학, 치의학
제주대학교	의학, 법학
충남대학교	의학, 법학, 농학
충북대학교	의학, 법학

자료: 국립대학 도서관보(2008), 제26집.

3. 국립대학 사서직 인사제도 개선

가. 대학사서직 고급인력 확보

어떤 조직체가 그 목표를 효율적으로 달성하기 위해서는 적정수의 인적자원의 확보는 물론 그들이 효율적으로 협력해서 일할 수 있고 동시에 고급두뇌를 유지할 수 있는 인사제도가 확립되어야 한다. 국립대학 도서관도 예외는 아니다. 우리 국립대학 도서관 실정은 자문해 볼 필요도 없이 한심스러운 실정이다.

국립대학 도서관 사서직원 수는 10년 전보다 그 숫자가 훨씬 줄어들었고 전문사서직은 거의 찾아볼 수 없으며 사서직의 최고 직급은 실질적으로는 5급에 머물러 있고 도서관 운영비는 거의 인상이 되지 않는 열악한 형편인지라 고급두뇌 유치는 고사하고 현상유지 하기도 어려운 실정이다. 최소한 매년 증가 되는 도서를 포함한 도서관 자료를 처리할 인원마저도 주지 않고 오히려 자연감소를 포함한 인원마저도 충원시키지 않는 상황에서는 질 높은 대학도서관 이용자서비스를 기대한다는 자체 또한 무의미하다고 하겠다. 따라서 하루 속히 적정수의 대학도서관 사서직의 확보는 물론이고 고급두뇌를 대학도서관에 유인할 수 있는 제도의 마련이 시급하다고 하겠다.

그리고 국립대학 사서직의 전문성을 강화할 수 있는 현실적인 대책은 대학도서관의 인사제도를 체계화하는데서 찾을 수 있다. 고용조건의 획일성은 근본적으로 수정되어야 한다. 지금처럼 신규임용이 대부분이고 임용 직급 또한 최저 단계로 획일화 되어 있는 구조로는 대학사서직 전문성을 주도할 새로운 인재를 제대로 공급받기 힘들기 때문이다. 그 동안 많은 대학도서관 사람들이 주장 해 왔던 것처럼 ‘사서고시’와 같은 임용제도를 하루빨리 시행하여, 자질이 우수하고 능력이 뛰어난 사람들을 간부급으로 특채할 수 있는 길을 열어 놓아야 한다.

국립대학 사서직의 선발 방식 또한 보완되어야 한다. 공개임용 방식이 더욱 강화되어야 하며, 지원 자격도 보다 엄격해져야 한다. 특히 임용방식은 현재 시행하고 있는 기관별 방식보다는 기관별 심층면접방식으로 전환하는 것이 바람직하다. 앞서 제안하였던 것처럼 국립대학 사서직에 요구되는 전문 지식과 능력은 ‘자격시험의 단계’에서 종합적으로 검증하고, 국립대학도서관에서는 심층면접을 통해 적합한 인재를 선발하는 방식이 국립대학 사서직의 전문화를 위해 보다 바람직하다.

그러나 일반 사회에서 뿐만 아니라 대학사회에서조차도 교육과 학술 연구 활동에 필수 불가결한 정보관리가 주 업무인 대학사서직이 하나의 전문직으로서는 커녕 일반 행정직 보다 못한 대우를 받고 있는 것이 우리의 현실이다. 이와 같은 상황 하에서는 학술활동의 중추적인 역할을 담당하는 대학도서관의 효율적인 정보관리 및 서비스를 기대할 수 없을 뿐만 아니라 참다운 대학의 발전도 불가능한 것이다.

미래의 대학도서관 발전은 거대한 잠재력을 갖고 있는 컴퓨터 및 새로운 고밀도 정보저장장치와 원거리 커뮤니케이션 테크놀로지의 접목방법, 변화하는 이용자와 이에 대처하는 대학사서직의 능력 등에 의해서 좌우될 것이다. 따라서 이와 같은 변화무쌍한 디지털 환경에서는 문헌정보학, 컴퓨터 기술, 다양한 뉴미디어를 다루는 능력, 폭넓은 주제배경, 그리고 불확실한 미래를 볼 수 있는 지혜를 가진 고급두뇌를 대학도서관에 유치하는 것이 무엇보다도 중요할 것이다.

따라서 21세기의 정보사회에 대처하기 위해서는 참신한 고급두뇌를 대학도서관으로 유치할 뿐만 아니라 대학도서관의 전문사서직이 충분한 대우를 받으면서 그들의 역할을 마음껏 발휘할 수 있는 혁신적인 인사체도를 확립하는 것이 무엇보다도 중요하다고 본다. 대학사서직 고급인력의 확보를 위해서 대학 교단에서 강의를 담당하는 교수의 임용요건을 충족시킬 수 있는 학문적 배경과 자질을 갖춘 전문사서직, 정보처리 전문가, 정보통신 전문가, 컴퓨터 관련 전문가, 뉴미디어 전문가, 그리고 주제사서를 포함한 주제전문가 등의 국립대학도서관 전문사서직에게는 교수직위를 부여하는 것이 가장 이상적이고 바람직한 제도가 아닌가 생각한다. 그러나 우리의 현실은 이와는 너무나 거리가 멀기 때문에 당장 실시할 수는 없다고 생각하지만 고급인력을 국립대학도서관에 유치하는 수단으로서 고려해 볼 수 있는 문제라고 하겠다. 차선책으로는 다음과 같이 사서직급을 상향 조정할 것을 제시해 보겠다.

현재 국·공립대학 도서관에는 7명의 사서서기관(4급)이 근무하고 있지만 실질적으로는 사서직의 최고 직급은 5급으로 밖에 볼 수 없다. 왜냐하면 사서서기관 자리가 공석이 될 경우에 사서사무관(5급)이 승진해서 반드시 그 자리를 차지한다는 보장이 없기 때문이다. 사서직이 행정직군에 속해 있기 때문에 사서사무관이 서기관으로 승진하기 위해서는 행정직 사무관과 경쟁해야 되는데 사서직은 보이지 않는 불이익을 당하기 쉽다고 본다. 따라서 사서직이 행정직군에서 독립하는 것이 무엇보다도 중요

하다. 그리고 각 국립대학 도서관의 중간 관리자인 과장 직급을 3~4급 사서직으로 상향 조정하고 최하위 직급을 7급으로 상향 조정하여야 한다.

현재는 대학의 문헌정보학과 졸업생이 대학도서관에 신규 채용된 후 각 직급별로 정해져 있는 승진소요 최저 연수만을 채워서 초고속 승진가도를 달린다 해도 최소 15년 이상 근무해야 사서사무관이 될 가능성이 있지만 각 직급마다 T/O가 정해져 있기 때문에 이와 같은 초고속 승진은 전혀 불가능하다.

따라서 문헌정보학과를 졸업하고 국립대학 도서관에 들어가 열심히 연구하고 성실하게 근무할 지라도 사서사무관(5급)까지도 승진하지 못하고 정년을 맞을 가능성이 대부분이다. 뿐만 아니라, 국립중앙도서관과 그리고 특수도서관인 국회도서관에서 근무하는 직원보다도 더 나쁜 대우를 받고 있는 실정이다.

이와 같은 상황이 지속되는 한 고급인력을 국립대학 도서관에 유치할 수도 없을 뿐만 아니라 국립대학 도서관의 발전을 전혀 기대할 수가 없다. 따라서 국립대학 사서직의 최하위 직급을 7급으로 상향조정해서 국립대학 도서관에서 열심히 연구하고 성실하게 서비스하는 국립대학 사서직들이 최소한 사서사무관(5급)까지 승진할 수 있는 계기를 부여하도록 하여야 할 것이다.

나. 대학사서직 도서관장 선임

현대 사회는 조직사회라고 할 만큼 크고 작은 조직들로 구성되어 있고, 이들 조직이 갖고 있는 인적, 물적 자원 등의 모든 역량을 발휘하여 해당 조직이 추구하고자 하는 목표를 효과적으로 달성하기 위해 노력하고 있다.

이 과정에서 조직의 리더는 매우 중요한 역할을 하기 마련이다. 조직의 리더는 조직구성원의 능력과 특성을 충분히 파악하여 적재적소의 원칙에 따라 배치하고, 각종 자원을 효율적으로 배분하고 활용하여 조직을 이끌어 갈 책임을 갖는다. 만일 이러한 역할을 제대로 수행하지 못한다면 그 조직의 성장은 기대하기 어렵다.

국립대학 도서관도 이러한 사회적 조직의 하나로서, 조직의 리더인 대학도서관장은 매우 막중한 책임을 맡고 있다. 조직 내부적으로는 대학도서관 행정의 최고 책임자로서 조직구성원을 통솔, 관리하고 대학도서관에 배정된 예산을 효율적으로 집행하여 대학도서관 이용자들에게 최고의 정보서비스를 제공해야 한다.

또한 대외적으로는 대학당국으로부터 대학도서관의 운영에 필요한 인적, 물적 지원을 확보하는데 주력해야 하고, 학내 구성원과의 원만한 관계설정을 통해 대학도서관 정책 수행에 필요한 협조를 얻어내야 한다. 그리고 더 나아가서는 대학도서관이 처한 환경적 변화의 흐름을 정확히 파악해서, 유연하게 대처할 수 있도록 대학도서관 조직을 이끌어 나가야 한다. 이처럼 대학도서관장은 그 책임이 막중하기 때문에 도서관장

직을 누가 맡느냐에 따라 대학도서관의 발전 정도가 달라진다고 해도 과언이 아니다.

국립대학 도서관장은 도서관 운영에 관한 전문지식과 탁월한 경영능력 및 리더십 등을 고루 갖춘 전문사서직 중에서 선임하는 것이 합리적이라고 본다. 여기서 말하는 전문사서직 도서관장이란 문헌정보학 또는 이와 유사한 정보 분야에 관한 수준 높은 교육은 물론 일정 기간 이상의 대학도서관 실무 경력을 갖춘 전문사서직이 대학도서관장으로 임명되어 오로지 대학도서관 관리에 전념하는 경우를 뜻한다.

미국의 경우에는 오래전부터 대학도서관장은 전문사서직이 맡고 있으며 이들 관장뿐만 아니라 대학도서관에 근무하고 있는 전문사서직들은 대부분 교수직위와 직급을 가지고 있다. 또한 캠퍼스 내에서 교수의 권한이 특히 강한 독일의 대학에서도 이미 1870년대에 사서직 관장제가 도입되었다(Danton, 1963: 36).

이와 같이 선진외국의 대학에서 전문사서직들이 대학도서관장으로 임명되게 된 것은 캠퍼스 내에서 고도의 전문성을 요구하는 도서관, 박물관, 정보전산원 등은 그 관리를 전문가에게 맡기는 것이 보다 합리적이라는 이유라고 보겠다.

실제로 미국대학의 도서관장들은 대부분 문헌정보학 석사 내지 박사학위를 소지하고 있을 뿐만 아니라 일부는 이외에도 타 주제의 학위까지 소지하고 있기 때문에 교수직위의 자격요건과 능력을 구비하고 있다. 한편 일본이나 국내의 대학에서는 교수가 도서관장을 겸임하는 교수직 관장제가 오래 전부터 이어져 내려오고 있다. 교수직 관장제란 총장이 도서관장을 그 대학에 봉직하고 있는 전임교수 중에서 선정해서 임명하는 것을 말하는 데, 총장이 도서관장을 선정하는 기준이 참으로 애매모호하다. 관장의 자격요건으로 도서관 관리에 전문지식과 경험의 유무나 행정능력이나 관리기술의 유무보다는 대부분 원로교수인지 여부가 더욱 중요시 된다.

더욱이, 1980년대 후반부터 민주화 바람 덕분에 우리나라의 대학캠퍼스는 총·학장 직선제로 인한 선거의 열기가 대단하다. 그런데 이 선거의 열기가 대학의 도서관장 선임문제에 또 다른 변수로 작용하고 있다는 점이다. 직선제로 인해 총장의 인사권이 대폭 축소된 관계로 선거과정에서 공로가 큰 총장의 측근인사들을 도서관장으로 선임하는 부조리한 형태도 우려하지 않을 수 없다.

이처럼 국내 대학에서 전문사서직 관장제가 정착하지 못한 원인을 살펴보면 첫째, 도서관장 선임에 관한 관련 법규의 제약을 들 수 있겠고, 둘째, 도서관장 선임의 관행과 대학의 최고인사권자인 총장의 도서관장직에 대한 인식의 문제를 지적할 수 있으며, 셋째, 대학도서관의 사서직들에게도 책임이 있다고 본다. 왜냐하면 대학도서관 현장에 근무하고 있는 대학사서직들 스스로가 교육당국이나 대학당국에 대해 도서관장을 전문사서직 중에서 공개 채용하는 것이 합리적이라는 점을 지속적으로 주장하고 설득해야 함에도 불구하고 지금까지는 이런 노력을 거의 하지 않았다는 점이다.

이를 위해서는 관련 법규의 개정에 대학사서직들이 앞장서야 함은 물론이고 관계 당

국가들의 인식전환을 유도하기 위해서는 국립대학 사서직 스스로 중책을 맡을 수 있는 능력과 자질을 갖추기 위해서 부단히 노력해야 한다.

그리고 현재 국립대학 도서관장의 임기가 보통 2년이란 점이다. 국립대학 도서관장의 임기가 너무 짧아, 대학도서관의 정책결정이나 운영방침에 일관성이 결여되고 장기 계획의 입안이나 다른 대학도서관과의 협력활동 등을 포기하는 경우가 많다(윤희윤, 1996: 131). 간혹 재·연임되어 4-6년을 재임하는 대학도서관장들도 있었다.

하지만 교수들의 직접선거에 의해 취임한 총장들은 자기 임기 중에 최소한 두 사람의 측근인사에게 대학도서관장직을 나누어 줄 수 있기 때문에 대학도서관장을 재임시키는 경우는 거의 없다고 본다.

대학도서관 관리나 대학도서관 서비스에 관해서 거의 백지인 상태에서 대학도서관장으로 임명된 후 대학도서관 실무자들로부터 대학도서관 관리나 대학도서관 서비스에 대한 소위 현장교육을 통해서 무언가 좀 알만해져 일을 좀 해볼까하고 생각할 무렵이면 임기가 끝나 대학도서관을 떠나는 예가 적지 않은 것이 국립대학도서관의 현실이다. 이와 같은 과정이 계속 반복되고 있으니 그러한 대학도서관장들의 지시와 감독을 받아야만 되는 국립대학 사서직의 사기는 저하될 수밖에 없고 동시에 국립대학도서관의 발전은 기대할 수가 없다고 본다.

국내에서 현대적인 의미의 문헌정보학 교육이 시작된 지도 어언 반세기가 되었다. 오늘날에는 국내외에서 문헌정보학을 심도 있게 연구하고 대학도서관에 근무하고 있는 유능한 인재가 적지 않고 또 외국에서 연구를 마치고 그대로 현지에 남아 유명한 대학도서관에 근무하고 있는 유능한 인재도 적지 않다. 이제는 교수 중에서 대학도서관장을 선임하는 관행에서 탈피하여 전문사서직 중에서 전임 대학도서관장을 공개채용해서 국립대학도서관 관리에 전념하도록 해야 할 시점에서 있다고 본다.

이상에서 급변하는 국립대학도서관 환경에 능동적으로 대처할 뿐만 아니라 진정한 국립대학 발전을 도모하기 위해서 시급히 해결해야 할 국립대학도서관의 인사제도 개선에 대해서 알아보았다. 그러나 앞에서 논의한 인사제도 개선을 하기 위해서는 정부당국을 비롯하여 대학의 총장 및 최고의사결정권자들이 대학도서관의 중요성에 대한 인식전환은 물론이고 교수와 학생들의 인식전환이 필수적이라고 본다.

이와 같은 인식전환이 선행되지 않고서는 합리적인 인사제도의 개선은 거의 기대할 수 없기 때문이다. 특히 정부당국의 인식전환이 선행되지 않고서는 절대적으로 부족한 국립대학 전문사서직의 고급인력 확보는 꿈도 꿀 수 없는 문제라고 본다.

이에 못지않게 중요한 문제가 국립대학 전문사서직 도서관장 선임 문제라고 보는데 이 또한 정부당국과 대학총장은 물론 교수를 비롯한 대학사회의 인식변화 없이는 불가능한 문제이다.

4. 국립대학 사서직 교육제도 개선

가. 대학사서직 주제전문사서의 양성

오늘날과 같은 변화무쌍한 디지털 환경에서 효과적인 정보서비스를 수행하기 위해서는 다양한 주제 배경을 갖고 있는 직원의 집단화를 필요로 하게 될 것이다. 정보에의 지원이 자료의 소유를 대체하게 되면 이용자에게 대한 질 높은 참고 및 상담서비스가 필수적이다. 그런데 이러한 상황은 필연적으로 이용자 중심의 작업집단에 기초를 둔 조직구조를 유도하게 될 것이다(강진백, 1994: 105).

따라서 급변하는 환경 및 기술변화에 신속하게 대응하고 인력을 주제별로 집단화함으로써 창의성을 높이면서 전문화를 증대시키는 동시에 조직의 모든 인적 및 물적 자원을 효율적으로 활용할 수 있는 주제별 팀제의 도입이나 또는 주제자료실을 활성화시킬 수 있는 방향으로 조직구조가 필연적으로 바뀔 것이라고 본다.

한편 전통적으로 사서직들은 이용자의 정보 요구와 그 내용이 무엇인가에 관해서는 별로 관심을 기울이지 않았을 뿐만 아니라 일상적인 업무의 부담 때문에 그렇게 할 수 있는 시간적 및 정신적 여유도 갖지 못해온 것이 사실이다.

그러나 이용자들이 원하는 정보를 각종 네트워크와 다양한 데이터베이스를 이용해서 직접 검색하여 이용자 요구의 내용을 이해하는 것이 질 높은 도서관 서비스를 할 수 있는 첫 단계이며 무엇보다도 중요하다고 하겠다.

이용자 요구의 내용 및 성질과 정보가 어떻게 이용될 것인가에 대한 분석·파악이 정보를 효율적으로 처리하고 가치 있는 이용자의 만족도를 높일 수 있는 정보서비스를 제공할 수 있는 기초가 되는 것이다.

다시 말해서, 이용자와 빈번한 접촉을 통해서 그들이 안고 있는 문제와 원하는 결과를 알아내서 이들 데이터를 종합·분석하여 필요한 정보 및 정보 패키지를 전달하거나 행동의 코스를 자문해 주어야 한다.

그러나 이와 같은 일은 이용자와 공유하는 주제배경 없이는 불가능한 것이다. 따라서 무엇보다 주제전문 사서직의 확보가 시급하다고 보는데 이 문제는 장·단기 계획을 세워서 접근하지 않으면 안 되는 문제라고 본다.

대학도서관에서 필요한 전문사서직을 확보하기 위해서는 단기적으로는 기존 사서직들을 업선해서 교육을 통해 주제전문사서로 양성시키는 방법이 있다고 하겠다.

여기서 말하는 교육이란 공식적이고 체계적인 교육은 아닐지라도 관심 주제의 대학 강의를 청강한다든가 주제별 세미나나 워크숍의 참석 등을 통한 교육을 말하지만, 이 경우에도 도서관에서 계획을 세워서 장기간에 걸친 과정을 밟도록 하는 것이 바람직하다고 하겠다. 장기적으로는 기존 사서직들이 대학원 과정이나 학사편입을 통해서

공식적인 교육을 받도록 해야 할 것이다. 이와 더불어 대학의 문헌정보학과에서는 학부 학생들로 하여금 복수전공제를 이수하도록 유도해야 할 뿐만 아니라 대학원 과정에서는 타 전공 졸업자의 입학을 권장해서 주제전문사서를 양성해야 된다고 본다.

주제별 조직이 보다 효과적으로 운영되기 위해서는 주제전문사서의 확보가 무엇보다도 중요하다. 외국의 경우는 일찍부터 주제전문사서제도가 정착되었다.

영국의 경우 제1차 세계대전 당시 주제전문사서제도가 시작되어 1960년대에는 확고하게 자리를 잡았고, 미국은 19세기 후반부터 시작된 것으로 추정되며, 역시 1960년대 중반에 이미 견실하게 발전하였다(송선기, 2000: 166).

국내에서 주제전문사서제도가 뿌리를 내리지 못하는 가장 큰 원인은 문헌정보학의 교육제도에 있다고 본다. 국내의 사서직 양성제도는 크게 대학원, 학부, 전문대학, 사서교육원 등으로 나뉘어져 있는데, 대부분 학부 수준의 교육과정을 이수하고 대학도서관에 근무하는 경우가 많다. 또한 대학원에 진학하는 경우에도 대부분 문헌정보학과 대학원에 진학하고 있다. 하지만 대부분의 문헌정보학과 학부 및 대학원의 경우, 주제배경을 강화할 수 있는 교과과정이 충분하지 않아 현재의 교육과정으로 주제전문사서를 양성하기에는 한계가 있을 수밖에 없다.

따라서 질 높은 주제전문사서를 양성하기 위해서는 교육제도를 문헌정보학교육을 대학원 중심교육으로 시급히 전환시켜야 된다. 그러나 교육시스템의 변화는 하루아침에 이루어 질 수 없다고 보기 때문에 차선책으로 학부과정에서 복수전공이나 부전공을 반드시 선택하도록 하는 제도를 충분히 활용해야 한다. 이와 같은 학부과정의 교육만으로는 부족할 것이므로 대학원 과정에서 타 학과와의 협동과정을 도입하는 방법을 연구해야 할 것이고 동시에 타 학문 전공자의 문헌정보학 대학원 진학을 적극 권장하는 방법도 생각할 수 있다. 그러나 이러한 방법도 고급인력을 국립대학도서관에 유치할 수 있는 인사제도의 확립이 선결되어야 가능하다고 본다.

나. 대학사서직 계속교육 활성화

국립대학 도서관의 정보환경이 계속 변하고 있고, 그에 따라 이용자의 정보요구 및 정보이용 형태 역시 변하고 있기 때문에, 대학도서관에 근무하는 대학사서직들이 그 변화에 적응하려는 노력을 하지 않는다면, 대학사서직의 전문성을 인정받고 있지 못한 상황에서 점점 더 설자리를 잃을 것은 불 보듯 뻔한 사실이다. 이러한 변화에 대한 적응을 위해 필요한 것이 계속교육의 활성화이다.

대학사서직과 관련된 계속교육과정은 대학원의 학위 및 연구과정, 대학의 문헌정보학과를 위한 위탁교육, 사서교육원을 통한 학점제 과정 등과 한국도서관협회, 국립중앙도서관, 각종 직능단체 협회의 연수과정, 각 대학도서관 관내의 자체적인 전문가

초청강연 및 발표회, 각종 학술대회 및 세미나, 심포지엄, 국내외의 회의 참가 및 외국연수 등 다양한 유형의 계속교육 제도가 있다.

이처럼 다양한 유형의 계속교육 과정이 마련되어 있지만, 실제 대학도서관 현장에서 계속교육이 이루어지는 상황을 보면 이러한 제도들이 충분히 활용되고 있지 못하다. 주로 대학원 학위과정이나 국립중앙도서관의 연수, 학술대회의 참가 등 몇 가지 유형에 한정하여 계속교육이 이루어지고 있다. 그나마 이러한 제한적인 교육과정마저도 많은 한계점에 봉착하고 있다. 대학도서관 현장근무를 하면서 대학원에 진학하는 것은 대학도서관 차원에서 재정적, 시간적 지원이 없으면 많은 어려움이 있기 마련인데, 아직도 이러한 계속교육을 개인의 문제로 국한하는 경향이 강하고, 연수과정 역시 그 기회가 자주 있지 않아 교육효과가 그렇게 크지 않다고 본다.

뿐만 아니라, 오늘날에는 도서관 업무의 자동화와 각종 신정보기술의 도입에 따른 대학도서관의 환경변화로 인해 선진외국의 대학도서관에서는 대학사서직외에 컴퓨터 프로그래머, 시스템 분석가, 텔레커뮤니케이션 전문가, 매체 전문가, 복원 전문가 등의 새로운 범주의 전문직업인들이 활동하고 있다.

우리의 대학도서관도 21세기의 정보화 사회에 대비해서 효율적인 정보서비스를 수행하려면 이런 부류의 전문가 집단들을 하루 속히 대학도서관에서 채용해야 될 것이라 보는데, 이들이 대학도서관에서 제 역할을 다하도록 하기 위해서는 계속교육 프로그램을 통해서 그들이 접해보지 못했던 문헌정보학에 관한 지식을 습득하도록 해야 할 것이다(강진백, 2002: 33).

사서직의 전문직 교육에 관하여 교육학 사전에서는 다음과 같이 규정하였다. “전문직 교육이란 보통교육에 대하여 특수한 교육을 의미하며, 또 일반의 기초적인 수양에 대해서 어떠한 종류의 업무에 필수적 지식이나 기능을 양성하는 것을 목적으로 하는 교육을 의미한다(김정근, 1987: 28).” 전문직 교육은 이론 대 실제의 문제점을 상호 보완적으로 연결시키는 것이 중요한 일이다. 따라서 교육내용이 현재 수행하고 있는 업무내용이거나 업무과정과 관련된 것이라야 한다. 업무에 관련된 새로운 지식을 부여해 주고, 현장의 업무에 적용할 수 있는 새롭고, 창조적인 의식, 그리고 사서직 업무 전문성을 개발할 수 있는 기회들이 포함되어야 한다.

디지털 환경에서 전문사서직은 이용자의 현재 및 잠재적 이용가능성을 종합·분석해서 적절한 정보자료를 신속하게 선택·입수하는 정보여과자(Information filter), 정보의 효용가치를 크게 제고시킬 수 있는 정보의 부가가치 창조자(Information value-added creator), 정보의 전달·배포에 있어서 중추적인 역할을 담당하는 게이트키퍼(Gatekeeper), 정보검색시스템과 탐색자 사이의 제 문제를 해결해 주는 정보중개자(Information mediator) 그리고 데이터베이스 구조나 검색시스템, 자료 이용 및 입수방법에 관해서 지도·지원하는 정보교육자의 역할 수행이 필수적일 것이다.

그러나 이와 같은 기능을 효율적으로 수행하기 위해서는 효과적인 계속교육 프로그램을 통한 새로운 지식과 신정보기술의 습득이 무엇보다도 중요하다고 하겠다.

따라서 국립대학 도서관에서는 효과적인 계속교육 프로그램의 개발을 통한 현장교육을 강화시키는 한편 기존 대학사서직들의 대학원과정 입학이나 학사편입을 적극 권장해서 새로운 지식과 신정보기술의 습득은 물론이고 자아발전을 기할 수 있는 동기를 마련해 주어야 한다고 믿는다(강진백, 2002: 33).

미국의 경우 NCLIS(National Commission on Libraries and Information Science)에 제출된 최종보고서에서 「도서관 및 정보학 관계 종사자들이 필요로 하는 계속교육의 내용」을 파악하기 위한 설문조사에서는 다음과 같은 결론을 얻었다.

필요로 하는 분야는 대상 집단의 구분에도 불구하고 크나큰 차이는 없었으며 대체적인 우선순위는 다음과 같다. ① 최신성(updating) ② 경영관리(management) ③ 인간관계(human relation) ④ 자동화(automation) ⑤ 비인쇄매체(non-print media) 순으로 나타났다(김경대, 1991: 27).

계속교육의 궁극적인 목적은 결국 대학도서관 이용자를 위한 서비스에 맞추게 되는 것이다. 대학의 모든 이용자에게 수준 높은 서비스를 제공하고 풍부한 대학사서직의 전문성을 주기 위해서, 전문사서직으로서의 책임 있는 역할을 수행하고 능력을 발휘하는데 필요한 최선의 지식과 기술을 익히도록 하고, 개인적, 업무적 경력 상의 계속적인 개발의 기회를 증진시키는데 계속교육의 목적이 있다.

Calkins는 계속교육의 중요성을 다음과 같이 설명하였다. “ 계속교육이란 단순히 개인적인 자기발전을 위하여 가치 있고 보람된 것이라는 관념에서부터 발전하여 국가적인 필요성이 강조되고 있다. 우리의 자유로운 사회를 효율적으로 작용하게 하기 위하여 필요 불가결 할 뿐만 아니라, 국가의 공공업무 활성화를 위하여 전문 인력이, 초기준비기에서 얻은 지적인 원동력만을 가지고 모든 난관을 해결하기란 절대적으로 어려운 것이다. 따라서, 전문직의 계속교육에 의하여 지식과 기술을 혁신, 수정·증보하고 노화된 것을 제거하면서 동시에 현대적인 사고를 기본으로 하여 새로운 보충활동과 경험을 비옥하게 하지 않는 한 현대사회의 임무를 수행하기에 커다란 역경에 부딪히게 될 것이다.” 라고 하였다(김병주, 1985: 17).

국립대학 사서직은 정보의 폭발적 증가와 생성된 지식의 방대한 양, 기술적 변화 등으로 새로운 차원의 계속교육 활동과 계획적인 정책, 전문화된 성장과 증진을 위한 교육기회가 전문성 향상의 중요한 요소가 되었다. 이러한 계속교육 활동의 결과로는 이용자에 대한 대학사서직의 헌신적인 기여를 스스로 인식하게 되며 그들에게서 신뢰를 얻게 되는 것이다. 그러나 국내의 계속교육 현황은 많이 낙후되어 있는 실정이다. 국립대학 사서직은 전문직임에도 불구하고 전공이나 교육수준, 경력 등이 무시되고 자격증에만 의존하여 사서직이라 불리어지고 있다.

따라서 사서직이 전문직으로서 그 대우를 받으려면 일정한 기간을 두고 계속교육을 지속적으로 받아서 그 자질을 높여야 한다. 이때 계속교육 실시에 있어 고려해야 할 사항은 다음과 같다.

첫째, 국가적인 차원에서 지역적인 문제를 고려하여 계획되어야 한다. 즉, 일괄적이고 통일적인 교육 프로그램이 필요하며 또한 이것을 관리, 관장하기 위해서는 국가적 차원에서 각 지역 국립대학 도서관의 특성을 고려하여 실시되어야 할 것이다.

둘째, 문헌정보학과의 설치된 대학 및 대학도서관과 도서관협회의 적극적인 협동체제 아래 설계되어야 한다. 문헌정보학과는 단순히 사서직을 배출하는 양성기관이라기 보다는 사서직을 양성할 뿐 아니라 배출된 사서직들이 실무에서 소홀하기 쉬운 이론적인 지식과 새로운 정보 지식들을 교육하여 변화하는 사회 속에서 사서직들에게 요구되는 새로운 업무를 원활히 수행할 수 있는 전문성을 향상할 기회와 교육내용을 마련해야 할 것이다. 한편, 국립대학 도서관은 직원들에게 계속교육의 중요성을 강조하여 직원들이 그 중요성과 필요성을 인식, 자발적인 참여를 유도하고 정기적이고 내용성 있는 교육의 기회를 도서관협회나 문헌정보학과와 협조하여 대학사서직뿐 아니라 대학도서관에 종사하는 모든 직원들에게 제공하여야 한다. 이것은 직원들의 자기개발에만 그치는 것이 아니라 결국은 직원들이 속한 국립대학 도서관의 발전과 원만한 업무수행을 위해서는 필수적이다. 도서관협회는 문헌정보학과의 교육활동을 지원하며 대학도서관에서의 자체적인 계속교육 노력을 권장, 감독함으로써 두 기관의 개별적인 노력들을 연결, 지원하는 등 관리자적인 입장에서 계속교육을 관장하고 또한 자격증을 관리하여 대학사서직이 전문직으로서 사회적 인정을 높이도록 노력하여야 한다.

셋째, 대학사서직의 담당업무 및 그들의 지적인 배경 등을 고려하여 주제별로 실시되어야 한다. 대학사회의 변화에 따라 대학사서직의 업무가 더욱 전문화, 구체화됨에 따라 종전의 대학사서직 개념보다 한 단계 더 발전한 주제별 전문사서직을 요구하고 있다. 그러므로 계속교육도 개론적인 교육뿐 아니라 주제전문사서의 주제별에 따른 세분화된 계속교육도 병행되는 것이 바람직하다.

넷째, 대학도서관에서 종사하는 전 직원을 대상으로 하되 전문사서직뿐 아니라 비전문직도 포함하여 각각 그 업무내용에 따른 교육프로그램을 다양하게 마련하여야 한다. 대학도서관을 구성하는 직원은 대학사서직으로만 구성되어 있는 것이 아니라 대학사서직 이외에도 사무직, 행정직 등 전문적인 지식이 없는 비전문직원들도 있다. 그러나 이들도 대학도서관을 구성하는 요인으로 업무수행에 있어서 문헌정보학에 대한 기본적인 지식을 습득하고 있어야 할 것이다.

다섯째, 한 두 번의 교육 실시로 끝내는 것이 아니라 지속적으로 계속되어야 한다. 단기적이고 일시적인 세미나나 워크숍, 강연 등의 형식 보다는 충분한 연구과정을 통한 장기적인 교육 프로그램을 설정하여 정기적이고 권위 있는 교육을 실시하는 것이

좋다. 그러나 무엇보다도 국립대학 사서직 자신이 계속교육의 필요성에 관한 충분한 인식과 자신의 업무를 수행하기 위한 자기개발의 책임감이 우선되어야 할 것이다.

5. 국립대학 사서직 고유의 전문성 확립

가. 대학사서직 중심의 전문직 단체 결성

어떤 직업이든 전문직이 되기 위한 조건에는 동업단체의 구성이 있다. 사서직 단체로는 1955년부터 한국도서관협회가 구성되어 있고 현재 대부분의 도서관과 도서관인이 자격과 교육수준에 상관없이 참여하고 있다. 그러나 도협은 지엽적인 몇 가지 사항들만을 제외하고는 전문사서직의 권위적인 역할의 개선과 효율적인 시도에는 특별한 조치가 없는 상태이다. 따라서, 석사과정 이상의 학적배경과 실무경험을 토대로한 전문사서직의 권익옹호와 그 지위의 향상 및 전문적 지위 확보를 위하여, 실질적이며 사회에 대한 발언권이 강한 진정한 의미의 전문직 단체가 절실한 것이다.

현대의 도서관계는 전문사서직들에 대한 훈련과 새로운 지식의 주입이 계속 요구됨과 동시에 도서관 자료에 대한 새로운 정보와 급진적으로 발전하는 새로운 지식의 전파를 위한 요구 등 이러한 두 방향에 대한 운동을 전담할 도서관 협회의 책임이 날로 무거워지고 있다 하겠다. 하지만 우리나라의 도서관협회는 그 동안의 많은 업적에도 불구하고 전문사서직의 자격기준수립, 사서교육수준의 향상 등을 고려 해 볼 때 미흡함을 보여주고 있다.

그리고 아직 도협은 전문사서직 형성에 미온적인 협조만을 보여주므로 국립대학도서관 사서직들을 중심으로 우선적으로 전문사서직 단체를 조직하여, 자체 내의 엄격한 자격심사제도를 가짐으로 해서 전문사서직으로서 이미지 쇄신을 위한 전략을 세우는 등 그들의 권익을 보호하고 사회중심체로 움직이도록 하는 것이 좋을 것이다.

이제 한국도서관협회를 비롯한 대학도서관 전문단체들은 지금까지와 같이 참여하고 있는 회원들의 이익 보장을 우선으로 하는 이익집단으로서의 역할 수행 차원을 넘어서서 국내의 도서관계와 국립대학도서관을 기반으로 하여 국가와 사회의 발전을 선도할 수 있도록 자기개혁을 통해 새롭게 변모해야 할 필요성에 직면해 있다.

국립대학 고유의 전문사서직 자격을 갖도록 하여 전문사서직 발전에 기여토록 하며, 조직력을 갖추으로써 전문사서직에 대한 필요성과 사회적 호응을 얻을 수 있도록 하여야 한다. 이에 도서관인과 관계당국은 문제의식을 갖을 수 있을 것이다.

국립대학도서관이 직면하고 있는 새로운 시대적 역할을 성공적으로 수행을 위해서는 우선적으로 대학도서관 운영의 책임을 지닌 대학사서직 그룹의 자체혁신과 분발, 헌신적 노력과 실천이 요구된다. 이와 같은 활동은 결국 대학사서직 개개인의 영역을

넘어 단위 대학도서관 또는 대학도서관의 연합체 형태로 결집하게 된다. 이와 같은 조직적 활동은 궁극적으로 대학도서관들의 바람직한 운영을 위한 제반 조건의 확보와 운영에 필요한 각종 전문기술의 개발과 보급, 구성원들의 공공적 이익의 확보, 대학 내외부적 가치의 확산을 위한 공동노력 추진 등의 사업으로 표현되어야 한다.

국립대학도서관들은 새로운 시대에 적합한 지식정보 기관으로서 전환을 시도하고 있으나 여전히 대학도서관 규모나 수준차이가 심화되어 가는 경향을 보이고 있다. 이러한 현상을 해소하기 위해서 여러 가지 방안들이 강구될 수 있으나 대학도서관간 협력이 필수적이고 이를 통해서 단위 대학도서관들의 운영 성과를 더욱 확대할 수 있기 때문에 우선적으로 대학도서관간 협력의 가능성을 최대한 확보하는 것도 좋은 방안이 된다. 자발적인 대학도서관 발전과 협력체제 활성화 노력은 대학도서관 운영의 자율성 확보에도 큰 도움이 된다. 자발적 대학도서관 협력체제 구축을 주도하고 제반 대학도서관 문제를 전문성 관점에서 해결하기 위한 국립대학도서관 고유의 전문단체 구성노력은 매우 효과적인 방안이 될 수 있다.

국립대학도서관 중심의 전문직 단체는 대학도서관의 공공적 성격을 반영하여 대학도서관 전문단체의 조직적 성격을 비영리적이며 공공적인 수준으로 유지해야 한다.

대학도서관 전문직 단체는 국내의 대학도서관 전체의 발전을 이끌어가기 위하여 단위대학 도서관들 간 공동사업을 기획하고 추진하며 대학도서관의 가치와 가능성을 널리 알리는 활동을 강화하면서 새로운 대학사회의 시대에 부응해 가야 한다.

한편으로는 전문적인 영역에서의 대학도서관들에 대한 지도적 위치를 확보하고 이를 이끌어 갈 수 있는 활동도 중요하다. 대학도서관 업무에서의 표준화나 끊임없는 개선, 이용자 서비스 영역에서의 목표설정과 구현방식의 개발과 정착 노력, 대학도서관 정책의 개발과 이의 실행을 이끌어 낼 수 있는 활동 전개 등이 요구되고 있다.

그러면 국립대학도서관 전문직 단체의 결성을 도모하기 위해서 기본적으로 고려해야 할 점들을 중심으로 살펴보고자 한다.

① 전문직 단체 결성을 위한 전략 수립

국립대학도서관의 중심 기관으로서 단위 대학도서관의 요구를 파악하고, 이를 정부의 정책결정에 연결하는 매개체로서의 역할을 충실하게 수행하기 위하여 전문화된 체제를 구축하는 것이 필요하다. 전문직 단체로서의 자율성 제고도 시급한 과제이다. 하나의 조직은 전문성과 동시에 운영, 정책결정 등에 있어 자율성이 강조될 때 더욱 활성화 될 수 있다. 정부로부터의 자율성 확보와 더불어 정부와의 지속적인 제도적 연계망을 구축하여야 한다. 특히 다양한 재정충원 방식이 모색되어야 한다. 전문직 단체는 고도의 신뢰성을 유지하여야 함으로 조직운영과 사업추진에 있어 철저한 투명성과 높은 수준의 도덕성이 요구된다. 정보사회의 등장에 따른 네트워크의 확대와 기술의 발달은 국립대학도서관 전문직 단체의 활동을 국내적 수준에서 뿐만 아니라 국

제적 수준에까지 범위를 확대하여야 하며 외국의 대학도서관 전문직 단체와의 국제적 연계활동의 강화와 협력체제의 구축이 요구되고 있다.

또한 전문직 단체 스스로 지식조직이 되어야 하며, 다양한 정보통신기술이나 조직경영기법 등의 도입을 통해 비록 영리를 목적으로 하지는 않지만 운영상의 효율성 제고 노력을 기울여야 한다. 대학도서관 전문직 단체들은 이제 전면적인 재조직화를 통해 새로운 시대의 대학도서관과 대학도서관 전문직 단체로의 발전을 도모하는 것이 필요하다. 대학도서관 전문직 단체들이 자신들의 이익과 관심사에만 매진할 경우에는 대학도서관이 역할을 수행하는데 있어 부정적 인식을 양산하게 된다.

따라서 자신들의 이익을 대학사서직 전반의 관점에서 새롭게 해석하고 이를 근거로 전문직 단체 활동을 전개하는 것이 궁극적으로 대학도서관과 대학도서관 전문직 단체에 이익이 된다. 대학도서관 전문직 단체를 구성하는 대학도서관 또는 대학사서직 등은 궁극적으로 대학사회에 서비스하기 위해 존재하기 때문이다. 국립대학도서관 전문직 단체가 새롭게 거듭나기 위해서는 새로운 전략기반을 가져야 한다.

이를 위해서는 대학사서직들이 실제 업무 현장에서 체감할 수 있는 개선을 성취해야 한다. 그리고 대학사서직 스스로 위상의 정립을 느낄 수 있어야 한다. 이러한 성격으로 거듭나는 한 가지 과정은 정부와의 관계에 있어 적극적인 입장을 가지고 행동해야 한다(IFLA, 2002a). 대학도서관 전문직 단체는 회원들의 건의나 요구사항을 정부와 연결하는 역할을 수행하여야 하고, 전문직 단체의 이와 같은 역할 확대를 더욱 활성화할 수 있는 노력을 기울여야 한다. 국립대학 사서직 회원들도 전문직 단체의 역할을 국립대학 사서직 개인들의 이익이 아닌 국립대학도서관 커뮤니티 전체의 이익을 우선해야 하고 이를 위한 활동에 힘을 실어주어야 한다.

② 전문직 단체의 성격 규명

우선적으로 전문직 단체 활동에 대한 대학도서관계의 명확한 인식과 입장 정리가 필요하다. 특히 국립대학 도서관 전문직 단체는 대학도서관을 위한 단체인지 대학도서관 사서직을 위한 단체인지 그 성격을 확실히 짚고 넘어가야 한다.

현재 대부분의 전문사서직 단체가 전문도서관과 전문사서직을 모두 회원으로 하고 있지만 현실에서는 사용자라 할 수 있는 도서관과 고용자라 할 수 있는 도서관직원, 특히 사서직들의 입장과 이익이 반드시 일치하지 않고 있기 때문에 정작 전문직 단체가 가장 기본적인 목적인 회원의 이익 보호라는 과제도 제대로 수행하지 못하고 있는 것이다. 국제적으로는 도서관협회는 사서직들에게 다양한 서비스를 제공하는 조직으로 이해되고 있다. 국제도서관협회연맹(IFLA)의 도서관협회 라운드테이블에서는 특별히 도서관협회가 모든 유형의 도서관을 위한 도서관서비스 기준 작성과 유지와 전문직 양성이라는 주요한 역할에 관심을 가지는 것이다 (IFLA, 2002d: 1).

이는 대학도서관 운영의 실제적 책임을 대학사서직들이 지고 있기 때문에 대학도서관

관의 이해와 대학사서직의 이해가 동일할 경우에는 실제 대학도서관보다는 대학사서직들을 대상으로 협회 활동을 전개하는 것이 바람직하다. 그러나 이러한 문제에 대한 해결방안으로 사용자집단과 고용자집단이 한 조직에서 활동하는 것이 결코 쉽지 않다는 한국적 상황을 고려하여 우선적으로 고용자집단이라고 할 수 있는 대학사서직 또는 기타 대학도서관 직원들의 단체결성과 활성화를 제안한다. 전국적이거나 또는 영역별 인적 단체결성을 기존의 도서관 전문단체들이 적극 지원할 필요가 있다.

1998년 도서관운동연구회에서 사서직의 정치사회 의식을 조사한 내용 중 하나가 '도서관 발전을 위해서는 정치권에 대한 로비를 강화하는 것이 바람직하다.'에 대해서 매우 그렇다 24%, 그렇다 59%로 긍정적인 반응을 보여 개인의 실천보다는 정치인에 대한 의존태도를 드러냈다고 한다. 즉 도서관에서 일하는 사서직들은 어떤 해결해야 할 사안이 생겼을 때 개인적으로는 나서지 않고 기득권층인 정치권력을 이용하려고 하고, 그 심리는 협회에 의존하려는 태도로 나타나는 것이다. 이것은 사서직들이 전문직으로서의 제약을 해결하는 방안이 아니라고 강조하고 있다(곽주원, 1999: 49).

국립대학도서관 전문직 단체는 각 단위 대학도서관들을 연결시켜 주고, 그들의 공통된 의견을 정책에 반영시키는 것이다. 그리고 국립대학도서관 전문직 단체가 비록 대학도서관 및 대학사서직들의 권익을 옹호하는 것이 한 가지 목적임에는 틀림이 없겠으나 이제는 대학사서직 스스로 의존적 태도를 벗어나고 좀 더 종합적이고 전체적인 시각에서 국립대학도서관 전문직 단체를 바라보고 적극적으로 참여하는 태도를 가질 필요가 있다. 국립대학도서관 전문직 단체가 지향하는 바가 정확하지 않고서는 새로운 도약을 모색할 수가 없다. 다른 전문직 단체들과 마찬가지로 이제 국립대학도서관 전문직 단체도 자기 영역에서 면밀하게 자기 점검을 해야 한다.

따라서 비록 목표하고 지향하는 바는 같을 수 있어도 조직적 관점에서는 다른 도서관 단체와 경쟁관계에 진입하여야 한다. 이러한 경쟁은 윈윈(Win-Win)의 경쟁으로 이해해야 한다. 이러한 경쟁관계에 노출되었을 경우, 전략 경영의 출발은 자신을 정직하게 평가하는 것이다(도모생애교육연구소, 2001: 35-36).

이제 국립대학도서관 전문직 단체도 과연 어떤 목표로 누구를 위해 조직되고 운영되어야 하는지에 대해 먼저 명확한 입장정리가 필요할 것이다. 국립대학도서관 전문직 단체가 새롭게 거듭나려고 한다면 1) 회원 (보조직원과 유급 자원봉사자들 포함), 2) 경력과 전문능력개발, 3) 지적자유와 정보에의 접근 자유성, 4) 대중홍보 작업, 5) 마케팅 전략, 6) 재정확보, 7) 지도력과 경영능력 들의 영역에서 문제점을 발견하고 새로운 시각을 가져야 한다(Ministry of Health, 2002:2).

③ 전문직 단체 재조직화 전략

국립대학도서관 전문직 단체의 성격을 명확하게 규명하였다면 이를 바탕으로 국립대학도서관 전문직 단체들을 재조직화해야 한다. 현재와 같이 외형적으로나 구조적으로

는 협회 산하단체이면서도 실제에 있어서는 거의 관련성을 찾아보기 힘든 협회와 산하 지구별 협의회를 보다는 유기적 관계로 연계해야 한다.

이를 위해 현재의 지구별 협의회를 모두 국립대학도서관 전문직 사단법인(협회)으로 독립·발전시켜서 그 위상을 재정립하고 지구별 협회와의 적절한 역할 분담을 하는 것이 바람직하다. 지구별 협회는 해당 지역 대학도서관에 관한 모든 사업을 주관하며, 국립대학도서관 전문직 단체는 전 지역을 망라한 사업, 예를 들어 『국립대학도서관문화』와 같은 기관지 발간, 전국국립대학도서관대회, 국립대학도서관주간, 국립대학도서관 정책에 있어 정부 또는 관련 단체 등과의 지속적인 교섭, 국립대학도서관 내외부적, 사회적 활동 등을 담당하도록 한다. 이 경우 국립대학도서관 전문직 단체 운영을 위한 재정은 대학도서관 전문직 단체의 산하 지구별 단체가 회원으로 참여하고 있는 단위 대학도서관들로부터 회비를 받고, 이 중 일부를 대학도서관 전문직 단체에 납부하도록 하는 방식이나 대학도서관 전문직 단체에만 회비를 내면 대학도서관 전문직 단체가 이를 산하 지구별 단체에 배분하는 방식 등의 도입 검토가 필요하다.

이렇게 할 경우 현재와 같이 개별 도서관들이 직접 한국도서관협회와 관종별 협의회, 지구별 협의회 등 여러 단체에 각각 회비를 납부하도록 함으로써 회원 도서관들에서 여러 가지 어려움과 과도한 재정부담을 지우고 있는 문제를 해결하여, 단위 대학도서관들의 회비납부 부담을 경감시키거나 절차를 간소화시킬 수 있는 이점이 있다. 지구별 단체는 대학도서관 전문직 단체가 직접 관장하도록 하되 그 운영에 필요한 경비는 대학도서관 전문직 단체가 일부 부담하는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

또한 미국이나 일본 등과 같이 대학도서관 전문단체는 물론 관련단체나 기업 등의 참여는 대학도서관 전문직 단체의 특별회원 방식으로 참여하도록 함으로써 대학도서관 전문직 단체의 위상과 영향력 제고는 물론 대학도서관 발전을 위한 공동의 노력을 기울일 수 있는 계기를 마련할 수 있을 것이다.

국립대학도서관계도 이제는 지구별로 견고한 단체를 조직하고 활동의 내용도 더욱 세분하여 전문성과 실현가능성을 더욱 높이는 방향으로 나아가야 할 것이다. 또한 주요한 사업단위별로 기동성 있는 조직을 결성하고 성과를 거둘 때까지 운영하는 유연성 있는 조직구성 원칙도 필요하다.

따라서 이제 이러한 문제를 정비해서 단위 대학도서관이나 사서직들이 목표하는 바를 효과적으로 달성할 수 있도록 하기 위한 재정비가 필요하다. 우선 국립대학도서관 전문직 단체는 지구별, 또는 사서직 단체 등을 포괄하는 재조직화를 한다. 여기에는 학회나 기업 등의 참여도 개방한다. 그런 후에 단위 대학도서관이나 대학사서직 등은 국립대학도서관 전문직 단체 한 곳에만 가입한다. 그런 후에는 자신에게 필요한 대학도서관 전문직 단체 산하 지구별 단체 활동에 참여한다. 그렇게 할 경우에는 회비의 납부나 활동의 단순화를 기할 수 있어 단위 대학도서관들의 전문직 단체 참여가 활성화

화 될 수 있다. 전문직 단체의 입장에서는 회원관리나 단체 운영의 부담을 줄이고 대신 전문직 활동에 집중할 수 있는 장점을 가질 수 있다.

국립대학도서관 전문직 단체는 대학도서관이나 대학사서직 등을 대상으로 하는 사업은 모두 산하 지구별 단체에서 전담토록 하는 대신 정부나 지자체, 관련 시민단체, 기업 등과의 긴밀한 관계설정에만 집중하도록 함으로써 대학도서관 전문직 단체 간 자연스러운 역할 배분이 가능하게 될 것이다.

④ 전문직 단체 사업 준비를 통한 활성화 전략

국립대학도서관 전문직 단체의 발전을 위해서는 현재 대학도서관 전문단체들의 사업을 정비하는 것이 필요하다. 지금까지는 대체로 대학도서관 또는 대학사서직 내부의 문제에 집중하는 경향을 보여 왔다. 물론 그것이 대학도서관 발전의 중요한 기반임에는 틀림이 없으나 그러한 사업들은 이제 더욱 세분화되어 지역별, 사업별 단체에서 수행하도록 하고, 국립대학도서관 전문직 단체는 대학도서관계의 대표적 단체라는 성격에 맞는 대내외적 활동을 강화하는 것이 필요하다. 특히 국립대학도서관의 사회적 인식을 개선하고 사회적 지지를 확보하는 것을 국립대학도서관 전문직 단체의 최우선 과제로 삼아야 한다. 또한 국립대학도서관의 필요성을 제고시키는 것도 중요하다.

UNESCO는 도서관 전문단체가 수행할 프로그램과 서비스를 제시하고 있다. 우선 개인에 대한 서비스로는 1) 경력개발에 대한 조언, 2) 전문그룹을 위한 교육, 3) 계속적인 전문영역 개발, 4) 세미나와 컨퍼런스 개최, 5) 전문가들의 급여와 업무환경 개선, 6) 직업시장 개발, 7) 소식지와 전문저널 발행, 8) 정보제공, 9) 업무지침(code of conduct) 개발을 제시하고 있다. 한편 단체에 대해서는 1) 각종 기준 제시, 2) 자원 공유, 3) 법률 제·개정, 4) 정치와 로비 활동, 5) 정보의 자유, 6) 대중인식 제고, 7) 연구 활동을 들고 있다. 개인과 단체 모두에게 필요한 사업으로는 1) 전문서적간행, 2) 서지작업, 기타 서비스를 제시하였다(Bowden, 1989: cp.6).

대학도서관 전문직 단체들이 어떠한 사업을 선택하고 실행하는가는 이제 비영리 마케팅 관점에서 새롭게 조명해야 한다. 단체의 사업은 결국 그 단체를 마케팅 하는 구체적인 수단일 수 있기 때문이다. 비영리 마케팅 역시 영리적 마케팅과 같이 시장 세분화와 고객과의 교환, market mix 측면에서는 공통점을 가지고 있으나 조직의 목적사업에 있어서는 일반 기업과는 다른 가치(value)의 교환이 적용됨을 알아야 한다.

비영리마케팅은 그 목적과 내용에 있어서 일반 기업과 같이 물질과 서비스의 교환뿐 아니라 가치의 교환이 이루어지고 있음을 알아야 한다.

이러한 비영리조직의 마케팅의 특성은

1) 다양한 다중의 대중(multiple publics)을 상대하게 된다. 이들 대중은 자원을 공급하는 후원자 그룹(donor, supplier), 자원을 유용한 상품이나 서비스로 변환하는 내부 그룹(staff), 상품이나 서비스를 전달하는 그룹(agent, facilitator), 공급받는

상품이나 서비스를 사용하는 그룹(client) 등 4가지로 이들 내 그룹의 욕구와 만족을 줄 수 있는 사업 수행이 필요하다.

2) 다중의 대상을 대상으로 마케팅을 전개할 때 목표 역시 다중성(multiple objective)을 가져야 한다. 다중의 대상이기에 욕구가 달라 목표가 상충되는데 비영리기관은 이에 대한 조정 작업을 잘 수행해야 한다.

3) 비영리조직의 마케팅은 상품이 아닌 서비스 중심이어야 한다.

4) 비영리조직 마케팅은 다양한 그룹의 초점을 받게 된다. 이들로부터 투명성과 신뢰성을 얻을 수 있도록 사업을 수행해야 한다(도모생애교육연구소, 2001: 62-63).

사업을 성공적으로 수행하기 위해서는 매 사업수행에 앞서 전략적 계획을 세워야 한다. 전략의 수립은 1) 소명현장(Mission Statement) 작성, 2) 기관의 목적과 목표, 3) 마케팅 조사 : 고객이 누구인가, 욕구는 무엇인가 등, 4) 외부환경의 조사와 자원 분석, 5) 마케팅의 목적과 목표, 6) 전략적 마케팅 계획, 7) 실행계획(Action Plan), 8) 평가 작업의 절차를 밟아야 한다(도모생애교육연구소, 2001: 65-67).

미국의 활발한 시민운동을 분석하고 지원한 경험을 가진 킴보보 등은 시민 전체들이 이슈를 발굴하고 이를 실행할 경우 원칙 16가지를 제시하고 있다. 그 원칙은

1) 실생활에서 현실적인 개선을 이룰 수 있는 것, 2) 사람들 스스로 힘을 느끼게 할 수 있는 것, 3) 힘의 관계를 변화시킬 수 있는 것, 4) 할 가치가 있는 것, 5) 승리할 수 있는 것, 6) 폭넓은 이해를 받을 것, 7) 절실하게 느낄 것, 8) 쉽게 이해할 수 있을 것, 9) 명백한 표적을 가질 것, 10) 조직에 도움이 되는 명백한 일정표를 가질 것, 11) 비분과적일 것, 12) 지도력을 형성할 것, 13) 다음 캠페인을 위해 조직을 설정할 것, 14) 재정능력을 고려할 것, 15) 기금을 조성할 것, 16) 사업을 조직의 가치와 비전에 일치시킬 것(Bobo, 1999: 51-55)이다. 이러한 원칙은 국립대학도서관 전문직 단체의 사업 설정과 실행에도 매우 적절한 원칙이 될 수 있다.

⑤ 전문직 단체 재원확보 전략

국립대학도서관 전문직 단체의 가장 큰 어려움은 재정적 안정을 가지지 못하는 것이다. 재정적 안정을 확보하지 않고서는 전문직 단체 운영과 활동을 추진할 수가 없다. 무엇보다도 중요한 것은 일상적인 재정활동을 강화하는 것이다. 실제 협회의 재정업무는 계획과 예산, 회계업무, 재정보고서, 내부적 통제와 재정수입 창구의 효과적관리라는 5가지로 구성된다(IFLA, 2006b).

계획과 예산, 회계업무, 재정보고서, 내부적 통제 등 4가지는 내부적 경제활동으로 대학도서관 전문직 단체 관련 인력의 업무능력 강화를 통해서 해소될 수 있는 과제이다. 재원의 지속적 재생산 구조를 마련하는 것은 안정적 조직운영과 활동의 필수조건이다. 대학도서관 전문직 단체는 재원확보(Fundrasing) 노력을 강화해야 한다. 이상적으로 볼 때 조직은 회비 납부와 기부금 기부, 자체 기금마련 행사 등을 통해 가능

한 한 많은 자금을 회원으로부터 직접 확보하도록 노력해야 한다(Bobo, 1999: 337).

따라서 자체적으로 기금을 조성하는 것도 중요한 방안이 된다. 이와 같이 자체 기금 조성 사업은 단체 활동에 대한 회원들의 참여의식을 고취하고 참여에 따른 자부심과 만족을 줄 수 있다. 대학도서관 전문직 단체 재구조화 전략을 성공적으로 수행하여 예측가능하면서도 안정적인 내부 자금조달 통로를 확보해야 한다.

그러나 현실적으로 회원들로부터 전적으로 재원을 확보할 수 없기 때문에 별도의 외부 자금원을 개척해야 한다. 국립대학교서관 전문직 단체 운영을 위한 재원의 일부분을 정부 또는 재단, 기업 등으로부터 받을 수 있다. 정부로부터의 재원 보조를 받기 위해서는 법인화해야 한다.

한국의학도서관협의회가 사단법인화한 것은 이런 이유와 무관하지 않다²²⁾. 한국도서관협회도 1999년부터 정부나 공익단체로부터 재원 보조를 받아 여러 가지 사업을 수행하고 있다. 다만 정부나 공익단체로부터의 재원보조는 자칫 단체운영의 독립성을 훼손할 수 있다. 또한 전문직 단체의 성격상 정부와 갈등의 소지가 있을 경우 정부로부터의 재원 보조는 어려운 국면을 가져올 수도 있다. 따라서 적절한 독립성을 유지할 수 있는 범위 안에서 재정을 보조받아야 할 것이다.

관련 업계와의 상호 이익을 공유하려는 노력도 강구해 볼 수 있다. 미국도서관협회와 마이크로소프트사가 1995년 미국 내 9곳의 저소득층 지역 공공도서관에 컴퓨터를 도입하는데 필요한 교육자료 개발을 지원한 라이브러리 온라인즈(Libraries Online)와 같은 전략적 자선(Strategic Philanthropy) 사례(설리 사가와, 2001: 115-150)를 참고할 수 있다. 국내에서도 대학도서관 전문직 단체와 민간기업이 공개적이면서도 상호 이익이 되는 사업을 발굴하여 공동으로 추진해 나갈 수 있게 된다면 국내 대학도서관 발전에 획기적인 전기가 될 것이다. 이것은 궁극적으로 대학도서관 전문직 단체가 주도할 수 있는 민간기금 조성의 실질적 운영권한의 확보로 발전되어야 한다.

자체적으로 민간기금을 조성하는 방안도 강구할 필요가 있다. 이러한 과제는 대학도서관에 대한 사회적 지지를 확인할 수 있는 방안이 되기도 한다. 자금조달 과정에서 단체 지도자나 회원들은 스스로 자신감을 가질 수 있게 되며, 대학도서관과 대학사서직은 지역사회와의 관계를 변화시키는 계기를 마련할 가능성도 높다. 자체 기금조성을 위해서는 1) 목표를 설정하고, 2) 기금조성 일정표를 작성해야 한다.

기금 조성과정에서 유의할 점은

22) 한국의학도서관협의회는 2002년 6월 5일자로 문화관광부로부터 사단법인설립허가증을 발급받았다. 이로써 한국의학도서관협의회는 협회 산하 단체로서는 처음으로 법인화하였다. 그러나 정관에서 협의회의 사업(제4조) 중 한국도서관협회 주관하는 사업에 대한 협력을 명시하였으며, 회원(제7조)에서도 의결권을 가진 단체회원을 '한국도서관협회 회원인 의학교육기관, 병원, 의학 관련 연구기관의 도서관'으로 명시하고 있어 한국도서관협회와의 관계를 그대로 유지하고 있다.

- ① 기금 조성과정에서 지출액보다 모금액이 많아야 한다.
- ② 거액의 투자가 필요한 위험한 모험은 시도하지 말라.
- ③ 이슈 프로그램에 사용할 기금을 모금하라.
- ④ 흥미로워야 한다.
- ⑤ 과거에 성공했던 이벤트를 행하라.
- ⑥ 자신의 이미지와 일치시켜라.
- ⑦ 높은 윤리적 기준을 유지하라.
- ⑧ 지도자를 배양하라.
- ⑨ 기금 조성을 위한 예산을 배정하라.
- ⑩ 기금조성에 조직의 시간을 배정하는 것이다(Bobo, 1999: 338-342).

또한 국립대학도서관 전문직 단체 사무국 내에 사업 부서를 두어 단위 대학도서관 운영에 직접적인 도움을 줄 수 있는 사업을 개발하고 보급하여 단위 대학도서관과 상호 이익을 공유할 수 있는 방안도 강구할 수 있을 것이다. 대학도서관에 필요한 다양한 상품 개발과 판매는 단위 대학도서관에 이익을 줄 수 있을 뿐 아니라 대학도서관 전문직 단체의 재정안정에도 크게 기여할 수 있다.

비영리법인이기 때문에 수익사업에 부담이 될 경우에는 별도 독립부서를 설치해 특별회계로 처리할 수도 있을 것이다. 대학도서관 경영 컨설팅 사업이나 각종 조사·연구사업에의 참여, 저작권 문제와 관련된 사업 등도 고려해 볼 수 있을 것이다.

⑥ 전문직 단체 전문성 강화 전략

국립대학도서관 전문직 단체 운영의 과학화와 업무 표준화, 각종 현안문제에 대한 신속하면서도 근본적인 대처를 위해서는 무엇보다도 일상적인 조사·연구사업이 꾸준히 이루어져야 한다. 그러나 현재 국내의 전문직 단체들은 대부분이 조사·연구를 목적으로 설정하고 있으면서도 실제 이러한 목적에 맞는 사업을 제대로 수행하는 곳은 드물다. 물론 국립중앙도서관 등 정부기관에서도 다양한 전문적인 과제를 수행하고는 있지만, 국립대학도서관계에서도 충실한 조사·연구사업을 통해 과학적이고 실현가능성이 높은 정책대안 제시나 업무개선 등의 성과를 얻을 수 있어야 한다.

우선 국립대학도서관 전문직 단체의 전문성 강화를 위해서 가장 먼저 고려할 수 있는 방안은 국립대학도서관 전문직 단체 산하에 연구기관을 설립·운영하는 것이다. 이 경우에는 별도로 독립운영이 가능하도록 하는 것이 바람직하다.

국립대학도서관 전문직 단체에서는 연구기관의 운영에 필요한 재정을 전적으로 부담하지만 독립적 활동을 보장해야 한다. 연구기관은 최대한 다양한 연구 프로젝트를 수행하면서 일부 운영경비를 조달하도록 해야 할 것이다.

또한 현장의 경험을 충분히 가진 전문 인력을 ‘도서관 전문가풀 제도’로 흡수해서 언제나 대학도서관 현장과의 연계를 가질 수 있도록 할 필요가 있다. 대외경제 분야

에서는 국제화 과정에서 관련 전문가들의 적극적 활용이 필요하게 되자 1993년 정부와 대외경제정책연구원이 주도하여 대외경제전문가풀제도를 도입하였다.

이 전문가풀은 전문가들 간의 토의 및 공동연구를 통해 국제경제 질서 및 경제운영에 관한 주요 국제기구의 논의 혹은 협상동향을 분석하여 그에 따른 우리나라의 대응과제 및 입장을 도출하여 정부에 건의하고, 전문가들 간의 토의 및 공동연구를 통해 해외의 국가별, 지역별 혹은 주요 국제기구별 우리나라의 대외경제관계 및 주요경제현안을 점검하여 그에 따른 대응과제와 입장을 도출하여 정부에 건의하는 것을 목적으로 한다. 또한 이 풀에 참여하고 있는 전문가를 정부의 요청에 의해 주요 공식국제회의에 정부대표단의 일원으로 참석시켜 정부대표단의 활동을 지원케 할 뿐 아니라, 국가적 차원에서 우리나라의 참여가 절실히 요청되는 비공식국제회의에 그 목적에 적합한 전문가를 참석시켜 우리나라의 입장을 대변케 하고 있다. 현재 4개 부문 39개 분야에 332명의 전문가들이 대외경제전문가풀에 참여하고 있다(대외경제정책연구원, 2002). 이와 같은 형태의 대학도서관 전문가풀 제도를 도입하여 대학도서관 현장의 전문가와 학계 연구자 등의 연계와 함께 국립대학도서관 현장이나 국립대학도서관 전문직 단체 활동 전반에 적극 참여할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

⑦ 전문직 단체 미래 비전 제시 전략

그리고 무엇보다도 국립대학도서관 및 전문직 단체들의 비전을 제시할 수 있는 전략개발이 시급하다. 늘 변화·발전하는 사회 속에서 국립대학도서관이 발전해 가야 할 방향과 그 내용, 이를 위한 전략 등을 면밀하게 연구·검토하여 제시하는 것은 매우 중요한 과제가 아닐 수 없다.

이러한 전략개발 과정을 통해 국내 대학도서관계가 더욱 다양한 이념과 철학을 논의하고 이의 합의를 통해 공동의 목표를 설정하고 함께 노력하는 연합을 이끌어 낼 수 있는 계기를 마련할 수 있게 될 것이다. 어떤 단체이든 변화하지 않으면 이 사회에서도 태될 수밖에 없다. 굳이 시스템 이론을 빌리지 않는다 해도 환경의 변화에 적절히 대응하지 못하는 패쇄 시스템은 엔트로피 현상을 초래하고 혼돈 혹은 소멸의 길을 걷게 된다. 비영리단체의 설립 목적을 제외하고- 때로는 설립 목적 자체도 포함하여- 이를 달성하고자 하는 모든 조직과 수단은 개방되어 있어 새로운 변화를 수용할 수 있어야 한다(도모생애교육연구소, 2001: 40).

미국 와싱턴도서관협회(Washington Library Association)는 도서관 커뮤니티를 돌보고 지원하기 위한 '2001-2003 전략계획'을 가지고 있는데 이 전략계획은 1) 와싱턴도서관협회에서 다시 활력을 불러일으키고, 2) 도서관 커뮤니티 안에서 도서관에 대한 지지를 고무시키고, 3) 협회와 조직들이 사회의 공공 목적에 직접 연계될 수 있도록 조직하며, 4) 다양한 도서관들이 공공적 인식을 가질 수 있도록 돕는다는 목표를 제시하고 있다(Schuyler, 2001: 2-4). 이렇듯 미래를 열고자 하는 전략계획을 가지는

것은 국립대학도서관 전문직 단체의 현 시점을 정리하고 국립대학도서관 전문직 단체의 발전을 이끌어 낼 수 있는 구체적 방안을 제시해준다.

그리고 국립대학도서관의 미래를 위한 전략개발위원회(가칭)'를 구성하여 운영하는 것을 제시해 볼 수 있다. 이 위원회는 우선 국립대학도서관 전문직 단체에서 운영하되, 위원 구성 등에 있어 개방성을 유지해야 한다. 관중, 지역, 연령, 현장과 학계를 망라해서 위원을 구성한다. 위원회는 충분한 시간을 두고 국립대학도서관계 전반을 면밀하게 재검토하고 이를 바탕으로 21세기 국립대학도서관계의 발전을 위한 현실적 이면서도 진보적인 전략을 개발해야 한다.

이 과정에서 현장의 의견을 충실하게 청취하는 노력을 보여야 한다. 또한 국립대학도서관계 뿐 아니라 정부, 지자체, 관련 문화 부문과 관련 단체 등과의 견해도 반영하도록 해야 한다. 이러한 전략수립 과정 그 자체는 대학도서관계에 새로운 활력과 기대를 가져올 것이며, 새로운 미래를 열어가는 자발성으로 변모할 수 있을 것이다.

⑧ 대학도서관 전문직 단체 인적자원 확보 전략

모든 단체나 조직 활동의 핵심은 인적자원이다. 유능한 인적자원 확보가 전문단체 활동의 성과를 좌우한다. 따라서 대학도서관 전문직 단체 사무인력강화라는 과제도 매우 중요하다. 통상 비영리단체에 근무하는 직원들은 낮은 임금이 아니라 자기 일을 소신껏 할 수 있는 권한이 위임되지 않는 것과 자기 개발을 위한 투자가 이루어지지 않는다는 것에 불만을 가지고 있다. 조직개발을 위한 임파워먼트(위임; empowerment)는 이런 점에서 비영리단체 직원의 능력과 동기를 부여하는 데 귀중한 시사점을 제공한다. 직원들이 임파워먼트를 지니게 되면 직원들은 주인의식을 갖고 능동적이고 자율적으로 행동하며, 높은 수준의 직무 만족을 느끼게 된다(도모생애교육연구소, 2001: 43). 임파워먼트 촉진을 위해서는 조직 운영에 개선이 있어야 한다.

첫째로 의사결정 권한을 직원에게 이전하고, 둘째로 조직의 정보를 공유하여 주인과 같은 행동을 유도한다. 셋째, 비전과 가치를 공유하도록 하여 직원에게 자율성을 주었을 때 조직이 혼란에 빠지지 않고 조직의 목표와 방향에 일치할 수 있어야 한다. 마지막으로 결과를 공유하므로 조직 전체의 사기를 진작시키며 보람을 느끼게 한다. 이러한 임파워먼트를 통해 경쟁 우위에 설 수 있는 핵심 역량을 갖추게 된다(도모생애교육연구소, 2001: 44).

나. 대학사서직 고유의 전문성 강화

1963년 국회서 통과 공포된 도서관법에 의해서 사서직이 전문직으로 인정되었다. 그러나 법으로 제정 공포되었다 하여 문헌정보학과 졸업 후 전문직으로서의 권위와 자격이 자동적으로 부여되는 것은 아니다. 전문직으로 대우받으려면 자타가 공인하는

전문성이 있어야 하겠다. 사서직 전문성 이전에 전문직의 일반적 개념이랄까 특성에 대해 잠시 정리해 볼 필요가 있다고 본다.

여러 문헌에 제시된 전문직의 특성을 종합해 보면 전문직이란 고도의 전문지식과 특수기술을 요구함으로 오랜 연한의 교육이 필요하며, 또 그 지식과 기술을 뒷받침하는 끊임없는 실습과 연구가 뒤따라야 한다는 것이다.

그 밖에도 전문직이 비전문직과 구별되는 특성은 의료직이나 법률직에서 볼 수 있듯이 사회적인 인정을 받고 있다는 점, 그리고 같은 전문직에 종사하고 있는 사람들 간에 전문직 단체나 학술단체를 조직하여 공동관심사를 논하고 전문분야의 발전을 도모하고 있다는 것이다. 학문이란 전문직을 합리적으로 이해 설명시키기 위해 생긴 것이며 학술단체란 그 학문을 계속 연구 발전시키기 위해 생긴 것이라고 규명 짐으로써 전문직에 있어서의 학술단체 구성의 필요성을 강조하였다(김중환, 1970: 133-134).

그러면 사서직은 위에 열거한 전문직의 특성에 비추어 볼 때 과연 전문직이라고 볼 만큼 합당한 조건을 구비하고 있는가.

첫째, 전문지식과 특수기술을 필요로 한다는 점에서 사서직은 전문직이라 할 수 있겠으나 그 지식과 기술을 습득하는 데 필요한 연한이 4년이라는 것은 다른 전문직의 교육연한과 비교해 볼 때 충분하지 않다.

미국의 경우는 대학원 과정의 석사학위가 전문사서직의 최초의 학위이며 또 영국에서는 학교의 교육연한이나 졸업과는 관계없이 영국도서관협회가 주관하는 엄격한 전문사서직 자격시험을 통과해야만 자격증이 부여됨으로 문제가 다르다.

둘째로 전문직은 비전문직인 일반 사무직과 달리 전문지식과 특수기술을 뒷받침하는 연구가 계속되어야 하는데 사서직의 경우는 어떠한가. 사서직에 따라 차이는 있겠으나 대체적으로 사서직을 유지하기 위해서 연구가 뒤따르고 있다고 본다.

셋째로 전문직은 자기 개인의 이익보다는 사회의 이익과 발전을 위한 사회봉사직이란 관점에서 볼 때 사서직이 전문직이란 개념에는 모두 동의할 것이다.

넷째로 사회적 인정을 필요로 한다는 관점에서 볼 때 사서직은 어떠한가. 사회적 인정은 전문직의 평가조건 중에서도 가장 우선적인 조건일 것이다. 왜냐하면 아무리 자격과 수준 및 전문직의 모든 특성을 가졌다 해도 사회가 인정해 주지 않으면 전문직이 될 수 없기 때문이다. 불행하게도 한국에서는 사서직에 대한 사회의 이해, 인식부족과 또 학부 4년의 문헌정보학 교육이란 결함 때문에 사서직은 사회로부터 전문인에 대한 인정과 존경을 받지 못하고 있다.

다섯째로 전문인의 이익과 권리를 옹호하기 위한 전문단체와 학문의 발전과 연구를 지원하는 학술단체의 유무는 한국에서는 도서관협회와 도서관학회가 있어 그러한 기능을 수행하고 있다.

이상에서 보았듯이 사서직은 전문직의 필요조건을 거의 다 갖추고 있다. 미흡한 점

이 있다면 교육연한이 4년이라는 점과 사회의 인정 정도가 낮아 전문성이 결여된 듯한 느낌을 주고 있는 점이다. 그러나 사서직의 교육수준과 자격을 높임으로서, 또 대학에서 근무하는 사서직들이 보다 적극적으로 유능한 이용자 서비스를 전개함으로써 사서직의 이미지를 개선할 수 있고 사서직도 점차 전문직으로 확립시켜 나갈 수 있다고 본다. 국립대학 사서직을 전문직으로서 확고히 정립하려면 현 교육제도의 재검토에서 시작해야 한다. 이러한 교육제도가 형식의 체계성과 내용의 전문성에 있어서 사회적 인정을 받아야 함은 물론이다. 이처럼 국립대학 사서직이 전문성을 인정받으려면 국립대학 사서직의 양성을 위한 교육과정이 체계적이어야 하며 교육내용이 배타적 전문성을 확립하여야 한다.

사서직들이 지적하는 교육제도의 문제점은 크게 두 가지로 압축된다. 현행 교육제도가 도서관 현장에서 필요로 하는 전문인으로서의 신념과 책임감을 심어 주는데 실패하고 있으며, 사서직의 업무를 수행하는데 필요한 전문 지식을 효과적으로 공급하지 못하고 있다는 지적이다. 외형적인 면에서 볼 때 문헌정보학 교육기관은 독자적인 교육영역으로 인정받을 수 있을 정도의 규모를 갖추고 있다. 그러나 ‘전문직’을 양성해 내는 고등교육기관으로서의 품질을 제대로 갖추고 있는지에 대해서는 많은 의문을 안고 있다. 그 중에서도 교육체계의 일관성 결여는 가장 심각한 문제로 부각된다.

1년제 사서교육원이 성업 중인가 하면, 2년제 문헌정보학과와 4년제 문헌정보학과가 공존한다.²³⁾ 여기에 4년제 학과의 60%에 이르는 19개의 학과에 대학원이 개설되면서 6년제 교육제도 또한 보편화되고 있다. 이렇듯 사서직이 될 수 있는 교육과정이 다양한 상황에서, 교육기관의 권위와 품격 그리고 이러한 교육기관을 이수한 자들의 권익을 확보하기에는 어려운 상황이다(이제환, 2003: 76-77).²⁴⁾

23) 이러한 1~2년제 과정의 존속은 “사서에게 필요한 전문 지식은 1~2년 정도면 충분히 습득할 수 있음”을 문헌정보학과와 도서관계에서 스스로 인정하는 것이며, 나아가, 사서가 필요로 하는 지식은 인지적이기 보다는 기능적임을 만천하에 홍보하는 것에 불과하다. 그렇다고 해서 사서교육원이 그 동안 수행해온 기능을 전적으로 폄하하는 것은 아니다. 그러나 도서관 밖의 고급 인력을 도서관계로 흡수하기 위한 목적에서 출발했던 사서교육원의 기능은 이제 그만 정규 교육기관으로 돌릴 때가 되지 않았는가?

24) 실제로, 이들은 상생의 관계보다는 공멸의 관계에 놓이기 쉽다. 어떠한 교육과정이라도 이수한 자들은 모두가 ‘사서’라고 하는 단일 직업군에 평등하게(?) 소속될 수 있는 것이 우리의 현실이다. 물론 4년제 혹은 6년제 정규 부대가 현장의 주류를 형성하지만, 2년제와 1년제에서 배출되는 공급 물량이 만만치 않다. 이들이 사서직으로 진출하기 위한 예비 부대를 형성하면서 정규 부대의 전문직화에 걸림돌로 작용한다. 4년제 혹은 6년제 출신끼리의 투쟁 또한 만만치 않다. 4년제 대학만 놓고 볼 때 매년 약 1,000여명의 졸업생을 배출하는 상황이다 보니, 이러한 과잉공급이 사서직의 전문직화를 저해하는 또 하나의 걸림돌로 작용한다. 늘 그렇듯이, 과잉공급은 질적 이미지의 저하를 초래하고 판매가격의 저하를 초래한다. 계약직 혹은 임시직이라도 감지덕지하면서 달려드는 정규 부대 출신이 줄을

현재 문헌정보학과에서 제공하고 있는 교육의 내용으로²⁵⁾ 기존 문헌정보학과들의 교과과정을 조사해 보면, 교과과정이 학문의 핵심 영역을 중심으로 체계성을 갖추고 편성되어 운영되기보다는 학과에 소속된 교수들의 전공분야나 관심 분야에 따라 편성되고 운영되고 있다는 느낌을 갖게 한다(이제환, 2003: 77-78).²⁶⁾

학부 4년의 교육연한은 전문사서직을 양성하기에는 불충분하다. 다른 전문직인 의사, 법관, 교수의 교육연한을 보면 알 수 있다. 전문사서직은 폭 넓은 상식과 교양이 있어야 하고 여러 언어로 간행된 다양한 자료의 검색과 처리를 위해서는 몇 개의 외국어를 이해할 능력도 있어야 하겠고, 또한 세분화된 주제를 다루기 위해서는 특정 주제의 학문적 배경도 있어야 한다. 학부 4년 동안에 이 모든 지식과 능력을 얻기는 힘들다고 본다. 사서직의 전문성 확립의 측면에서 볼 때 이상적인 것은 미국에서처럼 학부 4년 동안 자기 주제를 갖고 공부한 학생을 상대로 대학원 과정에서 문헌정보학 교육을 실시하는 것이다. 아니면, 학부에서 문헌정보학을 공부하는 동안 부전공이나 복수전공을 통해서 주제배경을 얻도록 하는 것이 바람직하다. 그런 다음 대학원 과정에서 그 주제의 석사학위를 받든지, 또는 학부에서 다른 주제를 공부하는 동안 부전공이나 복수전공으로 문헌정보학을 공부한 학생이 대학원에서 문헌정보학 분야의 석

서는데, 어떤 소비자가 제 값을 치르려 들겠는가? 이와 관련하여 우리는 전문직의 대명사처럼 인식되는 법률직과 의료직의 경우, 집단이기주의라는 따가운 눈총에도 불구하고 어찌하여 교육기관과 피교육자의 수를 제한하고자 전문직 협회와 교육기관들이 뿔뿔 뿜쳐서 대처하고 있는지에 대해 곰곰이 생각해 보아야 한다. 자신들이 제공하는 전문 서비스의 품질을 유지하기 위한 것이라는 명분을 내세우고 있지만, 속내에는 직업군의 규모에 대한 철저한 통제를 통해 직업의 권위를 유지하고 현직 종사자들의 기득권을 보호하고자 하는 의도가 짙게 깔려 있는 것이 아니던가?

25) 선행 연구를 조사해 보면, ‘교육과정에 대한 연구’는 주요 학회지를 통해 발표된 것만도 50여 편에 이를 정도로 문헌정보학과 교수들의 단골 메뉴 중의 하나였다. 그럼에도 불구하고 문헌정보학과와 교과과정은 아직까지도 합리성을 결여하고 있으며, 교과와 내용 또한 기능주의적인 성격에서 벗어나지 못하고 있다. 양적으로는 많은 연구가 이루어졌음에도 대부분의 연구가 연구자 개인의 흥미에 따라 또는 시류에 따라 일회성으로 이루어지다 보니, 연구의 결과들이 종합적으로 논의되고 체계적으로 정리되어 실제 교육현장에 반영되기보다 연구를 위한 연구에 그치고만 경우가 대부분이다. 또한, 피교육자의 입장과 도서관을 비롯한 문헌정보 현장의 필요에 근거하여 새로운 방안을 제시하는 연구보다는 미국을 비롯한 도서관 선진국의 교육제도 및 교과과정을 소개하거나 비교하면서 “우리도 그래야 한다”는 식의 주장을 늘어놓는 연구가 대부분이다. 이러한 무책임한 주장을 무비판적으로 수용한 일부 학과의 교과과정은 우리 도서관 현장의 요구와는 괴리된 ‘첨단’의 내용으로 화려하게 장식되어 있다.

26) 4년제 대학에 설치된 32개 문헌정보학과와 교과목 리스트, 전임 교수의 전공분야, 최근 3년간 개설강좌 등을 비교하여 분석해 보면, 이러한 느낌이 전혀 근거 없는 것이 아님을 알게 된다.

사학위를 얻도록 권장하는 방법도 생각할 수 있다. 전문사서직으로서 일하려면 주제 배경이 꼭 있어야 한다. 대학에서 서비스 대상자인 교수나 대학생의 학문적 수준에 미치지 못한다면 대학도서관의 사서직으로서의 자격이 부족하다.

우리나라에 여러 가지 종류의 사서직을 양성하기 위한 교육기관이 있다는 것과 그것이 이제는 본 궤도에 오를 만큼의 역사를 지니고 있지만 전문사서직의 양성을 위한 교육제도나 내용은 만족스러운 것이 없다.

즉 현재의 학제로는 전문사서직의 양성에 한계가 있기 때문에 전문사서직 양성과 확립을 위해 좀 더 높은 교육과정을 설정하거나 혹은, 4년제 대학졸업자를 입학자격으로 하는 대학원과정에서 전문교육을 받은 사람을 전문사서직으로 인정하는 방식을 택하거나 아니면 대학 학부출신 사서직이라도 엄격한 국가시험제도를 마련하여 시험에 합격하여야 만이 전문직으로서의 정식자격이 인정되도록 하는 방법을 마련하는 것이 좋을 것이다. 그러나 현재 이러한 학제마련을 저해하는 요인은 사서자격기준의 저급화, 그 시행력의 부족, 정책부재 및 사회여건의 미성숙, 전통의 압력 등으로 본다.

현재 우리나라에서는 다양한 사서교육이 실시되고 있다. 이러한 사서교육의 다양성은 전문사서직의 확립을 더욱 어렵게 하는 요인으로 지적되어 왔다. 사서직의 다량생산으로 말미암아 사회의 사서직에 대한 공신력을 떨어뜨렸으며, 교육 수준의 질적 저하는 이를 개선시켜야 할 필요성을 부각시켰다. 구체적으로 직계 간 구분을 명확히 설정하고 그 다음은 사서직의 교육을 대학원과정 이상으로 끌어 올리는데, 대학전문학과 수료 후 실무경험과 강습을 받은 자나 문헌정보학과 대학원을 마친 자를 전문사서직으로 고용하든가, 혹은 문헌정보학과 출신 학사들에게 타 대학 전문학과 석사를 취득케 함으로써 주체전문사서로서의 기능을 다하도록 해야 할 것이다.

우리나라는 전국적으로 32개 대학교와 7개 전문대학에서 문헌정보학 교육이 실시되고 있으며 석사과정은 25개 대학교에서, 박사과정은 11개 대학교에서 실시되고 있다. 석사와 박사과정에 학위논문 제출이 의무화 되어 있으며, 대다수의 박사과정에서는 일정기간의 실무경험과 학위논문 청구 이전에 일정량의 연구논문 발표를 권장하고 있다. 이러한 문헌정보학 교육환경은 그 형태적인 측면에서 대학사서직의 전문직 교육수준을 향상시키는데 부족함이 없다고 볼 수 있다.

그러나 대학 사서직의 전문적인 임무를 수행하기 위해 필요로 하는 교육내용들이 교과과정에 반영될 수 있도록 내용적인 측면에서의 질적 강화가 이루어져야 할 것이다.

특히 국립대학 사서직에게 요구되는 연구 능력과 관련하여 학문의 자유와 규범, 과학적 연구 방법론과 연구 윤리의 문제들이 다루어질 수 있어야 한다. 연구 능력이란 연구의 설계와 수행, 결과의 보고와 심사 등 고도의 조직화된 연구과정에 대한 경험을 통해 숙련되는 것이다.

국립대학 사서직은 연구문제를 개념화하여 설계할 수 있고, 문제 또는 현상에 대한

분석과 해석 및 논의가 가능하며, 연구보고서를 작성할 수 있는 능력이 있어야 한다.

연구지도의 한 부분으로서 교수들의 연구에 참여할 기회를 가능한 많이 갖도록 하고 교수의 지도 아래 단독의 연구와 논문발표의 경험을 쌓게 함으로써 미래의 학술 활동에 대한 자신감을 키울 수 있는 교육과정이 강조되어야 할 것이다.

그리고 도서관의 철학과 이념 그리고 사서직의 사상과 윤리에 대한 강좌, 이용자의 심리와 속성, 커뮤니케이션 형태에 대한 이론적 강좌, 사서직이 늘 다루어야 할 정보매체와 정보형태에 대한 이론적 강좌 등이 대학사서직의 교육과정에 반드시 포함되어야 한다. 또한, 대학사서직의 교육기능을 강화시킬 수 있는 교육이 제공되어야 한다.

현재 대학의 정규과목으로 실시되고 있는 이용자 교육을 보면, 정보원과 그 이용에 대한 지식 및 기술이 대학사서직들의 전문영역임에도 불구하고 대부분 문헌정보학과 교수나 외부 강사가 교육을 담당하고 있다. 대학의 정규과목을 강의하기에는 대학사서직의 교육수준과 기술이 미흡하기 때문이다. 대학사회에서 대학사서직의 교육기능이 제대로 수행되지 못하고 있는 이유가 대학사서직의 자질 때문이라면 이는 대학사서직의 역량을 강화시켜 주지 못한 교육의 문제로 해석해 볼 수 있다.

따라서 이용자 교육을 전담할 수 있는 전문적 지식뿐 아니라 교육기법을 배울 수 있는 전문적인 사서교육이 선행되어야 할 것이다. 앞으로 국립대학 사서직이 담당하게 될 이용자 교육의 수준이 더 전문화될 것을 고려하여 컴퓨터 소프트웨어 응용과 하드웨어 이용에 관한 지식도 이용자 교육의 전문 지식에 포함되어야 할 것이다.

최근 이용자 교육의 범위가 확대되면서 여러 학문분야에 공통적으로 적용되는 컴퓨터 기술과 응용 과정을 전문적으로 강의하는 국립대학 사서직의 역할이 요구되고 있기 때문이다. 그리고 국립대학 사서직들은 교사들의 학력과 대등한 학력을 소유하고 있지만 교수(teaching)수준에서는 교사들의 교수기법보다 오히려 더 미흡하다는 점을 감안하여 전문지식을 전달하는 교수방법의 중요성도 강조할 필요가 있다. 그러나 그나마 다행인 것은 현재의 교육제도를 개선할 수 있는 다양한 해법들이 이미 마련되어 있다는 사실이다(이제환, 2003: 78).²⁷⁾

다만 문제는 이러한 해법들의 적용 가능성에 대해 체계적으로 논의하고, 실행 가능한 해법을 가려내어 순차적으로 적용해 나가기 위한 ‘제도적 장치’가 없다는 데 있다. 이처럼, 시급한 일은 교육제도의 문제점을 개선해 나가기 위한 ‘실무 기구’를 조속히 만드는 일이다. 실무 기구는 학계와 현장 사람들로 대등하게 구성하되, 전문적 단체가 실질적인 운영을 관장하는 것이 바람직하다. 그렇게 될 때 비로소 교육과

27) 지금까지 제기해 온 여러 문제들에 대한 처방에 더해, 문헌정보 전문대학원의 설립을 통한 학부와 대학원 교육체계의 이원화, 인접 학문분야와의 공동학위 프로그램 개발을 통한 주제 및 이론 교육과정의 강화, 현직 사서의 재교육을 위한 대학원 수준의 정규 프로그램의 개발, 교과과정과 내용 그리고 학년별 교습체제의 공동 개발 등, 다양한 방안이 적용될 수 있다.

정에 대한 대학사서직들의 요구를 지속적으로 반영할 수 있기 때문이다. 궁극적으로는 전문직 단체가 ‘교육기관의 자격과 품질’을 통제할 수 있는 권한과 책임을 갖도록 하는 것이 바람직하다. 강력한 단체의 존재는 전문직의 기본 요건이며, 현장과의 협력이 배제된 전문직 단체는 존재 의미가 절감되기 때문이다.

국립대학 사서직의 발전은 어느 한 집단만의 노력으로 이루어질 수 있는 단순한 문제도 아니다. 직위체계의 정립, 자격과 평가의 기준, 교육내용과 방법에 관한 문제들 이외에도 지시와 보고체계, 서비스와 강의, 그리고 연구를 위한 대학사서직의 적정 근무시간과 방법, 평가의 기준이 되는 업무의 범주와 해석 그리고 평가 방법에 이르기까지 대학사서직의 발전을 위해 검토되어야 할 요소들은 매우 복잡적이다. 이러한 문제들이 성공적으로 해결되기 위해서는 개개인의 국립대학 사서직뿐 아니라 국립대학도서관 경영자나 대학 운영자 그리고 문헌정보학과 교수들의 관심과 충분한 합의가 뒷받침 되어야 할 것이다.

전문사서직은 객관적이며 기계적인 지식의 제공자이며 지식과 정보의 분석자로서의 의미를 지니는 것은 물론이고, 이미 제공 되어지고 분석되어진 정보를 문헌정보학적 기술과 재량에 의해 여과시켜 이용자에게 공급하며 지식의 노화현상을 개혁하는 업무를 담당한다. 국립대학 사서직의 지식은 책임을 질 수 있어야 하며, 진정한 의미의 문화 전달자가 되어야 한다. 이런 수준의 국립대학 사서직만이 전문직으로서의 존재 이유가 있다는 전제 아래 첫째, 국립대학도서관은 전문사서직에 의해 경영되는 것이 효율적이고, 둘째, 이러한 전문사서직은 석사 이상의 교육수준으로 전공 및 주제교육 배경을 가져야 하며, 셋째, 교육제도 개혁을 통해 국립대학 사서직의 전문성 확립이 촉진될 수 있다는 점과 전문사서직으로 구성된 국립대학 전문직 단체의 결성이 국립대학 사서직 고유의 전문성 강화에 일조할 수 있을 것임을 가정해 본다.

V. 결론

1. 종합 및 논의

국립대학도서관에서 국립대학 사서직이 수행하고 있는 업무는 전문직의 요건인 업무에 대한 책임이나 전문적인 지식과 기술이 필요하며 업무수행에 보조원의 지원을 필요로 하고, 문제해결과 의사결정의 활동도 포함하고 있는 것으로 밝혀졌다.

국립대학 사서직의 전문성 향상을 위해서는 국립대학 사서직의 자격제도 개선, 운영제도 개선, 교육제도 개선이 이루어져야 하며, 국립대학 사서직 스스로가 자신의 역할의 중요성을 인식하고 자기개발을 통한 전문성 향상에 노력하여야 할 것이다.

국립대학 사서직을 대상으로 한 조사결과에 따르면 국립대학 사서직이 전문직으로 위상이 정립되려면 국립대학 사서직 중심의 전문직 단체가 결성되어 활발하게 활동하여야 된다고 생각하며, 국립대학 사서직의 교육이 전문화되고 국립대학도서관과 국립대학 사서직에 대한 홍보와 교육이 보다 활발하게 제공되고 계속 교육의 기회가 확대되어야 한다고 믿고 있는 것으로 밝혀졌다.

국립대학도서관의 기능을 성공적으로 수행하는데 국립대학 사서직의 역할은 절대적이지만 지금까지 국립대학 사서직은 낮은 사기와 직무만족도, 전문성과 정체성의 결여 그리고 전자도서관의 출현으로 국립대학 사서직의 수가 감소하거나 그 존재가 사라질 수도 있다는 위기감으로 점철되어 왔다.

그러나 지식과 정보를 근간으로 하는 국립대학의 사회적 역할과 정보환경의 변화는 이전보다 더 높은 국립대학 사서직의 역량과 전문성을 강조하고 있다. 국립대학 사서직의 전문성은 정신성과 기술성 속에서 훈련되어야 습득되는 것이다. 정신성은 문헌정보학 학문과 현장에 대한 사상, 철학 또는 직업윤리가 어우러지는 정신적인 문제이다. 국립대학 도서관 조직의 관료화, 사회적 인식의 부족, 대학도서관 문제에 대한 주체적 참여의 부족 등에 대한 해결에 있어서도 국립대학 사서직 전문성의 제도적 장치와 국립대학 사서직 서비스의 정신성이 함께 작용할 때 그 성과가 증대될 것이다.

그리고 국립대학 사서직과 이용자간의 바람직한 인간관계의 성립은 이용자를 돕고자 하는 국립대학 사서직의 정신성에서 비롯된다. 국립대학 사서직의 이러한 태도는 이용자로 하여금 국립대학도서관과 국립대학 사서직에 대한 신뢰감을 갖도록 하며, 이로 말미암아 국립대학도서관의 후원자가 되게 한다. 또한 신뢰감의 형성은 이용자를 편안하게 만들어 정보서비스의 전 과정을 이상적으로 이끌 수 있으며, 나아가 불만족스런 서비스나 해답결과에 대한 반감을 감소시킬 수도 있다. 이러한 사실은 국립대학 사서직과 이용자의 인간관계 형성이 국립대학도서관 서비스의 기본이 되며, 국립대학 사서직의 성공적인 정보서비스 전문성이란 해답이 됨을 말해준다.

2. 제언

본 연구결과를 바탕으로 국립대학 도서관에서 국립대학 사서직의 전문성을 향상시키기 위한 실천적 방안을 다음과 같이 제언하고자 한다.

① 국립대학 사서직의 자격제도를 강화한다.

국립대학 사서직이 시험제도를 거치지 않고 교육과정을 거쳐서 자격요건을 갖추는 것은 타전문직이 시험을 거쳐서 자격증을 갖게 하는 우리나라의 상황에서 사서직의 전문성 확보에 결코 유리한 조건이 될 수 없다. 미국이나 영국의 경우에 교육과정을 거쳐서 자격이 부여 되지만 그 과정에서 도서관협회가 교육기관의 인가나 교육과정에 깊이 관여함으로써 사서직의 자격요건이 현실적으로 문제되지 않는다.

이 문제의 해결은 오히려 교육의 내용에서 찾을 수 있다. 교육기관이 이용자들이 필요로 하는 국립대학도서관과 높은 수준의 정보서비스를 제공할 수 있는 국립대학 사서직을 배출할 수 있도록 교육제도와 교육내용의 변화를 시도하여 국립대학 사서직의 자격요건을 강화하여야 한다.

② 국립대학 사서직의 운영제도를 합리화 한다.

국립대학도서관 현장의 사서직이나 관리자들이 노력해야 하는 것은 국립대학도서관의 업무를 보다 철저하게 분석해서 전문직, 준전문직, 그리고 비전문직의 업무를 구분하고, 업무에 적합한 인력을 고용, 배치하는 것이다. 국립대학도서관 업무에 적합한 직원을 배치하는 것은 관리자의 기본 역량으로 불필요한 낭비를 막고, 절실하게 요구 되는 국립대학 사서직 고도의 전문성 업무개발을 가능하게 할 것이다.

③ 국립대학 사서직의 조직을 개선한다.

국립대학도서관은 정보화 시대에 있어서 많은 변화의 중심에 있다. 기존의 국립대학도서관 조직구조는 기능중심의 관료적 계층조직으로 과거 수작업 환경에 맞도록 설계된 조직구조로서 지나친 계층화와 부서간의 원활하지 못한 업무 진행으로 급변하는 환경에 이용자의 다양한 정보서비스를 신속하게 충족하기에는 부적합한 조직으로 본다. 따라서 기능적 조직구조가 가지고 있는 한계를 극복하고 환경변화에 능동적으로 대처하기 위해서는 주제별 팀제의 도입이나 주제별 분관의 설치 등으로 조직구조를 개방하고 국립대학도서관이 통합정보센터로의 격상된 조직시스템으로 개편하는 것이 바람직하다고 본다.

④ 국립대학 사서직의 고급인력을 확보한다.

국립대학도서관에서 고급인력의 확보는 효과적인 정보서비스 기능을 수행하는데 중요한 핵심이 된다. 훌륭한 교육을 받고 자질을 갖춘 전문사서직이 없다면, 그 대학도서관을 이용하는 이용자들은 효과적인 서비스를 받지 못하게 될 것이다. 이처럼 중요한 인적자원임에도 불구하고, 오히려 국립대학도서관은 예산의 삭감, 구조조정으로 인하여 점점 직원이 줄어들고 있는 현실이다. 이런 여건 속에서 이용자 정보서비스가

제대로 될 수 없다는 것은 너무나 자명한 이치일 것이다.

국립대학도서관이 고도의 전문사서직을 확보하여 지식정보사회에서 국립대학도서관 이용자에게 지식과 정보의 중요성을 알리고 국립대학도서관 정보와 이용의 접근성이 용이해 진다면 국립대학도서관이 활성화되어 이용자들의 인식에 변화가 올 것이다.

전문성을 갖춘 국립대학 사서직의 확보는 국립대학도서관 사서직들의 적극적인 이용자서비스, 이용자 교육과 홍보, 그리고 적절한 지식과 정보의 제공으로 대학문화 발전의 기폭제로 작용할 수 있으며 국립대학 전문사서직은 뛰어난 지식의 전달자가 될 수 있을 것이다.

⑤ 국립대학 도서관에 주제전문사서를 양성한다.

국립대학 사서직이 어느 한 주제에 전문지식을 갖고 있는 것은 그 주제의 서비스를 위해서 뿐 아니라 학문분야에 대한 이해를 높일 수 있으므로 장려해야 할 것이다. 국립대학 사서직의 주제 배경은 부전공을 필수로 해야 할 만큼 필요한 것이다. 국립대학 사서직을 양성하는 교육기관이나 대학당국은 복수전공제의 활용이나, 대학원 교육을 지원해서 주제 배경을 가진 국립대학 사서직을 양성할 수 있도록 해야 할 것이다.

⑥ 국립대학 사서직의 계속교육을 활성화 한다.

국립대학 사서직이 전문성을 확보하기 위해서는 직무수행을 하면서 새롭게 제시되는 이론과 기술을 익혀 실무에 사용할 수 있어야 한다. 정보기술의 발달로 국립대학 도서관의 환경도 많이 변화되어 가고 있다. 지식과 정보를 수록하는 매체에서부터 그것을 이용하는 이용자들의 정보서비스 요구 방법도 다양해지고 있다. 이런 다양한 변화의 시점에서 이용자에게 국립대학 도서관 정보서비스를 제공하기 위해서는 계속교육의 지속적인 실시가 이루어져야 한다.

⑦ 국립대학 사서직 중심의 전문직 단체의 결성이다.

국립대학도서관 사서직의 자율성을 확보하기 위해 국립대학도서관을 기반으로 하는 전문직 단체의 결성과 활동은 국립대학 사서직의 전문직화를 위한 흐름의 한 움직임으로 파악할 수 있다. 국립대학도서관을 둘러싼 사회적 환경과 국립대학 사서직 고유의 전문성만이 가지는 특성은 국립대학 사서직의 전문직 단체 결성의 중요한 요인으로 작용한다. 국립대학 사서직 중심의 전문직 단체 결성으로 인하여 국립대학 사서직이 개별적으로 수행하기 어려운 기능을 지원할 것이며 국립대학 사서직의 지속적인 발전을 도모하리라 본다. 동시에 국립대학도서관의 대외적인 문제를 함께 담당하면서 국립대학 사서직의 전문성을 향상시키기 위해 노력할 것이다. 향후 국립대학 사서직들은 국립대학도서관 중심의 전문직 단체를 결성하는 데 있어 자신들이 속한 국립대학도서관의 관계와 같은 정도로 긴밀한 협조를 하여야 한다.

⑧ 국립대학 사서직 고유의 전문성을 강화한다.

국립대학도서관을 중심으로 일어나고 있는 시대적 변화에 능동적으로 대처하고, 보다 다양하고 개별화되고 있는 이용자들의 요구를 만족시켜 주기 위해, 국립대학도서관

관의 특성과 국립대학도서관의 정보환경과 교육환경에 맞는 국립대학 사서직 고유의 전문성을 강화하기 위한 지속적인 연구와 노력은 보다 발전된 국립대학도서관 사서직을 창출할 수 있으리라 확신한다.

⑨ 국립대학 사서직의 교수사서제 부여를 실시한다.

국립대학 사서직의 교수지위가 국립대학 사서직 개개인의 권익을 보장하는데 그치지 않고 국립대학도서관의 교육과 연구, 그리고 이용자 서비스의 질을 향상 시키는 결과를 가져오며 궁극적으로 국립대학의 발전을 의미하는 것이라면, 현실적인 여러 제약이 있긴 하지만, 앞으로 국립대학 사서직들이 고려할 수 있는 전문직 진화의 한 단계로서 교수사서제의 가치를 논의하고 이를 국립대학도서관 환경에 적용시키기 위한 교수사서제 부여 방안을 적극 검토해 볼 필요가 있다.

⑩ 국립대학 도서관장에 전문사서직이 선임되어야 한다.

국립대학 도서관이 아무리 이상적이고 합리적인 조직체제와 인사제도를 갖추고 있다 하더라도 이를 관리하는 책임자인 도서관장이 국립대학도서관에 전문적인 지식과 관심을 가지고 열과 성의를 다하느냐 하는 것은 가장 중요한 문제라고 생각한다. 따라서 전문사서직 전임 도서관장을 선임하여 임기문제에 연관하지 않고 오로지 국립대학도서관 관리에 전념토록 하는 방안을 적극 검토할 필요가 있다고 생각한다. 전문사서직 도서관장이 운영하는 국립대학도서관은 질 높은 정보서비스는 물론이고 급변하는 국립대학도서관 환경에 능동적으로 대응할 수 있을 것이다.



참고문헌

- 강진백, 「대학도서관 조직구조의 개편방안」, 도서관, 49(1), 국립중앙도서관(1994)
- 강진백, 「디지털 환경에서의 국립대학도서관의 인사문제에 관한 연구」, 문헌정보학
논집, 8, 충남대학교(2002).
- 강진백, 「디지털 환경에서의 대학도서관 조직 및 인사제도의 개선 방안에 관한 연
구」, 충남대학교 사회과학연구, 15, 충남대학교(2004).
- 강진백, 「전자식 환경과 대학도서관」, 오산 류동렬선생 정년기념도서관논집, 충남
대학교(1992).
- 곽주원, 「도서관협회의 국가별 비교를 통한 한국도서관협회의 성격진단과 발전방향
모색」, 제7회 도서관운동연구회 토론회 자료집, (1999).
- 국가공무원법, 제28조제2항제2호.
- 김경대, 「사서직의 계속교육에 관한 연구」, 청주대학교 석사학위논문(1991).
- 김병주, 「사서직의 발전을 위한 계속교육」, 국회도서관보, 22(4), 국회도서관
(1985).
- 김세훈, 《도서관 전문성 강화 방안: 사서 전문성을 중심으로》, 서울: 한국문화관광
정책연구원(2003).
- 김용근, 「한국 사서직에 대하여」, 한국도서관정보학회지, 36(1), (2005).
- 김용근, 「한국 사서직의 전문성에 관한 연구」, 한국도서관정보학회지, 33(4),
(2002).
- 김유경, 「사서의 업무수행을 위한 지식과 기술의 중요도 및 교육에 관한 연구」 이화
여자대학교 대학원 석사학위논문(1992).
- 김은희, 「도서관 자동화에 따른 사서의 역할 변화에 대한 연구: 전산사서를 중심으
로」, 건국대학교 사회과학대학원 석사학위논문(1999).
- 김중환, 「도서관 관계 전문직과 관계학문의 재규정」, 도서관학, 1, (1970).
- 김창섭, 「대학도서관 사서의 자격 및 역할에 관한 연구」, 성균관대학교 행정대학원
석사학위논문(1999).
- 김태자, 「IT기반하의 국립대학교 도서관 발전을 위한 전략적 계획」, 충남대학교 대
학원 석사학위논문(2002).
- 김태희, 「사서직의 전문직성에 대한 고찰과 사서 재교육의 필요성」, 연합회지, 2,
(1988).
- 김현중, 「사서직 공무원의 사기에 관한 실증적 고찰: 국립대학 도서관을 중심으로」
전남대학교 행정대학원 석사학위논문(1991).
- 김혜선, 「사서직 윤리에 관한 연구」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문(1994).

- 대외경제정책연구원 대외경제전문가포럼(2002.6.20).
- 도모생애교육연구소, 《비영리단체/비정부기구의 전략경영과 기금개발》, 서울 : 예영커뮤니케이션(2001).
- 도서관및독서진흥법시행령, 제4조(1994).
- 도서관법시행령, 제4조[별표 3]<개정 2006.12.20>.
- 도서관법, 1963제정, 제5조 제2항.
- 류인한, 《전문사서가 되는 길: 도서관인을 중심으로》, 진주: 지혜출판사(1997).
- 박준식, 「문헌조사법의 내용구조에 관한 고찰」, 도서관학논집, 10, (1983).
- 박준식, 《정보서비스론》, 대구: 계명대학교출판부(1996).
- 박준식, 「정보환경의 변화와 사서의 역할 변용」, 한국도서관정보학회지, 31(2), (2000).
- 박준식, 「참고봉사의 이념과 기준설정을 위한 고찰」, 도서관학, 8, (1981).
- 박준식·이애란 공편, 《한국문헌정보학색인 1975-1992》, 한국도서관협회(1994).
- 사공철 등편, 《문헌정보학 용어 사전》, 서울: 한국도서관협회(1996).
- 설리 사가와, 엘리 시걸 저, 이형진 역., 《아름다운 제휴 : 기업과 시민·사회단체가 만났을 때》, 서울 : 아르케(2001).
- 송선기, 「주제전문사서에 대한 이용자의 인식문제 연구」, 도서관, 55(1), 국립중앙도서관(2000).
- 양수미, 「자동화에 따른 대학도서관 조직구조 변화에 관한 연구」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문(1997).
- 엄영애, 「사서직의 전문직 요건과 수행업무에 관한 연구」, 한국문헌정보학회지, 38(3), (2004).
- 오동근, 「대학도서관 조직대안으로서의 팀제 조직에 관한 연구」, 도서관·정보학회지, 30(3), (1999).
- 오현주, 「전문직으로서 사서의 계속교육에 관한 고찰」, 도서관학, 6(1), 강남대학교(1992).
- 유희경, 「대학도서관 지식관리시스템의 성공적인 구축 방안에 관한 연구 : 연세대학교 중앙도서관 강의/연구지원 정보시스템 도입사례를 중심으로」, 연세대학교 경영대학원 석사학위논문(2005).
- 육상욱, 「대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 관한 연구」, 충남대학교 대학원 문헌정보학과 석사학위논문(2008).
- 윤효선, 「사서의 계속교육 프로그램에 대한 분석적 연구」, 충남대학교 대학원 석사학위논문(2008).
- 윤희윤, 「국립대학도서관 조직구조의 개선모형」, 국립대학도서관보, 10, (1992).

- 윤희윤, 《대학도서관 경영론》, 대구: 태일사(2002).
- 윤희윤, 《대학도서관 경영론》, 서울: 경인문화사(1996).
- 윤희윤, 《도서관 사서직제도 연구》, 대구: 태일사(2005).
- 윤희윤, 「도서관의 아웃소싱에 대한 비판적 연구」, 한국도서관정보학회지, 31(3), (2000).
- 윤희윤, 《사서직제 개선방안 연구》 서울: 국립중앙도서관(2004).
- 윤희윤, 「한국 사서직제 개선방안에 관한 연구」, 한국문헌정보학회지, 39(3), (2005).
- 이두영, 「대학도서관 경영의 새로운 방향」, 사대도협회지, 창간호, (2000).
- 이미화, 「사서직 교육기관 조사 : 4년제 과정을 중심으로」, 시민과 도서관, 2(4), (2001).
- 이병목, 《도서관법규총람》, 서울: 구미무역출판부(2005).
- 이숙희, 「대학사서의 교수지위에 관한 연구」, 한국문헌정보학회지, 39(1), (2005).
- 이순자, 「정보관리와 전문직 윤리」, 도서관학, 22, (1992).
- 이신호, 「공무원 교육훈련의 개선방안에 관한 연구: 사서직공무원 교육훈련 교육과정과 내용을 중심으로」, 호서대학교 산업경영벤처대학원 석사학위 논문(2001).
- 이영희, 「공공도서관 사서직의 전문성 강화에 관한 연구」, 청주대학교 대학원 석사학위논문(2008).
- 이용훈, 「사서윤리강령에 대한 제안」, 전국사서협회소식, 3(5), (1993).
- 이용훈, 《학교도서관 운동론》, 국립중앙도서관 사서교사과정 2002년 제1기 강의자료(2002).
- 이은주, 「대학도서관 중간관리자의 역할에 관한 연구」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문(1988).
- 이정우, 「도서관 전문단체의 계속교육활동에 관한 연구」, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문(1990).
- 이제환, 「다시 생각해 보는 사서직의 전문성」, 한국문헌정보학회 학술발표논문집, 15, (2003).
- 이제환, 「전문직 이론을 통해 본 사서직의 전문성」, 한국문헌정보학회지, 37(2), (2003).
- 이중효, 「도서관원 재교육의 필요성」, 국회도서관보, 15(6), (1978).
- 이학건, 《정보매체의 발달과 사회변천》, 도서관운동연구회 하계강좌(1998).
- 이현실, 「대학도서관 2.0에서 사서의 업무방향」, 한국비블리아학회지, 18(1), (2007).

- 이현주, 「도서관 전문단체 활성화 방안 연구」, 연세대학교 문헌정보학과 대학원 석사학위논문(2002).
- 이혜연, 《도서관운동이란 무엇인가》, 서울경기지역 문헌정보학과 학생회 연합 10주년 행사 발표자료(1996).
- 일본도서관법 제4조, 제6조<개정 2003년 5월 10일 법률 제141호>.
- 임동빈, 「사서직의 전문성 제고를 위한 계속교육 발전 방안에 관한 연구」, 상명대학교 대학원 박사학위논문(2001).
- 장일세, 「도서관운동과 도서관협회」, 도서관, 29(2), 한국도서관협회(1974).
- 전명숙, 「대학도서관 정책의 반성과 과제」, 한국도서관정보학회지, 33(3), (2002).
- 정달수, 「유비쿼터스 도서관과 사서의 역할 변화에 관한 연구」, 전남대학교 대학원 석사학위논문(2005).
- 정동열, 「사서자격제도 개선안 연구」, 한국문헌정보학회지, 41(2), (2007).
- 정동열, 「지식기반시대 대학도서관의 주제전문화 역할 방향에 관한 연구」, 한국문헌정보학회지, 36(3), (2002).
- 조찬식, 박민영. 「대중문화에 나타난 도서관과 사서의 이미지에 관한 연구」, 도서관, 54(2), 국립중앙도서관(1999).
- 최성진, 「사서직의 전문성 고찰」, 도협월보, 15(10), (1974).
- 최정태, 「전문직 단체 이대로 좋은가」, 도서관문화, 31(5), (1990).
- 채수용, 「정보화 사회에서 사서직 공무원의 전문성 확보방안에 관한 연구: 국립대학 도서관을 중심으로」, 강원대학교 정보과학대학원 석사학위논문(2001).
- 통계청, 《한국표준직업분류》, [online], <<http://www.nso.go.kr>>, (2009).
- 한국도서관협회, 《한국도서관연감》, 서울: 한국도서관협회(2008).
- 현규섭, 「도서관인 윤리선언 제정의 의의」, 도서관문화, 38(6), (1997).
- ACRL, 「Academic Librarianship and the Readfining Scholarship Project」, Task Force on Institutional Priorities and Faculty Rewards, (1998).
- ACRL, 「ACRL Guidelines for Academic Status for College and University Libraries」, (2002)
- ACRL, 「ACRL Standards for Faculty Status for College and University Librarians」, College and Research Libraries News, 35(5)(1974).
- ACRL, 「ACRL Standards for Faculty Status for College and University Librarians」, College & Research Libraries News, 53(5)(1992).
- ACRL, 「ACRL Standards for Faculty Status for College and University Librarians」, (2001).
- ACRL, AAC, AAUP. 「ACRL Joint Statement on Faculty Status of College and

- University Librarians」, (2002).
- Applegate, R., 「Deconsturcting Faculty Status: Research and Assumptions」, Journal of Academic Librarianship, 19(3)(1993).
- A. R. Rowland., 《The Librarian and Reference Service》, Hamden, Conn: The Shoe String(1977).
- Bobo, Kim, Jackie Kendal and Steve Max, 한국휴먼네트워크 역, 《시민사회단체 운영 매뉴얼》, 서울 : (주)홍익미디어CNC(1999).
- Bowden, Russell., 《Guidelines for the management of professional associations in the fields of archives, library and information work》, Paris : UNESCO(1989).
- Boyer, E. L., 「Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate」, Princeton, N.J.: Carnegie foundation for the Advancement of Teaching, (1990).
- Brunelle, A., 「New learning, new libraries, new librarians」, Journal of Academic Librarianship, 1(5)(1975).
- Carol, Hammond., 《Information & Research Support Services》 In: M. Keith Ewing and Robert Hauptman ed., The Reference Librarian and Implications of Mediation, New York: The Haworth Press(1992).
- Danton, P. J., 《Book selection and collection : a comparison of German and American libraries》, Columbia Univ. Press(1963)
- Drake, M. A., 「Technological innovation and organizational change revisited」, Journal of Academic Librarianship, 26(1)(2000).
- Fifarek, Aimee., 「Technology and privacy in the academic library」, Online information Review, 26(2)(2002).
- Gordon, Moran., 《Academic Librarians and Mediation in Controversial Scholarly Communication》, In: The Reference Librarian and Implications of Mediation, ed. by M. Keith Ewing and Robert Hauptman, New York: The Haworth Press(1992).
- Gorman, Michael., 「Five New Laws of Librarianship」, American Libraries, 26(8), (1995).
- IFLA, the Round Table on Management of Library Association, 《Expanding Advocacy in the Library Community : A Guide for Developing Government Relations without Borders》, (2002.6.25.a).
- IFLA, the Round Table on Management of Library Association, 《Guidelines for

- Financial Management of Library Associations: Accounts and Budgeting», (2002.6.25.b).
- IFLA, the Round Table on Management of Library Association, «Guidelines for Library Associations Operations», (2002.6.25.c).
- IFLA, the Round Table on Management of Library Association, «Management of Library Associations Round Table : Scope», (2002.6.25.d).
- John, C. Dana., 「Misdirection of Effort in Reference Work」, Public Libraries, 16(1991).
- Larry, Hardesty. et. al., 「Library User Instruction」, College & Research Libraries, 43(1)(1982).
- Lewis, D. W., 「Inventing the electronic university」, College & Research libraries(1998).
- Malenfant, Chuck., 「The information commons as a collaborative workspace」, Reference Services Review, 34(2)(2006).
- Martin, M. S., 「Issues in personal management in academic libraries」, JAI press(1981).
- Melhalt, P., 「On converging path : the computing center and the library」, Journal of library Administration, 26(1)(1988).
- Ministry of Health, «Library Associations : Overview», National Library Board Singapore Information Service on Demand, (2002).
- Moran, B. B., 「The changing organizational structures of academic libraries」 in international conference on new missions of academic libraries in the 21st century, Beijing, China(1998).
- Richard, E. Bopp and Linda, C. Smith., «Reference and Information Services, 2nd ed. », Englewood, Colo: Libraries Unlimited(1995).
- Ruggles, Rudy & Dan Holtshouse, 매일경제 지식부 역, «세계 석학 14명이 예측한 지식사회의 미래», 서울 : 매일경제신문사(2001).
- Samuel, Rothstein., 「Reference Service」, College & Research Libraries, 22(1)(1961).
- Schuyler, Carol Gill, 「WLA and the care and feeding of the Washington library community」, Alki, 17(3)(2001).
- Stephen, Coffman., «Fee-Based Services & the Future of Libraries», In: The Future of Information Services, ed. by Virginia Steel & Brigid Welch, New York: The Haworth Press(1995).

- Totterdell, Anne., 《The Library and Information Work: Primer》, London: Library Association(2001).
- Walter, D. J., 「We have a computer : administrative issues in the relation between libraries and computer computing organizations」, Journal of library Administration, 13(15)(1990).
- William, A. Katz., 《Introduction to Reference Work, Vol. 2, Reference Services & Reference Processes, 7th ed.》, New York: Mc-Graw-Hill(1997).

