

공공도서관장의 전문직 의식과 그 영향요인

김 포 옥 *

〈목 차〉

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1. 서 론 | 3. 도서관장의 전문직의식 |
| 2. 응답자의 주요 항목별 구성 | 4. 결 론 |

1. 서 론

1.1 이론적 배경

1.2 연구의 목적과 방법

분석절차를 설명하기 전 본고에서는 지금까지의 전형적인 전문직 모델에 있어서 그 전문직의 특성이나 요건 및 그 관계에 대해서 <松木三和夫>가 설명한 내용을 기준으로 분석하고자 한다.

즉, 전문직을 인정할 수 있는 요건으로서는,

- ① 직무수행에 불가결하여 다른 사람들이 대체불가능한 체계적인 지식이나 기능으로부터 이루어지는 전문능력과
- ② 직무수행을 규정하는 기준으로서의 공공서비스의 이념을 갖추고 있어야 한다고 두가지로 요약설명할 수 있다..

이를 기초로 본고에서는 도서관장의 전문직 의식과 그 영향요인을 중심으로 살펴보고자 한다. 우선 도서관장이란 사서라고 하는 전문직 직원의 가장 대표되는 자로서, 또한 공공서비스기관의 관리·운영에 관계하는 책임자라고 할 수 있다.

그래서 관장에 대한 전문직의식의 업무적 척도로서 전문직도를 분석해 보고, 이에 자기평가적 척도를 양케이트로서 살펴보고자 한다.

그리고 도서관장들의 전문의식이 전체적으로 높은 것인지, 낮은 것인지 그리고 전문직의 두가지 주관적 요건과의 관계로서 양케이트를 통해 관련 데이터를 분석 검토하고자 한다.

* 전북대학교 문헌정보학과 교수

다음에 전문직도별로 양케이트에서 얻어진 다양한 테이타와의 클로스분석을 수행하고 전문직으로서의 자기평가에 영향을 미치는 것이 무엇인가를 탐구한다.

나아가 그 전문직의 인지도가 도서관장 자신에 대한 업무의 상황요인에서 (자신의 일을 어떻게 인식하고 있는가 하는 것), 직업 만족도 등과는 어떻게 관련되어지는가를 고찰한다. 역시 통계적 분석은 SPSS-X를 사용하여 컴퓨터처리로 하였다.

(1) 조사대상

한국도서관협회·공공도서관협회의회에서 편집·발행되는 [공공도서관요람] 1977년에 게재되어 있는 전국공공도서관장의 329명을 조사대상으로 하였다.

(2) 조사방법·조사기간

설문지를 반송용봉투와 의뢰장을 동봉하여 1997년 11월 14일 일시에 우편으로 발송하는 방법을 채택하였다. 마감은 12월7일을 일단 목표로 해서 회수받았다.

(3) 조사표회수경과

1997년 12월 7일까지 194통의 회답을 얻었으나 그 중 6통은 우편사고로 반송되었기 때문에 188통을 유효 회수표로 삼았다. 그중 17통은 지역도서관명 또는 관장명을 밝히지 않은 관계로 응답문항에 따라서 무기명 또는 기타 항목의 숫자로 처리하였다.

2. 응답자의 주요 항목별 구성

(1) 지역별 도서관 분포

응답자의 도서관 소재지의 지역별 내용은 <표1>과 같다.

<표 1> 도서관장의 지역별 분포

구 분	실수 (명)	%
부산/대구/경북/경남	46	24.5
서울/경기/인천	43	22.9
광주/전북/전남	34	18.1
대전/충북/충남	30	16.0
강원/제주	18	9.6
무응답	17	9.0
계	188	100.0

응답자의 분포는 부산을 포함하여 경상남북도 지방이 46명으로 가장 많았고, 그 다음엔 서울과 경기도 및 인천을 포함한 수도권지역이 43명 그리고 광주를 포함한 전남

북도가 3,4명의 순위로 나타난다.

(2) 성별

〈표 2〉 도서관장의 성별/연령별 분포

구 분	남	여	실수 (명)	%
27-39세	23	16	39	20.7%
40-44세	28	10	38	20.2%
45-49세	13	2	15	8.0%
50-54세	31	2	33	17.6%
55세 이상	47	5	52	27.7%
무응답	(11)	·	(11)	5.8%
계	153 (81.4%)	35 (18.6%)	188	100.0%

회답자 중 남성은 153명(81.4%)이고, 여성은 35명(18.6%)으로 남성이 압도적으로 많다. 한국에 있어서 여성도서관장은 아직도 적은 현상을 입증하고 있다.

(3) 연령

남성관장 중 50세 이상이 전체의 85명(45.3%)이고, 반대로 연령이 낮은 관장은 40세 미만으로서 39명(20.7%)이며, 여성관장은 모두 35명 중 많은 수가 40세전후 분포로 나타난다.

(4) 도서관 근무년수

회답자의 1997년 11월 현재에의 도서관 근속 연수는 도서관에서 일시적으로 다른 부서로 이동하고, 또 도서관에 배속된 경우라도 타부처 근무시기는 제거하도록 했다. 단지 도서관에서 근무한 합계년수만 인정하도록 하여, 응답된 결과를 <표3>와 같이 정리해 보았다.

〈표 3〉 도서관 근속년수별 분포

구 분	실수 (명)	%
5년 이하	99	52.7
6-10년 이하	27	14.4
11-15년	21	11.2
16-20년	17	9.0
21년 이상	24	12.8
계	188	100.0

(5) 관장의 경력년수

〈표4〉관장경력년수 분포

경력년수	실수	비율	경력년수	실수	비율
1년	108	57.5%	6-10년	7	3.8%
2년	30	16.0%	11-15년	4	2.1%
3년	15	8.0%	16-23년	2	1.1%
4년	6	3.3%	무응답	7	3.8%
5년	8	4.4%	계	188	100.0%

(6) 사서전공교육이수(사서자격의 유무)

회답자 중에는 국립중앙도서관의 강습 이수자가 67명(35.6%)으로 가장 높은 비율을 보였으며, 전문대학의 도서관·문헌정보학과 이수자들이 31명(16.5%)의 비율을 보이고 있다. 반면에 독학자가 11명(5.9%)이고, 사서전공교육을 이수받지 않은 사람이 52명(27.7%)으로서, 이들은 사서자격증을 소지하지 않은 것으로 인정된다. 즉 사서자격증을 소지한 자는 124명(65.9%)이며, 무응답 1명을 제외하고 사서자격증을 소지하지 못한 자는 63명(33.6%)으로 분석된다.<표5 참조>

〈표 5〉도서관장의 사서전공교육 이수여부

구 분	실수 (명)	%
국립중앙도서관 강습 (준사서, 1·2급 정사서)	67	35.6
사서교육원	23	12.2
대학의 도서관학과	26	13.8
전문대학	5	2.7
대학원(일반, 특수대학원)	3	1.6
독학	11	5.9
이수한 바 없음	52	27.7
무응답	1	0.5
계	188	100.0

(7) 도서관 근무 경위

양케이트에서 “귀하가 처음 도서관에 근무하게 되었을 때 어떻게 생각하십니까?”라는

<문7>의 질문에 대한 응답결과는 <표6>과 같이 정리된다.

〈표 6〉 도서관에 근무할때의 의식(근무경위)

구 분	실수 (명)	%
특별히 지망하지는 않았다	77	41.0
지망 가운데 들어 있었다	71	37.8
제 1희망으로 생각하고 있다	37	19.7
기타	3	1.6
계	188	100.0

“도서관에서 일하는 것을 제1희망으로 생각하고 있다” “도서관에서 일하는 것도 지망 가운데 들어 있었다”라고 응답한 비율은 19.7%와 37.8%의 낮은 비율로 나타났으며, 최고로 높은 비율은 “도서관에서 근무하는 것은 특별히 지망하지 않았었다”는 응답자로 4할 정도를 차지하고 있다.

그 밖에도 “인사이드으로 도서관에 배치” “이동발령에 의해 유무없이”등과 같이 “특별히 지망하지 않았다”를 유추시키는 응답자도 있다.

한편 “도서관에서 근무하는 것을 제1희망으로 생각하고 있다” “도서관에서 근무하는 것도 지망 중에 있다”고 응답한 사람들에게, 도서관을 지망하고 있던 동기를 선택지 중에서 최고 3개까지 선택하도록 하였다.

실제의 수가 많은 순위로서 정리해 보면 <표7>과 같다.

〈표 7〉 도서관 근무의 지망동기

구 분	실수 (명)	%
자신의 성격에 맞아서	54	28.7
책을 좋아했기 때문에	45	23.9
사회에 도움이 되고 싶어서	23	12.2
전문직 일을 계속하고 싶어서	22	11.7
자신의 전공을 살리고 싶어서	6	3.2
즐겁게 일을 할 수 있을 것 같아서	5	2.7
승진의 기회가 있어서	5	2.7
인사발령으로	5	2.7
좋아하는 공부가 하고 싶어서	3	1.6
도서관을 좋아하므로	2	1.1
건강문제로	2	1.1
대우가 좋을 것 같아서	1	0.5
무응답	15	8.0
계	188	100.0

(8) 도서관 근무 지망 동기

상기 <표7>에서 나타나듯이, 많은 도서관장이 근무 초기에는 “자기 성격에 맞아서” 부득이 도서관에 근무하는 현상으로 나타난다. 책을 좋아하거나, 전문성을 살리고 싶거나, 또 사회봉사를 위해서 등과 같은 적극적 동기를 보이는가 하면, 일면 승진이나 인사발령과 같은 소극적인 지망동기로 응답한 사람도 있다. 그러나 적극적 동기가 높은 비율이라고 하여, 반드시 강한 동기로 업무에 임한다고는 말할 수 없다고 사료된다.

3. 도서관장의 전문직에 대한 의식

3.1. 도서관장의 전문직의식 실태분석

도서관장들이 자기자신에게 주어지는 전문직으로서의 자기평가를 양케이트를 통해 표시케하고, 다음의 전문직 모델로서 인정될 수 있는 전문직의 두가지 관점에 따라 도서관장의 전문직 의식실태를 자세히 분석하고자 한다.

3.1.1. 전문직으로서의 자기평가

도서관장은 자기자신의 직업을 전문직으로서 어느 정도 평가하고 있는 것일까? <문14b> “귀하의 현재 직업을 전문직이라고 생각하십니까?”라는 질문의 응답을 통해 집계한 결과는 <표8>과 같이 나타난다.

<표 8> 전문직으로서의 자기 평가

구 분	실수 (명)	%
전문직	115	61.2
비전문직	60	31.9
중 간	13	6.9
계	188	100.0

3.1.2. 전문능력

도서관장은 업무를 하는 가운데 어떤 능력이 가장 필요하다고 생각하는가를 조사해 보았다.

<문17> “발전적인 관장의 역할을 위해 최근 가장 필요로 하는 능력은 무엇이라고 생각되십니까? 3개만 선택해 주십시오” 라는 양케이트의 응답 내용에 의해 다음의 내용을 검증하고자 한다.

<표9>와 같이 응답의 내용을 크게 12항목으로 분류하여 통계한 것이다. (실제 수의 통계가 유효응답수를 상회하는 것은 중복응답이기 때문이다.)

<표 9> 도서관장의 최근 필요능력(N=188)

구 분	실수(명)	%
리더쉽	121	64.4
도서관 서비스 제도	26	13.8
예산관리	21	11.2
인사관리	10	5.3
정보자료 조직 및 가공	5	2.7
전산·컴퓨터 처리	2	1.1
도서관 행정업무 분야	1	0.5
마케팅 관리	1	0.5
지역사회학	1	0.5
계	188	100.0

3.1.3 공공서비스이념

전문적으로 규정할 만한 주관적 요건 중의 하나로서 두 번째⑥ 공공서비스의 이념을 도서관장이 어떻게 구체적으로 인식하고 있는가? 어느 정도 충족되고 있는 것인가를 조사해 보았다.

도서관장 중 “도서관서비스 제도”에 관한 능력을 최우선으로 제시한 사람은 26명(13.8%)으로서 제2순위로서 나타난다.

공공도서관장은 관장이기 전에 지방공무원이다. 행정서비스 담당자로서의 공공 서비스 이념에 필요성을 충분히 인식하고 있는 관장들의 비율이 비록 낮기는 하나, “도서관 서비스제도”의 능력을 제2순위로 필요로 하고 있음은 급변하는 오늘의 정보화사회와 평생교육차원에서 다양한 자기개발욕구를 예견하고, 적절하게 대응하고, 그것을 구체적인 도서관 서비스로서 받아들여 실천하는 능력으로서, 오늘의 한국 공공도서관장들 중에는 도서관 정보현상 및 도서관 서비스에 대한 이론적인 전문능력이 어느 정도 뒷받침되어 있음을 짐작케 한다.

다시 말하면 이는 이용자에 대한 서비스가 도서관장이라는 직업의 중요한 본질의 하나라고 인식하고 있음을 엿보게 되며 이점에서도 공공서비스의 이념을 일부의 공공도서관장들은 충분히 준비하고 있다고 볼만한 것이다.

3.2 전문직의식의 영향요인

전문직으로서의 자기평가는 전문능력과 공공서비스의 이념에 관한 회답자의 주관적 요건의 충족에 따라 높아진다고 하는 것이 우리가 생각하는 일반적인 전문직 모델의 특성으로 여겨질 수 있다. 하지만, 앞에서 설명한대로 전문직이라고 느끼고 있는 사람들과 그렇지 않은 사람들과의 사이에서 제시되었던 전문적 능력이나 공공서비스의 이념에는 차이가 생기지 않았다.

그러면 도서관장의 경우, 무엇이 전문직으로서의 자기평가를 규정하는 것인가? 이 점을 분명히 하기 위해 양케이트 응답에서 얻어진 다양한 요인과 전문의식과의 관련을 조사한 결과

- ① 사서전공교육의 이수여부를 비교해서
- ② 도서관에 근무할 때의 의식관계 즉, 도서관에 최초 근무시의 경위를 찾아보고
- ③ 도서관의 근무년수 등, 3가지 측면으로, 전문직의식에서 유의한 차이가 인정되었다. 이를 분석해 보면 다음과 같다.

3.2.1 사서자격의 유무

이번 조사에서는 응답자 124명의 6할이상이 사서자격을 구비하고 있는 것으로 한국의 도서관장의 사서자격율이 높아졌음을 확인할 수 있다. 이는 도서관 및 독서진흥법의 제도에 따라 1997년 봄부터 9월까지 전국지방공공도서관의 사서직 관장으로 임용됨으로써 비율이 크게 상승되었다고 볼 수 있다. 그러나 아직도 서울을 비롯하여 경기도와 부산 및 경상도지역에서 그리고 특히 교육부보다는 내무부 산하의 공공도서관에서 사서직 관장의 임용에 따른 준법정신이 다소 희박함을 찾아 볼 수 있다.

〈표10〉 사서자격의 유무비교

구분	실수	비율(%)
유자격자	124	65.9
무자격자	63	33.6
무응답	1	0.5
계	188	100.0

이에 관해 보다 상세한 분석을 해보면 전문대나 대학기관에서 도서관 정보학을 배운 사람은 31명(16.5%)에 머무르고 있는 것으로 아직도 한국의 도서관정보학교육은 도서관장 사이에서 일반화되어 있지 않음을 나타낸다.

대학과 전문대학에서 사서자격을 얻은 사람들과 국립중앙도서관의 사서강습으로 자격을 얻은 사람들과의 두그룹별로 도서관 근무시의 의식을 살펴보면, 대졸자나 전문대 출신 중에서 도서관근무를 지망하지 않았던 사람이 6명(7.7%)명인데 비해서, 국립

도서관 사서강습 이수자가 20명(26%)로서 보다 높다는 사실은 승진 또는 인사발령으로 또는 건강문제와 같은 소극적 동기로 자격을 취득한 사람도 많음을 짐작케 한다.

이상의 내용을 근거로 하여 사서자격의 유무에도 전문직의식에 차이가 있는가 아닌가를 살펴보고자 한다.

<문14⑥>의 전문직의식에 관한 질문의 회답으로 “완전한 전문직” “그럭저럭 전문직이라고 생각한다”고 긍정적인 면으로 응답한 사람은 <전문직>으로, “어느 쪽도 아니다”라고 대답한 사람은 <중간>, “별로 전문직이라고 말할 수 없다” “전혀 전문직이 아니다”라고 부정적으로 응답한 사람들은 <비전문직>으로 구분하여 클로스분석을 행한 결과, 그 유의차가 나타남을 알게 되었다.

<표 11> 사서자격의 유무와 전문직 인식도

구 분	유자격자	무자격자	합계
전문직	95 (82.6%)	20 (17.4%)	115(100.0%)
비전문직	21 (35.6%)	38 (64.4%)	59(100.0%)
중간	8 (61.5%)	5 (38.5%)	13(100.0%)
합계	124 (66.3%)	63 (33.7%)	187(100.0%)

이제까지 도서관장과 도서관직원의 사서자격유무에 관한 여러가지 논의가 누차 반복되어 왔다.

분명히 현실적으로 사서자격은 비교적 단기간에게 취득할 수도 있으며, 앞에서 말했듯이 고도의 도서관 정보학을 배운 사람은 비교적 적은 비율로서 [체계적인 지식은 필요없다]거나 [의욕만 있으면 좋다]고 하는 목소리도 행정직 분야에서 종종 나온다. 하지만 이와같이 사서자격에 대한 유무에 따라 전문직의식에 영향이 있게 된다면 그 필요성을 전면 부정할 수 없는 것이다.

3.2.2 도서관 근무 경위

“귀하가 처음 도서관에 근무하게 되었을 때 어떻게 생각하십니까?”라고 하는 질문에 대한 응답 결과는 <표12>과 같다.

〈표12〉 도서관장의 근무경위

구분	실수	비율
도서관에 일하는 것을 제1희망으로 생각하였다	37%	19.7%
도서관에 일하는 것도 지망가운데 들어있었다	71%	37.8%
도서관에 일하는 것을 특별히 지망하지는 않았다	77%	41.0%
기타	2%	1.1%
무응답	1%	0.5%
합계	188%	100.0%

상기 표에 나타나듯이, “도서관에서 일하는 것을 제1희망으로 생각하고 있다”라고 응답한 자는 37명(19.7%)이며, “도서관에서 일하는 것도 지망 가운데 들어 있었다”라고 응답한 비율도 37.8%(71명)로 나타나지만, “도서관에서 일하는 것을 특별히 지망하지는 않았다”라고 응답한 자는 41.0%(77명)로서 가장 높은 비율을 보이고 있다. 이러한 근무경위를 근무지망동기 속에서 찾아보면 <표13>

〈표 13〉 도서관 처음 지망동기

구분	도서관에서 일하는 것을 제1희망으로 생각했다	도서관에서 일하는 것도 지망가운데 있었다	도서관일을 특별히 지망하지 않았다	무응답	계
자신의 성격에 맞아서	18(26.5%)	32(47.0%)	18(26.5%)	·	68(100.0%)
즐겁게일을할수있을것같아서	12(21.1%)	31(54.3%)	14(24.6%)	·	57(100.0%)
사회에 도움이 되고 싶어서	8(14.3%)	29(51.8%)	18(32.1%)	1(1.8%)	56(100.0%)
책을 좋아했기 때문에	14(31.1%)	14(31.1%)	17(37.8%)	·	45(100.0%)
승진의 기회가 있어서	5(11.6%)	18(41.9%)	19(44.2%)	1(2.3%)	43(100.0%)
자신의 전공을 살리고 싶어서	14(35.9%)	16(41.0%)	9(23.1%)	·	39(100.0%)
전문적일을 계속하고 싶어서	11(30.6%)	17(47.2%)	8(22.2%)	·	36(100.0%)
좋아하는 공부가 하고 싶어서	5(20.0%)	7(28.0%)	12(48.0%)	1(4.0%)	25(100.0%)
봉사가 즐거울 것 같아서	6(28.6%)	11(52.4%)	4(19.0%)	·	21(100.0%)
좋은 서비스를 하고 싶어서	4(20.0%)	8(40.0%)	8(40.0%)	·	20(100.0%)
도서관을 좋아하므로	4(22.2%)	9(50.0%)	5(27.8%)	·	18(100.0%)
여성에게 적합해서	6(40.0%)	6(40.0%)	3(20.0%)	·	15(100.0%)
기타	1(5.0%)	7(35.0%)	11(55.0%)	1(5.0%)	20(100.0%)
계	108(23.3%)	205(44.3%)	146(31.5%)	4(0.9%)	463(100.0%)

첫째, “도서관에서 일하는 것을 제1희망으로 생각하는” 사람들을 대상으로 동기분석을 찾아보면, “자신의 성격에 맞아서” “책을 좋아해서” “전공을 살리고 싶어서” 등의 순위로 나타나며

둘째, “도서관에서 일하는 것도 지망 가운데 있었다”라고 응답한 층에서는 “자신의 성격에 맞아서” “즐겁게 일을 할 수 있을 것 같아서” “승진의 기회가 있어서” 등의 내용이고

셋째, “도서관에 일하는 것을 특별히 지망하지는 않았다”라고 응답한 층에서는 “승진의 기회가 있어서” “자신의 성격에 맞아서” “사회에 도움이 되고 싶어서” 등의 순위로 나타난다.

이들을 종합해 보면, 도서관에 근무하게 된 경위는 일반적으로 자신의 성격이나 취미, 전문성 또는 승진 등의 동기에서 근무를 하게 된 것으로, 단지 그에 적극성과 소극적인 태도의 강약으로 나타난다.

여기서 동시 근무경위와 전문의식과의 클로스분석을 해보면 그 결과는 <표14>와 같다.

<표 14> 도서관 근무 경위와 전문직 의식

구분	전문직	중간	비전문직	계
도서관에서 일하는 것을 특별히 지망하지는 않았다	33(42.9%)	8(10.4%)	36(46.7%)	77(100.0%)
도서관에서 일하는 것도 지망 가운데 있었다	48(67.6%)	5 (7.0%)	18(25.4%)	71(100.0%)
도서관에서 일하는 것을 제1희망으로 생각하고 있었다	31(83.8%)	·	6(16.2%)	37(100.0%)
기타	2(100.0%)	·	·	2(100.0%)
계	114(61.0%)	13(6.9%)	60(32.1%)	187(100.0%)

상기표에서 나타나는 차이는 도서관 근무경위의 차이가 직접 전문직의식에 결부되어 생긴다는 것은 아니고, 도서관 근무경위의 차이가 업무에 몰두하는 자세 정도에 차이를 나타내게 하는 것으로서, 적극적 태도로서 업무에 몰두하는 사람만이 그 일의 중요성이나 전문성을 인식하게 된다는 관계가 성립되는 것이다.

3.2.3 도서관 근속년수

도서관이란, 선견성있는 경영만을 주장하는 것은 아니고, 5년, 10년이라는 장기적인 전망을 가진 경영방식도 견비해야 할 필요가 있는 것이다. “도서관장 업무에서 가장 필요하다고 느껴지는 능력은?”이라는 질문에 대한, <기타>문항의 응답 중에서 몇 사람의 도서관장이 장기적 전망의 필요성을 호소하였던 사실도 있다.

도서관장을 단기간 내에 대체해 버리는 상황에서 정말로 이같은 장기적인 전망을

가질 수 있겠는가 아닌가 하는 점은 의문의 여지가 생기게 된다.

여하튼, 도서관의 근속년수를 전문직 인지도와 연결시켜 클로스분석을 한 결과, 유의한 차가 있음을 나타낸다. 다음 <표15>에서 도서관 근속년수가 5년이 되지 않는 사람들에게 있어서는 “완전한 전문직” “우선적 전문직이라고 생각한다”라고 긍정적 태도로써 응답한 사람을 합하면 47명(40.8%)로서, 전문직의식은 낮은 편이라고 말하지 않을 수 없다.

<표 15> 도서관 근속년수와 전문직인식

구분	전문직	비전문직	중간	계
5년이하	47(47.5%)	44(44.5%)	8(8.1%)	99(100.0%)
6-10년	18(66.7%)	7(25.9%)	2(7.4%)	27(100.0%)
11-15년	19(90.5%)	1(4.8%)	1(4.8%)	21(100.0%)
16-20년	11(64.7%)	5(29.4%)	1(5.9%)	17(100.0%)
22년이상	20(83.3%)	3(12.5%)	1(4.2%)	24(100.0%)
계	115(61.2%)	60(31.9%)	13(6.9%)	188(100.0%)

그러나 근속년수가 6년에서 10년의 층이 되면 “완전한 전문직” 또는 “우선 전문직이라고 생각한다”라고 하는 비율은 66.7%로서 증가하고, 11-15년의 층이 되면 90.5%로서 급증하는데, 이후에도 전문적인지도는 근속년수에 따라 반드시 증가하지는 않아도 점차적으로 높아져가는 경향을 살펴볼 수 있다.

동시에 근속년수와 도서관에 근무할 때의 의식과의 관계를 연결시켜 클로스분석을 수행해 보면;

<표16>에서와 같이 유의차가 인정되었다.

<표 16> 도서관 근무년수와 도서관 근무경위

구분	도서관에서 일하는 것이 제1희망으로 생각하고 있다	도서관에 일하는 것도 지망 가운데 있었다	도서관에 일하는 것을 특별히 지망하지는 않았다	기타	계
5년 이하	14 (14.3%)	40 (40.8%)	43 (43.9%)	1 (1.0%)	98(100.0%)
6-10년이하	11 (40.7%)	9 (33.3%)	7 (25.9%)	·	27(100.0%)
11 - 15년	5 (23.8%)	7 (33.3%)	9 (42.9%)	·	21(100.0%)
16 - 20년	4 (23.5%)	6 (35.3%)	7 (41.2%)	·	17(100.0%)
22년 이상	3 (12.5%)	9 (37.5%)	11 (45.8%)	1 (4.2%)	24(100.0%)
계	37 (19.8%)	71 (37.9%)	77 (41.2%)	2(1.1%)	187(100.0%)

5년이하의 근속년수층의 사람들에 있어서는 도서관 근무를 특별히 지망하지 않았던 사람의 비율이 43.9%(43명)로서 반수정도를 보이고 있으나, 근속 5년 이후 20년층의 사람들 사이에서는 도서관의 근무를 특별히 지망하지 않았던 사람들의 비율이 많이 낮아지는 현상을 나타낸다.

도서관에서 근무하는 의식이 강하지 않은 사람은 일반사무직의 사람과 동일하며 일상적인 인사이동으로 도서관을 떠나버린다.

그러나 도서관 근무지망의 단계로서, 이미 사서자격을 갖고 있는 사람을 포함하여 상대적으로 의식이 강한 사람들은 도서관에 오래 근무하게 된다. 근무를 하는 사이에 사서자격증의 소유의식이나 직무교육을 비롯한 다양한 방법으로 자기연마를 가지며 그에 따라 전문적 지식과 기능을 숙련하여 이루게 됨으로서 전문직의 의식을 고취시키게 됨을 생각할 수 있다. 그리고 관장직에 취임하면서 부터 더욱 장래적인 근무를 하게 되는 경우도 있을 수 있다.

한편 도서관을 지망하지 않았던 사람들이나 도서관에서의 경험이 짧았던 사람들에게 있어서는 처음에는 도서관장이라는 직업의 전문성이 느껴지지 않았으나, 도서관 근무를 계속하는 중에 오히려 도서관 활동의 중요성을 깨닫고 그 때문에 전문직 지식의 필요성에 대해서 인식을 높이고, 자기개발능력에 전문직의 의식을 높이게 된다고 생각된다. 그리고 이같은 상태가 되기까지는 적어도 5년 이상의 기간이 필요한 것으로 생각된다.

여기서 근속년수와 사서자격의 유무와를 연결시켜 클로스분석을 수행한 결과는 <표17>이다.

<표 17> 도서관근무년수와 사서자격의 유무

	유자격자	무자격자	기타	합계
5년이하	44(44.4%)	54(54.6%)	1(1.0%)	99(100.0%)
6 -10년	22(81.4%)	5(18.5%)	·	27(100.0%)
11-15년	19(90.5%)	2 (9.5%)	·	21(100.0%)
16-20년	17(100.0%)	·	·	17(100.0%)
22년이상	21(91.7%)	2 (8.3%)	·	24(100.0%)
합계	124(65.9%)	63(33.6%)	1(0.5%)	188(100.0%)

근속년수 5년 이하의 99명에 대해서는 44명의 44.4%만이 유자격자인 것에 대해서, 근속년수 5년이상의 89명중 80명(89.9%)이 사서자격을 지니고 있다.

여기서 도서관에서의 경험년수가 증가할 정도로 전문직의식을 점차로 높인다고 하는 것은 단지 자격취득의 전문교육력의 현상으로만 비추어 말한 것이다. 그러나 대학

이나 국립도서관의 사서강습으로 익힌 이론적 전문적 지식이란 오로지 직접적인 도서관에서의 오랜 경험과 훈련을 기반으로 하여 그 위에 쉬지 않는 자기개발의 노력으로 서 전문직의 인지도도 증대되어 갈 수 있다고 하겠다.

3.3 전문직의식과 업무의 현상적 현황규정

앞에서 도서관장의 전문직의식에 대해서 다양한 요소와의 관련을 조사해 보았다. 하지만 이와같은 도서관장의 전문직의식은 그들이 직업인으로서 준비하고 있는 다른 성격, 특히 그들이 현실의 자기업무에 나타내고 있는 평가, 그리고 장래 어떻게 업무를 수행하고 싶은가 하는 업무의 미래전망과 관련지어 살펴보고자 한다.

먼저 <문14㉔> “도서관장의 업무가 변화가 있고 재미있는 일이라고 생각합니까?”의 질문과 <문14㉕> “귀하의 도서관은 질높은 서비스를 제공하고 있다고 생각하십니까?”하는 두가지의 질문을 클로스시켜 응답결과를 분석해 보았다.

<표18>도서관장의 업무관과 서비스관

구 분	도서관장의 일이 변화가 있어 즐거움다	자기의 도서관은 질높은 봉사를 제공하고 있다
아주 그렇다고 생각한다	29(19.5%)	34(24.4%)
그저 그렇다고 생각한다	91(61.1%)	86(61.4%)
그다지 그렇게 생각하지 않는다	14(9.3%)	10(7.1%)
전혀 그렇게 생각하지 않는다	12(8.1%)	9(6.4%)
기타	2(1.3%)	1(0.7%)
무응답	1(0.7%)	.
계	149(100.0%)	140(100.0%)

<표18>을 살펴보면, 각각의 응답이 매우 상호 비슷한 구성임을 찾아볼 수 있다.

그러므로 도서관장의 업무에 대한 긍정적 사고는 도서관의 공공서비스 활동의 인식에도 유의한 영향을 미친다고 분석된다. 덧붙여 전문직의식에 대해서, 클로스분석을 수행한 결과는 유의차가 인정되었다. 이를 위해 쌍방의 질문에 대한 응답으로 “완전히 그렇게 생각한다” “그럭저럭 그렇게 생각한다”를 선택한 긍정적 응답자와 “그다지 그렇게 생각하지 않는다” “전혀 그렇게 생각하지 않는다”를 선택한 부정적인 응답자, 그리고 “그 외”를 <기타>로 하여, 전문의식과의 클로스 분석을 시도하였다.<표19 참조>

다〇의 표에서도 매우 구성이 닮아 있는 것이 특징적이다. 관장의 업무를 전문직으로 느끼는 사람의 층에서는 8할이상의 사람이 도서관장이라는 직업이 변화가 있어 재미있는 업무라고 느끼고 있으며, 반대로 전문직이라고 생각하지 않는 층의 사람 중에

서 도서관장의 업무를 변화가 있어 재미있다고 느끼는 사람은 40명(66.7%)의 비율이지만, 비전문직으로 느끼면서 업무에도 재미를 못느끼는 사람은 3할 19명(31.7%)정도로 나타난다.

〈표 19〉 전문직의식과 관장의 업무관

구분	즐거운일이라생각한다	즐겁다고생각지않는다	기타	무응답	계
전문직	97 (84.3%)	15(13.0%)	2(1.7%)	1(0.9%)	115(100.0%)
비전문직	40(66.7%)	19(31.7%)	1(1.7%)	·	60(100.0%)
중간	12(92.3%)	1(7.7%)	·	·	13(100.0%)
계	149(79.3%)	35(18.6%)	3(1.6%)	1(0.5%)	188(100.0%)

서비스에 관한 질문에 있어서도 동일하게 전문직으로 느끼는 층에서는 질높은 서비스를 하는 것으로 느끼는 사람의 비율(74.7%)이 높게 나타난다.

전문직으로 생각하지 않는 사람들의 층에서는 질높은 서비스를 하지 못한다고 느끼는 사람들의 비율이 26.7%로서 유의한 차를 보이고 있다. 이와 같이 전문직의식은 도서관장의 업무관이나 서비스관까지 그 영향을 잘 미치고 있다고 볼 수 있다. <표20참조>

〈표 20〉 전문직의식과 서비스관

구분	질높은 서비스를 제공한다고 생각한다	제공하고 있다고 생각지 않는다	기타	합계
전문직	86(74.7%)	25(21.7%)	3(2.6%)	115(100.0%)
비전문직	44(73.3%)	16(26.7%)	·	60(100.0%)
중간	10(76.9%)	3(23.1%)	·	13(100.0%)
계	140(74.6%)	44(23.7%)	3(1.7%)	188(100.0%)

동시에 관장의 전문직의식은 그들의 직업생활의 장래전망에도 크게 관련되어 있다고 본다. 이를 위하여 <문14C>에서 “귀하는 자신의 직업생활의 장래에 대해서 어떻게 생각하십니까?”라는 질문의 회답을 분석하려 한다.

〈표 21〉 관장의 미래성향

구 분	실수 (명)	%
관리자 지향	103	54.8
전문가 지향	57	30.3
전출 지향	22	11.7
기타	3	1.6
무응답	3	1.6
계	188	100.0

〈표21〉에 나타난 어휘상에서 <전문가지향>이라는 것은 “현재의 조직 중에서 전문가로서의 지위를 확보하고 싶다”는 의미이며, <관리자지향>이란 “현재의 조직 중에서 조직관리나 운영에 관계하고 싶다”는 뜻이고, <전출지향>이란 “현재의 근무를 그만두고 다른 곳으로 이동하고 싶다”는 뜻이며, <기타>는 “기타”를 각각 의미한다.

상기 표와 같이 장래전망에 대해서 “현재의 조직 중에서 전문가로서의 지위를 확립하고 싶다”고 응답한 사람은 전체 188명 중 30.8%(57명)로 낮은 비율을 보이며, 그 다음에는 “현재의 조직 중에서 조직의 관리나 경영에 이바지하고 싶다”라고 응답한 관리자 지향의 비율이 55.7%(103명)으로서 가장 높게 나타난다.

이는 앞에서 설명한 바와 같이 도서관장으로서 현재 가장 필요로 하는 능력 가운데 “리더쉽”이나 “예산·인사관리” 등에 관한 능력을 필요로 제시하고 있던 관장들이 많았던 것과 함께, 관리자 지향의 전망비율이 높은 것은 서로 일치된다고 분석된다.

한편 “현재의 근무를 그만두고 다른 곳에 옮기고 싶다”고 응답한 전출지향자는 전체 188명 중 22명(11.9%)인 것을 보면, 관장은 역시 공무원인이므로 관장직에 할 수 없이 근무하는 사람도 적지않음을 짐작케 한다.

관장업무의 장래전망과 전문직의식의 관계를 클로스분석한 결과 유의한 차가 있음을 알아내었다. <표22참조>

〈 표 22〉 도서관장의 전문직의식과 미래성향

구 분	전문가지향	관리자지향	전출지향	기타	합계
전문직	50(43.9%)	59(51.7%)	4(3.5%)	1(0.9%)	114(100.0%)
비전문직	4(6.9%)	36(62.1%)	16(27.6%)	2(3.4%)	58(100.0%)
중간	3(23.1%)	8(61.5%)	2(15.4%)	.	13(100.0%)
합계	57(30.8%)	103(55.7%)	22(11.9%)	3(1.6%)	185(100.0%)

상기 표에서 보듯이, 전문직으로서 자기평가를 높게 제시했던 응답자 층에서는 “전문가 지향”의 희망자가 50명(43.9%)으로서, “관리자 지향”의 희망자 59명(51.6%)의 비율보다는 다소 낮게 나타난다.

반대로 중간층과 전문직으로 느끼지 않는 층에서는 각각 관리자지향이 가장 많은 지지를 받고 있다. 주목할 일은 전문직으로 느끼지 않는 층에서 3할정도의 사람이 현재의 근무를 그만두고 다른 곳에 옮기고 싶다고 생각하는 점이다. 이는 할 수 없이 도서관장에 취임해 있거나 “일반행정”지향의 사람들로 여겨진다.

이러한 진출지망도는 기본적으로 관장의 직무상 당연한 리더쉽이나 관리·운영능력의 필요성을 강하게 느끼기는 해도 미래적으로 관리지향적 관장의 위치보다는 차츰 전문가지향적인 방향으로 생각함이 높은 것이라고 생각될 수 있는 문제이다.

3.4. 전문직의식과 만족도

직업만족도는 무엇보다도 그 직업에 종사하는 사람들이 자신의 일에 부여되는 주관적인 상황 요건과 관련되어 상대적으로 나타난다.

그리고 앞에서 설명한대로 주관적인 상황요인은 전문직의식과도 유의한 관계가 있는 것으로 분석된다.

전문직의식은 직업만족에도 영향을 미치는 것이다. 따라서 <문22>에서 “귀하는 다음에 제시하는 사항에 대해서 어느 정도 만족하고 있습니까? 각 항목에 대해서 대답해 주십시오”라는 질문에서 “업무의 내용” “학력” “직장의 인간관계” “도서관 사서라는 직업에 의한 일반사회의 평가”라는 항목에 대해서 5단계 평가로 그 만족도를 진단한 결과는 <표23>와 같다.

<표 23> 직업만족도 (N = 188)

구분	업무내용	학력	직장의 인간관계	사서의 사회적 평가	수입(연봉)
만족	81(43.1%)	53(28.2%)	77(41.0%)	13(6.9%)	36(19.1%)
조금만족	58(30.9%)	51(27.1%)	70(37.2%)	34(18.1%)	58(30.9%)
중간	25(13.2%)	33(17.6%)	21(11.2%)	27(14.4%)	28(14.9%)
약간 불만	14(7.4%)	40(21.2%)	16(5.8%)	72(38.3%)	52(27.6%)
불만	5(2.7%)	5(2.7%)	4(2.1%)	36(19.1%)	9(4.8%)
무응답	5(2.7%)	6(3.2%)	5(2.7%)	6(3.2%)	5(2.7%)
합계	188(100.0%)	188(100.0%)	188(100.0%)	188(100.0%)	188(100.0%)

대부분의 항목에 대해서 “만족”이라고 응답한 사람들의 비율이 높고 “우선 만족”이라고 답한 사람들의 비율이 2순위이다. “만족”과 “우선 만족”으로 응답한 사람을 합쳐

서 보면, <업무 내용> <학력> <직장의 인간관계>의 3항목에서는 모두 과반수 이상의 비율로서 높은 만족도를 나타내고 있으나, 반대로 <사서의 사회적 평가> 항목에서는 과반수 이상의 불만을 나타내며 연봉을 포함한 <수입>항목에서는 반수정도만이 만족을 표시하고 있다.

이와같이 긍정적 만족도와 부정적인 만족도 간에는 상황요인에 따라 상대적으로 정해져 지는 것이 일반적이나, 관장의 학력의 불만족의 정도는 주어진 다른 항목에 비하여 “약간 불만족”의 비율이 높다고 인정된다.

〈표 24〉도서관장의 미래성향과 업무만족도

구분	전문가지향	관리자지향	전출지향	기타	합계
만족	27(33.3%)	43(53.2%)	10(12.3%)	1(1.2%)	81(100.0%)
조금 만족	18(32.1%)	32(57.2%)	5(8.9%)	1(1.8%)	56(100.0%)
중간	6(24.0%)	15(60.0%)	3(12.0%)	1(4.0%)	25(100.0%)
약간 불만족	3(23.1%)	6(46.1%)	4(30.8%)	·	13(100.0%)
불만족	2(40.0%)	3(60.0%)	·	·	5(100.0%)
합계	56(31.1%)	99(55.0%)	22(12.2%)	3(1.7%)	180(100.0%)

앞에서 도서관장 업무의 장래희망에서 “그만두고 싶다”고 응답한 층의 만족도를 살펴볼 때, 우선 “업무내용”과 관련시켜 분석해 보면, 그만두고 싶다는 전출지향자 22명 중 4명의 18.2%가 불만으로서 있는 것으로 다른 층 전문가지향, 관리자지향의 불만도율 8.9%와 9.1%에 비추어 다소 높게 나타난다.

하지만 그만두고 싶은 사람들의 경우 “업무내용”에 만족하고 있는 경우는 10.9%(15명)이며, “어느 쪽도 아니다”라고 응답한 사람은 12.0%(3명), 불만족도에서 30.3%(4명)으로 나타난다.

이같은 상황은 “그만두고 싶은” 사람들 중에는 현재도 업무에 일단은 만족하지만, 개인적으로는 보다 보람된 업무부서를 희망하고 있다고 해석되며, “어느 쪽도 아니다”라고 대답한 사람은 아예 체념적 상태에 있는 것으로 판단된다.

그리고 “도서관사서에의 일반사회의 평가”라는 항목의 만족도가 매우 낮은 것은 사회일반의 도서관 사서에 대한 의식의 희박함이나, 또는 관장 스스로가 업무자체의 평가 절하에도 요인이 있다고 생각할 수 있다.

그러나 그것과는 별도로 분명한 것은 자기의 질 높은 사회적 직무를 수행하고 있다는 자부심과 또는 전문적 의식 속에서도 도서관 사서라는 직업의 일반사회적 평가는 납득될 수 없다고 느끼게 되는 상관관계를 찾아 볼 수 밖에 없다.

4. 결론

본 연구에 가장 중점되는 결론내용은 시간관계상 차기에 다시 정리하도록 하며, 이상의 기술한 내용을 기초로 하여 보완적으로는 현실에서 요구되어지는 공무원직으로서의 공직도서관장상(像)을 차기에 모색하려 한다.

적절한 지적의 해당부분은 차후 분석과 발표 중에 참고자료로 삼고자 한다.