

한국 공공도서관장의 전문직의식과 그 영향요인

김 포 옥*

〈목 차〉

- | | |
|---|---|
| <p>I. 서론</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이론적 배경 2. 연구의 목적과 방법 <p>II. 회답자의 주요 항목별 구성</p> <p>III. 도서관장의 전문직에 대한 의식</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도서관장의 전문직의식 실태분석 2. 전문직의식과 영향요인 <p>IV. 도서관장의 전문직의식과 직업관 분석</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도서관장의 직업관 2. 도서관장의 전문직의식과 직업관 3. 도서관장의 전문직의식과 미래성향 | <p>V. 전문직의식과 만족도</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도서관장의 직업만족도 2. 지역별에 따른 직업만족도 3. 연령별·성별에 따른 직업만족도 4. 도서관장의 미래성향과 직업만족도 5. 도서관장의 전문직의식과 직업만족도 <p>VI. 결론</p> <p>참고문헌</p> <p>Abstract</p> |
|---|---|

I. 서 론

지금 한국의 도서관계에서는 도서관의 사서, 도서관장에 대한 전문직 제도의 확립이 오랜동안의 바램이 되어왔다. 그리하여 유자격자의 사서, 도서관장의 필요성의 근거, 전문직 제도의 확립을 위해 다양한 방법이 논해져 왔다.

평생교육과 정보문화센터로서의 거점으로써, 도서관 그 자체의 역할이 점점 중요하

* 전북대학교 문헌정보학과 교수

게 되어오는 현상 속에서, 그것을 지탱하는 중점적인 역할을 담당하는 도서관장직은 더욱 중요한 위치를 갖게 되었다. 하지만 현재 도서관을 지탱하고 있는 도서관장들은 어떤 사람들인가 생각해 볼때에, 이는 이제까지 한 번도 충분한 실증적 해명이 부인되었던 것은 아니고, 그 실상에 대해서도 우리는 그다지 확실한 지식을 갖고 있지 못했던 것으로 생각된다.

또한 도서관장을 전문직으로 하게 되면 그동안 다른 전문직종에서 다양한 특성이 지적되어 오듯이, 도서관장에게도 무엇인가의 특별한 직업적 특성이 분명히 있을 것으로 생각된다.

그래서 본 연구는 전국의 공공도서관을 대상으로 앙케이트조사를 수행하여 현대 한국의 공공도서관장들의 진 모습을 찾아 보고자 한다.

1. 이론적 배경

산업화 되어 가고 있는 사회는 전문화되어 가고 있는 사회이다. 그리고 이러한 사회는 전문가와 비전문가가 현저한 비율로 증가하고 있으며, 전문직의 위상을 획득하려는 직업의 수 또한 증가하고 있다.

그리고 오늘날 대부분의 일상업무는 전문가(experts) 혹은 직업전문가(professionals)들에 의해 이루어지고 있으며 이들 전문가 집단의 편재는 일종의 사회적 당위성마저 내포하고 있다.¹⁾

그러하여 전문직은 그것이 갖는 높은 수준의 사회 경제적 보상 때문에 매력있는 직업으로 인식되고 있다. 그리고 높은 수준의 지식과 기술을 근간으로 하는 서비스를 사회 구성원에게 제공한다는 점에서 육체노동이나 단순 반복적인 서비스 직종과는 그 업무의 성격이 다르고 그 점이 직업적 매력으로 작용하고 있다.

동시 전문직업에 대한 개념도 매우 다양하다. 그중 가장 일상적 의미에서의 전문직이란 보수를 받는 직업을 의미하며 “아미츄어”와 상반되는 개념으로 사용되어 왔다.

그러나 학문적으로는 주로 학자들에 의해 규정되어 온 바와 같이 몇가지 요건 및

1) W. J. Goode. "Encroachment, Charlatanism, and the Emerging profession : psychology, Sociology, and Medicine." American Sociological Review, Vol. 25, NO. 6(Dec. 1960). pp. 902

형태적 특성을 갖출 때 비로서 전문직업이 될 수 있는 것으로 말하고 있다. 즉 복잡한 분업속에서 특정분야에 대한 고도의 전문적 지식이나 기술은 말할 것도 없고 자기의 역할에 대한 한계성과 책임성 및 소명의식으로 말할 수 있는 직업의식동이 요구되는 것이다.

전문직업에 대해 지적하고 있는 학자들의 논의를 보면, 김종철 교수는 고도의 지성을 요구하는 정신적 활동위주, 엄격한 자격기준, 심오한 학문적 이론과 그 응용, 愛他의 동기를 요구하는 봉사활동, 고도의 자율성에 대한 사회적 책임, 스스로 규율하는 윤리강령, 자율적 조직체를 통한 사회적, 경제적 지위향상과 전문성 제고(提高)의 노력등을 말하고 있다.²⁾

松本三和夫는 전문직을 인정할 수 있는 요건으로서 첫째 직무수행에 불가결하여 다른 사람들이 대체 불가능한 체계적 지식이나 기능으로 이루어지는 전문능력과, 둘째 직무수행을 규정하는 기준으로서의 공공서비스의 이념을 갖추고 있어야 한다고 요약 설명하고 있다.³⁾

Liberman은 전문직의 특성을 유일하고 필수불가결한 사회적 봉사활동, 지적인 기술의 강조, 장기간의 전문적 훈련, 개인 및 집단으로서의 광범위한 자율성, 자율의 범위내에서 이루어진 판단과 선택에 대한 광범한 책임성, 경제적 이익보다 중시되는 사회적 봉사성, 포괄적인 자율조직, 상세하고 명료한 직무 수행상의 윤리강령으로 보고 있다.⁴⁾

이상에서 전문직의 특성에 관한 여러 학자들의 견해를 살펴 보았는데 이를 요약하면 다음과 같은 특징을 가지고 있다.

요컨대 전문직의 속성은 첫째, 장기간에 걸친 공식(公式)적 훈련을 바탕으로 한 체계적, 과학적인 지식을 소유하고 둘째, 그 나름의 봉사윤리(a service ethic)와 윤리규범을 지니고 셋째, 그것을 지켜 나가기 위해 동료들에 의하여 자율적으로 자기규제를 행하는 데에 있다고 하겠다.

2) 金鍾誌. 教育行政의 理論과 實際(서울: 교육과학사, 1976.30)

3) 大島敏洋·杉村葵. 公立圖書館長의 專門職意識, 日本圖書館情報大學研究報告. V. 13, 1号. pp. 26

4) Mgron Liberman. Education as a profession. (Englewood Cliffs, N. J.: prentice, Holl. Inc. 1956)

2. 연구의 목적과 방법

본고에서의 전형적인 전문직 모델기준에 있어서 전문직의 특성, 개인적 요건 및 그 관계에 대해서 <松本三和夫>가 제시한 내용을 기준으로 삼고자 한다.

그는 전문직으로 인정할 수 있는 특징적 요인으로서, ① 직무수행에 불가결하여 다른 사람들이 대체불가능한 체계적인 지식이나 기능으로부터 이루어지는 전문능력과 ② 직무수행을 규정하는 기준으로서의 공공서비스의 이념적 인식을 갖추고 있어야 함을 강조하였다. 이에 따라 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 앙케이트로서 살펴보고자 한다.

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

다음에 전문직도별로 앙케이트에서 얻어진 다양한 데이터와의 연결분석을 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. 그리고 통계적 분석은 SPSS-X를 사용하여 컴퓨터처리로 하였다.

1) 조사대상

한국도서관협회·공공도서관협의회에서 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) 조사표 회수경과

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.

II. 회답자의 주요항목별 구성

1. 지역별 도서관 분포

응답자의 도서관 소재지의 지역별 내용을 <표 1>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
무기명		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 전남북도가 3, 4명의 순위로 나타난다.

2. 성 별

〈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%
55세이상	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. 연 령

남성관장 중 50세 이상이 전체의 85명(45.3%)이고, 반대로 연령이 낮은 관장을 40명 미만으로 볼 때 39명(20.7%)이며, 여성관장은 모두 35명 중 많은 수가 40세 전 후반포로 나타난다.

4. 도서관 근무년수

회답자의 1997년 11월 현재에의 도서관 근무연수는 도서관에서 일시적으로 다른 부서로 이동하고, 또 도서관에 배속된 경우라도 타부처 근무시기는 제거하도록 했다. 단지 도서관에서 근무한 합계 년수만 인정하도록 하여, 응답된 결과를 <표 3>와 같이 정리해 보았다.

〈표 3〉 도서관 근무연수별 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

〈표 3〉에 의하면 근무연수 5년 이하의 사람들이 차지하는 비율이 매우 높은 것으로 52.7%(99명)을 차지하는데, 이중에서도 3년 이하의 관장수가 반수를 넘고 있다.

20년 이상의 장기 근속자를 살펴보면 24명(12.9%)으로서 주로 내부부보다는 교육부 소속(22명)의 관장들로 나타난다. 반대로 말해서 교육부보다는 내무부 산하의 단기 근속자 비율이 높게 나타난다. 한편 지역별 특성으로는 서울지방에서 장기근속자 비율이 가장 높지만 반대로 5년 이하의 단기근속자 비율은 경기도와 충청도, 그리고 경상도와 전라도의 순위로 높게 나타난다.

5. 관장의 경력 연수

회답자 188명 중 5년 이하의 관장경력을 지닌 자가 89.4%로 높은 비율을 나타내며 그 중에서도 1년 미만자가 108명(57.4%)로서 과반수를 넘고 있다. 반대로 최장경력자는 23년으로 나타난다. 이는 한국도서관 관장의 수명이 짧은 것은 물론 1997년도에 도서관 및 독서진흥법령의 준수에 따라 신규임용된 자들이 대부분임을 나타내 준다.

〈표 4 참조〉

〈표 4〉 관장경력연수 분포

경력연수	실수	비율	경력연수	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, 전문 및 대학의 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(33.5%)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 생각하셨습니다가?”라는 <문7>의 질문에 대한 응답결과는 <표 6>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, 최적으로 높은 비율은 “도서관에서 근무하는 것은 특별히 지망하지 않았다”는 응답자로 4할 정도를 차지하고 있다.

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

8. 도서관 근무 지망 동기

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

실제의 수가 많은 순위로서 정리해 보면 <표 7>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

<표 7>에서 나타나듯이, 많은 도서관장이 근무 초기에는 “자기 성격에 맞아서” 부득이 도서관에 근무하는 현상으로 나타난다. 책을 좋아하거나, 전문성을 살리고 싶어

나, 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.

Ⅲ. 도서관장의 전문직에 대한 의식

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.

1) 전문직으로서의 자기평가

도서관장은 자기자신의 직업을 전문직으로서 어느 정도 평가하고 있는 것일까? <문14b> “귀하의 현재 직업을 전문직이라고 생각하십니까?”라는 질문의 응답을 통해 집계한 결과는 <표 8>과 같이 나타난다.

<표 8> 전문직으로서의 자기 평가

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

“완전한 전문직” 또는 “우선 전문직”이라고 긍정적으로 응답한 사람은 전체 115명(61.2%)으로 나타내며, “그다지 전공직이라고 할 수 없다” 또는 “전혀 전문직이 아니다”라고 부정적으로 응답한 사람은 60명(31.9%)으로 나타내며, “어느 쪽도 그렇다고

할 수 없다"고 응답한 사람은 13명(6.9%)이다.

이 수치는 사서자격을 가진 사람이 124명(65.9%)인 것과 동시에 사서들의 근속기간이 길어지며, 도서관 업무의 실체를 통해 도서관 활동의 적극성으로서 무엇인가 스스로의 전문의식을 느끼게 되는 것은 아닌가 하는 가설을 갖게 된다. 이것은 관장의 임용경력이 대부분 3년 미만인 것에 비해 볼때 그다지 높은 수치는 아니기 때문이다. 그러나 전문직도가 높다고 해서 총체적 사상이 높은가 낮은가의 판단은 규정짓기 어렵다고 생각한다. 따라서 전문직 의식을 규정하는 특징적 요건으로서, 앞에서 제시한 대로 다음과 같이 전문직 모델의 기준을 삼고자 한다.

㉑ 체계적인 지식이나 기능에 부여되는 전문능력과 ㉒ 공공서비스의 이념을 도서관장이 어떻게 구체적으로 인식하고 있는가? 그리고 어느 정도 충족되고 있는 것인가를 조사하는 것으로 전문직 의식의 실태를 찾아 보고자 한다.

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?”라는 앙케이트의 응답 내용에 의해 다음의 내용을 검증하고자 한다.

<표 9>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

도서관장으로서의 업무 중 가장 필요로 하는 능력은 “리더쉽”이라고 응답한 사람이 전체의 121명(64.4%)를 차지하고 있다. 그 다음으로는 “도서관서비스제도”라고 응답한 사람이 26명(13.8%)이고, “예산관리”를 21명(11.2%), “인사관리”를 10명(5.3%) 등의 순위로 제시하고 있다.

반면에 비록 소수이기는 하나, “정보자료조직 및 가공”과 “도서관행정업무” “마케팅관리” “전산·컴퓨터처리” “지역사회학” 등을 필요 능력 중에 최우선으로 제시한 의견도 비율이 낮다고 하여 절대 묵과해서는 안될 내용이라고 생각한다. 이는 비록 비율은 적으나 도서관장의 직무가 깊은 전문적 지식도 필요함을 시사하며, 그것만으로는 부족하여 지역사회 전반에 걸친 풍부한 지식과 넓은 식견도 함께 요구되고 있음을 보여준다고 하겠다.

그러면 여기서 전문적으로 규정할 만한 2가지 특징적 요건 중에서 첫 번째 ㉠ 직무수행에서 불가피하게 다른 사람들로 대체 불가능할 만한 체계적인 지식이나 기능으로서 성취되는 전문능력을 공공도서관장들은 어떻게 느끼고 있는가? 그 필요 정도는 어느 정도인지? 아니면 요건 중 만족도는 어떠한가를 검토하고자 한다.

<표 9>에 나타나듯이, 본 연구가 도서관의 일반 직원이 아닌 도서관장을 대상으로 하는 것으로 “리더쉽”이나 “인사 및 예산관리”를 필요한 능력의 높은 비율로 제시하게 됨은 오히려 마땅한 이치라고 생각한다. 즉, 오늘날의 많은 전문직종이란 실존의 고전적 전문직과는 다른 조직 속의 전문직으로 나타난다. 더욱이 도서관장은 지방자치체의 한 부서장으로서, 조직인으로서 그 활동이나 행동이 나타나야 한다. 혹자는 이제 관장은 도서관원으로서의 독자적인 고유의 지식이나 기능이 오히려 필요치 않다는 의견도 있다.

그렇다면 현실적으로 “리더쉽”이나 “예산관리”나 “인사관리” 능력은 관장에게 필수 능력요건의 하나라고 강조될 수 있다.

이것은 관장 임용후 경력년수가 1년된 사람이 108명(57.5%)인 것으로서 전체로 보아 비교적 관장경력이 짧은 사람들 중에서 “리더쉽”이나 “예산관리” 및 “인사관리”의 능력을 의식하고 있는 것으로 사료된다.

하지만 “리더쉽”이나 “예산 및 인사관리”의 운영능력의 내용을 보다 세밀히 분석한다면 다음과 같은 도서관 운영만의 전문적인 지식이 뒷받침되어야 하는 경향을 보

여준다고 하겠다. 한마디로 “리더쉽”에 관한 능력이란 실로 그 내용도 다양한 것이다. 리더쉽이란 지도력과 통솔력, 기획력과 조정력 등의 일반적인 조직상의 관리 운영능력을 포괄하고 있다.

3) 공공서비스이념의 인식도

전문직으로 규정할 만한 주관적 요건 중의 하나로서 두 번째 ⑤ 공공서비스의 이념을 도서관장이 어떻게 구체적으로 인식하고 있는가? 어느 정도 충족되고 있는 것인지를 조사해 보았다.

도서관장 중 “도서관서비스 제도”에 관한 능력을 최우선으로 제시한 사람은 26명(13.8%)으로서 제2순위로 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 정보화 사회와 평생교육차원에서 다양한 자기계발요구를 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.

2. 전문적의식과 영향요인

전문직으로서의 자기평가는 전문능력과 공공서비스의 이념에 관한 회답자의 개인적 지각요인의 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 앙케이트 응답에서 얻어진 다양한 요인과 전문의식과의 관련 을 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.

1) 사서자격의 유무

이번 조사에서는 응답자 121명(64.3%)의 65.9%이 사서자격을 구비하고 있는 것으로 한국의 도서관장의 사서자격율이 높아졌음을 확인할 수 있다. 이는 도서관 및 독서진흥법의 제도에 따라 1997년 봄부터 9월까지 전국지방공공도서관의 사서직 관장으로 임용됨으로써 대거 비율이 상승되었다고 볼 수 있다. 그러나 아직도 서울을 비롯하여 경기도와 부산 및 경상도지역에서 그리고 특히 교육부보다는 내무부 산하의 공공도서관에서 사서직 관장의 임용에 따른 준법정신이 보다 희박함을 찾아 볼 수 있다.

〈표 10〉 사서자격의 유무

구 분	실 수	비 율(%)
유자격자	124	65.9
무자격자	63	33.6
무응답	1	0.5
계	188	100

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 전

문대 출신 중에서 도서관근무를 지망하지 않았던 사람이 6명(7.7%)명인데 비해서, 국립도서관 사서강습 이수자가 20명(26%)로서 보다 높다는 사실은 승진이나 인사발령 또는 건강문제와 같은 소극적 동기로서, 자격을 취득한 사람도 많음을 짐작케 한다.

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

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

<표 11> 사서자격의 유무와 전문직 인식도(유의차)

구 분	유자격자	무자격자	합 계
전문직	95 (76.6%)	20 (31.7%)	115 (61.5%)
비전문직	21 (16.9%)	38 (60.0%)	59 (31.6%)
중간	8 (6.5%)	5 (8.0%)	13 (6.9%)
합계	124 (100%)	63 (100%)	187 (100%)

<표 11>에서 나타나듯이 사서자격을 갖고 있는 사람들(124명)에 있어서 전문직이라고 생각하는 사람들의 비율이 82.6%(95명)로서 높은 편이며, 그렇게 생각하지 않는다고 느끼는 관장의 비율은 16.9%(21명)로서 적은 편이다.

반대로 사서자격을 갖고 있지 않은 사람들(63명)에 있어서는 전문직이라고 생각하는 사람들이 17.4%(20명)로서 낮게 나타난다. 이는 자격취득을 위한 교육의 내용이 직업관에도 영향이 되고 있음을 입증한다.

하지만 대학이나 전문대학교육으로 사서자격을 얻은 사람과 국립중앙도서관의 강습으로 자격을 얻은 사람과의 사이에는 전문직의식에 대해 유의차가 인정되지 않음을 나타내었다.

이제까지 도서관장과 도서관직원의 사서자격유무에 관한 여러 가지 논의가 누차 반복되어 왔다.

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

2) 도서관 근무 경위

“귀하가 처음 도서관에 근무하게 되었을 때 어떻게 생각하십니까?”라고 하는 질문에 대한 응답 결과는 <표 12>와 같다.

<표 12> 도서관장의 근무경위

구 분	실 수	비 율
도서관에 일하는 것도 제1회망으로 생각하였다	37%	19.7%
도서관에 일하는 것도 지망 가운데 들어있었다	71%	37.8%
도서관에 일하는 것도 특별히 지망하지는 않았다	77%	41.0%
기타	2%	1.1%
무응답	1%	0.5%
합 계	188%	100.0%

상기 표에 나타나듯이, “도서관에서 일하는 것을 제1회망으로 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.

3) 도서관 근무 최초 지망 동기

여기서 근무 경위를 근무 지망 동기 속에서 찾아보면 <표 13>과 같이 나타난다.

〈표 13〉 도서관 처음 지망동기

구 분	도서관에서 일하는 것을 제1희망으로 생각	도서관에서 일하는 것도 지망가운데 있다	도서관일을 특별히 지망하지 않았다	무응답	계
자신의 성격에 맞아서	18(26.5%)	32(47.0%)	18(26.5%)	·	68(100.0%)
즐겁게 일을 할 수 있을 것 같아서	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” “책을 좋아했기 때문에” 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 근무경위와 전문직의식과의 연결분석 결과는 <표14>와 같다.

〈표 14〉 도서관 근무 경위와 전문직 의식

구 분	전문직	중 간	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%)
도서관에 일하는 것을 제1희망 으로 생각하고 있었다	31(83.8%)	.	6(16.2%)	37(100.0%)
기 타	2(100.0%)	.	.	2(100.0%)
계	114(61.0%)	13(6.9%)	60(32.1%)	187(100.0%)

도서관에서 근무하는 것을 제1희망으로 생각하는 사람들 중에서 자기의 직업을 전문직으로 느끼는 사람은 83.8%(31명)이며, 전문직이라고 생각하지 않는 사람들은 16.2%(6명)에 머물러 있다.

또한 도서관에서 근무하는 것을 특별히 희망하지 않았던 사람들 중에서는 관장직을 전문직이라고 느끼는 사람들이 33명(42.9%)이며, 비전문직이라고 생각하는 사람은 36명(46.7%)의 비율로 나타났다. 또한 “도서관에서 일하는 것도 지망 가운데 있었다”라고 응답한 사람들 중에서도 전문직으로 느끼는 사람은 48명(67.6%)이며, 비전문직으로 생각하는 사람은 18명(25.4%)의 비율로 큰 차이를 나타내는데, 이는 도서관 근무경위에 의해서도 전문직의식에는 유의한 차이가 있음을 입증하는 것이다.

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

4) 도서관 근무년수

도서관장 188명 중에 과반수(99명) 이상이 5년 이하의 근속년수를 나타낸다. 이는 관장의 빈번한 교체라는 사실과 관장의 전문직요건으로서의 지식과 기능을 다른 직종

이 쉽게 대체할 수 없다는 기본성격을 부정하기 때문이며, 또 한가지 이유는 이 중에 대부분이 도서관 및 독서진흥법에 따라 신규임용된 관장의 수가 많다는 것으로 분석된다.

2순위로는 5년에서 10년의 근속자가 27명(14.4%)이며 3순위로는 21년 이상의 장기 근속자가 24명(13.0%) 순서로 나타난다.

도서관이란, 선전성있는 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 몇사람의 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 분석을 한 결과는 유의한 차가 있음을 나타낸다. 다음 <표15>에서 도서관 근속년수가 5년이 되지 않는 사람들에게 있어서는 “완전한 전문직” “우선적 전문직이라고 생각한다”라고 긍정적 태도로서 응답한 사람을 합하면 전체 115명중에 47명(47.5%)로서, 전문직의식은 그다지 높은 편은 아니더라고 말하지 않을 수 없다.

<표 15> 도서관 근속년수와 전문직인식

구 분	전 문 직	비전문직	중 간	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%)
21년이상	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 전문직 인지도는 근속년수에 따라 반드시 증가하지

는 알아도 점차적으로 높아져가는 경향을 살펴볼 수 있다.

동시에 근속년수와 도서관에 근무할 때의 의식과의 관계를 연결시켜 분석을 수행해 보면 <표 16>에서와 같이 유의차가 인정되었다.

〈표 16〉 도서관 근무년수와 도서관 근무경위

구 분	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%)
6~10년 이하	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%)
21년 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 높아지는 현상을 나타낸다.

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

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 고취하게 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 근무

를 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 5년이상의 기간이 필요한 것으로 생각된다.

덧붙여 설명하자면 앞의 <표 15>에서 나타나듯이 근속년수가 5년 이하층의 사람들은 사서자격을 갖고 있는 사람이라도 스스로를 전문직이라고 평가한 사람은 상대적으로 적다. 즉, 99명 중 47명(47.5%)이다. (유자격자의 경우는 76.6%(95명) 표11참조)

반대로 5년을 넘게 근속하고 있는 사람들은 유자격자 115명 중 전문직이라고 생각하는 것은 68명(59.1%)로서 대부분 전문직도가 근속년수에 따라 조금씩 상승하고 있음을 살펴보게 된다.(무자격자에 대해서는 31.7%)

근속년수와 사서자격의 유무와를 연결시켜 분석을 수행한 결과는 <표 17>과 같다.

<표 17> 도서관 근무년수와 사서자격의 유무

	유자격자	무자격자	기 타	합 계
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%)
합 계	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 5년 이상의 89명중 80명(89.9%)사서자격소지자 이상의 총89명 중에는80명의 실제로 89.9%가 사서자격을 지니고 있다.

이같이 도서관에서의 경험년수가 증가할 정도로 전문직의식을 점차로 높인다고 하는 것은 단지 자격취득의 전문교육력의 현상으로만 비추어 말한 것이다. 그러나 대학이나 국립도서관의 사서강습으로 익힌 이론적 전문적 지식이란 오로지 직접적인 도서관에서의 오랜 경험과 훈련을 기반으로 하여 그 기초위에 쉬지 않는 자기개발의 노력으로서 전문직의 인지도도 증대되어 갈 수 있다고 하겠다.

Ⅳ. 도서관장의 전문직의식과 직업관 분석

앞에서 도서관장의 전문직의식에 대해서 다양한 요소와의 관련을 조사해 보았다. 하지만 이와같은 도서관장의 전문직의식은 그들이 직업인으로서 준비하고 있는 고유한 특성, 즉 그들이 현실의 자기업무에 나타내고 있는평가, 그리고 앞으로 어떻게 업무를 수행하고 싶은가 하는 업무의 미래전망과 관련지어 살펴보고자 한다.

1. 도서관장의 직업관

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

〈표 18〉 도서관장의 업무관과 서비스관

구 분	도서관장의 일이 변화가 있어 즐거웁다	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%)

<표 18>을 살펴보면, 각각의 응답이 매우 상호 비슷한 구성임을 찾아볼 수 있다.

도서관장의 업무에 관하여 19.5%(29명)이상의 사람들이 변화가 있어 아주 재미있다고 느끼고 있으며 “그저 그렇다고 생각한다”라고 긍정적인 응답자는 61.1%(91명)로 높은 비율을 보이는 것으로 이들을 합하면 120명(80.5%)로서 긍정적인 비율이 높다고 하겠다.

동시에 자기의 도서관 서비스질에 관해서도 “아주 그렇다고” 생각하는 사람들이 24.4%(34명)으로 나타나며 “그저 그렇다고 생각한다”라고 응답한 사람이 61.4%(86명)의 높은 평가로서 긍정적인 의식을 가지고 있다.

반대로 부정적으로 생각하는 비율은 “그다지 그렇게 생각하지 않는다” 14명(9.3%), “전혀 그렇게 생각하지 않는다” 12명(8.1%)로서 합하면 26명(17.4%)를 나타낸다.

하지만 도서관장의 업무가 변화가 있어 재미있다고 느끼고 있는 것이 자기의 도서관은 질높은 서비스를 하고 있다는 기분에 영향을 주거나, 반대로 자기의 도서관은 질높은 서비스를 제공하고 있다는 의식이 자기의 일은 변화가 있어 재미있다고 하는 기분에 직접 연결되는 것은 아닌가싶다.

이상과 같이 도서관장의 업무에 대한 긍정적 사고는 도서관의 공공서비스 활동의 인식에도 유의한 영향을 미친다고 분석된다.

2. 도서관장의 전문직의식과 직업관

덧붙여 전문직의식에 대해서, 관장의 직업관을 상호연결분석을 수행한 결과에는 유의차가 인정되고있다. 이를 위해 쌍방의 질문에 대한 응답으로서 “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, 전문직의식의 연결분석을 시도하였다. <표 19 참조>

<표 19>내용을 분석해보면, 관장의 업무를 전문직으로 느끼는 사람의 층에서는 84.3%의 사람이 도서관장이라는 직업이. 변화가 있어 재미있는 업무라고 느끼고 있으며, 반대로 전문직이라고 생각하지 않는 층의 사람 중에서 도서관장의 업무를 변화가 있어 재미있다고 느끼는 사람은 40명(66.7%)의 비율이지만, 한편 비전문직으로 느끼면서 업무에도 재미를 못느끼는 사람은 19명(31.7%)으로서, 이는 전문직으로 느끼면서 즐겁다고 생각하지 않는 사람보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 그러므로 전문직 인식은 관장의 업무관에도 영향을 미치고 있음을 입증한다.

〈표 19〉 전문직의식과 관장의 업무관

구 분	즐거운 일이라 생각한다	즐겁다고 생각지 않는다	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%)
중 간	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.<표 20 참조> 이와 같이 전문직의식은 도서관장의 서비스관까지 그 영향을 잘 미치고 있다고 볼 수 있다.

〈표 20〉 전문직의식과 서비스관

구 분	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%)
중 간	10(76.9%)	3(23.1%)	·	13(100.0%)
계	140(74.6%)	44(23.7%)	3(1.7%)	188(100.0%)

3. 도서관장의 전문직의식과 미래성향

관장의 전문직의식은 그들의 직업생활의 장래전망에도 크게 관련되어 있다고 본다. 이를 위하여 <문14>에서 “귀하는 자신의 직업생활의 장래에 대해서 어떻게 생각하십니까?”라는 질문의 회답을 분석하려 한다.

〈표 21〉 관장의 미래성향

구 분	실 수 (명)	%
관리자 지향	103	54.8
전문가 지향	57	30.3
전출 지향	22	11.7
기 타	3	1.6
무응답	3	1.6
계	188	100.0

〈표 21〉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.

〈표 21〉와 같이 장래전망에 대해서 “현재의 조직 중에서 전문가로서의 지위를 확립하고 싶다”고 응답한 사람은 전체 188명 중 30.3%(57명)로 낮은 비율을 보이며, 그 다음에는 “현재의 조직 중에서 조직의 관리나 경영에 이바지하고 싶다”라고 응답한 관리자 지향의 비율이 54.8%(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 연결분석한 결과 유의한 차가 있음을 알아내었다. <표 22 참조>

〈표 22〉 도서관장의 전문직의식과 미래성향

구 분	전문가지향	관리자지향	전출지향	기 타	합 계
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%)
중 간	3(23.1%)	8(61.5%)	2(15.4%)		13(100.0%)
합 계	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 27.6%(16명)의 사람이 현재의 근무를 그만두고 다른 곳에 옮기고 싶다고 생각하는 점이다. 이는 할 수 없이 도서관장에 취임해 있거나 “일반행정”지향의 사람들로 여겨진다.

이러한 전출지향도의 비율이 높은 것은 기본적으로 관장의 직무상 당연한 리더쉽이나 관리·운영능력의 필요성을 강하게 느끼기는 해도 점차적으로는 체계적인 지식이나 기능을 겸비한 전문가지향의 방향으로 생각함이 높은 것이라고 생각될 수 있는 문제이다.

V. 전문직의식과 만족도

1. 도서관장의 직업만족도

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

그리고 앞에서 설명한대로 주관적인 상황요인은 전문직의식과도 유의한 관계가 있

는 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 <표 23>와 같다.

<표 23> 직업만족도(N=188)

구 분	업무내용	학 력	직장의 인간관계	사서의 사회적 평가	수입(연봉)
만 족	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%)
중 간	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%)
불 만	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 합쳐서 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. 그리고 “도서관사서에 의한 일반사회의 평가”라는 항목의 만족도가 매우 낮은 것은 사회일반의 도서관 사서에 대한 의식의 회박함이나, 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 전문직 의식 속에서도 도서관 사서라는 직업의 일반사회적 평가는 납득될 수 없다고 느끼게 되는 상관관계를 찾아 볼 수 밖에 없다.

2. 지역별에 따른 도서관장의 직업만족도

〈표 24〉 지역별에 따른 직업만족도

구 분	서울/경기 /인천	부산/대구 경북/경남	대전/충북 /충남	광주/전북 /전남	강원 /제주	무응답	합 계
빈 도 수	43	46	30	34	18	17	188(명)
업무내용	3.81	3.98	4.10	3.85	3.94	4.00	3.94
학 력	3.56	3.57	3.30	3.56	3.44	2.82	3.44
직장의 인간관계	3.93	4.04	4.30	3.94	4.00	3.47	3.98
사서의 사회적 평가	2.23	2.70	2.47	2.50	2.22	2.18	2.43
수입(연봉)	3.09	3.39	3.33	3.24	3.39	2.59	3.21

지역적 분석을 수도권, 영남권, 충청권, 호남권, 강원·제주권의 5개 지역으로 나누어 볼 때 : 첫째, 업무내용의 만족도에 있어서는 충청권지역이 가장 높으며 그 다음으로는 영남지역과 강원·제주권지역이 2, 3순위로 나타난다. 둘째, 학력의 만족도에 있어서는 영남권과 서울을 비롯한 수도권과 광주를 포함한 호남권의 순위로 나타나고 있으며 셋째, 직장의 인간관계의 만족도에 있어서는 대전을 포함한 충청권과 영남권 및 강원·제주권의 순위로 높은 만족도를 보이고 있다.

그러나 도서관 사서에 대한 일반사회적 평가의 만족도는 평균치를 미치지 못하는 실정에서 영남권이 1순위로, 그리고 호남권과 수도권의 순위로 나타나고 있다. 동시관장들의 연봉에 대한 만족도는 전국적으로 평균치에 도달하는 것으로, 영남권과 강원·제주권 그리고 충청권의 순위로 만족도가 나타나고 있다. 바꾸어 말하면, 종합적 분석에서 수도권과 호남권지역이 직업만족도의 모든 항목에서 가장 불만도가 높으며, 영남권과 충청권이 모든 항목에서 만족도가 높은 것으로 분석된다.

3. 연령별·성별에 따른 직업만족도

〈표 25〉 연령별·성별에 따른 직업만족도

구 분	27-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55세이상	무응답	남	여	합계
빈도수	11명	39명	38명	15명	33명	52명	151명	37명	188명
업무내용	2.27	3.92	3.95	4.60	4.09	4.00	3.97	3.81	3.94
학 력	1.82	3.72	3.45	4.00	3.15	3.60	3.51	3.16	3.44
직장의 인간관계	2.73	4.13	3.89	4.20	4.21	4.00	4.06	3.68	3.98
사서의 사회적평가	1.45	2.49	2.39	3.07	2.64	2.29	2.36	2.68	2.43
수입(연봉)	2.55	3.92	3.58	3.93	3.94	3.88	3.75	3.81	3.21

연령의 구분을 40세를 기준으로 40세 이전과 55세 이상을 각각 하나로 묶고, 40세 이후에서 55세까지는 5년 단위로 나누어, 모두 5개 그룹으로 구분하여 직업만족도를 측정해 보았다.

전반적인 분석에서 볼 때 50-54세의 연령층이 업무내용이나 학력, 사서에 대한 일반사회적 평가, 연봉등의 항목에서 가장 만족도가 높은 것으로 나타나며, 직장의 인간관계 항목에서는 55세 이상의 연령층이 만족도가 가장 높은 것으로 나타나고 있다.

반대로 27-39세의 연령층은 모든 항목에서 만족도가 가장 낮은것으로서 특히, 학력과 사서에 대한 일반사회적 평가부분에서 가장 불만도가 높은 것으로 나타날 때, 이는 대부분 대졸 출신자로서 짧은 근무동안의 직장에 적응력을 갖지 못하고 있는 것으로 분석된다. 바꾸어 말하면 연령층이 높을수록 직장에 적응력이 높아 짐을 의미하나, 그렇다고 장기근속자일수록 만족도가 반드시 높아진다고는 말하기 어렵다.

동시 남녀별의 비교에서는, 직업의 만족도가 여성관장보다는 남성관장이 높게 나타나는데, 남성관장의 경우는 업무내용이나, 학력, 직장의 인간관계등의 3개 항목에서 여자보다 만족도가 높게 나타나며, 여성관장의 경우는 사서에 대한 일반 사회적 평가나 관장의 연봉에 있어서 남성관장보다는 만족도가 높은 것으로 분석된다. 특히, 남성관장의 경우는 직장의 인간관계의 항목이 가장 만족도가 두드러지게 높으며, 여성관장의 경우는 업무내용과 연봉의 2개 항목에서 두드러진 만족도를 보이고 있다. 즉, 다시 말하면 전반적인 면에서 여성관장보다는 오히려 남성관장의 만족도가 보다 우

위로 나타나고 있다.

4. 도서관장의 미래성향과 직업만족도

〈표 26〉 도서관장의 미래성향과 업무만족도

구 분	전문가지향	관리자지향	전출지향	기 타	합 계
만 족	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%)
중 간	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%)
합 계	56(31.1%)	99(55.0%)	22(12.2%)	3(1.7%)	180(100.0%)

상기에서 나타나듯이 현직 공공도서관장들의 업무만족도는 관리자지향자가 전문가지향자보다 높게 나타나고 있다. 또한 <전출지향>의 도서관을 그만두고 싶은 사람들의 경우 “업무내용”에 만족하고 있는 경우는 10.9%(15명)이며, “어느 쪽도 아니다”라고 응답한 사람은 12.0%(3명), 불만족도에서 30.8%(4명)으로 나타난다.

이는 “그만두고 싶은” 사람들 중에는 앞으로도 보람된 업무부서를 희망하고 있다고 해석되며, “어느 쪽도 아니다”라고 대답한 사람은 아예 체념적 상태에 있는 것으로 판단된다.

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

5. 도서관장의 전문직 의식과 직업만족도

현직 공공도서관장들의 직업 만족의 상태를 전문직의식과 연관시켜 <표 27>의 내

용을 분석해 보면 공공도서관장들의 직업만족도는 “업무내용” 과 “학력”, “직장의 인간관계”의 항목에서 높게 나타나며, 반대로 “사서직업에 대한 사회적 평가”항목에 대해서는 모두 만족도가 저조한 것으로 나타나고 있다. 또한 <표 28>를 살펴볼 경우 “전문직이라고 생각한다”는 사람들 17명 중의 10명(58.9%)이 사서의 사회적 평가에 관하여 “불만” 혹은 “약간 불만”이라고 하는 높은 불만감을 표시하고 있다.

<표 27> 전문직의식과 직업만족도

구 분	전문직	중간	비전문직	계
업무분담	4.15	4.15	3.90	4.07
학 력	3.64	3.46	3.52	3.59
직장의 인간관계	4.09	4.31	4.14	4.12
도서관 사서직업에 대한 사회적평가	2.57	2.50	2.49	2.54
수입(월급)	3.36	3.08	3.32	3.33
합 계	115	13	60	188

<표 28> 전문직 의식과 사서의 사회적평가의 만족도

구 분	만 족	중 간	불 만족	무 응 답	합 계
전 문 직	31(27.0%)	12(10.4%)	68(59.1%)	4(3.5%)	115(100.0%)
비전문직	14(23.3%)	12(20.0%)	33(55.0%)	1(1.7%)	60(100.0%)
중 간	2(15.3%)	3(23.1%)	7(53.8%)	1(7.7%)	13(100.0%)
합 계	47(25.0%)	27(14.4%)	108(57.4%)	6(3.2%)	188(100.0%)

<표 29>에 나타났듯이 전문직의식이 높은 사람들에서는 8할(77.4%) 가까이가 업무 내용에 만족하고 있으며, 불만족을 느끼고 있는 사람은 9.6%로 나타난다. 이에 비하여, 전문직으로 느끼지 않는 층에서는 7할(66.7%) 정도가 업무에 만족하고는 있으나, 업무상 불만족스러운 사람의 비율은 13.3%로서 앞의 전문직으로 느끼는 사람에 비하여 5분의 1정도라 분석된다.

그리고 <표 30>과 같이 전문직의식과 직장의 인간관계를 연결시켜 분석한 결과는 만족하고 있는 사람들의 비율이 높게 각층마다 특히 큰 차이가 없으며, 불만족도의 비율도 각층마다 비슷하게 낮게 보이고 있다. 그러나 전문직의식에 관하여 이쪽도 저쪽도 아닌 중간층의 사람들에서는 오히려 직장의 인간관계에 대해서 불만족도가 거의 나타나지 않고 있다.

이와같이 전문직의식이란 업무의 내용을 기반으로 하여 직업만족도에도 그 영향을 미치고 있음을 나타낸다. 그러나 만족도와외의 연결분석에서는 연봉과 사서의 사회적 평가의 만족도 그 항목을 제외하고는 “업무상” 또는 학력과 직장의 인간관계 항목에서 모두 유의한 차가 인정되지 않았음을 부연하고 싶다.

〈표 29〉 전문직의식과 업무만족도

구 분	만 족	중 간	불 만 족	무 응 답	합 계
전 문 직	89(77.4%)	12(10.4%)	11(9.6%)	3(2.6%)	115(100.0%)
비전문직	40(66.7%)	10(16.7%)	8(13.3%)	2(3.3%)	60(100.0%)
중 간	10(76.9%)	3(23.1%)	·	·	13(100.0%)
합 계	139(73.9%)	25(13.3%)	19(10.1%)	5(2.7%)	188(100.0%)

〈표 30〉 전문직의식과 직장의 인간관계의 만족도

구 분	만 족	중 간	불 만 족	무 응 답	합 계
전 문 직	88(76.5%)	14(12.2%)	10(8.7%)	3(2.6%)	115(100.0%)
비전문직	48(80.0%)	5(8.3%)	5(8.3%)	2(3.3%)	60(100.0%)
중 간	11(84.6%)	2(15.4%)	·	·	13(100.0%)
합 계	147(78.2%)	21(11.2%)	15(7.9%)	5(2.7%)	188(100.0%)

VI. 결 론

본 연구에서는 사서전공교육을 이수한 도서관장과 사서교육을 이수하지 않은 관장과 전문직에 대한 의식의 차이를 분석해 본 결과 통계적인 유의차가 인정되었다.

즉, 전공교육이수자의 관장에 있어서는 전문직도가 높은 것에 비해서 사서 전공교육을 이수받지 않은 자 사이에서는 전문직도가 낮게 나타난다.

그들의 현실적 업무의 상황요인이나 직업생활의 미래전망 그리고 그들의 직업의 만족도 등에서도 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다.

그리고 전문직 의식과의 연결분석에서는 유의차가 나타났는데, 그것은 사서전공교육을 이수받은 자격의 유무와 관장의 업무자세(업무관), 그리고 공공 서비스의 의식 및 만족도 등에서 유의차가 인정되고 있다.

그러나 여기서 사서의 자격은 전문직의 인식을 높이는 요인의 하나이긴 하지만, 현재는 전문직 인지도에 큰 영향을 미치는 요인으로서 오�히려 도서관 근무경위에서 보여지는 긍정적 사고이며, 도서관에서의 경험 변수에 따른 오랜 경력으로 나타난다.

도서관에서의 근무년수와 전문직의식과의 연결분석에서는 오늘날의 공공도서관장이란 직업의 특성을 잘 나타내주고 있다.

도서관장의 재직기간이 매우 짧으며, 근속년수는 5년이하의 사람들로서 5할이상을 나타낸다. 이들의 분야에서는 전문직의 인지도가 낮은 것으로 나타남에 비하여 근속년수가 5년을 넘은 사람들에서는 전문직의 인지도 비율이 증감의 변화는 있어도 조금씩 높아져 감을 보여준다. 이는 도서관 근무 이후에 또는 관장으로 임용된 직전에 행정직에서 일정한 사서강습을 이수받은 사람도 적지 않음을 보여준다.

또한 전문직의식의 함양은 오�히려 학력보다는 사서의 전공이수여부가 확실하게 전문직의 인지도를 높이는 방향으로 영향을 미치고 있다.

그러나 공공도서관장의 전문직의 인지도는 전문교육기관에서 도서관 정보학문을 배운 응답자 수가 비교적 적은 현상에서 볼 때, 대학의 사서교육과정이나 단기간의 사서강습에서 익힌 이론적 전문지식보다는 현장에서 실천적인 고도의 전문지식을 필요로 하는 인식에 기인된다고 볼 수 있다. 즉 스스로 자기개발능력의 결과로서 전문

직의 의식이 함양된다고 생각된다. 이같은 방향의 전문직의 인지도가 오늘의 한국의 공공도서관장들의 직업의 본질이 아닌가 사료된다.

본 연구 가운데서 가장 중점되는 결론내용을 정리하면 다음과 같다.

- ① 한국의 공공도서관장의 과반수는 근속년수 5년이하로 나타난다.
- ② 사서전공교육을 이수한 공공도서관장은 65.9%로서, 이 중에 47.8%가 국립중앙도서관의 사서강습과 사서교육원의 교육을 통해 자격을 취득하였다.
- ③ 도서관에 처음 근무할 때, 도서관을 제1희망으로 생각하고 있었다는 사람은 19.7%가 되며, 37.8%가 도서관을 특별히 지망하지 않은 것으로 즉, 거의 임용령에 의한 것으로 나타난다.
- ④ 공공도서관장의 직업을 전문직으로서 긍정적으로 자기평가한 사람은 61.2%로 나타난다.
- ⑤ 공공도서관장으로서 가장 필요로 하는 능력은 <리더쉽>과 <도서관 서비스제도> <예산관리> <인사관리>에 관한 내용으로 나타난다.
- ⑥ 공공도서관장의 전문직의 인지도는 사서전공교육이수의 여부와 도서관의 근무경위 그리고 도서관의 근속년수의 3가지 요인으로 분석하였다.
- ⑦ 유자격도서관장의 76.6%가 스스로 전문직이라고 자기평가를 하고 있다. 또한 사서전공교육이수의 여부는 장기근속지수의 증가로 연결된다. 그러나 사서자격의 유무나 장기근속자가 반드시 전문직의 의식이 높다고는 설명하기 어렵다. 그러나 도서관장의 업무관(자세)이나 서비스의식, 업무만족도와의 연결분석에서는 분명하게 유의차가 나타난 것으로 분석된다.
- ⑧ 도서관에서 근무하는 것을 강하게 전문직으로 의식하면서 동시에 도서관에서 일하는 것을 제1희망으로 생각한 사람들은 약 8할로 높게 나타난다. 이와같이 초기 근무시 적극적 의식의 강약은 업무관이나 서비스관에도 영향을 미치고 있다.
- ⑨ 공공도서관장의 전문직 의식은 관장의 현실적 업무의 상황요건이나, 장래업무에 어떻게 활동하고 싶은가라는 미래전망 계획에도 영향을 미치고 있다. 즉, 전문직이라고 생각하는 사람들의 8할이상 이 도서관장의 업무가 변화가 있어 즐겁다고

느끼며, 전체의 반수 정도가 관리자 지향의 성격으로 나타나고 있으나, 동시에 11.9%(22명)의 관장이 다른 부서로 진출하고 싶다고 생각하고 있다.

- ⑩ 공공도서관장의 전문직 의식은 또 업무내용이나 학력, 직장의 인간관계등과 같은 직업관의 만족도에도 영향을 미치고 있다. 즉, 도서관장직을 전문직으로 생각하는 사람들은 업무내용이나 학력 및 직장의 인간관계에 대하여, 그 만족도가 높게 나타나지만, 사서의 사회적 평가인식에는 오히려 불만족도가 높은 것으로 나타난다.

이상에서 기술한 내용을 기초로 하여, 본 연구자는 보완적으로 현실에서 요구되어지는 공무원적으로서의 공직도서관장상(像)을 차기에 계속 모색하려 한다. 그리하여 도시와 지방간의 균형적인 도서관의 발전을 이루며, 도서관운영체계의 선진화를 조성해 나가도록 하고자 한다.

참 고 문 헌

(1) 단행본

- ① 朴文相 “專門職主義(professionalism) 확립에 관한 실증적 연구.”
연세대학교대학원, (1991). pp. 80.
- ② 金鍾權. “전문직과 관리직의 직무수행상의 인지태도에 관한 비교연구.”
전북대학교 행정대학원 행정학과, (1995).
- ③ 한국도서관협회 도서관인 윤리선언, (1997. 10. 30. 공포내용)
- ④ 전국사서협회·도서관운동연구회. “공공도서관 관장, 그는 누구인가.”
공공도서관 활성화를 위한 심포지움 자료(1), (1996. 12. 12. 발행)

(2) 정기간행물

- ① Sharan M. Garrou. "The Role of the public Library Director." The Katharine sharp Review, ISSN 1083-5261, university of washington, NO. 2 (winter 1996)
- ② Joy M. Greiner. "A comparative study of the Career Patterns of Male and female Administrators in the Large public Libraries." Library Trends, V. 34, NO. 2(1985)
- ③ Verna L. Pungitore. "Perceptions of change and public Library Directors in Indiana : An Exploratory study." Library & Information Science Research, V. 9 (1987). pp. 247-264.
- ④ 大島敏洋·杉村優. “公立圖書館長の 専門職意識と その 規定要因.” 圖書館情報大學研究報 告書, V. 13, NO. 1.
- ⑤ Guy A. Marco. "Ethics for Librarian : a narrow view." Journal of Librarianship and Information Science, V. 28, NO. 1(1996).
- ⑥ Janice J. Kirkland. "The Missing women Library Directors : Deprivation versus Mentoring." College and Research Libraries, V. 58, NO. 4(1997)
- ⑦ D. P. Carrigan. "The Roles of Library directors in the political economy of the city." public Libraries, V. 31, NO. 6(1992)

⑧ P. Torgeson. "Rural Library issues : Three veteran administrators speak out." public Libraries, V. 30, NO. 3(1991). pp. 156-158.

(3) 본 연구의 설문내용은 "A Comparative study of the career patterns of Male and Female administrators in the large public Libraries" (by Joy M. Goreiner)의 내용과, " , 公立圖書館長の 専門職意識" (大島敏洋·衫村憂 共著)의 내용을 참고로 조사하였음.

A Study on the professional perception of public Library Directors and its influential factors.

Po-Ok Kim *

〈Abstract〉

The purpose of this study was attempted to investigate the professional perception of the public library directors in Korea, and to measure and to compare the perceptual difference between Directors that have or have not of Librarian's license.

The authors obtained data through questionnaires by mail to 188 directors of public Libraries. The number of respondents which become available for analysis was 188 and the response rate was 58.8%.

The Major findings of this study are summarized as follows:

1. The professional perception of public Library Directors differs from the qualification for a librarian.
2. The Librarian's license made difference with regards to perceptual attitudes, consciousness of services, satisfying on job situation of Directors.
3. The professional perception of public Library Directors may have influence on each others of a school career, task work, colleague understandings on the job situations.
4. but the difference have no significance statically.
5. Thus we need to study other types of organization and influential variables for generalization of this study.

* Department of Library and Information Science. Ch ō nbuk National university