

공공도서관 관장의 사서직과 비사서직간 직무성과 비교연구

A Comparative Study on the Job Performance Between Librarian Director and Non-librarian Director in Public Libraries.

정 현 태(Hyun-Tae Joung)*

< 목 차 >

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| I. 서론 | III. 관장의 직무성과 비교를 위한 가설검증 |
| 1. 연구목적 | 1. 관장의 사서직급과 직무성과간의 상관관계 |
| 2. 연구방법 | 2. 관장의 사서직급과 대외활동의 적극성간의 상관관계 |
| II. 사서직 관장 관련규정에 대한 논란 | IV. 결론적 제언 |
| 1. 도서관및독서진흥법의 사서직 관장 규정 | |
| 2. 공공도서관 관장의 역할에 대한 논의 | |

초 록

본고는 문화관광부의 공공도서관 관리운영 평가결과를 이용하여, 사서직 관장과 비사서직 관장의 직무성과를 비교하였다. 사서직 관장의 직무성과는 비사서직 관장의 그것에 비교하여 우수한 것으로 나타났다. 또한 도서관장의 사서 직급이 높을수록 관리운영 평가실적이 높게 나타났으며, 사서직급 수준과 평가점수 수준 간에는 뚜렷한 상관관계가 확인되었다. 따라서 공공도서관 관장을 사서직으로 요구하는 도서관 및 독서진흥법의 규정은 정당한 것으로 평가된다.

주제어 : 도서관장, 공공도서관 관장, 사서직 관장, 비사서직 관장

Abstract

This study has compared the job performance of librarian director with that of non-librarian director, by making use of the public library evaluation research executed by Ministry of Culture & Tourism. The result was that the performance score of librarian director is much superior to that of non-librarian director. It is found that the more director's librarianship level is high, the more director's performance score is high. Moreover, it is confirmed a clear relationship between director's performance score and his librarianship level. And so it is evaluated that 'the Library and Reading Promotion Act' which regulates only a librarian to be a public library director is absolutely right.

Key Words : library director, public library director, librarian director, non-librarian director

* 한국과학기술정보연구원(KISTI) 초청연구원(huntj@kisti.re.kr)

· 접수일 : 2004. 2. 21 · 최초심사일 : 2004. 3. 3 · 최종심사일 : 2004. 3. 7

I. 서 론

1. 연구목적

공공도서관 본래의 사업목적은 성공적으로 성취하기 위해서는, 문헌정보학의 전문적 교육 과정을 이수하고 도서관서비스의 목적과 임무를 정확히 인식하고 있는 전문사서가 관장직무를 수행해야 한다는 주장은, 도서관 현장의 전통적 다수 의견으로서, 공공도서관 관리운영의 선결요건으로 지적되어 왔다. 사회의 전문화 추세를 반영하듯, 공사부문을 막론하고 각종의 서비스시설마다 전문적인 교육이나 경험을 거친 전문가를 중용하여 사업목적은 극대화하려는 노력은 시대의 대세로 확인되고 있다.

우리나라에서는 공공도서관 관장의 사서직 보임을 규정한 도서관 및 독서진흥법의 관련 조항이 강제하고 있음에도 불구하고, 행정직 관장의 관행은 여전히 지속되고 있으며, 1997년 이후로 근년에 있어서는 오히려 사서직 관장의 비율이 감소하는 추세마저 확인되고 있다¹⁾. 공공도서관의 사업목적을 충실히 구현하기 위한 입법의도가 있었음에도 행정직 관장이 계속 되는 데에는 몇 가지 이유가 지적되고 있다. 일반적으로 ‘공무원총정원령’에 의한 사서직원 동결과 4급으로 제한된 사서승급제도의 모순, 비전문기관에 의한 도서관 운영위탁 등이 설명되고 있으나, 중요한 현실적 이유의 하나는 사서직 관장의 직무수행 능력에 대한 근거 없는 선입견에 기반하는 현실 법규에 대한 저항을 들 수 있다. 이들은 관장직무의 성격상 대내외 행정경험을 두루 거친 행정직 관장이 유리하다거나, 사서직 관장은 관리행정과 대외 활동에 부족하다는 나름대로의 막연한 선입견에 근거해서, 사서직 관장의 직무수행능력을 폄하하거나 비사서직 관장의 불법관행을 당연하게 받아들이는 경우까지 확인되고 있다.

따라서 사서직 관장보임을 규정한 도서관 및 독서진흥법의 정당성을 확인하고 사서직 관장의 주장이 설득력을 얻기 위해서는, 단지 사회의 전문화 추세에 따라 공공도서관 관장은 사서가 맡아야 한다는 일반적 주장을 되풀이하기 보다는, 사서직 관장이 비사서직 관장 보다 우수한 사업성적을 보일 수 있다는 사회적인 인정을 받도록 하는 것이 더욱 필요하다. 다만 아쉬운 것은 현재까지 사서들의 문헌정보학적 전문성이 정말로 공공도서관 관장의 직무수행에 있어 얼마나 탁월한 성과를 발휘하고 있으며, 사서들의 주장대로 비사서직 관장에 비교해 우월한 직무성적을 거두고 있는지를 증명하는 연구성과는 보이지 않고 있다는 점이다.

본 연구는 공공도서관 관장의 사서직 보임을 강제하는 법률적 규정에도 불구하고, 여전히 답보상태를 보이며 행정직 관장의 관행을 되풀이하고 있는 비사서직 관장임명의 관행이 갖

1) 문화관광부 한국문화관광정책연구원, 문화기반시설 관리운영평가연구 2003 (서울 : 동연구원, 2003).

는 부적절함과 사서직 관장의 우수한 직무능력을 확인하려는 의도를 가지고 수행되었다. 관장의 사서직 보임규정의 적법성을 확인하고 그 정당성의 근거를 제시하기 위하여, 전국 공공도서관에 대한 문화관광부의 평가결과를 근거로 사서직 관장과 비사서직 관장의 직무성과 및 대외활동의 평가점수를 비교함으로써, 사서직 관장의 우수한 직무성과와 적극적인 대외활동을 증명하고, 사서직 관장보임 규정의 정당성을 검증하도록 하였다.

2. 연구방법

사서직관장과 비사서직 관장의 직무성과 비교연구를 위한 기초데이터는, 지난 1998년 이래 문화관광부 도서관박물관과의 위탁연구로 한국문화관광정책연구원에 의해 수행되었던, ‘전국 문화기반시설 관리운영평가연구’의 2002년 및 2003년 서면평가결과를 이용하였다. 문화기반시설 관리운영평가는, 전국의 공공도서관을 대상으로 목표, 조직, 재정, 시설, 자료, 봉사, 협력의 7개 부문으로 구조화된 56개 문항의 서면평가를 통해, 개별도서관의 관리 운영실태를 평가한 후 성적이 우수한 도서관을 포상하며, 우수사례를 소개하고 도서관 현장의 당면문제 및 건의사항을 수렴하는 기회로서 도서관박물관과의 주관아래 6년째 실시되어 오고 있다²⁾.

<표 1> 2003년 전국문화기반시설 관리운영평가연구 평가지표의 구조

| 평가 지표 | 가 중 치 | 배 점 |
|---------|--------|--------|
| 1) 목표설정 | 10 | 50 |
| 2) 조직운영 | 20 | 100 |
| 3) 재정여건 | 5 | 25 |
| 4) 시설운영 | 10 | 50 |
| 5) 자료수집 | 15 | 75 |
| 6) 봉사활동 | 20 | 100 |
| 7) 교류협력 | 20 | 100 |
| 계 | 100(%) | 500(점) |

문화기반시설 관리운영평가의 지표구조는 기본적인 관리운영의 시설 및 재정, 소장자료에 대한 물리적 조건을 평가하는 것은 물론, 인력운영과, 정보봉사, 문화프로그램, 교류협력 등의 소프트웨어적 관리운영 실적을 평가한다는 점에서, 해당 도서관장의 직무성과를 포괄적인 수준에서 반영하고 있다고 판단된다. 관리운영평가의 56개 지표구성에서 관장의 직무성과와 직접적 관련이 없는 재정여건 및 시설운영의 물리적 여건을 평가하는 지표비중은 75점으로 전체평가점수 500점의 15%에 불과하고, 관리운영 평가지표의 절대적 비중은 소프트웨어적인

2) 상계서.

4 한국도서관·정보학회지(제 35권 제 1호)

관리운영 사업실적을 반영하고 있다는 점에서, 관장의 직무성과 평가척도로서 관리운영 평가 결과를 활용하는 것에는 큰 무리가 없는 것으로 판단된다. 일반적인 도서관 경영환경에서 관장의 직무능력 및 사업의욕이 해당도서관의 관리운영 전반에 있어 가장 잠재력이 큰 영향 요소로 볼 수 있기 때문이다.

따라서 본 연구는 문화기반시설 관리운영 평가결과가 해당도서관 관장의 직무수행능력을 일정하게 표현하고 있다는 전제 아래, 사서직과 비사서직 그리고 사서직급에 따른 평점의 통계분포를 상관 분석하여, 사서직급이 높은 도서관장의 직무수행성과가 비사서직 도서관장의 직무수행성과 보다 우수하다는 가설을 확인하고자 하였다.

이에 공공도서관 관장을 정사서1급, 정사서2급, 준사서, 비사서 등의 전문직 수준으로 나누고, 도서관 평점결과를 400점 이상, 300점 이상, 300점미만으로 구분하여 점수대별 평점분포를 구하였다. 관장의 전문직 수준과 평점분포 사이의 두 변수 간 상관관계를 확인하기 위해서는, 추리통계방법상 두 명명변수 간의 상관관계를 검증하는 χ^2 (카이스퀘어)검증방법을 이용하였다.³⁾ 분석데이터로 이용하는 2002년과 2003년 문화기반시설 관리운영평가에 참여한 도서관들의 자치단체별 사서직 관장비율과 서면평가 평균점수를, 자치단체 가나다순으로 정리하면 다음과 같다.

<표 2> 자치단체별 사서직 관장비율

| 자치단체 | 2003년 | | | 2002년 | | |
|-------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|
| | 평가도서관/ 사서직관장 | 사서직관장비율 (%) | 관리운영평가 평균점수 | 평가도서관/ 사서직관장 | 사서직관장비율 (%) | 관리운영평가 평균점수 |
| 강원도 | 25/15 | 60.0 | 287 | 22/14 | 63.6 | 331 |
| 경기도 | 35/7 | 20.0 | 356 | 27/9 | 33.3 | 367 |
| 경상남도 | 36/25 | 69.4 | 326 | 33/24 | 72.7 | 326 |
| 경상북도 | 31/21 | 67.7 | 300 | 33/22 | 66.7 | 296 |
| 광주광역시 | 11/6 | 54.5 | 331 | 5/5 | 100.0 | 361 |
| 대구광역시 | 71.4 | 71.4 | 430 | 8/5 | 62.5 | 424 |
| 대전광역시 | 4/3 | 75.0 | 393 | 7/6 | 85.7 | 374 |
| 부산광역시 | 17/13 | 76.5 | 370 | 16/13 | 81.3 | 367 |
| 서울특별시 | 26/16 | 61.5 | 359 | 21/14 | 66.7 | 372 |
| 울산광역시 | 4/2 | 50.0 | 406 | 4/2 | 50.0 | 395 |
| 인천광역시 | 8/5 | 62.5 | 384 | 7/4 | 57.1 | 390 |
| 전라남도 | 34/15 | 44.1 | 296 | 23/11 | 47.8 | 299 |
| 전라북도 | 23/12 | 52.2 | 248 | 18/10 | 55.5 | 254 |
| 제주도 | 14/3 | 21.4 | 357 | 12/4 | 33.3 | 358 |
| 충청남도 | 28/16 | 57.1 | 292 | 24/15 | 62.5 | 303 |
| 충청북도 | 19/16 | 84.2 | 328 | 20/14 | 70.0 | 332 |
| 계 | 322/179 | 55.6 | 324 | 280/172 | 61.4 | 331 |

3) 차배근, 사회통계방법 (서울 : 세영사, 1988), pp.450-464.

II. 사서직 관장 관련규정에 대한 논란

1. 도서관및독서진흥법의 사서직 관장 규정

공공도서관장의 역할과 임무에 대한 논의가 본격적으로 대두하는 것은, 1987년 도서관법에 서 “공공도서관장은 사서직 또는 행정직으로 보한다”고 관련규정을 개정하면서부터이다. 1963년의 ‘도서관법’에서는 공공도서관과 학교도서관에 사서직원과 사서교사를 두어야 한다고 규정하고 있었지만 별도로 도서관장에 관한 규정은 두고 있지 않았다. 1987년 개정 도서관법이 시행되기까지 문교부가 주관하였던 공공도서관 현장에서 행정직 도서관장은 오랜 관행으로 유지되어 왔다. 1987년의 개정으로 비로소 도서관장 보임과 관련한 사서들의 불만은 어느 정도 개선되었다고 하지만, 행정직 도서관장 보임의 현장 관행은 개선의 기미를 보이지 않고 지속되었다. 마침내 1991년 ‘도서관진흥법’에 이르러서 공공도서관의 관장은 사서직 만 이 말도록 하고, 이에 따라 5년의 경과규정을 두어 1997년 1월부터 모든 공공도서관 관장은 사서직이 말도록 강제하였다.⁴⁾ 이것은 당시 도서관행정 및 정책전담 부서 이관과 관련하여 도서관계에 호의적이었던 문화부가 사서들의 의견을 전폭 수용하여 법안 개정에 적극 반영한 결과였다.

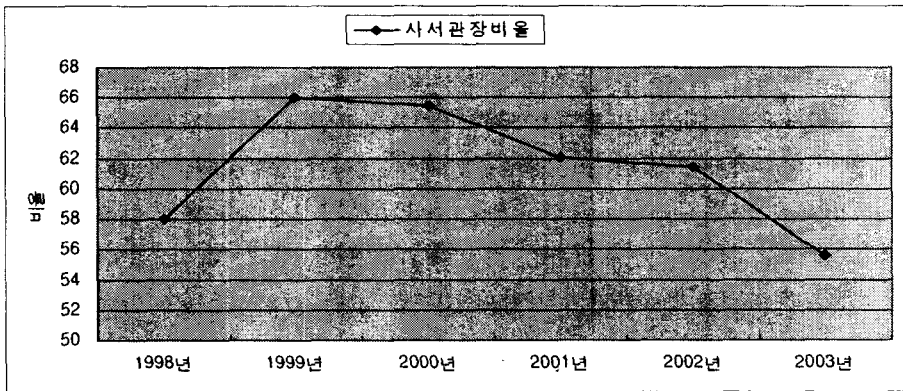
그러나 이러한 법개정에도 불구하고, 제도실시 이후 5년이 경과한 2001년에 이르기까지, 문화관광부의 문화기반시설 실태조사에 의하면, 조사대상 285개관 중 비사서직이 도서관장을 맡고 있는 곳이 108개관(37.9%)이나 되는 것으로 밝혀졌다. 이와 같이 현실 규정을 무시한 비사서직 도서관장의 임명실태는 아래 표에서 보듯이 해를 거듭하며 늘어나는 추세를 보이고, 2003년 현재에 있어서는 거의 절반수준(44.4%)에 이르고 있다. 도서관건립과 운영의 주체인 지방자치단체가 사서직 관장보임 규정을 회피하기 위한 소극적인 대응책의 하나가 도서관 명칭을 포기하는 것이라는 편법 사례는, 이미 유사명칭으로 개정된 도서관들을 통해 널리 확인되고 있는 사실이다. 교육청소속 공공도서관이 평생학습관으로 명칭을 변경한다거나, 자치단체 신설 공공도서관이 위탁운영을 추진하는 등, 도서관명칭을 포기하는 이면에는 이러한 사서직 도서관장의 의무규정을 회피하기 위한 이면의 의도가 있는 것으로 지적되고 있다.⁵⁾

4) 한국도서관협회, 한국도서관법령집 : 최초 입법부터 현행법까지(서울 : 동협회, 1998).

5) 문화관광부 한국문화관광정책연구원, 전게서.

<표 3> 1998년~2002년 공공도서관의 사서직 관장 비율

| 년도 | 조사대상 도서관 | 사서직 관장 도서관 | 비율(%) |
|-------|----------|------------|-------|
| 1998년 | 270관 | 156관 | 58.0% |
| 1999년 | 262관 | 173관 | 66.0% |
| 2000년 | 290관 | 190관 | 65.5% |
| 2001년 | 285관 | 177관 | 62.1% |
| 2002년 | 280관 | 172관 | 61.4% |
| 2003년 | 322관 | 179관 | 55.6% |



<그림 1> 1998년~2003년 사서직 관장 비율 변화

한국도서관통계에 의하면 2003년 현재 5,368명의 공공도서관 직원 중 행정직이 799명(14.9%), 사서직이 1,958명(36.5%), 기타 기능직이 2,611명(48.6%)으로 집계되고 있다. 집계에서 볼 수 있듯이 행정직원의 비율 14.9%에 비교해서 비사서직 관장이 44.4%나 점유하고 있다는 사실은 비사서직 관장비율의 심각성을 확인시켜 주고 있다.⁶⁾

또한 관장직 업무수행과 관련하여, 4급 도서관장이 운영하는 산하 도서관들을 통솔해야 하는 지역대표도서관의 경우, 3급 지위에 해당하는 도서관장을 요구하게 되는데, 현재 공무원 임용령에는 사서직급이 최고 4급까지로 제한되어 있는 관계로, 결국 사서는 대표도서관의 관장을 맡을 수 없는 현실적 모순이 발생하고 있다. 법규에 의거하여 지역대표도서관의 관장을 4급 사서직으로 임명할 경우, 관할 감독 기관에서의 업무추진이 원만하지 못하고, 실무협의와 회하 공공도서관을 통솔하는데 있어 행정적 애로를 겪게 되며, 대표도서관의 본래 지위를 벗어난 형식적인 대표역할에 그칠 수밖에 없는 직급운영상의 문제가 지적되고 있다. 따라서 3급 이상의 상위직급으로 운영되고 있는 대규모 공공도서관의 도서관장도 사서직이 운영을

6) 한국도서관협회, 한국도서관통계 2002 (서울 : 동협회, 2002).

말을 수 있도록, 사서직 공무원의 직급조정을 위한 법규 개정이 절실히 요망되는 이유가 바로 이 때문이다.⁷⁾

공공도서관 인프라기반이 우수한 선진국에서는 관장의 임용조건으로서 사서직을 요구하는 것이 일반적인 관행으로 확인되고 있다. 미국에서는 공공도서관에서 도서관장을 공모할 경우, 요구조건 중의 하나로서 미국도서관협회가 인증하는 일정 수준의 도서관정보학 대학원을 졸업한 문헌정보학 석사를 마친 사서를 요구하고 있다. 미국도서관협회(ALA)의 구인광고와 개별 공공도서관 사이트의 관장구인광고는 하나같이 관장의 응모조건으로서 문헌정보학 석사를 마친 사서직을 요구하고 있으며, 경우에 따라서는 일정 기간의 도서관 근무경험을 요구하고, 도서관장 취임이후 문헌정보학적 전문직무교육 이수를 채용조건으로 내걸기도 한다. 또한 가까운 일본의 경우는 최근까지 도서관법 제13조 제3항, “국가로부터 보조금의 교부를 받는 지방공공단체가 설치하는 공립도서관의 관장이 되는 자는 사서 자격을 가진 자가 아니면 안 된다”는 제한규정을 요구하여 왔으나, 지난 1999년 지방자치법 개정과정에서 규제개혁의 대상으로 지적되면서 아쉽게 폐지되고 말았다.

2. 공공도서관 관장의 역할에 대한 논의

국내외를 막론하고 공공도서관의 관장에 대한 논의는 일반적으로 도서관장으로서 수행해야 할 주요 임무는 무엇이고, 관장의 자질로서 요구되는 바람직한 조건은 어떤 것이 있는가에 대한 논의가 대부분으로 보인다. 공공도서관의 관장역할을 수행하는데 있어 사서직과 행정직의 직무수행에 대한 성과분석을 통해, 공공도서관장으로서 누가 더욱 적합한지를 거론하는 비교연구는 찾아보지 못했다. 특히, 사서직 관장이 당연시되는 영국과 미국에서는, 사서직 관장의 직무수행에 있어 문헌정보학적 전문지식 이외에 요청되는 지역사회 리더로서의 정치적 활동력을 강조하는 직무분석사례가 공공도서관 관장에 대한 연구문헌의 대부분을 차지하고 있는 것으로 보인다. 국내에서도 공공도서관 관장에 대한 연구문헌은 주로 관장직 역할수행에 요구되는 전문의식과 사회화의 배경, 그리고 지도력 향상방안 등에 대한 분석이 대부분이었다.

공공도서관 관장의 역할에 대해 먼저 김세익⁸⁾은, 전문사서직 관장이 바람직스럽기는 하나 현실적인 이유에서 행정직 관장도 민주적 리더쉽과 전문직 연수, 재정교섭능력 개발과 합리적인 조직운영 등을 조건으로 도서관 운영의 책임과 역할에서 사서직과 차이가 있을 수 없

7) 도서관운동연구회 편저, 공공도서관 운영론 (서울 : 예영커뮤니케이션, 2000), pp.8-36.

8) 김세익, “도서관장의 역할과 책임 : 공공도서관을 중심으로,” 도서관, 제40권, 제3호(1985. 9), pp.5-11.

다고 하였다. 또한 공공도서관 관장에게 특별한 관심을 가지고 지속적인 연구결과를 내고 있는 김포옥⁹⁾은, 공공도서관장의 전문직의식에 대한 영향요인을 분석하여, 자신의 업무를 전문직으로 생각하는 관장들은 업무내용이나 학력 및 인간관계에서 만족도가 높다는 사실을 밝히고, 도서관장의 사서 직무교육이 전문직의식 개발에 중요함을 강조하였다. 또한 전국 188개 공공도서관장에 대한 설문조사를 통해, 공공도서관장은 사회적 출신배경으로 도시보다는 지방출신이 많고 전직경력으로는 교원직이나 행정직 공무원이 대부분이며, 직무수행을 위한 탐구적 자세나 대외 활동 등이 부진함을 비판하고, 질 높은 도서관서비스를 위해 공공도서관장의 직위는 사회화 과정 최초부터 사서전문직 교육을 받은 사람이 책임자임을 주장하였다.

한편 공공도서관의 인사행정을 다루는 논고에서 한성택¹⁰⁾은, 사서직 관장의 의무규정을 실현하기 위한 문화체육부의 행정의지를 촉구하고, 사서직 관장의 양성을 위한 체계적인 교육계획 수립을 주장하였고, 엄영애¹¹⁾는 대구지역 공공도서관 관리자들의 의견을 수렴하여 실제의 관리현장에서 도움이 되는 관리자교육과정의 개발을 위해 관련 학회 및 협회 등과 연계한 계속교육의 중요성을 강조하였다.

이밖에도 공공도서관을 포함하는 도서관장의 역할과 임무를 다루고 있는 논고로서, 곽동철¹²⁾은 지식기반사회에서 정보기술의 도입으로 초래된 경영환경변화를 들어 도서관경영의 패러다임변화에 능동적으로 대처할 수 있는 기획자로서 도서관관리자를 강조하고, 도서관장은 미래를 준비하는 혁신적 지도자이어야 함을 요구하였다. 또한 박인웅¹³⁾ 역시 기술, 사회, 문화, 경제 등의 패러다임 변화 속에서 장래 도서관의 비전을 제시하는 전략적 리더십으로서 도서관장의 역할을 제시하고, 사서들에 대한 동기부여를 중요한 요소로 지적하였다.

사회의 변화와 기술발전에 따라 도서관장의 역할과 임무가 새롭게 변화되고 있다는 논지는 국내외를 막론하고 크게 다르지 않다. 도서관의 관장에 대한 특집을 다루었던 *Library Trends* 1994년 여름호에서, 호들리(I.B. Hoadley)¹⁴⁾는 사회의 변화에 따라 도서관장의 업무 여건이 현저하게 변화하고 있으며, 새로운 임무와 역할이 요청되는 것과 함께, 기왕의 업무

-
- 9) 김포옥, “한국공공도서관의 전문직 의식과 그 영향요인,” 도서관학논집, 제 28집 (199, 6), pp.1-38. ; 김포옥, “한국공공도서관장의 사회적 배경 및 사회화 과정의 고찰,” 한국비블리아, 제12권, 제1호 (2001), pp.171-190.
- 10) 한성택, “공공도서관인사행정에 관한 분석적 연구,” 승의논총, 제17집(1993, 7), pp.109-137.
- 11) 엄영애, “도서관 관리의 이론과 공공도서관 관리의 현황,” 한국도서관정보학회지, 제30권 제4호 (1999, 12), pp.87-106.
- 12) 곽동철, “지식기반사회에서 도서관 관리자의 패러다임 변화에 관한 고찰,” 한국도서관정보학회지, 제31권, 제1호 (2000,3), pp.167-186.
- 13) 박인웅, “도서관장의 전략적 리더십에 관한 연구,” 한국도서관정보학회지, 제31권, 제4호(2000, 12), pp.341-354.
- 14) Irene B. Hoadley, "Introduction," *Library Trends*, Vol.43, No.1(Summer 1994), pp.3-14.

에 있어서도 내부적 관리업무가 줄어들면서 보다 적극적인 대외적 리더십이 요구되고 있음을 지적하였다. 같은 호에서 공공도서관 관장의 역할을 논한 헤닝톤(D.Henington)¹⁵⁾은 도서관활동의 성패를 좌우하는 책임자로서 도서관장의 역할을 강조하고, 관장직 업무수행에서 가장 중요한 것은, 조직구조상의 지위와 신분이 아니고, 열정에서 비롯하는 카리스마와 주민들을 설득하는 리더십이라고 주장하였다. 한편, 도서관장은 전문사서로서 전략가적 리더십을 갖추어야 한다는 주류적 여론에 한발 더 나아가, 가로우(S.M. Garrou)¹⁶⁾는 공공도서관의 관장업무는 문헌정보학적 전문지식을 요구하는 내부업무 중심에서 비영리기관 경영자로서 대외업무 중심으로 변화하고 있다고 지적하고, 공공도서관 관장은 사서교육과 같은 전문교육뿐만 아니라 MBA와 같은 경영자 교육도 요구된다고 주장하였다.

III. 관장의 직무성과 비교를 위한 가설검증

1. 관장의 사서직급과 직무성과간의 상관관계

공공도서관의 관리운영 평가점수와 관장의 사서직급간의 상관관계를 확인하기 위해서는 다음과 같은 연구가설을 설정하고 이에 따른 귀무가설을 설정하였다.

- * 연구가설 1. : 사서로서 직급이 높은 관장은 낮은 직급 및 비사서직 관장에 비교해 직무수행 능력에 차이가 있다.
- * 귀무가설 1. : 사서로서 직급이 높은 관장은 낮은 직급 및 비사서직 관장과 비교해 직무수행 능력에 차이가 없다.

가설검증을 위해서는 먼저 2002년 서면평가 5번 문항 '사서직급 수준' 조사결과에 따라 관리운영 평가점수를 400점 이상, 300점 이상, 300점미만으로 구분하여 <표 4>과 같은 분포를 구하였다. 연구가설이 맞기 위해서는 사서직급이 높을수록 관리운영 평가점수가 높게 나타나

15) David. Henington, "Public Library Directors: Hierarchical Roles and Proximity to Power," *Library Trends*, Vol.43, No.1(Summer 1994), pp.95-103.

16) Garrou, Sharon M. 1996. "The Role of the Public Library Director," *The Katharine Sharp Review*, No.2(Winter 1996). <<http://alexia.lis.uiuc.edu/review/winter1996/garrou.html>> [cited 2003. 12. 4]

야 한다. 따라서 도서관장의 사서직급 수준과 관리운영 평가점수 구분과의 관련성을 알아보기 위해 두 독립변수의 상관관계를 나타내는 χ^2 검증방법을 적용하였다.¹⁷⁾

<표 4> 2002년도 관장의 사서직급 수준과 관리운영 평가점수의 분포

| 사서직급 | 400점 이상 | 300점 이상 | 300점 미만 | 합계 |
|--------|-----------|------------|-----------|------------|
| 사서 아님 | 21 (19.4) | 40 (37.0) | 47 (43.5) | 108 (100%) |
| 준 사서 | 1 (1.9) | 33 (63.5) | 18 (34.6) | 52 (100%) |
| 2급 정사서 | 17 (18.5) | 57 (62.0) | 18 (19.6) | 92 (100%) |
| 1급 정사서 | 11 (39.3) | 15 (53.6) | 2 (7.1) | 28 (100%) |
| 합계 | 50 (17.9) | 145 (51.8) | 85 (30.4) | 280 (100%) |

우선 도서관장의 사서직급 수준과 서면평가 점수수준과는 아무런 관련성이 없다고 보는 귀무가설이 맞을 것이라 기대되는 확률을 산출하기 위하여 두 변수 간의 기대빈도를 구하고, 이를 이용하여 χ^2 값을 구하였다.

먼저 기대빈도(E^{ij}) = (열의 합) x (행의 합) / 전체사례수_n 라는 방식에 따라, E^{1x1} = $108 \times 50 / 280 = 19.3$, $E^{2x1} = 145 \times 108 / 280 = 55.9$, $E^{3x1} = 85 \times 108 / 280 = 55.9$... 등으로 계산해 볼 수 있다. 다음으로 이러한 기대 빈도 수치를 이용하여 두 변수 사이의 상관관계를

검증하기 위해, $\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$ 의 공식을 적용하면, $\chi^2 = 37.4956$ 으로 도출되었다.

이 경우 자유도(df)는 (4-1)x(3-1)로 6이 되고, 따라서 자유도 6일 때 양방적 검증으로 유의수준 0.001에서 $\chi^2 \geq 22.46$ 을 만족시키게 되고, 결과적으로 도서관장의 사서직급 수준과 평가점수 수준과는 아무런 관련이 없다는 귀무가설은 부정되게 된다. 즉 χ^2 값이 크다는 것은 기대빈도와 차이가 크다는 것을 의미하므로, χ^2 값이 일정 유의수준에서 요구되는 일정값보다 크다면, 두 변수 사이에 상관관계가 없을 것으로 기대하는 확률 수준을 넘게 되어, 결국 유의미한 상관관계를 추정할 수 있는 것으로 해석된다. 따라서 도서관장의 사서직급 수준과 관리운영 평가점수 수준에는 의미있는 상관관계가 확인되었다. 연구가설에서 확인하고자 하였던 바, 도서관장의 사서직급이 높을수록 관리운영 평가점수가 높게 확인되었고, 이는 곧 사서직급이 높은 관장의 직무수행성과가 비사서직 관장 및 하위직 관장보다 높다고 할 수 있다.

17) 차배근, 전계서, pp.459-464.

<표 5> 2003년도 관장의 사서직급 수준과 관리운영 평가점수의 분포

| 사서직급 | 400점 이상 | 300점 이상 | 300점 미만 | 합계 |
|--------|------------|-------------|-------------|------------|
| 사서 아님 | 21 (14.7%) | 56 (39.2%) | 65 (45.5%) | 143 (100%) |
| 준 사서 | 4 (8.5%) | 22 (46.8%) | 21 (44.7%) | 47 (100%) |
| 2급 정사서 | 17 (17.2%) | 55 (55.6%) | 27 (27.3%) | 99 (100%) |
| 1급 정사서 | 14 (42.4%) | 18 (54.5%) | 2 (6.1%) | 33 (100%) |
| 합계 | 56 (17.4%) | 151 (46.9%) | 115 (35.7%) | 322 (100%) |

이러한 χ^2 검증방법은 2003년도 평가결과에 적용하더라도, χ^2 의 값이 33.3968로서, 자유도 (df) 6일 때 양방적 검증으로 유의도 수준 0.001에서 $\chi^2 \geq 22.46$ 을 만족시키면서 귀무가설을 부정하는 결과를 얻었다.

즉, 두 변수간의 상관관계를 검증하는 χ^2 값을 구해 본 결과 “사서직급이 높은 관장은 낮은 직급 및 비사서직 관장과 비교해 직무수행 능력에 차이가 없다.”는 귀무가설이 부정되고, 따라서 “사서직급이 높은 관장은 낮은 직급 및 비사서직 관장에 비교해 직무수행 능력이 우수하다.” 연구가설이 검증되었다.

따라서 관장의 사서직급 수준과 관리운영 평가점수 수준과는 밀접한 상관관계를 갖고 있음을 확인할 수 있으며, 전문직 사서직급이 높을수록 관리운영 평가점수 수준이 높다는 사실을 증명해 주고 있다. 결국 사서직급이 높을수록 우수한 평가점수를 받은 것으로 확인되며, 이는 관리운영 평가점수로 추정한 관장의 관리운영능력이 전문직 사서직급 수준과 일치하며, 사서직 관장의 직무수행능력이 비사서직 관장에 비교해 우수하다는 점을 확인시켜 주고 있다.

2. 관장의 사서직급과 대외활동의 적극성간의 상관관계

한편 사서직 관장의 대외활동이 비사서직 관장에 비교해 소극적이라는 일반적 속설을 확인하기 위해서, 다음과 같은 연구가설 및 귀무가설을 설정하여 관장의 사서직급과 관장의 대외활동자세 간의 상관관계를 확인하였다.

* 연구가설 2. : 사서로서 직급이 높은 관장은 낮은 직급 및 비사서직 관장에 비해 대외활동에 보다 적극적이다.

* 귀무가설 2. : 사서로서 직급이 높은 관장은 낮은 직급 및 비사서직 관장에 비해 대외활동에 보다 적극적이지 않다.

2002년 문화기반시설 관리운영 서면평가 5번 문항 ‘사서직급 수준’과 5-1번 ‘관장의 대외활동’을 평가한 문항을 이용하여, 관장의 사서직급과 적극적 대외활동 여부의 관련성을 알아보았다. 이를 위해 도서관장의 사서직급 수준별로 관장의 대외활동 정도를 적극적 활동, 소극적 활동, 활동 없음으로 나누어 두 가지 요인의 상관관계를 확인하였다.¹⁸⁾ 관장의 대외활동을 평가한 5-1번 문항에서, 도서관장의 대외활동 실적을 명기하도록 하였고, 이에 근거하여 통상적인 도서관협력 활동을 제외하고 다양한 지역사회 활동에 참여한 실적이 있으면 ‘적극 활동’으로, 지역사회 활동실적은 없지만 도서관 대외활동이 있으면 ‘소극 활동’으로, 마지막으로 대외활동 실적이 전혀 명시되지 않았으면 ‘활동 없음’으로 분류하였다.

<표 6> 2002년도 도서관장의 사서직급 수준과 대외활동의 적극성

| 사서직급 | 적극 활동 | 소극 활동 | 활동 없음 | 합계 |
|--------|------------|-----------|------------|------------|
| 사서 아님 | 33 (30.6) | 33 (30.6) | 42 (38.9) | 108 (100%) |
| 준 사서 | 18 (34.6) | 8 (15.4) | 26 (50.0) | 52 (100%) |
| 2급 정사서 | 41 (44.6) | 12 (13.0) | 39 (42.4) | 92 (100%) |
| 1급 정사서 | 16 (57.1) | 1 (3.6) | 11 (39.3) | 28 (100%) |
| 합계 | 108 (38.6) | 54 (19.3) | 118 (42.1) | 280 (100%) |

먼저 도서관장의 사서직급 수준과 대외활동의 적극성과는 아무런 관련성이 없다고 보는 귀무가설이 맞을 것이라 기대되는 확률을 산출하기 위하여, 두 변수간의 기대빈도를 구하고, 이를 이용하여 χ^2 값을 구하도록 $\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$ 공식에 적용하면, $\chi^2 = 19.421$ 로 도출되었다.

이 경우 자유도(df) 6일 때 양방적 검증으로 유의도 수준 0.01에서 $\chi^2 \geq 16.81$ 을 만족시키게 된다. 따라서 관장의 사서직급과 직무성과간의 상관관계에서 확인되었던 높은 수준의 유의도 0.001에는 못 미치지만, 도서관장의 사서직급 수준과 관장의 대외활동의 적극성 사이에 아무런 관련이 없을 것이라는 귀무가설을 부정하는 데에는 충분히 유의미한 수준을 보이고 있고, 결국 두 변수간의 상관관계를 추정하는 해석은 가능하다. 즉, 두 변수간의 상관관계를 검증하는 χ^2 을 구해 본 결과, 관장의 사서직급 수준과 적극적인 대외활동 사이에는 아무런 관련이 없다는 귀무가설을 부정하고, “관장의 사서직급이 높을수록 대외활동에 적극적이다.”는 연구가설을 채택할 수 있다.

따라서 관장의 사서직급 수준과 대외활동의 적극성 정도는 유의미한 수준에서 상관관계가

18) 문화관광부 한국문화관광정책연구원, 문화기반시설 관리운영평가연구 2002 (서울 : 동연구원, 2002), pp.5-43.

확인되고 있으며, 사서직급이 높을수록 대외활동에 적극적이라는 연구가설을 증명해 주고 있다. 이는 사서직 관장의 대외 활동이 행정직 관장에 비교해 소극적이라는 일부의 선입견을 불식한 결과로서, 비사서직 관장보다 사서직 관장이 대외활동에 보다 적극적이며, 사서직급이 높을수록 보다 적극적인 대외활동을 수행하고 있음을 나타내 주고 있다.

IV. 결론적 제언

2002년과 2003년 문화기반시설 관리운영평가결과를 이용하여, 사서직 관장과 비사서직 관장의 직무수행능력과 대외활동의 적극성을 분석한 결과는, 비사서직 관장에 비교해 사서직 관장의 직무수행 평점이 높으며, 관장의 사서직급이 높을수록 관리운영 평가점수 또한 높은 것으로 확인되었다. 도서관장의 대외활동에 있어서도 사서직급이 높은 관장이 비사서직 관장이나 낮은 직급의 관장보다 대외활동에서 의욕적인 자세를 보인 것으로 평가되었다.

따라서 도서관장의 사서직 보임을 규정한 1991년 도서관진흥법과 현재 도서관및독서진흥법의 관련조항은 고품질의 도서관서비스를 목표로 전문화라는 시대적 추세를 반영한 정당한 조치였음을 증명하여 주고 있다. 이는 자치단체와의 특수한 업무적 관련성을 들어 사서직 관장의 직무능력을 불신하고, 행정직 관장을 고집하고 있는 일부 지방자치단체의 소극적 위법이 잘못된 관행임을 설명하여 주고 있다.

다만, 유의할 것은 도서관 경영의 전문성이 사서들의 문헌정보학적 전문지식을 우선하고 있기는 하지만, 업무의 큰 비중이 재정과 인사 및 사업추진과 같은 경영자적 관리능력을 필요로 한다는 점이다. 특히 관장의 역할이 도서관운영의 내부적 업무보다는 대외적 업무 지향으로 바뀌고 있으며, 문헌정보학 학위와 전문지식에 더해 MBA와 같은 비영리기관의 행정 및 관리자 교육이 필요하다고 주장하는 일부의 주장에도 관심을 기울일 필요가 있다¹⁹⁾. 공공도서관장의 사회활동을 다룬 김포옥²⁰⁾의 연구에서 지적되었듯이, 관장의 대외활동이 주로 지역홍보 수준에 그치고, 지역의회 의원과의 교류나 지역사회 문화기관과 협력 등과 같은 정치적 활동에 다소 소극적이라는 비판적 지적에 대해서도 겸허한 관심을 필요로 한다.

따라서, 원칙에 있어 문헌정보학적 전문가 즉, 사서들의 관장직 임명을 정당하게 요구하더

19) Sharon M. Garrou, "The Role of the Public Library Director," *The Katharine Sharp Review*, No.2(Winter 1996). <<http://alexia.lis.uiuc.edu/review/winter1996/garrou.html>> [cited 2003. 12. 4]

20) 김포옥, "한국공공도서관의 전문직 의식과 그 영향요인," *도서관학논집*, 제 28집(1998.6), pp.1-38.

라도, 자치단체의 인력운영여건에 있어서 행정직 관장들의 임명자체를 부정할 수 없는 현실이라면, 이들 행정직 관장이 사서직에 준하는 문헌정보학 전문지식을 교육받고 전문적으로 봉사할 수 있는 제도적 조건을 보완함으로써, 부분적인 행정직 관장수요를 합법의 공간으로 흡수하는 융통성이 발휘되어야 할 것이다. 예를 들어 미국 뉴햄프셔주립 공공도서관의 경우에는, 전문직 관장으로서 문헌정보학 석사 이수자를 우선하고 있었지만, 비사서로서 도서관장에 임명된 사람에게는 일정기간 내 문헌정보학 전문교육과정을 이수도록 요구하는 차선택 또한 운용하고 있었다.

결론적으로 전문지식의 수요가 강화되는 정보사회에서 공공도서관의 관장을 전문 사서직으로 규정한 도서관 및 독서진흥법 관련 규정은 정당한 것이며, 행정현실의 불리한 여건을 들어 사서직 관장의 임명을 부정적으로 평가하는 일부의 반론은 시정되어야 한다. 원칙에 있어 공공도서관의 관장을 사서직으로 규정한 현재의 제도는 유지되어야 한다. 다만, 현장의 불가피한 행정여건을 고려하여 비사서직으로 관장직을 수행하고 있는 행정인력에 대해서는 시행령상의 조건부 재교육을 직무수행 요건으로 명시함으로써, 비사서직 관장의 전문직무에 대한 교육이수를 조건으로 제한적인 임용을 허용하는 선에서 적절한 합법화 노력 또한 병행되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 곽동철. “지식기반사회에서 도서관 관리자의 패러다임 변화에 관한 고찰,” 한국도서관정보학회지, 제31권, 제1호(2000.3), pp.167-186.
- 김세익. “도서관장의 역할과 책임 : 공공도서관을 중심으로,” 도서관, 제40권, 제3호(1985, 9), pp.5-11.
- 김포옥. “한국공공도서관의 전문직 의식과 그 영향요인,” 도서관학논집, 제28집(1998, 6), pp.1-38.
- 김포옥. “한국공공도서관장의 사회적 배경 및 사회화 과정의 고찰,” 한국비블리아, 제12권, 제1호(2001), pp. 171-190.
- 문화관광부 한국문화관광정책연구원. 문화기반시설 관리운영평가연구 2002. 서울 : 동연구원, 2002.
- 문화관광부 한국문화관광정책연구원. 문화기반시설 관리운영평가연구 2003. 서울 : 동연구원, 2003.

- 박인용. “도서관장의 전략적 리더쉽에 관한 연구,” 한국도서관정보학회지, 제31권, 제4호(2000, 12), pp.341-354.
- 엄영애. “도서관 관리의 이론과 공공도서관 관리의 현황,” 한국도서관정보학회지, 제30권, 제4호(1999, 12), pp.87-106.
- 이용훈. “21세기 한국공공도서관운영.” 도서관운동연구회 편저, 공공도서관 운영론. 서울 : 예영커뮤니케이션, 2000. pp.8-36.
- 차배근. 사회통계방법. 서울 : 세영사, 1988. pp.459-464.
- 한국도서관협회. 한국도서관법령집 : 최초 입법부터 현행법까지. 서울 : 동협회, 1998.
- 한국도서관협회. 한국도서관통계 2002. 서울 : 동협회, 2002.
- 한성택. “공공도서관인사행정에 관한 분석적 연구,” 승의논총, 제17집(1993, 7), pp.109-137.
- Garrou, Sharon M. “The Role of the Public Library Director,” *The Katharine Sharp Review*, No.2 (Winter 1996). <<http://alexia.lis.uiuc.edu/review/winter1996/garrou.html>> [cited 2003.12.4]
- Henington, David. “Public Library Directors : Hierarchical Roles and Proximity to Power,” *Library Trends*, Vol.43, No.1(Summer 1994). pp.95-103.
- Hoadley, Irene B. “Introduction,” *Library Trends*, Vol.43, No.1(Summer 1994). pp.3-14.
- Kent, Susan. “The Public Library Director in the Dot(.) World.” *New Library World*, Vol.103, No.1172(2002), pp.48-54. <<http://www.emeraldinsight.com/0307-4803.htm>> [cited 2003.12.4]
- Ladd, Thomas A. “Public Library Director Educational Requirements : New Hampshire State Library.” (2001) <<http://www.state.nh.us/nhsl/libed/PLDIR.html>> [cited 2003.11.4]