

사서직의 전문직 요건과 수행업무에 대한 연구

A Study on the Librarians' Professional Criteria and Works

엄 영 애(Young-Ai Um)*

목 차

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. 서 론 | 4. 사서직의 전문직 요건과 수행업무 |
| 2. 전문직 업무의 요건 | 4. 1 사서직의 전문직 요건 |
| 2. 1 전문직의 특성 | 4. 2 업무의 전문성 |
| 2. 2 전문직 업무의 요건 | 4. 3 수행업무 |
| 3. 사서직의 자격요건과 업무 | 5. 결론 및 제언 |
| 3. 1 사서직의 자격요건 | 5. 1 결론 |
| 3. 2 사서직의 업무 | 5. 2 제언 |

초 록

본 연구의 목적은 사서직이 전문직으로 인식되지 못하는 이유와 개선방안, 그리고 사서들이 수행하고 있는 업무와, 이들의 업무가 전문직의 특성을 어느 정도 반영하는 가를 조사하는 것이다. 연구의 방법은 대구가톨릭대학교(구 효성여자대학교) 도서관학과를 졸업하고 도서관에서 근무하고 있는 사서들에게 설문지를 보내서, 그 응답을 분석하였다. 그 분석의 결과를 근거로 사서직의 전문성 확립을 위한 노력에 일조가 될 수 있는 방안이 제시 되었다.

ABSTRACT

The purposes of this research are to find out why the Korean librarianship has not been fully recognized as a profession and how its recognition can be improved. This research also tries to investigate what the librarians are actually doing at libraries and if their works reflect the criteria of professional works. The research was done through the questionnaires sent to the graduates of the Department of Library Science, Daegu Catholic University working at various types of libraries. Based on the results of the survey, some efforts to improve the professionalism of librarianship are suggested.

키워드: 사서, 사서직, 전문직

Librarians, Librarianship, Profession

* 대구 가톨릭대학교 사회과학대학 도서관학과 교수(yaum@cu.ac.kr)
논문접수일자 2004년 8월 10일
게재확정일자 2004년 9월 10일

1. 서론

사서직의 자격요건이 법으로 처음 규정된 것은 도서관법이 제정된 1963년으로 40세가 넘는 장년기에 비유될 수 있다. 비록 사서직이 무엇인가에 대한 진지한 논의나 전문성에 대한 의구심 없이 사서직을 전문직으로 받아들이는 감이 없진 않지만, 지금은 사서직이 전문직이나, 아니냐에 대한 질문의 의미는 많이 퇴색되었다. 당면한 과제는 진정한 의미의 전문직으로 봉사하고 정당하게 인식되도록 노력하는 것일 수 있다. 현재 사서직이 전문직으로 인정을 받고 전문직의 일들을 수행하느냐에 대해서는 다소 다른 의견들이 있을 수 있으나 사서직이 사회가 요구하고 필요로 하는 진정한 의미의 전문직으로 정착되지 못하였다는 사실은 누구나 긍정할 것이다.

구체적으로 조사나 연구를 하지 않더라도 현재 우리의 눈에 보이는 현상과 일상적인 경험으로도 특수한 목적이나 개인적인 습관과 취향으로 도서관을 이용하는 소수를 제외한 많은 사람들이 도서관 이용이나 서서들의 도움 없이도 불편을 느끼지 않고 삶을 영위해 나가는 것을 보면 사서직의 사회적 위상을 쉽게 알 수 있을 것이다. 사서직을 배출하는 학계의 종사자들과 도서관의 사서들이 스스로를 전문직이라고 주장하는 것과 사회적으로 전문직이라고 인식되고 이용자들로부터 필요할 때에 도움을 받을 수 있는 전문직으로 인정을 받는 것은 매우 다른 사안이다. 사서들을 전문직으로 교육하고 사서들이 스스로를 전문직으로 의식하는 것도 물론 중요하지만, 이용자들이 전문직임을 인정해야 도서관과 사서들이

사회가 요구하는 기능과 역할을 제대로 수행할 수 있는 것이다.

사서직이 사회적으로 요구되는 기능과 역할을 제대로 수행하려면 무엇보다도 전문직으로서의 위상을 정립하고 사서직 고유의 업무를 확인하는 일이 우선되어야 할 것이다. 사서직이 인류가 이룩해 놓은 무한한 가치의 문화유산을 관리하고 사람들이 필요한 정보를 이용할 수 있도록 도와주는 직업이라고 스스로 확신하고 주장할 수 있지만, 이들의 모든 일이 사회와 이용자를 대상으로 봉사하는 것임을 잊어서는 안된다. 사회적으로 가치를 인정받지 못하고 이용자들이 외면한다면 사서직의 존재는 무의미할 수밖에 없다. 무엇보다도 이용자들이 사서직을 전문직으로 인정할 때만이 도서관과 사서직이 제자리를 찾을 수 있기 때문에 사서직의 전문성을 분명히 해야 하는 것이 무엇보다도 중요한 것이다.

정보가 주요 자원이 되는 정보사회에서는 정보 전문직임을 주장하는 직종이 증가할 것이기에 사서직의 정체성을 찾아서 본래의 기능을 수행하지 못한다면 사서직의 영역이 쉽게 침해당할 수도 있다. 다시 말하면, 진정한 의미의 전문직으로 기반을 마련하지 못한다면 사서직의 많은 기능과 역할을 다른 직종에게 빼앗길 수 있다는 것이다. 그러므로 정보를 다루어 온 가장 오랜 직종인 사서직이 전문직으로서 해야 할 일을 수행해야 하는 것은 사회적인 의무이고 동시에 권리일 수 있다. 그리고 사서직이 응분의 대우와 자부심을 갖기 위하여서는 전문직에 기대되는 요건을 충족시켜야 할 것이다.

사서직이 전문직으로 자리매김을 못하고 있

는 이유는 다양한 요인에서 유래될 수 있다. 사회적으로 도서관이 본래의 기능을 부여받지 못하거나, 부여 받아도 그 기능을 제대로 수행하지 못한다거나, 도서관의 수가 절대 부족한 것, 그래서 이용자들은 도서관의 이용경험이 부족하거나 전무일 수 있으므로 결과적으로는 사서직에 대한 인식이 낮을 수밖에 없다는 등이 이유가 될 수 있다. 다른 한편으로는 다른 전문직에 비하여 자격요건을 쉽게 충족시킬 수 있고 사서직에 요구되는 교육기간이나 실습의 기간이 전문직의 요건에 충분하지 않을 수 있다는 것도 사서직이 전문직으로 인식되는 데에 저해 요인이 될 수도 있는 것이다.

본 논문의 목적은 현장 사서들은 사서직이 전문직으로 인식되지 못하는 이유를 무엇이라고 생각하고 어떻게 개선할 수 있다고 느끼는지를 알아내는 것이다. 아울러 이들이 현장에서 실제로 어떤 일을 수행하고, 이들의 업무는 전문직의 요건을 어느 정도 반영하는지를 파악하는 것이다. 연구의 결과는 사서직의 전문성 확립을 위한 노력에 반영될 수 있다.

지금까지 사서들의 전문성에 관한 연구들은 이론적으로나 현상에 대한 관찰로 수행되었고 실제로 현장의 사서들의 의견을 기초로 한 연구는 많지 않다. 어쩌면 일상적으로 도서관에서 이용자와 접하고 실제로 봉사하는 사서들의 체험을 통한 이유는 현실성이 있을 수 있고 개선하는 데에도 실행 가능한 보다 구체적인 방법이 도출될 수도 있을 것이다. 이들이 실제로 수행하는 업무가 이론적으로 주장되는 전문직의 업무와 부합되는 가도 흥미 있는 과제가 될 수 있다.

연구의 방법은 사서직을 20여년 배출해온

대구가톨릭대학교(전 효성여자대학교) 도서관학과와 졸업생들 중에서 도서관 현장에서 사서로 근무하고 있는 70여명을 대상으로 실시한 서베이 방법이다. 2004년 7월 7일에 이들이 봉사하고 있는 전국의 도서관들로 설문지를 보냈으며, 7월 31일까지 회신을 보낸 47명의 응답을 분석하였다. 이들은 거의 동일한 환경에서 교육을 받고 다양한 관 중에서 봉사를 하고 있으므로 이들의 의견이 일부이기는 하지만 현장 사서들의 의견은 반영할 것이다.

2. 전문직 업무의 요건

2.1 전문직의 특성

전문직이라는 주장에 어느 누구도 이의를 제기하지 않을 의사, 변호사, 그리고 성직자들이 언제부터 존재하였는지는 쉽게 추정이 불가능하다. 그러나 일반적으로 이들 전문직과 전문직의 조직은 19세기에 들어서서 여러 직업들 중에서 학문을 바탕으로 하는 이론적인 지식과 훈련이 요구되는 직업에서 출발된 것으로 알려지고 있다. 전문직이 되는 과정은 전문직에 들어오는 이질적인 종사자들을 일련의 동일한 기준이나 규칙을 정해서 통합하는 과정으로, 이 과정에 전문직의 인가기준, 자격증, 윤리, 자율적인 규제를 위한 협회 및 법적인 인정과 보호들이 포함된다고 한다(Callhoun 2002, 387).

전문직의 특성으로 일컬어지는 정의들을 모아서 열거하면 다음과 같다.

1. 전문직이 필수적으로 알아야 하는 지식과 이론이 있다.
2. 훈련기간에 배웠거나, 전문직에 종사하면서 습득한 지식 기반이 존재한다.
3. 사람들의 문제에 지식을 적용하고 봉사한다.
4. 어느 정도의 이론적 기반이나 학문분야를 기반으로 하고 실제의 경험을 통한 봉사 지향적이다.
5. 사람들은 전문직의 봉사를 요구하고, 전문직은 타인들을 기꺼이 돕는다.
6. 실무자들은 전문직으로, 아울러 필요한 것을 충족시켜 주는 사람으로 인정된다; 실무자와 비 실무자가 분명하게 구분된다.
7. 신입 전문직들은 교육과 훈련을 받는다.
8. 전문직의 조직이 존재한다.
9. 전문직의 조직들은 전문직의 기능을 확인하고 행동규범을 정한다.
10. 실무자들은 일반 사람들에게 공정하게 봉사한다.
11. 사회는 전문직을 존중한다.
12. 공동체, 책임 및 자율성의 의식 - 자신의 일이 평생의 소명이고 업무 그룹이나 전문직 외에는 어느 누구로부터의 감독이 필요 없다는 신념을 갖는다.
13. 학문의 세계와 연관되어 있다.
14. 전문직-고객의 관계가 형성된다.
15. 기대되는 수준의 교육을 마쳐야 한다.
16. 전문직에 입문할 때에 따라야 할 규범이 있다.
17. 보상 시스템이 존재한다.
18. 능력의 인가 및 전문직의 기준이 존재

한다.

19. 업적과 우수성을 평가하는 기준이 있다.
20. 전문직의 업무 수행은 전업으로 종사하는 평생의 임무이다.
21. 전문직 실무자들은 봉사할 수 있는 권리를 독점하고, 실무자들만이 봉사에 대한 판단을 할 수 있다고 믿는다(McClure and Herman 1991, 8).

전문직의 특성은 특정 직업이 필요로 하는 업무를 수행하기 위하여 필요한 지식과 기술이 있으며, 이러한 지식과 기술은 일반적으로 고등교육기관이 가르치고, 전문직의 자격을 갖추기 위한 일정한 요건을 충족시켜야 한다는 것이다. 전문직의 지식과 기술을 바탕으로 수행되는 업무는 이기적인 목적에서가 아니라 철저하게 타인을 위한 봉사로 고객을 위한 봉사정신이 필요한 것이다. 아울러 고객을 위한 봉사는 누구의 간섭을 받지 않고 자율적으로 수행되어야 하고 이에 따라 봉사에 따르는 책임은 전적으로 봉사를 제공한 전문직이 지게 되어있다.

이와 같이 분명하게 명시된 자격요건을 갖춘 사람만이 전문직에 종사할 수 있으므로 결과적으로는 이들이 전문직의 업무를 독점하게 되는 것이다. 이들은 철저하게 정해진 윤리강령과 자격제도를 통하여 업무의 수행을 통제받고 전문직의 발전과 권익 보호를 위한 협회를 구성한다. 한편 업무수행에 요구되는 지식과 기술은 계속해서 변화하기 때문에 전문직에 종사하기 위하여 끊임없는 계속교육을 필요로 하는 것도 일반 직업과 비교되는 전문직의 특성으로 볼 수 있다.

2. 2 전문직 업무의 요건

International Encyclopedia of the Social Sciences(1968)는 전문직의 직업적인 역할에서의 핵심적인 기준을 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 공식적인 기술의 훈련을 필요로 하고, 여기에는 훈련의 적합성과 훈련을 받은 개개인의 능력을 확인하는 일종의 제도적인 방법이 수반되어야 한다. 무엇보다도 이러한 훈련은 전문직이 보편화된 문화적인 전통에 숙달하게끔, 훈련의 지적요소를 중요시 하는 방법으로 실시되어야 한다.

둘째, 전문직은 문화적인 전통에 숙달될 뿐 아니라, 그것을 어떠한 형태로든 사용하는 기술도 아울러 개발해야 된다.

세 번째의 마지막 핵심적인 기준은 완벽한 전문직이 되려면 전문직의 능력이 사회적으로 책임을 져야할 용도에 사용되는 것을 분명히 할 제도적인 수단을 갖고 있어야 하는 것이다. 가장 명백한 사용이 의학을 질병의 치료에 적용하는 것과 같이 실제적인 일들의 영역에서 볼 수 있다. 그러나 순수학문 분야에서 가르치고 연구하는 기술도 여기에서 말하는 사용에 속하는 것이다.

따라서 전문직으로 불리는 직업들은 보통 오늘 날의 문화 시스템 내에서 인문, 자연 및 사회과학으로 구분되는 지식의 요소들과, 현대 사회와 더불어 현대사회와 연결되어 있는 문화 시스템, 이 둘 속에 존재하는 보편적인 지식의 의미를 중심으로 조직된다고 한다. 이러한 지식의 분야와 사회의 관계가 제도화됨에 따라서 전문직은 종합대학과 연구소라는

두개의 기관에 집중되게 되었다.

전문직에 종사하는 사람들은 그들의 전문성을 주관적인 수준과 객관적인 수준으로 증명하려고 한다는 주장이 있다. 주관적인 면은 업무에 임하는 태도와 같은 무형적인 것들을 포함하여 실제 활동의 근거가 되는 학문적인 지식을 포함하고, 이 학문적인 지식은 업무의 기반을 분명하게 밝혀주고, 그 기반을 중요한 문화적 가치로 추적해 줌으로써 전문적인 업무를 정당화해 준다는 것이다. 그와 같은 지식은 특수한 실제의 상황에서 사용될 수 있는 형태로 적용되도록 '객관화' 되어야 한다고 한다. 객관화 된 것은 실제의 업무가 필요로 하는 것과 관련되는 것으로 기술의 복잡성, 판단력과 전문지식의 실행, 업무 및 전문 조직과 같은 요소들을 포함하는 것이다. 이와 같이 구분하는 것은 설명을 위한 것이고 실제로는 이 두 카테고리들의 요소들을 재평가하고 다시 해석해야 할 정도로 밀접하게 연결되고 얽혀 있다고 한다(Roberts and Konn 1991, 96).

한편으로 전문직이 사회적인 인정을 받으려면 몇 가지의 기준에 도달하여야 한다는 주장도 있다. 즉 일반인들이 아무 때나 접근할 수 없는 비교적 분명한 경계를 가진 확실한 주제가 있어야 한다는 것이다. 이론과 실습을 배워서 실습한 것을 실제로 적용하는 것을 포함한 상당 기간의 수습기간이 있어야 하고, 수습하는 주제를 실제로 적용하는 것이 사회에 유익한 것이어야 한다고 한다. 전문직의 구성원들이 만들어서 제공하는 제품이나 봉사에 대한 기준을 공표해야 하고, 전문직의 구성원들 개개인이 그들 업무의 기준과 전문적인 행위에 대한 책임은 지지만, 이러한 것들을 준수되도

록 하는 권한을 가진 전문직 단체의 감독을 받는다는 것이다(Hornby and Clarke 2003, 218).

전문직의 능력을 행사하는 것은 대부분 준 전문직이나 비전문직적인 활동으로 지원을 받으며, 전문직의 지식은 일반 사무적인 일이나 반복적인 일을 기반으로 해서 그 위에서 전개 되는 것이다. 이것은 어느 전문직의 경우나 마찬가지라고 한다(Roberts and Konn 1991, 106). 전문직 업무의 핵심적인 요건은 이론과 아울러 실행할 수 있는 능력을 겸비해야 하는 것으로 이론은 학문분야의 구체적인 주제에서 연구되고 가르쳐지며, 교육과 함께 실습을 통한 훈련의 기회를 갖고 필요한 기술을 습득한 후에야 실무에 종사할 수 있는 직업이다. 전문직은 이론을 기반으로 사회가 필요로 하고 인정하는 봉사를 실행하는 것이다. 이들은 대부분 사람들의 문제를 해결해주기 위하여, 일상적이고 반복적인 일들은 준 전문직의 보조를 받으며, 업무와 관련된 판단과 봉사를 독자적으로 하는 것이다.

3. 사서직의 자격요건과 업무

3. 1 사서직의 자격요건

도서관 및 독서진흥법이 정한 사서직의 자격 요건은 다음과 같다.

1. 대학의 문헌정보학 또는 도서관학과를 전공하고 졸업한 자
2. 문헌정보학 또는 도서관학 석사학위를 받은 자

3. 교육대학원에서 도서관교육 또는 사서교육을 전공하여 석사학위를 받은 자
4. 문헌정보학 또는 도서관학 외에 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 근무경력이 1년 이상 있는 자로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자

사서직의 자격요건으로 명시된 것은 거의 교육요건과 근무경력에 국한되어 있고 업무와 관련된 기준이나 의무에 대한 언급은 없다.

미국의 경우에는 사서직의 기본 요건을 법으로 정한 것이 아니라 도서관 협회가 채택한 일종의 인사 정책에 언급되어 있다. "Library and Information Studies Education and Human Resources Utilization"(2002)은 도서관의 직원을 사서직(library-related qualifications)과 비사서직(nonlibrary-related qualifications)으로 구분하고, 정사서의 기본 요건으로 도서관협회에서 인가된 대학원에서 석사학위를 받은 사람만이 전문직 사서로 인정한다고 명시하였다. 아울러 이들에게 요구되는 업무와 관련된 의무들을 포함하여 사서직의 업무에 적용할 수 있는 기준으로 사용될 수 있게 하였다.

이 정책은 전문직의 임무를 관리의 책임으로 언급하고, 독자적인 판단, 규정과 절차의 적용, 도서관의 문제점들을 분석하고 이들을 위한 독창적이고 창의적인 해결책을 만들어 내는 것으로 명시하였다. 아울러 이러한 업무에는 일반적으로 사서들의 학위에서 나타나는 주제 분야의 지식이 활용된다고 명시하였다.

이 정책에 따르면 “사서”라는 직명은 “전문직”의 의미를 내포하고 있으며, 그 의미는 전문직의 과업들이 특수한 배경과 교육을 필요로 한다는 것이다. 이러한 교육과 배경을 기반으로 도서관의 요구를 확인하고, 문제점들을 분석하고, 목표를 설정하며, 이론을 실제 업무에 적용하면서 독창적이고 창의적인 해결책들을 마련하는 것이다. 아울러 도서관의 자료와 봉사를 이용하는 사람들을 위한 성공적인 봉사 프로그램을 계획, 조직, 전달 및 운영하는 것이다. 이용자들에게 봉사를 한다는 정의에는 전문직인 사람은 현재 도서관을 이용하는 사람들과 이용해야 할 잠재적인 이용자들을 확인하여 도서관 봉사로 혜택을 받을 수 있는 모든 사람들에게 도달할 수 있는 봉사를 계획하여야 한다는 것이다.

그러므로 “사서”라는 직명은 위에서 제시된 자격요건을 활용하고, 언급된 의무가 부여된 도서관의 직을 의미할 때만 사용되어야 한다는 것이다. 정해진 규정과 기법을 일상적으로 적용하는 것을 주로 하는 직들은 도서관에서 수행되는 봉사의 운영에 아무리 유용하고 필요한 것이라 하더라도 직명에 “사서”라는 단어를 사용해서는 안 된다고 명시하고 있다.

미국의 경우 사서라는 단어는 전문직을 의미하지만, 우리의 경우에는 다른 일반 직종과

구분이 되지 않으므로 자격요건을 갖춘 사서를 말하는 경우에 거의 예외 없이 전문직 사서라고 명시하는 것은 사서직이 일반적으로 전문직으로 인정되지 않는다는 사실을 반영하는 것이다.

3. 2 사서직의 업무

사서직의 업무는 도서관의 정의나 문헌정보학의 정의에서 언급되는 도서관의 목적과 업무에서 정해지는 것이다. 우리나라의 도서관 및 독서진흥법은 도서관을 “도서관 자료를 수집, 정리, 분석, 보존, 축적하여 공중 또는 특정인의 이용에 제공하는 시설”로 정의하였다.

위에서 언급된 미국 도서관협회의 인사정책은 “Library and Information Studies”를 기록된 정보와 지식, 그리고 이들의 이용과 관리에 필요한 서비스를 다루는 분야로 지식과 정보의 생산, 커뮤니케이션, 확인, 선택, 수집, 조직 및 기술, 축적과 검색, 보존, 분석, 활용, 평가, 조합, 배포 및 관리를 포함하는 것으로 정의 하였다.

법과 정책이 정한 일들을 수행하기 위하여 전문적인 교육과 훈련 및 실습을 받아 이론과 기술을 습득한 후에, 이를 활용하여 보조원들의 지원을 받아서 독자적으로 문제를 파악해서 해결하며 필요한 판단과 결정을 하면서 도서관의 목표를 달성할 수 있도록 도서관을 운영해 나가는 일들이 사서들의 전문직 업무일 것이다.

전통적으로 도서관의 봉사기능은 기술, 열람 및 행정적인 부서로 나누어져서 사서직은 기술 봉사를 위한 자료의 선택과 수서에서 정

책결정과 예산할당, 그리고 규정과 방법의 결정, 분류와 편목 및 열람봉사에서 자료의 이용을 위한 대출 규정, 절차 및 방법을 결정하고 감독하는 일과 참고 질의를 해결하고 이용교육을 하는 것들이 전문직의 업무로 구분되었다. 아울러 전반적인 관리업무가 전문직의 업무로 인식되었다. 좀 더 구체적으로는 색인 및 초록 작성, 서지업무, 정보봉사, 도서관의 조직, 도서관협력, 봉사의 증진, 새로운 봉사의 홍보 및 참고업무들이 포함된다(Hornby and Clarke 2003, 219). 아울러 관리자의 전문직 업무인 인사관리, 직원개발, 자원획득 및 재정관리, 시스템 평가, 목표설정 및 대외활동 등은 전문직이 수행해야 하는 것으로 알려졌다(Robert and Conn 1991, 108).

전문직 업무의 수행은 여러 보조 기술과 과업에 의존한다. 일반적으로 이들 보조 업무는 전문직의 업무에서 문제해결의 요소가 빠진 것으로, 예를 들어서 일상적인 통계 데이터의 수집, 재정 및 인사기록의 유지, 직원 미팅의 조직 및 참석, 그리고 효율적인 커뮤니케이션 네트워크의 수립 등은 효율성과 효과적인 면에서 필요하고 궁극적으로는 전문적인 목적을 위해서 수행되지만 그 활동 자체를 전문직으로는 볼 수 없다는 것이다. 즉 데이터의 수집은 비전문직업무이나, 수집된 데이터를 통제나 정책수립을 위하여 분석하는 것은 전문직의 일인 것이다. 수행되는 업무에서 판단의 요소가 있느냐, 없느냐하는 것도 전문직 업무의 기준이 될 수 있는 것이고, 수행된 업무에 대한 책임을 지는 것도 전문직의 몫이다.

우리의 경우에 도서관에서의 업무를 전문직과 준 전문직 혹은 비전문직으로 엄밀하게 구

분하려는 노력은 경미하였다. 일반적으로 도서관에서의 기술적인 업무, 예를 들어서 자료의 선택과 분류, 편목, 그리고 참고 봉사 등에 사서직들이 배치되는 정도였다. 이와 같은 양상도 정보기술의 도입, 특히 도서관 업무의 자동화로 전통적으로 전문직 사서의 업무로 분류되었던 일들이 상당 부분 반복적으로 수행되는 일이 되었다. 도서관의 업무가 자동화된 결과는 전문직을 일상적이고 반복적인 일에서 해방되게 하여, 이들의 업무가 보다 전문적이고 봉사 지향적인 방향으로 바뀌어야 하게 되었다. 도서관의 상황에 따라 적은 수의 사서들이 업무를 분담해야 하는 경우를 포함해서 엄밀하게 전문직과 준 전문직의 업무를 구분하는 것이 현실적으로 어려운 경우가 있을 수 있다. 그러나 전문직임을 주장하고 전문직으로 인정을 받기 위하여서는 도서관의 업무를 보다 철저하게 분석하여 전문직이 수행할 일들을 도출해내는 것이 바람직 할 것이다.

4. 사서직의 전문직 요건과 수행 업무

4. 1 사서직의 전문직 요건

우리나라에서 사서직이 전문직으로 인식되지 못하는 이유는 무엇이라고 생각하느냐는 질문에 가장 많은 응답자가 전적으로 동의한 것이 “이용자들의 도서관과 사서에 대한 인식이 부족하다”로 응답자 중의 반 이상이 전적으로 동의하였다. 가장 많은 응답자가 동의한 것은 “법이 정한 자격요건이 불충분하다”로

67%에 달하는 30명이 동의하였다. 그다음으로 28명이 “사서직의 교육이 불충분하다”와 “계속교육의 기회가 부족하다”에 동의하였다. 응답자의 50% 이상이 동의한다고 응답한 항목들은 “시험제도 없이 자격이 부여 된다”, “사서직의 채용 및 승진제도에 문제가 있다”와 “관련 협회의 활동이 부족하다”라는 이유다.

가장 많은 정도로 동의된 것은 응답자의 50% 이상이 절대 동의한 “이용자들의 도서관과 사서업무에 대한 인식부족”(68)이고, 그다음이 “관련 협회의 활동이 부족하다”(54), “시험제도 없이 자격이 부여 된다”(53)의 순이다. “계속교육의 기회가 부족하다”(45), “사서직의 채용 및 승진제도에 문제가 있다”(43), 그리고 “법이 정한 자격요건이 불충분하다”(39)의 순서로 정도의 차이는 크지 않다. “사서직의 교육이 불충분하다”(28), “사서들의 전문직 의식이 부족하다”(11) 및 “사서들의 전문지식과 기술이 부족하다”(6)는 동의하는 것으로 밝혀졌으나, “사서들의 봉사정신이 부족하다”(-21)에는 27명에 달하는 가장 많은 응답자가 동의하지 않았으며 “사서직의 윤리현장과 윤리의식이 부족하다”(-9)와 “도서관의 봉사기능이 약하다”(-7)에도 동의하지 않은 것으로 볼 수 있다.

설문지에 언급된 항목이 외에 이들이 느끼는 이유들은 다음과 같다.

‘학부에서 배운 이론과 도서관의 실제 업무 사이의 차이가 심하다.’

‘사서들의 자부심과 적극성이 부족하다.’

‘행정직과 사서직의 업무가 구분되지 않고, (사서직의 일을) 누구나 할 수 있는, 즉 전문직이라는 말이 어울리지 않는 업무 선에서 도서관 업무가 이루어지기 때문이다.’

‘전문직 업무보다 비전문직 업무가 표면적으로 많이 보이기 때문이다.’

‘...도서관 직원들 스스로가 사서직을 전문직으로 생각하지 않는다.’ ‘도서관 현장에서 전문지식과 기술이 필요하다는 인식이 부족하다.’

‘도서관이 모체기관에 기여하는 영향력이 크지 않고, 모체기관의 발전에 공헌할 수 있는 서비스의 부재로 도서관과 사서들이 제대로 인정을 못 받는다.’

‘이용자들이 볼 때에 사서와 사서 아닌 사람의 차이가 없기 때문에, 이들의 차별성이 필요하다. 업무에 컴퓨터가 도입되면서 도서관에서는 사서보다도 컴퓨터를 능숙하게 다루는 사람이 더 필요한 것으로 인식되고 있다. 최근에 도서 분류와 입력 작업을 해주는 업체가 생기면서 이러한 현상이 더욱 두드러진다.’

‘업무의 전문성을 통한 자연스러운 위상정립이 선행되어야 한다.’

사서직이 전문직으로 위상이 정립되려면 어떤 노력이 필요한 가라는 설문에는 예상 외로 “관련협회의 활동 강화”에 전적으로 동의한 응답자가 반 이상이었다. 가장 많은 응답자가 동의한 것은 “사서직의 자격요건 강화”와 “사

서직 교육 내용의 개선"으로 각각 30명이 동의 하였다. 동의의 정도는 "관련 협회의 활동 강화"(70)가 가장 높고, 그 다음이 예상 외로 "사서직 교육의 전문화"(65)과 "도서관과 사서직에 대한 홍보 및 이용자 교육"(63), 그리고 "계속교육의 확대"(62)로 큰 차이 없는 수준으로 응답자들이 동의하였다. "사서직의 자격요건 강화"(59), "사서직 교육내용의 개선"(58), "사서직 자격시험 제도의 도입"(56)도 정도의 차이가 크다고 볼 수 없다. 그리고 "전문직 업무와 준/비전문직 업무의 차별화"(53)와 "전문직 교육과 준 전문직 교육의 차별화"(52)가 비슷한 응답을 받았고, "사서직 교육기관의 승격"(47)과 "승진 및 채용 방법의 개선"(47)은 같은 정도로 동의되었다.

응답자들이 제시한 노력들은 다음과 같다.

'4년제 대학 교육 이상으로 최저 자격요건을 설정해야한다.'

'사서의 봉사정신 및 언어와 행동이 중요하다.'

'사서 스스로 재개발하고 계속교육을 받아야 한다.'

'교과과정을 체계적으로 보완하고 전문직에 준하는 교육이 필요하다. 또한 사서 자신의 사명감과 끊임 없는 연구 및 정보교류가 필요하다.'

'우리들의 단체 힘이 부족하다는 생각을 한다. 다른 협회의 경우에는 자신의 일을 멈추면서까지 단체의 의견을 고수하여 통과시키는 힘이 있는데, 우

리는 소수의 사람들만이 움직이고 있는 것 같다.'

'자격요건 강화, 자격시험 등 제도적 문제점 개선도 필요하나 무엇보다 사서들 스스로 전문직으로서의 자부심을 갖도록 해야 할 것이며 항상 공부하고 노력해야 할 것이다.'

'무엇보다도 전문직으로 인정받을 수 있는 업무개발을 해야 한다고 생각한다.정보서비스 측면에서 사서의 역할이나 기능을 강화해야 한다.'

'도서관과 사서직에 대한 올바른 정체성의 확립을 위해서는 교과과정의 한국화와 도서관 운영자 교육, 일반인에 대한 도서관 홍보 활동과 정보 서비스 강화로 존재성 확립 및 필요성을 제공해야 한다.'

'학부 때 복수전공을 필수적으로 이수하도록 하면 좋겠다.'

'도서관만이 할 수 있는 일을 도서관의 업무로 할 수 있게끔 도서관의 역할이 제대로 자리매김을 하면 사서의 전문직도 자연스럽게 자리를 잡을 것이다.'

4. 2 업무의 전문성

사서직으로 봉사하면서 수행업무가 전문직 업무의 요건을 어느 정도 갖고 있는가에 대한 질문에 가장 많은 34명이 응답한 것은 "수행업무는 문제해결의 기회와 능력이 필요하다"는 항목이다. 그 다음은 31명이 응답한 "업무의 수행결과에 대하여 저야할 책임이 필

〈표 1〉 사서직이 전문직으로 인식되지 못하는 이유

	전적으로 동의한다 2	동의 한다 1	모르 겠다 0	동의하지 않는다 -1	전적으로 동의하지 않는다 -2
사서들의 전문지식과 기술이 부족하다.	(5)	(18)	(3)	(20)	(1)
법이 정한 자격요건이 불충분하다.	(7)	(30)	(6)	(3)	(1)
시험제도 없이 자격이 부여된다.	(16)	(24)	(3)	(3)	(0)
사서직의 교육이 불충분하다.	(4)	(28)	(6)	(8)	(0)
사서들의 전문직 의식이 부족하다.	(5)	(20)	(2)	(15)	(2)
사서들의 봉사정신이 부족하다.	(2)	(8)	(6)	(27)	(3)
사서직의 윤리현장과 윤리의식이 부족하다	(2)	(13)	(7)	(20)	(3)
도서관의 봉사 기능이 약하다.	(3)	(14)	(5)	(23)	(2)
이용자들이 도서관과 사서 업무에 대한 인식이 부족하다.	(24)	(21)	(0)	(1)	(0)
계속교육의 기회가 부족하다.	(11)	(28)	(2)	(5)	(0)
사서직의 채용 및 승진제도에 문제가 있다	(12)	(23)	(7)	(4)	(0)
관련 협회의 활동이 부족하다.	(16)	(23)	(6)	(1)	(0)

〈표 2〉 사서직이 전문직으로 위상이 정립되기 위한 노력

	전적으로 동의한다 2	동의 한다 1	모르 겠다 0	동의하지 않는다 -1	전적으로 동의하지 않는다 -2
사서직의 자격 요건 강화	(15)	(30)	(0)	(1)	(0)
사서직 교육 내용의 개선	(15)	(30)	(0)	(2)	(0)
사서직 자격시험 제도의 도입	(16)	(25)	(5)	(1)	(0)
사서직 교육기관의 승격	(12)	(27)	(4)	(2)	(1)
사서직 교육의 전문화 (예. 관종별, 업무별, 주제별)	(24)	(19)	(3)	(0)	(1)
전문직 교육과 준 전문직 교육의 차별화	(13)	(28)	(3)	(2)	(0)
전문직 업무와 준/비전문직업무의 차별화	(13)	(29)	(2)	(2)	(0)
승진 및 채용방법의 개선 계속교육의 확대	(13)	(24)	(7)	(1)	(1)
도서관과 사서직에 대한	(18)	(27)	(1)	(1)	(0)
홍보 및 이용자 교육	(23)	(19)	(2)	(2)	(0)
관련 협회의 활동 강화	(28)	(15)	(3)	(1)	(0)

요하다”와 “전문직 업무 이외에 비/준 전문직
의 업무도 수행한다”이다. 응답자들이 수행하

고 있는 업무들은 전문직의 요건을 반영하는
것으로 볼 수 있으며, “업무를 독자적으로 수

행한다”는 항목의 동의 정도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 현재 사서들이 수행하고 있는 업무가 가장 많이 반영하는 전문직의 요건은 “업무의 수행결과에 대하여 책임을 진다”(59)이고, 다음으로 “전문지식과 기술이 필요하다”(53)와 “업무수행에 보조원의 도움이 필요하다”(53)는 것이다. “문제해결의 기회와 능력”(50) 및 “의사결정의 기회와 능력”(49)도 거의 비슷한 정도로 갖고 있으나 “업무를 독자적으로 수행한다”(13)는 요건은 비교적 낮게 동의되었다. 45명의 응답자 중에서 36명이 “전문직 업무 이외에 비/준 전문직의 업무를 수행”하는 것으로 조사되었다.

“현재의 업무에 만족하다”에는 동의하지 않는 응답자의 수가 동의하는 응답자 수보다 많은 것으로 나타났다.

응답자 중 30명이 보조원의 도움을 받고 16명이 받지 않는 것으로 응답하였다.

보조원의 도움을 받는 경우, 대부분이 1-3명의 보조원으로부터 업무 지원을 받고 있다.

협회의 가입여부에 응답한 사서들 중에서 가입한 응답자는 21명이고, 미가입자는 19명으로 가입한 응답자의 수가 약간 우세한 것으로 나타났다.

4. 3 수행업무

현재 수행하고 있는 업무는 서베이에 응답한 사서들이 국립 중앙도서관과 국회도서관부터 학교도서관까지 각종 도서관에서 실무에 종사하기 때문에 현재 우리나라의 도서관에서 수행되는 거의 모든 업무들이 포함되었다. 자료의 선택과 수서, 자료의 조직을 위한 분류와 편목, 이용자들의 정보검색지원을 포함하는 참고업무와 정보봉사, 그리고 이용자 교육 등이 많이 언급되었다. 공공도서관의 경우 각종

〈표 3〉 사서직의 전문성

	많이 필요하다 2	필요 하다 1	모르 겠다 0	필요 없다 -1	전혀 필요없다 -2
수행업무는 전문지식과 기술이	(13)	(29)	(2)	(2)	(0)
수행업무는 문제해결의 기회와 능력이	(9)	(34)	(1)	(2)	(0)
수행업무는 의사결정의 기회와 능력이	(13)	(26)	(4)	(3)	(0)
업무의 수행결과에 대하여져야할 책임이	(14)	(31)	(1)	(0)	(0)
	전적으로 동의한다 2	동의 한다 1	모르 겠다 0	동의하지 않는다 -1	전적으로 동의하지 않는다 -2
업무를 독자적으로 수행한다.	(2)	(24)	(6)	(13)	(1)
전문직 업무 이외에 비/준 전문직의 업무도 수행한다.	(5)	(31)	(4)	(6)	(0)
본인은 전문직으로 현재의 업무에 만족한다.	(1)	(17)	(6)	(17)	(4)
업무수행에 보조원의 도움이 필요하다	(14)	(27)	(3)	(2)	(0)

행사 및 문화교실 관련 업무를 수행하는 경우가 많고, 상호대차 업무가 주요업무로 부각되고 있다. 자료의 분류와 편목이라는 용어와 함께 KORMAC 입력 및 교열업무가 사서직의 주 업무로 언급되고 있다. 데이터베이스 구축 및 전자저널의 구독을 위한 공동구매 및 컨소시엄 관련업무도 전문직의 업무로 조사되었다. 디지털 자료실의 업무와 도서관의 홈페이지를 관리하는 것도 사서직이 수행하고 있다.

준 전문직이나 비전문직도 수행할 수 있는 대출과 반납, 연체자 관리 및 통계 업무가 사서직의 업무에 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 보인다. 이들이 응답한 서가정리와 비품 구입도 전문직의 업무로 간주할 수 없다.

수행업무의 조사 결과는 상당수의 도서관에서 사서 1인이 사서직에게 요구되는 모든 업무를 수행하는 것으로 보여준다. 많은 응답자들이 이와 관련된 어려움을 토로하였다. 자료의 대출과 반납의 경우에 대출업무의 목적과 방법, 방침이나 규정을 정하는 것은 전문직의 업무이지만, 실제로 대출하고 반납하는 일은 준 전문직이나 비전문직도 할 수 있는 것이다. 그러나 사서의 수가 극히 제한된 경우에는 이 일들 모두가 사서들이 해야 하는 것이고, 어떤 의미에서 인력의 낭비라는 우려를 떨칠 수 없다.

5. 결론 및 제언

5. 1 결론

현재 도서관에서 봉사하고 있는 현장의 사서들은 우리나라에서 사서직이 전문직으로 정

착하지 못하고 응분의 대우를 받지 못하는 가장 큰 이유는 도서관의 이용자들이 도서관과 사서의 업무를 제대로 인식하지 못하기 때문인 것으로 생각하고 있다. 아울러, 도서관협회의 활동 부족과 사서의 자격이 시험 제도를 거치지 않고 소정의 교육과정 이수자에게 자격이 부여 되는 것도 전문직으로 인식되는 데에 저해요인으로 작용한다고 믿고 있다.

사서들의 응답에 따르면 사서들의 봉사정신이나, 윤리의식 및 도서관의 봉사기능의 부족은 사서직의 전문성 확보에 문제가 되지 않는다고 볼 수 있다. 다시 말해서 사서들의 봉사정신이나 윤리의식, 그리고 도서관의 봉사기능은 사서직이 전문직으로 인식하는 데에 부정적인 영향을 미치지 않는다고 풀이될 수 있는 것이다.

응답자들은 사서직이 전문직으로 위상이 정립되려면 도서관협회가 보다 활발하게 활동하여야 된다고 생각하며, 사서직의 교육이 전문화되고 도서관과 사서직에 대한 홍보와 교육이 보다 활발하게 제공되고 이들을 위한 계속 교육의 기회가 확대되어야 한다고 믿고 있는 것으로 밝혀졌다.

도서관 현장에서 사서직이 수행하고 있는 업무는 전문직의 요건인 업무에 대한 책임이나 전문적인 지식과 기술이 필요하며 업무 수행에 보조원의 지원을 필요로 하고, 문제해결과 의사결정의 특성도 갖고 있는 것으로 밝혀졌다. 전문직의 특성인 독자적인 업무 수행의 경우에는 44%에 달하는 20명이 모른다고 응답하거나 동의하지 않아서 동의 정도가 다른 요건에 비해서 낮게 나타났으며, 이들 중의 다수가 비전문직의 업무와 준 전문직의 업무

를 수행하고 있다. 거의 대부분의 사서들이 보조원의 지원을 받고 있는 것으로 조사되었다.

5. 2 제언

우리나라에서 사서직의 위상이 정립되지 못하는 요인들은 이들의 자격요건과 관련된 제도적인 문제와, 교육 내용의 문제, 그리고 사서들의 전문조직인 협회의 활동 및 도서관 현장의 문제들로 구분되어 논의 되어야 한다. 왜냐하면 이 모두가 사서직의 전문성과 밀접하게 연관된다는 면에서는 공통점을 갖고 있으나, 실제로 사서직과 관련된 업무와 영향력에 있어서는 각각 별개의 역할을 하기 때문이다. 그러나 문제의 해결은 어느 한 곳의 노력으로는 어렵고, 모든 관련 기관이나 단체들이 협력하여 공동 노력을 할 때에 그 성과가 기대되는 것이다. 또한 현실적으로 실행 가능한 해결방안의 모색이 시급하다고 볼 수 있다.

도서관과 사서직에 대한 인식부족은 전적은 아니지만, 도서관의 봉사가 보편화되지 않아서 많은 사람들이 도서관을 이용하거나 도서관의 중요성을 경험하지 못한 결과로 야기된 것으로 볼 수 있다. 무엇보다도 이 문제의 해결을 위하여서는 사서직의 교육기관, 도서관, 그리고 도서관 협회 모두의 노력이 필요한 것이다. 사람들의 인식을 바꾸는 것은 쉽지 않은 일이고, 혹 바꾼다 하더라도 시간이 필요한 것이다. 만약에 지식정보사회가 와서 사람들이 지식과 정보의 중요성을 알게 되고, 학교도서관이 활성화되어 학생들이 독서습관을 갖게 되어, 도서관과 정보의 이용이 생활화된다면, 어쩌면 이용자들의 인식에 변화가 올 수도 있다.

시급한 것은 도서관 사서들의 적극적인 봉사, 이용자 교육과 홍보, 그리고 교육기관의 적절한 지식과 기술, 윤리의식과 봉사정신을 두루 갖춘 사서직의 배출을 위한 노력이다. 아울러 도서관 협회는 보다 적극적으로 도서관과 사서직의 기능과 역할, 그리고 이들의 중요성을 알리는 데에 노력을 아끼지 말아야 할 것이다.

사서직이 시험제도를 거치지 않고 교육과정을 거쳐서 자격요건을 갖추는 것은 과거에 시험을 거쳐서 관직에 나가거나, 전통적인 전문직은 시험을 거쳐서 자격증을 갖게 하는 우리나라의 상황에서 사서직의 전문성 확보에 결코 유리한 조건이 될 수 없다. 미국이나 영국의 경우에 교육과정을 거쳐서 자격이 부여되지만 그 과정에서 도서관협회가 교육기관의 인가나 교육과정에 깊이 관여함으로써 사서들의 자격 요건이 일반인들의 인식에 영향을 미칠 수 있다는 우려도 없고, 현실적으로도 문제되지 않는다. 사서직에 요구되는 교육요건은 이들이 지식과 정보, 오늘 날에는 정보기술까지 다루어야 하기 때문에 중요시된다고 볼 수 있으며, 유네스코나 IFLA가 사서직의 교육을 위한 기준에서 권고하는 것이 종합대학에서 사서직의 교육이 이루어져야 한다는 것이다. 응답자 중에는 4년제 대학 교육 이상으로 최저 자격요건을 정해야 한다는 의견을 제시한 사람이 있다. 자격 요건을 바꾸는 것은 쉽지 않을 것이다.

이 문제의 해결은 오히려 교육의 내용에서 찾을 수 있다. 교육기관이 사회와 이용자들이 필요로 하는 도서관과 정보 봉사를 적절하게 완수할 수 있는 하는 사서직을 배출할 수 있

도록 교육제도와 교육의 내용에 변화를 시도할 수 있기 때문이다. 현장의 사서들도 사서직의 전문성 확립에 사서직 교육의 전문화가 필요하다고 응답하였다. 즉 학생들이 원하는 관종을 선택해서 그 관종에서 봉사하는 데에 필요한 교육을 받을 수 있도록 교과과정을 융통성 있게 운영하는 방안이 요구된다고 볼 수 있다.

도서관의 사회적 기능은 지식정보와 관련된 포괄적인 역할이 기대될 수 있으나, 이러한 기능은 다양한 이용자들의 구체적인 정보 요구와 필요성을 충족시킴으로써 달성되는 것이다. 사람들이 그들의 인생에서 어느 단계에 있든지, 도서관을 이용하여 지식, 정보, 문화, 교양, 교육 및 오락적 목적까지도 추구할 수 있도록 해주는 것은 오늘 날의 모든 국가와 사회가 맡아야 할 책임으로 인식되고 대부분의 국가들은 이것이 가능하도록 노력하고 있다고 볼 수 있다. 어느 한 도서관이나 한 관종이 다양한 이용자들이 원하는 것들을 충족시키는 것이 불가능 하므로 오늘 날 우리가 알고 있는 다양한 관종들로 구분이 된 것이다. 즉 도서관의 보편적인 역할과 업무는 같을 수 있으나 이용자들의 요건, 예를 들어서 도서관의 이용 목적이나 교육 수준, 나아가서 그들의 흥미와 관심에 따라 이들이 필요로 하는 정보와 이용 방법은 달라지는 것이다. 따라서 관종에 따라서 사서들에게 요구되는 지식과, 기술, 나아가서는 봉사 방법과 사서들에게 요구되는 성격과 태도까지도 다를 수 있다. 사서직의 교육기관이 소홀하게 다루어온 감이 없진 않지만, 관종별로 사서직의 교육을 전문화 할 수 있는 하는 방안이 고려되어야 할 것이다.

또한 사서들이 어느 한 주제에 전문지식을 갖고 있는 것은 그 주제의 봉사를 위해서 뿐 아니라 학문분야에 대한 이해를 높일 수 있으므로 장려해야 할 것이다. 사서들의 주제 배경은 어느 응답자가 말한 부전공을 필수로 해야 한다는 요구가 있을 정도로 필요한 것이다. 특히 대학도서관이나 전문도서관의 경우에서 요구가 클 것이다. 사서직을 배출하는 교육기관은 복수전공제의 활용이나, 대학원 교육을 통해서 주제 배경을 가진 사서들은 배출할 수 있도록 해야 할 것이다.

도서관 현장의 사서들은 도서관협회의 활발한 활동을 기대하고 있다. 설문 분석 결과는 응답자의 거의 절반 가까이가 협회에 가입하지 않은 것으로 나타났다. 그 이유는 사서들이 협회의 활동에 만족하지 않아서 협회에 가입하지 않았을 수도 있고, 협회가 적극적으로 가입을 유도하지 않았을 수도 있으므로 쉽게 단정하기는 어렵다. 협회의 가입 여부에 관계없이 이들은 협회의 적극적인 활동을 원한다고 볼 수 있다. 한 개인의 힘은 약하지만 이들이 모이면 훨씬 큰 힘이 나올 수 있는 것이다. 강한 협회를 만들도록 관계와 학계가 함께 노력해야 할 것이다.

도서관 현장의 사서들이나 관리자들이 노력해야 하는 것은 도서관의 업무를 보다 철저하게 분석해서 전문직, 준 전문직, 그리고 비전문직의 업무를 구분하고, 업무에 적합한 인력을 고용, 배치하는 것이다. 적합한 업무에 적합한 직원을 배치하는 것은 관리자의 기본 기능으로 불필요한 낭비를 막고, 절실하게 요구되는 고도의 바람직한 전문직 업무의 개발이 가능할 것이다.

오늘 날 정보기술의 발달로 전문직 사서의 업무의 상당 부분을 준 전문직이 수행할 수 있게 되었다. 보다 창의적이고 유익한 봉사를 개발하는 것이 도서관에서 전문직이 해야 할 일일 것이다.

Totterdell은 정보사회에서 요구되는 전문직 사서들이 해야 할 일을 다음과 같이 제시하였다.

- 전문직 사서는 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, 관 중과 더불어 이들이 봉사하는 고객을 연구해야 한다.
- 조직관리와 함께 도서관과 정보서비스의 증진, 그리고 재정, 예산, 회계, 모집 및 조직의 이론에 통달해야 한다.
- 서지통정과 정보원, 장서의 선택과 관리, 정보기술의 응용, 분류, 편목 및 색인을 다루어야 한다.

그리하여 사서는 봉사할 이용자들의 정보요구를 분석할 수 있어야 하고, 이러한 요구를

충족시켜 줄 자료를 선택하고 조직할 수 있어야 한다. 이 뿐 아니라 직원을 뽑아서 관리하고, 적절한 추적 및 배포 시스템을 개발하고 운영할 수 있어야 하는 것이다. 사서에게는 봉사에 적용할 수 있는 새로운 기술에 대한 지식이 요구되며, 정책과 재정적인 명세서를 작성하고 이들을 실행할 수 있어야 한다. 아울러 훈련을 담당하고 봉사를 개발하는 팀을 이끌어 갈 수 있어야 하며, 관리 및 정책회의 수준에서 도서관 봉사를 설명할 수 있어야 한다는 것이다(Totterdell 2001, 54-55).

지식과 정보의 중요성이 점점 더 강조되고 있는 사회에서 도서관과 정보센터에서 지식과 정보를 다루어야 하는 사서직의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 사서직이 사회적으로 요구되는 기능과 역할을 제대로 수행한다면 이용자들은 보다 나은 삶을 영위하게 되고, 이것은 궁극적으로는 사회의 발전에 공헌하는 것이다.

사서직이 관 중에 관계없이 이용자들이 필요로 하는 유익한 봉사를 할 수 있도록, 교육기관은 적절한 교육을 통하여 사회가 요구하는 유능한 사서들을 배출하고, 현장의 사서들은 이용자들이 만족할 수 있는 바람직한 봉사를 하고, 도서관 관련 협회와 조직들이 도서관과 사서, 그리고 사회의 기대에 부응하는 역할을 할 때에 사서직이 전문직으로 인식될 것이다.

참 고 문 헌

Calhoun, Craig. 2002. *Dictionary of the Social Sciences*. Oxford: Oxford

University Press.

Dewey, Barbara I. 1987. *Library Jobs*:

- How to Fill Them, How to Find Them*. Phoenix, AZ: Oryx Press.
- Goulding, Anne. 1996. *Managing Change for Library Support Staff*. Aldershot: Avebury.
- Hornby, Susan and Clarke, Zoe, ed. 2003. *Challenge and Change in the Information Society*. London: Facet Publishing.
- "Library and Information Studies and Human Resource Utilization." 2002. *A Statement of Policy* adopted by the Council of the American Library Association.
- McClure, Charles and Herman, Peter, ed. 1991. *Libraries and Information Science Research: Perspectives and Strategies for Improvement*. Norwood: Ablex Publishing.
- Mungier, Charlotte. 1980. *The Paraprofessional and the Professional Job Structure*. Chicago: American Library Association.
- Reed, Sally Gardner, ed. *Creating the Future: Essays on Librarianship*. Jefferson: McFarland.
- Reid, Bruce J and Foster William, ed. 2000. *Achieving Cultural Change in Networked Libraries*. Aldershot: Gower.
- Roberts, Norman and Konn, Tania. 1991. *Librarians and Professional Status: Continuing Professional Development and Academic Libraries*. London: Library Association.
- Rodgers, Terry. 1997. *The Library Paraprofessional: Notes from the Underground*. Jefferson: McFarland.
- Totterdell, Anne. 2001. *The Library and Information Work: Primer*. London: Library Association.
- Webb, Gisela M. 1989. *Human Resources Management in Libraries*. New York: Haworth Press.