한국 공공도서관장의 사회의식 및 생활·봉사에 관한 연구

A Study on the Social Perception and Their Lives and Jobs of the Public Library Directors in Korea

김 포 옥 (Po-Ok Kim)*

목 차

1. 서 론
2. 연구목적 및 방법
3. 관장의 생활 및 제 의식에 관한 요인 분석
4. 관장의 경제생활과 계층의식에 관한 제 분석
   4.1 계층의식과 연간수입
   4.2 근속 연수에 따른 계층의식
   4.3 수입생활 등에 관한 만족도
   4.4 계층의식과 생활전반 만족도
   4.5 업무 긍지감과 계층의식
   4.6 미래성향과 계층의식
5. 관장의 여성취업에 관한 의식
   5.1 여성 취업 근무시기에 관한 의식
   5.2 남녀차등 찬반에 관한 의식
   5.3 남녀차등 조건에 관한 성별의식 비교
   5.4 남녀차등 원인에 관한 성별의식 비교
   5.5 남녀 취업 근무시기에 대한 성별의식 비교
6. 도서관 업무에 대한 관장의식
   6.1 관장 능력발휘의 저해요인 분석
   6.2 관장들이 지향하는 도서관장직의 형태
7. 결 론

초 록

본 연구에서는 한국의 공공도서관장을 대상으로 그들의 사회적 의식과 생활전반에 관한 여러 의식을 조사하였다. 이를 위해 도서관장들이 인식하는 사회계층의 소속감이나, 연간수입 및 사서직종의 특성상 여성취업에 관한 의식, 그리고 도서관장으로서의 업무상 능력의 저해요인 등을 조사 분석하였다. 그리하여 이러한 제 요인들은 현직 도서관장들의 의식속에서 어떻게 나타나는가, 그들의 본질적인 특성을 찾아 보고, 동시 미래 한국 도서관계가 지향하는 도서관장직의 형태를 고찰해 보았다.

ABSTRACT

The purpose of this study was attempted to investigate the social opinion and their lives and jobs of the public library directors in Korea.

The author abtained data through questionaires by mail to about 180 directors of public libraries. The Major finding of this study are summarized as follows: 1) The more or higher the director" s revenue and degree of satisfaction for his/her revenur, and rich feeling in content for his/her job, the higher he/she recognize his/her social class. 2) Although many directors make it their principles to support for females to go to work, 87.4% of them also recognize the existence of discrimination by sex in attainment of their job positions. 3) Female directors feel more discriminated than male directors. Male are rather supporting or neutral for those discriminations. 4) The obstracles for conducting their jobs are insufficiency of budget for libraries, insufficiency of their job powers and so forth. 5) The Most disirable type of library directors is the mixed nature of type of research specialist and administrative specialist. Only the research talent is not sufficient for a library director and the administrative specialty is also strongly expected to the director.

* 전북대학교 문헌정보학과
접수일자 2000년 5월 17일

1. 서론

인류 사회는 산업화되어 갈수록 점차 전문인을 필요로 하게 된다. 그리고 이러한 사회는 전문가와 비전문가의 현저한 비율차를 초래하게 되며, 그에 따라 전문가의 능력을 필요로 하는 작업의 수도 함께 증가하게 된다.

그러므로 오늘날 "대부분의 일상 업무는 전문가(Experts) 혹은 직업전문가 (Professions)들에 의해 이루어지고 있으며 이들 전문가 집단의 관계는 직장의 환경관이나 계층의식 등에서도 일종의 사회적 당위성으로 인식" 되어져 간다.[1] 그리하여 전문직은 그것이 갖는 높은 수준의 사회 경제적 보상 때문에 매력있는 직업으로 인식된다. 또한 높은 수준의 지식과, 기술을 근간으로 하는 서비스를 사회구성원에게 제공한다는 점에서, 육체노동이나 단순 반복적인 서비스 직종과는 다르게 특별한 매력으로 작용되고 있다. 동시에 오늘날은 전문직업에 대한 개념도 매우 다양하다. 그러나 학문적으로는 주로 학자들에 의해 규정되어 온 바와 같이 몇 가지 요건 및 형태적 특성을 갖출 때 전문직업이 될 수 있는 것으로 말하고 있다. 즉, 복잡한 분업 속에서 특정 분야에 대한 고도의 전문적 지식이나 기술은 말할 것도 없고, 자기의 역할에 대한 한계성과 책임성 및 소명 의식 등에 관련된 직업의식들이 요구되는 것이다 .

전문직업에 대해 지적하고 있는 학자들의 논의를 보면, 김종철 교수는 고도의 이성을 요구하는 ①정신적 활동위주, ②엄격한 자격기준, ③심오한 학문적 이론과 그 응용, ④애타적(愛他的) 동기를 요구하는 봉사활동, ⑤고도의 자율성에 대한 사회적 책임, ⑥스스로 규율하는 윤리 강령, 그리고 제고(提高)의 노력 등을 말하고 있다.[2]

이러한 관점에서, 오늘날 한국의 도서관을 지탱하는 중점적 역할을 담당하는 공공도서관들의 관장직의 역할은 더욱 중요한 의미를 갖게 된다.

하지만 현재의 도서관을 지탱하고 있는 도서관장들은 어떤 사람들인가 생각해 볼 때에, 이는 아직까지 한번도 실증적 해명이 부연되어 오지 않았고, 그 실상에 대해서도 우리는 그다지 확실한 지식을 갖고 있지 못했던 것으로 생각된다.

본 연구는 이미 발표한 "한국공공도서관장의 전문직 인식과 그 영향요인"[3]에 이어 후속으로 발표되는 논문으로서, 이번에는 전국 공공도서관장을 대상으로 그들의 경제생활과 직장의 환경관 그리고 사회적 계층의식과 업무봉사의 저해요인, 또한 여성사서들의 취업에 관한 의식 등과 같은, 도서관장들의 사회적 의식 및 생활 전반에 관한 여러 요인들을 분석, 고찰해 보고자 한다.

2. 연구목적 및 방법

연구방법은 전국 공공도서관장 320여명을 대

1) W. J. Goode. "Encroachment, and Charlotanism, and the Emerging profession : psychology, sociology. and Medicine." American Sociolgical Review, Vol. 25, No. 6(Dec. 1960). pp. 902
2) 金鍾喆, 教育行政의 理論과 實際(서울 : 교육과학사, 1976) p.30
3) 김포옥. 한국공공도서관장의 전문직 인식과 그 영향요인. 「도서관논집」 제28집. 한국도서관 정보학회지.1998.9.pp.1-38

상으로 하여, 설문지를 발송하여 응답된 188명의 자료를 분석 대상으로 삼았다. 이는 한국 공공도서관장들의 본질적 속성의 특성을 고찰하여 한국의 미래 공공도서관장들의 직무수행에 필요한 지침자료로 삼고자 함에 있다.

한국공공도서관장 중에는 현장에서 처음부터 사서직의 전문직으로 관장이 된 사람은 지극히 적게 나타나며, 현실적으로는 아직 사무직을 거쳐 관장이 된 사례가 다소 높게 나타남은 부정할 수 없다.

연구상의 통계적 분석에서는 응답자인 도서관장 전체에 대해서, 관장 이후 그들의 활동상황을 분석하고, 그들의 연봉 수입이나 사회적 계층의식의 수준 또는 직장의 환경관이나, 특히 사서직종의 특성상 여성 취업에 관한 여러 요인들을 중점적으로 조사, 분석하였다. 조사된 데이터를 중심으로 요인과 요인간의 클로스 분석을 수행하고,각각 그 통계적 유의성의 결과를 비교해 보았다. 그리고 한국의 공공도서관장들이 그들의 직무상 지향하고자 하는 미래 도서관장 직의 유형을 찾아보았다.

3. 관장의 경제생활과 제 의식에 관한 요인분석

3.1 연간 수입

한국 공공도서관장들의 연간 수입을 조사 해보면 〈표 1〉과 같이 집계된다.

〈표 1〉을 살펴보면, 연봉에 관해서는 대체적으로 2.001-2.500만원의 계층이 가장 많은 것으로, 3할 이상(33.5%)을 차지하고 있다. 그 다음으로는 2.501-3.000만원의 계층이 2순위로 나타난다.(24.5%) 그리고 각각의 층의 중앙치를 대표치로써 평균연수를 계산하면 연 3.000만원으로 산출된다.

이것은 관장의 연수로 볼 때 평균 연령 49세의 계층에 해당된다고 볼 수 있으며, 이는 타 서비스직종에 비해 다소 높은 수준에 있다고 생각된다.

3.2 사회 계층의 소속인식

귀하는 편의상 현재의 한국 사회를 4계층으로 (상, 중상, 중하, 하) 나누어 볼 때, 스스로 어느 계층에 속한다고 생각하십니까? 라는 질문

〈표 1〉공공도서관장의 연봉 조사 (단위 : 만원)

단위	인원수	비율(%)
1500미만	7	3.7
1500-2000	24	12.8
2001-2500	36	33.5
2501-3000	46	24.5
3001-3500	32	17.0
3500이상	15	8.0
합 계	187	100

〈표 2〉 사회 계층의 소속인식

계층	인원수	비율(%)
중상	78	41.5
중하	107	56.9
하	3	1.6
계	188	100(%)

에 대한 응답은 〈표 2〉와 같다.

도서관장의 사회 계층의식에서는 앞에서 분석한 것과 같이 연봉과 깊게 관련되어 있다. 사회계층 중 자신을 〈상〉류 계층으로 응답한 관장들은 한사람도 없었다. 공공도서관장들은 스스로 〈중하〉계층으로 인식하는 비율이 전체의 6할 정도로 가장 높게 나타나고 있다. 다시 말하면 한국의 도서관장의 평균연봉은 타 서비스 직종보다는 다소 높은 수준으로 평가되나 계층의식에서는 오히려 〈중하〉계층의 수준으로 인식되고 있다.

3.3 직장의 환경관

관장은 자신의 능력을 어떤 환경에서 발휘하고 있는가, 이점을 알기 위해, 어떠한 점이 능력 발휘의 저해요인이 되고 있는가를 물었다. 이를 위해 질문의 내용을 〈거의 저해가 되지 않는다〉에서 〈어느쪽도 아니다〉, 〈매우 저해가 되고 있다〉까지의 3점 척도법으로 다음 12개 항목으로 나누어, 각각 그 응답내용을 분석하였다.

① 너무 바쁜 것
② 육체적 피로
③ 정신적 피로
④ 잡비용 과다
⑤ 보조자 부재(좋은 동료나 보조자가 없는 경우)
⑥ 권한 부족(충분한 권한이 부여되지 않는 것)
⑦ 실적의 부당 평가(능력 및 승진등의 기회에 평가되지 않는것)
⑧ 예산, 설비 부족(설비, 예산이 불충분한 것)
⑨ 업무의 타성화(동일한 일이 계속되어 업무에 싫증이 나거나 타성에 젖어 버리거나 하는 것)
⑩ 부적성 업무(자신에게 적당한 일을 부여받지 못한 것)
⑪ 업무방침 불안정(상사의 이동이 심하다 등의 이유로 업무의 방침이 불안정한 것)
⑫ 복무규정 준수(노동시간 그 외의 복무규정에 따르지 않으면 안되는 것)

위의 내용을 문항별로 각각 정리하면 〈표 3〉과 같이 나타난다.

관장에게 능력 발휘를 저해하는 요인 항목들을 응답자가 많은 순서로 정리해 보면, 제 1위는 〈예산 부족〉이 126명(67.0%)으로 제일 높고, 제2위는 〈좋은 보조자나 동료가 없는 것〉으로 69명(46.7%)이고, 제3위는 〈단순업무에 타성화되어 버리는 것〉 63명(33.5%)이며, 제4위는 〈업무상 권한부족 요인〉이 61명(32.5%)이고, 제5

〈표 3〉도서관장 능력발휘의 저해요인 분석

구분	너무바쁨	육체피로	정신적 피로	잡비용과다
저해되지 않는다	137(72.9%)	137(72.9%)	120(63.8%)	114(60.6%)
어느쪽도 아니다	23(12.2)	21(11.2)	23(12.2)	19(10.1)
저해되고 있다	20(10.6)	22(11.7)	36(19.1)	47(25.0)
무 응 답	8(4.3)	8(4.3)	9(4.8)	8(4.3)

구분	보조자부재	권한부족	실적부당평가	설비,예산부족
저해되지 않는다	98(52.2%)	101(53.8%)	94(50.0%)	51(27.2%)
어느쪽도 아니다	12(6.4)	16(85)	28(14.9)	2(1.1)
저해되고 있다	69(36.7)	61(32.5)	56(29.8)	126(67.0)
무 응 답	9(4.8)	10(5.3)	10(5.3)	9(4.9)

구분	업무의 타성화	부적성 업무	업무방침 불안정	복무규정 준수
저해되지 않는다	84(44.7%)	111(59.1%)	111(59.0%)	108(57.4%)
어느쪽도 아니다	30(16.0)	34(18.1)	38(20.2)	28(14.9)
저해되고 있다	63(33.5)	29(15.4)	29(15.4)	44(23.5)
무 응 답	11(5.9)	10(5.3)	10(5.3)	8(4.3)

위는 〈업무실적의 부당평가〉를 56명(29.8%), 제6위는 〈잡비용과다〉 47명(25.0%), 제7위는 〈복무시간이나 규정 준수〉의 내용을 44명(23.5%)의 순서로서 나타나고 있다.

이에 반하여 도서관장의 능력 발휘상에 있어서 〈육체적 피로〉나 〈너무 바쁜 것〉 등과 같은 내용이 저해요인으로서 크게 지적되지 않고 있는 것으로 보아, 이는 한국도서관장들의 근면함과 성실함의 일면을 보여주고 있음으로 짐작된다.

4. 경제생활과 계층의식에 관한 분석

한국공공도서관장들의 사회적 의식 중에서 먼저 계층 의식을 조사해 보고자 한다. 아울러 그러한 계층의식들은 어떤 요인에 의해 규정되어 지며, 또 어떤 것에 영향을 미치는가를 함께 분석하고자 한다.

일반적으로 계층 의식을 규정하는 요인으로서는, 교육의 수준이나 전문자격의 유무, 그리고 전문적 지식을 필요로 하는 업무에 종사한다는 전문인으로서의 의식수준, 동시 자신의 업무에 대한 성실도와 자부심의 정도, 그리고 무엇보다도 경제적 조건으로서의 연봉과, 나아가서는 그런 수입 생활 전체에 대한 만족감이나 연령관계 등으로 규정된다.

이와 같은 여러 요인들과 계층의식의 상호 관련성을 찾아 보았으나 이들의 요인중에는 통계적 유의성이 인정된 연봉이나 만족도, 그리고 업무의 긍지감과 같은 3가지 요인만을 채택하여

설명하고자 한다.

일반적으로 전문직으로서 자부심을 갖고 있는 사람은 그렇지 않은 사람에 비해서 계층의식이 높은 경향이 보여지지만, 통계적으로 반드시 유의한 것으로서는 말하기 어렵다.

4.1 계층의식과 연간수입

한국 공공도서관장들의 연봉수준과 계층의식을 상호관련지어 분석해 보았다.

앞에서 설명한데로, 한국 공공도서관장들의 평균 연봉은 3,000만원선으로 나타난다. 〈표 4〉를 중심으로 살펴보면, 계층의식을 〈中上〉으로 느끼고 있는 관장 중에서는 연봉 3,001~3,500만원을 받고 있는 층이 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 다음은 연봉 3,500만원의 순위로 나타난다. 아울러 계층의식을 〈中下〉로 느끼고 있는 층에서는 연봉 2,001~2,500만원을 받고 있는 층의 비율이 가장 높게 나타난다. 전체적인 면에서, 도서관장들은 〈상류〉계층으로 느끼는 사람은 한 사람도 없으며, 〈중상〉보다는 〈중하〉의 소속감을 지니는 관장들이 과반수 이상을 나타낸다.

4.2 勤續 年數에 따른 계층의식

한국 공공도서관장들의 근속연수는 평균 8년으로 나타난다. 〈표 5〉에서, 전체 응답자 188명 중, 근속년수 21년이상 인자는 24명(12.7%)이며, 5년미만인자는 99명으로서 과반수를 넘고

〈표 4〉 연간수입과 계층의식

연 봉(만원)	上(%)	中上(%)	中下(%)	下(%)	합계(%)
3500만원이상	-	11(5.9)	4(2.1)	-	15(8.0)
3001-3500	-	24(12.8)	8(4.3)	-	32(17.2)
2501-3000	-	18(9.6)	28(15.0)	-	46(24.6)
2001-2500	-	16(8.6)	46(24.6)	1(0.5)	63(33.7)
1501-2000	-	7(3.7)	15(8.0)	2(1.1)	24(12.8)
1500만원미만	-	2(1.1)	5(2.7)	-	7(3.7)
합 계	-	78(41.7%)	106(56.7%)	3(1.6%)	187(100%)

〈표 5〉 근속연수에 따른 계층의식

계층 / 근속연수	중상(명/%)	중하(명/%)	하층(명/%)	계(명/%)
5년이하	46(24.5)	52(27.7)	1(0.5)	99(52.7)
6~10	10(5.3)	17(9.1)	-	27(14.4)
11~15	5(2.7)	15(8.0)	1(0.5)	21(11.2)
16~20	3(1.6)	13(6.9)	1(0.5)	17(9.0)
21년 이상	14(7.4)	10(5.3)	-	24(12.7)
계	78(41.5)	107(57.0)	3(1.5)	188(100)

있다. 근속 연수가 짧은 5년미만의 관장들은 대부분 지방 공공도서관의 6급관장들로서, 사회계층 의식을 〈中上〉위층 보다는 〈中下〉위로 느끼는 비율이 높게 나타난다. 반면 근속연수가 오래된 21년미만의 관장중에서는 사회계층감을 〈中下〉보다는 〈中上〉위로 느끼는 비율이 다소 높게 나타나고 있다.

전체적인 면에서 근속 5년이후 20년까지는 사회소속감을 〈中上〉위층 보다는 〈中下〉위층으로 인식하는 비율이 지속적으로 높게 나타나다가, 근속 20년이 넘으면 〈中上〉위층으로 인식하게 되는 변화를 나타내고 있다. 다시말하면, 근속연수가 오래되었거나, 연봉이 높다하여, 계층의식도 높게 나타난다고 평가하기는 어렵다 하겠다.

4.3 수입생활(연봉)에 관한 만족도

일반적으로 수입생활에 대해서의 만족도가 높은 사람일수록 사회계층도 높게 평가하고 있다. 그래서 연봉액의 많고 적음에 대한 만족감은 오히려 계층의식 보다 그 영향이 높게 나타나고 있는 것 같다. 이에 도서관장들의 연봉수입과 생활의 만족도를 상호 관련지어 조사해 보았다.

〈표 6〉에서와 같이 도서관장들의 생활전반의 만족도는 전체적으로 연봉 2,001-2,500만원의 계층에서 가장 높게 나타나지만, 대체적으로 연봉이 높은 층이 동시 생활전반의 만족도도 높은 것으로 분석된다. 반대로 불만족도가 가장 높은 층은 연봉 2,501-3,000만원의 계층으로 3할 정도로서 분석된다.

4.4 계층의식과 생활전반 만족

도서관장들의 생활전반의 만족도가 사회계층에서는 어떻게 나타나는가를 조사 분석한 결과는 〈표 7〉과 같다.

도서관장들의 생활전반의 만족도는 전체 7할 이상으로서 계층에 관계없이 대체적으로 높게 분석된다. 구체적으로 분석하면 생활의 만족도가 높은 계층은 〈中上〉층 보다는 〈中下〉위 계층으로서, 이는 공직자의 신분적 안정감에서 나온 것으로 사료된다. 일면 불만족도는 전체 8.7%로서, 〈中下〉위 계층에서 6.0%를 나타내고 있다.

〈표 6〉 연봉에 대한 생활전반 만족도

만족도 / 연봉	만족(%)	중간(%)	불만족(%)	합계(%)
1500만원미만	6(3.3)	-	-	6(3.3)
1500-2000	15(8.3)	4(2.2)	5(2.7)	24(13.2)
2001-2500	41(22.5)	10(5.5)	12(6.6)	63(34.6)
2501-3000	19(10.4)	10(5.5)	14(7.7)	43(23.6)
3001-3500	17(9.3)	9(5.0)	6(3.3)	32(17.6)
3500만원이상	11(6.1)	3(1.6)	-	14(7.7)
합 계	109(59.9%)	36(19.8%)	37(20.3%)	182(100)

〈표 7〉 계층의식과 생활전반의 만족도

구분	중상(%)	중하(%)	하(%)	합계(%)
만족	60(32.8)	73(39.9)	2(1.1)	135(73.8)
어느쪽도 아니다	9(4.9)	22(12.0)	1(0.5)	32(17.5)
불만족	5(2.7)	11(6.0)	-	16(8.7)
합 계	74(40.4)	106(57.9)	3(1.6)	183(100)

〈표 8〉 관장직 업무의 긍지감과 계층의식

업무태도	중상(%)	중하(%)	하(%)	합계(%)
업두가 매우즐겁다	21(11.2)	25(13.4)		46(24.6)
업두가 조금즐겁다	45(24.1)	57(30.5)	1(0.5)	103(55.1)
그다지 즐겁지않다	5(2.6)	13(7.0)	-	18(9.6)
전혀즐겁지 않다	5(2.7)	11(5.9)	1(0.5)	17(9.1)
기 타	2(1.1)		1(0.5)	3(1.6)
합 계	78(41.7)	106(56.8)	3(1.5)	187(100)

4.5 업무의 긍지감과 계층의식

도서관장의 업무태도에 대한 긍지감을 〈업무가 즐겁다〉 〈어느 쪽도 아니다〉 〈업무가 즐겁지는 않다〉라는 3개의 척도로 해서 계층의식을 연결시켜 조사해 보았다.〈표 8참조〉

관장들의 업무에 대한 긍지감 조사에서 "도서관장의 일이 변화가 있고, 재미있는 일이다" 라고 응답하거나, 또는 "업무에 충실감을 갖고 있다", 혹은 "자신의 도서관은 질 높은 서비스를 제공하고 있다"라고 자부하는 사람들은 일반적으로 높은 사회계층감을 지니고 있는 것으로 분석되었다.

전체적으로 보아, 도서관장직의 업무가 즐거운 편으로 응답한 비율이 8할 정도로 높게 나타나고 있다. 그러나 〈업무가 매우 즐겁다〉라고 긍정적으로 대답한 사람의 경우는 25명으로서, 계층의식이 〈중하〉에서 나타나고, 〈업무가 조금 즐겁다〉라는 응답한 사람의 경우는 57명(30.5%)으로서 역시 〈중하〉위의 계층으로 가장 높은 비율로 나타난다.

대체적으로, 도서관장직의 업무는 즐겁기는 하지만 계층의식으로는 〈중하〉위로 인식되는 비율이 43.9%로 나타난다. 반대로 관장직 업무에 즐거움을 전혀 느끼지 못하는 부정적인 사람들은 전체 중 18.7%로서 〈중하〉의 계층감을 지니고 있는 사람들로 나타난다. 즉, 관장직 업무에 대한 자부심과 계층의식과의 관계는 자부심을 지니는 사람들이, 그렇지 않은 사람에 비하여, 비율적으로 높게 나타나지만, 그렇다고 단정적으로 말하기에는 통계적으로 약간의 어려움이 있다고 본다.

4.6 관장의 미래성향과 계층의식

도서관장 업무의 미래성향을 알기 위해서,

「귀하는 자신의 직업생활의 장래에 대해 어떻게 생각하십니까」라는 질문을 하였다. 그리고 이들의 생각을 3개의 그룹으로 나누어, 계층의식과 연결지어 분석해 보았다. 그리고 도서관장들의 미래성향의 구분은, 1)「현재의 조직 속에서 전문가로서의 지위를 확보하고 싶다」라는 전문가 지향인과 2)「현재의 조직 속에서 조직과 관리·경영에 관계하고 싶다」라는 관리자 지향인 3)「현재의 근무를 그만두고 다른 곳에 옮기고 싶다」라는 전출지향자 등으로 나누어, 조사된 결과는 〈표 9〉와 같다.

관장의 미래 성향과 계층 의식의 상관분석으로는 〈관리자지향〉의 사람들중에서 〈중하〉위의 계층의식을 지닌 사람이 가장 많고, 동시에 〈전출지향〉의 사람들 중에서도 〈하〉위 계층감을 갖은 사람이 상대적으로 많다고 하는 결과가 나오고 있다.

5. 여성취업에 관한 제 의식

5.1 여성취업 근무시기에 관한 의식

당신은 여성의 근무시기에 대하여 어떻게 생각하십니까? 라는 질문에 대한 응답결과는 〈표 10〉과 같이 나타난다.

우선, 여성취업에 대한 37명의 여성관장의 경우 2/3의 31명이 〈결혼·출산에 관계없이 근무하는 것이 좋다〉고 생각하고 있으며, 〈결혼 직전까지만 일하는 것이 좋다〉고 하는 의견은 3명뿐이다. 또한 〈출산까지만 일하는 것이 좋고〉 그후는 가정을 지키는 것이 좋다고 하는 의견은 2명으로서 지극히 저조하게 나타난다

남성의 경우도 〈결혼·출산에 구애없이 근무하는 것이 좋다〉고 응답한 사람은 151명중 89명 58.9%)으로 여성관장보다는 높게 나타나며, 다음은 〈출산까지만 일하는 것이 좋다〉고 응답한 사

〈표 9〉 관장의 미래성향과 계층의식

구분	중상(%)	중하(%)	하(%)	합계(%)
관리자 지향	41(22.1)	60(32.5)	2(1.1)	103(55.7)
전문가 지향	27(14.6)	30(16.2)	-	57(30.8)
전출 지향	7(3.8)	14(7.6)	1(0.5)	22(11.9)
기 타	2(1.1)	1(0.5)	-	3(1.6)
합 계	77(41.6)	105(56.8)	3(1.6)	185(100)

〈표 10〉 여성취업 근무시기에 대한 성별의식 비교

여성 근무 시기	남(%)	여(%)	합계(%)
결혼이나 출산에 구애치 않는다	89(58.9)	31(83.8)	120(63.8)
출산 직전까지만 일함이 좋다	28(18.5)	2(5.4)	30(16.0)
결혼직전까지만 일함이 좋다	15(9.9)	3(8.1)	18(9.6)
가능한 직업에 종사하지 않음이 좋다	6(4.0)	-	6(3.2)
무 응 답	13(8.6)	1(2.7)	14(7.4)
합 계	151(100)	37(100)	188(100)

람이 28명 (18.5%), 그리고 〈결혼직전까지만 일하는 것이 좋다〉고 응답한 사람은 15명(9.9%)으로써 뚜렷이 여성관장보다는 남성관장들의 여성취업에 관한 지지율은 떨어지는 것으로 분석된다.

더욱이, 〈가능한 한 여성은 취업에 종사하지 않는 편이 좋다〉고 하는 부정적 표현의 비율은 여성관장의 경우는 전무하나, 남성관장의 경우는 6명(4.0%) 으로서 부정적 견해를 나타내고 있다. 여하튼 여성취업의식에 관하여는 남녀간에 통계적인 유의차가 10%로 나타나고 있다.

다시 말하면, 여성의 취업에 관하여 관장들은 일단은 여유있는 의견을 갖고 있는 것처럼 생각할 수 있다. 그러나 〈기타〉의 응답을 제시한 사람들 중에서, 여성의 〈"사회활동은 찬성하지만, 여자가 아니면 안되는 일들을 소홀히 해서는 안된다"〉라고 적극적인 표현으로 응답한 사람도 있다.

5.2 남녀차등 찬반에 관한 의식

여성 취업에 대해, 남녀차등의 찬반의견을 조사한 결과는 〈표 11〉와 같다.

〈표 11〉에서처럼, 남녀차별에 〈찬성〉이라고 응답한자는 극히 낮고, 5할 이상의 사람이 〈능력차〉에 차등을 높게 두고 있으며, 〈차별에 부정적〉이라고 응답한 사람은 3할 정도로 나타나고 있다. 즉, 여성취업에 관하여, 적극적이던 소극적이던 긍정적인 응답자가 8할 이상을 상회하고 있는 것은 대단히 장래전망에 있어 고무적인 일이라 평가될 수 있다.

그러면, 여기서 남녀차등에 대한 의식중에서, 다수의 의견이 〈중립〉 아니면 〈부정적〉으로 양분되고는 있으나, 현실적으로는 남녀차등의 대우가 엄연히 존재해 있는데 그 원인과 조건은 무엇인가를 조사할 필요가 있었다.

5.3 남녀차등 조건에 관한 성별의식 비교

남녀차등의식에 관한 의식조사를 위해, 현재

〈표 11〉 남녀차등찬반에 관한 의식

구분	인원(명)	비율(%)
차별에 찬성한다	3	1.6
능력차이에 있다	103	54.8
차별에 부정적이다	58	30.9
기타	11	5.9
무응답	13	6.9
계	188	100

〈표 12〉 여성취업 조건에 대한 의식조사

구분	차등이 있다	차등이 없다	무응답	합계
①고용조건	9(4.8)	173(92.0)	6(3.2)	188(100)
②노동조건	22(11.7)	161(85.6)	5(2.7)	188(100)
③직 위	22(11.7)	161(85.6)	5(2.7)	188(100)

근무하는 도서관에서의 〈고용조건〉과 〈노동조건〉 및 〈직위〉 등에 관하여 질문하였다. 그 결과를 분석해 보면 〈표 12〉와 같이 나타난다.

〈고용조건〉에 있어서는 9할이상의 높은 비율로 남녀차등이 없다고 응답하였고, 〈노동조건〉 〈지위〉등에 있어서도 8항 이상이 남녀차등의 커다란 차이를 느끼지 못하고 있으나, 반대로 2할 정도의 관장은 〈고용조건〉보다는 〈노동조건〉 이나 〈지위〉상에서 남녀의 차등을 보다 크게 느끼고 있다.

그러면 여기서 〈고용조건〉 및 〈노동조건〉 〈직위〉 등의 순서로 분석해 보고자 한다.

〈표 13〉에서 〈고용조건〉을 살펴보면, 여성의 37명중 5명(2.7%)이 〈차이가 있다〉고 응답한데 비하여, 남성은 151명중 4명(2.1%)으로서, 여성의 차등의식이 다소 높게 나타나고 있다.

〈표 14〉에서 〈노동조건〉상의 남녀차등이 있는가를 조사해 본 결과는 〈차등이 있다〉고 응답한 사람은 남성의 8.0%에 비해 여성의 경우는 3.7%로서, 오히려 남성의 차등의식이 높게 나타나고 있다.(5% 유의수준) 이와 같이 여성관장은 남성관장과는 다르며, 〈고용조건〉보다는 〈노동조건〉에서 보다 높은 차등의식을 나타내고 있다.

〈표 15〉에서 〈직위〉상의 남녀차등의 견해는

〈표 13〉 〈고용조건〉에 대한 남녀차등의식 비교

구분	남(%)	여(%)	계(%)
차등없다	143(76.1)	30(15.9)	173(92.0)
차등있다	4(2.1)	5(2.7)	9(4.8)
무응답	4(2.1)	2(1.1)	6(3.2)
계	151(80.3)	37(19.7)	188(100)

〈표 14〉 〈노동조건〉에 대한 남녀차등의식 비교

구분	남(%)	여(%)	계(%)
차등없다	132(70.2)	29(15.4)	161(85.6)
차등있다	15(8.0)	7(3.7)	22(11.7)
무응답	4(2.1)	1(0.6)	5(2.7)
계	151(80.3)	37(19.7)	188(100)

〈표 15〉 〈직위〉에 대한 남녀차등의식 비교

구분	남(%)	여(%)	계(%)
차등있다	132(70.2)	29(15.4)	161(85.6)
차등없다	14(7.4)	8(4.3)	22(11.7)
무응답	5(2.7)	-	5(2.7)
계	151(80.3)	37(19.7)	188(100)

남성의 경우 7할 이상으로, 여성의 경우는 15.4%로서, 〈고용조건〉이나 〈노동조건〉의 경우보다는 〈직위〉상에서 가장 높게 남녀차등이 있음을 나타내고 있다. (10% 유의수준)

상기 표에서와 같이, 많은 수의 남성관장들이 여성취업 대하여 적극적으로 보인 긍정적 태도는 원칙에 입각한 의식의 표출이라고 말할 수 있다. 그러나 현실적으로 남녀차등에 관하여 남성관장의 3할 정도가 중립적 입장을 취함에 있어서는 일부 남성들의 본심을 다시 한번 생각하게 한다.

5.4 남녀차등원인에 관한 성별의식 비교

남녀차등 인식에 대한 원인을 분석해 본 결과는 〈표 16〉과 같이 나타낸다.

먼저 남녀취업에 있어서 차등의 원인은 〈능력의 차이에 있다〉고 전체의 47.3%의 남녀관장이 지적하고 있다. 특히 여성보다 남성 관장들의 의견이 더 강하고 나타나고 있다. 일면 남녀차등의 원인이 〈제도와 관행에 있다〉고 응답한 비율은 15.4%로서 비교적 낮게 제시되고 있다. 남녀차등의 원인으로서의 2순위는, 〈여성의 결혼이나 출산에 있다〉가 2할로서 여성보다는 오히려 남성측이 더 높게 나타나고 있으며, 그 다음은 〈제도와 관행에 있다〉의 순위로서, 남녀차등의 원인이 있음을 지적하고 있다. 그러나 일부 관장 중에서 극히 소수이긴 하지만 〈여성은 업무성취에 대한 의지가 없다〉는 점을 남녀차등의 원인으로 제시하고 있음은 여성의 업무 태도에 문제가 있음을 지적하는 것으로서 결코 간과해서는 안될 것임을 시사한다.

6. 도서관업무에 대한 관장의식

6.1 도서관장 능력 발휘의 저해요인 분석

도서관장의 업무의 긍지감과 미래성향의 분석에서 〈업무의 부적성〉과 〈전출지향자〉를 언급하였지만, 전국 공공도서관장들의 〈업무내용〉의 만족도는 보편적으로 낮게 분석되고 있다. 그리고 앞에서 제시한 〈표 3〉의 내용 가운데서 공공도서관장의 능력을 발휘함에 있어서 어떤 내용들이 방해요인으로 나타나는가를 재검토해 보았다.

분석된 결과에서, 도서관장들이 가장 능력발휘의 장해요인으로 지적하는 내용은 〈설비, 예

〈표 16〉 남녀차등 원인조사

차등원인	남(%)	여(%)	합계(%)
제도와 관행에 있다	10(5.3)	19(10.1)	29(15.4)
여성의 결혼 출산에 있다	32(17.0)	8(4.3)	40(21.3)
능력의 차이에 있다	85(45.2)	4(2.1)	89(47.3)
봉사의 성직상 차별이 있다	1(0.5)	3(1.6)	4(2.1)
여성은 업무 성취력이 없다	2(1.1)	2(1.1)	4(2.1)
무 응 답	21(11.2)	1(0.5)	22(11.7)
합 계	151(80.3)	37(19.7)	188(100)

산이 불충분 한 것〉으로, 전체관장 중에서 과반수의 비율을 나타내고 있었다. 그 다음 순위로는 〈좋은 보조자나 동료가 없는 것〉 그리고 같은 일이 연속되면, 일에 틈새가 생기어 〈타성에 젖는 일〉 그리고 〈충분한 권한이 부여되지 않는 것〉 등의 내용으로 나타난다.

다시 말하면, 결국 예산이나 인사면을 중심으로 권한이 충분히 부여되지 않는 관장 직위가 낮음에, 능력발휘가 저해되는 근원을 지니고 있다. 반편 〈노동시간이나 복무규정에 얽매이는 일〉 같은 내용은 오히려 관장능력 발휘의 저해요인으로 여기는 비율이 훨씬 적게 나타났다. 이는 도서관장들이 자신의 창의력을 자유롭게 발휘할 수 있는 업무를 가장 희망하는 태도라고 지적하는 사람도 있으나, 그보다는 공무원으로서의 공공서비스이념에 대한 의식을 강하게 지니는 관장들이기 때문에 노동시간과 같은 복무규정의 준수에 대한 불만은 크게 나타나지 않는 것으로 사료된다.

그리고 〈자신에게 적당한 업무를 배정받지 못하고 있는 것〉과 같은 내용을 저해원인으로 느끼는 사람도 꽤 많다고는 말할 수 없지만, 직장이동이 상당히 빈번하게 일어나는 공무원, 특히 관리직에 있어서 2할이 넘는 사람이 이를 지적함은 결코 간과할 수 없는 일로 생각한다.

또한 〈업무의 규정화 방침이 불완전한 것〉이 능력 발휘의 커다란 장애의 몫으로 의식되어야 함에도 오히려 이는 그리 문제시되고 있지 있다. 그외에도 〈너무 바쁜 것〉 또는 〈육체적으로 피곤한 것〉과 같은 관장 일신상의 개인적인 문제들도 크게 저해요인으로서 나타나고 있지 않다. 이러한 모습은 아직 일부 도서관장들의 기개가 많이 살아 있다고 평가할 수 있다.

하지만 〈좋은 보조자나 동료가 없는 것〉 〈잡비가 너무 많이 드는 것〉 그리고 〈정신적으로 피곤한 것〉 등을 능률의 방해요인으로 생각하는 응답자도 4명중 1명꼴로 나타나고 있음은, 도서관 내적 운영상의 중요한 문제점으로서 결코 간과할 수 없는 일이라 지적된다.

위에서 지적된 내용들을 정리해 보면, 앞으로 한국의 미래 도서관장직은 첫째, 소신을 가지고 업무를 수행 할 수 있을만큼 예산이나 인사에서의 발언력을 보충해야 하며, 둘째, 보다 높은 직급으로서 관장직의 역할에 따르는 권한을 강화해야하며, 셋째, 전문직 임용의 필요성을 강조한다.

6.1.1 도서관 운영상의 중심적 특성

그러면 여기서 전국의 공공도서관장들이 관장 임용을 받은 후, 앞에서 설명한 것과 같은 직무 환경 속에서 도서관 운영상에 가장 역점을 두었던 내용들은 어떤 내용들인가 자유로이 기재토록 하여, 분석해 본 결과는 〈표 17〉와 같다.

전직 관장과 비교하여 현직의 관장들이 도서관 운영상 중점을 두었던 사항은 〈이용자 서비스 제도의 개선과 환경 개선〉의 내용이 응답 자 167명 가운데 65명(38.9%)으로 가장 높게 나타난다.

그 다음은 〈이동도서관 운영〉과, 〈문화 홍보 활동의 강화〉항목이 36명(21.6%)으로 나타났고, 3순위는 〈직원간 업무 협조 및 전문직 훈련의 강화〉의 내용이 20명(11.9%)의 순서로 각각 나타났다. 특히 〈도서관 전산화 추진〉과 〈D/B구축 및 장서 확충〉 에 중점을 둔 관장은 18명으로서, 비록 비율은 1할에 미치고 있으나

〈표 17〉 전직 관장과 비교된 도서관 운영의 중심적 특성

	중심적 업무사항	인원	비율
1	도서관 설립 및 시설개선 협력체계 강화	12	72%
2	이용자의 서비스 제도 개선과 환경 개선	65	38.9%
3	이동도서관 운영 및 문화홍보 활동의 강화	36	21.6%
4	전산화와 DB구축	18	10.8%
5	직원간 업무 협조와 전문직 훈련	20	11.9%
6	효율적인 조직 개편 및 인사 예산등의 행정 개선 추진	10	6.0%
7	기타	6	3.6%
	합계	167	100%

〈표 18〉 현직 관장들의 업무상, 생활상 고민 내용분석

관장의 고민 사항	인원	비율(%)
도서구입비를 표함한 운영비 예산의 부족현상	37	31.9
인력충원	17	4.7
사회적 인식의 결여	19	16.4
관장(사서교육/연구)자질	18	15.5
소속청의 일원화	7	6.0
낙후시설 지원 및 장서 확충 의사 급성	5	4.3
직원의 근무자세 확립	5	4.3
관장의 직급문제	2	1.7
정책 및 법령문제	2	1.7
기타	4	3.5
합계	116	100

미래 디지털 도서관 운영에 대비하고 있음이 주목할 만 하다.

6.1.2 현직 관장들의 업무상, 생활상 고민 내용.

도서관장직의 업무상 또는 생활상에 있어서, 고민내용이나 희망사항을 조사한 내용에서는, 대부분 직무상 고민만을 응답한 것으로 나타내었다. 그 내용을 분석한 결과는 〈표 18〉과 같다.

직무상 고민 내용으로써 가장 높은 것은 〈예산 부족〉으로서 응답자 116명 가운데 3할 이상(37명)으로 나타나며, 그 다음은 〈사회적 인식의 결여〉 그리고 〈관장의 자질〉과 〈인력충원〉 등의 순서로 분석된다. 그러나 이들의 고민내용은 적극적으로 해소하기 위한 노력이 필요하겠으나, 최근 관장들의 효율적 개발 활동내용에서는 소극적인 비율로 나타나고 있다. 또한 전직 관장과 비교된 도서관운영의 중점적 내용에서도 그 고민을 해결키 위한 적극적 자세는 부족한

것으로 나타나고 있다.

또한 그밖의 〈소속청의 일원화〉 〈낙후시설 및 장서확충〉 〈직원의 복무자세〉 〈관장의 직급〉 〈정책의 부재〉등과 같은 고민내용등은 현실적으로 공공도서관 운영의 근간이 되는 중요 시안들로서, 단지 그저 고민이나 희망의 정도로서 그칠 것은 아니며 보다 적극적인 자세로서 대처해야 겠다는 의식이 요구된다.

6.2 관장들이 지향하는 도서관장직의 형태

본 조사에서는 도서관장의 직위가 낮은 것이 하나의 중요한 문제점으로서 존재함을 지적하였다. 공공도서관장으로서 업무에 소신을 갖고 수행하기 위해서는 예산과 인사면에서 발언력을 강화해야하며, 보다 높은 직급으로서 관장직의 역할에 따르는 권한을 강화하고, 또한 전문직을 채용할 필요가 있음을 부언하였다.

여기서 후속되는 문제는 관장들이 바라는 전문직의 타입이다.

소위, 전문직으로 불리는 사람중에는 대학 교수나, 기술사를 중심으로 하는 연구형 전문가와, 변호사, 관료, 조사원에 관계되는 실무형 전문직, 그리고 행정사무직에 관계되는 기획 조정형 전문직의 3종류로 구분되어진다.

연구형으로는 보다 우수한 전문가로서, 개인 수준에서의 깊은 전문적 지식기능을 몸에 익히고, 그것을 뿌리로 한 활동특성이 보여진다. 이에 비해서 실무형은 조직적인 전문직의 것이 많고, 저널리스트적 경향을 다소 지니고 있다.

이에 도서관장이란 조직적인 전문인으로서 기획조정형의 전문직 성격이 강하다. 이같은 도서관장은 도서관 정보학의 깊은 지식과 기능에 우수한 것만의 연구형으로서는 효율적 업무를 수행해 낼 수 없다. 즉, 미래 도서관장직은 전문적 지식과 기능상에 더욱 플러스 알파로서, 실무형 전문직의 자질과 훈련을 필요로 한다고 평가된다.

문제는 앞에서 설명한데로, 현재 일부 공공도서관장들 중에는 연구형적 노력은 조금도 하지 않고, 그렇다고 기획조정형의 전문직과 같은 노력도 전혀 보이지 않음으로써, 도서관장의 업무능력 수행에 나타나는 여러 가지 장애요인들을 적극적 자세로서 대처하고자 하는 의식보다는, 그저 현실과 시대에 함몰되어 버리려는 소극적 의식이 우려되는 점이다. 이는 비록 소수층의 관장이라도 한국의 미래 도서관계에 영향이 적지 아니 미칠까 염려된다.

7. 결론

오늘날 한국의 공공도서관을 지탱하는 도서관장들은 어떤 사람들인가 생각해 볼 때에, 이에대한 실증적 해명이 아직까지는 부언된 바가 없다. 이에 본 연구는 이미 발표한 한국공공도서관당의 전문적 인식과 그 영향요인의 논문에 이어, 후속으로 발표되는 논문으로 이번에는 한국 공공도서관장들의 사회적 의식 및 경제생활과 계층의식, 그리고 직장의 환경관이나 여성취업에 관한 의식 등 제 요인들을 분석, 고찰하였다.

이상에서 분석된 내용 중 중요한 결과를 정리하면 다음과 같다.

1) 한국 공공도서관장들의 평균 연봉은 3,000만원으로 나타난다. 그러나 대체적으로

많은 관장들의 연봉은 2,001-2,500만원의 계층으로 3할이상으로 가장 높으며, 그 다음은 연봉 2,501-3,000만원의 계층이 2할 이상으로 나타난다.

2) 도서관장들의 사회 계층의 소속감은 전체 도서관장 중 자신이 〈상〉류계층이라고 인식하고 있는 사람은 단 한 사람도 없다. 대체적으로 〈중하〉위 계층으로 인식하고 있는 비율이 전체의 6할 정도로 높게 나타나고 있다.

3) 연봉과 계층의식 사이에서는 평균 연봉 3,000만원을 기준하여 볼때, 그 이상의 경우에는 〈중상〉에 대한 인식이 높고, 그 이하의 경우에는 〈중하〉층에 대한 인식이 높다. 대체로 연봉과 계층의식에서는 연봉이 높은 층이 일반적으로 계층의식도 높을 것으로 생각되나, 대체로 도서관장들의 사회계층도는 〈중하〉위 수준으로 인식되고 있다. 이는 연봉의 수준이 곧 계층의식을 결정하는 요인으로서 평가될 수는 없음이다. 그러나, 생활전반에서의 만족도는 오히려 사회계층의 의식과 연관되는 것으로서, 만족도가 높은 사람은 상대적으로 계층의식도 높은 것으로 나타난다.

4) 근속연수에 따른 계층의식에서는 〈중상〉위 계층으로 인식하는 관장들은 대부분 관장경력의 연한이 아주 오래된 관장들이며, 반대로 〈중하〉위에 속하는 관장들은 관장경력의 연한이 겨우 2, 3년에 해당되는 것으로 분석된다. 그러나 근속 연수가 오래 되었거나, 연봉이 높다하여 계층의식도 높게 나타난다고 평가하기는 어렵다.

5) 도서관장들의 생활전반의 만족도는 계층에 관계없이 대체적으로 높게 나타난다. 그러나 생활 만족도의 순위에서는 오히려 〈중하〉위층이 가장 높고, 그 다음은 〈중상〉, 그리고 〈하〉위 계층의 순서로 나타난다.

6) 도서관장직의 업무를 즐겁게 생각하고 있는 관장들이 전체적으로 8할 정도를 나타내고 있다. 이는 대체로 〈중하〉 계층으로 느끼는 관장들로서 나타나며, 반대로 관장의 직무를 전혀 즐겁지 않다고 부정적인 견해를 응답한 사람도 〈중하〉위 계층에서 나타난다.

7) 관장의 미래 성향과 계층 의식에서는 〈관리자 지향〉의 사람들 중에서 〈中上〉의 계층의식이 가장 높게 나타나며, 반대로 〈전출지향〉의 사람들 중에서도 〈중하〉위 계층감을 가진 사람들이 상대적으로 많이 나타나고 있다.

8) 여성 취업에 있어서, 남녀 차등의 찬반론에 대한 견해는 전체의 8할 이상이 긍정적인 의식을 갖고 있으며, "차별에 찬성한다". 라고 하는 부정적 견해의 비율은 극히 저조하게 나타난다.

9) 여성의 취업시기에 관한 의식조사에서는, 6할 이상의 사람이 〈결혼·출산에 관계없이 일하는 것이 좋다〉고 응답했으며, 여성의 취업에 관하여는 남성들은 일단 유연한 의견을 갖고 있다고 생각한다.

10) 여성의 취업조건에 대한 의식조사에서는 〈고용조건〉, 〈노동조건〉에 있어서, 응답자중 9할과 8할 이상의 사람이 각각 〈차이가 없다〉고 응답하고 있는 것에 비하여, 〈직위〉에 관해서는 8할의 사람이 오히려 남녀의 〈차등이 있다〉고 인식하고 있다. 이는 남녀 공히 여성 차별의 존재를 인정하지 않을 수 없는 상태에 있다고 말할 수 있다. 동시 남녀차별에 대한 태도에 관해서 여성 응답자는 차별적으로 비판적인 것에 대해서, 남성의 경우는 중립적인 경우가 많다.

그리고, 많은 남성관장이 여성의 취업에 관하

여 긍정적이고 적극적인 태도를 보이는 것은 원칙론적인 입장에서 그들의 의식을 표출한 것이라고 말할 수 있다. 그러나 현장의 남녀차별에 대해서 남성관장의 1할 정도가 중립적인 것임에 근거하여 보면, 이는 남성의 본성을 다시 재검토하여 볼 것으로 사료된다.

11) 취업에 대한 남녀차등의 원인에 대한 의식에서는 〈능력 차이에 있다〉고 응답한 사람이 5할정도로 가장 많았고, 다음은 〈제도와 관행에 있다〉 〈여성의 결혼, 출산에 있다〉의 순위로 나타난다. 반면에 〈봉사의 성질상 차별이 있다〉 〈여성은 업무의지가 없다〉라고 응답한 비율은 극히 적게 나타나고 있으나, 이 부분에서도 관장들이 원칙론적인 입장에서만 응답한 것으로 사료된다.

12) 도서관장의 능력발휘를 저해하는 요인 가운데서, 가장 높은 비율로 나타난 것은 〈설비·예산이 불충분한 것〉 으로 응답자의 과반수를 차지하고 있다. 그 다음으로 〈보조자 부재〉 〈타성에 젖는 일〉 〈권한 부족〉 등의 순위를 나타난다. 결국 〈예산·인사〉의 권한이 부여되지 않는다고 하는 지방 공공도서관장들의 〈직위의 낮음〉을 능력발휘의 저해요인으로서 지적하고 있다.

13) 도서관장이 지향하는 미래 도서관장직의 유형은, 전문직으로서, 실무형과 기획조정형을 겸비한 관장형태이다. 그러나 현실 상황하에서 공공도서관장들은 도서관 정보학의 깊은 지식과 기능에 우수한 연구형으로만은 근무하기가 어렵다. 필요한 전문적 지식과 기능 위에서 현실은 더욱 플러스 알파로서의 실무형 전문직의 자격과 훈련을 필요로 하고 있다.

여기서 필자가 강조하고 싶은 점은, 현재와 같이 행정직 관장이던, 사서직 관장이던 일부의 공공도서관장들이 도서관장의 직무를 담당하는 가운데서, 연구형적 노력은 조금도 없고, 그렇다고 기획조정형의 전문직으로의 노력도 전혀 보이지 않음으로써, 미래 한국사회에 있어서, 도서관계의 부진을 초래하게 되는 요인을 제거하기 위한 방안이 시급히 마련되어야 함을 지적한다.

다행히도 최근에 와서 독서 및 도서관 진흥법에 의해 보다 조직적인 전문직으로서의 사서직 관장을 임용하기 위한 정부기관의 의지와 함께, 관계기관에서 도서관장들의 역할에 중요성을 인식하고 그들의 재교육을 위한 프로그램이 증가되고 있음은 미래 정보사회를 위해 대단히 고무적인 일로 여겨진다.

참 고 문 헌

朴文相. 1991. "專門職主義(professionalism) 확립에 관한 실증적 연구." 연세대학교대학원, pp. 80.

金鍾權. 1995. "전문직과 관리직의 직무수행상의 인지태도에 관한 비교연구." 전북대학교 행정대학원 행정학과.

한국도서관협회. 1997. 도서관인 윤리선언.

전국사서협회 · 도서관운동연구회. 1996. "공공도서관관장, 그는 누구인가." 공공도서관 활성화를 위한 심포지움 자료(1).

Sharan M. garrou. 1996. "The Role of the public Library Director." The Katharine sharp Review, ISSN 1083-5261, university of washington, NO.2.

Joy M. Greiner. 1985. "A comparative study of the Career patterns of Male and female Administrators in the Large public Libraries." Library Trends, V.34, NO.2.

Vema L. Pungitore. 1987. "Perceptions of change and public Library Directors in Indiana : An Exploratory study." Library & Information Science Research, V.9. pp.247-264.

大島敏洋 · 杉村優. 1997. "公立圖書官長の 專門職意識とろの 規定要因." 圖書館情報大學研究報告書, V.13, NO.1.

Guy A. Marco. 1996. "Ethics for Librarian : a narrow view." Journal of Librarianship and Information Science, V.28, NO. 1.

Janice J. Kirkland. 1997. "The Missing women Library Directors : Deprivation versus Mentoring." College and Research Libraries, V.58, NO.4.

D.P. Carrigan. 1992. " the Roles of Library directors in the political economy of the city." public Libraries, V.31, NO.6.

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