

한국 사서직의 전문직화연구

박 인 응*

〈목 차〉

- | | |
|-------------------|-----------|
| I. 연구의 필요성 | 5. 요약 |
| II. 한국사서의 전문직화 과정 | III. 결론 |
| 1. 사서직의 정체성위기 | 1. 학습측면 |
| 2. 지식과 기술수준 | 2. 조직구조측면 |
| 3. 윤리성 | 3. 교육측면 |
| 4. 자율성 | Abstract |

I. 연구의 필요성

도서관역사상 근래처럼 도서관학제나 도서관계에 커다란 변혁이 있었던 적이 없었을 것 같다.

30여년만에 도서관법이 개정되어 공공도서관에 전문직 관장이 보임되게 되었다. 그러나 전문직 관장제도에 대한 기존 행정직관장들의 기득권수호의 반격 또한 만만치 않게 일고 있어 사서직과 기존의 관장 및 관련 행정직간에 일대결전이 벌어질 위험이 감지되고 있다.

다음으로 도서관업무가 전산화되면서 도서관체제의 일대변환이 이루어지고 있으며 나아가 일부의 교수나 사서들은 우리 도서관의 미래상은 디지털도서관이 될 것임을 역설하고 있다.

* 부산대학교 문헌정보학과 교수

그런 가운데 문헌정보학과와 도서관학과 재학생들의 도서관개혁운동이 시작되어 전국의 대학으로 확산되어 다수의 대학도서관에서 개혁을 위한 진통을 앓기도 하였다. 그리고 또한 젊은 사서들이 주축이 되어 전문적 단체인 전국사서협회가 결성되어 기존의 도서관협회의 보수성을 비판하면서 우리 도서관의 제모습을 찾기 위한 도서관운동을 전개하고 있기도 하다. 현장일각에서는 우리 도서관의 낙후성을 개탄하고 그렇게 될 수밖에 없도록 만들고 있는 조직구조나 제도적 불합리성을 규탄하면서 스스로의 나태함을 반성하는 자괴의 목소리가 높게 일고 있기도 하다. 또다른 일각에서는 우리 학문의 적실성과 실천성을 주장하면서 기존의 연구성과들의 반현장성에 대한 비난의 목소리도 거세게 일고 있다.

이상과 같은 일련의 사태나 사건들이 근래 오년여를 전후해서 일어나고 있는데 가만히 바라보면 범상한 일이 아닌 것 같다. 어쩌면 우리도서관이 좀 더 나은 모습을 찾을 수 있는 기회가 온 것이 아닌가 하고 생각되기도 하고 아니면 더욱 해결하기 어려운 과제를 안고 도서관의 환경이 악화되는 것이 아닌지 하는 두려움마저 느껴지기도 한다. 그러나 작금의 도서관부흥의 운동은 우리의 학생과 청년사서들의 자각에서 비롯된 것이며 젊은이의 에너지 그것은 순수하고 강하며 전진적인 것이기 때문에 지금이야말로 우리 도서관이 제모습을 찾기에 적합한 기회가 될 수 있지 않을까 생각되기도 한다.

그런가 하면 다른 한편으로는 빠르게 변화되는 외부의 환경에 과연 우리 도서관은 어떻게 적응할 것인가 하는 두려움이 느껴지기도 한다. 더욱이 그 변화는 더욱 가속화될 것이 분명한채대 우리가 그기에 대응할 능력이 있으며 또 어떻게 그 능력을 키울 수 있을 것인지 걱정하지 않을 수 없을 것 같다. 디지털도서관만이 해결의 길이라는 주장에도 쉽게 동의하기가 어려울 것 같다. 도서관이 디지털화된 환경하에서는 그간 오랫동안 우리의 도서관문제에서 지적되어 온 역기능적이며 비봉사적인 요소들은 해결이 가능한 것인지 우려하지 않을 수 없다. 무자격의 관장이 보임되어 반정보적이며 반도서관적인

의식이나 행위로서 도서관의 능력을 저하시키는 일, 도서관을 행정관료들의 승진이나 보신의 수단으로 이용하는 일, 관계기관의 관심의 우선순위에서 밀려나 언제나 예산배정의 어려움을 겪는 일, 사서의 전문성을 인정해 주지 않는 관료주의적 운영체제, 소속청의 다원화, 조직의 구조, 운영, 제도에서의 역기능적인 문제들이 해결될 수 있을 것인지 또한 사서나 기타 전문직들의 자질부족으로 임무를 제대로 수행하지 못하여 기대되는 성과를 내지 못하는 일이 발생되지는 않을지 우려되는 것이다.

다음으로 첨단 디지털도서관과 밀바닥에서 신음하는 공공·학교도서관간에 존재하는 불균형은 어떻게 해야 좋은 것인지. 이러한 상황속에서도 분명한 사실은 도서관의 디지털화가 필연적이라면 공공·학교도서관이 체모습을 찾는 일도 시급히 해결되어야 할 과제라는 것이다. 이렇게 필연적으로 건재해야 할 유사한 목적의 두종의 문헌정보기관들이 양극의 서로 다른 모습을 가져도 좋은 것인지 심히 걱정되지 않을 수 없을 것이다.

그런데 여기서 한번 반성해 볼 일은 우리가 진정으로 바라는 궁극적인 것은 무엇이겠는가 하는 것이다. 그것은 아마도 첨단이 되던 그 반대가 되던 도서관다운 도서관을 한번 가져보자는 것이 아니겠는가. 그리고 사서다운 일을 한번해 보고 싶다는 것이 아닐런지. 우리가 요구하고 우려하는 모든 것이 바로 여기에서 기인되는 것이라고 생각되는데, 그렇다면 그것을 위해 우리가 해야 할 가장 우선되는 과제는 무엇일까.

이 과제를 해결하기 위해 다음과 같이 한번 생각해 보자. 우리가 현재의 여건속에서, 물론 그 여건은 열악하기 이를 데 없지만, 우리의 모든 능력과 에너지를 모두 동원하고 투자해서 이룩할 수 있는 도서관은 과연 어떤 모습일까. 꾸준히 학습하고 일하여 가꾸어 가는 사서는 또한 어떤 모습을 가지게 될까. 예산, 조직구조, 제도 및 인사 등 필요한 모든 요소들을 구비하고 있다 하더라도 사서들이 목적의식이나 사명감없이 자기가 할 바를 소홀히 하고 게으름을 피운다면 그 때 그 도서관은 어떤 모습을 띄게 될 것인지는 분명하지 않을까. 도서관이 가진 여건은 열악하지만 사서들이 능력을 쌓는 일을 게

을러 하지 않고 임무를 충실히 실천하는 도서관과 비교해서 어느 쪽이 더욱 빛나는 모습을 보일 것인지 상상하기가 어렵지 않을 것 같다. 그렇다면 기대되는 여건을 갖추는 일이 쉽지 않을진데 물론 그런 여건 마련에 소홀해서는 안되겠지만, 현재의 여건 속에서 우리 스스로가 할 바를 다하는 것이 도서관다운 도서관을 가지는 그리고 사서다운 모습을 갖추고자 하는 우리의 염원에 다가서는 첫번째 길이 아닐까.

이렇게 본다면 도서관다운 도서관을 가지게 하는 사서다움이란 무엇일까. 그것은 곧 전문직으로서의 자질과 능력으로 무장된 사서를 말하는 것이 아니겠는가. 더욱이 한국도서관조직의 경직성과 반봉사성 그리고 지난 시간 동안 문제시되고 있던 사서의 사기의식 및 윤리의식 부재현상 역시 이념형으로서 사서의 전문직이라는 문제를 제기케 한다. 더욱이 공공도서관이 문화예술사업이나 청소년회관으로의 전환을 추구하고 있는 공공도서관말살의 반문화적 음모가 계획되고 있는 환경이 전문직 이념의 문제에 진지한 관심을 갖게 한다.

따라서 본연구는 우리사서에게 부과된 사회적 역할의 수행에 요구되는 전문직화의 수준을 사회적, 교육적 및 조직구조적 측면에서 분석하고 아울러 개선방안을 찾고자 한다.

II. 한국사서의 전문직화 과정

전문직화 고찰에는 사서전문직의 특수성과 사회적, 문화적 환경을 고려하여 전문직화 관련 요소들을 설정해야 한다. 따라서 본 연구에서는 사서직의 윤리규정, 지식과 기술수준 및 도서관의 조직구조들이 사서의 정체성 확립과 밀접한 관련이 있다고 보았다.

1. 사서직의 정체성위기

전문직의 행위와 사고는 정형화되어 있지 않으며 자율적으로 결정된다는 신념이 외부에 자기 정체성으로 구현되게 된다. 자율성에 대한 신념은 단순히 태도의 정향에서뿐 아니고 사용하는 전문용어, 작업수행 기준과 규범, 사회적 봉사과 책임 및 이들을 지원하는 이론적 지식에 의해 뒷받침된다. 따라서 자율성의 뒷받침이 되는 이러한 요소들에 결함이 있게 되면 바로 정체성에 위기의 상황이 도래하게 되는 것이다.

사서직의 경우 정체성에 위기가 되는 도서관내·외의 상황으로 다음과 같은 것들을 짚어 볼 수 있을 것이다.

첫째로 사서직은 문헌·정보의 선정, 평가, 분석, 해석, 탐색 등의 역할수행의 기준을 “적서를 적자에게 적시에”의 원리, 즉 봉사성으로 보아야 할 것이다. 그러나 이 봉사성이 비전문직 관장의 몰이해로 배척되거나 조직의 성과평가의 원리에 배치된다는 이유로 희생당하게 되면 어떻게 될까. 여타 전문직이 나름대로 자기들의 직업기준에 근거해 자기 정체성을 확립하고 있듯이 사서들은 봉사성에 의해 정체성을 지니게 되는 것임에도 이것이 인정되지 않을 때에는 필시 사서직의 정체성에 위기가 오는 것이 아닐까.

두번째로 우리의 사서들이 자기 정체성확립에 부족함이 없는 사회적 역할이나 책임을 완수하고 있느냐 하는 것이다. 전문직으로서의 사회적 역할수행에 필요한 전문적 지식체제나 기술체제를 이루고 있어 그것으로 사회적 인식을 확보하고 있는지 반성해 보지 않을 수 없다. 사서 자신이 스스로를 전문직으로 생각하고 사서직이 전문직이기를 원하는 만큼 학습을 하고 있는지 묻지 않을 수 없다. 우리의 교육체도가 전문직의 양성으로서 알맞지 않은 것이 사실이고 보면 과연 사서직은 어디에서 어떻게 정체성을 확보할 수 있을 것인가. 이것은 곧 전문직으로서의 사회적 역할위축과 정체성의 위기로 볼 수 밖에 없지 않을까.

세번째로 전문직으로서의 사서가 가지는 역할에 대한 인식이 어떤 것인가를 따지는 일도 바로 전문직의 정체성을 밝히는 일이다.

한 사회내에서 사서의 역할은 먼저 보존자와 전송자로서의 역할이 있다. 사회의 모든 기록물을 보존하여 국가의 역사와 문화를 알아보는 일을 가능하게 한다. 다음으로 적서를 선택하는 방법과 독서하는 기술을 지도하는 교육자로서의 역할도 있다. 세번째로는 문헌과 정보를 분석하고 해석하여 요약하거나 재기록하여 이용에 편리하도록 처리하는 역할이 있다. 분석, 해석, 검색자로서의 역할은 문헌의 내용성과 함께 유용성을 분석하며 가치있는 정보들을 발췌하여 조직하고 요구에 응하여 적합한 정보를 탐색한다.

이와 같이 보존·전송자, 교육자, 분석, 해석, 탐색가로서의 역할에 대한 인식은 보편화되어 있는 것 같다. 그러나 이 역할에 대하여 인식으로 끝나고 실천의 의지를 가지고 있지 않거나 가지고 있더라도 약한 경우에는 이것 또한 정체성의 위기를 초래할 수밖에 없지 않을까.

2. 지식과 기술수준

전문직에게는 반드시 전문직으로서 가져야 할 기술적 이론적 지식이 있다. 물론 이 지식은 일상생활 속에서 평범한 사람의 경험으로 나타나는 일상적 지식과 달리 일정한 사회적 공간내에서 타인과 다른 전문화된 활동을 행하는 전문직에 의해 과학적 방법을 통해 생산되는 체계화된 지식이어야 한다. 따라서 이러한 지식을 근거로한 전문적 판단능력으로 하는 사회적 봉사는 사회구성원의 기대를 충족시키며 믿음을 가지게 한다. 그러면서 이 지식은 전문직의 자율성주장에 대한 근거가 되기도 하여 지식의 사용목표와 방법의 결정을 자율적 판단에 의해 하도록 인정된다.

이러한 지식의 측면에서 사서는 과연 전문직일 수 있을까. 먼저 사서가 전문직이어야 한다는 당위성을 부정할 수는 없을 것이다. 현대 산업사회의 거의 모든 분야가 전문화된 지식을 요구하기 때문에 그 지식창출에 필요한 정

보나 자료를 관리해야 하는 일을 주로 맡고 있는 사서는 마땅히 전문직이어야 할 것이다. 그러나 실제로 우리 사서가 전문직으로서 요구되는 수준의 교육과정을 이수하여 필요한 지식과 기술을 쌓고 그들만이 수행할 수 있는 전문직적 업무를 책임있게 실천함으로써 사회에 공헌하는, 사회가 인정하는 직종일 수 있을까.

사서의 업무영역이 문헌·정보의 확인 등 단순한 기술적 지식에서 문헌과 정보의 분석·처리·제공 등 전문적 지식과 기술이 요구되는 업무에까지 이른다. 사서의 업무영역에 요구되는 지식을 한마디로 체계화시켜서 우리는 “적서를 적자에게 적시에”라고 표현한다. 이 적서성, 격자성, 적시성의 원리에 근거하고 있는 이 지식이야말로 사회구성원들로부터 정당성을 확보받는 지식체계가 아니겠는가. 그럼에도 불구하고 사서직의 경우 높은 수준의 지식체계를 가진 타전문직에 비해 지식수준이 낮은 것은 아닐까. 현장의 우리사서들은 스스로를 전문직다운 지식과 기술에 대해 회의를 느끼고 있는 것 같다.

3. 윤리성

전문직으로서 사서의 정체성을 규정하는 요소로서 도서관업무를 수행하는 과정에서 당면하는 문제들에 대한 윤리적 인식 역시 중요한 것이다. 사서는 특정한 사회적 역할, 책임 및 자율성에 대한 자기규제의 수단으로서 엄격한 윤리성이 요구된다. 더욱이 전통적 사서의 업무가 비영리기관인 도서관이나 교육·연구기관에 한정되었던 것에서 정보의 생산, 유통, 제공 등 봉사가 상업적 이윤추구의 서비스업으로 확대되면서 윤리적 문제는 더욱 중요한 과제로 등장하게 된다.

문헌·정보봉사업무에서 사서의 자격과 능력의 기준이 규정되어야 하며 업무수행의 방법이나 자료선택에 대한 사서의 자율성이 보장되어야 한다. 고객에 대한 평등한 대우나 자료구입예산 배분의 균등성 및 정보요구내용에 대

한 기밀성 보장 등 고객의 자료접근권과 사생활권은 역시 보호되어야 하지만 이것이 사회적 국가적인 규범이나 규칙과 상충되지 않고 조화롭게 규정되어야 한다. 그러나 우리의 경우에는 이제 막 한국도서관협회 제47차 정기총회에서 사서직윤리헌장 제정을 1996년도 사업으로 추진할 것을 채택하고 있다.

4. 자율성

전문직 이념은 조직 특히 관료적 조직과 갈등관계를 이룰 수 있다. 그것은 일반적으로 전문직은 개인적 바탕에서 이타적이고 헌신적인 속성을 근거로 이루어지는 것임에 반해 조직은 조직목적에 이로운가 하는 조직적 원리에 따라 평가하기 때문이다. 그러나 전문직이란 복잡한 조직운영에 필수적인 수단으로서 스스로 그들이 행동기준과 규범을 마련하고 그 기준에 따른 행동에 적합한 보상체계를 설정하고 조직의 간섭으로부터 자율을 요구한다. 한편 조직은 조직속성상 전문직의 행동을 제한하기 위하여 갖가지 규칙으로 대항한다.

사서직의 역할은 특정한 욕구를 가진 특별한 개인에 대한 봉사 즉 개인적 필요를 만족시키는 구체적 실천이기 때문에 사서직에게는 자율성의 확보가 중요하다. 그러나 사서직은 개인적 바탕위에서 사회적 책임을 완수하기 위한 개인적 발현보다 조직에 소속되어 조직적 논리에 따라야 하기 때문에 자율성 확보가 힘든 것이 사실이다. 사서들은 국가나 지방조직 혹은 대학 등 교육조직에 고용되어 조직내의 위계질서나 조직의 정책에 순응하며 밖으로는 조직의 이익을 위하는 태도를 가져야 하는 책임을 안고 있다. 더욱이 비전문직 관장은 개인의 공명심에 따라, 개인적 관심에 따라 이벤트성 프로그램을 선호하는 경향이 있으며 도서관본연의 책임에 대한 의식이 약한 것이 사실이다. 그리고 관료적 운영으로 봉사에 관한 의사결정과정에 전문직을 경시하는 경향, 인사문제에서 전문적 지식 능력을 무시하고 근무년수를 우선하는 비합리적 승진제도, 철저한 위계질서 위주의 관료적 풍토 등은 사서직의 자율성 확보와는 상반되는 조직풍토를 이루고 있다.

한편 사서직은 전문직 규범으로서 자료를 정확하게 평가하고 성실하고 양심적인 출판사와 서적상을 선택하여 공정한 구입거래를 하는 정확성과 공정성을 요구받는다. 봉사측면에서도 적합성이 높은 자료와 정보를 신속하게 제공해야함으로 적합성과 신속성의 가치를 높이 인정한다. 따라서 정확성, 공정성, 적합성, 신속성을 기반으로 한 사서직이념은 작업의 자율성과 자기 통제를 마련하기 위한 규범적 이데올로기인 것이다.

사서직에 요구되는 자율성과 도서관의 관료조직의 요구와는 갈등관계에 있다. 전문직 이념과 도서관조직의 정책간에 심각한 갈등이 존재함을 여러가지 현장의 목소리에서 확인할 수 있다. 그렇다면 사서직은 어떻게 조직의 관료적 환경에 대처할 수 있을까. 그것은 사서직의 작업자율성과 전문직 이념속에 통제의 메카니즘이 간직되어 있는 것이라고 보는 것이 옳지 않을까. 즉 전문직 이념이 작업중의 자율성이라는 동기를 제공하는 반면에 스스로 통제하도록 하는 報償의 짐을 지게 되는 것이다. 다시 말하면 자기 규제적인 자율성인 것이다. 사서직은 전문직으로서 가능한 범위내의 자율성이 보장되어야 하고 그것에 근거한 사회적 책임원수가 전문직 성격규정의 핵심적 문제인 것이다.

그러나 대부분의 사서는 조직에 고용되어 그것도 관료성이 강한 조직속의 갖가지 반전문직적 압력의 환경속에서 전문직적 업무수행이 어려워 작업자율성이 크게 위축되어 있다. 어쩌면 자율성이란 사서와는 전혀 무관하다는 시각들이 팽배해 있는 것이 우리의 도서관현실일지 모르겠다. 더욱이 사서직집단 스스로가 공동의 목적에 대한 일관된 의식이나 연대감이 결여되어 있고 스스로의 위치를 확보하기 위한 의지도 약하여 전문직적 자부심을 찾아보기도 어려운 것이 우리의 현실이다. 게다가 자율적 통제의 구체적 기준인 전문직 윤리규범은 조직이나 정책에 대항하는 수단일 수 있음에도 근대도서관이 이 땅에 생성되고 과반세기에 이르러서도 사서직의 윤리규범도 변변하게 제정되어 있지 않고 있어 우리나라의 사서직의 업무에 임하는 행위지침이나 윤리의식도 확고하게 무장되어 있지도 못하다.

5. 요약

이상에서 보았듯이 우리나라 사서직의 전문직화과정을 다음과 같이 요약할 수 있을 것이다.

(1) 우리 사서집단의 전문직화를 위한 기초적 요건인 교육의 낮은 수준과 부적합한 교육제도와 재교육의 부실 및 기회의 부족으로 우리 사서집단이 전체적으로 자질이 부족하다.

(2) 서지전문가, 교육자, 정보검색자 및 도서관관리자로서의 전문직 정신이 투철하지 못한 것 같다.

(3) 사서집단이 전문직으로서 요구되는 윤리강령 및 실천강령의 미제정과 함께 여기에 맞는 철저한 윤리성이 부족하거나 전문직 의식이 약하다.

(4) 비전문직 관장의 독선과 관장직을 정년을 앞둔 행정직의 퇴직준비과정으로 활용하고자 하는 반문화적 반도서관적 사고방식이나 폐습이 사서직의 전문직화를 막고 있다.

(5) 관장직을 승진의 징검다리로 생각하는 일부관료들의 이기적 양심 또한 사서직의 전문직화의 장애요인으로 생각된다.

(6) 전문직적 특성을 고려하지 않는 엄격한 조직의 위계질서는 하위 전문직의 의욕과 사기를 꺾게 만들어 전문직화를 어렵게 만들고 있다.

(7) 도서관조직의 관료성은 사서직의 자율성인정과 배치된다.

(8) 봉사기관의 특수한 목적이나 목표를 고려하지 않고 최소의 투자와 최대의 효과라는 평가논리 또한 사서직의 전문직화를 저해하는 요인이다.

이상과 같은 전문직화과정으로 우리의 사서직이 집단 정체성의 확립이 어려웠고 기왕의 정체성에 대하여는 큰 위기가 닥쳐있다.

Ⅲ. 결 론

앞장에서 살펴보았듯이 우리 사서직의 전문직화는 조직측면의 구조, 비전문직 관장 및 관료제도 등과 사서개인 측면의 지식과 학습, 그리고 교육적 측면의 요소들에 의해 결정되어 왔었다.

이상의 세가지 측면에서 우리 사서직의 전문직화 수준을 향상시킬 수 있는 방안을 살펴보겠다.

1. 학습측면

먼저 학습이라면 개인차원에서 전개될 수 있는 모든 배움의 활동을 생각할 수 있을 것이다. 책이나 그의 다양한 자료를 통해서 공부를 하거나 조직 내·외부에서 개최되는 세미나에 참여하며 상급학교에 진학하는 등 여러가지 과정을 생각할 수 있을 것이다. 관심이 있는 주제나 현장에서 요구되는 주제 분야의 대학원진학이야말로 전문성제고의 첩경이 아닐까. 실제로 공공도서관에서는 사서를 도서관운영에 필요한 기능적 인물정도로 인정되고 있는 경향이 있고, 사서의 관장임명에 즈음하여 관장으로서의 사서직의 자질을 인정받지 못하고 있으며 특히 여자사서직의 경우에는 관리직으로서 적합하지 않다는 내용의 건의서가 행정직 관장들에 의해 서울시 교육청에 제출되기도 하였다¹⁾ 사서직의 경영과 행정분야에 대한 학습이 필요하지 않을 수 없을 것이다. 행정관료의 독선에 대응하기 위해서는 행정이 무엇이며 경영은 어떤 것인지, 행정직군의 속성이나 근성은 어떠한지, 내면의 의식세계나 이념은 어떤 모습들을 하고 있는지, 지적 기반은 무엇인가 등에 대해 알아야 하지 않

1) 조윤희, "나의 공공도서관," 부산대학교 문헌정보학과 창설 10주년 기념행사 자료모음 (1994), p. 23.

을까. 그러나 우리 사서들은 얼마나 그러한 노력을 해 왔었는지, 우리의 미래의 관장은 과연 어떤 준비를 하고 있는지, 걱정이 아닐 수 없다. 어쩌면 허약한 전문성에 경영과 행정에 대한 지식은 부족하고 미래에 대한 정향마저 확실치 않다면 우리들의 미래는 어떻게 될까. 우리 사서들은 공식적 정규적으로 이루어지는 교육과 훈련뿐 아니라 자발적으로 비공식적 비정규적인 학습활동을 꾸준히 실천해야 하지 않을까.

학습은 전문가의 강의나 교육 또는 훈련활동을 수반하지 않고도 실시가 가능한 것으로 조직내부에서 자발적인 학습활동이 가능하도록 제도적 노력을 기울이는 것이 중요하다. 한편 사서는 일정한 활동을 하기 위해서는 조직을 필요로 하고 조직의 구조와 질서안에서만 자신의 지식과 능력을 활용할 수 있다. 따라서 관장은 주어진 직무환경내에서 사서의 생산성 저해요인들을 제거하는 여건을 끊임없이 조성해야 한다. 또한 사서가 새로운 서서비스를 창출하고 기존의 지식을 토대로 새로운 지식영역을 보완함으로써 도서관을 지속적으로 성장·발전시킬 수 있는 제도적 메카니즘이나 시스템을 구축하는 노력을 기울여야 한다. 동시에 사서가 일상적 업무활동이나 경험으로부터 배울 수 있는 기회와 여건을 조성하고 실패의 두려움없이 새 아이디어를 적용토록 권장하고 결과에 대한 비판적 성찰을 통해 업무활동이나 생산성을 향상시킬 수 있는 여건이 조성되면 개별차원의 학습은 조직차원으로 승화되게 되어 조직의 전체분위기가 학습활동을 체질화하는 가치체계가 정립되게 된다.

조직학습이란 개별적 학습결과가 조직차원으로 승화발전된 학습형태로서 개별학습결과로 얻은 조직구성원의 경험과 새로운 사실의 발견 및 그 결과에 대한 해석활동이 모든 조직 구성원이 공유하는 과정으로 이어질 때 발생하는 것이다.²⁾ 급변하는 외부환경에 대처하고 조직의 내적 성장능력을 극대화하기 위해 조직의 전구성원이 끊임없이 새로운 지식을 창조, 습득, 전파하는 환경이 조성되어야 한다. 그리고 이러한 노력의 결과에 대해 비판적으로 분석하고

2) 유영만, 지식경제시대의 학습조직 : 한국기업의 학습조직 구축방안. 고도컨설팅그룹, 1995. p. 44.

종합하여 조직의 당면문제해결에 응용하고 미래의 비전 및 경영전략의 체계적 수립에 활용되어야 한다.

지식은 전문연구집단의 체계적이고 집단적인 연구개발노력의 결과이기도 하지만 모든 조직원의 일상적 업무활동의 반성적 성찰활동의 결과이기도 하다. 따라서 일상활동이 학습활동이고 학습활동이 일상적 업무활동이 되는 것이다. 조직학습하에서 조직구성원이 소유하고 있는 지적 가치가 조직전체의 통합가치로 승화되게 하기 위해서는 학습하는 자세를 높게 평가하고 학습을 지원하며 학습의 결과를 인정하여 실천에 응용하도록 지원하는 새로운 조직문화가 조성되도록 하고 제도적 구조적 측면에서 조직구조의 변화와 정보의 신속한 수집, 가공, 유통 및 공유를 위한 정보채널의 구축이 필요하게 된다. 그리고 조직학습의 활성화를 위해서 구성원의 창의성과 아이디어의 실천정도에 따라 그에 상응하는 효과적이면서 다양한 보상체제를 구축할 필요가 있으며 성과와 능력에 따른 인사제도의 확립이 필요하다.

2. 조직구조측면

학습조직하에서는 개인학습이 조직수준의 학습으로 확대되면서 조직의 현재능력을 확장하게 되어 변화하는 환경에 대처하는 능력을 키우게 되며, 미래의 기회를 발견하는 힘을 갖게 된다. 이러한 학습조직을 위해서는 조직 전체가 학습마인드로 충만해야 하며 조직은 그러한 마인드를 생성하기에 적합한 유형의 구조로 변환되어야 한다.

관리와 통제중심의 거대한 수직적 관료주의 조직구조하에서는 구성원의 창의와 아이디어의 발상이 저해되며 따라서 학습활동이 방해받게 된다. 활기 넘치는 팀워크와 협력적 학습활동을 지속적으로 전개할 수 있는 작은 규모의 힘찬 수평적 조직구조가 필요한 것이다.³⁾ 수평적 조직구조하에서는 새로운

3) 앞의 책, p. 180-181.

아이디어의 교환과 정보의 유통이 원활하고 부서간의 기능적 편협함을 극복하여 서로간의 협력이 활발하게 된다. 유연한 조직유형에서는 상·하 또는 동료간의 커뮤니케이션이 원활하여 업무성과의 향상이 가능하게 된다. 그리고 외부환경의 변화에 더욱 유연하게 대응하게 되어 이용자와 더욱 밀착됨으로써 이용자지향적이 되기에 알맞다. 수평조직구조하에서는 조직의 상층부에서만 이용가능했던 정보들이 모든 조직구성원에게 공개되어 비전의 공유가 가능하게됨으로써 조직이 추구하는 미래상이나 방향을 이해하고 통일시키는 일이 가능하게 된다. 그리고 구성원 스스로 의사결정능력의 소유자로 간주되어 의사결정권과 책임이 이양되는 참여지향적 업무활동이 활성화되고 말은 바 업무에 대한 자율권과 함께 철저한 책임을 요구하는 업무형태로 전환된다.

마지막으로 수평적 조직구조에서는 학습활동의 가치를 높게 평가하고 외부 전문가를 중시하기보다 조직구성원의 일상적 경험과 자발적 학습을 중시하는 학습문화가 전체 조직차원에서 마련될 수 있다.

3. 교육측면

도서관학은 도서관실천가인 사서양성을 위한 직업훈련과정으로 발전해 왔다. 장차 사서가 될 사람에게 도서관의 규범과 방법을 훈련시키기 위해 실천적 원리와 지침을 체계화한 학문으로 발전되어 온 것이다.

도서관학의 학문적 수준이 1960년대 이후 얼마나 성숙되고 발전되어 왔는지 반성해 보면 별로 달라진 게 없지 않을까 싶다. 새로운 이론과 지식을 쌓아가고 있는 타 사회과학에 비교해 보면 더욱 그러함을 느끼게 될 것이다. 그것은 도서관학자들이 도서관의 실천을 위한 새롭고 능률적인 방법을 찾는 데만 열중해 왔기 때문이 아닌가 싶다.

그러나 학문이 연구대상을 기술, 설명, 이해하여 보편지를 구축하는 것이 라면 효과적 능률적 방법의 발견을 위한 방법적 접근만으로는 학문을 이룩할 수 없지 않을까. 개인적 사회적 도서관현상을 연구함으로써 이론과 지식이

축적되어 학문으로 성숙되는 것이 아닐까. 도서관의 봉사행위는 무엇인가, 독서란 무엇인가, 왜 그것을 해야 하는가, 그것은 어떤 결과를 낳는 것이며 그 결과는 개인과 사회에 어떤 영향을 주게 되는가, 도서관봉사행위는 누가 지배해야 하는가 등에 대한 질문이 던져져야 하는 것이 아닐까. 도서관봉사행위나 현상 그 자체에 대한 이해나 설명이 있어야 하지 않을까. 그렇다고 연구대상인 현상에 관한 지식과 이론의 실천적 측면에 무관심해도 좋다는 것이 아니고 다만 그것이 이차적인 것이며 지식과 이론의 형성이 더욱 중요한 관심의 대상이 되어야 한다는 것이다.

정치학, 경제학, 사회학 등이 절대권력을 벗어나 시민이 주인으로 등장하는 시민사회의 출현과 더불어 발달되었으며 시민이 경제상황의 주체가 되고 자유로운 경제활동을 할 수 있을 때 비로소 과학으로서의 경제학이 출현되었으며 시민이 주권자로 인정되고 자유로운 정치생활을 할 수 있을 때 정치학이 가능하게 되었다고 한다. 그러나 종래의 실천위주의 도서관학은 이용자나 시민을 위한 도서관현상의 이해를 위한 것이라기 보다 사서나 도서관위주의 것이었다. 따라서 도서관봉사도 이용자중심적이기 보다 사서나 비전문직 관장 혹은 행정관료의 의도대로 운영되었다. 시민의 의식이 있고 그 의식의 성숙을 위한 노력으로 사회가 발전되는 것이라면 그곳에는 필시 시민의 삶에 대한 욕구나 요구가 있을진대 우리 사회에서는 아직도 도서관을 필요로 하는 시민사회가 아닌 것 같다. 그럼으로써 종래의 도서관학이 도서관에 실천성을 발휘하지도 못하고 있을 뿐 아니라 시민의 대학이라는 도서관은 일부 학생들의 공부방으로만 역할이 있을 뿐이며 성인이나 직장인은 아직도 도서관봉사의 대상에서 배제되고 있는 현실로 도서관봉사의 주체가 시민으로 옮겨가는 일은 요원하게만 보인다. 더욱이 시민사회에서 생성된다는 학문으로서의 도서관학으로 성숙되지도 못한 것은 당연한 귀결이다.

그렇지만 이제 막 전문직 관장제도의 실시에 돌입되고 있는 이 즈음 사서직의 전문성에 대한 필요가 절실한 이 때 이제까지의 실천성위주의 학문에 대한 반성과 함께 학문의 새로운 패러다임을 구축하는 일이 절실한 때라고

생각된다. 도서관학의 기존 패러다임이 바뀔으로써 학문에 대한 다음과 같은 변화를 기대할 수 있을 것이다.

첫째, 종래의 실천적 도서관학은 도서관봉사활동의 개량에 목적을 두고 있었으나 새로운 도서관학은 도서관봉사에 관련되는 제 현상의 이해와 설명에 일차적 목적을 두어야 할 것이다. 실천성이 높은 방법이나 기술도 현상에 대한 정확한 이해없이서는 불가능하기 때문이다.

둘째, 학문의 영역이 확대되지 않을까 생각된다. 새로운 도서관학은 도서관과 관련된 교육, 사회, 문화, 정치, 경제현상이 연구대상으로 포함되어 연구영역이 확대되어 관련학문들과의 교류가 이루어지게 될 것이다.

셋째, 실천적 원리와 지침은 여러 학문의 이론과 지식을 광범위하게 참고하고 도서관현장의 상황을 고려하여 고안하게 된다. 따라서 다른 학문의 상황을 항상 살피서 도서관실천에 응용할만한 것이 있으면 재빨리 도입해야 한다.

넷째, 종래의 도서관학이 도서관현장의 문제개선에 학문적 성과의 판단기준을 두던 것이 새로운 도서관학에서는 도서관봉사현상은 얼마나 정확하게 이해하고 설명하느냐에 평가기준을 두어야 할 것이다.

A Study on librarian professionalization in Korea.

In-Ung Park*

〈Abstract〉

Nowadays, the wide spectrum of changes have been occurred in library world. It is essential for librarians to improve their professionalization standards to convert these changes into the opportunity of growth.

The device of improvement of professionalization standards is following

1. Librarians have to receive formal and informal education and learn to advance in knowledge and skill concerning library affairs continually.
2. Self learning has to be transform into learning organization.
3. Education of Librarianship concentrate mainly in practical and technical study by this time but it is indispensable to develop the theory and philosophy of librarianship.

* Professor, Department of Library, Archive and Information Studies, Pusan National University