

사서공무원 공개채용 시험과목의 직무전문성에 대한 인식 분석 연구

A Study on the Perception of Professionalism of the Open Competitive Exam Subjects for Civil Service Librarian

박 소 연 (So-yeon Park)*

노 영 희 (Younghee Noh)**

초 록

본 연구에서는 변경된 사서직 공무원 시험제도가 사서직 직무전문성을 향상시키는 방향으로 개정이 되었는지
에 대한 인식을 현직 사서공무원 대상의 설문을 통해 파악하고자 한다. 또한 본 연구를 통해 사서직 공무원
채용에 사서직 직무전문성을 갖춘 인재채용을 위한 시험과목과 채용제도의 개선안을 제안하고자 하였다.
연구결과 첫째, 현직 사서공무원은 변경된 사서직 8·9급공무원 공채 시험과목이 사서직 직무전문성을 가진
사람을 채용하는데 있어 실용성이 없는 것으로 인식하고 있었다. 둘째, 응답자의 78.5%가 변경된 과목(행정학개
론, 사회, 과학, 수학)보다는 사서직 전공과목을 위주로 필기시험과목을 조정해야 한다고 생각하고 있었다.
셋째, 전문성 향상을 위한 사서직 공무원 공개채용 시험과목으로 '도서관경영론', '정보조직론', '장서관리론'
과목이 필요하다고 생각하는 것으로 조사되었다.

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the appropriateness of the open competitive
examination subjects to selecting the personnel with work profession targeted the public official
librarian engaging the libraries directly operated by education office and city hall of Seoul.
Also, this study suggested the ways for selecting excellent personnel within work profession.
First, the public official librarian recognized that there was no practicality regarding the subjects
of the open recruitment that recruit for the personnel with work profession. Second, 78.5% of
the public official librarian responded the new subjects including science of public administration,
social studies, science, and mathematics needed to be revised to a written examination. Third,
the public official librarian thought the subjects such as library management theory, organization
of information, and collection management was more appropriate for the improvement of the
profession.

키워드: 공공도서관, 사서직공무원, 공채, 직무전문성, 사서직제, 9급공무원

Public Library, Civil Service Librarian, Open Competitive Examination, Work Profession,
Personnel System of Librarianship, 9th Grade Civil Servant

* 연세대학교 학술정보원 학술정보지원팀(ssosso@yonsei.ac.kr) (제1저자)

** 건국대학교 문헌정보학과 교수(irs4u@kku.ac.kr) (교신저자)

논문접수일자 : 2014년 5월 13일 논문심사일자 : 2014년 5월 26일 게재확정일자 : 2014년 6월 13일
한국비블리아학회지, 25(2): 229-260, 2014. [http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2014.25.2.229]

1. 서론

사서가 전문직(professional) 인가에 대한 논의는 계속되어져 왔다. 실제로 영미권의 나라에서 도서관 '사서'는 행정체제와 사회인식면에서 확고한 지위를 얻고 있다. 그러나 한국 사회에서 사서는 전문직으로 인정받지 못하고 있는 실정이다. 여기서 정확히 구분해야 할 것은 다루고자 하는 주제가 '도서관'에 대한 인식이 아니라 '도서관 사서'에 대한 인식이라는 점이다.

도서관에 대한 인식과 기대는 발전적이라고 볼 수 있다. 선진국에 비하면 아직 부족하나 도처에 지역주민들에게 서비스 가능한 작은도서관이 개관되고 있다. 2011년 공공도서관 759개관에서 2012년 공공도서관 786개관으로 2012년 12월 31일 기준 808개, 2013년 3월말 기준 공공도서관 830개관으로 지속적으로 증설되고 있다(한국도서관협회 2011, 2012). 작은도서관 또한 2010년의 운영 개관 수 3,349개관에서 2011년에는 3,464개관, 2012년 기준 총 3,951개관으로 매년 증가하는 추세이다(문화체육관광부 2012).

그러나 전국 공공도서관의 사서공무원에 대해 살펴보면, 2011년 전국공공도서관 직원 수는 7,018명이며 이 중 사서 수는 3,175명으로 조사되었다. 2012년 전국 공공도서관 직원 수는 7,169명이고 이 중 사서 수는 3,320명이며, 공공도서관 근무인력 추이는 1관당 정규직원 수와 사서공무원 수가 2004년도 11.7명과 4.5명에서 2008년 9.9명과 4.5명으로, 2009년엔 9.7명과 4.3명이었으며, 2010년엔 9.2명과 4.2명, 2011년엔 9.1명과 4.2명에서 2012년 8.9명과 4.2명으로 지속적으로 감소하고 있는 추세이다(도서관정보정책위원회 2014). 이는 2010년 15

개 기초자치단체의 공무원 정원 조사에서 행정직의 증가와 비교하여 사서직공무원이 도서관의 신설에 대비하여 증원이 미흡하다는 연구(곽철완 외 2012) 이후 그리 달라지지 않았음을 보여준다.

또한 문헌정보학과 취업자의 직장 유형을 조사한 안인자 등(2013)의 연구에 따르면, 2012년 공공도서관 취업률이 가장 높게 나타났는데, 이는 300여개의 공공도서관 추가설립과 3,000여개 이상의 작은도서관 설립으로 이 분야에 대한 취업률이 높아진 것으로 분석된다. 그러나 이 경우 사서공무원 자격으로 취업한 경우보다 위탁도서관의 정규직을 포함한 비정규직 취업으로 인한 것으로 분석되었다. 또한 작은도서관을 전담하고 있는 인력을 살펴보면 사서자격증을 갖고 정규직으로 채용·배치되어 있는 곳이 68개관으로 비정규직(기간제 근로자·자활근로자·공공근로자·공익·자원봉사자 등)이 배치되어 운영되고 있는 337개관보다 훨씬 그 비율이 낮아 작은도서관의 정상적이고 지속적인 운영과 공공도서관의 연계 등에 어려움을 겪고 있다.

비정규직 뿐 아니라 2013년도 8·9급공무원 시험과목이 변경되면서 사서직공무원의 직무전문성에 대한 논란이 정규직에까지 나타났다. 2013년 변경된 공무원 2차 시험과목 때문이다.

사서공무원시험과목은 1994년 『공무원임용시험령』에서 8·9급 임용시험의 2차 시험과목에 자료조직법이 신설된 후 2002년 재개정되면서부터 자료조직법의 명칭을 '자료조직개론'으로 변경하고 '정보봉사개론' 과목을 임용시험의 제 2차 시험과목으로 신설하여 2012년까지 사서직 8·9급공무원 전공과목으로 자리 잡았다.

이는 사서공무원의 전문성을 전공과목을 통해 평가하고자 하는 취지를 가졌다. 그러나 2013년 사서9급공무원 시험과목의 변경으로 사서직 9급공무원은 사서교육과정에서 요구되는 전공과목을 선택하지 않고도 사서직에 임용 가능하게 되었다.

이에 본 연구는 도서관 사서직 공무원의 국내의 행정체제를 살펴보고, 변경된 사서직 공무원 시험제도가 사서직 직무전문성을 향상시키는 방향으로 개정이 되었는지 현직 사서공무원 대상의 설문을 통해 파악하고자 한다. 또한 본 연구를 통해 사서직 공무원 채용에 사서직 직무전문성을 갖춘 인재채용을 위한 시험과목과 채용제도의 개선안을 제안하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 국내 사서직 공무원 임용제도의 분석

공무원 임용(任用)이란 공무원 관계의 발생, 변경, 소멸에 대한 행정적 처분으로 공무원

의 공개경쟁채용과 관련해서 「국가공무원법」 제28조 제1항, 「지방공무원법」 제27조 제1항에 근거한 「공무원 임용령」 및 「지방공무원 임용령」에 법적 근거를 둔다. 그리고 경력경쟁채용(특별채용)에 적용되는 법적 근거는 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」의 각각 제28조 제2항과 「공무원임용령」 제16조 및 대학별 규정을 들 수 있다. 이러한 법제는 불특정 다수를 대상으로 균등한 기회를 보장하는 동시에 시험을 거쳐 상대적으로 우수한 인력을 선발하는데 목적이 있다. 이 제도는 선발할 직위에 필요한 경력소지자를 대상으로 적격성 구비여부를 판정하거나 공개경쟁이 부적당하거나 곤란한 경우에 제한적으로 실시되며, 지원자의 직무수행능력을 검증하는데 의의가 있다.

규정에 명시된 임용 시험방법을 보면 「지방공무원임용령」 제44조 제2~제4항에 근거하여 '서류전형·필기시험·면접시험·실기시험 등의 방법을 거쳐 최종 합격을 결정'하도록 한다. 상기한 시험방법 중 서류전형의 경우는 '당해 직무수행에 관련되는 자격 및 경력 등을 서면으로 심사'하는 것이고, 필기시험은 '일반교

〈표 1〉 공무원 임용 구분

구분	내용
발생	신규임용(공개경쟁신규임용, 경력경쟁임용 ¹⁾)
변경	승진, 강임, 강등, 전직, 전보, 겸임, 파견, 휴직, 직위해제, 정직, 복직(휴직·직위해제자 등의 직위 복귀), 서(사망자를 상위직급으로 임용)
소멸	면직(의원면직, 직권면직), 해임 및 파면

* 출처: 지방행정연수원(2013) 지방공무원 인사제도

* 공무원 결격사유에 해당하거나 정년이 도래되어 퇴직하는 것은 「당연퇴직」으로서 이는 임용의 개념에 포함되지 않으며, 당연퇴직 발령통지는 사실의 통지행위임

1) '10년 발생한 외교부 특채 파동 사건 등을 계기로 지방공무원법 개정을 통해 공개경쟁임용 외의 공무원 신규임용의 명칭을 종전 "특별임용"에서 "경력경쟁임용"으로 변경함(2011. 5. 23).

양정도와 당해 직무수행에 필요한 지식 및 그 응용능력'을 면접시험은 '당해 직무수행에 필요한 능력 및 적격성'을, 실기시험은 '당해 직무수행에 필요한 지식 및 기술을 실험·실습 또는 실기의 방법'에 의하여 검정한다.

임용시험의 단계는 6급 이하 공무원의 경우 동 임용령 제45조에 따라 '제1차, 2차, 3차 시험으로 구분하여 실시'하도록 하고, '제1차 시험에 합격하지 못하면 제2차 시험에 응시할 수 없고, 제2차 시험에 합격하지 못하면 제3차 시험에 응시할 수 없도록' 규정하고 있다. 다만, 시험실시기관이 필요하다고 인정할 때에는 동 임용령 제54조 제1항에 근거하여 제1차와 2차 시험을 병합하여 실시할 수 있으며, 이 경우 시험방법은 선택형을 원칙으로 하도록 규정하고 있다.

시험의 출제수준은 동 임용령 제47조에서 직급에 따라 각기 다른 기준을 제시하고 있는데, 8급 및 9급의 경우는 '행정업무 수행에 필요한 기본적 능력·지식을 검정할 수 있는 정도'로 규정하고 있다. 그리고 시험출제위원은 동 임용령 제48조에 근거하여 '당해 직무분야의 전문적인 학식 또는 능력을 가진 자, 시험출제에 관하여 전문적인 지식을 가진 자, 임용예정 직무에 대한 실무에 정통한 자 중에서 임명 또는 위촉'하도록 하고 있다.

2.2 국내 사서직 공무원 채용의 변화와 문제점

안인자 등(2013)의 국외 사서직 채용 연구에 따르면, 미국은 교육기관 인증이 엄격하고 영국은 공인인증을 통해 3년마다 재인증되며, 현장실무의 경력이 중요하였고 독일은 자격과

정에 주제전문사서 자격이 포함되어있고 매체 정보보조원 자격이 따로 있었다. 이들 나라에서는 채용 시 전문직에게 실질적인 현장실무 경력, 주제적 배경 등을 요구하고 있는 것으로 밝혀졌다.

우리나라 사서직 공무원의 채용방식은 크게 공개경쟁채용, 특별채용, 승진채용으로 시행되며, 공개경쟁채용과 특별채용은 사서자격증 소지를 기본요건으로 하고 있다. 우리나라 사서직 채용방식을 보면, 사서직공무원 공개채용시험 과목으로 문헌정보학 전공과목을 도입한 것은 1994년 12월 31일자 개정 「공무원임용시험령」에서 8·9급 임용시험의 사서공무원 2차 시험과목에 자료조직법을 신설하면서부터다. 이후 동시행령을 재개정한 2002년부터 임용시험의 제2차 시험과목이었던 자료조직법의 명칭을 '자료조직개론'으로 변경하고, 나아가 '정보봉사개론'을 새로 신설하여 현재까지 사서직 8·9급 공무원 전공과목으로 자리 잡아 사서공무원의 전문성을 전공과목에서부터 나타내고자 하는 취지를 가졌다.

사서직 공무원 시험과목은 「공무원임용시험령」 제7조 제1항 별표 1에서 규정하고 있으며 그 내용은 <표 2>와 같다.

또한 한국도서관협회에서는 사서직재개선분과위원회를 구성하여 2013년 1월 1일부터 적용되는 사서직 공개채용시험과목의 구성과 명칭의 분석을 통해 문제점과 주요 논거를 도출하였으며 그 내용은 다음과 같다(한국도서관협회 2013).

첫째, '정보봉사개론'과 '참고봉사론'은 본질적 내용이 같은 과목임에도 다른 과목처럼 혼용되어 쓰이고 있다.

〈표 2〉 사서직 공무원 임용시험 과목표

계급	시험과목		직렬	사서
			직류	사서
5급 이상	공채	제1차	필수	언어논리영역, 자료해석영역, 상황판단영역, 영어, 한국사
		제2차	필수	자료조직론, 도서관경영론, 참고봉사론, 정보학개론
			선택	인문과학서지, 자연과학서지, 사회과학서지, 동양서지, 도서관사, 자료선택론 중 1과목
	경채· 전직· 승진	제1차	필수	헌법, 행정법
		제2차	필수	자료조직론, 도서관경영론
	공승	제1차	필수	헌법, 행정법, 영어
		제2차	필수	자료조직론, 도서관경영론, 자료선택론
	6급 · 7급	공채	제1차	필수
제2차			필수	헌법, 자료조직론, 도서관경영론, 정보봉사론
경채· 전직· 승진		제1차	필수	행정법
		제2차	필수	자료조직론, 도서관경영론
8급 · 9급	공채	제1차	필수	국어, 영어, 한국사
		제2차	선택	자료조직개론, 정보봉사개론, 사회, 과학, 수학, 행정학개론 중 2과목
	경채· 전직· 승진	제1차	필수	사회
		제2차	필수	자료조직개론

* 출처: 「공무원임용시험령」 제7조제1항 관련 [별표 1] 각종 임용시험 과목표 <개정 2013.4.22>

* 굵은 글씨체는 2013년부터 변경되어 추가된 시험과목임

둘째, 문헌정보학을 구성하는 3대 하위영역
을 ‘도서관학 또는 문헌정보학’, ‘정보학’, ‘서지
학(기록학까지 포함)’으로 간주할 경우에 6~7
급 공채 2차 시험의 선택과목, 5급 이상의 공채
2차 시험의 선택과목 및 공승 2차 시험의 필수
과목인 ‘정보학개론’은 포괄적인 시험과목으로
적합하지 않다.

셋째, 장서개발이나 장서관리의 극히 일부에
에 지나지 않는 ‘자료선택론’의 명칭을 포괄적
인 ‘장서개발 내지 장서관리론’의 명칭으로 변
경해야 한다.

넷째, 5급 이상의 2차 시험 선택과목인 ‘인문
과학서지, 자연과학서지, 사회과학서지, 동양서

지’의 명칭을 개정해야 한다. ‘서지’라는 용어는
각종 도서관이 디지털 정보유통 환경이 도래하
기 전에 주로 책자형 참고자료의 이해 및 활용
을 위한 과목일 뿐이므로 책자형 서지와 각종
서지정보 및 원문DB, 인터넷 주제게이트웨이
사이트 등을 포괄하는 용어로 바꾸어야 한다.

그러나 지방공무원임용령 제46조 제4항에
‘시험실시기관의 장은 재한경쟁특별채용의 경
우와 직무의 특수성 또는 직무와 시험과목과의
관련성을 고려하여 시험과목을 변경·축소 또
는 확대 조정할 수 있다’는 예외 규정을 두어
시험실시기관장에게 재량권을 줌으로써 확대
실시보다는 변경·축소될 우려성이 있는 규정

을 설정해 놓았다.

이 후 사서직 8·9급공무원 공채시험이 2012년 개편되어, 2013년도에 첫 시행된 공개채용 시험의 필기시험은 필수과목 3과목(국어, 영어, 한국사)에 기존 전공과목인 자료조직개론과 정보봉사개론에 공통과목인 사회, 수학, 과학, 행정학개론을 포함하여 선택과목으로 6과목 중 2과목을 선택하도록 개편되었다(〈표 3〉 참조).

이는 공무원임용에 고졸자의 채용을 높이기 위한 사회적 차원의 배려라는 취지로 시행되었다. 그러나 사서직의 채용시험에까지 적용된 것이 그 취지에 적합하기에 대해서는 의문이 제기된다.

제기할 수 있는 문제로는 첫째, 직렬필수과목에 추가된 과목을 더하여 2과목을 선택하는 것은 형평성에 맞지 않다. 사서직렬과 기타 8·9급 직렬(교육행정, 검찰사무, 교정 등)은 국어, 영어, 한국사의 공통과목 3개와 직렬 필수과목 2개로 시험이 진행되어 왔다. 특히 사서직렬 필수과목인 자료조직개론과 정보봉사개론을 준

비하던 사서직렬 공무원 준비생에게는 이번 시험과목의 변경이 역차별로 느껴질 가능성이 높다.

둘째, 사서직의 전문성을 수학, 사회, 과학, 행정학개론으로 측정할 수 있는가 하는 것이다. 이는 공개경쟁시험제도에서 보편적으로 제기되는 문제이나 특히 사서직렬에서는 사서직의 위치반이 흔들리는 큰 문제로 인식되어야 한다. 이미 행정직과 차별받는 승진제도와 정규 임용 인원의 차이, 도서관 관장직의 비사서 임용 등 사회적으로 도서관 사서의 직무전문성에 대한 인식 부족에 대한 문제점이 꾸준히 제기되어 왔고 이를 개선하기 위한 인사체제와 채용제도의 개선방안이 연구되었다. 그러나 변경된 시험제도를 보면 사서직 직무전문성에 대한 의견은 전혀 반영되지 않았고 오히려 이 제도로 인해 악화될 것으로 예상된다.

이는 2014년도 국회사무처 시행 9급 임용시험의 사서 시험과목 변경에 나타나고 있다(〈표 4〉 참조). 기존 시험과목 중 사서전공 과목인

〈표 3〉 사서공무원 공개채용 시험과목 변경

직급	시험과목		
	구분	2013년 이전	현행
9급	필수	국어, 영어, 한국사 자료조직개론, 정보봉사개론	국어, 영어, 한국사
	선택		자료조직개론, 정보봉사개론 행정학개론, 사회, 과학, 수학 (6과목 중 택2)

* 사서직렬의 경우 선택과목간 난이도 차이로 인한 점수 편차를 해소하기 위해 조정점수²⁾를 적용

* 조정점수 = $\frac{(\text{응시자의 점수} - \text{응시자가 선택한 과목의 평균점수})}{\text{응시자가 선택한 과목점수의 표준편차}} \times 10 + 50$

2) 조정점수: 선택과목 응시자 전체를 대상으로 평균과 표준편차를 구하여 조정점수 계산식에 따라 산출하여 점수를 내는 것으로 원점수(가산점이 부여되지 않은 점수)와 조정점수(원점수의 조정점수)를 산출하여 과락기준에 해당하지 않는 경우 원점수에 가산점을 합산하여 최종 조정점수를 산출함.

〈표 4〉 2014년도 국회사무처 시행 9급 공개경쟁채용시험 과목 변경(사서)

직렬	시험과목	
	현행	2014년 변경
사서	국어, 영어, 헌법, 정보학개론, 자료조직개론	국어, 영어, 헌법, 정보학개론, 한국사

* 굵은 글씨체 과목이 변경된 과목임

정보학개론, 자료조직개론의 2과목에서 자료조직개론이 한국사로 변경되고 전공과목은 정보학개론의 1과목으로 줄었다. 이는 우리나라 도서관의 분류·편목에 대한 인식변화와 함께 사서직 직무전문성 측면에서 논의 돼야 할 문제점으로 보인다.

2.3 선행연구

사서공무원은 공공도서관을 대표하는 주체이며, 도서관 운영을 주도하는 한 명의 객체로서 직무수행에 있어 전문직으로서의 역할을 해왔다. 이러한 사서공무원의 직무전문성에 대한 연구는 꾸준히 진행되어 왔다.

국내 문헌정보학분야에서 시행된 사서공무원 행정체계에 대한 연구로 1996년도 교육법전에 근거하여 사서직 공무원의 직무전문성에 대한 문제를 '전문직' 관점에서 파악하고, 사서직 공무원의 직급 및 임용시험 개선을 도모한 조찬식(1996)의 연구가 있다. 조찬식은 직무전문성에 대한 교육과정의 개선 및 사서직 자질에 대한 엄격한 기준의 재정립을 주장했으며, 공무원법에 사서직 공무원에 적용 가능한 법규정의 수정 및 보완을 제시하였다. 또한 사서의 독립성 향상을 위해 일반 행정직군에서 독립되어 특정직 공무원으로 편입되어야 하며 4급으로 제한된 사서직 공무원의 직급을 상향조정할 것

을 주장했다. 이 외 손정표(1980)와 이두영 등(1990) 또한 행정직군에 소속되어 있는 사서직제를 단독직군으로 편성해야 하며, 사서직 공무원의 최대직급을 상향조정해야 한다고 주장하였다. 또한 국내의 공직 및 사서직제를 분석하고 시사점을 도출한 윤희운(2005a, 2005b)의 연구가 있다. 연구결과, 국내 사서직제의 개선방안으로 현행 직제를 유지하되 직급을 상향 조정하는 방안, 사서직렬을 행정직군에서 분리하여 단독직군으로 전환하는 방안, 사서직과 관련 직종을 묶어 독립직군으로 신설하는 방안, 사서직을 학예직군 아래의 연구 직렬로 이속시키는 방안, 그리고 복수직군화하는 방안을 제시하였다.

직제개선과 더불어 사서 자신의 전문직으로서의 인식제고와 전문성 강화를 주장한 연구로, 이제환(2003)은 전문직으로서의 우리나라 사서직의 문제점은 사회의 부정적인 사서직에 대한 시각과 사서들의 사서직에 대한 시각이며 사서직의 직업적 위상을 제고하기 위해서는 사서들의 정확한 실정 파악이 필요함을 강조했다. 이를 위해 사서직 공무원의 직무전문성을 개선하기 위한 실무기구의 창설과 사서 자격증 및 자격제도의 개선, 고용제도의 체계화와 직무제도의 합리화를 주장하였다. 또한 사서직의 직업적 이미지는 실무자인 현직사서들에 의해 형성되므로 전문직화를 위한 사서들의 직업의식

과 공공성, 이타성 구현을 위한 적극성을 주장하였다. 또한 사서직이 전문직으로 인식되지 못하는 원인과 수행 업무가 전문직의 특성을 반영하고 있는지를 연구한 엄영애(2004)의 연구가 있다. 이 연구에서는 사서가 대우받지 못하는 이유로 이용자들의 사서직 업무에 대한 낮은 인지, 도서관협회의 활동부족, 현행 사서자격제도의 문제 등이며 이를 개선하기 위해 사서직에 대한 홍보, 도서관 수 대비 사서직의 채용확보, 사서직 권리를 위한 도서관 협회 활동 등이 필요하다고 주장하였다. 더불어 철학과 윤리의식을 갖춘 유능한 사서배출과 업무의 내용에 따른 적합 배치를 주장하였다. 윤희운(2006)은 국내 공공도서관 및 사서직이 자신의 직무도 분석하지 않은 상황에서 정체성과 전문직성을 주장하거나 제도적 불합리성을 호소하는 행위는 정당성을 확보하기 어렵기 때문에 직무전문성을 기반으로 한 사서직제 개선을 주장하였다.

위의 선행연구들이 사서직제와 직무전문성에 대한 문제점 및 개선점을 도출하였다면, 공무원의 채용방법과 관련하여 문제점을 도출한 문헌정보학분야의 선행연구로 김지홍(2007)의 연구가 있다. 사서마을을 방문한 구직자 849명과 2002년 이후 최근 5년 내에 신규 임용된 사서직원 532명을 대상으로 공공도서관 사서직 공무원 신규채용과 사서직공무원의 모집공고 내용 분석 및 시험과목과 방법 등의 현황을 법규적 측면, 채용시스템 및 절차적 측면, 구직자의 인식도 측면에서 조사·분석하였다. 연구결과 사서공무원 시험의 응시연령 폐지, 거주기제한의 광역화, 사서자격증 제한에 대한 기준 명시 및 국가고시제로 개선을 주장했고, 한국도서관협회 주관의 취업정보 제공, 직무전문

성 강화를 위한 전담사서 모집기능 강화, 직무수행에 적합한 과목의 선택과 출제, 면접시험의 비중을 높이고 공개경쟁시험 위주로 개선해야 한다고 주장하였다. 우덕숙(2010)은 공공도서관 사서의 직무전문성이 질적으로 떨어질 수밖에 없는 이유로 신설되는 도서관 대비 절대적으로 부족한 사서의 수, 정규직 사서 부족으로 인한 도서관 업무량 증가, 행정직 공무원 위주의 공무원 교육과정, 사서로서의 사명감 부족 등을 들었다.

타 분야에서 공무원 시험제도와 업무전문성을 연계하여 연구한 주요 선행연구로 백형배, 유동성, 강인호(2011)의 연구가 있다. 연구는 서울특별시와 인천광역시의 7, 9급 지방공무원들을 대상으로 실제로 공무원시험에서 출제된 문제들이나 과목들이 업무를 수행하는데 있어 실질적인 도움이 되는지에 대해 설문조사를 실시하여 지방공무원시험의 실용성을 조사하였다. 그 결과 지방공무원들은 현재 공개경쟁시험의 과목이나 내용이 직무수행과 연계되어 있지 않으며, 영어나 국사 과목의 경우 실용성이 떨어지는 것으로 인식하고 있었다. 이를 개선하기 위해 시험과목 개편, 시험문제의 종합성, 면접 및 인턴 등 시험제도를 다양화로 시험의 실용성을 높여야 한다고 제안하였다. 후속연구로 진행된 강인호, 유동상, 백형배(2013)의 연구에서는 2013년 새로운 9급공무원 공채시험 과목이 실제업무와 관련하여 실용성을 가지는가에 대해 일반행정직을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 결과 현재 공개경쟁시험 과목의 실용성이 낮다고 인식하고 있으며, 시험과목의 실용성 확보를 위한 개편, 공무원 인식조사결과에 부합하는 시험과목의 추가 및 배제,

시험체제와 사후 교육훈련과의 연계를 주장하였다.

종합적으로 8·9급공무원 공채 시험과목과 실제 업무의 연관성에 대한 연구는 다수 있으나, 사서공무원의 공채 시험과목과 실제 업무의 연관성에 대한 연구는 없는 것으로 나타났다. 사서공무원의 직무전문성을 중점적으로 다룬 선행연구도 존재하나, 사서공무원의 채용과 관련해 2013년 변경된 시험과목과 관련하여 문제적으로 다룬 논문은 없는 것으로 조사되었다.

따라서 본 연구에서는 현직 사서공무원들이 사서의 직무전문성을 어떤 측면에서 인식하고 있는지, 변경된 사서직 8·9급공무원 공개채용 시험 과목이 사서직 직무전문성을 갖춘 사람을 선별하기에 적합한지를 설문지를 통해 조사하였다. 그리고 조사결과의 분석을 통해 사서직 공무원의 직무전문성 인식을 제고하고, 사서공무원 공개채용시험이 사서직 직무전문성을 갖춘 우수인재를 선발할 수 있도록 하는 방안을 제시하고자 한다.

3. 연구질문

본 연구에서는 사서공무원을 대상으로 설문 조사를 통해 사서직 8·9급공무원 임용 시험과목 변경에 따른 사서 직무전문성에 대한 인식을 조사하고자 하였으며, 다음과 같은 연구질문을 기반으로 연구방향을 설정하였다.

- 연구질문 1: 사서공무원의 직무의 전문성, 직업의식의 전문성, 근무환경 및 근무조건

에 대한 현직 사서공무원의 전문성 인식 수준은 어떠한가?

- 연구질문 2: 현직 사서공무원은 변경된 사서직 8·9급공무원 공채 시험과목이 사서직 직무전문성을 가진 사람을 채용하는데 있어 실용성을 가지고 있다고 인식하는가?
- 연구질문 3: 현직 사서공무원들은 전문성을 향상시키기 위해 공개채용 시험과목에 어떤 과목이 필요하다고 생각하는가?
- 연구질문 4: 사서공무원 공개채용 시험 방식에 대한 현직 사서공무원의 인식은 어떠한가?

4. 연구설계 및 방법론

본 연구는 사서직 8·9급공무원 공채 시험과목의 변경에 따른 사서직 직무전문성에 대한 인식을 알아보기 위해 실시되었다. 연구대상은 국가도서관 및 공공도서관에서 근무하는 사서직 공무원으로 한정하고자 한다. 본 연구의 연구절차는 다음과 같다.

첫째, 사서직 공무원의 국내 인사체제와 직급에 대해 조사하였다.

둘째, 2013년부터 시행된 사서공무원 시험과목 변경을 축으로 변경되는 사서공무원 채용양상을 살펴보았다.

셋째, 사서직 전문성에 대해 직무의 전문성, 직업의식의 전문성, 근무환경 및 근무조건으로 나누어 각 주제의 선행연구를 분석하여 설문문

항을 도출하고 설문지를 설계하였다.

넷째, 설문지를 통해 사서직 전문성에 대해 직무의 전문성, 직업의식의 전문성, 근무환경과 근무조건에 대한 현직 사서공무원의 인식 수준을 측정하였다.

다섯째, 사서직 전문성에 대한 인식과 변경된 시험의 실용성에 대한 설문결과를 분석하여 결과와 문제점을 도출하였다.

여섯째, 이러한 조사 및 분석 결과를 바탕으로 사서공무원 전문성에 대한 인식과 사서공무원 공개채용시험을 개선할 수 있는 방안을 제시하였다.

4.1 표집방법 및 대상

본 연구의 목적은 변경된 사서 8·9급공무원 공채시험 과목이 사서직 직무전문성의 인식에 어떤 영향을 미쳤는가를 측정하는데 있다. 또한 사서공무원 공개경쟁시험이 사서직 직무전문성을 갖춘 사람을 채용하는데 있어 과연 실용성을 가지고 있는지, 변경된 각 시험과목의 적절성과 시험방식의 적절성을 알아보려고 하였다.

이를 위해 설문지법을 채택하였으며, 오프라인의 인쇄 설문지와 온라인상에서 진행되는 웹 설문지의 두 가지 방식으로 구성하였다. 연구

대상은 서울특별시의 사서공무원이다. 설문지는 국가도서관통계시스템의 서울시 공공도서관 120개관 중에서 서울시교육청 직영의 도서관 22곳과 서울시 직영의 5곳으로 총 27개관과 국가도서관 중 서울에 위치하고 있는 국립중앙도서관과 국회도서관을 포함하여 총 29개관에 근무하는 현직 사서공무원 대상으로 진행되었다. 인쇄 설문은 해당 도서관의 직접 방문을 통하여 웹 설문은 이메일을 통하여 배포하였다. 설문조사 도구로는 인쇄 설문지와 KSDC DB를 사용한 온라인 설문지로 실시하였다.

4.2 설문내용 및 문항구성

본 연구에서 사용한 설문지는 여러 선행연구의 분석결과를 바탕으로 크게 ① 응답자의 일반사항, ② 사서직 전문성 인식, ③ 시험공고 및 자격요건, ④ 시험과목 및 시험방식으로 나누었다. 사서직 전문성 인식은 직무, 의식수준, 근무환경 및 근무조건으로 구성되어 있고, 시험공고 및 자격요건은 모집공고, 담당직무, 응시자, 자격제한, 응시원서 교부·접수로 구성하였다. 시험과목 및 시험방식에서는 업무실용성, 시험방식, 전공과목으로 구성하였으며, 설문지는 <표 5>와 같이 설계되었다.

<표 5> 설문지 문항구성 및 내용

조사영역	항목	문항내용	참고서지
일반사항	6	성별	
		연령	
		최종학력	
		자격증	
		경력	
		담당직무	

조사영역	항목	문항내용	참고서지										
전문성 인식	직무	13	대출 반납 업무 장서개발 및 수서 분류 및 편목 전문성 디지털 환경 및 기술 관련 지식과 서비스 저작권, 정보보호 관련 지식과 서비스 주제지식을 요구하는 주제분야 서비스 도서관 이용자 교육 및 서비스 독서지도·교육 문화·프로그램 기획·개발 정보소외계층(노인, 다문화가정, 북한이탈주민 등) 대상의 서비스 도서관 및 기관 연계 도서관 마케팅·홍보 도서관 행정 및 경영	- 황금숙, 안인자, 이재권, 노영희(2008) 직무분석을 통한 공공도서관 사서 직무에 관한 연구 - 국립중앙도서관 사서교육문화과(2013) 국립중앙도서관 교육훈련 과목 및 수요도 조사(공무원용)									
		의식수준	4	전문직 인식 전문직 직업적 자부심 전문직 책임감과 윤리의식 교육훈련 참여	- 엄영애(2004) 사서직의 전문직 요건과 수행업무에 대한 연구								
				근무환경 및 근무조건	12	고용보장 승진보장 업무강도 보수수준 복무조건 교육훈련 기회 후생복지 사회적 위치(5문항)	- 김갑선(2010) 사서의 직업사회화 경험의 통합 요인 - 김종찬(2012) 관종별 도서관 사서의 직무환경요인과 직무만족도의 상관성 연구 - 이종문(2013) 사서직의 직업지표 현황 및 전망 인식 분석 연구 - 김종찬(2012) 관종별 도서관 사서의 직무환경요인과 직무만족도의 상관성 연구						
						시험응시	1	합격까지의 시험응시 횟수	- 김지홍(2007) 공공도서관 사서직공무원 신규채용제도 개선조사 질문지				
								모집공고		6	모집공고의 사전인지 여부 모집정보의 입수경로 주이용 온라인 정보원 모집공고 방법 모집공고의 발표시기		
		담당직무	4								담당직무 표기의 필요성 대상별 전문사서 모집에 대한 의견 기능별 전문사서 모집에 대한 의견 주제별 전문사서 모집에 대한 의견		
											응시자 자격제한	3	지방자치단체와 시·도교육청의 응시자격 제한 거주지 범위설정 자격증 제한
													응시원서 교부·접수

조사영역	항목	문항내용	참고서지	
시험과목 및 시험방식	업무 실용성	9급 필기시험과목 규정	- 김지홍(2007) 공공도서관 사서직공무원 신규채용제도 개선조사 질문지 - 강인호, 유동상, 백형배(2013) 국가공무원 공개경쟁시험과목의 실용성에 관한 연구	
		9급 필기시험의 직무전문성 판단		
		9급 필기시험 조정 필요성(2문항)		
		면접시험의 규정		
		면접시험의 평가사항의 적합성		
		면접시험 채점방식		
	시험방식	4		시험방식
		필기시험의 출제형식		
		면접시험의 출제형식		
	전공과목	1		시험 문제 및 정답 공개여부
추가해야할 전공과목		- 노영희, 안인자, 최상기(2012) 문헌정보학 전공과목의 교과내용 표준모형 개발연구		

설문지의 일반적인 배경을 묻는 문항과 일부 문항은 선다형울, 사서직 전문성 인식과 시험과목 및 시험방식의 적절성에 관한 문항은 Likert 5점 척도를 사용하였다. 설문 문항은 총 63개이며 이 가운데 배경분석을 위한 일반사항 문항 6개, 전문성 인식에 관한 문항 29개, 시험공고 및 자격요건에 관한 문항 16개, 시험과목 및 시험방식에 관한 문항 12개로 구성되어 있다.

4.3 데이터처리방법

설문은 11월 9일부터 12월 6일까지 약 한 달 간 실시되었으며 회수된 71부의 응답 중 사서교사 응답지 1부를 제외한 총 70부를 사용하여 비교·분석하였다. 수집된 데이터는 IBM SPSS Statistics 21을 사용하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 일반적 설문문항은 빈도분석을 하여 그 결과를 빈도와 백분율(%)로 나타냈다.

둘째, 전문성 인식에 대한 설문 응답은 하위요인별로 내적 일치성 신뢰도를 측정할 수 있는 크론바 알파(Cronbach's α)계수와 각 문항

의 상관관계분석을 사용하여 설문 항목의 신뢰도(reliability)를 검증하였다.

셋째, 리커트 5점 척도의 설문 문항은 평균과 표준편차를 산출하여 비교하였다.

5. 결 과

5.1 인구통계학적 특징

서울시 교육청과 시·구립 직영의 공공도서관 27개관과 국립중앙도서관, 국회도서관의 총 29개관의 현직 사서공무원과 2013년 임용 확정예비 사서공무원을 대상으로 성별, 연령, 최종학력, 자격증, 경력, 담당직무의 일반사항에 대해 조사하였다.

첫째, 서울시 사서공무원 중 설문에 응한 응답자의 성별 분포는 '남성' 16명(22.9%), '여성' 54명(77.1%)으로 여성의 응답 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 시·도 전체 사서공무원의 성별 비율이 남성 452명(18.5%), 여성 1,992명(81.5%)의 비율(안인자 등 2013)로 보아 비교

적 균형을 이루고 있음을 볼 수 있다.

둘째, 서울시 사서공무원 중 설문에 응한 응답자의 연령 분포는 '20대' 23명(32.9%), '30대' 23명(32.9%), '40대' 16명(22.9%), '50~60대' 8명(11.4%)의 순으로 나타났다.

셋째, 서울시 사서공무원 중 설문에 응한 응답자의 최종학력 분포는 '대학 4년제' 55명(78.6%), '대학원석사' 8명(11.4%), '전문대' 7명(10%)의 순으로 나타났으며, '고졸자와 대학원박사'는 0명으로 조사되었다.

넷째, 서울시 사서공무원 중 설문에 응한 응답자의 자격증 분포는 '2급 정사서' 51명(72.9%), '준사서' 15명(21.4%), '1급 정사서' 4명(5.7%)의 순으로 조사되었다.

다섯째, 서울시 사서공무원 중 설문에 응한 응답자의 경력 분포는 '1년 이상~5년 미만' 22명(31.4%), '1년 미만'과 '10년 이상~20년 미만'

각각 13명(18.6%), '20년 이상~30년 미만' 11명(15.7%), '5년 이상~10년 미만' 10명(14.3%), '30년 이상' 1명(1.4%)의 순으로 조사되었다.

여섯째, 서울시 사서공무원 중 설문에 응한 응답자의 담당직무 분포 조사를 위해, 응답자가 담당했던 업무 중 가장 오랜 기간 담당한 업무 1개를 채택하도록 하였으며, 제시된 응답 중 '기타'에 도서관정책과로 응답한 2명을 경영·기획으로 처리하였다. 제시된 응답자의 담당직무 분포는 '열람(대출·반납)' 16명(22.9%), '분류/목록(정리)' 13명(18.6%), '경영·기획' 10명(14.3%), '수서(장서개발)' 8명(11.4%), '연속간행물'과 '행정(사무)'가 각각 6명(8.6%), '전산관련' 4명(5.7%), '참고봉사'와 '기타'가 각각 3명(4.3%), '상호대차' 1명(1.4%), '이용자교육' 0명의 순으로 조사되었다(〈표 6〉 참조).

〈표 6〉 응답자의 성별 분포

구분	항목	빈도	비율
성별	남성	16	22.9
	여성	54	77.1
	합계	70	100.0
연령	20대	23	32.9
	30대	23	32.9
	40대	16	22.9
	50~60대	8	11.4
	합계	70	100.0
최종 학력	고졸	0	0
	전문대	7	10.0
	대학4년제	55	78.6
	대학원석사	8	11.4
	대학원박사	0	0
합계	70	100.0	
자격증	준사서	15	21.4
	2급 정사서	51	72.9
	1급 정사서	4	5.7
	합계	70	100.0

구분	항목	빈도	비율
경력	1년 미만	13	18.6
	1년 이상~5년 미만	22	31.4
	5년 이상~10년 미만	10	14.3
	10년 이상~20년 미만	13	18.6
	20년 이상~30년 미만	11	15.7
	30년 이상	1	1.4
	합계	70	100.0
담당직무	수서(장서개발)	8	11.4
	분류/목록(정리)	13	18.6
	연속간행물	6	8.6
	참고봉사	3	4.3
	상호대차	1	1.4
	전산관련	4	5.7
	이용자교육	0	0
	경영·기획	10	14.3
	열람(대출·반납)	16	22.9
	행정(사무)	6	8.6
	기타	3	4.3
	합계	70	100.0

5.2 전문성 인식

사서공무원의 전문성 인식에 대한 설문 문항 중 직무의 전문성은 황금숙 등(2008)의 공공도서관 사서 직무 연구결과와 국립중앙도서관 사서교육문화과(2013)의 공무원 대상 교육훈련 과목을 참조하여 구성되었으며, 직업의식의 전문성은 엄영애(2004)의 연구에서, 근무환경 및 근무조건의 전문성은 김갑선(2010)과 김종찬(2012)의 연구를 분석하여 추출하였다. 전문성 인식은 리커트 5점 척도를 사용해 '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 구분하였다. 점수가 높을수록 전문성이 높다고 인식하고 있음을 의미하며, 전문성인식 전체 항목의 평균값은 3.429 이고 크론바 알파(Cronbach's α)의 전체 값은 .920로 신뢰도가 매우 높게 나타났다.

5.2.1 직무에 대한 전문성 인식

공공도서관 사서공무원을 대상으로 사서직의 각 직무에 대한 전문성 인식에 대해 조사하였으며, '분류 및 편목'의 평균값이 4.186(SD = .856)이 가장 높게 나왔고, '장서개발 및 수서'가 4.057(SD = .991)로 전문성이 높은 직무로 인식하고 있는 것으로 조사되었다. 가장 전문성이 낮다고 인식되는 직무분야는 3.186(SD = 1.094)인 '대출 반납 업무'로 조사되었다. 직무의 전문성 인식의 크론바 알파(Cronbach's α) 값은 .928로 매우 높게 나타났다. '대출·반납 업무'는 상관관계가 .199로 직무 전문성 인식과 상관관계가 거의 없다고 해석할 수 있으며 문항에서 제외할 경우 직무의 신뢰도를 .928에서 .941로 높일 수 있는 것으로 나타났다(〈표 7〉 참조).

〈표 7〉 사서공무원의 직무에 대한 전문성 인식

항목		전혀	그렇지	보통	그렇다	매우	평균값	표준	상관
		그렇지	않다			그렇다			
대출 반납 업무	빈도	6	12	21	25	6	3.186	1.094	.199
	비율	8.6	17.1	30.0	35.7	8.6			
장서개발 및 수서	빈도	1	6	8	28	27	4.057	.991	.677
	비율	1.4	8.6	11.4	40.0	38.6			
분류 및 편목	빈도	1	2	8	31	28	4.186	.856	.648
	비율	1.4	2.9	11.4	44.3	40.0			
디지털 환경 및 기술 관련 지식과 서비스	빈도	2	3	14	34	17	3.871	.931	.757
	비율	2.9	4.3	20.0	48.6	24.3			
저작권, 정보보호 관련 지식과 서비스	빈도	1	5	20	28	16	3.757	.939	.674
	비율	1.4	7.1	28.6	40.0	22.9			
주제지식을 요구하는 주제분야 서비스	빈도	2	8	13	24	23	3.829	1.103	.766
	비율	2.9	11.4	18.6	34.3	32.9			
도서관 이용자 교육 및 서비스	빈도	1	5	16	27	21	3.886	.971	.762
	비율	1.4	7.1	22.9	38.6	30.0			
독서지도·교육	빈도	4	6	14	27	19	3.729	1.128	.807
	비율	5.7	8.6	20.0	38.6	27.1			
문화·프로그램 기획·개발	빈도	1	6	12	36	15	3.829	.916	.751
	비율	1.4	8.6	17.1	51.4	21.4			
정보소외계층(노인, 다문화가정, 북한 이탈주민 등)대상의 서비스	빈도	2	8	22	28	10	3.514	.974	.773
	비율	2.9	11.4	31.4	40.0	14.3			
도서관 및 기관 연계	빈도	1	7	15	34	13	3.729	.931	.657
	비율	1.4	10.0	21.4	48.6	18.6			
도서관 마케팅·홍보	빈도	2	7	20	27	14	3.629	1.009	.722
	비율	2.9	10.0	28.6	38.6	20.0			
도서관 행정 및 경영	빈도	2	7	20	27	14	3.629	1.009	.715
	비율	2.9	10.0	28.6	38.6	20.0			

5.2.2 직업의식에 대한 전문성 인식

공공도서관 사서공무원을 대상으로 '사서'로서의 직업의식에 대한 전문성 인식에 대해 설문하였으며, 그 결과 가장 높게 나타난 것은 '전문직 인식' 4.143(SD = .8037)이며, 가장 낮게 나타난 것은 '교육훈련 참여' 4.057(SD = .8828)로 조사되었다. 직업의식에 대한 전문성 인식은 모두 평균값 4.0이상으로 전문성을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 크론바 알파(Cronbach's α)

값은 .916으로 신뢰도가 매우 높게 나타났다(〈표 8〉 참조).

5.2.3 근무환경 및 근무조건에 대한 전문성 인식

공공도서관 사서공무원을 대상으로 근무환경 및 근무조건이 다른 전문직과 비교하여 전문성을 인정받고 있는지에 대해 설문하였으며, 그 결과 〈표 9〉와 같이 조사되었다. 가장 높게 나타

〈표 8〉 사서공무원의 직업의식에 대한 전문성 인식

항목		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균값	표준 편차	상관 관계
		빈도	비율	빈도	비율	빈도			
전문직 인식	빈도	1	1	9	35	24	4.143	.8037	.827
	비율	1.4	1.4	12.9	50.0	34.3			
전문직 직업적 자부심	빈도	1	0	12	36	21	4.086	.7754	.861
	비율	1.4	0	17.1	51.4	30.0			
전문직 책임감과 윤리의식	빈도	2	2	7	34	25	4.114	.9096	.792
	비율	2.9	2.9	10.0	48.6	35.7			
교육훈련 참여	빈도	1	3	10	33	23	4.057	.8828	.765
	비율	1.4	4.3	14.3	47.1	32.9			

〈표 9〉 사서공무원의 근무환경 및 근무조건의 전문직 대우에 대한 전문성 인식

항목		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균값	표준 편차	상관 관계
		빈도	비율	빈도	비율	빈도			
고용보장	빈도	1	12	36	21		2.200	.9105	.625
	비율	1.4	17.1	51.4	30.0				
승진보장	빈도	2	2	7	34	25	2.386	.8562	.739
	비율	2.9	2.9	10.0	48.6	35.7			
업무강도	빈도	1	3	10	33	23	2.571	.8776	.529
	비율	1.4	4.3	14.3	47.1	32.9			
보수수준	빈도	16	30	19	4	1	2.457	.9881	.631
	비율	22.9	42.9	27.1	5.7	1.4			
복무조건	빈도	11	26	29	3	1	3.429	1.0574	.605
	비율	15.7	37.1	41.4	4.3	1.4			
교육훈련 기회	빈도	7	25	31	5	2	3.429	.9865	.718
	비율	10.0	35.7	44.3	7.1	2.9			
후생복지	빈도	13	17	33	6	1	3.743	1.0170	.618
	비율	18.6	24.3	47.1	8.6	1.4			
사회적 위치: 국가	빈도	4	8	22	26	10	2.814	1.1584	.757
	비율	5.7	11.4	31.4	37.1	14.3			
사회적 위치: 조직(기관)	빈도	2	12	17	32	7	2.743	1.0992	.835
	비율	2.9	17.1	24.3	45.7	10.0			
사회적 위치: 이용자	빈도	2	6	17	28	17	2.571	1.0154	.670
	비율	2.9	8.6	24.3	40.0	24.3			
사회적 위치: 타 직렬 공무원	빈도	10	20	17	19	4	2.614	1.0940	.731
	비율	14.3	28.6	24.3	27.1	5.7			
사회적 위치: 같은 사서직 공무원	빈도	10	21	18	19	2	3.286	.9801	.647
	비율	14.3	30.0	25.7	27.1	2.9			

난 것은 '후생복지' 3.743(SD=1.0170)이며, 가장 낮게 나타난 것은 '고용보장' 2.200(SD=0.9105)로 나타났다. 근무환경 및 근무조건에 대한 인식은 직무의 전문성과 직업의식의 전문성 분야와 달리 결과 값이 모두 4.0을 넘지 못하는 것을 알 수 있었으며, 근무환경 및 근무조건에서 전문직으로의 대응정도가 낮다고 인식하고 있는 것으로 볼 수 있다. 크론바 알파(Cronbach's α) 값은 .922로 신뢰도가 매우 높게 나타났다.

5.3 시험공고 및 자격요건

사서공무원 시험공고 및 자격요건에 대한 설문 문항은 김지홍(2007)의 연구 설문지에서 추출하였다. 이는 2007년과 현재의 시험방식이 많이 바뀌어 다시 조사할 가치가 있다고 생각되기 때문이며, 문항 추출시 이미 개정된 부분은 제외하였다.

5.3.1 응시횟수

사서공무원에 임용되기까지 시험을 응시한 횟수에 대해 조사하였으며, 그 결과는 <표 10>과 같다. '1번' 23명(32.9%), '2번' 16명(22.9%), '없다' 14명(20%), '3번' 9명(12.9%), '4번 이상' 8명(11.4%)의 순으로 조사되었다. '없다'의 경우 비정규직에서 정규직으로의 전환이 이루어진 경우로 보인다.

5.3.2 모집공고의 사전인지 여부

사서공무원의 모집공고를 미리 알고 있었는지에 대해 조사하였으며, '모르고 있었다' 38명(54.3%), '알고 있었다' 30명(42.9%), '기타' 2명(2.9%)의 순으로 나타났다. 모집공고를 모르고 있는 비율이 더 높은 것은 근무년수가 오래되어 현행 사서공무원 시험제도에 대해 관심이 적다는 것이 원인 중 하나일 것으로 현장 방문을 통해 들은 의견으로 추측 가능하다(<표 11> 참조).

<표 10> 사서공무원 합격까지의 시험응시 횟수

구분	항목	빈도	비율
합격까지 시험응시횟수	1번	23	32.9
	2번	16	22.9
	3번	9	12.9
	4번 이상	8	11.4
	없다	14	20.0
	합계	70	100.0

<표 11> 사서공무원 모집공고 인지

구분	항목	빈도	비율
모집공고	알고 있었다	30	42.9
	모르고 있었다	38	54.3
	기타	2	2.9
	합계	70	100.0

5.3.3 모집정보의 입수경로

사서공무원의 모집공고의 입수경로에 대해 조사하였으며, '온라인(인터넷, 메일서비스 등)'이 59명(84.3%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 '인맥(친구, 선후배, 교수 등)'이 6명(8.6%), '오프라인(신문, 방송, 생활정보지 등)'이 6명(8.6%)의 순으로 조사되었다(〈표 12〉 참조).

5.3.4 모집정보 입수를 위해 주로 이용하는 온라인 정보원

사서공무원의 모집공고 획득을 위해 주로 이용하는 온라인 정보원에 대해 조사하였으며, 가장 많이 이용하는 온라인 정보원은 '사서e마을' 38명(54.3%)으로 나타났으며, '해당기관 홈페이지' 22명(31.4%), '기타' 8명(11.4%), '취업 포털사이트' 2명(2.9%)의 순으로 조사되었다. '기타' 의견으로는 '고시넷'을 통해 정보를 얻는다는 응답이 있었다(〈표 13〉 참조).

5.3.5 모집공고 방법

사서공무원의 모집공고 게시 방식에 대한 의견을 설문하였으며, '신문·방송&실시기관의 인터넷 홈페이지&취업 포털사이트 등 모두' 38명(54.3%), '실시기관의 인터넷 홈페이지' 14명(20%), '신문·방송&실시기관의 인터넷 홈페이지' 10명(14.3%), '신문과 방송매체' 7명(10%), '취업포털사이트' 1명(1.4%)의 순으로 조사되었다(〈표 14〉 참조).

5.3.6 담당직무 표기의 필요성

사서공무원 모집 시 담당직무를 표기하는 것이 필요한가에 대해 설문하였으며, '필요' 22명(31.4%), '매우 필요' 16명(22.9%), '보통' 9명(12.9%), '매우 불필요' 7명(10%) 순으로 조사되었다(〈표 15〉 참조).

〈표 12〉 사서공무원 모집공고 입수경로

구분	항목	빈도	비율
모집공고 입수경로	온라인(인터넷, 메일서비스 등)	59	84.3
	오프라인(신문, 방송, 생활정보지 등)	4	5.7
	인맥(친구, 선후배, 교수 등)	6	8.6
	기타	1	1.4
	합계	70	100.0

〈표 13〉 사서공무원 모집공고 획득의 주요 온라인 정보원

구분	항목	빈도	비율
주요 온라인 정보원	사서e마을	38	54.3
	취업 포털사이트(예: 인크루트, 잡코리아, 사람인 등)	2	2.9
	기관 홈페이지(예: 지방자치단체/시도교육청 홈페이지)	22	31.4
	기타	8	11.4
	합계	70	100.0

〈표 14〉 사서공무원 모집공고 게시

구분	항목	빈도	비율
사서공무원 모집 공고 게시	신문과 방송매체	7	10.0
	실시기관의 홈페이지	14	20.0
	신문·방송&실시기관의 홈페이지	10	14.3
	취업 포털사이트	1	1.4
	신문·방송&실시기관의 홈페이지 & 취업 포털사이트 등 모두	38	54.3
	합계	70	100.0

〈표 15〉 담당직무 표기의 필요성

항목		매우 불필요	불필요	보통	필요	매우 필요	합계
담당직무 표기 필요성	빈도	7	16	9	22	16	70
	비율	10.0	22.9	12.9	31.4	22.9	100

5.3.7 도서관 규모에 따른 대상별·기능별·주제별 전문사서 모집 필요성

사서공무원 모집 시 도서관 규모에 따라 기능별·주제별 전문사서를 표기하는 것이 필요한지에 대해 설문하였다. 전문사서 모집의 필요성은 주제별〈대상별〉기능별 전문사서의 순으로 조사되었다. 모집단위는 대상별·기능별·주제별 전문사서 모두 특별시·광역시·도 단위 지역대표도서관에서 표기할 필요성 (M=4.057, SD=1.0617 ; M=3.829, SD=1.1914 ; M=4.071, SD=1.0261)이 가장 높았다. 그 다음으로 특별시·광역시·도 단위 중규모이상 도시의 도서관, 소도시 및 군 단위 지역단위 작은도서관 순으로 나타났다(〈표 16〉 참조).

5.3.8 지방자치단체와 시·도교육청의 응시 자격 제한 일치

사서공무원 모집 시 지방자치단체와 시·도교육청의 응시자격제한을 일치시켜야 하는가

에 대해 설문했으며, ‘가급적 일치하여야 한다’ 39명(55.7%), ‘별로 상관없다’ 16명(22.9%), ‘반드시 일치하여야 한다’ 6명(11.4%), ‘전혀 일치할 필요가 없다’ 6명(7.1%), ‘모르겠다’ 2명(2.9%)의 순으로 조사되었다.

5.3.9 거주지 범위설정

사서공무원 모집 시 거주지 범위에 제한을 두는 것에 대해 조사하였으며, ‘현행처럼 제한’이 41명(58.6%)으로 가장 높게 나타났고, ‘현행보다 광역화’ 14명(20%), ‘거주지제한 폐지’ 11명(15.7%), ‘시·군·구 단위로 제한’ 4명(5.7%) 순으로 조사되었다.

5.3.10 자격증 제한

사서공무원 모집 시 자격증 제한에 대해 조사하였으며, ‘사서자격증을 강화’ 33명(47.1%)으로 가장 높았고, ‘현행유지’ 25명(35.7%), ‘상황에 따라서 적용’ 9명(12.9%), ‘사서자격증 기

〈표 16〉 도서관 규모별 전문사서 모집 의견

항목			매우 불필요	불필요	보통	필요	매우 필요	평균	표준 편차
대상별 전문사서	특별시·광역시·도 단위 지역대표도서관	빈도	4	2	7	30	27	4.057	1.0617
		비율	5.7	2.9	10.0	42.9	38.6		
	특별시·광역시·도 단위 중규모이상 도시의 도서관	빈도	5	4	14	33	14	3.671	1.0864
		비율	7.1	5.7	20.0	47.1	20.0		
	소도시 및 군 단위 지역단위 작은도서관	빈도	8	10	22	21	9	3.186	1.1831
		비율	11.4	14.3	31.4	30.0	12.9		
기능별 전문사서	특별시·광역시·도 단위 지역대표도서관	빈도	3	9	11	21	26	3.829	1.1914
		비율	4.3	12.9	15.7	30.0	37.1		
	특별시·광역시·도 단위 중규모이상 도시의 도서관	빈도	5	9	18	25	13	3.457	1.1507
		비율	7.1	12.9	25.7	35.7	18.6		
	소도시 및 군 단위 지역단위 작은도서관	빈도	6	14	26	15	9	3.100	1.1312
		비율	8.6	20.0	37.1	21.4	12.9		
주제별 전문사서	특별시·광역시·도 단위 지역대표도서관	빈도	2	6	4	31	27	4.071	1.0261
		비율	2.9	8.6	5.7	44.3	38.6		
	특별시·광역시·도 단위 중규모이상 도시의 도서관	빈도	4	10	16	27	13	3.500	1.1261
		비율	5.7	14.3	22.9	38.6	18.6		
	소도시 및 군 단위 지역단위 작은도서관	빈도	8	17	24	11	10	2.971	1.2035
		비율	11.4	24.3	34.3	15.7	14.3		

준 폐지' 3명(4.3%)의 순으로 조사되었다.

5.3.11 응시원서 교부·접수

사서공무원 시험의 응시원서 교부 및 접수 방법에 대한 의견을 조사하였으며, '인터넷'이 66명(94.3%)로 대부분을 차지하였다. 각각 '직접방문' 3명(4.3%)와 기타 의견으로는 '현행 그대로 하자'는 의견이 조사되었다.

5.4 시험과목 및 시험방식

5.4.1 9급 필기시험과목 규정

현행법령을 보면 사서직공무원의 필기시험은 '일반교양정도와 해당 직무수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정(檢定)'하기 위한 것이라고 규정되어 있다. 이 규정의 적합성에

대해 설문하였으며, '보통'이 23명(32.9%)으로 가장 높았고, '부적합'이 22명(31.4%), '적합'이 14명(20%), '매우부적합'이 10명(14.3%), '매우적합'이 1명(1.4%) 순으로 조사되었다.

5.4.2 9급 필기시험의 직무전문성 판단

현행 9급 필기시험 각 과목의 적합성에 대해 설문하였으며, '자료조직개론' 4.714(SD= .5148)이 가장 높게 나타났고, '정보봉사개론' 4.700(SD =.5477), '국어' 4.041(SD= .8252) 순으로 적합성이 높게 나타났다.

적합성이 가장 낮은 과목은 '수학' 2.114(SD =.9254)로 조사되었으며, '과학' 2.185(SD=.9524), '사회' 2.686(SD=1.1105) 순으로 나타났다(〈표 17〉 참조).

〈표 17〉 사서공무원 필기시험 적합성 인식

항목			매우 부적합	부적합	보통	적합	매우 적합	평균값	표준 편차
1차	국어	빈도	0	4	11	35	20	4.014	.8252
		비율	0	5.7	15.7	50.0	28.6		
	영어	빈도	0	6	16	31	17	3.843	.8950
		비율	0	8.6	22.9	44.3	24.3		
	한국사	빈도	0	4	16	27	23	3.986	.8927
		비율	0	5.7	22.9	38.6	32.9		
2차	자료조직개론	빈도	0	0	2	16	52	4.714	.5148
		비율	0	0	2.9	22.9	74.3		
	정보봉사개론	빈도	0	0	3	15	52	4.700	.5477
		비율	0	0	4.3	21.4	74.3		
	행정학개론	빈도	6	8	18	28	10	3.400	1.1344
		비율	8.6	11.4	25.7	40.0	14.3		
	사회	빈도	11	19	26	9	5	2.686	1.1105
		비율	15.7	27.1	37.1	12.9	7.1		
	과학	빈도	19	24	24	1	2	2.186	.9524
		비율	27.1	34.3	34.3	1.4	2.9		
	수학	빈도	20	26	22	0	2	2.114	.9254
		비율	28.6	37.1	31.4	0	2.9		

5.4.3 9급 필기시험 조정 필요성

현행 9급 필기시험 각 과목의 조정 여부에 대해 설문하였으며, '2차 과목만' 40명(57.1%), '1,2차 모두' 14명(20%), '1차 과목만' 7명(11.4%), '불필요하다' 7명(10%), '무응답' 1명(1.4%)의 순으로 조사되었다.

또한 2차 필기시험 과목을 조정할 경우 개선 의견에 대해 조사하였으며, '사회, 과학, 수학, 행정학개론을 없애고 사서직 전공과목을 추가' 36명(51.4%), '예전대로 사서직 전공과목(2과목)만' 19명(27.1%), '현행(6과목 선택2)대로' 10명(14.3%), '기타' 5명(7.1%) 순으로 나타났다.

기타 응답으로 "국립중앙도서관처럼 국어, 영어, 한국사는 자격검증시험을 통한 자격증 취득

을 하였을 경우, 채용 시 가선점을 부여하는 방안으로 하고, 1차 시험은 행정학 및 기본 법 이론을 2차 시험은 자료조직개론과 정보봉사론 그 대로 봤으면 한다", "과학, 수학 과목을 없애면 좋다", "상황에 따라서 적합한지 않을지 결정한다" 등의 의견이 있었다.

5.4.4 면접시험의 규정

현행법령을 보면 사서직공무원의 면접시험은 '해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성'을 보기 위한 것이라고 규정되어 있다. 이 규정의 적합성에 대해 설문하였으며, 적합이 33명(47.1%), '보통' 25명(35.7%), '매우적합' 7명(10%), '부적합' 5명(7.1%)의 순으로 조사되었다.

5.4.5 면접시험의 평가사항의 적합성

현행 사서공무원 면접시험 평가항목의 적합성에 대해 설문하였으며, '전문지식과 그 응용능력'이 4.343(SD=.6344)으로 가장 적합성이 높게 나왔고, '예의·품행 및 성실성' 4.229(SD=.8195), '의사 표현의 정확성과 논리성' 4.214(SD=.7202), '공무원으로서의 정신자세' 4.143(SD=0.6656), '창의력·의지력 및 발전 가능성' 4.071(SD=.8222) 순으로 나타났다. 모두 4.0 이상으로 높은 적합성을 가지고 있다고 볼 수 있다(〈표 18〉 참조).

5.4.6 면접시험 채점방식

면접시험의 각 항목별 채점 방식으로 상, 중, 하 평정법이 사용되고 있으며, 이에 대한 적합성을 설문한 결과, '보통' 27명(38.6%), '적합'

24명(34.3%), '부적합' 15명(21.4%), '매우 적합'과 '매우 부적합'이 각각 2명(2.9%)의 순으로 조사되었다(〈표 19〉 참조).

5.4.7 시험방식

사서공무원의 공채 시험방식 개선에 대한 의견을 설문하였으며, '현행에 만족'이 39명(55.7%), '면접시험 강화' 15명(21.4%), '필기시험 강화' 7명(10%), '현행에 실기시험을 추가' 5명(7.1%), '기타' 4명(5.7%)의 순으로 조사되었다. 기타 응답으로 "현행이 알맞은지 채점한 뒤에 고쳐서 다시 한다"라는 의견이 있었다(〈표 20〉 참조).

5.4.8 필기시험 및 면접시험의 출제형식

사서공무원의 필기시험의 출제형식 개선에 대한 의견을 설문하였으며, '현행에 만족' 55명

〈표 18〉 공무원 면접시험 평가사항의 적합성

항목		매우 부적합	부적합	보통	적합	매우 적합	평균	표준 편차
공무원으로서의 정신자세	빈도	0	0	11	38	21	4.143	.6656
	비율	0	0	15.7	54.3	30.0		
전문지식과 그 응용능력	빈도	0	0	6	34	30	4.343	.6344
	비율	0	0	8.6	48.6	42.9		
의사 표현의 정확성과 논리성	빈도	1	0	9	34	26	4.214	.7202
	비율	1.4	0	12.9	48.6	37.1		
예의·품행 및 성실성	빈도	1	0	11	28	30	4.229	.8195
	비율	1.4	0	15.7	40.0	42.9		
창의력·의지력 및 발전 가능성	빈도	1	1	12	34	22	4.071	.8222
	비율	1.4	1.4	17.1	48.6	31.4		

〈표 19〉 사서직공무원 면접시험 상, 중, 하 평정법의 적합성

항목		매우 부적합	부적합	보통	적합	매우 적합	합계
면접시험 상, 중, 하 평정법	빈도	2	15	27	24	2	70
	비율	2.9	21.4	38.6	34.3	2.9	100

〈표 20〉 사서직 공무원 공채 시험 방식 개선 의견

구분	항목	빈도	비율
사서직 공무원 공채 시험 방식 개선 의견	현행(필기·면접)에 만족	39	55.7
	현행에 실기시험을 추가	5	7.1
	필기시험을 강화	7	10.0
	면접시험을 강화	15	21.4
	기타	4	5.7
	합계	70	100.0

(78.6%), ‘객관식만’ 12명(17.1%), ‘기타’ 2명(2.8%), ‘주관식만’ 1명(1.4%) 순으로 조사되었다.

사서공무원의 면접시험의 출제형식 개선에 대한 설문 결과, ‘현행에 만족’ 38명(54.3%), ‘면접시험을 더 강화’ 19명(27.1%), ‘면접시험보다 필기시험을 강화’ 7명(10%), ‘현행에 실기시험을 추가’와 ‘기타’가 각각 3명(4.3%)으로 조사되었다(〈표 21〉 참조).

5.4.9 시험 문제 및 정답 공개여부

사서공무원의 시험 문제 및 정답 공개여부에 대한 의견을 설문하였으며, ‘공개하여야 한다’ 48명(68.6%), ‘가급적 공개하여야 한다’ 19명

(27.1%), ‘별로 상관없다’ 2명(2.8%), ‘공개하지 않아야 한다’ 1명(1.4%) 순으로 나타났다(〈표 22〉 참조).

5.4.10 전공과목

사서공무원의 시험에 추가해야할 전공과목은 노영희, 안인자, 최상기(2012)의 연구에서 필수과목으로 채택된 6과목을 지정하여 1과목만 택하도록 조사하였다. ‘도서관경영론’이 19명(27.1%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘정보조직론’ 16명(22.9%), ‘장서관리론’ 15명(21.4%), ‘정보서비스론’ 11명(15.7%), ‘정보검색론’ 7명(10%), ‘서지학개론’ 2명(2.9%)의 순으로 나타났다(〈표 23〉 참조).

〈표 21〉 필기시험 출제형식 개선의견

구분	항목	빈도	비율
필기시험 출제형식 개선의견	현행에 만족	55	78.6
	주관식만	1	1.4
	객관식만	12	17.1
	기타	2	2.8
	합계	70	100.0
면접시험 출제 형식 개선 의견	현행에 만족	38	54.3
	현행에 실기시험을 추가	3	4.3
	면접시험보다 필기시험을 강화	7	10.0
	면접시험을 더 강화	19	27.1
	기타	3	4.3
	합계	70	100.0

〈표 22〉 시험문제 공개 여부

구분	항목	빈도	비율
시험문제 공개 여부	공개하여야 한다	48	68.6
	가급적 공개하여야 한다	19	27.1
	별로 상관없다	2	2.8
	공개하지 않아야 한다	1	1.4
	합계	70	100.0

〈표 23〉 사서직공무원 시험에 추가해야 할 전공과목

구분	항목	빈도	비율
추가해야 할 전공과목	장서관리론	15	21.4
	정보검색론	7	10.0
	정보조직론	16	22.9
	정보서비스론	11	15.7
	서지학개론	2	2.9
	도서관경영론	19	27.1
	합계	70	100.0

그 외 기타응답으로 “현행과 같은 학위에 따른 자격증 발부가 아니라 시험과 검증을 통한 자격증 발부가 선행되어야 다른 시험 관련 제도들과 시도도 효과를 가질 수 있다고 생각한다.”는 의견이 있었다.

6. 논의 및 향후연구

6.1 논의

연구 결과 사서직 직무전문성을 갖춘 사서직 공무원 채용을 위한 시험과목 및 채용제도로 논의될 사항은 다음과 같다.

첫째, 사서공무원의 직무의 전문성, 직업의식의 전문성, 근무환경 및 근무조건에 대한 현직 사서공무원의 전문성 인식 수준은 어떠한지에

조사하였으며, 사서공무원의 전문성 인식은 직무의 전문성과 직업의식의 전문성에서는 높게 나타났으며, 근무환경 및 근무조건에 대한 전문성 인식은 두 분야에 비해 낮은 것으로 나타났다. 전문성인식 설문지의 크론바 알파(Cronbach's α)의 전체 값은 .920로 문항간 신뢰도는 매우 높게 나타났다. 직무의 전문성에 대한 인식은 '분류 및 편목' 4.186(SD = .856)이 가장 높게 나왔으며, '장서개발 및 수서' 4.057(SD = .991)도 전문성이 높다고 인식하고 있는 것으로 조사되었다. 가장 전문성이 낮다고 인식하는 직무분야는 3.186(SD = 1.094)인 '대출 반납 업무'로 조사되었다. 직업의식의 전문성에 대한 인식이 가장 높게 나타난 것은 '전문직 인식' 4.143(SD = .8037)이며, 가장 낮게 나타난 것은 '교육훈련 참여' 4.057(SD = .8828)로 조사되었다. 직업의식의 전문성에 대해 모두 평균값 4.0 이상으로

전문성을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 근무환경 및 근무조건에 대한 전문성 인식에서 가장 높게 나타난 것은 '후생복지' 3.743(SD=1.0170)이며, 가장 낮게 나타난 것은 '고용보장' 2.200(SD=0.9105)로 나타났다. 근무환경 및 근무조건에 대한 전문성 인식은 직무의 전문성과 직업의식의 전문성 조사와 달리 모두 평균값이 4.0을 넘지 못하는 것으로 조사되었다. 이는 사서공무원이 전문직으로서 직무의 전문성과 직업의식의 전문성은 높게 인식하고 있는 반면에 근무환경과 조건적 대우가 열악하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 따라서 사서직 공무원의 근무환경 및 근무조건을 개선하여 공무원 전문성을 강화할 필요성이 있다. 즉 근무환경 및 근무조건에 대한 12가지 구성항목 중 '고용보장', '승진보장', '보수수준' 등에서 전문직에 대한 인식은 낮았다. 이를 위한 대안의 한 가지 예로 서울시의 경우 2015년까지 일반직 5급 이하 공무원의 3년 이상 한부서 장기근무 비율을 40%까지 끌어올리겠다는 발표를 들 수 있다. 이는 개개인의 전공분야를 살리고 공무원의 전문성을 강화하는 것을 목표로 한다. 이처럼 사서공무원도 모집공고 시 직무분야를 기재하고, 세분화된 전문서비스를 장기간 담당하는 제도적 보완으로 근무환경과 조건의 향상을 가져야 할 것이다.

둘째, 현직 사서공무원은 변경된 사서직 8·9급공무원 공채 시험과목이 사서직 직무전문성을 가진 사람을 채용하는데 있어 실용성을 가지고 있다고 인식하는지에 대해, 변경된 사서직 필기시험제도는 사서직 직무전문성을 판단하기 위한 실용성이 없다는 것으로 나타났다. 2013년도에 시행된 공개채용의 필기시험은 필수과목

3과목(국어, 영어, 한국사)에 기존 전공과목인 자료조직개론과 정보봉사개론에 공통과목인 사회, 수학, 과학, 행정학개론을 포함하여 선택과목 6과목 중 2과목을 선택하도록 개편되었다. 이는 공무원임용에 고졸자의 채용을 높이기 위한 사회적 차원의 배려라는 취지로 시행되었으나, 사서직의 채용시험에까지 적용된 것이 그 취지에 적합한가에 대해서는 의문이 제기된다. 이는 현행 9급 필기시험 각 과목의 적합성 설문에서 알 수 있다. 적합성은 '자료조직개론' 4.714(SD=.5148)이 가장 높게 나타났으며, '정보봉사개론' 4.700(SD=.5477), '국어' 4.041(SD=.8252) 순으로 적합성이 높게 나타났다. 가장 낮은 적합성은 '수학' 2.114(SD=.9254)로 조사되었으며, '과학' 2.185(SD=.9524), '사회' 2.686(SD=1.1105) 순으로 나타났다. 이는 변경된 사서공무원 시험과목이 직무전문성을 가진 사람을 채용하는데 적합성이 낮은 것으로 인식하고 있음을 보여준다. 또한 현행 9급 필기시험 각 과목의 조정 여부에 대해 설문하였으며, '2차 과목만' 40명(57.1%), '1, 2차 모두' 14명(20%), '1차 과목만' 7명(11.4%), '불필요하다' 7명(10%), '무응답' 1명(1.4%)의 순으로 조사되었다. 조정해야 할 시험으로 '2차 과목'이 40명(57.1%)으로 가장 높았으며, 2차 필기시험 과목을 조정할 경우 개선 의견으로 '사회, 과학, 수학, 행정학개론을 없애고 사서직 전공과목을 추가' 36명(51.4%), '예전대로 사서직 전공과목(2과목)만' 19명(27.1%)으로 78.5%가 추가된 과목보다는 사서직전공과목을 위주로 필기시험과목을 조정해야 한다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 특히 직렬필수과목에 추가된 과목을 더하여 2과목을 선택하는 것은 형평성에 맞지 않다. 사서

직렬과 기타 8·9급 직렬(교육행정, 검찰사무, 교정 등)은 국어, 영어, 한국사 공통과목 3개와 직렬 필수과목 2개로 구성되어 시험이 진행되어 왔다. 특히 사서직렬필수과목인 자료조직개론과 정보봉사개론을 준비하던 사서직렬 공무원 준비생에게는 이번 시험과목의 변경이 역차별로 느껴질 가능성이 높다. 또한 현직 사서공무원들은 신규채용 시 전문성을 향상시키기 위해 공개채용 시험과목으로 '도서관경영론', '정보조직론', '장서관리론' 과목이 필요하다고 생각하는 것으로 조사되었다. 전공과목은 노영희, 안인자, 최상기(2012)의 연구에서 필수과목으로 채택된 6과목을 지정하여 1과목만 택하도록 조사하였으며, 응답결과 상위 3과목을 도출하였다.

셋째, 사서공무원 공개채용시험의 방식에 대한 현직 사서공무원의 인식조사에서, 필기시험의 경우 조정 및 개정이 필요하며, 면접시험은 현행대로 좋은 것으로 조사되었다. 필기시험의 경우 현행법령에 '일반교양정도와 해당 직무수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정(檢定)'으로 규정되어 있는 것이 적합성가에 대해 '부적합'이 22명(31.4%), '매우부적합'이 10명(14.3%)으로 부정적 대답이 45.7%였으며, '보통'이 23명(32.9%)으로 부정적 의견이 높게 조사되었다. 면접시험의 경우 현행법령에 '해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성'을 보기 위한 것이라고 규정되어 있는 것이 적합성가에 대해 '적합'이 33명(47.1%), '보통' 25명(35.7%), '매우적합' 7명(10%)으로 긍정적 대답이 높게 조사되었다.

특히, 사서직 공무원 채용시 업무전문성을 수학, 사회, 과학, 행정학개론으로 측정할 수 있는가 하는 문제가 제기된다. 이는 2013년 변경

된 공개채용시험에서 특수직렬 공무원의 채용에서 보편적으로 제기될 수 있는 문제이나 더욱이 사서직렬에서는 사서직의 위치기반이 흔들리는 큰 문제로 인식되어야 한다. 이미 행정직과 차별받는 승진제도와 정규 임용인원의 차이, 도서관 관장직의 비사서 임용의 문제점 등 사회적으로 도서관 사서에 대한 직무전문성 인식이 부족하다는 문제점이 꾸준히 제기되어 왔고 이를 개선하기 위해 인사체계와 채용제도에 대한 개선방안이 연구되었다. 그러나 변경된 시험제도를 보면 사서직의 직무전문성에 대한 의견은 전혀 반영되지 않았고 오히려 이 제도로 인해 악화될 것이 예상되기 때문이다. 사서직 공무원의 전문성을 판단할 수 있는 다양한 시험과목과 시험방식으로의 연구와 실제적 개선 및 도입이 필요하다.

6.2 향후연구제안

본 연구를 진행하며 향후연구로 제안하고자 하는 연구과제들은 다음과 같다.

첫째, 변경된 시험제도를 직접 겪은 신규사서 공무원들이나 사서공무원을 준비하는 사서들을 대상으로 연구가 필요할 것으로 보인다. 또한 2014년 시행되는 공무원 직제 개선이 사서공무원에게 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구를 제안한다.

둘째, 시간제 공무원이나 전문경력관제도와 같이 새로이 시행되고 있는 공무원 제도가 사서공무원이라는 사서직 진로에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 대한 연구가 필요할 것이다.

셋째, 사서공무원의 전문성을 판단하고 향상할 수 있는 객관적인 평가기준과 평가지표에

대한 연구를 제안한다.

넷째, 8·9급뿐만 아니라 사서공무원의 각 직급에 대한 실용성 있는 시험과목과 전문성을 판단할 수 있는 시험제도에 대한 연구를 제안한다.

이러한 연구들은 향후 사서직 공무원의 직무 전문성 향상에 도움이 될 것이며 나아가 전문직으로서의 사서직의 이미지를 제고시키고 공공도서관 발전의 기반이 될 것이다.

7. 결론

본 연구는 서울시와 교육청 산하 공공도서관 사서공무원을 대상으로 사서직 8·9급공무원 공채 시험과목의 변경에 따른 사서직 직무전문성에 대한 인식을 분석하였다. 또한 변경된 사서직 8·9급공무원 공개채용시험 과목이 사서직 직무전문성을 갖춘 사람을 선별하기에 적합한지를 조사하였다. 이를 통해 사서직 공무원의 직무전문성 인식을 제고하고, 사서공무원 공개채용시험이 사서직 직무전문성을 갖춘 우수인재를 선발할 수 있도록 하는 방안을 제시하고자 한다.

먼저 사서직 공무원의 국내 인사체계와 직급에 대해 조사하였으며, 사서직 공무원의 현황과 채용사례를 분석하였다. 또한 2013년부터 시행된 사서공무원 시험과목 변경을 축으로 변경되는 사서공무원 채용양상을 살펴보았다.

그리고 선행연구 분석결과를 바탕으로 크게 '응답자의 일반사항', '사서직 전문성 인식', '시험공고 및 자격요건', '시험과목 및 시험방식'으로 나누어 총 63개의 문항을 도출하였다.

설문대상은 국가도서관통계시스템을 통해 사서공무원이 가장 많은 서울특별시 내의 공공도서관 120개관 중에서 서울시교육청 직영의 도서관 22곳과 서울시 직영의 5곳으로 총 27개관과 국가도서관 중 서울에 위치하고 있는 국립중앙도서관과 국회도서관을 포함하여 총 29개관에 근무하는 현직 사서공무원 대상으로 하였으며, 2013년 변경된 사서공무원시험을 경험한 발령대기 신입사서공무원을 포함하기 위해 스노우볼 샘플링(snowball sampling)기법을 일부 사용하였다.

설문은 도서관 방문을 통한 인쇄 설문지와 이메일을 통한 온라인 설문지를 배포하여 진행하였다. 그 결과 회수된 71부 중 70부를 바탕으로 IBM SPSS Statistics 21을 사용하여 빈도분석, 기술통계를 하였으며, 크론바알파(Cronbach's α) 계수를 통해 설문 항목의 신뢰도(reliability)를 검증하였다. 설문결과 도출된 사항은 다음과 같다.

첫째, 사서공무원의 전문성 인식은 직무의 전문성과 직업의식의 전문성 인식에서는 높게 나타났으며, 근무환경 및 근무조건에 대한 전문성 인식은 두 분야에 비해 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 직무의 전문성에 대한 인식은 '분류 및 편목'이 가장 높게 나왔으며, 가장 전문성이 낮다고 인식하는 직무분야는 '대출 반납 업무'로 조사되었다.

셋째, 직업의식의 전문성에 대한 인식이 가장 높게 나타난 것은 '전문직 인식'이며, 가장 낮게 나타난 것은 '교육훈련 참여'로 조사되었다. 직업의식의 전문성에 대한 인식 문항 모두가 평균값 4.0 이상으로 전문성을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

넷째, 근무환경 및 근무조건에 대한 전문성 인식으로 가장 높게 나타난 것은 '후생복지'이며, 가장 낮게 나타난 것은 '고용보장'으로 나타났다.

다섯째, 현직 사서공무원은 변경된 사서직 8·9급공무원 공개 시험과목이 사서직 직무전문성을 가진 사람을 채용하는데 있어 실용성이 없는 것으로 인식하고 있었다.

여섯째, 응답자의 78.5%가 변경된 과목(행정학개론, 사회, 과학, 수학)보다는 사서직 전공과목을 위주로 필기시험과목을 조정해야 한다고 인식하고 있었다.

일곱째, 전문성 향상을 위한 사서직 공무원 공개채용 시험과목으로 '도서관경영론', '정보조직론', '장서관리론' 과목이 필요하다고 생각하는 것으로 조사되었다.

연구 결과 사서직 직무전문성을 갖춘 사서직 공무원 채용을 위한 시험과목과 채용제도의 문제점과 개선점은 다음과 같다.

첫째, 변경된 사서직 필기시험과목인 행정학개론, 사회, 과학, 수학은 사서직 직무전문성을 판단하기 위한 실용성이 없는 것으로 나타났다. 이를 해결하기 위해서는 '도서관경영론, 정보조직론, 장서관리론'으로 교체해야 하며 사서로서의 직무책임감을 판단할 수 있는 다양한 시험방식의 도입이 필요하다.

둘째, 사서직 공무원의 근무환경 및 조건이 매우 열악한 것으로 나타났다. 이를 해결하기 위해서는 사서공무원 모집공고 시 직무분야를 기재하고, 세분화된 전문서비스를 장기간 담당하는 제도적 보완으로 근무환경과 조건을 향상시켜야 한다.

본 연구는 현직 사서공무원을 대상으로 진행되었으나, 전국의 사서공무원이 아니라 서울시의 공공도서관 사서공무원을 대상으로 진행되어 표본집단의 수가 적고 단일 집단이라는 점에서 한계가 있다. 또한 현직 사서공무원들은 2013년 임용으로 발령대기인 사서공무원들과 다르게 경력기간이 오래되어 현재의 임용제도에 대한 관심이 적다는 의견이 나타났다. 본 연구의 실효성을 높이기 위해 정책결정권자나 입법관련자, 학계 교수진을 통해 실현가능한 대안을 수렴하지 못한 점, 변경된 시험제도에 관심이 많은 최근 임용자나 고시생들의 의견을 수렴하지 못한 점도 한계를 지닌다. 이는 향후 연구로 제안한다.

그러나 이런 한계에도 불구하고 본 연구는 사서공무원의 전문성 인식을 제고하고 현직 사서공무원들이 생각하는 직무전문성과 현재 변경되어 시행되고 있는 공무원 임용 시험과목의 실용성에 대한 인식을 조사했다는 데 의의가 있다.

참 고 문 헌

강인호, 유동상, 백형배, 2013. 국가공무원 공개경쟁시험과목의 實用性에 관한 연구: 7급 및 9급 일반직 공무원 인식조사를 중심으로. 『평화학연구』, 14(1): 263-284.

- 곽철완, 김선이, 김수정, 송재술, 윤명희. 2012. 공무원 총액인건비제에서 공공도서관 사서직 인력에 대한 고찰. 『한국비블리아학회지』, 23(3): 211-230.
- 국립중앙도서관 사서교육문화과. 2013. 국립중앙도서관 교육훈련 과목 및 수요도 조사(공무원용) [online]. [cited 2014.6.15].
 <http://edu.nl.go.kr/?;jsessionid=KF8Q5d1QDlvT2PwwLOdH9a1nM9O0i8PmyDqytV91krHHvQdDSZokJK0ap9Q9Q1Rz.cyberWAS_servlet_engine1>.
- 김갑선. 2010. 사서의 직업사회화 경험의 통합 요인: 질적다방법 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 41(4): 99-126.
- 김중찬. 2012. 관종별 도서관 사서의 직무환경요인과 직무만족도의 상관성 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 43(2): 137-155.
- 김지홍. 2007. 『공공도서관 사서직공무원 신규채용제도 개선방안』. 석사학위논문. 경북대학교 대학원, 문헌정보학과.
- 노영희, 안인자, 최상기. 2012. 한국문헌정보학 교과과정 운영모형 및 표준교과목 개발에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 46(2): 55-82.
- 도서관정보정책위원회. 2014. 『제2차 도서관발전종합계획(2014~2018)』. 세종: 도서관정보정책위원회.
- 문화체육관광부. 2012. 『2012년 전국작은도서관 운영결과 보고서』. 서울: 문화체육관광부.
- 백형배, 유동상, 강인호. 2011. 지방공무원 시험의 실용성에 관한 연구: 7·9급 일반 행정직 지방공무원 인식조사를 중심으로. 『지방정부연구』, 15(3): 145-160.
- 손정표. 1980. 공공도서관 직제모형에 관한 이론적 고찰: 직제구조의 이론적 모형과 관련하여. 『도서관보』, 5: 37-54.
- 안인자, 노영희, 오무석, 오세훈, 이종문. 2013. 『사서직 취업 실태조사 및 일자리 창출방안에 대하여』. 서울: 국립중앙도서관.
- 엄영애. 2004. 사서직의 전문직 요건과 수행업무에 대한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 38(3): 159-175.
- 우덕숙. 2010. 약해지는 업무의 전문성 - 공공도서관 전문직의 위기: 퇴색하는 업무의 전문성과 그 대안. 『한국도서관·정보학회 하계 학술발표회』, 145-156.
- 윤희운. 2005a. 영미 및 한국의 사서직제 분석과 시사점. 『한국도서관·정보학회지』, 36(2): 121-140.
- 윤희운. 2005b. 한국 사서직제 개선방안에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 39(3): 45-73.
- 윤희운. 2006. 주요국가의 사서직제도 분석: 미국·영국·프랑스·일본·중국(대만)을 중심으로. 『국회도서관보』, 322: 56-70.
- 이두영. 1990. 지역문화 발전을 위한 공공도서관의 역할 및 육성방안에 관한 연구. 서울: 한국도서관협회.
- 이제환. 2003. 다시 생각해보는 도서관의 이념과 사서의 정체성. 『한국도서관협회 부산지구협의회 주최 특별강연회』. 2003년 2월 21일. [부산: 부산시민도서관].

- 이중문. 2013. 사서직의 직업지표 현황 및 전망 인식 분석 연구. 『한국비블리아학회지』, 24(3): 99-120.
- 조찬식. 1996. 사서직 공무원 인사체계의 문제점: 1996 교육법전에 근거하여. 『한국정보관리학회 학술대회 논문집』, 107-110.
- 지방행정연수원. 2013. 『지방공무원 인사제도』. 대전: 지방행정연수원.
- 한국. 안전행정부. 2014. 공무원임용시험령 [online]. [cited 2014.5.21].
<<http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1&query=%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EC%9E%84%EC%9A%A9%EC%8B%9C%ED%97%98%EB%A0%B9&x=32&y=12#AJAX>>.
- 한국. 안전행정부. 2014. 국가공무원법 [online]. [cited 2014.5.21].
<<http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B5%AD%EA%B0%80%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EB%B2%95>>.
- 한국도서관협회. 2011. 『한국도서관연감 2011』. 서울: 한국도서관협회.
- 한국도서관협회. 2012. 『한국도서관연감 2012』. 서울: 한국도서관협회.
- 한국도서관협회. 2013. 『사서자격 및 사서직제 개선 특별위원회 최종보고서』. 서울: 한국도서관협회.
- 황금숙, 안인자, 이재권, 노영희. 2008. 직무분석을 통한 공공도서관 사서 직무에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 39(2): 407-427.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- Ahn, In-Ja, Younghee Noh, Mu Suk Oh, Se-Hoon Oh, and Jong-Moon Lee. 2013. *Policy Implications for the Improvement of Librarianship Employment*. Seoul: The National Library of Korea.
- Baek, Hyung-Bae, Dongsang Yoo, and In-Ho Kang. 2011. "A Study on the Practicality of Open Competitive Exam for Local Public Servants: Based on a Survey of General Administrative Local Public Servants' Awareness." *The Korean Journal of Local Government Studies*, 15(3): 145-160.
- Cho, Chan-Sik. 1996. "Problems on Personnel Management of Civil-servant Librarians." *Conference of Korean Society for Information Management*, 107-110.
- Committee on Library and Information Policy. 2014. *The Comprehensive Library Advancement Plan(2014~2018): Second Plan*. Sejong: Committee on Library and Information Policy.
- Hoanh, Gum-Sook, In-Ja Ahn, Jae-Kwun Lee, and Young-Hee Noh. 2008. "A Study on the Tasks of Public Librarians Based on Job Analysis." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 39(2): 407-427.

- Kang, In-Ho, Dong-Sang Yoo, and Hyung-Bae Baek. 2013. "A Study on the Practicality of National Open Competitive Exam Subjects: Based on a Survey of 7·9th Grade General Administrative Public Servants' Awareness." *The Journal of Peace Studies*, 14(1): 263-284.
- Kim, Ji Hong. 2007. *A Study on improvement of the Recruiting System of Librarians in Public Libraries in Korea*. M.A. thesis, Department of Library & Information Science Graduate School, Kyungpook National University.
- Kim, Jong-Chan. 2012. "A Study on Correlation between Work Environment Factors and Job Satisfaction of Librarians Working in Different Types of Libraries." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 43(2): 137-155.
- Kim, Kapsoon. 2010. "Integrated Factors Related to Occupational Socialization of Librarians: A Qualitative Multimethod Study." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 41(4): 99-126.
- Korea, Ministry of Security and Public Administration. 2014. *Civil Service Examination* [online]. [cited 2014.5.21].
<<http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1&query=%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EC%9E%84%EC%9A%A9%EC%8B%9C%ED%97%98%EB%A0%B9&x=32&y=12#AJAX>>.
- Korea, Ministry of Security and Public Administration. 2014. *The National Public Service Law* [online]. [cited 2014.5.21].
<<http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B5%AD%EA%B0%80%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EB%B2%95>>.
- Korean Library Association. 2011. *Korean Library Yearbook of 2011*. Seoul: Korean Library Association.
- Korean Library Association. 2012. *Korean Library Yearbook of 2012*. Seoul: Korean Library Association.
- Korean Library Association. 2013. *Special Committee Final Report for Qualified librarian and Improvement of Librarianship*. Seoul: Korean Library Association.
- Kwak, Chul-Wan, Sun Yi Kim, Sujoung Kim, Jae Sul Song, and Myung Hee Yoon. 2012. "A Study of the Librarian Personnel for Public Libraries on the Lump-sum Personnel Expenditure System." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 23(3): 211-230.
- Lee, Jea-Whoan. 2003. Thinking Back to the Idea about Libraries and Identification of Librarians. Special lecture organized by Korea Library Association, Busan the district assembly.

- February 21, 2003. [Busan: The Busan Metropolitan Simin Municipal Library].
- Lee, Jong-Moon. 2013. "An Analysis on the Occupational Index Status and Prospect Perception to Librarian as Job in South Korea." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 24(3): 99-120.
- Lee, Too-young. 1990. *A Study on the Development of Public Library for the Promotion of Local Culture*. Seoul: Korean Library Association.
- Local Government Officials Development Institute. 2013. *A Local Public Service Personnel Management System*. Daejeon: Local Government Officials Development Institute.
- Ministry of culture, Sports and Tourism. 2012. *Report of Operating Results for Nationwide Small Libraries in 2012*. Seoul: Ministry of culture, Sports and Tourism.
- The National Library of Korea. Division of Librarian Continuing Education. 2013. *Survey of Demand for Education and Training Courses (for civil servants)* [online]. [cited 2014.06.15]. <http://edu.nl.go.kr/?jsessionid=KF8Q5d1QDlvT2PwvLOdH9a1nM900i8PmyDqytV91krHHvQdDSZokJK0ap9Q9Q1Rz.cyberWAS_servlet_engine1>.
- Noh, Younghee, In-Ja Ahn, and Sang-Ki Choi. 2012. "A Study of the Curriculum Operating Model and Standard Courses for Library & Information Science in Korea." *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 46(2): 55-82.
- Sohn, Jung-Pyo. 1980. "Theoretical Consideration of Job Classification Model of Public Libraries: With Respect to the Theoretical Model of Job Classification Structure." *Library Journal*, 5: 37-54.
- Um, Young-Ai. 2004. "A Study on the Librarians' Professional Criteria and Works." *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 38(3): 159-175.
- Woo, Deok-sook. 2010. "Weakening of Business Expertise - The Crisis of the Public Library Profession: The Fading Expertise and an Alternative." *Proceedings of the Korean Library and Information Science Society Conference*, 145-156.
- Yoon, Hee-Yoon. 2005a. "Analysis and Suggestions of the Librarians as Public Servants in USA, UK and Korea." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 36(2): 121-140.
- Yoon, Hee-Yoon. 2005b. "A Study on the Improving Personnel System of Librarianship in Korea." *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 39(3): 45-73.
- Yoon, Hee-Yoon. 2006. "Librarianship System Analysis of Major Countries: USA, UK, France, Japan and China (Taiwan)." *The National Assembly Library Review*, 322: 56-70.