

# 학교도서관 비정규직 사서의 고용실태와 처우개선 방안에 관한 연구\*

## A Study on the Employment Status and Treatment of Temporary Librarians in the School Libraries

류 제 희 (Jae hee Ryu)\*\*

노 영 희 (Younghee Noh)\*\*\*

### 초 록

본 연구에서는 학교도서관에 80%가 넘게 배치된 비정규직 학교도서관 직원들의 고용실태를 알아보고 그들의 직무현황과 문제점을 도출하여 앞으로 비정규직 사서들의 업무수행성과를 높이기 위한 방안을 제시하고자 하였다. 본 연구목적을 달성하기 위해 충북지역 학교도서관 비정규직 사서를 대상으로 면담조사 및 설문조사를 수행하였다. 연구결과로서 첫째, 학교도서관 비정규직 사서들의 '업무만족, 고용여건, 근무환경, 대인관계' 등의 요인들은 전체 만족도와 높은 상관관계를 보여 주었다. 또한 학교도서관 비정규직 사서들의 고용형태에 따른 만족도 차이를 분석하기 위한 무기계약직 전·후의 업무만족도 분석결과에서는 사전·사후에 차이가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 비정규직 사서의 수행업무를 조사하였으며, 자격증 유무에 상관없이 '열람 및 대출 업무'를 가장 많이 하는 것으로 나타났다. 셋째, 학교도서관 비정규직 사서들이 생각하는 학교도서관의 문제점에 대한 조사에서는 '비정규직 사서의 능력개발에 관한 문제점'이 가장 높게 나타났다. 또한 그들이 원하는 처우개선 방안에 대한 조사에서는 '고용안정 해결'이 가장 높게 나타났다.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the temporary librarians' employment status that have been placed in over 80% of the school libraries and deduce the issues of their job status for proposing some solutions to improve their job performance. To achieve the above research purposed in this study, the related literature was reviewed and analyzed and an interview was conducted with the librarians in the Chungbuk province and a survey was distributed in the same province. As a result, first, a high correlation was found between the total satisfaction and the factors as follows: 'working satisfaction', 'employment conditions', 'working environment', 'interpersonal relations' etc. In the difference verification based on the satisfaction in accordance with the employment status, a difference of satisfaction was found between the pre and post analyses of the unlimited contractions. Second, the most overall review of the temporary librarians' job performances in relation to the 'reading and lending performances' was conducted, regardless of the librarian certification. Third, the temporary librarians working at the school libraries responded that 'the manpower developer' was the most difficult consideration in relation to their employment statuses. And, asked about the solutions for the improvement of their job conditions, most of the librarians wanted their job security.

키워드: 학교도서관, 비정규직 사서, 고용실태, 처우개선

School Library, Temporary Librarian, Employment Status, Improvement of Labor Conditions

\* 본 연구는 석사학위논문을 축약·발전시킨 논문임.

\*\* 충북단양초등학교 사서(lujaehee@hanmail.net)

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

논문접수일자 : 2015년 8월 17일 논문심사일자 : 2015년 8월 28일 게재확정일자 : 2015년 9월 7일  
한국비블리아학회지, 26(3): 101-128, 2015. [http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2015.26.3.101]

## 1. 서론

전국 11,612개의 학교(교육과학기술부(현 교육부) 2014)에는 교사와 공무원 등 정규직 외에도 학교 곳곳(급식실, 교무실, 행정실, 도서관, 과학실, 전산실, 돌봄 교실, 방과 후 학교, 상담실 등)에서 학교운영, 교육지원, 수업 등 꼭 필요한 일을 하고 있는 비정규직 노동자들이 있다. 학교 교원은 403,830명이며 교육행정직 공무원과 기능직 공무원은 62,387명, 학교 비정규직은 전체 교직원의 25%를 차지하는 152,609명이다(유기홍 2013).

공공부문 중에서도 비정규직이 가장 많이 활용되고 있는 곳이 바로 학교이다(유기홍 2012). 교육의 다양화와 서비스 확대로 신규인력 수요가 발생했지만 정규직 대신 비정규직을 위주로 채용해왔던 정부의 인력정책 때문에 비정규직은 지속적으로 늘어났다. 그 동안 학교에서 존재감 없이 지냈던 학교 비정규직 노동자들은 노동조합으로 단결하였고 2012년에는 전국적인 총 파업을 진행하여 심각한 차별문제가 사회에 알려졌다. 더구나 경력과 근속이 인정되지 않는 임금체계 때문에 임금 격차는 더욱 커졌다(한겨레신문 2013.12.18).

정부 통계에 의하면 2013년 2월에만 6,475명이 계약해지 되었고, 2013년에도 6,000여 명의 영어 회화 전문 강사를 비롯한 스포츠 강사, 전문상담사 등이 대량해고의 위기에 놓였다(유기홍 2013). 시도별로 교육감 직접고용과 처우도 제각각이어서 정규직과의 차별에 이어 비정규직 간에도 어떤 지역에서 일하느냐에 따라 격차가 커지고 있다. 노동자들이 2012년에 이어 2013년도에도 세 차례나 파업을 할 수밖에 없을

정도로 학교에 차별이 존재한다고 할 수 있으며, 열악한 노동환경과 고용불안을 겪는 노동자들이 근무하는 교육현장에서 공교육은 결코 바로 설 수 없을 것이다.

비정규직 문제는 개인이 아니라 사회적으로 해결되어야 할 문제이다. 한 번 직장이 평생직장이라는 개념은 점점 사라지고 계약제·연봉제의 개념이 도입되었으며 기간제 근로자·단시간 근로자·파견 근로자 등 비정규직 근로자가 급격하게 증가하여 현재 비정규직 문제가 사회적 문제로 대두되고 있는 상황이다. 학교도서관도 예외일 수는 없다. '더불어 함께 사는 사회'를 만들기 위해서는 교육현장부터 먼저 바뀌어야 할 것이다.

본 연구에서는 최근 사회적 문제로 이슈화 되고 있는 비정규직 문제 중 학교도서관 비정규직 직원들의 고용실태를 알아보고 그들의 직무 현황과 문제점을 도출하여 앞으로 학교도서관 비정규직 직원들의 업무성과를 높이기 위한 해결 방안을 모색하고자 한다.

## 2. 선행 연구

영리를 추구하는 일반적인 기업조직과는 달리 도서관은 이용자에게 지식정보를 제공하는 서비스 조직으로 사서와 자료, 시설이 기본적으로 구비되어야 한다. 도서관과 같은 서비스 중심의 조직에서는 기본 시설이나 자료도 중요하지만 이를 효율적으로 활용하여 이용자 만족도를 높일 수 있는 인적자원에 대한 의존도가 높다. 인적자원은 모든 조직에서 가장 중요한 요소이며 도서관의 경우에는 정보서비스

를 제공해야 하는 곳이므로 더 중요하다(김상미 2004). 학교도서관 현장에서 인적자원 형태는 '사서교사', '도서관 담당교사', '실기교사', '계약직 사서', '학교 내 타직원 및 학부모 도우미' 등으로 구분된다. 이들의 직무만족이 중요한 이유는 이용자에게 제공되는 서비스의 수준은 직원의 직무만족과 밀접한 관련이 있고 이는 곧 학교도서관 활성화로 이어지기 때문이다.

학교도서관과 관련된 연구는 상당히 많이 있으며, 이를 기반으로 학교도서관의 상황이 조금씩 나아지고 있는 것은 사실이다. 본 연구는 비정규직의 고용실태조사를 기반으로 한 처우개선방안을 제시하고 있으므로, 선행연구의 범위를 학교도서관에 전문인력이 필요하다고 주장한 연구, 학교도서관 인력현황 및 인식을 조사한 연구, 그리고 비정규직 관련 연구로 크게 세분하여 조사하였다.

먼저, 학교도서관이 체계적으로 운영되기 위해서는 많은 요인들이 필요하지만 특히 도서관 활용을 극대화 할 수 있는 도서관 전문인력이 필요하다고 주장한 연구로, 광철완 등(2006)은 학교도서관 활성화 사업을 위해서 장서확충과 다양한 프로그램 연구가 필요하지만 무엇보다 사서교사와 같은 전문인력이 필요하다고 주장하였다. 권은경(2007)은 도서관 활성화의 주체가 되어야 할 사서교사의 전문성이 도서관 활동에 미치는 효과를 분석하여 사서교사 배치의 필요성을 주장하며 2003년도부터 5개년 계획으로 추진된 학교도서관 활성화 사업을 통해 2005년 이전에 활성화된 경북지역 학교도서관을 대상으로 도서관 담당인력에 따른 도서관의 운영과 서비스의 효과 차이를 비교분석하였다.

사서교사가 도서관을 운영하는 경우와 일반교사가 도서관을 운영하는 경우를 비교할 때 어떤 차이가 있는가를 밝혀보고 더 근본적으로는 학교도서관 담당자의 전문성 여부가 학교도서관 운영 및 서비스에 차이를 가져오는가를 확인하고자 하였다. 노영희(2007)도 2003년부터 2007년까지 5개년 계획으로 추진되어 온 학교도서관 활성화 사업의 성과를 분석하고 향후 2단계 활성화 사업을 추진함에 있어 고려해야 할 사항을 제안하였고, 정종기(2007)는 법령에 근거해서 학교도서관 인적자원의 배치현황과 배치된 인적자원을 분석하였고, 이들을 대상으로 직무만족도를 분석하였으며, 이를 토대로 학교도서관 인적자원의 배치율과 직무만족도를 향상시킬 제도적 해결방안을 제시하였다. 이은경(2012)은 21세기 정보 및 지식기반사회를 맞이하여 업무를 원활히 수행하고 이용자들의 정보구와 문화생활을 충족시킬 수 있는 방안으로 도서관 기능의 활성화를 주장하면서 그 역할을 수행하는데 가장 필요한 요소인 학교도서관 운영 인력들의 전문성 제고를 위한 지속적인 교육과 학교도서관 활용수업에 대한 인식 전환을 위한 다양한 연수프로그램이 필요하다고 주장하였다.

학교도서관 인력현황 및 인식을 조사한 연구로, 김영훈(2007)은 학교도서관 운영인력에 대한 학생들의 인식도 연구에서 학교도서관과 학교도서관 사서에 대한 인식도를 비교 분석하였다. 그 결과, 학생들이 사서에 대한 필요성을 강하게 느끼고 인식도가 대체적으로 높게 나타났으며 자신의 학습이나 수행평가에 도우미 되는지에 대한 인식은 낮게 나타나 도서관 이용교육을 강화하고 학습에 도우미 되는 자료를 많이

제공해야 한다는 결론을 도출했다. 또한 교사들도 학생과 마찬가지로 사서에 대한 필요성을 강하게 제기하였고 인식도가 대체적으로 높게 나타났다으나 사서가 일반교사와 함께 도서관 활용 수업에 참여해야 하는 것에 대해서는 낮은 인식을 나타냈다. 이에 따라 학교도서관 사서의 인식도를 높이기 위해서는 도서관 활용수업 프로그램 개발·보급하고 학교도서관을 전담할 운영인력의 배치를 지속해야 한다는 제언을 하였다. 김미령(2008)은 학교도서관 구성원간의 학교도서관 활성화 요인에 대한 기대치와 만족도를 측정한 결과 학교도서관 구성원들은 학교도서관 활성화 요인 중 시설 및 환경 요인에 대한 기대치와 만족도가 가장 높게 나타났으며, 운영자 및 책임자의 경우에는 사서교사의 업무에 대한 기대치가 가장 높게 나타나 학교도서관 구성원들 대부분은 사서교사의 업무에 대한 인식과 사서교사의 역할에 대한 기대치가 높게 나타났다. 장해숙(2009)은 학교도서관 활성화 사업의 효과성과 효율성을 증대시키고 학생들에게 양질의 서비스와 교육을 제공하기 위해 교사와 학생, 학교도서관 봉사자, 사서교사/사서 등의 학교도서관 운영인력에 대한 인식을 제고할 필요성을 제기하고 전문인력과 보조인력의 역할에 대한 자기역할인식과 상호역할인식을 교차분석하여 서로간의 상호이해를 증진시킬 수 있는 토대를 마련하고자 하였다. 조미아(2009)는 제7차 교육과정에 따른 학교도서관 환경변화에 따라 학교도서관 운영전문가의 역할이 무엇인지 제시하고자 하였다. 이를 위해 우선 학교도서관 사서 배치관련 법규 및 사서교사 배치 현황을 분석하고 비정규직 사서업무에 대한 면담 분석 및 정규직 사서교사, 비정규직 사서, 도

서관 담당교사가 실제 수행하고 있는 업무에 관한 인식을 비교·분석하여 바람직한 학교도서관 운영전문가의 역할을 제시하였다. 송기호(2013)는 학교도서관 정보서비스의 범주를 설정하여 정보서비스 현황을 분석하고 활성화 전략을 제안하는 연구에서 학교도서관의 정보서비스 활성화를 위해서는 사서교사 등 전문인력 자원의 지속적인 배치를 위한 제도 개선이 절실하다고 하였다.

학교도서관에 사서교사를 배치하기 어려울 경우 겸임 사서교사, 계약제 사서, 순회사서, 일반교사, 학부모 자원봉사와 같이 학교 여건에 따라 다양한 형태의 전담 관리인력을 배치하여 운영할 수는 있을 것이다. 정혜선(2009)은 그중 학부모 명예사서의 활동과 역할 등을 조사·분석하여 효율적인 학교도서관 운영을 위한 학부모 명예사서 활동에 대하여 제안하였다. 그 외의 비정규직과 관련한 연구들이 수행되었으며, 김상미(2004)는 학교도서관의 중요한 인적요소인 사서교사를 고용형태에 따라 정규직 사서교사와 비정규직 사서로 나누고 이 두 집단의 직무만족도를 비교분석하여 학교도서관의 인적자원 구성에 대한 지침을 제공하고자 하였다. 박정숙(2005)도 비정규직 사서가 인식한 학교도서관 현장의 문제점과 비정규직 사서들의 배경에 따라 학교도서관의 문제점 인식에 차이가 있는지 그리고 학교도서관의 문제점을 해결하기 위한 방법을 제안하였다.

양재한(2012)은 2003년부터 10여 년간 지속된 학교도서관 활성화사업이 비정규직 사서를 양산하는 결과를 가져오게 되었다고 밝히면서 이들의 고용실태와 근로여건, 학교 내에서 겪는 갈등요인, 고용안정을 위한 노력을 분

석하였고 이 분석을 바탕으로 학교 비정규직 사서들의 고용안정을 위한 방안을 제시하였으며, 정사랑(2013)은 비정규직 사서들이 현장에서 느끼는 직무만족도와 그 만족에 영향을 미치는 요인을 규명하고 현재 학교도서관의 비정규직이 계약직과 무기계약직으로 크게 대별되는 것에 대해 계약조건에 따른 만족도 차이가 존재하는지와 고충의 요인들을 파악하고자 하였다.

안인자 등(2013)은 사서교사를 포함한 도서관계 전체의 비정규직 문제를 분석하는 연구를 수행하였다. 구조조정, 업무자동화, 정원제 및 총액임금제 등으로 인해 비정규직 사서의 비율이 증가하고 있는 상황에서, 그들은 비정규직 사서들의 근무현황 및 고용환경을 설문조사를 통해서 구체적으로 파악하고자 하였으며, 이들을 위한 구체적인 정책을 제안함으로써 향후 미래사서의 진로를 개선하고자 하였다. 연구결과로서 첫째, 비정규직 사서들의 절반 이상이 '1년 이상 3년 미만'의 기간을 근무하고 있는 것으로 조사되었다. 이전 직장과 현 직장을 포함한 비정규직으로 근무한 총 근무기간은 1년부터 5년 이상까지 고루 분포되어 있었으며, 5년 이상이 32.0%로 나타나 비정규직 신분의 고착화 현상이 나타나고 있음을 알 수 있다. 둘째, 비정규직 사서는 정규직과 동일한 근무시간에 근무하고 동일한 독립업무나 정규직의 보조업무를 수행하고 있으며 업무량은 보통 또는 많다고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 비정규직 사서는 대부분 근무하는 직장에서 직접 채용하여 계약하고 있고, 계약 단위는 2년 미만과 원할 때까지에 집중되어 있어 고용불안이 심각한 것을 알 수 있다. 따라서 동일노동 동일임금제

도 도입, 전문계약직제 도입, 총액임금제 및 공무원 총정원제 보완, 사서들의 정규직화 등을 고려해야 한다고 하였다.

이상의 선행연구를 종합해보면, 전반적인 업무영역에서 대체적으로 사서교사/사서를 최적임자로 여기는 것으로 나타났고 현장에서는 학교도서관 운영인력에 대한 인식제고와 그들이 업무상에서 느끼는 고충 등을 수용하고 반영해서 개선시켜 나가야 한다고 주장하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 학교도서관 인력관련 논문들은 주로 사서교사와 비교하여 사서교사의 필요성을 강조하는 연구들이 다수인데 학교도서관의 대부분을 차지하고 있는 비정규직 사서들의 직무만족에 대한 연구는 미비한 것으로 분석되었다.

이에 학교도서관 비정규직 사서들의 고용형태가 앞으로 어떤 형태로 변화될지 알 수 없는 상황에서 현재 이들의 업무를 살펴보고 직무만족도를 높이기 위해 그들이 생각하는 문제점을 파악하여 이들에 대한 처우개선 방안을 제시한다면 향후 학교도서관 비정규직 사서의 행태에 좋은 기초 자료가 될 수 있을 것이다.

### 3. 연구설계

#### 3.1 연구모형 및 가설

##### 3.1.1 연구모형

본 연구에서는 현재 학교도서관에 80%가 넘게 배치된 비정규직 학교도서관 직원들의 고용실태를 알아보고 그들의 직무 현황과 문제점을 도출하여 앞으로 비정규직 사서들의 업무수행

성과를 높이기 위한 해결방안을 제시하고자 하였다.

이를 위하여 비정규직 학교도서관 직원과의 면담을 통하여 그들의 업무 한계와 문제점이 무엇인지 조사하였고 학교도서관 비정규직 사서의 고용실태와 직무현황, 현장에서 직면하는 어려움과 요구사항을 알아보기 위해 충청지역 학교도서관 비정규직 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하였다.

교육부에서는 학교도서관에서 근무하는 인력의 유형을 정규직(사서교사, 사서직원), 계약직사서, 학교회계직원(사서교사 및 사서자격증 소지자 계약직), 학교회계직원(사서교사 및 사서자격증 소지자 무기계약직)으로 구분하고 있다.

본 연구의 대상은 비정규직인 계약직으로서 현재 학교도서관에서 근무하고 있는 직원들이다. 2010년에 학교인력의 보충을 위해 사서자격증이 아닌 관련 자격증(도서관리사, 독서보조교사 등)을 소지하고 있는 인력을 보충하여 학교회계직원으로 분류하고 있었으나<sup>1)</sup> 전문성 문제가 제기되어 기존 무자격자들은 2017년까지 관련 교육과정을 이수하여 사서교사 또는 사서

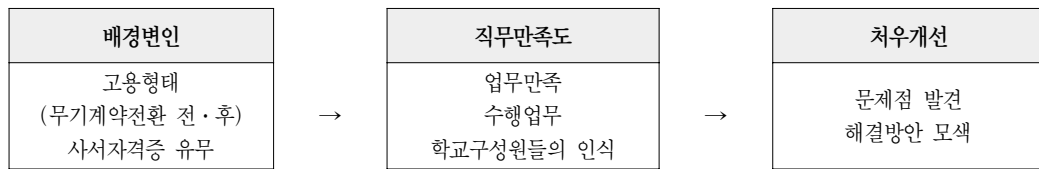
자격증을 소지하여야만 한다. 즉 본 연구의 대상은 교육부의 인력구분 유형에서 정규직이 아닌 모든 직원으로서 한시적으로 채용되었던 무자격자도 포함하며, 이를 통칭하여 비정규직이라는 용어를 사용하고 있다.

학교도서관 비정규직 직원의 문제점에 관한 조사는 전국의 학교도서관의 비정규직 직원을 대상으로 수행할 필요가 있다. 하지만 본 연구는 충청지역 학교도서관 직원들로 한정하여 임의 표집하였기에 교육여건이 다른 타 시·도 비정규직 직원들의 인식이나 관점으로 일반화하는 데는 한계가 있으며 이에 대해서는 추후 확장 연구가 필요할 것이다.

본 연구대상자들의 고용형태에 따른 직무만족도와 사서자격증 유무에 따른 직무만족도를 알아보기 위한 연구모형을 도식화하면 <그림 1>과 같다.

### 3.1.2 가설의 설정

가설은 연구문제의 해결책을 학문적, 논리적으로 추론한 것으로 문제를 실제로 해결할 수 있는 검증 가능한 문장을 말한다(정동열 외 2007). 이 연구에서는 학교도서관 비정규직 사서가 인



<그림 1> 연구의 모형 및 절차

1) 2010년 사서보조원 채용공고에 의하면 1순위 사서자격증 소지자, 2순위 학교도서관 근무 유경험자로 130시간 이상의 관련 교육 이수자가 채용되었음

식하는 직무 만족도를 알아보기 위하여 연구모형의 영향관계를 바탕으로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

- [가설 1] 고용형태에 따라 업무만족도 차이가 있을 것이다.
- [가설 2] 사서자격증 유무에 따라 업무만족도 차이가 있을 것이다.
- [가설 3] 사서자격증 유무에 따라 수행업무에 차이가 있을 것이다.
- [가설 4] 사서자격증 유무에 따라 학교구성원들의 인식에 차이가 있을 것이다.

### 3.2 설문설계

설문지는 학교도서관 비정규직 사서와 관련된 선행연구들을 참고하여 개발하였으며 현장에서의 실무경험을 토대로 연구자가 수정·보완하여 작성하였다. 설문지는 일반적 문항, 사서자격에 관한 문항, 고용형태에 관한 문항, 수행 업무, 학교구성원들의 인식도, 고용실태에 관한 문항, 문제점과 문제해결에 관한 문항 등 7개의 영역으로 구성되며, 총 22문항이다(〈표 1〉 참조).

〈표 1〉 설문지 구성

구분	문항영역	문항내용	문항	출처
일반적 문항	인구통계학적 특성	성별	1	
		나이	2	
	근무지 및 경력	근무지	3	
		근무경력	4	
사서자격에 관한 문항	자격증 유무와 취득 경로	사서자격증 유무여부	5	
		사서자격증 취득 여부	6	
		사서자격증 취득 경로 여부	7	
고용형태에 관한 문항	비정규직 사서의 고용형태와 정규직 전환에 대한 인식	고용형태	8	최민정 (2006) 윤종영 (2013)
		무기계약 체결 전의 만족도	9	
		무기계약 체결 후의 만족도	10	
		비정규직으로 취업한 이유	11	
		정규직 전환 희망 여부	12	
정규직 전환 가능 여부	13			
수행 업무	학교도서관에서의 주요 업무	학교도서관에서 수행하는 업무	14	조미아 (2009)
		도서관 업무 외의 업무	15	
학교구성원들의 인식도	비정규직 사서에 대한 학교 구성원들의 인식	교장 선생님의 인식	16	정사랑 (2013)
		선생님들의 인식	17	
		학생들의 인식	18	
고용실태에 관한 문항	고용환경 및 취업전망	현재 학교도서관 사서직 고용환경	19	안인자 등 (2013)
		향후 사서직 취업전망에 관한 예측	20	
문제점과 문제해결에 관한 문항	학교도서관 비정규직 사서의 문제점과 해결 방안	학교도서관 비정규직 사서의 문제점	21	박정숙 (2006)
		학교도서관 비정규직 사서의 처우개선	22	

## 4. 결과

본 연구의 설문은 충청북도 내 학교도서관에서 근무 중인 비정규직 사서를 주요 대상으로 실시하였다. 설문의 구성과 내용의 결함 여부를 파악하기 위해 설문조사를 실시하기 전 제천, 단양지역 비정규직 사서 8명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과 모호하게 응답할 수 있는 문항 2개를 수정하여 설문지를 재구성하였고 설문기간은 학기를 마무리하는 시기인 2014년 2월 10일부터 2월 28일까지 총 3주일간에 걸쳐 실시하였으며 자료 수집은 충청북도 내 학교도서관 비정규직 사서들이 자주 이용하는 온라인 커뮤니티를 선정하여 설문 참여를 요청하였다. 하지만 참여율이 저조하여 커뮤니티 회원 100명에게 직접 전화로 설문답변을 의뢰하고 이메일로 설문지를 보냈으며, 그 결과 82부의 설문지를 회수하였다. 이들 중 불성실한 응답자, 결측값을 제외하고 총 74부의 설문지를 최종 분석하였다.

### 4.1 인구통계학적 특성

먼저 응답자의 일반적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 응답자의 인구통계학적 특성은 <표 2>와 같다. 응답자의 성별에 대한 조사에서는 여성이 73명으로 98.6%를 차지하였으며 남성은 1명으로 1.4%를 차지하였다.

응답자의 연령에 대한 조사에서는 40~49세가 48명으로 64.9%, 30~39세가 16명으로 21.6%, 20~29세, 50세 이상은 각각 5명으로 6.8%를 차지하였다.

근무하고 있는 학교에 대한 조사에서는 초등학교가 43명, 58.1%로 과반수를 넘었으며 중학교가 29명으로 39.2%, 고등학교 2명으로 2.7%로 조사되어 설문에 응답한 응답자들은 대부분 초등학교에서 근무 중인 것으로 나타났다. 충북 학교도서관은 2013년 3월 사서(실무원) 재배치를 시행하여 고등학교의 정원을 독서교육의 과급효과가 큰 초·중학교에 재배치함으로써 인력운영의 효율성을 제고하고자 하였다. 그럼에

<표 2> 인구통계학적 특성

항 목		빈도	비율(%)	표준편차
성별	남	1	1.4	.116
	여	73	98.6	
연령	20-29세	5	6.8	.693
	30-39세	16	21.6	
	40-49세	48	64.9	
	50세 이상	5	6.8	
근무학교	초등학교	43	58.1	.553
	중학교	29	39.2	
	고등학교	2	2.7	
근무기간	1년-3년 미만	9	12.2	.706
	3년-5년 미만	16	21.6	
	5년 이상	49	66.2	

도 고등학교 근무자가 2명으로 나타난 것은 재 배치에 동의하지 않았기 때문이다.

근무한 기간에 대한 조사에서는 5년 이상이 49명으로 66.2%로 가장 높았으며 다음으로는 3년~5년 미만이 16명으로 21.6%, 1년~3년 미만이 9명으로 12.2%로 대부분의 비정규직 사서들은 학교에서 오랜 기간 근무한 것으로 나타났다.

#### 4.1.1 사서자격증 현황

본 연구 대상자들의 사서자격증 유무에 대한 조사에서는 소지하고 있지 않다가 36명으로 48.6%로 나타났으며 2급 정사서가 28명인 37.8%, 준사서가 8명으로 10.8%, 1급 정사서가 2명으로 2.7% 순으로 나타나 사서자격증이 없는 사람이 절반에 가깝게 나타난 것을 알 수 있다.

사서자격증이 없는 응답자에게 사서자격증 취득 희망여부를 질문하였으며, '현재 공부 중'이 16명으로 21.6%, '취득할 생각이 있다'가 15명으로 20.3%로 나타나 50%의 응답자들이 사

서 자격증 취득을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

사서자격증 취득 준비 중인 대상자들의 자격증 취득 희망 경로에 대한 질문에서는 '대학원 진학'이 23.0%로 가장 높게 나타났고, '평생학습점은행제' 10.8%, '사서교육원' 6.8% 순으로 나타나 많은 비율의 응답자가 대학원을 통해 자격증을 취득하고 싶어 하는 것을 알 수 있다.

#### 4.1.2 고용형태 현황

본 연구 대상자들의 고용형태에 대한 조사에서는 응답자 전체가 비정규직이지만 무기계약자로 나타났으며 비정규직 근무이유에 대해서는 '정규직을 원했지만 어쩔 수 없어서'라는 응답이 39.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '처우개선이 될 거라 생각하고 선택했다'라는 응답이 33.8%로 나타났다. 또한 기타 의견으로 '시간적 여유가 있어서 가정을 돌볼 수 있어서', '일자리가 필요해서', '정규직 준비를 하면서 다

〈표 3〉 사서자격에 관한 문항

항 목		빈도	비율(%)	표준편차
사서자격	1급정사서	2	2.7	.992
	2급정사서	28	37.8	
	준사서	8	10.8	
	없음	36	48.6	
자격증취득 희망 여부	있다	15	20.3	1.204
	없다	2	2.7	
	현재 공부 중	16	21.6	
	잘 모르겠다	1	1.4	
	기타	2	2.7	
자격증취득 희망 경로	대학원진학(문헌정보)	17	23.0	1.046
	사서교육원	5	6.8	
	평생학습점은행제	8	10.8	
	기타	1	1.4	

〈표 4〉 고용형태에 관한 문항

항 목		빈도	비율(%)	표준편차
현재고용형태	비정규직사서(무기계약)	74	100.0	.000
비정규직으로 취업한 이유	비정규직이라도 상관 없어서	12	16.2	.889
	정규직을 원했지만 어쩔 수 없어서	29	39.2	
	처우개선이 될 거라 생각하고 선택	25	33.8	
	기타	8	10.8	
정규직 전환 희망 여부	매우 그렇지 않다	1	1.4	.796
	그렇지 않다	1	1.4	
	보통이다	5	6.8	
	그렇다	24	32.4	
	매우 그렇다	43	58.1	
정규직 전환가능 여부	매우 그렇지 않다	1	1.4	.924
	그렇지 않다	21	28.4	
	보통이다	26	35.1	
	그렇다	22	29.7	
	매우 그렇다	4	5.4	

니기 위해서’, ‘전공한 업무라 지원함’, ‘비정규직 자리인줄 몰랐고 비정규직의 상황이 이런 줄도 몰랐기 때문에’, ‘늦게 취업을 해서 선택폭이 없어서’, ‘비정규직으로 일하면서 임용고시 준비하기 위해’, ‘학교직원이 비정규직인줄 몰랐기 때문에’ 등이 있었다.

정규직 전환 희망에 대한 질문에서는 ‘매우 그렇다’가 58.1%로 가장 높았고 ‘그렇다’가 32.4%로 나타나, 90.5%의 응답자들이 정규직 전환을 희망하는 것으로 나타났다.

정규직 전환가능 여부에 대한 조사에서는 35.1%의 응답자는 정규직 전환가능성이 있다고 생각하고 있고, 29.8%의 응답자는 정규직 전환가능성이 없다고 생각하고 있는 것을 알 수 있다. 본 연구의 응답자들은 정규직으로의 전환은 희망하고 있으나 실제 정규직으로의 전환에는 큰 기대를 하지 않는 것으로 나타났다.

## 4.2 가설 검증

### 4.2.1 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

가설의 검증결과에 대한 타당성을 입증하기 위해서는 측정도구의 신뢰성과 타당성 검증이 선행되어야 한다. 본 연구에서는 변수들의 유사성과 독립성으로 나타나는 요인을 사전에 연구한 요인과 비교함으로써 주관적 측정도구에 대한 개념 타당성을 파악하고 내용의 타당성을 확보하기 위하여 SPSS 18.0K를 이용하여 신뢰도분석을 실시하였다. 신뢰성이란 동일한 개념에 대하여 반복적으로 측정하였을 때 나타나는 측정값들의 분산을 의미한다.

본 연구에서는 내적 일관성을 측정하기 위해 크론바 알파(Cronbach's Alpha)계수를 이용하여 신뢰도를 측정하였다. Nunnally(1978)는 탐색적인 연구 분야에서는 알파값이 0.60 이상이면 충분하고, 기초연구 분야에서는 0.80, 그리고

중요한 결정이 요구되는 응용연구 분야에서는 0.90 이상이어야 한다고 주장하고 있다. 또한 Van 등(1980)도 조직단위의 분석수준에서 일반적으로 요구되어지는 알파값은 0.60 이상이면 측정도구의 신뢰성에는 별 문제가 없는 것으로 일반화하고 있다.

만족도관련 설문문항들에 대한 평균 및 표준편차, 신뢰도 분석의 결과를 살펴보면 <표 5>와 같다. 먼저 업무만족관련 문항들에서는 '사서 업무가 적성에 맞았다'라는 설문항목의 평균이 4.02로 가장 높았으며 신뢰도 지수는 .824로 나타났다.

고용여건에 관한 설문문항에서는 '고용계약이나 근로조건의 내용을 잘 알고 있었다'라는 항목의 평균이 3.46으로 가장 높았으며 신뢰도 지수는 .613으로 나타났다. 본 연구의 설문지를 작성할 때 고용여건관련 설문문항은 모두 4개의 문항으로 구성되었으나 고용여건 3번 설문문항의 신뢰도 지수가 기준치 이하로 나와 삭제 후 3개의 문항들만 고용여건 신뢰도 지수에

활용하였다.

근무환경에 대한 분석에서는 '근무시간과 연간 근무일수에 만족하였다'라는 설문문항이 평균 3.21로 나타나 가장 높았으며 신뢰도 지수는 .592로 나타났다. 그러나 근무환경의 신뢰도 지수가 신뢰도 기준치인 0.6 이하인 .592로 나타나 신뢰도 기준치에 충족하지는 못하였다. 하지만 설문 문항들의 표준편차가 '근무시간과 연간 근무일수에 만족하였다'가 .898, '직장 내 물리적 환경(편의시설, 환경, 조도 등)에 만족하였다'가 .938로 타 요인들의 표준편차보다 대체적으로 높게 나타나 근무환경요인을 본 연구의 요인으로 선정하여 연구를 진행하였다.

대인관계에 대한 분석에서는 '학생과 학부모와의 관계가 원만했다'라는 항목의 평균이 3.86으로 가장 높게 나타났으며 대인관계에 대한 신뢰도지수는 .849로 기준치인 0.6 이상을 상회하고 있는 것으로 나타나 측정도구의 타당성을 검증하였다.

<표 5> 만족도관련 설문문항들의 평균 및 표준편차, 신뢰도 분석 결과

설문문항		평균	표준편차	신뢰도
업무만족1	사서 업무분장과 업무량에 만족했다.	3.07	.919	.824
업무만족2	사서 업무에 대해 자부심과 보람을 느꼈다.	3.43	.984	
업무만족3	사서 업무가 적성에 맞았다.	4.02	.769	
업무만족4	직장에 대한 애착과 업무에 대한 숙련도가 높았다.	3.80	.838	
고용여건1	업무에 대한 임금체계에 만족하였다.	2.36	.920	.613
고용여건2	고용계약이나 근로조건의 내용을 잘 알고 있었다.	3.46	.828	
고용여건4	업무수행에 필요한 교육·연수의 기회가 적절했다.	2.22	.953	
근무환경1	근무시간과 연간 근무일수에 만족하였다.	3.21	.898	.592
근무환경2	직장내 물리적환경(편의시설,환경,조도등)에 만족하였다.	2.80	.938	
대인관계1	학교 관리자와의 관계가 원만했다.	3.57	.809	.849
대인관계2	동료 교사들과의 관계가 원만했다.	3.74	.713	
대인관계3	학생과 학부모와의 관계가 원만했다.	3.86	.666	

4.2.2 요인들에 대한 상관관계 분석

본 연구에서 선정이 된 5가지 요인 즉, 업무만족, 고용여건, 근무환경, 대인관계, 만족도 전체에 대해 이변량 상관관계를 실시한 결과는 <표 6>과 같다. 이변량 상관관계는 하나의 요인의 값이 변화할 때 타 요인들의 값이 어떻게 변화하는지를 파악하는 사회통계학적 기법을 말한다.

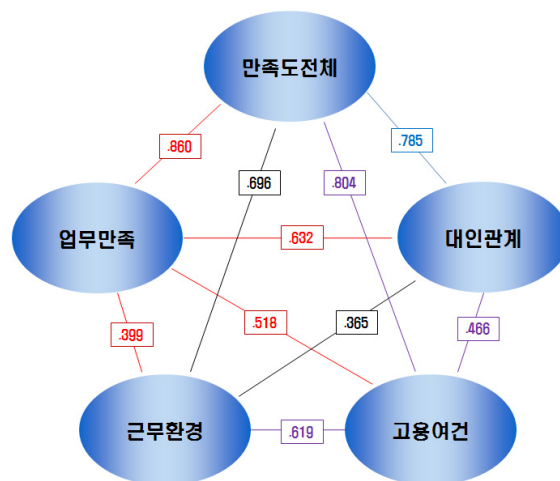
세부적인 결과를 살펴보면 업무만족은 고용여건과 .518, 근무환경과 .399, 대인관계와 .632, 만족도 전체와 .860으로 전체적으로 상관관계가 존재하는 것을 확인할 수 있었으며 특히 만족도 전체와 가장 높은 상관관계를 나타내는 것을 알 수 있었다.

고용여건에 대한 분석에서는 근무환경과 .619, 대인관계와 .466, 만족도 전체와 .804로 나타나 만족도 전체와 가장 높은 관계를 가지는 것을 알 수 있었다.

근무환경에 대한 분석에서는 대인관계와는 .365, 만족도 전체와는 .696으로 나타나 이 역시 만족도 전체와 가장 높은 상관관계를 나타냄을 알 수 있었고 대인관계에 대한 분석에서도 만족도 전체와 .785의 높은 상관관계를 나타냄을 파악할 수 있었다. 본 분석의 결과 대체적으로 만족도 전체와 요인들 간에 높은 상관관계를 보여주는 것을 알 수 있었다. 이를 그림으로 나타내면 <그림 2>와 같다.

<표 6> 상관관계분석 결과

요인명	평균	표준편차	업무만족	고용여건	근무환경	대인관계	만족도전체
업무만족	3.5828	.71213	1				
고용여건	2.6824	.67717	.518**	1			
근무환경	3.0068	.77369	.399**	.619**	1		
대인관계	3.7230	.64170	.632**	.466**	.365**	1	
만족도 전체	3.2967	.55586	.860**	.804**	.696**	.785**	1



<그림 2> 요인들에 대한 상관관계

### 4.3 가설의 검증

#### 4.3.1 고용형태에 따른 만족도에 대한 차이

본 연구에서 제시한 학교 비정규직 사서들의 무기계약 전·후의 만족도를 파악하기 위하여 t-test를 실시하였으며 결과는 <표 7>과 같다. t-test는 평균값을 이용하여 집단 간 차이를 비교하는 사회통계학적 기법을 말한다. 세부적인 결과를 살펴보면 업무만족은 t값이 -3.699로 나타나 무기계약직 전환 전·후의 차이가 존재하는 것으로 나타났으며 고용여건의 경우 t값 -3.666으로 나타나 역시 무기계약직 전환 전·후의 차이가 존재하는 것을 알 수 있었다.

근무환경에 대한 무기계약직 전환 전·후 차이 검증에서도 t값이 -2.151로 나타나 무기계약직 전환 전·후에 차이가 존재하는 것을 알 수 있었다. 반면에 대인관계에 대한 무기계약직 전환 전·후 비교에서는 t값이 -1.851로 나타나 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다.

만족도 전체에 대한 무기계약직 전환 전·후 검사 결과 t값이 -3.769로 무기계약직 전환 전·후 집단 간 차이를 발견할 수 있었다. 본 분석의

결과 대인관계를 제외한 모든 요인들 간에 사전·사후차이를 발견할 수 있었다.

#### 4.3.2 사서자격증 유무에 따른 만족도 차이

응답자들이 취득하고 있는 자격증에 따른 만족도 차이 검증을 실시하기 위하여 Anova test, 사후검증으로는 Scheffe을 실시하였는데 결과는 <표 8>과 같다. Anova test는 3개 이상의 집단 간 차이 검증을 할 때 사용되며 요인의 평균값을 이용해 비교하는 통계학적 기법이다. 본 연구에서 3개 이상의 집단은 '1급정사서', '2급정사서', '준사서', '자격증 없음'의 4개 집단을 말한다.

세부적인 결과를 살펴보면 업무만족은 f값 1.928로 나타나 취득 자격증에 따른 차이는 없는 것으로 나타났으며 고용여건 역시 f값 .492로 나타나 집단 간 차이를 발견할 수 없었다.

근무환경에 따른 취득 자격증 차이에 따른 분석 결과는 f값 .585로 나타나 취득 자격증에 따른 차이를 발견할 수 없었고 대인관계에 대한 분석 결과 또한 f값 .996으로 나타나 자격증 취득에 따른 대인관계 역시 차이가 없는 것으로 나타났다. 자격증 취득에 따른 만족도 요인 간 차이 검증을

<표 7> 무기계약직 전환 전·후 만족도 차이

요인명	비고	빈도	평균	표준편차	t	p
업무만족	사전	74	3.3750	.73004	-3.699	.000**
	사후	74	3.7905	.63303		
고용여건	사전	74	2.4865	.67841	-3.666	.000**
	사후	74	2.8784	.62073		
근무환경	사전	74	2.8716	.75879	-2.151	.033*
	사후	74	3.1419	.76981		
대인관계	사전	74	3.6261	.66198	-1.851	.066
	사후	74	3.8198	.60989		
만족도전체	사전	74	3.1318	.54828	-3.769	.000**
	사후	74	3.4617	.51614		

\* p<0.01, p<0.05

〈표 8〉 취득 자격증에 따른 만족도 요인간 차이

항목	빈도	평균	표준편차	표준오차	f	p
업무만족	1급정사서	2	3.0000	2.47487	1.928	.133
	2급정사서	28	3.4509	.55937		
	준사서	8	3.5156	.44036		
	없음	36	3.7326	.49022		
고용여건	1급정사서	2	2.8333	1.17851	.492	.689
	2급정사서	28	2.5833	.47031		
	준사서	8	2.7500	.51177		
	없음	36	2.7500	.66249		
근무환경	1급정사서	2	2.7500	1.06066	.585	.627
	2급정사서	28	3.0982	.60987		
	준사서	8	3.1250	.58248		
	없음	36	2.9097	.73473		
대인관계	1급정사서	2	3.3333	2.35702	.996	.400
	2급정사서	28	3.6488	.57973		
	준사서	8	3.9792	.62002		
	없음	36	3.7407	.41297		

\* p<0.01, p<0.05

실시하기 위하여 사후검증인 Scheffe 검증을 실시한 결과 유의한 차이점은 발견하지 못하였다.

#### 4.3.3 자격증 유무에 따른 수행업무 차이

사서자격증 유무에 따라 학교도서관 수행업무에 차이가 있는지 알아보기 위해 교차분석을 실시하였으며 그 결과는 〈표 9〉와 같다. 비정규직 사서들의 수행업무 중 과반수 이상이 응답한 설문 결과 살펴보면 ‘열람 및 대출업무’가 74명(100%)으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘학교도서관 자료 및 기자재의 관리이용’이 70명, ‘수서업무’가 69명, ‘분류목록업무’가 68명, ‘도서관 이용교육’이 66명, ‘교사들의 도서관 활용 수업지원’이 65명, ‘학교도서관 행사의 계획 및 운영’이 58명, ‘도서관 자원봉사 지도’가 55명, ‘일반학생 독서상담’이 43명으로 비정규직 사서들은 ‘열람 및 대출업무’를 가장 많이 하고 있는 것으로 나타났다.

사서자격증에 따른 수행업무를 살펴보았다. 2급 정사서 자격을 가진 사서들은 총 28명 중 ‘열람 및 대출업무’가 28명, ‘학교도서관 자료 및 기자재의 관리이용’이 28명, ‘수서업무’가 28명, ‘도서관 이용교육’이 28명, ‘분류목록업무’가 27명, ‘교사들의 도서관 활용수업지원’이 26명, ‘학교도서관 행사의 계획 및 운영’이 22명, ‘도서관 자원봉사 지도’가 20명, ‘일반학생 독서상담’이 18명으로 나타났고, 준사서 자격을 가진 사서들은 총 8명중 ‘열람 및 대출업무’가 8명, ‘학교도서관 자료 및 기자재의 관리이용’이 8명, ‘수서업무’가 8명, ‘교사들의 도서관 활용수업지원’이 8명, ‘분류목록업무’가 7명, ‘도서관 이용교육’이 7명, ‘학교도서관 행사의 계획 및 운영’이 7명, ‘도서관 자원봉사 지도’가 7명으로 나타났다.

자격증이 없는 사서들은 총 36명 중 ‘열람 및 대출업무’가 36명, ‘학교도서관 자료 및 기자재의 관리이용’이 32명, ‘수서업무’가 31명, ‘분류

〈표 9〉 사서자격증 유무에 따른 학교도서관 수행업무 차이

수행업무	1급정사서		2급정사서		준사서		없음		합계	
	빈도	비율 (%)	빈도	비율 (%)	빈도	비율 (%)	빈도	비율 (%)	총	비율 (%)
	수서업무	2	2.9	28	40.6	8	11.6	31	44.9	69
분류 목록 업무	2	2.9	27	39.7	7	10.3	32	47.1	68	91.89
열람 및 대출 업무	2	2.7	28	37.8	8	10.8	36	48.6	74	100.00
도서관 이용교육	2	3.0	28	42.4	7	10.6	29	43.9	66	89.19
학교도서관 행사의 계획 및 운영	1	1.7	22	37.9	7	12.1	28	48.3	58	78.38
교사들의 도서관 활용수업지원	1	1.5	26	40.0	8	12.3	30	46.2	65	87.84
학교도서관 자료 및 기자재의 관리이용	2	2.9	28	40.0	8	11.4	32	45.7	70	94.59
도서관 소식지 발간 및 자료만들기	1	3.8	12	46.2	2	7.7	11	42.3	26	35.14
학교도서관 경영 계획	1	3.6	9	32.1	4	14.3	14	50.0	28	37.84
학교도서관 예산 편성	1	6.7	6	40.0	2	13.3	6	40.0	15	20.27
학생 특별활동 지도	2	7.1	10	35.7	5	17.9	11	39.3	28	37.84
독서교육	1	4.0	9	36.0	2	8.0	13	52.0	25	33.78
도서관 자원봉사 지도	1	1.8	20	36.4	7	12.7	27	49.1	55	74.32
교수학습 자료의 개발 및 이용제공	0	.0	8	53.3	2	13.3	5	33.3	15	20.27
교사들과의 도서관 협력수업	1	2.7	17	45.9	5	13.5	14	37.8	37	50.00
일반학생 독서상담	2	4.7	18	41.9	3	7.0	20	46.5	43	58.11
논술지도	0	.0	4	57.1	0	.0	3	42.9	7	9.46
정보활용교육	1	5.9	7	41.2	2	11.8	7	41.2	17	22.97
기타	0	.0	0	.0	0	.0	3	100.0	3	4.05
합계(자격증별 합계)	2	2.7	28	37.84	8	10.81	36	48.65	74	100

목록업무'가 32명, '도서관 이용교육'이 29명, '교사들의 도서관 활용수업지원'이 30명, '학교도서관 행사의 계획 및 운영'이 28명, '도서관 자원봉사 지도'가 27명, '일반학생 독서상담'이 20명으로 나타났다.

설문조사 결과 사서 자격증 유무에 따른 수행업무의 차이는 크게 다르지 않은 것으로 조사되었다.

#### 4.3.4 학교도서관 운영사서의 자격증 유무에 따른 학교구성원들의 인식 차이

학교의 구성원들이 학교도서관 운영에 사서가 필요하다고 생각하는 인식정도에 대해 질문하였다. 사서자격증 유무에 따른 학교구성원들의 사서의 필요성에 대한 인식을 알아보기 위하

여 교차분석을 실시하였다. 학교구성원들 중 먼저 학교장의 사서 필요성에 대한 인식의 세부적인 결과를 살펴보면 〈표 10〉과 같다. 사서자격증이 있는 집단의 경우 '그렇다'가 43.9%, '매우 그렇다'가 56.4%로 나타났고, 사서자격증이 없는 집단의 경우 '그렇다'가 56.1, '매우 그렇다'가 43.5%로 나타났다.

본 교차분석에 대한 통계적인 분석의 결과 학교장은 학교도서관 운영에 사서가 필요하다고 인정하고 있고 사서자격증 유무에서 유의미한 수치를 나타내었다( $X^2=42.156, p=.000$ ).

자격증 유무에 따른 학교선생님들의 사서 필요성 인식 정도를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과는 〈표 11〉과 같다. 세부적인 결과를 살펴보면 사서자격증이 있는 집단의 경우

〈표 10〉 학교장의 사서 필요성 인식

구분						전체	X <sup>2</sup>
		그렇지않다	보통이다	그렇다	매우그렇다		
사서자격	1급정사서	빈도	1	0	0	1	2
		비율(%)	100.0	.0	.0	4.3	2.7
	2급정사서	빈도	0	6	13	9	28
		비율(%)	.0	66.7	31.7	39.1	37.8
	준사서	빈도	0	0	5	3	8
		비율(%)	.0	.0	12.2	13.0	10.8
	없음	빈도	0	3	23	10	36
		비율(%)	.0	33.3	56.1	43.5	48.6
전체		빈도	1	9	41	23	74
		비율(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

\*p<0.05

〈표 11〉 학교교사들의 사서 필요성 인식

구분					전체	X <sup>2</sup>
		보통이다	그렇다	매우그렇다		
사서자격	1급정사서	빈도	0	0	2	2
		비율(%)	.0	.0	6.3	2.7
	2급정사서	빈도	4	13	11	28
		비율(%)	44.4	39.4	34.4	37.8
	준사서	빈도	0	6	2	8
		비율(%)	.0	18.2	6.3	10.8
	없음	빈도	5	14	17	36
		비율(%)	55.6	42.4	53.1	48.6
전체		빈도	9	33	32	74
		비율(%)	100.0	100.0	100.0	100.0

\*p<0.05

‘그렇다’가 57.6%, ‘매우 그렇다’가 47.0%로 나타났다. 사서자격증이 없는 집단의 경우 ‘그렇다’가 42.4%, ‘매우 그렇다’가 53.1%로 나타났다.

본 교차분석의 결과 카이제곱 검증에서는 학교선생님들이 학교도서관 운영에 사서가 필요하다고 인정하고 있지만 사서자격증 유무에는 통계적으로 유의도를 발견하지 못하였다 (X<sup>2</sup>=6.581, p=.361).

사서자격증별 학생들의 사서 필요성 인식에

대한 분석의 결과는 〈표 12〉와 같다. 세부적인 결과를 보면 사서자격증이 있는 집단의 경우 ‘그렇다’가 63.9%, ‘매우 그렇다’가 35.5%로 나타났다. 사서자격증이 없는 집단의 경우 ‘그렇다’가 36.1%, ‘매우 그렇다’가 64.5%로 나타났다. 본 교차분석에 대한 결과 학생들은 학교도서관 운영에 사서가 필요하다고 인정하고 있지만 사서자격증 유무에 따른 통계적인 유의도는 발견하지 못하였다(X<sup>2</sup>=10.309, p=.112).

〈표 12〉 학생들의 사서 필요성 인식

구분					전체	X <sup>2</sup>
		보통이다	그렇다	매우그렇다		
사서자격	1급정사서	빈도	1	1	0	2
		비율(%)	14.3	2.8	.0	2.7
	2급정사서	빈도	3	17	8	28
		비율(%)	42.9	47.2	25.8	37.8
	준사서	빈도	0	5	3	8
		비율(%)	.0	13.9	9.7	10.8
	없음	빈도	3	13	20	36
		비율(%)	42.9	36.1	64.5	48.6
전체		빈도	7	36	31	74
		비율(%)	100.0	100.0	100.0	100.0

\*p<0.05

4.3.5 비정규직 사서의 수행업무, 문제점 및  
처우개선  
본 연구에서는 비정규직 사서의 수행업무, 문

제점 및 처우개선을 알아보기 위하여 다중응답  
설문지를 구성하여 설문 분석을 실시하였으며  
그 결과는 〈표 13〉, 〈표 14〉, 〈표 15〉와 같다.

〈표 13〉 비정규직 사서의 수행 업무

항목		빈도	비율(%)
학교도서관 수행업무	수서 업무	69	9.0
	분류 목록 업무	68	8.8
	열람 및 대출업무	74	9.6
	도서관 이용교육	66	8.6
	학교도서관 행사의 계획 및 운영	58	7.5
	교사들의 도서관활용수업지원	65	8.5
	학교도서관 자료 및 기자재의 관리이용	70	9.1
	도서관 소식지 발간 및 자료 만들기	26	3.4
	학교도서관 경영 계획	28	3.6
	학교도서관 예산 편성	15	2.0
	학생특별활동지도	28	3.6
	독서교육	25	3.3
	도서관자원봉사지도	55	7.2
	교수학습자료의 개발 및 이용제공	15	2.0
	교사들과의 도서관 협력 수업	37	4.8
	일반학생 독서상담	43	5.6
	논술지도	7	.9
정보활용교육	17	2.2	
기타	3	.4	
합계(다중응답 설문지)		769	100.0

〈표 14〉 비정규직 사서의 문제점

항목		빈도	비율(%)
비정규직 사서의 문제점	교수학습에 관한 문제점	16	7.0
	도서관 운영에 관한 문제점	31	13.7
	학교제도의 문제점	40	17.6
	비정규직 사서의 능력개발에 관한 문제점	53	23.3
	도서관 시설, 설비의 문제점	31	13.7
	학교장과의 갈등관계 문제점	19	8.4
	동료교사와의 갈등관계 문제점	5	2.2
	도서관 담당교사와의 갈등관계 문제점	21	9.3
	학생과의 갈등관계 문제점	6	2.6
	학부모 도우미와의 갈등관계 문제점	3	1.3
	기타	2	.9
합계(다중응답 설문지)		227	100.0

〈표 15〉 비정규직 사서의 처우개선

항목		빈도	비율(%)
비정규직 사서의 처우개선	호봉제 실시	55	12.1
	비정규직 사서의 고용안정 해결	56	12.4
	각종 교육 및 연수기회 확대	53	11.7
	학교장의 학교도서관에 관한 인식변화	45	9.9
	비정규직 사서의 자질향상	39	8.6
	행정직 사서의 배치	7	1.5
	학교도서관의 예산 확대	34	7.5
	학교도서관 전담인력의 배치	35	7.7
	동일가치 동일임금 원칙적용	36	7.9
	상시 업무종사자를 정규직으로 전환	52	11.5
	적극적인 학교도서관 활성화 대책	39	8.6
	기타	2	.4
	합계(다중응답 설문지)		453

먼저 비정규직 사서의 수행업무를 살펴본 결과 '열람 및 대출업무'의 응답이 9.6%로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로 '학교도서관 자료 및 기자재의 관리이용'의 응답이 9.1%로 높게 나타났다. 그 외에 '수서업무' 9.0%, '분류목록업무' 8.8%, '도서관 이용교육' 8.6%, '교사들의 도서관 활용수업지원'이 8.5% 순으로 조사되었다.

비정규직 사서의 문제점에 대한 설문에서는 '비정규직 사서의 능력개발에 관한 문제점'이 23.3%로 가장 높았고 '학교제도의 문제점' 17.6%, '도서관 운영에 관한 문제점'과 '도서관 시설, 설비의 문제점'이 각각 13.7% 순으로 나타났다. 본 조사의 결과 비정규직 사서들의 가장 큰 문제점은 사서의 능력개발, 학교제도, 도서관 운영 및 도서관 시설, 설비라고 생각하고 있는 것

으로 나타났다.

비정규직 사서의 처우개선에 대한 조사에서는 '비정규직 사서의 고용안정 해결'이 12.4%로 가장 높았으며, '호봉제실시'가 12.1%, '각종 교육 및 연수기회 확대'가 11.7%, '상시 업무종사자를 정규직으로 전환' 11.5%로 조사되어 고용안정 및 금전적인 처우개선이 시급하다는 의견을 반영하였다.

## 5. 비정규직 사서 면담

### 5.1 면담설계

본 연구에서는 설문조사와 더불어 비정규직 사서들의 문제점을 좀 더 현실감 있게 전달하기 위하여 심층 면담을 수행하였다. 면담은 피면접자에 대해 질문의 내용과 순서가 자유로운 비구조적 면접(unstructured interview) 방식으로 진행하였다.

〈표 16〉 면담일시 및 내용

구분	항목
면담자	초등학교 비정규직 사서: 5명 중학교 비정규직 사서: 5명
면담장소	D초등학교 도서관
면담일시	2013년 12월 17일 18:00~22:00
면담내용	• 도서관 활용 수업
	• 학교관리자와의 문제점
	• 교육 및 연수 시 문제점
	• 도서관 담당교사와의 문제점
	• 학부모 도우미와의 문제점
	• 학교 행사시 문제점
	• 재배치에 대한 고충
• 사서의 업무 주도성 및 책임감	

질문은 학교도서관에 근무하면서 느꼈던 문제점에 대해 자유로운 의견을 수렴할 수 있도록 개방형으로 이루어졌으며 면담이 진행되면서 주고받는 질문과 응답의 내용에 따라 상황에 맞는 질문이 추가되어 면담 과정이 융통성 있게 진행되었다.

〈표 17〉 면담분석 결과

측정 지표	구분	빈도 (명)	비율 (%)
면담 내용	도서관 활용수업	5	50.0
	학교장과의 갈등	4	40.0
	담당교사와의 갈등	5	50.0
	학부모 도우미와의 갈등	3	30.0
	학교행사	7	70.0
	재배치에 대한 고충	4	40.0
	사서의 업무주도성 및 책임감	10	100.0
	교육 및 연수	8	80.0

### 5.2 면담내용 및 분석 결과

#### 5.2.1 도서관 활용 수업

먼저 학교도서관 활용 수업이 어떻게 이루어지는지에 대해 질문하였다. 비정규직 사서는 다음과 같이 응답하였다. “교사들은 업무가 많거나 혹은 몸이 불편할 때 학생들을 도서실로 보낸다. 도서실 수업을 하면 그야말로 도서실은 난장판이 된다. 그나마 조용히 앉아서 책을 보는 학생들은 괜찮지만 절반 이상은 돌아다니고 이 책 저 책 꺼내놓고 한구석에서는 장난치기 일쑤다. 더구나 예고도 없이 다른 반이 들이닥쳐 겹칠 때면 정말 난감하다. 학생들이 책을 마구 꺼내놓고 난리를 쳐도 담당교사가 있기에 나로서는 그 학생을 지적하기가 곤란하고 학생자체도 담임선생님처럼 인식하지 않아서 통제하

기가 힘들다. 사서 입장에서 도서실 수업이 큰 의미가 있는 것 같지는 않다. 어떤 고마운 교사들은 학급문고로 30여 권씩 한꺼번에 대출해서 돌려가며 읽게 하지만 대부분의 교사들은 그렇지 않은 게 현실이다.”

이와 같은 면담을 통해 학교도서관 활용 수업이 담임교사와 함께하는 교과 연계 수업이 아닌 단순히 책읽기의 활동으로 이어지고 있으며 비정규직 사서에게는 교사의 직분이 아니므로 도서관 수업이라는 활동이 부담으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

#### 5.2.2 학교관리자와의 문제점

학교관리자와의 관계에 대하여 비정규직 사서는 다음과 같이 응답하였다. “우리 교장, 교감 선생님은 도서실에 별로 관심이 없다. 그러면서 교육청에서 장학사가 오거나 외부에서 손님이 오시면 꼭 도서실로 모시고 온다. 얼마 전에 리모델링을 해서 걸보기에는 정말 멋진 도서실로 변했기 때문이다. 학생들이 도서관을 얼마나 이용하는지 잘 모르시면서 우리학교 장서가 몇 권이니 하루 이용자가 몇 명이니 하시면서 자량을 늘어놓으시는데 누가 봐도 보여주기식 운영에 불과하다. 그럴 때마다 말도 못하고 속상하다. 또 관리자가 바뀔 때 마다 관심 분야가 달라서 지원이 제대로 이루어지지 않을 때가 많다. 어떤 관리자는 정보쪽에, 또 어떤 관리자는 체육 방면에 관심이 많다. 그나마 도서실에 관심이 많은 관리자가 오시면 사정은 좀 나아진다.”

이와 같은 면담을 통해 학교관리자의 보여주기식 운영이나 성과물 위주의 활동으로 인해 비정규직 사서들은 도서관 운영에 많은 문제점을 느끼고 있고 또한 비정규직 신분이다 보니 학교

장과의 의견 소통이 원활하지 않아 협의가 잘 이루어지지 않음을 알 수 있다.

#### 5.2.3 교육 및 연수 시 문제점

교육 및 연수에 관한 논의 과정에서 비정규직 사서는 다음과 같이 응답하였다. “학교도서관에 대한 교육 및 연수 공문이 왔을 때 비정규직 사서를 꼭 참여시키려는 문구가 없으면 관리자들은 담당교사를 보낸다. 실질적인 업무를 사서가 하기 때문에 사서에게 필요한 연수임에도 비정규직이라는 신분과 도서실을 비우지 말라는 이유 때문이다.”

이와 같은 면담을 통하여 상급자의 지시에 따라 선택적 소수에게만 교육 및 연수 기회가 수동적으로 부여되고 있음을 알 수 있다. 교육과 훈련은 근로자의 역량을 개발하고 조직의 한 구성원으로서 자신의 권리를 찾을 수 있는 기회이므로 도서관 담당자인 비정규직 사서들에게도 정기적인 연수나 교육의 기회를 주고 소신껏 계획을 세워 도서관 운영에 반영할 수 있게 해야 한다.

#### 5.2.4 도서관 담당교사와의 문제점

도서관 담당교사와의 관계에 대한 논의 과정에서 비정규직 사서는 다음과 같이 응답하였다. “2개월 동안 도서부 아이들을 데리고 준비해서 도서실 행사를 성황리에 마친 적이 있다. 고생은 나와 도서부 아이들이 다했는데 행사에 참석한 관계자들은 담당교사에게 ‘잘했다’, ‘수고했다’면서 칭찬을 하였다. 그날 정말 사서는 존재감이 없다는 생각에 우울했다. 또 비정규직 사서들은 공문을 담당교사를 통해서 전달받는데 공문 발송 당일 문서를 가지고 와서 종종 걸음

치게 할 때도 있고 교육일정 같은걸 미리 말해 주지 않아서 곤란할 때도 있다. 거기다 관리자들은 업무에 관한 얘기를 나한테 물으면 될 텐데 담당교사한테 물어 담당교사가 다시 나한테 묻는 우스운 광경이 벌어진다. 별거 아니라 생각하면서도 기분이 좋지는 않다.”

이와 같은 면담을 통해 비정규직 사서들은 행사진행이나 업무적인 일로 가장 친근감이 있어야 할 담당교사와도 갈등이 있는 것을 알 수 있다.

#### 5.2.5 학부모 도우미와의 문제점

학부모 도우미와의 관계에 대한 논의 과정에서 비정규직 사서는 다음과 같이 응답하였다. “처음에 학부모 도우미 분들이 오신다 해서 좋아했었는데 함께 일을 해보니 불편한 점이 더 많다. 도우미로 도서관에 오신 게 아니라 학부모자격으로 오신 것처럼 은근히 차 대접도 바라고 ‘어느 학교를 졸업했느냐’, ‘이 학교에는 어떻게 오게 되었느냐’ 등 개인적인 신상조회까지 한다. 책 정리를 할 때도 두 번 손이 가게 할 때도 있다. 하지만 열정을 가지고 일하시려는 분을 볼 때면 나 자신을 돌아보게 되는 계기가 되기도 한다.”

이와 같은 면담을 통해 비정규직 사서들은 학생들과도 갈등이 있듯이 교사의 신분이 아니기에 학부모들과의 사이에도 갈등이 있는 것을 알 수 있다.

#### 5.2.6 학교행사 시 문제점

학교행사에 대한 논의 과정에서 비정규직 사서는 다음과 같이 응답하였다. “학교에 행사가 있을 때마다 도서관 문을 닫고 이리저리 불러

다닌다. 다과 준비도 해야 하고 사진도 찍어야 하고 뒷정리까지 도와주어야 한다. 물론 일하는 건 괜찮지만 도서관 문을 닫아놓고 본 업무 외에 다른 업무를 하는 건 부당하다는 생각이 든다. 아이들이 도서관에 왔다가 그냥 돌아갔을 생각을 하면 좋지는 않다. 관리자들도 언제는 도서관 이용을 많이 하도록 권유하면서 그럴 땐 또 문을 닫으라고 한다. 도대체 어디에다 중심을 두어야 할지 모르겠다.”

사서는 분명 특수한 직업 능력을 가진 직업임에도 불구하고 업무통합을 요구받고 있음을 알 수 있다. 사서는 365일 상시 근무로 개고기념일, 소풍, 재량휴업일에도 도서관을 개방하고 있지만, 각종 행사나 방학 때는 도서관 문을 닫고 다른 업무를 보게 하는 것에 대해 어려움을 느끼고 있음을 알 수 있다.

#### 5.2.7 재배치에 대한 고충

2013년 충북 학교도서관 비정규직 사서의 재배치에 대한 논의 과정에서 비정규직 사서는 다음과 같이 응답하였다. “집에서 가까운 학교에 근무하다가 재배치 대상자로 선정되어 타 지역으로 옮겨서 출퇴근을 한다. 어느 날 아침에 출근하려는데 눈이 많이 왔다. 일단 출근을 해야겠기에 다른 날보다 조금 서둘러 출발을 했다. 길이 미끄러워 등엔 식은땀이 났고 여기저기 처박혀 있는 차를 보니 겁도 나고 정신이 하나도 없었다. 학교에 연가 신청을 하고 다시 집으로 돌아갈까 하다가 도서관 문 앞에서 나를 기다리고 서있을 학생들을 생각하니 그럴 수가 없었다. 가까스로 운전을 해서 학교에 도착하니 40분이면 되는 거리가 1시간 넘게 걸렸다. 월급은 인상되지 않으면서 장거리 출퇴근을 해야 한다. 교

통비라도 보조해주면 좋겠다.”

충북의 경우 2013년 3월 1일자로 사서를 모두 초등과 중등으로 전환 배치하여 고등학교와 특수학교에 사서가 없는 상태이다. 위의 면담을 통하여 재배치 대상자였던 비정규직 사서들은 장거리 출·퇴근 문제와 타 학교로의 갑작스런 재배치로 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다.

### 5.2.8 사서의 업무주도성 및 책임감

“지금 열심히 일한다고 해도 학교예산 부족 시 사서를 고용하지 않아 학교를 위해서 열심히 일하고 싶은 마음이 없다. 앞에서 M 사서가 말했듯이 일을 해도 공적은 담당교사나 학교에 돌아가지 않고 사서는 보조 지원한 결과 밖에 되지 않는 것이 현실이다. 특히 학기말이 되면 그런 마음이 더 심해진다. 충청북도교육청에서는 현원을 유지한다고 말하지만 고용불안을 느낌에는 변함이 없다.”

비정규직 사서들은 서류를 기안할 권한이 없기 때문에 사소한 것까지 담당교사와 의논하는 과정을 거쳐야 한다. 따라서 도서관 운영에 대해 소극적인 수밖에 없음을 알 수 있다. 비정규직 사서가 도서관 운영을 잘 할 수 있도록 책임과 더불어 권리부여가 병행되어야 할 것이다.

### 5.3 시사점

위와 같은 면담내용을 분석해 볼 때 학교도서관 비정규직 사서들은 교사의 직분이 아니므로 도서관 수업이라는 활동이 부담으로 작용하고 있음을 알 수 있고, 학교장의 보여주기식 운영으로 인해 도서관 운영에 많은 문제점을 느끼고 있음을 알 수 있다. 현재 많은 학교에서 도서관

의 보편적 기능은 비정규직 사서가, 독서교육 중심의 교육적 기능은 학교도서관 담당교사가 맡는 이원화 체제로 운영되고 있다. 따라서 도서관 운영 계획·실행을 사서가 주도적으로 하면서도 도서관 담당교사와 종속관계로 운영된다. 또한 비정규직 신분이다보니 학교장과의 의견 소통이 원활하지 않아 협의가 잘 이루어지지 않음을 알 수 있다.

학교에서 비정규직 사서는 일반 교사와 차별적인 대우를 받고 있고 학생은 비정규직 사서가 교사가 아니라는 생각으로 사서의 지시를 제대로 받아들이지 않으며, 비정규직 사서들은 교사들의 잡무를 처리하거나 행사를 준비하는 교사를 보조하는 역할을 수행하면서 가장 친근감이 있어야 할 담당교사와도 갈등이 있다는 것을 알 수 있다.

하지만 무엇보다 신분이 보장되지 않고 현저히 낮은 급여 때문에 비정규직 사서에게 책임감과 주도적 업무 능력을 기대하기 어렵고 제대로 된 도서관 활용수업을 실행하기가 어렵다. 또한 비정규직 사서는 재교육의 기회가 없어서 능력개발의 어려움과 고용불안을 느끼고 있음을 알 수 있다.

더구나 2013년 재배치로 인하여 업무와 출·퇴근 문제 때문에 고충을 느끼고 있으며 인력운용 효율성 제고를 이유로 학교도서관 전담인력을 재조정하면서 고등학교에 전담인력이 없어지는 부작용이 초래되어 대책 마련이 절실하다는 것을 알 수 있다. 이러한 여건이 학교도서관 발전을 저해하는 가장 큰 요인이 아닐까 생각된다. 비정규직 사서에 대한 처우가 제대로 시행되지 않고서는 우리나라 학교도서관의 발전은 기대하기 어려울 것이다.

## 6. 결론 및 제언

### 6.1 결론

학교도서관 비정규직들의 투쟁이 시작된 지 10년을 넘어서고 있다. 현재 부분적으로 처우가 개선되고 있지만 정규직과의 차별의 벽은 여전히 높다. 일을 하면 할수록 정규직과의 임금 격차는 더 벌어지며, 비인격적 대우, 고용불안, 그리고 그로 인한 상대적 박탈감이 날로 심화되고 있다. 학교도서관 비정규직 사서들도 예외는 아니다.

본 연구는 80% 이상을 차지하고 있는 학교도서관 비정규직 사서들의 고용실태를 알아보고 그들의 직무현황과 업무만족도를 파악한 후 비정규직 사서로서 느끼는 학교도서관의 문제점을 도출하여 앞으로 학교도서관 사서들의 업무 수행 역량 및 성과를 높이기 위한 처우 개선 방안을 제안하고자 하였다.

연구 결과, 학교도서관 비정규직 사서들의 '업무만족, 고용여건, 근무환경, 대인관계' 등의 요인들은 만족도 전체와 높은 상관관계를 보여 주었다.

학교도서관 비정규직 사서들의 고용형태에 따른 만족도에 대한 차이검증에서 무기계약직 전·후의 업무만족도 결과에서는 무기계약직 전·후에 차이가 존재하는 것을 알 수 있었다.

반면에 사서자격증 유무에 따른 업무만족도 결과에서는 별다른 차이를 발견하지 못하였다. 사서자격증 유무에 따른 학교도서관 수행업무의 차이도 크게 다르지 않은 것으로 조사되었고, 또한 자격증 유무에 따른 학교 구성원들의 사서 필요성 인식에 대해 조사한 결과 학교장의 인

식에서는 학교도서관 운영에 사서가 필요하다고 인정하고 있으며 사서자격증 유무에도 유의미한 수치가 발견되었고, 선생님들과 학생들의 인식에서는 학교도서관 운영에 사서가 필요하다고 인정하고 있지만 사서자격증 유무에 따른 통계적인 유의 수치는 발견하지 못하였다. 이것은 학교도서관에 근무하는 사서직의 전문성을 학교 구성원으로부터 인정받지 못하고 있다는 것을 의미한다. 따라서 학교회계직 형태의 학교도서관 인력 배치 정책을 폐기하고, 정규직 사서교사와 사서의 배치를 통해서 사서직의 전문성을 확보해야 할 필요성이 있음을 보여준다고 할 수 있다.

비정규직 사서의 수행업무를 살펴본 결과, 자격증 유무에 상관없이 단순 업무인 '열람 및 대출 업무'를 가장 많이 하는 것으로 나타났고, 학교도서관 비정규직 사서들이 생각하는 학교도서관의 문제점에 대한 조사에서는 '비정규직 사서의 능력개발에 관한 문제점'이 가장 높게 나타났다. 또한 그들이 원하는 처우개선 방안에 대한 조사에서는 '고용안정 해결'이 가장 높게 나타났다.

### 6.2 제언

본 연구 결과를 통해 학교도서관 비정규직 사서들의 문제점 해결과 처우개선 방안을 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 학교도서관 비정규직 사서에 대한 정부 차원의 통일된 처우개선 정책 수립이 필요하다. 연봉제를 호봉제로 전환하고 교육공무직법을 통해 신분과 고용불안, 저임금과 차별해소를 종합적으로 해결해야 하며 시·도별 천차만별인

근무실태를 극복하기 위해서 전국적인 통일 기준이 필요하다.

둘째, 「학교도서관진흥법」 개정으로 사서가 필요조건이 아니라 필요충분조건이 되어야 한다. 따라서 학교도서관에 근무하는 사서들의 전문성을 인정하고 나라에서 발급한 사서자격증을 제대로 활용할 수 있도록 해야 하며 자격증을 갖추지 못하고 현재 근무하는 사람들에게는 유예기간을 두고 사서자격증을 취득할 여건과 기회를 제공하는 것이 필요하다.

셋째, 학교도서관 비정규직 사서에 대한 동등한 연수와 교육기회를 보장하고 업무권한을 확대할 필요가 있다. 비정규직 사서는 일반적으로 정규직 사서에게 작업의 일정과 방법을 지시 받는 경우가 많아 이로 인해 소외감을 느끼기 쉽고 책임감이 떨어질 가능성이 높다. 따라서 가능한 한 의미 있는 과업을 비정규직 사서 자신의 재량권 아래서 처리할 수 있도록 해야 하고 비정규직 사서들이 자신들의 능력에 대한 자부심을 갖고 업무에 임할 수 있는 환경을 조성해

주는 것이 중요하다.

넷째, 학교도서관은 반드시 전문인력 또는 전문인력이 있어야 하는 곳으로 인식되어야 한다. 보통 도서관이라 하면 단순히 도서 자료의 소장이나 대출·반납, 독서실로서의 소극적인 역할만 하는 곳으로 여기는 관리자나 일반인들이 있다. 또한 비정규직이라는 이유로 '사서' 고유의 업무 외 잡무를 시키고 학교의 예산이 없다고 비정규직 사서를 해고 1순위로 보는 학교 관리자들의 의식 변화도 필요하다.

다섯째, 도서관 담당교사제를 폐지하고 사서의 업무 재량권을 인정해야 할 필요가 있다. 학교도서관과 전문인력이 공교육을 강화시키기 위한 구심점이고 교육과정에 반드시 필요함을 주지시켜 전문인력인 사서들을 꾸준히 배치하여 실제업무를 수행하는 사서들이 전문성을 발휘할 수 있도록 기안권과 결재권, 예산집행 권한을 부여하여 보다 질적으로 향상된 도서관 운영을 할 수 있는 기회를 마련해 주어야 한다.

## 참 고 문 헌

- 곽철완, 장운근. 2006. 학교도서관 활성화 종합 방안 효과에 대한 분석: 2003-05년도 사업 결과를 중심으로. 『한국도서관·정보학회지』, 37(4): 143-160.
- 교육과학기술부. 2014. 『2014년 교육통계연보』. 서울: 교육과학기술부.
- 권은경. 2007. 사서교사의 전문성이 학교도서관 활성화에 미치는 영향. 『한국도서관·정보학회지』, 38(3): 247-276.
- 김미령. 2008. 『학교도서관 구성원 간의 학교도서관 활성화 요인에 대한 인식도 연구: 서울·경기도 지역 중학교 도서관을 중심으로』. 석사학위논문. 성균관대학교 교육대학원, 사서교육전공.
- 김상미. 2004. 『학교도서관 정규직 사서교사와 비정규직 사서의 직무만족에 관한 연구』. 석사학위논문. 성균관대학교 교육대학원, 사서교육학과.

- 김영훈. 2007. 『학교도서관 운영인력에 대한 학생들의 인식도 연구』. 석사학위논문. 계명대학교 교육대학원, 사서교육전공.
- 노영희. 2007. 학교도서관 활성화 사업의 성과와 전망에 관한 연구. 『한국비블리아학회지』, 18(1): 117-146.
- 박정숙. 2005. 『비정규직 사서가 인식한 학교도서관 현장 문제 연구』. 석사학위논문. 경기대학교 교육대학원, 사서교육학과.
- 송기호. 2012. 사서교사 자격 제도 및 직무에 대한 반성적 고찰. 『한국비블리아학회지』, 23(4): 161-180.
- 송기호. 2013. 학교도서관의 정보서비스 전개 방향과 활성화 전략. 『한국비블리아학회지』, 24(2): 49-61.
- 안인자, 노영희, 오무석, 오세훈, 이종문. 2013. 『사서직 취업 실태조사 특별위원회 최종보고서』. 서울: 한국도서관협회.
- 양재한. 2012. 경상남도 학교 비정규직 사서 고용안정에 관한 고찰. 『한국도서관·정보학회지』, 43(3): 217-237.
- 유기홍. 2012. 학교비정규직의 실태와 개선방안. 『2012 국정감사 정책자료집』. 서울: 전국민주노동조합총연맹 전국학교비정규직노동조합.
- 유기홍, 전국학교도서관사서연합회, 공공운수노조 전회련 학교비정규직본부. 2013. 『정책토론회: 학교도서관 사서의 전문성 강화, 어떤 방향으로 나아가갈 것인가?』. 2013년 10월 23일. 서울: 국회헌정 기념관.
- 윤종영. 2013. 『학교비정규직 처우개선 정책분석』. 석사학위논문. 한국교원대학교 교육정책전문대학원, 인적자원정책전공.
- 이은경. 2012. 『학교도서관 운영인력의 고용형태별 직무만족도에 관한 연구』. 석사학위논문. 전북대학교 교육대학원, 사서교육학과.
- 장해숙. 2009. 학교도서관 운영인력의 역할에 대한 인식연구. 『한국독서교육학회』, 1(1): 67-90.
- 정동열, 조찬식. 2007. 『문헌정보학 조사연구법』. 서울: 계문사.
- 정사랑. 2013. 『학교도서관 비정규직 사서의 직무만족의 영향요인에 관한 연구』. 석사학위논문. 중앙대학교 교육대학원, 문헌정보학과.
- 정종기. 2007. 효과적인 학교도서관 경영을 위한 인적자원의 배치 현황 및 직무만족도 분석 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 41(1): 165-184.
- 정혜선. 2009. 『효율적인 학교도서관 운영을 위한 학부모 명예사서의 활동에 관한 연구』. 석사학위논문. 대전대학교 교육대학원, 사서교육전공.
- 조미아. 2009. 학교도서관 환경변화에 따른 학교도서관 운영 전문가의 역할에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 40(1): 493-516.
- 최민정. 2006. 『고용형태에 따른 사서의 직무태도와 성과에 관한 연구』. 석사학위논문. 연세대학교 대학원, 문헌정보학과.

『한겨레신문』. 2013. 학교 비정규직 차별 해결해야 한다. 12월 19일.

Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill.

Van, D. V. and J. Ferry. 1980. *Measuring and Assessing Organizations*. New York: Wiley.

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

Ahn, In-Ja, Younghee Noh, Museok Oh, Sae Hoon Oh, and Jong-Moon Lee. 2013. *Final Report of Special Committee for Librarianship Employment Survey*. Seoul: Korean Library Association.

Cho, Mi-Ah. 2009. "A Study on the Roles of School Library Professionals Followed by Environment Changes of School Libraries." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 40(1): 493-516.

Choi, M. 2006. *The differences in job attitudes and performance between permanent and contingent librarians*. M.A. thesis. Yonsei University Graduate School, Dept. of Librarianship Graduate School of Education.

Chung, S. 2013. *A study of the effect factors of job satisfaction of irregularly employed librarians at school library*. M.A. thesis. Chung-Ang University, Graduate School of Education. Dept. of Library and Information Science.

Discrimination against irregular worker in school. It must be resolved. 2013. *The Hankyoreh*, December 19.

Jang, Hae-Sook. 2009. "A Study the Staffs' Perception of their Roles in the School Libraries." *The Reading Education Society*, 1(1): 67-90.

Jung, Dong-Youl and Chan-Sik Cho. 2007. *Research Methods in library and Information Science*. Seoul: Gaemunsa.

Jung, HyeSun. 2009. *A Study on Parents' Activity as Honorary Librarians for the Efficient Operation of School Library*. M.A. thesis. Daejin University, Graduate School of Education, Dept. of Librarianship Graduate School of Education.

Jung, Jong-Kee. 2007. "An Analysis on Job Satisfaction & Disposition of Human Resources for Effective Administration in Korean School Libraries." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 41(1): 165-184.

Kim, Mi Rong. 2008. *A study on recognition to activation factors of a school library among members of a school library*. M.A. thesis. Sungkyunkwan University, Graduate School

- of Education, Dept. of Librarianship Graduate School of Education.
- Kim, SangMi. 2004. *A Study on the Job Satisfaction of Teacher-Librarians and Contingent Librarians in School Library*. M.A. thesis, Sungkyunkwan University, Graduate School of Education, Dept. of Librarianship Graduate School of Education.
- Kim, Younghoon. 2007. *A study on student's recognition of school library management manpower*. M.A. thesis, Keimyung University, Graduate School of Education, Dept. of Librarianship Graduate School of Education.
- Kwak, Chul-Wan and Yunkeum Chang. 2006. "An Analysis of the Impact of the School Library Revitalization Project." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 37(4): 143-160.
- Kwon, Eun-Kyung. 2007. "The Impact of Teacher Librarian's Professionalism on the School Library Revitalization." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 38(3): 247-276.
- Lee, EunKyung. 2012. *Research on the Hiring Systems of Library Workers and their Job Satisfaction*. M.A. thesis, Chonbuk National University, Graduate School of Education, Dept. of Librarianship Graduate School of Education.
- Ministry of Education, Science and Technology. 2014. *Statistical Yearbook of Education*. Seoul: Ministry of Education, Science and Technology.
- Noh, Younghee. 2007. "A Study on the Performance and the Prospect of School Library Rehabilitation Project." *Journal of the Korean Biblia Society for library and Information Science*, 18(1): 117-146.
- Park, JungSuk. 2005. *A Study on the Field Problems Perceived by Contingent Librarians in School Library*. M.A. thesis, Kyonggi University, Graduate School of Education, Dept. of Librarianship Graduate School of Education.
- Song, Gi-Ho. 2012. "A Reflective Inquiry of the Qualification System and Jobs for the Teacher Librarian in Korea." *Journal of the Korean Biblia Society for library and Information Science*, 23(4): 161-180.
- Song, Gi-Ho. 2013. "Progress and Activation Strategies of Information Service in the School Library." *Journal of the Korean Biblia Society for library and Information Science*, 24(2): 49-61.
- Yang, Jae-Han. 2012. "A Study on the Stabilization of Employment about the Irregular Librarians in Kyungnam Public Schools." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 43(3): 217-237.

- Yoo, Gi-Hong. 2012. Status and Improvement of temporary workers in School. *2012 Policy materials of inspect of the government offices*. Seoul: korean confederation of trade union, National unions of School irregular workers.
- Yoo, Gi-Hong. Federation of Korea School Library librarian, Headquarters of school irregular workers. 2013. Policy Debate: Strengthening professionalism of school librarians, Which direction it will move?. 2013. 10. 23. Seoul: National Assembly Memorial hall.
- Yoon, JongYoung. 2013. *A Study on the Improvement of the Working Conditions for Non-Regular School Workers -With Focus on the Case: Gangwon-do Office of Education*. M.A. thesis. Korea National University of Education, The Graduate School of Educational Policy and Administration.