

# 사서직 고용현황 및 인력개발에 대한 현장사서 요구 분석\*

## Analysis of Field Librarians' Employment Needs and Human Resource Development in Librarianship

노영희 (Younghee Noh)\*\*

안인자 (In-Ja Ahn)\*\*\*

오세훈 (Se-Hoon Oh)\*\*\*\*

### 초 록

사서직 분야의 인적자원개발이 실효성 있게 이루어지기 위해서는 도서관 및 관련 산업분야를 중심으로 한 인적자원 현황 파악을 토대로 향후 예상되는 인적자원의 양성 및 활용과 관련된 인력수급 전략과 법적 뒷받침이 있어야 한다. 이에 본 연구에서는 인력 고도화를 위한 기초 취업 현황, 취업 환경 및 관련 이슈의 종합적 분석 등 정책수립을 위한 기초연구를 수행하였다. 사회적 환경과 관련 제도 및 법을 포함하는 정책적 환경, 인적자원 양성 측면에서 현황을 분석할 뿐만 아니라 도서관 현장의 사서직 수요조사를 통하여 현장의 요구사항을 분석하고자 하였다. 그 결과 첫째, 사서직의 두드러진 특징은 사서직의 여성에 편중된 성별 불균형 현상, 비정규직 증가, 그리고 도서관 분야 진출에 대한 높은 기대 등으로 나누어 볼 수 있다. 둘째, 정규직과 비정규직이 수행하고 있는 업무의 차이가 크지 않으나 임금이나 복지 측면에서 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 현장사서의 사서직 교육 요구사항으로 현장 전문가 멘토링, 단기인턴십, 사서실습 등을 제시하고 있었고, 취업요건으로 인턴이나 실습, 어학능력, 각종 자격증 취득, 경력관리 등을 중요시하는 것으로 나타났다. 넷째, 유관기관의 사서자격증 보유자는 20%나 더 많은 사서자격증 보유자를 요구하고 있는 것으로 나타났다.

### ABSTRACT

In order to achieve effective human resource development in LIS fields, it is essential to have strategies to nurture and utilize those human resources, in relation to supply and demand as well a sound legal foundation supporting those strategies. Such strategies and legal foundation can only be developed from a complete knowledge of the current status of human resources in the LIS and related industries. This study, therefore, conducted research on the basic employment status, employment environment, and an overall analysis of related issues, in order to address policy implications on the effectiveness of human resource development in the LIS field. This research included the current status of policy environments that involve social environment, and related institutions and laws, and human resources developments as well as the current requirements of librarians in the field, based on a demand survey of LIS employment. It was found that first, there are three distinguishable factors in LIS employment: a feminization of librarianship, an increase in temporary posts, and a high entering ratio into the library workplace. Second, while there were only little differences in the given tasks between full-time and temporary employees, the differences in salary and welfare were considerably larger. Third, field requirements for librarian education included a mentoring system with field experts, short-term internships, and librarian apprenticeships, while job requirements included internship or apprenticeship, language skills, various license acquisition, and career management. Fourth, librarians with licenses for related organizations held 20% more librarian licenses overall.

키워드: 사서직, 고용현황, 인력개발, 현장사서

librarianship, employment needs, human resource development, employment status,  
field librarian

\* 본 연구는 2013년에 수행된 『사서직 취업실태조사 특별위원회 최종보고서』를 수정·보완하였음.

\*\* 건국대학교 문헌정보학과 교수(irs4u@kku.ac.kr)

\*\*\* 동원대학교 아동문헌정보과 교수(ijahn@tongwon.ac.kr) (교신저자)

\*\*\*\* 광운대학교 사서(atom@kw.ac.kr)

■ 논문접수일자: 2013년 11월 9일 ■ 최초심사일자: 2013년 12월 6일 ■ 게재확정일자: 2013년 12월 9일

■ 정보관리학회지, 30(4), 61-91, 2013. [http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2013.30.4.061]

## 1. 서론

21세기 지식기반사회에서 인적자원의 중요성이 점점 더 높아지고 있다. 또한 국가에서는 국가경쟁력을 좌우할 중요한 요인으로서 인적자원의 중요성을 인식하고 인적자원의 양성, 배분 및 활용에 이르기까지 관리하려는 시도를 하고 있다. 특히 1990년대 들어서 산업구조 고도화로 과거와 같은 양적투입에 의한 성장이 한계에 봉착하였고, 이를 극복하기 위하여 국가에서는 인적자원의 현황 파악과 향후 예상되는 인적자원의 양성 및 활용과 관련된 인력수급 전망을 연구하여 중장기 계획 등의 정책에 반영하는 경향이 있다.

특히 문헌정보학과의 교육은 도서관 사서를 양성하는 것을 기본적인 목적으로 하기 때문에 학문분야의 속성상 도서관 및 관련 산업분야를 중심으로 한 인적자원 현황 파악을 토대로 향후 예상되는 인적자원의 양성 및 활용과 관련된 인력수급 전략에 적용할 필요가 있다. 하지만 교육을 담당하는 대학의 문헌정보학과에서는 지금까지 취업에 대한 관심이 부족한 것이 사실이었으며, 관련 연구 또한 거의 부재한 상황이다. 최근 대학알리미의 통계수치를 보면 2011년도 문헌정보학 전공자의 평균 취업률이 56.6%로 제시되었는데, 문헌정보학계에서 전수조사 등을 통하여 파악된 자료는 없는 실정이다.

사서직 분야의 인적자원 개발이 실효성 있게 이루어지기 위해서는 우선적으로 도서관 및 관련 산업분야를 중심으로 한 인적자원 현황 파악을 토대로 향후 예상되는 인적자원의 양성 및 활용과 관련된 인력수급 전략이 필요하고, 필요한 법적 조치가 뒷받침되어야 한다. 하지

만 실제로는 인력 고도화를 위한 기초 취업 현황자료 부족, 취업 환경 및 관련 이슈의 종합적 분석 등 정책수립을 위한 기초연구의 미비로 인적자원개발이 효율적으로 진행되는 데 어려움이 존재한다.

따라서 본 연구에서는 현장사서를 대상으로 설문조사를 통하여 사서 취업실태를 파악하고, 인적자원 양성의 고급화, 수급전망의 적합화 등이 가능하도록 인력개발 요구사항을 도출하고자 하였다.

구체적인 연구내용은 첫째, 환경적 측면에서 사서직 인적자원을 고용하는 상황은 어떠한지 살펴보았으며 사회적 환경과 관련 제도 및 법을 포함하는 정책적 환경을 대상으로 하였다. 둘째, 도서관 현장의 사서직 수요조사를 통하여 현장의 수요와 공급의 측면에서 분석하였다.

본 연구결과는 도서관법 개정 및 도서관 인력개발을 위한 도서관 중장기 발전 계획 등의 정책수립과 직업정보 등의 정보생성 기초 연구 자료로 활용될 수 있을 것이다. 이를 통하여 사서 양성 교육프로그램의 질적 제고, 나아가 문헌정보학 교육의 활성화 및 사서직 능력 향상을 위한 인프라 구축에 기여할 것으로 기대한다.

## 2. 이론적 배경

본 연구는 도서관 사서의 요구를 파악하여 문제점을 분석하고 그 대안 제시를 목적으로 한다. 사서의 일자리 환경 및 특성, 사서직의 취업실태 및 문제는 문헌연구 및 각종 통계분석결과들을 기반으로 조사하였다. 또한 사서직 일자리 전망과 사서직 일자리 정책에 대해서도 살펴보고

자 한다. 본 장은 사서직 일자리 현황 및 정책을 기반으로 현장사서들의 요구사항을 확인하는 것에 의미가 있을 것이다.

## 2.1 사서직 일자리 환경 및 특성

사서직의 일자리 환경 및 특성과 관련하여 주목해야 하는 이론의 하나가 수요공급의 법칙이다. 사서직에 대한 수요가 증가하면 사서직에 대한 대우가 높아지고 일자리가 증가하지만, 수요가 감소되면 사서직에 대한 대우가 낮아지고 일자리가 감소하는 등 수요공급의 법칙이 일자리의 질과 양에 영향을 미치기 때문이다.

사서직의 일자리 공급에 대한 환경으로 도서관 수를 살펴볼 수 있다. 우선 문화체육관광부에서는 2008-2013년 5개년 종합발전계획에서 “2013년까지 공공도서관 총 900개관, 인구 5만 명당 1개관 수준 확충”을 목표로 하고 있다. 이를 근거로 볼 때 2013년 5월 기준으로(인구수 50,948,272명), 인구수 5만 명 당 1개관의 공공도서관을 설치하여 운영한다면 1,019개관의 공공도서관이 설립되어야 한다. 하지만 문화통계포털 문화예술통계 도서관현황총괄표(전체)에 따르면 2013년 현재 공공도서관은 786개관에 불과한 것으로 파악되고 있다(한국도서관협회, 2012). 도서관직원 수도 도서관법에서 공립 공공도서관에 대하여 일정한 기준에 따라 일정 수의 사서를 배치하도록 강제하고 있음에도 1관 당 직원 수가 평균 8.40명에 불과할 정도로 저조하게 나타나고 있다.

학교도서관의 경우, 교육부 통계자료<sup>1)</sup>에 따

르면 우리나라에는 2012년 현재 초등학교 5,895개, 중학교 3,162개, 고등학교 2,303개, 특수학교 156개가 설립 운영되고 있다(교육부, 2013). 따라서 1개교 1개관의 도서관을 설치 운영하더라도 11,516개관의 학교도서관이 설립 운영되어야 한다. 그리고 도서관법 제6조 ①항에 따라 사서교사 또는 사서를 1개교 당 1명만 배치하더라도 11,516명의 사서교사 또는 사서가 배치되어야 한다. 하지만 모든 학교에 도서관이 설치되어 있을 정도로 도서관의 설치율은 높지만, 1관 당 평균 직원 수는 0.36명에 불과한 실정이다.

대학도서관의 경우에도 중앙관을 기준으로 대학도서관 1개관 당 평균 직원 수를 분석한 결과, 대학 14.4명, 산업대학 7.5명, 각종학교 7.3명, 교육대학 6.2명, 방송통신대학(방송통신대는 특수성을 감안, 분관 당 평균직원 수입) 3.5명, 전문대학 2.87명, 대학원대학 1.49명, 사이버대학 1.1명 순으로 나타났다. 전체 평균은 5.54명으로 대학도서관의 사서직 배치환경이 심각할 정도로 열악하다. 이러한 원인은 학령인구 감소 및 대학의 개혁 요구 및 경영위기에 대비한 구조조정이 주요 원인으로 판단된다.

## 2.2 사서직의 취업 실태 및 문제

한국교육개발원 교육통계연구센터 교육통계 서비스를 통해 문헌정보학 전공 졸업자들의 취업실태를 분석해 보았다(한국교육개발원 교육통계연구센터, 2011). 2004년부터 2012년까지 9년 간의 취업률을 분석한 결과 4년제 대학졸업자의 경우 취업대상자는 평균 912명이었으며,

1) 초·중·고등학교의 분교 및 폐교는 학교 수에서 제외된다.

이 중 평균 527명이 취업한 것으로 파악되었다. 전문대학의 경우 취업대상자는 평균 464명이었으며, 이 중 취업자가 평균 340명에 불과한 것으로 조사되었다. 정현태, 김지홍, 송재술(2010)이 2005년부터 2009년까지의 국내 도서관 및 직원 현황을 분석한 결과 대학도서관과 전문도서관의 사서전문직 고용규모가 감소하였고, 특히 민간정보자료실이 많이 포함되어 있는 전문도서관의 경우에는 무려 32.6%가 줄어들어, 심각한 수준의 고용 위축을 나타냈다.

공공도서관의 경우도 외견상으로는 32.7%가 증원된 것으로 나타나지만, 전체 공무원 수의 증가와 비교해보면 사실상 증가했다고 볼 수 없다. 이러한 현상은 2007년 1월 전 중앙행정기관을 기점으로 시작된 총액인건비제도가 주요 원인으로 판단된다. 실제로 박철완, 김선이, 김수정, 송재술, 윤명희(2012)가 기초자치단체 15곳을 선정하여 2008년부터 2011년 사이의 공무원 정원을 기관별 및 직렬 직급별로 조사한 결과 2009년을 제외하고, 2010년 조사대상 15개의 기초자치단체 공무원 정원은 전년도 대비 221명이 늘어났고, 2011년에 855명으로 크게 증가된 것으로 파악되었다. 행정직과 달리 사서직은 도서관이 신규로 신설되고 있음에도 증원이 미흡하다는 것을 알 수 있다.

취업의 질적 평가를 전공일치도 측면에서 살펴보면 2004년부터 2009년까지 6년 간의 문헌정보학전공 취업자의 전공일치율<sup>2)</sup>은 평균 47%로 나타났다. 조사 대상 학과의 전공일치도가 낮은 학과 순위가 평균 8위를 차지할 정도로 문헌정보학과의 취업률이 저조한 것으로 나타났

다. 또 2004년부터 2009년까지 6년 간의 비정규직 취업률을 분석한 결과, 4년제 대학의 경우 문헌정보학전공 졸업자의 비정규직 취업률이 평균 34%로 나타났다. 비정규직 취업률이 높은 학과 순위로는 평균 12위를 차지하고 있다. 전문대학의 경우에는 비정규직 취업률이 평균 37%이고 비정규직 취업률이 높은 학과 순위는 평균 5위를 차지하여 4년제 대학보다 다소 높게 나타났다.

### 2.3 사서직 일자리 전망 및 문제

우리나라는 1980년대에 들어서면서 정부와 기업이 연구개발 지원 등을 목적으로 전문도서관(정보센터, 도서실 등)을 설치하고, 다른 한편으로는 대학설립의 확대로 대학도서관의 수가 증가하면서 사서직의 일자리가 크게 증가하게 되었다. 하지만 IMF로부터 구제 금융을 받게 되면서 전문도서관들이 구조조정의 일선에 서게 되고, 학령인구 부족으로 대학의 구조조정이 본격화되면서 전문도서관과 대학도서관을 중심으로 사서직의 일자리가 크게 줄어 도서관 일자리의 대부분을 공공도서관과 학교도서관에 의존할 수밖에 없게 되었다. 정부와 자치단체가 공공도서관과 학교도서관의 확대 및 활성화 정책을 제시하고 있음에도 불구하고 공공도서관의 수는 그다지 빠르게 증가하지 않고 있으며 학교도서관은 주로 비정규직만을 양산하고 있는 것이 현실이다.

사서직 전망에 대하여 한상근, 정윤경, 장혜정, 김나라, 이종선(2010)은 보상, 고용현황, 고

2) 한국교육개발원 교육통계연구센터 교육통계서비스(<http://cesi.kedi.re.kr/index.jsp>) 통계데이터.

용안정, 발전가능성, 근무여건, 직업안정성, 고용평등 등 7개 영역과 23개 세부항목을 직업전망 지표로 삼아 사서 및 기록물 관리사 직업의 현재(2010년) 직업상황과 10년 후의 직업상황을 분석하였다. 그들이 상·하위 20개 직업으로 구분한 것을 보면, 종합적으로는 사서 및 기록물 관리사 직업의 현재 상황과 10년 후 전망 모두 보통이다. 문제는 세부항목에서 고용영역이 현재 상황은 물론 10년 후의 전망 모두 나빠드는 점이다. 구체적으로 새롭게 창출되는 일자리 수가 적고, 새롭게 창출되는 일자리의 증가속도가 느리며, 창출되는 일자리 수에 비해 사서 및 기록물 관리사 직업에 취업하려는 사람이 많을 정도로 고용이 나빠다. 하지만 이외는 달리 근무여건 영역은 현재의 상황은 물론 10년 후의 전망은 모두 양호하게 나타났다.

다음으로, 고용노동부 한국고용정보원 직업연구센터(2012)가 사서 및 기록물관리사의 직업을 전망한 것을 보면, 향후 5년간 사서의 고용은 다소 증가할 것으로 전망하며, 사서직의 고용자 수가 2010년 1만 3천 1백명으로, 2015년에는 1만 6천명으로, 2020년에는 1만 8천명으로 증가할 것으로 전망하였다. 정부에서 2013년까지 OECD 선진국 수준인 인구 5만 명당 1개관을 목표로 하고 있다는 점, 생활 밀착형 작은 도서관을 더욱 확충할 예정이라는 점, 전국 초·중·고등학교 도서관 중 6.5%만이 사서교사를 두고 있는 등 학교 도서관의 사서 확보율이 저조한 상황인데 입학사정관제 도입 등으로 독서교육의 중요성이 커지고 있어 향후 사서 자격증을 갖춘 전문 인력에 대한 수요가 계속 발생할 수 있다는 점을 사서직 고용자 수 증가의 이유로 내세울 전망이다.

## 2.4 사서직 일자리 정책

2008년에 이르러 정부는 「도서관발전종합계획(2009~2013), 8대 추진전략, 29개 중점과제, 71개 세부추진과제」를 확정·발표하였다. 주요 계획으로 첫째, 양질의 도서관서비스 제공을 위한 자료 및 인력 확보를 위하여 공공도서관의 장서 확충과 함께 공공도서관 전문 인력을 확보한다는 것이다. 구체적으로 선진국에 비하여 공공도서관 인력 부족이 심각하다는 인식하에 2013년까지 공공도서관 인력을 확충하고 사서 1인당 봉사대상 인구를 점진적으로 개선하여 '06년 19,123명에서 '13년에는 1만 명 이하로 확대한다는 것이다. 또한 학교도서관 전문인력 배치 등에 관한 기준 마련을 위해 전문인력(사서교사 등) 배치에 관한 법적기준 마련을 추진한다는 것이다. 구체적으로 '08년 1월 당시 3,151명(사서교사 537, 사서 62, 계약직 2,552)으로 미흡한 학교도서관 운영 전담인력에 학교도서관 설치교에 최소 1명의 전담인력(사서교사 등)의 배치를 추진하고 학교에 두는 전담인력(사서교사 등)을 총 정원 학생 1,500명당 1인으로 우선 배치를 추진한다는 것이다. 둘째, 지식정보 취약계층을 위한 도서관서비스 확대와 관련하여, 국가 주도의 병영도서관 설치 및 운영을 활성화하고, 병영도서관 전담인력을 양성 및 확보한다는 것이다. 구체적으로 학교, 연구기관 위주의 사서직렬 근무원 배치를 사단급으로 확대하고, 대대급 병영도서관에 사서병 또는 전문인력을 배치한다는 것이다.

우리나라는 이 같은 기본계획에 따라 매년 시행계획을 수립하여 추진해 오고 있으나, 그간의 추진 상황을 보면 계획과 달리 성과가 미흡한

것이 현실이다. 그럼에도 “2013년도 문화체육관광부 업무계획”을 통해 박근혜 정부의 5년간 문화체육 분야 신규 일자리 창출방안은(문화체육관광부, 2013) 콘텐츠산업 분야에 8.3만 명, 관광산업 분야에 6만 명, 스포츠산업 분야에 4만 명, 공공문화서비스 분야에 2.4만 명의 일자리를 창출한다는 것이다. 이 중 도서관과 관련된 일자리 분야는 공공문화서비스 분야(2.4만명) 이나, 이 분야를 통한 일자리 창출은 전국 초·중·고교 등에 예술강사 배치 확대(6.6천명), 문화 분야 문화법인, 사회적기업 및 협동조합 설립 지원(8.5천명), 생활권 문화시설 등에 문화복지 전문인력 등 육성·배치(9천명)로 도서관 분야에 대한 신규 일자리 창출 구상은 없는 것으로 보인다.

도서관과 관련해서는 공공도서관('13년, 50개소) 및 생활밀착형 작은도서관('13년 50개소) 확충 등의 계획이 있으나, 향후 5년 간 신규 일자리 창출 규모가 제시되지 않고 있다. 박근혜 정부 국정과제 이행을 위한 재정지원 실천계획(공약가계부)에서도(기획재정부·관계부처합동, 2013) 고용율(15~64세) 지표를 2012년 64.2%에서 2017년까지 70.0% 수준으로 상향 조정한다는 목표를 세우고 있으나, 문화융성 분야의 실천내용 중 도서관 관련 계획은 뚜렷하게 나타나지 않고 있다. 정책 제안과 실천을 위한

노력이 필요하다 할 수 있다.

### 3. 연구설계 및 방법론

#### 3.1 표집 방법 및 데이터 수집절차

본 연구에서는 사서직의 고용실태 및 수요를 조사하기 위하여 설문조사를 수행하였다. 설문조사는 국가도서관, 대학도서관, 공공도서관, 학교도서관, 전문도서관 등이 포함된 각종 도서관과 한국교육학술정보원(KERIS), 한국과학기술정보연구원(KISTI) 등이 포함된 국가수준 유통기관, 도서관자동화시스템업체, 데이터베이스 구축 및 콘텐츠개발업체, MARC전문업체 등이 포함된 도서관 유관기관 등을 대상으로 하였다. 각 기관의 표본 집단을 선정함에 있어 관종별 규모를 고려하여 관종별로 25% 내외로 배분하였으며, 통계분석의 유의성을 위해 유형별 대상기관이 20개 기관을 넘도록 하였다. 또한 도서관 및 유관기관에 설문을 요청할 때 사서직만을 대상으로 하고자 하였다.

설문지는 총 580부를 배포하였으며, 그 가운데 회수된 설문지는 502부이고, 회수율은 86.6%이다. 각각의 표본 집단별 배포 부수와 회수 부수 및 회수율은 <표 1>과 같다.

<표 1> 관종별 설문지 배포부수와 회수 부수 및 회수율

조사영역	국가 도서관	공공 도서관	대학 도서관	학교 도서관	전문 도서관	국가수준 유통기관	유관기관 및 기타	계
배포 부수	25	120	170	100	90	25	50	580
회수 부수	23	97	161	89	76	19	37	502
회수율(%)	92.0	80.8	94.7	89.0	84.4	76.0	58.0	86.6

표본 도서관 및 기관으로 선정된 조사 대상자들에게 설문지를 반송용 봉투와 함께 우편으로 발송하거나 전자우편에 설문지 파일을 첨부하여 발송하였다. 설문지의 표지(cover letter)는 조사 목적과 조사 대상자가 설문 대상자로 선정되었음을 알리는 간단한 내용을 포함하였다. 설문지가 들어있는 반송용 봉투의 수신자란에는 표본으로 추출된 개인의 소속 기관명과 함께 실명을 기재하여 설문지가 조사 대상에게 정확하게 전달되도록 하였다. 1차 발송은 2013년 4월 15일에 이루어졌으며, 5월 1일부터는 미착분에 대한 2차 발송이 이루어졌다. 2차 발송 역시 전자우편과 함께 발송되었다. 1차 발송분의 경우, 동봉한 반송용 봉투를 사용하여 우편으로 회수되었고, 2차 발송분의 경우에는 우편과 함께 이메일 첨부 파일로도 회수되었다.

### 3.2 설문 내용과 문항 구성

본 연구에서 사용되는 설문지의 문항은 선행연구에서 사용한 설문 항목 등을 참고하여 도서관 및 유관기관 근무자의 실태 파악을 위한 ‘인적사항’, ‘도서관 현장의 고용실태’, ‘도서관 현장의 사서직 교육 요구사항’, ‘도서관 유관기관의 사서직 현황’ 등 4개 영역과 각 영역별 세부 조사내용의 25개 항목을 개발하였다. 영역 및 각 영역별 세부 조사내용은 <표 2>와 같다.

첫째, 도서관 현장에 근무하고 있는 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자의 ‘성별’, ‘연령’, ‘최종학력’, ‘전공’, ‘보유자격증’, 정규직 및 비정규직 등의 ‘신분’, ‘직위’, ‘직장 유형’ 8개 항목을 구성하였다.

둘째, 도서관 현장의 사서직 고용실태를 조

<표 2> 설문지의 내용과 문항 구성

조사 영역	항목수	세부내용	설문 후 도출 효과
인적사항	8	성별	• 설문 응답자의 각종 인적 특성
		연령	
		최종학력	
		전공	
		보유자격증	
		신분(정규직, 비정규직)	
		직위	
		직장 유형	
도서관 현장의 고용실태	7	직장의 종류	• 도서관 관종별, 지역별 분포 • 도서관에서 사서직이 수행하고 있는 업무 • 근무기간 및 연봉 • 도서관 현장에서 판단하는 사서직의 고용환경 및 취업 전망
		직장의 위치	
		현재 직장에서 수행한 업무 및 수행 중인 사서직 업무	
		현재 직장의 근무 기간	
		현재 연봉	
		사서직 고용환경에 대한 인식	
		향후 사서직 취업 전망	

조사 영역	항목수	세부내용	설문 후 도출 효과
도서관 현장의 사서직 교육 요구사항	7	대학 교과과정의 적절성 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학 교과과정의 현장 의견 도출</li> <li>• 산학연계 프로그램의 효용성 및 프로그램 내용 도출</li> <li>• 재학생 및 졸업생의 취업요건 도출</li> </ul>
		대학 교과과정에 추가되어야 할 내용	
		도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성	
		도서관(산학)연계 프로그램	
		산학연계 교육시스템의 불필요 이유	
		문헌정보학과 재학생 및 졸업자의 사서직 직업분야 취업 요건	
		현재 직장에서 사서직 입사 경쟁률	
도서관 유관기관의 사서직 현황	3	전체 직원 중 사서자격증 소지자의 비율	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도서관 유관기관의 현황 도출</li> <li>• 사서직의 도서관 유관기관에 진출 가능성 도출 및 방법 모색을 위한 기초 정보</li> </ul>
		전체 직원 중 사서자격증 소지자의 기준	
		전체 직무 중 사서자격증 소지자가 수행할 수 있는 직무비율	

사하기 위하여 도서관 현장에 근무하고 있는 사서를 대상으로 '직장의 종류', '직장의 위치', '현재 직장에서 수행하였던 업무와 현재 수행 중인 사서 업무', '현재 직장의 근무기간', '현재 연봉', '사서 고용환경에 대한 인식', '사서 취업 전망' 7개 항목을 구성하였다.

셋째, 도서관 현장에서 요구되는 사서직 교육에 대한 요구사항을 조사하기 위하여 '대학의 현재 교과과정에 대한 적절성 여부', '대학 교과과정에 추가되어야 할 내용', '도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성 여부', '도서관(산학)연계 프로그램의 내용', '산학연계 교육시스템의 불필요 이유', '문헌정보학 재학생 및 졸업자 등 취업준비생의 사서직 직업분야 취업 요건', '현재 직장의 최근 사서직 입사 경쟁률' 7개 항목을 구성하였다.

넷째, 도서관 유관기관의 사서직 현황을 조사하기 위하여 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 '전체 직원 중 사서자격증 소지자의 비율', '전체 직원 중 사서자격증 소지자의 기준', '전체 직무 중 사서자격증 소지자가 수행할 수 있는

직무 비율' 3개 항목을 구성하였다.

## 4. 조사 결과 분석

### 4.1 설문 응답자의 인구통계학적 특성

도서관 현장에서 근무하고 있는 사서 및 도서관 유관기관 근무자들을 대상으로 성별, 연령별, 최종 학력, 문헌정보학 전공 여부, 사서자격증 보유 현황, 신분, 직위, 근무하고 있는 직장 유형 등의 인구통계학적 특성을 조사하였다. 한편, 본 연구에서는 정규직과 비정규직, 그리고 유관기관을 구분하여 통계를 분석하고 있는데 유관기관의 경우 비정규직 응답자는 한 명도 없었다.

통계를 산출하면서 일부 정규직 및 비정규직에 대한 질문에 응답하지 않은 인원 전체의 합이 반드시 일치하지 않는 경우가 있음을 밝혀둔다.

4.1.1 성별 분포

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 성별을 조사하였으며, 그 결과 도서관 현장에서 근무하고 있는 사서의 성별은 ‘남자’ 98명(21.4%), ‘여자’ 354명(77.2%)으로 나타났다. 즉, 도서관 근무자 10명 중 남자는 2명 정도인 반면 여자는 8명에 가까우며, 이를 통해 도서관 현장에 여성화 현상이 매우 두드러지게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

도서관 현장에 근무하고 있는 정규직 사서는 남자가 30.8%이고, 여자는 68.1%로 남녀 비율이 4:6인 반면, 비정규직 사서는 남자 6.7%, 여자 91.6%로 남녀 비율이 1:9로 비정규직 사서의 여성화 현상이 특히 극심하게 나타나고 있다. 유관기관의 남녀 비율은 각각 43.2%와 48.6%로 남녀 성비가 대체로 균형을 이루고 있는 것을 알 수 있다(〈표 3〉 참조).

4.1.2 연령별 분포

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 연령을 조사하였다. 그 결과 도서관 현장에서 근무하고 있는 사서의 연령별 분포는 ‘30~34세’ 93명(20.2%), ‘25~29세’ 90명(19.6%), ‘45~49세’ 66명(14.3%), ‘40~44세’ 62명(13.5%), ‘50~54세’ 58명(12.6%), ‘35~39

세’ 43명(9.3%), ‘24세 이하’ 27명(5.9%), ‘55~60세’ 16명(3.5%), ‘무응답’ 4명(0.9%), ‘60세 이상’ 1명(0.2%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 도서관 현장 및 도서관 유관기관 근무자의 10명 중 5.5명은 20~30대, 4.4명은 40~50대이다.

도서관 현장에서 근무하고 있는 정규직 사서의 연령은 30대가 26.9%, 40대가 38.0%로 30대부터 40대의 점유율이 64.9%인 반면 20대는 9.3%에 불과한 것으로 나타났다.

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서의 연령은 20대가 51.1%, 30대가 34.3%이다. 즉, 20대부터 30대 중반의 분포가 전체의 78.1%로 비정규직 사서의 연령은 주로 20대와 30대 중반에 집중된 것을 알 수 있다. 이것은 문헌정보학을 전공한 졸업자가 도서관 현장에 최초 진출 시 많은 인원이 정규직보다는 비정규직 신분으로 진출한다는 것을 의미한다.

도서관 유관기관 근무자의 연령은 20대 중반부터 30대 중반 미만의 비율이 전체의 절반 이상(56.7%)을 차지하고 있다(〈표 4〉 참조).

4.1.3 최종 학력 분포

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 최종 학력을 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 사서의 최종 학력별 분포는 ‘대

〈표 3〉 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자의 성별 분포

성별	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
남	86	30.8	12	6.7	98	21.4	16	43.2
여	190	68.1	163	91.6	353	77.2	18	48.6
무응답	3	1.1	3	1.7	6	1.3	3	8.2
합계	279	100.0	178	100.0	457	100.0	37	100.0

〈표 4〉 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자의 연령별 분포

연령	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
24세 이하	2	0.7	25	14.0	27	5.9	3	8.2
25~29세	24	8.6	66	37.1	90	19.6	13	35.1
30~34세	45	16.1	48	27.0	93	20.2	8	21.6
35~39세	30	10.8	13	7.3	43	9.3	1	2.7
40~44세	51	18.3	11	6.2	62	13.5	8	21.6
45~49세	55	19.7	11	6.2	66	14.3	2	5.4
50~54세	55	19.7	3	1.7	58	12.6	2	5.4
55~60세	16	5.7	0	0.0	16	3.5	0	0.0
60세 이상	1	0.4	0	0.0	1	0.2	0	0.0
무응답	-	-	1	0.5	4	0.9	-	-
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

학 학사(4년제)'가 266명(57.8%), '대학원 석사' 121명(26.3%), '전문대학' 27명(5.9%), '기타' 19명(4.2%), '대학원 박사' 14명(3.0%), '무응답' 13명(2.8%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자 10명 중 9명에 가까운 인원(87.1%)의 최종학력이 대학원 박사 및 석사학위를 포함한 4년제 대학 학사 이상인 것을 알 수 있다.

도서관 현장에 근무하고 있는 정규직 사서는 '대학 학사(4년제)' 및 '대학원 석사'가 각각 57.3%와 30.8%로 전체의 88.1%이다. 즉, 도서관 현장에 근무하고 있는 정규직 사서 10명 중 9명 정도는 대학 학사학위 이상이며, 그 중에 3명 정도는 석사학위를 보유하고 있는 것으로 나타났다.

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서 10명 중 6명 정도(59.5%)는 '대학 학사(4년제)'이고, 2명 정도(19.6%)는 석사학위를 소지하고 있는 것으로 나타났다. 도서관 유관기관 근무자의 최종학력은 '대학 학사(4년제)' 62.2%, '대학

원 석사' 27.0%로 나타났다.

도서관 현장에서 근무하는 사서 및 도서관 유관기관 근무자의 대부분은 4년제 대학 학사 학위를 소지하고 있으며, 석사학위 이상 보유하고 있는 인원도 10명 중 3명 정도에 이르는 등 평균 학력이 비교적 높다는 것을 알 수 있다(〈표 5〉 참조).

#### 4.1.4 문헌정보학 전공 여부

도서관 현장 사서직 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 문헌정보학 전공 여부를 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자의 전공은 10명 중 9명 이상(90.8%)이 문헌정보학(도서관학)을 전공한 것으로 나타났다. 즉, 각종 도서관에 근무하고 있는 정규직 및 비정규직 사서는 물론 도서관 유관기관 근무자의 대부분이 문헌정보학을 전공한 것을 알 수 있다(〈표 6〉 참조).

〈표 5〉 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자의 최종 학력 분포

최종학력	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
대학원 박사	13	4.7	1	0.6	14	3.0	1	2.7
대학원 석사	86	30.8	35	19.6	121	26.3	10	27.0
대학 학사(4년제)	160	57.3	106	59.5	266	57.8	23	62.2
전문 학사(2년제)	10	3.6	17	9.6	27	5.9	2	5.4
기타	5	1.8	14	7.9	19	4.2	0	0.0
무응답	5	1.8	5	2.8	13	2.8	1	2.7
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

〈표 6〉 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자의 문헌정보학 전공 여부 분포

문헌정보학 전공 여부	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
문헌정보학(도서관학) 전공	255	91.4	163	91.6	418	90.8	31	83.8
기타 전공	19	6.8	13	7.3	32	7.0	5	13.5
무응답	5	1.8	2	1.1	10	2.2	1	2.7
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

〈표 7〉 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자의 사서자격증 보유 현황

사서자격증 종류	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
1급 정사서	75	26.9	6	3.4	81	17.6	1	2.7
2급 정사서	176	63.0	135	75.8	311	67.6	31	83.8
준사서	21	7.5	32	18.0	53	11.5	3	8.1
없음	6	2.2	4	2.2	10	2.2	2	5.4
무응답	1	0.4	1	0.6	5	1.1	-	-
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

4.1.5 사서자격증 보유 현황

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 사서자격증 보유 여부를 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자는 '1급 정사서', '2급 정사서', '준사서' 등의 사서자격증을 보유하고 있었으며 그 비율은 약 96%인 것으로 나타났다. 즉, 도서관

현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자 대부분이 사서자격증을 보유하고 있으며, 이러한 현상은 각종 도서관에 근무하고 있는 정규직 및 비정규직 사서는 물론 도서관 유관기관 근무자의 대부분이 사서자격증을 보유하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 7〉 참조).

4.1.6 신분별 분포

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 직종별 신분을 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 근무자들의 직종별 분포는 '사서직' 430명(93.5%), '행정직' 14명(3.0%), '무응답' 9명(2.0%), '기타' 7명(1.5%) 등의 순으로 나타났다(<표 8> 참조).

4.1.7 직위별 분포

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 현재 직위를 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 사서의 직위별 분포는 '실무자' 367명(79.8%), '관리자' 69명(15.0%), '무응답' 이 24명(5.2%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에서 근무하고 있는 정규직 사서 10명 중 7.2명이 실무자이고 2.3명이 관리자인 반면 비정규직 사서는 10명 중 실무자가 9.3명, 관리자는 2.8명으로 비정규직 사서는 도서관

실무업무에 집중되어 있는 것을 알 수 있다. 도서관 유관기관 근무자는 10명 중 7명이 실무자이고 2명에 가까운 인원(2.8%)이 관리자로 나타났다(<표 9> 참조).

4.1.8 직장 유형별 분포

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 현재 근무하고 있는 직장의 유형을 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 사서가 현재 근무하고 있는 직장의 유형은 국립도서관, 공공도서관, 대학도서관, 학교도서관, 전문도서관 등이 포함된 '각종 도서관'에 근무하는 응답자가 417명(90.7%)이고, '국가수준 유통기관' 및 '도서관 유관기관'이 각각 19명(4.1%), '무응답' 3명(0.7%), '기타' 2명(0.4%) 등이다. 특히 각종 도서관은 타 직장 유형에 비해 비정규직의 비율이 93.3%로 매우 높게 나타났다(<표 10> 참조).

<표 8> 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자의 직종별 신분 현황

직종	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
사서직	261	93.5	173	97.2	430	93.5	20	54.1
행정직	6	2.2	4	2.2	14	3.0	10	27.0
기타	0	0.0	0	0.0	7	1.5	7	18.9
무응답	12	4.3	1	0.6	9	2.0	0	0.0
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

<표 9> 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자의 직위별 분포

직위	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
관리자	64	22.9	5	2.8	69	15.0	7	18.9
실무자	201	72.1	166	93.3	367	79.8	26	70.3
무응답	14	5.0	7	3.9	24	5.2	4	10.8
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

〈표 10〉 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자의 직장 유형

직장 유형	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
각종 도서관	251	90.0	166	93.3	417	90.7	0	0.0
국가수준 유통기관	9	3.2	10	5.6	19	4.1	0	0.0
도서관 유관기관	0	0.0	0	0.0	19	4.1	19	51.4
기타	0	0.0	0	0.0	2	0.4	2	5.4
무응답	19	6.8	2	1.1	3	0.7	16	43.2
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

## 4.2 도서관 현장 및 유관기관 근무자의 고용 실태

도서관 현장 및 유관기관 근무자들의 고용 실태를 조사하기 위해 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자들을 대상으로 직장의 종류, 근무지역, 현재 직장에서 수행하였거나 수행 중인 업무, 현재 직장의 근무기간, 연봉, 사서직 고용환경에 대한 의견, 사서직 취업 전망 등을 조사하였다. 그러나 직장의 종류별 분포나 근무지역 분포 등을 이해함에 있어 설문조사 대상자만을 분석한 것으로 전체 취업 현황을 보여주는 것은 아님에 유의해야 한다.

### 4.2.1 직장의 종류별 분포

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 현재 근무하고 있는 직장의 종류를 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 사서의 직장 종류별 분포는 '대학도서관' 153명(33.3%), '공공도서관' 93명(20.2%), '학교도서관' 81명(17.6%), '전문도서관' 68명(14.8%), '국가도서관' 22명(4.8%), '국가수준 유통기관' 19명(4.1%), '도서관자동화업체' 12명(2.6%), 'DB 구축 및 콘텐츠개발 업체' 4명(0.9%), '무응답'

3명(0.7%), 'MARC 전문업체', '서점(온·오프 라인서점 포함)', '출판사', '일반회사 정보관리 부분' 및 '기타'가 각각 1명(0.2%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서는 관종을 구별하지 않고 채용되어 있는 것을 확인할 수 있으며, 비정규직 사서 10명 중 7.3명은 '학교도서관(4.5명)'과 '대학도서관(2.8명)'에서 근무하고 있는 것으로 나타나 특히 학교도서관과 대학도서관이 비정규직 사서에 대한 의존도가 타 관종에 비해 상대적으로 높은 것을 알 수 있다(〈표 11〉 참조).

### 4.2.2 근무 지역별 분포

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 현재 직장의 지역을 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 사서의 지역별 분포는 '서울특별시' 150명(32.6%), '경기도' 139명(30.2%), '대전광역시' 57명(12.4%), '대구광역시' 19명(4.1%), '울산광역시' 18명(3.9%), '인천광역시' 16명(3.5%), '전라북도' 10명(2.2%), '광주광역시' 9명(2.0%), '경상북도' 8명(1.7%), '충청북도' 6명(1.3%), '강원도'와 '충청남도'가 각각 1명(0.2%) 등의 순으로 나타났다. 즉, '서울특

〈표 11〉 도서관 및 유관기관 근무자의 직장 종류별 근무현황

직장 종류		정규직		비정규직		계		유관기관	
		빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
각종 도서관	국가도서관	21	7.5	1	0.6	22	4.8	0	0.0
	대학교서관	103	36.9	50	28.1	153	33.3	0	0.0
	공공도서관	85	30.5	8	4.5	93	20.2	0	0.0
	학교도서관	1	0.4	80	44.9	81	17.6	0	0.0
	전문도서관(연구소자료실 포함)	41	14.7	27	15.2	68	14.8	0	0.0
	계	251	90.0	166	93.3	417	90.7	0	0.0
국가수준 유통기관(KERIS, KISTI 등)		9	3.2	10	5.6	19	4.1	0	0.0
도서관 유관 기관	DB 구축 및 콘텐츠개발 업체	0	0.0	0	0.0	4	0.9	4	10.8
	도서관자동화시스템 업체	0	0.0	0	0.0	12	2.6	12	32.4
	MARC 전문업체	0	0.0	0	0.0	1	0.2	1	2.7
	서점(온·오프라인서점 포함)	0	0.0	0	0.0	1	0.2	1	2.7
	출판사	0	0.0	0	0.0	1	0.2	1	2.7
	계	0	0.0	0	0.0	19	4.1	19	51.4
일반회사 정보관리부분		0	0.0	0	0.0	1	0.2	1	2.7
기타		0	0.0	0	0.0	1	0.2	1	2.7
무응답		19	6.8	2	1.1	3	0.7	16	43.2
합계		279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

별시, '경기도', '인천광역시' 등 수도권이 전체의 66.3%를 차지하고 있어 수도권의 집중도가 높은 것으로 나타났다.

특히, 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서는 전국에 분포되어 있어, 우리나라 도서관에서는 지역에 관계없이 비정규직 사서를 채용하고 있는 것을 알 수 있다. 비정규직 사서 10명 중 5.7명은 '경기도'이고, 2.1명은 '서울특별시'로 나타나 '경기도'와 '서울특별시'에 소속된 도서관에서 비정규직 사서를 가장 높은 비율로 채용하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 12〉 참조).

#### 4.2.3 현재 직장에서 수행 중인 업무 및 경험 업무

도서관 현장에 근무하고 있는 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 현재 직장에서

수행하였거나 현재 수행 중인 업무를 모두 선택해 줄 것을 요청하는 방법으로 현재 직장에서 수행 중인 업무 및 경험한 업무를 각각 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 사서가 수행한 업무 및 현재 수행 중인 업무별 분포는 '열람 및 대출업무' 254명(13.0%), '참고봉사업무' 235명(12.0%), '분류목록업무' 234명(12.0%), '수서업무' 213명(10.9%), '행정업무' 137명(7.0%), '문화프로그램 등 업무' 130명(6.7%), '열람실 관리(야간연장 근무 등)' 112명(5.7%), '교육업무' 102명(5.2%), '시스템관리업무' 86명(4.4%), '한 개 팀(과)의 업무총괄(관리자업무)' 76명(3.9%), '주제전문서비스 업무' 71명(3.6%), '콘텐츠 구축업무' 62명(3.2%), '경영기획업무' 51명(2.6%), '도서관 및 업체 총괄(대표)' 46명(2.4%), '연구업무' 및 '정보유통업무'가 각각 31명(1.6%), '고객관리업무(CRM)' 및 '기타업

〈표 12〉 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자의 근무 지역별 분포

근무 지역	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
서울특별시	111	39.7	37	20.8	150	32.6	25	67.6
부산광역시	20	7.2	6	3.4	26	5.7	1	2.7
대구광역시	18	6.5	1	0.6	19	4.1	0	0.0
인천광역시	15	5.4	1	0.6	16	3.5	0	0.0
대전광역시	37	13.2	20	11.2	57	12.4	7	18.9
광주광역시	9	3.2	4	2.2	9	2.0	0	0.0
울산광역시	14	5.0	0	0.0	18	3.9	0	0.0
경기도	38	13.6	101	56.7	139	30.2	3	8.1
강원도	1	0.4	0	0.0	1	0.2	1	2.7
충청북도	3	1.1	3	1.7	6	1.3	0	0.0
충청남도	1	0.4	0	0.0	1	0.2	0	0.0
전라북도	7	2.5	3	1.7	10	2.2	0	0.0
경상북도	5	1.8	2	1.1	8	1.7	0	0.0
무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

무'가 각각 20명(1.0%), '영업업무' 및 'PM업무(프로젝트매니저)'가 각각 14명(0.7%), '웹마스터업무' 12명(0.6%) 등의 순이다.

비정규직 사서는 정규직 사서가 현재 수행하고 있는 업무와 그 비율에는 일부 차이가 있지만 정규직 사서가 수행했거나 현재 수행하고 있는 업무와 거의 동일한 것을 알 수 있다. 다른 업무에 비해 상대적으로 비정규직 사서가 집중적으로 수행했거나 현재 수행하고 있는 업무는 '열람 및 대출업무', '분류목록업무', '참고봉사업무', '수서업무', '문화프로그램', '열람실 관리' 등 6개 업무에 집중되어 있으며, 전술한 6개 업무는 전체 업무(21개)의 63.2%를 차지한다(〈표 13〉 참조).

#### 4.2.4 현재 직장의 근무기간별 분포

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 현재 직장에서 근무한 기간을

조사하였다. 그 결과 도서관 현장에서 근무하고 있는 사서들이 현재 직장에서 근무한 기간별 분포는 '5년 이상' 245명(53.3%), '1년 미만' 68명(14.7%), '1년 이상~2년 미만' 51명(11.1%), '3년 이상~4년 미만' 32명(7.0%), '4년 이상~5년 미만' 31명(6.7%), '2년 이상~3년 미만' 28명(6.1%), '무응답' 5명(1.1%) 등의 순으로 나타났다.

정규직 사서는 5년 이상의 장기 근무자가 매우 많은(72.0%) 반면, 비정규직 사서의 근무기간은 2년 미만이 거의 절반 가까이(47.7%) 집중되어 있고, 5년 이상 장기근무도 23.6%로 나타났다. 이를 통해 비정규직 사서의 근무기간이 2년 미만과 5년 이상으로 크게 양극화되어 있다는 것을 알 수 있다. 즉, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서의 불안한 고용형태와 비정규직의 장기화가 고착화되고 있는 것을 확인하였다(〈표 14〉 참조).

〈표 13〉 현재 직장의 업무 경험 분포(중복 응답)

수행 업무	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
도서관 및 업체 총괄(대표)	26	2.4	19	2.2	46	2.4	2	1.9
관리자 업무	60	5.5	16	1.9	76	3.9	2	1.9
수서업무	119	11.0	91	10.7	213	10.9	2	1.9
분류목록업무	122	11.3	110	13.0	234	12.0	4	3.8
열람 및대출업무	123	11.4	129	15.2	254	13.0	5	4.8
참고봉사업무	125	11.6	107	12.6	235	12.0	5	4.8
주제전문서비스	43	4.0	27	3.2	71	3.6	2	1.9
열람실관리	54	5.0	57	6.7	112	5.7	3	2.9
문화프로그램 등	67	6.2	62	7.3	130	6.7	2	1.9
경영기획업무	35	3.2	16	1.9	51	2.6	3	2.9
영업업무	11	1.0	3	0.4	14	0.7	10	9.6
콘텐츠 구축업무	43	4.0	18	2.1	62	3.2	12	11.5
시스템관리업무	55	5.1	30	3.5	86	4.4	9	8.7
교육업무	53	4.9	48	5.7	102	5.2	6	5.8
연구업무	15	1.4	15	1.8	31	1.6	7	6.7
정보유통업무	18	1.7	13	1.5	31	1.6	9	8.7
행정업무	71	6.6	64	7.5	137	7.0	8	7.7
고객관리업무	11	1.0	9	1.1	20	1.0	4	3.8
웹마스터업무	8	0.7	4	0.5	12	0.6	4	3.8
PM업무	12	1.1	2	0.2	14	0.7	4	3.8
기타	11	1.0	9	1.1	20	1.0	1	1.0
합계	1,082	100.0	849	100.0	1,951	100.0	104	100.0

〈표 14〉 현재 직장의 근무기간별 분포

근무 기간	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
1년 미만	18	6.5	50	28.0	68	14.7	5	13.6
1년~2년 미만	15	5.4	35	19.7	51	11.1	7	18.9
2년~3년 미만	12	4.3	16	9.0	28	6.1	8	21.6
3년~4년 미만	15	5.4	17	9.6	32	7.0	6	16.2
4년~5년 미만	16	5.7	15	8.4	31	6.7	4	10.8
5년 이상	201	72.0	42	23.6	245	53.3	7	18.9
무응답	2	0.7	3	1.7	5	1.1	0	0.0
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

4.2.5 연봉별 분포

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 현재 직장의 연봉을 조사하였고

다. 그 결과 도서관 현장 사서의 연봉별 분포는 '1,500만원 이상~2,000만원 미만' 104명(22.5%), '2,000만원 이상~3,000만원 미만' 88명(19.1%),

'5,000만원 이상~6,000만원 미만' 50명(10.9%), '3,000만원 이상~4,000만원 미만' 47명(10.2%), '4,000만원 이상~5,000만원 미만' 39명(8.5%), '6,000만원 이상~7,000만원 미만'과 '7,000만원 이상~8,000만원 미만'이 각각 34명(7.4%), '1,000만원 이상~1,500만원 미만' 26명(5.7%), '8,000만원 이상' 21명(4.6%), '500만원 미만' 9명(2.0%), '무응답' 6명(1.3%), '500만원 이상~1,000만원 미만' 2명(0.4%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에서 근무하는 정규직 사서의 연봉은 2,000만원 이상 6,000만원 미만이 62.0%이고, 6,000만원 이상의 고액 연봉이 31.5%인 반면, 비정규직 사서는 1,000만원 이상 3,000만원 미만이 대부분(90.9%)으로 나타났다. 즉, 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서는 정규직과 동일한 업무를 수행하면서도 정규직과의 임금격차는 크게 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 유관기관의 경우 '2,000만원 이상~

3,000만원 미만'이 가장 높게 나타났다(〈표 15〉 참조).

비정규직은 정규직과 동일한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 정규직과의 임금 격차가 크다는 것은 조직 구성원 간의 갈등과 비정규직 사서의 불만 요인이 될 수 있다. 그러므로 우선적으로 임금격차를 줄일 수 있는 방안이 조속히 모색될 필요가 있다.

4.2.6 사서직 고용환경에 대한 의견

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 사서직의 고용환경에 대해 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 사서가 인식하고 있는 사서직의 고용환경은 '정규직 일자리가 없다'고 응답한 건수가 223명(48.5%)으로 가장 높았으며, 반면에 '비정규직 일자리는 매우 많다'고 응답한 건수는 159명(34.6%)으로 나타났다.

〈표 15〉 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자의 연봉별 분포

연봉	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
500만원 미만	4	1.4	5	2.9	9	2.0	0	0.0
500만원 이상~1,000만원 미만	0	0.0	2	1.1	2	0.4	0	0.0
1,000만원 이상~1,500만원 미만	1	0.4	25	14.0	26	5.7	2	5.4
1,500만원 이상~2,000만원 미만	8	2.9	96	53.9	104	22.5	8	21.6
2,000만원 이상~3,000만원 미만	47	16.8	41	23.0	88	19.1	10	27.1
3,000만원 이상~4,000만원 미만	39	14.0	7	3.9	47	10.2	8	21.6
4,000만원 이상~5,000만원 미만	37	13.3	1	0.6	39	8.5	3	8.1
5,000만원 이상~6,000만원 미만	50	17.9	0	0.0	50	10.9	1	2.7
6,000만원 이상~7,000만원 미만	34	12.2	0	0.0	34	7.4	1	2.7
7,000만원 이상~8,000만원 미만	33	11.8	0	0.0	34	7.4	1	2.7
8,000만원 이상	21	7.5	0	0.0	21	4.6	0	0.0
무응답	5	1.8	1	0.6	6	1.3	3	8.1
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

고용환경에 대한 정규직 및 비정규직 사서, 유관기관 근무자별로 그 비율은 차이가 있지만 순위는 동일하게 나타나고 있다. 즉, 도서관 현장에서 근무하는 사서들은 사서직의 고용환경에 대해 정규직의 일자리는 없다고 인식하고 있는 반면 비정규직의 일자리는 많다고 인식하고 있는 것이다. 이러한 현상은 공공도서관의 경우 공무원충원제 혹은 총액임금제로 신규 사서의 채용이 어렵고, 다른 도서관의 경우에는 모기관의 구조조정 또는 운영자의 사서직에 대한 인식 부족 등으로 인해 도서관 및 유관기관에서 정규직원의 퇴직, 장기휴직 등으로 인한 인원 공백의 결원을 비정규직으로 대체하고 있는 도서관들의 현상을 반영하고 있는 것으로 판단된다(〈표 16〉 참조).

4.2.7 사서직 취업 전망

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 향후 사서직의 취업 전망에 대해 조사하였다. 그 결과 도서관 현장에서 근무하고 있는 사서들은 향후 사서직의 취업전망에 대해 '앞으로 점차 축소될 것이다'라는 부정적인 전망을 하고 있는 응답이 236명으로 전체의

51.3%였고, 그밖에 '보통이다' 127명(27.6%), '어느 정도 발전 가능성이 있다' 61명(13.3%), '무응답' 29명(6.3%), '매우 발전 가능성이 있다' 7명(1.5%) 등의 순으로 나타났다.

즉, 우리나라 도서관 현장 사서들은 사서직의 향후 취업전망에 대해 절반정도가 부정적인 입장이며, 매우 발전 또는 어느 정도 발전 가능성이 있다는 긍정적인 입장은 68명으로 전체의 15%에도 미치지 못하고 있는 것을 확인하였다. 이러한 현상은 국내 기업 및 정부기관에서의 고용축소 및 대학의 구조조정 등으로 인하여 도서관 사서직 취업전망에 대해 대체로 부정적으로 판단하고 있는 것이 반영된 결과로 생각된다(〈표 17〉 참조).

비정규직 사서는 정규직 사서에 비해 향후 취업전망의 발전가능성을 상대적으로 높게 인식하고 있는 반면, 유관기관 근무자는 사서직의 향후 취업전망이 '앞으로 축소될 것이다'라고 응답한 비율이 78.4%로 나타났다. 이는 사서직의 향후 취업전망에 대해 매우 부정적인 것을 알 수 있다. 따라서 사서직의 진출 영역을 확대할 수 있는 방안이 조속히 모색되어야 한다. 즉, 현행 사서배치기준을 현실화하고 이를

〈표 16〉 도서관 현장 및 유관기관 근무자의 사서직 고용환경에 대한 의견 분포

사서직 고용환경	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
정규직 일자리가 많다	28	10.0	23	13.0	52	11.3	2	5.4
정규직 일자리가 없다	114	40.9	109	61.2	223	48.5	21	56.8
비정규직 일자리는 매우 많다	120	43.0	37	20.8	159	34.6	11	29.7
비정규직 일자리는 꾸준히 있는 편이다	8	2.9	5	2.8	13	2.8	1	2.7
비정규직 일자리조차 거의 없다	9	3.2	4	2.2	13	2.8	2	5.4
무응답	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

〈표 17〉 도서관 현장 사서직 및 유관기관 근무자의 사서직 취업전망 분포

취업 전망	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
매우 발전 가능성이 있다	4	1.4	3	1.7	7	1.5	0	0.0
어느 정도 발전 가능성이 있다	32	11.5	29	16.2	61	13.3	0	0.0
보통이다	86	30.8	40	22.5	127	27.6	7	18.9
앞으로 점차 축소될 것이다	147	52.7	87	48.9	236	51.3	29	78.4
무응답	10	3.6	19	10.7	29	6.3	1	2.7
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

각종 법령에 명시하여 도서관 현장에서 의무적으로 시행하도록 하며, 공공도서관을 개관하는 기초자치단체에서 사서직 정원을 늘리지 않는 이유를 조사하여 사서직 증원에 소극적인 원인과 그 해결 방안을 의무적으로 제시하는 등의 정책적인 조치가 필요하다.

### 4.3 도서관 현장 및 유관기관 근무자의 사서직 교육 요구사항

도서관 현장 및 유관기관 근무자들의 사서직 교육 요구사항을 파악하기 위해 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자들을 대상으로 대학 교과과정의 적절성 여부, 대학의 교과과정에 추가할 내용, 도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성 여부, 도서관(산학)연계 교육 프로그램이 필요 없는 이유, 사서직 직업분야 취업을 위한 구비 요건, 소속 기관의 사서직 입사 경쟁률 등을 조사하였다.

#### 4.3.1 사서직 업무 수행을 위한 대학

##### 교과과정의 적절성 여부

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 현재 대학의 문헌정보학과 교육과

정의 적절성 여부를 조사하였다. 그 결과 도서관 현장에서 근무하고 있는 사서들이 판단하고 있는 대학의 문헌정보학과 교과과정이 사서직 업무를 수행하는데 적절한가에 대한 분포는 '보통이다' 196명(42.7%), '적절하다' 110명(23.9%), '적절하지 못하다' 99명(21.5%), '무응답' 20명(4.3%), '매우 적절하지 못하다' 18명(3.9%), '매우 적절하다' 17명(3.7%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 도서관 현장 사서 및 유관기관 근무자 10명 중 5명 정도는 대학의 문헌정보학과 교과과정이 현장 업무를 수행하는데 보통이라고 인식하고 있고 있으며, 나머지 3명에 가까운 인원은 적합한 것으로 인식하고 있고, 나머지 2명은 적합하지 못한 것으로 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

정규직 사서에 비해 비정규직 사서는 대학의 문헌정보학과 교과과정이 적절하다고 판단하는 비율이 높고, 도서관 유관기관 근무자는 도서관 현장 사서직에 비해 상대적으로 부정적인 의견이 높은 것으로 조사되었다(〈표 18〉 참조).

#### 4.3.2 대학의 교과과정에 추가할 내용

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 대학의 교과과정에 추가되어야

〈표 18〉 사서직 업무 수행을 위한 대학 교과과정의 적절성 분포

교과과정의 적절성	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
매우 적절하다	5	1.8	12	6.7	17	3.7	0	0.0
적절하다	58	20.8	51	28.7	110	23.9	9	24.3
보통이다	123	44.0	71	39.9	196	42.7	13	35.2
적절하지 못하다	66	23.7	33	18.5	99	21.5	11	29.7
매우 적절하지 못하다	12	4.3	6	3.4	18	3.9	2	5.4
무응답	15	5.4	5	2.8	20	4.3	2	5.4
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

할 내용을 우선 순위별로 3가지를 선택해 줄 것을 요청하였다. 그 결과 도서관 현장 사서들이 업무를 수행하면서 대학의 교과과정에 추가되기를 희망하는 내용은 '전자정보 조직 및 서비스(디지털 및 웹 정보원 및 아카이빙 포함)' 319건(24.8%), '문화프로그램 관련(도서관 문화행사, 프로그램기획 등)' 239건(18.6%), '도서관홍보마케팅' 207건(16.1%), '전문사서론' 159건(12.4%), '도서관이용자 교육' 134건(10.4%), '웹2.0/웹3.0/e커뮤니티' 120건(9.3%), '정보소외계층서비스(장애인 및 다문화서비스 포함)' 86명(6.7%), '기타' 23건(1.8%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에서 근무하고 있는 정규직 사서 및 유관기관 근무자는 '전자정보 조직 및 서비스(디지털 및 웹 정보원 및 아카이빙 포함)'를 모두 1순위로 선택하였지만 비정규직 사서는 '문화프로그램 관련(도서관 문화행사, 프로그램 기획 등)'을 가장 높은 우선순위로 선택하였다. 나머지 순위는 대부분 동일하게 나타났다.

즉, 도서관 현장에 근무하고 있는 사서 및 도서관 유관기관 근무자들은 대학의 문헌정보학과 교과과정에 '전자정보 조직 및 서비스(디

털 및 웹 정보원 및 아카이빙 포함)'와 '문화프로그램 관련(도서관 문화행사, 프로그램기획 등)'을 도서관 서비스 중요 내용으로 판단하고 있으며, 해당 내용이 교육과정에 추가되어야 한다고 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

따라서 문헌정보학계에서는 현장에서 근무하는 사서들이 요구하는 교육주체의 최신성이나 교육내용의 전문성 등을 포함한 교육과정을 재조직할 필요가 있다(〈표 19〉 참조).

#### 4.3.3 도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성 여부

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 대학의 문헌정보학과와 도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성 여부를 조사하였다. 그 결과 도서관 현장에서 근무하고 있는 사서들은 문헌정보학과와 도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성 여부에 대해 '필요하다'가 400명(87.0%)으로 대부분 필요하다고 응답하였으며 '필요 없다' 55명(12.0%), '무응답' 5명(1.0%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 도서관 현장 및 유관기관 근무자 10명 중 9명에 가까운 인원은 도서관(산학)연계 교육시스템이 필요하다

〈표 19〉 도서관 현장 및 유관기관 근무자의 대학의 교과과정에 추가 내용 분포(복수 응답)

대학의 교과과정 추가 내용	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
문화프로그램 관련 (도서관 문화행사, 프로그램기획) 등	129	16.5	109	22.1	239	18.6	10	9.9
정보소외계층서비스 (장애인 및 다문화서비스 포함)	52	6.6	34	6.9	86	6.7	6	5.9
전자정보 조직 및 서비스 (디지털 및 웹 정보원 및 아카이빙 포함)	215	27.5	101	20.4	319	24.8	30	29.7
도서관홍보마케팅	128	16.4	76	15.4	207	16.1	15	14.9
웹2.0 / 웹3.0 / e커뮤니티	80	10.2	38	7.7	120	9.3	21	20.8
도서관이용자 교육	81	10.4	52	10.5	134	10.4	7	6.9
전문사서론	87	11.1	71	14.4	159	12.4	11	10.9
기타	10	1.3	13	2.6	23	1.8	1	1.0
합계	782	100.0	494	100.0	1,287	100.0	101	100.0

다고 판단하고 있다.

도서관 현장의 비정규직 사서들과 유관기관 근무자 10명 중 9명 이상(각각 91.6% 및 91.9%)이 산학연계 교육시스템이 필요하다고 응답하고 있는 반면 정규직 사서는 전술한 2개 집단에 비해 산학연계 교육시스템의 필요성 인식이 상대적으로 낮게 나타났다(〈표 20〉 참조).

#### 4.3.4 도서관(산학)연계 교육 프로그램

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 대학 문헌정보학과와 도서관(산학)연계 교육시스템에 필요한 항목을 모두 선택하도록 요청하는 방법으로 교육 프로그램을

조사하였다. 그 결과 도서관 현장에서 근무하고 있는 사서들이 판단하는 교육시스템의 분포는 ‘현장 전문가 멘토링’ 300건(28.0%), ‘단기 인턴십(2~3개월, 6~9학점)’ 222건(20.7%), ‘사서실습(3~4주, 2~3학점)’ 205건(19.1%), ‘취업관련 특강’ 185건(17.3%), ‘장기인턴십(6개월, 15학점 이하)’ 152건(14.2%), ‘기타’ 7건(0.7%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장의 사서직과 유관기관 근무자들 간 우선순위와 비율에 미세한 차이가 발생하고 있지만 대체로 그 순위와 분포가 거의 유사하게 나타나고 있다(〈표 21〉 참조).

현재 도서관 및 유관기관에서는 신규 사서를

〈표 20〉 도서관 현장 및 유관기관 근무자의 산학연계 교육시스템의 필요성 여부

구분	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
필요하다	235	84.2	163	91.6	400	87.0	34	91.9
필요 없다	43	15.4	11	6.2	55	12.0	2	5.4
무응답	1	0.4	4	2.2	5	1.0	1	2.7
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

〈표 21〉 산학연계 교육 프로그램별 분포(중복 응답)

프로그램	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
현장 전문가 멘토링	166	27.7	134	28.7	300	28.0	28	29.8
사서실습(3~4주 [2~3학점])	109	18.2	95	20.3	205	19.1	14	14.9
단기인턴십(2~3개월[6~9학점])	129	21.5	91	19.5	222	20.7	18	19.1
장기인턴십(6개월 [15학점 이하])	94	15.7	58	12.4	152	14.2	17	18.1
취업관련 특강	97	16.2	87	18.6	185	17.3	17	18.1
기타	5	0.8	2	0.4	7	0.7	0	0.0
합계	600	100.0	467	100.0	1,071	100.0	94	100.0

채용하더라도 즉시 현장 실무에 배치하기 어려워 여러 형태로 재교육을 실시하고 있으나 재교육에 소요되는 비용의 부담 등으로 어려움을 겪고 있는 실정이다. 따라서 대학에서는 사서실습 과목을 전공필수로 지정하고 실습기간을 표준화하는 등 사서실습을 의무화하고, 현장 밀착형 교육을 위하여 전문가 멘토링이나 인턴십 등을 확대할 필요가 있다.

#### 4.3.5 도서관(산학)연계 교육 프로그램이 필요 없는 이유

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자 중 대학의 문헌정보학과와 도서관(산학)연계 프로그램이 필요 없다고 판단하는 설문 응답자들을 대상으로 그 이유를 조사하였다. 그 결과 도서관 현장 사서들이 도서관(산학)연계 프로그램이 필요 없다고 판단하는 이유는 '기관의 인식 부족' 및 '계속 프로그램 부재'가 각각 25명(5.4%)이고, '인력 부족' 23명(5.0%), '시간이 없어서' 11명(2.4%), '기타' 5명(1.1%), '재원 부족' 4명(0.9%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 도서관 현장 및 유관기관 근무자들은 기관의 인식부족과 교육인력 및 교육에 필요한 시간이

부족한 등의 이유로 산학연계 교육 프로그램에 대해 부정적인 입장을 보이고 있는 것을 알 수 있다.

따라서 도서관 관계 당국에서는 도서관에서 예비사서들의 사서실습을 도서관 활동의 일환으로 인식할 수 있도록 정책적인 조치가 필요하며, 특히 사서실습 및 산학연계 교육 프로그램 시행시 교육의 효율성을 위하여 표준화된 교육내용 및 매뉴얼을 제작하여 도서관에서 활용할 수 있도록 제공하여야 한다(〈표 22〉 참조).

#### 4.3.6 사서직 직업분야 취업을 위한 구비 요건

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 문헌정보학과 재학생 및 졸업생이 향후 사서직 직업분야에 취업하기 위해서 갖추어야 할 요건에 대해 우선순위로 5가지를 선택해 줄 것을 요청하였다. 그 결과 도서관 현장에서 근무하고 있는 사서들이 판단하고 있는 사서직 직업분야에 취업하기 위해서 갖추어야 할 요건별 분포는 '인턴이나 실습' 365건(21.0%), '어학능력' 350건(20.1%), '각종 자격증 취득' 323건(18.5%), '경력관리' 303건(17.4%), '학업

〈표 22〉 산학연계 교육 프로그램이 필요 없는 이유

불필요 이유	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
시간이 없어서	4	1.4	6	3.4	11	2.4	0	0.0
계속 프로그램 부재	21	7.5	4	2.2	25	5.4	2	5.4
인력 부족	17	6.1	6	3.4	23	5.0	1	2.7
재원 부족	3	1.1	1	0.6	4	0.9	1	2.7
기관의 인식 부족	18	6.5	7	3.9	25	5.4	2	5.4
기타	4	1.4	1	0.6	5	1.1	0	0.0
무응답	212	76.0	153	85.9	367	79.8	31	83.8
합계	279	100.0	178	100.0	460	100.0	37	100.0

성적' 261건(15.0%), '봉사(사회기여)활동' 113건(6.5%), '기타' 19건(1.1%), '별다른 준비 없음' 6건(0.3%), '종교' 2건(0.1%) 등의 순으로 나타났다.

즉, 도서관 현장의 사서 및 유관기관 전문가들이 취업에 필요한 요건으로 판단하고 있는 5가지는 그 순위와 비율에 차이는 있지만 대부분 인턴 및 실습, 어학능력, 각종 자격증 취득, 경력관리, 학업성적 등이다. 특히 정규직으로의 취업을 준비 중인 비정규직은 인턴이나 실습, 경력관리, 각종 자격증 취득 등을 다른 요건에

비해 중요하게 판단하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 23〉 참조).

4.3.7 소속 기관의 사서직 입사 경쟁률

도서관 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자를 대상으로 소속 기관에서 가장 최근에 진행된 사서직의 입사 경쟁률을 조사하였고, 그 결과 최근의 평균 입사 경쟁률은 1대 29.73으로 조사되었다. 그러나 표준편차가 38.92에 이르는 등 각 기관마다 경쟁률은 크게 차이가 있는 것으로 조사되었다(〈표 24〉 참조).

〈표 23〉 사서직 취업을 위한 구비 요건

구비 요건	정규직		비정규직		계		유관기관	
	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
학업성적	182	16.5	77	12.2	261	15.0	20	14.6
어학능력	235	21.3	112	17.7	350	20.1	27	19.7
각종 자격증 취득	198	18.0	124	19.7	323	18.5	26	19.0
인턴이나 실습	221	20.1	142	22.5	365	21.0	28	20.4
경력관리	176	16.0	125	19.8	303	17.4	32	23.4
봉사(사회기여)활동	74	6.7	39	6.2	113	6.5	4	2.9
종교	1	0.1	1	0.2	2	0.1	0	0.0
별다른 준비 없음	1	0.1	5	0.8	6	0.3	0	0.0
기타	13	1.2	6	1.0	19	1.1	0	0.0
합계	1,101	100.0	631	100.0	1742	100.0	137	100.0

〈표 24〉 도서관 현장 및 유관기관 근무자 소속 기관의 사서직 입사 경쟁률

평균값	표준편차
29.73	38.92

#### 4.4 도서관 관련 유관기관의 사서직 현황

도서관 관련 유관기관의 사서직 현황과 향후 사서직의 취업 수요 여부를 확인하기 위하여 도서관 유관기관에 근무하고 있는 담당자를 대상으로 사서자격증 보유자의 인원 및 업무 비율, 해당 직장에서 사서자격증 보유자의 적정 인원 및 업무 비율 등을 별도로 분석하였다.

##### 4.4.1 도서관 관련 유관기관의 사서자격증 보유 비율

도서관 관련 유관기관 근무자를 대상으로 현재 근무하는 직장에서 전체 직원 중 사서자격증을 보유한 직원의 비율을 조사하였고, 그 결

과 도서관 관련 유관기관의 전체 직원 대비 사서자격증 보유 비율별 분포는 '10% 미만' 18명(48.6%), '10%~20% 미만' 9명(24.3%), 무응답 6명(16.2%), '20%~30% 미만' 2명(5.4%), '50%~60% 미만' 및 '80%~90% 미만'이 각각 1명(2.7%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 관련 유관기관에서 근무하고 있는 사서자격증 보유 인원은 전체 직원 대비 20% 미만이 대부분(72.9%)으로 나타났다. 즉, 도서관 관련 유관기관에서 근무하는 전체 직원 중 사서자격증을 보유한 사서직은 2명 이하인 것을 알 수 있다(〈표 25〉 참조).

##### 4.4.2 도서관 관련 유관기관의 사서자격증 보유 기준

도서관 관련 유관기관 근무자를 대상으로 현

〈표 25〉 도서관 유관기관의 전체 직원 대비 사서자격증 보유 비율

사서자격증 보유 비율	빈도	백분율(%)
10% 미만	18	48.6
10%~20% 미만	9	24.3
20%~30% 미만	2	5.4
30%~40% 미만	0	0.0
40%~50% 미만	0	0.0
50%~60% 미만	1	2.7
60%~70% 미만	0	0.0
70%~80% 미만	0	0.0
80%~90% 미만	1	2.7
90% 이상	0	0.0
무응답	6	16.2
합계	37	100.0

재 근무하는 직장에서 전체 직원 중에서 사서 자격증을 보유한 직원이 어느 정도인지를 조사 하였다. 그 결과 향후 도서관 관련 유관기관 전체 직원 중 사서자격증을 보유한 직원이 요구 되는 비율별 분포는 '10%~20% 미만' 11명 (29.7%), '20%~30% 미만' 10명(27.0%), '10% 미만' 6명(16.2%), '무응답' 5명(13.5%), '30%~40% 미만', '40%~50% 미만', '50%~60% 미만', '70%~80% 미만', '80%~90% 미만' 및 90% 이상이 각각 1명(2.7%) 등의 순으로 나타났다.

즉, 도서관 관련 유관기관에서는 향후 사서 자격증을 보유한 사서직의 수요 전문은 전체 직원 대비 30% 미만이 72.9%로 나타났다. 즉, 도서관 관련 유관기관에서는 직원 10명 중 3명 정도는 사서자격증을 보유한 사서직이 필요하다는 것을 알 수 있다(〈표 26〉 참조).

도서관 유관기관에서 근무하는 사서자격증을 보유한 사서직의 현황은 전체 직원 대비 20% 미만이 대부분(72.9%)인 반면, 요구되는 비율

은 30% 미만으로 조사되어 향후 도서관 유관기관의 사서직 취업에 대한 수요는 현재보다 10% 정도 높다고 예측할 수 있다.

#### 4.4.3 도서관 관련 유관기관의 사서자격증 보유자의 수행 직무 비율

도서관 관련 유관기관 근무자를 대상으로 현재 근무하는 직장에서 사서자격증을 보유한 직원이 수행할 수 있는 직무의 비율을 조사하였고, 그 결과 '10%~20% 미만' 11명(29.7%), '20%~30% 미만' 9명(24.3%), '10% 미만' 및 '무응답'이 각각 5명(13.5%), '40%~50% 미만' 4명(10.8%), '30%~40% 미만', '50%~60% 미만' 및 '80%~90% 미만' 이 각각 1명(2.7%) 등의 순으로 나타났다.

즉, 도서관 유관기관 근무자들의 43.2%가 사서자격증 보유자의 직무 수행 비율은 '20% 미만'으로 판단하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 27〉 참조).

〈표 26〉 도서관 유관기관의 전체 직원 대비 사서자격증 보유 기준

사서자격증 보유 비율	빈도	백분율(%)
10% 미만	6	16.2
10%~20% 미만	11	29.7
20%~30% 미만	10	27.0
30%~40% 미만	1	2.7
40%~50% 미만	1	2.7
50%~60% 미만	1	2.7
60%~70% 미만	0	0.0
70%~80% 미만	0	0.0
80%~90% 미만	1	2.7
90% 이상	1	2.7
무응답	5	13.5
합계	37	100.0

〈표 27〉 도서관 유관기관의 전체 직원 대비 사서자격증 보유자의 수행 직무 비율

사서자격증 보유자의 수행 직무 비율	빈도	백분율(%)
10% 미만	5	13.5
10%~20% 미만	11	29.7
20%~30% 미만	9	24.3
30%~40% 미만	1	2.7
40%~50% 미만	4	10.8
50%~60% 미만	1	2.7
60%~70% 미만	0	0.0
70%~80% 미만	0	0.0
80%~90% 미만	1	2.7
90% 이상	0	0.0
무응답	5	13.5
합계	37	100.0

## 5. 결론 및 제언

### 5.1 논의사항 및 결론

우리나라는 1931년에 조선교육회가 주관한 제 1회 강습회가 개최되면서 근대식 사서교육이 시작된 이후, 1966년부터 2012년 현재까지 75,780 명이 사서자격증을 발급받은 것으로 파악되고 있다(한국도서관협회, 2013). 최근 2010년부터 2012년까지 3년간의 연간 평균을 살펴보면 2,414 명의 사서가 양성되고 있다. 성별로는 남자가 451명, 여자 1,992명이다. 자격증 유형별로는 2급 정사서 1,606명, 준사서 725명, 1급 정사서 112명으로 파악되고 있다. 문제는 이들 대부분이 도서관 전문직(사서)으로 취업하기를 희망하고 있다는 것이다. 이들 중 50%정도만 도서관 사서직으로 취업한다고 하여도 연간 1천 2백여 개의 일자리가 관중별 도서관에 만들어져야 하나, 현실은 그렇지 못한 것이 취업의 구조적인 문제라고 볼 수 있다.

본 연구에서는 사서직의 고용실태현황 및 수요를 조사하기 위하여 국가도서관, 대학도서관, 공공도서관, 학교도서관, 전문도서관 등의 각종 도서관과 국가수준 유통기관, 도서관 유관기관 등을 대상으로 '인적사항', '도서관 현장의 고용실태', '도서관 현장의 사서직 교육 요구사항', '도서관 유관기관의 사서직 현황' 등 4가지 영역의 총 25개 항목에 대해 설문을 수행하였다.

응답된 결과를 바탕으로 도서관 현장에서 근무하고 있는 사서직 및 도서관 유관기관의 고용실태 현황 및 수요를 조사한 내용을 정리하면 다음과 같다.

#### 5.1.1 도서관 현장의 인적 특성

본 연구에서 나타난 사서직의 두드러진 특징은 크게 사서직이 여성에 편중된 성별 불균형 현상, 비정규직 증가, 그리고 도서관 분야 진출에 대한 높은 기대 등으로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 유관기관 응답자의 경우 남녀의 비율이 비슷하게 나타난 반면, 도서관 근무자의 성

별 비율은 남성은 20%, 여성은 80% 정도로 도서관 현장에 여성화 현상이 두드러지게 나타나고 있었다. 특히 비정규직 사서의 경우 남녀 구성이 1:9로 여성화 현상이 더욱 극심하게 나타나고 있다. 도서관에 근무하는 여성이 남성에 비해 상대적으로 높은 것은 일반적인 현상이지만 비정규직 사서의 경우, 여성의 비율이 극심하게 높은 현상을 보였다. 정규직을 구하기 어렵기 때문에 다수의 여성이 비정규직으로 취업하기 때문인 것으로 판단된다. 이러한 고용 불안정 현상은 단기적으로는 불안정 고용상태에 있는 여성사서에게만 국한되지만 장기적으로는 노동시장을 유연화시켜 노동시장에 전반적으로 고용 불안정 상태를 초래할 수 있다(도서관운동연구회 대학도서관운라인 소모임, 1999).

둘째, 도서관 및 유관기관 응답자들은 30~40대에 집중되어 있는 반면 20대는 10% 미만이다. 그러나 비정규직 사서의 경우, 20대가 절반 이상(51.1%)인 것으로 나타났다. 이것은 도서관 현장에 사서직으로 최초 진출 시 다수의 인원이 정규직보다는 비정규직 신분으로 진출한다는 것을 의미한다.

셋째, 도서관 및 유관기관 응답자들의 90% 이상이 문헌정보학(도서관학)을 전공하였고, 준사서 이상의 자격증 및 4년제 대학 학사학위 이상을 보유하고 있다. 이러한 이유로 대부분이 사서직 신분이며, 이들 중 70% 정도는 도서관의 단위 업무를 담당하고 있는 실무자이고, 30% 정도는 해당 과(팀)의 업무를 총괄하고 있는 관리자로서 근무하고 있다.

### 5.1.2 도서관 현장의 고용 실태

도서관 현장의 사서직 고용실태를 조사하기

위하여 도서관 현장에 근무하고 있는 사서를 대상으로 '직장의 종류', '직장의 위치', '현재 직장에서 수행하였던 업무와 현재 수행 중인 사서 업무', '현재 직장의 근무기간', '현재 연봉', '사서 고용환경에 대한 인식', '사서 취업 전망' 등을 분석하였다. 본 연구결과 나타난 도서관 현장의 고용실태는 다음과 같이 일곱 가지로 제시할 수 있다.

첫째, 본 설문연구에 응답한 응답자들의 분석 결과에 의하면, 도서관 및 유관기관 근무자들은 다양한 관종과 유관업체에 근무하고 있지만 대부분 도서관에 집중되어 있다. 아울러 도서관 관종을 구별하지 않고 비정규직을 고용하고 있는 것을 알 수 있으며, 특히 학교도서관(44.9%)과 대학도서관(28.1%)이 타 관종에 비해 비정규직의 의존도가 높게 나타나고 있다.

둘째, 도서관 및 유관기관의 지역적 분포는 서울시, 경기도, 인천시 등 역시 수도권에 집중되어 있다. 비정규직 사서는 서울시와 경기도에 특히 집중(77.5%)되어 있지만 비정규직 사서의 채용은 지역에 관계 없이 분포되어 있어 전국적으로 보편화된 현상이다.

셋째, 도서관 및 유관기관 근무자들은 도서관이 수행하고 있는 모든 영역의 업무를 수행했거나 수행하고 있다. 도서관 현장사서의 업무 영역을 정규직과 비정규직으로 구분하면 비정규직의 경우 '열람 및 대출업무', '분류목록업무', '참고봉사업무', '수서업무', '문화프로그램', '열람실관리' 등 6개 업무에 집중(63.2%)되어 있는 등 업무영역과 비율에 일부 차이가 있지만 비정규직 사서가 수행했거나 수행하고 있는 업무와 거의 동일한 것을 확인하였다.

넷째, 도서관 및 유관기관 근무자의 현 직장

근무기간은 1년부터 5년 이상으로 전체적으로 분포되어 있지만 정규직 사서는 5년 이상 장기근무자가 매우 많은(72.0%) 반면, 비정규직 사서의 근무기간은 2년 미만(48.7%)과 5년 이상(23.6%)으로 양극화되어 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서의 불안한 고용형태와 비정규직의 장기화가 고착화되고 있는 것을 확인하였다.

다섯째, 도서관 및 유관기관 근무자들의 연봉은 5백만 원부터 8천만 원까지 다양하게 분포되어 있지만 정규직 사서는 2천만 원~6천만 원 미만(62.0%)과 6천만 원 이상(31.5%)의 고액 연봉자들인 반면 비정규직 사서는 1천만 원~3천만 원 미만이 대부분(90.9%)이다. 비정규직 사서는 정규직과 동일한 업무를 수행하지만 정규직과의 임금격차가 매우 크게 나타나고 있다. 따라서 비정규직의 임금격차를 줄일 수 있는 정책적 방안이 시급하게 마련되고, 시행되어야 할 필요가 있다.

여섯째, 도서관 및 유관기관 근무자들은 정규직 일자리는 없으며, 비정규직 일자리는 매우 많다고 인식하고 있고, 향후 사서직은 점차 축소될 것으로 전망하고 있다. 이는 대학이나 공공기관 등에서 직원을 증원하지 않고, 정규직원의 퇴직 등의 결원을 충원하지 않으며 오히려 점차로 감축하는 것과 정규직원이 퇴직, 장기휴직 등의 공백을 비정규직으로 대체하고 있는 도서관계 전반의 현실을 반영한 것으로 판단된다.

### 5.1.3 도서관 현장 및 유관기관 근무자의 사서직 교육 요구사항

도서관 현장 및 유관기관 근무자들의 사서직 교육 요구사항을 파악하기 위해 도서관 현장 사

서 및 유관기관 근무자들을 대상으로 대학 교과과정의 적절성 여부, 대학의 교과과정에 추가할 내용, 도서관(산학)연계 교육시스템의 필요성 여부, 도서관(산학)연계 교육 프로그램, 도서관(산학)연계 교육 프로그램이 필요 없는 이유, 사서직 직업분야 취업을 위한 구비 요건, 소속 기관의 사서직 입사 경쟁률 등을 조사하였다. 본 연구결과로 나타난 도서관 현장 및 유관기관 근무자의 사서직 교육 요구사항은 다음과 같이 세 가지로 제시할 수 있다.

첫째, 도서관 및 유관기관 근무자들은 대학 문헌정보학과와 현재 교과과정이 사서직 업무를 수행하는 데 적절하기에 대하여 40% 정도가 '보통'으로 인식하고 있고, '적절하다'는 응답과 '적절하지 못하다'는 응답은 20% 정도로 비슷하게 나타났다. 또한 이들은 '전자정보 조직 및 서비스(디지털 및 웹 정보원 및 아카이빙 포함)'와 '문화프로그램 관련(도서관 문화행사, 프로그램기획 등)' 등을 도서관활동의 중요 내용으로 판단하고 있으며, 해당 내용이 대학의 교과과정에 교육에 추가되어야 한다고 인식하고 있었다. 특히 전자정보자원의 조직 및 서비스에 대한 수요가 높게 나타난 것은 이지원(2011)의 정보조직 사서직 역량 및 직무 분석연구에서 밝혀진 새로운 환경을 반영한 전자자원 관련 요구가 증가 결과와 일치하는 결과이다.

둘째, 도서관 및 유관기관 근무자 대부분은 대학의 문헌정보학과와 도서관(산학)연계 교육이 필요하다고 인식하고 있으며, 교육내용은 현장 전문가 멘토링, 단기인턴십, 사서실습 등을 제시하고 있다. 아울러 산학교육에 대해 부정적인 이유로 기관의 인식이 부족하고 계속교육 프로그램의 부재를 제시하고 있다. 따라서

산학교육의 안정적인 정착을 위한 도서관 협조를 유인할 수 있는 제도 마련 및 교육효과를 높이기 위한 교육 프로그램과 매뉴얼 등의 개발이 필요하다.

셋째, 최근에 시행된 도서관 사서직의 입사 경쟁률은 평균 1대 30 정도로 조사되었으며, 도서관 및 유관기관 근무자들은 사서직에 취업하기 위해서는 '인턴이나 실습', '어학능력', '각종 자격증 취득', '경력관리' 등을 중요 요건으로 판단하고 있었다.

5.1.4 도서관 관련 유관기관의 사서직 현황  
본 연구결과 나타난 도서관 관련 유관기관의 사서직 현황은 다음과 같이 두 가지로 제시할 수 있다.

첫째, 도서관 관련 유관기관 근무자들의 43.2%가 사서자격증 보유자의 직무 수행 비율은 '20% 미만'으로 판단하고 있고 현재 직장에서 사서자격증을 보유하고 있는 직원의 비율 역시 20% 미만이 대부분(72.9%)으로 나타났다.

둘째, 이들은 전체 직원 중 사서자격증 보유자는 30% 미만(72.9%) 정도가 적정하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 도서관 유관기관의 사서직 취업에 대한 수요는 현재보다 10% 정도 높은 것을 확인하였다.

## 5.2 향후 연구 제안

본 연구 결과를 기반으로 국가 및 도서관계, 그리고 문헌정보학계 차원에서 집중적으로 논

의되고 연구되어야 할 분야를 몇 가지 제시하면 다음과 같다.

첫째, 문헌정보학과 졸업생들은 사서자격증을 소지한 자격자들로서 기본적으로 사서자격제도가 가지고 있는 구조적 틀을 벗어날 수 없다. 따라서 사서자격제도가 사서직에 대한 질적 제고와 영역 확대가 우선적으로 이루어지도록 하여야 한다.

둘째, 사서자격제도의 개선은 양성체계의 개선을 기반으로 한다. 양성체계는 사서교육프로그램 인증, 표준교과목 지정 및 최소 이수학점 지정, 사서실습 및 인턴십 강화, 재교육을 위한 사서연수원건립 및 교육체계화를 들 수 있다. 따라서 이에 대한 구체적인 방안이 논의되어야 한다. 또한 문헌정보학계에서는 문헌정보학 핵심 교과목 명칭과 교수내용을 표준화하고, 전공 필수 과목의 지정, 전공 이수학점의 상향조정 등 교과과정의 개편을 고려하고 추진해야 할 것으로 판단된다.

셋째, 도서관법 개정안에는 비정규직 지원체계, 사서직 명칭 및 도서관명칭 사항, 사서배치 기준의 현실화 및 강제화, 모든 관종의 도서관 평가 의무화가 포함되어야 하며, 이에 대한 연구가 이루어져야 한다.

사서자격제도, 사서양성체계, 그리고 이를 뒷받침하는 도서관법에 대한 논의는 지금까지 끊임 없이 논의되어 왔지만, 본 연구결과와 현 시대의 정책방향 및 정보기술환경의 변화를 반영하여 다시 한 번 새롭게 논의될 필요가 있을 것으로 보인다.

## 참 고 문 헌

- 곽철완, 김선이, 김수정, 송재술, 윤명희 (2012). 공무원 총액인건비제에서 공공도서관 사서직 인력에 대한 고찰. 한국비블리아학회지, 23(3), 211-230.
- 교육부 (2013). Retrieved from [http://www.moe.go.kr/web/1087/site/contents/ko/ko\\_0118.jsp?selectId=1085](http://www.moe.go.kr/web/1087/site/contents/ko/ko_0118.jsp?selectId=1085) [인용 2013.5.7].
- 도서관운동연구회 대학도서관온라인 소모임 (1999). 긴급진단! 대학도서관의 질적 성장을 모색한다. 디지털도서관, 13(1), 39-47.
- 문화체육관광부 (2013). 문화가 있는 삶, 행복한 대한민국: 2013년도 문화체육관광부 업무계획. 서울: 문화체육관광부.
- 문화통계포털 (2013). Retrieved from <http://culturestat.mcst.go.kr> [인용 2013.5.4].
- 이지원 (2011). 정보조직 사서직 역량 및 직무 유형 분석. 정보관리학회지, 28(3), 47-64. <http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2011.28.3.047>
- 정현태, 김지홍, 송재술 (2010). 사서전문직 인력수급현황 및 고용확충방안 연구: 도서관 연구소 2010년도 자체연구 (도서관연구소 연구보고서 4). 서울: 국립중앙도서관 도서관연구소.
- 한국고용정보원 직업연구센터 (2012). 2013 한국직업전망. 서울: 고용노동부.
- 한국교육개발원 교육통계연구센터 (2011). Retrieved from <http://cesi.kedi.re.kr/index.jsp> [인용 2013.5.6].
- 한국도서관협회 (2012). 2012 한국도서관연감. 서울: 한국도서관협회.
- 한상근, 정운경, 장혜정, 김나라, 이종선 (2010). KRIVET 직업전망 지표 개발(2010). 한국직업능력개발원.

**• 국문 참고문헌에 대한 영문 표기**  
(English translation of references written in Korean)

- Culture statistics portal (2013). Retrieved from <http://culturestat.mcst.go.kr> [cited 2013.5.4].
- Han, Sang-Geun, Jeong, Yun-Kyungn, Chang, Hea-Jung, Kim, Na-Ra, & Lee, Jong-Sun (2010). Development of KRIVET occupation prospect index(2010). Seoul: Korea Research Institute for Vocational Education & Training.
- Job Research Center, Ministry of Employment and Labor Korea Employment Information Service (2012). 2013 Korea occupational outlook. Seoul: Ministry of Employment and Labor.
- Jung, Hyun-Tae, Kim, Ji-Hong, & Song, Jae Sul (2010). Study on manpower supply and demand

- situation and Employment promotion strategy. Seoul: Korea Research Institute for Library and Information. Retrieved from [http://www.nl.go.kr/krili/c2/page2\\_1.jsp](http://www.nl.go.kr/krili/c2/page2_1.jsp)
- Korean Library Association (2012). 2012 Korea Library Yearbook, Seoul: Korean Library Association.
- Kwak, Chul-Wan, Kim, Sun Yi, Kim, Sujoung, Song, Jae Sul, & Yoon, Myung Hee (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, Ji-Won (2011). An analysis on librarian competencies and job type in the organization of information. *Journal of the Korea Society for Information Management*, 28(3), 47-64. <http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2011.28.3.047>
- Library Movement Study Group, University Library Online Groups (1999). Emergency diagnosis! Seeking the qualitative growth of university library. *Digital Library*, 13(1), 39-47.
- Ministry of Culture, Sports & Tourism (2013). Cultural life, happy Korea. Seoul: Ministry of Culture, Sports & Tourism.
- Ministry of Education (2013). Retrieved from [http://www.moe.go.kr/web/1087/site/contents/ko/ko\\_0118.jsp?selectId=1085](http://www.moe.go.kr/web/1087/site/contents/ko/ko_0118.jsp?selectId=1085) [cited 2013.5.7].
- World-class Educational Policy Research institute Center for Education Statistics (2011). Retrieved from <http://cesi.kedi.re.kr/index.jsp> [cited 2013.5.6].

