

# 대학사서의 교수지위에 관한 연구

## A Study on Faculty Status for Academic Librarians

이 속 희(Sook-Hee Lee)\*

### 목 차

- |                    |                |
|--------------------|----------------|
| 1. 서론              | 4. 교수사서제의 발전요소 |
| 2. 대학사서의 역할과 교수지위  | 4. 1 직위체계      |
| 3. 교수사서제의 발전현황과 영향 | 4. 2 자격        |
| 3. 1 교수사서제의 발전과정   | 4. 3 평가        |
| 3. 2 교수사서제의 현황     | 4. 4 교육        |
| 3. 3 교수사서제의 영향     | 5. 결론과 제언      |

### 초 록

이 연구의 목적은 지식정보사회가 요구하는 전문사서직의 한 유형으로서 교수사서제의 의의와 적용의 문제 그리고 그 발전 요소들을 논의하는데 있다. 대학사서에게 교수지위를 부여하게 된 배경과 발전과정을 개관하고, 현재 교수지위를 부여하고 있는 미국의 현황을 중심으로 교수사서제가 대학도서관의 발전에 미치는 긍정적, 부정적 영향을 고찰하였다. 마지막으로, 대학도서관의 교수사서제가 적용, 발전되기 위해서 검토되어야 할 문제점들을 교수사서의 직위체계, 자격, 평가 그리고 교육의 측면에서 논의하였다.

### ABSTRACT

The purpose of the study is to define the concept of faculty librarian system and provide suggestions in developing the system as a professional mode suitable for academic librarianship. The background and development of the system were reviewed and the advantages and disadvantages of faculty librarian system were addressed along with the investigations of the current status of professor librarians in USA. Key issues related to a rank system, qualification, evaluation and education of faculty librarian were discussed in the light of implementing and promoting this system in domestic university libraries.

키워드: 대학도서관, 사서직, 대학사서, 교수지위, 교수사서

University library, Librarianship, Academic librarian, Faculty status, Faculty librarian, Professor librarian

\* 연세대학교 문헌정보학과 강사(sh2460@chol.com)  
논문접수일자 2005년 2월 14일  
게재확정일자 2005년 3월 9일

## 1. 서론

대학도서관은 학생과 교수의 학습과 연구 활동이 이루어지는 대학 내의 또 다른 대학기능을 수행하는 곳이다. 대학의 이념과 사명을 구현하는데 가장 중요한 지적자원이 되며 대학의 질을 가늠하는 척도가 되기도 한다. 도서관의 발전 없이는 학문의 발전이나 대학의 발전을 기대할 수 없기 때문이다. 그러나 이러한 대학도서관의 기능을 극대화하기에는 시설과 자료 그리고 직원의 질적, 양적수준 측면에서 많은 어려움을 안고 있는 것이 현실이다. 더욱이 대학도서관이 직면하고 있는 교육환경과 정보환경의 변화는 도서관의 존재 형태나 서비스 방식에 많은 변화를 가져왔고, 그 변화는 실제 도서관의 기능을 수행하고 있는 사서의 역할 변화로 이어져 대학사서직은 새로운 위기와 변화의 기회를 맞이하고 있다.

장서 중심의 서비스 이외에 전자정보원의 접근 능력이 강화된 정보이용환경은 사서의 정보원에 대한 평가와 체계적인 이용안내 및 지도의 기능을 부각시켰으며, 정보량의 급증, 학문과 지식의 세분화, 언어의 다양성 그리고 학문간 연관성의 증대로 특징지어지는 대학도서관의 환경 변화는, 이용자요구의 변화를 분석하고 해석하며 그것을 바탕으로 전문화된 주제별 서비스나 이용자 교육 프로그램을 개발할 수 있는 사서의 언어 능력과 주제지식 그리고 전문기술의 중요성을 강조하게 되었다.

이와 같이 앞으로 대학사서가 수행하게 될

역할은 대학의 연구와 교육활동을 지원하기 위한 학문적 소양 이외에도 정보와 지식의 중요성에 대한 사회의 인식과 기대에 부응하기 위한 역할변화로 확장되고 있다. 단순히 정보의 접근과 이용을 돕는 역할에 그치지 않고 정보의 문제를 분석하고 해결하는 방법에서부터 새로운 지식과 정보의 생산을 위한 연구의 방향까지도 제시해 줄 수 있는 고도의 역량과 자질을 요구하고 있는 것이다. 사서의 자격과 교육수준 또한 그 업무의 난이도와 역할의 중요성에 따라 더욱 세분화 될 것으로 보인다.

따라서 대학도서관의 조직내외부의 환경 변화를 능동적으로 수용하고 대처하기 위한 사서의 지식과 기술 측면에서의 질적 변화는 필연적인 것이며 그 변화는 사서의 역량을 최대한 발휘할 수 있고 전문성을 기여할 수 있는 그리고 그에 대한 적합한 지위를 보장받을 수 있는 대학사서직의 확립으로 발전되어야 할 것이다.

교수사서(Faculty librarian)<sup>1)</sup>는 대학사서가 수행하는 역할의 중요성을 인식하고 그 역할에 맞는 지위를 보장하기 위해 사서에게 교수지위를 부여한 대학사서직의 한 유형이다. 미국의 대학 및 연구도서관을 중심으로 적용되고 있는 교수사서제는 교수지위의 권한과 책임의 부여로 사서의 업무성과가 향상되었을 뿐만 아니라 정서적 정체성에도 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가되고 있다. 그러나 다른 한편으로는, 과연 사서의 임무나 책임이 교수와 동일한 권리를 보장할 만큼 충분히 학술적이고 전문적인 것인가에 대한 회의적인 비판도 제기되고 있는 가운데

1) '교수지위를 지닌 사서(Faculty status librarian)'를 의미하며 'Professor librarian'으로 불리기도 한다. 'Teaching faculty'(학과교수)에 상응하는 의미로 'Library faculty'(도서관교수)라는 용어가 사용되기도 한다. 이 글에서는 '교수사서'라는 용어로 직역하여 사용하였다.

데 대학사서직의 질적 수준을 강화하기 위한 대표적인 지위체제로 발전하고 있다.

이 연구는 앞으로 지식정보사회에서 대학도서관의 기능을 효율적으로 수행하는데 요구되는 대학사서직의 한 지위체제로서 교수사서제의 의의와 문제를 다루고자 하였다. 대학사서에 게 교수지위를 부여하게 된 배경과 대학사회의 전문직으로서 교수사서가 갖는 의미를 살펴보고, 1970년대 이후의 미국의 현황을 중심으로 교수사서제가 대학도서관의 발전에 미치는 긍정적, 부정적 영향을 고찰하며, 교수사서제의 적용과정에 고려해야 할 문제점들을 논의하였다. 대학사서에 게 교수지위를 부여하고 있는 사례는 미국 이외에 캐나다와 중국에서도 찾아볼 수 있지만 이 연구에서는 미국의 교수사서제에 대한 문헌 연구로 연구의 범위를 제한하였다.

국내의 경우, 현재 대학사서에 게 교수직위를 부여하고 있는 대학도서관은 거의 없으며, 교수사서제에 관한 구체적인 논의 또한 미흡한 편이다. 대학사서의 역할과 전문사서직의 문제를 다루고 있는 논문들을 통해 사서의 교수지위에 관한 내용들이 언급되어 있고(최정태 1978; 한상완 1993; 정현대 1997), ALA(American Library Association; 미국도서관협회)와 ACRL(Association of College and Research Libraries; 미국대학 및 연구도서관협회)에서 개발한 미국 대학사서의 교수지위에 관한 기준과 지침이 소개된 바 있다(이병목 1992a; 이병목 1992b).

급변하는 정보환경 속에서 부족한 인력과 재정 그리고 양질의 정보서비스라는 문제를 동시에 해결해야 하는 국내 대학도서관의 현실을 감안해 볼 때, 사서의 지위 향상에 관한 교수사

서제의 논의는 다소 시기상조일 수 있다. 그러나 대학사서의 역할 변화가 요구되고 있고 대학사서직을 보다 확고한 전문직으로 인식시키고 확장시킬 수 있는 기회의 수단이 필요하다면 교수사서제가 그 선택의 하나일 수도 있을 것이다.

## 2. 대학사서의 역할과 교수지위

사서에 게 부여되는 교수지위란 다른 일반교수들과 동등한 대우와 기회를 얻는 수단이 되며 여기에서 동등함이란 대학과 도서관 기구의 참여, 연구비 수혜, 높은 보수, 휴가, 승진, 종신채직 등 교수직의 것과 동일한 기준이 적용되고 평가된다는 것을 의미한다. 즉, 교수지위를 부여받은 교수사서는 교수직위의 봉급과 승진체계를 적용받게 되며, 의사결정권이나 종신채직권과 같은 권한을 갖게 된다. 한편, 교수지위에 따르는 책임으로서 전통적인 도서관 업무 이외에 정규과정의 이용자 교육을 강의하며 문헌정보학이나 도서관의 발전에 기여하는 연구와 학술활동을 수행하게 된다.

대학사서에 게 이러한 교수지위를 부여해야 하는 근거는 사서의 책임과 역할이 본질적으로 교육적인 것이며 그것이 교수의 역할과 유사하다는데 있다(Applegate 1993, 158). 사서와 교수가 수행하는 역할과 기능이 동일하다면 지위나 그에 따른 권한과 책임도 동등하게 보장되어야 할 필요가 있기 때문이다.

교수와 사서가 수행하는 기본적 임무에 따라 그 기능을 구분하면, 교수는 교육과 연구에 종사하고 사서는 서비스에 종사한다고 할 수 있

다. 교수의 주 기능은 교육을 통해 학생들에게 지식을 전달하는 것이고 사서의 주 기능은 도서관 서비스를 통해 교육을 지원하는 것이다. 교수의 역할을 좀더 구체적으로 살펴보면, 교수는 교육자로서 학생들에게 지식과 기술을 강의하고 학생들을 지도하며, 학자로서 새로운 지식의 창조, 연구 수행, 저술 활동, 전문적 자질 향상을 위한 전문학술 단체의 활동 등 학문 연구와 전문직 활동을 수행하고, 봉사자로서 자신이 획득한 전문지식을 적용하여 대학과 사회에 봉사하는 역할을 수행한다.

한편, 대학사서는 그동안 지식의 전수와 획득 그리고 그 지식의 응용이라는 대학의 목표를 실현하는데 중요한 지적 기여를 해 왔다. 교수와 학생의 연구 및 교육활동에 필요한 학술 정보를 제공해 주기 위해 정보를 수집하여 조직하고, 교과과정의 효율적으로 진행될 수 있도록 강의와 관련된 주제별 정보서비스를 제공해 왔으며, 때로는 연구프로젝트에 직접 참여하여 조사연구에 필요한 정보를 안내해 주는 역할을 수행해 왔다. 또한, 대학도서관은 학생들이 졸업 후 직면하게 될 정보이용 환경의 모델을 제공하는 교육의 장으로서 사서는 이용자의 정보이용능력을 신장시키기 위한 다양한 이용자 교육을 실시해 왔다.

사서와 교수가 수행하는 역할과 기능이 동일하다면 이와 같은 사서직의 활동과 교수직의 강의와 학술활동 및 봉사활동과의 비교가 가능해야 할 것이다. 사서직은 학술정보를 조직하여 대학내외의 이용자들에게 서비스를 제공하는 서비스 전문직으로서 사서의 봉사 활동은 일반교수의 봉사자로서의 역할에 해당된다 할 수 있다. 그러나 정보서비스나 정리업무, 장

서개발, 그리고 도서관에서 이루어지는 공식적, 비공식적 이용자 교육과 같은 사서의 일상적인 업무들이 일반교수의 학술활동이나 강의에 상응하는 활동임을 설명하고 이해시키는 데에는 어려움이 따른다. 대부분의 일반교수들에게 사서의 역할은 단순한 기술업무로 여겨지고 있으며 사서직을 사무직으로 보는 시각이 지배적이기 때문이다.

따라서 사서의 교수지위에 대한 타당성을 설명하기 위해서는 무엇보다 사서직의 업무를 일반교수들에게 학술적이고 전문적인 활동으로 이해시킬 수 있는 표현의 수단이 필요하다. 이러한 수단의 필요성을 인식한 ACRL 위원회에서는 대학사서의 역할이 교수직으로 정의될 수 있는 근거를 설명하기 위한 특별조사위원회를 구성하였고, 일반교수의 학술활동으로 여길 수 있는 사서직의 구체적인 업무들을 정의하는 보고서를 작성하도록 하였다(ACRL Task force 1998). 이 보고서에서는 Ernest Boyer(1990)의 *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professorite*에 언급되어 있는 4가지 유형의 교수직의 학술활동을 근거로 교수직의 책임에 상응하는 사서의 업무를 기술하고 있다. 교수직의 학술활동을 첫째, 특정 분야의 지식 발전에 기여하며(inquiry), 둘째, 교과과정을 구성하면서 지식을 통합하고(integration), 셋째, 강의와 같은 지적 업무를 통해 지식을 전달하며(teaching), 넷째, 직면하는 문제 해결을 위해 지식을 응용(application)하는 행위로 구분한 후, 사서가 수행하는 업무의 상당 부분이 이 범주에 포함되어 있음을 인식시켜 주기 위해 유형별 학술활동에 해당하는 사서의 업무를 다음과 같이 설명하고 있다.

- 지식발전 - 사서는 도서관 서비스라는 일상 업무를 통해 광범위한 질적, 양적 연구 방법론을 적용하면서 각 학문분야의 지식 베이스를 발전시키고 있다. 여기에는 인용 문헌 분석, 정보이용행태 분석, 효율적인 정보의 조직과 정보검색 방법론의 설계, 도서관 서비스의 효율성 평가 방법의 개발, 이용자와의 커뮤니케이션 유형과 영향 요인 분석 활동이 포함된다.
- 지식통합 - 사서는 도서관 업무를 수행하면서 다른 분야의 이론과 지식을 적용하고 있다. 효과적인 교육설계를 위해 학습이론을, 그리고 이용자-사서간의 정보면담의 효율성을 개선시키기 위해 커뮤니케이션 이론을 적용한다. 도서관 이용자와 직원을 위한 공간 설계를 위해 인간공학기술의 이론을 토대로 하며, 문헌보존기법을 적용하여 다음세대 이용자의 정보이용 권리를 보호한다. 이용자의 정보요구를 해석하고 분석하여 이용자의 연구 전략 수립을 지원하며 동료교수에게 저작권이나 교육 목적의 공정한 이용법에 관하여 자문한다.
- 지식전달 - 강의는 대학사서직의 가장 두드러지는 특징으로서 사서는 이용자의 정보원 식별과 평가, 이용 능력을 향상시켜

주기 위해 도서관 이용교육을 제공하고 있다. 특정 정보 요구에 가장 적합한 탐색 전략을 수립하고, 정보원의 신뢰성과 최신성을 평가할 수 있는 교육내용과 기법을 개선, 발전시키는 활동을 한다.

- 지식응용 - 사서는 지식발전과 지식통합, 그리고 지식전달의 경험을 통해 획득한 이론과 지식을 대학사회 구성원의 연구와 학습의 요구를 충족시키는데 응용하고 있다.

이상의 학술활동의 유형에 따른 교수직과 사서직의 비교 결과를 정리하면 <표 1>과 같다. 교수직과 사서직의 역할 비교는 강의와 연구과정의 참여자로서 사서가 교수지위의 필수적 기준에 해당하는 역할들을 충분히 수행하고 있으며, 사서직 기능의 정체성 측면에서 사서가 교수지위에 따른 책임과 권한을 수행하는데 부족함이 없음을 보여 준다.

### 3. 교수사서제의 발전현황과 영향

#### 3.1 교수사서제의 발전과정

공식적으로 문헌정보학 교육이 시작되었던

<표 1> 교수직과 사서직의 학술활동 비교

교수직	학술활동의 유형	사서직
연구와 저술	지식발전(Inquiry)	인용문헌연구, 정보이용행태분석, 정보조직과 검색 시스템의 설계, 정보 서비스 효율성 평가, 커뮤니케이션 유형 및 요인 분석
교과과정 구성	지식통합(Integration)	교육설계와 학습이론, 정보면담과 커뮤니케이션 이론, 도서관 건축과 인간공학, 장서관리와 문헌보존처리
강의	지식전달(Teach)	도서관 이용교육
새로운 문제 해결	지식응용(Application)	학습과 연구과정의 정보요구 해결

19세기 중엽, 미국 대학도서관의 전임제 사서들은 소수에 불과했고, 도서관의 직원 대다수가 시간제였으며, 장서관리와 개발의 책임은 교과과정을 담당하고 있던 교수들에게 있었다. 19세기 후반에 이르러 도서관의 역할과 책임이 점차 커지게 되자 전임제 사서의 역할이 세분화되기 시작했고, 대학사회에서 사서의 지위를 정립해야 한다는 문제가 대두하기 시작했다. 1911년에는 ALA의 도서관장 회의를 통해 교수와 동일한 지위가 사서에게 부여되어야 한다는 인식을 확인했으며, 컬럼비아 대학에서는 최초로 사서에게 교수지위를 공식적으로 부여하였다. 문헌정보학 교육이 대학원 과정의 전문직 학문으로 확립되었던 1951년 이후 사서는 자연스럽게 대학교수진의 구성원이 되었고, 1960년대에 이르러서는 사서에게 교수지위를 부여하는 대학도서관들의 수가 본격적으로 증가하기 시작했다(Bloch et al 1977, 4-5). 그리고 그 이후의 교수사서제의 적용과 발전 과정에는 ALA의 활동이 큰 영향을 미쳤다.

대학사서의 교수지위에 대한 중요성을 널리 인식시키고 공식적으로 인정하기 위한 다양한 활동들이 ALA를 중심으로 전개되었는데 교수사서제의 발전을 위한 기준과 지침의 개발은 그 대표적인 활동의 예라 할 수 있다. 1971년 ACRL과 ALA는 '대학사서의 교수지위 기준(Standards for Faculty Status for College and University Librarians)'을 채택하고 모든 고등교육기관에 이 기준을 적용하도록 촉구하였다(ACRL 1974). 이외에도 ACRL에서는 사서의 교수지위를 지지하고 그 개념을 정의하기 위해 다음과 같은 문서들을 개발하였다.

- ACRL. 1977. 대학사서의 선발과 임명을 위한 지침과 절차(Guidelines and Procedures for Screening and Appointment of Academic Librarians)
- ACRL AAUP AAC. 1972, 2002. 대학사서의 교수지위에 관한 공동성명서(Joint Statement on faculty Status of College and University Librarians)
- ACRL. 1987. 대학사서의 임명, 교수직위의 승진 및 종신제직권의 기준과 절차에 관한 모범문서(Model Statement of Criteria and Procedures for Appointment, Promotion in Academic Rank, and Tenure for College and University Librarians)

ACRL은 또한 1990년, ACRL의 기준을 채택하는 대학도서관을 위해 '대학도서관의 교수지위 지침(Guidelines for Academic Status for College and University Libraries)'을 별도로 작성하여 공포했으며, ACRL의 ASC(Academic Status Committee; 교수지위위원회)에서는 사서들의 교수지위와 직위 그리고 종신제직권을 지지한다는 성명을 발표하고 이를 2002년 재승인 하였다(ACRL 2002).

한편, 1971년에 제정되었던 ACRL의 기준은 1992년과 2001년, ACRL과 AAUP(The American Association of University Professors; 미국대학교수협회)가 공동으로 참여한 가운데 개정되었으며 특히 2001년의 개정에서는, 대학의 다른 부서에서 인식하는 교수사서와 일반교수의 차이를 최소화할 수 있도록 기준의 용어 사용에 세심한 주의를 기울인 개

정작업이 이루어졌다(ACRL 2001). 사서의 교수지위에 대한 조건을 9가지 항목으로 나누어 기술하고 있는 ACRL의 기준 내용을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 전문직의 책임(Professional responsibilities)

사서는 전문직 업무를 수행하는데 있어서 독자적인 판단을 내릴 수 있어야 한다. 사서의 업무성과는 해당기관의 기준에 근거하여 정기적으로 엄격하게 평가되어야 한다. 이 평가는 사서의 업무성과와 서비스, 그리고 학술활동의 결과물을 확인할 수 있는 동료심사위원회가 수행해야 한다.

(2) 도서관 기구(Library governance)

사서는 대학 내 다른 교수진과 동일한 구조의 도서관 기구에 참여해야 한다.

(3) 대학 통치기구(College and university governance)

사서는 다른 교수진과 마찬가지로 대학이사회 또는 그에 준하는 집단의 구성원으로서 자격을 부여받아 동일한 수준의 대표권을 가져야 한다.

(4) 보수(Compensation)

사서의 보수는 다른 교수진의 봉급 체계와 동일하게 적용되어야 한다. 사서의 봉급체계는 계약기간에 맞게 조정할 수 있어야 한다. 모든 사서는 대학의 봉급 규정에 따라 문서계약을 체결해야 한다.

(5) 종신제직(Tenure)

사서는 종신제직 규정의 대상이 되어야 한다.

(6) 승진(Promotion)

사서는 대학 규정에 따라 그들의 학문적 성과와 전문직 효율성(업무성과, 봉사, 학술활동)에 근거하여 승진할 수 있다. 승진 절차는 기본적으로 동료심사제를 근거로 해야 한다.

(7) 휴가(Leaves)

사서의 연구 휴가나 안식년 휴가는 대학 규정에 따라 적용되어야 한다.

(8) 연구개발비(Research and development funds)

사서는 대학 규정에 근거하여 연구비와 전문직 개발비를 지원받을 수 있어야 한다.

(9) 학문의 자유(Academic freedom)

사서는 다른 교수진과 마찬가지로 학문의 자유를 보호받아야 한다. 개인적이든 조직적이든 어떤 유형의 검열도 허용될 수 없다. 모든 사서들은 그 내용에 상관없이 자유로운 정보 접근이 가능해야 한다.

### 3. 2 교수사서제의 현황

대학사서의 교수지위에 대한 ACRL의 기준이 공포된 이후 교수사서제는 지난 30여 년 동안 끊임없는 논의의 대상이 되어 왔으며, 그 기준의 타당성과 적용의 합리성에 대한 불확실성은 교수사서제가 기관마다 서로 다른 의미와 모습으로 발전하게 된 요인이 되었다. 교수사

서제의 현황을 살펴볼 수 있는 연구들 역시 조사대상 기관의 특성과 지역, 규모에 따라 다양한 결과를 보이고 있어 교수사서의 비율에 대한 총체적인 파악은 어렵다. DePew(1983)의 연구에서는 사서에게 교수지위를 부여하고 있는 대학기관이 79%인 것으로 보고 되고 있으며, 51명의 대학사서를 대상으로 한 Benedict(1983)의 연구에서는 61%의 사서들이 교수지위를 보유하고 있는 것으로 나타났다. 138개 대학 및 연구도서관을 대상으로 한 Mitchell과 Swieszkowski(1985)의 연구에서는 36%의 기관이 사서에게 교수지위를 부여하고 있는 것으로 분석되었는데 그중 사립기관과 국공립기관의 비율이 12%:88%로 나타나 기관의 성격에 따라 교수사서의 비율에 차이가 날 수 있음을 보여 주었다.

교수사서제의 전반적인 발전 현황을 살펴볼 수 있는 가장 대표적인 연구는 1990년 ACRL의 ASC에서 수행한 연구일 것이다(Lowry 1993). 이 연구에서는 사서의 지위를 교수직(faculty

status)과 준교수직(academic status)<sup>3)</sup> 그리고 전문직(professional status)<sup>4)</sup>으로 구분하고 500개의 대학기관을 대상으로 교수지위의 부여 여부를 설문조사하였다. <표 2>에 나타난 결과를 보면, 370개의 응답기관 중 약 67%에 해당하는 248개 기관이 사서에게 교수직을 부여하고 있는 것으로 분석되어 있다. 준교수직 사서의 비율(7.3%)까지 합하면 약 74%의 기관들이 ACRL의 기준에 준하는 교수지위를 사서에게 부여하고 있다고 할 수 있다. 이 결과는 1980년에 수행되었던 ACRL의 기관별 교수지위의 부여 비율이 연구 및 박사학위 부여기관 30%, 종합대학교 34%, 4년제 일반대학 26% 그리고 2년제 대학 72%였던 결과와 비교할 때, 교수사서의 비율이 꾸준히 증가해 왔음을 확인시켜 준다(ACRL 1981).

<표 3>에서는 1970년대와 1980년대에 나타난 교수지위의 변화를 살펴볼 수 있다. 370개 기관 중 75개 기관에서 사서의 지위 변화가 있었고, 그 중 44개 기관은 교수지위를 획득한 반

<표 2> 기관별 교수지위 부여 현황<sup>2)</sup>

기관 구분	교수직	준교수직	전문직	사무직	합계
연구/박사학위부여기관	15(53.57)	7(25.00)	6(21.43)	0(0.00)	28(7.57)
종합대학교	65(77.38)	5(5.95)	11(13.10)	3(3.57)	84(22.70)
4년제 일반대학	49(56.98)	11(12.79)	26(30.23)	0(0.00)	86(23.24)
2년제 대학	119(69.19)	4(2.33)	46(26.74)	3(1.74)	172(46.49)
합계	248(67.03)	27(7.30)	89(24.05)	6(1.62)	370(100.00)

2) 이 표는 C. B. Lowry, "The Status of Faculty Status For Academic Librarians: A Twenty-year Perspective," *College & Research Libraries* 54(2) (1993), p.165에서 발췌한 것임.  
 3) 교수지위의 책임과 권한을 지니고 있지만 종신재직과 일반교수의 직위체계를 적용하지 않는다는 점에서 교수직 사서와 구별된다. 교수지위라는 의미에 교수직 사서와 준교수직 사서를 구분하지 않고 모두 포함시켜 사용하는 경우도 있다.  
 4) 교수지위가 부여되지 않는 전문직 사서는 교수직위의 책임과 권한이 없으며 평가는 도서관 업무 수행 능력을 근거로 한다.



면 26개 기관은 교수지위를 포기한 경우에 해당된다. 시기별 지위 변화의 흐름을 살펴보면, 1970-1974년 사이에는 교수지위의 포기과 획득의 비율이 33%:66%이고, 1985-1989년 사이에는 41%:48%로 나타나 사서에게 교수지위를 부여하는 비율이 꾸준히 증가했으나 1980년대 후반부터는 그 증가율이 감소하는 추세를 보였음을 알 수 있다(Lowry 1993).

교수사서제의 발전은 교수지위의 조건들이 어떻게 적용되고 있는지를 분석한 연구결과를 통해서도 살펴볼 수 있다. 1999년 ACRL에서는 사서에게 교수지위를 부여하고 있는 대학도서관들을 대상으로 교수지위의 적용 현황을 조사하였다(Cary 2001). 교수지위의 구성요소

들에 대한 명확한 정의가 없기 때문에 ACRL의 기준에 명시된 9가지의 항목들을 교수지위의 요건으로 간주하고 각 조건이 어느 정도 충족되고 있는지를 분석하였다. 그 결과를 정리해 놓은 <표 4>를 보면, 대다수의 대학기관들이 완벽하게 또는 부분적으로 교수지위의 조건들을 잘 충족시키고 있으나 사서들이 부여받지 못하고 있는 조건들도 있음을 알 수 있다. 거의 모든 기관에서 완벽하게 적용되고 있는 교수지위의 조건은 학문의 자유로서 부분적으로 또는 전적으로 보장되는 비율이 99.7%에 이른다. 휴가와 연구비 지원 항목도 일반교수와 거의 동등하게 적용되고 있으며 특히 연구 프로젝트와 전문직 개발을 위한 연구비 지원(71.4%)

<표 3> 교수지위의 변화<sup>5)</sup>

지위 변화	1970-1974	1975-1979	1980-1984	1985-1989	합계
지위 포기	3(33.33)	4(25.00)	7(33.33)	12(41.38)	26(34.67)
지위 획득	6(66.67)	11(68.75)	13(61.90)	14(48.28)	44(58.67)
기타	0(0)	1(6.25)	1(4.76)	3(10.35)	5(6.66)
합계	9(12)	16(21.33)	21(28.00)	29(38.67)	75(100.00)

<표 4> 교수지위 조건의 적용 현황(%)<sup>6)</sup>

구분	전문직책임	도서관기구	대학기구	보수	종신제직	동료심사제	휴가	연구비	학문의 자유
전혀 적용되지 않음	24.7	21.5	30.4	43.3	35.5	35.2	21.1	13.0	0.3
부분적 적용	29.2	25.7	39.1	18.1	20.9	19.4	40.0	15.6	91.6
완벽하게 적용	46.1	52.8	30.5	38.6	43.6	45.4	47.9	71.4	8.1
도서관수	802	879	800	842	845	826	835	797	976

5) 이 표는 C. B. Lowry, "The Status of Faculty Status For Academic Librarians: A Twenty-year Perspective." *College & Research Libraries* 54(2) (1993), p.171에서 발췌한 것임.

6) 이 표는 Shannon Cary, "Faculty Rank, Status, and Tenure for Librarians: Current Trends." *College & Research Libraries News* 62(5) (2001), p.511에서 발췌한 것임.

은 일반교수와 거의 동등하게 보장되고 있는 것으로 나타나 있다. 일반교수와 동등하지 못하다고 여기는 조건들을 살펴보면, 보수가 가장 낮은 비율(43.3%)을 보이고 있고, 종신제직과 동료심사제 항목 역시 상당수의 사서들이 일반교수들과 동등한 대우를 받지 못한 것으로 표현되어 있다. 한편, 교수지위의 조건 중 충족 정도가 가장 낮게 평가된 보수 항목은 기관의 특성에 따라 더 큰 차이를 보인 것으로 보고 되었는데, 준학사학위 수여기관에서는 전적으로 또는 부분적으로 교수와 동등한 봉급체계를 적용하고 있다는 비율이 75.7%로 나타난 것과 비교하여 학사학위 수여기관은 48.4%에 지나지 않아 학사학위 수여기관의 교수사서들이 가장 불평등한 대우를 받고 있는 것으로 분석되었다.

1970년대부터 1990년대 후반에 이르는 미국의 교수사서제의 발전 현황을 살펴보면, 교수사서제의 적용에 대한 대학사회의 의견이 일치하지 않은 가운데서도 많은 수의 기관과 사서들이 교수지위의 권한과 책임을 수용하고 있음을 알 수 있다. 그러나 교수지위를 포기하는 기관들이 있고 교수지위를 부여하는 기관들 중 교수지위에 따른 조건들을 제대로 충족시키지 못하고 있는 기관들이 있다는 점들을 고려해 볼 때, 교수사서제의 유지와 발전에 영향을 미치는 요인들에 대한 분석과 그 해결 방안이 마련되어야 할 것으로 보인다.

### 3. 3 교수사서제의 영향

교수지위의 효과는 대학사서에게 더 높은 보수와 종신제직의 특전을 보장하는데 그치지 않았

다. 교수사서제는 개개인의 사서뿐 아니라 도서관과 대학의 발전에도 여러 가지 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가되고 있다(Hoggan 2003, 433-436).

무엇보다 교수지위는 사서의 이미지 개선과 대학사회 내 사서의 인지도를 높이는 결정적 요인이 되고 있다. 교수사서가 도서관과 대학기구의 위원회에 참석하게 됨으로써 도서관과 대학의 중요한 정책 및 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 기회를 갖게 되었으며, 다른 교수들에게 동료로 인식되는 계기가 되었을 뿐 아니라 이전보다 더 나은 상호협력의 관계를 유지할 수 있게 되어 결과적으로 이용자 교육과 같은 사서와 교수 간의 긴밀한 협력이 요구되는 업무의 효율성을 향상시켰다.

또한, 교수사서는 교수지위가 가져온 긍정적인 영향의 하나로서 수준 높은 개인의 성장을 지적하고 있다. 연구와 전문직 활동에 참여함으로써 교수사서는 변화와 개혁에 더 민감해지고 더 잘 대처할 수 있는 능력을 기를 수 있게 되었다(Montanelli and Stenstrom 1986, 482-485). 끊임없이 새로운 기술을 도입하고 정보이용과 접근의 문제를 해결해 나가야 하는 사서에게 변화에 민첩한 적응 능력은 매우 중요한 자질이 된다. 연구 활동을 통해 사서는 변화에 적응하고 문제를 해결하는 방법과 지식을 체계적으로 축적해 나갈 수 있게 된 것이다. 연구비와 회의 참가비의 지원, 전문 활동이 교수사서가 수행하는 업무의 일부로 인정된 점 또한 사서가 더 많은 전문직 개발의 기회를 갖게 한 요인이 되었음을 간과할 수 없을 것이다.

교수사서제의 효과는 직무만족도에서도 확인된다. 대학사서의 직무만족도를 조사한 한

연구결과를 보면, 교수지위가 있는 사서의 만족도가 교수지위를 지니지 않은 사서보다 더 높은 것으로 나타났다(Horenstein 1993). 교수사서로서 도서관의 기획과 결정과정에 더 많이 참여한다는 인식이 높은 직무만족도를 가져 온 것이다. 대학기구에 참여할 수 있는 권한의 부여는 도서관의 기능을 원활하게 수행하기 위한 정책을 건의할 수 있다는 신분상의 혜택뿐 아니라 대학의 중요한 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 조직의 일원으로서 자긍심을 느끼게 하는 정서적인 측면에서의 효과도 큰 것으로 해석된다.

이밖에 교육과 강의의 목표의식이 강한 사서들에게 교수지위는 그 목적을 달성하는 중요한 수단이 되고 있으며, 사서의 전통적인 교육기능이 제대로 수행될 수 있는 최선의 장치로 여겨지고 있다.

이상의 교수사서제의 장점을 종합해보면, 교수지위는 대학 내 사서의 인지도를 높이고 개인의 성장수준을 향상시켰으며, 직무만족도를 높이고 사서의 고유한 교육기능을 제대로 수행할 수 있도록 함으로써 도서관과 대학의 효율성에 긍정적인 효과를 가져 온 것으로 평가할 수 있다. 그러나 교수사서제가 이렇듯 긍정적인 측면들만 가지고 있는 것은 아니다.

일반교수들은 대학교육에 미친 사서의 기여도 측면에서 사서에게 교수지위를 부여하는 것이 합리적이라고 생각하지만, 사서의 불완전한 강의와 학술활동을 이유로 들어 실제 교수지위를 부여하는 것에는 이의를 제기하고 있다. 사서의 기능은 교수의 기능과 전적으로 다르며 사서에게 교수직이란 경제적인 이익 이외의 별다른 의미가 없다고 주장한다(Shapiro 1993).

교수지위의 획득이 종종 사서의 역할 수행에 혼란을 주며, 연구와 논문발표의 책임 수행에 치중하다 보면 도서관 서비스의 질을 위협하게 되고 나아가 교육과정에서 차지하고 있는 도서관의 기여도가 약화될 수 있음을 우려하기도 한다(Bechtel 1985, 290). 사서가 교수지위를 보유하는 것은 일반교수를 흉내 내는 일에 불과하며, 이용자 서비스의 수준을 저하시키는 결과를 낳을 뿐 교수지위에 대한 강박관념은 전문직에 대한 대중의 이미지를 오히려 떨어뜨리게 할 수 있다는 비판도 따르고 있다(Cronin 2001, 144).

교수사서제에 대한 회의적인 시각은 사서들에게서도 나타난다. 앞서 교수지위의 조건 적용 현황에서 살펴보았듯이 교수사서들은 교수지위에 따른 혜택들이 완전하게 보장되지 않는 현실을 가장 큰 단점으로 지적하고 있다. 한편, 교수지위에 따른 혜택은 새로운 의무와 책임을 동반한다. 사서 자신들도 교수지위가 대학사서직의 최선의 선택이라 단정 짓지 못하는 또 다른 이유는 책임을 수행하는 과정에 사서직의 특성이 충분히 반영되어 있지 못하다는 점이다. 결과적으로 사서는 책임을 수행할 수 없고 지위를 포기하게 된다.

교수사서제의 발전 과정에는 늘 지지와 우려의 목소리가 공존해 왔다. 교수가 된다는 것과 교수지위를 갖게 된다는 것 사이에는 부정할 수 없는 차이가 존재하기 때문이다. 교수사서제가 대학사회의 정보전문직의 한 영역으로 유지, 발전하기 위해서는 교수지위라는 남의 옷의 부자연스러움을 감추지 말고 대학사서의 업무에 적합한 옷을 만들어 나갈 수 있는 체계적인 준비가 무엇보다 중요하다고 할 수 있다.

다음 장에서는 교수사서제의 적합한 직위체계와 자격은 무엇이며, 그 평가는 어떻게 수행되어야 하는지 그리고 교수사서라는 전문직을 목표로 문헌정보학 교육은 어떤 변화를 준비해야 하는지를 중심으로 국내의 대학도서관 환경을 고려한 교수사서제의 발전요소들을 다루고자 하였다.

#### 4. 교수사서제의 발전요소

##### 4.1 직위체계

교수사서제를 도입, 적용시키는데 가장 먼저 고려해야 할 사항은 교수지위의 직위체계를 정립하는 일이다. 대학도서관에는 서비스의 방법과 범위, 서비스 대상자, 장서규모, 도서이용량, 정리업무의 내용과 수준, 관리업무의 내용과 범위에 따라 다양한 범주의 직원들이 업무를 수행하고 있다. 효율적인 업무 수행을 위해 업무 특성에 따른 부서가 편성되며 각 부서의 직무가 규정되면 적당한 인력이 배치되고 전문지식이나 기능의 정도에 따라 직위를 구별한다. 직위는 지위에 따른 책임과 의무를 반영하며 진급 체계를 규정한다.

미국의 대학사서직은 교수직, 준교수직, 전문직, 기술직, 그리고 행정직 등 다양한 직위로 구분되어 있으며 이 범주 중 어디에 속하느냐에 따라 권한과 책임의 유형이 달라진다. 교수사서의 지위에는 교수직과 준교수직이 포함되어 있는데 이는 교수사서제가 단일의 직위체제로 발전되지 않았음을 보여준다. 교수사서는 문헌정보학이나 도서관의 발전에 기여하는 연구와 학술활동을 수행하며, 장서개발과 정보관

리의 책임을 지고, 대학의 정규과정으로 개설된 이용자 교육을 강의하며, 자신의 전문성을 개발하기 위한 전문직 활동에도 참여한다. 그런데 교수사서의 업무 중에는 교수직의 직위체계에 부합되지 않는 기능도 있으며, 도서관의 어떤 기능들은 교수지위의 책임이 없는 일반 사서직에 의해 더 잘 수행되는 경우도 있다. 모든 대학사서가 동일한 교수지위의 권한과 책임을 수행해야 한다는 것은 비효율적인 일일 것이다. 교수사서제가 단일의 직위체계를 고집하지 못하는 보다 결정적인 이유는 기존의 전문직 업무 이외에 연구와 논문발표의 책임을 수행해야 하는 사서의 부담이 결국 교수지위를 포기하게 한다는 데 있다. 교수사서는 일반교수의 직급을 적용한 승진과 종신제직의 혜택을 보장받는 대신에 연구와 논문발표의 책임을 수행해야 하지만 그 책임을 수행할 수 있는 사서의 근무 조건이 모두 양호한 편은 아니다(Lowry 1993).

국내의 대학교직원은 강의를 담당하고 있는 교원과 그렇지 않은 직원으로 구분되며 대학 직원은 각 대학의 인사 규정에 따라 일반직, 기술직, 기능직, 행정직, 사무직 등으로 구분된다. 대학 직원의 한 직위로 규정된 사서직은 사무직이나 행정직과 동일한 직급체계를 따르고 있어 미국의 경우와는 달리 대학사서의 지위가 전문직으로 분류될 수 있는 직위체계를 가지고 있지 않다. 국립대학도서관협회에서는 대학도서관의 직원을 교수직, 사서직, 행정직, 조교, 전산직, 기능직 등으로 구분하고 있지만 여기에서 교수직은 사서에게 부여된 교수직위가 아니라 각 기관의 도서관장을 맡고 있는 일반교수의 직위를 나타낸 것이다.

따라서 국내 대학사서직에 교수사서제를 적

용하기 위해서는 현재의 사서직 체계보다는 독자적인 교수사서제의 직위체계가 개발되어야 할 것이다. 교수사서의 지위를 보장하면서 사서직의 특성을 반영할 수 있는 직위체계란 책임과 권한에 따라 직위의 구분을 세분화할 수 있으며 나아가 교수사서제의 대안이 될 수 있는 직위체계를 의미하는 것이다. 모든 사서에 교수직과 동일한 권한과 책임을 부여하는 방법보다는 교수직위의 기본 요소라 할 수 있는 강의와 연구 그리고 서비스 활동을 대상으로 교수사서제의 직위에 융통성을 부여하는 것이 바람직할 것이다. 전문직 업무를 수행하면서 전임강사, 조교수, 부교수, 교수의 승급 체계를 적용하는 직위와, 교수지위를 지니지만 교수직위의 직급은 적용하지 않는 직위로 구분할 수도 있으며, 종신재직권의 유무 또는 강의와 서비스의 책임만을 지는 직위와 강의와 서비스 그리고 연구의 책임을 모두 지는 직위의 구분도 가능할 것이다(Martin 1993). Dickinson 대학도서관에서 적용하고 있는 '교수전문직(academic professional)' 역시 교수사서제에 대한 또 다른 직위체계가 될 수 있다(Bechtel 1985). 이 직위는 사서뿐 아니라 행정직이나 교수직 또는 사무직 어디에도 포함되지 않는 대학 내의 다른 모든 전문직을 수용할 수 있다는 특징을 지니고 있다. 교수전문직 사서는 종신재직제가 아닌 계약직임용 방식을 적용하고, 연구나 논문발표, 강의와 같은 교수직의 책임은 요구되지 않으나 보수나 휴가, 교수회의의 참석 등 일반교수와 동등한 혜택을 받으면서 정규교과의 강의를 아닌 도서관의 이용자 교육을 통해 교육자로서의 사서의 역할을 수행할 수 있다.

그런데 이와 같이 직위체계가 다양해질 경우, 직위의 결정 권한이 누구에게 있는가 또한 중요한 문제가 된다. 교수사서제를 시행하고 있는 미국의 대다수의 대학도서관에서는 사서에 부여할 직위의 선택 권한을 경영자에게 제한하고 있으나 개인적 조건이나 전문직 경력에 따라 지원자가 스스로 선호하는 직위를 선택할 수 있도록 하는 것이 바람직 할 것이다(Ruess 2004). 이는 교수지위의 변동을 가져오는 요인을 사전에 해소할 수 있다는 측면에서 사서와 기관 모두에게 유익한 정책이 될 것이다.

#### 4. 2 자격

교수사서제의 적용에 대한 타당성과 관련하여 일차적으로 제기되는 문제는 사서의 자격조건이다. ACRL의 모범문서에는 교수사서의 최종학위가 문헌정보학 분야의 석사학위 이상으로 명시되어 있다. 실제로 미국 대학사서의 채용기준에 대한 ACRL의 조사결과를 보면, 62%의 기관이 석사학위를 필수 요건으로 제시하고 있고, 28%는 업무의 성격에 따라 예외적인 경우를 두기도 하며, 10%는 채용의 기본 조건에 포함시키지 않고 있는 것으로 나타나 있다(Lowry 1993, 164). 그러나 박사학위를 비롯하여 강의 조교나 연구 경력을 지니고 있는 일반교수들은 최종 학위가 석사학위인 사서의 교수지위에 강한 불만을 표시하고 있다. 문헌정보학의 학문적 정체성에 확신을 갖지 못하고 있는 일반교수들에게 문헌정보학 석사학위는 대학의 교육과정이 아닌 전문직업인을 양성하기 위한 수단으로 여겨지고 있으며 특히 박

사학위가 없는 사서에게 승진이나 종신재직의 혜택을 보장하는 기관에서는 사서의 자격 문제가 더욱 심각하다(Crowly 1996).

우리나라의 '도서관 및 독서진흥법'에는 사서직원을 1급 정사서, 2급 정사서, 그리고 준사서로 구분하고 있지만 전문직의 범주는 명확하게 명시되어 있지 않다. 정사서 1급은 문헌정보학 박사학위나 문헌정보학 석사학위에 타 분야 박사학위 소지자를, 정사서 2급은 문헌정보학 학사 또는 석사학위의 소지자로 규정하고 있으며 실제로 국내에서는 2급 정사서를 전문직의 최저기준으로 간주하고 있다. 2급 정사서는 문헌정보학과를 졸업하거나 석사학위를 받은 자, 교육대학원에서 도서관교육 또는 사서교육을 전공하여 석사학위를 받은 자, 준사서 자격증을 소지하고 도서관 등 근무경력이 3년 이상 있는 자로서 지정 교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 자 등 대학에서 문헌정보학과를 졸업하면 전문직의 자격을 자동으로 부여받을 수 있고 전문대학 졸업자들도 소정의 과정을 거쳐서 정사서가 될 수 있는 자격 기준을 가지고 있다. 이는 ALA가 승인한 대학원의 교육과정을 수료하고 문헌정보학의 석사학위를 요구하는 미국의 경우보다 더 낮은 전문직 수준으로서 교수사서제의 적용에 사서의 자격 요건의 강화는 필수적이라 할 수 있다.

국내 대학사서 390명을 대상으로 교육배경을 조사한 한 연구결과를 보면, 학사가 63.3%로 가장 높은 비율을 차지하고 있었고 석사는 19.2%, 준학사는 16.4%, 그리고 박사가 1%를 차지하고 있었다(임동빈 2001, 95). 국공립 도서관이나 전문도서관의 사서의 학력과 비교하여 대학도서관은 학사의 비율이 가장 높고,

석·박사는 전문도서관보다 낮은 것으로 분석되었다. 현재의 대학도서관 업무를 수행하는데 사서의 높은 학력이 요구되지 않음을 알 수 있는 결과이다. 그런데 대학사서들을 대상으로 대학사서에게 적합하다고 생각되는 학력 수준을 설문한 또 다른 연구결과에서는, 고등학교 졸업이 2.8%, 전문대 졸업은 7.4%, 4년제 대학졸업은 73.3%, 그리고 석사학위와 박사학위가 각각 13.9%, 0.9%인 것으로 조사되었다(김창섭 1999). 일반적으로 다른 전문가 집단의 학력 기준이 석사나 박사 이상인 점을 감안한다면 이러한 결과는 대학사서직의 전문성에 대한 사서들의 인식이 아직 구체적이지 못하다는 것을 보여 주는 것이라고 할 수 있다. 그러나 응답자의 상당수가 앞으로 전자 정보화에 대처할 수 있는 전문 고급 인력이 대학도서관에 요구될 것이라는 의견에는 전적으로 동의하고 있었다.

현재의 대학도서관 업무를 수행하는데 사서의 학력은 문제되지 않는다고 여길 수 있지만 사서를 동료로 인식하지 않고 있는 우리의 대학환경에서는 이용자 교육과 같은 일반교수와 사서간의 업무 협조가 순조로울 수 없다. 장서개발 역시 도서관 정보원의 범위와 특성은 질적인 교육을 제공하는데 필수적인 요소인 만큼 해당 교과과정의 목표와 교육방법, 교수의 연구관심 분야 그리고 학생의 학습능력과 방식에 대한 상호 이해를 바탕으로 해야 하지만 교과담당 교수와 그 주제 분야를 담당하고 있는 사서간의 유기적 관계가 결여되어 있다. 대학의 행정가가 사서에게 도서관 예산과 자료선택의 권한을 얼마만큼 부여할 수 있을지도 의문이다. 도서관의 최고의 직위라 할 수 있는 도서관장

직이 전문직 사서에게 부여되지 않고 도서관 운영의 전문지식이나 경험이 없는 비전공 교수들의 보직개념으로 여겨지고 있는 현실 또한 대학사회가 인식하고 있는 사서직의 전문성을 대변해 준다. 현재 국립대학교도서관장은 법규상 교수 또는 부교수가 겸임하도록 되어 있고 전문사서직은 관장이 될 수 없도록 되어 있다. 사립대학의 경우에도 전문직 사서가 도서관장을 맡고 있는 기관이 있지만 단 한 기관<sup>7)</sup>에 불과하며 대부분 전문직 또는 비전문직 교수가 도서관장직을 겸임하고 있다(한국사립대학교도서관협의회 2005). 도서관 운영과 교수업무를 동시에 수행해야 하는 교수겸임제의 관장직을 보완하기 위해 최소한 문헌정보학을 전공한 교수가 부관장직을 맡도록 하는 부관장제가 도입되고 있기는 하나 대학사서직의 발전과 대학교서관의 효율성 측면에서 본다면 도서관의 전문 지식과 실무경험이 풍부한 전문직 사서가 도서관장직을 전담하고, 그 사서는 교수직위를 부여 받은 교수사서로서 적합한 자격을 보유하는 것이 가장 이상적일 것이다.

따라서 교수사서의 자격조건은 최소한 일반 교수의 기준과 동일하게 문헌정보학 분야 박사 학위를 필수요건으로 하거나 문헌정보학 석사 학위를 포함하여 두개 이상의 석사학위를 소유하도록 강화하는 것이 바람직할 것이다. 문헌정보학 이외에 타 분야의 석사학위를 취득하는 사서는 특정 주제 분야의 전문성을 획득할 뿐 아니라 그 분야의 1, 2차 정보원의 중요성과 지적 규범을 이해할 수 있는 기회를 갖게 되므로

교수사서의 주제전문성을 발전시킬 수 있는 추가의 효과를 기대할 수 있다.

#### 4. 3 평가

교수사서제의 도입과 발전에 영향을 미치는 또 다른 요소는 사서의 평가기준이다. 사서를 평가하기 위해 일반교수와 동일한 평가기준을 적용하는 방법과 교수사서를 위한 또 다른 평가기준을 개발하는 방법을 고려해 볼 수 있으나 후자의 경우를 선택할 때에는 구체적인 근거를 제시할 수 있어야 한다.

대학기관들은 보통 교수를 평가할 때 교수의 역할에 해당하는 강의와 학술활동 그리고 사회봉사의 기여도를 기준으로 하지만 실질적으로 강의나 대내외 봉사보다는 연구업적이 주요 평가항목이 된다. 교수사서의 평가에 일반교수의 기준을 적용한다면 교수사서 역시 승진이나 종신제직 또는 재임용의 심사를 위해 연구와 논문발표의 업적이 주요 평가 대상이 될 것이다. 교수지위를 부여받은 사서는 그 지위에 대한 책임의 일부로서 도서관 업무 이외에 연구와 논문발표의 의무를 수행하고 있다. 그러나 ACRL의 기준에는 교수사서에 대한 평가가 동료심사제로 이루어져야 한다는 것 이외에 평가 기준에 대한 구체적 설명이 없으며, 모범문서에서도 사서의 평가에 고려할 수 있는 일반적인 업무성과를 중심으로 최소한의 기준만을 제시하고 있어 해당 기관의 임의적 해석을 허용하고 있다.

교수사서의 평가를 일반교수의 기준에 따라

7) 한국사립대학교도서관협의회 회원교 편람에 의하면 회원기관 96개교 109개 기관 중 전문직 사서가 도서관장직을 전담하고 있는 상명대학교 천안캠퍼스 도서관을 제외한 25개 기관에서는 전문직 교수가, 83개의 기관에서는 비전문직 교수가 도서관장직을 겸임하고 있는 것으로 나타나 있다.

엄격하게 실시해야 한다는 주장(Hersberger 1989)이 있음에도 불구하고 교수사서제를 시행하고 있는 대부분의 미국 대학도서관들은 교수사서의 평가에 일반교수의 기준을 거의 적용하지 않고 있다. 90% 이상의 대학도서관들이 교수사서에게 논문발표를 권장하고 있으나 강제적인 것은 아니며, 승진과 종신제직의 심사에 연구업적보다는 도서관 업무의 수행성과를 우선적으로 고려하는 것으로 나타났다(DeBoer and Culotta 1987; Lowry 1993). 그러나 종신제직중인 사서에게는 연구업적이 종신제직 평가의 중요한 근거가 되며 불충분한 연구업적은 종신제직이 철회되는 가장 빈번한 이유가 되고 있다. 따라서 종신제직의 사서에게는 연구와 논문발표가 여전히 큰 부담으로 여겨지고 있다(Mitchell and Reichel 1999). 일반교수의 평가 기준인 연구와 논문발표는 대학사서가 교수 지위를 주장하지 않는 가장 근본적인 요인이 되고 있다. 교수지위의 포기라는 결과를 가져오게 하는 요인으로서 교수사서제의 적용에 실질적인 걸림돌이 되고 있다(Hill and Hauptman 1986, 157).

따라서 교수사서의 평가에 일반교수의 기준을 적용시킬 수 없는 근거를 설명하고 그 대안을 제시할 필요가 있다. 전통적으로 사서직은 실무위주의 서비스직이었으며 일반교수와는 달리 연구나 논문발표와 같은 학술활동이 주요 업무는 아니었다. 타 분야 연구자들의 조사와 연구 활동을 지원하기 위한 전문직 업무를 수행해 왔지만 사서들이 사서직이나 문헌정보학의 발전을 위해 조사 연구 및 저술활동을 수행한 경험은 많지 않다. 사서의 업무성도가 결코 교수의 연구업적을 대신할 수 없다는 지적이 있지만

사서가 대학사회에 기여하는 가치가 반드시 연구업적을 통해 확인되는 것은 아니다. 연구와 논문발표가 대학사서의 업무성도를 평가하는데 중요한 요소가 되지 못한다는 연구결과들이 이를 뒷받침해 주고 있다(Park and Riggs 1991; Mictcheell and Swieszkowski 1985).

2장에서 언급한 바와 같이 사서직의 업무 자체가 교수직의 학술활동으로 인정될 수 있음에도 불구하고 교수사서의 평가에 연구업적이 반영되어야 한다면 사서직과 교수직의 업무 수행 과정과 환경의 차이점들이 분석되어야 할 필요가 있다. 현실적으로 사서가 수행하고 있는 도서관 업무는 구조화되어 있어서 일상적인 업무 이외의 개인적 연구를 수행하는 것이 거의 불가능하다. 일반교수는 정규업무 활동으로 연구를 수행하지만 사서는 연구를 수행하거나 교수위원회에 참석하기 위해서 정규업무의 시간을 할애해야 하고 이는 결과적으로 사서의 교수지위가 도서관 서비스의 질을 약화시키고 있다는 비판의 근거가 되고 있다(White 1996). 교수지위를 부여받은 사서는 평균적으로 도서관 업무에 40%, 연구와 논문발표에 40% 그리고 이용자서비스에 20%의 시간을 할애하고 있는 것으로 나타났다(Hart 1999). 이러한 업무 조건에서 일반교수와 동일한 양의 연구업적을 요구하는 것은 불합리하다고 할 수 있다. 교수사서의 연구업적은 그 질적 수준에 대한 신뢰도면에서도 논쟁거리가 되고 있다. 연구업적에 대한 압박감으로 출판물의 양은 증가했으나 교수사서의 연구결과물 대다수가 질적으로 의문시되며 그 결과물을 근거로 사서들의 교수지위를 보장한다면 전문직의 발전을 저해하는 일이 될 것이라는 우려 때문이다(Reber 1997,



3: Shapiro 1993).

따라서 일반교수의 기준으로 교수사서를 평가해야 한다면 사서의 공식적인 도서관 업무를 제한하는 구체적인 방안이 마련되어야 할 것이다. 수행해야 할 업무와 평가 대상이 되는 업무가 달라서는 안 될 것이며, 사서가 수행하는 고유 업무의 가치와 그 업무에 투여되는 노력과 시간의 대가를 인정받을 수 있어야 할 것이다. 사서의 교수지위는 사서가 일반교수와 똑같은 일을 수행하기 때문에 부여된 것이 아니라 사서가 하는 일이 그 기능만큼 중요하기 때문에 부여된 것이라는 점을 재인식 할 필요가 있다.

#### 4. 4 교육

전문사서를 교육시키는 문헌정보학 교육기관은 사회가 요구하는 사서의 기능과 역할의 변화를 교육과정에 잘 반영할 수 있어야 한다. 대학사서의 직위가 다양해지고 사서 개인의 능력과 자격에 맞는 직위의 선택이 가능한 환경이 주어진다면, 문헌정보학 교육과정 또한 도서관의 직위체계와 학생들이 선호하는 진로에 따라 현재의 교과과정을 재구성해야 할 것이다. 그동안 문헌정보학 교육이 모기구의 지원과 보조의 역할을 수행할 수 있는 전문직 교육에 치중해 왔다면, 교수사서를 지망하는 학생들에게는 적합한 학위과정을 통해 교수직의 임무와 역할을 이해시킬 수 있는 공식적인 교육이 제공되어야 한다.

미국의 경우, 대학사서의 자격조건은 ALA가 승인한 문헌정보학 교육과정을 이수한 석사학위 소지자이다. 그러나 대다수의 기관에서는 석사과정 이수 후 학위논문의 제출을 요구하지

않고 있어 미국의 대학사서들은 다른 업무 능력과 달리 연구 능력이 결여되어 있고 승진이나 종신제직의 요구조건을 충족시킬 준비가 부족하다는 지적을 받고 있다(Mitchell and Morton 1992, 382-383).

우리나라는 2004년 12월 현재 전국적으로 32개 대학교와 7개 전문대학에서 문헌정보학 교육이 실시되고 있으며 석사과정은 25개 대학교에서, 박사과정은 11개 대학교에서 실시되고 있다. 석사와 박사과정에 학위논문 제출이 의무화 되어 있으며, 대다수의 박사과정에서는 일정기간의 실무경험과 학위논문 청구 이전에 일정량의 연구논문 발표를 권장하고 있다. 이러한 문헌정보학 교육환경은 그 형태적인 측면에서 대학사서의 전문직 교육수준을 향상시키는데 부족함이 없다고 볼 수 있다. 그러나 교수사서제를 적용하게 되는 경우에는 사서가 교수직위의 임무를 수행하기 위해 필요로 하는 교육내용들이 교과과정에 반영될 수 있도록 내용적인 측면에서의 질적 강화가 이루어져야 할 것이다. 특히 교수사서에게 요구되는 연구 능력과 관련하여 학문의 자유와 규범, 과학적 연구 방법론과 연구 윤리의 문제들이 다루어질 수 있어야 한다. 연구 능력이란 연구의 설계와 수행, 결과의 보고와 심사 등 고도로 조직화된 연구과정에 대한 경험을 통해 숙련되는 것이다. 교수사서는 연구문제를 개념화하여 설계할 수 있고, 문제 또는 현상에 대한 분석과 해석 및 논의가 가능하며, 연구보고서를 작성할 수 있는 능력이 있어야 한다. 연구지도의 한 부분으로서 교수들의 연구에 참여할 기회를 가능한 많이 갖도록 하고 교수의 지도 아래 단독의 연구와 논문발표의 경험을 쌓게 함으로써 미래의

학술 활동에 대한 자신감을 키울 수 있는 교육 과정이 강조되어야 할 것이다.

또한, 교수사서의 주요 업무로서 사서의 교육기능을 강화시킬 수 있는 교육이 제공되어야 한다. 현재 대학의 정규과목으로 실시되고 있는 이용자 교육을 보면, 정보원과 그 이용에 대한 지식 및 기술이 사서들의 전문영역임에도 불구하고 대부분 문헌정보학과 교수나 외부 강사가 교육을 담당하고 있다. 대학의 정규과목을 강의하기에는 사서의 교육 수준과 기술이 미흡하기 때문이다(신선옥 1996). 대학사회에서 사서의 교육기능이 제대로 수행되지 못하고 있는 이유가 사서의 자질 때문이라면 이는 교육자로서의 사서의 역량을 강화시켜 주지 못한 교육의 문제로 해석해 볼 수 있다.

따라서 이용자 교육을 전달할 수 있는 전문적 지식뿐 아니라 교육기법을 배울 수 있는 전문적인 사서교육이 선행되어야 할 것이다. 앞으로 교수사서가 담당하게 될 이용자 교육의 수준이 더 전문화될 것을 고려하여 컴퓨터 소프트웨어 응용과 하드웨어 이용에 관한 지식도 이용자 교육의 전문 지식에 포함되어야 할 것이다. 최근 이용자 교육의 범위가 확대되면서 여러 학문분야에 공통적으로 적용되는 컴퓨터 기술과 응용 과정을 전문적으로 강의하는 교수사서의 역할이 일반화되고 있기 때문이다(Douglas 1999). 그리고 우리나라의 대학사서들은 고등학교 교사들의 학력과 대등한 학력을 소유하고 있지만 교수(teaching)수준에서는 교사들의 교수기법보다 오히려 더 미흡하다는 점을 감안하여 전문지식을 전달하는 교수방법의 중요성도 강조할 필요가 있다. 미국의 문헌정보학 교육은 학부가 아닌 대학원 과정에서 이루어지기

때문에 사서가 학부의 강의경험을 갖기 어려운 환경이지만 우리나라의 경우, 대학원생 강의 조교로서 학부에 개설된 문헌정보학 교과강의의 실습기회를 가질 수 있는 더 나은 여건을 가지고 있다. 물론, 문헌정보학과가 개설되어 있는 대학교에 한정되기는 하지만 강의와 실험, 토론과 기술 측면에서 사서들의 고유한 기술과 방법을 터득하고 숙련시키는데 이러한 여건이 최대한 활용될 수 있어야 할 것이다.

교수사서제의 발전은 사서의 문제가 아니라 사서직의 문제이다. 어느 한 집단만의 노력으로 이루어질 수 있는 단순한 문제도 아니다. 직위체계의 정립, 자격과 평가의 기준, 교육내용과 방법에 관한 문제들 이외에도 지시와 보고 체계, 서비스와 강의, 그리고 연구를 위한 사서의 적정 근무시간과 방법, 평가의 기준이 되는 업무의 범주와 해석 그리고 평가 방법에 이르기까지 교수사서제의 발전을 위해 검토되어야 할 요소들은 매우 복잡적이다. 이러한 문제들이 성공적으로 해결되기 위해서는 개개인의 사서뿐 아니라 도서관 경영자나 대학 운영자 그리고 문헌정보학과 교수들의 관심과 충분한 합의가 뒷받침 되어야 할 것이다.

## 5. 결론과 제언

대학도서관의 기능을 성공적으로 수행하는데 사서의 역할은 절대적이지만 지금까지 대학 사서직은 낮은 사기와 직무만족도, 전문성과 정체성의 결여 그리고 전자도서관의 출현으로 사서의 수가 감소하거나 그 존재가 사라질 수도 있다는 위기감으로 점철되어 왔다. 그러나

지식과 정보를 근간으로 하는 21세기 대학의 사회적 역할과 정보환경의 변화는 이전보다 더 높은 사서의 역량과 전문성을 강조하고 있다. 따라서 대학사회의 전문직으로서 교육의 역할과 학술활동 그리고 지식의 발전에 기여할 수 있는 대학사서직의 본질에 대한 재검토와 적절한 대학사서직의 모형이 제시될 필요가 있다.

이 연구에서는 이용자와 사서 그리고 대학도서관 모두에게 효율성을 가져다 줄 수 있는 대학사서직의 한 지위체제로서 교수사서제의 발전배경과 현황을 고찰하였으며, 교수사서제를 도입하거나 유지, 발전시키는데 고려해야 할 문제점들을 논의하였다. 그 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 미국 대학도서관의 교수사서제는 각종 기준과 지침을 개발, 제정하고 있는 ALA와 ACRL의 활동을 중심으로 발전해 오고 있다. 교수사서제의 발전 현황을 살펴보면, 사서에게 교수지위를 부여하고 있는 대학기관의 수가 1960년대와 1970년대에는 활발한 성장세를 보이다가 1980년대 이후부터는 다소 둔화되고 있으며, 교수지위의 조건 중 보수와 종신제직 그리고 동료심사제를 제외한 대다수의 항목들이 대체적으로 잘 적용되고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 교수사서제는 대학사회 내 사서의 이미지를 개선시키고 개인적 성장과 직무만족도의 향상 그리고 사서의 고유한 교육기능을 제대로 수행할 수 있는 기회의 제공 수단으로서 도서관과 대학의 발전에 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가되고 있다. 그러나 사서에게 부여된 교수지위의 책임은 사서의 역할 수행에 혼란을 주고, 도서관 서비스의 질을 위협하며, 나

아가 대학교육과정에 미치는 도서관의 기여도를 약화시킨다는 비판과 우려도 낳고 있다. 따라서 대학사서에게 적합한 지위를 보장하면서 사서직의 특성을 최대한 반영할 수 있는 교수사서제의 발전이 요구되고 있다.

셋째, 교수사서제의 유지와 발전을 위해서는 교수직위체계에 다양성을 부여해야 한다. 도서관 업무를 수행하면서 교수지위에 따른 책임 업무를 부가적으로 이행해야 하는 단일의 교수사서제보다는 종신제직권이나 연구 또는 강의의 책임 유무에 따라 교수직위를 구분하고 각 유형에 따른 권한과 책임의 부여 방안이 고려되어야 한다. 이는 연구나 논문발표의 의무를 수행하지 못해 교수지위를 포기하거나 도서관 서비스의 질을 저하시키는 문제들을 해결할 수 있는 하나의 대안이 될 수 있을 것이다. 단, 직위체계가 다양해질 경우에는 직위의 결정권을 도서관 경영자가 아닌 지원자에게 주는 것이 바람직할 것이다.

넷째, 교수사서의 자격은 최소한 문헌정보학 분야 박사학위를 필수요건으로 하거나 문헌정보학 석사학위를 포함한 두개 이상의 석사학위를 소유하도록 강화해야 한다. 교수사서가 정규과목의 이용자 교육을 강의하거나 도서관장으로서 도서관을 지도 감독하는 임무를 수행하게 되는 경우에도 일반교수와 동일한 자격을 갖추는 것이 가장 적절할 것이다. 또한, 타 주제 분야의 석사학위는 주제전문사서로서 특정 주제 정보원의 특성과 지적 규범을 이해할 수 있는 기회를 갖게 하므로 교수사서의 주제전문성을 강화시킬 수 있는 추가의 효과를 가져 올 수 있다.

다섯째, 교수사서의 승진과 종신제직 또는

책임용을 위한 평가 문제는 사서의 도서관 업무를 일반교수의 학술활동으로 인정하는가의 여부에 따라 결정된다. 만약 인정된다면, 사서의 업무성과는 일반교수의 연구업적과 동등하게 평가될 수 있다. 그러나 일반교수의 평가기준인 연구업적을 근거로 교수사서를 평가해야 한다면, 사서직과 교수직의 업무의 내용과 수행 환경에 대한 차이를 고려하고 사서의 공식적인 도서관업무를 제한하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

마지막으로, 대학도서관이 고도의 전문직 사서를 요구하고 다양한 교수사서의 직위를 제공하게 된다면, 사서의 교육과 훈련을 책임지고 있는 문헌정보학과의 교육과정 또한 그 변화를 반영해야 한다. 교수지위의 임무와 역할을 이해하고, 연구 능력을 강화하며, 정규과목의 이용자 교육에 대한 전문적 지식과 그 지식을 효

율적으로 전달할 수 있는 교육기법들을 배울 수 있는 적합한 교육이 제공되어야 할 것이다.

교수사서제가 대학사서직의 유일한 지위체제는 아닐 것이다. 물론, 교수지위의 책임을 수행할 준비가 되어 있지 않거나 의지가 없다면 교수사서제는 아무런 의미를 갖지 못할 것이다. 그러나 대학사서의 교수지위가 사서 개인의 권익을 보장하는데 그치지 않고 대학도서관의 교육과 연구, 그리고 이용자 서비스의 질을 향상시키는 결과를 가져오며 궁극적으로 모기구인 대학의 발전을 의미하는 것이라면, 앞으로 대학사서들이 고려할 수 있는 전문직 진화의 한 단계로서 교수사서제의 가치를 논의하고 이를 국내 환경에 적용시키기 위한 보다 구체적인 방안들을 제시할 수 있는 후속연구의 필요성도 강조되어야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김창섭. 1999. 대학도서관 사서의 자격 및 역할에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교 행정대학원.
- 신선옥. 1996. 대학도서관 이용을 위한 서지교육에 관한 연구. 석사학위논문, 전주대학교 대학원.
- 이병목 역. 1992a. 대학도서관을 위한 교수신분 지침. 『도서관문화』, 33(1): 31-32.
- 이병목 역. 1992b. 대학사서를 위한 교수신분 기준. 『도서관문화』, 33(6): 37-39.
- 임동빈. 2001. 사서직의 전문성 제고를 위한 계속교육 발전방안에 관한 연구. 박사학위논문, 상명대학교 대학원.
- 정현태. 1997. 사립대학 사서직원의 인사관리. 『도서관문화』, 38(1): 20-34.
- 최정태. 1978. 사서의 사회적 지위: 특히 대학도서관을 중심으로. 『국회도서관보』, 15(4): 18-22.
- 한국사립대학교도서관협의회. 회원교 편람. [cited. 2005.2.3]. <<http://www.kpula.or.kr>>.
- 한상완. 1993. 대학도서관의 이상과 현실. 『대학교육』, 65(6): 10-18.
- ACRL. 1974. "ACRL Standards for

- Faculty Status for College and University Librarians." *College and Research Libraries News*, 35(5): 112-113.
- ACRL. 1992. "ACRL Standards for Faculty Status for College and University Librarians." *College & Research Libraries News*, 53(5): 317-318.
- ACRL. 2002. "ACRL Guidelines for Academic Status for College and University Libraries." [cited2005.1.30].  
 <<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/guidelinesacademic.htm>>.
- ACRL. 2001. "ACRL Standards for Faculty Status for College and University Librarians." [cited2005.1.25].  
 <<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandard/standardsfaculty/htm>>.
- ACRL. 1987. "ACRL Model Statement of Criteria and Procedures for Appointment, Promotion in academic Rank, and Tenure for College and University Librarians." [cited2005.1.30].  
 <<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/modelstatementcriteria.htm>>.
- ACRL, AAC, AAUP. 2002. "ACRL Joint Statement on Faculty Status of College and University Librarians." [cited2005.1.30].  
 <<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandard/jointstatementfaculty.htm>>.
- ACRL Task Force on Institutional Priorities and Faculty Rewards. 1998. "Academic Librarianship and the Redefining Scholarship Project." [cited2005.1.25].  
 <<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlpubs/whitepapers/academiclibrarianship.htm>>.
- ACRL. 1981. "Academic Status Survey." *College & Research Libraries News*, 12(6): 171.
- Applegate, R. 1993. "Deconstructing Faculty Status: Research and Assumptions." *Journal of Academic Librarianship*, 19(3): 158-164.
- Bechtel, J. M. 1985. "Academic Professional Status: An Alternative for Librarians." *Journal of Academic Librarianship*, 11(5): 289-292.
- Benedict, M. A., J. A. Gavaryck, and H. C. Selvin. 1983. "Status of Academic Librarians in New York State." *College & Research Libraries*, 44(1): 12-19.
- Bloch, E. et al. 1977. Librarians and Academic Status: A Position Paper. [ED144585].
- Boyer, E. L. 1990. *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professore*. Princeton, N.J.: Carnegie

- foundation for the Advancement of Teaching.
- Cary, S. 2001. "Faculty Rank, Status, and Tenure for Librarians: Current Trends." *College & Research Libraries News*, 62(5): 510-511, 520.
- Cronin, B. 2001. "The Mother of All Myths." *Library Journal*, 126(3): 144.
- Crowley, B. 1996. "Redefining the Status of the Librarian in Higher Education." *College & Research Libraries*, 57(2): 113-121.
- DeBoer, K. and W. Culotta. 1987. "The Academic Librarian and Faculty Status in the 1980s: A Survey of the Literature." *College & Research Libraries*, 48(3): 215-223.
- DePew, J. N. 1983. "The ACRL Standards for Faculty Status: Panacea or Placebo?" *College & Research Libraries*, 44(6): 407-413.
- Douglas, G. V. 1999. "Professor Librarian: A Model of the Teaching Librarian of the Future." *Computers in Libraries* 19(10): 24-28.
- Hart, R. L. 1999. "Scholarly Publication by University Librarians: A Study at Penn State." *College & Research Libraries*, 60(5): 454-462.
- Hersberger, R. M. 1989. "The Challenges of Leading and Managing Faculty Status Librarians." *Journal of Academic Librarianship*, 14(6): 361-365.
- Hill, F. E. and R. Hauptman. 1986. "A New Perspective on Faculty Status." *College & Research Libraries*, 47(2): 156-159.
- Hoggan, D. B. 2003. "Faculty Status for Librarians in Higher Education." *portal: Libraries and the Academy*, 3(3): 431-445.
- Horenstein, B. 1993. "Job Satisfaction of Academic Librarians: An Examination of the Relationships Between Satisfaction, Faculty Status, and Participation." *College & Research Libraries*, 54(3): 255-269.
- Lowry, C. B. 1993. "The Status of Faculty Status for Academic Librarians: A Twenty-year Perspective." *College & Research Libraries*, 54(2): 163-172.
- Martin, S. K. 1993. "Raising Our Professional Expectations With a Two-Track Approach to Librarianship." *Journal of Academic Librarianship*, 19(1): 24.
- Mitchell, W. B. and M. Reichel. 1999. "Publish or Perish: A Dilemma for Academic Librarians?" *College & Research Libraries*, 60(3): 232-243.
- Mitchell, W. B. and B. Morton. 1992. "On Becoming Faculty Librarians: Acculturation Problems and Remedies."

- College & Research Libraries*, 53(5): 379-392.
- Mitchell W. B. and L. S. Swieszkowski. 1985. "Publication Requirements and Tenure Approval Rates: An Issue for Academic Librarians." *College & Research Libraries*, 46(3): 239-255.
- Montanelli, D. S. and P. F. Stenstrom. 1986. "The Benefits of Research for Academic Librarians and the Institutions They Serve." *College & Research Libraries*, 47(5): 482-485.
- Park, B. and R. Riggs. 1991. "Status of the Profession: A 1989 National Survey of Tenure and Promotion Policies for Academic Librarians." *College & Research Libraries*, 52(3): 275-289.
- Reber, J. L. 1997. *Professional or Academic Status for Academic Librarians: A Survey of Faculty and Staff in Three Ohio Universities*. A Master's Research Paper, Kent State University School of Library Science.
- Ruess, D. E. 2004. "Faculty and Professional Appointments of Academic Librarians: Expanding the Options for Choice." *portal: Libraries and the Academy*, 4(1): 75-84.
- Shapiro, B. J. 1993. "The Myths Surrounding Faculty Status for Librarians." *College & Research Libraries News*, 54(10): 562-563.
- White, H. S. 1996. "Faculty Status for Academic Librarians: the Search for the Holy Grail." *Library Journal*, 121(19): 39-40.

к с і