

대학도서관 인력 현황에 관한 현장 인식 조사*

Field Perceptions on the Staffing Situation of Academic Libraries

나 은 엽 (Eun Youp Rha)**

나 상 오 (Sangoh Na)***

이 종 욱 (Jongwook Lee)****

< 목 차 >

I. 서론

II. 개념적 배경

III. 연구 방법

IV. 연구 결과

V. 논의 및 결론

요약: 본 연구에서는 최근 10년간 대학도서관 인력 현황 변화 양상을 분석하고 대학도서관 현장에 근무하는 사서들을 대상으로 인력 현황과 현재 적용되고 있는 대학도서관 인력 배치 기준에 대한 인식을 조사하였다. 인력 변화에 대한 분석은 2014년부터 2023년까지 10년간의 대학도서관 통계 데이터를 활용하였다. 인식 조사는 도서관 직원을 대상으로 온라인 설문을 실시하였고, 4년제 대학과 전문대학 도서관 소속 응답자 216명의 응답을 분석하였다. 인력 변화 분석 결과, 대규모 4년제 대학과 전문대학 도서관에서 평균 직원 수는 감소하였는데, 정규직은 감소하는 반면 비정규직은 증가하는 추세를 보였다. 설문조사 결과 이러한 원인을 학령인구 및 입학 정원의 감소, 대학의 예산 부족 및 구조 조정 등에서 찾을 수 있었다. 대학도서관 인력 배치 기준에 대한 4년제 대학, 전문대학 직원들의 인식은 대부분 부정적이었고 이에 대한 개선 방안으로는 기준 수의 상향 및 세분화, 정사서 및 정규직을 명시한 기준의 구체화, 기준 산출 항목의 수정, 기준 이행의 강제성 강화 등이 제시되었다. 본 연구의 결과는 대학도서관 인력 배치 현황에 대한 이해를 높이고 현장 사서들의 인식을 파악하여 향후 대학도서관 인력 배치 기준 개선을 위한 기초적인 자료로 활용할 수 있을 것이다.

주제어: 대학도서관, 인력 현황, 직원 배치기준, 인식 조사

ABSTRACT: In this study, we analyzed the trends in staffing changes in academic libraries over the past ten years and surveyed staff working there to assess their perceptions of staffing levels and the current criteria for staffing allocation in academic libraries. We utilized statistical data from academic libraries to analyze staffing changes from 2014 to 2023. The survey was conducted through an online questionnaire targeting library staff, and responses from 216 respondents from 4-year universities and junior colleges were analyzed. The analysis of staffing changes revealed a decrease in the average number of employees in large 4-year universities and junior colleges, with a decrease in regular positions and an increase in non-regular positions. Survey results suggest causes such as declining school-age population and admissions quotas, budget shortages in universities, and structural adjustments. The perception of staff from 4-year universities and junior colleges regarding the criteria for staffing allocation was mainly negative, suggesting improvements such as increasing and refining criteria numbers, specifying standards for full-time librarians, clarifying criteria for compliance, and enhancing enforcement of standards. The results of this study can enhance understanding of staffing situations in academic libraries and serve as fundamental data for improving staffing criteria in the future, based on an understanding of librarians' perceptions on the ground.

KEYWORDS: Academic Library, Staffing Situation, Staffing Allocation Criteria, Perception Study

* 이 연구는 2023년 한국교육학술정보원의 「2023년 대학도서관 실태조사 결과 분석」의 내용 일부를 수정·보완하여 학술논문으로 발전시킨 것임.

** 경북대학교 문헌정보학과 조교수(eyrha@knu.ac.kr / ISNI 0000 0005 1427 9484) (제1저자)

*** 경북대학교 문헌정보학과 석박사통합과정(gg4518@knu.ac.kr) (공동저자)

**** 경북대학교 문헌정보학과 부교수(jongwook@knu.ac.kr / ISNI 0000 0004 6830 6145) (교신저자)

• 논문접수: 2024년 2월 26일 • 최초심사: 2024년 3월 8일 • 게재확정: 2024년 3월 21일

• 한국도서관·정보학회지, 55(1), 123-143, 2024. <http://dx.doi.org/10.16981/kliss.55.1.202403.123>

© Copyright © 2024 Korean Library and Information Science Society

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

I. 서론

대학도서관은 대학의 중심적 기관이자 대학의 사명을 뒷받침하는 핵심 기구로서, 대학의 사명인 교육, 연구, 봉사를 지원하는 역할을 수행한다(이용재, 전선구, 정진경, 2023). 무엇보다 대학 구성원의 지적, 인성 및 독서 능력 강화 등에 직·간접적인 기여를 하고 있다(노영희, 2016). 최근에는 대학도서관이 구성원들에게 창의·융합적, 협동적 공간으로서의 역할로도 주목받고 있다(윤유라, 정영미, 2023). 이처럼 대학도서관에 대한 중요성과 그 역할은 시간이 흐를수록 더욱 커지고 있음을 알 수 있으며, 이러한 역할을 효과적으로 수행하기 위해서 대학도서관 내 역량 있는 전문 사서의 고용과 배치가 필수적이다.

현재 대학도서관 인력에 대한 배치기준이 제시된 법적, 제도적 장치를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 대학도서관진흥법 시행령 제5조에서는 학생 수와 장서 수 및 도서관 인력 현황 등을 기반으로 대학의 연구와 교육을 지원하기 위한 '사서 및 전문직원의 최소 배치 인원'을 제시하고 있다. 또한 대학이 교육 기관으로서 기본요건을 충족하고 있는지를 평가하는 한국대학교육협의회 병설 한국대학평가원의 『대학기관평가인증』에서는 최근 3년간 재학생 1,000명당 도서관 직원 수 1명을 충족할 것을 제시하고 있으며(한국대학평가원, 2023), 한국전문대학교육협의회 부설 고등직업교육평가인증원의 『전문대학 기관평가인증』에서는 '유(有)자격 전문 인력 배치' 여부를 확인하고 있다(고등직업교육평가인증원, 2023).

이 같은 기준이 있음에도 불구하고 여전히 대학도서관 현장에서는 인력 부족으로 인한 어려움을 겪고 있다. 대학도서관의 인력 현황이 제도적 기준에 부합하더라도 현실적으로 대학의 예산 부족, 학령인구 감소 등과 같은 이유로 인력을 적절하게 보충하지 못하여 업무 과다를 겪고 있는 것이다(이용재, 전선구, 정진경, 2023). 특히 소규모 또는 1인 사서로 운영이 되는 전문대학 도서관의 경우 인력 부족으로 인한 업무 과다 현상이 더욱 심각하다. 실제로 최재황과 이종욱(2022)의 연구에 따르면 국내 대학은 북미나 영국 대학과 비교하여 물리적 여건은 양호한 편이나 재학생 수 기준 도서관 직원 수는 약 20~25% 수준인 것으로 밝혀진 바 있다.

이러한 어려움이 있음에도 불구하고 현재까지의 대학도서관 인력에 대한 연구는 대부분 도서관 전반에 걸친 비정규직 사서 고용 현황과 그에 따른 문제점을 다룬 것이 많았다(노영희, 2017; 노영희, 안인자, 오세훈, 2013a; 노영희, 안인자, 오세훈, 2013b). 반면 대학도서관의 인력 현황 및 변화 양상, 현장에서의 인식을 집중적으로 분석한 연구는 부족한 현실이다. 따라서 본 연구에서는 대학도서관 현장에 근무하는 직원을 대상으로 설문조사를 실시하여 현재 소속된 대학의 직원 배치 현황과 문제점, 현존하는 대학도서관 직원 배치 기준에 대한 의견을 종합적으로 조사하였다. 특히 현재 4년제 대학도서관과 전문대학 도서관은 앞서 언급한 바와 같이 인적, 물리적 환경에 큰 차이가 있다. 이 같은 차이에도 불구하고 도서관 인력 현황이나 문제 인식에 관하여 이들 대학 유형을 구분하여 수행한 연구는 드문 편이다. 최근에 수행된 이종욱, 강우진, 정영미(2023)의 연구에서도 대학의 유형에 따라 대학도서관 정책 성과에 대한 인식에 차이가 있음이 밝혀진 바 있다. 이에 본 연구에서는

도서관의 인력 현황과 직원 배치 기준에 대한 현장 인식을 4년제 대학과 전문대학으로 비교 분석하고자 하였다. 본 연구의 결과는 대학도서관 인력 배치 현황에 대한 이해를 높이고 현장의 사서들의 인식을 이해함으로써 대학도서관 인력 배치 정책 수립의 기초적인 자료가 될 수 있을 것이다.

II. 개념적 배경

1. 대학도서관 사서의 역할 및 역량

대학도서관 사서 인력에 대한 연구에 있어 많은 부분을 차지하는 것은 대학도서관 사서에게 요구되는 역할 및 역량에 관한 것이다. 대학도서관 환경 변화와 시대적 흐름에 따른 사서의 요구역량이 변화함에 따라 대학도서관 사서에게 필요로 하는 역할 및 역량에 대한 연구가 활발히 이루어져 왔다. 노동조(2009)는 대학도서관 사서들의 대상으로 미국도서관협회 평의원회에서 공표한 사서의 핵심 능력에 대한 인식을 조사하였다. 핵심능력에 명시된 8개 영역과 40개의 세부능력에 대한 사서들의 인식에 대해 설문조사를 통해 분석하였고 관련된 교과목에 대한 것도 도출하였다. 노영희(2016)는 정보기술의 발전과 급격한 환경 변화에 따라 대학도서관 사서의 역할이 어떻게 변화해야 하는지에 대한 전략을 모색하는 연구를 수행하였다. 특히 대학도서관 사서들을 대상으로 설문조사를 실시하여 환경 변화에 발맞추어 대학도서관 사서가 강화해야 할 역할 및 역량에 대해 분석하였다.

Cox와 Corral(2013)은 문헌연구, 설문조사를 기반으로 대학도서관 사서가 수행할 수 있는 전문성(Specialty) 7가지를 제시하였는데, 구체적으로 시스템 사서, 전자자원 사서, 디지털 사서, 리포지터리 매니저, 의학 사서 및 정보학자, 디지털 큐레이터 및 연구데이터 매니저, 데이터 매니저, 교육 사서 및 리터러시 교육자, 지식정보 매니저, 웹 매니저가 이에 해당한다. Mandal(2019)은 급속히 변화하는 정보통신기술 사회에서 대학도서관 사서가 갖춰야 할 역량과 수행해야 할 의무 등에 대해 논의하였다. 특히 사서가 다양한 교육 프로그램, 세미나, 학회 등에 참석함으로써 대학도서관 사서의 계속교육이 중요함을 강조하였다.

Ducas, Michaud-Oystryk, Speare(2020)은 캐나다의 대학도서관 사서들을 대상으로 설문조사를 실시하여 연구지원, 교수학습, 디지털 스콜라십, 사용자 경험, 학술 커뮤니케이션 범주와 관련하여 대학도서관 사서들에게 요구되는 주된 역량과 역할에 대한 인식을 조사하였다. Cox(2023)는 인공지능 기술이 대학도서관 사서의 업무에 어떻게 영향을 주고, 이러한 기술을 효과적으로 활용할 수 있는 방안에 대해 사회학의 이론을 기반으로 문헌 분석을 수행하였다. 이처럼 대학도서관 사서에게 기대되는 주된 역할 및 역량은 매우 다양하고 환경 변화에 따라 지속적으로 변화하고 있는 것을 확인할 수 있었다.

2. 대학도서관 사서의 고용실태

대학도서관 인력 현황에 대한 연구는 주로 도서관 전반에 걸친 사서직 고용 형태에 대해 다루고 있다. 노영희, 안인자, 오세훈(2013a)은 대학도서관, 공공도서관, 국가도서관, 전문도서관 등의 각종 도서관에 근무 중인 비정규직 사서를 대상으로 고용 실태 현황과 수요를 조사하였다. 그 결과, 비정규직 사서들은 대부분 정규직과 동일한 시간 동안 근무를 하고 독립적인 업무를 수행하고 있었다. 그러나 계약 기간이 짧아 도서관 업무의 연속성을 유지하기 어려워 질적 저하 문제와 사서의 고용 불안 문제가 생길 수 있음이 드러났다. 또한 비정규직 근무 경험이 지속되어 비정규직 신분의 고착화 현상이 일어날 수 있는 것으로 나타났다.

또한, 노영희, 안인자, 오세훈(2013b)의 연구에서는 사서직 인적자원의 고용 상황에 대해 파악하기 위해 관련된 정책적 환경을 살펴보고 도서관 현장의 사서직을 대상으로 실시한 설문조사를 통해 현장의 일자리 수요와 공급에 대해 분석하였다. 설문조사 결과 관중과 무관하게 모든 곳에서 비정규직을 고용하고 있었고 이는 특히 대학도서관과 학교도서관에서 더욱 두드러지게 나타났다. 비정규직 직원이 담당하는 주요 업무로는 열람 및 대출, 분류목록, 참고봉사, 수서, 문화프로그램, 열람실 관리와 같은 여섯 가지 업무에 집중되어 있었다. 그러나 비정규직은 불안한 고용형태를 띄고 있었고 이러한 불안정한 형태가 장기화가 되며 고착화되어 있는 문제점이 나타났고 정규직과의 임금 격차가 매우 큰 것으로 드러났다. 그에 따라 이러한 문제를 인식하고 적절한 인력 수급 전략과 법적 조치가 필요함을 강조했다.

이후 노영희(2017)의 연구에서 사서들이 현장에서 요구하는 직무에 필요한 역량과 취업실태, 필요한 정책에 대해 논의하였다. 앞의 연구들과 마찬가지로 국가도서관, 대학도서관, 공공도서관, 학교도서관 및 유관 기관에 근무하는 사서 및 직원들을 대상으로 근무기간, 수행업무, 연봉, 고용환경, 사서의 취업 전망 등에 대한 인식을 조사하였다. 그 결과 비정규직 사서의 불안한 고용형태와 비정규직의 장기화가 고착되어 있는 것으로 나타났고 사서의 취업 전망에 대해서는 부정적인 인식이 강한 것으로 드러났다. 따라서 비정규직 사서에 대한 복지처우, 정규직 전환에 대한 개선이 필요하고 사서의 지위 안정을 위해 전문 역량 개발을 위한 교육 제공이 중요함을 밝혔다. 이처럼 선행연구를 통해 도서관 전반에 걸친 사서의 고용형태 분석을 통해 문제점을 확인할 수 있었지만 대학도서관 인력배치 및 직원 수에 대해 구체적으로 파악한 연구는 상대적으로 부족한 것으로 보인다.

3. 대학도서관 직원 배치기준

대학도서관의 사서 배치기준은 「대학도서관 진흥법 시행령」과 한국대학교육협의회(병설 한국대학평가원)의 「대학기관평가인증」, 한국전문대학교육협의회(부설 고등직업교육평가인증원)의 「전문대학 기관평가인증」에서 제시하고 있다. 기관평가인증은 각각 4년제 대학과 전문대학의 평

가를 위한 기준이 되며, 매년 평가 요소와 기준이 담긴 편람을 제공하고 있다.

「대학도서관 진흥법 시행령」은 학생 수(학부과정 + 대학원생 재학생 수)를 기준으로 ‘사서 및 전문직원 최소 배치 인원’을 명시하고 있으며, 전문대학과 전문대학 외 대학으로 구분하여 그 인원을 제시하고 있다(〈표 1〉 참고). 「대학기관평가인증」의 경우 5년을 한 주기로 하며, 2011년 최초로 시행되어 2024년 기준 3주기에 해당한다. 한국대학평가원의 3주기 평가 영역 및 준거 내용 구성에 따르면 도서관은 학생지원 및 시설의 하위 요소로 포함된다. 4년제 대학 도서관 직원의 배치 기준으로는 ‘재학생 1,000명 당 직원 수’를 충족할 것을 제시하고 있으며, 그 산출식 또한 함께 제공하고 있다(〈표 2〉 참고). 반면, 「전문대학 기관평가인증」은 도서관과 관련된 평가 기준으로 자료구입비에 대해서만 명확한 기준과 산출식을 제시하고 있으며, 직원 배치와 관련해서는 “자격을 갖춘 전문 인력을 배치”해야 한다는 문구 외에 구체적인 기준을 제시하지 않는다.

〈표 1〉 대학도서관 진흥법 시행령 - 도서관의 사서 및 전문직원 배치 기준

산출기준	최소 배치 인원
학생 수 1천명 이상이고 장서 수 5만권 이상인 경우	1. 전문대학: 사서 2명 이상 2. 전문대학 외의 대학: 사서 3명 이상
학생 수 1천명 미만이거나 장서 수 5만권 미만인 경우	1. 전문대학: 사서 1명 이상 2. 전문대학 외의 대학: 사서 2명 이상

〈표 2〉 한국대학평가원 대학기관평가인증의 직원 기준 산출식

산출식	기준값
$\frac{\text{도서관 직원수(명)} \times 1,000}{(\text{학부 정원내외} + \text{대학원}) \text{ 재학생수(명)}}$	1.0명

Ⅲ. 연구 방법

1. 현황 변화 분석

대학도서관의 인력 현황 분석에는 2014년부터 2023년까지 10년간의 대학도서관 통계 데이터를 활용하였다(교육부, [발행년불명]). 교육부의 학술정보통계시스템(<http://www.rinfo.kr/>)에는 대학도서관 인적자원 부문에서 도서관 직원의 정규직/비정규직 여부, 소지 자격증 유형, 교육 참여 시간 및 인원 등에 관한 통계 데이터를 제공하고 있다. 본 연구에서는 인력 현황을 반영하는 전체 도서관 직원 수, 정규직/비정규직, 사서자격증 소지자/미소지자 지표를 분석하였다. 또한

10년간의 현황 변화 분석을 위해 10년간 데이터가 모두 존재하는 대학 333개교를 우선 선정하였으며 ‘대학원대학’, ‘기능대학’, ‘기타 대학’을 제외하고, 전년도 또는 당해연도의 재학생 혹은 직원 수가 ‘0’인 대학을 제외하였다. 추가적으로 각 대학 유형에 따라 <표 3>과 같이 규모(한국교육학술정보원, 2009; 2023)를 나누어 분석하였다. 통계 지표 변화 그래프에서의 표기 연도는 대학도서관 통계 공표연도가 아닌 조사연도로 표기하였다.

<표 3> 대학 유형별 규모 구분

규모(재학생 기준)	4년제 대학	전문대학
대	10,000명 이상	4,000명 이상
중	5,000명 이상 ~ 10,000명 미만	2,000명 이상 ~ 4,000명 미만
소	5,000명 미만	2,000명 미만

2. 인식 조사

대학도서관 직원을 대상으로 인력 현황과 인력 배치에 관한 기준에 대한 인식을 조사하기 위해 온라인 설문조사를 실시하였다. 설문 내용의 구성은 다음 <표 4>와 같다. 개방형 질문에 대해서는 연구자가 답변을 살펴본 뒤 반복적으로 나타나는 주요 키워드를 추출하여 그에 따라 설문 데이터를 범주화하는 작업을 수행하였다. 그 후, 문항별 응답 수와 비율, 4년제 대학도서관과 전문대학 도서관 소속 직원의 응답 빈도 및 비율을 구분하여 살펴보았다. 모든 개방형 질문에 대한 범주화는 응답의 구체성에 따라 복수의 카테고리에 속할 수 있음을 전제로 하여 필요할 경우 복수 코딩을 수행하였다.

SurveyMonkey를 활용한 온라인 설문을 개발하였으며, 조사는 2023년 11월 22일부터 11월 28일까지 약 1주일간 진행하였다. 설문 응답을 독려하기 위해 한국교육학술정보원의 협조를 통하여 전국 대학도서관에 공문을 발송하였다. 조사 결과 총 230명이 응답을 완료하였다. 본 연구에서는 4년제 대학과 전문대학의 비교 분석을 위하여 두 유형의 기관에 속하는 216명의 응답만 분석하였다.

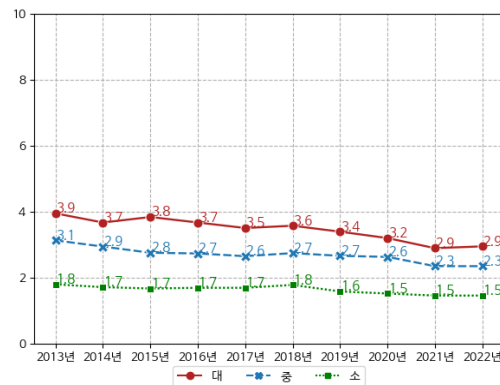
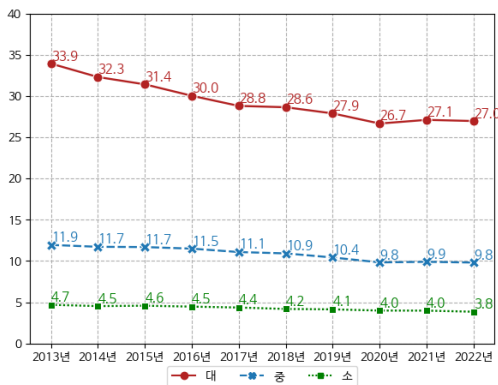
<표 4> 설문조사 항목 구성

영역	항목	문항 유형
응답자 배경정보	• 성별, 연령, 소속, 소속기관 지역, 신분/직책, 근무 경력, 담당 업무	폐쇄형
소속기관의 인력 배치	• 사서 및 직원 수, 만족도	폐쇄형
	• 사서 및 직원 수 개선 방향 • 대학도서관진흥법 시행령의 사서 및 전문직원 배치기준에 대한 의견 • 한국대학교육협의회 대학평가인증에 제시된 도서관 직원 수 기준에 대한 의견 • 전문대학 기관평가인증에 제시된 도서관 직원 수 기준에 대한 의견 • 도서관 직원 수(총 직원 수, 정규직, 비정규직) 변화 양상에 대한 의견	개방형

IV. 연구 결과

1. 직원 수 변화 분석

최근 10년간(2013~2022년)의 도서관 직원 수 변화를 살펴보았다. 4년제 대학에서는 도서관 직원 수가 대규모 대학에서 지속적인 감소 추세를 보이고 있으며, 중·소규모 대학에서는 유지되고 있는 것으로 나타났다(〈그림 1-1〉 참고). 특히 대규모 대학의 경우 2013년에는 평균 직원 수가 33.9명이었으나 2022년에는 27.0명으로 약 20% 감소한 것으로 드러났다. 다음으로 전문대학에서는 대규모(2013년 3.9명 → 2022년 2.9명) 및 중규모(2013년 3.1명 → 2022년 2.3명) 대학에서 평균 직원 수가 감소하였으며, 소규모 대학에서는 완만히 감소되고 있는 것으로 확인된다(〈그림 1-2〉 참고).

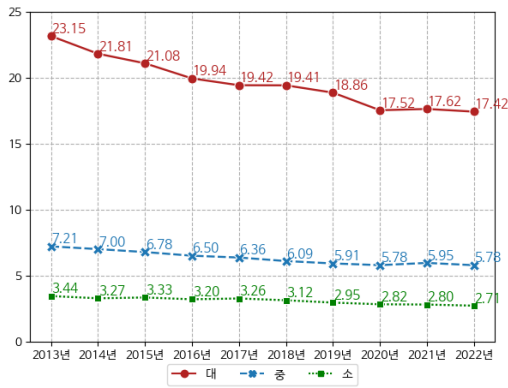


〈그림 1-1〉 4년제 대학 도서관 직원 수 변화 〈그림 1-2〉 전문대학 도서관 직원 수 변화

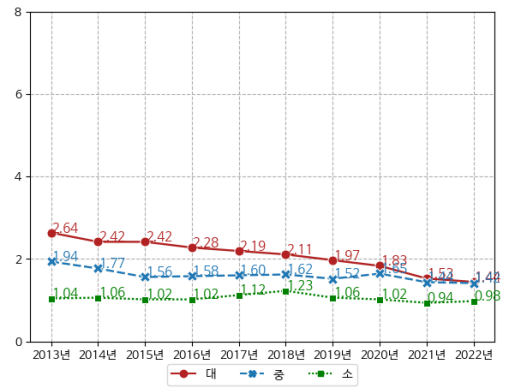
도서관 직원 수 변화를 정규직과 비정규직 직원 수로 구분하여 살펴보았다. 먼저 정규직의 경우 4년제 대학, 특히 대규모 대학에서 감소 추세가 뚜렷했으며, 중·소규모 대학에서도 소폭 감소한 것으로 나타났다(〈그림 2-1〉 참고). 이와 유사하게 전문대학에서도 대규모 대학에서 지속적인 감소 경향이 나타났으며, 중규모 대학에서는 2015년부터 2020년까지 소폭 증가 추세를 보인 후 다시 감소한 것으로 드러났다(〈그림 2-2〉 참고).

비정규직 직원 수는 대규모 4년제 대학에서 소폭 감소하는 모습을 보였으나 일정 기점(2019년) 이후로는 소폭 증가하고 있었다(〈그림 3-1〉 참고). 대규모 전문대학에는 비정규직 직원 수가 증가 추세에 있는 것을 확인할 수 있었다(〈그림 3-2〉 참고). 대규모 4년제 대학과 전문대학 도서관의 전체 직원 중 비정규직이 차지하는 비율은 2023년 기준 각 35.4%, 50.9%로 2014년 대비 각 3.4%,

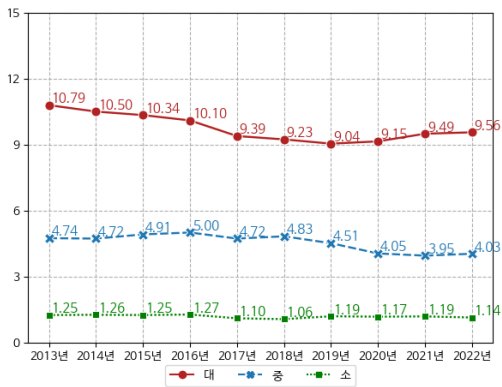
17.8% 증가하였다. 이처럼 대규모 4년제 및 전문대학에서 정규직 직원은 꾸준히 감소하는 것에 반해 비정규직 직원은 최근 3년간 증가하는 경향을 보여 대학도서관의 고용의 질이 나빠지고 있는 것을 알 수 있다.



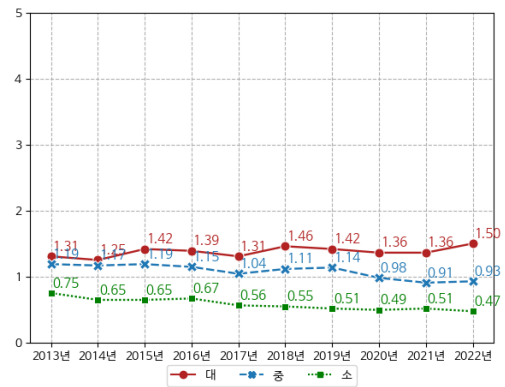
〈그림 2-1〉 4년제 대학 도서관 정규직 직원 수 변화



〈그림 2-2〉 전문대학 도서관 정규직 직원 수 변화



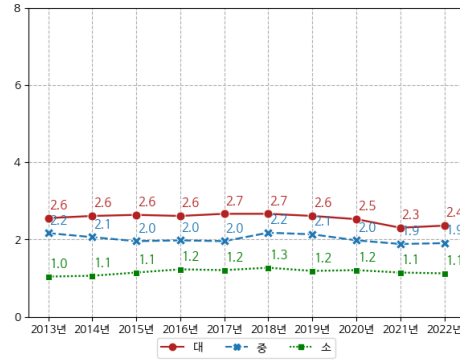
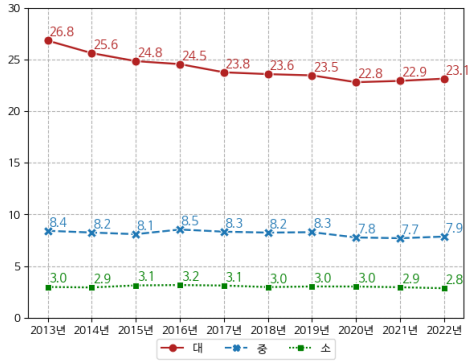
〈그림 3-1〉 4년제 대학 도서관 비정규직 직원 수 변화



〈그림 3-2〉 전문대학 도서관 비정규직 직원 수 변화

다음으로 사서자격증을 소지하고 있는 사서 직원 수의 변화를 살펴보았다. 먼저 4년제 대학의 사서 직원 수는 대규모 수준에서 2013년부터 2020년까지 소폭 감소하다가 그 이후에는 유지되고 있는 것으로 파악된다(〈그림 4-1〉 참고). 한편 전문대학에서는 사서 직원 수는 규모를 막론하고 모든 수준에서 소폭의 증감이 확인되지만, 절대적인 직원 수가 적어 2013년과 비교하여 2022년의 직원 수는 큰 차이가 없는 것으로 판단된다(〈그림 4-2〉 참고).

대학도서관 인력 현황에 관한 현장 인식 조사



〈그림 4-1〉 4년제 대학 도서관 사서 직원 수 변화

〈그림 4-2〉 전문대학 도서관 사서 직원 수 변화

2. 인식 조사 결과

가. 응답자 배경정보

분석 대상이 된 설문 응답자는 총 216명으로, 4년제 대학 도서관 직원 144명과 전문대학 도서관 직원 72명으로 구성되었다(〈표 5〉 참고). 이들의 연령대는 40대가 61명(28.2%), 30대가 58명(26.9%)으로 많은 비율을 차지하고 있었고 50대, 20대, 60대 이상 순으로 나타났다. 대학 유형을 구분하여 응답자의 연령대를 확인했을 때 전문대학에서 20대 직원의 참여 비율이 높은 것이 특징이었다. 응답자의 직책은 전체의 66.67%인 158명이 대학도서관의 실무자였고, 68명(31.48%)이 과장, 팀장 이상의 관리자였다.

〈표 5〉 응답자 배경정보

변수	범주	4년제 대학(n=144)		전문대학(n=72)		합계(n=216)	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
연령	20대	10	6.9%	23	31.9%	33	15.3%
	30대	45	31.3%	13	18.1%	58	26.9%
	40대	49	34.0%	12	16.7%	61	28.2%
	50대	40	27.8%	11	15.3%	51	23.6%
	60대 이상	0	0.0%	13	18.1%	13	6.0%
직책	대학도서관 관리자	46	31.9%	22	30.6%	68	31.5%
	대학도서관 실무자	96	66.7%	48	66.7%	144	66.7%
	기타	2	1.4%	2	2.8%	4	1.9%
경력	1년 미만	9	6.3%	9	12.5%	18	8.3%
	1년 이상~5년 미만	24	16.7%	20	27.8%	44	20.4%
	5년 이상~10년 미만	28	19.4%	10	13.9%	38	17.6%
	10년 이상~15년 미만	22	15.3%	8	11.1%	30	13.9%
	15년 이상~20년 미만	19	13.2%	9	12.5%	28	13.0%
20년 이상	42	29.2%	16	22.2%	58	26.9%	
소속기관 지역	대구/경북권	19	13.2%	13	18.1%	32	14.8%
	부산/울산/경남권	16	11.1%	12	16.7%	28	13.0%
	수도권	57	39.6%	23	31.9%	80	37.0%
	전라/제주권	21	14.6%	11	15.3%	32	14.8%
	충청/강원권	31	21.5%	13	18.1%	44	20.4%

응답자의 근무 경력은 20년 이상에 해당하는 응답자가 58명(26.85%)으로 가장 많았고 1년 이상~5년 미만이 44명(20.37%), 5년 이상~10년 미만이 38명(17.59%)인 것으로 나타났다. 전문대학 도서관의 경우에는 20년 이상 근무한 직원(22.22%)보다 1년 이상~5년 미만 경력의 직원(27.78%)이 더 많은 비율을 차지하고 있었는데, 이는 비교적 20대 직원 수가 많기 때문으로 파악된다. 응답자의 소속기관 소재 지역은 수도권이 80명(37.04%)을 비롯하여 전국적으로 고르게 분포되어 있었다.

나. 소속 도서관 직원 수에 대한 인식

소속 도서관 직원 수에 대한 인식을 살펴보기에 앞서 현재 직원 수(정규직과 비정규직 포함)를 조사하였다(〈표 6〉 참고). 그 결과 '6~12명'이 54명(25.0%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 '3~5명'이 50명(23.2%), '13명 이상'이 41명(19.0%), '2명', '1명'이 각각 38명(17.6%), 33명(15.3%)으로 나타났다. 특히 전문대학에서 직원 수가 '2명', '1명'인 경우가 각각 38.9%, 36.1%로 높은 비율을 차지하고 있다.

〈표 6〉 소속 도서관 직원 수

직원 수	4년제 대학(n=144)		전문대학(n=72)		합계(n=216)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
1명	7	4.9%	26	36.1%	33	15.3%
2명	10	6.9%	28	38.9%	38	17.6%
3~5명	33	22.9%	17	23.6%	50	23.2%
6~12명	53	36.8%	1	1.4%	54	25.0%
13명 이상	41	28.5%	0	0.0%	41	19.0%

소속 도서관 직원 수에 대한 만족도를 조사한 결과, 불만족('매우 불만족' 53명, '불만족' 81명) 한다는 응답이 총 134명으로 전체 응답자의 62%를 차지하였고, 만족('매우 만족' 1명, '만족' 24명) 한다는 응답은 25명으로 11.6%에 불과하였다(〈표 7〉 참고). 대학의 유형과 상관없이 직원 수에 불만족하는 비율이 만족하는 비율에 비해 월등히 높았다.

〈표 7〉 소속 도서관 직원 수 만족도

구분	4년제 대학(n=144)		전문대학(n=72)		합계(n=216)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
매우 만족	0	0.00%	1	1.39%	1	0.46%
만족	16	11.11%	8	11.11%	24	11.11%
보통	34	23.61%	23	31.94%	57	26.39%
불만족	59	40.97%	22	30.56%	81	37.50%
매우 불만족	35	24.31%	18	25.00%	53	24.54%

소속 도서관 직원 수에 불만족('매우 불만족' 또는 '불만족')한다고 응답한 이유를 조사한 결과를 정리한 것은 <표 8>과 같다. 먼저 가장 많은 부분을 차지하는 것으로는 4년제 대학 및 전문대학 응답자 모두 '인력 부족으로 인한 업무 과중'이었다. 다음으로 많은 부분을 차지한 이유로는 대학의 유형에 따라 차이가 있었다. 먼저 4년제 대학에서는 '정규직 인력 부족'이 제시되었고, 다음으로 '신규 인력 미충원', '실무 사서 인력 부족', '사서의 겸직 및 부서 이동' 등의 순으로 불만족 이유가 언급되었다. 반면 전문대학에서는 '1인 근무의 어려움'이 상대적으로 빈번하게 언급되었고, 뒤이어 '정규직 인력 부족'과 '실무 사서 인력 부족', '사서의 겸직 및 부서 이동' 등이 언급되었다.

<표 8> 소속 도서관 직원 수 불만족 이유

의견	4년제 대학		전문대학		합계	
	빈도	순위	빈도	순위	빈도	순위
인력 부족으로 인한 업무 과중	42	1	18	1	60	1
정규직 인력 부족	32	2	5	3	37	2
1인 근무의 어려움	3	5	9	2	12	3
실무 사서 인력 부족	5	4	5	3	10	4
신규 인력 미충원	10	3	0	7	10	4
사서의 겸직 및 부서 이동	4	6	2	5	6	6

소속 도서관의 직원 수 현황을 개선하기 위해서는 결국 인력 충원이 필요하다는 의견이 지배적 이었고, 좀 더 구체적으로 정규직 증원, 전문 사서 채용 및 부서 이동 방지에 대한 의견이 드러났다 (<표 9> 참고). 이에 대한 의견에서도 4년제 대학과 전문대학 응답자 간의 일부 차이가 있었다. 먼저 4년제 대학에서 가장 빈번하게 언급된 것은 '인력 충원'(특히 정규직 증원)이었고, 그 뒤를 이어 '법/제도 기준 개선 및 실행 강화'에 대한 의견이 빈번했다. 한편 전문대학의 경우 4년제 대학과 달리 '법/제도 기준 개선 및 실행 강화'를 요구하는 의견이 가장 많았고, 다음으로 '인력 충원'에 대한 의견이 빈번했다.

<표 9> 소속 도서관 직원 수 개선방안

의견	4년제 대학		전문대학		합계	
	빈도	순위	빈도	순위	빈도	순위
인력 충원(정규직 증원, 전문사서 증원, 사서 부서 이동 방지)	56	1	13	2	69	1
법/제도 기준 개선 및 실행 강화	33	2	17	1	50	2
도서관/사서에 대한 인식 개선	7	3	4	4	11	3
방안 없음	2	6	5	3	7	4
재정확보	4	4	2	5	6	5

다. 도서관 직원 수 기준에 대한 인식

응답자들을 대상으로 현재 대학도서관에 적용되는 직원 수 관련 기준인 「대학도서관진흥법 시행령」, 「대학기관평가인증」, 「전문대학기관평가인증」에 대한 의견을 각각 조사하였다.

먼저 「대학도서관진흥법 시행령」의 '사서 및 전문직원 배치기준'에 대해서 4년제 대학과 전문대학에서 공통적으로 가장 많이 나타난 의견은 기준이 제시하는 최소 인원의 증원이 필요하다는 것이었다(〈표 10〉 참고). 그 다음으로는 대학 유형별 차이가 있었는데, 4년제 대학 응답자의 경우 현재 인원 수 산출 기준에서 학생 수 1천명과 장서 수 5만권을 기준으로 하고 있는데 이를 보다 세분화하여 각각의 인원 산출이 필요하다는 의견이 나타났다. 이어서 현재 기준에서 학생 수, 장서 수로만 인원을 산출하고 있는데, 전자자원 관리, 온라인 서비스 등과 같은 현 시대의 새로운 업무 환경을 반영하도록 기준 항목을 새롭게 고려해야 한다는 의견 역시 상당수 나타났다.

전문대학 응답자의 경우 기준 미충족 시 페널티 부여와 같은 강제성이 필요하다는 의견이 두 번째로 많이 나타났으며, 기준에 검직 불가를 명시해야 한다는 의견은 그 다음 순서로 나타났다. 전문대학 응답자의 경우 현재 「대학도서관진흥법 시행령」 기준에 대한 만족도가 4년제 대학 응답자에 비해 높은 비율로 나타난 것을 미루어 볼 때 전문대학 응답자들은 기준에 대한 수정보다도 현재 적용되는 기준에 대한 확실한 이행이 더 중요한 것이라고 판단하는 것으로 보인다. 반면 4년제 대학 응답자의 경우 기준 자체에 대한 만족도가 더 낮은 편이고 그와 함께 다양한 측면으로 기준 개정에 대한 요구가 높게 드러난 것으로 나타났다.

〈표 10〉 「대학도서관진흥법 시행령」의 직원 배치 기준 개선 의견

의견	4년제 대학		전문대학		합계	
	빈도	순위	빈도	순위	빈도	순위
기준 최소 인원 증원	49	1	17	1	66	1
산출기준의 학생 수/장서 수 세분화	26	2	5	5	31	2
미이행 시 페널티 및 법적 강제성 부여	12	4	12	2	24	3
기준 항목 추가(새로운 업무 반영)	18	3	4	7	22	4
정규직 명시	10	5	5	5	15	5
적당/만족함	7	6	7	3	14	6
기준의 최소 인원 삭제	7	6	3	8	10	7
검직 불가 명시	2	12	7	3	9	8
기관평가인증과 동일하게 기준 개정	7	6	2	12	9	8
기준 개선 필요	5	9	3	8	8	10
배치기준 인원의 다양화(예: 최소/적정기준, 실무자/관리자 기준)	3	10	1	13	4	12
현재 기준 이행 필요	1	13	3	8	4	12

다음으로 한국대학평가원의 「대학기관평가인증」에 나타난 도서관 직원 수 기준에 대한 의견

수렴 결과, 가장 많이 나타난 의견은 기준을 충족하지 못하는 경우 페널티를 부여해야 한다는 것이었다(〈표 11〉 참고). 이는 4년제 대학과 전문대학으로 구분하였을 때에도 각각 1순위, 2순위로 나타난 의견이었다. 다음으로 직원 수 기준이 적당하다고 언급한 의견도 존재하였으나, 이와 유사한 수준으로 응답자들은 광범위하게 직원 기준 수의 상향이 필요하다는 의견을 제시하였다. 이외에도 현재 기준에서 사용되는 용어가 '도서관 직원' 수인데 이를 구체적으로 전문 사서, 정규직 사서 등으로 수정할 필요가 있다는 의견과 기준 인원 산출 시 대학생과 교수 및 교직원을 포함하는 이용자 수나 장서 수 등을 고려할 필요가 있음이 다수 제안되었다. 반면, 전문대학 응답자들의 경우 「대학기관평가인증」과는 직접적인 연관이 없으므로 이와 관련해서 많은 의견을 피력하지 않았다는 점은 참고할 필요가 있다.

특히 4년제 대학 응답 중에서 현재 기준에서 사서직과 비사서직에 대한 가중치가 인원 산출에 적용되는 것과 산출식이 최근 3년간의 자료와 평균을 적용한다는 것에 대한 수정 요구가 있지만 전문대학에서는 이와 같은 의견이 나타나지 않은 것이 눈에 띄는 차이라고 볼 수 있다. 구체적으로, 4년제 대학 응답에서는 현재 적용되는 사서직과 비사서직, 정규직과 비정규직에 대한 가중치의 격차를 더 넓히거나 비정규직, 비사서직에 대한 가중치는 없애야 한다는 의견이 나타났다. 그리고 최근 3년간 자료가 아닌 연간으로 기준 적용 기간을 줄여 보다 현실적인 근거를 수립해야 한다는 의견 역시 4년제 대학의 응답에서 찾아볼 수 있었다.

〈표 11〉 「대학기관평가인증」의 직원 배치 기준 개선 의견

의견	4년제 대학		전문대학		합계	
	빈도	순위	빈도	순위	빈도	순위
미이행 시 페널티 및 법적 강제성 부여	37	1	9	2	46	1
적당/만족함	26	2	11	1	37	2
기준 수 상향이 필요함	26	2	7	3	33	3
도서관 직원 대신 사서/정규직으로 명시가 필요함	22	4	6	4	28	4
기준 항목 추가(교수 수, 이용자 수, 장서 수, 도서관 규모, 업무 등)	19	5	6	4	25	5
전반적인 기준 개선이 필요함	7	6	4	6	11	6
가중치 점수에 대한 개선	5	7	0	9	5	7
겸직 불가 명시	1	9	3	7	4	8
기준 산출 적용 기간(3년) 수정	4	8	0	9	4	8
기준 수 하향	1	9	1	8	2	10

「전문대학 기관평가인증」에 대해서는 전반적으로 기준 직원 수 상향이 필요하다는 의견과 기준의 구체화의 필요성에 대한 의견이 많았다(〈표 12〉 참고). 4년제 대학 응답자의 경우 기준에 정사서라는 명칭을 사용해야 한다는 의견이 가장 많았고 이는 전문대학 응답에서 3순위를 차지한

의견이다. 전문대학 응답에서는 기준 수 상향이 필요하다는 의견이 가장 높았고 이는 4년제 대학 응답에서 역시 2순위로 높은 빈도를 보였다. 또한 4년제 대학과 전문대학 모두 ‘유(有)자격 도서관 직원’에 대한 보다 세분화된 정의와 인원 수 제시가 필요하다는 의견이 각각 3순위, 5순위를 차지하고 있었다.

한편 전문대학에서는 소속기관의 직원 수에는 불만족하지만 현 기준이 적당하다고 판단하는 의견도 상대적으로 빈번하였는데, 이를 통해 실제 도서관 현장에서 기준이 제대로 적용되지 않고 있거나 비효율적인 업무 분담 등의 이유에 기인한 것으로 추측된다. 이 외에 전문대학 응답자의 경우 대학기관평가인증과 대학도서관진흥법 시행령에서 제공하는 기준과 일관성을 갖출 필요가 있음을 제시하였다. 추가적으로 기준 이행의 강제성 필요, 겸직 불가 명시, 기준 고려 항목의 추가 등의 의견도 제시되었다.

〈표 12〉 「전문대학 기관평가인증」의 직원 배치 기준 개선 의견

의견	4년제 대학		전문대학		합계	
	빈도	순위	빈도	순위	빈도	순위
기준 수 상향이 필요함	30	2	14	1	44	1
정사서로 변경	35	1	7	3	42	2
적당/만족함	9	4	8	2	17	3
유자격도서관 직원 및 인원수에 대한 구체적 명시	11	3	5	5	16	4
다른 기준/법과 통일	2	9	6	4	8	5
전반적인 기준 개선이 필요함	6	5	1	9	7	6
기준 항목 추가(장서 수, 학생 수 등)	6	5	1	9	7	6
겸직 불가 명시	3	7	3	7	6	8
정사서 우대 명시	3	7	1	9	4	9
기준 이행의 강제성 부여	1	10	4	6	5	9
정규직 명시	1	10	2	8	3	10

라. 도서관 직원 수 변화에 대한 인식

앞서 〈그림 1-1〉, 〈그림 1-2〉에서 제시된 최근 10년간 도서관 직원 수 변화에 대한 도서관 직원들의 인식을 조사하였다. 응답자들은 그래프가 나타내는 현상, 원인, 방안 등에 대해 자유롭게 기술하였다. 그 결과, 다수의 응답자들이 ‘직원 수 감소 및 미충원 현상’을 지적하였고 그 원인으로 는 ‘학령인구 감소 및 대학의 입학 정원 감소’, ‘대학 재정의 어려움’을 꼽았다(〈표 13〉 참고). 현재 ‘도서관과 사서직에 대해 낮은 인식 수준’ 역시 주된 원인으로 꼽혔고, 현재 기준에서 제공하는 최소 인원 기준으로 인하여 오히려 대학들이 최소 인원에 맞추는 탓에 직원 수가 줄고 늘어나 지 않는 것을 지적하는 의견도 상당수 있었다. 또한 기관 내 사서의 부서 이동 역시 직원 수 감소 현상의 원인이 되는 문제점으로 지적되었다.

〈표 13〉 도서관 직원 수 변화에 대한 인식

구분	의견	4년제 대학		전문대학		합계	
		빈도	순위	빈도	순위	빈도	순위
현상	직원 수 부족, 감소 및 미충원	40	1	9	1	49	1
	정규직 감소	10	2	2	3	12	2
	대학별, 규모별 차이 존재	3	3	5	2	8	3
원인	대학 입학정원 및 학령인구 감소	37	1	18	1	55	1
	대학 재정의 어려움	15	3	11	2	26	2
	도서관과 사서에 대한 낮은 인식 수준	17	2	9	3	26	2
	현 제도의 최소 인원 기준 설정 문제	13	4	9	3	22	4
	사서직의 부서 이동	10	5	2	6	12	5
	사서의 업무 변화	7	6	0	7	7	6
	도서관 이용자 감소	1	7	3	5	4	7
방안	법/제도 개정 및 강제성 필요	8	1	5	1	13	1

〈그림 2-1〉과 〈그림 2-2〉에 제시된 최근 10년간 정규직 직원 수 변화 양상에 대한 의견은 총 직원 수 변화 양상에 대한 의견과 유사하게 현상과 원인, 방안에 대한 의견으로 나타났다(〈표 14〉 참고). 두 기관 유형 모두 직원 및 정규직 수가 감소하고 동시에 비정규직이 증가하고 있는 현상에 대해 지적하였다. 이러한 변화의 원인에 대한 의견으로는 대학 입학 정원과 학령인구의 감소, 대학의 예산 문제 및 구조조정, 사서직의 부서 이동이 있었고, 이와 같은 현상을 개선하기 위한 방안으로 직원 수에 대한 법과 제도의 개정 및 강제성 부과와 정규직의 증원이 필요하다고 응답하였다.

〈표 14〉 도서관 정규직 직원 수 변화에 대한 인식

구분	의견	4년제 대학		전문대학		합계	
		빈도	순위	빈도	순위	빈도	순위
현상	직원 및 정규직 수 감소	31	1	5	2	36	1
	비정규직 증가	16	2	6	1	22	2
	대학별, 규모별 차이 존재	6	3	5	2	11	3
원인	대학 입학 정원 및 학령인구 감소	29	1	8	3	37	1
	대학 경영/예산 문제, 구조 조정	25	2	9	1	34	2
	도서관과 사서에 대한 낮은 인식	10	3	9	1	19	3
	사서직의 부서 이동	7	4	3	4	10	4
	도서관 환경 변화 (업무, 이용자 등)	2	5	3	4	5	5
방안	법/제도 개정 및 강제성 필요	20	1	11	1	31	1
	정규직 증원	8	2	5	2	13	2

다음으로 〈그림 3-1〉과 〈그림 3-2〉에 나타난 비정규직 직원 수 변화 양상에 대한 의견 역시 총 직원 수 및 정규직 직원 수 변화에 대한 의견과 흡사하게 나타났다. 대학 예산 및 구조 조정,

학령인구 감소로 인한 비정규직의 증가 현상에 대한 언급이 많았고 도서관과 사서에 대한 낮은 인식 수준 역시 다시 한 번 원인으로 지적되었다(〈표 15〉 참고).

앞선 문항들에 대한 응답과 특별히 다른 점은 비정규직 증가로 인한 문제점이 증가하고 있다는 지적이었다. 특히 비정규직 사서 채용으로 인해 업무의 연속성이 떨어지고 서비스의 전반적인 질이 하락한다는 점이 지적되었다. 이러한 문제점을 개선하기 위한 방안으로 두 유형의 기관 모두 직원 수에 대한 법과 제도의 개정 및 강제성 부과, 정규직의 증원이 필요하다는 의견을 보여주었다. 두 유형 간 응답에는 큰 차이가 없었다. 다만, 4년제 대학 응답에서는 인원의 최소 기준 설정으로 인해 비정규직이 증가한 것이라는 의견이 있었다.

〈표 15〉 도서관 비정규직 직원 수 변화에 대한 인식

구분	의견	4년제 대학		전문대학		합계	
		빈도	순위	빈도	순위	빈도	순위
현상	비정규직 증가, 비정규직의 정규직 대체	37	1	12	1	49	1
	비정규직 증가로 인한 문제 증가 (업무의 연속성, 서비스 질 하락 등)	18	2	7	2	25	2
	대학별, 규모별 차이 존재	6	3	2	3	8	3
	직원 및 정규직 수 감소	6	3	1	4	7	4
원인	대학 경영/예산 문제, 구조조정	19	1	16	1	35	1
	대학 입학 정원/학령인구 감소	10	2	5	2	15	2
	도서관/사서에 대한 낮은 인식	6	3	3	3	9	3
	최소 직원 수 기준 설정 문제	4	4	0	5	4	4
	도서관 환경 변화 (업무, 이용자 등)	1	5	1	4	2	5
방안	법/제도 개정 및 강제성 필요	15	1	6	1	21	1
	정규직 증원	9	2	3	2	12	2

V. 논의 및 결론

본 연구는 대학도서관 직원 수 변화와 이에 대한 현장의 인식을 이해하기 위해 4년제 대학과 전문대학 직원 수 관련 통계 지표를 분석하고, 도서관 직원들의 인식을 비교, 분석하였다. 최근 10년간의 대학도서관 직원 수 변화를 살펴본 결과 특히 대규모 4년제 대학과 전문대학에서의 평균 직원 수의 감소 추세가 두드러졌다. 이로 인해 두 유형의 도서관 직원들은 인력 부족에 대한 불만족하고 이에 대한 개선이 필요하다는 의견이 많았다.

도서관 직원을 정규직과 비정규직으로 구분하였을 때 4년제 대학에서는 규모와 상관없이 정규직은 감소하는 반면 대규모 대학에서는 최근 들어 비정규직이 증가하는 추세인 것으로 나타났다.

이러한 경향은 전문대학에서도 유사했는데 특히 대규모 전문대학에서 정규직은 꾸준히 줄어들고 비정규직은 증가하는 추세에 있었다. 대규모 대학의 도서관에서 정규직이 줄고 비정규직이 늘었다는 것은 이들 도서관에서의 업무 연속성 유지가 어려워 업무와 역할이 축소되고, 담당자는 고용 불안을 느껴 그로 인한 이용자 대상 서비스 품질 저하가 생겼을 가능성이 큰 것으로 판단된다(노영희, 안인자, 오세훈, 2013a; 2013b).

설문조사를 통해 정규직이 감소하는 원인으로는 도서관 전체 직원 수가 감소하는 원인과 유사하게 학령인구 및 입학 정원의 감소, 대학의 예산 문제 및 구조 조정, 사서직의 부서 이동, 도서관과 사서에 대한 저조한 인식 등이 있음을 파악하였다. 학령인구 감소에 따른 대학의 예산 문제로 인해 대학 전반에 대한 투자가 줄고 있는 상황에 대학도서관도 예외일 수는 없을 것이다. 그렇지만 창의·융합 교육과 연구경쟁력 강화에 대학도서관의 교육 및 연구지원 서비스의 역할이 더욱 강조되고 있는 상황(오선혜, 박승진, 2021; 정영미, 이은주, 2020)에 타 선진 국가와 비교하여 턱없이 부족한 대학도서관 인력 상황은 더욱 나빠지고 있는 것으로 드러났다.

구체적으로 2023년 「대학도서관 실태조사 결과 분석」 자료집(한국교육학술정보원, 2023)에 의하면 도서관 직원 수 기준 국내 상위 20개 대학의 평균 도서관 직원 수는 43명(재학생 1,000명당 1.5명)이었으나 북미 연구중심 대학은 193명(재학생 1,000명당 6.5명)이었다. 영국 대학과의 비교에서 국내 385개 대학 평균 도서관 직원 수는 7.6명(재학생 1,000명당 1.3명)이었으나 영국 185개 대학의 평균 직원 수는 63.8명(재학생 1,000명당 4.5명)인 것으로 나타난 바 있다. 종합하면 국내 대학도서관은 대학의 유형이나 규모에 따라 차이가 존재하겠지만 평균적으로 「대학기관평가인증」 기준에 제시된 재학생 1,000명당 기준값인 '1.0'명만을 간신히 넘긴 상황으로 볼 수 있다. 이와 같은 열악한 상황에서도 최근 10년간 직원 수는 여전히 감소하고 있어 이용자의 변화하는 요구에 민첩하게 부응하여 대학의 중추적 역할을 담당하는 북미나 영국 대학도서관의 모습과는 거리가 멀어지고 있다.

단기적·가시적 성과 창출에 어려움이 있는 대학도서관의 인력 문제를 해결하여 그 역할을 점차 확대하기 위해서는 최소한의 버팀목이 필요하다. 이러한 버팀목 역할을 할 수 있는 것은 설문 응답자들이 언급한 대로 법적, 제도적 보완이다. 먼저 「대학도서관진흥법 시행령」에서는 학생 수나 장서 수를 세분화하거나 정보 환경 변화에 따라 새로운 업무를 반영하는 기준 추가, 배치기준 인원 범위 세분화 등을 통해 '최소 배치 인원'을 높여야 한다. 이를 통해 상대적으로 대규모 대학에서 도서관 직원 수가 '최소값'으로 수렴하는 현상을 방지할 수 있을 것이다. 그리고 직원의 자격 기준을 강화(예: 정규직 명시, 겸직 불가 명시)하여 도서관 업무의 연속성이나 서비스 품질을 유지, 확대할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 해당 기준 미충족 시에는 페널티를 부여하는 등의 법적 구속력을 부여하는 것이 필요하다.

대학에서는 행·재정적 지원과 연관된 「대학기관평가인증」과 「전문대학 기관평가인증」 평가 영역을 충족하기 위해서는 큰 노력을 기울이고 있다. 4년제 대학을 대상으로 한 「대학기관평가인

증」에 제시된 '재학생 1,000명당 직원 수' 기준값 '1.0'명은 도서관 업무의 최소화 기준에 해당하므로 이를 상향 조정하되, 그 방안으로는 도서관이나 이용자 규모를 반영한 기준값의 세분화가 필요하다. 또한 정규직과 비정규직, 사서직과 비사서직 간의 가중치 차이를 확대하는 등 전문성을 갖춘 직원 고용이 필요한 것으로 나타났다. 한편 전문대학을 대상으로 하는 현행의 「전문대학 기관평가인증」에는 '자격을 갖춘 전문 인력 배치'라는 문구만을 제시하고 있어 더욱 심각한 상황이다. 이에 대한 개선방안으로는 배치 직원 기준 수를 상향하기 위해 최소한 「대학도서관진흥법 시행령」이나 「대학기관평가인증」에 제시된 기준을 채택하는 것이 필요하며, 자격 기준도 단순히 '유(有) 자격 사서'가 아닌 '정사서'로 변경하고, 평가 시기에 편법으로 운영될 여지가 있는 '겸직 불가'를 명시할 필요가 있다. 이러한 기준 개선이 이루어진 후에는 이를 이행하기 위한 구속력이 있어야 할 것이다.

본 연구에서는 응답자의 소속기관 유형에 따른 도서관 인력 현황과 인식 차이에만 국한하여 분석한 한계가 있다. 이에 후속 연구에서는 응답자의 사서자격증 소지 여부, 고용 형태, 소속기관 도서관 직원 수 등을 고려한 분석이 이루어진다면 인력 현황에 관해 보다 심도 있는 이해가 가능할 것이다. 특히 설문조사에서도 비정규직의 증가로 인한 업무의 연속성이 떨어지고 서비스 질이 하락하고 있는 문제점 등이 지적되었으므로 이 같은 문제점을 후속 연구에서 다루는 것이 중요할 것으로 보인다.

설문조사에서 나타난 바와 같이 현재 학령인구의 감소 및 대학의 건축 정책으로 인해 도서관뿐 아니라 다른 대학 부속 기관에서도 재정난과 인력 문제를 겪고 있을 것이라 예상할 수 있다. 그렇지만 이미 최소한의 인력으로 운영되고 있는 우리나라 대학도서관의 인력 환경이 더 열악해지지 않아야 하며, 오히려 대학의 교육과 연구경쟁력 강화를 위한 장기적인 안목에서는 위에 제시된 직원 수 기준에 대한 개선이 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 고등직업교육평가인증원 (2023). 2024년도 전문대학기관평가인증제 편람.
교육부 [발행년불명]. 통계조회, Rinfo 학술정보통계시스템. 출처:
<http://www.rinfo.kr/stat/search/basic/1>
- 노동조 (2009). 사서의 핵심능력에 대한 대학도서관 사서의 인식에 관한 연구. 한국비블리아학회지, 20(4), 237-250.
- 노영희 (2016). 대학도서관의 역할변화에 관한 사서의 인식조사 연구. 정보관리학회지, 33(2), 227-256.
<http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2016.33.2.227>
- 노영희 (2017). 도서관 및 유관기관 취업 사서의 고용실태 조사 연구. 한국도서관·정보학회지, 48(1),

- 43-75. <http://dx.doi.org/10.16981/kliss.48.1.201703.43>
- 노영희, 안인자, 오세훈 (2013a). 비정규직 사서의 근무환경 및 고용실태에 대한 연구. *한국비블리아학회지*, 24(4), 259-280. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2013.24.4.259>
- 노영희, 안인자, 오세훈 (2013b). 사서직 고용현황 및 인력개발에 대한 현장사서 요구 분석. *정보관리학회지*, 30(4), 61-91. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2013.30.4.061>
- 대학도서관 진흥법 시행령. 대통령령 제32528호.
- 오선혜, 박승진 (2021). 연구 수명주기 기반 대학도서관 연구지원서비스 모형 개발 연구. *한국문헌정보학회지*, 55(3), 321-342.
- 윤유라, 정영미 (2023). 국내 대학도서관 이용자 수요 분석. *한국도서관·정보학회지*, 54(4), 229-254. <http://dx.doi.org/10.16981/kliss.54.4.202312.229>
- 이용재, 전선구, 정진경 (2023). 대학도서관 발전계획 현황과 수립에 관한 사서의 인식 조사. *한국비블리아학회지*, 34(4), 331-350. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2023.34.4.331>
- 이종욱, 강우진, 정영미 (2023). 국내 대학도서관 정책 성과에 대한 현장 인식 조사. *한국도서관·정보학회지*, 54(4), 415-436.
- 정영미, 이은주 (2020). 국내 대학도서관 창의·협력 학습공간 조성에 관한 연구. *한국도서관·정보학회지*, 51(1), 201-225.
- 최재황, 이종욱 (2022). 대학도서관 현황변화 비교분석 - 한국, 북미, 영국을 중심으로 -. *한국도서관·정보학회지*, 53(1), 283-304.
- 한국교육학술정보원 (2009). 2009년 대학도서관 통계분석 자료집. 서울: 한국교육학술정보원.
- 한국교육학술정보원 (2023). 2023년 대학도서관 실태조사 결과 분석. 대구: 한국교육학술정보원.
- 한국대학평가원 (2024). 2024 상반기 대학기관 평가인증 편람.
- Cox, A. (2023). How artificial intelligence might change academic library work: Applying the competencies literature and the theory of the professions. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 74(3), 367-380. <https://doi.org/10.1002/asi.24635>
- Cox, A. M. & Corral, S. (2013). Evolving academic library specialties. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 64(8), 1526-1542. <https://doi.org/10.1002/asi.22847>
- Ducas, A., Michaud-Oystryk, N., & Speare, M. (2020). Reinventing ourselves: new and emerging roles of academic librarians in Canadian research-intensive universities. *College & Research Libraries*, 81(1). <https://doi.org/10.5860/crl.81.1.43>.
- Mandal, S. & Dasgupta, S. (2019). Changing role of academic librarians in 21st century:

a literature review. *Pearl: A Journal of Library and Information Science*, 13(1), 35-44. <http://doi.org/10.5958/0975-6922.2019.00006.8>

Rabasa, T. A. & Abrizah, A. (2022). Academic librarians' roles and competencies in research partnership: a qualitative study. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 27(3), 69-95. <https://doi.org/10.22452/mjlis.vol27no3.4>

• 국한문 참고문헌의 영문 표기

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

Choi, Jae Hwang & Lee, Jongwook (2022). A comparative study on current status and changes of academic libraries between South Korea, North America, and the United Kingdom. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 53(1), 283-304.

Jung, Young mi & Lee, Eun Ju (2020). A study on the development of creative and cooperative learning spaces for university libraries in Korea. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 51(1), 201-225.

Korea Accreditation board for Vocational higher Education (2023). *Guide to the 2024 Accrediting Commission for Community Colleges*.

Korea Education & Research Information Service (2009). *Statistical Analysis of Academic Library Data for the Year 2009*. Seoul: Korea Education & Research Information Service.

Korea Education & Research Information Service (2023). *Analysis of the Results of the 2023 Academic Library Survey*. Daegu: Korea Education & Research Information Service.

Korean University Accreditation Institute (2024). *Guide to the Accreditation of Institutional Assessment and Accreditation for the First Half of 2024*.

Lee, Jongwook, Kang, Woojin, & Jung, Youngmi (2023). Field perception analysis on policy outcomes of academic libraries. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 54(4), 415-436.

Lee, Yong Jae, Jeon, Sun-Gu, & Jeong, Jin-Gyeong (2023). A study on librarians' perception about the current status and establishment of academic library development plan. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 34(4), 331-350. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2023.34.4.331>

- Ministry of Education [n.d.]. Lookup Statistics, Rinfo. Available:
<http://www.rinfo.kr/stat/search/basic/1>
- Noh, Dongjo (2009). A study on recognition of academic librarian about ALA's core competencys of librarianship. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 20(4), 237-250.
- Noh, Younghee (2016). A study on librarians' perception about the changing role of university libraries. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 33(2), 227-256. <http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2016.33.2.227>
- Noh, Younghee (2017). A study on cognitive survey for employment prospect of library and related organization. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 48(1), 43-75. <http://dx.doi.org/10.16981/kliss.48.1.201703.43>
- Noh, Younghee, Ahn, Inja, & Oh, Se-Hoon (2013a). A study on the employment circumstances and employment status of temporary librarians. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 24(4), 259-280.
<http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2013.24.4.259>
- Noh, Younghee, Ahn, Inja, & Oh, Se-Hoon (2013b). Analysis of field librarians' employment needs and human resource development in librarianship. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 30(4), 61-91.
<https://doi.org/10.3743/KOSIM.2013.30.4.061>
- Oh, Sunhye & Kwak, Seung-Jin (2021). A study on the development of the research support service model of the university library based on the research life cycle. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 55(3), 321-342.
- UNIVERSITY AND COLLEGE LIBRARIES PROMOTION ACT. Presidential Decree No. 32528.
- Youn, You-Ra & Jung, Young mi (2023). Analysis of user demand for university library services in Korea. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 54(4), 229-254. <http://dx.doi.org/10.16981/kliss.54.4.202312.229>

