

# 3

## 지식경영 패러다임과 정보전문직 문화

이 소 연  
동덕여자대학교 강사

# 목차

1. 지식경영의 패러다임과 정보전문직 문화
2. 사서들은 정말 소극적인가-외부로부터의 관찰
3. 현직사서들이 말하는 사서직 문화
4. 새로운 문화의 창출, 그리고 균형잡기

## 1. 지식경영 패러다임과 정보전문직 문화

최근 국내외 문헌정보학계에서 지식경영에 대한 관심이 늘어나는 것을 볼 수 있다. 특히 최근 몇 년간 국내에서 발표된 논문들은 기업체 자료실 환경에서의 지식경영의 활용을 다루고 있다. 지식경영이라는 개념에 관련된 연구들을 분석하고 구축단계와 방법을 제시한 이란주(2000)의 연구나 지식관리시스템의 단계적 절차와 지식관리자로서의 사서의 역할 변화를 논한 김성희(1999)의 연구 등이 여기 해당한다. 이들이 지식기관의 하부조직으로서의 자료실/도서관을 그 연구의 대상으로 하고 있다면 광동철(2000)의 연구는 도서관이라는 조직에 도입할 수 있는 새로운 경영기법이라는 또 다른 의미로 지식경영을 다루고 있다.

그러나 이 새로운 개념이 문헌정보학과 정보전문직에 대해서 갖고 있는 보다 본질적이고도 거시적인 의미를 고찰하는 작업은 아직 시도되지 않은 것으로 생각된다. 지식경영은 표현되지 않은 지식/정보(암묵지), 즉 조직 구성원 개개인 내면에 소재하는 지식까지도 관리와 경영의 대상으로 포괄하는 것을 의미한다. 이는 사서/정보전문직의 전통적인 역할을 표현과 생산 이전의 지식까지 다루는 것으로 확장하는 것을 의미한다. 미래 정보사회의 질서를 새롭게 할 화두로서의 지식경영은 정보전문직의 새로운 정체성과 역할에 대한 가능성을 짚어 볼 필요성을 제기하고 있는 것이다. 인터넷의 대중화를 기점으로 시작된 지식생산자와 소비자 사이의 경계가 무너지는 현상도 지식/정보의 전체 과정에서 정보전문직과 문헌정보학의 활동범위를 재정의할 필요성을 크게 하고 있다.

전통적으로 정보전문직과 문헌정보학은 이미 생산된 정보, 즉 이미 표현된 지식을 역시 이미 표현된 정보요구에 매개하는 것을 그 핵심적인 역할 영역으로 상정해왔다. 매개의 대상이 되는 이 두 끝 점 중 정보요구에 대해서는, 표현, 혹은 심지어 인식되지 않은 정보요구까지를 그 연구영역으로 확장하고 있는 정보이용자 연구자들이 인지과학과의 학제간 연구경향을 본격적으로 도입하는 것을 볼 수 있다. 표현되기 이전의 지식/정보까지 관리의 대상으로 삼는다는 지식경영은 그 반대편에서 정보전문직의 역할을 확장할 수 있는 가능성을 열어주는 패러다임인 것이다. 지식경영을 하나의 경영기법으로라기 보다 패러다임, 즉 사고틀로 보는 이유는 이러한 근본적인 사고의 전환 때문이다. 다시 말해서 지식경영은 급격하게 변하는 정보환경에서 정보전문직의 성패, 혹은 사활을 결정할 수 있는 도전이자 기회를 제공하고 있는 것이다.

이와 같이 지식경영이라는 패러다임이 지평선에 떠오르기 이전에도 만성적인 재정적 압력과 그 봉사의 중요성에 대한 낮은 인지도라는 제한조건을 안고 있는 도서관 정보센터가 성공적으로 그 기능을 다하기 위해서는 영리기관의 경영마인드와 기법을 도입해야 한다는 주장은 자주 제기되어 왔다. 같은 맥락에서 정보전문직 종사자 역시 영리조직에서 그 근원을 찾을 수 있는 창업자 정신, 혹은 진취적 기업가 정신(entrepreneurship)을 길러야 한다는 주장도 드물지 않았다. 정보전문직 구성원의 사고, 정서, 행동의 근원이 되는 직업문화를 보다 적극적이고 진취적인 방향으로 재창조해야

한다는 것이다.

이러한 주장은 문헌정보학 연구의 두 가지 커다란 방향을 전제하고 있다. 우선 과연 현재의 정보 전문직 문화가 지식경영이라는 패러다임을 수용하기에는 충분히 적극적이지 않은가 하는 질문에 답하기 위한 연구가 필요하다. 그리고 만약 “그렇다”라는 대답에 의견의 일치를 보게 된다면 다음으로는 근본적으로 다른 환경(영리기관)에서 배태된 문화를 도서관 정보센터와 정보전문직의 조직 환경으로 전이하는 데서 발생할 문제들에 어떻게 대처할 것인가에 대한 방안을 찾아보는 연구가 필요할 것이다. 이 글은 이 중 첫 번째 질문에 대한 대답을 시도함으로써 정보전문직 문화에 대한 보다 본격적인 토론을 유도하기 위한 목적으로 쓰여졌다.

이 글<sup>1)</sup>의 바탕이 된 연구(이하 새천년도서관 연구라 칭함)에서는 사례로 정해진 새천년도서관(New Millennium Library)의 조직문화를 설명하기 위한 맥락을 마련하는 제한된 목적으로 사서직 문화를 다루었다. 따라서 여기서 기술하게 될 내용을 사서직 문화를 일반화하는 것으로 주장하기는 어렵다. 미국의 한 대학도서관 문화를 설명하기 위하여 수집, 분석한 데이터를 가지고 전반적인 정보전문직 문화를 설명하는 것은 참으로 조심스러운 일이기 때문이다. 그러나 사서직을 포함한 정보전문직 문화라는 전일적이고도 편재적인 현상을 하나 혹은 몇 연구를 통해 이해한다는 것은 불가능하지 않겠는가 하는 인식이 어떤 형태로든 논의를 시작하는 것에서 의의를 찾게 하였다.

이 글은 우선 한 집단으로서의 사서직, 한 조직유형으로서의 도서관이 과연 소극적인 문화를 갖고 있는가에 대한 단서를 주고 있는 문헌을 정리하는 데서 시작할 것이다. 현직 사서들이 말하는 사서직문화에 대한 기술이 다음에 이어질 것이다. 마지막으로 기존문화를 연구하고, 목표로 하는 문화로 전이하는 전략을 모색하는 일의 중요성에 대한 논의가 결론을 대신할 것이다.

## 2. 사서들은 정말 소극적인가<sup>2)</sup> - 외부로부터의 관찰

정보전문직의 비적극적<sup>3)</sup> 성향은 몇 명의 조직사회학자들에 의해서 지적되고 있다. 문헌정보학계

- 
- 1) 이 글은 저자의 박사학위 논문(Lee 2000)을 그 연구결과를 중심으로 정리한 것이다(연구방법과 설계에 대해서는 이소연(2000)을 참조하시오).
  - 2) 정보전문직이라는 보다 큰 범위의 직군을 다루는 이 글에서 “과연 우리는 소극적인가?”하는 질문을 던지면서 그 질문의 범위를 사서직에 한정하는 이유는 아직 정보전문직을 양적으로 그리고 질적으로 규정하는 것은 사서직이기 때문이다. 정보전문직은 도서관 이외에 조직 환경에까지 사서직의 활동영역이 점차 확장되어가는 현황을 반영하는 표현이다. 그러나 전통적 도서관 조직 밖에서 활동하는 정보전문직 인력의 대부분이 아직 전통적으로 사서직 인력을 양성해오던 교육기관에서 (비록 그 교과과정은 몰라보게 달라졌다는 점을 인정하더라도) 배출된다. 조직문화가 전승되는 데에 신입직원의 적응과정이 가장 강력한 힘을 발휘하는 것과 같이 직업문화의 가장 강력한 전수는 그 미래의 인력을 양성해 내는 교육기관에서 이루어진다.
  - 3) 영어에서 비적극적(unassertive)이라는 형용사를 우리 말로 번역하면 참으로 자연스럽지 못한 표현이 되지만 영어에서 소극적(passive)이라는 말과 비적극적(unassertive)이라는 말은 큰 차이를 갖는다. 대인관계와 적극성이 우리 사회에서보다 훨씬 더 중요한 덕목인 미국사회에서 적극적(proactive 혹은 assertive)이라는 형용사의 반대말인 소극적이라는 표현은 사회적 능력의 부족이라는 함축을 갖고 있다. 그러나 권리나 의견을 주장하다(assert)라는 동사에서 파생된 단언적인(assertive)이라는 형용사의 반대말로서의 비적극적이라는 표현은 단지 의사표현의 방식이 적극적이지 않을 뿐이라는 의미를 갖기 때문이다.

에서도 잘 알려진 애벗(Abbott 1988)은 의사나 변호사 등 다른 직종이 건강이나 법제 등 관련된 문제들을 다루는 데 있어서 보다 경쟁력 있는 위치를 차지하기 위한 노력을 아끼지 않았던 데 비하여 정보영역을 오랫동안 장악해 온 사서직은 자기 영역을 확보하거나 확장하려는 노력을 거의 보이지 않았다고 보고하고 있다(p.217). 한편 스캇(Scott 1992)은 도서관 조직을 “타율적(heteronomous) 전문직 조직”으로 규정하고 사서직에게 허용되는 자율의 정도는 다른 전문직에 비해 상대적으로 적은 편이라고 기술하고 있다(p. 254). 이렇게 낮은 자율성은 아마도 에반스(Evans 1983)가 지적하듯 많은 도서관 조직이 그 재원의 마련과 활용방식의 결정을 대부분 비영리기관인 모기관에 의존하는 데서 온다고 생각된다. 만약 정보전문직 활동의 주요 장이 되는 도서관 정보센터 조직이 타율적 성격을 갖고 있다면 그 종사자들의 직업문화가 적극적이기는 어려울 것이다. 한편 문헌정보학자 위겐(Wiegand 1999)은 멜빌 듀이(Melvil Dewey)가 애초에 사서직을 설계했을 때부터 자기 제한적 문화가 비롯되었다고 보고 있다. 정보의 전과정에 적극적으로 간여하기 보다는 정보원(information sources)을 수집하고 조직하는 데에만 제한된 것으로 그가 사서직의 역할을 구상했다는 것이다. 해리스, 해나, 그리고 해리스(Harris & Hannah 1998) 역시 전통적으로 사서직은 봉사를 제공하는 데 있어서 소극적(passive)이고 중립적(neutral)인 자세, 따라서 정보생산자의 원래 의도를 왜곡하지 않는 자세를 취해 왔다고 기술하고 있다.

사서직의 이미지에 대한 기존연구들(Carmichael, 1992; Clift 1976; Grimes 1988; Newmeyer 1976; Scherdin 1994) 역시 사서직 종사자들이 소극적이라는 외부로부터의 혐의를 확인시켜 준다. 이들은 다른 사람들이 사서직 종사자들을 “소심”하고 “활력, 진취성, 자신감이 결여”되어 있는 것으로 인식하고 있다고 보고하고 있다. 사서직 종사자들은 남들이 실제로 생각하는 것보다 자신들의 이미지를 훨씬 더 부정적인 것으로 짐작하고 있다는 연구결과(Momsey & Case 1988)도 있다. 이렇게 스스로의 이미지를 부정적으로 인식하는 성향은 그 이미지의 사실여부를 떠나서도 사서들의 자아정체성에 크게 영향을 미치리라고 생각된다.

이미지는 정체성과 한 동전의 앞뒷면과도 같은 관계에 있다. 이미지는 사회의 다른 구성원들에 의해 한 집단 구성원에게 “부여된 정체성(attributed identity)”이다(Whiting 1994, 207). 남들이 나를, 혹은 우리를 어떻게 보는가에 대한 인식이 원하든 원하지 않든 간에 나의 정체성에 적지 않은 영향력을 미치게 된다. 한편 한 직종에 대한 사회의 고정관념, 즉 스테레오타입(stereotype)은 종종 대중매체를 통해 표현되는 과장된 이미지이다. 빅스(Biggs 1981)에 의하면 사서직의 스테레오타입화된 이미지는 질서정연함(orderly), 순종적(conforming), 소극적(passive), 그리고 비사회적(unsociable)이라고 한다. 보편적으로 도서관 직원들은 다른 사람들이 자신들을 이러한 스테레오타입과 일치하는 이미지로 인식하고 있다고 믿는 경향이 있다(Rubin 1998, 383). 이와 같이 사서직 문화가 소극적이라고 암시하는 문헌들을 살펴 보았다. 다음 절에서는 그렇다면 과연 현직사서들은 한 집단으로서의 자신들이 소극적이라고 느끼는지에 대한 새천년도서관 연구 결과를 기술하겠다.

### 3. 현직사서들이 말하는 사서직문화

사서직 종사자들이 다른 직종에 속한 사람들에 비해 상대적으로 덜 적극적인가에 대한 면담참여자들의 의견은 찬반으로 엇갈렸다. 6명 중 3명은 사서들이 다른 사람들보다 덜 적극적이라는 말은 사실과 다르다고 잘라 말했고 나머지는 영리조직에서 일하는 사람들(business people)만큼 적극적이지는 않다고 조심스럽게 인정하는 태도를 보였다. 사서직의 비적극성에 동의하는 참여자들은 그런 성향의 사람들이 이 직업에 이끌려서 그런지 아니면 이 직업이 사람들을 그렇게 만드는지 하는 의문을 제기하기도 했다. 이 질문에 대한 대답의 한 가능성은 한 사전연구 참여자의 의견에서 찾을 수 있겠다. 이 참여자에 의하면:

사서직이 특정한 유형의 사람들을 유인하기도 하지요 하지만 그보다는 특정한 이상(을 가진 사람)을 유인한다는 말이 더 맞을 거예요 사서들은 책에 대한 사랑, 독서에 대한 사랑, 인간을 존중하는 정신, 그리고 봉사지향의 정신에 이끌리지요... 이 바탕 위에 (수다스럽거나 과묵하거나 한) 다양한 성격의 모임이 만들어진다고 생각합니다.

잠재적 인력을 사서직으로 끌어들이는 이와 같은 이상은 생각은 많이 하지만 행동은 적은 행동 규범을 동반한다. 이러한 행동규범이 외부에서 보기에는 기질적 소극성과 크게 다르게 보이지 않는 문화적 성향을 보이게 한다는 것이다.

부족한 자원 또한 진취적 문제해결보다는 현실안주적 업무처리 방식을 자리잡게 하는 또 하나의 중요한 환경요소라는 의견도 있었다. 한 참여자는 자금지원이 없는 상황에서 적극적인 봉사를 펼치기는 어렵다고 토로하기도 했다. 우리보다 여유가 있지 않을까 하는 생각과는 달리 미국의 도서관에서도 자원부족 문제는 만성적이라고 관찰되었다. 대학도서관의 경우 외형적으로는 교내 어떤 단일 기관보다 큰 예산규모로 운영되고 있기는 하지만 노동/자본 집약적 성격을 갖고 있는 업무의 성격과 양에 맞을 만큼 풍족한 자금을 확보하기는 어려운 것으로 보였다. 예산의 분배를 모기관의 결정에 의존하는 상황, 그리고 모기관인 대학들 자체가 그 상부기관(주립대학의 경우 주의회)으로부터 예산 감축의 압력을 받고 있는 상황에서는 더욱 그렇다. 이러한 만성적 자원 부족은 역시 봉사 제공에 소극적인 태도를 낳게 된다. 새로운 업무가 기존의 업무에 부가될 때 인력의 추가지원이 없는 것은 우리나라 미국 도서관의 사정에 큰 차이가 없기 때문이다. 한 면담 참여자의 바코드 프로젝트 경험담을 들어보면 다음과 같다:

외부지원이라고는 없었습니다. 근로학생들이 조금있었지만 기본적으로 재정지원이 없었고 그래서 관장은 “자금이 없으니 여러분 스스로가 해야합니다”라고 했고.. 사람들이 불평을 하기는 했지요. 절대로 안하겠다고 한 사람이 한 명 있었지만.. 다른 사람들은 안해도 되게 되기를 바라면서 작업

속도를 늦췄는데 (그 때문에) 타성(inertia)이 자리잡았습니다.. 조직적으로 반항한 것은 아니었고..(왜냐하면 정말로 돈이 없다는 것을) 알고 있었거든요.. 어딘가 돈이 있기는 한데 다른 쓸데 없는 데에 낭비되고 있었던 것이 아니거든요 절대적으로 돈이 없었어요.. 그리고 사실은 관장도 같이 (바코드 작업에 참여)했구요.. 우리가 몹시 이용자 중심이었기 때문에, 그리고 협조하지 않는 것은 이기적이라고 생각되었거든요.. 아마 만약에 “절대로 할 수 없어요”라고 했다면 관장은 아마 대학 본부에 (자금 요청을 하러) 갔어야 했을 겁니다...(하지만) 만약 그랬다면 그건 나쁜 짓이었겠지요

도서관 직원들은 자기가 하는 일의 중요성을 외부에 마케팅하는 데 익숙하지 않으며 봉사의 대상(모기관이나 이용자)에 대해 요구하는 것도 적은데 그 이유는 그렇게 하는 것이 자신들의 봉사정신을 모독하고 값싸게 만든다고 생각하기 때문이라는 것이다.

결과적으로 이유가 무엇이든지 간에 추가적 업무에 대한 지원을 기대하지 않거나 (혹은 못하는) 상황은 사서직 종사자들로 하여금 새로운 업무와 봉사를 창출하는 것을 주저하는 문화를 낳고 있다고 생각된다. 사실 오스트로우(Ostrow 1998)의 연구에 참여한 한 사서는 어떤 새로운 프로그램을 주도하였다가 동원가능한 인력과 자원이 그에 대한 수요를 따르지 못하는 경우를 “스스로의 성공에서 익사하다”라고 표현한 바도 있다.

이와 같이 권리주장을 하지 않는 문화에 대해서 사서들 스스로가 자조적 반응을 보이는 것도 볼 수 있었는데, 그 예로 사전연구의 집단면담에 참여한 4명의 대학도서관 직원들과의 면담은 다음과 같이 진행되었다.

사서 1: 우리(사서들)는 항상 뭐든 시키는 일은 다하지요. 그제 (예산의) 6%삭감이든 뭐든. 때로는 너무 협조적이고 너무 책임감이 강해서 스스로를 망치곤 합니다.

사서 2: 내 생각엔 특별히 독립적이거나 적극적이지 않다는 것이 사서들의 특징인 것 같습니다. 항상 좋은 사람이 되려고 노력하거든요. 지구를 구하기 위해서 어깨를 땀줄아래에 받쳐 넣을 수도 있다는 것을 증명하려고 노력하는 거지요. 봉사가 우리의 모토니까.

사서 3: 우리는 고생하는 것을 즐깁니다(자조적으로).

사서 2: 순교자 정신이지요“ 모든 면담은 영어로 이루어졌고 이 글에 인용된 부분은 필자가 직접 번역한 것이다.

문제는 이러한 희생을 바탕으로 한 봉사의 수혜자인 이용자들이 도서관과 사서의 봉사에 대해 잘 알고 있지 못하거나 심지어 무관심하다는 것이다. 이용자들이 무관심한 이유 중의 하나는 도서관이 눈에 띄지 않으려고(*invisible*), 정보에 대한 투명한 접근(*transparent access*)이 가능케 하려고 몹시 노력하기 때문이다. 그러다 보니 이용자들이 일상적으로 보게 되는 사서들의 모습은 주로 (조

4) 모든 면담은 영어로 이루어졌고 이 글에 인용된 부분은 필자가 직접 번역한 것이다.

용히 하라고) 쫓! 소리내는 사람들, (저기로 가보라고) 손가락으로 가리키는 사람들 (shushing people, pointers)이나 대출대에 아무 하는 일없이 앉아 있다가 책이 반납되면 도로 쫓는 사람들이라는 것이다. 이러한 상황은 이용자들을 포함한 다른 사람들이 사서들을 낮추어보(undervalue)거나 알아주지 않는(underappreciate)다는 피해의식을 갖게 한다. 이러한 피해의식은 자신들의 이미지와 관련된 문제에 방어적인 태도를 갖게 하기도 한다.

(사서들은) 스스로를 낮추어보는 경향이 있어요.. 중요한 봉사를 하고 있다거나 모두가 그걸 인정하고 있다고 생각하는 대신 스스로 마음을 달래려고 노력하는 것처럼 보이지요. 얼마나 중요한 일을 하는지, 아무도 알아주지 않아도 중요한 일을 하고 있는지에 대해 계속해서 말하고 또 하는 거예요. 하지만 그럴수록 더 안좋게 들리거든요. 한편에는 우리를 미워하지 말아달라는 (이 면담참여자만 만난 적이 있는) 사서가 있고, 또 한편에는 정당화가 필요없는 일을 필사적으로 정당화하려고 노력하는 사람들이 있고, 무슨 말이나 하면 도서관은 모든 사회의 중심점이잖아요.. 중요한 일을 하고 있다고 정당화할 필요가 없어요.

면담결과를 분석하고 정리하면서 든 생각은 이러한 문화는 악순환되고 있다는 것이었다. 제한된 자원으로 많은 일을 해야 하는 상황이 사기를 저하시키고 새로운 봉사를 주도하는 데 있어서 소극적 자세를 갖게 한다. 부족한 봉사를 제공하고 있다는 자의식은 다른 사람들이 스스로를 낮추어 보거나 잘 알아주지 않는다고 느끼게 하는데 이런 인식은 상대적으로 낮은 보수 뿐 아니라 이용자들이 도서관 봉사의 본질에 대해 잘 알고 있지 못하는 상황에서도 온다. 한편 대학의 고위 의사결정자를 포함한 대부분의 도서관 이용자는 도서관 봉사를 유지하기 위하여 얼마나 많은 일과 자원이 투입되어야 하는지를 알지 못하고 도서관의 존재를 당연한 것으로 여긴다. 결과적으로 예산삭감의 시기가 왔을 때 아주 쉽게 덩치 큰 예산규모를 갖고 있는 도서관이 무심한 삭감의 첫 번째 희생자가 된다. 개인적으로든 조직적으로든 권리주장을 하거나 봉사를 저해하는 행동을 주도하지 못하는 사서들은 삭감된 예산에 여태 해오던 일과 더불어 새롭게 요청되는 봉사를 제공하기 위하여 눈에 띄는 반발없이 “어깨를 댄들 밑으로 밀어 넣”게 되는 것이다.

사실 이 연구결과를 가지고 사서직이 상대적으로 다른 직종에 비해 더 소극적인, 혹은 덜 적극적인 직업문화를 갖고 있다고 단언할 수는 없을 것이다. 그런 주장이 가능하기 위해서는 여러 다른 직업문화와의 비교연구가 필요할 것이기 때문이다. 그러나 이들과의 면담은 이런 상황에서 사서들이 적극적이기도 어렵지 않겠나 하는 의문이 들게 하였다. 무력감이 (사서들)을 소심하게 보이게 하는 이유라는 한 참여자의 진술이 사서들이 왜 소극적으로 보이는가에 대한 아주 설득력있는 답이라고 생각되었다.



#### 4. 지식경영 패러다임에 부합하는 새로운 문화의 창출, 그리고 균형잡기

이 글의 목적은 사서직 문화가 이리저리한 사정으로 외견상 소극적으로 보일 뿐이니 어쩔 수 없거나 사정이 어쨌든 사서직 전체의 생존이 시급하니 무조건 영리기관의 경쟁적, 적극적 조직문화를 유입하자고 주장하려는 것은 아니다. 사서직, 보다 광범위하게는 정보전문직이 변화하는 사회에서 제 역할을 수행하기 위해서는 새로운 문화의 창출이 시급하다는 것은 너무나 당연하다. 그러나 이를 위해서는 현재문화의 특질과 그런 문화가 자리잡게 된 원인, 즉 도서관 조직의 환경적 요소와 사서직 인력에 공통된 기질적 요소에 대한 연구가 선행되어야 한다는 것이다. 이러한 연구들을 통해서 얻어진 결과들을 바탕으로 해서 우리가 유입하기를 바라는 문화적 요소들과 현재의 문화적 특징이 과연 자연스럽게 융합할 수 있는가를 점검하는 작업도 수반되어야 할 것이다.

조직문화를 연구하는 경영학자중의 한 명인 카터(Kotter 1996)는 조직문화를 변화시키는 것은 가구로 가득 찬 거실을 재배치하는 것과도 같다고 말하고 있다. 덩치가 큰 소파를 옮기다 보면 탁자의 위치도 달라져야 하고 팔걸이 의자의 위치도 옮기게 되듯이 아무리 작은 부분일지라도 한 조직의 문화를 변화시키려다 보면 뜻하지 않은 다른 것이 움직여지게 된다는 것이다. 문화를 통제하는 것은 불가능한 것은 아니지만 오랜 시간과 노력을 요구하는 작업이라는 지적도 있다. 새문화를 규명하고 그 문화로 성공적으로 전이하기까지의 전과정 동안 새문화와 기존문화 사이의 균형잡기가 성공적인 관건이라는 것이다.

피터 버거는 “사회학에의 초대(1963)”라는 그의 저서에서 사회학을 하는 의미를 다음과 같이 기술하고 있다.

끈으로 허공에 매달린 인형과는 달리, 우리는 움직임을 멈추고 위를 바라봄으로써 여태까지 우리를 움직여 온 기계장치가 어떤 것인지를 깨달을 수 있는 능력을 갖고 있다. 이 행위 안에 자유를 향한 첫 번째 발견음이 있다. 그리고 우리는 같은 행위 안에서 인문적 학문으로서의 사회학의 궁극적 의미를 발견한다(p. 176).

문화를 연구하는 것은 우리 한사람 한사람이 이제까지 무의식중에 그 영향권 아래 있었던 힘을 발견하고자 하는 노력과 같다. 기대에 못미치는 환경적 제약에 부딪쳐 나가떨어진 몇 번의 경험에 해봤자 안될 것이라는 무력감을 굳힌 것은 아닌지, 그래서 이유야 어찌 되었든 우리는 결국 소극적인 방식으로 일해온 것은 아닌지, 아주 희박한 가능성이라고 할지라도 외부의 인식이 그렇다면 이제는 우리 쪽에서 본격적으로 이 가능성을 확인하는 노력을 시작할 때가 아닌가 한다. 지식경영이라는 새로운 패러다임이 이러한 시작을 자극할 수 있기를 기대한다.

## 참 고 문 헌

- 곽동철. 2000. 지식기반사회에서 도서관 관리자의 패러다임 변화에 관한 고찰. 한국도서관정보학회지 31(1): 167-186.
- 김성희. 1999. 지식관리시스템의 단계별 분석 및 구축방안에 관한 연구. 정보관리학회지 16(2): 165-182.
- 이관주. 2000. 지식경영에 관한 연구. 한국비블리아 11(1): 175-201
- 이소연. 2000. 대학도서관 조직문화에 대한 질적 연구: 새천년도서관(New Millennium Library) 사례를 중심으로. 한국문헌정보학회지. 34(4) 게재 예정.
- Abbott, A. 1988. *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. Chicago: The University of Chicago press.
- Barley, S. R. & Tolbert, P. S. 1991. Introduction: At the intersection of organizations and occupations. In P.S. Tolbert & S. R. Barley (Eds.), *Research in the sociology of organizations*, v.8 (pp.8-13). Greenwich, CT: JAI Press.
- Biggs, M. 1981. Sources of tension and conflict between librarians and faculty. *Journal of Higher Education* 52: 182-201.
- Carmichael, J. V. Jr. 1992. The male librarian and the feminine image: A survey of stereotypes, status, and gender perceptions. *Library and Information Science Quarterly* 14: 411-46.
- Clift, R. 1976. *The personnel and occupational stereotype of public librarians*. Ph.D. diss., University of Minnesota.
- Evans, G. E. 1983. *Management techniques for librarians*. New York: Academic Press.
- Grimes, D. J. 1998. Marian the librarian--The truth behind the image. In M. J. Scherdin (Ed.), *Discovering librarians: Profiles of a profession* (pp.3-11). Chicago: Association of College and Research Libraries.
- Harris, M. H. & Hannah, S. A., & Harris, P. C. 1998. *Into the future: The foundations of library and information services in the post-industrial era*. Norwood, NJ: Ablex.
- Kotter, J. P. 1996. *Leading change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Lee, Soyeon. 2000. *Organizational culture of an academic library*. Ph.D. diss., The University of Texas at Austin.
- Morrissey, L. J. & Case, D. O. 1988. There goes my image: The perception of male librarians by colleague, student, & self. *College & Research Libraries* 5: 453-466.
- Newmeyer, J. 1976. The image problem of the librarian: Femininity and social control. *The Journal*

of Library History 11: 44-67.

- Ostrow, R. 1998. Library culture in the electronic age: A case study of organizational change. Ph.D. diss., Rutgers The State University of New Jersey-New Brunswick.
- Rubin, R. E. 1998. Foundations of library and information science. New York: Neal-Schuman.
- Schein, E. H. 1985. Organizational culture and leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Scherdin, M. J. (Ed.) 1994. Discovering librarians: Profiles of a profession. Chicago: Association of College and Research Libraries.
- Scott, W. R. 1992. Organizations: Rational, natural, and open systems. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Whiting, J. W. 1994. Culture and human development: The selected papers of John Whiting. (ed. by E. H. Chas<sup>o</sup>l). New York: Cambridge Univ. Press.
- Wiegand, W. A. 1999. The structure of librarianship: Essay on an information profession. Unpublished manuscript.