

Review on Performance Rating of Library Staff

司書의 勤務成績 評定制度의 再檢討

姜 俊 浩
國會圖書館 司書局

차 례

1. 序 言
2. 勤務成績 評定制度의 沿革
3. 司書의 勤務成績 評定의 目的
4. 司書의 勤務成績 評定의 現況
5. 評定者와 被評定者의 類型
6. 勤務成績 評定內容의 矛盾點
7. 評定時 留意事項과 改善方案
8. 結 言

1. 序 言

古今을 莫論하고 大組織體를 形成하여 일을 하는 경우 수반되는 問題는 거기서 從事하는 數 많은 從業員들의 能力, 價値, 勤務成績을 파악하는 問題이다. 이것을 알아야만 그들의 能力을 發展시키고 資格, 實績에 따른 公正하고 公平한 대우를 할 수 있으며 行政의 能率도 向上시킬 수 있기 때문이다.

이 制度에 對해서는 外國에서도 여러 가지 名稱으로 불리고 있다. 즉 「Merit Rating」 「Performance Rating」 「Efficiency Rating」 「Personnel Rating」 등으로 불리고 있으며 어느 것이 더 正確한 것이냐에 關한 많은 論議가 나오고 있으나 이 制度의 必要性을 認定하고 있다. 이와 같이 우리 나라에서 使用하고 있는 勤務成績 評定은 個個人의 能力이나 勤務態度를 어떻게 하면 公定하게 評價할 수 있으며 그 結果 얻어진 資料를 人事管理에 如何히 利用하느냐가 主問題이다. 다시 말하면 個人이 勤務하고 있는 組織體에서 能力, 價値, 勤務成績을 體系的, 定期的으로 그의 監督者가 評價하는 것을 意味한다고 하겠다. 이를 評定하는데 있어서는 基準으로서 量質 또는 主觀的, 客觀的인 것이 있을 수 있어 勤務成績 評定에 對해서는 그 價値가 오래 前부터 많은 是非의 대상이 되어 왔고, 美國國會圖書館과 日本國會圖書館에서는 勤務成績 評定은 아예 하지 않는다고 하는데 우리 司書는 行政職이 使用하는 評定表에 의해서 評定하고 있는 實情이라 이에 對한

보다 철저한 研究檢討가 있어야 되겠으며 여기에서의 司書는 國家公務員인 司書官을 意味하며 司書官의 數는 全國의으로 10餘名에 지나지 않아 數의으로 微弱하나 勤務評定으로 받는 충격은 대단히 큰 實情이라 한번 檢討해 보는 것도 重要하다고 생각한다.

2. 勤務成績 評定制度의 沿革

從業員을 評價하기 위한 組織的이고 體系的인 勤務成績 評定制度의 嚆矢는 1850年代의 Scotland의 紡織工場主 「로버트 오웬」(Robert Owen)이 每日 從業員의 勤務狀況을 記錄하여 그 實績을 알아 보았던 「性格手帖」에서 비롯하였다고 하며, 그후 1903년에 New York市에서 段階尺度考課制度를 採擇하게 되었고, 1917년에는 美陸軍評價尺度(The Army Rating Scales)가 美國陸軍에 採擇되었고 1923년에는 人事分類法(The Classification Act)에 의해서 美國公務員에게 勤務成績 評定制度가 公式의으로 採擇하게 이르렀던 것이다.

우리 나라에서는 李朝時代 以來 이러한 것이 있었고, 解放後에도 各部處에서 제각기 이러한 制度를 實施하고 있었으며, 統一의인 規程은 1961年 10月 22日 閣令 第234號로 公布된 勤務成績 評定規程과 1962年 8월에 施行細則要綱이 各機關에 示達됨으로써 시작되었다. 그 後에 母法인 國家公務員法 第51條에 評定 結果를 人事管理에 反映한다는 規定이 明文化되었으며 勤務成績 評定規程(1963. 6. 1. 閣令 第133號 改正 1964. 2. 10 大統領令 第1636號)이 公布되었다.

3. 司書의 勤務成績 評定의 目的

一般行政에 있어서 勤務成績 評定은 司書의 勤務成績을 評價, 記錄하여 公正한 人事行政의 參考資料로서, 즉 科學的 人事管理에 客觀的인 妥當性을 부여하기 위하여, 또 司書의 勤務能率을 維持, 促進시키는 手段으로 使用하여 行政의 能率을 最高度로 發揮하기 위하여 施行되고 있는 것이라 하겠다. 從來에 있어서의 勤務 評定은 人事管理資料로서 提供함을 窮極의 目的으로 하였으나 漸次 能率增進의 寄與와 人的 要素의 重要

성이 점점 強調되고 있다. 이러한 勤務評定은 大規模 組織體에서 成績主義 實力本位의 科學的 人事管理를 하는데 必須不可缺한 要件으로 認定되어 많은 成果를 올리고 있다고 보며 또한 業務遂行의 實績에 對한 評價만이 아니라 司書의 潛在的 能力과 適應性에 對한 評價도 포함되고 있는 것이다.

司書의 勤務成績 評定은 司書가 成就한 業務의 結果를 主로하여 이것에 關係되는 其他의 事項을 舍친 全般的인 司書의 成績을 一定한 基準에 의하여 公平하게 評定하는 것이며 보다 科學的인 人事管理로서 妥當性과 就業의 能率化를 同時에 具現하려는 것이라 한다면 一般的으로 勤務成績 評定의 目的으로서 다음 몇 가지를 들 수 있다.

첫째, 賞罰의 目的, 勤務成績의 如何가 公務員의 昇給, 昇進, 懲戒에 影響을 준다고 하는 것이다. 이러한 것을 決定하는데 하나의 客觀的인 根據를 제공해 주는 役割을 하는 것이다.

둘째, 試驗의 妥當性 測定, 試驗이 그의 効用을 가지려면 여러 가지 要件을 갖추어야 하지만 그 中の 하나로서 妥當度를 들 수 있다. 이를 測定하는 方法으로서 試驗成績과 任用後의 勤務成績을 比較하여 測定하는 경우에 利用될 수 있는 것이다.

셋째, 公務員의 能力發展, 公務員間에는 能力上의 相當한 差異點과 長短點을 가지고 있는데 自身의 短點을 스스로 파악하기는 힘든 것이며 따라서 이러한 것을 第三者로서 가장 잘 파악할 수 있는 監督者로 하여금 파악케 하는 경우 다음과 같은 目的에 使用될 수 있다. ①訓練의 必要性을 파악하는데 도움이 된다. ②適材適所配置에 利用된다. ③個人的 價値認定과 勤務能率의 向上을 기하는데 도움이 된다. ④監督者와 部下間의 理解의 增進을 기할 수 있다.

4. 司書職의 勤務成績 評定制度의 現況

勤務成績 評定制度는 組織體의 效果의인 目的達成과 組織構成員의 資質向上을 目的으로 하는데 그 意義가 있으나 司書에게는 昇進上의 序列決定에 適用이 되고 있을 뿐이다. 이 制度는 理論的으로 妥當하고 實質的인 效果의 有無 또는 效果程度는 評價의 節次, 基準, 方法 및 活用 等에 對하여 專門職인 司書와 接近시켜 볼 때 研究 檢討하여야 할 問題點을 許多히 內包하고 있는 것 같다. 즉 筆者가 알고 있는 한 司書의 勤務成績을 評定하여 圖書館 運營의 能率向上을 위한 資料가 되었다는 事例를 들어 본적이 없음을 안타깝게 생각한다. 그도 그럴 것이 勤務成績 評定結果는 아직껏 「人秘」 取扱으로 秘密에 속해 있고, 人事擔當者의 秘密目

錄 속에 갇혀 있다. 이렇게 人秘非公開로 取扱하는 主張(長點)을 들어 보면 ①現任의 勤務成績制度 自體가 客觀的으로 完成된 것이 아니고 主觀을 可能한 限 客觀化 해서 보아가려는 段階에 있기 때문에 어느 程度論難의 餘地가 있다는 점 ②評定結果를 알려 討論한다는 것은 不必要한 物議를 일으켜 運營에 지장을 초래한다는 점 ③被評定者도 人間인 以上 自己의 缺點을 指摘받으면 感情上의 不滿과 評定者가 誤解를 하고 있다고 생각할 수도 있어 公開된 評定의 結果에서 무엇인가를 배우려고 하는 氣分은 되지 않는다는 점 ④評定者와 被評定者間의 關係가 좋지 못한 사이인 경우에는 被評定者의 反感을 사기 쉽고 또한 사이가 相當히 좋은 경우에도 正確한 評定을 한다는 目的에 反할 可能性이 있다는 점 等을 들 수 있다. 以上과 같은 理由로 非公開가 되어 資料로 삼을래야 活用의 도리가 없게 된 것 같다.

現在 司書에게 適用되고 있는 勤務評定의 內容을 보면 國家公務員 勤務成績 評定規程 第4條에 依해서 勤務實績, 勤務遂行能力, 勤務遂行 態度 等의 세가지 領域으로 區分하여 職位別司書官, 司書로 同一한 基準에 依하여 評定하게 되어 있다.

이중 司書官에 對한 勤務成績 評定表를 보면 各領域別로 2~4개의 特性 또는 評定하는 基本項目으로 細分되어 있는 이 細分된 基準項目에는 各領域別로 配點에 있어서 약간의 差異를 두고 있으며, 配點에 있어서의 分布를 基準項目에 따라 10點, 7.5點, 7.5點의 3段階로 區分하고 있고, 總點은 50點을 滿點으로 하고 있다. 評點의 分布 比率은 “優”가 45點 以上으로 2割, “良”이 32.5—44.5點으로 7割 “可”가 32點 以下로 1割이 配定되어 있다.

評定은 上級 監督者가 하게 되어 있으며 確認者는 評定者의 直接 上級 監督者가 하게 되어 있다. 그러므로 司書官은 課長인 書記官 또는 副理事官(國會圖書館의 경우)이 評定하며, 確認은 局長級인 理事官 또는 管理官(1級, 國會圖書館의 경우)이 하도록 되어 있고, 評定 結果는 公開하지 않고 人事管理에 適用되고 있다. 評定의 時期는 每年 6月末과 12月末로서 年2회이다. 前述한 바와 같이 評定의 基準이 人秘로 되어 있기 때문에 被評定者는 어떠한 基準과 方法으로 評定을 하는지 알 수 없게 되어 있는 것이다.

現在의 勤務成績 評定에 있어서 最上位인 “優”에 속한다 하더라도 그해(年) 昇進을 하지 못하고 해를 넘기면 勤務成績 “優”는 無로 돌아가며, “可”에 해당이 되었다 하더라도 그에 따른 어떠한 規制라든가 그 “可”를 받은 司書가 勤務를 더 忠實히 하도록 하는 어떠한

方案도 없어 勤務成績에 關心은 있지만 懷疑心을 가지고 있는 것이 多數의 생각임이 틀림없을 것이다. 여기에서 문제가 되는 것은, 被評定者의 無關心 속에서 評定者가 10項目에다 抽象的이고 模糊한 어림수로 配點을 해 놓고 일단 그것이 數字로 整理되어 1點 2點 差異로 序列이 決定되어 序列順으로 昇進이 되는 경우가 數字의 魔術을 어떻게 하느냐 하는 問題이다. 現在 司書官의 序列을 決定하는데 있어서 勤務成績 評定이 40%로 比重이 第一 큰 實情이다.

5. 評定者와 被評定者의 類型

1) 評定者의 類型

評定者나 被評定者나 다같이 情에 흔들리기 쉽고 條件反射가 강한 人間이라는 점에 우리는 깊은 關心을 가져야 하겠다. 評定主體인 管理者는 그 마음 가지기에 따라 部下를 玉으로도 만들 수 있고, 돌로도 만들 수 있는 것이다. 그러므로 評定者의 類型을 筆者 나름대로 分類해 보면 다음과 같다.

(1) 畏怖型~항상 心理的 恐怖感을 느끼고 自己의 일에 信念을 가지지 못하여 이모 저모 생각하던 나머지 全職員을 똑 같이 中間에 集中시키는 경향이 있다.

(2) 樂觀型~職員의 日常生活에 對하여 放任하다가 評定期에 가서 恣意的 判斷에 따라 기분이 흐르는 데로 評定하는 型

(3) 特權濫用型~評定을 하나의 特權으로 誤認하고 威嚇手段으로 使用하려고 하는 型

(4) 盲斷型~評定者의 直觀이나 先入感에 의해서 評定하는 型

(5) 義理型~部下職員의 努力과 誠意에 報答하는 길을 勤務成績을 厚하게 하는 것으로 생각하는 型

(6) 慎重判斷型~評定制度에 充分한 理解와 평소에 職員의 勤務態度를 正確하게 觀察하고 적절히 指導하며 評定에 있어서는 慎重히 判斷하는 型으로 諸類型中 第一 바람직한 型이라 하겠다.

2) 被評定者의 類型

毎日 같이 일하고 있는 同僚들은 같은 評定客體로서 評定の 對象이 되는 바 그 類型을 大別하면 猜疑型, 積極型, 消極型, 良心型 등으로 區分할 수도 있겠다.

6. 勤務成績 評定內容의 矛盾點

現實의인 여건으로 보아 勤務成績評定을 效率的으로 運營하느냐가 關心의 초점이 될 수 밖에 없는 것 같다. 그러므로 어떻게 하면 좀 더 事實에 가깝도록 評定하여 올바르게 그 結果를 活用할 것인가에 있다. 즉 自己가 맡은 職責에 忠實하고, 自己 生活에 忠實한 實質的인 模範司書가 “可”로 되는 것이 아니고 “優”가 되어야

한다는 것이다. 그런데 現實은 그렇지 않은 것 같다.

評定者의 경우를 보면 評定表의 項目에 따라 事實을 記錄하기가 어려운 點이 많다. 例컨대 A司書가 한가지 特記할만 한 實績을 올렸을 때 어느 項目에 해당시켜야 하는가에 對한 明確한 區分을 짓기가 힘든 것이다. 또 評定表에 있는 項目에만 집착하여 點數를 주다 보면 形式에 치우쳐서 集計한 點數의 結果와 印象的으로 파악하고 있는 實績과는 상당한 거리를 느끼는 事例가 많아 질 것이며, 評定者 自身도 그 結果에 對하여 懷疑를 느끼는 結果가 될 것이다. 또한 評定表에 規定된 세가지 領域에 있어서 ①勤務實績은 그 司書가 한 일의 結果에 따라서 事實 그대로 評價할 것을 要求함을 알 수 있다. ②勤務遂行能力은 그 司書가 일을 하지 않아서 實績이 없더라도 能力만 있으면 配點된 7.5點 內에서 點數를 주어야 한다고 보아지며 ③勤務遂行態度는 그 司書가 實績도 없고 能力도 없으나 勤務態度가 誠實만 하면 點數를 주도록 되어 있는 것 같은 바 2,3項의 경우 能力이 있으면서 實績이 없고, 能力도 實績도 없으면서 그저 誠實하기만 한 司書에게 어느 程度 點數를 주고 싶은 것인지 疑問스럽다.

어떤 評定者는 勤務實績에만 치우쳐서 能力이나 態度는 같이 따라가는 結果가 될 수도 있고, 또 한 能力이 있으면서 實績과 態度가 좋지 못하면 도리어 더 나은 評定을 할 수도 있고, 實績도 能力도 없으나 態度만 誠實하면 도리어 그 사람을 좋게 評定할 수도 있다.

評定者의 主觀과 評定の 觀點은 아무리 項目을 細分하여 두어도 사람에게 따라 모두 달라질 수 있는 가능성이 짙은 것이다. 이리함에도 불구하고 勤務成績 評定 規程이 施行된지 10餘년이 되었으나 아직껏 評定者 및 確認者에게 評定觀點에 對한 올바른 理解를 돕는 敎育의 機會가 한번도 없어 모두가 自己流의 主觀的인 解釋으로 評定을 하고 있는 實情이다. 그러므로 司書出身이 아닌 評定者 및 確認者는 司書資格證의 有無는 고려치도 않는 것 같으며, 資格이 없는 司書나, 司書의 業務를 長期間 맡을 수도 없는 行政職 職員이 오히려 勤務成績은 더 좋을 수가 있는 實情이다.

司書職을 專門職이라 自處하므로 業務遂行에 研究가 뒤따라야 한다. 研究를 하는데는 學門的인 背景이 絕對的으로 要求되는데도 불구하고 資格이나 學位 等을 度外視하고 評定하는 것이 當然視되어 있다. 그래서 評定者 및 確認者가 具體的인 資料를 모아 公正한 評定을 하여 바른 目的으로 活用될 수 있는 方法이 없을까 하는 생각은 被評定者 모두의 깊은 關心事가 아닐 수 없다.

7. 評定時 留意事項과 改善方案

1) 留意事項

勤務成績 評定은 一定期間에 司書가 보여준 實績을 科學的으로 評價하고 記錄하여 그 結果에 따라 措處를 하는 것 이므로 이에 必要한 最適合한 資料를 蒐集하여야 할 것이다. 따라서 ①勤務實績記錄簿 ②職員會議錄 ③研究 및 發表 實績 ④其他 必要한 資料를 가지고 勤務狀況의 계속적인 觀察과 累加記錄을 通하여 評定을 함으로서 確實한 保證을 할 수 있을 것이다.

評定의 目的을 達成하기 위하여 考慮되어야 할 點은 우선 評定 對象인 人間의 能力構造를 파악하는 것이다. 그러나 人間의 複雜한 能力構造는 現代心理學으로서도 完全히 파악하지 못하고 있다. 그렇다고 能力構造의 分析을 소홀히하고 애매한 分析에 따라 評價할 때 그 評定은 科學의 일 수 없을 것이며 이러한 困難성을 조금이라도 덜기 위한 留意事項을 들면 다음과 같다.

(1) 勤務評定의 尺度를 만들기 위하여 評定者의 主觀性을 排除하고 分析的 考案의 方法을 使用하여야 하며 가장 慎重하고 科學의이어야 되겠다.

(2) 抽象的인 人格評定이 되어서는 안되며 過去의 業績이나 私生活은 嚴密히 除去하여야 하고 現在의 能力에 基準을 두어야 한다.

(3) 連鎖的影響(Halo Effect)에 留意하여야 한다. 한 司書의 特定한 評定要素에서 強力한 印象이 그 要素와는 無關한 다른 評定要素의 性的評定에 影響을 미치게 하는 現象이다. 즉 바둑을 항상 評定者에게 저 주고, 人事와 禮節이 바른 司書가 있다고 하면 이 司書의 勤務 實績에 있어서는 能力과 遂行은 “良”이나 “可”程度 밖에 안되는 데도 “優”評定했다면 이와 關係없는 다른 評定要素에 影響을 준 것이다.

(4) 그릇된 스테레오타일(False Stereotypes)에 留意, 印刷할 때 쓰는 鉛版을 「스테레오타일」이라고 하는데 여기서는 俗談 비슷하게 떠도는 말 중에 「키가 크면 싱겁다」 「곱쓸머리 욱니는 壽하다」 等等해서 事物을 類型대로 觀察해서 判斷함을 말한다. 즉 一定한 社會的 對象에 對한 見解의 內容이 單純化되어 있고 또한 客觀的 事實에 相應되지 못한다는 心理學的인 要素와 同時에 그것이 一定한 社會構成員間에 널리 퍼져 있다는 社會學的인 要因을 兼有하고 있는 態度를 말한다.

우리 圖書館界에도 이러한 「스테레오타일」이 없지는 않다. 具體的인 妥當性을 發見 못한 채 外見上의 印象으로 評定하는 態度가 있어서는 안되겠다. 特히 出身道別(評定者와 같은 道)에 의한 偏見(愛), 氏族(姓)에 의한 偏見은 極히 危險한 일이라고 아니할 수 없다.

(5) 客觀性, 信賴性, 妥當性이 있어야 한다. 즉 同

一한 사람을 여러 사람이 評定한다 하더라도 同一한 評定結果가 나와야 하고, 同一評定者가 여러번 評定한다 하더라도 그 結果에 있어서는 相異가 있어서는 안 되고, 評定의 內容에 있어서 評定期間中の 勤務狀況을 事實 그대로 나타내어야 한다.

(6) 勤務年數의 長短에 따라 評定이 左右되어서는 안된다.

(7) 評定者는 確認者가 評定의 證據를 要求할 時 제시 할 수 있도록 累加記錄이 整備되어야 한다.

2) 改善方案

勤務成績 評定은 주로 上位監督者側의 主觀的인 判斷에 의한 業務로서 被評定者의 參與를 不許하는 制度이므로 흔히 上位監督者의 主觀性과 獨斷性 또는 先入感 등으로 制度運營上 人間 本能의 感情을 完全히 排除할 수 없는 것이다. 그러나 이 相對的인 것을 絕對的인 것에 되도록이면 接近시키기 위한 手段과 方法이 강구되지 않으면 안되겠기에 그 具體的인 改善方案으로서 몇 가지를 提示하면 다음과 같다.

1) 使用目的의 改善~昇給, 昇進, 配置, 移動, 教育, 訓練 等 人事管理上에 있어서 司書勤務成績은 昇進에 있어서 序列을 定하는데만 使用하고 있다. 즉 序列을 決定하는데 있어서 勤務成績이 40% 經歷評點이 35% 公務員教育(4週間)點數가 25%로 이중 勤務成績이 第一 많이 차지하고 있다. 美國과 日本國會圖書館에서는 勤務成績評定을 아예 하지 않는데 反해 우리는 너무 많은 比重을 차지한다. 그래서 어떠한 被評定者를 昇進시키고 싶으면 評定者가 成績만 滿點을 주면 쉽게 昇進이 되는 수도 있을 듯하여 比重을 낮추고 司書職은 平生 공부를 하여야 하므로 教育訓練의 比重을 높여야 圖書館利用者에게 必要한 司書가 탄생될 듯 하다

2) 自己 申告制度의 確立~勤務成績 評定上에 있어서 被評定者의 意見이 評定者에 反映될 수 있다는 點에서 美國과 日本의 企業體에서는 그 重要性이 認定되고 있으며, 評定制度에 對한 不信이나 不安이 多少 解消될 것 같다.

3) 勤務成績 評定結果의 提示(公開)~人秘로 取扱할 것이 아니라 公開하여 反省의 機會를 주는 것이 바람직 하겠다. 理由로서는 勤務評定의 目的은 司書의 能率向上을 促進함에 있으므로 이에 符合되지 않는 評定은 廢棄되어야 하는데 이렇게 되자면 그 結果를 本人에게만은 公開하는 것이 絕對로 必要하다.

被評定者에게 提示하여 有益한 點으로는 첫째, 自己 態度를 上司가 어떻게 생각하고 있는가 하는 것에 對한 궁금증을 解消해 주며, 둘째, 評定者가 評定을 조금이라도 公正하게 하며, 셋째, 勤務評定에 對한 理解

와 上司에 對한 不滿을 理解시킬 수 있어 士氣向上에도 도움이 되며, 비제, 非公開라도 대체로 本人들은 自己의 勤務成績을 알고 있다.

4) 評定者의 數~評定의 人員은 評定者와 確認者로 2人을 두고 比重도 똑 같이 주고 있어 比較的 單純한 制度라 볼 수 있는데 여기서 問題는 第2次 評定者인 確認者가 第1次 評定者가 評定한 대로 따라만 갈 것이 아니고 知識과 事實을 파악하고 評定하여야 할 것이다.

5) 評定者의 教育訓練~勤務評定의 結果는 때로는 司書들에게 큰 충격을 줄 수도 있다. 즉 마땅히 昇進이 될 司書가 昇進 못하고 그렇지 못한 司書가 勤務成績이 滿點이라 昇進을 하는 경우가 있다고 한다면 어떻게 될 것인가 되도록 이러한 일이 없도록 하기 위하여서는 評定者 確認者에게 教育이 必要하다. 즉 ①評定의 意義, 用途, 또는 그의 制約, ②共通의인 特徵, 缺點으로서 寬大化 傾向, 集中的 傾向, 連鎖의 影響(Halo Effect)等에 對한 教育을 實施하여야 할 것이다.

6) 勤務成績 評定表의 改善

現在 司書職에 適用되고 있는 勤務成績 評定表는 行政職을 基準으로 하여 作成한 評定表를 그대로 使用하고 있으므로 專門職인 司書職에게는 評定要素가 皮相의 規定되어 實際 評定에 있어 問題點이 있다. 즉

業務遂行에 있어서 確實히 必要한 資格證의 有無는 評點 할 곳이 없다. 그러므로 司書職에 맞는 具體的인 評定要素尺度로 再調整 作成되어야 할 것이다.

8. 結 言

司書의 勤務成績 評定에 對하여 檢討하여 보았다. 現行 司書의 評定表는 신을 발에다 맞추는 것이 아니라 발을 신에 맞추는 격이 되어 버렸다. 그러한 關係도 評定의 結果는 참다운 司書는 事實대로 評定을 받기가 어려웠고 그렇지 못한 즉 司書資格證도 없고 法으로 司書의 業務를 맡을 수도 없는 事務官이 勤務成績이 良好하게 되는 경우가 많아져 專門職인 司書보다 圖書館의 管理者가 먼저 되는 實情이다. 이러한 경우 資格을 갖춘 司書는 언제나 成績이 나빠지게 되고 昇進의 기회가 없어진다.

따라서 誠實하고, 眞實하고, 勤勉한 司書가 評定者의 嗜好나 趣味에 맞추는 面에 부지런한 同僚에 뒤지는 그레샬 法則같은 現象이 되어서는 안 될 것이다.

사람이 사람을 評價하고, 사람을 管理하는 일이기 管理하는 사람의 思考方式이나 態度가 被管理者 보다 는 훌륭해야 客觀性 있는 評定이 可能할 것이다.

疎外者

스트리킹이란 묘한 행위가 미국에서 盛行되는 모양이다. 아마도 心理學者들은 이 行爲는 自己確認을 위한 過大表現이라고 이마살을 찌푸릴 것이다. 政治를 직업으로 하는 사람들은 정적을 비판하는 도구로 이용할 것이다. 宗教家는 아예 눈을 감고 죄됨을 용서하여 줄 것을 하늘에 간청할 것이다. 그러나 分明히 社會學者들은 이 行爲는 疎外로부터 오는 자학적 반항행위이며 既存秩序에 대한 목살의 표현이라고 생각할 것이다. 미국의 아픔은 바로 이 疎外에 있다. Gardner는 그의 著書 “自我革新”을 통하여 오늘의 미국이 풍요한 물질의 극락을 이루었는지는 모르지만 비대한 조직사회의 구현과 물질의 풍요를 추구하는 變質된 價値觀의 풍비로 지각있는 진정한 創意者를 배타하며, 순응력 없는 나약한 무리를 방관자로, 과격한 무리를 反抗者로 몰아 세우는데 크게 성공하였음을 통렬하게 지적하였다. 오늘의 미국의 성공자들은 全體가 기준법율이나 말발 위위 그것을 맹신하며 거대한 조직체의 일원이 되기 위한 自我拋棄(Self throw up)에 철저한 너저한 청교도들이라고 말하면서 文明衰退의 初期徵候는 大法典의 完成이며 法律家들의 고식적인 思考가 그 社會를 지배하기 시작하면서 비



롯된다고 主張을 하였다. 이런 社會는 創意力있는 智覺者들의 意見을 法과 規則에 위배된다는 단순하고도 맹신적인 신조에 따라 말살하고 파괴하려 든다. 뿐만 아니라 어떤 한면에 투철하고 다른 한면에는 전혀 관심조차 없는 創造者들의 行爲를 無法行爲 또는 反法律的의 行爲라 하여 힐책하고 짓밟아 버려 버린다. 여기에 彈力性없는 文化가 은상을 차린다. 化石期는 法典과 더불어 始作되며 이로 말미암아 밀려나는 疎外者들은 일부는 자멸하며 일부는 발악하는 反抗者가 된다. 오늘의 美國의 고민은 발악하는 무지각자들의 자기표현을 어떻게 치유할 것인가에도 있지만 자멸되어 가는 지혜있는 소위 無法者들의 活力을 어떻게 줄 수 있을 것인가에 集中되어야 한다. 本質적으로 지각 있는 疎外者들은 無法者가 아니라 立法者인 것이다.

이들 無法者같이만 보이는 疎外者들의 活力을 모용할 수 있는 彈力的인 社會의 構造의 改革 및 價値觀의 定立이야 말로 美國이 樹立하여야 할 基本課題라는 것이다.

疎外者. 그것은 우리 圖書館人에게는 너무도 친숙된 單語이다. 國家로부터 社會로부터 言論으로부터 大衆으로부터 우리는 疎外되고 있다. 도대체 우리는 어떤 疎外者일까? (變)