

국립대학 교수와 사서의 대학도서관 전문사서 교수지위부여에 대한 인식분석

A Recognition Analysis on Faculty Status for Academic Librarians of the National University professors and librarians

육 상 옥* · 강 진 백**

Sang-Ok Yook · Jin-Baik Kang

차 례

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 서론 | 4. 연구결과 분석 |
| 2. 이론적 배경 | 5. 결론 |
| 3. 연구의 방법 | • 참고문헌 |

초 록

이 연구의 목적은 대학도서관에 유능한 인적자원을 확보하기 위한 방안의 하나로 대학도서관 전문사서의 교수지위를 제안하는 데 있으며, 이를 위해 국·내외의 연구들을 문헌조사를 통해 살펴보고, 교수지위 부여에 대한 이론적인 근거를 살펴보았다. 또한 교수임용요건을 갖춘 대학도서관의 전문사서에게 교수지위를 부여하는 문제에 관해 교수집단과 사서집단에게 설문조사를 실시하여 두 집단의 견해를 비교·분석하였다. 모든 분석결과에서 동의수준에는 차이가 있지만, 두 집단이 모두 긍정적인 것으로 나타났다. 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여는 대학도서관의 사서들에게 자격요건을 갖추게 하는 동기부여의 수단으로 작용됨에 따라 사서들의 자질이 향상되고, 전문사서의 자질향상은 서비스의 질적 향상으로 이어져 대학교육과 연구에 도움을 주는 결과를 가져옴으로써 결과적으로 대학도서관 발전에 기여할 것이다.

키 워 드

대학도서관, 대학도서관 전문사서, 대학도서관 전문사서의 자격, 교수지위

* 충남대학교도서관 사서

(Librarian, Chungnam National University Library, soyook@cnu.ac.kr)

** 충남대학교 문헌정보학과 교수

(Professor, Dept. of Library & Information Science, Chungnam Univ., jbkang@cnu.ac.kr)

• 논문접수일자 : 2008년 2월 14일

• 게재확정일자 : 2008년 3월 11일

ABSTRACT

The purpose of this study is to suggest faculty status for academic librarians in Korea. This will assure the efficient use of academic librarians as human resources for university libraries. To do this, this study reviewed precedent literaturer. Also, the study looked at qualified academic librarians that could be endowed faculty status. Questionnaires were performed and opinions between professor groups and librarian groups were compared. On every question, the two groups responded positively although there were some differences in agreement level on the above questions. Endowing faculty status to academic librarians, who work in university libraries, acts as a motivation, will help to increase the ability of librarians, and increase service quality. This will eventually contribute developing better education and research.

KEYWORDS

University Library, Academic Librarians, Qualifications of the Academic Librarians, Faculty Status

1. 서 론

대학의 교육 환경변화와 사회의 정보환경 변화는 대학도서관에서 제공하는 서비스에 대한 변화를 요구하게 되고, 이러한 요구는 대학도서관 사서의 역할변화 요구로 이어지고 있으며, 대학도서관의 모체기관인 대학이 세계화, 국제화, 개방화를 지향함에 따라 대학도서관의 업무도 복잡하고 다양해지고 있음은 물론 학문의 다양화와 세분화로 인해 대학도서관의 정보서비스도 특성화가 필요하게 되었다. 따라서 대학도서관의 사서들은 이용자와 정보를 연결시켜주는 단순한 정보제공자로서의 역할과 함께 개개인의 학습과 교육연구에

필요한 전문적인 정보서비스를 제공해야 하기 때문에 보다 많은 전문지식과 기술을 요구받고 있다. 또한 2004년 12월 구글사가 세계 최고의 대학도서관과 공공도서관의 자료들을 디지털화하여 웹을 통한 접근이 가능하게 한다는 계획을 발표한 이후로 각종 포털사이트에서 디지털 자료들이 유·무료로 제공되면서 인터넷과 디지털환경을 통해 제공되는 각종 정보들에 대한 정확성과 신뢰성의 문제가 대두되고, 이에 따라 무제한으로 제공되는 정보들 속에서 이용자들이 신뢰성 있는 정보를 정확하게 이용할 수 있도록 도움을 제공하는 역할이 전문사서들에게 새롭게 주어지게 되었다. 대학도서관이 정보서비스의 질적인 수준향

상과 정보에 대한 새로운 접근기술을 통해 대학도서관의 기능을 완벽하게 수행하면서 학술 연구와 교육지원 협력자로서의 역할을 강화하기 위해서는 적합한 수준의 시설·자료·직원 등이 갖추어져야 함은 당연하지만, 가장 핵심적인 부분은 대학도서관을 효율적으로 운영하는 데 필요한 유능한 인적자원을 충분하게 확보하여 역할을 극대화시키는 일일 것이다. 그러나 대학도서관의 직원 수는 정원동결과 구조조정 등의 이유로 과거보다 오히려 줄어든 실정이며, 사서에게 요구되는 역량이 첨단화, 다양화, 세분화, 전문화됨에 따라 필요한 자격요건과 능력도 달라져야 하므로 그들에 대한 대우도 당연히 수행하는 역할의 변화수준에 맞추어 전문적인 자격을 부여해야 하지만, 이는 이론에 불과한 실정이다.

현재와 같은 상황이 지속되는 한 유능한 전문사서들을 대학도서관에 유인하는 일은 더욱 어렵게 되고, 이는 대학도서관의 발전에 커다란 장애요인이 될 수밖에 없기 때문에 대학도서관의 기능과 역할을 충분하게 수행할 수 있는 역량을 가진 유능한 전문사서들을 대학도서관에 유인할 수 있는 방안에 대한 적극적인 연구가 무엇보다도 필요하다고 하겠다.

고급인력을 유인하는 방안은 여러 가지가 있지만, 조직의 발전과 개인의 사기에 가장 큰 영향력을 발휘하는 것은 수행하는 역할에 걸맞은 적절한 인사제도일 것이며, 대학도서관 인사제도의 개선방안으로는 사서직의 독립직군화·연구직화, 사서직급의 상향조정, 전문사

서의 교수지위 부여 등이 고려될 수 있지만, 본 연구에서는 대학도서관의 전문사서에게 교수지위를 부여하는 문제를 조사·연구하였다.

2. 이론적 배경

본 장에서는 대학도서관 전문사서의 교수지위와 관련된 국·내외 연구동향과 발전현황을 살펴보고, 대학도서관의 전문사서에게 왜 교수지위를 부여해야 되는지에 관한 이론적인 근거를 제시하였다.

2.1 연구동향과 발전현황

대학도서관 전문사서의 교수지위 부여는 1878년 Sawtelle(1878, 162)이 “사서직은 그 자체가 하나의 교수직이어야 한다”고 주장한 이후부터 논쟁의 대상이 되어왔으나, 실질적인 연구는 1925년 Works에 의해 시도가 되었다고 할 수 있다.

Works(1927, 277-278)가 “전문직 직원에게 요구되는 전문교육과 자격요건이 교수가 임무수행을 위해서 요구되는 자격요건과 비교될 만하다”고 주장한 이후로 1930년 후반기부터는 대부분의 도서관장은 물론 일부의 전문직 직원들에게 교수지위가 부여되기 시작하였으며, 2006년 Bolger와 Smith(2006, 219-220)의 조사에서는 일반교수와 완전하게 동일한 교수지위와 직급을 부여하는 대학이 33.6%, 교수지

위만을 부여하는 대학이 19.2%, 상황에 따라 (예, 교육사서의 경우는 교수지위와 직급을 부여하지만 목록사서는 그렇지 않거나)부여하는 대학이 21.6%, 나머지 25.6%는 교수직위나 지위가 아닌 전문직, 관리직, 직원으로 나타나 있다.

대학도서관 전문사서의 교수지위에 관한 연구들은 실질적으로 미국도서관협회(ALA)와 산하단체인 대학 및 연구도서관협회(ACRL)를 중심으로 전개되었다고 할 수 있다. ALA와 ACRL(1974, 112-113)은 1971년 「대학사서의 교수지위 기준」을 채택하였으며, 이 기준은 1992년과 2001년에 ACRL과 미국대학교수협회(AAUP)가 공동으로 개정하고, 2007년 ACRL에서 다시 공인하였다. ACRL(2007)은 1972년에 「대학사서의 교수지위에 관한 공동 성명서」, 1977년에 「대학사서의 선발과 임명을 위한 지침과 절차」, 1987년에 「대학사서의 임명, 교수지위의 승진 및 종신재직권의 기준과 절차에 관한 모델문서(2004년 개정)」, 1990년에 「대학사서의 교수지위 지침(2007년 개정)」을 마련하였다.

ACRL위원회는 특별조사위원회(ACRL Task Force on Institutional Priorities and Faculty Rewards 1998)를 구성하여 대학사서의 역할이 일반교수의 학술활동으로 정의될 수 있는 구체적인 업무들을 정의하는 보고서를 통하여 사서의 업무를 지식탐구, 지식통합, 지식전달, 지식응용으로 구분하여 자세한 업무를 기술함으로써 사서가 교수지위의 필수적

인 기준에 해당하는 역할들을 충분히 수행하고 있음을 나타내고 있다.

미국의 교수사서제는 교수, 부교수, 조교수, 전임강사 등으로 직위체계가 구분되어 있으며, 문헌정보학이나 도서관발전에 기여한 연구활동과 학술활동의 수행여부에 따라 상위 직위로 승진(ALA 2005)을 할 수 있다.

국내에서의 대학도서관 전문사서의 교수지위에 관한 연구는 서울대학교도서관(1977, 197-201)에서 시작되었다고 할 수 있으며, 서울대학교도서관은 도서관운영에 있어 중추적인 역할을 담당하는 간부급직원에게는 교수직 대우를 하여 보다 자질 높은 직원을 확보할 수 있게 함과 동시에 도서관 발전을 기할 수 있도록 해야 된다고 주장하였다.

유동렬(1978, 221)은 주제전문사서를 교수직이나 교육연구직에 속하도록 개정하는 것이 바람직하다고 주장하였으며, 한순정(1978, 16)은 영국의 대학도서관 사서들은 미국에서와 같이 교수대우를 받고 있으므로 우리나라도 영국의 제도를 참고해야 한다고 주장하였다. 최정태(1978, 22)는 미국 대학도서관과 서울대학교도서관의 조사결과를 예로 들어 대학도서관의 사서에게 교수대우를 해주어야 한다고 주장하였으며, 또한 최정태(1979, 132)는 적성과정의 학문을 이수한 자에 대하여 교수지위를 부여할 것을 주장하였다. 강진백(1981, 264; 1984, 16-17; 1999, 30-32)은 대학도서관 전문직 직원의 교수지위 부여를 지속적으로 주장하였으며, 김향신(1986, 12-14)은 소정의 교수자

격을 갖춘 전문사서에게 도서관 교수진으로서 교수신분의 길을 열어줄 것을 주장하였다. 한상원(1993, 13)은 일정한 학력(최소한 석사학위) 이상을 지니고 경력이 있는 전문사서직의 신분을 전임강사, 조교수, 부교수, 교수 등으로 승진할 수 있는 교수직으로 대우해야 한다고 주장하였다. 손정표(1994, 53-54)는 대학사서의 경우 1·2급 정사서는 석사학위 이상을 요구하고 부서장과 전문사서에게 교수신분을 부여하는 방안을 주장하였으며, 정현태(1997, 32)는 대학사서의 신분과 역할을 교수신분으로 준거점을 옮기기 위해서는 현재의 사서교육제도에 대한 보완책이 우선되어야 한다고 주장하였다. 이숙희(2005, 82-83)도 대학의 사서직을 보다 더 확고한 전문직으로 인식시키고 확장시킬 수 있는 기회의 수단으로 교수사서제가 필요하다고 주장하였다.

2.2 교수지위를 부여해야 하는 이론적 근거

선진외국의 경우는 대학도서관의 전문사서들에게 교수지위가 부여되고 있지만, 국내에서는 사서직이 전문직으로 인정을 받지 못하는 실정이기 때문에 대학도서관 전문사서의 교수지위는 이론적인 연구에만 머물러 있다. 이렇듯 국내에서는 실행에 옮겨지지 못하고 단순히 연구수준에 머물러 있는 대학도서관 전문사서의 교수지위에 대한 이론적인 근거를 강진백(1981, 260)은 “첫째 전문직으로서의 사서직의 발전을 유도하는 동시에 고급인력을

사서직에 유인하는 수단이라는 점, 둘째 효율적인 도서관 운영과 질 높은 서비스를 이용자에게 제공하고 나아가서는 대학발전을 도모하는 수단이라는 점과 셋째 수행하는 기능과 역할에 맞는 응분의 대우와 신분보장을 할 당위성으로 나누어 생각해 볼 수 있다.”고 주장하고 있다.

우리나라에서 교수에 임용되기 위해서는 「교수자격기준 등에 관한 규정」 제2조 「교수 및 조교의 자격기준(대통령령 17485)」에 제시된 연구실적 및 교육경력 연수를 갖추어야 한다(한국, 법제처 2007). 물론 자격규정을 근거로 각 대학마다 내부적인 임용규정 및 시행지침이 별도로 정해져 있지만, 대부분 실무경력을 필요로 하는 임상분야나 예·체능분야의 경우는 학력수준을 최소한의 법적인 자격기준 정도만을 요구하고 있다. 대학도서관의 전문사서가 교수지위를 부여받기 위해서는 일반교수와 동일한 학력과 연구실적 및 교육경력을 갖추어야 하기 때문에 사서들의 개인적인 발전은 물론 사서직의 발전을 유도하고, 고급인력을 대학도서관에 유인하는 수단으로 작용될 것이다. 또한 대학도서관에 고급인력이 확보됨에 따라 그들의 높은 자질과 역량을 통해 최상의 서비스가 제공될 것은 분명한 사실이다.

2007년 1월 기준으로 한국대학교육협의회에 등록되어 있는 201개 4년제 대학교 중 32.8%인 66개 대학도서관이 주제화를 적용(정재영 2007, 396-397)함에 따라 대학도서관의 전문사서는 단순히 정보의 접근과 이용

을 돕는 것에 그치지 않고 전문적인 주제에 관한 정보를 분석하고 평가하는 방법에서부터 새로운 정보를 생산할 수 있는 역량과 자질까지도 갖추어야 한다. 따라서 전문사서의 자격과 교육수준은 담당업무의 난이도와 역할의 중요성에 따라 세분화되어야 하며, 또한 대학도서관 전문사서의 질적인 수준변화가 반드시 필요함은 당연하다. 그러나 이러한 역할변화는 그에 상응하는 보상이 더불어서 제공되어야 한다. 자신의 업무성과에 대한 적합한 보상은 조직을 활기차게 만들고, 이는 다시 보다 높은 업무성과로 연결되기 때문에 전문적인 배경과 경험을 가지고 교육기능을 수행하고 있는 전문사서에게 적합한 전문적인 대우를 제공하는 것은 당연한 일이다.

이와 같이 수행하는 역할과 기능을 근거로 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여를 주장하고 있지만, 대학도서관의 일상적인 업무들이 일반교수들의 연구와 강의에 비교할 수 있는 업무라는 것을 이해시키는 일은 현실적으로 쉽지가 않다. 따라서 전문사서의 교수지위에 대한 타당성을 확보하기 위해서는 다른 교수들과 동일한 학력은 필수적이며, 우수한 도서관 교육프로그램의 제공과 함께 전문적인 주제배경을 통해 교수 및 학생들에게 수준 높은 정보서비스를 제공함으로써 연구 활동에 많은 도움을 제공해야 한다. 또한 도서관업무와 관련된 연구 및 학술활동을 수행하여 문헌정보학 발전에도 기여함으로써 사서들이 수행하는 업무가 단순히 사무적인 내용이 아니라

학술적이고 전문적인 활동임을 이해시킬 수 있어야 한다.

물론 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여가 대학도서관에 고급인력을 유인하는 최선의 방법이라고는 단언할 수 없으며, 또한 대학도서관의 발전을 위한 유일한 방법이라고도 말할 수 없지만, 교수지위 부여가 사서 개개인에게 성취감을 제공함과 동시에 이용자에 대한 서비스의 질을 향상시키고, 대학교육과 연구에 도움을 주는 결과를 가져옴으로써 결과적으로 대학도서관의 발전과 모기관인 대학발전을 모색하는 하나의 대안으로서의 가치가 있는 것이다.

3. 연구의 방법

3.1 연구의 설계 및 가설

대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 관한 실증적인 연구를 수행하기 위해 사서집단과 교수집단을 대상으로 설문조사를 실시하여 두 집단의 견해를 비교·분석하였으며, 연구의 가설을 다음과 같이 설정하였다.

[연구가설1]

대학도서관 전문사서의 교수지위 부여 및 전문직 관장의 선임에 대해 두 집단은 모두 동의할 것이다.

[연구가설2]

대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 필요한 자격요건에 대해 두 집단은 모두 동의할 것이다.

[연구가설3]

대학도서관 전문사서의 교수지위 부여로 기대되는 긍정적인 효과에 대해 두 집단은 모두 동의할 것이다.

[연구가설4]

대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 필요한 선결과제에 대해 두 집단은 모두 동의할 것이다.

3.2 연구의 대상

연구의 대상은 강원대학교, 경북대학교, 경상대학교, 부산대학교, 서울대학교, 전남대학교, 전북대학교, 제주대학교, 충남대학교, 충북대학교 등 10개의 국립대학교에 근무하는 교수집단과 사서집단으로 선정하였다.

연구의 대상을 국립대학교 도서관의 사서집단으로 선정한 이유는 다음과 같다.

첫째, 연구의 대상인 국립대학교 도서관들은 국립대학설치령을 근거로 하였기 때문에 도서관의 직제와 편성기준이 유사하고, 사서직의 채용·평가·승진·직무교육 등 인사제도에 관한 규정과 업무수행 방식이 유사하여 연구에 일관성이 전제될 수 있기 때문이다. 사립대학교의

경우는 대부분 직원의 임용권한을 대학총장에게 일임하도록 규정되어 있고, 직원채용에 대한 일체의 절차를 대학의 인사부서에서 주관하고 있다. 따라서 각 대학교의 인사관리 규정에 따라 대학직원에 대한 구분이 다르기 때문에 사서직원도 마찬가지로 편제상에서 일반직, 사무직, 기술직 등으로 다양하게 나타남은 물론 직급체제도 다양하다(정현태 1997, 22-27).

둘째, 국립대학교 도서관과 사립대학교 도서관 간에는 인식의 수준에 상당한 차이가 있기 때문이다. 2007년 3월 1일 기준으로 102개교 115개의 사립대학교 도서관 중 상명대학교 천안캠퍼스 도서관과 한서대학교 연암도서관은 사서직이 도서관장을 역임하거나 재임 중이며, 경희대학교 중앙도서관(서울)을 비롯한 14개의 사립대학교 도서관에서 사서직이 부관장을 역임하거나 재임 중이다. 또한 건양대학교 중앙도서관을 비롯한 12개의 도서관이 전문직 교수가 도서관장을 역임하거나 재임 중이다(한국사립대학교도서관협의회 2007). 그렇지만, 2006년 12월 31일 기준으로 모든 국립대학교도서관들은 보직교수들이 도서관장을 역임하거나 재임 중이며, 경북대학교 도서관, 공주대학교 도서관, 충남대학교 도서관에만 문헌정보학과 교수가 도서관장을 역임하거나 재임 중이다(국공립대학교도서관협의회 2007, 211). 이러한 통계수치는 대학도서관의 중요성에 대한 총장을 비롯한 대학 당국의 인식수준에 많은 차이가 있음을 나타낸 것이라 할 수 있다. 따라서 편제와 직급체계가 전혀 다를 뿐만 아

나라 인식의 수준도 다른 국립대학교 도서관과 사립대학교 도서관을 동일한 수준으로 연구를 진행하는 것은 무리가 있다고 판단되어 연구의 대상을 국립대학교 도서관으로 한정하였다.

또한, 대학도서관의 전문사서들이 제공하는 서비스를 이용하는 교수들은 대학도서관의 전문사서에게 교수지위를 부여하는 문제에 대해

이용자 측면에서 어떤 견해를 가지고 있는지를 알아보기 위해 국립대학교의 교수집단을 연구의 대상으로 선정하였다.

3.3 설문지 구성

설문지의 구성을 살펴보면 <표 1>과 같다. 설문지의 내용은 교수집단과 사서집단 모두

<표 1> 설문지의 구성

구분	설문내용	항목수
교수지위 부여 및 전문직 관장의 선임	Q1(1) 전문사서의 교수지위 부여	2
	Q1(2) 전문직 관장의 선임	
자격요건	Q2(1) 학력	3
	Q2(2) 경력	
	Q2(3) 연구실적 및 교육경력	
기대효과	Q3(1) 우수한 전문사서의 확보	7
	Q3(2) 사서의 자격기준 향상	
	Q3(3) 이용자 요구파악의 용이성	
	Q3(4) 창의적인 서비스의 개발과 제공	
	Q3(5) 높은 업무성과	
	Q3(6) 문헌정보학계의 발전	
	Q3(7) 대학도서관과 대학발전	
선결과제	Q4(1) 사서직의 전문성 인정	6
	Q4(2) 문헌정보학 교육과정의 개선	
	Q4(3) 사서자격제도의 개선	
	Q4(4) 적극적인 도서관 홍보	
	Q4(5) 도서관 관련단체의 적극적인 활동	
	Q4(6) 사서들의 적극적인 자아개발	
인구 배경적 특성	Q5 성별/ Q6 연령/ Q7 학력/ Q8 경력 /Q9 신분	5
계		23

에게 동일하게 구성하였으며, 설문문항은 2부로 나누어 총 23개의 항목으로 구성하였다.

제1부는 전문사서의 교수지위 부여 및 전문직 관장의 선임에 관한 2개 항목과 자격요건 3개 항목, 기대효과 7개 항목, 선결과제 6개 항목으로 구성하였으며, 개별측정 항목들은 리커트 5점 척도를 이용하여 설계하였다.

제2부는 응답자의 인구 배경적 특성을 5개 항목으로 구성하였다.

3.4 설문지 배포 및 회수

설문지는 해당 대학교의 홈페이지에서 무작위로 선정한 교수 300명과 사서 300명을 대상으로 총 600부를 배포하였다. 조사·분석에 사용하기 위해 회수된 설문지는 총 322부(교수 121부, 사서 201부)이며 회수률은 53.7%, 표집오차는 95% 신뢰수준에서 $\pm 4.0\%$ 이다.

3.5 분석방법

수집된 자료는 SPSS 12.0 for Windows 통계 패키지를 사용하여 처리하였으며, 통계분석은 다음과 같은 절차와 방법을 사용하였다.

첫째, 일반적 분포의 특성을 알아보기 위해 모든 항목에 대한 단순빈도분석을 실시하여 교수집단과 사서집단의 차이를 비교·분석하였다.

둘째, 연구의 신뢰성을 파악하기 위해 신뢰도 검정(reliability test)을 실시하였다. 신뢰도 검정은 크론바 알파(Cronbach's alpha)계

수를 이용한 내적 일관성 검정방법을 사용하여 크론바 알파계수 0.60을 기준으로 검정하였다.

셋째, 연구의 가설을 검정하기 위하여 독립표본 t 검증을 실시하였다.

4. 연구결과 분석

4.1 응답자의 인구 배경적 특성

응답자의 인구 배경적 특성은 <표 2>와 같이 전체 유효응답자 322명 중에서 교수는 121명(37.6%), 사서는 201명(62.4%)이다.

성별 구성분포는 남자가 151명(46.9%), 여자는 171명(53.1%)이다. 교수는 전체 유효응답자 121명 중에서 남자가 86명(71.1%), 여자는 35명(28.9%)이며, 사서는 전체 유효응답자 201명 중에서 남자가 65명(32.3%), 여자는 136명(67.7%)이다. 통상적으로 교수집단의 경우는 남자의 비율이 높고, 사서 집단의 경우는 여자의 비율이 높다고 알려져 있는데, 이 조사에서도 비슷한 결과를 보이고 있다.

연령별 구성분포는 20-30세가 32명(9.9%), 31-40세가 85명(26.4%), 41-50세가 167명(51.9%), 51세 이상이 38명(11.8%)이다.

최종학력별 구성분포는 박사가 127명(39.4%), 석사가 69명(21.4%), 학사가 109명(33.9%), 기타가 17명(5.3%)이다. 교수집단은 박사가 120명(99.2%), 석사가 1명(0.8%)

〈표 2〉 응답자의 인구 배경적 특성

(단위: 명, %)

항목	구분	교수	사서	계
성별	남자	86(71.1)	65(32.3)	151(46.9)
	여자	35(28.9)	136(67.7)	171(53.1)
연령	20-30세	0(0.0)	32(15.9)	32(9.9)
	31-40세	42(34.7)	43(21.4)	85(26.4)
	41-50세	64(52.9)	103(51.2)	167(51.9)
	51세이상	15(12.4)	23(11.4)	38(11.8)
학력	박사	120(99.2)	7(3.5)	127(39.4)
	석사	1(0.8)	68(33.8)	69(21.4)
	학사	0(0.0)	109(54.2)	109(33.9)
	기타	0(0.0)	17(8.5)	17(5.3)
경력	10년미만	70(57.9)	49(24.4)	119(37.0)
	11-20년	42(34.7)	62(30.8)	104(32.3)
	21-30년	9(7.4)	89(44.3)	98(30.4)
	30년이상	0(0.0)	1(0.5)	1(0.3)
계		121(37.6)	201(62.4)	322(100.0)

이며, 사서집단은 박사가 7명(3.5%), 석사가 68명(33.8%), 학사가 109(54.2%)명, 기타가 17명(8.5%)으로 교수집단의 최종학력이 사서 집단보다 상대적으로 아주 높게 나타났다.

근무경력별 구성분포는 10년 미만이 119명(37.0%), 11-20년이 104명(32.3%), 21-30년이 98명(30.4%), 30년 이상이 1명(0.3%)이

다. 교수집단은 10년 미만의 비율이 가장 높고, 사서집단은 21-30년의 비율이 가장 높다.

4.2 측정도구의 검정

신뢰성의 경우, 크론바 알파(Cronbach's alpha)는 다항목으로 된 변수의 일관성을 알아

〈표 3〉 신뢰도 분석결과

설문내용	문항	Cronbach's α 값
교수지위 부여 및 전문직 관장의 선임	2	.68
교수지위 부여를 위한 자격요건	3	.60
교수지위 부여로 인한 기대효과	7	.80
교수지위 부여를 위한 선결과제	6	.84

보기 위한 것으로 본 연구에서 사용한 설문지의 문항별 신뢰도 검사결과는 <표 3>과 같다.

모든 문항들의 크론바 알파 계수 값이 0.60보다 높은 수치를 보여 전반적으로 내적 일관성을 가졌다. 따라서 이 연구의 측정도구는 신뢰성을 확보하였다.

4.3 기술통계적 분석

기술통계적 분석에서는 각 설문항목에 대한 유효응답 수만을 대상으로 분석하였으며, 개별측정 항목들은 매우 부정(1), 부정(2), 보통(3), 긍정(4), 매우 긍정(5)으로 표기하였다.

4.3.1 교수지위 부여 및 전문직 관장의 선임

교수임용요건을 갖춘 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여와 전문직 관장의 선임에 대한 응답결과는 <표 4>와 같다.

교수임용요건을 갖춘 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 대한 응답결과는 매우 긍정이 54명(16.8%), 긍정이 161명(50.2%)으

로 67.0%가 긍정적인 것으로 나타났다. 전문직 관장의 선임에 대한 응답결과는 매우 긍정이 95명(29.6%), 긍정이 129명(40.2%)으로 69.8%가 긍정적인 것으로 나타났다.

4.3.2 자격요건

대학도서관 전문사서의 교수지위 부여를 위한 자격요건에 대한 응답결과는 <표 5>와 같다.

대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 필요한 학력에 대한 응답결과는 매우 긍정이 62명(19.4%), 긍정이 166명(52.0%)으로 71.4%가 문헌정보학 박사학위 이상의 학력이 필요하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 실무경력에 대한 응답결과는 매우 긍정이 141명(44.1%), 긍정이 139명(43.4%)으로 87.5%가 실무경력이 필요하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 연구실적 및 교육경력에 대한 응답결과는 매우 긍정이 51명(15.9%), 긍정이 141명(43.9%)으로 59.8%가 연구실적과 교육경력이 필요하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 교수지위 부여 및 전문직 관장의 선임

(단위 : 명, %)

항목	구분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	계
Q1(1)	교수	5(4.2)	15(12.5)	41(34.2)	58(48.3)	1(0.8)	120
	사서	1(0.5)	5(2.5)	39(19.4)	103(51.2)	53(26.4)	201
	계	6(1.9)	20(6.2)	80(24.9)	161(50.2)	54(16.8)	321
Q1(2)	교수	5(4.2)	8(6.7)	25(20.8)	37(30.8)	45(37.5)	120
	사서	1(0.5)	10(5.0)	48(23.9)	92(45.8)	50(24.9)	201
	계	6(1.9)	18(5.6)	73(22.7)	129(40.2)	95(29.6)	321

〈표 5〉 교수지위 부여를 위한 자격요건

(단위 : 명, %)

항목	구분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	계
Q2(1)	교수	6(5.0)	10(8.3)	41(34.2)	44(36.7)	19(15.8)	120
	사서	0(0.0)	2(1.0)	32(16.1)	122(61.3)	43(21.6)	199
	계	6(1.9)	12(3.8)	73(22.9)	166(52.0)	62(19.4)	319
Q2(2)	교수	0(0.0)	5(4.2)	14(11.7)	57(47.5)	44(36.7)	120
	사서	0(0.0)	2(1.0)	19(9.5)	82(41.0)	97(48.5)	200
	계	0(0.0)	7(2.2)	33(10.3)	139(43.4)	141(44.1)	320
Q2(3)	교수	0(0.0)	35(29.2)	41(34.2)	38(31.7)	6(5.0)	120
	사서	0(0.0)	8(4.0)	45(22.4)	103(51.2)	45(22.4)	201
	계	0(0.0)	43(13.4)	86(26.8)	141(43.9)	51(15.9)	321

4.3.3 기대효과

대학도서관 전문사서의 교수지위 부여로 인한 기대효과에 대한 응답결과는 〈표 6〉과 같다.

우수한 전문사서의 확보에 대한 응답결과는 매우 긍정이 75명(23.4%), 긍정이 181명(56.4%)으로 79.8%가 긍정적인 것으로 나타났다. 전문사서의 자격기준 향상에 대한 응답결과는 매우 긍정이 43명(13.4%), 긍정이 178명(55.5%)으로 68.9%가 긍정적인 것으로 나타났다. 이용자 요구파악의 용이성에 대한 응답결과는 매우 긍정이 57명(18.0%), 긍정이 120명(38.0%)으로 56.0%가 긍정적인 것으로 나타났다. 창의적인 서비스의 개발과 제공에 대한 응답결과는 매우 긍정이 40명(12.5%), 긍정이 136명(42.4%)으로 54.9%가 긍정적인 것으로 나타났다. 높은 업무성과에 대한 응답결과는 매우 긍정이 50명(15.6%), 긍정이 197명(61.4%)으로 77.0%가

긍정적인 것으로 나타났다. 문헌정보학계의 발전에 대한 응답결과는 매우 긍정이 74명(23.1%), 긍정이 181명(56.4%)으로 79.5%가 긍정적인 것으로 나타났다. 대학도서관과 대학발전에 대한 응답결과는 매우 긍정이 45명(14.0%), 긍정이 169명(52.6%)으로 66.6%가 긍정적인 것으로 나타났다.

4.3.4 선결과제

대학도서관 전문사서의 교수지위 부여를 위한 선결과제에 대한 응답결과는 〈표 7〉과 같다.

사서직의 전문성 인정에 대한 응답결과는 매우 긍정이 123명(38.4%), 긍정이 162명(50.6%)으로 89.0%가 긍정적인 것으로 나타났다. 문헌정보학 교육과정개선에 대한 응답결과는 매우 긍정이 68명(22.3%), 긍정이 151명(49.5%)으로 71.8%가 긍정적인 것으로 나타났다. 사서자격제도 개선에 대한 응답결과는 매우 긍정이 65

〈표 6〉 교수지위 부여로 인한 기대효과

(단위 : 명, %)

항목	구분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	계
Q3(1)	교수	0(0.0)	12(10.0)	26(21.7)	63(52.5)	19(15.8)	120
	사서	0(0.0)	4(2.0)	23(11.4)	118(58.7)	56(27.9)	201
	계	0(0.0)	16(5.0)	49(15.3)	181(56.4)	75(23.4)	321
Q3(2)	교수	3(2.5)	16(13.3)	41(34.2)	55(45.8)	5(4.2)	120
	사서	0(0.0)	3(1.5)	37(18.4)	123(61.2)	38(18.9)	201
	계	3(0.9)	19(5.9)	78(24.3)	178(55.5)	43(13.4)	321
Q3(3)	교수	4(3.5)	5(4.3)	48(41.7)	34(29.6)	24(20.9)	115
	사서	0(0.0)	11(5.5)	71(35.3)	86(42.8)	33(16.4)	201
	계	4(1.3)	16(5.1)	119(37.7)	120(38.0)	57(18.0)	316
Q3(4)	교수	8(6.7)	19(15.8)	45(37.5)	43(35.8)	5(4.2)	120
	사서	0(0.0)	10(5.0)	63(31.3)	93(46.3)	35(17.4)	201
	계	8(2.5)	29(9.0)	108(33.6)	136(42.4)	40(12.5)	321
Q3(5)	교수	0(0.0)	7(5.8)	17(14.2)	78(65.0)	18(15.0)	120
	사서	0(0.0)	4(2.0)	46(22.9)	119(59.2)	32(15.9)	201
	계	0(0.0)	11(3.4)	63(19.6)	197(61.4)	50(15.6)	321
Q3(6)	교수	0(0.0)	17(14.2)	11(9.2)	64(53.3)	28(23.3)	120
	사서	0(0.0)	5(2.5)	33(16.4)	117(58.2)	46(22.9)	201
	계	0(0.0)	22(6.9)	44(13.7)	181(56.4)	74(23.1)	321
Q3(7)	교수	0(0.0)	7(5.8)	45(37.5)	62(51.7)	6(5.0)	120
	사서	0(0.0)	2(1.0)	53(26.4)	107(53.2)	39(19.4)	201
	계	0(0.0)	9(2.8)	98(30.5)	169(52.6)	45(14.0)	321

명(21.7%), 긍정이 162명(54.0%)으로 75.7%가 긍정적인 것으로 나타났다. 적극적인 도서관 홍보에 대한 응답결과는 매우 긍정이 104명(32.6%), 긍정이 142명(44.5%)으로 77.1%가 긍정적인 것으로 나타났다. 도서관 관련단체의 적극적인 활동에 대한 응답결과는 매우 긍정이 48명(16.1%), 긍정이 132명(44.3%)으로 60.4%

가 긍정적인 것으로 나타났다. 사서들의 적극적인 자아개발에 대한 응답결과는 매우 긍정이 161명(50.5%), 긍정이 127명(39.8%)으로 90.3%가 긍정적인 것으로 나타났다.

즉, 실무경력을 지닌 문헌정보학 박사학위 이상의 학력과 일반교수의 법적기준과 동일한 연구실적과 교육경력을 지닌 대학도서관의 전

〈표 7〉 교수지위 부여를 위한 선결과제

(단위 : 명, %)

항목	구분	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	계
Q4(1)	교수	0(0.0)	0(0.0)	16(13.3)	59(49.2)	45(37.5)	120
	사서	0(0.0)	1(0.5)	18(9.0)	103(51.5)	78(39.0)	200
	계	0(0.0)	1(0.3)	34(10.6)	162(50.6)	123(38.4)	320
Q4(2)	교수	0(0.0)	7(6.7)	39(37.1)	46(43.8)	13(12.4)	105
	사서	0(0.0)	3(1.5)	37(18.5)	105(52.5)	55(27.5)	200
	계	0(0.0)	10(3.3)	76(24.9)	151(49.5)	68(22.3)	305
Q4(3)	교수	0(0.0)	0(0.0)	27(27.0)	61(61.0)	12(12.0)	100
	사서	0(0.0)	4(2.0)	42(21.0)	101(50.5)	53(26.5)	200
	계	0(0.0)	4(1.3)	69(23.0)	162(54.0)	65(21.7)	300
Q4(4)	교수	6(5.0)	11(9.2)	23(19.3)	49(41.2)	30(25.2)	119
	사서	1(0.5)	5(2.5)	27(13.5)	93(46.5)	74(37.0)	200
	계	7(2.2)	16(5.0)	50(15.7)	142(44.5)	104(32.6)	319
Q4(5)	교수	0(0.0)	17(17.3)	49(50.0)	27(27.6)	5(5.1)	98
	사서	0(0.0)	4(2.0)	48(24.0)	105(52.5)	43(21.5)	200
	계	0(0.0)	21(7.0)	97(32.6)	132(44.3)	48(16.1)	298
Q4(6)	교수	0(0.0)	0(0.0)	16(13.4)	36(30.3)	67(56.3)	119
	사서	0(0.0)	1(0.5)	14(7.0)	91(45.5)	94(47.0)	200
	계	0(0.0)	1(0.3)	30(9.4)	127(39.8)	161(50.5)	319

문사서에게 교수지위를 부여하는 방안에 대해 교수집단과 사서집단이 모두 긍정적임을 알 수 있다.

4.4 가설검증

(연구가설 1)에 대한 t 검정 결과는 〈표 8〉과 같이 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여 및 전문직 관장 선임에 대해 교수집단은 3.60점, 사서집단은 3.95점으로 두 집단 모두 긍정적이

지만, 두 집단 간의 차이는 교수집단에 비해 사서집단이 0.35점 높았다. 이 차이는 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다($t=-3.67, p<0.01$).

(연구가설 2)에 대한 t 검정 결과는 〈표 9〉와 같이 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 필요한 자격요건에 대해 교수집단은 3.59점, 사서집단은 4.11점으로 두 집단 모두 긍정적이지만, 두 집단 간의 차이는 교수집단에 비해 사서집단이 0.52점 높았다. 이 차이는 유의수준

〈표 8〉 교수지위 부여 및 전문직 관장 선임의 가설검증

구 분	N	평균	표준편차	t	p
교 수	120	3.60	0.88	-3.67	0.000**
사 서	201	3.95	0.70		

**p<0.01(p=유의확률)

〈표 9〉 자격요건의 가설검증

구 분	N	평균	표준편차	t	p
교 수	120	3.59	0.64	-7.85	0.000**
사 서	201	4.11	0.51		

**p<0.01(p=유의확률)

〈표 10〉 기대효과의 가설검증

구 분	N	평균	표준편차	t	p
교 수	120	3.59	0.53	-5.36	0.000**
사 서	201	3.91	0.51		

**p<0.01(p=유의확률)

〈표 11〉 선결과제의 가설검증

구 분	N	평균	표준편차	t	p
교 수	120	3.92	0.66	-3.16	0.002**
사 서	200	4.14	0.50		

**p<0.01(p=유의확률)

0.01에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다(t=-7.85, p<0.01).

(연구가설 3)에 대한 t 검정 결과는 〈표 10〉과 같이 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여로 기대되는 긍정적인 효과에 대해 교수집단은 3.59점, 사서집단은 3.91점으로 두 집단 모두 긍정적이지만, 두 집단 간의 차이는 교수집단에 비해 사서집단이 0.32점 높았다. 이 차이는 유

의수준 0.01에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다(t=-5.36, p<0.01).

(연구가설 4)에 대한 t 검정 결과는 〈표 11〉과 같이 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 필요한 선결과제에 대해 교수집단은 3.92점, 사서집단은 4.14점으로 두 집단 모두 긍정적이지만, 두 집단 간의 차이는 사서집단이 교수집단에 비해 0.22점 높았다. 이 차이는 유의수준

0.01에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다($t=-3.16, p<0.01$).

이와 같이 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 대해 교수집단과 사서집단이 모두 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 분석되었지만, 두 집단 간의 차이는 교수집단에 비해 사서집단의 평균점수가 높게 나타나 이는 통계적으로 유의미하였다. 따라서 위의 4가지 가설은 유의미한 것으로 검증되었다.

이러한 분석결과는 교수집단이 도서관의 역할과 사서의 전문성에 대해 부정적인 견해를 가지고 있음을 알 수 있으며, 사서집단의 경우는 이 연구결과의 직접적인 이해당사자이기 때문에 교수지위 부여의 이점에 대한 주관적인 견해와 인사제도에 대한 관심이 포함되었기 때문이라고 생각할 수 있다.

5. 결론

대학도서관이 현재는 물론 미래에서도 본래의 기능과 역할을 완벽하게 수행하기 위해서는 사서의 역할이 가장 중요한 핵심요소라고 할 수 있지만, 대학도서관의 사서들은 그동안 열악한 사회적인 인식과 더불어 채용인원 수의 감소 등으로 업무에 많은 어려움을 겪고 있기 때문에 현재와 같은 대학도서관의 인사제도가 지속되고, 앞으로도 적합한 보상수단이 제공되지 않는다면 훌륭한 자격을 갖춘 전문사서들은 여전히 더 나은 환경을 찾아 언제든

대학도서관을 떠날 것은 분명한 현실이다. 따라서 대학도서관의 발전을 위해서는 훌륭한 자격요건을 갖춘 전문사서들이 대학도서관에 남을 수 있도록 적합한 보상수단을 마련해 주는 일은 당연한 일이며, 이러한 보상수단으로 본 연구에서는 대학도서관의 전문사서에게 교수지위를 부여하는 문제를 연구하였다. 물론 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여로 인해 유능한 전문사서들이 모두 대학도서관으로 유인될 것이라고는 단언할 수 없지만, 교수사서제를 실시하고 있는 외국의 선례와 본 연구결과를 근거로 한다면 교수지위 부여로 인해 사서의 자질이 향상되고, 사서의 자질향상은 서비스의 질적 수준 향상으로 이어져 대학교육과 연구에 도움을 주는 결과를 가져옴으로써 결과적으로 대학도서관 발전에 기여할 것이다.

국립대학교 도서관에 근무하는 사서집단과 국립대학교 도서관의 이용자인 교수집단을 대상으로 한 설문조사의 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 교수임용 요건을 갖춘 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여 및 전문직 관장의 선임에 대해 동의수준에는 차이가 있지만, 교수집단과 사서집단이 모두 긍정적인 것으로 나타났다.

둘째, 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 필요한 자격요건에 대해 동의수준에는 차이가 있지만, 교수집단과 사서집단이 모두 긍정적인 것으로 나타났다.

셋째, 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여로 인한 기대효과에 대해 동의수준에는 차

이가 있지만, 교수집단과 사서집단이 모두 긍정적인 것으로 나타났다.

넷째, 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여에 필요한 선결과제에 대해 동의수준에 차이가 있지만, 교수집단과 사서집단이 모두 긍정적인 것으로 나타났다.

분석결과에서 두 집단이 모두 문헌정보학 박사학위 이상의 실무경험을 갖춘 대학도서관의 전문사서에게 교수지위를 부여하는 방안에 대해 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다지만, 대학도서관 전문사서의 교수지위 부여는 많은 긍정적인 기대효과를 지니고 있는 반면, 먼저 해결되어야 할 문제점도 지니고 있기 때문에 제도적인 시행을 위해서는 이러한 문제점을 해결하기 위한 노력이 선행되어야 한다. 또한 대학도서관 인사제도의 개선방안은 과거에서부터 지금까지 지속적으로 논의된 문제로 단기간에 해결될 수 있는 것이 아니기 때문에 전문사서의 교수지위 부여를 위해서는 많은 노력과 시간이 필요할 것이며, 전통적인 도서관업무와 교수지위를 부여받음으로써 수행해야 하는 업무를 동시에 수행할 수 있는 여건이 마련되어야 할 것이다. 이러한 모든 해결에 대한 뒤편은 사서들 스스로의 것이다. 교수집단의 86.7%와 사서집단의 90.5%가 사회로부터 전문성을 인정받아야 한다는 결과에서 알 수 있듯이 교수집단은 물론 사서집단도 사서직이 전문직으로 인정받지 못하고 있음을 객관적으로 나타내고 있으므로 사서직이 전문직으로 인정받기 위한 노력이 가장 필요하다고

볼 수 있다. 사서들이 개선의지를 실천으로 옮기기 위해 노력하고, 그에 필요한 자질과 실력을 갖춘다면 우리나라에서도 자연스럽게 사서직이 전문직으로 인정을 받게 될 것이며, 그에 상응하는 적합한 대우를 받게 될 것이다.

앞으로 대학도서관 전문사서의 교수지위를 위해서는 사립대학교 도서관을 비롯한 전문도서관·학교도서관·공공도서관의 사서들과 이용자들은 물론 관련부서를 대상으로 한 구체적인 세부적인 후속연구가 필요할 것이라고 생각한다.

참고문헌

- 강진백, 1981, 大學圖書館 專門職職員에 대한 教授職位 賦與問題에 關한 理論的 考察 (1), 『충남대학교 인문과학연구소 논문집』, 8(2): 251-264.
- 강진백, 1984, 大學圖書館의 發展策-組織問題를 중심으로-, 『圖書館·情報學論集』, 2: 5-28.
- 강진백, 1999, 디지털환경에서의 국립대학도서관의 인사문제에 관한 연구, 『文獻情報學論集』, 8: 17-36.
- 국공립대학도서관협의회, 2007, 『國立大學圖書館報』, 서울: 국공립대학도서관협의회.
- 김향신, 1986, 대학도서관 관장직에 관한 연구, 『도서관』, 41(6): 5-30.
- 서울대학교附屬圖書館, 1974, 『(서울大學校) 圖書館利用實態調査』, 서울: 서울大學

- 校附屬圖書館,
서울大學校圖書館, 1977, 「서울大學校圖書館
利用實態調査報告書」, 서울: 서울大學
校 圖書館.
- 손정표, 1994, 우리나라 대학도서관 직원구분에
관한 고찰: 외국의 대학도서관현황과 관련
하여, 「慶北大學校 文獻情報學科 創立二
十周年 紀念論文集」, 19-58.
- 유동렬, 1978, 우리나라 大學圖書館行政에 관한
研究-國立大學司書職의 人事行政을 中
心으로, 「行政論叢」, 16(1): 207-225.
- 이숙희, 2005, 대학사서의 교수지위에 관한 연
구, 「한국문헌정보학회지」, 39(1): 81-
103.
- 정재영, 2007, 주제전문사서 양성을 위한 협혁모
형구축에 관한 연구, 「한국문헌정보학회
지」, 41(1): 391-409.
- 정현태, 1997, 사립대학 사서직원의 인사관리,
「도서관문화」, 38(1): 20-34.
- 崔貞泰, 1978, 司書의 社會的 地位-특히 大學
圖書館을 中心으로, 「國會圖書館報」,
15(4): 18-22.
- 崔貞泰, 1979, 韓國 國立大學圖書館의 發展策
에 관한 연구, 「圖書館學」, 6: 105-135.
- 한국. 법제처, 2007, 「대한민국헌행법령집」, [인
용 2007.6.25].
<<http://www.moleg.go.kr/>>
- 한국사립대학교도서관협의회, 2007, 「회원교편
람 2007」, 서울: 한국사립대학교도서관
협의회.
- 한상완, 1993, 대학도서관의 이상과 현실, 「대학
교육」, 65: 10-18.
- 韓淳晶, 1978, 司書의 社會的 地位-英國과 우
리나라 司書의 比較, 「國會圖書館報」,
15(4): 10-17.
- ACRL, 1974, "ACRL Standards for Faculty
Status for College and University
Librarians," *College and Research
Libraries News*, 35(5): 112-113.
- ACRL, 2007, *Guidelines for Academic
Status for College and University
Librarians*, [cited 2007.8.7].
<<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/guidelinesacademic.htm>>.
- ACRL, 2007, *Standards for Faculty Status
for College and University Librarians*,
[cited 2007.8.7].
<<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/standardsfaculty.htm>>.
- ACRL 1998, Task Force on Institutional
Priorities and Faculty Rewards,
*Academic Librarianship and the
Redefining Scholarship Project*, [cited
2007.8.15].
<<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlpubs/whitepapers/academiclibrarianship.cfm>>.
- ALA, 2005, *A Guideline for the Ap-
pointment, Promotion and Tenure of
Academic Librarians*, [cited 2007.

- 8,18].
<<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/promotiontenure.cfm>>.
- Bolger, D. F., Smith, E. T. 2006. "Faculty Status and Rank at Liberal Arts Colleges." *College & Research Libraries*, 67(3): 217-22.
- Sawtelle, H. A. "The College Librarianship." *Library Journal*, 3: 162. 재인용: 강진백, 大學圖書館 專門職職員에 대한 教授職位 賦與問題에 關한 理論的 考察(1). 『충남대학교 인문과학연구소 논문집』, 1981, 251.
- Works, George A. 1927. *The Status of the Professional Staff*, Chicago: ALA. 재인용: 강진백, 大學圖書館 專門職職員에 대한 教授職位 賦與問題에 關한 理論的 考察(1). 『충남대학교 인문과학연구소 논문집』, 1981, 255-256.