

# 공공도서관 사서의 공통역량 평가에 관한 연구\*

## A Study on the Evaluation of Public Librarian's Core Competency Value

박 희 진 (Heejin Park)\*\*

김 진 묵 (Jinmook Kim)\*\*\*

차 성 종 (Sung-Jong Cha)\*\*\*\*

### 초 록

본 연구는 공공도서관 사서의 공통역량 수준을 진단하는 자가진단 도구를 개발하여 실제 공공도서관 사서들을 대상으로 적용해보고 실증적 연구방법을 통해 역량가치 평가요인을 분석함으로써, 공공도서관 현장에서 사서의 역량강화 제고를 위한 개선방안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 기존의 도서관 사서의 역량가치 평가 지표를 공공도서관 관점에서 수정, 보완하여 직급이나 직무에 관계없이 누구나 기본적으로 갖추어야 할 기본적 자질인 공통역량을 중심으로 한 자가진단 도구가 제시되었다. 공공도서관 사서 역량에 대한 자기 진단 분석 결과, 공공도서관 사서들은 전문직 사서가 갖추어야 할 공통역량의 습득 정도를 보통보다는 다소 높은 수준으로 인식하고 있다고 스스로 평가하고 있는 것으로 나타났다. 사서의 전체 역량 중 '사서의 행동 및 태도' 영역의 평균이 가장 높았으며, '사서의 기량', '사서의 지식' 영역 순으로 나타났다. 다양한 직무 수행에 필요한 공공도서관 사서의 역량강화를 위해서 사서 재교육 체계 구축 및 강화가 필요하며 전문직으로서의 사서 직무에 대한 대의 홍보, 사서 전문역량 계발을 위한 체계적 제도와 전문성 계발을 위한 인사제도가 마련되어야 할 것을 제안하였다.

### ABSTRACT

This study aimed to develop self-diagnosis tools to evaluate the common competence level of public library librarians, apply them to actual public library librarians, and analyze the factors of competency value evaluation through empirical research methods. To this end, the study modify the existing capacity value evaluation indicators of librarians from a public library perspective and conducted a survey to self-diagnose the common capabilities of public library librarians. As the results of analysis showed that librarians of public libraries themselves think that the level of core competence that professional librarians should acquire is relatively higher than the average. Among the overall capabilities of librarians, the average of the 'librarians' behavior and attitude' area was the highest, followed by the 'librarians' skill' and 'librarian's knowledge' areas. The study suggested to strengthen the capacity of public library librarians for various duties, the re-education system for librarians should be established, and a systematic system for promoting librarians' duties as professionals, and a personnel system for professional development.

키워드: 공공도서관, 사서공통역량, 자가진단모델, 사서직, 역량기준  
Public Libraries, Core Competencies, Personal Self-diagnosis Model, Librarianship,  
Professional Competencies

\* 이 논문은 2020년 한국도서관협회의 지원에 의해 수행된 공공도서관 서비스 및 사서의 가치 평가 연구의 일부를 수정·보완한 것임.

\*\* 한성대학교 디지털인문정보학 트랙 부교수(papermod@hansung.ac.kr) (제1저자)

\*\*\* 강남대학교 ICT공학부 데이터사이언스전공 부교수(kjinmook@kangnam.ac.kr) (공동저자)

\*\*\*\* 신라대학교 문헌정보학과 조교수(sjcha@silla.ac.kr) (교신저자)

논문접수일자 : 2021년 2월 25일 논문심사일자 : 2021년 3월 2일 게재확정일자 : 2021년 3월 22일  
한국비블리아학회지, 32(1): 335-360, 2021. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2021.32.1.335>

※ Copyright © 2021 Korean Biblia Society for Library and Information Science  
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.

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성 및 목적

역량이란 '직무를 효과적으로 수행하여 탁월한 성과를 얻는데 필요한 (개인의) 내재적 특질'을 뜻한다(박현우, 조현양, 2020, 27). 역량은 직무를 수행하는데 있어서 필요한 지식, 기술, 태도와 같은 핵심 요소들을 통해 앞으로의 업무 성격과 수행활동의 유형이 무엇인지 명확히 정의할 수 있을 뿐 아니라, 직업의 전문성 확보를 위한 교육 훈련 체계 개발의 근거가 된다. 인적자원관리 측면에서 직무별로 직업에서 요구되는 역량을 체계화시켜 인력을 선발하고 배치하며, 경력 개발을 위한 교육과 훈련을 계획하고 수행에 대한 평가 및 보상 등에 활용할 수 있다.

도서관 사서의 역량은 정보전문가로서의 전문직의 정체성과 직결되며, 빠르게 변화되는 정보 환경과 직무 요구에 부응할 수 있는 사서를 육성하는 토대가 된다. 미국도서관협회(ALA, 2009), OCLC(2014), 국제도서관연맹(IFLA, 2015) 등 국제적 사서 전문직 단체는 전문직으로서의 사서의 역량 강화와 가치를 제고하기 위해 역량기준을 개발하고 사서 교육에 체계적으로 활용하고 있다. 한국도서관협회(2015)에서도 사서 역량 강화를 위해 전문직 지식과 기술을 구성된 핵심역량지표를 발표하고, 2014년 발표된 국가직무능력표준(National Competency Standards) 문헌정보관리와 함께 실무 사서의 전문성 강화를 위한 역량 기준의 요소와 방향을 모색해오고 있다.

이러한 역량 기준과 모델들은 목적에 따라서 그 개발과 활용 범위는 다양하다. 역량모델은

조직이 목적인 비전과 가치를 이루기 위한 역량을 분석하여 개발한 표준 결과물로, 이를 기반으로 구성원의 역량과 성과를 분석하여 조직 내 인적자원 개발과 관리에 적극 도입하고 있는 추세이다. 최근 발표된 제3차 도서관발전종합계획(2019~2023)에서도 사서의 재교육 및 조직역량 강화를 도서관 운영체계의 질적 제고의 핵심과제로 설정하고, 변화된 환경에 대응할 수 있는 사서 역량 개발을 강조하고 있다(도서관정보정책위원회, 2019). 국내의 연구들은 사서 역량에 초점을 두고, 다양한 관점에서 전문직으로서 사서 가치 평가를 위한 역량 지표 개발을 위한 다양한 방안들을 제안하였다(장우권, 박성우, 2012; 국립중앙도서관, 2015; 이종창, 권나현, 2017; Chan, 2005; Seminelli, 2016). 이처럼 사서직 전문성과 가치 제고에 대한 논의는 꾸준히 이어져오고 있으나, 사서 역량에 대한 이론적 개념을 실증적 연구로서 모델링하고 검증하는 도구 개발에 관한 연구는 많지 않다.

역량을 기반으로 한 체계적이고 장기적인 인력양성 계획의 수립과 실행에 대한 구체적인 방안을 도출하기 위해서는, 어떤 역량이 충분하고 어떤 역량이 부족한지 파악할 수 있는 사서 역량의 진단과 평가가 선행되어야 한다. 사서의 개인 역량 수준을 점검하는 자가진단도구를 개발하여 실제 도서관 현장 실무자를 대상으로 사서의 역량가치를 평가, 측정하고 이를 분석할 필요가 있다. 사서 개인의 측면에서 역량가치 평가를 통해 실제 업무를 수행하는데 자신의 활용역량이 충분하지 또는 부족한지를 판단하고 부족하다면 어떤 세부역량이 부족한지를 파악하고 필요한 교육이나 훈련 프로그램을 적용한다면 더욱 효율적으로 자기 개발을

할 수 있을 것이다. 역량가치 평가는 도서관이나 정보기관에서는 인적자원인 사서의 전문성을 강화하는데 필요한 직원을 선발하거나 교육을 계획하는 근거가 될 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 선행연구(차성중, 김진목, 박희진, 2021)에서 기준에 설계된 정보전문직인 사서의 역량가치를 평가할 수 있는 조사 도구를 기반으로, 도서관 사서의 역량가치 평가 지표를 공공도서관 관점에서 수정, 보완하였다. 다양한 특성을 지닌 공공도서관의 사서가 전문직으로 갖추어야 할 공통역량이 무엇인지 확인하고 진단하는 평가지표를 새롭게 설계하여, 그 적용가능성을 검증하고자 하였다. 본 연구에서 제시하는 공공도서관 사서의 공통역량가치 자가진단 도구는 직급이나 직무에 관계 없이 누구나 기본적으로 갖추어야 할 기본적인 공통역량을 중심으로 구성되었다. 공공도서관 사서의 공통역량 가치 자가진단을 실제 공공도서관에 적용해보고 실증적 연구방법을 통해 역량가치 평가요인을 분석함으로써, 공공도서관 현장에서 사서의 역량강화 제고를 위한 개선방안을 모색하고자 하였다. 본 연구의 결과는 공공도서관 사서의 직무 수행에 필요한 역량 강화 방안을 마련하는데 실증적 근거로 활용될 수 있을 것이다.

## 1.2 연구 범위와 방법

본 연구를 수행하기 위한 연구범위와 방법은 다음과 같다.

첫째, 공공도서관과 사서의 역량 변화에 대한 국내·외 선행연구를 조사, 분석하여 공공도서관의 직무 특성을 반영하고 환경 변화에 따라

새롭게 요구되는 역량을 파악하고 공공도서관의 사서의 공통역량을 진단하는 항목을 도출하였다. 둘째, 공공도서관 사서를 대상으로 하는 공통역량 자가진단 도구(설문지)를 개발하고, 문항의 적절성과 타당성에 대하여 문헌정보학 분야 연구자 3명, 공공도서관 실무현장 전문가 6명으로 구성된 전문가 집단의 검토를 거쳤다. 셋째, 사서 공통역량 자가진단 도구에 대해서 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 서울 지역 2개의 자치구의 공공도서관 사서들을 대상으로 온라인 설문으로 공공도서관의 공통역량에 대한 자기진단 조사를 수행하였다. 넷째, 공공도서관 사서의 공통역량 자가진단에 대한 평가대상자의 특성에 따른 차이와 그 영향요인을 조사, 분석하기 위하여 수집된 자료는 SPSS 24.0을 이용하여 요인분석, 신뢰도분석, 기술통계 분석, 일원분석, 회귀분석 등을 수행하였다.

## 2. 공공도서관과 사서의 역량 변화

전문직으로서 사서들이 갖추어야 할 공통역량에 대한 논의는 시대적 요구의 변화와 함께 꾸준히 진행되어 왔으며, 4차 산업혁명이라는 큰 변화에 대응하기 위한 사서의 전문성 및 직무 역량에 대한 고찰과 함께 활발한 논의가 이루어지고 있다. 본 연구는 공공도서관의 직무 특성을 반영하고 환경 변화에 따라 새롭게 요구되는 사서의 공통 역량을 파악하고자 최근 3년 동안 수행되었던 공공도서관의 역량 및 직무 관련 연구들을 중심으로 역량 요소들을 조사, 분석하였다.

박태연 외(2018a)는 도서관의 미래상에 대

한 사서들의 인식 연구를 통해 4차 산업혁명 시대에 대한 현장 사서들의 도서관 대응 전략, 기본 방향, 기술 적용 우선순위 등을 조사하였다. 인적자원 영역에 대한 사서들의 인식 연구 결과, 사서들의 훈련, 교육 프로그램 제공에 대한 요구가 가장 높게 확인되었으며, 특히 이용자 만족도를 높이고 4차 산업혁명 기술 기반 서비스를 제공하기 위해서 전문성 향상을 위한 사서 재교육의 필요성이 대두되었다. 4차 산업의 핵심기술인 사물인터넷, 인공지능, 빅 데이터, 모바일, 로봇, 클라우드 컴퓨팅 등에 대한 기술 활용 교육 프로그램의 개발과 제공이 시급함을 지적하고 있으며, 이를 위한 사서 역량 강화를 위한 커리큘럼 고도화를 요구하였다.

이들은 변화된 환경에 필요한 사서직 전문성에 대한 논의에 이어서, 후속 연구를 통해 실제 사서들에게 필요한 교육 방향 및 내용을 제안하였다(박태연 외, 2018b). 사서의 직무별로 기술 적용 가능성을 분석하고, 미래 사서의 핵심 업무와 이를 수행하기 위해 필요한 역량을 도출하여 제시하였다. 이 연구에서 제시된 미래 사서의 핵심역량은 도서관 및 정보전문직의 윤리가치, 도서관 및 커뮤니케이션 역사, 지식사회에서 도서관 및 사서의 역할변화, 도서관 및 사서 권익 옹호 활동, 커뮤니케이션 기법, 도서관서비스와 저작권, 저작권 및 라이선스 계약, 개인정보 관리 등이다. 이러한 역량은 기존의 공공도서관 사서의 핵심영역에 포함되어 있지 않은 것들로, 한국도서관협회가 제시한 사서 핵심역량에서 '전문직 기반'의 항목들로 추가, 구성할 것을 제안하였다.

박옥남(2018)은 4차 산업혁명의 관점에서 도서관의 변화와 사서교육의 방향성을 고찰하고,

인재상, 교육방법, 교육내용을 중심으로 사서 양성 교육방향을 규명하고자 하였다. 4차 산업혁명 시대의 사서의 인재상을 정보기술의 융합자, 리더, 정보기획자, 설계자, 창작자로 설정하고, 새로운 인재상의 역량 강화를 위한 사서 교육의 변화와 개선이 필요하다고 역설하였다. 정보기술의 이해과 활용을 통해 새로운 서비스를 창조할 수 있는 정보기술의 융합자로서 역량을 강화하기 위해서는 인공지능, 빅 데이터, 사물인터넷 등 4차 산업 혁명 관련 정보기술에 대한 교육이 요구되었다. 리더로서의 사서의 역량 분야에서는 도서관과 조직원, 이용자에게 비전 제시 및 동기 부여, 협력 능력이 필요하며, 도서관의 대내외 변화에 도전하여 도서관 및 이용자를 위한 기회를 발굴할 수 역량이 요구되었다. 또한 새로운 인재상에 필요한 역량으로 예산과 인적자원을 변화시킬 수 있는 전략과 서비스, 자원을 개발할 수 있는 리더십 능력을 강조하고 사서들의 능동적인 변화를 촉구하였다. 이용자 참여가 중요한 환경에서 도서관을 성공적으로 이끌 수 있도록 사서들은 이용자와 소통을 통해 지식, 경험을 공유하여 힘을 강조했다.

박현우와 조현양(2020)은 인구, 경제, 기술, 정치법률 정책, 교육, 도서관 수요 및 운영 환경 등 다각적인 측면에서 공공도서관의 직무 변화 요인을 조사하였다. 공공도서관 직무 전문가 집단의 델파이 조사를 수행하였으며, 연구 결과 도서관 정책관리, 자료수집, 이용자서비스, 독서문화진흥, 정보기술관련 영역에 있어서 유의미한 직무 변화가 분석되었다. 도서관 경영 계획수립, 도서관 관련 각종 지원 사업 신청 및 참여, 도서관발전종합계획 연계 사업 및 정책 추진, 이용자 만족도 조사, 도서관 성과평가 등

이 도서관 정책관리 영역에서 공공도서관의 직무 변화의 주요 요인으로 파악되었다. 정보매체별 수집 계획 수립, 정보자원 협력 서비스가 자료수집 영역의 주요한 변화 요인으로 분석되었다. 이용자서비스 평가, 도서관 큐레이션 서비스, 조사·연구, 이용자 생애주기별 맞춤형 서비스, 잠재이용자 조사 및 서비스 개발, 평생학습 교육 프로그램 진단 및 평가, 이용교육 프로그램 개발, 어린이서비스 및 다문화서비스 등의 직무 요인이 이용자 서비스 영역의 주요 변화 요인으로 분석되었다. 인문·문화·예술·체험 등 문화서비스, 인문학 프로그램 및 서비스, 지역사회 문화·예술인 발굴 및 활동 기회 제공, 문화 활동 결과물 제작 및 활용 등이 독서문화진흥 영역의 주요 변화 요인이 나타났다. 디지털 자료 개발 및 확대가 정보기술 관련활동 영역의 주요 직무 변화 요인으로 제시되었다.

윤명희(2020)는 공공도서관에서 요구되는 사서직 전문성을 조사하고, 이용자와 사서그룹의 사서의 전문성에 대한 인식을 비교, 분석하여 사서직의 나아갈 방향을 제시하였다. 이 연구에서는 사서직 전문성에 있어서 필요한 구성요소를 크게 전문적 지식, 전문적 능력, 전문적 태도, 사회적 책임, 사회적 인정으로 제시하였다. 사서의 지식은 전문적 활동에 기초를 제시하고 재량적 판단의 토대가 되는 것으로, 도서관 지식, 정책 지식, 지식 흐름, 인문사회과학적 지식, 지역사회 이해, 이용자 요구 이해, 실천적 지식을 포함한다. 능력은 임무를 달성하는 역량으로 팀워크, 리더십, 의사소통능력, 목표수행능력, 자기관리능력, 평생학습능력, 합리적사고, 문제해결능력, 의사결정능력, 창의적 사고능력, 서비스 개발능력, 서비스 제공능력으로 구성된다.

전문적 태도는 지식과 능력이 정교해지고 확장되도록 하는 것으로, 서비스적 태도와 도서관 관중에 상관없이 사서로서의 철학과 소명의식을 갖추는 전문적 태도가 요구된다. 사회적 책임은 사서직의 배타적 권한의 정당성이 사회적 이익으로 연결되도록 하는 것이며, 사회적 인정은 사서직이 사회와 관계를 맺어온 방법과 그 경험에서 비롯된 것으로 이용자와의 끊임없는 상호작용을 통해 형성되는 것으로 사회적 인정은 전문적 지식, 능력, 태도, 사회적 책임을 수반하여 획득된 최종 성과라 하였다.

Seminelli(2016)은 도서관 사서 스스로 전문직에 대한 가치 평가가 도서관에 대한 가치보다 낮음을 지적하고, 도서관 환경 변화에 능동적으로 대응하기 위해서는 커뮤니티의 신뢰를 얻고 이용자 요구를 분석할 수 있는 역량과 빠른 정보기술의 변화에 유연하게 대응하기 위한 역량이 중요하다고 하였다. Library of Congress(2018)은 최근 'Library of Congress Strategies Plan 2019-2023'을 통해 '이용자 중심', '디지털 방식 활성화', '데이터 중심'으로 도서관 변화의 방향성을 제시하고, 이용자 분석정보 제공, 디지털 콘텐츠 수집과 제공, 접근성 제고 등을 위해 새로운 기술을 습득할 수 있는 사서의 학습문화 조성을 강조하고 있다. 또한 지식정보에 대한 보편적 접근을 기본사명으로 하는 공공도서관으로서 지역사회에 기여할 수 있는 시민의 참여를 독려할 수 있는 서비스와 프로그램 개발(Mwaniki, 2018)과 지역주민의 디지털 리더리시 향상을 위해 교육자로서의 역할을 강조하고 있었다(Goodman, 2016; Mersand et al., 2019).

이와 같은 국내외 선행연구들을 종합해보면,

최근 3년 동안 4차 산업혁명이라는 새로운 시대적 변화를 대응할 수 있는 공공도서관의 사서 역량의 변화에 대하여 이용자 요구분석을 기반으로 하는 서비스의 중요성과 함께 공공도서관의 지역사회 이해 능력과 디지털 콘텐츠 및 기술 활용역량이 요구되고 있음을 알 수 있었다.

### 3. 연구 설계 및 방법

#### 3.1 자료수집

본 연구는 도서관 인적자본으로서 사서의 공통역량을 기량, 지식, 행동과 태도로 구분하여 각각의 영역에 대한 평가요소, 지표, 항목 등 세부영역을 구성하여 사서의 공통역량에 대한 인식을 조사하였다. 본 연구에서 사용된 자기인식 조사도구는 공공도서관의 사서들의 직무 수행에 필요한 공통역량에 부합하는 내용으로 구성되었으며, 조사 항목의 확정을 위하여 2차에 걸쳐 검토 및 분석을 진행하였다. 조사도구 초안은 국내·외 주요 문헌 및 선행 연구 사례와 전문 인력 평가도구 벤치마킹을 통한 사례를 참조하여 개발하였으며, 문헌정보학계 연구자 3명, 공공도서관 실무현장 전문가 6명의 검토를 받아 내용의 적절성 및 타당성을 검토하였다. 1차 분석은 사서직 경력자 4명과 문헌정보 전공자 5명을 대상으로 진행되었으며, 평가요소, 지표, 항목 등에 대해 공공도서관 현장 실무에 적용할 수 있는지 점검하였다. 2차 분석은 사서직 경력자 10명과 문헌정보학 연구자 3명을 대상으로 진행되었으며, 기존의 사서 역량 평가 도구에서 전반적인 용어들에 대한 이해의

어려움이 지적되어 용어를 순화하거나 구체적인 설명을 추가하였다.

이에 공공도서관 사서 직무의 특성을 반영할 수 있도록, 관련 연구 분석과 공공도서관의 실무자 검토의견을 반영하여 선행연구(차성중, 김진목, 박희진, 2021)에서 개발한 조사도구에서 공통역량의 '사서의 지식' 영역에 '지역사회의 이해' 요소를 추가하고 '지역사회와 소통·협력', '평생학습과 이용자교육'라는 2가지 지표를 설정하였다. '법률 및 정책 이해' 하위 영역에 공공도서관의 사서 전문직 관련하여 도서관, 정보 전문직 관련 국내외 정책 및 동향 파악, 도서관 정보정책 관련법, 조례, 제도, 정책 등 지식 세부 항목을 추가하였다. 또한 환경변화에 대응할 수 있도록 공공도서관의 사서에게 새롭게 요구되는 역량을 고려하여 '사서의 기량' 영역에 'IT 기술 전문성'과 '디지털 자원 전문성'의 하위 역량에 SNS, 온라인협력 도구 등 웹 도구 및 디지털 매체 기술 등을 추가하여 관련 세부 항목을 마련하였다.

일반사항을 포함한 4개의 영역의 총 80개 문항으로 구성된 최종 설문지의 구체적인 내용은 <표 1>과 같다. 공공도서관 사서의 공통 역량에 대한 인식조사를 위한 항목은 리커트식 5점 척도를 통해 '매우 부족(1점)', '부족(2점)', '보통(3점)', '우수(4점)', '매우 우수(5점)'로 측정하도록 설계하였다.

완성된 조사도구의 배포 및 조사는 2020년 8월 30일부터 9월 4일까지 15일간 서울 지역 2개의 지자체 산하 19개의 공공도서관의 사서들을 대상으로 온라인 설문조사로 진행되었다. 연구 참여자들에게 연구 목적을 설명하고, 동의를 구하고 구조화된 설문지를 통해 자기기입

〈표 1〉 공공도서관 사서의 공통 역량가치 조사도구 구성

영역	조사항목	포함내용	문항수
	일반사항	성별, 자격증, 자격증취득기관, 학력, 연령대, 근무기간, 근무부서	7
기량	의사소통방법	구두/문서를 통한 의견 전달, 적절한 정보 제공	2
	응답수준	이해수준을 고려·답변, 포용·존중하는 마음 표현	2
	의사소통선택, 적용	커뮤니케이션 방법 선택, 경청하고 이해·실행	2
	* IT기술전문성	H/W 활용, 인터넷 활용, 사무관련 S/W 활용, SNS/온라인협력/웹 도구 활용, 정보서비스 관련 신기술 수용	5
	* 디지털자원 전문성	전자자원 선정·조직·서비스, 전자자원 접근·활용, 전자자원 선별·평가·관리, 디지털 매체 기술 활용	4
	* 목표설정 및 프로젝트경영	목표·성과 정의, 프로젝트 개발·지원, 자원 확보·업무 우선순위 결정, 프로젝트 점검·평가	4
	변화와 도전 예측 및 적용	도전·변화 수용, 대내외 상황·환경변화 파악, 위협 인지·수용	3
지식	경력 및 지식향상	근무경력, 교육·강연·세미나·학회 등 참여, 도서관 운영과 관련한 공모전·학술대회에 기고	3
	성장 및 평생학습	자기개발, 비평적·시스템적 사고, 아이디어 발굴·제시, 어학능력	4
	* 법률 및 정책 이해	도서관·정보전문직 관련 정책동향 파악, 도서관정보정책 관련법·조례·제도·정책 이해	2
	* 정책 실행	도서관정책과 고객서비스 관계를 이해·조정, 개정된 정책·절차에 대해 평가, 정책·절차 유지, 재난 대비와 복구계획을 수립·평가	4
	* 예산관리 및 실행	경영계획 수립·예산 편성·관리, 재정계획 실행·재무 분석	2
	* 마케팅	도서관 서비스에 적용할 마케팅을 이해·기획, 도서관 마케팅 수행	2
	** 지역사회와 소통, 협력	지역사회 이슈·지역주민 요구 파악, 관련 정책변화 모니터링, 지역사회 자원 파악, 지역주민들과 소통, 협력·서비스 개발·운영	5
	** 평생학습과 이용자교육	평생학습 이해, 평생교육 서비스 개발·운영, 정보리터러시와 이용자교육 개발·운영	3
행동 및 태도	윤리 및 가치 이해	도서관 역사·역할 이해, 도서관 이용자의 비밀을 보호, 지적자유와 정보자유를 이해·추진, 모든 이용자에게 동등한 서비스 제공	4
	상호 존중	협동·협력적 업무 환경 조성, 개인과 조직의 다양성 이해·포용, 타인의 강점과 공헌을 인정	3
	지식 공유	동료들과 지식 공유, 직원 및 이용자와의 피드백 제공·수용	2
	연대의식	상호 수용할 수 있는 해결책 추구, 업무 수행을 위한 정보수집·의사결정에 참여, 본인과 타인의 시간 관리, 동료와 상호 협력	4
	행동관리 전략	개별구성원의 행동 패턴을 이해·대응, 행동에 대한 책임 수용·적용, 분쟁 해결을 위한 전략 개발·적용	3
	도서관 환경, 서비스 관리	장서·업무 영역을 조직화, 도서관 공간·시설·환경 조성, 도서관 이용을 방해하는 장애물 처리, 이용자 친화적인 환경 조성	4
	서비스 태도	전문적 예절과 환대로 이용자 대면, 이용자와의 상호작용을 통해 가치 증진, 이용자에게 조직의 사명·비전 등 홍보	3
	상황대처	도서관 내·외부 문제발생 시 유연하게 대처, 정책·절차에서 어긋날 시 적절한 판단·대처, 이용자 민원을 효율적·효과적으로 처리	2

\* 기존 역량평가(차성중, 박희진, 김진득, 2021)의 지표에서 수정된 지표임

\*\* 기존 역량평가의 지표에 추가된 지표임

식 조사를 실시하였다. 조사에 참여한 전체 응답자는 99명이며, 누락되거나 불완전한 응답을 제외한 91명을 대상으로 분석하였다.

### 3.2 조사도구의 신뢰도 및 타당도 검증

공공도서관 사서의 공통역량 조사를 위한 조사도구 항목들 간 내적 일관성을 유지하는지 검증하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 분석은 내적 일관성 판단 척도로 활용되는 Cronbach 알파 계수를 활용하며, 0.6 이상 일 때 신뢰성이 있다고 해석할 수 있으며, 0.6 이하라면 분석 자료로 활용되기에 신뢰성이 낮

아 해당 항목을 제거하는 것이 바람직하다. 본 연구에서 사용하는 조사도구는 '사서의 역량', '사서의 행동과 태도'에 대한 인식조사와 관련된 평가항목들의 신뢰도 계수는 각각 0.71, 0.57 이상으로 나타나 모든 평가항목들이 상위 지표의 신뢰성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 사서의 지식에 대한 평가항목들에서 경력 및 지식 향상 지표를 제외한 모든 지표가 0.76 이상의 신뢰도 계수를 보이고 있으며, 경력 및 지식 향상 지표의 신뢰도 계수는 0.51로 기준치보다 낮게 나타났다(〈표 2〉 참조). 이에 경력 및 향상과 관련된 지표는 통계적 분석에서 제외하였다.

〈표 2〉 공공도서관 사서의 공통 역량가치 조사도구의 신뢰성 검증

영역	지표	항목수	cronbach's α
기량	의사소통방법	2	0.89
	응답수준	2	0.71
	의사소통 선택과 적용	2	0.75
	IT 기술 전문성	5	0.89
	디지털 자원 전문성	4	0.89
	목표설정 및 프로젝트 경영	4	0.89
	변화와 도전 예측 및 적용	3	0.86
지식	경력 및 지식 향상	3	0.51
	성장 및 평생학습	4	0.76
	법률 및 정책 이해	2	0.82
	정책 실행	4	0.88
	예산관리 및 실행	2	0.93
	마케팅	2	0.93
	지역사회와 소통, 협력	5	0.94
	평생학습과 이용자 교육	3	0.88
행동 및 태도	윤리 및 가치 이해	4	0.82
	상호 존중	3	0.93
	지식 공유	2	0.88
	연대 의식	4	0.90
	행동관리 전략	3	0.87
	도서관 환경, 서비스 관리	4	0.90
	서비스 태도	3	0.88
	상황 대처	3	0.92

또한 공공도서관의 사서 공통역량 조사도구의 적격성 판단을 위하여 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 실시하여 타당도 분석을 실시하였다. 타당도 분석은 수집된 91개의 평가항목에 대해 주성분 분석을 활용하며, 추출된 요인들에 의해 설명되는 비율을 의미하는 공통성 수치가 통상적으로 0.4 이상일 때 타당성이 있다고 판단한다. 본 연구에서 사용하는 조사도구는 '사서의 기량', '사서의 지식', '사서의 행동 및 태도' 인식조사 영역과 관련된 항목들의 요인분석 공통성 수치는 <표 3>과 같이 각각 0.59, 0.48, 0.60 이상으로 모든 항목들이 타당성을 가지는 것으로 검증되었다. 탐색적 요인 분석은 주성분 분석을 사용하였고, 직접 오블리민(direct oblmin) 방법을 검토하여 적용하였다. 표본 적합도를 의미하는 KMO 값은 기준치인 0.88 이상이며, Bartlett의 구형성 검정 결과 사서의 기량과 지식, 행동 및 태도 모두 1% 수준에서 상관성이 인정되어 전반적으로 요인분석이 가능하다고 할 수 있다.

<표 3> 공공도서관 사서의 공통 역량가치 조사도구의 타당성 검증

영역	항목수	공통성
기량	22	0.88
지식	25	0.90
행동 및 태도	26	0.93

## 4. 연구결과 및 분석

### 4.1 조사대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 응답자의 인구통계학적 특

성은 <표 4>와 같다. A 지역 도서관의 경우 남성이 11명(29.7%), 여성이 26명(70.3%)이며, B 지역도서관 응답자 중 남성이 11명(20.4%), 여성이 43명(79.6%)으로 두 지역 도서관 모두 조사에 참여한 대부분의 응답자가 여성에 해당 하는 것으로 나타났다(<표 4> 참조).

보유 사서 자격증은 2급 정사서를 보유한 응답자가 전체 76명(83.5%)으로 가장 많고, 다음으로 1급 정사서를 보유한 응답자가 9명(9.9%), 준사서 자격증을 보유한 응답자는 6명(6.6%)로 가장 적은 비율을 차지하였다. 자격증 취득 기관은 4년제 문헌정보학과에서 자격증을 취득한 응답자가 54명(59.3%)으로 가장 많고, 사서교육원이 18명(19.8%), 대학원 9명(9.9%), 평생교육원 5명(5.5%), 2년제 문헌정보학과 3명(3.3%), 학점제 2명(2.2%)의 순으로 나타났다. 응답자의 최종학력은 전문대 졸업부터 대학원 박사 졸업까지 분포되어 있으며, 일반 대학교 졸업자가 65명(71.4%)으로 대부분을 차지하였다. 연령별 분포를 살펴보면, 30대인 응답자가 전체 91명의 응답자 중에서 45명(49.5%)으로 가장 많으며, 다음으로 40대가 26명(28.6%)으로 많았다. 응답자의 도서관 업무 근무 기간은 비교적 경력이 짧은 5년 이하의 응답자가 40명(44.0%)으로 가장 많으며, 21년 이상의 경력자가 4명(4.4%)으로 가장 낮은 비율을 보였다.

### 4.2 공공도서관의 사서 역량가치 평가 결과 분석

#### 4.2.1 전체 영역

공공도서관 사서들의 전체 영역의 공통 역량 가치에 대한 인식은 <표 5>와 같이 평균 3.66점,

〈표 4〉 응답자 인구통계학적 특성

특성		A지역 도서관		B지역 도서관		합계	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	11	29.7	11	20.4	22	24.2
	여성	26	70.3	43	79.6	69	75.8
자격증	준사서	4	10.8	2	3.7	6	6.6
	2급 정사서	30	81.1	46	85.2	76	83.5
	1급 정사서	3	8.1	6	11.1	9	9.9
자격증 취득기관	2년제 문헌정보학과	3	8.1	-	-	3	3.3
	4년제 문헌정보학과	21	56.8	33	61.1	54	59.3
	사서교육원	6	16.2	12	22.2	18	19.8
	평생교육원	2	5.4	3	5.6	5	5.5
	대학원	5	13.5	4	7.4	9	9.9
	학점은행제	-	-	2	3.7	2	2.2
최종학력	전문대 졸업	2	5.4	3	5.6	5	5.5
	대학 졸업	29	78.4	36	66.7	65	71.4
	대학원 졸업(석사)	5	13.5	15	27.8	20	22.0
	대학원 졸업(박사)	1	2.7	-	-	1	1.1
연령대	20대	5	13.5	7	13.0	12	13.2
	30대	17	45.9	28	51.9	45	49.5
	40대	10	27.0	16	29.6	26	28.6
	50대	5	13.5	3	5.6	8	8.8
근무기간	1~5년 이하	18	48.6	22	40.7	40	44.0
	6~10년 이하	10	27.0	16	29.6	26	28.6
	11~15년 이하	3	8.1	7	13.0	10	11.0
	16~20년 이하	5	13.5	6	11.1	11	12.1
	21년 이상	1	2.7	3	5.6	4	4.4
근무부서	사무실	15	40.5	23	42.6	38	41.8
	종합자료실	9	24.3	14	25.9	23	25.3
	특수자료실	1	2.7	1	1.9	2	2.2
	어린이자료실	10	27.0	9	16.7	19	20.9
	안내	-	-	4	7.4	4	4.4
	기타	2	5.4	3	5.6	5	5.5
합계		37	100.0	54	100.0	91	100.0

〈표 5〉 사서 전체 공통역량의 자기 인식 조사 결과

항목	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
전체 역량	91	3.66	0.53	3	5
사서의 기량	91	3.65	0.53	2	5
사서의 지식	91	3.36	0.60	2	5
사서의 행동 및 태도	91	3.95	0.57	2	5

표준편차 0.53로 파악되어, 이들의 전체 역량가치는 '보통' 보다는 다소 높은 수준으로 인식하고 있음을 알 수 있었다. 공공도서관의 사서 전체 역량은 '사서의 행동 및 태도(3.95)', '사서의 기량(3.65)', '사서의 지식(3.36)'의 순으로 필

요한 역량을 갖추고 있다고 인식하고 있었다.

#### 4.2.2 기량

공공도서관 사서의 공통역량 중 '사서의 기량'에 대한 분석 결과, 평균은 3.65점, 표준편차

〈표 6〉 '사서의 기량' 자기 인식 조사 결과

항목	평균	표준편차	최소값	최대값
의사소통	3.89	0.58	3	5
의사소통방법	3.81	0.71	2	5
구두/문서를 통해 의견을 전달하는 능력	3.74	0.76	2	5
문제에 대해 정확하고 적절한 정보를 제공하는 능력	3.88	0.73	2	5
응답수준	3.95	0.62	3	5
이용자/이해관계자의 이해수준을 고려하여 답변하는 능력	3.96	0.70	2	5
의사소통 시 포용적이며 존중하는 마음을 표현하는 능력	3.95	0.72	2	5
의사소통 선택과 적용	3.91	0.61	3	5
상황과 목적에 적절한 커뮤니케이션 방법을 선택하는 능력	3.81	0.65	2	5
적극적으로 경청하고 그 내용을 이해하고 실행하는 능력	4.00	0.71	2	5
정보기술활용	3.47	0.61	2	5
IT 기술 전문성	3.64	0.67	2	5
하드웨어를 이해하고 활용하는 능력	3.58	0.80	2	5
인터넷을 이해하고 활용하는 능력	3.51	0.78	2	5
사무 관련 소프트웨어를 이해하고 활용하는 능력	3.85	0.76	2	5
* SNS/온라인협력/웹 도구를 이해하고 활용하는 능력	3.57	0.85	2	5
* 도서관 정보서비스를 위한 새로운 기술을 수용하는 능력	3.68	0.81	2	5
디지털 자원 전문성	3.30	0.65	2	5
전자자원을 선정하고 조직, 서비스하는 능력	3.25	0.71	2	5
전자자원에 접근, 활용하는 능력	3.31	0.78	2	5
* 전자자원을 선별·평가, 이용서비스를 관리하는 능력	3.22	0.74	2	5
* 디지털 매체 기술을 이해하고 활용하는 능력	3.41	0.75	2	5
리더십	3.60	0.66	2	5
목표설정, 프로젝트 경영	3.49	0.76	2	5
요구 분석을 토대로 목표와 예상 성과를 정의하는 능력	3.54	0.79	2	5
목적과 목표를 실행하는 프로젝트를 개발, 지원하는 능력	3.51	0.87	2	5
자원 확보, 업무의 우선순위를 결정하는 능력	3.47	0.91	2	5
프로젝트 실행과정을 점검하고 평가하는 능력	3.46	0.90	1	5
변화와 도전 예측 및 적용	3.70	0.64	2	5
도전과 변화에 대해 긍정적으로 수용하는 능력	3.87	0.72	2	5
도서관 대내외 상황과 환경변화를 파악하는 능력	3.63	0.72	2	5
발생할 수 있는 위험을 인지하고 수용하는 능력	3.59	0.71	2	5

\* 기존 역량평가의 지표에서 추가된 지표임

는 0.53로 전체 역량가치 평가 평균보다 다소 높은 수준으로 파악되었다. '사서의 기량'에 관한 인식조사를 위한 3개의 지표에 대해서는 의사소통(3.89), 리더십(3.60), 정보기술의 활용(3.47)의 순으로 높게 나타났다(〈표 6〉 참조). 이 중, 정보기술의 활용은 '사서의 기량'에 관한 인식조사 전체 평균(3.65)보다 상대적으로 낮으며, 특히 디지털 자원의 전문성에 관한 하위 역량들이 '정보기술의 활용' 평가요소 중 가장 낮은 평균점수를 보여, 공공도서관 사서들이 전자자원을 선별, 평가하거나 조직, 서비스하는 능력이 타 역량에 비해 상대적으로 부족하다고 평가하고 있음을 알 수 있었다. 또한 리더십 요소에 대한 공공도서관 사서들의 자기 인식조사 결과, '도전과 기대하지 않은 변화에 대해 긍정적으로 수용하는 능력'은 평균 3.87로 높은 반면, '프로젝트 실행과정을 점검하고 평가하는 능력'과 '예산의 한계에서 효과적으로 경영을 위한 자원을 확보하고 업무의 우선순위를 결정하는 능력'은 각각 3.46점, 3.47점으로 전체 평균(3.65)보다 상대적으로 낮은 수준을 보였다. 이는 공공도서관 사서들은 '사서의 기량'에 대하여 리더십에 관한 역량강화를 통해서 새로운 기회와 도전을 추구할 수 있다고 인식하고 있으나, 목표를 설정하고 프로젝트를 경영하는 역량은 타 역량에 비해 상대적으로 부족하다고 인식하고 있음을 보여주는 결과이다. 이에 공공도서관 사서들은 '사서의 기량' 역량 강화방안으로 IT 정보자원에 대한 교육, 조직의 비전 및 방향 설정에 대한 교육, 프로젝트 개발 및 실행에 대한 교육이 필요하다고 의견을 제시하였다.

#### 4.2.3 지식

공공도서관 사서의 공통역량 중 '사서의 지식'에 대한 분석 결과, 평균은 3.36점, 표준편차는 0.60으로 파악되었다(〈표 7〉 참조). '사서의 지식'의 4개의 지표에 대해서는 지역사회의 이해(3.60), 법률 및 정책(3.31), 경영관리(3.29), 학습 및 성장(3.25)의 순으로 높게 나타났다(〈표 7〉 참조).

학습 및 성장 요소에 대한 공공도서관 사서들의 자기 인식조사 결과, 평균은 3.25점으로 '사서의 지식'에 관한 인식조사 전체 평균(3.36)보다 상대적으로 낮은 수준을 보였다. 사서 본인의 자기계발이나 창의적이고 체계적인 사고 능력에 관한 항목의 점수는 평균 수준으로 평가하고 있는 반면, '정보자원 개발 및 다문화 서비스 운영을 위한 어학 능력'은 2.64점으로 모든 평가항목 중에서도 가장 낮게 평가하고 있음을 알 수 있었다. 이는 공공도서관 사서들은 '사서의 지식'에서 '학습 및 성장' 관련 역량을 증진시키기 위해서는 다문화가족의 증가와 이들의 사회적 참여 증가에 따른 원활한 서비스 제공을 위해 다양한 어학 지원 프로그램 등이 필요하며, 이를 위한 어학 역량 개발 방안이 마련되어야 함을 보여주는 결과라 할 수 있다.

법률 및 정책 요소에 대한 공공도서관 사서들의 자기 인식조사 결과, 평균 3.31점으로 '사서의 지식'에 관한 인식조사 전체 평균(3.36)과 비슷한 수준을 보였다. 평가 항목 중 '자원과 장비에 대한 재난 대비와 복구계획을 수립, 평가하는 능력(3.19)'과 '도서관, 정보전문직 관련 국내외 사회, 공공정보, 경제, 문화 관련 정책 및 동향을 파악하는 능력(3.20)'은 상대적으로 낮게 인식하고 있음을 알 수 있었다. 이는 공공도

〈표 7〉 ‘사서의 지식’ 자기 인식 조사 결과

항목	평균	표준편차	최소값	최대값
학습 및 성장	3.25	0.60	2	5
성장 및 평생학습	3.25	0.60	2	5
지속적인 피드백을 통한 자기개발 능력	3.42	-84	2	5
비평적 사고와 시스템적 사고 능력	3.48	0.77	1	5
새로운 아이디어 발굴 및 제시 능력	3.45	0.87	2	5
정보자원 개발 및 다문화 서비스 운영을 위한 어학 능력	2.64	0.74	1	5
법률 및 정책	3.31	0.64	2	5
법률 및 정책 이해	3.22	0.73	1	5
* 도서관, 정보전문직 관련 정책 및 동향을 파악하는 능력	3.20	0.81	1	5
도서관 정보정책 관련법, 조례, 제도, 정책에 대해 이해하는 능력	3.24	0.78	1	5
정책 실행	3.40	0.68	2	5
도서관 정책과 고객서비스의 관계에 대해 이해하고 조정하는 능력	3.49	0.67	2	5
개정된 정책과 절차에 대해 지속적으로 평가하는 능력	3.33	0.86	2	5
구성원과의 의사소통을 통해 정책 및 절차를 유지하는 능력	3.60	0.80	2	5
자원과 장비에 대한 재난 대비와 복구계획을 수립, 평가하는 능력	3.19	0.83	2	5
경영관리	3.29	0.79	1	5
예산관리 및 실행	3.10	0.96	1	5
경영계획을 수립하고 예산을 편성, 관리하는 능력	3.16	1.00	1	5
재정계획을 실행하고 재무를 분석하는 능력	3.03	0.98	1	5
마케팅	3.48	0.79	2	5
도서관 서비스에 적용될 마케팅을 이해하고 기획하는 능력	3.51	0.85	2	5
목표 고객에 기초한 효과적인 도서관 마케팅을 수행하는 능력	3.46	0.79	1	5
지역사회의 이해	3.60	0.63	2	5
지역사회와 소통, 협력	3.57	0.73	2	5
* 지역사회 이슈, 지역주민의 요구 등을 파악하고 분석하는 능력	3.70	0.78	2	5
* 지역사회 환경 및 관련 정책변화를 모니터링, 분석하는 노력	3.48	0.86	2	5
* 다양한 지역의 인적·물적 자원을 파악, 추구하는 노력	3.52	0.81	2	5
* 지역공동체에서 지역주민들과 지속적으로 소통하는 노력	3.67	0.84	1	5
* 지역공동체와 협력하여 서비스를 개발 운영하는 능력	3.49	0.79	2	5
평생학습과 이용자 교육	3.63	0.66	2	5
* 평생학습에 대해 이해하는 능력	3.74	0.70	2	5
* 평생교육 서비스를 개발하고 운영하는 능력	3.65	0.77	2	5
* 정보리터러시 및 이용자 교육을 개발하고 운영하는 능력	3.52	0.75	2	5

\* 기존 역량평가의 지표에 추가된 지표임

서관 사서들은 ‘사서의 지식’에서, ‘법률 및 정책’ 관련 역량을 증진시키기 위해서는 안전교육을 통하여 사서의 안전 관련 역량을 강화시키고, 도서관 및 정보전문직 관련 사회적 이슈 및 정책을 학습할 수 있도록 폭넓은 지원이 필

요함을 시사하는 결과라 할 것이다.

경영관리 영역에 대한 공공도서관 사서들의 자기(self) 인식조사 결과, 평균은 3.29점, 표준편차는 0.79로 나타났으며(〈표 7〉 참조), 이는 ‘사서의 지식’에 관한 인식조사 전체 평균(3.36)

보다 상대적으로 낮은 것으로 인식하고 있으며, 이를 개선하기 위해서는 사서들이 생소해 하는 '재무 및 회계'에 관한 사서 역량 증진이 필요하다는 것을 보여주는 결과이다.

지역사회의 이해 요소에 대한 공공도서관 사서들의 자기 인식조사 결과, 평균 3.60점, 표준편차 0.63로 '사서의 지식'의 전체 평균(3.36)보다 상대적으로 높게 평가하고 있음을 알 수 있었다. 그러나 '지역사회 환경변화 및 관련 정책 변화를 지속적으로 모니터링하고 분석하는 노력'과 '지역공동체 및 관련 기관, 단체와 협력하여 서비스를 개발하고 운영하는 능력'의 평균이 각각 3.48점, 3.49점으로 다소 낮게 나타났기 때문에 원활한 사회적 상호작용을 도모하기 위하여 지역공동체의 교류 증진 방안이 필요한 것으로 보인다.

공공도서관 사서들은 '사서의 지식' 역량 강화방안으로 사서의 지식 역량 강화를 위한 환경 개선 및 예산 확충, 지역사회의 이해에 관한 교육, 역량강화 교육방법 개선 등의 의견을 제시하였다.

#### 4.2.4 행동 및 태도

공공도서관 사서의 공통역량 중 '사서의 행동 및 태도'에 대한 분석 결과, 평균은 3.95점, 표준편차는 0.57로 나타났다(〈표 8〉 참조). '사서의 행동 및 태도'를 평가하기 위한 3가지 지표에 대해서는 공공도서관 사서들은 윤리 및 가치(4.06), 대인관계(3.95), 고객서비스(3.85)의 순으로 필요한 역량을 갖추고 있다고 인식하고 있었다(〈표 8〉 참조).

윤리 및 가치 요소에 대한 공공도서관 사서들의 자기 인식조사 결과는 평균 4.06점으로

'사서의 행동 및 태도' 영역의 전체 역량 평균(3.95)보다 상대적으로 높으며, 사서의 전체 역량 인식(3.65)보다도 상당히 높게 평가함을 알 수 있었다. 대인관계 요소에 대한 공공도서관 사서들의 자기 인식조사 결과, 평균은 3.95점으로 '사서의 행동 및 태도' 영역의 전체 역량 인식 평균(3.95)보다 상대적으로 높은 수준이고, 사서의 전체 역량인식(3.65)보다도 상당히 높은 우수한 수준으로 판단할 수 있다. 고객서비스 영역에 대한 공공도서관 사서들의 자기 인식조사 결과, 평균 3.85점으로 '사서의 행동 및 태도' 영역의 전체 역량인식 평균(3.95)보다 상대적으로 낮은 수준이나, 사서의 전체 역량인식(3.65)보다는 상대적으로 높은 수준이다. 이는, '사서의 행동 및 태도' 평가영역 중 '고객 서비스' 요소에 관한 사서 역량 증진을 위해서는, 도서관 이용을 방해하는 물리적·정신적 장애물의 처리 능력 항목의 역량 점수가 가장 낮게 인식된 점등을 고려할 때, 공공도서관의 이용자 응대 관련 사서 역량 강화가 필요함을 보여주는 결과라 할 수 있다.

공공도서관 사서들은 '사서의 행동 및 태도' 역량 강화 방안으로 사서의 행동 및 태도 역량 강화를 위한 제도 개선 및 예산 확충, 사서 역량 교육 방법의 다양화 등의 의견을 제시하였다.

#### 4.3 평가 대상자의 특성별 영향요인 분석 결과

사서의 전체 역량인식은 평가 대상자의 자격증, 최종학력, 연령, 근무기간 등 평가 대상자 특성에 따라 어떠한 영향을 받는지 알아보기 위해, 평가 대상자 특성을 독립변수로 설정하여 회귀분석을 실시하고 그 영향요인을 분석하였다. 평가

〈표 8〉 ‘사서의 행동 및 태도’ 자기 인식 조사 결과

항목	평균	표준편차	최소값	최대값
윤리 및 가치	4.06	0.58	2	5
윤리 및 가치 이해	4.06	0.58	2	5
도서관의 역사와 정보사회에 대한 도서관 역할 이해 능력	3.85	0.70	3	5
도서관 이용자의 비밀 보호 노력	4.27	0.75	2	5
지적 자유와 정보 자유의 이해와 촉진 능력	3.91	0.74	2	5
모든 이용자에게 동등한 서비스 제공 노력	4.21	0.68	2	5
대인관계	3.95	0.62	3	5
상호 존중	4.14	0.68	3	5
협동적 협력적 업무 환경을 조성하는 능력	4.08	0.73	3	5
개인과 조직 다양성 이해 및 포용하는 능력	4.11	0.74	3	5
다른 사람의 강점과 공헌을 인정하는 능력	4.23	0.70	3	5
지식 공유	3.99	0.71	3	5
공식·비공식 채널을 통해 지식 공유 노력	3.97	0.81	2	5
직원 및 이용자와의 피드백 및 수용 능력	4.02	0.70	2	5
연대 의식	3.88	0.67	2	5
상호 수용할 수 있는 해결책을 추구하는 노력	3.97	0.78	2	5
정보수집 및 의사결정에 적극적 참여 노력	3.93	0.76	2	5
업무의 신속한 처리를 위한 시간 관리 능력	3.78	0.74	2	5
동료구성원들 간 멘토링과 코칭 등 상호 협력하는 노력	3.82	0.78	2	5
행동관리 전략	3.79	0.68	2	5
개별 구성원의 다양한 행동 패턴 이해와 적절한 대응 능력	3.81	0.74	2	5
행동에 대한 책임 수용과 적절한 적응 능력	3.92	0.79	2	5
분쟁 해결을 위한 전략의 개발 및 적용 능력	3.63	0.75	2	5
고객 서비스	3.85	0.62	2	5
도서관 환경, 서비스 관리	3.76	0.67	2	5
이용자 요구에 맞게 장서와 업무 영역을 조직화하는 능력	3.70	0.72	2	5
긍정적·매력적인 도서관 환경을 조성 노력	3.84	0.81	2	5
도서관 이용의 물리적·정신적 장애물 처리 능력	3.67	0.73	2	5
이용자 친화적인 환경을 조성하는 능력	3.84	0.79	2	5
서비스 태도	3.97	0.67	2	5
전문적인 예절, 환대로 이용자 대면 능력	4.11	0.74	2	5
이용자와 상호작용을 통한 가치 증진 능력	4.05	0.72	2	5
이용자에게 조직의 사명, 비전 등 홍보 능력	3.76	0.78	2	5
상황 대처	3.81	0.73	2	5
도서관 내·외부 문제 발생 시 유연하게 대처하는 능력	3.87	0.79	2	5
정책과 절차에서 어긋날 때 적절하게 판단, 대처하는 능력	3.77	0.78	2	5
이용자 민원에 효율적·효과적 처리 능력	3.79	0.80	2	5

대상자의 특성 중 성별, 자격증 취득기관, 근무 부서는 명목척도로 구성된 이산변수에 해당하기 때문에 로지스틱 회귀분석(logit regression)으로

분석할 필요가 있다. 본 연구에서는 종속변수를 리커트 5점 척도로 조사된 양적 변수를 활용하였기 때문에 성별과 근무부서, 자격증 취득

기관을 제외한 4개의 요인을 토대로 다중회귀 (multiple regression) 분석을 실시하였다. 분석 결과, <표 9>에 제시된 바와 같이 최종학력과 근무기간이 유의수준 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의하며, 따라서 최종학력이 높아지고 근무기간이 길어질수록 사서의 전체 역량인식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 설명계수를 의미하는 R 제곱값은 0.14로 이상의 결과가 14%의 설명력을 가진다고 볼 수 있다.

‘사서의 기량’ 영역 역량 인식은 평가 대상자의 자격증, 최종학력, 연령, 근무기간 등 평가 대상자 특성에 따라 어떠한 영향을 받는지 알아보기 위해, 평가 대상자 특성을 독립변수로 설정하여 회귀분석을 실시하고 그 영향요인을 분석하였다. 회귀분석 결과, <표 10>과 같이 ‘최종학력’과 ‘근무기간’요인이 유의수준 1%, 5% 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 이로써 공공도서관의 사서 역량가치의 인

식은 근무기간이 길어질수록 더욱 높아지며, 상급 학위과정에 진학하여 학업을 통해 학위를 취득하는 역량개발 전략이 상당히 유효한 방안임을 보여주는 결과라 할 수 있다.

‘사서의 지식’ 영역 역량 인식에 대한 회귀분석 결과, 최종학력과 근무기간이 통계적 유의성을 충족하는 것으로 나타났다(<표 11> 참조). 이는 최종학력이 1단위 높아질수록 사서의 지식 역량은 0.35점 높아지며, 근무기간이 1단위 길어질수록 지식 역량이 0.14점 높아지는 것이라 해석할 수 있다. 통계적으로 유의하지 않은 변수들의 계수값의 크기와 부호를 살펴보면, 자격증의 계수값은 0에 수렴하여 사서의 지식에 미치는 영향이 매우 작은 것으로 나타났다. 반면에, 연령의 계수값은 -0.07로 나타나 연령대가 높아질수록 지식적 역량은 오히려 감소한다는 것을 의미하며, 이는 연령대가 높을수록 정보기술 등 새로운 기술에 대한 습득력이 낮

<표 9> 사서의 전체 역량에 대한 회귀분석 결과

변수	계수값	표준오차	t 통계량	유의수준	R 제곱
상수항	3.03	0.33	9.21	0.00***	0.14
자격증	0.01	0.18	0.04	0.97	
최종학력	0.26	0.12	2.16	0.03**	
연령	-0.08	0.08	-1.02	0.31	
근무기간	0.11	0.06	1.78	0.08*	

\*p <.10, \*\*p <.05, \*\*\*p <.001

<표 10> 사서의 기량에 대한 회귀분석 결과

변수	계수값	표준오차	t 통계량	유의수준	R 제곱
상수항	3.10	0.33	9.40	0.00***	0.14
자격증	0.00	0.18	0.02	0.98	
최종학력	0.28	0.12	2.24	0.03**	
연령	-0.12	0.08	-1.48	0.14	
근무기간	0.11	0.06	1.71	0.09*	

\*p <.10, \*\*p <.05, \*\*\*p <.001

〈표 11〉 사서의 지식에 대한 회귀분석 결과

변수	계수값	표준오차	t 통계량	유의수준	R 제곱
상수항	2.46	0.36	6.82	0.00***	0.19
자격증	0.00	0.20	0.00	1.00	
최종학력	0.35	0.13	2.61	0.01**	
연령	-0.07	0.09	-0.78	0.44	
근무기간	0.14	0.07	2.10	0.04**	

\*p <.10, \*\*p <.05, \*\*\*p <.001

〈표 12〉 사서의 행동 및 태도에 대한 회귀분석 결과

변수	계수값	표준오차	t 통계량	유의수준	R 제곱
상수항	3.52	0.37	9.53	0.00***	0.06
자격증	0.02	0.21	0.08	0.94	
최종학력	0.17	0.14	1.21	0.23	
연령	-0.06	0.09	-0.64	0.52	
근무기간	0.08	0.07	1.17	0.25	

\*p <.10, \*\*p <.05, \*\*\*p <.001

다고 판단하는 것으로 분석되었으며, 이 결과는 19%의 설명력을 가진다.

‘사서의 행동과 태도’ 영역에 대한 회귀분석을 실시한 결과, 〈표 12〉와 같이 모든 변수가 통계적 유의성을 충족하지 못한 것으로 나타났다.

#### 4.4 평가대상자의 특성별 사서 역량가치 평가 분석 결과

사서의 전체 역량에 대한 인식조사 결과에 대하여 평가 대상자의 성별이나 연령, 근무연수 등 평가 대상자 특성에 따른 평균 차이가 존재하는지 알아보기 위해, 일원분산 분석 기법을 활용하여 그 차이를 분석하였다(〈표 13〉 참조). 분석 결과, ‘근무기간이 10% 수준, 보유 자격증과 자격증 취득기관, 최종학위가 5% 수준, 도서관 지역이 1% 수준에서 각각 통계적으로 유의

하였다. 이로부터 도서관에 따라 사서의 역량에서 차이를 보임을 확인할 수 있으며, 사서가 보유한 자격증 유형과 자격증을 취득한 기관, 사서의 최종학력 및 도서관 근무기간에 따라 전체 역량에서 차이를 보임을 알 수 있었다. 구체적으로 여성보다 남성, 자격증 등급이 높을수록, 자격증 취득기관이 대학원, 최종학력이 높을수록, 근무기간이 길수록, 근무부서가 사무실인 사서의 전체적인 역량이 상대적으로 높은 것으로 파악되었다. 특히, 근무기간이 높을수록 사서 업무에 대한 경험과 지식이 축적되기 때문에 근무기간이 높아질수록 역량 수준 또한 높은 추세를 보이는 것으로 나타났다.

‘사서의 기량’ 인식조사 결과에 대하여 평가 대상자의 성별이나 연령, 근무연수 등 평가 대상자 특성에 따른 평균 차이가 존재하는지 알아보기 위해, 일원분산 분석 기법을 활용하여

〈표 13〉 사서의 전체 역량 인식조사에 대한 평가대상자 특성별 일원분산 분석결과

구분		빈도	평균	표준편차	통계량(t/F)	p값
성별	남성	22	3.71	0.61	0.33	0.567
	여성	69	3.64	0.50		
자격증	준사서	6	3.47	0.43	3.90	0.024**
	2급 정사서	76	3.62	0.53		
	1급 정사서	9	4.09	0.36		
자격증 취득기관	2년제 문헌정보학과	3	3.40	0.08	2.33	0.049**
	4년제 문헌정보학과	54	3.68	0.53		
	사서교육원	18	3.69	0.53		
	평생교육원	5	3.36	0.49		
	대학원	9	3.91	0.38		
	학점은행제	2	2.73	0.30		
최종학위	전문대 졸업	5	3.22	0.62	3.44	0.020**
	대학 졸업	65	3.60	0.52		
	대학원 졸업(석사)	20	3.93	0.45		
	대학원 졸업(박사)	1	3.71	-		
연령	20대	12	3.66	0.56	0.17	0.917
	30대	45	3.63	0.52		
	40대	26	3.72	0.54		
	50대	8	3.62	0.57		
근무기간	1~5년 이하	40	3.52	0.54	2.20	0.076*
	6~10년 이하	26	3.78	0.46		
	11~15년 이하	10	3.53	0.41		
	16~20년 이하	11	3.80	0.63		
	21년 이상	4	4.10	0.34		
근무부서	사무실	38	3.83	0.47	1.84	0.113
	종합자료실	23	3.57	0.60		
	특수자료실	2	3.33	0.27		
	어린이자료실	19	3.61	0.52		
	안내	4	3.33	0.50		
	기타	5	3.34	0.50		

그 차이를 분석하였다. 분석 결과, 〈표 14〉에 나타난 바와 같이 사서의 보유 자격증, 자격증 취득기관, 최종학위에 따라 사서의 기량에서 차이가 있음을 알 수 있었다. 자격증 등급이 높아질수록 사서의 기량도 높아지며, 대학원에서 자격증을 취득한 사서의 기량이 가장 높은 것

으로 확인되었다. 박사 학위를 취득한 일부 사서를 제외하면, 최종학력이 높은 사서일수록 기량 또한 높은 것으로 파악되었다. 특성별로 남성, 연령이 40대, 근무기간이 21년 이상, 사무실에서 근무하는 사서의 기량 수준이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 14〉 ‘사서의 기량’에 대한 인식조사 결과에 대한 평가대상자 특성별 일원분산 분석결과

구분		빈도	평균	표준편차	통계량(t/F)	p값
성별	남성	22	3.71	0.62	0.35	0.558
	여성	69	3.63	0.50		
자격증	준사서	6	3.42	0.47	3.40	0.038**
	2급 정사서	76	3.62	0.53		
	1급 정사서	9	4.05	0.41		
자격증 취득기관	2년제 문헌정보학과	3	3.27	0.35	1.97	0.092*
	4년제 문헌정보학과	54	3.68	0.54		
	사서교육원	18	3.66	0.50		
	평생교육원	5	3.37	0.44		
	대학원	9	3.91	0.43		
	학점은행제	2	2.91	0.45		
최종학위	전문대 졸업	5	3.17	0.51	3.95	0.011**
	대학 졸업	65	3.60	0.52		
	대학원 졸업(석사)	20	3.94	0.46		
	대학원 졸업(박사)	1	3.53	-		
연령	20대	12	3.68	0.55	0.40	0.755
	30대	45	3.64	0.54		
	40대	26	3.71	0.51		
	50대	8	3.48	0.54		
근무기간	1~5년 이하	40	3.53	0.56	1.74	0.148
	6~10년 이하	26	3.78	0.48		
	11~15년 이하	10	3.50	0.33		
	16~20년 이하	11	3.78	0.64		
	21년 이상	4	4.01	0.32		
근무부서	사무실	38	3.79	0.43	1.48	0.206
	종합자료실	23	3.57	0.68		
	특수자료실	2	3.56	0.15		
	어린이자료실	19	3.65	0.49		
	안내	4	3.33	0.41		
	기타	5	3.27	0.55		

‘사서의 지식’ 인식조사 결과에 대하여 평가 대상자의 성별이나 연령, 근무연수 등 평가 대상자 특성에 따른 평균 차이가 있는지 알아보기 위해, 일원분산 분석 기법을 활용하여 그 차이를 분석하였다. 분석 결과, 〈표 15〉에 제시된 바와 같이, 성별과 연령을 제외한 모든 변수가 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 자격증 등

급과 최종학위가 높아질수록 사서의 지식 역량도 높아지는 것으로 나타났으며, 근무기간이 길어질수록 지식 역량도 높아지는 추세를 보인다. 특성별로 남성, 1급 정사서, 대학원 자격증 취득, 연령이 40대, 사무실에서 근무하는 사서가 다른 사서들보다 지식 역량이 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 15〉 ‘사서의 지식’에 대한 인식조사 결과에 대한 평가대상자 특성별 일원분산 분석결과

구분		빈도	평균	표준편차	통계량(t/F)	p값
성별	남성	22	3.43	0.68	0.37	0.545
	여성	69	3.34	0.57		
자격증	준사서	6	3.03	0.41	4.81	0.010**
	2급 정사서	76	3.33	0.59		
	1급 정사서	9	3.88	0.45		
자격증 취득기관	2년제 문헌정보학과	3	3.03	0.22	2.56	0.033**
	4년제 문헌정보학과	54	3.36	0.60		
	사서교육원	18	3.41	0.59		
	평생교육원	5	3.04	0.53		
	대학원	9	3.77	0.44		
	학점은행제	2	2.41	0.25		
최종학위	전문대 졸업	5	2.94	0.66	4.74	0.004***
	대학 졸업	65	3.27	0.56		
	대학원 졸업(석사)	20	3.75	0.54		
	대학원 졸업(박사)	1	3.58	-		
연령	20대	12	3.35	0.72	0.86	0.464
	30대	45	3.28	0.53		
	40대	26	3.52	0.63		
	50대	8	3.32	0.66		
근무기간	1~5년 이하	40	3.18	0.63	2.45	0.052*
	6~10년 이하	26	3.47	0.53		
	11~15년 이하	10	3.33	0.29		
	16~20년 이하	11	3.61	0.71		
	21년 이상	4	3.86	0.49		
근무부서	사무실	38	3.57	0.54	2.02	0.083*
	종합자료실	23	3.26	0.64		
	특수자료실	2	2.92	0.22		
	어린이자료실	19	3.26	0.62		
	안내	4	3.07	0.51		
	기타	5	3.05	0.49		

‘사서의 행동과 태도’ 인식조사 결과에 대하여 평가 대상자의 성별이나 연령, 근무연수 등 평가 대상자 특성에 따른 평균 차이가 있는지 알아보기 위해, 일원분산 분석 기법을 활용하여 그 차이를 분석하였다. 분석 결과, 〈표 16〉에 제시된 바와 같이 성별과 보유 자격증, 자격증 취득기간만이 통계적으로 유의하게 나타났

다. 이는 공공도서관 사서가 보유하고 있는 자격증 등급이 높을수록 행동 및 태도 평균 또한 높다는 것을 의미한다. 특성별로 남성, 석사학위 취득, 연령이 50대, 근무기간이 21년 이상, 사무실에서 근무하는 사서의 행동 및 태도가 상대적으로 우수한 것으로 파악되었다.

〈표 16〉 ‘사서의 행동과 태도’ 인식조사 결과에 대한 평가대상자 특성별 일원분산 분석결과

구분		빈도	평균	표준편차	통계량(t/F)	p값
성별	남성	22	4.00	0.59	0.17	0.678
	여성	69	3.94	0.56		
자격증	준사서	6	3.95	0.56	2.56	0.083*
	2급 정사서	76	3.91	0.58		
	1급 정사서	9	4.35	0.35		
자격증 취득기관	2년제 문헌정보학과	3	3.91	0.38	1.99	0.088*
	4년제 문헌정보학과	54	3.98	0.56		
	사서교육원	18	4.02	0.62		
	평생교육원	5	3.67	0.58		
	대학원	9	4.06	0.40		
	학점은행제	2	2.86	0.20		
최종학위	전문대 졸업	5	3.56	0.77	1.33	0.271
	대학 졸업	65	3.94	0.57		
	대학원 졸업(석사)	20	4.10	0.48		
	대학원 졸업(박사)	1	4.03	-		
연령	20대	12	3.95	0.51	0.13	0.939
	30대	45	3.95	0.59		
	40대	26	3.92	0.58		
	50대	8	4.06	0.57		
근무기간	1~5년 이하	40	3.85	0.56	1.85	0.126
	6~10년 이하	26	4.09	0.50		
	11~15년 이하	10	3.76	0.67		
	16~20년 이하	11	4.02	0.62		
	21년 이상	4	4.43	0.38		
근무부서	사무실	38	4.11	0.54	1.52	0.193
	종합자료실	23	3.88	0.59		
	특수자료실	2	3.52	0.45		
	어린이자료실	19	3.91	0.57		
	안내	4	3.58	0.58		
	기타	5	3.71	0.58		

#### 4.5 공공도서관 사서의 역량가치 개선 방안

사서의 역량 가치를 높이는 데 있어서 문제점에 대한 질문에 대하여, 〈표 17〉과 같이 37명(38.95%)의 응답자가 ‘사서가 전문직으로서 인정받지 못하는 사회 분위기’라고 응답하였다. ‘부실한 사서 자격제도 및 사서 양성 체계’ 등 시스

템적 측면에서 문제가 존재한다고 답한 응답자가 26명(27.37%)으로 그 뒤를 이었다. 대조적으로, 가장 적은 5명(5.26%)의 응답자가 사서 재교육과 보수교육 체계가 부실하다고 응답하였으며, 이로부터 사서의 가치를 현재보다 높이기 위하여 사서의 자체적인 노력과 더불어 전문적이고 효과적인 학습을 할 수 있도록 무엇보다 시스

〈표 17〉 사서 가치 제고의 문제점

내용	빈도(명)	비율(%)
사서가 전문직으로 인정받지 못하는 사회 분위기	37	38.95
부실한 사서 자격제도 및 사서 양성 체계	26	27.37
전문직으로서의 체계적이고 명확한 직무 분석 미비	16	16.84
전문직으로 인정받기 위한 사서 개인별 자기개발 및 역량개발 노력 부족	7	7.37
사서 재교육 및 보수교육 체계의 부실	5	5.26
기타(홍보 부족, 체계적 논의 미비 등)	4	4.21
합계	95	100.00

〈표 18〉 사서 가치 제고의 개선방향

내용	빈도(명)	비율(%)
전문성을 체계적으로 개발하기 위한 전문직제 도입 및 인사제도 마련	30	32.61
사서자격 제도의 개선 및 사서 양성 체계의 혁신	23	25.00
정확한 직무분석에 근거한 HRD(인적자원개발) 체계 확립	17	18.48
사서 역량 제고를 위한 재교육 및 보수교육 기회의 확대	14	15.22
전문직으로서 사서 개인의 개별적인 역량 개발 노력 확대	5	5.43
기타(홍보, 공론화 등)	3	3.26
합계	92	100.00

템적 지원이 필요함을 알 수 있었다.

사서의 역량 가치를 제고하는 바람직한 개선 방안과 관련하여, 〈표 18〉에 제시된 바와 같이 30명(29.06%)의 응답자가 ‘전문직제 도입 및 인사제도 마련’이 필요하다고 응답하였다. 뒤를 이어, 사서자격 제도가 개선과 사서 양성 체계의 혁신(23명, 25.0%), 정확한 직무분석을 근거한 인적자원개발 체계 확립(17명, 18.48%), 사서 역량 제고를 위한 재교육 및 보수교육 기회의 확대(14명, 15.22%)의 순으로 응답하였다. 이는 대다수 공공도서관의 사서는 사서의 가치를 향상시키기 위해서는 사서의 역량 개발을 위한 개별적인 노력과 더불어 ‘사서자격제도의 개선’ 등 사회 시스템적 혁신이 보다 필요하다고 생각하고 있음을 보여주는 결과이다.

## 5. 결론

본 연구는 공공도서관 사서의 공통역량 수준을 진단하는 자가진단 도구를 개발하여 공공도서관 사서들을 대상으로 실제 적용해봄으로써 그 신뢰성과 타당성을 검증하고 역량가치 평가 요인분석을 통해 공공도서관 사서의 역량강화 제고를 위한 개선방안을 모색하는 데 목적이 있다. 이를 위해 문헌연구와 문헌정보학 분야 연구자와 공공도서관 실무현장 전문가집단의 검토를 통해 선행연구(차성중, 김진묵, 박희진, 2021)에서 개발한 도서관 사서의 역량가치 평가 지표를 공공도서관 관점에서 수정, 보완하였다. 본 연구에서 제시한 공공도서관 사서의 공통역량 가치 자가진단 도구는 직급이나 직무

와 관계없이 누구나 기본적으로 갖추어야 할 기본적 자질인 공통역량을 중심으로 지역사회와 소통, 협력, 평생학습과 이용자 교육에 대한 지표를 포함하여 총 73개의 지표로 구성되었다.

공공도서관의 공통역량에 대한 사서들의 인식을 종합적으로 정리하면 다음과 같다. 첫째, 사서가 갖추어야 할 공통역량에 대하여 공공도서관 사서들은 '사서의 행동 및 태도', '사서의 기량', '사서의 지식'의 순으로 필요한 역량을 갖추고 있다고 인식하고 있다. '사서의 행동 및 태도'를 측정하기 위한 3가지 지표에 관한 인식조사 결과, 공공도서관 사서들은 윤리 및 가치, 대인관계, 고객서비스의 순으로 필요한 역량을 갖추고 있다고 인식하고 있다. '사서의 기량'을 측정하기 위한 3가지 지표에 관한 인식조사 결과, 공공도서관 사서들은 의사소통, 리더십, 정보기술의 활용 순으로 필요한 역량을 갖추고 있다고 인식하고 있다. '사서의 지식'을 측정하기 위한 4가지 지표에 관한 인식조사 결과, 공공도서관 사서들은 지역사회의 이해, 법률 및 정책, 경영관리, 학습 및 성장의 순으로 필요한 역량을 갖추고 있다고 인식하고 있다.

둘째, 사서의 공통역량에 대한 자기 인식 수준이 응답자 특성(성별, 연령, 최종학력, 자격증, 근무기간, 소속부서 등)에 따라 차이를 보이는지 분석한 결과, 전체 역량에 대해서는 도서관 지역과 보유 자격증, 자격증 취득기관, 최종학위, 근무기간에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 또한 사서의 공통역량에 대한 인식은 평가 대상자의 특성에 따라 어떠한 영향을 받는지 알아보기 위해, 평가 대상자 특성을 독립변수로 설정하여 회귀분석을 실시하고 그 영향요인을 분석한 결과, 보유자격증과 최

종학력은 '사서의 기량'에 대한 공공도서관 사서들의 자기 인식조사 결과에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으며, '사서의 지식' 영역에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

셋째, 공공도서관 사서의 다양한 직무 수행에 필요한 역량을 효과적으로 강화하기 위하여, 자격제도의 개선과 양성체계의 혁신, 사서 전문역량 계발을 위한 인사제도 제도 마련, 직무분석에 근거한 인적자원개발 체계 도입 등의 방안이 제시되었다. 이에 사서 역량 계발을 위한 관련 예산 확충과 전문성 인증 및 향상 교육 프로그램을 통한 제도 개선 방안 마련이 시급함을 확인하였다. 공공도서관 현장에서 사서들의 전문직으로서의 가치와 역량에 대하여 개인의 역량 계발의 문제보다는 사서의 전문직 가치에 대한 사회적 인식 개선이 우선 되어야 함을 느끼는 것으로 파악되었다. 이러한 공공도서관 사서들의 역량 가치 개선방안에 대한 조사결과는 선행연구(차성중, 박희진, 김진묵, 2021)와 별반 다르지 않은 것으로, 관중과 관계없이 사서들은 자신의 역량가치 제고를 위해 관련 정책이나 시스템 전반의 제도적 개선을 요구하고 있음을 알 수 있다.

무엇보다 4차 산업혁명과 시대적 변화에 따라 사서의 책임과 역할도 광범위하고 다양하게 변화하였으며, 이에 대응할 수 있는 사서의 전문성을 인증하고 향상할 수 있는 실질적인 대책 마련이 필요할 것이다. 이를 위해서는 공공도서관 전 직원 인적자원개발 및 역량 강화, 각종 교육훈련계획 수립 및 운영, 전문성을 체계적으로 계발하기 위한 사서 전문직제 도입 및 인사제도 마련 등의 제도적 개선 방안 검토가 요구되며, 이를 위한 예산 및 정책적 지원이 수

반되어야 한다. 특히 공공도서관은 국가적·사회적 정책 방향에 따라 도서관 및 사서의 역할의 대응체계 마련을 위한 기본 방향 및 서비스 적용의 우선순위가 영향을 받으며, 공공도서관 사서들이 이를 대응할 수 있는 전문 역량 강화를 위해서는 지속적인 사서 역량 강화를 위한 예산 확충과 재교육 등을 지원할 수 있는 정책적 제도 마련이 시급하다 할 것이다.

본 연구는 서울지역 2개의 자치구 19곳의 공공도서관 사서들을 대상으로, 기관의 규모가 다르고 서비스하고 있는 지역마다 요구되는 업무 내용이 상이하여 동일한 설문을 사용한 본 연구의 분석 결과는 도서관별 특성을 반영하는 데 한계가 있다. 또한 적은 표본 수로 연구결과를 일반화하기 어려운 제한점이 있으며, 이를 보완하

기 위해서는 추가 연구를 통해 다양한 공공도서관의 환경에서 사서의 직무 요구 및 역량 요소에 대한 심층 분석을 통해 수정 보완과 함께 그 적용 방안을 지속적으로 검증하여야 할 것이다. 그럼에도 본 연구는 공공도서관 사서가 갖추어야 할 공통역량에 대한 사서 스스로의 인식을 조사하고, 그 결과를 바탕으로 공통적으로 적용할 수 있는 역량강화 방안을 모색하고자 하였다는데 그 의의가 있다. 본 연구의 결과는 공공도서관 사서의 직무 수행에 필요한 역량 강화를 위한 방안을 구체적으로 도출하기 위한 실증적 근거로 활용될 수 있으며, 공공도서관 운영 및 정보서비스 제공에 핵심적 역할을 수행하는 사서의 역량 강화를 통해 공공도서관 서비스 및 사서의 가치를 제고하는데 도움이 되기를 기대한다.

## 참 고 문 헌

- 국립중앙도서관 (2015). 사이버 사서교육 콘텐츠 개발·운영 가이드라인 연구. 서울: 국립중앙도서관.
- 대통령소속도서관정보정책위원회 (2019). 제3차 도서관발전종합계획(2019~2023). 서울: 대통령소속 도서관정보정책위원회.
- 박옥남 (2018). 4차 산업혁명 시대의 도서관 변화와 사서교육 방향에 대한 고찰. 한국문헌정보학회지, 52(1), 285-311.
- 박태연, 한희정, 오효정, 양동민 (2018a). 4차 산업혁명 시대 도서관 사서의 핵심업무에 관한 연구. 한국도서관·정보학회지, 49(2), 327-356.
- 박태연, 김주연, 김용, 김태경, 오효정 (2018b). 4차 산업혁명 시대 도서관의 미래상에 대한 사서 인식 조사. 한국문헌정보학회지, 52(1), 203-229.
- 박현우, 조현양 (2020). 주변 환경에 따른 공공도서관의 직무 변화 요인 분석 연구. 한국도서관·정보학회지, 51(2), 23-53.
- 윤명희 (2020). 공공도서관 사서직 전문성 인식에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 54(1), 243-275.
- 이종창, 권나현 (2017). 역량기반 사서계속교육을 위한 핵심역량지표 및 콘텐츠 개발. 한국문헌정보학회지, 51(2), 207-235.

- 장우권, 박성우 (2012). 공공도서관 지적자본 평가모형에 관한 연구. *한국도서관·정보학회지*, 43(1), 371-397.
- 차성중, 김진목, 박희진 (2021). 도서관 사서의 역량가치 평가 연구. *한국문헌정보학회지*, 55(1), 107-133.
- 한국도서관협회 (2015). 국립사서교육원 설립을 위한 사전연구. 서울: 국립중앙도서관.
- American Library Association (2009). *ALA's Core Competences of Librarianship*. Chicago, IL: American Library Association. Available: <http://www.ala.org/educationcareers/sites/ala.org.educationcareers/files/content/careers/corecomp/corecompetences/finalcorecompstat09.pdf>
- Chan, D. C. (2005). Core competencies and performance management in Canadian public libraries. *Library Management*, 27(3), 144-153.
- Goodman, E. P. (2016). 'Smart Cities' Meet 'Anchor Institutions': The Case for Broadband and the Public Library. *Fordham Urban Law Journal*, 41, 1665-1694.
- International Federation of Library Associations and Institutions (2015). Updated Last Session for 2015 of the Webinar Series "New Librarians Global Connection: Best Practices, Models and Recommendations." Den Haag: International Federation of Library Associations and Institutions. Available: <http://www.ifla.org/node/9941?og=82>
- Library of Congress (2018). *Library of Congress Strategies Plan 2019-2023*. <https://www.loc.gov/strategic-plan/>
- Mersand, S., Gasco-Hernandez, M., Udoh, E., & Gil-Garcia, J. R. (2019). Public Libraries as Anchor Institutions in Smart Communities: Current Practices and Future Development. *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*. <http://hdl.handle.net/10125/59766>
- Mwaniki, P. W. (2018). Envisioning the future role of librarians: skills, services and information resources. *Library Management*, 39, 1/2, 2-11. <https://doi.org/10.1108/LM-01-2017-0001>
- Online Computer Library Center (OCLC) WebJunction (2014). *Competency Index for the Library Field 2014*. Seattle, WA: WebJunction. [http://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20\(2014\).pdf](http://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20(2014).pdf)
- Seminell, H. (2016). Librarian as Professional. *The Serial Librarian*, 71(1), 63-69.

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

Cha, Sung-Jong, Kim, Jinmook, & Park, Heejin (2021). A Study on the Evaluation of Librarian's

- Competency Value. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 55(1), 107-133.
- Chang, Woo-Kwon & Park, Seong-Woo (2012). A Study on the Assessment Model of Intellectual Capital of the Public Library. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 43(1), 371-397.
- Information Policy Committee at Presidential Library (2019). 3rd Comprehensive Plan for Library Development(2019~2023). Seoul: Information Policy Committee at Presidential Library.
- National Library of Korea (2015). A Study on the Guidelines for the Development and Operation of Cyber librarian Education Contents. Seoul: National Library of Korea.
- Park, Hyun-Woo & Cho, Hyun-Yang (2020). An Analytical Study on the Factors of Job Changes at Public Libraries according to Their Changing Surrounding Environments. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 51(2), 23-53.
- Park, Ok Nam (2018). A Study on the Changes of Libraries and Directions of Librarian Education in the era of the Fourth Industrial Revolution. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 52(1), 285-311.
- Park, Tae-Yeon et al. (2018a). A Study on the Librarians Perception about the Future of Libraries in the era of the 4th Industrial Revolution. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 52(1), 203-229.
- Park, Tae-Yeon et al. (2018b). A study on the librarians key tasks of the era of the 4th Industrial Revolution. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 49(2), 327-356.
- The National Library of Korea (2015). A Study on the Establishment of the National Academy of librarians. Seoul: The National Library of Korea.
- Yi, Jong-Chang & Kwon, Na-Hyun (2015). Developing a Competency-based Continuing Education Program for Library and Information Professions based on the National Competency Standards(NCS). *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 51(2), 207-235.
- Yoon, Myung Hee (2020). A Study on the Perception of Librarianship Professionalism in Korean Public Library. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 54(1), 243-275.