

사례연구

도서관 경영혁신을 위한 조직 활성화방안

- 학습연구활동 동아리를 중심으로 -

- I. 서론
- II. 도서관경영혁신을 위한 조직 활성화 방안
 - 1. 안양시 도서관 학습연구 활동 동아리 추진배경
 - 2. 추진과정 및 내용
 - 3. 장애요인과 갈등극복 과정
 - 4. 성공요인분석
 - 5. 연구팀별 추진성과
 - 6. 향후계획
- III. 결론



정 문택
안양시 석수도서관 관장
mt0119@hanmail.net

I. 서론

도서관 경영이란 일반적으로 개인이나 조직 또는 국가가 각종 업무를 수행함에 있어 본래의 목적이 가장 효과적으로 달성될 수 있도록 경영마인드를 지닌 관리자의 비전 제시와 전체 조직원이 동일한 목표를 바라보며, 하나의 생각을 가지고 뜻을 펴기 위해 여러 가지 대책을 체계적으로 강구하며 목적을 설정하여 조직화하고 계획, 조정, 동기부여, 통제 등의 제반 활동을 통하여 도서관의 모든 조직들이 환경에 잘 적응할 수 있도록 하는 일련의 과정이라고 정의할 수 있다.

이러한 관점에서 도서관 경영은 도서관의 내·외적 환경 분석과 경영관리 이론에 바탕을 둔 이론과 실무의 접목을 통한 총체적 접근이 필요하게 되었으며, 도서관경영에 필요한 도서관의 역할 분석, 조직의 형성 및 관리, 인력자원의 계획과 관리 등을 통하여 최적의 봉사 서비스를 창출하여 궁극적인 수혜자인 시민의 만족도를 높여나가는데 최선을 다해야 할 것이다.

이제 도서관을 둘러싸고 있는 제반 환경변화는 도서관이 지식과 정보를 조직·처리 및 제공하는 차원의 전통적인 경영에서 새로운 지식경영의 패러다임으로 변환할 것을 요구한다. 지식경영이라 함은 개별

도서관이 보유하고 있는 지적 자산뿐 아니라 조직 구성원 개개인의 지식이나 노하우를 체계적으로 발굴하여 도서관 내부의 보편적 지식으로 공유하고, 나아가 공유된 지식의 활용을 통해 도서관 전체의 문제해결능력과 조직 가치를 향상시키는 경영방식을 의미한다.

이것은 도서관 경영에 있어 인력자원의 능력이나 정보기술, 봉사 노하우 등 경영지식을 중심으로 도서관 경영에 대한 새로운 부가가치를 창출해 나가는 것으로, 경영 그 자체가 정보서비스의 양과 정보서비스의 질에 이용자를 맞추는 것이 아니라 이용자에게 정보서비스의 양과 질을 적응시키는 것이 무엇보다도 중요한 시점으로 보아야 할 것이다.

II. 도서관 경영혁신을 위한 조직 활성화 방안

도서관 경영혁신을 위한 중요한 핵심요소는 학습 조직이라 불리는 신경영체제를 들 수 있다. 조직이 사회변화에 도전을 하고 새로운 지식을 창출하여 성장과 발전을 도모하기 위해서는 조직을 유연하게 만들어야 하며 조직의 안정과 발전을 위해서는 신경영체제로서의 학습조직이 필수적이다.

따라서 본 연구는 급변하는 디지털 환경에서의 도서관 패러다임 전환에 따른 도서관 경영상의 문제점과 현안을 파악하여, 성공적 경영을 위한 인력, 조직, 업무적 측면에서의 해결방안과 경영혁신방안을 제시하고자 하였다.

또한 필자가 근무하고 있는 안양시석수도서관의 학습연구동아리활동 사례를 중심으로 조직 내 인적 자원개발을 통한 직원 핵심역량 강화와 도서관 경영 개선을 위한 제반 노력을 상세히 기술함으로써 도서관 환경변화에 따른 조직 활성화 방안에 대하여 고찰하고자 한다.

1. 안양시 도서관 학습연구 활동 동아리 추진 배경

안양시의 도서관을 보다 발전적인 방향으로 운영해 나가기 위해 전체 직원이 미래지향적인 발전방향에 대해 연구하는 자세를 가질 수 있도록 동기를 부여하는 동시에 우리 시의 문화 복지시설 인프라 확충에 따른 도서관의 입지를 확고하게 하며 향후 연차별 권역별 도서관 건립에 따른 사회교육기관으로서의 도서관기능 수행에 만전을 기하기 위한 노력이 그 어느 때보다도 절실하였다.

도서관의 존재 목적은 이용자의 만족을 극대화하는 봉사를 제공하는데 있다.¹⁾ 따라서 정보봉사를 위한 도서관 업무환경과 봉사대상인 이용자의 정보요구를 파악하고 분석하는 일이 전제되어야 한다.

이러한 환경파악의 일환으로 석수도서관에서는 직원 모두가 시민의 눈이 되어 도서관의 제반환경을 정밀 분석해 보는 종합관찰제를 실시 결과, 약 116건의 관찰 성과가 도출됨에 따라 전체 직원으로 하여금 지속적으로 주인의식을 갖게 하는 제도적인 틀을 마련해야 할 필요성이 제기되었고, 궁극적으로 고객만족(CS)서비스를 창출하기 위해 학습연구 동아리 모임 활성화로 조직 내외의 문제점 인식과 해결방안 수립

1) 정동열, 2005. 도서관경영의 이론과 실제. 서울. 한국도서관협회.

으로 문제해결 형 조직 풍토를 조성하고자 하였다.

이것은 경영의 최우선 과제가 ‘사람중심’임을 알고, 인간이 가진 무한한 가능성을 인정 하는 동시에 인재를 키우는 정직한 정신에 입각하여 인적자원을 최대한으로 개발함으로써 지역 주민을 섬기는 최고의 정보봉사 서비스 창출을 목적으로 하며 순수비에 산으로 추진하였다.

2. 추진과정 및 내용

먼저 도서관의 제반환경 정밀 분석을 위한 도서관 종합관찰제를 실시하였다. 2005년 9월부터 12월까지 약 3개월에 걸쳐 전 직원이 참여, 업무개선, 제도 개선, 환경분야 등 현재 석수도서관이 당면하고 있거나 향후 개선할 필요성이 있는 부분에 대하여 자율적으로 의견을 개진하였다. 봉사대상지역에 대한 지리적 특성, 연령층 분석, 주변의 유치원, 학교, 경로당

등 문화시설 파악, 교통수단, 인구구성, 교육·문화적 구조 등 다양한 자료의 수집과 비교 분석을 통하여 봉사지역 및 이용자의 요구를 파악하였으며 총 34명이 참여 116건의 성과를 얻었으며 세부적인 실적으로는 업무개선 39건(34%), 제도개선 13건(11%), 환경분야 64건(55%)으로 나타났다.

도서관 종합관찰제를 실시해 본 결과 일회성이 아닌 지속적인 추진으로 전 직원의 관심도를 높여나가는 동시에 관찰사항에 대하여는 석수도서관 발전연구회(학습동아리)를 중심으로 검토, 연구하도록 하여 도서관운영의 피드백(feed-back)이 원활히 이루어질 수 있도록 함이 좋겠다는 의견이 제시됨에 따라 도서관발전연구모임의 활성화에 대한 논의가 이루어지는 계기가 되었으며, 2005년 10월에는 학습연구동아리 형태인 ‘도서관발전연구회’를 총 4개 팀으로 조직하게 되었다.

각 팀별 세부 연구분야는 아래 표와 같으며, 월1회

【팀별 세부 중점연구분야】

연구팀	세부중점연구분야	비고
이용자연구분석팀	<ul style="list-style-type: none"> • 도서관민원에 대한 분석 및 연구 • 봉사대상인구에 대한 이용자요구분석 • 민원사항 처리계획 연구 • 이용자만족도 설문조사 수행 연구 분석 	
환경개선연구팀	<ul style="list-style-type: none"> • 청사의 내, 외부 환경정비에 관한 연구 • 친절안내 서비스방안 연구 • 쾌적한 독서환경 조성 방안 연구 • 기타 환경개선에 관한 연구 	
장서개발연구팀	<ul style="list-style-type: none"> • 도서관의 효율적인 장서 개발정책 마련 • 폐기대상자료 분석 및 처리 • 기타 장서개발관련 업무에 대한 연구 • 독서자료 발굴 및 홍보방안 연구 	
문화행사기획팀	<ul style="list-style-type: none"> • 문화행사에 대한 이용자만족도 분석 • 신규 프로그램기획 연구 • 강사선정 및 평가에 대한 연구 • 연령대상에 맞는 프로그램 개발 	

팀별 정례모임을 운영하여 분기별 연구성과를 발표함으로써 전체 직원이 정보를 공유할 수 있도록 하였다.

3. 장애요인과 갈등극복 과정

만안구에 소재한 석수, 만안, 박달 3개 도서관 직원이 참여하여 상호협조체제를 구축하고 당면 현안 사항에 대하여 논의하고 개선점을 찾아나가는 등 공동 사업으로 진행하여야 하나, 3개 도서관이 지리적으로 떨어져 있고 모두 민원 부서인 관계로 전체 직원의 회의 참여 및 의견수렴이 어려운 과제였으며, 또한 직원 대부분은 '폐쇄적인 행동양식'으로 인하여 부가되는 업무량에 대하여 불만을 표현하기도 하였다.

따라서 사서직은 업무특성상 순환근무지가 도서관으로 제한되므로 자칫 전문성이라는 이름으로 포장되어 독선과 아집으로 점철될 수 있는 사서직의 한계, 인사이동의 한계, 생각의 한계가 있음을 재인식하고, 조직 구성원 모두가 생각을 공유하여 함께 더불어 사는 공동체로서 도서관이 성장하는 유기체가 될 수 있도록 생각을 점진적으로 바꾸어 나갔다. 그래서 3개 도서관의 사서직과 행정직, 기술직과 경비 및 안내를 맡고 있는 청원경찰 등을 고루 안배하여 '이용자연구분석팀' 등 4개 분과로 각 7~8명의 팀원을 구성하였다.

월1회 연구팀별 자체모임을 갖고, 분기별 연구성과를 발표하는 기회를 가짐으로써 도서관에서의 고객만족(CS)서비스를 위한 당면사항을 함께 고민하고, 문제점 개선을 위한 연구를 자발적으로 할 수 있도록 동기부여에 주력하는 한편, '일터'에 대한 부정적인 고정관념에서 벗어나 일과 놀이의 융합을 통하여 직장에 대한 자부심과 긍지를

부여함으로써 직원들에게 자발적인 참여와 헌신, 그리고 창의력을 이끌어 내고자 하였다.

4. 성공요인분석

도서관발전연구회가 성공한 요인을 자체 분석해 본 결과 아래의 내용으로 요약될 수 있다.

첫째, 안양시의 모토 '무한경쟁 변해야 산다'에서 알 수 있듯이 자치단체장의 혁신에 대한 적극적인 의지에 영향을 받아 위기의식 속에서 변화의 흐름에 적극적으로 탑승해야 한다는 혁신 분위기가 고조되었다.

둘째, 도서관장의 공동체 의식함양과 주인의식 갖기라는 비전제시와 사서전문직 관장으로서 지역주민과 함께 만들어 가는 도서관 행정 구현과 일을 스스로 찾아서 하고 끝까지 책임지는 주인의식을 갖도록 함은 물론 지역 주민의 삶의 질 향상과 책 읽는 사회 분위기 확산을 위해 하나의 목표를 바라보고 하나의 생각을 갖도록 강조하였다.

셋째, 직렬을 떠나 도서관인이라는 공동체 의식으로 전 직원이 함께 노력하는 가운데 자연스럽게 직원 선후배간 멘토-멘티 관계 구축의 기반을 조성하게 되었다.

넷째, 지역주민을 섬기는 동시에 지역주민과 함께 하는 시스템을 구축하여 자원봉사자를 도서관운영에 참여시키고 자발적으로 참여하는 봉사자들의 의견을 존중하며 반영함으로써 도서관 경영의 적극적인 후원자가 되도록 함과 동시에 직원들이 학습동아리에 보다 더 전념할 수 있는 동기부여 및 여건을 제공하였다.

이처럼 사람이 중심이 되는 인간경영 중심의 경영기법을 도서관운영에 도입함으로써 물적 자원과 재

정적자원의 한계를 인적자원개발로 해결하는 방안을 채택한 것이 학습연구동아리 ‘도서관발전연구회’의 성공요인으로 볼 수 있다.

5. 연구팀별 추진성과

추진성과는 크게 전체적인 면과 팀별 추진성과로 구분할 수 있다. 먼저 전체적인 면에서는 학습연구 활동(동아리)이 행정혁신에서 추구하는 방향과 일치하는 우수사례로 통보²⁾된 바 있으며, 전 직원이 경영혁신을 위해 노력하고 있는 도서관발전연구회가 수범 사례로 인정되어 안양시 혁신경진대회 2005년 최우수상, 2006년 우수상을 수상하였다. 또한, 경기도

공공도서관 운영평가에서 2005년에 이어 2년 연속 최우수상을 수상하게 되는 영예를 안기도 하였다.

발전연구회의 2006년도 연구 성과는 총 16건으로서 팀별 성과는 아래의 표와 같다.

총 16건중 추진완료는 12건(76%), 추진 중인 것은 2건(12%)이며 별도 보완중인 내용이 2건(12%)으로, 그 동안의 주요 추진성과를 살펴보면 다음과 같다.

1) 5개 도서관 이용 시민의 편의를 위한 대출이력 공유시스템 구축

안양시 5개 도서관 이용자의 도서반납 연체 등 불량회원의 색출과 계도를 통하여 도서관 자료 열람 규

【2006년도 도서관발전연구회 연구성과】

분과별	주	제	발표자	추진여부	비고
이용자연구분석팀	일반열람실의 좌석배정시스템 운영개선		홍민희		보완
	대출이력공유시스템도입에 따른 도서대출서비스 통합운영		배소영	○	
	정보제공서비스 만족도 조사		이경선	△	
	1.15 정보달인(주제별 최신정보제공) 운영방안		윤춘근	○	
환경개선연구팀	이용자 편의를 위한 분실물 보관센터 운영		배정옥	○	
	우산보관대 및 포장기 비치 운영계획		강병우	○	
	열람실 환경개선방안 연구		이연희		보완
	이용자편의를 위한 청구기호 안내사인 설치계획		정혜경	△	
장서개발연구팀	효율적인 도서관 장서구성방안		양민월	○	
	기증도서접수 및 등록에 관한 규정		김윤선	○	
	원문DB 활성화방안 연구		양현미	○	
	도서분류기준(안) 연구		김미영	○	
문화행사기획팀	문화행사의 의의 및 발전방향		김효준	○	
	문화행사의 평가와 개선방향		김현진	○	
	문화행사 기획의 전략(문화행사 캘린더 활용)		조윤숙	○	
	1일 독서교실 교육지도(안) 연구		김태영	○	

(○추진완료 / △추진중)

2) 안양시 주민자치과-2658(2006. 4. 8.)

정 준수를 유도하고, 통합대출권수 조정으로 도서의 편중이용을 방지함으로써 독서인구 저변확대 및 균등한 독서기회를 제공하기 위한 목적으로 2006년 4월 도입하였다.

도입에 앞서 5개 도서관의 도서대출회원 가입신청서 양식을 통일하는 한편 SMS 공지를 위한 휴대폰 전화와 E-MAIL 기재 등 개인정보동의를 얻도록 하였다. 또한 시스템도입에 따른 도서관 통합대출권수를 조정하였으며 개인회원의 경우 도서관 1개소 기준 3권, 5개 도서관 통합 총 6권을 넘지 않도록 하였고 가족회원은 도서관 1개소 기준 12권, 5개 도서관 통합 총 24권이라는 상한선을 두어 균등한 독서기회를 제공하고자 하였다.

2) 분실물 찾아주기 on-off line 병행 서비스

도서관에서 분실한 물건을 손쉽게 찾아갈 수 있도록 on-off line을 병행한 서비스를 제공함으로써 이용자 편리를 도모하였다. 방법으로는 도서관 1층 안내실에 습득물보관함 마련하는 한편, 도서관 홈페이지에 '이용자습득물보관센터'를 병행 운영하는 방법을 채택하여 총 103건이 접수되었고, 그 중 52건이 주인에게 돌아갔다.

3) 안양시 원문DB 이용활성화 및 기증도서기준(안) 마련

안양시 발간자료(인쇄자료, 사진, 영상자료 등)를 디지털화하여 웹 사이트를 통한 대민서비스에 만전을 기하는 한편, 보존 자료의 소장가치를 극대화하고 '안방자료실' 구현 등 서비스의 질 향상을 도모하였다. 특히 경기도 사이버중앙도서관에서 추진하는 시·군

발간자료 원문구축과 관련하여 동 사업을 추진토록 함으로써 예산의 중복투자를 방지하였다,

또한, 기증도서에 대한 접수 및 등록기준을 마련하여 적용함으로써 기증도서 접수처리 업무의 효율성을 높여나가는 데 기여하였다. 이는 기증도서접수의 명확한 기준을 수립하여 안내함으로써 효용가치가 없는 도서의 무분별한 접수를 사전에 차단하여 도서 선별작업과 처리에 소요되는 시간을 줄일 수 있게 되었으며 접수 기준은 당해연도 기준 5년 이내 출판물, 공공성에 부합하는 자료로 하고 특히 만화, 잡지, 파손 및 훼손정도가 심한 책, 출판년도가 오래된 책, 학습지 등은 기증접수에서 제외하였다.

4) 테마가 있는 도서관 문화행사의 기획전략 발굴

그동안 도서관에서 개별적으로 매월 추진하여 오던 문화행사에 대하여 월별 주요테마를 선정하여 전략적으로 시민들에게 접근하는 방안을 연구하였으며, 특히 2006년 3월에 개관한 박달도서관에서는 지역주민의 도서관에게 이용을 홍보하여 능동적으로 참여할 수 있도록 연간 및 월간 문화행사 캘린더를 작성하여 운영함으로써 시민들로부터 큰 호응을 얻은 바 있다.

이는 매월 새롭게 발생하는 사회적·문화적 이슈는 물론 지역행사 등과도 확장하여 연계함으로써 도서관 이미지를 제고하고 지역주민의 도서관 이용활성화를 도모할 수 있었다. 주요 운영사례로는 '5월-책 읽는 아이 행복한 아이'란 주제로 동화잔치 및 엄마의 동화이야기란 행사를 기획 운영하였으며, '6월-도서관과 함께하는 월드컵'이란 주제로 페이스페인팅, 축구영화 상영, 월드컵일정표 안내 등 매월 다양한 프로그램을 운영하였다.

6. 향후계획

도서관발전연구회 조직을 기념하여 지난해 연말에는 1년간의 연구 성과물을 정리하여 《석수도서관 발전연구회지》란 명칭으로 창간호를 발간하여 공공도서관을 중심으로 배부하기도 하였으며, 향후 발전방안은 다음과 같이 추진하고자 한다.

1) 임원단의 분기별 회의 정례화

발전연구회 회장, 자문단(3명), 분과별 팀장(4명) 등이 모여 분기별 임원회의를 개최하고 연구 주제(안)에 대한 사전 논의 및 협의를 통해 팀별 연구주제 선정 및 조사방법, 사례 조사 범위, 연구결과 적용방법 등에 대하여 충분한 검토를 함으로써 연구분과간 정보 공유를 원활히 하는 한편, 보다 내실 있는 성과가 도출될 수 있도록 협동 추진하고자 한다.

2) 분과별 월례모임의 정례화 추진

분과별 팀원 모두는 월례모임을 통하여 자유로운 의견 개진의 장을 갖도록 하고 월례모임에서 나온 의견은 임원단 회의에서 재논의 안건에 상정함으로써 기대하는 연구 성과물이 나올 수 있도록 기반을 조성한다. 월례모임 시 반장은 브레인스토밍(brain storming)방식으로 팀원이 자유롭게 다양한 의견을 개진할 수 있도록 분위기를 조성함으로써 도서관이 안고 있고 또한 해결해야 하는 문제점에 대하여 인식을 함께 함과 동시에 해결방안에 대하여 다같이 고민하는 자세를 지향한다.

3) 도서관운영위원회 및 관학협력회의와의 긴밀한 유기체제 강화

도서관운영위원회(분기별 개최) 및 지역 내 대학 문헌정보학과와의 관학협력회의(연4회)를 최대한 활용하여 석수도서관 발전연구모임을 한 차원 업그레이드 시킬 수 있도록 한다. 도서관운영위원회 또는 관학협력회의를 개최할 때 각 연구 분과에서는 연구한 자료를 발표할 수 있도록 기회를 조성하며 분야별 전문가들로부터 자문을 받아 결과에 반영토록 함으로써 전문성을 강화하는 한편, 연구 성과물의 질을 높여나가도록 한다.

4) 국내·외 선진도서관 견학을 통한 벤치마킹 사례 도입

국내·외 선진도서관 사례를 사전에 조사 분석하고 필요시 출장을 통하여 벤치마킹할 수 있도록 연계하여 추진토록 한다. 해외연수 참가자가 연수 직후 그 결과를 발표할 수 있도록 발표의 장을 마련하고 직원이 함께 정보를 공유할 수 있도록 한다. 아울러 도입이 가능한 부분에 대하여는 2~3건을 의무적으로 제안하도록 함으로써 혁신 아이디어 제안에 대한 동기부여를 강화하도록 한다.

국내 선진도서관의 우수 운영사례를 수시로 점검 확인하여 벤치마킹할 수 있도록 홈페이지 방문 등의 방법을 동원하여 항상 자료를 모니터링 한다.

5) 각종 세미나 및 학술지 발표 기회 확대

공공도서관 세미나, 전국도서관대회 연구논문, 기타 학술지 등에 발표를 시도함으로써 직원의 역량 강

화 기회를 충분히 제공한다. 또한 매월 진행되는 독서정보 발표회를 직원 재교육 및 훈련의 장으로 적극 활용토록 함으로써 도서관 전체 직원의 발표력 증진과 이미지 메이킹 등 직원 핵심역량 강화를 위한 기회로 최대한 활용하도록 한다.

Ⅲ. 결 론

선진도서관 경영의 사례로 소개된 바 있는 UC Berkeley의 인력관리정책을 보면 대학의 역사와 함께 경영이 어려웠던 과거에서 현재에 이르기까지 국민들이 도서관에 대한 인식과 특히 예산 뒷받침 등 많은 어려움이 있었다고 한다.

이제 도서관도 기업경영 도입이 필요하고 하루속히 환경을 개선하여 국민들이 도서관에 대한 인식변화와 함께 인력자원에 대한 투자를 과감히 지원할 때라고 소개하고 있다.

이처럼 도서관 정보환경 변화를 인식하고 적극적으로 대응하며 자율적인 변화를 수행할 수 있게 하기 위해서는 유연성이 강조되는 네트워크형 조직구조를 갖추어야 한다. 따라서 일부 학자는 도서관 경영에 있어 중요한 핵심역량부분이 경영자원에 집중하고 비핵심부분에 대하여는 상호대차, 분관체제 등을 효과적으로 수행할 수 있는 네트워크형 조직구조가 선호될 전망이라고 밝힌 바 있다.

따라서 2006년 말 현재 전국의 공공도서관 수는 560여개소 이르고 있으며 그중 경기도는 18%인 101개소에 달한다. 이는 전국에서도 가장 앞서가는 도서관 인프라로 자랑할 만하다. 그러나 확산되는 도서관 인프라에 비해 총액인건비제 등의 제도 변화에 따라

사서 전문 인력 충원이 따라가지 못하는 이중구조는 공공도서관계에 민간위탁이라는 또 하나의 위기를 조성하고 있다. 이러한 위기에서 살아남는 길은 사서직이 전문직으로서의 자질을 한층 더 높이고 궁극적으로는 공공 서비스의 질을 개선함으로써 지역주민의 탄탄한 지지를 확보해야 한다고 판단된다. 이용자의 요구나 필요에 대한 봉사정도를 넘어서 이용자의 수요와 흥미를 반영하는 서비스 개발과 제공이 필요한 때이다. 현재에 즉시 필요한 서비스는 물론 앞으로 이용자가 필요로 할 서비스 요구에 대한 준비가 사전에 이루어지는 매우 적극적인 수준의 봉사가 필요한 때이다.

지식경영의 장을 열었던 계몽주의시대 철학자 베이컨(F. Bacon)은 인간의 학습을 개미, 거미, 벌 등 3가지 유형에 비유하였다. 즉 개미는 실천적 지식으로 비유하여 밖에 나가서 상식적 지식을 무한히 끌어와 쌓아 놓지만 이를 체계화해서 정리하는 방법을 모른다고 하였다. 또한 거미는 자신이 쳐 놓은 거미줄 밖으로는 절대 나가는 일이 없어 이론적으로 무장하였지만 독설로 전략할 수 있는 가능성이 높은 반면 꿀벌은 꿀을 따기 위해 수없이 밖으로 나다니며 이렇게 수집한 꿀은 각각의 꽃향기가 조화되는 꿀을 생산한다고 지적하였다.

또한 1980년대 말 피터 생게(Peter Sange)에 의해 주창된 학습조직론(Learning Organization)은 조직도 개인과 마찬가지로 지식과 정보에서 힘을 발휘하는 것을 전제하고 있다. 따라서 학습조직은 인간 조직 기술을 유기적으로 통합해 기업의 생산성을 극대화하며 지식의 경제적 가치를 효과적으로 관리하는데 역점을 두고 있으며, 이는 일정한 시점에서 완료되는 것이 아니라 조직 구성원들 간의 끊임없는 학습을 통해 지속적으로 변화하는 것을 추구함으로써 장기적

이고 총체적인 경영혁신 전략이라고 말하고 있다.

앞으로 공공도서관이 이끌어가야 할 지식정보화사회는 새로운 지식경영의 패러다임을 요구하고 있다. 도서관경영의 새로운 패러다임을 창출하기 위해서는 도서관내 모든 지식자원의 총체적 활용, 구성원의 참여적 경영, 생산적이고 효율적인 조직문화 창출 등 여러 가지의 조건과 추진이 필요하다. 또한 모든 지식경영의 패러다임은 도서관 구성원 모두가 도서관 운영에 필요한 문헌정보학 관련 학문적, 기술적 실력을 배양하여야 하며, 유능한 정보 전문가의 채용 및 양성, 발전하는 정보처리 기술에 대한 학습과 운영, 그리고 체계적인 계획수립과 실천이 반드시 수반되어야 할 것이다. 아울러 지식기반사회에서의 도서관장은 도서관의 지도자로서 대표자, 지휘관, 동기부여자로서의 역할이 기대된다.³⁾ 관장은 원칙중심의 지식경영 패러다임을 가지고 구성원에게 비전을 제시할 수 있어야 하며, 이용자 중심의 원칙을 근본 바탕에 두고 있어야 한다.

어느 조직이든 내부혁신 없이는 발전할 수 없고 특히 도서관은 도서관을 아는 사람이 운영해야한다. 고대로부터 도서관은 '영혼의 치유소'⁴⁾라 명명해 왔다. 인류의 지적산물을 다루고 후대에게 영원히 대물림함으로써 인류의 발전을 꾀한다는 도서관의 중요한 임무를 안고 있는 우리 사서직은 끊임없는 자기계발과 혁신을 통하여 전문직으로서의 자질을 높여나감과 동시에 조직에 헌신하고 궁극적인 목적인 국민의 정보 접근 권과 알 권리를 보장하는 도서관의 사회적 책임과 그 역할 수행에 이바지하여야 할 것이다. (중략)

참 고 문 헌

권은경. 1999. "도서관의 본질과 미래 도서관상". 도서관학논집 27.
 윤희윤. 2002. "대학도서관경영론". 서울 : 태일사.
 심효정. 2006. 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 성균관대학교 박사학위논문.
 이만수. 2002. "지식기반사회에서 도서관 경영을 위한 새로운 패러다임 모색". 국회도서관보 39(5).
 정동열. 2005. "도서관경영론". 서울 : 한국도서관협회.
 정문택. 2000. "고령화사회에 있어서 공공도서관의 역할". 성결대학교, 석사학위논문.
 조윤희, 박재용. 2000. "성공적인 도서관 경영혁신 방안에 관한 연구", 한국도서관정보학회지. Vol.31 No.1 . 한국도서관정보학회.
 하인호. 1996. "신경영 학습조직". 서울 : 삼성경제연구소.

3) 정동열. 2005. 도서관경영론 : 이론과 실제. 서울. 한국도서관협회.

4) 고대 그리스의 중부 보이오티아지방에 있는 도시 테베 사람들은 책을 소중하게 여겼다. 테베의 도서관 입구에는 '영혼을 치료하는 곳'이라는 글이 새겨져 있다.