

위탁 공공도서관 사서의 학습공동체 활동에 관한 연구*

- 서울시 강남구를 중심으로 -

A Study on the Learning Community Activities of Librarians in Outsourced Public Libraries: Focusing on Gangnam-gu, Seoul

권 지 은 (Jieun Kwon)**

차 미 경 (Mikyong Cha)***

초 록

새로운 정보환경에 직면한 사서는 지식과 기술에 적극적인 대처가 필요하지만, 위탁 공공도서관 사서는 업무 공백의 우려나 제도적 장치의 미흡으로 외부 교육 참여에 부담을 느끼고 있어 지속적인 교육이 이루어지기 어렵다. 이에 본 연구에서는 사서가 함께 성장할 수 있는 환경을 조성하고자 학습공동체 활동 현황을 점검하고 그 효과를 파악하였다. 강남구립도서관 소속 사서 중 학습공동체 활동에 참여한 경험이 있는 사서를 대상으로 2023년 5월 20일부터 22일까지 온라인 설문조사를 실시하였으며, 101부를 배포하여 81부를 회수하고 분석 데이터로 활용하였다. 연구 결과, 사서들은 학습공동체 활동에 만족하고 있으며, 그 필요성에 대한 이해와 공감도가 높은 것을 확인하였다. 따라서 학습공동체를 활성화하기 위한 방안으로 구성원의 협업을 촉진하는 문화를 형성하고, 학습공동체 활동에 대한 비전과 가치를 공유하며, 제도적 지원이 필요함을 제안하였다.

ABSTRACT

Librarians facing the new information environment need to actively cope with knowledge and skills, but librarians in outsourced public libraries are burdened with participation in external education due to concerns about work gaps or inadequate institutional support, making it difficult to continue their education. Therefore, in this study, in order to create an environment in which librarians can grow together, the current status of the activities of the learning community was checked and the effects were identified. An online survey was conducted from May 20 to 22, 2023, targeting librarians who had participated in learning community activities among librarians belonging to the Gangnam-gu Library, and 101 copies were distributed to collect 81 copies and use them as analysis data. As a result of the study, it was confirmed that librarians are satisfied with the activities of the learning community and have a high level of understanding and empathy for their necessity. Therefore, as a way to revitalize the learning community, we propose to form a culture that promotes collaboration among members, share visions and values for learning community activities, and provide institutional support.

키워드: 학습공동체, 위탁 공공도서관, 사서 교육, 재교육, 계속 교육

Learning Community, Outsourced Public Library, Librarian Education, Retraining, Continuing Education

* 본 논문은 이화여자대학교 대학원 석사학위논문(2023.08)을 축약·보완한 것임.

** 강남구립개포하늘꿈도서관 사서과장(jekwon@gangnamlib.or.kr) (제1저자)

*** 이화여자대학교 문헌정보학과 교수(cha@ewha.ac.kr) (교신저자)

논문접수일자 : 2024년 5월 20일 논문심사일자 : 2024년 5월 21일 게재확정일자 : 2024년 6월 3일
한국비블리아학회지, 35(2): 135-156, 2024. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2024.35.2.135>

* Copyright © 2024 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 연구 배경 및 목적

지식의 유효기간이 짧아진 현대사회로의 진입은, 사서에게 환경변화에 대한 대응을 강조하고 있다. 새로운 정보환경의 불확실성에 직면한 사서는 상호 교류를 통한 지식과 자원의 공유가 필요하며, 변화를 이끌어 나가기 위한 지식의 최신성이 요구되었다. 현장의 사서들은 “현재 수행하는 업무 능력을 향상하기 위해서” 계속 교육이 필요하다고 느끼고 있으며(김태희, 리상용, 2014), 4차 산업혁명 기술을 기반으로 하는 서비스를 제공하기 위해 재교육과 계속 교육이 필요하다고 인지하고 있었다(박희진, 김진묵, 차성중, 2021).

그러나 선행연구를 검토한 결과 사서의 소속에 따라 교육의 기회와 제도에 차이가 있었다. 사서교사의 경우 현재 시·도 교육청에서 실시하고 있는 교사 학습공동체 정책을 통해 학교 내 모든 교사의 연구 모임이 권장되고 있고, 사서직 공무원 또한 상시학습체제를 통해 일정 시간 교육에 참여할 수 있으며 의무교육, 학습 및 연구 활동, 개인 학습 등 스스로 주도권을 가지고 교육에 참여할 수 있다. 반면, 위탁 기관 소속 공공도서관 사서의 경우, 제도적 장치가 미흡할 뿐만 아니라 계속 교육이 의무화되어 있지 않기 때문에 동기부여가 약화되기 쉽다. 또한, 대체 인력 부족으로 인한 업무 공백의 우려로 지속적인 체계적인 교육이 이루어지기 어려운 상황이다. 위탁 공공도서관은 해마다 꾸준히 늘어나고 있으며 이에 소속된 사서들도 계속 증가하고 있기 때문에, 이들이 지속적으로 교육에 참여할 방안

이 마련될 필요가 있다.

최근 뜻이 맞는 사서들이 모여 소규모 학습공동체를 형성하고 스스로 학습하는 사서가 늘어나고 있다. 학습공동체란 공통의 관심사를 가진 사람들이 상호작용을 통해 더 나은 방법으로 학습하고 발전하는 집단을 말하며(Wenger & Snyder, 2000), 사서 간 교류를 통한 정보소통과 업무 역량 강화의 효과를 높일 수 있어 일부 도서관에서는 이러한 활동을 권장하고 있다. 학습공동체에 대한 명칭은 사서 연구회, 연구동아리, 학습동아리, CoP(Communities of Practice) 등으로 다양하지만 그 의미는 모두 비슷하다고 볼 수 있다(김지웅, 임준형, 2013).

학습공동체 활동과 같은 무형식 학습은 문제 해결력을 높여 근로자의 역량을 강화한다는 연구 결과가 있으며(이진숙, 2015), 구성원의 긍정적이고 적극적인 상호작용을 끌어내 조직의 성과를 향상하는 데 도움이 된다는 많은 선행연구가 있다(배정현, 이솔비, 2023). 그러나 사서의 자발적 욕구와 의식이 앞선다고 하더라도, 학습공동체 활동을 지원할 수 있는 환경이 전제되지 않는다면 지속적으로 활동이 이어지기 어려울 것이다.

본 연구에서는 사례 조사를 통해 위탁 공공도서관에서 운영하는 학습공동체 현황을 알아보고, 이에 참여하고 있는 사서의 인식을 확인하였다. 이를 통해 학습공동체 활동을 점검하고 사서의 요구를 파악할 수 있었으며, 위탁 공공도서관 사서를 위한 학습공동체 활성화 방안을 제안하였다.

1.2 선행연구

사서의 학습공동체에 관한 연구는 도서관중

의 구분 없이 선행연구가 매우 부족했기 때문에, 사서의 커뮤니티 활성화를 언급한 연구, 교사의 학습공동체에 관한 연구, 전문직 학습공동체에 관한 연구를 함께 살펴보았다.

먼저 사서의 학습공동체에 관한 연구로 조미아(2015)는 경기도 '사서연구회' 사례를 공유하며 사서의 공감과 긍정적 인식이 적극적인 참여로 나타난다고 밝혔으며, 현장 중심의 커뮤니티를 강화하여 전문성을 신장하는 것이 필요하다고 주장하였다. Henrich와 Attebury(2010)는 신입 사서를 대상으로 진행하는 멘토링 프로그램에 대한 새로운 접근법으로 학습공동체를 실시하였으며, 기존 사서와 신입 사서가 함께 지식을 공유하고 개발하는 것이 부서 간 관계를 강화한다는 것을 확인하였다. Mallon(2020)은 사서의 학습공동체가 개인의 학습과 개발을 촉진할 뿐만 아니라 한목소리를 낼 수 있는 장이 된다고 밝혔다.

사서의 커뮤니티 활성화를 언급한 연구로 장덕현(2015)은 대학도서관 장서개발 담당 사서에 요구되는 전문성의 요건을 도출하는 과정에서, 사서들이 교류의 기회가 많아지길 원하고 있고 네트워크 활동을 통해 공부하는 것을 중요하게 생각한다고 언급하였다. 윤다솔(2021)은 전문직 집단 내에서의 다양한 논의와 평가는 중요한 요소가 되므로, 학교도서관 사서의 전문직 정체성 제고 방안으로 커뮤니티를 조직하고 활성화할 것을 제안하였다.

교사의 학습공동체에 관한 연구로 박선영(2013)은 중등교사의 독서교육 학습공동체 활동에 따라 직무 만족도와 자기효능감에 유의한 차이가 있으므로, 이를 활성화하기 위한 기관의 정책 수립이 요구된다고 강조하였다. 성구진, 김

지은(2022)은 유치원 교사의 학습공동체가 교사의 새로운 배움 문화로 형성되고 있으며, 현장의 실천적 지식 공유는 교육의 질적 성장에 토대가 된다고 밝혔다.

전문직 학습공동체에 관한 연구로 김민규, 이찬(2018)은 직업상담사가 내담자와의 직업상담에서 문제를 해결할 때 동료와의 상호작용을 통해 얻은 경험이 중요하다고 말하며, 집단지성의 창출이 환경변화에 따른 유연한 대처를 가능하게 한다고 밝혔다. McLoughlin et al.(2018)은 외곽 지역에서 근무 중인 의료인의 온라인 학습공동체 활동에 주목하며, 이는 사회적 및 직업적 고립을 줄이고 협업을 가능하게 하는 인적 네트워크 형성에 도움이 된다고 밝혔다.

선행연구를 검토한 결과, 학습공동체 활동을 통한 동료와의 상호작용과 자기 주도적 학습활동이 유연하고 협업적인 업무환경을 조성한다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 개인과 조직이 사회적·문화적 변화에 빠른 대응이 가능하다는 의미이기도 하다. 그러나 사서의 커뮤니티 형성에 대한 요구나 개선 촉구에도 불구하고 이와 관련한 국내 선행연구는 부족하였다. 따라서 본 연구에서는 학습공동체 운영 사례를 연구하여, 이를 토대로 활성화 방안을 모색하고자 하였다.

2. 이론적 배경

2.1 학습공동체의 개념

학습 집단에 대한 명칭은 유형이나 조직, 기관에 따라 표현이 다양하다. 학습공동체(Learning

community), 학습동아리(Study group), 실행공동체(CoP), 전문적 학습공동체(PLC: Professional learning community), 연구회 등이 있으며, 이들 용어는 혼용하기도 하고 약간의 의미를 달리하여 구분하기도 한다.

표준국어대사전에 따르면 ‘공동체’는 “생활이나 행동 또는 목적 따위를 같이하는 집단”을 의미한다. 오혁진(2018)은 학습공동체를 “학습을 목적으로 하는 공동체” 또는 “학습활동이 이루어지는 공동체”라고 정의하였으며, 구성원의 사회적 결속과 집단의 공동체 의식을 핵심요소로 인식하였기 때문에 개인의 학습 성취만을 위한 집단과는 차이가 있다고 보았다. 한승희(2001)는 학습공동체를 “사회적 끈”으로 설명하였으며, 학습의 행위가 개인적인 것이 아니라 구성원이 속한 관계에서 형성되는 집단적이고 공동체적인 것으로 보았다.

학습공동체(Learning community)와 혼용하는 표현으로 Community Learning과 Learning for Community가 있다. 전자는 ‘공동체학습’을 의미하며, 학습 방법이나 접근법을 의미한다. 후자는 ‘공동체를 위한 학습’으로 표현할 수 있으며, 개인의 학습이 공동체의 발전과 이익을 위해 이루어지는 것을 의미한다. 학습동아리는 개인의 학습과 토론을 위한 집단을 말하며, 공동체의 변화와 발전에 이바지하게 된다면 학습공동체로 확장될 수 있다. 전문적 학습공동체(PLC)는 주로 학교 현장에서 사용되는 용어이며, 교사학습공동체, 교사연구회 등의 용어가 혼용되고 있다.

학습공동체와 가장 빈번하게 혼용되는 용어로는 실행공동체(CoP)가 있다. 이는 기업 학습의 영역에서 주로 사용되며, 학습의 맥락과

도구가 사회적 작용을 기반으로 하는 것에 있다. 제록스사 복사기 수리공들이 매뉴얼로 해결하지 못하는 어려운 문제를 동료와 스토리텔링으로 함께 해결해 가는 과정에서 구체화한 개념으로(Orr, 1996), 관심 분야(domain), 공동체(community), 실행(practice)을 기본 구조로 한다. 즉 실행공동체는 실질적인 문제해결에 기여하여 조직의 성과와 생산성을 촉진하는 집단으로, 학습 자체가 그 집단의 중요한 목적이 되는 ‘학습공동체’와는 분명히 다르다.

따라서 본 연구에서는 학습공동체를 Learning Community로 표현하고, 정기적인 학습과 지식 공유로 협력을 촉진하며, 학습이 중심이 되어 공동체로서의 발전에 이바지하는 집단으로 정의하였다.

2.2 학습공동체의 특성

일반적으로 공동체는 공동의 관심사나 문제에 있어 열정을 공유하며 상호작용으로 함께 문제를 해결해 나간다는 특성이 있다. Hillery(1955)는 공동체의 특성으로 지역, 사회적 상호작용, 공동의 유대를 언급하였으며, Wenger(1998)는 합치된 목적, 상호적인 참여, 공유된 레퍼토리의 세 가지 측면으로 공동체가 구성된다고 보았다. 디지털 시대의 도래에 따라 지역적 특성보다 구성원의 목적에 의해 공동체가 형성되는 것을 좀 더 중요한 특성으로 보는 시각도 있으며, 이러한 공동체의 특성에 학습의 목적이 더해지면 학습공동체로서의 의미를 형성할 수 있다. 학습공동체는 구성원들이 인지한 공동체의 목표와 지향점이 있으며, 이에 정당성을 부여하여 구성원 스스로 인식 수준을 맞추어나간다는 전제가

깔려 있다(한승희, 2001).

따라서 학습공동체가 성립하기 위해서는 첫째, 구성원 간의 공동체적이고 사회적인 의무가 있어야 하고, 둘째, 신뢰감과 유대감을 형성하는 것이 필요하며, 셋째, 학습활동을 통한 사회 봉사 정신이 수반되어 공동체의 역량을 발휘하는 요소를 갖추어야 한다(오혁진, 2018). 이때, 학습공동체는 고정적이고 절대적인 것이 아니라 진화와 성장의 과정을 겪으며, 인간의 학습 욕구와 더불어 공동체적 소속감을 충족시켜 준다는 점에서 의의가 있다(김미예, 2013).

공동체의 특성과 학습공동체의 성립 조건, 의의를 살펴봄으로써 그 특성을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 학습공동체는 공동의 관심사와 목표가 있다. 구성원들은 특정 주제나 분야의 학습과 지식습득을 목표로 한다. 둘째, 협력적인 상호작용으로 지속적인 관계를 유지한다. 공동체적 정서가 강할수록 신뢰감과 유대감이 높아지고, 소속된 공동체에 대한 의무감과 책임감을 느끼게 된다. 셋째, 학습공동체의 지속적인 발전과 개선을 추구한다. 특히 구성원 스스로 지식과 경험을 넓혀나가며 학습방법과 활동을 개선하는 데 관심이 있다. 학습공동체는 이러한 특성을 바탕으로 형성된 집단으로, 상호작용의 수준, 참여 분위기, 학습에 대한 욕구가 긴밀한 관계를 이루고 있다고 볼 수 있다.

2.3 사서의 학습공동체

사서는 업무 현장에서 선임자를 통해 일을 배우거나 스스로 업무를 익혀나간다. 학교에서 배운 내용을 토대로 업무를 체득해 나가며 현장 경험을 축적함으로써, 업무에 정통해지고 도서

관 경영의 안목을 함양하게 된다(김갑선, 2008). 따라서 사서들의 협력과 조화가 만들어 내는 학습문화는 사서의 능력을 신장하고 정보서비스의 질을 향상하는 직접적인 요인이 될 수 있다.

실제로 수원지역 학교도서관 사서의 학습공동체 사례연구를 통해 학습문화의 조성이 사서의 역량 강화에 긍정적인 영향을 준 것으로 분석되었으며(조미아, 2015), Library of Congress(2018)도 '이용자 중심', '디지털 방식 활성화', '데이터 중심'으로 도서관 변화의 방향성을 제시하고 새로운 기술을 습득할 수 있는 사서의 학습문화 조성을 강조하고 있다. 이러한 문화가 확립되면 사서는 새로운 변화에 적응하고 성장하여 개인의 경쟁력을 강화할 수 있고, 더 크게는 도서관의 혁신을 도모할 수 있다. 따라서 도서관에서는 외부 환경의 변화와 발전을 지속적으로 감지하고, 이에 대한 대응으로 사서의 학습문화를 조성하여 지속적인 학습을 지원할 필요가 있다.

1983년 국립중앙도서관에 사서직 공무원 직무 교육과정이 설치된 이래로, 여러 기관에서 사서를 위한 계속 교육을 시행하고 있다. 그러나 교육대상자의 증가와 더불어 수요의 다양화, 교육내용의 특성화 등 새로운 요구의 대처에 어려움을 겪고 있다(장덕현, 2015). 이에 각 도서관의 특성을 반영하고 사서의 요구를 충족하기 위한 계속 교육의 일환으로, 미래 변화에 유연하게 대처할 수 있는 소규모 학습형태인 학습공동체 활동이 그 대안이 될 수 있을 것이다.

본 연구에서는 사서의 학습공동체란 도서관을 기반으로 구성된 사서의 학습모임으로, 지속적인 전문성 향상을 위해 서로 협력하고, 사서의 역량 강화를 통해 도서관 발전에 기여하

는 공동체로 정의하였다. 그 특징으로는 첫째, 정기적인 모임으로 학습에 대한 동기를 부여하며, 둘째, 공동의 관심사와 목표를 위해 지식 공유와 협력을 도모하여 사서로서의 전문성을 강화하고, 셋째, 도서관의 발전과 개선을 추구하며, 넷째, 평가 및 환류 과정을 통해 학습공동체 운영을 위한 기틀을 마련하여 후배 사서 양성을 위한 학습의 기회를 확대한다는 데 있다.

3. 연구방법

3.1 조사 대상

국가도서관통계시스템(2023)에 따르면, 2022년 12월을 기준으로 전국 공공도서관은 1,236개소이며 그중에서 위탁 운영되고 있는 공공도서관은 250개소로 20.2%를 차지한다. 이 중 절반 이상인 162개소가 서울시에 있으며, 서울시 공공도서관(199개소) 중 81.4%의 도서관이 위탁 운영되고 있다.

본 연구에서는 위탁 공공도서관에서 근무하는 사서의 재교육이나 계속 교육의 대안으로 학습공동체 활동을 제안하고자 하였으며, 이에 다른 시·도에 비해 공공도서관의 위탁 운영 비율이 월등히 높은 서울시를 대상으로 하여 위탁 공공도서관에서 운영 중인 사서의 학습공동체 현황을 조사하였다. 2021년 12월을 기준으로 서울시 내 25개 자치구 중에서 위탁 운영 중인 공공도서관의 수가 10개소 이상인 자치구는 성북구(13개소, 정규직 사서 69명)와 강남구(12개소, 정규직 사서 66명), 송파구(11개소, 정규직 사서 45명)로 나타났다. 전화 인터뷰를 통해 확

인한 결과, 성북구의 위탁 공공도서관에서는 현재 사서의 학습공동체를 운영하고 있지 않았다. 송파구의 위탁 공공도서관에서는 2020년부터 '동호회'라는 명칭으로 사서의 커뮤니티 활동을 지원하고 있었으며, 학습뿐만 아니라 여가 생활 등 다양한 활동을 폭넓게 지원하고 있었다. 그러나 본 연구에서는 사서의 학습에 좀 더 중점을 두고자 하였으므로 송파구를 제외하였고, 이에 따라 2018년부터 '사서연구회'라는 이름으로 학습공동체를 운영하는 강남구 위탁 공공도서관인 강남구립도서관을 연구 대상으로 선정하였다.

강남구립도서관의 학습공동체는 지역주민을 대상으로 정보·문화 서비스를 담당하는 사서들에게 교육이 필요하다는 관리자의 인지에서 시작되었다. 모든 사서가 의무적으로 학습공동체 활동에 참여하고 있으며, 근무시간 중 외부 교육 참여가 어려운 사서들을 위해 근무 외 시간을 활용한 소규모 학습활동을 진행하고 있다.

〈표 1〉은 강남구립도서관의 연도별 사서 학습공동체 운영 현황을 나타낸 것이다. 2018년 초기 학습공동체는 교류를 시작하는 단계로 타 도서관 벤치마킹을 통한 지식과 정보의 공유를 적극적으로 권장하였다. 2019년부터는 사서의 전문성을 확보하여 강남구만의 특색을 살리고자 하였으며, 2020년과 2021년에는 코로나19(COVID-19)의 여파로 여러 도서관의 사서가 모이는 것을 지양하고 단위 도서관별 학습을 권장하였다. 2022년과 2023년에는 직원 수 증가에 따른 소통의 어려움을 극복하고 동료 간 정서적 유대감을 함양하는 것에 중점을 두었다. 연도별 참여자 수는 점차 증가한 것으로 나타나는데, 신규 도서관 개관 및 사서직 충원 등으로 정원이 증가하

〈표 1〉 강남구립도서관 연도별 사서 학습공동체 운영 현황

연도	비전	활동내용	활동성과	참여자수* (명)
2018	배움과 탐구 활동을 통한 협력적 학습과 사서의 성장	벤치마킹을 통한 견문 확장 및 정보 공유	<ul style="list-style-type: none"> • 사서연구회 기반 구축 • 타관 견학을 통한 견문확대 • 소모임을 통한 전문적 연구 및 정보 공유 	50
2019	강남구립도서관의 역사가 되는 사서	체계성과 전문성을 확보하여 강남구의 특색을 살린 전문적인 도서관 운영지표 논의	<ul style="list-style-type: none"> • 직무와 연관된 연구를 통해 조직의 목표 달성에 기여 • 도서관 최신 동향 파악 • 직업의식, 성장 의욕 고취 	60
2020	사회·환경 변화에 대응하는 전문적 사서 인재 양성	도서관별 특성을 고려한 자유 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 자관 운영의 이해도 향상 • 주제의 다양성에 대한 만족도 상승 • 조직 내 상호작용 증대 	89
2021	지식정보사회의 환경변화에 대응하는 전문적 사서 역량 개발	도서관 장서 구성의 이해	<ul style="list-style-type: none"> • 이론과 실습의 배분을 통한 실제 업무 적용 • 사서의 전문성, 도서관 운영 능력 강화 	94
2022	잠재적 사서 역량 개발 및 창의적 사유 역량 회복	자기계발 및 창의력증진을 통한 공공도서관 서비스의 고품질화	<ul style="list-style-type: none"> • 정서적 유대감 증진 • 행복감, 성취감 형성 • 주도적 태도 강화 • 관심 분야 학습을 통한 역량 강화 계기 마련 	94
2023	업무 소양 향상 및 동료 간 정서적 유대감 증진	업무 역량과 관련된 주제적 자기계발 학습	<ul style="list-style-type: none"> • 정서적 유대감 증진 • 새로운 경험을 통한 환기 • 인적 네트워크 확대 • 관심 분야 학습 및 흥미 고취 	111

* 강남구립도서관 사서직 직원은 학습공동체 활동에 모두 의무적으로 참여해야 함(고용형태 무관)

였기 때문이다. 강남구립도서관의 사서는 고용 형태와 무관하게 모두 학습공동체 활동에 의무적으로 참여해야 하며, 〈표 1〉에서의 참여자 수는 곧 그해의 사서직 정원수와 같다고 볼 수 있다.

3.2 분석방법

강남구립도서관 소속 사서 중에서 설문 조사 진행 일을 기준으로 학습공동체 활동 경험이 없는 신입 사서를 제외하고, 모든 사서를 대상으로 설문 조사를 진행하였다. 2023년 5월 20일부터 22일까지 5점 Likert 척도를 활용한 온라인 설문 조사를 진행하였으며, 101명의 사서 중에

서 81명의 응답을 받아 회수율은 80.2%로 확인되었고 이를 모두 분석 데이터로 사용하였다.

설문 조사를 통해 수집된 데이터는 SPSS Statistics 27.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 부문별 빈도 분석과 기술 통계량을 산출하였으며, 응답자의 인구통계학적 특성에 따른 응답의 차이를 살펴보기 위해 t-검정(t-test)과 일원 분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 유의미한 차이가 있는 문항에 대해서는 사후분석으로 Scheffé 검증을 하였으며, 측정 도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's Alpha 계수를 확인하였다. 이어 각 변수 간의 관계를 확인하기 위한 선형회귀분석을 추가로 실시하였다.

3.3 설문지 구성

설문지는 연구 문제를 고려하여 <표 2>와 같이 총 6부분, 53문항으로 구성하였으며, 선행연구를 바탕으로 재구성하였다. 2023년 3월 23일부터 24일까지 학습공동체에 참여한 경험이 있는 사서 3명을 대상으로 1차 테스트를 진행하고 수정 및 보완하였으며, 이후 5월 10일 관련 분야 전문가 2명을 대상으로 2차 테스트를 진행하고 의견을 받아 최종적으로 설문지를 완성하였다.

‘활동 척도’에서 ‘자발성과 동료성’은 학습공동체 활동에 공감하고 참여하며 유대감을 느끼는 정도를 측정하기 위한 요인이며, ‘공동연구’는 전문성 신장에 필요한 연구를 함께 기획하고 수행하는지 알아보는 요인이다. ‘실천과 성찰’은 학습결과에 대해 공유하고 성찰하는 상호작용을 측정하며, ‘협력과 정보의 공유’는 목표 달성을 위한 지식과 정보의 공유 정도를 알아볼 수 있고, ‘지원체계’로 상사의 반응이나 공식적인

지원시스템의 정도를 확인할 수 있다(배정현, 이솔비, 2023; 서영인, 2021; 전북교육정책연구소, 2020; 조미아, 2015; 최지선, 2021).

‘만족도 및 유용성’에서 ‘학습의 직무 유용성’과 ‘일반적 만족도’는 교육의 유용성과 만족에 대한 인식을 측정하기 위한 요인이다(이영은, 2011; 조미아, 2015; 최지선, 2021).

‘학습 성취도’는 학습자 스스로 새로운 지식을 습득하고 이해하게 되었다는 인식으로, 주관적 평가로 측정되는 방법이다(이영은, 2011).

‘직무 만족 변화’에서 ‘직무 자체 만족도’는 직무의 내부적인 면에 관한 것으로 직무를 좋아하는 정도나 자신감에 대한 측정이며, ‘인간관계 만족도’는 직원 간의 존중감과 협력 등이 원만한 정도를 의미한다. ‘사회적 인식’은 직무에 대한 자부심과 사회적 인식에 대한 자신의 느낌을 측정하는 요인이며, ‘자아실현 만족도’는 현 직무를 통해 자아실현을 하기 위한 기회의 만족도를 의미한다(김서령, 박성재, 2016; 배정현, 이

<표 2> 설문지의 구성과 내용

구성	내용	문항수	계
활동 척도	자발성과 동료성	3	13
	공동연구	3	
	실천과 성찰	2	
	협력과 정보의 공유	3	
	지원체계	2	
만족도 및 유용성	학습의 직무 유용성	4	10
	일반적 만족도	6	
학습 성취도	학습 성취도	5	5
직무 만족 변화	직무 자체 만족도	3	12
	인간관계 만족도	3	
	사회적 인식	3	
	자아실현 만족도	3	
희망하는 학습공동체 운영 방향	구성원, 횟수, 시간, 방식, 조건	5	5
응답자의 인구통계학적 특성	성별, 연령, 참여 기간, 경력, 근속연수, 학력, 자격증, 직급	8	8

솔비, 2023; 조미아, 2015).

‘희망하는 학습공동체 운영 방향’에 관한 문항을 추가하여 사서들의 요구를 파악하였고, ‘응답자의 인구통계학적 특성’을 다양하게 질문하여 설문 결과 분석에 활용하였다.

Cronbach’s Alpha 계수를 통해 측정된 도구의 신뢰도는, ‘활동 척도’가 0.888, ‘만족도 및 유용성’은 0.947, ‘학습 성취도’는 0.940, ‘직무 만족 변화’는 0.956으로 분석되어 신뢰도가 매우 높으며 내적 일관성을 갖추고 있다고 볼 수 있다.

4. 연구 결과

4.1 응답자의 특성

응답자의 특성은 <표 3>으로 정리하였다. 성별 분포는 여성이 71명(87.7%)으로 월등히 많았으며, 연령대는 30대가 37명(45.7%)으로 전체 연령대 중 가장 높은 비율을 차지하였다. 사서로 근무한 경력은 1년 이상 5년 미만이 29명(35.8%)으로 가장 많았고, 학습공동체 활동은 2018년부터 참여한 사서가 30명(37.0%)으로

<표 3> 응답자의 인구통계학적 특성

(n=81)			
변수	구분	응답자 수(명)	백분율(%)
성별	남성	10	12.3
	여성	71	87.7
연령	20대	20	24.7
	30대	37	45.7
	40대	15	18.5
	50대	8	9.9
	60대	1	1.2
사서 경력	1년 미만	6	7.4
	1년 이상 5년 미만	29	35.8
	5년 이상 10년 미만	27	33.3
	10년 이상 15년 미만	12	14.8
	15년 이상 20년 미만	5	6.2
학습공동체 참여 기간	2023년부터 참여	13	16.0
	2022년부터 참여	13	16.0
	2021년부터 참여	2	2.5
	2020년부터 참여	5	6.2
	2019년부터 참여	18	22.2
직급	2018년부터 참여	30	37.0
	개관 시간 연장 사서	14	17.3
	주간 사서	33	40.7
	중간관리자	26	32.1
	관장	8	9.9

가장 많았다. 응답자의 현재 직급은 주간 사서 33명(40.7%), 과장 및 팀장 등 중간관리자 26명(32.1%), 개관 시간 연장 사서 14명(17.3%), 관장 8명(9.9%)으로 나타났다.

4.2 학습공동체 활동에 대한 인식

사서들이 경험한 학습공동체의 '활동 척도'에 대해 응답한 내용은 <표 4>와 같다. 변수를 기준으로 각각의 평균을 살펴보면 '공동연구(M=4.42)'가 가장 높았으며, '협력과 정보의 공유(M=4.39)', '자발성과 동료성(M=4.11)' 및 '실천과 성찰(M=4.11)', '지원체계(M=3.83)' 순으로 나타났다.

학습공동체 활동의 '만족도와 유용성'은 <표 5>로 정리하였다. 학습공동체는 학습 자체가 그 집단의 중요한 목적이 되어야 한다. 따라서 학

습공동체 활동 후에 '새로운 것을 배웠다(M=4.31)'는 문항이 가장 높은 평균 점수를 기록한 것은, 이 활동이 본래의 취지에 맞게 잘 운영되고 있음을 확인할 수 있는 문항이다. 다만, 사서들은 학습공동체 활동으로 얻은 만족감과는 별개로 다른 사서에게 추천하는 것에 있어서는 다소 소극적으로 보인다(M=3.90)는 것을 알 수 있다.

학습공동체 활동 후의 '학습 성취도'는 <표 6>으로 정리하였다. 학습 성취도의 전체 평균은 M=3.94로 나타났으며, 개별문항 중 '다양하고 많은 내용을 알게 되었다(M=4.11)'와 '학습공동체 참여를 통해 배운 정도를 5점 만점으로 나타내면(M=4.04)'은 높은 평균 점수를 보였다. 반대로 '지식 및 이해가 명료해졌다(M=3.83)', '지식 및 이해가 깊어졌다(M=3.83)'는 평균 점수보다 낮게 나타났다. 성취도는 개인의 성

<표 4> 학습공동체 활동 척도

(n=81)

변수	문항내용	문항기준		변수기준	
		평균(M)	표준편차(SD)	평균(M)	표준편차(SD)
자발성과 동료성	학습공동체 활동의 필요성에 공감한다	4.19	0.91	4.11	0.84
	자유롭고 민주적인 분위기에서 활동 방향을 말한다	4.16	0.75		
	함께 협력할 수 있는 유대관계를 갖고 있다	3.98	0.85		
공동연구	구성원이 함께 연구(학습) 주제를 선정한다	4.41	0.85	4.42	0.81
	연구(학습)의 내용이나 일정을 함께 계획한다	4.70	0.51		
	업무에 필요한 지식을 위해 함께 연구(학습)한다	4.14	0.90		
실천과 성찰	자기반성, 동료 피드백 등을 통해 활동을 성찰한다	3.96	0.97	4.11	0.88
	활동에 대하여 서로의 조언을 수용하고 적용한다	4.26	0.77		
협력과 정보의 공유	목표 성취를 위해 함께 협업한다	4.41	0.70	4.39	0.68
	다양한 활동에 구성원들이 적극적으로 참여한다	4.22	0.71		
	각자 알고 있는 정보나 자료를 서로 공유한다	4.53	0.59		
지원체계	관리자로부터 신뢰와 지지를 받고 있다	4.15	0.78	3.83	0.96
	활동에 필요한 예산을 충분히 지원받고 있다	3.51	1.03		
전체 평균 및 표준편차		4.20	0.85	-	-

〈표 5〉 학습공동체 활동의 만족도 및 유용성

(n=81)

변수	문항내용	문항기준		변수기준	
		평균 (M)	표준편차 (SD)	평균 (M)	표준편차 (SD)
학습의 직무 유용성	지식 또는 업무와 관련된 역량이 향상되었다	3.86	0.68	3.94	0.80
	새로운 것을 배웠다	4.31	0.68		
	업무를 수행하는 데 도움이 되는 자료를 얻었다	3.75	0.86		
	나의 업무 문제들을 해결하는 데 유용할 것이다	3.81	0.85		
일반적 만족도	기대했던 목표를 달성하였다	3.84	0.90	3.99	0.88
	많은 만족감을 얻었다	4.12	0.90		
	나의 현재, 미래의 업무에 적절한 것이라고 생각한다	3.96	0.78		
	시간과 노력을 투자할 만한 가치가 있다	3.98	0.88		
	다른 자치구 소속 사서들에게도 추천하고 싶다	3.90	1.01		
	전반적으로 만족한다	4.11	0.81		
전체 평균 및 표준편차		3.97	0.85	-	-

〈표 6〉 학습공동체 활동 후의 학습 성취도

(n=81)

변수	문항내용	평균 (M)	표준편차 (SD)
학습 성취도	다양하고 많은 내용을 알게 되었다	4.11	0.74
	지식 및 이해가 명료해졌다	3.83	0.82
	지식 및 이해가 깊어졌다	3.83	0.85
	이론과 지식이 어떻게 적용되는지 알게 되었다	3.88	0.83
	학습공동체 참여를 통해 배운 정도를 5점 만점으로 나타내면	4.04	0.73
전체 평균 및 표준편차		3.94	0.80

장에 대해 학습자가 주관적으로 평가하는 문항으로, 사서들은 스스로 다양하고 많은 내용을 배웠다고 생각하고 있는 것을 확인하였다. 다만 이론적 지식의 습득보다는 실증적 지식의 습득이 높다고 해석할 여지가 있다.

학습공동체 활동 후의 '직무 만족 변화'를 살펴보면 〈표 7〉과 같다. 변수를 기준으로 각각의 평균을 살펴보면, '인간관계 만족도'의 평균(M=4.01)이 가장 높게 나타났으며, '직무 자체 만족도'의 평균(M=3.61)이 가장 낮게 나타났다. 사

서는 업무 특성상 같은 도서관 내에서도 분리된 공간에서 근무하는 등 물리적으로 떨어져서 근무하는 경우가 많으므로 교류가 쉽지 않은 상황이다. 이에 학습공동체 활동이 사서를 모아주는 장이 되기도 하며, 친밀감 형성에 도움이 된다는 사실을 확인할 수 있다.

사서들이 희망하는 학습공동체의 운영방식은 〈표 8〉과 같다. '강사를 통한 학습공동체 활동 점검(54.3%)'이 가장 필요하다고 응답하였으며, 그다음으로 '아이디어 공유 및 실습(33.3%)',

〈표 7〉 학습공동체 활동 후의 직무 만족 변화

(n=81)

변수	문항내용	문항기준		변수기준	
		평균 (M)	표준편차 (SD)	평균 (M)	표준편차 (SD)
직무 자체 만족도	지금 하고 있는 일을 더 좋아하게 되었다	3.65	0.92	3.61	0.99
	나의 업무환경에 더 만족하게 되었다	3.54	1.00		
	현재 직무에 대하여 자신감과 의욕이 더 높아졌다	3.64	0.99		
인간관계 만족도	동료들과의 신뢰감과 존중감이 형성되었다	4.04	0.89	4.01	0.91
	동료들과 의사소통이 더 원만해졌다	4.05	0.93		
	도서관의 목표달성을 위해 서로 협력하게 되었다	3.94	0.93		
사회적 인식	도서관 직무는 전문성을 요하며 사회적 인식이 높다	3.75	0.87	3.70	0.91
	존경받는 사서가 될 수 있는 밑거름이 될 것이다	3.64	0.94		
	나는 강남구립도서관에 대한 긍지가 더 높아졌다	3.70	0.91		
자아실현 만족도	사서라는 직업에 더 만족하게 되었다	3.67	0.91	3.75	0.92
	현재 직무를 통한 성취감이 더 커졌다	3.67	0.91		
	도서관 내에서 더 성장할 수 있는 기회가 되었다	3.93	0.92		
전체 평균 및 표준편차		3.77	0.94	-	-

〈표 8〉 희망하는 학습공동체의 운영방식

(n=81)

문항	내용	빈도 (n)	백분율 (%)
운영방식	강사를 통한 학습공동체 활동 점검	44	54.3
	지도서, 전문서적 함께 읽기	7	8.6
	아이디어 공유 및 실습	27	33.3
	도서관 운영 매뉴얼, 규정 수립	2	2.5
	기타	1	1.2

‘지도서, 전문서적 함께 읽기(8.6%)’, ‘도서관 운영 매뉴얼, 규정 수립(2.5%)’으로 나타났다. 기타 의견으로는 ‘주제도서 선정 및 내용공유를 통한 독서 토론 방식(1.2%)’이 있었다.

학습공동체가 잘 운영되기 위한 조건을 무엇이라고 생각하는지에 대한 문항은 복수 응답(2개 선택)으로 처리하였으며 그 결과는 〈표 9〉와 같다. 사서들은 학습공동체가 잘 운영되기 위해서 ‘구성원의 협력과 상호작용(75.3%)’이 가장 중요하다고 생각하고 있으며, 다음으로 ‘예

산 지원(49.4%)’, ‘활동 주제의 자율성과 다양성 보장(44.4%)’, ‘업무에 바로 활용할 수 있는 연구 중심 운영(12.3%)’, ‘관리자의 신뢰와 지지(9.9%)’, ‘리더의 역량(6.2%)’, ‘활동의 성과 평가와 결과 공유(2.5%)’의 순으로 응답하였다.

4.3 학습공동체 활동에 영향을 미치는 요인

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 ‘활동 척도’, ‘만족도 및 유용성’, ‘학습 성취도’, ‘직무 만

〈표 9〉 학습공동체가 운영되기 위한 조건

(n=81, 복수응답)

문항	내용	빈도 (n)	백분율 (%)
학습 공동체 운영 조건	리더의 역량	5	6.2
	구성원의 협력과 상호작용	61	75.3
	관리자의 신뢰와 지지	8	9.9
	예산 지원	40	49.4
	업무에 바로 활용 가능한 연구 중심 운영	10	12.3
	활동 주체의 자율성과 다양성 보장	36	44.4
	활동의 성과 평가와 결과 공유	2	2.5
	기타	0	0.0

족 변화'의 변수에 유의한 차이가 있는지 살펴 보기 위해 t-검정과 일원 분산분석으로 확인하였다. 그 결과 〈표 10〉과 같이 학습공동체 활동 후의 '직무 만족 변화'에서, 유의수준 p=0.01에서 사서의 경력 간에 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후분석으로 Scheffé 검증 결과 '1년 미만(M=4.53)'이 가장 큰 값으로 유의한 차이가 있었고, '10년 이상, 15년 미만(M=4.17)', '1년 이상, 5년 미만(M=3.91)', '15년 이상, 20년 미만(M=3.55)'이 중간값으로 유의한 차이가 있었으며, '5년 이상, 10년 미만(M=3.35)', '20년 이상(M=3.17)'이 가장 작은 값으로 유의한 차이가 나타났다. 즉, 사서로서의 경력이 1년 미

만인 사서들이 학습공동체 활동에 더 크게 만족하고 있는 것으로 볼 수 있다.

사서 자격증에 따른 '직무 만족 변화의' 차이는 〈표 11〉에서 확인할 수 있다. 소지한 사서 자격증의 종류는 유의수준 p=0.05를 기준으로 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 검증 결과 '준사서(M=4.58)'가 가장 큰 값으로 유의한 차이가 있으며, '2급 정사서(M=3.72)', '1급 정사서(M=3.55)'는 작은 값으로 유의한 차이가 나타났다. 즉, 학습공동체 활동 후의 직무 만족 변화에 대해 준사서 자격증을 소지한 사서들이 더 크게 만족하고 있는 것으로 볼 수 있다.

이 외에 학습공동체에 참여한 기간이나, 사

〈표 10〉 사서 경력에 따른 직무 만족 변화의 차이

(n=81)

변수	구분	빈도 (n)	평균 (M)	표준편차 (SD)	F	p
직무 만족 변화	1년 미만	6	4.53 ^a	0.46	4.055	0.003**
	1년 이상, 5년 미만	29	3.91 ^{ab}	0.64		
	5년 이상, 10년 미만	27	3.35 ^b	0.98		
	10년 이상, 15년 미만	12	4.17 ^{ab}	0.67		
	15년 이상, 20년 미만	5	3.55 ^{ab}	0.45		
	20년 이상	2	3.17 ^b	0.24		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

〈표 11〉 사서 자격증에 따른 직무 만족 변화의 차이

(n=81)

변수	구분	빈도 (n)	평균 (M)	표준편차 (SD)	F	p
직무 만족 변화	준사서	6	4.58 ^a	0.47	3.564	0.033*
	2급 정사서	66	3.72 ^b	0.77		
	1급 정사서	9	3.55 ^b	1.13		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

서의 경력, 직급은 '활동 척도', '만족도 및 유용성', '학습 성취도', '직무 만족 변화'에 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 따라서 학습공동체 활동에 참여한 기간에 따라, 혹은 경력 및 직급에 따라 그 효과가 높은 것은 아니라는 점을 확인하였다.

4.4 학습공동체의 활동 척도에 따른 변화

학습공동체 '활동 척도'가 '만족도 및 유용성', '학습 성취도', '직무 만족 변화'에 영향을 미치는지 검증하기 위하여 선형회귀분석을 실시하였다. 먼저 '활동 척도'의 변수가 '만족도 및 유용성'에 미치는 영향은 〈표 12〉와 같다. 분석 결과 독립변수인 '활동 척도'가 종속변수인 '만족도 및 유용성'을 설명하는 정도는 약 64.5%로

나타났으며, F-값은 27.291로 유의수준 p<0.001 수준에서 본 회귀모형이 통계적으로 유의한 것으로 파악되었다. 각 독립변수의 VIF(Variance Inflation Factor) 값은 1에서 3 사이로 나타나 다중 공선성(multicollinearity)의 가능성이 작음을 확인하였다. '활동 척도' 중에서 자발성과 동료성의 영향은 t=3.160(p<0.01), 협력과 정보의 공유는 t=2.422(p<0.05), 지원체계는 t=3.236(p<0.01)으로 나타났다. 일반적으로 t 값의 절댓값이 2보다 크거나, p-값(p-value)이 0.05보다 작을 때 해당 독립변수는 종속변수에 유의미한 영향을 미친다고 판단할 수 있으므로, 자발성과 동료성, 협력과 정보의 공유, 지원체계가 높을수록 '만족도 및 유용성'도 함께 높아진다고 할 수 있다. 영향력의 정도는 표준화 회귀 계수(β)의 절댓값으로 확인할 수 있으며, 지원

〈표 12〉 만족도 및 유용성에 대한 선형회귀분석 결과

종속 변수	독립변수 (활동 척도)	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	VIF
		B	표준오차	β			
만족도 및 유용성	(상수)	-0.029	0.420		-0.068	0.946	
	자발성과 동료성	0.279	0.088	0.282	3.160	0.002**	1.690
	공동연구	-0.086	0.123	-0.071	-0.701	0.486	2.199
	실천과 성찰	0.146	0.091	0.172	1.606	0.112	2.415
	협력과 정보의 공유	0.347	0.143	0.283	2.422	0.018*	2.878
	지원체계	0.288	0.089	0.305	3.236	0.002**	1.875

R²=0.645, Adj.R²=0.622, F-value=27.291, p=0.000

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

체계($\beta=0.305$), 협력과 정보의 공유($\beta=0.283$), 자발성과 동료성($\beta=0.282$) 순으로 나타났다. 즉, 학습공동체 활동 시 필요한 예산을 충분히 지원받고 있으며 관리자의 신뢰와 지지를 받고 있다고 생각하는 사서들이, '만족도 및 유용성' 면에서도 긍정적으로 생각한다는 것을 알 수 있다.

학습공동체 '활동 척도'의 변수가 '학습 성취도'에 미치는 영향은 <표 13>과 같다. '학습 성취도'에 대한 '활동 척도'의 설명력은 $R^2=0.578$ 이며, $F=20.546(p<0.001)$ 수준에서 본 회귀모형이 통계적으로 유의한 것으로 파악되었고, 다중 공선성의 가능성이 작음을 확인하였다. '활동 척도' 중 자발성과 동료성의 영향은 $t=2.280$

($p<0.05$), 협력과 정보의 공유는 $t=2.320(p<0.05)$, 지원체계는 $t=3.398(p<0.01)$ 로 나타났다. 즉, 자발성과 동료성, 협력과 정보의 공유, 지원체계가 높을수록 '학습 성취도'가 함께 높아지는 정비례 관계인 것으로 확인되었다. 또한, 영향력이 큰 변수는 지원체계($\beta=0.349$)이며, 협력과 정보의 공유($\beta=0.295$), 자발성과 동료성($\beta=0.222$) 순으로 나타났다. 학습공동체 활동 시 필요한 예산을 충분히 지원받고 있으며, 관리자의 신뢰와 지지를 받고 있다고 생각하는 사서들이 '학습 성취도'도 높은 것을 확인할 수 있다.

학습공동체 '활동 척도'의 변수가 '직무 만족 변화'에 미치는 영향은 <표 14>와 같다. '직무 만족

<표 13> 학습 성취도에 대한 선형회귀분석 결과

종속 변수	독립변수 (활동 척도)	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	VIF
		B	표준오차	β			
학습 성취도	(상수)	-0.142	0.480		-0.295	0.769	
	자발성과 동료성	0.230	0.101	0.222	2.280	0.025*	1.690
	공동연구	-0.019	0.141	-0.015	-0.134	0.894	2.199
	실천과 성찰	0.054	0.104	0.061	0.520	0.605	2.415
	협력과 정보의 공유	0.381	0.164	0.295	2.320	0.023*	2.878
	지원체계	0.346	0.102	0.349	3.398	0.001**	1.875

$R^2=0.578$, $Adj.R^2=0.550$, $F\text{-value}=20.546$, $p=0.000$

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

<표 14> 직무 만족 변화에 대한 선형회귀분석 결과

종속 변수	독립변수 (활동 척도)	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	VIF
		B	표준오차	β			
직무 만족 변화	(상수)	-0.253	0.516		-0.491	0.625	
	자발성과 동료성	0.738	0.109	0.617	6.805	0.000***	1.690
	공동연구	-0.330	0.151	-0.226	-2.186	0.032*	2.199
	실천과 성찰	0.076	0.111	0.074	0.685	0.496	2.415
	협력과 정보의 공유	0.277	0.176	0.186	1.574	0.120	2.878
	지원체계	0.240	0.109	0.210	2.196	0.031*	1.875

$R^2=0.635$, $Adj.R^2=0.611$, $F\text{-value}=26.118$, $p=0.000$

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

변화'에 대한 '활동 척도'의 설명력은 $R^2=0.635$ 이며, $F=26.118(p<0.001)$ 수준에서 본 회귀모형이 통계적으로 유의한 것으로 파악되었고, 다중 공선성의 가능성이 작음을 확인하였다. '활동 척도' 중 자발성과 동료성의 영향은 $t=6.805(p<0.001)$, 공동연구는 $t=-2.186(p<0.05)$, 지원체계는 $t=2.196(p<0.05)$ 으로 나타났다. 즉, 자발성과 동료성, 지원체계가 높을수록 직무 만족 변화가 함께 높아지는 정비례 관계로 확인되었으며, 공동연구는 높을수록 '직무 만족 변화'가 낮아지는 반비례 관계로 나타났다. 영향력이 큰 변수는 자발성과 동료성($\beta=0.617$)이며, 다음으로 공동연구($\beta=-0.226$)와 지원체계($\beta=0.210$)로 나타났다. 사서가 학습공동체 활동에 공감하거나 스스로 적극적으로 참여하고 있다고 판단할수록 '직무 만족 변화'도 긍정적으로 반응하는 것을 확인하였다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 위탁 공공도서관인 강남구립도서관의 학습공동체 활동에 대한 점검과 사서의 인식 및 효과를 알아보고자 하였다. 사서들이 참여하고 있는 학습공동체 활동의 진단을 위한 '활동 척도'를 비롯하여, '만족도 및 유용성', '학습 성취도', '직무 만족 변화', '희망하는 학습공동체 운영 방향', '인구통계학적 특성'에 대한 설문을 진행하였으며, 주요 특징은 다음과 같다.

첫째, 사서들은 학습공동체의 필요성에 대해 상당 부분 공감($M=4.19$)하고 적극적으로 참여한다($M=4.22$)는 것을 확인하였다.

둘째, 신입 사서의 학습공동체 활동을 통한 직

무 만족 변화($M=4.53^a$)가 높게 나타났다. 이들은 선임 사서나 현장 경험을 통해 업무를 익혀가는데, 학습공동체 활동이 동료 사서와의 교류를 경험하고 새로운 것을 배우게 하므로 업무에 적용하는 데 긍정적인 영향을 주었다고 볼 수 있다.

셋째, 학습공동체 '활동 척도'의 평균 점수가 높을수록, 학습활동 효과에 대한 인식도 긍정적으로 나타났다. 학습공동체 활동의 필요성에 대한 공감이나 동료 사서와의 유대관계가 잘 형성되어 있다고 생각하는 사사일수록, '만족도 및 유용성', '학습 성취도', '직무 만족 변화'가 함께 상승하는 것을 확인하였다.

반면, 조사 결과에서 각 변수 간의 관계를 살펴보았을 때, 개선이나 논의가 필요한 것으로 확인된 부분은 다음과 같다.

첫째, 응답자의 학습공동체 참여 기간은 어떤 변수에도 유의미한 영향을 미치지 못했다. '활동 척도($p=0.902$)', '만족도 및 유용성($p=0.267$)', '학습 성취도($p=0.641$)', '직무 만족 변화($p=0.350$)'의 유의수준이 5% 이상으로 나타났다.

둘째, '활동 척도' 중에서 공동연구와 관련된 문항은 '직무 만족 변화'와 반비례 관계로 나타났다. '공동연구'는 전문성 신장에 필요한 연구를 함께 기획하고 수행하는지를 묻는 문항이었으며, 협력적 학습활동이 업무의 연장선으로 인식되어 부담으로 느껴졌을 가능성이 있다.

셋째, 모든 문항 중에서 가장 낮은 평균 점수를 기록한 문항은 예산 지원과 관련한 문항이었다. 사서들은 학습활동에 필요한 예산을 충분히 지원받지 못한다고 인식했고($M=3.51$), 학습공동체가 잘 운영되기 위한 조건으로 예산 지원에 대한 응답(49.4%)이 높게 나타났다.

분석 결과를 토대로 위탁 공공도서관 사서의

역량 강화를 위한 재교육 및 계속 교육의 대안으로 학습공동체 활동을 제안하며, 이의 활성화 방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 구성원의 협업을 촉진하는 문화를 형성해야 한다. 학습공동체가 활성화되기 위해서는 사서들의 협력적 문화가 조성되어야 하며, 이를 위한 전략으로 실시간 정보 공유 및 정서적 유대감을 나눌 수 있는 의사소통 채널을 구축해야 한다. 다양한 연령, 직급의 사서가 모일 수 있는 학습공동체에서 개방적인 소통 환경은 꼭 필요하다. 수평적이고 민주적인 관계를 조성하는 것은 구성원 모두 리더십을 가지게 하여 서로에게 긍정적인 상호영향력을 행사할 수 있는 토대가 된다. 또한, 학습공동체 활동을 투명하게 공유하고 서로를 인정하여 신뢰를 구축하는 것이 중요하다. 서로의 역량 강화를 위해 함께 학습한다는 안정감과 심리적 위안을 줄 수 있고, 공동체적 정서가 강할수록 신뢰감과 유대감이 높아진다. 이러한 특성은 학습과 실천, 반성적 사고과정이 함께 이루어지도록 하여 소속된 공동체에 대한 의무감과 책임감을 느끼게 하므로 공동의 목표를 달성하는 데 도움이 될 것이다.

둘째, 학습활동에 대한 비전과 가치를 공유하여 사서들의 공감과 이해를 높여야 한다. 그리고 다른 학습공동체와의 결과 공유나 평가 과정이 수반되어야 한다. 결과 공유 및 평가 과정을 염두에 두고 학습계획을 수립하는 것은 목표를 설정하여 학습이 일관된 방향으로 나아갈 수 있도록 하며, 학습공동체 활동이 자칫 사교모임으로 전락할 위험성을 줄여준다. 또한, 실천적 사례 공유는 학습공동체 활동을 점검하고 다른 그룹과의 비교를 통해 자신의 학습 성취도를 평가

할 기회가 되며, 이는 학습의 지향성을 명확히 해주는 구심점이 될 수 있다. 다만, 이러한 결과 공유나 평가의 과정이 업무의 연장선으로 느껴질 수 있으므로 사전에 충분한 이해와 합의가 필요할 것이다.

셋째, 제도적 지원이 필요하다. 충분한 예산 지원과 학습시간에 대한 보장은 사서의 학습 욕구를 증진하고, 배움의 기회를 확대할 수 있다. 따라서 매년 도서관 운영계획 수립 시 사서의 학습활동을 지원할 수 있는 근거를 마련하는 것이 필요하다. 1인당 적절한 교육예산을 확보하여 강연, 체험, 연구 등 다양한 학습 형태를 지원하거나, 학습공동체 활동이 업무의 연장선으로 느껴지지 않도록 근무시간을 활용하는 방법도 검토해 보아야 한다. 그리고 중장기적인 학습활동으로 이어질 수 있도록 관리자의 지속적인 신뢰와 지지도 수반되어야 한다. 사서 간의 협의 혹은 대체 인력이 확보되어야 한다는 전제가 필요할 수 있지만, 학습공동체에 대한 체계적이고 제도적인 접근이 동반되어야 사서와 도서관의 지속적인 발전을 도모할 수 있을 것이다.

문헌정보학은 다양한 학문 영역과 교차하며 문헌과 관련된 다양한 측면을 다루고 있고, 그렇기 때문에 사서는 새로운 지식과 기술에 적극적인 대처가 필요하다. 이렇듯 사서 교육의 중요성이 제기되는 가운데, 학습공동체 활동이 사서들 간의 협력과 지식 공유를 촉진하여 개인의 전문성은 물론 도서관의 경쟁력을 강화할 수 있는 유용한 방법이라는 점을 확인하였다. 특히 같은 자치구에 속한 사서들이 학습공동체를 구성하는 것은 활동 시간의 조율이 유연하다는 점과 도서관의 특성을 고려한 맞춤형 학습 주제를 선정할 수 있다는 점에서 충분한 장

점이 있다. 학습과 전문성은 상호보완적인 것으로, 학습공동체 활동에 참여하는 사서가 교료를 통해 실천적 지식을 공유하고 발전시키는 것은 개인의 역량 강화와 집단전문성 향상에 이바지할 수 있을 것이다.

다만, 조사 대상을 서울시 강남구로 한정하였으며, 위탁 기관의 이원화로 인해 학습공동체를 운영하는 위탁 기관과 그 기관에 소속된 사서만을 대상으로 연구를 진행하였다는 점에서 한계가 있다. 따라서 모든 공공도서관 사서에 대해 일반화하기 어려우며, 학습공동체 활동에

참여하지 않은 집단과의 비교가 없으므로 설문 결과 판단에 한계가 있다. 서울시 내에서 자체적으로 학습공동체를 운영하는 위탁 공공도서관들이 몇몇 있었지만, 내부 자료임을 강조하며 공유를 원하지 않고 공개된 자료도 찾아보기 어려웠다. 조금 더 객관적인 결과를 확보하기 위해서는 기관의 협조가 필요하며, 조사 대상을 확대하여 연구를 보완할 필요가 있다. 또한, 분석 결과를 바탕으로 학습공동체 참여자와의 후속 인터뷰를 진행한다면 더욱 의미 있는 결과를 얻을 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 국가도서관통계시스템 (2023. 07. 07.). 2022년 공공도서관 통계조사 결과표.
출처: <https://www.libsta.go.kr/board/statref/detail/7658>
- 김갑선 (2008). 사서의 직업사회화 경험: 현상학적 연구. 한국문헌정보학회지, 42(2), 327-370.
<https://doi.org/10.4275/KSLIS.2008.42.2.327>
- 김미예 (2013). 학습동아리 활성도가 학습공동체 구현에 미치는 영향: H시 학습동아리를 중심으로. 석사학위논문, 아주대학교 교육대학원 평생교육전공.
- 김민규, 이찬 (2018). 직업상담사의 무형식학습이 전문직 정체성에 미치는 영향과 학습민첩성의 매개효과. HRD연구, 20(3), 205-229. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2018.20.3.008>
- 김서령, 박성재 (2016). 공공도서관 직원의 독서활동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 정보관리학회지, 33(3), 371-398. <http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2016.33.3.371>
- 김지웅, 임준형 (2013). 공기업 조직의 지식학습공동체(CoP) 활동이 인지된 직무성과에 미치는 영향: 사회자본의 매개효과를 중심으로. 한국인사행정학회보, 12(3), 161-187.
- 김태희, 리상용 (2014). 위탁공공도서관 사서의 계속교육 개선방안에 대한 연구. 한국비블리아학회지, 25(1), 363-395. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2014.25.1.363>
- 박선영 (2013). 교사의 독서교육 학습공동체 활동이 직무만족 및 자기 효능감에 미치는 영향. 석사학위논문, 성균관대학교 교육대학원 사서교육학과.
- 박희진, 김진묵, 차성중 (2021). 공공도서관 사서의 공통역량 평가에 관한 연구. 한국비블리아학회지,

- 32(1), 335-360. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2021.32.1.335>
- 배정현, 이솔비 (2023). 코로나19 이후 교사학습공동체가 교사 효과성에 미치는 경로 분석: 원격수업 역량과 민주적 학교 문화의 매개효과를 중심으로. *한국교원교육연구*, 20(1), 107-135. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2023.40.1.107>
- 서영인 (2021). 수업 중심 전문적학습공동체 운영의 활성화 요인 연구: 부산다행복학교 초등학교를 중심으로. 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원 교육혁신전공.
- 성구진, 김지은 (2022). 유치원 교사학습공동체 정책 실태 및 동향 분석: 시·도교육청의 유아교육 주요 업무계획을 중심으로. *교육논총*, 42(2), 201-220. <http://dx.doi.org/10.25020/je.2022.42.2.201>
- 오혁진 (2018). 지역공동체와 평생교육. 파주: 집문당.
- 윤다솔 (2021). 서울시 학교도서관 사서의 전문직 정체성에 대한 연구. 석사학위논문, 중앙대학교 교육대학원 교육학과 문헌정보교육전공.
- 이영은 (2011). 학습동아리 참여공무원의 집단효능감 및 자기주도학습능력이 학습만족도에 미치는 영향. 박사학위논문, 숭실대학교 대학원 평생교육학과.
- 이진숙 (2015). 신규공무원들의 조직적응 및 업무습득을 위한 무형식학습경험 연구. 석사학위논문, 아주대학교 교육대학원 평생교육전공.
- 장덕현 (2015). 대학도서관 장서개발담당 사서의 전문성 역량에 관한 질적 연구. *한국도서관·정보학회지*, 46(4), 227-244. <http://dx.doi.org/10.16981/kliss.46.4.201512.227>
- 전북교육정책연구소 (2020). 학교 안 전문적학습공동체 활동 척도 개발 연구(전북교육 2020-470).
- 조미아 (2015). 수원지역 학교도서관 사서연구회 운영 현황 분석. *한국문헌정보학회지*, 49(3), 37-56. <http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2015.49.3.037>
- 최지선 (2021). 공공기관 직원의 학습동아리(CoP) 참여 영향요인에 관한 연구: K공공기관 사례중심으로. 석사학위논문, 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 인력개발학과.
- 한승희 (2001). 평생학습과 학습생태계. 서울: 학지사.
- Henrich, K. J. & Attebury, R. (2010). Communities of practice at an academic library: A new approach to mentoring at the University of Idaho. In the *Journal of Academic Librarianship*, 36(2), 158-165. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2010.01.007>
- Hillery, G. A. (1955). Definitions of community: Areas of agreement. *Rural Sociology*, 20(2), 111-123.
- Mallon, M. N. (2020). *Partners in Teaching and Learning: Coordinating a Successful Academic Library Instruction Program*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield.
- McLoughlin, C., Patel, K. D., O'Callaghan, T., & Reeves, S. (2018). The use of virtual communities of practice to improve interprofessional collaboration and education: Findings from an integrated review. *Journal of Interprofessional Care(J INTERPROF CARE)*, 32(2), 136-142.

<https://doi.org/10.1080/13561820.2017.1377692>

- Orr, J. E. (1996). *Talking About Machines: An Ethnography of a Modern Job*. Ithaca: ILR Press.
- U.S. Library of Congress (2018). *Enriching the Library Experience: the FY 2019-2023 Strategic Plan of the Library of Congress*.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. New York: Cambridge University Press.
- Wenger, E. C. & Snyder, W. M. (2000). Communities of practice: The organizational frontier. *Harvard Business Review*, 78(1), 139-145.

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

- Bae, Jung-Hyun & Lee, Sol-Bee (2023). Path analysis of professional learning communities on teacher effectiveness after COVID-19: Focused on mediating competency of teachers' distance learning and democratic school culture. *The Journal of Korean Teacher Education*, 20(1), 107-135. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2023.40.1.107>
- Chang, Durk-Hyun (2015). A qualitative study on the professional competencies of collection development librarians in academic libraries. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 46(4), 227-244. <http://dx.doi.org/10.16981/kliss.46.4.201512.227>
- Cho, Mi-Ah (2015). Analysis on the operation situation of school library librarians' study circle in Suwon. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 49(3), 37-56. <http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2015.49.3.037>
- Choi, Ji-seon (2021). *A Study on the Factors Influencing the Participation of Community of Practice(CoP) by Public Employees: Based on the case of K-public institutions*. Master's thesis, Korea University of Technology Education, Korea.
- Han, Soong-Hee (2001). *Lifelong Learning from the Perspective of Learning Ecology*. Seoul: Hakjisa.
- Jeonbuk Research Institute of Educational Policies (2020). *A Study on the Development of a School's Professional Learning Community Activity Scale (Jeonbuk Education 2020-470)*.
- Kim, Ji-Woong & Lim, Joon-Hyoung (2013). Communities of practice, social capital, and individual task performance in a public enterprise: Evidences from the case of K-water. *Korean Public Personnel Administration Review*, 12(3), 161-187.

- Kim, Kap-seon (2008). Librarians' experience of occupational socialization: A phenomenological study. *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 42(2), 327-370. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2008.42.2.327>
- Kim, Min-Gyu & Lee, Chan (2018). The influence of informal learning on professional identity and mediating effect of learning agility in vocational counselors. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 205-229. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2018.20.3.008>
- Kim, Mi-Yea (2013). *The Impact of Learning Club Activity on the Implementation of a Learning Community: Focusing on the Learning Club in H City*. Master's thesis, Ajou University, Korea.
- Kim, Seo-ryung & Park, Sung-jae (2016). A Study on the effect of reading activities on job satisfaction and organizational commitment of public library employees. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 33(3), 371-398. <http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2016.33.3.371>
- Kim, Tae-hee & Lee, Sang-Yong (2014). A Study on improving a continuing education for public librarians: Focusing on privatized public libraries. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 25(1), 363-395. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2014.25.1.363>
- Lee, Jin-Suk (2015). *A Study on Informal Learning Experiences for New Civil Servants' Organizational Adaptation and Job Acquisition*. Master's thesis, Ajou University, Korea.
- Lee, Young-eun (2011). *Effects of the Collective Efficacy and Self-directed Learning Ability on Learning Satisfaction Among Study-group Participating Public Officials*. Doctoral dissertation, Soongsil University, Korea.
- National Library Statistics System (2023, July 7). *Statistical survey of public libraries*. Available: <https://www.libsta.go.kr/>
- Oh, Hyuk-Jin (2018). *Local Community and Lifelong Education*. Paju: Jipmoondang.
- Park, Hee-Jin, Kim, Jin-Mook, & Cha, Sung-Jong (2021). A Study on the evaluation of public librarian's core competency value. *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 32(1), 335-360. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2021.32.1.335>
- Park, Sun-Young (2013). *The Influence of Teachers' Reading Education Learning Community Activities on Job Satisfaction and Self-Efficacy*. Master's thesis, Sungkyunkwan University, Korea.
- Seo, Yeong-In (2021). *A Study on Factors that Activate Class-Centered Professional Learning*

Community: Focused on the Busan Dahaengbok School Elementary School. Master's thesis, Pusan National University, Korea.

Seong, Gu-Jin & Kim, Ji-Eun (2022). A study on the policy of the kindergarten teacher learning community of the metropolitan office of education: Focused on the major work plan for early childhood education. *The Journal of Education*, 42(2), 201-220.

<http://dx.doi.org/10.25020/je.2022.42.2.201>

Yoon, Da-Sol (2021). A Study on the Professional Identity of School Librarians in Seoul. Master's thesis, Chung-Ang University, Korea.