

공공도서관의 학습조직 특성이 사서의 혁신행동에 미치는 영향 연구

A Study on the Effects of Learning Organization Characteristics on Librarians' Innovative Work Behavior in Public Libraries

송현경 (Hyunkyung Song)*

초 록

본 연구는 공공도서관의 학습조직 특성이 사서의 혁신행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 위하여 수행되었다. 이를 위하여 한국의 수도권에 위치한 공공도서관 15곳의 사서 113명을 대상으로 설문조사를 실시하여 도서관의 학습조직 특성과 혁신행동에 대하여 조사하였다. 학습조직 특성과 혁신행동에 대한 다중회귀분석 결과, 학습조직 특성의 하위 요인 중 학습 기회 창출과 학습 체계 구축은 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 구현에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 공공도서관들은 사서들의 학습을 위하여 재정적, 비재정적 지원을 강화하고 사서들의 학습을 공유할 수 있는 전자게시판, 회의 등 다양한 체계를 구축할 것을 제안하였다. 이와 함께 학습조직 특성의 하위 요인들은 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 생성과 아이디어 홍보에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 아이디어 생성과 아이디어 홍보에 영향을 미치는 조직 특성을 밝혀야 할 것으로 나타났다. 본 연구는 공공도서관 사서들의 혁신행동을 강화하는 학습조직 특성의 하위 요인들을 밝혀냈다는 점에서 의의가 있다.

ABSTRACT

This study aims to empirically analyze the effects of the learning organization characteristics in public libraries on the innovative work behavior of librarians. In this analysis, 113 librarians from 15 public libraries in the Seoul Metropolitan Area of South Korea were surveyed to investigate the learning organization characteristics of libraries and innovative work behavior. Through a multiple regression analysis of learning organization characteristics and innovative work behavior, it was found that, among the sub-factors of learning organization characteristics, creating continuous learning opportunities and creating systems to capture and share learning had a positive effect on idea realization among the sub-factors of innovative work behavior. From this, it was interpreted that public libraries should increase financial and non-financial support for librarians to learn and also that libraries should create various systems such as electronic bulletin boards and meetings in which librarians can share their learning. Moreover, the sub-factors of learning organization characteristics were found to have no effect on idea generation and idea promotion among the sub-factors of innovative work behavior, which indicated that it will be necessary to identify the organization characteristics that affect idea generation and idea promotion. This study is significant in that it identified the sub-factors of learning organization characteristics that promote the innovative work behavior of public library librarians.

키워드: 공공도서관, 조직, 사서, 학습조직, 혁신행동
public library, organization, librarian, learning organization, innovative work behavior

* 명지대학교 문헌정보학과 겸임교수(hsong01@mju.ac.kr)

■ 논문접수일자: 2024년 2월 20일 ■ 최초심사일자: 2024년 3월 6일 ■ 게재확정일자: 2024년 3월 11일
■ 정보관리학회지, 41(1), 487-508, 2024. <http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2024.41.1.487>

* Copyright © 2024 Korean Society for Information Management
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

공공도서관은 사회와 기술 변화에 따른 이용자들의 요구와 수요 변화에 맞추어 이용자들의 만족도를 높이는 새로운 서비스를 개발, 운영하기 위하여 노력하고 있다. 예컨대 공공도서관은 코로나19 시기에 스마트도서관을 비롯하여 드라이브스루, 온라인 강의 및 독서모임 등 다양한 비대면 서비스들을 개발, 운영하였다(오선경, 2023). 이와 같은 공공도서관의 혁신은 새로운 아이디어를 고안해내고 기존 업무 및 서비스 방식에 변화를 줌으로써 새로운 아이디어를 구현하고자 하는 사서들의 혁신행동에서 비롯한다.

조직은 조직 구성원들의 혁신행동을 기반으로 업무 및 서비스의 혁신을 이끌어낼 수 있으며, 혁신행동은 조직이 효과적으로 기능하고 장기적으로 생존하는 데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석된다(Janssen, 2000). 이에 따라 연구자들은 조직 구성원들의 혁신행동을 강화할 수 있는 조직 특성을 찾아내는 데 관심을 기울여왔다(Janssen, 2000; 2005; Scott & Bruce, 1994).

본 연구는 혁신행동에 영향을 미치는 조직 특성으로 학습조직 특성에 주목하고자 한다. 학습조직은 조직 구성원들이 자발적으로 학습을 수행하고 이를 업무에 적용시키며 나아가 조직 및 팀 수준에서 지속적으로 학습이 이루어지는 조직 특성을 의미한다. 학습조직은 조직 구성원들의 학습과 정보 공유를 바탕으로 조직이 사회 및 기술 변화를 신속하게 파악하고 대응할 수 있다는 점에서 관료제 이후 대안적인 조직 특성에 주목해온 조직들의 관심을 받아왔다(Griffin, 2017). 공공도서관을 포함한

도서관들도 관료제 이후 대안적 조직 특성의 하나로 학습조직에 관심을 기울여왔으며(Moran & Morner, 2018), 국내 공공도서관들도 대체로 일정 정도 이상 학습조직 특성을 갖춘 것으로 분석되었다(배을규, 김미선, 김대영, 2011; 송현경, 2023). 특히, 조직 전반적으로 학습을 중시하는 학습조직 특성은 조직 및 구성원들이 지속적으로 새로운 지식과 정보를 습득한다는 점에서 새로운 아이디어를 생각해내고 이를 업무에 적용하는 조직 구성원들의 혁신행동을 이끌어내기에 적합할 수 있다.

이와 같은 논의를 기반으로 본 연구는 공공도서관의 학습조직 특성이 사서들의 혁신행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 부가적으로 본 연구는 공공도서관의 운영 방식 및 규모에 따른 학습조직 특성 및 혁신행동의 차이에 관하여 분석하고자 한다. 공공도서관의 조직 특성 중 학습조직에 주목한 연구는 많이 수행되지 않았으며 그 중에서도 학습조직 특성이 사서들의 혁신행동에 미치는 영향에 주목한 실증 연구는 거의 찾아보기 힘들다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다. 또한, 본 연구는 조직의 지속적인 혁신과 함께 대안적 조직 특성 중 하나로 학습조직 특성에 관심을 갖고 있는 공공도서관 현장에도 의미가 있을 것으로 보인다. 이에 따라 본 연구는 다음과 같은 연구 질문을 제시한다.

- 연구질문 1. 공공도서관의 학습조직 특성 및 혁신행동은 어떻게 나타나는가?
- 연구질문 2. 공공도서관의 학습조직 특성은 사서들의 혁신행동에 어떻게 영향을 미치는가?

2. 이론적 배경

2.1 학습조직

조직을 둘러싼 환경이 끊임없이 변화하는 가운데 여러 조직들은 이에 적절하게 대응할 수 있는 조직 특성을 갖추기 위하여 노력하고 있다. 기존 많은 조직들이 일반적으로 채택하던 관료제 조직은 전문화(specialization), 권한의 위계, 규칙체계 등의 특성을 기반으로 안정적인 환경에서 제품을 대량생산하기에 적합하였다. 그러나 최근 조직을 둘러싼 환경이 변화하고 소비자들의 요구 및 수요가 다양화하면서 각 조직들은 하향식 의사 결정, 경직된 규칙 준수 등 관료제 조직의 단점을 인식하고 변화를 꾀하고 있다(Griffin, 2017).

이와 같은 상황에서 여러 조직들이 주목하는 조직 특성 중 하나가 학습조직이다. 학습조직이란, 학습을 기반으로 의식적으로 조직과 상황을 변화시킴으로써 지속적으로 변화하고자 노력하는 조직을 의미한다(Pedler, Burgoyne, & Boydell, 1997). 학습조직은 급변하는 환경의 과제에 대처할 수 있도록 지원하는 방법 중 하나로 처음 제시되었으며(Moran & Morner, 2018), 특정 조직 설계 방식이라기보다는 조직의 사고방식이나 철학을 뜻하는 것으로 이해되었다(Robbins, Coulter, & DeCenzo, 2017).

학습조직을 현장에서 구현하는 조직들은 대체로 개방된 소통 체계, 분산된 의사 결정 구조, 보다 수평적인 조직 계층 구조 등을 유지한다(Moran & Morner, 2018). 이에 따라 학습조직을 설계할 때는 팀제가 중시된다. 학습조직에서는 기존 조직의 구조적 및 물리적 경계를

최소화하거나 제거함으로써 다양한 기능 및 전문 분야와 다양한 조직 수준 및 조직 전체에 걸쳐 정보를 공유하고 업무에 대하여 협업하는 것이 중요하다. 경계 없는 환경에서 조직 구성원들은 자유롭게 함께 일하고 협력하며 조직의 업무를 최선의 방법으로 수행하고 이 과정을 통하여 서로 배울 수 있다(Robbins, Coulter, & DeCenzo, 2017).

학습하는 조직에서 학습은 일상적 업무와 통합되고 병행하여 실행되는 지속적이고 전략적인 과정이다. 모든 직위의 구성원들은 학습하고 질문하며 피드백을 제공하는 습관을 갖게 되며, 이는 조직 구성원의 진로 및 성과 보상과도 연관된다. 또한, 각 조직 구성원들의 학습 내용은 전자 게시판 등을 통하여 다른 조직 구성원과 공유된다(Marsick & Watkins, 1994). 이와 같은 개인 수준에서의 학습은 조직 및 팀 수준에서의 학습이 이루어지는 기반이 된다. 조직 수준에서의 학습은 조직 구성원들의 상호작용적이고 상호의존적인 학습의 결과를 의미한다. 또한, 조직은 환경적 맥락을 적극적으로 조사하고 대응하는 방식으로 학습할 수 있다(Marsick & Watkins, 2003).

1990년대에 이르러 학습조직을 측정하는 도구인 DLOQ(Dimensions of the Learning Organization Questionnaire)가 개발되었다(Marsick, 2013; Marsick & Watkins, 1999; 2003). DLOQ는 학습조직이 가져야 할 특성들을 측정하는 7개 차원으로 구성되었으며 각 차원들은 개인 수준, 팀 수준, 조직 수준으로 구분된다. 이를 보다 구체적으로 보면, 개인 수준의 경우, 조직은 조직 구성원에게 지속적인 교육과 성장을 위한 기회를 제공하며 조직 구성원

간 서로 견해를 표현하고 탐구하는 능력을 습득하도록 한다. 이를 위해 조직은 학습에 대한 재정적, 비재정적 지원을 강화하며 조직 구성원 간 질문하고 탐구하는 문화를 조성한다. 다음으로 팀 수준에서는 다양한 사고로 업무에 접근하며 팀 구성원들이 함께 배우며 업무를 수행하도록 한다. 이때, 협업은 가치 있게 여겨지며 합당한 보상을 받는다.

조직 수준의 경우, 조직 내 학습을 공유하기 위한 시스템을 마련하며 모든 조직 구성원들이 이에 접근할 수 있다. 또 조직 수준의 비전을 설정하고 조직 구성원들이 이를 실행하는 데 참여할 수 있도록 의사결정 권한을 위임한다. 다음으로 조직 구성원들은 조직을 둘러싼 환경을 살피고 관련 정보를 활용하여 업무에 적용할 수 있다. 또한, 관리자는 학습을 전략적으로 활용하고 학습을 옹호하며 지원한다.

도서관 분야에서도 학습조직을 구축하고자 하는 시도는 계속되었다(Moran & Morner, 2018). 도서관의 기술을 항상 최신 상태로 유지하려면 사서들의 지속적인 학습이 필요하다. 캐나다의 한 공공도서관 사서들을 대상으로 한 연구에서 학습을 장려하는 환경은 동료와의 토론, 독서, 컨퍼런스 참여 등 비공식 학습 활동 참여에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Auster & Chan, 2003). 호주 대학도서관에 관한 연구에서 코로나19와 같은 새로운 상황에서는 사서들이 기존에 훈련받지 못한 기술 및 지식, 능력이 필요하다고 제시되었다. 학습조직은 이와 같은 상황에서 사서들이 지속적으로 전문성을 개발하도록 동기를 부여하는 개념으로, 학습조직 특성을 가진 도서관 조직에서 모든 직위의 직원들은 지속적인 학습의 가치를 인정하고 자

신의 기술을 최신 상태로 유지하기 위한 활동에 자율적으로 참여하는 것으로 나타났다(Thorpe, 2021).

국내 도서관 분야의 경우, 공공도서관의 학습조직 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구가 수행되었으며(배을규, 김미선, 김대영, 2011), 공공도서관의 학습조직 특성을 개별 도서관별, 운영주체 및 규모별로 분석하고 학습조직 특성과 서비스 품질의 상관성을 살펴본 연구가 수행되었다(송현경, 2023).

2.2 혁신행동

조직이 장기적으로 생존하기 위해서는 사회 변화 및 기술 발전에 대응하여 제품 및 서비스, 혹은 업무 체계 등에 있어 끊임없이 혁신하려는 노력이 필요하다. 특히, 혁신의 기초는 아이디어이며(Scott & Bruce, 1994), 사람들이 아이디어를 개발하고 전달하며 반응하고 수정하기 때문에(Van de Ven, 1986), 개인 수준에서의 혁신인 혁신행동에 주목할 필요가 있다(Scott & Bruce, 1994).

혁신행동은 조직 또는 팀에 이익을 제공하려는 목적에서 업무나 조직 또는 팀 내에 새로운 아이디어를 의도적으로 생성 및 적용하는 것으로 정의할 수 있다. 특히, 혁신행동은 유익하고 새로운 결과를 제공하려는 의도적인 노력으로 이해된다(Janssen, 2000).

또한, 혁신행동은 다양한 단계를 거쳐 진행되는 다단계 과정으로 간주되며(Scott & Bruce, 1994), 새로운 아이디어의 생성 및 적용, 구현과 관련된 활동으로 구성된 복잡한 행동으로 개념화할 수 있다(Yuan & Woodman, 2010). Janssen

(2000)은 Scott & Bruce(1994)를 토대로 혁신 행동을 아이디어 생성, 아이디어 홍보, 아이디어 구현이라는 3가지 다른 행동들로 구성된 복잡한 행동으로 개념화하였다. 우선, 혁신행동은 문제에 대해 인식하고 이를 해결하기 위한 새로운 아이디어 혹은 채택된 아이디어의 생성에서 시작한다(Scott & Bruce, 1994). 아이디어 생성의 핵심은 문제를 해결하거나 성과를 향상시키기 위해 정보와 기존 개념을 결합하고 재구성하는 것이라 할 수 있다. 좋은 아이디어를 생성하는 조직 구성원은 문제에 다른 시각으로 접근할 수 있다(De Jong & Den Hartog, 2010).

다음 단계에서 개인은 아이디어에 대한 지원을 구하고 이를 지지하는 연합 세력을 구축하려고 시도한다(Scott & Bruce, 1994). 개인이 생성한 새로운 아이디어를 조직 내에서 구현하기 위해서는 새로운 아이디어의 효용성을 이해하고 지지하며 기존 업무 체계와 서비스에 적용하고자 하는 조직 구성원들의 지지와 협력이 뒷받침되어야 하기 때문이다. 조직 구성원들은 일반적으로 기존 업무 체계나 서비스 등 관행을 따르는 것에 익숙하기 때문에 조직 구성원들이 새로운 아이디어를 지지하고 새로운 아이디어의 구현에 함께하고자 하는 것은 중요하다. 이를 위하여 혁신적인 개인은 새로운 아이디어의 필요성과 의미, 구현 가능성 등을 홍보해야 한다. 마지막으로 개인은 시제품 등을 생산하여 아이디어를 완성한다(Scott & Bruce, 1994).

연구자들은 이와 같은 혁신행동의 측정에 꾸준히 관심을 가졌다. 혁신행동을 측정하기 위한 도구로 처음 6개 항목이 개발되었으며(Scott & Bruce, 1994), 향후 이를 토대로 아이디어 생성, 아이디어 홍보, 아이디어 구현 등 3개 차원에

9개 항목으로 구성된 측정도구가 개발되어 활용되고 있다(Janssen, 2000). 이 외에도 혁신행동을 4단계로 간주하는 등 여러 혁신행동 측정도구들이 개발되었다(De Jong & Den Hartog, 2010).

2.3 학습조직이 혁신행동에 미치는 영향 연구

본 연구는 공공도서관의 학습조직 특성이 공공도서관 사서들의 혁신행동에 미치는 영향을 연구하고자 한다. 다만, 문헌정보학 분야에서는 학습조직 특성이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구가 거의 수행되지 않은 것으로 나타났다. 이에 따라 본 연구는 보다 범위를 넓혀 각 분야 학습조직 특성을 중심으로 조직 특성이 혁신행동에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

우선, 해외 연구를 보면, 말레이시아 고등교육기관 교수들을 대상으로 한 연구에서 학습조직 특성 중 지속적인 학습 기회 창출, 조직 구성원 간 탐구 및 대화 촉진, 조직과 환경의 연계, 학습을 위한 전략적 리더십 제공은 변화를 향한 태도를 매개로 혁신행동에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다(Rusok, Samy, & Bhaumik, 2023).

인도네시아 교사를 대상으로 학습조직과 학교장의 리더십, 혁신행동의 관계를 분석한 연구에서 학습조직과 학교장의 리더십은 교사의 혁신행동에 직접적인 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다(Hidayat & Patras, 2022). 인도네시아 대학강사들을 대상으로 한 연구에서 학습조직과 보상체계, 직무몰입은 각각 혁신행동에 직접적인 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 학습조직과 보상체계는 직무몰입을 통

해 혁신행동에 간접적인 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다(Sulistiasih & Widodo, 2022). 파키스탄 기업을 대상으로 한 연구에서 학습조직은 혁신행동에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 창의적 자기 효능감은 학습조직이 혁신행동에 미치는 영향을 매개하는 것으로 나타났다(Chughtai & Khalid, 2023).

가나 대학 강사들을 대상으로 한 연구에서 개인 수준의 학습과 팀 수준의 학습은 모두 혁신행동에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며 개인 수준의 학습이 혁신행동에 미치는 영향에 팀 수준의 학습은 매개 효과를 갖는 것으로 나타났다(Atatsi et al., 2022). 말레이시아 소규모 기업을 대상으로 한 연구에서 팀 수준 및 조직 수준의 학습은 혁신행동에 정적(+) 영향을 미친 반면, 개인 수준의 학습은 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Awang et al., 2014).

이탈리아 기업을 대상으로 수행된 연구에서 학습 풍토 축진은 업무 및 상호작용적 학습 잠재력에 정적(+) 영향을, 오류 회피 풍토는 업무 및 상호작용적 학습 잠재력에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 업무 학습 잠재력은 혁신행동에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 상호작용적 학습 잠재력은 혁신행동에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Cangialosi, Odoardi, & Battistelli, 2020).

한국 기업을 대상으로 한 연구에서 학습조직은 조직 구성원의 업무몰입에, 업무몰입은 혁신행동에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 학습조직은 혁신행동에 직접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Park et al., 2014).

다음으로 국내 연구를 보면, 중소기업을 대상으로 한 연구에서 학습조직 특성의 7개 하위 요인 중 조직과 환경의 연계, 전략적 리더십, 팀 학습의 지원, 지속적 학습기회는 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 생성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 권한 위임, 전략적 리더십, 지속적 학습기회, 팀 학습의 지원은 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 홍보에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직과 환경의 연계, 팀 학습의 지원, 학습공유 시스템, 전략적 리더십은 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 구현에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(홍규원, 2017).

중소기업 및 대기업을 대상으로 한 연구에서 개인 수준의 학습조직 구축인 지속적인 학습 기회 창출, 조직 구성원 간 탐구 및 대화 축진은 혁신행동과 지식공유에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다(조태준, 이상훈, 2017). 철강 기업을 대상으로 한 연구에서 지속적 학습 기회 창출 등 학습조직 특성의 인적 요인은 혁신행동과 심리적 자본에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직과 환경의 연계 등 학습조직 특성의 구조적 요인은 심리적 자본에는 정적(+) 영향을 미쳤으나, 혁신행동에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(권중생, 노수근, 2014).

글로벌 기업을 대상으로 한 연구에서 학습조직은 혁신행동과 자기주도학습에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기주도학습은 혁신행동에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다(이의연, 전정호, 2017). 정보통신 및 에너지 기업을 대상으로 한 연구에서 학습조직은 혁신행동과 긍정심리자본에 정적(+) 영향

을 미치는 것으로 나타났으며 긍정심리자본은 혁신행동에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다(김은지, 2018).

호텔 조리사를 대상으로 한 연구에서 학습조직은 혁신행동, 창의성, 조직 성과에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 창의성은 혁신행동에, 혁신행동은 조직 성과에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다(서상원, 2016). 중소기업을 대상으로 한 연구에서 학습조직은 혁신행동과 인적자본, 조직 성과에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 학습조직은 혁신행동과 인적자본을 통하여 조직 성과에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다(전화익, 2014).

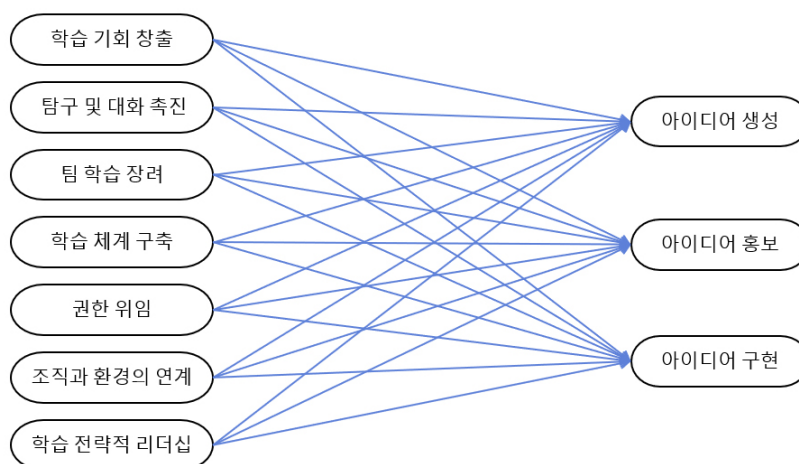
이를 종합하면, 학습조직 특성은 대체로 혁신행동에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 도서관 분야에서 학습조직 특성이 사서들의 혁신행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 연구는 찾아보기 힘들었다. 이에 따라 본 연구는 공공도서관의 학습조직 특성이

사서들의 혁신행동에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

3. 연구설계

3.1 연구모형 및 연구가설

본 연구는 공공도서관의 학습조직 특성이 사서들의 혁신행동에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이를 위하여 학습조직 특성은 DLOQ(Marsick & Watkins, 2003)를 기반으로 학습 기회 창출, 탐구 및 대화 촉진, 팀 학습 장려, 학습 체계 구축, 권한 위임, 조직과 환경의 연계, 학습 전략적 리더십의 7개 요인으로 구성하였다. 혁신행동은 Janssen(2000)을 기반으로 아이디어 생성, 아이디어 홍보, 아이디어 구현의 3개 요인으로 구성하였다. 본 연구는 이를 기반으로 연구모형을 도출하였다. 연구모형은 <그림 1>을 통해 확인할 수 있다.



<그림 1> 연구모형

다음으로 본 연구는 연구가설을 도출하였다.

- 가설 1. 공공도서관의 학습조직 특성은 아이디어 생성에 영향을 미친다.
 - 가설 1-1. 학습 기회 창출은 아이디어 생성에 영향을 미친다.
 - 가설 1-2. 탐구 및 대화 촉진은 아이디어 생성에 영향을 미친다.
 - 가설 1-3. 팀 학습 장려는 아이디어 생성에 영향을 미친다.
 - 가설 1-4. 학습 체계 구축은 아이디어 생성에 영향을 미친다.
 - 가설 1-5. 권한 위임은 아이디어 생성에 영향을 미친다.
 - 가설 1-6. 조직과 환경의 연계는 아이디어 생성에 영향을 미친다.
 - 가설 1-7. 학습 전략적 리더십은 아이디어 생성에 영향을 미친다.
- 가설 2. 공공도서관의 학습조직 특성은 아이디어 홍보에 영향을 미친다.
 - 가설 2-1. 학습 기회 창출은 아이디어 홍보에 영향을 미친다.
 - 가설 2-2. 탐구 및 대화 촉진은 아이디어 홍보에 영향을 미친다.
 - 가설 2-3. 팀 학습 장려는 아이디어 홍보에 영향을 미친다.
 - 가설 2-4. 학습 체계 구축은 아이디어 홍보에 영향을 미친다.
 - 가설 2-5. 권한 위임은 아이디어 홍보에 영향을 미친다.
 - 가설 2-6. 조직과 환경의 연계는 아이디어 홍보에 영향을 미친다.

- 가설 2-7. 학습 전략적 리더십은 아이디어 홍보에 영향을 미친다.
- 가설 3. 공공도서관의 학습조직 특성은 아이디어 구현에 영향을 미친다.
 - 가설 3-1. 학습 기회 창출은 아이디어 구현에 영향을 미친다.
 - 가설 3-2. 탐구 및 대화 촉진은 아이디어 구현에 영향을 미친다.
 - 가설 3-3. 팀 학습 장려는 아이디어 구현에 영향을 미친다.
 - 가설 3-4. 학습 체계 구축은 아이디어 구현에 영향을 미친다.
 - 가설 3-5. 권한 위임은 아이디어 구현에 영향을 미친다.
 - 가설 3-6. 조직과 환경의 연계는 아이디어 구현에 영향을 미친다.
 - 가설 3-7. 학습 전략적 리더십은 아이디어 구현에 영향을 미친다.

3.2 조사도구

본 연구는 공공도서관의 학습조직 특성과 사서들의 혁신행동을 측정하기 위하여 학습조직 특성과 혁신행동 각각에 대한 조사도구를 이론적 배경과 선행연구를 바탕으로 개발하였다. 학습조직 특성은 DLOQ(Marsick & Watkins, 2003)를 기반으로 7개 차원으로 구성하였으며, 국내 공공도서관 특성에 맞게 수정, 보완하였다. 각 7개 차원은 학습 기회 창출, 탐구 및 대화 촉진, 협업 및 팀 학습 독려, 학습 체계 구축, 권한 위임, 조직과 환경의 연계, 학습 전략적 리더십으로 구성하였다. 학습 기회 창출은 7개 항

목, 이 외 차원들은 6개 항목으로 구성하였다. 이에 따라 학습조직 특성 조사도구는 총 43개 항목으로 완성되었다.

혁신행동은 Janssen(2000)을 기반으로 아이디어 생성, 아이디어 홍보, 아이디어 구현의 3개 요인으로 구성하였으며, 국내 공공도서관 특성에 맞게 수정, 보완하였다. 각 3개 요인은 각각 3개 항목씩으로 구성하여 혁신행동 조사도구는 총 9개 항목으로 완성되었다.

이 외에 조사도구에는 인구통계학적 특성 9개 항목이 포함되어 최종적으로 총 61개 항목으로 완성되었다. 이는 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다. 학습조직 특성 및 혁신행동 조사도구는 <표 1>과 같다.

3.3 자료수집 및 분석방법

본 연구는 문화체육관광부 국가도서관통계시스템(2023) 2023년(2022년 실적) 통계를 기준으로 통계적 유의성을 확보하기 위하여 정규

직 사서 10명 이상이 근무하는 공공도서관 15 곳을 선정하였다. 연구의 현실적 한계로 인하여 수도권에 위치한 공공도서관으로 한정하였다. 다음으로 본 연구는 공공도서관에 근무하는 사서들을 대상으로 학습조직 특성과 혁신행동 각각을 설문조사 방식으로 2023년 10월 11일부터 2024년 2월 8일까지 측정하였다. 각 공공도서관별로 10명 이상씩 응답을 받는 것을 목표로 하였으며 불성실한 응답을 제외하여 최종적으로 113건을 분석에 활용하였다.

분석절차를 보면, 조사대상자의 인구통계학적 특성을 분석하였으며 학습조직 특성과 혁신행동의 상관관계를 분석하였다. 이어 공공도서관의 학습조직 특성이 사서들의 혁신행동에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 부가적으로 공공도서관의 운영 방식과 규모에 따른 학습조직 특성과 혁신행동의 차이를 분석하기 위하여 일원배치분산분석(ANOVA)과 독립표본 t-검정을 수행하였다. 분석에는 SPSS 29.0을 활용하였다.

<표 1> 학습조직 특성 및 혁신행동 조사도구

측정 변수		세부 측정 내용	문항 수	근거
학습조직 특성	학습 기회 창출	실수로부터 학습, 미래 업무 수행 기술 파악 등	7	Marsick & Watkins (2003)
	탐구 및 대화 촉진	서로 개방적, 다른 사서들의 의견 수렴 등	6	
	팀 학습 장려	팀 목표 수립, 구성원 동등 대우 등	6	
	학습 체계 구축	쌍방향 의사소통 방식 이용, 필요한 정보 습득 지원 등	6	
	권한 위임	주된 역할 인정, 업무 선택권 부여 등	6	
	조직과 환경의 연계	일과 개인 생활 균형 지원, 국제적 관점 장려 등	6	
혁신행동	아이디어 생성	문제 해결 위한 아이디어 개발, 새로운 기술 파악 등	3	Janssen (2000)
	아이디어 홍보	주변 사람으로부터 아이디어 지원, 아이디어를 인정받기 위한 노력 등	3	
	아이디어 구현	아이디어 잘 다듬기, 업무에 아이디어 도입 등	3	
인구통계/개인특성		성별, 연령 등/보유 사서 자격증, 정규직 여부 등	9	-
계			61	-

4. 분석 결과

4.1 조사대상자의 인구통계학적 특성

조사대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보고자 한다. 우선, 성별을 보면, 여성 94명(83.2%), 남성 19명(16.8%)으로 나타났다. 나이는 30대가 47명(41.6%)으로 가장 많고, 이어 40대가 26명(23.0%), 50대가 20명(17.7%)으로 뒤를 이었다. 최종 학력의 경우, 대졸이 93명(82.3%)으로 가장 많았으며 다음으로 대학원졸(석사)이 15명(13.3%)인 것으로 나타났다. 보유 자격증의 경우, 2급 정사서가 93명(82.3%)으로 가장 많은 것으로 나타났다.

정규직 여부로는 정규직이 88명(77.9%)으로 가장 많았으며 비정규직이 25명(22.1%)으로 나타났다. 이어 사서 경력을 보면, 5년 미만이 42명(37.2%)으로 가장 많고, 이어 5년 이상~10년 미만이 26명(23.0%), 20년 이상이 19

명(16.8%)으로 뒤를 이었다. 직급의 경우, 실무자급이 96명(85.0%)으로 가장 많았으며 중간관리자급은 17명(15.0%)으로 나타났다.

조사대상자들이 근무하는 공공도서관의 운영 방식을 보면, 지자체 위탁 도서관이 45명(39.8%)으로 가장 많았으며 뒤를 이어 교육청 도서관이 36명(31.9%), 지자체 직영 도서관이 32명(28.3%)의 순으로 나타났다. 또한, 조사대상자들이 근무하는 공공도서관의 규모를 보면 정규직 16명 이상이 근무하는 도서관이 73명(64.6%)으로 가장 많았으며, 정규직 10명 이상~15명 이하가 근무하는 도서관이 40명(35.4%)으로 나타났다. 이는 <표 2>를 통하여 확인할 수 있다.

4.2 조사도구의 신뢰도 분석

본 연구는 학습조직 특성 조사도구와 혁신행동 조사도구의 신뢰도를 분석하기 위하여 크론바흐 알파(Cronbach's α) 계수를 활용하였다.

<표 2> 조사대상자 특성(N = 113)

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
성별	남성	19	16.8	정규직 여부	정규직	88	77.9
	여성	94	83.2		비정규직	25	22.1
연령	20대	14	17.7	사서 경력	5년 미만	42	37.2
	30대	47	41.6		5~10년 미만	26	23.0
	40대	26	23.0		10~15년 미만	18	15.9
	50대	20	17.7		15~20년 미만	8	7.1
			20년 이상		19	16.8	
최종 학력	전문대졸	4	3.5	직급	중간관리자급	17	15.0
	대졸	93	82.3		실무자급	96	85.0
	대학원졸(석사)	15	13.3	도서관 운영 방식	교육청	36	31.9
	대학원졸(박사)	1	0.9		지자체 직영	32	28.3
			지자체 위탁		45	39.8	
사서 자격증	준사서	11	9.7	도서관 규모	10~15명 이하	40	35.4
	2급 정사서	93	82.3		16명 이상	73	64.6
	1급 정사서	9	8.0				

분석 결과, 학습조직 특성 조사도구와 혁신행동 조사도구의 크론바흐 알파 계수는 모두 0.7 이상으로 나타났다. 이는 <표 3>을 통하여 확인할 수 있다. 이에 따라 본 연구는 학습조직 특성 조사도구와 혁신행동 조사도구를 신뢰할 수 있다고 판단하였다.

4.3 기술통계 및 상관관계 분석

본 연구는 학습조직 특성과 혁신행동 특성에 대하여 기술통계를 분석하였다. 학습조직 특성의 평균은 3.46점이었으며 하위 요인인 학

습 기회 창출은 3.40점, 탐구 및 대화 촉진은 3.70점, 팀 학습 장려는 3.56점으로 나타났다. 또한, 학습 체계 구축은 3.25점, 권한 위임은 3.35점, 조직과 환경의 연계는 3.44점, 학습 전략적 리더십은 3.54점으로 나타났다. 혁신행동의 평균은 3.49점이었으며 하위 요인인 아이디어 생성은 3.62점, 아이디어 홍보는 3.38점, 아이디어 구현은 3.48점으로 나타났다. 학습조직 특성과 혁신행동 특성의 왜도와 첨도는 특이사항을 보이지 않아 정규분포의 특성을 지닌 것으로 판단하였다. 이는 <표 4>를 통하여 확인할 수 있다.

<표 3> 학습조직 특성과 혁신행동 조사도구의 신뢰도

구분	Cronbach's α	문항 수	구분	Cronbach's α	문항 수
학습 기회 창출	0.799	7	아이디어 생성	0.754	3
탐구 및 대화 촉진	0.827	6	아이디어 홍보	0.716	3
팀 학습 장려	0.795	6	아이디어 구현	0.840	3
학습 체계 구축	0.860	6	전체	0.898	9
권한 위임	0.867	6			
조직과 환경의 연계	0.768	6			
학습 전략적 리더십	0.864	6			
전체	0.960	43			

<표 4> 학습조직 특성과 혁신행동의 기술통계

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
학습조직 특성	학습 기회 창출	3.40	0.65	-0.16	-0.55
	탐구 및 대화 촉진	3.70	0.65	-0.32	0.62
	팀 학습 장려	3.56	0.66	-0.04	-0.37
	학습 체계 구축	3.25	0.73	-0.02	-0.30
	권한 위임	3.35	0.74	-0.30	0.33
	조직과 환경의 연계	3.44	0.65	-0.04	-0.09
	학습 전략적 리더십	3.54	0.74	-0.37	-0.00
전체		3.46	0.58	-0.01	-0.40
혁신행동	아이디어 생성	3.62	0.60	-0.17	0.19
	아이디어 홍보	3.38	0.64	0.15	0.17
	아이디어 구현	3.48	0.72	-0.12	0.61
전체		3.49	0.59	0.12	0.12

이어 본 연구는 학습조직 특성과 혁신행동 간 상관관계를 분석하기 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 수행하였다. Pearson의 상관관계 분석의 경우 r값이 0.8 이상이면 두 변인 간 강한 상관관계, r값이 0.4에서 0.8 사이면 중간 상관관계, r값이 0.4 이하면 약한 상관관계라고 해석한다(박용규, 2001). 우선, 혁신행동 하위 요인과 학습조직 특성 하위 요인 간 상관관계를 살펴보면, 아이디어 생성은 학습조직 특성 하위요인 7개 모두와 유의한 정적(+) 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로, 아이디어 생성과 탐구 및 대화 촉진($r=.407, p<.01$), 팀 학습 장려($r=.404, p<.01$), 조직과 환경의 연계($r=.409, p<.01$)는 중간 상관관계를, 아이디어 생성과 학습 기회 창출($r=.400, p<.01$), 학습 체계 구축($r=.358, p<.01$), 권한 위임($r=.319, p<.01$), 학습 전략적 리더십($r=.343, p<.01$)은 낮은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

다음으로 아이디어 홍보는 학습조직 특성 하위요인 7개 모두와 유의한 정적(+) 상관관계

를 갖는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로, 아이디어 홍보와 학습 체계 구축($r=.414, p<.01$), 조직과 환경의 연계($r=.402, p<.01$)는 중간 상관관계를, 아이디어 홍보와 학습 기회 창출($r=.330, p<.01$), 탐구 및 대화 촉진($r=.302, p<.01$), 팀 학습 장려($r=.365, p<.01$), 권한 위임($r=.278, p<.01$), 학습 전략적 리더십($r=.398, p<.01$)은 낮은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

이어 아이디어 구현은 학습조직 특성 하위요인 7개 모두와 유의한 정적(+) 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로, 아이디어 구현과 학습 기회 창출($r=.506, p<.01$), 탐구 및 대화 촉진($r=.470, p<.01$), 팀 학습 장려($r=.458, p<.01$), 학습 체계 구축($r=.519, p<.01$), 조직과 환경의 연계($r=.481, p<.01$), 학습 전략적 리더십($r=.409, p<.01$)은 중간 상관관계를, 아이디어 구현과 권한 위임($r=.386, p<.01$)은 낮은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이는 <표 5>를 통하여 확인할 수 있다.

<표 5> 학습조직 특성과 혁신행동 변인 간 상관관계 (N=113)

구분	1_1	1_2	1_3	1_4	1_5	1_6	1_7	2_1	2_2	2_3
1.1. 학습 기회 창출	1									
1.2. 탐구 및 대화 촉진	.607**	1								
1.3. 팀 학습 장려	.690**	.714**	1							
1.4. 학습 체계 구축	.605**	.551**	.677**	1						
1.5. 권한 위임	.573**	.614**	.770**	.615**	1					
1.6. 조직과 환경의 연계	.578**	.639**	.796**	.650**	.725**	1				
1.7. 학습 전략적 리더십	.594**	.567**	.747**	.717**	.702**	.766**	1			
2.1. 아이디어 생성	.400**	.407**	.404**	.358**	.319**	.409**	.343**	1		
2.2. 아이디어 홍보	.330**	.302**	.365**	.414**	.278**	.402**	.398**	.667**	1	
2.3. 아이디어 구현	.506**	.470**	.458**	.519**	.386**	.481**	.409**	.691**	.745**	1

**p<.01

4.4 도서관 운영 방식 및 규모에 따른 학습조직 특성과 혁신행동 차이

본 연구는 공공도서관의 학습조직 특성과 사서들의 혁신행동이 도서관 운영 방식 및 규모에 따른 차이가 있는지 분석하고자 한다. 이를 위하여 본 연구는 학습조직 특성의 각 하위 요인과 혁신행동의 각 하위 요인에 대하여 일원 배치분산분석(ANOVA)과 독립표본 t-검정을 수행하였다. 우선, 도서관 운영 방식에 따른 학습조직 특성과 혁신행동의 차이를 살펴보면, 학습조직 특성의 하위 요인 중 팀 학습 장려, 학습 체계 구축, 조직과 환경의 연계, 학습 전략적 리더십, 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 구현은 도서관 운영 방식에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다. 학습조직 특성 중 학습 기회 창출, 탐구 및 대화 촉진, 권한 위임, 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 생성과 아이디어 홍보는 도서관 운영 방식에 따른 차이가 없는 것으로 나타났다.

우선, 학습조직 특성의 하위 요인 중 팀 학습 장려의 경우, 교육청 도서관은 3.84점으로 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났으며 지자체 위탁 도서관은 3.33점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 학습 체계 구축의 경우, 교육청 도서관은 3.52점으로 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났으며 지자체 직영 도서관은 3.03점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 조직과 환경의 연계의 경우, 교육청 도서관은 3.66점으로 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났으며 지자체 위탁 도서관은 3.32점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 학습 전략적 리더십의 경우, 교육청 도서관은 3.87점으로 상대적으로 가장 높은 것으로 나

타났으며 지자체 직영 도서관과 지자체 위탁 도서관은 각각 3.38점, 3.40점으로 낮은 것으로 나타났다. 다음으로 혁신행동 중 아이디어 구현의 경우, 교육청 도서관은 3.75점으로 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났으며 지자체 직영 도서관은 각각 3.29점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 <표 6>을 통하여 확인할 수 있다.

다음으로 본 연구는 도서관 규모에 따른 학습조직 특성과 혁신행동의 차이를 살펴보고자 한다. 본 연구에서 도서관 규모의 경우, 정규직 사서 16명 이상이 재직하는 경우 대규모 도서관으로, 정규직 사서 15명 이하가 재직하는 경우 소규모 도서관으로 구분하였다. 분석 결과, 학습조직 특성의 하위 요인 중 학습 체계 구축과 학습 전략적 리더십의 경우, 규모에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다. 학습조직 특성의 하위 요인 중 학습 기회 창출, 탐구 및 대화 촉진, 팀 학습 장려, 권한 위임, 조직과 환경의 연계, 혁신행동의 하위 요인들은 도서관 규모에 따른 차이가 없는 것으로 나타났다.

우선, 학습 체계 구축의 경우, 대규모 도서관은 3.39점으로 상대적으로 높은 것으로 나타났으며 소규모 도서관은 3.00점으로 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 학습 전략적 리더십의 경우 대규모 도서관은 3.69점으로 상대적으로 높은 것으로 나타났으며 소규모 도서관은 3.27점으로 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이는 <표 7>을 통하여 확인할 수 있다.

4.5 공공도서관의 학습조직 특성이 사서들의 혁신행동에 미치는 영향

본 연구는 공공도서관의 학습조직 특성이 사

〈표 6〉 도서관 운영 방식에 따른 학습조직 특성과 혁신행동 차이

구분		N	평균	표준편차	F(scheffe)	p
학습 기회 창출	교육청(a)	36	3.61	0.68	2.898	0.059
	지자체 직영(b)	32	3.33	0.63		
	지자체 위탁(c)	45	3.28	0.62		
탐구 및 대화 촉진	교육청(a)	36	3.87	0.69	2.064	0.132
	지자체 직영(b)	32	3.69	0.63		
	지자체 위탁(c)	45	3.58	0.61		
팀 학습 장려	교육청(a)	36	3.84	0.69	6.257** (a>c)	0.003
	지자체 직영(b)	32	3.58	0.62		
	지자체 위탁(c)	45	3.33	0.60		
학습 체계 구축	교육청(a)	36	3.52	0.72	4.250* (a>b)	0.017
	지자체 직영(b)	32	3.03	0.69		
	지자체 위탁(c)	45	3.20	0.71		
조직과 환경의 연계	교육청(a)	36	3.66	0.65	3.140* (a>c)	0.047
	지자체 직영(b)	32	3.35	0.73		
	지자체 위탁(c)	45	3.32	0.56		
학습 전략적 리더십	교육청(a)	36	3.87	0.72	5.491** (a>b, c)	0.005
	지자체 직영(b)	32	3.38	0.70		
	지자체 위탁(c)	45	3.40	0.72		
아이디어 생성	교육청(a)	36	3.68	0.65	0.475	0.623
	지자체 직영(b)	32	3.54	0.65		
	지자체 위탁(c)	45	3.62	0.53		
아이디어 홍보	교육청(a)	36	3.55	0.75	1.828	0.166
	지자체 직영(b)	32	3.30	0.60		
	지자체 위탁(c)	45	3.31	0.56		
아이디어 구현	교육청(a)	36	3.75	0.75	4.247* (a>b)	0.017
	지자체 직영(b)	32	3.29	0.70		
	지자체 위탁(c)	45	3.40	0.64		

* $p < .05$, ** $p < .01$

〈표 7〉 도서관 규모에 따른 학습조직 특성과 혁신행동 차이

구분		N	평균	표준편차	t	p
학습 기회 창출	대규모	73	3.41	0.71	0.276	0.783
	소규모	40	3.38	0.53		
탐구 및 대화 촉진	대규모	73	3.67	0.68	-0.656	0.513
	소규모	40	3.76	0.59		
팀 학습 장려	대규모	73	3.63	0.67	1.408	0.162
	소규모	40	3.45	0.66		
학습 체계 구축	대규모	73	3.39	0.66	2.817**	0.006
	소규모	40	3.00	0.73		

구분		N	평균	표준편차	t	p
권한 위임	대규모	73	3.43	0.73	1.662	0.099
	소규모	40	3.19	0.73		
조직과 환경의 연계	대규모	73	3.50	0.63	1.396	0.165
	소규모	40	3.32	0.68		
학습 전략적 리더십	대규모	73	3.69	0.69	3.024**	0.003
	소규모	40	3.27	0.75		
아이디어 생성	대규모	73	3.60	0.59	-0.464	0.643
	소규모	40	3.65	0.63		
아이디어 홍보	대규모	73	3.37	0.66	-0.265	0.792
	소규모	40	3.40	0.61		
아이디어 구현	대규모	73	3.50	0.71	0.399	0.690
	소규모	40	3.45	0.73		

** $p < .01$

서들의 혁신행동에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 우선, 본 연구는 학습조직 특성의 하위 요인이 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 생성에 미치는 영향을 분석하기 위하여 독립변인으로 학습조직 특성의 하위 요인인 학습 기회 창출, 탐구 및 대화 촉진, 팀 학습 장려, 학습 체계 구축, 권한 위임, 조직과 환경의 연계, 학습 전략적 리더십을, 종속변인으로 아이디어 생성을 투입하였다. 그러나 아이디어 생성에 영향을 미치는 변인은 없는 것으로 나타났다.

다음으로 본 연구는 학습조직 특성의 하위 요인이 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 홍보에 미치는 영향을 분석하기 위하여 독립변인으로 학습조직 특성의 하위 요인인 학습 기회 창출, 탐구 및 대화 촉진, 팀 학습 장려, 학습 체계 구축, 권한 위임, 조직과 환경의 연계, 학습 전략적 리더십을, 종속변인으로 아이디어 홍보를 투입하였다. 그러나 아이디어 홍보에 영향을 미치는 변인은 없는 것으로 나타났다.

마지막으로 본 연구는 학습조직 특성의 하위

요인이 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 구현에 미치는 영향을 분석하기 위하여 독립변인으로 학습조직 특성의 하위 요인인 학습 기회 창출, 탐구 및 대화 촉진, 팀 학습 장려, 학습 체계 구축, 권한 위임, 조직과 환경의 연계, 학습 전략적 리더십을, 종속변인으로 아이디어 구현을 투입하였다. 이에 따른 최종 모형의 설명력은 32.4% ($R^2 = 324$) 였으며 모형은 적합한 것으로 나타났다 ($F = 8.670, p < .001$). Durbin-Watson 통계량은 2.169로 2에 근사한 값을 보여 독립성 가정에 문제가 없으며 분산팽창지수(VIF)는 10 미만으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

아이디어 구현에 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 학습 기회 창출($t = 2.244, p < .05$)과 학습 체계 구축($t = 2.585, p < .05$)은 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 두 변인 중에서는 학습 체계 구축($\beta = .312$)이 학습 기회 창출($\beta = .255$)보다 아이디어 구현에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 탐구 및 대화 촉진, 팀 학습 장려, 권한 위임, 조직과 환경의 연계, 학습

전략적 리더십은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 공공도서관 조직의 학습 기회 창출이 높을수록, 학습 체계 구축이 높을수록 아이디어 구현은 높아진다. 이는 <표 8>을 통하여 확인할 수 있다.

이를 종합하면, 공공도서관의 학습조직 특성 중 학습 기회 창출과 학습 체계 구축은 혁신행동 중 아이디어 구현에 정적(+) 영향을 미치는

것으로 나타났다. 다만, 학습 기회 창출과 학습 체계 구축은 혁신행동 중 아이디어 생성과 홍보에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한, 학습조직 특성 중 탐구 및 대화 촉진, 팀 학습 장려, 권한 위임, 조직과 환경의 연계, 학습 전략적 리더십은 혁신행동 중 아이디어 생성, 홍보, 구현 모두에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이에 따라 본 연구는 설정한 가설

<표 8> 학습조직 특성이 혁신행동에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	VIF
아이디어 생성	(상수)	1.834	.331		5.548***	<.001	
	학습 기회 창출	.161	.116	.175	1.392	.167	2.145
	탐구 및 대화 촉진	.160	.119	.172	1.343	.182	2.234
	팀 학습 장려	.036	.167	.039	.213	.832	4.627
	학습 체계 구축	.066	.110	.079	.594	.554	2.409
	권한 위임	-.074	.118	.090	-.625	.534	2.833
	조직과 환경의 연계	.200	.149	.217	1.345	.182	3.535
	학습 전략적 리더십	-.038	.128	.047	-.300	.765	3.322
D-W=1.967, R ² =.228, Adj. R ² =.177, F=4.432*** (p<.001)							
아이디어 홍보	(상수)	1.752	.355		4.930***	<.001	
	학습 기회 창출	.067	.125	.068	.536	.593	2.145
	탐구 및 대화 촉진	.019	.128	.019	.146	.884	2.234
	팀 학습 장려	.015	.180	.016	.086	.932	4.627
	학습 체계 구축	.197	.119	.223	1.662	.099	2.409
	권한 위임	-.147	.127	-.168	-1.155	.251	2.833
	조직과 환경의 연계	.215	.160	.218	1.340	.183	3.535
	학습 전략적 리더십	.111	.138	.126	.803	.424	3.322
D-W=2.092, R ² =.217, Adj. R ² =.165, F=4.159*** (p<.001)							
아이디어 구현	(상수)	.945	.356		2.656**	.009	
	학습 기회 창출	.280	.125	.255	2.244*	.027	2.145
	탐구 및 대화 촉진	.189	.128	.171	1.471	.144	2.234
	팀 학습 장려	-.108	.180	-.101	-.603	.548	4.627
	학습 체계 구축	.307	.119	.312	2.585*	.011	2.409
	권한 위임	-.069	.127	-.071	-.541	.590	2.833
	조직과 환경의 연계	.281	.160	.256	1.751	.083	3.535
	학습 전략적 리더십	-.130	.138	-.134	-.945	.347	3.322
D-W=2.169, R ² =.366, Adj. R ² =.324, F=8.670*** (p<.001)							

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

들 중 '가설 3-1. 학습 기회 창출은 아이디어 구현에 영향을 미친다'와 '가설 3-4. 학습 체계 구축은 아이디어 구현에 영향을 미친다' 2개의 가설을 채택하였다.

5. 논의

본 연구는 공공도서관의 학습조직 특성이 사서들의 혁신행동에 미치는 영향에 관하여 실증적으로 분석하였다. 연구 결과를 기반으로 본 연구는 몇 가지 시사점을 도출하였다. 첫째, 공공도서관의 학습조직 특성과 사서들의 혁신행동은 모두 공공도서관에 일정 정도 이상으로 나타나는 특성으로 확인되었다.

둘째, 공공도서관 조직은 사서들의 혁신행동을 이끌어내기 위하여 학습조직 특성의 하위 요인 중 학습 기회 창출과 학습 체계 구축에 보다 관심을 기울여야 할 것으로 보인다. 나아가 학습 기회 창출과 학습 체계 구축 중에서는 학습 체계 구축을 보다 중시할 필요가 있다. 학습 체계 구축은 조직 구성원들이 학습을 창출해내고 공유할 수 있는 체계를 조직 내에 갖추는 것을 의미한다. 공공도서관 조직은 사서들의 학습에 대하여 공유하는 전자게시판을 활용할 수 있으며, 다양한 단위의 회의에서 학습 내용을 공유하는 등의 활동을 할 수 있다. 또한, 업무와 직간접적으로 관련이 있는 최신 기술이나 트렌드, 도서관 및 출판 정책 등을 신속하게 공유하여야 한다. 학습 기회 창출 관련, 공공도서관 조직은 사서들의 계속 교육을 장려하며 조직 내의 학습활동 및 세미나 참여, 학습동아리 활동 등 학습에 필요한 시간과 비용 및 다른 자원들

을 지원하는 체계를 갖출 수 있다.

특히, 학습 기회 창출과 학습 체계 구축이 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타난 아이디어 구현은 혁신행동의 하위 요인 중에서도 아이디어 생성과 홍보에서 나아가 단계를 의미한다. 아이디어 구현을 통하여 혁신행동은 완성되며 실질적으로 서비스의 개선이 일어나게 된다. 따라서 학습 기회 창출과 학습 체계 구축을 강화하는 것은 서비스 품질 향상에도 중요하다.

셋째, 학습조직 특성의 하위 요인들은 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 생성과 아이디어 홍보에는 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이는 학습조직 특성이 혁신행동에 정적(+) 영향을 미칠 것이라는 일반적 기대와 다른 결과라고 볼 수도 있다. 그러나 대부분의 선행연구에서 혁신행동은 단일 차원으로 분석하였으므로 다차원으로 분석한 본 연구와 차이가 있다는 점이 고려될 필요가 있다.

한편, 일부 선행연구에서 학습조직은 혁신행동에 직접적으로 영향을 미치지 않으며, 매개변수를 통하여 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(Park et al., 2014). 이를 볼 때, 학습조직 특성의 하위 요인들은 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 생성과 홍보에 직접적으로 영향을 미치지 않으나 다른 요인의 매개로 간접적으로 영향을 미칠 수 있을 것으로 보이며, 향후 이와 관련된 연구가 수행될 수 있을 것으로 보인다. 이 외에 아이디어 생성과 아이디어 홍보에 영향을 미치는 학습조직 특성 외 조직 특성을 밝히는 것도 향후 과제가 될 수 있다.

넷째, 지자체 직영 도서관과 지자체 위탁 도서관의 경우, 상대적으로 약한 것으로 나타난 학습조직의 하위 요인인 팀 학습 장려, 학습 체

계 구축, 조직과 환경의 연계, 학습 전략적 리더십과 혁신행동의 하위 요인인 아이디어 구현을 보다 강화할 수 있도록 관심을 기울여야 한다. 또한, 소규모 도서관의 경우, 상대적으로 약한 것으로 나타난 학습 체계 구축과 학습 전략적 리더십을 보다 강화할 필요가 있다. 특히, 학습 조직의 하위 요인 중 학습 체계 구축의 경우, 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 구현에 정적(+) 영향을 미치는 요인으로 나타난 만큼 지자체 직영 도서관과 지자체 위탁 도서관, 소규모 도서관은 이를 강화하는 데 보다 관심을 기울여야 한다.

다만, 학습조직 특성과 관련하여 도서관 운영 방식 및 규모에 따른 차이가 나타나지 않은 선행연구(송현경, 2023)가 있기 때문에 도서관 운영 방식 및 규모에 따른 학습조직 특성과 관련한 분석은 향후에도 수행되어 보다 안정적인 결과를 도출할 필요가 있다.

6. 결론 및 제언

본 연구는 공공도서관의 학습조직 특성이 사서들의 혁신행동에 미치는 영향을 실증적으로

분석하고자 하였다. 공공도서관에 학습조직 특성을 적용한 연구는 중요성에 비하여 많이 수행되지 않았으며 그 중에서도 사서들의 혁신행동에 미치는 영향에 관하여 분석하는 연구는 거의 수행되지 않았다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다.

분석 결과, 학습조직 특성의 하위 요인 중 학습 기회 창출과 학습 체계 구축은 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 구현에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 공공도서관 조직은 사서들의 다양한 학습에 재정적, 비재정적 지원을 하며 전자게시판이나 회의 등 학습을 공유할 수 있는 다양한 체계를 구축하여 누구나 접근할 수 있도록 지원하여야 할 것으로 보인다.

현실적 제약으로 인하여 본 연구는 수도권에 위치한 공공도서관을 대상으로 수행되었다. 따라서 본 연구 결과를 일반화하기 위하여 연구의 범위와 연구 대상 도서관 종류를 보다 확장하여야 할 필요가 있다. 이와 함께 학습조직 특성의 하위 요인들은 혁신행동의 하위 요인 중 아이디어 생성과 아이디어 홍보에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 이와 관련한 후속 연구가 필요할 것으로 판단된다.

참 고 문 헌

국가도서관통계시스템 (2023). 2023년(2022년 실적) 공공도서관 입력데이터 최종.

출처: <https://www.libsta.go.kr/statistics/public/stat>

권중생, 노수근 (2014). 기업의 학습조직 구축요인이 심리적 자본과 혁신행동에 미치는 영향: 디지털융복합연구, 12(3), 105-115. <http://doi.org/10.14400/JDC.2014.12.3.105>

- 김은지 (2018). 학습조직이 긍정심리자본, 직무열의, 혁신행동에 미치는 영향 탐색. *Andragogy Today*, 21(2), 89-113. <http://doi.org/10.22955/ace.21.2.201805.89>
- 박용규 (2001). 통계시리즈(VI): 상관분석과 회귀분석. *가정의학회지*, 22(1), 43-51.
- 배을규, 김미선, 김대영 (2011). 공공도서관의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향. *역량개발학습연구(구 한국HRD연구)*, 6(3), 1-22.
- 송현경 (2023). 공공도서관의 학습조직 특성 연구. *한국도서관·정보학회지*, 54(4), 335-358. <https://doi.org/10.16981/kliss.54.4.202312.335>
- 서상원 (2016). 호텔 조리사의 학습조직이 창의성 및 혁신행동, 조직성과에 관한 영향 연구. 박사학위논문, 경기대학교 관광전문대학원 외식산업경영전공.
- 오선경 (2023). 코로나19에 대응하는 공공도서관 서비스 분석 및 확대방안 연구. *한국문헌정보학회지*, 57(3), 119-141. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2023.57.3.119>
- 이의연, 전정호 (2017). 글로벌 기업의 학습조직이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구: 자기주도학습의 매개효과를 중심으로. *무역연구*, 13(1), 499-518. <http://dx.doi.org/10.16980/jitc.13.1.201702.499>
- 전화익 (2014). 중소기업의 학습조직 구축이 인적자본, 혁신행동과 조직성과에 미치는 영향. 박사학위논문, 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 인력개발학과 인력개발전공.
- 조태준, 이상훈 (2017). 개인적 차원의 학습조직 구축이 지식공유와 혁신행동에 미치는 영향: 심리적 소유감의 조절효과를 중심으로. *평생교육·HRD연구*, 13(4), 171-200. <http://doi.org/10.35637/klehrd.2017.13.4.007>
- 홍규원 (2017). 중소기업 구성원의 학습조직 구축 수준이 혁신행동과 비재무적 성과에 미치는 영향. 석사학위논문, 숭실대학교 교육대학원 평생교육·HRD전공.
- Atatsi, E. A., Curseu, P. L., Stoffers, J., & Kil, A. (2022). Learn in order to innovate: An exploration of individual and team learning as antecedents of innovative work behaviours in Ghanaian technical universities. *Sustainability*, 14(7), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su14074012>
- Auster, E. & Chan, D. C. (2003). The library as a learning organization and the climate for updating in a period of rapidly changing technologies. *Proceedings of the Association for Information Science and Technology Annual Meeting*, 40, 158-164. <https://doi.org/10.1002/meet.1450400120>
- Awang, A. H., Sapie, N. M., Hussain, M. Y., Ishak, S., & Yusof, R. (2014). Organizational learning and work environment: A formation of innovative work behavior at small medium enterprises (SMEs). *Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning*, 30-38.

- Cangialosi, N., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2019). Learning climate and innovative work behavior, the mediating role of the learning potential of the workplace. *Vocations and Learning: Studies in Vocational and Professional Education*, 13(2), 263-280.
<https://doi.org/10.1007/s12186-019-09235-y>
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Griffin, R. W. (2017). *Management* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Hidayat, R. & Patras, Y. E. (2022). The effect of principals' leadership and learning organization on teachers' innovative work behavior during the COVID-19 pandemic. *Tadris: Journal of Education and Teacher Training*, 7(1), 161-175.
<https://doi.org/10.24042/tadris.v7i1.11355>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
<https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573-579. <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>
- Marsick, V. J. (2013). The dimensions of a learning organization questionnaire (DLOQ). *Advances in Developing Human Resources*, 15(2), 127-132. <https://doi.org/10.1177/1523422313475984>
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (1994). The learning organization: An integrative vision for HRD. *Human Resource Development Quarterly*, 5(4), 353-360.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.3920050406>
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (1999). *Facilitating Learning Organizations: Making Learning Count*. Aldershot: Gower.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151. <https://doi.org/10.1177/1523422303005002002>
- Moran, B. B. & Morner, C. J. (2018). *Library and Information Center Management* (9th ed.). California: Libraries Unlimited.
- Chughtai, M. S. & Khalid, Y. (2023). Learning organizations and innovative work behaviors: A moderated mediation model from the perspective of social schema theory. *Organizational Psychology*, 13(2), 207 - 229. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-2-207-229>
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative

- behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75-94. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2013-0040>
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1997). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*. (2nd ed.). London: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of Management* (10th ed.). Boston: Pearson.
- Rusok, N. H. M., Samy, N. K., & Bhaumik, A. (2023). Learning culture and innovative work behavior: Does attitude toward change matter? *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), 1-18. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1504>
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Sulistiasih, S. & Widodo, W. (2022). How do learning organization and reward system affect lecturers' innovative work behaviour? *Cypriot Journal of Educational Science*, 17(9), 3490-3502. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i9.8088>
- Thorpe, C. (2021). Transforming a university library into a learning organisation. *Library Management*, 42(6/7), 436-447. <https://doi.org/10.1108/LM-01-2021-0003>
- Van de Ven, A. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32, 590-607.
- Yuan, F. & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.49388995>

• 국문 참고문헌에 대한 영문 표기
(English translation of references written in Korean)

- Bae, Eul Kyoo, Kim, Mi Seon, & Kim, Dae Young (2011). The effect of learning organization readiness on organizational commitment in public libraries. *Journal of Korean HRD Research*, 6(3), 1-22.
- Cho, Taejun & Lee, Sanghun (2017). The effect of the individual level dimensions of learning organization on organizational members' knowledge sharing and innovative behavior: The moderating effect of psychological ownership. *The Journal of Lifelong Education and HRD*, 13(4), 171-200. <http://doi.org/10.35637/klehrd.2017.13.4.007>

- Hong, Kyu-Won (2017). The Effect of Learning Organization Structure Level in Small and Medium-Sized Enterprises on Employees' Innovative Behavior and Nonfinancial Performance. Master's thesis, Soongsil University.
- Jeon, Hwa Ick (2014). The Effect of Building Learning Organizations in Small-Medium Enterprises on Human Capital, Innovative Behavior and Organization Performance. Doctorial dissertation, Korea University of Technology Education.
- Kim, Eun-Jee (2018). The effect of learning organization on positive psychological capital, work engagement, and innovative behavior. *Andragogy Today*, 21(2), 89-113.
<http://doi.org/10.22955/ace.21.2.201805.89>
- Kwon, Joong-Saeng & Roh, Soo-Kun (2014). The influence of learning organization building factors on psychological capital and innovative behavior in firms. *Journal of Digital Convergence*, 12(3), 105-115. <http://doi.org/10.14400/JDC.2014.12.3.105>
- Li, Yi-Ran & Jeon, Jeong-Ho (2017). The impact of learning organization on the innovative behavior: Through the mediating effect of self-directed learning. *Journal of International Trade & Commerce*, 13(1), 499-518. <http://dx.doi.org/10.16980/jitc.13.1.201702.499>
- National Library Statistics System (2023). Public library statistical data final in 2023 (2022 performance). Available: <https://www.libsta.go.kr/statistics/public/stat>
- Oh, Seon-Kyung (2023). A study on the analysis and expansion plan of public library services in the COVID-19 pandemic. *Journal of Korean Society for Library and Information Science*, 57(3), 119-141. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2023.57.3.119>
- Park, Young-Gyu (2001). Correlation and regression analysis. *Korean Journal of Family Medicine*, 22(1), 43-51.
- Song, Hyunkyung (2023). A study on the characteristics of learning organizations in public libraries. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 54(4), 335-358.
<https://doi.org/10.16981/kliss.54.4.202312.335>
- Suh, Sang Won (2016). A Study on the Impact of the Learning Organizations of Hotel Cooks on Creativity, Innovative Behavior and Organizational Achievement. Doctorial dissertation, Kyonggi University.