

동시 출현 네트워크 분석을 통한 공공도서관 리더십 연구 동향 분석

An Analysis of Research Trends on Public Library Leadership Using Co-occurrence Network Analysis

정 기 훈 (Ki-Hun Jung)*

목 차

- | | |
|-----------|----------------|
| 1. 서 론 | 4. 서지 매핑 분석 결과 |
| 2. 이론적 배경 | 5. 결 론 |
| 3. 연구설계 | |

초 록

본 연구는 공공도서관 리더십 연구의 동향을 체계적으로 분석하고 발전 방향을 제시하기 위해 동시 출현 네트워크 분석을 진행하였다. 1989년 1월부터 2025년 3월까지, 총 36년의 공공도서관 리더십 관련 학술논문(1,061건)을 시기별로 구분(1기: 1989~2003년, 2기: 2004~2014년, 3기: 2015~2025년)하여 저자 키워드의 동시 출현 네트워크를 분석하였다. 그 결과, 1기에는 기술적 기반의 조직 및 변화 관리 중심의 연구가 주를 이루었으며, 2기에서는 정보 리더십, 협력, 혁신 등 다각적이고 융합적인 연구로 확장되었다. 3기에서는 다양성, 포용성, 감성지능, 위기관리 등 사회·문화적 이슈와 외부 환경 변화에 대응하는 공감 기반의 포용적 리더십 연구들이 활발히 이루어졌다. 이를 통해 공공도서관 리더십 연구가 초기의 관리적 관점에서 출발하여 점차 포용적이고 실천적인 연구로 발전해왔음을 확인할 수 있었다. 본 연구는 이러한 분석을 바탕으로 향후 공공도서관 리더십 연구는 학제 간 융합 플랫폼 구축, 효과성 평가·진단 도구 개발, 정책적 로드맵 수립을 통해 현장 리더십 역량과 지역사회 신뢰를 높여 도서관의 지속가능 발전을 뒷받침해야 함을 제언하였다. 본 연구의 결과는 학문적 기여와 함께 공공도서관의 현장 리더십 강화와 정책 수립에도 실질적인 시사점을 제공할 것으로 기대된다.

ABSTRACT

This study examines research trends in public library leadership through bibliometric mapping. Articles published between 1989 and 2025 were divided into three phases to analyze keyword frequencies and network structures. Phase 1 focused on technology-based organizational and change management. Phase 2 showed diversification into information literacy, collaboration, and innovation. Phase 3 highlighted issues such as diversity, inclusion, emotional intelligence, and crisis management. The results reveal a shift from managerial and technical themes to multidimensional and practice-oriented leadership research. This study suggests future research should pursue interdisciplinary approaches, address environmental changes, and promote social values. The findings contribute to both academic discourse and practical leadership development in public libraries.

키워드: 공공도서관, 리더십, 연구동향, 동시 출현 분석, 시각화

Public Library, Leadership, Research Trends, Keyword Co-occurrence Analysis, Visualization

* 경기대학교 대학원 문헌정보학과 박사과정(jkh22222@naver.com / ISNI 0000 0005 2688 0592)
논문접수일자: 2025년 4월 16일 최초심사일자: 2025년 4월 28일 게재확정일자: 2025년 5월 7일
한국문헌정보학회지, 59(2): 103-123, 2025. <http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2025.59.2.103>

* Copyright © 2025 Korean 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 배경과 필요성

공공도서관은 현대 사회에서 정보 접근성과 문화적 허브로서의 역할을 수행하며, 지역사회 의 지식 기반 사회로의 전환을 지원하는 핵심 기관이다. 공공도서관은 단순한 정보제공의 기능을 넘어, 지역사회의 다양한 구성원 간의 연결을 촉진하고, 사회적 포용과 문화적 다양성을 증진시키는 중요한 역할을 하고 있다. 이러한 역할은 특히 정보화 사회와 디지털 전환의 시대에 더욱 중요한 가치를 가지며, 공공도서관은 지식과 정보의 접근성을 보장함으로써 개인과 사회의 전반적인 발전을 도모하고 있다 (Meyer & Allen, 1991; Yukl, 2013).

이러한 공공도서관이 잠재력을 온전히 발휘하기 위해서는 조직 내부의 관리 및 운영 체계가 필수적으로 뒷받침되어야 한다. 이 중에서도 리더십은 공공 조직의 성공적인 운영과 조직 구성원의 업무 효율성, 직무 만족도를 결정짓는 핵심 요인으로 꼽힌다. 리더십은 조직의 목표를 설정하고, 구성원들에게 동기를 부여하며, 조직문화를 형성하는 데 있어 중추적인 역할을 하며, Northouse(2018)는 공공도서관과 같은 복잡한 조직 환경에서는 리더십의 유형과 질이 조직 유효성과 직무 성과에 직접적인 영향을 미친다는 연구 결과를 제시하였다.

그러나 공공도서관이 겪고 있는 인력에 대한 문제점을 살펴보면 첫째로, 리더십의 부재 또는 비효율적인 리더십 스타일로 인해 사서들의 직무 만족도와 협업 효율성이 저하되는 사례가 빈번히 나타나고 있다. 이현주(2016)의 연구에

따르면, 권위적인 리더십 문화는 조직 구성원 간의 신뢰 부족과 내부 갈등을 유발하며, 이는 결국 조직 전체의 목표 달성 가능성을 저하시킨다는 연구 결과를 제시하였다. 이와는 대조적으로 Bass와 Avolio(1993) 그리고 Goleman(2000)은 공감 리더십이 구성원 간 신뢰를 강화하고, 협업과 혁신을 촉진하여 조직의 유효성을 높이는 데 기여할 수 있다는 연구 결과를 제시하였다. 둘째로 공공도서관 사서들은 업무 과중, 낮은 사회적 인식, 불안정한 고용 환경 등으로 인해 직무 스트레스를 경험하며, 이는 직무 만족도 저하로 이어지고 있음을 조찬식(2018)의 연구에서 제시하였으며 이러한 상황은 조직의 장기적인 발전 가능성을 약화시킴을 강조하고 있다. 셋째로, 공공도서관은 조직유효성의 한계에 직면하고 있다. 공공도서관이 지역사회에서 정보제공과 문화적 허브 역할을 수행해야 함에도 불구하고, 내부 조직유효성이 낮아 이러한 역할을 효과적으로 수행하지 못하는 경우가 많다(이은철, 심효정, 2006). 이 외에도 변화하는 사회적 요구에의 대응 부족의 문제가 있다. 디지털 전환과 다양한 사회적 요구 속에서 공공도서관의 기능이 확장되고 있지만, 기존의 권위적 리더십 스타일은 이러한 변화를 수용하기에 적합하지 않다. 반면, 공감 리더십은 변화를 유연하게 받아들이고 구성원의 참여를 촉진할 가능성이 높은 리더십 스타일로 주목받고 있다(이현주, 2016).

21세기 정보화 시대의 빠른 변화 속에서 공공도서관은 전통적인 정보 제공의 역할을 넘어, 디지털 정보 격차 해소, 지역 커뮤니티 활성화, 정보 취약 계층 지원과 같은 다차원적인 역할을 수행해야 한다. 이 과정에서 리더십의 중요

성은 더욱 부각되며, 공감 리더십은 구성원의 심리적 안정성을 도모하고, 창의적 아이디어의 발현을 장려하며, 조직 내 지속 가능한 성과를 창출할 수 있다. 한편, 권위적 리더십은 명확한 규율과 안정성을 강조함으로써 단기적인 성과와 조직 내 질서를 유지하는 데 기여할 수 있다 (House, 1971; Yukl, 2013).

이렇듯 대한민국의 공공도서관은 정보 접근성과 문화적 허브로서의 역할을 강화하고 있지만, 내부적으로 조직 운영과 관련된 문제들이 산재해 있다. 특히 조직 내 리더십 유형이 조직 유효성, 직무성과, 그리고 사서들의 직업 만족도에 미치는 영향에 대한 실증적 연구가 부족한 상황이다. 공공도서관이 직면한 새로운 사회적 요구와 환경적 변화는 단순히 기존의 운영 방식을 개선하는 것을 넘어, 조직의 본질적 변화를 요구하고 있다. 특히 디지털 혁신과 이용자 요구의 다양화는 공공도서관이 더욱 유연하고 효과적인 리더십 모델을 채택해야 할 필요성을 강조하고 있다.

이에 본 연구에서는 공공도서관의 리더십 연구 동향을 분석하여 공공도서관 조직 운영의 혁신적 방향성을 모색하고, 향후 공공도서관 리더십 연구의 이론적·실천적 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 선행연구

공공도서관 리더십 분야를 명시적으로 다룬 서지적 관점의 연구 동향 분석 논문은 국내외에서 매우 제한적으로 수행되어 왔으며, 대부분의 리더십 연구가 개별적인 리더십 스타일이나 조직효과성의 관점에서 이루어져온 것을 확

인할 수 있었다. 국외의 경우 주로 공공도서관의 리더십 유형이 조직의 성과 및 구성원의 직무만족과 몰입에 미치는 영향을 중심으로 연구가 수행되었다. Bass와 Avolio(1993)는 변혁적 리더십(transformational leadership)과 권위적 리더십(authoritarian leadership)이 조직문화 및 성과에 미치는 영향을 분석하였고, Yukl(2013)은 조직의 환경적 요인과 조직문화 특성에 따른 리더십 스타일 선택의 필요성을 강조하였다. 또한, Goleman(2000)은 감성적·공감적 리더십이 구성원 간 신뢰 구축과 조직의 혁신성 향상에 효과적임을 주장하였다.

국내에서는 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 주제로 한 연구가 주로 수행되었다. 이현주(2016)는 공공도서관 상급자의 윤리적 리더십과 감성 리더십이 조직시민행동과 조직문화에 긍정적 영향을 미친다는 점을 밝혔으며, 조찬식(2018)은 공공도서관 사서들의 감정노동이 직무 만족과 조직몰입에 영향을 미치는 과정을 탐구하였다. 또한 이은철과 심효정(2006)은 공공도서관 사서의 직무환경과 리더십 특성이 조직몰입 및 조직성과에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다.

이러한 선행연구들을 종합하면, 공공도서관 리더십 연구는 주로 특정 리더십 스타일과 조직효과성을 중심으로 논의되어 왔다는 점을 알 수 있다. 또한 공공도서관 리더십 연구를 종합적이고 서지적 관점에서 동향을 분석한 연구는 수행되지 않은 것으로 나타나고 있다. 따라서 본 연구에서는 동시 출현 네트워크(co-occurrence network) 분석 분석을 통해 공공도서관 리더십 연구의 흐름과 구조를 명확히 밝히고, 향후 연구 방향 설정을 위한 기초자료를 제공하기

위한 그 학술적 의의와 필요성을 가진다.

1.3 연구의 내용 및 방법

본 연구는 공공도서관 리더십 연구의 흐름과 지식 구조를 체계적으로 분석하기 위해 동시 출현 네트워크 분석 기법을 활용하였다. 분석 대상은 Web of Science(WoS) 데이터베이스에서 'library leadership'과 'public library leadership'을 주제로 검색하여 수집한 학술논문 1,061편이며, 문헌정보학 분야 주제(Information Science & Library Science)로 한정하고 유형은 학술 논문(articles)으로 설정하였다.

분석 기간은 WoS의 데이터 제공 시작 연도인 1989년부터 2025년 3월까지로, 총 36년 3개월에 걸친 장기적 시계열을 기반으로 한다. 이는 공공도서관 분야에서 리더십이 주요 연구 주제로 자리 잡기 시작한 시점을 반영한 것으로, 시대적 변화 및 정보화 환경 속에서 리더십 연구가 어떻게 진화해 왔는지를 통시적으로 고찰하고자 함이다. 전체 분석 문헌은 시기별로 1기(1989~2003) 78편, 2기(2004~2014) 420편, 3기(2015~2025) 563편으로 구분하였다.

동시 출현 네트워크 분석은 문헌 내에서 함께 등장하는 키워드들의 출현 빈도와 관계를 시각화하여 주요 주제 간의 연관성과 클러스터 구조를 도출하는 계량서지학 기반 기법이다(White & McCain, 1998; Börner et al., 2003). 본 연구에서는 VOSviewer를 활용하여 키워드 간 관계성을 네트워크 형태로 나타내고, 시기별 주요 클러스터 분포와 핵심 연구 주제의 변화를 비교·분석하였다(Van Eck & Waltman, 2010).

이를 통해 공공도서관 리더십 연구의 중심

개념과 하위 주제들 간의 구조적 관계를 분석하고, 각 시기의 연구 경향 및 지식의 축적 방향을 통합적으로 조망하고자 한다. 보다 구체적인 분석 절차와 설정값 등은 제3장에서 자세히 설명한다.

2. 이론적 배경

2.1 도서관에서의 리더십 개념

리더십은 조직 내에서 구성원들에게 비전을 제시하고, 목표를 설정하며, 이를 효과적으로 달성할 수 있도록 동기를 부여하는 과정으로 정의된다(Yukl, 2013). 그리고 도서관에서의 리더십은 정보 및 지식 서비스를 제공하고, 커뮤니티 프로그램을 성공적으로 운영하며, 조직의 전략적 목표를 실현하는 데 중추적인 역할을 한다. 특히, 도서관은 정보 자원 관리, 이용자 서비스, 지역 사회와의 연계 등 복잡한 운영 환경 속에서 리더십은 필수적 요소라 할 수 있다(Goleman, 2000; Northouse, 2018).

리더십 개념에 대한 연구는 다양한 학문적 관점에서 연구되어 왔으며, Yukl(2013)은 리더십을 '조직 내 목표 달성을 위해 구성원들의 행동을 이끄는 과정'으로 정의하며, 이를 공공 조직 맥락에서 효과적으로 적용할 수 있음을 강조하였다. 또한, 리더십은 단순히 구성원의 업무 수행을 관리하는 것을 넘어서, 조직의 지속가능성을 높이고 지역사회의 요구에 효과적으로 대응할 수 있도록 전략적 사고를 지원하는 핵심 요소라 강조하였다.

도서관에서의 리더십을 연구한 Hernon과

Rossiter(2007)는 도서관 리더십이 자원의 최적화와 변화하는 디지털 환경에 적응하는 데 중요한 역할을 한다고 언급하였다. 또한 Usherwood(2007)는 효과적인 리더십이 조직 구성원 간의 협력을 증진시키고, 도서관 서비스를 이용하는 지역사회의 다양한 이해관계자와 긍정적인 관계를 유지하는 데 기여한다고 설명하였다.

도서관 리더십의 또 다른 주요 측면은 공공 서비스 기관으로서의 도서관 특성과 밀접하게 연관되어 있다는 점이다. 공공도서관은 단순히 정보 제공의 기능을 넘어 지역사회의 학습 및 문화적 중심지로 자리매김하고 있다. 이러한 맥락에서, 리더십은 사서들의 직무 만족도와 협업 능력을 증진시키는 핵심적인 역할을 한다(Bass & Avolio, 1993). 특히, 공공도서관 리더는 변화하는 이용자 요구와 기술적 변화에 대응하기 위해 명확한 비전과 실행력을 갖추어야 한다.

2.2 공공도서관 리더십의 유형과 이론적 접근

공공도서관 리더십의 연구동향을 파악하기 위해서는 리더십의 다양한 유형과 그 이론적 기초를 명확히 이해하는 것이 선행되어야 한다. 특히 공공도서관은 공공성과 지역사회 중심의 운영 특성을 가지므로, 이에 적합한 리더십 유형에 대한 이론적 정리가 동향 분석의 해석틀로 기능할 수 있다. 리더십의 주요 유형을 살펴보면, 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 공감 리더십, 권위 리더십 등이 있다. 변혁적 리더십은 리더가 구성원의 잠재력을 끌어내고, 조직의 목표 달성을 돕는 데 중점을 둔 반면, 거래적 리더

십은 명확한 규칙과 보상 체계를 기반으로 구성원들의 업무 효율성을 유지하는 데 초점을 둔다(Bass & Avolio, 1993). 공공도서관 환경에서는 이 두 유형이 상호 보완적으로 작용하며, 상황에 따라 적절히 조화를 이루는 것이 중요하다(Goleman, 2000).

공공도서관에서의 리더십은 조직의 효율성과 구성원 만족도에 결정적인 영향을 미치며, 특히 공감 리더십과 권위 리더십은 상호 보완적인 역할을 통해 도서관 운영의 성공을 이끈다. 공감 리더십은 리더가 구성원의 감정과 요구를 이해하고, 이를 바탕으로 신뢰를 구축하며 협력을 촉진하는 리더십 스타일이다. Aharony(2011)는 공감 리더십이 사서들의 정보 기술 수용과 직무 만족도를 향상시키며, 이는 도서관의 혁신을 촉진한다고 설명한다. 또한, 오지은과 정동열(2016a)은 공공도서관장의 리더십 역량 모델 개발 연구에서, 공감적 소통과 이해가 조직 구성원의 협력 증진 및 조직 성과 향상에 중요한 역할을 한다고 강조하였다.

반면, 권위 리더십은 명확한 지시와 조직의 안정성을 강조하며, 복잡한 조직 내에서 질서 유지와 신속한 의사결정을 가능하게 하는 리더십 스타일이다. 오지은과 정동열(2016b)의 연구에서는 권위적 리더십이 조직 내 책임 소재를 명확히 하여 도서관 운영의 안정성과 효율성을 강화하는 데 기여한다고 언급하였다.

이 두 리더십 유형은 공공도서관의 특성상 서로 다른 운영 환경에서 적합성을 보인다. 예를 들어, 공감 리더십은 지역사회의 요구를 반영하고 이용자 중심의 서비스를 제공하는 데 효과적인 반면, 권위 리더십은 대규모 프로젝트 관리나 위기 상황에서의 신속한 대응에 필

수적이다. 따라서 공공도서관의 리더는 이러한 두 리더십 스타일을 상황에 맞게 조화롭게 활용함으로써 조직의 장기적이고 지속 가능한 발전을 도모할 수 있다(Yukl, 2012; Hernon & Rossiter, 2007).

2.2.1 공감 리더십(empathetic leadership)

공공도서관이 지역사회 문화적·교육적 중심지로 자리 잡기 위해서는 구성원들의 직무 만족 증진과 급변하는 외부 환경에의 유연한 대응이 필요하다. 전통적 권위 리더십은 명확한 규율과 조직의 안정성 유지에 효과적이거나, 변화 관리와 창의성 촉진에는 한계가 있다(Bass & Avolio, 1993; Goleman, 2000). 이에 대한 대안으로 등장한 공감 리더십은 구성원의 정서와 요구를 이해하고 조직 내 신뢰를 촉진하는 리더십으로, 사서와 이용자 간의 긍정적인 상호작용을 통해 서비스 품질을 향상시키고 조직 내 협력적 분위기를 조성하는 데 효과적이다(Goleman, 2000; Hernon & Rossiter, 2007; Usherwood, 2007).

선행연구에서 공감 리더십은 리더와 구성원 간의 정서적 이해를 바탕으로 한 상호작용적 리더십(Bass & Avolio, 1993), 구성원의 심리적 안정과 신뢰를 촉진하는 리더십(Yukl, 2012; Goleman, 2000), 지역사회 요구와 구성원 정서를 조화롭게 연결하는 리더십(Hernon & Rossiter, 2007; Usherwood, 2007), 그리고 구성원의 직무 만족도와 조직 몰입을 향상시키는 리더십(Meyer & Allen, 1991; 이현주, 2016) 등으로 다양하게 정의되어 왔다. 본 연구는 이러한 선행연구들의 정의를 종합적으로 고려하여 공감 리더십을 '사서와 이용자 간의 신뢰와

상호작용을 바탕으로 구성원의 직무만족 및 지역사회의 변화하는 요구를 반영한 지속 가능한 도서관 운영을 촉진하는 리더십'으로 정의하고자 한다.

2.2.2 권위 리더십(authoritarian leadership)

권위 리더십은 명확한 구조와 규율을 통해 조직 내 질서를 유지하고 신속한 의사결정을 가능하게 하는 리더십 유형이다(House, 1971; Yukl, 2013). 선행연구에서 권위 리더십은 명확한 목표 설정과 책임소재를 강조하는 리더십(Bass & Avolio, 1993; Usherwood, 2007), 명확한 지시와 통제를 통해 조직의 안정성과 효율성을 증진시키는 리더십(Hernon & Rossiter, 2007)으로 정의되었다. 국내 연구에서는 권위 리더십이 업무 생산성 증가와 명확한 규율을 강조하는 긍정적 측면이 있지만, 지나친 통제와 자율성 제한으로 인해 구성원의 창의성과 동기부여를 저하시킬 수 있다는 점에서 신중한 적용이 요구된다고 강조하였다(이현주, 2016; 강승민, 2024). 이상의 선행연구를 종합하면, 권위 리더십은 '조직 내 안정성과 질서를 유지하고, 명확한 규율과 지시를 통해 구성원의 행동을 조율하며 조직의 목표를 달성하는 리더십'으로 요약할 수 있다.

본 연구에서는 이를 바탕으로 권위 리더십을 '명확한 지시와 규율을 통해 조직 내 책임소재를 명확히 하고, 조직의 안정성과 효율성을 높여 신속한 의사결정을 지원하는 리더십'으로 정의하고자 한다.

3. 연구설계

3.1 데이터 수집

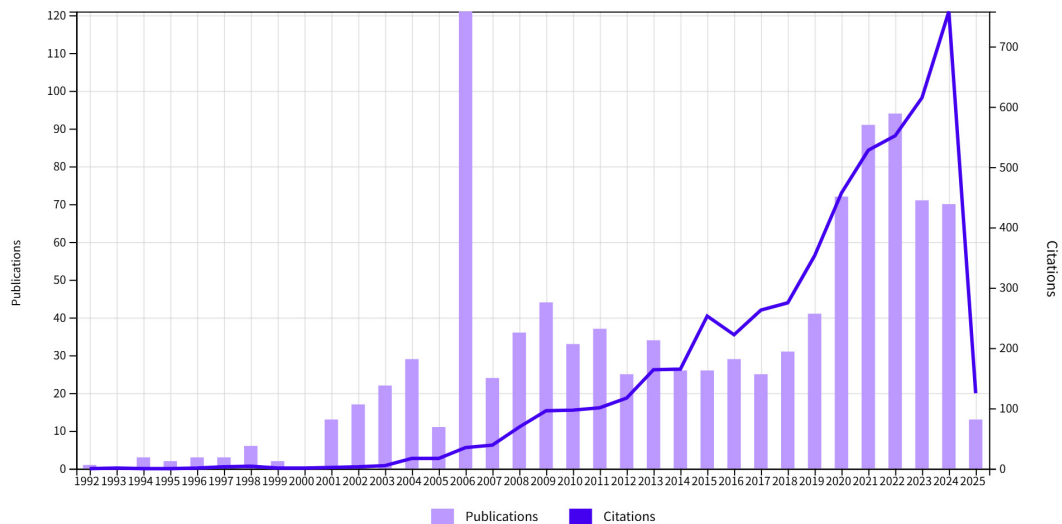
본 연구는 공공도서관의 리더십 관련 학술연구를 동시 출현 네트워크 분석 방법을 통해 종합적으로 조망하고, 연구의 주요 영역 및 시간의 흐름에 따른 주제 변화와 그 발전 추이를 확인하여 향후 연구의 방향성을 제시하는 데 목적이 있다. 분석 절차는 <표 1>과 같다.

데이터 수집을 위해 ‘도서관 리더십(library leadership)’, ‘공공도서관 리더십(public library leadership)’을 키워드로 하여 WoS DB를 활용하였으며 Topic 카테고리를 ‘information Science & library science’로 한정하고 유형을 ‘학술논문(article)’으로 제한하였다. 검색 기간은 장기적이고 체계적인 동향을 파악하기 위해 WoS 자료 제공 시작 년도인 1989년 1월부터부터 2025년 3월까지 총 36년간 발행된 학술지를 대상으로 선정하였다. 그 결과 총 1,061건을 수집

하였다. 36년의 시기를 3기로 구분하였으며 본 연구에서는 영어권 국가들의 주요 사회·경제적 변화와 리더십 연구 흐름을 반영하여 시기를 1기(1989-2003), 2기(2004-2014), 3기(2015-2025)로 구분하였다. 1기는 냉전 종식과 글로벌화 가속화 속에서 변혁적 리더십과 감성 리더십이 주목받은 시기였다. 2기는 9/11 테러 및 글로벌 금융위기 등 세계적 위기 대응을 배경으로 윤리적 리더십과 위기관리형 리더십 연구가 강화된 시기였으며, 3기는 디지털 전환, 다양성과 포용성의 가치가 부상하면서 디지털 리더십과 공유 리더십 등 새로운 리더십 모델이 활발히 논의된 시기이다. 특히, 2006년은 글로벌 차원에서 디지털 전환이 가속화되며 리더십 연구가 활성화된 시기로 해석할 수 있다. Tapscott와 Williams(2008)는 웹 2.0 기반의 대중 협력(mass collaboration) 모델이 조직 운영 방식과 리더십 패러다임에 본질적 변화를 가져왔다고 설명하였다. 또한 Avolio와 Kahai(2003)는 디지털 환경에서 리더십 수행 양식이 근본적인

<표 1> 데이터 분석 절차

분석 절차	분석 내용
1. 분석 데이터 선정 및 수집	<ul style="list-style-type: none"> • 공공도서관 리더십 연구 키워드 선정: library leadership (or) public library leadership • 데이터 수집 대상: Web of Science: SCI(E) / SSCI / A&HCI • 데이터 카테고리: information Science & library Science • 수집된 학술지 발행 기간: 1989년 1월 ~ 2025년 3월 • 수집 데이터: 1,061 documents
2. 데이터 전처리	<ul style="list-style-type: none"> • 분석 데이터 구분 <ul style="list-style-type: none"> - 1기(1989~2003): 78 documents - 2기(2004~2014): 420 documents - 3기(2015~2025): 563 documents • 3기로 구분하여 Plain text file로 저장
3. 데이터 분석	<ul style="list-style-type: none"> • VOSviewer <ul style="list-style-type: none"> - 동시 출현(co-occurrence)- 저자 키워드(author Keywords) 분석 및 클러스터(cluster) 분석 - Network Visualization(네트워크 시각화 분석)



〈그림 1〉 공공도서관 리더십 관련 연구 현황(1989~2025)

로 변화하고 있으며, 전통적 대면 리더십을 넘어서는 새로운 리더십 역량이 요구된다고 강조하였다. 이러한 디지털 기술 발전과 협업 방식의 변화는 리더십 연구에 대한 관심을 급격히 증대시키는 배경이 되었으며, 이에 따라 2006년에 논문 수가 일시적으로 증가하는 특이현상이 발생한 것으로 볼 수 있다. 이와 같은 특이값(outlier)은 분석 결과에 부분적인 영향을 줄 수 있으나, 전체적인 시계열 추세를 왜곡할 정도는 아니라고 판단된다. 연도별 공공도서관 리더십 관련 연구 현황(1989~2025)은 〈그림 1〉과 같다.

3.2 데이터 분석 방법

본 연구에서는 공공도서관 리더십 분야의 연구 동향을 분석하기 위해 WoS에서 확보한 학술논문 데이터를 활용하였다. WoS는 영향력 있는 저널을 엄선하여 수록한 인용색인(Citation

Index) 데이터베이스로 학문 전 분야에 대한 핵심 저널의 인용정보 제공하고 있다.

데이터 분석 대상은 각 논문의 저자들이 제시한 핵심 주제 키워드를 중심으로 선정하였다. 데이터의 분석과 시각화는 VOSviewer v.1.6.20 소프트웨어를 통해 수행되었으며, 이를 통해 공공도서관 리더십 연구의 시간적 흐름에 따른 주요 키워드 간의 상관관계와 군집화 특성을 파악하였다. 텍스트 전처리 단계에서 VOSviewer는 키워드를 구성하는 단어의 품사를 분류하여 분석에 적합한 명사와 형용사로 구성된 주요 개념을 추출하도록 지원한다. 본 연구에서는 이 과정을 활용하여 데이터에서 중요한 주제를 추출하였다. 또한, 보다 정확한 분석을 위해 키워드의 형태를 표준화하였다. 구체적으로는 복수형 명사들을 단수형으로 바꾸고, 유사 개념이나 동의어, 복합어 및 축약형 표현은 VOSviewer의 시소러스 기능을 통해 일관성 있게 정리하였다. 또한, 의미 병합을 통해 동의·상위 개념을 하나

로 통합하였으며(e.g., public-library librarian → public librarian), 불용어 지정을 통해 검색 식별어이자 주제 구분에 기여하지 않는 초고빈도어(전체 문헌 90 % 이상 등장)인 'library', 'public', 'leadership' 등은 분석에서 제외하였다. 네트워크 분석은 VOSviewer의 fractional counting 방식을 채택하였다. 시기별 논문 수 편차를 보정하기 위하여 최소 출현 빈도는 1기 3회, 2·3기는 5회로 설정하였다.

VOSviewer를 활용하여 다음과 같은 절차로 데이터 분석을 수행하였다.

첫째, 저자 키워드(author keywords)를 대상으로 동시 출현(co-occurrence) 분석을 실시하였다. 동시 출현 분석은 동일 논문 내에서 두 개 이상의 키워드가 함께 등장하는 경우를 식별하여, 키워드 간 주제적 연관성과 연구 흐름을 파악하는 방법이다. 분석 대상 키워드는 등장 빈도가 2회 이상인 경우로 한정하여, 저빈도 키워드에 따른 잡음을 최소화하였다. 키워드 간 연결 강도(Link Strength)는 키워드 쌍이 함께 등장한 논문의 수를 기준으로 산정하였다.

둘째, 도출된 동시 출현 데이터를 기반으로 클러스터(Cluster) 분석을 수행하였다. VOSviewer의 기본 클러스터링 알고리즘을 활용하여 키워드 간 연관 강도가 높은 키워드들을 자동으로 그룹화하였으며, 이를 통해 주요 연구 주제군을 식별하였다. 각 클러스터는 유사한 의미 영역을 공유하는 키워드 집합으로 해석되며, 색상 구분을 통해 시각적으로 구별하였다.

셋째, 분석된 키워드 및 클러스터 정보를 바탕으로 네트워크 시각화(network visualization)를 실시하였다. 네트워크 시각화는 노드(node, 키워드)와 엣지(edge, 연결선)로 구성되며, 노드의 크기는 키워드의 등장 빈도를, 노드 간 거리 및 엣지의 두께는 키워드 간 연관 강도를 나타낸다. 이를 통해 연구 주제군 간의 상대적 중요도와 연관성을 한눈에 파악할 수 있도록 하였다.

넷째, 공공도서관 리더십 연구의 변화 양상을 보다 정밀하게 파악하기 위해, 전체 분석 기간(1989-2025년)을 3기로 구분하여 시기별 클러스터 및 키워드 분석을 병행하였다. 제1기(1989-2003년), 제2기(2004-2014년), 제3기

〈표 2〉 키워드 추가 정제 사례

정제 유형	수정 전 키워드	수정 후 키워드
동의어 처리	librarian leadership, library leader	library leadership
	public library administration	public library management
	leadership training programs	leadership development programs
동의어 치환	community library	public library
단복수 처리	library leaders	library leader
	public library	public library
하이픈 처리	library-leadership	library leadership
	public-library	public library
약어 처리	PL	public library
	KM	knowledge management

(2015-2025년)로 시기를 구분하고, 각 시기별 주요 키워드 및 클러스터의 특징과 변화를 비교 분석하였다. 이를 통해 공공도서관 리더십 연구가 기술·관리 중심 논의에서 감성지능, 포용성, 위기관리 등 다층적 주제로 확장되어 온 과정을 구조적으로 규명하였다.

4. 서지 매핑 분석 결과

본 연구에서는 문헌정보학 분야에서의 공공도서관 리더십에 관한 학술논문(article)을 대상으로 저자 키워드를 분석하였다. 먼저 시기별 빈도수 상위 키워드를 분석하고 각 시기별 동향을 심층 분석하였다.

4.1 시기별 빈도수 상위 키워드 분석

본 연구에서는 공공도서관 리더십과 관련하여 1998년 1월부터 2025년 3월까지 총 3개의 시기로 나누어 주요 키워드의 빈도수 변화와 특징을 분석하였다.

먼저, 제1기(1989~2003년)에서는 전체 키워드의 빈도수가 비교적 낮은 수준이었다. 이 시기의 가장 많은 빈도를 기록한 키워드는 'change management'(2회), 'library'(2회)로 나타났다. 그러나 'library'는 연구 주제와 직접적인 관련성이 낮아 주요 키워드 해석에서는 제외하였다. 이외에 'corporate memory', 'document management', 'electronic files' 등이 각각 1회의 빈도를 기록하였다. 빈도수만으로 시기적 특성을 해석하는 데 한계가 있었으므로, 해당 키워드가 등장한 주요 논문들을 분석하였다.

Kotter(1996)의 'Leading Change'와 Senge(1990)의 'The Fifth Discipline' 등은 조직 변화와 학습조직 구축의 필요성을 강조하고 있으며, 이러한 키워드들은 주로 조직의 변화와 관리, 전자 문서의 관리 등 전통적인 관리적 차원의 리더십을 강조한 주제로 구성된 것을 확인할 수 있었다. 이 시기에는 공공도서관 리더십에 관한 연구가 아직 초기 단계로서 이론적이고 개념적인 논의가 주를 이루었음을 알 수 있다.

제2기(2004~2014년)에 들어서는 'leadership'(20회) 키워드 출현이 급격히 증가하였으며, 'academic library'(6회), 'collaboration'(4회), 'education'(3회), 'innovation'(3회), 'information technology'(3회) 등 다양한 키워드가 새롭게 등장하거나 빈도가 증가한 것을 볼 때, 리더십 연구가 도서관의 기술적, 교육적, 협력적 측면과 결합하여 보다 구체적이고 다차원적으로 확장된 것을 알 수 있다.

제3기(2015~2025년)에서는 'academic library'(76회), 'leadership'(71회), 'public library'(23회), 'library leadership'(22회)와 같은 키워드가 매우 높은 빈도를 기록하며 주요 주제로 확고히 자리 잡았다. 이 시기에는 공공도서관(public library, 23회)의 키워드 빈도도 눈에 띄게 증가하여 공공도서관 리더십이 학계의 큰 관심사로 부상했음을 보여준다. 또한, 'leadership'과 'library leadership'은 서로 다른 키워드로 추출되었으며, 네트워크 상에서도 각기 다른 연결 양상을 보였다.

우선 'leadership'은 다양한 키워드(예: 'change management', 'organizational behavior', 'transformational leadership', 'emotional intelligence' 등)와 광범위하게 연결되며, 리더

십 일반 이론 및 조직행동학적 주제와 밀접한 관계망을 형성하였다. 이는 'leadership' 키워드가 도서관 분야에 한정되지 않고, 보다 보편적이고 학제적인 리더십 이론과 연결되어 사용되었음을 시사한다.

반면, 'library leadership'은 'public libraries', 'library directors', 'library management', 'library services' 등 도서관 조직 내부의 운영, 관리, 서비스 개발과 직접적으로 연결된 키워드들과 주로 클러스터를 형성하였다. 이 결과는 'library leadership' 키워드가 공공도서관 조직 맥락에 특화된 리더십 연구를 구체적으로 지칭할 때 사용되었음을 보여준다.

따라서 두 키워드는 단순히 텍스트 차원에서만 구분된 것이 아니라, 연결되는 주제어(연관 키워드)와 네트워크 내 위치에서도 뚜렷한 차이를 보이며, 연구 초점의 범위와 깊이에 따라 기능적으로 분화되어 사용되고 있음을 확인할 수 있다.

이러한 분석 결과를 종합해 볼 때, 시간이 흐

를수록 공공도서관의 리더십 연구는 초기의 개념적이고 이론적인 논의에서 실무적이고 다양한 분야와 결합된 구체적 연구로 전환되었으며, 최근에는 기술, 혁신, 대학도서관과의 연계성을 중심으로 더욱 깊이 있는 연구가 진행되고 있음을 확인할 수 있다. 따라서 앞으로 공공도서관 리더십 연구는 학술적, 실무적 관점에서 지속적인 관심을 갖고 발전시켜 나갈 필요가 있다고 판단된다.

4.2 1기(1989~2003년) 분석

본 연구에서 설정한 제1기(1989~2003년)의 공공도서관 리더십 관련 키워드 네트워크 분석 결과, 두 가지 주요 클러스터로 분류되는 경향을 보였다. 클러스터별로 살펴보면, 첫 번째 클러스터는 'technology'라는 주제로 나타났으며, 두 번째 클러스터는 'change management'로 구분되었다.

먼저 첫 번째 클러스터인 'technology'에서

〈표 3〉 시기별 상위빈도 10개 키워드

	1기(1989~2003)		2기(2004~2014)		3기(2015~2025)	
	키워드	빈도	키워드	빈도	키워드	빈도
1	change management	2	leadership	20	academic library	76
2	library	2	academic library	6	leadership	71
3	corporate memory	1	collaboration	4	public library	23
4	document management	1	education	3	library leadership	22
5	electronic files	1	innovation	3	libraries	17
6	online information	1	information technology	3	university library	17
7	records and information management	1	librarianship	3	management	16
8	word-processed documents	1	digital library	3	diversity	14
9	cornell university library	1	information literacy	3	library management	14
10	organizational change	1	public library	3	professional development	14

는 ‘cornell university library’, ‘organizational change’, ‘productivity’, ‘reorganization’, ‘technical services’, ‘technology’ 등 총 6개의 키워드가 포함되어 있다. 이러한 키워드들은 공공도서관 환경이 기술적 변화와 조직적 재편성을 겪으며 생산성을 높이기 위한 기술 서비스의 도입과 조직적 변화가 중심 주제였음을 나타낸다. 특히 기술적 혁신과 조직적 변화가 결합하여 도서관 내 생산성을 향상시키기 위한 전략적 논의가 있었음을 알 수 있다.

두 번째 클러스터인 ‘change management’는 ‘academic library’, ‘change management’, ‘collections’, ‘management’, ‘electronic media’ 등 총 5개의 키워드를 포함하고 있다.

이 클러스터는 주로 학술도서관의 변화 관리, 컬렉션 관리 및 전자매체의 도입과 활용에 관한 내용을 담고 있으며, 학술도서관에서 전자매체의 증가와 그에 따른 컬렉션 관리의 변화, 관리 전략에 대한 관심과 논의가 활발했음을 시사한다.

1기의 경우 문헌 수 자체가 제한적인 데다, 해당 시기의 연구가 주로 공공도서관 리더십의 개념 정의나 도입 필요성에 초점을 맞춘 단선적 주제를 다루고 있어, 키워드 간 다양성과 연결 강도가 낮게 나타났다. 따라서 네트워크 분석 과정에서 도출 가능한 클러스터 수 역시 제한적으로 나타났으며, 이는 해당 시기의 연구

주제의 변화 흐름과 구조적 특성을 반영하는 결과로 이해할 수 있다. <표 4>는 1기(1989~2003년)의 클러스터별 연구 영역과 주요 키워드를 분석했으며 <그림 2>는 1기(1989~2003년)의 공공도서관 리더십 관련 키워드 네트워크를 시각화하였다.

4.3 2기(2004~2014년) 분석

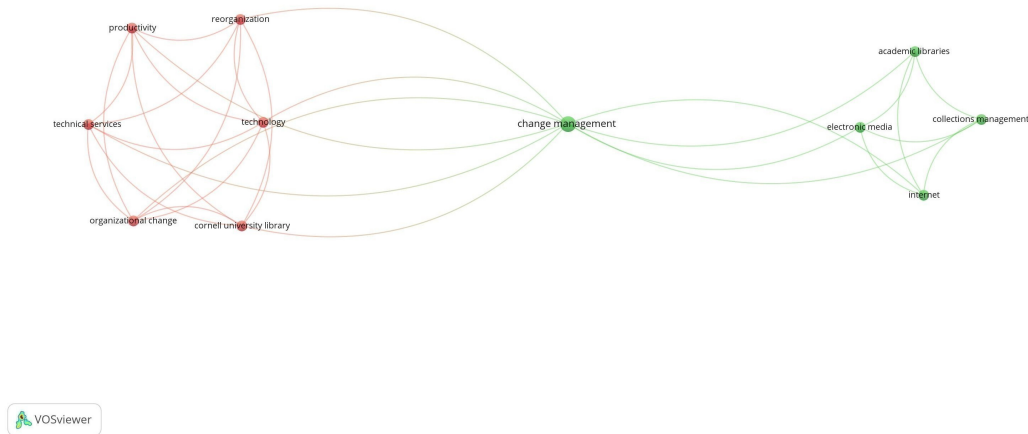
제2기(2004~2014년)의 공공도서관 리더십 관련 연구는 총 12개의 클러스터로 세분화되어 있으며, ‘leadership’ 키워드가 네트워크의 중심에 위치하면서 주요 연구의 핵심으로 부각되었다. <그림 3>에서 확인할 수 있듯이 ‘leadership’은 다양한 클러스터와의 연결성을 가지며 전체 네트워크의 중심 허브 역할을 수행하고 있다.

먼저 가장 큰 클러스터 중 하나인 ‘information literacy’(red) 클러스터는 ‘assessment’, ‘information literacy’, ‘joint-use library’, ‘library cooperation’, ‘mobile learning’ 등의 키워드를 포함하고 있으며, 정보 활용 능력 증진과 도서관 협력, 모바일 학습 등 정보 리터러시를 기반으로 한 다양한 교육적 활동을 주제로 다루고 있다.

‘digital library’(green) 클러스터는 ‘digital library’, ‘institutional repository’, ‘metadata’, ‘search engine optimization’, ‘search engine’, ‘ontology’ 등의 키워드로 구성되어 있으며, 디

<표 4> 1기(1989~2003년) 클러스터별 키워드

cluster	연구 영역	주요 키워드
1 (red)	technology	(6 items) cornell university library, organizational change, productivity, reorganization, technical services, technology
2 (green)	change management	(5 items) academic library, change management, collections, management, electronic media



〈그림 2〉 1기(1989~2003년) 공공도서관 리더십 관련 키워드 네트워크 시각화

지털 도서관 환경에서의 정보 접근성, 메타데이터 활용 및 검색엔진 최적화에 관한 연구가 주를 이루었다.

한편, 'innovation'(blue) 클러스터는 'innovation', 'knowledge creation', 'enterprise', 'futuring', 'community' 등의 키워드를 중심으로 도서관 내 혁신, 지식창출 및 커뮤니티 발전에 대한 주제를 다루었다. 이는 도서관 리더십이 혁신 및 창의성을 기반으로 도서관의 발전 방향을 제시하고자 하는 경향을 반영한다.

이 외에도 'information technology'(olive) 클러스터는 'information technology', 'ICT', 'e-government', 'online services', 'implementation' 등 기술 중심의 연구가 활발히 이루어졌음을 보여준다. 특히 공공서비스의 디지털 및 ICT 기술의 도입이 중요한 이슈로 부상했음을 확인할 수 있다. 'education'(purple), 'librarianship'(coral), 'academic library'(orange), 'government'(brown), 'collaboration'(pink), 'public library'(apricot), 'lifelong learning'(light green), 'knowledge management'(sky blue) 클러스

터 등도 각각 도서관 리더십과 관련된 다양한 세부 주제를 다루고 있다. 이러한 분포는 제2기에서 도서관 리더십 연구가 단일 주제에 국한되지 않고, 정보 리터러시, 디지털 도서관, 혁신, 교육, 기술, 정부 정책, 협력, 평생학습 등 다각적인 분야로 확장되었음을 의미한다.

또한 〈그림 3〉에서 확인할 수 있듯이 'leadership' 키워드는 여러 클러스터와 긴밀하게 연결되어 도서관 리더십이 학술적, 교육적, 기술적, 정책적 측면 모두에서 핵심적인 역할을 수행하고 있음을 확인할 수 있다. 이는 제2기 동안 공공도서관 리더십 연구가 다층적인 연구영역으로 확대되었음을 시사한다.

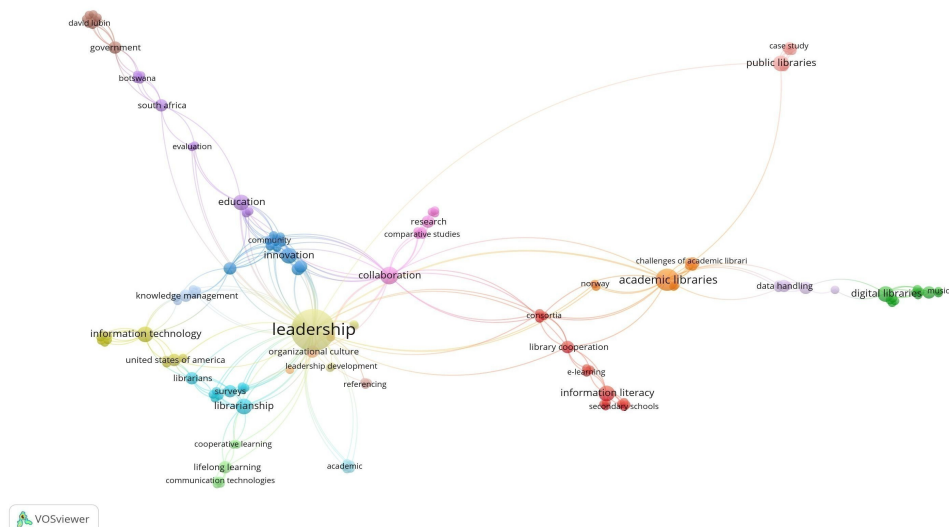
4.4 3기(2015~2025년) 분석

제3기(2015~2025년) 공공도서관 리더십 연구는 총 5개의 클러스터로 도출되었으며, 'leadership'이 중심 허브 역할을 하며 다수의 주요 키워드와 높은 연결성을 보인다.

먼저 〈표 6〉을 살펴보면, 'academic librarian'

〈표 5〉 제2기(2004~2014년) 클러스터별 키워드

cluster	연구 영역	주요 키워드
1 (red)	information literacy	(15 items) assessment, consortia, disintermediation, e-learning, education for knowledge, information literacy, joint-use library, library cooperation, mobile learning, oman, partnership, reintermediation, secondary schools, singapore, students
2 (green)	digital library	(12 items) audio, authorization, digital library, google scholar, institutional repository, metadata, music, ontology, repository, search engine optimization, search engines, video
3 (blue)	innovation	(11 items) african librarianship, management, control, structure, community, communication, collaborationcreativity, enterprise, futuring, innovation, knowledge creation, networks, open source economic, question science
4 (olive)	information technology	(11 items) collections management, continuing professional develop, e-government, ICT, implementation, information technology, online services, schools, serbia, strategy, united states of america
5 (purple)	education	(10 items) control, careers, education, evaluation, information science, open system, public sector organization, south africa, systems software, transformation
6 (coral)	librarianship	(10 items) focus group, health science, librarian, librarianship, library and information, professional development, quality in libraries, statistics, surveys, UK
7 (orange)	academic library	(10 items) academic library, attainment of mdgs, challenges of academic, higher education in lesotho, information literacy programme, internet, mdgs, new zealand, norway, romania
8 (brown)	government	(9 items) structure, david lubin memorial library, fao, government, history, iia, international agreement, international institute of agr, international organizations
9 (pink)	collaboration	(9 items) collaboration, comparative studies, development, library and information science, library and information study, practice-based research, research, research funding, sustainability
10 (apricot)	public library	(8 items) accessible opening hour, case study, community orientation, public libraries, societal organizations, strategic orientations, sunday opening
11 (light green)	lifelong learning	(7 items) communication technologies, cooperative learning, critical thinking community, library automation, lifelong learning, pakistan, training need
12 (sky blue)	knowledge management	(7 items) healthcare industry, institutional structure, knowledge management, knowledge sharing, malaysia, military, punitive behaviour



〈그림 3〉 제2기(2004~2014년) 공공도서관 리더십 관련 키워드 네트워크 시각화

〈표 6〉 3기(2015~2025년) 클러스터별 키워드

cluster	연구 영역	주요 키워드
1 (red)	academic librarian	(9 items) academic librarians, academic library, leadership development, leadership styles, librarians, nigeria, research data management, transformational leadership, university libraries
2 (green)	collaboration	(9 items) assessment, collaboration, communication, higher education, information literacy, library instruction, organizational culture, pakistan, strategic planning
3 (blue)	diversity	(6 items) diversity, equity, inclusion, libraries, library, management, empathy
4 (olive)	public library	(6 items) covid-19, emotional intelligence, library administration, library directors, library leadership, inclusive leadership, shared leadership, transformational leadership
5 (purple)	library management	(5 items) change management, library management, library professionals, organizational change, professional development

(red) 클러스터는 ‘academic librarians’, ‘academic library’, ‘leadership development’, ‘leadership styles’, ‘transformational leadership’, ‘university library’ 등의 키워드로 구성되어 있으며, 학술 사서 및 대학도서관 내 리더십 개발 및 스타일에 관한 연구가 집중적으로 이루어졌음을 보여 준다. 이는 공공도서관 리더십뿐 아니라, 대학 도서관 및 학술도서관 내에서도 리더십 관련 연구가 병행되어 이루어지고 있음을 보여준다.

‘collaboration’(green) 클러스터는 ‘assessment’, ‘collaboration’, ‘communication’, ‘higher education’, ‘information literacy’, ‘library instruction’, ‘organizational culture’, ‘strategic planning’ 등으로 구성되어, 기관 간 협력, 조직 문화, 정보활용교육과 같은 협력 기반의 연구가 강화되었음을 나타낸다.

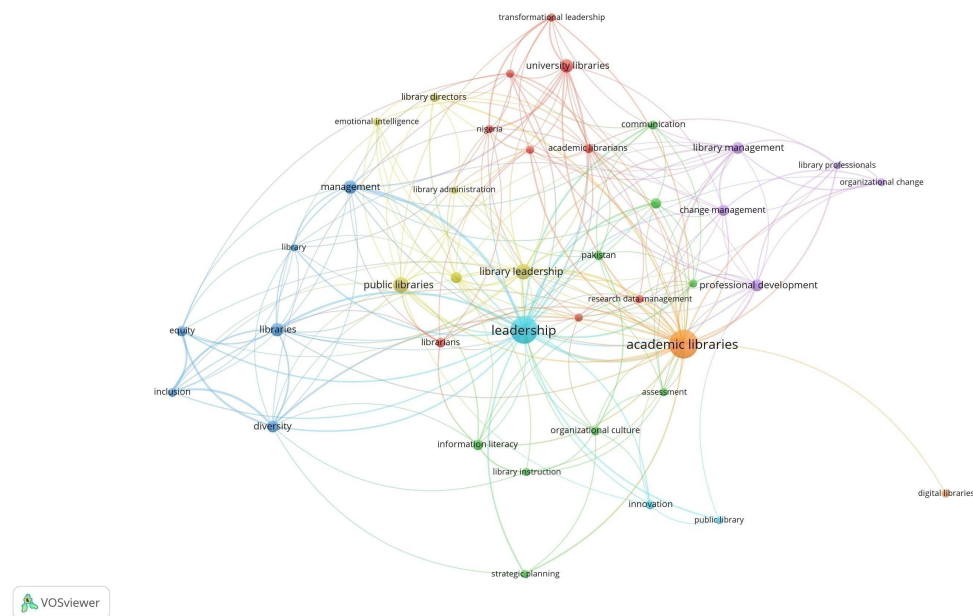
한편 ‘diversity’(blue) 클러스터는 ‘diversity’, ‘equity’, ‘inclusion’, ‘libraries’, ‘management’ 등의 키워드가 포함되어, 포용성과 형평성, 다양성의 가치가 리더십 연구에서 주요하게 다루어지고 있음을 보여준다. 이는 현대 도서관 리더십이 조직 내에서의 공정성과 다양성 증진에

주목하고 있는 경향을 반영함을 알 수 있다.

‘public library’(olive) 클러스터는 ‘covid-19’, ‘emotional intelligence’, ‘library administration’, ‘library directors’, ‘library leadership’, ‘public library’ 등의 키워드로 구성되어 있다. 팬데믹 상황에서 공공도서관 리더십의 변화, 감성지능, 공공도서관의 운영 및 관리에 대한 실천적인 연구가 이루어졌음을 보여준다.

마지막으로 ‘library management’(purple) 클러스터는 ‘change management’, ‘library management’, ‘library professionals’, ‘organizational change’, ‘professional development’ 등으로 구성되어, 조직 변화 관리와 도서관 전문가의 역량 강화 및 전문성 개발에 관한 연구가 주를 이루었다.

〈그림 4〉에서 확인할 수 있듯이, 이 시기의 ‘leadership’ 키워드는 다양한 클러스터와 밀접하게 연결되어 있으며, 이는 리더십이 단일 차원의 주제가 아닌 조직문화, 전문성 개발, 다양성과 포용성, 전략적 기획 등과 긴밀히 연계되어 다층적인 연구로 심화되고 있음을 보여준다.



〈그림 4〉 3기(2015~2025년) 공공도서관 리더십 관련 키워드 네트워크 시각화

본 연구에서는 이론적 배경에서 도서관 리더십의 다양한 유형과 개념을 검토하였으며, 특히 공감 리더십과 권위 리더십을 중심으로 도서관 조직에서 나타나는 리더십 접근 방식을 분석하였다. 연구 동향 분석 결과와 비교해보면, 제2기와 제3기에서 'empathy', 'communication', 'collaboration'과 같은 키워드가 다수 등장하였으며, 이는 공감 리더십의 핵심 요소와 일치한다. 특히 제3기에서는 'inclusive leadership', 'shared leadership', 'transformational leadership' 등 공감 기반의 포용적 리더십을 시사하는 연구가 증가하고 있어, 공감 리더십이 단지 개념적 정리에 머무르지 않고 실제 연구 흐름 속에서 중요하게 다뤄지고 있음을 보여준다.

반면, 제1기 및 일부 제2기 연구에서는 'management', 'control', 'structure' 등의 키워드가 중심에 위치하였으며, 이는 권위적이고

구조 중심적인 전통적 리더십 관점과 연계된다. 이러한 결과는 본 연구에서 제시한 리더십 이론적 분류와 실제 연구 동향 간에 일정 수준의 일관성이 존재함을 시사한다. 향후 연구에서는 이러한 이론적 구분을 보다 정교화하여, 도서관 리더십 연구에서 특정 유형의 리더십이 어떤 시기와 맥락에서 강화되는지를 분석하는 심층 연구가 요구된다.

또한, 각 시기별 네트워크 분석 결과, 공공도서관 리더십 연구는 클러스터 수와 키워드 연결 강도 측면에서 점진적 확장과 구조적 응집을 보였다. 특히 ‘leadership’ 키워드는 3기(2015~2025)에 이르러 총 연결 수와 연결 강도 모두 크게 증가하며, 네트워크 내 중심 키워드로서의 위상이 강화되었다. 네트워크 밀도 또한 1기(0.08)에서 3기(0.17)로 증가하여, 연구 주제 간 상호연관성이 높아지고 있음을 시사한다.

4.5 시사점

본 연구를 통해 도출된 공공도서관 리더십 연구의 시사점은 다음과 같이 세 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 연구 결과, 제3기(2015-2025)에서는 공공도서관 리더십 연구가 이미 다학제적 접근을 통해 조직심리학, 교육학, 행정학, 정보학 등 다양한 분야와 연결되어 왔음을 확인할 수 있었다. 이러한 점에서 향후 보다 실질적인 학제간 융합 구조를 제도화하거나, 특정 분야 간 협업이 부족한 영역을 보완하는 방향으로 나아가갈 필요가 있다.

둘째, 공공도서관 리더십 연구는 급변하는 사회적·기술적 환경에 따른 대응력을 강화해야 한다. 3기에서 'covid-19', 'organizational change', 'emotional intelligence' 등의 키워드가 부각된 점은, 외부 환경 변화와 위기에 대응하는 리더십 역량이 점차 중요해지고 있음을 시사한다. 앞으로도 팬데믹, 디지털 전환, 인공지능 기술 발전 등 불확실성이 증대하는 환경 속에서 공공도서관 리더십이 조직의 회복력과 혁신성을 확보하는 데 필수적인 요소로 작용할 것이다.

셋째, 공공도서관 리더십 연구는 '포용성과 형평성'에 대한 관점 강화가 요구된다. 3기에서 확인된 'diversity', 'equity', 'inclusion' 키워드의 빈도 증가는 도서관 내 다양한 이해관계자와 지역사회의 요구를 반영하고, 사회적 약자 및 소수자를 포용하는 리더십 역량이 중요하게 다루어지고 있음을 의미한다. 이에 따라 향후 연구와 실천에서는 포용적 조직문화 구축과 구성원 간의 공정성을 강화하는 리더십 전략 개발이 더욱 강조되어야 할 것이다.

종합하면, 공공도서관 리더십 연구는 학제간 실질적 협업을 위한 이론적 통합 모형 개발 또는 정책현장과의 직접 연계를 강화하는 방안을 제시, 환경 변화 대응 역량 강화, 포용성과 형평성 실현이라는 세 가지 축을 중심으로 앞으로 더욱 발전해야 할 필요가 있다. 특히 공공도서관이 변화하는 사회적 요구와 기술 발전, 조직 내외부의 다양한 도전에 효과적으로 대응하기 위해서는 이러한 세 가지 방향성을 기반으로 보다 전략적이고 통합적인 리더십 모델이 구축되어야 한다.

5. 결 론

본 연구는 공공도서관 리더십 분야의 학술적 진화 과정을 체계적으로 분석하기 위해 동시 출현 네트워크 분석을 활용하여 1989년 1월부터 2025년 3월까지의 연구 동향을 시기별로 구분하고 그 특징을 심층적으로 분석하였다. 이를 위해 공공도서관 리더십의 중요성과 연구의 필요성을 설정하였고, 시기별로 동시 출현(co-occurrence)-저자 키워드(author keywords) 및 클러스터(cluster) 분석을 통해 공공도서관 리더십 연구의 전반적인 구조와 흐름을 도출하였다.

분석 결과, 공공도서관 리더십 연구는 1기(1989~2003년)에는 기술 중심의 조직 관리와 변화 관리를 주된 주제로 다루었으며, 2기(2004~2014년)에는 정보 리더러시, 협력, 혁신 등 다양한 주제로 확장되었다. 이어 3기(2015~2025년)에는 포용성과 형평성, 감성지능, 위기관리 등 외부 환경 변화와 사회적 요구를 반영하는 다층적인 리더십 연구로 발전하였다. 이러한

〈표 7〉 시기별 키워드 구조 비교

구분	1기 (1989~2003)	2기 (2004~2014)	3기 (2015~2025)
문헌 수(WoS 기준)	78편	420편	563편
평균 링크 강도	1.1	1.6	2.0
전체 네트워크 밀도	0.08	0.12	0.17
leadership 노드 연결 수	8	13	18
leadership 총 연결 강도	57	124	171

분석은 공공도서관 리더십 연구가 초기의 경영·관리 중심 논의에서 벗어나, 사회적·문화적 맥락 및 실천적 과제를 포괄하는 다층적 연구로 진화했음을 보여준다.

본 연구는 다음과 같은 학술적 기여와 실천적 함의를 제공한다. 첫째, 공공도서관 리더십 연구의 36년간 시계열적 변화를 조망함으로써 연구 축적과 주요 변화의 궤적을 시각적으로 규명하였다. 둘째, 동시 출현 네트워크 분석 기반의 클러스터 및 네트워크 분석을 통해 향후 공공도서관 리더십 연구가 나아가야 할 연구 방향성과 전략을 제안하였다. 셋째, 다학제적 융합, 환경 변화에 대한 적응력 강화, 포용성과 형평성 실현이라는 세 가지 주요 실천 과제를 구체화하여 공공도서관 현장의 리더십 역량 강화와 정책적 의사결정에 기여할 수 있는 시사점을 제시하였다. 하지만 본 연구는 VOSviewer에 기반한 시각화 중심의 분석을 수행하였기에, 내용적 맥락에 대한 심층적 해석에는 한계가 있다. 시기별 문헌 수의 불균형과 검색어 구성에 따라 특정 키워드가 중심화되는 결과를 초래할 수 있다. 향후에는 다양한 분석 도구의 병행과 정성적 해석을 보완하는 접근이 요구된다. 향후 연구에서는 실질적인 협업 기반의 이론적 통합 모형 개발과 더불어, 공공도서관의 운영 현장과 정책 수립 과정에 직접적으로 적용 가

능한 실증적 연구의 확대가 필요하다. 특히 리더십 연구는 단순히 개념적 정의나 유형 구분을 넘어서, 도서관 조직의 변화 대응력, 구성원 역량 강화, 지역사회와의 파트너십 구축 등과 연계되는 실천 중심 연구로 진화해야 하겠다.

이를 위해 첫째, 도서관 경영, 조직심리학, 정보행태, 지역사회학 등 인접 학문과의 지속가능한 융합 연구 플랫폼을 구축할 필요가 있다. 둘째, 리더십의 효과성을 객관적으로 검증할 수 있는 평가 지표 및 진단 도구의 개발도 요구된다. 셋째, 팬데믹 이후의 불확실성과 디지털 전환, 그리고 지역 간 격차 해소 등 새로운 사회적 요구에 대응할 수 있도록, 리더십 역량을 정책 프레임워크 내에서 구체화하는 전략적 로드맵 수립이 필요하다.

궁극적으로 공공도서관 리더십 연구는 단순히 학술적 축적에 그치지 않고, 실제 현장에서 리더십 실천 역량 제고와 지역사회 기반의 신뢰 형성, 지속가능한 도서관 발전 전략 수립에 실질적으로 기여하는 방향으로 나아가야 한다. 이와 같은 연구의 흐름은 향후 공공도서관이 변화하는 사회적 요구에 능동적으로 대응하고, 더욱 책임 있는 문화·정보 거점으로 기능하는 데 이론적·실천적 기반을 제공할 것이다.

참 고 문 헌

- 강승민 (2024). 권위주의적 리더십이 과업성과에 미치는 영향: 전반적 조직공정성의 조절효과와 내재적 동기부여의 매개효과. *인적자원관리연구*, 31(1), 1-23.
<http://dx.doi.org/10.14396/jhrmr.2024.31.1.1>
- 오지은, 정동열 (2016a). 공공도서관장의 리더십 역량모델 개발에 관한 연구. *한국문헌정보학회지*, 50(3), 25-52. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2016.50.3.025>
- 오지은, 정동열 (2016b). 공공도서관장의 리더십 역량수준 측정에 관한 연구. *한국문헌정보학회지*, 50(4), 253-281. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2016.50.4.253>
- 이은철, 심효정 (2006). 직무요인이 공공도서관 사서들의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *한국도서관·정보학회지*, 37(4), 419-442.
- 이현주 (2016). 공공도서관 상급자의 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향. *한국도서관·정보학회지*, 47(1), 71-97. <https://doi.org/10.16981/kliiss.47.1.201603.71>
- 조찬식 (2018). 공공도서관 사서의 감정노동이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. *한국비블리아학회지*, 29(2), 109-126. <https://doi.org/10.14699/kbiblia.2018.29.2.109>
- Aharony, N. (2011). Librarians' attitudes toward knowledge management. *College & Research Libraries*, 72(2), 111-126. <https://doi.org/10.5860/crl-87>
- Avolio, B. J. & Kahai, S. S. (2003). Adding the "E" to E-Leadership: how it may impact your leadership. *Organizational Dynamics*, 31(4), 325-338.
[https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00133-X](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00133-X)
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121. <http://www.jstor.org/stable/40862298>
- Börner, K., Chen, C., & Boyack, K. W. (2003). Visualizing knowledge domains. *Annual Review of Information Science and Technology*, 37(1), 179-255.
<https://doi.org/10.1002/aris.1440370106>
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Hernon, P. & Rossiter, N. (2007). *Making a Difference: Leadership and Academic Libraries*. Westport, CT: Libraries Unlimited.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press, Boston.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment.

- Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Tapscott, D. & Williams, A. D. (2008). *Wikinomics: How Mass Collaboration Changes Everything*. (Rev. and expanded ed.). New York: Penguin.
- Usherwood, B. (2007). *Equity and Excellence in the Public Library: Why Ignorance is not our Heritage*. New York: Routledge.
- Van Eck, N. J. & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.
<https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- White, H. D. & McCain, K. W. (1998). Visualizing a discipline: an author co-citation analysis of information science, 1972-1995. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(4), 327-355.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(19980401\)49:4<327::AID-ASIA>3.0.CO;2-4](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(19980401)49:4<327::AID-ASIA>3.0.CO;2-4)
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education Limited.

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

- Cho, Chan Sik (2018). The influence of emotional labor on organizational commitment and job satisfaction of librarians working at public libraries. *Journal of the Korean BIBLIA Society for Library and Information Science*, 29(2), 109-126.
<https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2018.29.2.109>
- Kang, Seungmin (2024). Authoritarian leadership on task performances: the mediation effect of intrinsic motivation and the moderating effect of overall justice perception. *Korean Academy of Human Resource Management*, 31(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.14396/jhrmr.2024.31.1.1>
- Lee, Eun Chul & Sim, Hyo Jung (2006). A study on the influence of job factor on organizational commitment of public librarians. *Korean Library And Information Science Society*, 37(4), 419-442.
- Lee, Hyun Joo (2016). The effects of leader's ethical leadership on organization citizenship behaviors

- in the public libraries. Korean Library And Information Science Society, 47(1), 71-97.
<https://doi.org/10.16981/kliiss.47.1.201603.71>
- Oh, Ji Eun & Jeong, Dong Youl (2016a). A study on developing of a leadership competency model for public library directors. Journal of the Korean Society for Library and Information Science, 50(3), 25-52. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2016.50.3.025>
- Oh, Ji Eun & Jeong, Dong Youl (2016b). A study on measuring the levels of competency components of public library directors. Journal of the Korean Society for Library and Information Science, 50(4), 253-281. <https://doi.org/10.4275/KSLIS.2016.50.4.253>

