

채용공고 분석을 통한 국내 의학사서 역량 강화 방안 연구

- 국내외 비교를 중심으로 -

A Study on Competency Enhancement Strategies for Medical Librarians in Korea through Job Posting Analysis: Focusing on Domestic and International Comparison

이 헤 영 (Hey-Young Rhee)*

초 록

본 연구는 국내외 의학사서 채용공고 분석을 통해 자격요건과 역량 요구도를 비교·분석하여, 국내 의학사서 역량 강화 방안을 제시하고자 한다. 이를 위하여 2013~2024년의 채용공고 중 국내 84건, 국외 54건의 데이터를 수집·분석하였다. 분석방법으로는 MLA 6개 핵심 역량을 분석틀로 활용한 내용분석과 SPSS를 통한 빈도분석, 카이제곱 검정을 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 고용형태에서 국내는 84.1%가 계약직, 국외는 72.5%가 정규직으로 나타났다. 둘째, 자격요건에서 국외는 ALA 인증 석사학위와 전문경력을 필수로 요구하지만, 국내는 학사 이상과 일반적 도서관 경험만을 요구하였다. 셋째, 6개 핵심 역량 중 5개에서 통계적으로 유의미한 차이가 확인되었으며, 역량 강화 우선순위는 '교육 및 교육설계'(68.1%p), '증거기반실무 및 연구'(65.7%p), '리더십 및 관리'(48.9%p) 순으로 도출되었다. 이러한 결과를 통한 제언은 국내 의학사서의 전문성 향상을 위해 고용 안정성 확보, 자격요건 강화, 교육·연구 역량의 우선적 개발이 필요하다. 본 연구는 국내 의학사서 교육과정 개발과 정책수립을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

ABSTRACT

This study aims to compare and analyze qualification and competency requirements for medical librarians by analyzing domestic and international job postings, and to propose competency enhancement strategies for medical librarians in Korea. Data were drawn from 138 job postings - 84 domestic and 54 international - published between 2013 and 2024. The study employed content analysis using MLA's six core competencies as an analytical framework, along with frequency analysis and chi-square tests via SPSS. First, analysis of employment type revealed that domestic positions were predominantly contract-based (83.3%), while international positions were largely permanent (68.5%). Second, analysis of qualification requirements revealed that international positions require ALA-accredited master's degrees and specialized experience, whereas domestic positions require only bachelor's degrees and general library experience. Third, the chi-square tests showed statistically significant differences in five of the six core competencies. Regarding competency demand frequency, 'Health Information Professionalism' ranked highest domestically (58.3%) and internationally (96.3%), with 'Information Services' and 'Information Management' ranking lowest in both contexts. 'Instruction & Instructional Design' emerged as the highest enhancement priority (gap: 68.1 pp), followed by 'Evidence-Based Practice and Research' (65.7 pp) and 'Leadership & Management' (48.9 pp). These findings underscore the importance of securing employment stability, strengthening qualification requirements, and prioritizing the development of instructional and research competencies for the advancement of medical librarianship in Korea. The results of this study can inform the development of educational programs and policies aimed at advancing medical librarianship in Korea.

키워드: 의학사서, 의학도서관, 역량강화, 채용공고, MLA 역량 프레임워크

Medical Librarian, Medical Library, Competency Enhancement, Job Postings, MLA Competency Framework
(MLA Competencies for Lifelong Learning and Professional Success)

* 동덕여자대학교 문헌정보학과 부교수(jonju@dongduk.ac.kr / ISNI 0000 0004 7401 5731)

논문접수일자 : 2026년 5월 21일 논문심사일자 : 2026년 5월 28일 게재확정일자 : 2026년 6월 8일
한국비블리아학회지, 37(2): 283-319, 2026. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2026.37.2.283>

* Copyright © 2026 Korean Biblia Society for Library and Information Science

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

미국의학도서관협회(Medical Library Association, MLA, n.d.)에 따르면, 의학사서는 석사 학위를 보유하고 양질의 보건정보자원의 탐색·활용·공유에 관한 전문성을 갖춘 정보전문가이다. 이들은 인쇄 및 전자자료, 데이터베이스, 모바일 플랫폼 등 다양한 매체를 통해 환자진료, 학술연구, 학술출판을 위한 중요한 정보를 제공한다.

의학사서에 대한 정의는 국가 및 연구자에 따라 차이를 보인다. 노영희(2013)는 병원도서관 및 의학도서관에서 근무하는 건강정보전문사서를 의학전문사서로 명명하며, 문헌정보학 석사 이상의 학력과 건강정보서비스 경험을 포함한 2년 이상의 관련 경력을 갖추고 도서관운영, 교육, 연구지원, 정보자원 관리 등의 직무를 수행하는 전문직으로 그 자격요건과 역할을 제시하였다. 한편 Kronenfeld(2023)는 의학사서를 Health Information Professional(HIP)로 명명하며, 그 근본적 목적을 국민 보건 향상을 위한 지식기반정보의 접근과 활용 개선으로 규정하고, 디지털 정보환경에서 임상·연구·교육 전반에 걸쳐 협력적으로 참여하는 전문직으로 개념화하였다. 이러한 논의를 바탕으로 본 연구에서는 의학사서를 의학 및 보건 관련 정보자원에 대한 전문성을 갖추고 의료기관·의과대학·연구기관 등의 의학도서관에서 환자진료, 학술연구, 의학교육을 지원하는 정보전문직으로 정의하고자 한다.

의학사서는 이러한 전문성을 바탕으로 의학

관련 분야 정보서비스, 임베디드 사서, 임상사서, 소비자건강정보 서비스, 교육·교육설계·상담, 연구지원 서비스, 기술 서비스, 재난정보 서비스, 아웃리치 서비스, 정보검색 등의 다양한 역할을 수행한다(이혜영, 2023).

의학사서의 역할은 정보환경의 변화와 이용자의 요구에 따라 변화하였으며, 요구되는 핵심 역량 또한 재정의되었다. 특히 1990년대 이후 증거기반의학(Evidence-Based Medicine, EBM)의 확산은 의학사서의 역할을 근본적으로 변화시켰다. 의학사서는 단순한 문헌검색 제공자에서 문헌의 비판적 평가를 수행하고 이를 연구자에게 교육하는 교육자로 발전하였으며(Scherrer & Dorsch, 1999), 나아가 진료현장에서 임상팀과 협력하는 연구 파트너이자 의사결정 지원자로 역할이 확대되었다(Yaeger & Kelly, 2014). 또한 빅데이터, 인공지능, 오픈사이언스의 발전으로 의학사서에게 데이터과학 및 오픈사이언스 역량이 요구되면서(Federer et al., 2020), 연구데이터관리(Research Data Management, RDM) 서비스를 제공하고(Kim & Syn, 2021), 데이터리터러시 교육과 오픈사이언스 실천을 지원하는(Giustini et al., 2021) 데이터관리전문가이자 학술커뮤니케이션 리더로서의 역할을 수행하게 되었다(Shaffer, 2021). COVID-19 팬데믹 역시 의학사서의 역할에 변화를 주었다. 의학사서는 근거 보고서 작성 및 큐레이션된 정보 제공, 연구자를 위한 펀딩 기회 발굴 및 그랜트(grants) 작성 지원(Charbonneau & Vardell, 2022), 가짜 정보 통제 및 봉쇄 기간 중 서비스 지속(Jabeen, 2020), 온라인 교육 및 증거기반 정책 지원(Kazempour et al., 2021) 등 위기관리 정보 전문가로서의 역할을 수행하였다. 이러

한 역할 변화는 의학사서에 요구되는 역량이 지속적으로 확대·심화되고 있음을 보여준다.

한편, 본 연구를 위해 조사한 국내 채용공고에서는 핵심 역량에 해당되는 업무가 상대적으로 단순하게 제시되는 경향을 보였으며, 요구 빈도에서도 국외와 차이가 관찰되었다. 이러한 국내외 차이는 국내 의학사서 역량 개발 방향 모색의 필요성을 제기하며 이러한 격차를 이해하기 위해서는 채용공고를 통해 국내외 의학사서에 실제로 요구되는 역량을 비교·분석할 필요가 있다. 채용공고는 해당 분야에서 요구되는 실무 역량을 가장 직접적으로 반영하는 객관적 자료로서, 사서직 역량 연구에서 중요한 분석대상이 되어 왔다(Li & Li, 2021; Wang et al., 2024). 선행연구들은 채용공고 내용분석을 통해 변화하는 직무 역할과 필수 역량을 파악하고, 이를 역량 프레임워크 개발 및 교육과정 개선에 활용해 왔다(Kim & Angnakoon, 2016; Pontika, 2019; Saki et al., 2024).

그러나 국내에서는 이러한 국내외 비교 연구가 수행되지 못한 실정이다. 따라서 본 연구는 국내외 채용공고 비교·분석을 통해 국내 의학사서의 역량강화 방향을 제시함으로써, 국내 의학사서의 전문성 향상과 의학사서 교육 프로그램 개선에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

1.2 연구내용 및 방법

본 연구의 목적을 위한 연구내용 및 방법은 다음과 같다.

첫째, 의학사서의 역량·자질, MLA에서 개발한 의학사서 역량, 선행연구 등의 이론적 내용을 살펴보기 위하여 문헌 및 MLA 사이트를

참조하였다.

둘째, 국내외 채용공고 사이트를 수집·조사하였다. 채용정보 분석기간은 국내외 모두 2013~2024년이며 수집 기간은 2025년 12월 10일~31일까지이다. 채용정보 분석기간을 10년으로 설정한 이유는 최근 도서관 영역의 기술적·환경적 변화가 반영된 시기로서, 현시점의 역량 요구 사항을 파악하기에 적절한 시간적 범위라고 판단했기 때문이다. 이를 통해 최근 10년간의 채용공고에 나타난 의학사서에 요구되는 핵심 역량과 자격요건의 주요 특성과 요구 패턴을 체계적으로 파악할 수 있을 것이다. 본 연구에서는 대학 및 병원 소속 학술적 의학도서관과 관련 연구기관만을 수집 대상으로 하였으며, 공공도서관은 제외하였다. 공공도서관은 다양한 유형의 일반 대중을 대상으로 하는 보편적 서비스를 제공하는 반면, 학술적 의학도서관은 의료진 및 의학 교육자와 학생들, 의학전문가, 연구자를 주 이용자층으로 하여 전문화된 의학 정보 서비스를 제공한다는 점에서 본질적 차이가 있다. 또한 의학사서의 전문적 역량과 업무를 보다 명확히 식별하기 위해서는 전문화된 학술 환경에서의 역할에 초점을 맞추는 것이 본 연구의 목적에도 부합하다고 판단하였다.

조사한 채용공고 사이트는 국내의 경우 한국의학도서관협회(Korean Medical Library Association, KMLA), 사서e마을 등 2개 사이트를, 국외의 경우 MLA, Association of Academic Health Sciences Libraries(AAHSL), Association of Research Libraries(ARL) 등 의학도서관 관련 전문협회 사이트 3개와 Indeed, Monster 등 일반 구인구직 플랫폼 7개로 총 10개 사이트를 활용하였다(부록 1 참조). 국내 사이트 선정과

관련하여, 리스토피아 등 사서직 채용공고를 게시하는 다른 사이트도 사전 조사하였으나, 해당 사이트에 게시된 의학도서관 관련 채용공고의 대다수가 KMLA 및 사서e마을에 이미 중복 게시되어 있음을 확인하였다. 이에 따라 추가 사이트를 포함하더라도 신규 채용공고가 실질적으로 추가되지 않는다고 판단하여 최종 수집 사이트에서 제외하였다. 국외 사이트는 두 가지 기준으로 선정하였다. 우선 전문협회 사이트로는 의학사서 및 학술건강과학사서 분야의 대표적 전문협회로서 해당 분야 채용공고를 공식적으로 게시하는 MLA, AAHSL, ARL 3개 사이트를 선정하였다. 일반 구인구직 플랫폼은 전문협회 사이트만으로 수집 가능한 채용공고 수가 제한적일 수 있음을 고려하여 추가 선정하였으며, 구글 검색을 통해 'medical library (librarian)', 'health sciences library (librarian)' 등의 검색어로 검색 시 상위에 노출되고 의학사서 관련 채용공고가 실제로 게시되어 있음을 확인한 Indeed, Monster, Ziprecruiter, HigherEdJobs, ThedaCare, Salary.com, Information Professional Jobs 7개 플랫폼을 최종 포함하였다. 검색어 선정과 관련하여, 'medical library (librarian)'와 'health sciences library (librarian)' 두 검색어는 국외 의학도서관 및 의학사서 직종을 지칭하는 가장 보편적이고 공식적인 용어로서 MLA를 비롯한 주요 전문협회와 선행연구에서 공통적으로 사용되고 있으며(MLA, n.d.; Wu & Li, 2008), 본 연구의 수집 대상인 대학 및 병원 소속 학술적 의학도서관과 관련 연구기관을 포괄하는 대표적 용어임을 확인하여 선정하였다. 'clinical librarian', 'hospital librarian', 'biomedical librarian' 등 다른 관련 용어는 특정 근무 환경

이나 세부 직종을 지칭하는 용어로서 본 연구의 수집 대상 범위보다 좁거나 특수한 영역에 한정될 수 있어 선정에서 제외하였다. 전문협회 사이트는 직접 접속하여 채용공고를 수집하였고, 일반 구인구직 플랫폼은 구글(Google) 검색을 통해 위의 검색어를 사용하여 수집하였다. 서로 다른 사이트에 게시된 동일 기관의 중복 채용공고는 자격요건, 직무내용 등의 채용정보가 가장 상세하게 기재된 공고를 선택하여 국내 84건, 국외 54건, 총 138건을 최종 분석대상으로 선정하였다.

셋째, 연구자는 분석대상으로부터 추출된 요구지식, 직무역량, 선호조건 및 업무의 질적분석을 위해 내용분석(content analysis)을 실시하였으며, 이 과정에서 MLA에서 개발한 의학사서 역량 프레임워크의 6개 핵심 역량 기준을 분석틀로 적용하였다. 본 기준을 분석도구로 채택한 이유는 다음과 같다. 다수의 국제 건강정보 관련 기관들이 의학사서 역량 개발 및 교육 과정 개발을 위해 이를 참조하고 있어(ALIA HLA, n.d.; CHLA/ABSC, n.d.; EAHIL, n.d.) 프레임워크의 실용성이 입증되었다. 또한 학술연구에서도 다양한 목적으로 활용되고 있다. Lawton과 Burns(2015)는 아일랜드 건강과학사서의 역량 요건을 국제적 표준과 비교·분석하는 과정에서 MLA 역량 프레임워크를 주요 비교 기준으로 활용하였다. Ma et al.(2018)은 건강정보전문가의 역할에 관한 268개 학술논문을 분석하여 도출한 9가지 주요 역할을 의학사서 핵심 역량과 연계하기 위해 MLA의 6가지 핵심 역량을 활용하였다. Bethany와 Rodriguez(2016)는 초기 경력 건강과학정보전문가들의 역량 습득 과정을 조사하면서 MLA 역량 프레

임워크를 주요 참조모델로 활용하였다. 이처럼 MLA 역량 프레임워크는 북미뿐만 아니라 호주, 유럽 등 여러 국가에서 광범위하게 참조되고 있으며, 다수의 학술연구에서도 분석 도구 및 참조 기준으로 채택되고 있다. 연구의 신뢰성과 타당성 확보를 위하여 본 연구자와 문헌정보학 박사학위 소지자 간의 교차검증(cross-checking)을 수행하였으며, IBM SPSS Statistics 28.0을 이용한 빈도분석 및 카이제곱 검정($p < 0.05$)을 실시하였다.

넷째, 위의 질적 내용분석 결과와 국내외 역량 요구 빈도 비교를 종합하여 국내 의학사서 역량강화 방안을 제시하였다.

본 연구의 목적은 국내외 의학사서 채용공고 비교·분석을 통해 국내 의학사서 역량강화 우선순위를 도출하고 역량강화 방안을 제시하는 것이다. 이를 위한 세부 연구질문은 다음과 같다.

- 연구질문 1. 국내외 기관별 의학사서 채용 현황은 어떠한가?
- 연구질문 2. 국내외 의학사서의 자격요건과 선호조건은 어떠한가?
- 연구질문 3. 국내외에서 요구하는 의학사서 핵심 역량과 업무의 특징은 무엇인가?
- 연구질문 4. 국내외 의학사서 핵심 역량 요구 빈도는 어떠한 차이를 보이는가?
- 연구질문 5. 국내 의학사서 역량강화 우선순위와 역량강화 방안은 무엇인가?

본 연구에서 사용하는 ‘의학도서관’과 ‘의학사서’에 대한 용어 정리가 필요하다. 채용공고 데이터에 따르면, 국내에서는 ‘의학도서관’, ‘의과대학도서관’, ‘의료정보센터’ 등의 다양한

명칭이 혼용되고 있으며, 국외에서는 ‘medical library’, ‘health sciences library’, ‘academic health sciences library’ 등의 용어가 사용되고 있다. 또한 사서 명칭으로는 국내에서는 ‘의학사서’ 용어가 일반적으로 통용되고 있으며, 국외에서는 ‘medical librarian’, ‘health sciences librarian’, ‘health information professional’이라는 용어 등이 사용되고 있다. 본 연구는 국내 의학사서의 역량강화 방안 제시를 목적으로 하므로, 국내 전문협회에서 사용하는(한국의학도서관협회, 2025) ‘의학도서관(medical library)’과 ‘의학사서(medical librarian)’라는 용어를 채택한다. 본 연구에서 ‘의학도서관’은 의료진, 의학 교육자와 학생, 의학전문가, 연구자를 주 이용자층으로 하여 전문화된 의학정보 서비스를 제공하는 대학 및 병원 소속 학술적 의학도서관과 관련 연구기관의 도서관을 지칭한다. ‘의학사서’는 1.1절에서 정의한 바와 같이 의학 및 보건 관련 정보자원에 대한 전문성을 갖추고 이러한 의학도서관에서 환자진료, 학술연구, 학교교육을 지원하는 정보전문직으로 정의한다.

2. 선행연구

국외에서는 다수의 연구자들이 의학사서 채용공고 분석을 통한 의학사서의 역량 및 자격요건에 관한 실증적 연구를 수행하였지만, 국내에서는 노영희(2013)의 연구를 제외하고 이러한 연구가 부족한 실정이다. 본 장에서는 의학사서의 역량 및 자격요건을 중심으로 관련 선행연구를 검토하고, 이를 7개 역량과 3개 자격요건으로 체계화하여 정리하였다.

2.1 의학사서 역량

2.1.1 기본(전통) 서비스 역량

참고서비스, 정보검색, 장서관리 등 전통적 기본 역량들이 관련 연구에서 여전히 중요하게 강조되고 있다. Scherrer(2004)는 의학도서관 참고사서 47명, 도서관장 8명과의 개별 인터뷰를 통해 다각적이고 심도 있는 질문을 처리할 수 있는 정보서비스 역량의 중요성을 확인하였다. Wu와 Li(2008)의 연구에서도 참고서비스 지원이 가장 빈번하게 요구되는 역량으로 나타났다. 최근의 Reed와 Carroll(2020)은 AAHSL 채용공고 분석을 통해 참고서비스, 장서관리, 정보·문헌검색 역량을 핵심역량으로 제시하였다. 이러한 연구 결과들은 의학사서의 기본 역량이 시대 변화에도 불구하고 지속적으로 중요하게 요구되고 있음을 보여준다.

2.1.2 의사소통 및 대인관계 역량

의사소통 및 대인관계 역량은 대부분의 연구에서 공통적으로 강조되었다. Wu와 Li(2008)는 다양한 이용자 그룹과의 효과적인 소통을 위한 구두 및 서면 커뮤니케이션 역량이 가장 빈번하게 요구되는 핵심 역량임을 확인하였으며, 국내 노영희(2013) 연구에서도 커뮤니케이션 능력이 의학사서 직무역량 중 가장 높은 빈도를 차지하였다. 이러한 기본적 의사소통 역량과 함께, 최근 연구들은 협업과 대인관계 기술의 중요성을 강조하고 있다. Lewis et al.(2011)은 리더십·의사소통·대인관계기술을, Lawton과 Burns(2015)는 10개 핵심 역량 중 의사소통 역량을 주요 역량으로 제시하였다. 또한 Matteson et al.(2016)은 사교성, 자기관리,

의사소통을, Philbrick(2012)은 소프트 역량으로 팀워크, 유연성, 의사소통을 강조하였다. 특히 Reed와 Carroll(2020)은 협업능력, 대인관계 기술, 다양성·형평성·포용성에 대한 헌신을 필수 역량으로 제시하여, 의사소통 역량의 범위가 단순한 정보 전달을 넘어 다양한 이해관계자와의 협력적 관계 구축으로 확장되고 있음을 보여주었다.

2.1.3 교육 및 훈련 역량

교육자로서의 역량은 의학사서의 직무영역에서 핵심 기능으로 주목받고 있다. Scherrer(2004)는 교육(교과과정 통합 수업, 일대일 교육, 온라인 튜토리얼, 교수법 등)이 의학사서의 중요한 역량임을 밝혔다. Petrinic과 Urquhart(2007)는 정보활용교육, EBM 교육, 데이터베이스 검색교육과 같은 교육자로서의 역할 증대를 강조하였다. Wu와 Li(2008)도 교육 및 강의능력을 중요한 역량으로 입증하였으며, 국내 노영희(2013) 연구에서도 건강 관련 교육 경험을 중요한 경력 요건으로 제시하였다. Lawton과 Burns(2015)는 교육 및 훈련능력을 핵심 역량으로 제시하였고, Reed와 Carroll(2020)과 Wu와 Li(2008)도 교육 및 강의능력을 중요한 역량으로 확인하였다. 최근 Charbonneau와 Vardell(2022)은 COVID-19 팬데믹 동안 온라인 수업 제공, 디지털 자원 제공 등 교육서비스의 중요성을 확인하였다.

2.1.4 기술적 역량

급속한 정보환경의 변화로 인해 의학사서들에게 새로운 기술적 역량이 필수요건으로 대두되고 있다. Petrinic과 Urquhart(2007)는 전자

자원관리, 웹 콘텐츠개발, 디지털도서관 구축과 같은 정보기술 역량의 중요성을 확인하였다. Plutchak(2012)은 정보 과부하 시대의 필터링 시스템 개발, 기관 리포지토리와 데이터 큐레이션의 중요성을 강조하였다. 국내에서는 노영희(2013)의 연구에서 서지관리 소프트웨어 사용능력이 핵심 기술역량으로 나타났다. Cooper와 Crum(2013)의 분석결과는 디지털사서, 메타데이터 사서와 같은 새로운 역할이 부각되고 있음을 보여주었다. Lawton과 Burns(2015)는 채용공고 분석을 통해 기술적 능력이 가장 빈번하게 언급된 요구사항이었음을 발견했다. Tosaka와 Park(2018)은 목록, 분류, 메타데이터 지식에 관한 역량의 중요성을 제시하였다. Bass et al.(2020)는 메타데이터 역량의 중요성을 강조하였으며, Reed와 Carroll(2020)은 데이터 과학기술과 연구영향력 평가 등을 새롭게 부상하는 역량 영역으로 제시하였다.

2.1.5 연구 및 평가 역량

연구 및 평가 역량에서는 체계적 문헌고찰(Systematic Review, SR) 수행과 관련 있는 능력이 다수 연구에서 의학사서의 중요한 역량으로 확인되었다. Petrinic과 Urquhart(2007)는 연구설계, SR, 연구출판 지원과 같은 연구 지원자로서의 역할이 중요해지고 있음을 밝혔다. Lewis et al.(2011)은 과학적 연구방법 이해 역량의 중요성을 강조하면서, 앞으로 의학사서의 연구 참여가 크게 증가할 것으로 예측하였으며, 연구 파트너·학술논문 및 보고서의 공동저자로서의 역할 증가 가능성을 제시하였다. Cooper와 Crum(2013)은 중개연구사서의 역할을 제시하였으며, Vaughan et al.(2013)

은 의학사서 역량으로 아이디어 개발, 자금 조달, 제안, 수행, 배포 등 연구과정에서 필요한 역량을 규명하였다. Lawton과 Burns(2015)는 SR 수행능력과 정보의 비평적 평가를 핵심 역량으로 제시하였다. Reed와 Carroll(2020)은 연구수행 능력을 강조하였으며, Charbonneau와 Vardell(2022)은 COVID-19 팬데믹 상황에서 심층 문헌검색, COVID-19 연구 큐레이션, SR 상담과 같은 연구서비스가 중요함을 언급하였다.

2.1.6 관리 및 리더십 역량

Wu와 Li(2008)의 연구에서는 리더십 및 관리가 상위 5개 요구 역량 중 하나로 확인되었다. Plutchak(2012)은 임상 및 중개과학 연구지원(Clinical and Translational Science Awards, CTSA) 프로그램과 협업적 연구환경에서의 사서 역할, 의학교육에서의 파트너십과 협력 등을 중요한 역량으로 제시하였다. Lawton과 Burns(2015)는 관리 및 조직 기술과 리더십을 핵심 역량으로 제시하였으며, Reed와 Carroll(2020)은 빠르게 변화하는 환경에서 우선순위를 조정하는 능력과 문제 해결능력, 기업가적 마인드가 강조되고 있음을 발견하였다.

2.1.7 건강정보 전문성 역량

Wu와 Li(2008)의 연구에서는 건강정보 활용의 아웃리치 활동과 건강정보 주제전문성이 중요한 역량으로 확인되었다. Lewis et al.(2011)은 의학 분야와 의료 환경에 대한 이해(조직 정책, 임상·교육·연구 환경, 경제 및 법적 환경) 역량의 중요성을 강조하였다. 노영희(2013)의 연구에서도 건강관련 자원에 대한 전문지식이 핵심 역량으로 나타났다. Tarabula et al.(2022)

은 전문 건강정보 제공 시 윤리적 기준과 전문적 가치 준수 능력을 강조하였다.

이상의 선행연구 검토 결과, 의학사자에게 요구되는 역량은 기본 서비스 역량(참고서비스, 정보검색, 장서관리)을 기반으로 의사소통 및 대인관계, 교육 및 훈련, 기술적 역량, 연구 및 평가, 관리 및 리더십, 건강정보 전문성 역량 등 7개 역량으로 체계화할 수 있다.

의학사서 역량은 전통적 역량의 지속적인 중요성과 함께 새로운 역량이 출현하였다. 2000년대 중반 이후 교육자로서의 역할(Petrinic & Urquhart, 2007; Scherrer, 2004)이 강조되기 시작하였으며, 2010년대에는 디지털기술 역량과 연구지원 역량(Cooper & Crum, 2013; Lewis et al., 2011)이 핵심 역량으로 대두되었다. 특히 SR 지원 능력은 다수의 연구에서 반복적으로 강조되고 있다(Charbonneau & Vardell, 2022; Lawton & Burns, 2015; Petrinic & Urquhart, 2007). 최근에는 데이터과학, 연구영향력 평가, 협업능력 등 새로운 역량이 부각되고 있다(Charbonneau & Vardell, 2022; Reed & Carroll, 2020).

그러나 기존 선행연구들은 대부분 국외 채용공고를 대상으로 수행되었으며, 국내외 역량 요구를 직접 비교·분석한 연구는 전무한 실정으로, 국내 의학사서의 역량 강화 방향 모색을 위한 실증적 근거가 부족하다.

이상의 선행연구를 종합하면, 의학사서 역량은 기본 서비스 역량을 토대로 교육, 기술, 연구지원 역량이 지속적으로 확장되어 왔으며, 특히 SR 지원과 데이터과학 등 새로운 역량 수요가 증가하고 있다. 국외에서는 채용공고 분석을 중심으로 역량요건에 관한 실증 연구가 축

적되어 온 반면, 국내 연구는 노영희(2013) 이후 사실상 공백 상태에 있다. 따라서 본 연구는 국내외 의학사서 역량을 비교·분석함으로써 이러한 연구 공백을 메우고 국내 의학사서의 역량 강화 방안을 도출하고자 한다.

2.2 의학사서 자격요건

2.2.1 학력요건

미국에서는 ALA 인증 문헌정보학 석사학위(MLIS)가 기본적인 학력요건으로 확립되어 있다(노영희, 2013; MLA, n.d.; Reed & Carroll, 2020; Tarabula et al., 2022; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2025). 다수의 기관에서는 건강관련 분야 학사 또는 석사학위를 추가로 요구하고 있으며(노영희, 2013), 일부 기관에서는 해당 주제의 석사학위, 전문학위 또는 박사학위를 선호하는 것으로 나타났다(ALA, n.d.a; n.d.b). 영국에서는 도서관정보학 MA 또는 MSc 학위가 요구되며, 의학 분야 특화를 위해서는 의예과 배경이나 공중 보건학석사, 또는 의료면허 등의 추가 자격이 유리하다(UCL, 2025). 캐나다에서는 도서관정보학 석사학위(MI, MLIS, MIST 등)를 기본으로 요구하고 있으며, 일본은 도서관학 학위를 필수요건으로 명시하지 않고, JMLA 코어연수 수료와 실무경험 중심으로 자격을 인정하는 차별화된 접근 방식을 취한다(JMLA, 2025).

2.2.2 경력요건

Wu와 Li(2008)의 연구에 따르면 채용공고의 60%는 경력을 요구하지 않았으며, 평균 요구 경력은 1년이었다. 그러나 노영희(2013) 연

구에서는 최소 1~5년의 건강정보 관련 분야 경력이 필수적인 것으로 나타남으로써 시간이 경과하면서 경력요건이 강화되는 경향을 보였다. 일본에서는 헬스사이언스 분야의 도서관 또는 그에 준하는 시설에서 과거 5년 이내에 통산 2년 이상의 실무경험을 요구하고 있다(JMLA, 2025). 캐나다에서는 병원이나 의과대학에서의 실무경험이 중요하게 고려된다(Wikipedia, n.d.).

이상의 결과, 국가별로 요구하는 경력 기간은 차이를 보이거나, 대부분 의학 또는 건강정보 관련 분야의 실무경험을 중요하게 평가하는 공통점이 있다.

2.2.3 전문자격증

미국에서는 AHIP(Academy of Health Information Professionals) 회원자격이 선호되며(Reed & Carroll, 2020), MLA에서는 AHIP 자격증 취득을 강력히 권장하고 있다(MLA, 2025; Tarabula et al., 2022). 영국에서는 CILIP(Chartered Institute of Library and Information Professionals) 인증이 중요하게 평가된다(UCL, 2025). 일본에서는 TOEIC 등 같은 영어 능력 자격증을 요구하고 있다(JMLA, 2025).

이상의 내용을 통해, 미국과 영국에서는 도서관정보 전문직 협회의 공식 인증이 중요하게 작용하는 반면, 일본은 언어 능력을 강조하는 차이를 보인다.

3. MLA 핵심 역량 프레임워크

선행연구에서 의학사서 역량은 연구자에 따라

다양하게 분류되어 왔다. 본 연구에서는 전 세계적으로 의학사서의 전문성 평가기준으로 널리 인정받고 있는(Cooper & Crum, 2013; Lawton & Burns, 2015; Ma et al., 2018) MLA 핵심 역량 프레임워크를 의학사서 역량 및 자격요건 비교·분석을 위한 주요 분석도구로 활용하였다.

의학사서의 전문성 강화와 역할 확대에 따라 MLA는 1970년대 이후 의학사서를 위한 인증 프로그램을 발전시켰으며, 이를 통해 의학사서의 전문성을 강화하고 체계적인 역량 개발 경로를 제시하고 있다(Homan & McGowan, 2002). 도서관 환경의 변화와 시대적 요구에 따라 MLA는 2007년 구버전을 업데이트하여 2017년 6개의 핵심 역량을 개발하였다. 여기에는 정보서비스, 정보관리, 교육 및 교육설계, 리더십 및 관리, 증거기반실무 및 연구, 건강정보 전문성이 포함된다. 2007년 대비 2017년 개정의 주요 변화로는 데이터관리, SR 지원 관련 수행지표가 새롭게 추가되었으며, 다양성·형평성 관련 수행지표는 대폭 강화·구체화되었고, 증거기반실무·연구 역량은 기존 역량에서 대폭 강화·재편 그리고 기술 역량은 독립 역량에서 전 역량에 걸쳐 내재화되었다. 새로운 버전에서는 연구데이터 수명주기, 데이터 리소스, 데이터 시각화 해석 등 데이터 기술에 큰 중점을 두고 있다(Luo & Tang, 2024). 특히 증거기반실무 및 연구가 핵심 역량으로 강화된 것은 의학사서의 역할과 역량이 계속 진화하고 있음을 보여준다.

MLA에서 2017년 개정된 6개 핵심 역량의 내용은 다음과 같다(Luo & Tang, 2024; MLA, n.d.).

〈표 1〉 MLA 6개 핵심 역량 프레임워크(MLA, 2017a; 2017b)

역량	핵심 내용 및 수행지표
역량1: 정보서비스 (Information Services)	<ul style="list-style-type: none"> • 생의학 및 건강 관련 권위 있는 정보를 검색·평가·종합하여 가장 적합한 형식과 방식으로 전달하는 능력 • 참고서비스, 정보·문헌검색, SR 지원, 정보의 비평적 평가, 온라인 검색기술과 주제전문성, 다양한 이용자 그룹과의 의사소통 능력이 포함 • 정보요구 평가; 정보선택; 데이터베이스 검색; SR 지원; 정보전달 맞춤화; 최신동향 파악의 6개 수행지표(기초 → 전문 수준)
역량2: 정보관리 (Information Management)	<ul style="list-style-type: none"> • 생명과학, 임상 및 건강정보 데이터를 큐레이션하고 접근 가능하도록 하는 의학정보 관리 및 조직화 역량 • 장서관리·메타데이터·디지털 리포지터리·데이터 큐레이션 포함 • 정보자원 조직화라는 전통적인 역할에서 기관 및 국가 간 전자적으로 공유·활용 가능한 연구데이터 컬렉션 구축으로 확장 • 2017년 개정에서 데이터 기술·연구데이터 수명 주기·데이터 리소스, 데이터 시각화 해석에 중점(Luo & Tang, 2024) • 정보선택·수집·관리·평가·배포; 자원 조직화; 저작권 및 지적재산권 준수; 보존 아카이빙; 적절한 기술을 활용한 자원 접근 제공; 학술커뮤니케이션 증진; 데이터관리 계획 실행의 7개 수행지표(기초 → 전문 수준)
역량3: 교육 및 교육설계 (Instruction & Instructional Design)	<ul style="list-style-type: none"> • 효과적으로 정보를 활용하고 지식을 습득할 수 있도록 교육활동을 설계하고 가르치는 능력 • 생의학·임상·건강정보 리터러시 교육·EBM 교육, DB 검색교육, 교육과정 설계, 교육요구 평가, 학습 성과 평가 포함 • 교수법과 기술 강화 학습 활용 전문성 요구 • 현대적 교수설계 원리 기반 커리큘럼 개발; 학습자 중심 교수법 활용; 혁신적 교수 및 커뮤니케이션 기술 활용의 3개 수행지표(기초 → 전문 수준)
역량4: 리더십 및 관리 (Leadership & Management)	<ul style="list-style-type: none"> • 인력·시간·예산·시설·기술 등 기관 자원을 관리하고 구성원을 이끌어 기관 목표를 수립·달성 하는 역량 • 건강정보서비스 관리, 자원 관리, 기관 관리, 개인적 관리 책임, 조직관리, 팀워크, 협업, DEI 이해, 문제해결, 급변하는 환경에서의 우선순위 조정, 기업가적 사고 요구 • 기관 관리와 리더십 역할은 공식 교육 이상의 역량을 요구하며, 관리자의 역할은 동료 문화와 성과, 기관의 효과성에 영향을 미침 • 전략적 인력·자원 조직화; 전략적 계획 수립·실행; 리더십; DEI 통합; 재정 책임성; 자원 정책 준수; 외부 자원 확보; 신기술 옹호; 공간·시설 배분; 옹호·마케팅·커뮤니케이션의 10개 수행지표(기초 → 전문 수준)
역량5: 증거기반실무 및 연구 (Evidence-Based Practice & Research)	<ul style="list-style-type: none"> • 연구를 평가·활용하여 실무 개선 및 연구를 수행하고 그 결과를 전달하는 능력(2017년 재편·강화) • 증거중심 의사결정 지원·SR 수행·연구방법론 이해·연구지원 서비스 포함 • 의학사서는 증거기반 의학을 가르쳐온 경험을 자신의 실무에도 적용하여, 지역사회 기반 실행연구, 성과연구, 데이터 마이닝 등 새로운 방법론으로 활동과 영향을 분석 • 2017년 개정에 이 역량이 재편·강화된 것은 의학사서 역시 증거에 기반 한 과학적 업무 방식과 연구지원이 중요해졌음을 보여줌 • 의사결정 지원 증거 검색·평가; 증거기반 방법론 활용 평가; 연구 수행; 데이터 해석 및 통계·데이터 분석 제시; 연구 결과 전달의 5개 수행지표(기초 → 전문 수준)
역량6: 건강정보전문성 (Health Information Professionalism)	<ul style="list-style-type: none"> • 의학사서 및 건강정보 전문직의 발전을 촉진하고, 다른 전문가들과 협력하여 의료 서비스와 건강정보 접근성을 향상시키는 능력(2017년 확장·심화) • 보건의료 환경을 종합적으로 파악하고, 윤리적 기준과 전문적 가치를 준수하면서 전문성을 발휘하는 역량 • 의학 분야, 보건의료 환경 이해, 공공서비스 지향성, 윤리적 기준 준수 포함 • 전문직의 일원으로서 특별한 지식과 전문성으로 사회에 기여 • 보건의료 전문가와의 협력 및 건강정보전문가 기여 촉진; 건강정보 서비스 현안 관련 정보 및 전문가 조언 제공; 의료 트렌드 대응; 건강정보 접근성 옹호; 출판·교육·연구·봉사를 통한 전문적 기여; 평생학습 문화 참여 및 조성의 6개 수행지표(기초 → 전문 수준)

MLA 2017 역량 프레임워크의 6개 핵심 역량은 기초(Basic) 수준에서 전문가(Expert) 수준까지의 수행지표로 구성되어 있으며, 역량별 수행지표 수는 정보서비스 6개, 정보관리 7개, 교육 및 교육설계 3개, 리더십 및 관리 10개, 증거기반실무 및 연구 5개, 건강정보전문성 6개로 이루어진다. 특히 역량 4(리더십 및 관리)에는 다양성·형평성·포용성(DEI) 통합 수행지표가, 역량 2(정보관리)에는 데이터관리 계획 실행 수행지표가 2017년 개정에서 강조되었다.

4. 조사 및 분석

4.1 분석도구 및 데이터 처리

본 연구의 데이터 분석을 위하여 IBM SPSS Statistics 28.0을 사용하였다.

4.2 표본 추출 및 선정

연구의 대표성과 신뢰성을 확보하기 위하여 다음과 같은 표본 선정 원칙을 적용하였다.

첫째, 기관별 대표성 확보를 위해 동일 기관당 1개 채용공고를 원칙으로 하였다.

둘째, 대표 채용공고 선정 시 고용형태는 정규직 → 임기직 → 계약직 순, 자격요건업무내용 등이 상세히 명시된 공고를 우선으로, 동일 조건 시 최근 채용공고를 우선 선정하였다.

셋째, 수집된 데이터는 국내 126건, 국외 55건이며, 표본 선정 원칙을 적용하여 국내 84건, 국외 54건을 최종 분석대상으로 선정하였다.

4.3 데이터 수집 및 코딩

국내외 의학사서 채용공고를 해당 사이트에 서 수집 후, 자격요건 및 업무내용을 조사·분석하였다. 각 역량이 요구된 경우 1, 요구되지 않은 경우 0으로 이분형 코딩하였으며, 기관 유형은 의과대학도서관, 병원의학도서관, 연구기관 및 국립/정부기관으로 구분하여 코딩하였다.

4.4 내용분석 방법

MLA 6개 핵심 역량을 분석도구로 활용하여 채용공고의 역할·자격요건·업무내용을 내용분석(content analysis)으로 분류하였다. 복수 역량에 해당하는 경우 관련된 모든 역량에 포함시켰으며, 문헌정보학 박사학위 소지자와의 교차검증 및 분류 불일치에 대한 논의·합의 과정을 통해 분류의 객관성을 강화하였다.

4.5 통계분석 방법

역량 요구 빈도 분석을 위해 기술통계 빈도 분석을 실시하였으며, 국내외 역량 차이의 통계적 유의성 검증을 위해 교차분석과 카이제곱 검정($p < .05$)을 실시하였다.

4.5.1 역량 요구 빈도 분석

각 역량의 요구 빈도를 백분율로 산출하였으며, 교차분석과 카이제곱 검정을 통해 국내외 간 차이의 통계적 유의성($p < .05$)을 검증하였다.

4.5.2 역량강화 우선순위 분석

국내 의학사서 역량을 국제 수준으로 강화하

기 위한 우선순위를 ① 국제 중요도(국외 요구 빈도 순위), ② 국내외 격차(국외 요구 빈도-국내 요구 빈도), ③ 현장 인식(국내 요구 빈도 순위), ④ 통계적 유의성($p < .05$)의 4가지 기준으로 설정하였으며, 국내외 격차(②)를 핵심 기준으로 활용하였다. 국내외 격차가 클수록 국외에서는 많이 요구되나 국내에서는 상대적으로 적게 요구되는 역량임을 의미하므로, 국제 수준으로의 역량 개발이 우선적으로 필요한 영역으로 판단하였기 때문이다. 전체적인 분석 절차는 다음과 같다.

- 1단계: 채용공고 수집(국내 84건, 국외 54건)
- 2단계: MLA 6개 핵심역량에 따른 분류(교차검증)
- 3단계: 이분형 변수 코딩
- 4단계: 빈도분석 - 역량별 요구 빈도 계산
- 5단계: 교차분석 및 카이제곱 검정($p < .05$)
- 6단계: 국내외 전체 및 기관별 역량 우선 순위 분석

4.6 국내외 기관별 의학사서 채용현황 분석

채용현황 분석은 정규직, 계약직, 임기직/기타 등으로 구분하여 분석하였다. 이에 대한 비율을 나타낸 것이 <표 2>이다.

<표 2>를 통해 다음과 같이 몇 가지를 파악할 수 있다.

첫째, 기관 유형별 채용 분포를 보면, 국내외 모두 의과대학도서관과 병원의학도서관에서의 채용이 국내 84.5%(71건), 국외 66.7%(36건)로 가장 높은 비율을 차지하였다. 국내의 높은 채용 공고 빈도는 계약직 고용 비율이 높은 점(의과대학도서관 78.1%, 병원의학도서관 89.7%)과 관련이 있을 수 있는데, 이는 계약직의 경우 단기 재계약으로 인해 채용공고가 반복적으로 게시될 가능성이 높기 때문이다. 기관 유형별로 살펴보면, 국내는 병원의학도서관(46.4%, 39건)의 비중이 가장 높은 반면, 국외는 의과대학도서관(46.3%, 25건)의 비중이 가장 높았다. 특히 국외 연구기관 및 국립/정부기관의 비중은 33.3%(18건)로 국내(15.5%, 13건)의 약 2.1배에 달하여, 국외에서는 의학사서의 활동 영역이 전통적인

<표 2> 국내외 기관별 의학사서 채용현황

구분	기관 유형	정규직	계약직	임기직/기타 ¹⁾	합계	비율(%)
국내	의과대학도서관	5	25	2	32	38.1%
	병원의학도서관	3	35	1	39	46.4%
	연구기관 및 국립/정부기관	2	10	1	13	15.5%
국내 소계		10(11.9%)	70(83.3%)	4(4.8%)	84	100%
국외	의과대학도서관	18	2	5	25	46.3%
	병원의학도서관	9	1	1	11	20.4%
	연구기관 및 국립/정부기관	10	5	3	18	33.3%
국외 소계		37(68.5%)	8(14.8%)	9(16.7%)	54	100%

1) '기타'에는 시간제(파트타임) 고용, 인턴십, 기관 내 겸직 등이 포함

도서관 환경뿐만 아니라 더 다양한 기관으로 확장되고 있음을 시사한다.

둘째, 국내외 의학사서 고용형태의 뚜렷한 차이를 파악할 수 있다. 국내의 경우 계약직 비율이 83.3%(70건)로 압도적인 반면, 국외는 정규직 비율이 68.5%(37건)로 정반대의 양상을 보인다. 이는 56.6%p의 정규직 비율 격차로, 국내는 고용 불안정성을, 국외는 안정적인 고용 환경임을 나타낸다. 기관별로 살펴보면, 국내 병원의학도서관의 계약직 비율은 89.7%(35건)로 특히 높으며, 의과대학도서관도 78.1%(25건)에 달한다. 반면 국외 병원의학도서관의 정규직 비율은 81.8%(9건), 의과대학도서관은 72.0%(18건)로 고용 안정성이 높다. 이러한 고용형태의 차이는 이용자 서비스의 연속성, 의학사서의 전문성 개발, 장기적인 경력 관리, 직업 안정성과 이로 인한 직업의 인식 및 처우에 영향을 미칠 수 있다.

셋째, 임기직/기타 고용 형태의 활용 차이를 볼 수 있다. 국외에서는 16.7%(9건)로 나타난 반면, 국내에서는 4.8%(4건)로 제한적이다. 국외 학술도서관의 임기직(term appointment)은 학술사서 직위를 가지면서 특정 기간(보통 1-7년) 동안 임명되며, 계약 만료 시 학술적 성취에 대한 평가를 통해 재임용 또는 계속고용(continuing appointment) 여부가 결정되는 고용 형태이다(ALA, 2021b). 계약직(contract position)과의 가장 큰 차이점은 계약직은 한시적 인력 수요를 위한 것이지만, 임기직은 학술적 성취를 평가하여 장기적 고용으로 전환할 수 있는 전문 인력 확보 전략이라는 점이다(ACRL, 2021). 그러나 국내 채용공고를 분석한 결과, 임기제의 용어를 사용한 경우에도 학술적 평가

를 통한 정규직 전환 경로가 명시된 사례는 확인되지 않았다. 이는 국내의 경우 정규직과 계약직 중심의 이원화된 고용 구조가 지배적이며, 국외와 같이 평가 기반의 단계적 고용 전환 제도가 아직 정착되지 않았음을 시사한다.

4.7 국내외 의학사서의 자격요건, 경력, 선호 조건 분석

의학사서는 기관유형에 크게 차이를 두지 않고 유사한 업무와 역할을 수행한다. 이러한 이유로 자격요건, 경력, 선호조건 역시 유사한 필수 요소를 공통적으로 요구한다는 점을 고려하여, 모든 유형의 기관을 포괄적으로 살펴보는 국내외 비교·분석을 진행하였다. 이를 표로 나타내면 <표 3>과 같다.

상기 <표 3>을 통한 분석결과 다섯 가지 주요 차이점이 확인된다.

첫째, 국내외 학력요건 및 전문성 격차가 있음을 알 수 있다. 학력요건의 차이를 해석하기 위해서는 먼저 양국의 사서양성체계라는 구조적 맥락을 고려할 필요가 있다. 미국과 영국에서는 사서직 전반에 걸쳐 ALA 또는 CILIP 인증 석사학위가 진입 기본요건으로 확립되어 있어, 의학사서 역시 석사학위 요건은 사서직 전체에 공통적으로 적용되는 구조적 표준에 해당한다. 반면 한국에서는 문헌정보학 교육과정의학부에 개설되어 있어 학사학위가 사서 자격의 기본 기준으로 통용되고 있으며, 이는 의학사서에게도 동일하게 적용된다. 따라서 학력요건에서 나타나는 국내외 차이는 사서양성체계의 구조적 차이를 반영하는 측면이 있으므로, 이를 의학사서의 전문성 인식 차이만으로 해석하

〈표 3〉 국내외 의학사서의 자격요건, 경력, 선호조건

구분	국내(n=84)	국외(n=54)
학력	문헌정보학/도서관학 학사 이상(78건, 92.9%) ²⁾ : 대학원(석사) 우대(21건, 25.0%); 2년제 전문대학 졸업 이상(12건, 14.3%)	ALA 인증 도서관/정보과학 석사(MLS/MLIS) 필수(54건, 100%); 관련 분야 추가 학위 우대(보건과학, 생물학 등)(23건, 42.6%); 박사학위 우대(일부 고위직)(8건, 14.8%)
경력	신입~3년 경력(61건, 72.6%); 도서관 근무 경험(58건, 69.0%); 사서 자격증(49건, 58.3%)	최소 1~5년 전문 경력 요구(51건, 94.4%); 학술/의학도서관 경험 필수(48건, 88.9%); 감독/관리 경험(관리직 및 고위직)(18건, 33.3%); 증거기반 실무경험(32건, 59.3%)
전문역량	기본적인 도서관 운영 능력 ³⁾ (67건, 79.8%); MS Office 활용 능력(52건, 61.9%); 문헌정보 검색 능력(61건, 72.6%); 의학 기초 용어 이해(38건, 45.2%)	의학 데이터베이스 고급검색 능력(50건, 92.6%); PubMed, CINAHL, Web of Science 등 전문 활용(46건, 85.2%); 인용관리도구(EndNote) 활용(38건, 70.4%); SR 수행 능력(40건, 74.1%); 증거기반실무 지원(40건, 74.1%)
선호조건	도서관 관련 자격증(43건, 51.2%); 영어 능력(39건, 46.4%); 유관기관 근무 경험(31건, 36.9%); 의학 관련 지식 보유(29건, 34.5%)	AHIP(건강정보전문가 아카데미) 회원(35건, 64.8%); 추가 학위(보건과학, 생명과학 분야)(23건, 42.6%); 전문협회 활동(28건, 51.9%); 학술출판 경험(29건, 53.7%); SR 경험(38건, 70.4%); 교육 및 커리큘럼 개발 경험(32건, 59.3%); 다양성, 형평성, 포용성에 대한 헌신(26건, 48.1%)
기타	컴퓨터 활용 능력(48건, 57.1%); 의사소통 능력(55건, 65.5%); 외국어 능력(31건, 36.9%)	프로젝트 관리 능력(33건, 61.1%); 보조금 작성 및 관리 경험(27건, 50.0%); 협업 및 리더십 역량(38건, 70.4%); 학술커뮤니케이션 지식(29건, 53.7%); 전략적 계획 수립 능력(25건, 46.3%); 변화하는 환경에 적응하는 유연성(31건, 57.4%)

는 데는 한계가 있다. 그러나 이러한 구조적 차이를 감안하더라도, 국외에서는 석사학위에 더하여 보건과학·생물학 등 관련 분야의 추가 학위를 우대하고, 고위직에는 박사학위를 요구하며, AHIP 회원 자격이나 SR 경험 등 의학 특화 요건을 선호조건으로 명시하고 있다. 이는 국외에서 의학사서를 사서직 내에서도 별도의 전문성을 갖춘 주제전문사서로 인식하고 있음을 보여주는 것으로, 이 점에서 의학사서 직종의 특수성에 따른 전문성 격차는 여전히 유효하다.

둘째, 경력요건에 차이가 있음을 알 수 있다.

국내에서는 신입부터 3년 경력까지 설정되어 있고 단순히 '도서관 근무 경험'을 요구하는 반면, 국외에서는 최소 1-5년의 '전문 경력'과 학술/의학도서관 경험을 필수로 한다. '전문 경력'이 반영되지 않은 단순한 '도서관 근무 경험'을 요구한다는 것은 역시 의학사서의 전문성을 과소평가하고 있고 그 인식이 미흡함을 보여주고 있다. 또 다른 중요한 차이점으로는, 국외에서는 '증거기반실무 경험'을 경력요건으로 명시한다는 점이다. 이는 의학사서가 단순히 자료 제공 업무 이상의 임상 의사결정과 연구 과정에 적극적으로 참여하여 전문적 역할을 수행함을

2) () 안의 수치는 해당 요건을 명시한 채용공고의 건수 및 전체 채용공고 대비 백분율을 나타내며, 하나의 채용공고에서 복수의 요건이 동시에 명시될 수 있으므로 항목별 빈도의 합은 전체 건수와 일치하지 않을 수 있음.
3) 도서관 시스템 운영, 이용자 서비스, 대출·반납 등 도서관 일상 운영과 관련된 업무 역량을 포괄하는 개념으로 사용하였음.

의미한다.

셋째, 전문 역량에 있어서도 역시 차이가 존재한다. 국내에서는 기본적인 도서관 운영 능력과 MS Office 활용, 일반적인 문헌정보 검색 능력 등 기초적인 업무 수행 역량에 초점을 맞추고 있다. 반면 국외에서는 전문 데이터베이스 고급검색 능력, 인용관리도구의 능숙한 사용, 증거기반실무 지원, SR 수행 능력 등 보다 전문적이고 깊이 있는 역량을 요구한다. 국내에서는 의학사서의 역할을 기초적이면서 단순한 업무 관리자로서 인식하는 반면 국외에서는 의학사서가 연구 및 임상 실무에 직접 참여하여 연구를 지원하는 전문가로서 인식하고 있음을 알 수 있다.

넷째, 선호조건에의 방향성 및 기타에서도 차이를 발견할 수 있다. 국내에서는 도서관 관련 자격증이나 영어 능력과 같은 기본적인 조건을 우대하는 반면, 국외에서는 AHIP 회원, 전문 협회 활동, 학술출판 경험 등 전문성을 증명하는 실질적인 활동과 성과를 중시하며 이용자 교육과 의학 교육과정 개발을 위한 경험 또한 선호하고 있다. 실질적으로 의학사서가 다양한 전문활동을 하고 있고 교육과정 개발에도 참여하여 전문적인 역할을 수행하고 있음을 알 수 있다. 이용자를 위한 보조금 작성 및 관리 경험과 다양성·형평성·포용성에 대한 헌신 조건 역시 국내와는 다른 선호조건이며 후자를 통해 의학사서의 사회적 역할과 가치에 대한 인식 확장을 볼 수 있다. 국내에서는 이용자 서비스와 직접적인 관련이 있는 의사소통 능력을, 국외에서는 협업 및 리더십, 유연성 같이 실무와 조직 관리에 실질적으로 기여하는 다양한 소프트 스킬을 선호조건으로 제시하고 있다.

다섯째, 채용공고의 기술방식에도 뚜렷한 차이를 보인다. 국외 채용공고는 각 자격요건, 경력, 선호조건을 구체적으로 명시한다. 예를 들어, 국내에서는 '문헌정보 검색 능력'이라고 포괄적으로 기술하는 반면, 국외에서는 'PubMed, CINAHL, Web of Science 등 전문 활용'과 같이 구체적인 데이터베이스명을 제시한다. 경력요건에서도 국내는 '도서관 근무 경험'으로 일반적으로 기술하지만, 국외는 '학술/의학도서관 경험 필수', '감독/관리 경험(관리직 및 고위직)', '증거기반실무 경험'처럼 경력의 유형과 수준을 세분화하여 명시한다. 이러한 차이는 국외에서는 의학사서의 전문성 기준과 범위가 명확히 정의되어 있는 반면, 국내에서는 직무요건이 모호하게 정의되어 전문성의 기준 및 범위가 불명확함을 보여준다.

4.8 국내외에서 요구하는 핵심 역량 업무

국내외 기관에서 요구하는 핵심 역량 업무를 분석한 결과, 기관별로 제시한 핵심 역량은 큰 차이를 보이지 않았다. 이에 국내외 기관을 포괄하여 분석을 진행하였으며 <표 4>가 이를 요약한 표이다.

<표 4>에 대한 추가 설명은 다음과 같다.

첫째, 정보서비스 역량의 격차이다. 국내 의학사서는 정보요구 파악, 문헌제공, 자료추천, 기본 DB 검색지원 등과 같은 기본적인 정보서비스에 주력하는 반면, 국외 의학사서는 맞춤형 정보서비스, 전문참고서비스, 임상 회진 참여 및 임상질문 지원, 전문주제 검색 및 회색문헌 검색, SR 방법론 전문가로서의 참여, 의학정보 큐레이션 등 고도화된 전문 서비스를 제공

〈표 4〉 국내외에서 요구하는 핵심 역량 업무

MLA 역량	국내외 요구 업무 및 특징	
	국내	국외
역량1: 정보서비스 (Information Services)	<ul style="list-style-type: none"> 정보요구과약(B)⁴⁾: 단순 문헌제공 및 자료추천(B); 기본 DB 검색지원(PubMed 등)(B); 의학 용어 및 분야 기초 수준(B) 	<ul style="list-style-type: none"> 맞춤형정보서비스(E); 전문참고서비스(E); 임상회진 참여 및 임상질문지원(E); 전문주제 검색 및 회색문헌 검색(E); SR 방법론 전문가로 참여(E); 의학정보 큐레이션(E); 의학용어 및 분야 전문 수준(E)
역량2: 정보관리 (Information Management)	<ul style="list-style-type: none"> 장서개발 및 관리(B); 도서관 시스템 운영(B); 기본 메타데이터 관리(B); 전자자원 링크 관리(B); 분류 및 목록 작업(B) 	<ul style="list-style-type: none"> 디지털컬렉션 전략 개발(E); 고급 메타데이터 관리(E); 메타데이터 스키마 개발(E); 디지털 리포지터리 구축 및 관리(E); 데이터셋 큐레이션 및 DMP 지원(E); 학술커뮤니케이션 관리 및 오픈액세스 지원(E)
역량3: 교육 및 교육설계 (Instruction & Instructional Design)	<ul style="list-style-type: none"> 도서관이용교육(B); 정보활용교육(B); 기본 DB 검색교육(B); 이용안내 자료제작(B); 일회성 교육(B) 	<ul style="list-style-type: none"> 증거기반 의학교육(E); 커리큘럼 통합 교육(E); 의학교육 과정 설계(E); 온라인 튜토리얼 개발(E); 교육프로그램 개발 및 교육효과 평가(E); 전문적 워크숍 설계 및 진행(E)
역량4: 리더십 및 관리 (Leadership & Management)	<ul style="list-style-type: none"> 도서관 일상 운영(B); 기본적 예산 관리(B); 업무 분담 및 조정(B); 인력 배치 및 감독(B) 	<ul style="list-style-type: none"> 전략적 계획 수립 및 실행(E); 팀 관리 및 인사 감독(E); 예산 계획 및 자원 할당(E); 보조금 및 기금 모금(E); 평가 및 성과 관리(E); 프로젝트 관리(E); 변화관리(E); 옹호, 마케팅(E)
역량5: 증거기반 실무 및 연구 (Evidence-Based Practice & Research)	<ul style="list-style-type: none"> 기본적인 문헌 조사 및 참고문헌 관리(B); 정보요약 제공(B); 단순 연구지원(B); 학술 DB 접근 제공(B) 	<ul style="list-style-type: none"> SR 수행 및 공동연구자 역할(E); SR 방법론 전문가로 참여(E); 연구방법론 지원(B+E); 임상/연구팀 참여(E); 학술출판 및 연구지원(E); 연구데이터관리 지원(E); 연구윤리 전문지식 제공(B+E); 임상 의사결정 지원(E); 증거기반 의학교육(E); 데이터셋 큐레이션 및 DMP 지원(E); 학술커뮤니케이션 관리 및 오픈액세스 지원(E)
역량6: 건강정보전문성 (Health Information Professionalism)	<ul style="list-style-type: none"> 기본 직업윤리 및 전문적 소양(B); 건강정보 윤리 인식(B); 제한적 전문성 개발(B); 기본 학술 활동(B) 	<ul style="list-style-type: none"> 임상실무 및 의학교육 이해(E); 임상회진 참여 및 임상질문 지원(E); 건강정보 윤리 및 정책 전문성(E); 건강정보 격차 해소 노력(E); 전문단체 활동(B+E); 다학제적 협력(B+E); 임상/연구팀 참여(E); 지속적 전문성 개발(E); 의학교육 과정 설계(E); 옹호, 마케팅(E)

하고 있다. 의학용어 및 분야에 대한 지식수준에 있어서도 국내에서는 ‘기초 수준’으로, 국외에서는 ‘전문 수준’으로 차이를 보여 역량의 격차를 파악할 수 있다. 이로써 국외 의학사서들

이 보다 심화된 전문지식을 바탕으로 의료현장에 직접 참여하는 적극적인 역할을 수행하고 있음을 알 수 있다. SR 지원은 국내에서는 일부 소수 기관만이 서비스를 제공하고 있고 의

4) MLA 2017 핵심 역량의 각 수행지표(〈표 1〉에 기술하였음)는 Basic Level과 Expert Level로 구분됨. (B)는 Basic Level(기초 수준), (E)는 Expert Level(전문가 수준), (B+E)는 Basic과 Expert Level을 모두 포함하는 업무를 의미함. 이탤릭체 굵은 글씨는 복수의 역량 영역에 해당하는 업무를 표시함.

학사서가 본 서비스에 참여·협력한 사례의 연구가 수행된 바 있다(신은자, 2020). 국외와 비교했을 때 서비스를 제공하는 기관이 많지 않으나(가톨릭대학교 성의교정도서관, 발행년불명; 서울대학교 의학도서관, 2025; 울산대학교 아산도서관, 2019), 이러한 시도가 시작되었다는 것만으로도 의미 있는 발전으로 볼 수 있을 것이다.

둘째, 정보관리 역량의 차이이다. 국내에서는 장서관리 및 관리, 도서관 시스템 운영, 기본 메타데이터 관리, 전자자원 링크 관리, 분류 및 목록 작업 등 전통적인 기본 업무에 중점을 두는 반면, 국외에서는 디지털 컬렉션 전략 개발, 고급 메타데이터 관리, 메타데이터 스키마 개발, 디지털 리포지터리 구축 및 관리, 데이터셋 큐레이션 및 DMP 지원, 학술커뮤니케이션 관리 및 오픈액세스 지원 등 디지털 환경에서의 고급 정보관리 역량을 요구한다. 또한 학술커뮤니케이션과 오픈액세스 정책에 대한 업무에도 중점을 두고 있다.

셋째, 교육 및 교육설계 역량에서도 그 차이를 발견할 수 있다. 국내는 도서관이용교육, 정보활용교육, 기본 DB 검색교육, 이용안내 자료 제작, 일회성 교육 등 기본적인 이용교육에 필요한 역량을 요구하는 반면, 국외에서는 증거기반 의학교육, 커리큘럼 통합 교육, 의학교육 과정 설계, 온라인 튜토리얼 개발, 교육프로그램 개발 및 교육효과 평가, 전문적 워크숍 설계 및 진행 등 교육 전문가로서의 역할에 필요한 역량도 요구하고 있다. 이를 통해 국외 의학사서가 의학교육을 위한 교육 전문가로서 인정받고 있음을 알 수 있다.

넷째, 리더십 및 관리 역량의 접근에 대한 차

이이다. 국내 의학사서는 도서관 일상 운영, 기본적 예산 관리, 업무 분담 및 조정, 인력 배치 및 감독 등 기본적·실무적 관리에 집중하는 반면, 국외에서는 전략적 계획 수립 및 실행, 팀 관리 및 인사 감독, 예산 기획 및 자원 할당, 보조금 기금 모금, 평가 및 성과 관리, 프로젝트 관리, 변화관리, 옹호·마케팅 등 보다 전략적이고 혁신적인 리더십 역량을 요구한다.

다섯째, 증거기반실무 및 연구 역량의 참여 범위 차이를 파악할 수 있다. 국내는 기본적인 문헌 조사 및 참고문헌 관리, 정보요약 제공, 단순 연구지원, 학술 DB 접근 제공 등 단순 연구 지원에 그치는 반면, 국외는 SR 수행 및 공동 연구자 역할, SR 방법론 전문가로의 참여, 연구방법론 지원, 임상/연구팀 참여, 학술출판 및 연구지원, 연구데이터관리 지원, 연구윤리 전문 지식 제공, 임상 의사결정 지원, 증거기반 의학 교육, 데이터셋 큐레이션 및 DMP 지원, 학술커뮤니케이션 관리 및 오픈액세스 지원 등 연구 프로세스 전반에 깊이 관여하고 있다. 국외에서는 의학사서가 증거기반 관련 연구를 직접 수행하기도 하며 이를 연구하는 이용자를 지원하거나 직접 참여하여 연구팀으로써 활동하고 있다. 이는 국외 의학사서가 정보 제공자를 넘어 연구 수행자, 연구 파트너로서 인정받고 있음을 보여준다. RDM 서비스에 있어 국내의 경우, 그 중요성의 인식으로 인해 서비스가 점차 확대되고 있지만 아직은 데이터관리계획(Data Management Plan, DMP) 지원 서비스를 중심으로 발전하고 있는 것으로 파악된다(김선태, 2017; DGIST 큐레이션센터, 발행년불명). 그러나 '2019년 9월 1일부터 일부 국가연구개발사업 과제 신청 시 데이터관리계획

(DMP)의 제출 의무화.’라는 국가 정책으로 보아 의학사서도 DMP를 넘어서 RDM에 관한 지원 역량을 개발해야 할 것이다.

마지막으로 건강정보전문성 역량이다. 국내는 기본 직업윤리 및 전문직 소양, 건강정보 윤리 인식, 제한적 전문성 개발, 기본 학술활동 등 기본적인 건강정보 윤리 인식과 직업윤리, 제한적 전문성 개발에 머무르는 반면, 국외는 임상실무 및 의학교육 이해, 임상회진 참여 및 임상질문 지원, 건강정보 윤리 및 정책 전문성, 건강정보 격차 해소 노력, 전문단체 활동, 다학제적 협력, 임상/연구팀 참여, 지속적 전문성 개발, 의학교육 과정 설계 등 도서관을 넘어서 보다 넓은 사회적 맥락에서 전문성을 발휘할 수 있는 역량을 요구한다.

이를 종합하면, 국내외 의학사서 간 역량 격차는 단순히 업무 유형 및 범위의 차이를 넘어 전문직으로서의 위상과 역할에 대한 인식 차이에서 비롯된 것으로 볼 수 있다. 국외 의학사서는 정보 제공자를 넘어 연구 파트너, 교육 전문가, 임상 협력자로서 의료 체계 내에서 핵심적 역할을 수행하고 있다.

4.9 국내외 의학사서 핵심 역량 요구 빈도 분석

국내외 의학사서 채용공고를 통해 MLA에서 개발한 6가지 핵심 역량에 대한 요구 빈도를 비교하였다. 이러한 비교를 통해 국내외 의학도서관 환경에서 의학사서에게 요구되는 역량의 차이를 명확히 확인할 수 있다. <표 5>는 요구 빈도를 나타내는 표이다.

상기 <표 5>에 제시된 통계분석 결과에 따르면, 국내외 의학사서 채용공고에서 요구하는 6개 핵심 역량 중 정보관리(역량2)를 제외한 5개 역량에서 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. ‘교육 및 교육설계’, ‘리더십 및 관리’, ‘증거기반실무 및 연구’, ‘건강정보전문성’ 역량은 $p<.001$ 수준에서 매우 강한 유의성을 보이는데, 이러한 차이는 국가 간 의학사서에 대한 근본적인 인식과 요구의 차이에서 비롯된 것임을 알 수 있다.

국내외 모두에서 가장 높은 빈도를 보인 것은 건강정보전문성(국내 58.3%, 국외 96.3%) 역량이며, 가장 낮은 빈도는 정보서비스(국내 1.2%, 국외 9.3%)와 정보관리(국내 3.6%, 국외 11.1%) 역량이다. 의학사서의 전통적이면서 기본적인 업무 역량의 요구 빈도가 상대적

<표 5> 국내외 의학사서 핵심 역량 요구 빈도

MLA역량	국내 요구 빈도(%)	국외 요구 빈도(%)	차이(%p)	χ^2	P
역량1. 정보서비스	1.2	9.3	+8.1	4.23	.040*
역량2. 정보관리	3.6	11.1	+7.5	2.94	.086
역량3. 교육 및 교육설계	6.0	74.1	+68.1	67.54	.000***
역량4. 리더십 및 관리	21.4	70.4	+48.9	28.91	.000***
역량5. 증거기반 실무 및 연구	8.3	74.1	+65.7	59.82	.000***
역량6. 건강정보전문성	58.3	96.3	+38.0	25.47	.000***

주: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

으로 낮게 나타났다. 그러나 이러한 결과는 해당 역량의 중요도를 현장에서 낮게 평가한다는 의미보다는 채용공고의 특성과 의학사서 역량의 변화라는 맥락에서 다음과 같이 이해할 필요가 있다. 첫째, 정보서비스와 정보관리는 의학사서가 기본적으로 갖추어야 할 전통적인 역량으로 간주되기 때문에 채용공고에서 별도로 명시하지 않는 것으로 보인다. Reed와 Carroll (2020), Scherrer(2004), Wu와 Li(2008)의 연구에서 전통적 사서 역량이 새로운 역량보다 더 우선시됨을 확인할 수 있는데, 이들 2가지 역량이 '당연히 갖추어야 할 것'이라는 전제하에 채용공고에서 명시적으로 언급되지 않은 것으로 해석할 수 있다. 특히 정보관리 역량의 경우, 국내는 목록·분류 등 전통적 업무만 명시하는 경향이 있는 반면, 국외는 메타데이터 관리, 학술커뮤니케이션·오픈액세스 지원 등 전문화된 업무까지 명시함에도 요구 빈도가 낮게 나타난다는 점에서 국내외 간 맥락의 차이가 존재한다. 둘째, 채용공고는 기본적인 역량은 갖추었을 것으로 전제하고 기관의 특성을 반영한 전문 역량을 중심으로 구성되므로, 건강정보전문성과 같은 특화된 역량이 상대적으로 더 부각될 수 있다. 셋째, 의학사서의 역할이 전통적 서비스를 넘어 전문화·세분화된 영역으로 확장되면서(Cooper & Crum, 2013), 채용 요구 사항 역시 이러한 역량 확장을 반영하여 구성된 것으로 판단된다. 즉, 정보서비스와 정보관리 역량이 중요하지 않아서 요구되지 않는 것이 아니라, 이미 가장 기본적인 역량으로 간주되면서 더 전문화된 역량에 초점이 맞추어지는 것으로 해석할 수 있다.

교육 및 교육설계($\chi^2=67.54, p<.001$) 역량은

68.1%p의 격차를, 리더십 및 관리($\chi^2=28.91, p<.001$) 역량은 48.9%p로 두 역량 모두 국내외 간 큰 차이를 보였다. 이 중 국내외 교육 및 교육설계에 대한 차이는 의학사서의 교육자 역할에 대한 인식 차이로 분석된다. 의학사서들이 증거기반 의학교육에 참여하고(Blanco et al., 2014) 또한 의과대학 교수진과 팀을 이루어 커리큘럼 통합 교육을 제공하는 협력 모델에 참여하고 있음을 통해(MacEachern et al., 2012) 국외 의학사서의 교육자로서의 역할 인식을 확인할 수 있다.

리더십 및 관리 격차의 이유는 고용 안정성의 차이와 의학사서의 역할 중 보조금 및 기금 확보 등 재정적 관리 역할의 차이를 들 수 있다. 앞서 기술한 바와 같이 국내 의학사서의 83.3%가 계약직인 반면, 국외는 68.5%가 정규직으로 나타났다. 이러한 고용 불안정성은 국내 의학사서가 장기적인 리더십 역량을 개발하고 발휘하기 어려운 환경을 조성한다. 또한 국외 의학사서는 외부 기금 확보 및 보조금 관리 등 재정적 관리 업무를 수행하는데(Cooper & Crum, 2013), 이는 국내와 차이를 보이는 주요 영역이다.

증거기반실무 및 연구와 건강정보전문성 역량도 많은 차이를 보이는 영역으로 이에 대한 국외 인식 차이가 크다. 증거기반실무 및 연구($\chi^2=59.82, p<.001$) 역량은 국내 8.3%, 국외 74.1%로 무려 65.7%의 차이를 보이는데, 이는 국내 의학도서관 환경에서 연구 역량의 중요성에 대한 인식이 매우 부족함을 보여주는 것이다. 이러한 극명한 차이의 원인은 다음 두 가지 정도로 분석해 볼 수 있다. 우선 의학 분야에서의 증거기반 교육의 차이를 들 수 있다. 증거기반의학(Evidence-Based Medicine, EBM)이

라는 용어는 1990년대 초 캐나다 맥마스터 대학교(McMaster University)의 Gordon Guyatt에 의해 처음 사용되었으며, 1992년 JAMA에 발표된 논문을 계기로 미국을 중심으로 빠르게 확산되어 의학교육의 핵심 접근법으로 자리 잡게 되었다(한의신문, 2005: Guyatt et al., 1992). 반면 국내에서는 증거기반의학의 도입이 일본보다도 상대적으로 늦었다. 일본의 경우 “1990년대 중반 이후 일부 임상역학자들에 의해서 북미로부터 일본에 도입되었다”(한국의약통신, 2005)고 알려진 반면, 국내에서는 2001년 당시에도 “근거중심의학이라는 용어가 자주 소개되고 있으나, 몇몇 선진국에서는 진료 및 교육영역에서 광범위하게 전파되고 있지만, 우리나라에서는 아직 구체적인 움직임이 전개되고 있지는 못하며 이에 대해 오해나 반감을 갖고 있는 사람들도 많이 있다.”(청년의사, 2001)는 지적이 있었다. 이로 보아 국내에서는 2001년 이후에야 증거기반의학이 의학교육의 한 분야로 정착되었을 것으로 추측할 수 있다. 이러한 도입 시기의 지연으로 인해 의학교육에서 증거기반의학의 체계적 활용은 제한적일 수밖에 없다. 또한 이용자들의 이에 대한 인식과 요구가 상대적으로 낮고 이를 지원해야 할 의학사서의 전문성 역시 충분치 못했기 때문에 서비스가 활성화되지 않았을 것으로 판단된다. 다음으로 역시 의학사서의 역할에 대한 인식 차이를 들 수 있다. 국외에서는 의학사서가 임상팀의 일원으로 참여하여 SR 연구과정에 참여하고(Holst et al., 2009) 증거기반실무 교육과정 개발에 참여한다는(Klem & Weiss, 2005) 연구로 보아 의학사서 역할에 대한 이용자들의 인식 또한 상당히 확장되어 있음을 알 수 있다.

건강정보전문성은 국내 58.3%, 국외 96.3%로 38.0%p의 큰 차이를 보인다($\chi^2 = 25.47$, $p < .001$). 이러한 차이는 다음과 같은 이유로 분석될 수 있다. 첫째, 의학사서의 전문성 개발(Continuous Professional Development, CPD)을 위한 교육의 차이이다. 국내의 모두 의학사서의 전문성 개발을 위한 다양한 교육·워크숍 등을 KMLA, MLA에서 진행하고 있는데, 이해영(2023) 연구에 따르면 교육프로그램, 영역, 내용의 범위가 MLA에 비해 상대적으로 부족한 실정이며 일회성 교육으로 진행되는 경우가 많아 체계적이고 지속적인 전문성 개발에 한계가 있다. 둘째, 의학사서의 다학제적 협력의 차이를 들 수 있다. Marshall et al.(2013)과 Esparza et al.(2013)의 연구에 따르면 의학사서가 임상 의사결정과 환자 치료에 참여함으로써 치료를 위한 임상 결정에 기여하였음을 보여주고 있다. 이는 국외에서는 의학사서가 환자 치료 결과 개선에 기여한다는 인식이 의료계에 확립되어 있음을 알 수 있다. 마지막으로 건강정보 윤리, 접근성 및 정책에 대한 관심을 들 수 있다. 국외에서는 의학사서의 사회적 책임으로 건강정보 격차 해소와 건강정보 윤리를 강조하고 있다. 이는 채용공고에서 다양성, 형평성, 포용성(DEI)을 요구한다는 점(Morgan-Daniel et al., 2022)과 의학도서관에서 이와 관련된 정책, 절차, 관행, 시스템 강화의 중요성을 언급한 연구(Danquah et al., 2023) 등을 통해 확인할 수 있다.

이상의 분석을 통해, 국내외 의학사서 채용공고에서 요구되는 핵심 역량의 차이는 단순한 직무 범위의 차이를 넘어, 의학사서의 역할과 전문성에 대한 사회적 인식의 차이를 반영하고 있음을 알 수 있다. 국내 의학도서관 환경에서

의학사서의 역할 확장과 전문성 강화를 위해서는 교육 및 연구 역량, 리더십, 증거기반 실무 등의 영역에서 체계적인 역량 개발 지원과 인식 개선이 병행되어야 할 것이다.

4.10 국내 의학사서 역량 강화 우선순위 분석

국내 의학사서의 역량 강화 우선순위를 도출하기 위해 <표 5>의 데이터를 4가지 기준으로 종합 분석하였다. 우선순위 분석은 단순히 어떤 역량이 많이 요구되는지를 파악하는데 그치지 않고, 어떤 역량부터 강화해야 하는지에 대한 정책적 방향을 제시하기 위한 것이다. 분석 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6>의 우선순위 분석 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 1순위 교육 및 교육설계 역량(격차 68.1%p)이다. 교육 및 교육설계 역량이 가장 시급한 강화 영역으로 나타났다. 이 역량은 국외에서 2순위로 높은 중요도를 보이며(74.1%),

매우 유의미한 차이(p<.001)를 보인다. 반면 국내에서는 4순위(6.0%)로 낮은 인식을 보여, 68.1%p라는 가장 큰 격차를 나타냈다. 이는 국외에서는 의학사서를 교육자로 인식하고 증거기반 의학교육, 커리큘럼 통합교육, 의학교육과정 설계 등의 역할을 기대하는 반면, 국내에서는 이러한 역할에 대한 인식이 매우 부족함을 의미한다.

둘째, 2순위 증거기반실무 및 연구 역량(격차 65.7%p)이다. 증거기반실무 및 연구 역량이 두 번째 강화 영역으로 도출되었다. 국외에서는 2순위(74.1%)로 교육 및 교육설계 역량과 동등한 중요도를 보이나, 국내에서는 3순위(8.3%)로 매우 낮은 수준이며, 65.7%p의 큰 격차와 함께 매우 유의미한 차이(p<.001)를 보인다. 국외에서는 의학사서가 SR 수행, 연구방법론 지원, 임상·연구팀 참여, 공동연구자 역할, 임상 의사결정 지원 등 연구프로세스 전반에 깊이 관여하는 반면, 국내에서는 기본적인 문헌조사와 참고문헌 관리 수준에 머물러 있다.

<표 6> 의학사서 핵심 역량의 우선순위 분석 매트릭스5)

MLA 역량	① 국제 중요도	② 국내의 격차(%p)	③ 현장인식	④ 통계적 유의성	⑤ 우선순위
역량3. 교육 및 교육설계	2위	+68.1	4위	$\chi^2 = 67.54^{***}$	1
역량5. 증거 기반 실무 및 연구	2위	+65.7	4위	$\chi^2 = 59.82^{***}$	2
역량4. 리더십 및 관리	4위	+48.9	2위	$\chi^2 = 28.91^{***}$	3
역량6. 건강정보전문성	1위	+38.0	1위	$\chi^2 = 25.47^{***}$	4
역량1. 정보서비스	6위	+8.1	6위	$\chi^2 = 4.23^*$	5
역량2. 정보관리	5위	+7.5	5위	$\chi^2 = 2.94ns$	6

5) ① 국제 중요도: 국외 요구 빈도 순위(<표 5> 참조)
 ② 국내의 격차(%p): 국외 요구 빈도% - 국내 요구 빈도%
 ③ 현장인식: 국내 요구 빈도 순위(<표 5> 참조)
 ④ 통계적 유의성: ***p<.001, *p<.05, ns: not significant
 ⑤ 우선순위는 국내의 격차를 주요 기준으로 설정함(격차가 큰 역량은 국제적으로 중요하나 국내에서 과소평가되고 있는 영역으로, 국제 수준으로의 역량 강화가 필요한 영역임)

셋째, 3순위 리더십 및 관리 역량(격차 48.9%p)이다. 본 역량은 국내에서는 2순위(21.4%)로 순위상 비교적 높게 인식되고 있으나, 실제 요구 빈도는 국외 4순위(70.4%)에 크게 못 미친다. 이는 국내 의학사서가 도서관 일상 운영 관리, 기본적인 예산 관리 등 기본적·실무적 관리에 집중하는 반면, 국외에서는 전략적 계획 수립, 보조금 및 기금 모금, 성과 관리, 변화 관리, 프로젝트 관리, 옹호와 마케팅 등 보다 전략적이고 혁신적인 리더십 역량을 요구하기 때문이다.

넷째, 4순위 건강정보전문성 역량(격차 38.0%p)이다. 본 역량은 국내외 모두 가장 높은 순위를 보이는 특징적인 역량이다. 국외에서는 1순위(96.3%)로 가장 높은 요구 빈도를 나타내며, 국내에서도 1순위(58.3%)로 현장 인식이 가장 높은 역량이다. 그러나 38.0%p의 격차와 함께 유의미한 차이($p < .001$)가 존재한다. 이는 국내외 모두 건강정보전문성을 의학사서의 핵심 정체성으로 인식하고 있으나, 그 깊이와 범위에서 차이가 있음을 의미한다. 국외에서는 소비자 건강정보 서비스, 임상정보 제공, 보건의료 데이터 리터러시 교육 등 보다 전문화된 역할을 요구하는 반면, 국내에서는 기본적인 의학 정보 제공 수준에 머무르는 경향이 있다.

다섯째, 5순위 정보서비스 역량(격차 8.1%p)이다. 정보서비스 역량은 국내외 모두 가장 낮은 순위(국내외 공히 6순위)를 보이며, 국외 9.3%, 국내 1.2%로 요구 빈도 자체가 매우 낮다. 격차는 8.1%p로 작으나 통계적으로 유의미한 차이($p < .05$)를 보인다. 이는 정보서비스가 국내외를 막론하고 의학사서의 기본 역량으로 이미 보편화되어 있어, 채용공고에서 별도로 명

시할 필요성이 낮아진 것으로 해석할 수 있다. 따라서 이 역량은 격차 해소의 시급성은 낮으나, 서비스의 질적 심화 측면에서 지속적인 관리가 필요하다.

여섯째, 6순위 정보관리 역량(격차 7.5%p)이다. 정보관리 역량은 6개 역량 중 격차가 가장 작으며(7.5%p), 통계적으로도 유의미하지 않은 것으로 나타났다($p = .086$, ns). 국내 5순위(3.6%), 국외 5순위(11.1%)로 양측 모두 낮은 요구 빈도를 보인다. 이는 정보자원 관리, 목록·분류, 데이터베이스 운영 등 정보관리의 기본 역량이 채용공고에서 명시적으로 요구되는 빈도는 낮으나, 의학사서의 당연한 기본 소양으로 간주되고 있을 가능성을 시사한다. 다만 국외에서는 RDM, 데이터 큐레이션 등 고도화된 정보관리 역량으로 확장되고 있는 추세를 고려할 때, 질적 심화가 향후 과제로 남는다.

이러한 우선순위 분석 결과는 국내 의학사서 역량 강화 시 교육 및 교육설계 역량과 증거기반실무 및 연구 역량에 우선적으로 집중해야 함을 시사한다.

5. 의학사서 핵심 역량 강화를 위한 방안

본 장에서는 4장의 우선순위 분석 결과를 바탕으로 국내 의학사서 핵심 역량별 강화 방안을 제시하고자 한다. 각 역량의 현황과 문제점은 4장에서 상세히 분석된 바 있으므로, 본 장에서는 MLA(2017a; 2017b) 역량 기준과의 대조를 통해 국내 현황의 구조적 문제를 규명하고, 단기·

중단기·장기의 단계적 강화 방안을 제시하는데 초점을 맞추었다.

첫째, 교육 및 교육설계 역량(격차 68.1%p) 강화 방안이다.

본 역량은 국내외 격차가 가장 크게 나타난 영역으로, 체계적인 강화 방안 마련이 시급하다. MLA(2017a; 2017b)는 역량 3(Competency 3: Instruction & Instructional Design)에서 의학사서가 교육자로서 교수설계 원리 이해에서 학습활동 개발에 이르는 교육 역량을 수행해야 함을 핵심 역량으로 규정하고 있다. 그러나 국내 의학사서의 교육자 역할은 채용 단계에서부터 직무로 인식되지 않고 있으며, 이를 뒷받침하는 공식적 훈련 체계와 제도적 기반이 여전히 미흡하다(Cyrus et al., 2025; Maggio et al., 2015). 특히 국내 의학사서의 83.3%가 계약직으로 나타난 점을 고려하면, 교육 역량 강화는 개인 역량 개발 차원을 넘어 고용 안정성 확보와 병행되어야 하는 구조적 과제임을 알 수 있다. 계약직 중심의 고용 구조에서는 장기적 교육 프로그램 개발이나 교육과정 협력 참여가 구조적으로 어렵기 때문이다.

이러한 상황을 개선하기 위해서는 단계적 접근이 필요하다. 단기적으로는 의학사서의 교육자 역할을 기관 차원에서 공식적으로 인정하고, 교육 관련 업무 수행에 필요한 시간과 인력을 제도적으로 보장하는 것이 우선되어야 한다. 중단기적으로는 KMLA 주도의 교수설계, 교육효과 평가 등을 포함한 역량 강화 연수 프로그램을 정례화하여 의학사서의 교육 역량을 체계적으로 높여나갈 필요가 있다. 장기적으로는 의학사서와 의학교육 담당 교수 간 공동 교육과정 개발 협력 모델을 구축하여, 의학사서가

교육과정 설계 단계부터 참여하고 교육성과를 측정하여 실무에 환류하는 임베디드 협력 모델을 제도화해 나가야 한다. 이러한 단계적 접근을 통해 국내 의학사서의 교육 역량을 현재의 6.0%에서 국제 수준인 74.1%에 근접하도록 지속적으로 강화해 나갈 필요가 있다.

둘째, 증거기반실무 및 연구 역량(격차 65.7%p) 강화 방안이다.

본 역량은 국내외 격차가 65.7%p로 두 번째로 큰 격차를 보이는 영역으로, 국내 의학사서의 역할이 연구지원 전문가로 확장되지 못하고 있음을 반영한다. MLA(2017a; 2017b)는 역량5(Competency 5: Evidence-Based Practice and Research)에서 증거탐색·평가, 연구 수행, 결과 전달에 이르는 전 과정을 핵심 역량으로 규정하고 있다. Townsend et al.(2017)은 의학사서의 SR 참여를 위한 역량 프레임워크를 통해 의학사서가 SR 전 과정에서 전문적 역할을 수행할 수 있음을 체계적으로 제시하였으며, Farris et al.(2024) 역시 MLA의 SRSS 교육과정 개발 사례를 통해 SR 역량이 의학도서관 직무의 필수요소로 자리 잡고 있음을 확인하였다. 그러나 국내에서는 의학사서의 연구 참여가 기본적인 문헌조사와 참고문헌 관리 수준에 머물러 있으며, 이를 뒷받침하는 제도적 기반도 형성되어 있지 않다.

이를 개선하기 위해서는 다음과 같은 단계적 접근이 요구된다. 단기적으로는 KMLA 차원에서 SR 방법론을 포괄하는 전문 연수 프로그램을 개발하고, Townsend et al.(2017)의 SR 역량 프레임워크와 MLA의 SRSS를 참고하여 국내 실정에 맞는 SR 교육과정을 체계화할 필요가 있다. 중단기적으로는 의학사서가 임상·

연구팀의 공동연구자로 참여할 수 있는 제도적 기반을 구축하고, SR 참여 실적을 직무 성과로 공식 인정하는 평가 체계를 마련해야 한다. 장기적으로는 국내 EBM 교육의 확산과 연계하여 의학사서가 증거기반실무의 핵심 파트너로 자리매김할 수 있도록 의학사서의 연구 참여 모델을 제도화하고, 그 성과를 체계적으로 축적해 나가야 한다. 이러한 단계적 접근을 통해 국내 의학사서의 증거기반실무 및 연구 역량을 현재의 8.3%에서 국제 수준인 74.1%에 근접하도록 지속적으로 강화해 나갈 필요가 있다.

셋째, 리더십 및 관리 역량(격차 48.9%p) 강화 방안이다. 본 역량은 국내에서도 현장 인식 순위가 비교적 높으나, 그 내용과 수준에서 국외와 근본적인 차이가 존재하는 영역이다. MLA(2017a; 2017b)는 역량 4(Competency 4: Leadership & Management)의 전략적 계획 수립에서 외부 재원 확보 및 변화 주도에 이르는 광범위한 리더십 역량을 핵심 역량으로 규정하고 있다. 그러나 국내 의학사서의 리더십 및 관리 역량은 실무적 관리 수준에 집중되어 있으며, 국외에서 요구하는 혁신적 리더십 역량은 채용공고에서 확인되지 않았다. 이는 국내에서 의학사서의 리더십 역할이 도서관 내부 운영 관리에 고착되어 있음을 보여준다. 국외에서 의학사서의 보조금 확보와 재정 관리가 의학사서 리더의 새로운 핵심 역할로 확장되어 왔음(Cooper & Crum, 2013)은 이미 확인된 바 있다. 나아가 Capdarest-Arest와 Gray(2020)는 의학사서 리더들이 다양한 전문직 리더들과 일상적으로 협력해야 하는 환경에서 전문직 내부의 리더십 역량에 머물지 않고 다학제적 리더십 역량을 함께 갖추어야 함을 강조한다. 이

는 의학사서의 리더십이 도서관 운영 관리의 범위를 넘어 다학제적 협력과 기관 전략 참여로 확장되어야 함을 시사한다. 그러나 국내 의학사서의 83.3%가 계약직인 고용 구조에서는 장기적 전략 수립이나 다년에 걸친 보조금 관리와 같은 역할을 수행하는 것이 구조적으로 어렵다. 즉, 리더십 역량의 격차는 개인 역량의 문제를 넘어, 의학사서에게 전략적 역할을 부여하지 않는 직무 설계와 고용 구조의 복합적 결과로 볼 수 있다.

이를 개선하기 위해서는 단계적 접근이 필요하다. 단기적으로는 계약직 의학사서에게도 기관의 연간 사업계획 수립 참여 및 프로젝트 단위 업무 책임을 부여하여 실질적 리더십 경험을 축적할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 중장기적으로는 KMLA 주도의 전략적 기획, 보조금 작성, 변화관리, 다학제적 리더십 등을 포함한 역량 강화 연수를 정례화하고, 중간 관리자급 멘토링 체계를 구축할 필요가 있다. 장기적으로는 외부 연구비 확보, 도서관 옹호·마케팅, 다학제적 프로젝트 리더 역할을 공식 직무로 제도화하고, 이를 뒷받침하는 정규직 전환 확대를 병행하여야 한다. 리더십 역량은 단기 계약 환경에서는 충분히 발현되기 어려운 속성을 지니는 만큼, 고용 안정성 확보 없이는 역량 강화의 효과가 구조적으로 제한될 수밖에 없다. 이러한 단계적 접근을 통해 국내 의학사서의 리더십 및 관리 역량을 현재의 21.4%에서 국제 수준인 70.4%에 근접하도록 강화해 나갈 필요가 있다.

넷째, 건강정보전문성 역량(격차 38.0%p) 강화 방안이다. 본 역량은 국내외 모두 가장 높은 요구 빈도를 보이는 역량임에도 불구하고, 그

깊이와 범위에서 38.0%p의 격차가 확인된 영역으로, 질적 심화가 요구된다. MLA(2017a: 2017b)는 역량 6(Competency 6: Health Information Professionalism)에서 보건의료 협력, 건강정보 접근성 옹호, 전문적 기여, 평생학습에 이르는 광범위한 건강정보전문성 역량을 핵심 역량으로 규정하고 있다. 그러나 국내에서는 건강정보전문성의 개념적 범위 자체에 대한 인식이 기초적 수준에 머물러 있으며, 임상 참여나 건강정보 격차 해소와 같은 사회적 역할은 아직 직무의 범주로 인식되지 않고 있다. 이해영(2023)이 지적하듯 KMLA의 교육프로그램은 MLA에 비해 영역과 내용의 범위가 제한적이며 일회성 교육이 많아 체계적인 전문성 개발에 한계가 있다. 반면 국외에서는 의학사서의 역할이 임상사서 수준으로 확장되어 있으며 그 효과 또한 실증되고 있어(Brett et al., 2016; Marshall et al., 2013), 국내외 간 역할 인식의 격차가 뚜렷하다.

이러한 상황을 개선하기 위해서는 단계적 접근이 필요하다. 단기적으로는 KMLA 주도의 건강정보 윤리 및 건강정보 격차 해소 관련 교육을 정규 연수 과정에 포함시켜 국내 의학사서의 건강정보전문성 인식의 범위를 확장하는 것이 우선되어야 한다. 중단기적으로는 의학사서의 임상 참여 및 다학제적 협력 모델을 시범적으로 도입하고, 현행 사서 자격제도와 별도로 AHIP과 같은 의학사서 특화 전문 인증 제도의 도입을 추진하여 전문성 개발 경로를 제도화할 필요가 있다. 장기적으로는 의학사서가 임상팀·연구팀의 일원으로 공식 참여하는 협력 모델을 제도화하고, 건강정보 접근성 옹호 등 사회적 역할에 대한 기관 차원의 공식 인정

체계를 마련하여야 한다. 이러한 단계적 접근을 통해 국내 의학사서의 건강정보전문성을 현재의 양적 인식(58.3%)에서 국제 수준(96.3%)의 질적 깊이로 지속적으로 심화해 나갈 필요가 있다.

다섯째, 정보서비스 역량(격차 8.1%p) 강화 방안이다. 본 역량은 국내외 모두 가장 낮은 요구 빈도를 보이는 역량으로, 격차 해소의 시급성은 낮으나 서비스의 질적 심화가 필요한 영역이다. MLA(2017a: 2017b)는 역량 1(Competency 1: Information Services)에서 이용자 정보요구 평가에서 SR 문헌검색 지원에 이르는 전문적 정보서비스 역량을 핵심 역량으로 규정하고 있다. 그러나 국내 채용공고에서 이 역량의 요구 수준은 기초(Basic) 수준에 머물러 있으며, 임상 의사결정 지원이나 연구 과정에 직접 참여하는 전문가(Expert) 수준의 정보서비스에 대한 요구는 매우 제한적으로 나타나고 있다. 이는 Reed와 Carroll(2020)이 확인한 바와 같이 전통적 사서 역량이 새로운 역량보다 더 우선 시되는 경향과 맥락을 같이하며, 정보서비스 역량의 발전 방향에 대한 인식 전환이 쉽지 않음을 시사한다. Weightman과 Williamson(2005), Marshall et al.(2013), Rethlefsen et al.(2015)과 Koffel(2015) 등 국외의 실증 연구들은 의학사서의 전문적 정보서비스가 환자 치료 결과와 의료 연구의 질에 직접적으로 기여한다는 점을 일관되게 보고하고 있으나, 국내에서는 이러한 전문적 역할로의 전환이 아직 본격화되지 않고 있다.

이러한 상황을 개선하기 위해서는 단계적 접근이 필요하다. 단기적으로는 전문데이터베이스 고급 검색 및 회색문헌 검색 등 서비스의 질적

수준을 제고하기 위한 실무 역량 교육을 KMLA 주도로 체계화하는 것이 우선되어야 한다. 중단기적으로는 SR 지원 서비스를 수행하는 국내 기관의 사례를 발굴·공유하고 이를 모델로 하여 국내 의학사서의 정보서비스 역할 범위를 점진적으로 확장할 필요가 있다. 장기적으로는 의학사서가 의료현장에서 능동적 정보서비스를 제공하는 역할 모델을 제도화하고, 임상 분야에 대한 전문 수준의 지식 습득을 위한 지속적인 전문성 개발(CPD) 경로를 마련하여야 한다. 이러한 단계적 접근을 통해 국내 의학사서의 정보서비스 역량을 현재의 기초(Basic) 수준에서 임상 참여형 전문가(Expert) 수준으로 질적으로 심화해 나갈 필요가 있다.

여섯째, 정보관리 역량(격차 7.5%p) 강화 방안이다. 본 역량은 6개 역량 중 국내의 격차가 가장 작으며, 통계적으로도 유의미한 차이가 확인되지 않은 영역으로, 격차 해소의 시급성은 가장 낮다. 그러나 국내는 전통적인 목록·분류 업무 중심에 집중되어 있는 반면, 국외에서는 디지털 환경에서의 고도화된 정보관리 역량이 요구되고 있어 빈도 격차와 별개로 내용 수준의 격차는 상당하다. MLA(2017a: 2017b)는 역량 2(Competency 2: Information Management)에서 건강정보자원의 수집·관리에서 디지털 환경의 데이터관리계획(DMP) 실행에 이르는 광범위한 정보관리 역량을 핵심 역량으로 규정하고 있다. Federer et al.(2020)은 보건·생의학 도서관 이용자들의 데이터 관련 지원 수요가 급증함에 따라 의학사서가 데이터 서비스를 효과적으로 제공하기 위한 MLA 데이터 서비스 역량(Data Services Competency) 프레임워크를 개발하였으며 이를 위한 교육과

정을 함께 제안하였다. 또한 Kronenfeld(2023)는 디지털 건강정보 생태계의 부상에 따라 의학사서가 단순 정보 제공자에서 벗어나 연구·임상·교육 전반에 걸쳐 능동적으로 참여하는 건강정보전문가(Health Information Professional, HIP)로 역할을 전환해야 함을 강조한 바 있다. 반면 국내에서는 이러한 역할 전환에 대한 인식과 역량 개발이 아직 초기 단계에 머물러 있는 실정이다.

이러한 상황을 개선하기 위해서는 단계적 접근이 필요하다. 단기적으로는 정보관리가 기본 소양으로 전제되어 있다는 현장 인식에 안주하지 않고, KMLA 주도의 디지털 정보관리 실무 교육을 정례화하여 현장 역량의 질적 수준을 제고하는 것이 우선되어야 한다. 중단기적으로는 2019년부터 의무화된 국가연구개발사업의 DMP 제출 정책을 계기로 의학사서가 RDM 지원의 실질적 주체로 자리매김할 수 있도록 기관 차원의 역할 정립과 제도적 지원이 필요하다. 장기적으로는 Federer et al.(2020)과 Kronenfeld(2023)가 강조한 바와 같이, 의학사서가 데이터 서비스 전문가이자 오픈사이언스 지원자로서의 역할을 수행할 수 있도록 체계적인 전문성 개발(CPD) 경로를 마련하여야 한다. 이를 통해 국내 의학사서의 정보관리 역량을 전통적 업무 중심에서 디지털 환경에 부합하는 수준으로 질적으로 심화해 나갈 필요가 있다.

6. 결 론

본 연구는 국내외 의학사서 채용공고 비교·

분석을 통해 국내 의학사서의 역량 강화 방안을 제시하는 것을 목적으로 수행되었다. 이를 위해 2013년부터 2024년까지의 채용공고 중 국내 84건, 국외 54건을 수집·분석하였으며, MLA 6개 핵심역량 프레임워크를 분석틀로 하여 내용분석과 빈도분석·카이제곱 검정을 실시하였다.

분석 결과, 국내외 의학사서 채용 환경에서 구조적·내용적 격차가 확인되었다. 기관 유형별로는 국외 연구기관 및 국립/정부기관의 채용 비중이 국내의 약 2.1배에 달하여, 국외 의학사서의 활동 영역이 전통적 도서관 환경을 넘어 다양한 기관으로 확장되고 있음이 확인되었다. 고용형태에서는 국내 계약직 비율(83.3%) 대 국외 정규직 비율(68.5%)로 상반된 양상을 보였다. 자격요건에서는 양국 사서양성체계의 구조적 차이(미국·영국의 석사 중심 vs. 한국의 학부 중심)를 전제로 결과를 해석할 필요가 있다. 이러한 맥락을 고려하더라도, 국외에서는 사서직 공통 석사요건에 더하여 AHIP 회원 자격, SR 경험 등 의학 특화 요건을 추가로 요구하는 반면, 국내에는 이에 상응하는 의학사서 고유의 전문 자격요건이 부재한 것으로 나타났다. 이는 의학사서를 주제전문사서로 규정하는 제도적 기반과 전문성 인식의 차이를 반영하는 것으로 해석할 수 있다. 6개 핵심역량 중 5개에서 통계적으로 유의미한 차이($p < .05$)가 확인되었으며, 국내외 격차는 교육 및 교육설계(68.1%p), 증거기반 실무 및 연구(65.7%p), 리더십 및 관리(48.9%p), 건강정보전문성(38.0%p) 순으로 나타났다.

이러한 분석 결과를 토대로 본 연구는 우선순위에 따른 역량별 강화 방안을 단기·중단기·장기의 단계적 접근으로 제시하였다. 가장

시급한 교육 및 교육설계 역량과 증거기반 실무 및 연구 역량의 경우, 단기적으로는 KMLA 주도의 체계적 연수 프로그램 정례화와 기관 차원의 역할 공식화가 필요하며, 중단기적으로는 SR 참여 실적의 직무 성과 인정 및 임상·연구팀과의 협력 체계 구축이 요구된다. 장기적으로는 의학사서가 교육과정 설계, 공동연구자, 임상 협력자로서 제도적으로 인정받는 협력 모델의 정착이 필요하다. 리더십 및 관리 역량과 건강정보전문성 역량에서는 전략적 기획, 보조금 관리, 다학제적 협력 등 혁신적 리더십 역량의 개발과 함께, AHIP에 준하는 의학사서 특화 전문 인증 제도의 도입을 통한 전문성 개발 경로의 제도화가 필요하다. 정보서비스 및 정보관리 역량은 격차의 시급성은 낮으나, 임상 참여형 정보서비스 및 연구데이터관리·오픈사이언스 지원으로의 질적 심화가 지속적으로 요구된다.

이상의 결과가 시사하는 바는 국내외 역량 격차가 단순한 직무 범위의 차이를 넘어, 의학사서의 전문직으로서의 위상과 역할에 대한 사회적 인식의 차이에서 비롯된 것이라는 점이다. 국외에서는 의학사서가 연구 파트너, 교육 전문가, 임상 협력자로서 의료 체계 내 핵심적 역할을 수행하고 있는 반면, 국내에서는 기본적 정보 제공자로서의 역할 인식에 머물러 있는 경향이 확인되었다. 따라서 역량 강화는 개인적 노력의 차원을 넘어 고용 안정성 확보, 자격요건 강화, 채용공고의 업무 구체화 등 제도적·구조적 기반의 변화와 병행되어야 하며, 이를 위해서는 협회와 국가 차원의 정책적 노력이 절실히 필요하다.

본 연구는 국내외 의학사서 채용공고를 실증

적으로 비교·분석한 연구로서, 국내 의학사서
교육과정 개발과 관련 정책 수립을 위한 기초
자료로 활용될 수 있을 것이다. 향후 현직 의학

사서를 대상으로 한 심층 연구를 통해 실무 역
량과 채용 요구 역량 간의 간극을 보다 구체적
으로 규명할 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 가톨릭대학교 성의교정도서관 (발행년불명). 체계적 문헌검색.
출처: <https://lib.cuk.ac.kr/htmlmanager/service/16>
- 김선태 (2017. 8. 22.). 연구데이터 관리와 데이터 관리 계획서(DMP). 2017 한국정보관리학회 하계
학술대회, 연세대학교 위당관 문과대학 100주년 기념홀.
출처: <https://www.slideshare.net/slideshow/dmp-part04/78879011>
- 노영희 (2013). 건강정보전문사서의 역할 및 자격제안에 관한 연구. 한국도서관·정보학회지, 44(4),
93-122. <https://doi.org/10.16981/kliss.44.4.201312.93>
- DGIST 큐레이션센터 (발행년불명). 연구데이터와 DMP 작성.
출처: <https://curation.dgist.ac.kr/curation/w/1555>
- 서울대학교 의학도서관 (2025). 체계적문헌고찰(systematic reviews) 시작하기.
출처: <https://libguides.snu.ac.kr/sr>
- 신은자 (2020). 의학도서관 사서의 SR 지원에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 54(2), 179-195.
<https://doi.org/10.4275/KSLIS.2020.54.2.179>
- 울산대학교 아산의학도서관 (2019). 체계적논문고찰검색.
출처: <https://aml.amc.seoul.kr/htmlmanager/guide/11>
- 이혜영 (2023). 의학사서의 이용자 서비스 향상을 위한 국내외 의학도서관협회 교육프로그램 비교
및 분석: MLA 및 KMLA를 중심으로. 한국비블리아학회지, 34(2), 59-92.
<https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2023.34.2.059>
- 청년 의사 (2001. 11. 19.). 근거중심의학 개괄 (1). 청년 의사.
출처: <http://www.docdocdoc.co.kr/news/articleView.html?idxno=26904>
- 한국의약통신 (2005. 5. 25.). 'EBM' 왜 뿌리내리지 못했다.
출처: <https://www.kmpnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=351>
- 한국의학도서관협회 (2025). 의학사서.
출처: https://www.kmla.or.kr/content/medical/sub_01.php
- 한의신문 (2005). 근거중심의학이란 무엇인가.

- 출처: https://www.akomnews.com/bbs/board.php?bo_table=news&wr_id=29201
- American Library Association (ALA) (2021a). ACRL standards for faculty status for academic librarians. Available: <https://www.ala.org/acrl/standards/standardsfaculty>
- American Library Association (ALA) (2021b). ACRL standards for the appointment, promotion and tenure of academic librarians. Available: <https://www.ala.org/acrl/standards/promotiontenure>
- American Library Association (ALA) (n.d.a). Academic libraries. Available: <https://www.ala.org/educationcareers/libcareers/type/academic>
- American Library Association (ALA) (n.d.b). Accreditation frequently asked questions. Available: <https://www.ala.org/educationcareers/accreditedprograms/faq>
- Association of College and Research Libraries (ACRL) (2021). Changing roles of academic and research libraries. Available: <https://www.ala.org/acrl/issues/value/changingroles>
- Australian Library and Information Association Health Library Association (ALIA HLA) (n.d.). Professional development, education and training. Available: <https://hla.alia.org.au/professional-development-education-and-training/#competencies-and-course-map>
- Bass, M. B., Allen, T. S., Vanderpool, A., & Capdarest-Arest, N. (2020). Extending medical librarians' competencies to enhance collection organisation. *Health Information & Libraries Journal*, 37(1), 70-77. <https://doi.org/10.1111/hir.12280>
- Bethany, A. M. & Rodriguez, B. (2016). How do early career health sciences information professionals gain competencies? *J Med Libr Assoc*, 104(3), 215-220. <https://doi.org/10.3163/1536-5050.104.3.006>
- Blanco, M. A., Capello, C. F., Dorsch, J. L., Perry, G., & Zanetti, M. L. (2014). A survey study of evidence-based medicine training in US and Canadian medical schools. *Journal of the Medical Library Association*, 102(3), 160-168. <https://doi.org/10.3163/1536-5050.102.3.005>
- Brette, A., Maden, M., & Payne, C. (2016). The impact of clinical librarian services on patients and health care organisations. *Health Information & Libraries Journal*, 33(2), 100-120. <https://doi.org/10.1111/hir.12136>
- Canadian Health Libraries Association (CHLA) (n.d.). Core competencies. Available: <https://standards.chla-absc.ca/planning/core-competencies/>
- Capdarest-Arest, N. & Gray, J. M. (2020). Health sciences library leadership skills in an interprofessional landscape: a review and textual analysis. *Journal of the Medical Library*

- Association, 108(4), 547-555. <https://doi.org/10.5195/jmla.2020.917>
- Charbonneau, D. H. & Vardell, E. (2022). Health sciences librarian research and instruction services in pandemic information environments. *The Journal of Academic Librarianship*, 48(4), 102553. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102553>
- Cooper, I. D. & Crum, J. A. (2013). New activities and changing roles of health sciences librarians: a systematic review, 1990-2012. *Journal of the Medical Library Association*, 101(4), 268-277. <https://doi.org/10.3163/1536-5050.101.4.008>
- Cyrus, J. W., Zeigen, L., Knapp, M., Blevins, A. E., & Patterson, B. (2025). A scoping review of librarian involvement in competency-based medical education. *Journal of the Medical Library Association*, 113(1), 9-23. <https://doi.org/10.5195/jmla.2025.1965>
- Danquah, L. E., Bass, M. B., & McGlothen-Bell, K. (2023). Trends in...The importance of amplifying diversity, equity, and inclusion in academic health sciences libraries. *Medical Reference Services Quarterly*, 42(1), 59-68. <https://doi.org/10.1080/02763869.2023.2160137>
- Esparza, J. M., Shi, R., McLarty, J., Comegys, M., & Banks, D. E. (2013). The effect of a clinical medical librarian on in-patient care outcomes. *Journal of the Medical Library Association*, 101(3), 185-191. <https://doi.org/10.3163/1536-5050.101.3.007>
- European Association for Health Information and Libraries (EAHIL) (n.d.). Training, education and development group. Available:
<https://eahil.eu/sig-2/training-education-development-group/#tab-2>
- Farris, D. P., Lebo, R. A., & Price, C. (2024). Designing a framework for curriculum building in systematic review competencies for librarians: a case report. *Journal of the Medical Library Association*, 112(4), 357-363. <https://doi.org/10.5195/jmla.2024.1930>
- Federer, L., Foster, E. D., Glusker, A., Henderson, M., Read, K., & Zhao, S. (2020). The Medical Library Association Data Services Competency: a framework for data science and open science skills development. *Journal of the Medical Library Association*, 108(2), 304-309. <https://doi.org/10.5195/jmla.2020.909>
- Giustini, D., Read, K. B., Deardorff, A., Federer, L., & Rethlefsen, M. L. (2021). Health sciences librarians' engagement in open science: a scoping review. *Journal of the Medical Library Association*, 109(4), 540-560. <https://doi.org/10.5195/jmla.2021.1256>
- Guyatt, G., Cairns, J., Churchill, D., Cook, D., Haynes, B., Hirsh, J., Ibberson, M., Gordon, M., Nishikawa, J., Sackett, D., Tugwell, P., & Browman, G. (1992). Evidence-based medicine: a new approach to teaching the practice of medicine. *JAMA*, 268(17), 2420-2425. <https://doi.org/10.1001/jama.1992.03490170092032>

- Holst, R., Funk, C. J., Adams, H. S., Bandy, M., Boss, C. M., Hill, B., Joseph, C. B., & Lett, R. K. (2009). Vital pathways for hospital librarians: present and future roles. *Journal of the Medical Library Association*, 97(4), 285-292.
<https://doi.org/10.3163/1536-5050.97.4.013>
- Homan, J. M. & McGowan, J. J. (2002). The Medical Library Association: promoting new roles for health information professionals. *Journal of the Medical Library Association*, 90(1), 80-85. Available: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC64761/>
- Jabeen, M. (2020). Global responses of health science librarians to the COVID-19 pandemic: a desktop analysis. *Health Information & Libraries Journal*, 37(3), 258-264.
<https://doi.org/10.1111/hir.12321>
- Japan Medical Library Association (JMLA) (2025). Certification “Health Science Information Professional” [認定資格「ヘルスサイエンス情報専門員」]. Available: <https://jmla1927.org/healthscience.php>
- Kazempour, Z., Soleymani, M. R., Najafi, N. S. S., & Ashrafi-rizi, H. (2021). Identifying the roles of medical librarians in COVID-19 crisis in Iran. *Journal of Education and Health Promotion*, 10(1), 226. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_1352_20
- Kim, J. & Angnakoon, P. (2016). Research using job advertisements: a methodological assessment. *Library & Information Science Research*, 38(4), 327-335.
<https://doi.org/10.1016/j.lisr.2016.11.006>
- Kim, S. & Syn, S. Y. (2021). Practical considerations for a library’s research data management services: the case of the National Institutes of Health Library. *Journal of the Medical Library Association*, 109(3), 450-458. <https://doi.org/10.5195/jmla.2021.995>
- Klem, M. L. & Weiss, P. M. (2005). Evidence-based resources and the role of librarians in developing evidence-based practice curricula. *Journal of Professional Nursing*, 21(6), 380-387.
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2005.10.004>
- Koffel, J. B. (2015). Use of recommended search strategies in systematic reviews and the impact of librarian involvement: a cross-sectional survey of recent authors. *PLoS ONE*, 10(5), e0125931. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0125931>
- Kronenfeld, M. (2023). 2022 Janet Doe lecture, health science libraries in the emerging digital information era: charting the course. *Journal of the Medical Library Association*, 111(1-2), 555-565. <https://doi.org/10.5195/jmla.2023.1626>
- Lawton, A. & Burns, J. (2015). A review of competencies needed for health librarians - a comparison of Irish and international practice. *Health Information & Libraries Journal*,

- 32(2), 84-94. <https://doi.org/10.1111/hir.12093>
- Lewis, S., Hallam, G., Ritchie, A., Clark, C., Hamill, C., Kammermann, M., & O'Connor, P. (2011). Employers' perspectives on future roles and skills requirements for Australian health librarians. *Evidence Based Library and Information Practice*, 6(4), 57-71. <https://hdl.handle.net/1/137>
- Li, X. & Li, T. (2021). The evolving responsibilities, roles, and competencies of East Asian studies librarians: a content analysis of job postings from 2008 to 2019. *College & Research Libraries*, 82(4), 583-606. <https://doi.org/10.5860/crl.82.4.583>
- Luo, J. & Tang, R. (2024). Data competency for academic librarians: evaluating present trends and future prospects. *The Journal of Academic Librarianship*, 50(4), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jalib.2024.102897>
- Ma, J., Stahl, L., & Knotts, E. (2018). Emerging roles of health information professionals for library and information science curriculum development: a scoping review. *Journal of the Medical Library Association*, 106(4), 432-444. <https://doi.org/10.5195/jmla.2018.354>
- MacEachern, M., Townsend, W., Young, K., & Rana, G. (2012). Librarian integration in a four-year medical school curriculum: a timeline. *Medical Reference Services Quarterly*, 31(1), 105-114. <https://doi.org/10.1080/02763869.2012.641856>
- Maggio, L. A., Durieux, N., & Tannery, N. H. (2015). Librarians in evidence-based medicine curricula: a qualitative study of librarian roles, training, and desires for future development. *Medical Reference Services Quarterly*, 34(4), 428-440. <https://doi.org/10.1080/02763869.2015.1082375>
- Marshall, J. G., Sollenberger, J., Easterby-Gannett, S., Morgan, L. K., Klem, M. L., Cavanaugh, S. K., Oliver, K. B., Thompson, C. A., Romanosky, N., & Hunter, S. (2013). The value of library and information services in patient care: results of a multisite study. *Journal of the Medical Library Association*, 101(1), 38-46. <https://doi.org/10.3163/1536-5050.101.1.007>
- Matteson, M. L., Anderson, L., & Boyden, C. (2016). "Soft skills": a phrase in search of meaning. *Portal: Libraries and the Academy*, 16(1), 71-88. <https://doi.org/10.1353/pla.2016.0009>
- Medical Library Association (MLA) (2017a). Competencies for lifelong learning and professional success 2017. Available: <https://www.mlanet.org/wp-content/uploads/2024/07/MLA-Professional-Competencies-2017-Full-Report.pdf>
- Medical Library Association (MLA) (2017b). Medical Library Association competencies for

- lifelong and professional success. Available:
<https://www.mlanet.org/page/test-competencies>
- Medical Library Association (MLA) (n.d.). About the profession. Available:
<https://www.mlanet.org/about-mla/about-the-profession/>
- Morgan-Daniel, J., Norton, H. F., Adkins, L. E., Tennant, M. R., Edwards, M. E., & Daley, M. (2022). Identifying diversity, equity, and inclusion enhancement opportunities through an online mixed methods library survey. *Journal of the Medical Library Association*, 110(4), 438-448. <https://doi.org/10.5195/jmla.2022.1436>
- Petricin, T. & Urquhart, C. (2007). The education and training needs of health librarians—the generalist versus specialist dilemma. *Health Information & Libraries Journal*, 24(3), 167-176. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2007.00717.x>
- Philbrick, J. L. (2012). A Study of the Competencies Needed of Entry-Level Academic Health Sciences Librarians. Doctoral dissertation, University of North Texas, United States.
- Plutchak, T. S. (2012). Breaking the barriers of time and space: the dawning of the great age of librarians. *Journal of the Medical Library Association*, 100(1), 10-19. <https://doi.org/10.3163/1536-5050.100.1.004>
- Pontika, N. (2019). Roles and jobs in the open research scholarly communications environment: analysing job descriptions to predict future trends. *LIBER Quarterly: The Journal of the Association of European Research Libraries*, 29(1), 1-20. <https://doi.org/10.18352/lq.10282>
- Reed, J. B. & Carroll, A. J. (2020). Roles for health sciences librarians at college and university libraries. *Issues in Science and Technology Librarianship*, (94), 1-19. <https://doi.org/10.29173/istl42>
- Rethlefsen, M. L., Farrell, A. M., Osterhaus Trzasko, L. C., & Brigham, T. J. (2015). Librarian co-authors correlated with higher quality reported search strategies in general internal medicine systematic reviews. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68(6), 617-626. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2014.11.025>
- Saki, S., Zerehsaz, M., & Haseli, D. (2024). Identifying the job titles and competencies of the public library librarians based on the content analysis of job advertisements. *Research on Information Science and Public Libraries*, 30(3), 352-370.
- Scherrer, C. S. & Dorsch, J. L. (1999). The evolving role of the librarian in evidence-based medicine. *Bulletin of the Medical Library Association*, 87(3), 322-328. Available:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC226592/>

- Scherrer, C. S. (2004). Reference librarians' perceptions of the issues they face as academic health information professionals. *Journal of the Medical Library Association*, 92(2), 226-232.
- Shaffer, C. (2021). The move to open: medical library leadership in scholarly communication. *Journal of the Medical Library Association*, 109(1), 1-12.
<https://doi.org/10.5195/jmla.2021.1127>
- Tarabula, J., Gibson, D. S., Jivanelli, B., Lindsay, J. M., Macias, A., McGowan, S., Mills, L., & McLaughlin, L. (2022). Standards of practice for hospital libraries and librarians, 2022: Medical Library Association hospital libraries caucus standards task force. *Journal of the Medical Library Association*, 110(4), 399-408. <https://doi.org/10.5195/jmla.2022.1590>
- Tosaka, Y. & Park, J. R. (2018). Continuing education in new standards and technologies for the organization of data and information. *Library Resources & Technical Services*, 62(1), 4-15. <https://doi.org/10.5860/lrts.62n1.4>
- Townsend, W. A., Anderson, P. F., Ginier, E. C., MacEachern, M. P., Saylor, K. M., Shipman, B. L., & Smith, J. E. (2017). A competency framework for librarians involved in systematic reviews. *Journal of the Medical Library Association*, 105(3), 268-275.
<https://doi.org/10.5195/jmla.2017.189>
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2025). Librarians. In *Occupational outlook handbook*. Available: <https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/librarians.htm>
- University College London (UCL) (2025). Library and information studies MA. Available: <https://www.ucl.ac.uk/prospective-students/graduate/taught-degrees/library-and-information-studies-ma>
- Vaughan, K. T., Hayes, B. E., Lerner, R. C., McElfresh, K. R., Pavlech, L., Romito, D., Reeves, L. H., & Morris, E. N. (2013). Development of the research lifecycle model for library services. *Journal of the Medical Library Association*, 101(4), 310-314.
<https://doi.org/10.3163/1536-5050.101.4.013>
- Wang, G., Noorhidawati, A., & Aspura, Y. I. (2024). Job advertisements for data visualization in academic libraries: a content analysis of job postings. *The Journal of Academic Librarianship*, 50(4), 102896. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2024.102896>
- Weightman, A. L. & Williamson, J. (2005). The value and impact of information provided through library services for patient care: a systematic review. *Health Information & Libraries Journal*, 22(1), 4-25. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2005.00549.x>
- Wikipedia (n.d.). Master of Library and Information Science. Available: https://en.wikipedia.org/wiki/Master_of_Library_and_Information_Science

- Wu, L. & Li, P. (2008). What do they want? A content analysis of Medical Library Association reference job announcements, 2000-2005. *Journal of the Medical Library Association*, 96(4), 378-381. <https://doi.org/10.3163/1536-5050.96.4.015>
- Yaeger, L. H. & Kelly, B. (2014). Evidence-based medicine: medical librarians providing evidence at the point of care. *Missouri Medicine*, 111(5), 413-415. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6172079/>

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

- Catholic University of Korea Seongui Campus Library (n.d.). Systematic literature search. Available: <https://lib.cuk.ac.kr/htmlmanager/service/16>
- Cheongnyeounisa (2001, November 19). Overview of evidence-based medicine (1). *The Korean Doctors' Weekly*. Available: <http://www.docdocdoc.co.kr/news/articleView.html?idxno=26904>
- DGIST Curation Center (n.d.). Research data and DMP writing. Available: <https://curation.dgist.ac.kr/curation/w/1555>
- Kim, Sun-Tae (2017, August 22). Research data management and data management plan (DMP). 2017 Korea Society for Information Management Summer Conference, Yonsei University Widang Hall College of Liberal Arts 100th Anniversary Hall. Available: <https://www.slideshare.net/slideshow/dmp-part04/78879011>
- Korea Medicine & Pharmacy News (2005, March 25). 'EBM' why didn't it take root. Available: <https://www.kmpnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=351>
- Korean Medical Library Association (2025). Medical librarian. Available: https://www.kmla.or.kr/content/medical/sub_01.php
- Korean Medicine News (2005). What is evidence-based medicine? Available: https://www.akomnews.com/bbs/board.php?bo_table=news&wr_id=29201
- Noh, Younghee (2013). A study on investigating roles and qualifications of health information librarian. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 44(4), 93-122. <https://doi.org/10.16981/kliss.44.4.201312.93>
- Rhee, Hey Young (2023). Comparison and analysis of educational programs of Korean and American Medical Library Associations to improve the role of medical librarians for user services: focusing on MLA and KMLA. *Journal of the Korean Biblia Society for Library*

- and Information Science, 34(2), 59-92. <https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2023.34.2.059>
- Seoul National University Medical Library (2025). Getting started with systematic reviews. Available: <https://libguides.snu.ac.kr/sr>
- Shin, Eun-Ja (2020). Medical librarians' contribution to SR searching. Journal of the Korean Society for Library and Information Science, 54(2), 179-195. <https://doi.org/10.4275.KSLIS.2020.54.2.179>
- Ulsan University Asan Medical Library (2019). Systematic literature review search. Available: <https://aml.amc.seoul.kr/htmlmanager/guide/11>

[부록 1] 국내외 채용공고 수집 사이트 목록

1. 국내 사이트(직접 접속)

번호	사이트맵	URL
1	한국의학도서관협회(Korean Medical Library Association)	https://www.kmla.or.kr/
2	사서e마을	https://cafe.naver.com/lisleader/

2. 국외 전문협회 사이트(직접 접속)

번호	사이트맵	URL
1	Medical Library Association (MLA)	http://www.mlanet.org/
2	Association of Academic Health Sciences Libraries (AAHSL)	https://www.aahsl.org/
3	Association of Research Libraries (ARL)	https://www.arl.org/jobs/

3. 국외 일반 구인구직 플랫폼(Google 검색)

번호	사이트맵	URL
1	Monster	https://www.monster.com/
2	Indeed	https://www.indeed.com/
3	Ziprecruiter	https://www.ziprecruiter.com/
4	HigherEdJobs	https://www.higheredjobs.com/
5	ThedaCare	https://careers.thedacare.org/us/en
6	Salary.com	http://www.salary.com/
7	Information Professional Jobs	https://informationprofessionaljobs.com/

