

석사학위논문

컨설턴트의 경력개발의도에 미치는
환경요인에 관한 연구

- 자기효능감의 매개효과를 중심으로 -

2021년

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

박 찬 주

석사학위논문
지도교수 유연우

컨설턴트의 경력개발의도에 미치는 환경요인에 관한 연구

- 자기효능감의 매개효과를 중심으로 -

A Study on the Environmental Factors Affecting the
Consultant's Career Develop Intention

- Focusing on the intermediate effect of self-efficacy -

2021년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

박 찬 주

석사학위논문
지도교수 유연우

컨설턴트의 경력개발의도에 미치는 환경요인에 관한 연구

- 자기효능감의 매개효과를 중심으로 -

A Study on the Environmental Factors Affecting the
Consultant's Career Develop Intention

- Focusing on the intermediate effect of self-efficacy -

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

박 찬 주

박찬주의 컨설팅학 석사학위 논문을 인준함

2021년 6월 일

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

컨설팅의 경력개발의도에 미치는 환경요인에 관한 연구 - 자기효능감의 매개효과를 중심으로 -

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

박 찬 주

2004년 농림축산식품부의 농촌마을종합개발사업을 시작으로 본격적인 농어촌개발사업이 시작되었고, 지금은 농림축산식품부의 일반농산어촌개발사업, 신활력플러스사업, 해양수산부의 일반농산어촌개발사업, 어촌뉴딜300사업, 국토교통부의 도시재생뉴딜사업 등 다양한 형태로 농어촌지역에 대한 지역개발사업이 전개되고 있다. 특히, 이중 가장 오랫동안 진행되어온 농림축산식품부의 일반농산어촌개발사업은 이미 사업지원이 종료되어 자립운영 단계에 돌입해 있는 사업지구가 많이 있으나, 이중 상당수의 지구가 정상적인 운영관리가 이루어지지 못하고 있어 사업시행 이후의 사후관리가 정책적 과제로 대두되고 있는 상황이다.

이렇듯 농어촌개발사업에서 지원종료 이후의 운영관리상의 문제가 대두된 이유로는 사업대상지구의 선정과정에서의 기준의 불명확성, 사업계획수립과정 및 사업진행 과정에의 주민참여의 미흡, 사업진행 과정중 운영관리계획 및 관

리체계의 미확보 등 다양한 원인으로 인한 것으로 볼 수 있다. 이러한 문제를 해결해보고자 많은 선행연구에서 사업계획에 관한 연구, 갈등관리에 관한 연구, 사업활성화방안에 관한 연구, 주민참여 및 만족도에 관한 연구 등이 진행되어 왔으나, 사업과정상의 참여주체에 대한 연구는 미흡한 상황이다. 즉, 사업시행자인 지방자치단체의 담당공무원, 주요 위탁시행사인 한국농어촌공사의 감독관, 마을 또는 권역을 대표하는 주민대표조직인 추진(운영)위원회 및 농어촌개발컨설팅에 참여하는 컨설턴트에 대한 연구는 본격적으로 이루어지고 있지 않다. 이중 주민에 대한 연구는 일부 진행되었으나 이 또한 사업성과 측정을 위한 만족도 조사수준으로 이루어져 참여주체들에 대한 연구는 제대로 진행된 것이 없다고해도 과언이 아닐 것이다.

본 연구에서는 기존의 선행연구에서 다루지 않았던 주제로서 농어촌개발사업의 계획수립, 사업추진기간 동안 진행되는 역량강화사업 그리고 사업종료 후 사후관리 등 사업 전 과정에서 현장활동가로서의 역할을 수행하고 있는 컨설턴트의 자기효능감과 경력개발의도에 대해 주목하고 있다. 그 이유는 농어촌개발사업에 참여하고 있는 컨설턴트가 책임감 있는 사업지원 주체로서 자리매김하고, 농어촌주민이 처하고 있는 상황에 공감하며, 농어촌문제를 해결하기 위한 전문성을 높이는 것이 궁극적으로 사업지원 종료후 발생하고 있는 자립운영단계에서 발생하는 운영관리상의 문제를 줄이는데 일조할 수 있을 것이라고 생각하기 때문이다.

특히, 농어촌개발정책 및 사업이 본격화되면서 농어촌개발분야와 도시개발분야는 지역의 성격과 사업범위 등에서 차별화된 요소를 가지고 있어, 기존의 도시개발분야의 전문가가 농어촌개발분야의 사업에 참여하는 것에 한계가 노출되기 시작하였고, 이를 보완하기 위한 제도적 장치를 마련하기 위해 도입한 제도중 하나인 국가공인 농어촌개발컨설턴트 제도를 활성화키는 것이 필요하다. 하지만, 민간자격으로 운영되던 농어촌개발컨설턴트 자격제도가 2014년에 국가공인자격으로 격상되고 현재까지 매년 1~2회의 자격검정을 실시하고 있음에도 불구하고 응시인원이 점점 줄어들고 있고 합격자수도 2020년말 현재 302명에 불과한 실정이다. 이렇게 자격제도가 활성화되지 못하고 있는 이유로서는 타 국가기술자격제도와 달리 시험응시자격을 부여받기 위해서는 3년

이상(대졸 학사학위취득자 기준)의 실무경력이 선행되어야하는 까다로운 기준과 더불어 자격취득으로 인해 받을 수 있는 혜택이 부족한 점과 농어촌개발사업의 현장에서 자격취득자가 전문가로서의 대우를 받지 못하고 있는 등의 문제로 인해 농어촌개발사업에 참여하고 있는 컨설턴트들이 자격취득에 대한 의지가 약해진 것도 원인중 하나로 볼 수 있다. 이러한 다양한 이유중에서 농어촌개발사업에 참여하고 있는 컨설턴트가 전문자격을 취득할 수 있도록 유도하는 것이 자격제도 활성화에 우선적으로 필요한 것이라고 볼 수 있다.

본 연구에서는 농어촌개발사업에서의 자격증의 역할과 컨설턴트 주변환경의 경력개발지원이 컨설턴트의 자기효능감을 매개로 경력개발의도를 강화시킬 수 있을 것이라는 가설을 설정하였고, 또한 농어촌개발 관련 전문자격 보유자와 그렇지 못한 집단간의 자기효능감에 미치는 영향의 차이를 검정하기 위해 자격증 보유여부에 대한 조절효과를 가설로 설정하고 실증분석을 통해 검정하고자 하였다. 이를 위해 우선 국내·외의 문헌연구를 통해 자격증역할과 자기효능감, 경력개발지원과 자기효능감, 자기효능감과 경력개발의도 간의 영향관계에 대한 선행연구를 토대로 연구모형을 도출하고 가설을 설정하였다. 연구모형의 독립변수는 자격증역할을 현장성, 활용성, 통합성으로 구분하여 연구되었던 측정도구와 경력개발지원에 관한 측정도구를 예비조사를 통해 본 연구에 적합하도록 수정하여 채택하였고, 이어 경력개발의도를 매개하는 변수로서 자기효능감을 채택하여 경력개발의도에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 이러한 선행연구를 바탕으로 설문지를 작성하여 농어촌개발컨설팅에 참여하고 있는 컨설턴트 98명을 대상으로 설문을 진행하였으며 이를 실증분석에 활용하였다. SPSS 22.0 통계프로그램을 이용하여 빈도분석, 기술통계량분석, 탐색적요인분석, 신뢰성 분석을 실시하였으며, 요인간의 관계 검정을 위해 회귀분석 실행을 통해 연구가설을 검정하였다.

연구가설 검정 결과, 독립변수인 자격증역할(현장성, 활용성, 통합성)과 경력개발지원이 매개변수인 자기효능감에 미치는 영향에 있어서는 자격증역할_활용성을 제외한 나머지 요인은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 자격증역할_활용성은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이어 자기효능감의 매개효과를 분석한 결과에서는 자격증역할중 현장성과 경력개발지원

이 경력개발의도에 미치는 영향에 있어 자기효능감이 매개변수로 작용하고 있는 것으로 확인되었다. 또한, 전문자격보유가 자격증역할_활용성, 자격증역할_통합성 및 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향을 조절하고 있는 것으로 확인되었으며, 이중 자격증역할_활용성이 자기효능감에 미치는 영향에 있어서는 전문자격증보유가 음(-)의 방향으로 조절효과를 하는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 선행연구(문기표, 2011)를 통해 확인한 결과와 일정 부분 다른 결과로 나타났다. 선행연구에서는 자격증역할_현장성이 자기효능감에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으나, 본 연구에서는 오히려 자격증역할_현장성이 유의하게 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 자격증역할_활용성이 통계적으로 유의하지 못한 것으로 나타났다. 이러한 차이는 현재 시행되고 있는 농어촌개발컨설팅 자격시험제도 및 자격취득자에 대한 대우 등의 문제에서 원인을 찾을 수 있다. 현재의 자격시험제도는 1차 필기시험과 2차 대면 구술시험으로 구성되어 운영되고 있다. 필기시험의 경우 농어촌개발에 관련된 총 18개 소분야에 대한 객관식 시험으로 진행되며, 2차시험은 면접관 3명과 응시자 1명이 참여하는 다대일 면접형식으로 진행되고 있다. 농어촌개발컨설팅 현장에서는 컨설턴트의 역량인 능력, 지식, 자세 등이 복합적으로 적용되어야 하는 상황이 대부분이나 자격시험에서는 이론중심의 지식평가 중심으로 이루어지고 있을 뿐 아니라, 농어촌개발컨설팅 현장에서 필요로하는 실무지식 및 기술적기능에 대한 평가가 이루어지지 않고 있어 자격증 취득만으로는 현장실무를 수행하는데 무리가 있기 때문이다. 또한 앞서 제기한 전문자격증 취득자에 대한 우대정책이 시행되지 못함으로 인해 어렵게 자격을 취득한 자격취득자일수록 자격증 활용에 대한 부정적인 생각을 하고 있는 것이 실증적으로 검증되어 이에 대한 개선이 필요할 것으로 보인다.

본 연구는 그동안 농어촌개발사업의 진행과정과 성과에 대한 실증연구가 다수 진행었던 것에 비해, 거의 연구가 진행되지 않았던 현장활동가의 전문성을 나타내주는 농어촌개발컨설팅 관련 전문자격증의 역할과 경력개발지원을 통해 영향을 받을 수 있는 컨설턴트의 경력개발의도와와의 관계에 대해 실증분석을 실시하였다는 점과 농어촌개발사업 분야의 전문자격제도를 활성화하기

위해서 제도적, 정책적으로 어떠한 개선이 필요한가에 대한 시사점을 제공하였다는 점에서 의의가 크다고 할 수 있다.

본 연구의 한계점과 향후 연구방향은 다음과 같다. 첫째, 현재 농어촌개발 컨설팅전문기관 뿐만 아니라 다수의 엔지니어링업체 또는 학술연구기관이 농어촌개발사업에 참여하고 있는 상황을 고려하여 연구대상을 확대하여 연구가 진행된다면 더욱 의미있는 결과가 나타날 것으로 보인다. 둘째, 농어촌개발 관련 전문자격증 역할에 대한 효과 검증을 위해 사업발주자, 사업대상지역 거주 주민 등을 대상으로 한 대상별 인식차이를 연구하여 수요자와 공급자 측면에서 자격제도의 효율성을 기할 수 있는 다면적인 실증연구가 필요할 것이다. 마지막으로 본 연구에서는 매개효과가 검증된 컨설턴트의 자기효능감을 높일 수 있는 방안에 대한 연구는 진행하지 못했다. 농어촌개발사업에 참여하는 컨설턴트의 전문성을 제고하는데 자기효능감의 매개역할을 높여 긍정적인 효과가 나올 수 있는 구체적 방안에 대한 연구도 추가적으로 필요할 것으로 보인다.

【주요어】 농어촌개발, 컨설턴트, 자격증, 경력개발, 자기효능감

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구 배경 및 목적	1
1.2 연구 방법 및 구성	3
1.2.1 연구의 방법	3
1.2.2 연구의 구성	5
II. 이론적 배경	7
2.1 농어촌개발컨설턴트 제도에 관한 이론적 고찰	7
2.1.1 농어촌개발컨설턴트의 정의	7
2.1.2 농어촌개발컨설턴트의 역할	9
2.2 자격증 역할에 관한 이론적 고찰	11
2.2.1 자격증 역할의 정의	11
2.2.2 자격증 역할의 선행연구	16
2.3 경력개발지원에 관한 이론적 고찰	17
2.3.1 경력개발지원의 정의	17
2.3.2 경력개발지원의 선행연구	19
2.4 자기효능감에 관한 이론적 고찰	22
2.4.1 자기효능감의 정의	22
2.4.2 자기효능감의 선행연구	27
2.5 경력개발의도에 관한 이론적 고찰	29
2.5.1 경력개발의도의 정의	29
2.5.2 경력개발의도의 선행연구	33
III. 연구설계 및 조사방법	34
3.1 연구모형	34
3.2 연구가설	35
3.2.1 자격증역할과 자기효능감	35
3.2.2 경력개발지원과 자기효능감	36
3.2.3 자기효능감의 매개효과	37
3.2.4 자격증 보유의 조절효과	37
3.2.5 연구가설 요약	38
3.3 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성	39
3.3.1 변수의 조작적 정의	39
3.3.2 설문지 구성	40

3.4 자료 수집 및 분석	41
3.4.1 자료 수집	41
3.4.2 자료 분석	43
IV. 실증 분석	44
4.1 표본의 특성	44
4.1.1 표본의 일반적 특성	44
4.1.2 기술적 통계분석	46
4.2 타당성 및 신뢰성 분석	47
4.2.1 독립변수의 타당성 및 신뢰성 분석	47
4.2.2 매개 및 종속변수의 타당성 및 신뢰성 분석	49
4.2.3 상관관계분석	51
4.3 가설검정	52
4.3.1 자격증역할 및 경력개발지원과 자기효능감 간의 인과관계	52
4.3.2 자기효능감과 경력개발의도 간의 인과관계	55
4.3.3 자기효능감의 매개효과	56
4.3.4 전문자격보유의 조절효과	58
4.3.5 연구 가설의 검정 결과 요약	60
4.4 연구 결과에 대한 논의	62
V. 결 론	67
5.1 연구 결과 요약	67
5.2 연구의 시사점	70
5.3 연구의 한계 및 향후 연구방향	73
참 고 문 헌	74
부 록	86
ABSTRACT	90

표 목 차

[표 2-1] 농어촌개발컨설팅 자격취득 현황	8
[표 2-2] 농어촌개발컨설팅의 역할	11
[표 2-3] 국가자격 및 민간자격 운영현황	12
[표 2-4] 자격제도가 지향해야 할 3대 요소	14
[표 2-5] 자격제도의 7대 요건	15
[표 2-6] 객관적 경력성공과 주관적 경력성공간 비교	31
[표 3-1] 연구가설 요약	38
[표 3-2] 변수의 조작적 정의	40
[표 3-3] 설문지 구성	41
[표 3-4] 조사설계	42
[표 4-1] 표본의 일반적 특성	45
[표 4-2] 기술통계량 분석	46
[표 4-3] 독립변수의 탐색적 요인분석	48
[표 4-4] 매개 및 종속변수의 탐색적 요인분석	50
[표 4-5] 상관관계 분석결과	52
[표 4-6] 독립변수가 자기효능감에 미치는 영향	53
[표 4-7] 자기효능감이 경력개발의도에 미치는 영향	56
[표 4-8] 자기효능감의 매개 영향	57
[표 4-9] 독립변수와 자기효능감간 전문자격보유의 조절효과 분석 결과 ..	59
[표 4-10] 가설검정 결과 요약	61

그림 목 차

[그림 1-1] 연구흐름도	6
[그림 2-1] 국가기술자격의 분야 및 등급체계	13
[그림 3-1] 연구모형	35

I. 서 론

1.1 연구 배경 및 목적

1980년대 농어촌의 농외소득창출과 농어촌지역 활성화를 위해 시작된 농가 또는 사업체 단위의 농촌관광사업이 2000년대 초반에는 녹색농촌체험마을 사업을 필두로 한 마을단위 농촌관광사업으로 전환되었고, 2004년부터 시작된 농촌마을종합개발사업을 통해 농어촌지역단위의 대규모 지역개발사업으로 확대되기 시작하였다. 이후 2010년 포괄포조금제도의 도입을 계기로 주민주도의 상향식 농어촌개발을 표방하는 일반농산어촌개발사업이 추진되어 참여주체에 대한 중요성이 부각되었고, 현재는 농림축산식품부 뿐 만 아니라, 어촌지역을 관할하고 있는 해양수산부, 그리고 국토교통부의 도시재생뉴딜사업의 일부까지 농어촌을 대상으로하는 지역개발사업이 다양하게 전개되고 있다. 현재까지 다양한 사업이 진행되고 있다.

농어촌개발사업에 관한 선행연구는 대부분 사업계획에 관한 연구(박한식 외, 2008 ; 김대식, 이승한, 2011), 사업진행 과정상의 갈등요인 관련 연구(주대진, 김진모, 2004 ; 조진상, 2009 ; 김강섭, 전택기, 2009), 사업 활성화 방안에 관한 연구(김영택, 2008 ; 정명희 외, 2011 ; 박수진, 2013), 주민참여 및 만족도 관련 연구(이연택, 2004 ; 이재준, 이상문, 2003 ; 안상유, 2013 ; 김재원, 2017), 사업성과 측정 및 평가에 대한 연구(김환식 외, 2006 ; 한경수 외, 2007 ; 허주열, 이성근, 2009 ; 채종훈, 2010 ; 이주용, 2011 ; 김은정 외, 2012) 등 전반적인 사업과정 및 성과를 중심으로 한 연구가 진행되어 왔다.

이에 비해 사업추진과정에서 현장활동주체로서 활동하며, 사업주체이자 실질적 수혜대상자인 농어촌지역 주민과 함께 사업계획수립에서부터 시작하여 사업추진과정상의 지역역량강화사업 진행 및 사업완료후 완료권역에 대한 사후관리 컨설팅을 진행하고 있는 컨설턴트에 대한 연구는 농어촌지역개발 전문가에 대한 직무분석과 자격제도에 관한 연구(권혁정 외, 2013), 농어촌지역

개발사업에 참여하고 있는 민간컨설팅회사의 실태에 관한 연구(김정태, 2013 ; 김정태, 2014) 등 자격제도 도입과 참여컨설팅사의 실태조사를 통해 개선방안을 모색하는데 중점을 두고 이루어져왔으나, 민간컨설팅사의 구성원으로서 현장에서 주요 역할을 수행하는 컨설턴트에 대한 연구는 미흡한 실정이다.

또한, 최근들어 지속적인 농어촌지역에 대한 정부의 다양한 정책도입과 막대한 예산의 투입에도 불구하고 농어촌지역의 주민이 느끼는 만족도나 사업 성과에 대한 체감도가 매우 낮다는 문제가 지적되고 있고, 이와 더불어 농어촌개발사업을 통해 도입한 시설의 활용도가 떨어지는 문제 등 사후관리에 대한 문제가 정부의 정책과제로 크게 대두되고 있는 상황이다. 사업의 준비 및 추진과정 뿐만 아니라 사후관리에 관한 영역에 이르기까지 농어촌개발사업에 투입되는 컨설턴트의 역할이 중요하게 부각되는 이유도 이러한 운영관리의 문제가 발생하지 않도록 미연에 방지하고, 문제가 발생한 지역에 대한 문제해결책을 찾는 전문가로서의 역할이 요구되기 때문이다.

이렇듯 농어촌개발사업 현장에서 사업의 성패를 좌우할 수도 있을 만큼 막대한 영향력을 미치고 있는 전문컨설턴트의 역할이 중요하게 부각되고 있고, 농림축산식품부 뿐 만 아니라 어촌지역을 관장하는 해양수산부 그리고 국토교통부까지도 농어촌지역을 대상으로하는 각종 지역개발정책을 추진하고 있어 농어촌개발정책 추진에 필요한 전문인력의 양성이 시급한 상황이다. 하지만 2014년이후 현재까지 진행되어온 국가공인 농어촌개발컨설턴트 자격취득자가 302명에 그치고 있고, 그나마도 한국농어촌공사 임직원 및 각급 지방자치단체의 공무원 등을 제외하면 전체 자격취득자의 3분의 2정도만이 민간컨설팅기관 등에서 활동하고 있는 것으로 추정되고 있어 자격취득자에 대한 우대정책 등이 도입되고 있지 못한 실정이다.

농어촌개발 관련 전문자격 취득자에 대한 우대정책 미도입은 전문자격증 취득으로 농어촌개발분야에서 전문가로 인정받을 수 있다는 컨설턴트의 자기효능감을 저하시킬수 있을 뿐 아니라, 궁극적으로는 컨설턴트들의 경력개발의도를 약화시킴으로써 농어촌개발컨설팅 분야의 전문성을 약화시키는 결과까지 초래할 수 있을 것으로 우려되는 상황이다.

이러한 상황에서 본 연구에서는 각 정부부처에서 시행하는 농어촌개발 관

런 정책 수행에 있어서 컨설턴트가 특화된 전문가로서 성장 발전할 수 있는 환경을 조성하는 자격증역할과 컨설턴트 주변의 경력개발지원을 위한 여건조성 필요성에 대한 이론적 기반을 제공하고자 한다. 이러한 연구배경을 바탕으로 수행하고자하는 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 농어촌개발사업에서 활용되고 있는 관련 자격증의 역할(현장성, 활용성, 통합성)과 컨설턴트가 속해있는 조직환경으로부터 제공되는 경력개발지원환경이 컨설턴트의 자기효능감에 미치는 영향에 대한 실증연구를 통하여 환경요인별 인과관계를 규명하고 시사점을 제공하고자 한다.

둘째, 농어촌개발사업에 활용되고 있는 관련 자격증의 역할(현장성, 활용성, 통합성)과 컨설턴트가 속해있는 조직환경으로부터 제공되는 경력개발지원환경이 경력개발의도에 미치는 영향에 있어 컨설턴트의 자기효능감이 매개역할을 수행하고 있는지 여부를 검정하여 변수간의 관련성을 규명하고자 한다.

셋째, 자격증역할(현장성, 활용성, 통합성)과 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향에 있어 농어촌개발정책 추진을 위해 도입한 국가공인 농어촌개발컨설턴트 및 농어촌퍼실리테이터 자격증 소지자와 미소지자간의 인식의 차이를 조절효과 분석을 통해 검정하여 봄으로써 현재 시행되고 있는 농어촌개발 전문자격제도의 운영방안에 대한 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

1.2 연구 방법 및 구성

1.2.1 연구의 방법

본 연구는 농어촌개발컨설팅 현장에서 활용되고 있는 자격증의 역할을 현장성, 활용성, 통합성으로 구분하고, 이러한 자격증의 역할과 컨설턴트 주변환경의 경력개발지원이 자기효능감을 매개로 경력개발의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 문헌조사를 통해 가설을 설정하고 이를 바탕으로 설문조사를 실시하여 통계적 기법을 통하여 연구모형과 가설을 검정하는 방법으로 연구를 진행하였다.

농어촌개발컨설팅은 농어촌개발정책사업의 초창기였던 2007년부터 2013년까지는 한국농어촌공사에서 주관하여 컨설턴트 보유요건을 갖춘 전문컨설팅기관을 등록받아 참여기관의 전문성을 사전검증하는 시스템으로 운영되었으나, 규제완화라는 사회적분위기의 변화에 맞춰 현재는 참여기관을 제한하는 일괄적인 정책이 시행되고 있지 않은 실정으로, 주로 법인 정관상의 사업목적에 학술연구용역이 포함되어 있는 기업, 기관, 단체 등이 자유롭게 관련 입찰에 참여할 수 있는 형태로 운영되고 있어 전체 모집단의 크기를 예측하기가 어려운 실정이다.

따라서 본 연구의 설문 표본은 농어촌개발컨설팅을 주업으로 수행하고 있어 농어촌개발컨설팅에 이해도가 높고 정책변화 및 전문자격제도를 인지하고 있다고 평가할 수 있는 한국농어촌개발전문기관협회에 가입되어 있는 컨설팅기관에 소속된 컨설턴트 및 가입기관과 함께 농어촌개발컨설팅에 참여하고 있는 프리랜서 컨설턴트를 대상으로 하였다.

설문지의 구성은 선행연구의 설문내용을 기반으로 조작적 정의를 통하여 문항을 선정하였고, 본 설문조사 실시 전에 한국농어촌개발전문기관협회의 온라인메신저 대화방에 참여하고 있는 참여자중 21명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 이를 통해 부적정한 설문문항을 제거하거나 수정하는 등의 설문문항 정제 과정을 거쳐 측정도구의 정교화를 꾀하였다. 설문은 구글의 온라인 설문도구인 구글닥스설문지를 이용하여 온라인설문으로 진행하였으며, 총 98부를 회수하였다. 회수한 설문지 모두 결측치나 이상치 등 데이터에 문제가 있는 항목이 없어 응답 설문지 전부를 활용하여 실증분석을 실시하였다.

실증분석은 통계프로그램인 SPSS 22.0를 사용하였으며, 먼저, 측정도구인 설문문항의 타당성 검정을 위해 탐색적 요인분석을 실행하였고, 요인분석을 통해 채택된 설문문항에 대해 신뢰도 분석을 실행하여 측정도구의 신뢰성을 검정하였다. 연구가설의 검정은 통계학의 원칙에 맞도록 모두 유의확률에 의해 분석되었으며, 독립변수와 매개변수간의 인과관계 검정을 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 매개변수와 종속변수의 인과관계 검정에는 단순회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 매개변수인 자기효능감의 매개효과 검정과 농어촌개발컨설턴트 및 농어촌퍼실리테이터 등 농어촌개발정책 실행과정에서 전문

성 향상을 위해 도입한 전문자격증 보유여부의 조절효과를 검증하기 위해 독립변수 각 항목과 매개변수간의 영향관계에 대한 조절효과를 분석하였다.

1.2.2 연구의 구성

본 연구는 총 5개의 Chapter로 구성되어 있다.

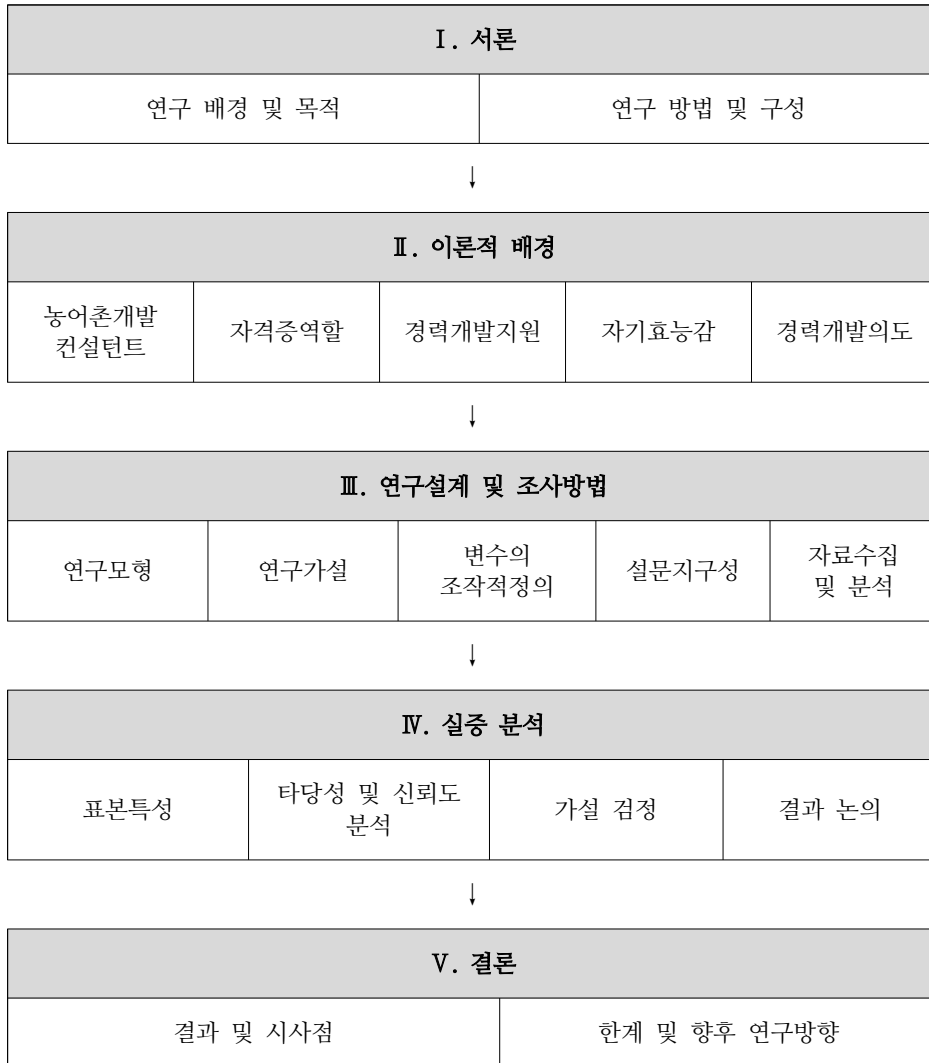
Chapter I은 서론으로 연구의 배경과 목적에 대해 기술하고, 이와 더불어 연구방법 및 구성을 기술하였다.

Chapter II는 이론적 배경으로 주요 연구변수인 자격증 역할, 경력개발지원, 자기효능감 및 경력개발의도에 대한 개념정의와 선행연구를 살펴보았다.

Chapter III는 연구설계 및 조사방법으로, 연구모형과 이에 따른 가설을 설정하고, 변수의 조작적 정의와 설문지구성과 자료 수집 및 분석방법 등 조사설계에 대해 설명하였다.

Chapter IV는 실증분석으로, 표본의 일반적 특성과 기술적 통계분석, 척도의 타당성 및 신뢰성 분석 결과를 기술하였으며, 실증분석을 위해 실시한 상관분석, 다중회귀분석, 단순회귀분석, 매개 및 조절효과 분석 결과를 통해 가설을 검증하였다.

Chapter V는 결론으로써 연구결과 요약 및 연구결과를 바탕으로 본 연구가 가지고 있는 시사점 및 한계를 기술하고 향후 과제를 제시하였다.



[그림 1-1] 연구흐름도

Ⅱ. 이론적 배경

2.1 농어촌개발컨설턴트 제도에 관한 이론적 고찰

2.1.1 농어촌개발컨설턴트의 정의

1980년대 농어촌의 농외소득창출과 지역활성화를 위해 시작되었던 관광농원 등 농촌관광 관련 정책의 확대와 농어촌지역의 고령화, 과소화, 공동화라는 구조적 문제를 해결하기 위해 2004년부터 농촌마을종합개발사업을 중심으로한 본격적인 농어촌개발정책이 시행되기 시작했으며, 이후 2010년 포괄포조금제도의 도입을 계기로 주민주도의 상향식 농어촌개발을 표방하는 일반농산어촌개발사업이 추진되어 현재까지 다양한 사업이 진행되고 있다.

농어촌개발사업에 관한 선행연구는 대부분 사업계획에 관한 연구(박한식 외, 2008 ; 김대식, 이승한, 2011), 사업진행 과정상의 갈등요인 관련 연구(주대진, 김진모, 2004 ; 조진상, 2009 ; 김강섭, 전택기, 2009), 사업 활성화 방안에 관한 연구(김영택, 2008 ; 정명희 외, 2011 ; 박수진, 2013), 주민참여 및 만족도 관련 연구(이연택, 2004 ; 이재준, 이상문, 2003 ; 안상유, 2013 ; 김재원, 2017), 사업성과 측정 및 평가에 대한 연구(김환식 외, 2006 ; 한경수 외, 2007 ; 허주열, 이성근, 2009 ; 채종훈, 2010 ; 이주용, 2011 ; 김은정 외, 2012) 등 전반적인 사업과정 및 성과를 중심으로한 연구가 진행되어 왔다.

이에 비해 사업추진과정에서 현장활동주체로 활동하며, 사업주체이자 실질적 수혜대상자인 농어촌지역 주민과 함께 사업계획수립에서부터 시작하여 사업추진과정상의 지역역량강화사업 진행 및 사업완료후 완료권역에 대한 사후관리 컨설팅을 진행하고 있는 컨설턴트에 대한 연구는 농어촌지역개발 전문가에 대한 직무분석과 자격제도에 관한 연구(권혁정 외, 2013), 농어촌지역개발사업에 참여하고 있는 민간컨설팅회사의 실태에 관한 연구(김정태, 2013 ; 김정태, 2014) 등 자격제도 도입과 참여컨설팅사의 실태조사를 통해 개선방

안을 모색하는데 중점을 두고 이루어져 왔으나, 민간컨설팅사의 구성원으로서 현장에서 주요 역할을 수행하는 컨설턴트에 대한 연구는 미흡한 실정이다.

농어촌개발컨설턴트 제도는 한국농어촌공사에서 주관하여 자격시험 및 자격취득자 관리 등이 이루어지고 있는 농어촌지역개발과 관련된 전문자격제도로써 2010년 민간자격으로 등록되어 시행되다가 2014년부터 국가공인 민간자격으로 위상을 격상되어 현재까지 시행되고 있는 자격시험제도로써 한국농어촌공사의 내부지침인 ‘농어촌개발컨설턴트 자격제도 운영지침’에 의해 관리되고 있다.

지침에서 규정하고 있는 정의를 보면, ‘농어촌개발컨설턴트란 농어촌과 이해관계자에 대한 이해를 바탕으로 관련 주체와 긴밀한 협의를 통하여 농어촌을 발전시키기 위한 조사·연구·조정 등 제반 업무를 수행하는 전문가로서 자격을 취득한 자’로 규정하고 있다(한국농어촌공사, 2020).

국가공인자격으로 격상된 후 매년 1회 이상 자격시험이 시행되고 있고, 2020년말까지 총 302명의 자격보유자가 농어촌지역개발사업 현장에서 활동하고 있다.

[표 2-1] 농어촌개발컨설턴트 자격취득 현황

검정연도	등급	횟수	접수자	응시자	취득자	합격률
2020	등급없음 (공인)	1	84	76	24	31.58
2019	"	1	77	66	14	21.21
2018	"	1	114	103	25	24.27
2017	"	2	390	209	44	21.05
2016	"	2	488	411	57	13.87
2015	"	1	261	260	60	23.08
2014	"	1	333	305	78	25.57

출처 : 한국직업능력개발원 민간자격센터 민간자격정보서비스(www.pqi.or.kr)

2.1.2 농어촌개발컨설턴트의 역할

농어촌개발컨설턴트의 역할은 경영컨설턴트의 역할과 유사한 면이 있어 경영컨설턴트의 역할을 먼저 살펴볼 필요가 있다. 일반적으로 경영컨설턴트의 역할에 대해서는 수행과정 관점과 문제해결에 대한 영향력 관점으로 대별하여 정의하고 있다.

우선 경영컨설팅 수행과정의 관점에서의 역할은 현상이나 과제를 검토하기 위한 문제를 제기하는 경우 검토자로서의 역할, 프로세스에 대한 진단과 문제점을 발견하고 최적의 프로세스를 개선하기 위한 대안을 제시하는 프로세스 전문가 역할, 기업의 문제나 문제의 원인 등을 전문적인 역량을 기반으로 발견 또는 발견토록 추진하는 사실발견자 역할, 당면한 문제에 대한 심층적인 분석을 통하여 원인을 발견하고, 해당 문제와 원인에 대한 체계적인 해결대안을 도출하는 대안발견자 역할, 문제에 대한 대안을 제시하고 문제를 해결하는 과정에 참여하여 문제해결을 지원하는 문제협력 해결자 역할, 기업 구성원의 역량강화와 지식습득을 위한 교육훈련, 정보제공, 변화관리 등을 위한 교육훈련 프로그램을 설계 및 수행하는 교육훈련자 역할, 실질적인 실행에 참여하여 기술수준의 제고 및 기술이전 등을 지원하는 기술전문가 역할, 마지막으로 문제해결과정에서 세부 실행방안을 제안하고 설득과 지휘를 하는 옹호자 역할 등 여덟 가지를 들 수 있다(방용성 외, 2015 ; 박주홍, 2017 재인용).

또한 문제해결에 대한 영향력 관점에서 볼 때, 경영컨설턴트의 역할은 다음의 다섯 가지로 나타날 수 있다. 기업이 위기에 처했을 경우 대응하는 소방관 역할, 일반적으로 직접적인 경향이 강하며 질문을 통한 대화에 기초하여 해결방안을 제시하는 의사 역할, 의뢰기업과의 대화를 통하여 문제해결을 시도하는 촉진자 역할, 간접적으로 일처리를 하는 프로세스컨설턴트 역할, 마지막으로 중립적이고 문제해결에 대한 영향력은 매우 작은 중립적 제3자 역할 등으로 구분할 수 있다.(Wohlgemuth, A. · C., 2004, p.79 ; 박주홍, 2017 재인용).

이러한 경영컨설턴트의 역할과 비교하여 농어촌개발컨설턴트의 역할의 특수한 면을 살펴보면, 우선 경영컨설턴트는 기업 또는 기업인을 대상으로 하는

반면 농어촌개발컨설턴트는 농어촌지역 또는 농어촌지역내 거주하는 주민, 공동체, 산업 등 다양한 구성원과 구성요소를 대상으로하는 점에서 차이가 있다고 볼 수 있다. 그러나, 대상자의 사업수행과정이나 발생할 수 있는 문제에 대해 대응하는 역할 수행자로서의 기능은 유사한 것으로 볼 수 있다.

또한 농어촌개발컨설턴트는 농어촌지역의 문제를 진단하고 해결하기 위해 다음과 같은 다양한 역할이 요구되고 있으며 세부 분야에 대한 전문적인 역할도 중요하지만, 전체적인 분야를 다룰 수 있는 총괄 전문가적인 역할이 보다 중요하다.

우선, 농어촌개발을 성공적으로 추진하기 위한 문제진단과 해결방안, 비전 및 전략수립, 사업계획수립을 위한 계획가(Planner)로서의 역할을 수행한다. 두 번째로는 농어촌개발사업의 주체인 주민들을 사업에 참여시키고 학습을 통해 주민들의 의식을 변화시키며 동기부여를 촉진케 하는 촉진자(Facilitator) 역할이 필요하며, 세 번째로는 지역주민들의 다양한 의견을 수렴하고 설득하여 올바른 방향으로 사업이 추진될 수 있도록 갈등을 조정하고 관리하는 조정자(Coordinator)역할을 수행하게 된다. 넷번째로는 사업추진 전 과정에 대한 일정·공정·인력 관리 등을 통해 사업이 원활하게 추진될 수 있도록 관리하는 관리자(Project Manager)로 자리매김하게 되고, 다섯번째로 해당 사업이 실제 지역주민들이 잘 관리운영할 수 있도록 역량강화, 지도, 운영관리, 코칭 등 실제적인 업무역량을 향상시킬 수 있는 수행컨설턴트(Performance Consultant)의 역할을 하게 된다(한국농어촌공사, 2018).

이러한 역할 이외에도 효과적인 의사소통 및 생각이 다른 지역주민들을 이해시키는 역할(의사소통자), 변화를 유도하고 혁신하고 창조적인 사고를 하는 역할(혁신자), 사업환경과 자원발굴 및 잠재적인 인재발굴 등에 대한 관찰 역할(관찰자) 등이 있다.

이와 같이 매우 폭넓고 다양한 분야의 역할을 수행하기 때문에 농어촌개발 컨설턴트는 단기간에 육성되는 것이 아니라 중장기적으로 부분적인 역할에 대한 역량을 강화하면서 차츰 다양한 역할을 수행할 수 있는 총괄적인 전문가로 발전하도록 육성하는 것이 필요하다.

[표 2-2] 농어촌개발컨설턴트의 역할

구분	역할
계 획 수 립 자	마을(권역), 지역발전을 위한 미래발전 및 사업 계획 수립
변 화 촉 진 자	주민을 참여시키고 주민들의 모임을 활성화시켜 변화 촉진
의 사 소 통 자	효과적인 의사소통 및 생각이 다른 사람을 이해시킴
혁 신 자	변화를 유도하고 혁신하고 창조적인 사고
조 정 자	다양한 이해관계자들의 의견을 청취하고 이해하고 설득하며 조정
관 리 자	사업추진 일정, 공정, 인력운영 등 전반에 대해 관리
관 찰 자	사업환경과 자원발굴, 잠재적인 인재발굴에 대한 관찰
수 행 컨 설 톡	사업현장에서 주민들과 밀착하여 사업운영에 대한 수행업무 지원

출처 : 한국농어촌공사, 2018

2.2 자격증 역할에 관한 이론적 고찰

2.2.1 자격증 역할의 정의

자격증 역할을 정의하기 위하여 우선 자격에 대한 정의를 살펴보는 것이 필요하다. 자격의 사전적 의미를 살펴보면 ‘일정한 신분 또는 지위를 가지거나 어떠한 역할 및 행동을 하는 데 필요한 조건이나 능력’이라고 정의하고 있다(다음 국어사전). 이와 더불어 우리나라 자격제도에 대해 근간을 이루고 있는 자격기본법상의 정의는 ‘직무수행에 필요한 기술, 지식, 소양 등의 습득정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정되는 것’으로 되어있다(자격기본법 제2조 제1호). 또한 본 연구의 주대상이 되는 농어촌개발컨설턴트 자격제도 운영지침에서도 자격기본법의 정의를 그대로 사용하고 있다(한국농어촌공사, 2020)

우리나라의 자격은 한국전쟁 이후 국가복원에 필요한 기술 및 기능인력의 양성요구와 더불어 각 개별법에 의해 기술자격과 서비스자격으로 나뉘어 발전되었으며, 1973년 이후 이러한 자격들에 대해 한국산업인력공단이 시행주체가 되는 국가기술자격과 대한상공회의소가 시행주체가 되는 서비스 자격으로 구분되어 산업화의 선두로써 제조업과 중화학공업의 기능 및 기술을 보완

하고 주산과 부기와 같은 서비스 자격으로 자리매김하였다(정희택, 2014).

우리나라 자격제도는 운영 및 발급하는 주체에 따라 국가자격과 민간자격으로 구분되며, 국가자격은 다시 국가기술자격과 개별 국가자격으로 구분된다. 국가기술자격은 법령에 따라 국가 차원에서 신설하여 관리·운영하는 자격 중 산업과 관련이 있는 기술·기능 및 서비스 분야의 자격을 의미하며(국가기술자격법 제2조), 2018년 말을 기준으로 총 530개 종목이 운영되고 있다(한국산업인력공단, 2019).

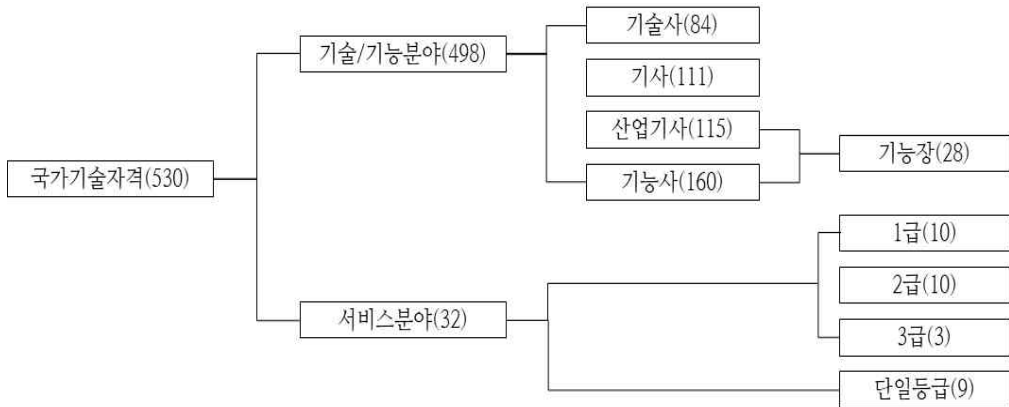
[표 2-3] 국가자격 및 민간자격 운영현황

구분		자격수	관련법	관계부처	자격종류(예)
국가 자 격	국가 기술 자격	542	국가기술자격법	부처/청/위원회	기술사,기능장,기사,산업기사, 기능사,1·2·3급 등
	개별 국가 자격	174	개별법령	부처/청/위원회	의사(의료법), 변호사(변호사법), 자동차운전면허, 공인노무사 등
민 간 자 격	공인 민간 자격	99	자격기본법	부처/청/위원회 (직능원위탁시행)	신용관리사, 실용한자, 인터넷정 보관리사, 농어촌개발건설턴트 등
	등록 민간 자격	31,993	자격기본법	부처/청/위원회 (직능원위탁시행)	병원코디네이터, 탄소배출거래중 개사, 농어촌퍼실리테이터 등
	사업내 자격	173	근로자직업능력 개발법	고용노동부	커피마스터, 디지털마스터 등

출처 : 한국산업인력공단, 2019

국가기술자격의 운영 분야는 국민의 생명과 건강 및 안전에 직결되는 분야, 사회질서 또는 선량한 풍속의 유지를 위하여 국가적인 관리가 필요하거나 고도의 윤리성이 요구되는 분야, 국가의 기간산업 및 전략산업의 유지와 발전 및 신산업 육성을 위하여 국가적인 인력양성과 직무 수행능력의 인정이 필요한 분야, 전 산업에 공통되는 기초직무로서 국가적인 직무 수행능력의 인정이 필요한 분야이다(국가기술자격법 제8조의2). 국가기술자격은 기술·기능계분야 및 서비스분야로 구분되어 있으며, 기술 및 기능계분야는 5등급 체계로 기능사·기사·기술사 등으로 되어 있고, 서비스 분야는 3등급(1급 2급 3급)·단일등

급으로 구분된다(한국산업인력공단, 2019).



[그림 2-1] 국가기술자격의 분야 및 등급체계

출처 : 한국산업인력공단, 2019

이렇게 운영되는 각종 자격의 기능은 대표적으로 개인이 보유하고 있는 대외적인 능력의 정도를 표시해주는 신호(signal)기능, 사회가 필요로 하는 능력 형성 및 향상에 기여하는 선도(guide)기능, 인재 채용 시 인재의 자격을 선별해주는 선별(screening)기능으로 대별된다(이동임 외, 2006).

각각의 자격 기능에 대해 설명하면, 우선 신호(signal)기능은 근로자 또는 근로자가 되려는 자가 보유하고 있는 능력의 정도를 대외적(주로 노동시장)으로 표시해주는 기능으로서 이를 위해서는 자격이 개인이 보유하고 있는 해당 분야의 능력을 적절히 표시할 수 있도록 능력의 반영장치가 잘 마련되어 있어야 한다(문기표, 2011).

둘째, 사회가 필요로 하는 능력의 형성과 향상을 선도(guide)하는 기능으로 이 기능이 제대로 작동되기 위해서는 자격 취득자에 대하여 사회(기업 포함)의 평가와 보상이 적절하게 이루어지므로써, 개인들이 능력개발을 통하여 자격을 취득하고자하는 인센티브가 작동되어, 자격이 산업현장에서 요구하는 능력을 적절하게 반영하여 시장으로부터 정당한 가치를 구하는 것이 우선시 되어야 자격의 선도기능이 제대로 이루어 질 것이다(문기표, 2011).

셋째, 기업이 인재 채용시 자격 선별장치(screeningdevice)로서 사용하는 자격의 선별 기능으로써 기업주는 근로자 채용시 최대한 능력이 뛰어나 기업

에 도움을 줄 수 있는 사람을 선택하기 위하여 서류전형, 시험, 면접 등 여러 가지 선별장치를 마련하는데, 이때 자격은 학력 등과 더불어 중요한 능력의 증거로 작용한다(문기표, 2011).

이러한 자격의 기능을 배경으로 자격제도가 지향해야 할 3대 요소로 현장성, 활용성, 통합성이 강조되고 있다(이동임 외, 2006).

현장성은 산업현장의 수요와 요구를 충실히 반영하고 산업구조와 노동시장의 변화를 지속적으로 반영하는 요소이고, 활용성은 노동시장에서 자격증이 활용되는 것으로 이는 자격의 신설단계에서부터 자격의 필요성, 자격의 활용 방법과 활용범위 등에 대해 산업체, 교육훈련기관, 정부 등 자격 관련 이해 당사자간의 합의가 중요한 요소이며, 마지막으로 통합성은 자격간의 내용과 수준의 일관성을 보장하는 요소로서 자격이 어떠한 산업영역 또는 직무영역에 해당되는지를 정하는 자격분류체계화와 자격소지자의 직무능력수준이 어느 정도인지를 정하는 수준분류체계의 통합이 필요하고, 이러한 통합을 통하여 직무수행능력의 동일성을 증명할 수 있고 자격간에 상호 호환이 가능하다는 요소이다(문기표, 2011).

[표 2-4] 자격제도가 지향해야 할 3대 요소

구분	내용
현장성	• 산업현장 수요 및 요구를 충실히 반영 • 산업구조 및 노동시장 변화를 지속적으로 반영
활용성	• 산업별 노동시장에서의 활용 • 자격 도입단계에서부터 자격관련 이해당사자인 산업체, 교육훈련기관, 정부 등 간의 합의(필요성, 활용방법 및 활용범위 등)가 중요
통합성	• 자격간 내용 및 수준의 일관성 보장 • 자격의 분류체계와 소지자의 직무능력수준을 정하는 수준분류체계 통합 필요. 이를 통해 직무수행능력의 동일성 증명이 가능하고 자격 간 상호 호환 가능 • 통합된 기준 설정으로 개인 능력에 대한 정확한 평가 가능. 개인의 중복된 능력개발 투자 방지

출처 : 문기표, 2011

이에, 자격의 7대 요건으로 투명성(Transparency), 통용성(Currency), 공정성(Access and Equity), 호환성(Transferability), 경제성(Economy), 탄력성

(Flexibility), 일관성(Consistency)을 갖추어야만 한다고 하였다(이동임 외, 2006). 자격의 7대 요건은 [표 2-5]과 같다.

[표 2-5] 자격제도의 7대 요건

요건	내용
투명성 (transparency)	개인의 인적자산 가치를 알려주는 신호기제로서의 역할을 제대로 수행하기위하여 자격은 소지자의 능력에 관한 필요정보를 투명하게 나타내야 함
통용성 (currency)	자격이 인적자원 가치 평가의 기준으로써의 역할을 제대로 수행하여, 인사프로세스인 모집, 채용, 배치와 교육훈련 등에 관한 비용을 줄일수 있도록 사회에서 통용될 수 있도록 하여야 함
공평성 (access and equity)	큰 비용없이 자격취득희망자가 기회를 획득할 수 있도록 자격이 능력의 신호 기재역할을 하고 능력개발의 선도 기능을 수행하게됨으로써 자격취득희망자가 증가할 수 있도록 해야됨
호환성 (transferability)	자격간 또는 유사표준과의 등가성 확보를 통해 자격이 타 자격 또는 유사 표준과 호환이 가능하도록 대체될 수 있어야 함
경제성 (economy)	자격의 관리·운영상의 비용효율성을 추구하여 사회경제적 비용 감소를 추구해야함
탄력성 (flexibility)	산업 또는 기술변화와 사회적요구에 대응해 나갈수 있도록 자격의 관리·운영이 이루어져야 함
일관성 (consistency)	사회적 표준으로서의 자격은 일관성 유지를 통해 사회구성원에게 신뢰성 있는 정보와 일정하고 체계적인 신호를 줄 수 있어야 함. 일관성은 상황에 따라 탄력성과 상충될 수도 있음

출처 : 강순희 외, 2003 ; 문기표, 2011 재인용

또한, 자격의 역할은 학습결과의 인정 및 표시인 본래적 기능과 인적자원을 양성하고 유도하는 교육시장과 인적자원 활용을 촉진하는 교육시장의 부수적 기능으로 구분하여 2원적으로 보는 것을 제안한 바 있다(이동임 외, 2006). 이에 따라 신호기제로서의 역할을 자격의 역할 중 중요역할로 중시하고, 여타 기능은 부수적인 역할로 구분하였다.

본 연구에서는 이러한 선행연구의 내용을 바탕으로 농어촌개발사업과 관련된 분야에 대해 연구하고자하는 목적을 반영하여 다음과 같이 자격증역할을 구분하여 정의한다.

우선, 자격증 역할중 현장성은 농어촌개발사업 현장의 수요와 요구를 반영하는 정도로 정의하며, 둘째로 활용성은 노동 및 사업현장에서 농어촌개발 관

련 자격증의 활용 정도로 정의한다. 마지막으로 통합성은 농어촌개발 전문자격증과 국가기술자격 간의 수준과 내용의 일관성이 보장되는 정도로 정의한다.

2.2.2 자격증 역할의 선행연구

다수의 선행연구에서 자격의 역할은 산업현장의 수요 및 요구를 지속적으로 충실히 반영하는 현장성, 노동시장에서의 활용 가능한 활용성, 자격간의 내용 및 수준을 일괄적으로 보장하는 통합성의 역할로 구분하고 있다(박정준 문기표, 2010 ; 문기표, 2011 ; 송구익, 2012).

그간의 자격 역할과 관련된 선행연구를 살펴보면, 자격의 역할은 자기효능감 및 직무만족 등 경제외적 변인에 유의한 영향을 미치는 것을 규명함에 따라(문기표, 2011 ; 송구익, 2012 ; 채송화, 2016), 자격의 역할은 상기 변인에 영향을 미치는 중요한 선행변인임을 알 수 있다.

자격증 역할이 자기효능감에 미치는 영향에 대한 선행연구결과를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 문기표(2011)의 연구는 전라남도 및 광주광역시 국가기술 자격증 취득자를 대상으로 실증분석하였으며, 그 결과를 살펴보면 자격증 역할 중 현장성은 자기효능감에 유의미한 영향력($t=1.124$, $n.s$)을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 활용성($t=3.145$, $p<.000$)과 통합성($t=3.144$, $p<.000$)은 통계적으로 유의한 것으로 나타나 자격증 역할 중 활용성과 통합성이 증가할수록 자기효능감이 증가하는 것으로 연구되었다(문기표, 2011).

다음으로 송구익(2012)의 연구는 조리기능사 자격을 취득한 부산지역 고등학생을 대상으로 조사하였으며, 그 결과는 문기표(2011)의 결과와 다르게 자격증 역할 중 현장성이 자기효능감에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통합성, 활용성, 현장성의 순으로 영향력이 큰 점은 일치하고 있다(송구익, 2012)

위 선행연구와 같이 연구대상에 따라 자격증 역할이 자기효능감에 미치는 영향에 있어 차이를 보이고는 있으나 자격증 역할을 현장성, 활용성, 통합성으로 구분하여 연구가 진행되고 있고, 본 연구에서도 선행연구결과를 종합하

여 자격증 역할과 자기효능감의 상관관계를 실증분석하고자 하며, 문기표 (2011)의 연구에서 사용한 측정 도구를 본 연구의 대상 분야에 부합하도록 수정 보완한 척도를 사용하여 실증분석을 진행한다.

2.3 경력개발지원에 관한 이론적 고찰

2.3.1 경력개발지원의 정의

경력개발이란 개인이 일과 관련된 경험을 통해 자신의 직무태도, 능력, 성과를 향상시켜 나가는 과정이며(김홍국, 2000), 조직차원에서 인재를 확보, 유지, 개발시키는데 필수적인 것으로 인식되고 있다(권대봉, 조대연, 2013). 초기 경력개발에 대한 연구는 개인이 구조조정 위험에 적극적으로 대처하기 위한 부분을 연구하는 개인수준의 연구에서 출발하였으나, 이후 경력개발이 조직 내에서 제도화됨에 따라 조직수준의 연구로 확대 진행되었다(Baruch, 2006).

경력개발은 실행주체에 따라 경력계획과 경력관리로 구분된다. 경력계획은 개인이 주체가 되어 준비하고 실행에 참여하는 것이고, 경력관리는 조직이 조직구성원의 경력개발을 관리, 지원하는 것이다(권대봉, 조대연, 2013). 즉, 경력개발지원은 조직이 구성원들의 경력개발을 위해 제공하는 프로그램 또는 프로세스를 의미한다.

경력개발지원의 기초가 되는 이론은 사회적 교환이론이다(김민정, 2020; 김보영, 2020). 사회적 교환이론이란 조직이 구성원에게 혜택이 되는 지원을 제공할 경우, 구성원은 수혜에 대해 보답해야 할 의무감을 느끼게 된다는 것이다(문재승, 최석봉, 2012). 조직으로부터 경력개발지원을 받은 조직구성원은 호혜성의 원칙에 따라, 이에 대한 보답으로 조직의 목표와 성과향상을 위해 충실히 역할을 이행하게 된다(김민정, 2020). 따라서 경력개발지원은 조직구성원이 조직에 대해 긍정적으로 인식하게 하고 신뢰감을 강화시키며(백주현, 2017; 황성훈, 2004; Wayne, Shore, & Liden, 1997), 개인과 조직의 성과를 향상시킨다(정준재, 이진구, 2017).

일반적인 경력개발지원 형태로는 구성원들의 경력개발을 위해 조직이 시행하는 경력개발제도(Career Development Program, CDP)가 있다(김민지, 2017). 경력개발제도는 구성원과 조직의 경력요구를 일치시키기 위해 구성원들의 장기적인 경력계획을 수립하고, 이를 달성하기 위해 관련된 교육훈련을 실시하거나 직무순환을 실시하는 것 등을 포함한다(Sturges, Guest, Conway, & Davey, 2002). 경력개발제도 외에 제도의 실질적 운영에 결정적인 영향을 미치는 멘토링과 경력조언, 비공식 학습기회 제공 등과 같은 비공식적 활동을 포함한 상사의 지원 또한 조직의 경력개발지원의 범주 내에 포함될 수 있다(이규태, 2013).

전통적인 경력개발지원은 개인의 승진이라는 측면에 초점을 맞추고 있지만, 현대의 경력시스템은 수평이동 또는 단기(임시) 프로젝트 부여 등 직원의 다양한 이동패턴을 지원하는 방식으로 변화되고 있다. 이처럼 경력개발지원이 확대됨에 따라 개인차원에서의 자아실현과 조직차원에서의 성과향상이라는 두 가지 목표를 달성하는 것이 보다 용이해졌으며, 이를 위해 경력 상담이나 학습, 성과 피드백등과 같은 다양한 활동들이 활용되고 있는 실정이다(Baruch, 1999).

한편 조직의 경력개발지원은 조직이나 조직 구성원 중 어느 한 쪽의 목표나 성과를 달성하는 데 초점을 두는 것이 아니라, 조직 내 인적자원의 합리적인 개발을 통해 조직의 효과성 향상과 조직 구성원의 자아실현 욕구를 동시에 충족시키는 데 초점을 두고 있다(서경민, 2010). 즉 조직 구성원의 능력을 조직 내 관련 경력기회에 부합할 수 있도록 활용함으로써 개인의 자아실현 욕구 충족과 조직의 효과성 향상을 동시에 이루고자 하는 데 목적이 있다(김민지, 2017). 따라서 경력개발이 개인차원에서 조직차원으로 확대되고, 개인의 승진이라는 단편적 측면에서 조직내에서 조직구성원의 다양한 이동패턴을 지원하는 다각적 측면으로 변화하는 환경에서 개인의 욕구와 조직의 목표를 합목적적으로 조합하느냐에 따라 경력개발지원의 효율성이 확보될 수 있다고 할 수 있다.

이상에서 살펴본 선행연구에서의 경력개발지원에 대한 정의를 종합해보면 개인과 조직의 조화를 통한 개인욕구와 조직내 필요성의 조화를 위해 경력제

획과 경력관리를 하는 활동으로 정의할 수 있으며, 이는 공식적 지원과 비공식적 지원의 형태로 구현되고 있다.

본 연구에서는 이러한 선행연구의 내용을 반영하되, 컨설턴트의 환경요인 중 자격증역할과 경력개발지원이 자기효능감을 매개로 경력개발의도에 미치는 영향의 관계를 검정하기 위한 목적과, 특정조직내에 소속되어 있는 컨설턴트 뿐만아니라 관련업무에 종사하고 있는 프리랜서 컨설턴트를 조사대상으로 하고 있는 연구대상의 특수성에 충실하기 위하여 다음과 같이 경력개발지원에 대해 정의한다. 경력개발지원은 (사업)조직의 성과목표 달성을 위해 조직 또는 주변환경에서 인적요소의 역할 및 직무배치 등 환경역할이 (사업)조직구성원의 경력개발에 도움이될 수 있도록 제공되는 지원으로 정의한다.

2.3.2 경력개발지원의 선행연구

경력개발지원은 복잡하고 광범위하며 개인과 조직간의 상호작용성을 가지고 있는 특성을 보이고 있어 경력개발지원을 구성하는 요소에 대한 연구도 다양하게 이루어지고 있다.

서경민(2010)은 Rothenbach(1982) 및 Sonnenfeld(1985)의 연구를 토대로 조직의 전략적 체계성과 운영적 체계성, 성장 기회, 상사의 지원을 구성요소로 제안하였으며, 이는 박성민(2011)과 백주현(2017)의 연구에서 활용되었다. 김민정(2020)은 운영적 체계성, 성장 기회, 상사의 지원을 구성요소로 제안하였으며, 이규태(2013)는 성장 기회와 상사의 지원을 경력개발 구성요소로 제시하였다. 이중 조직정책차원의 경력개발내용을 포함하고 있는 서경민(2010)의 구성요소와 Sturges, Guest, Conway와 Davey(2002)의 구성요소가 대부분 활용되고 있다(김민지, 2017).

경력개발과 관련한 조직의 정책이나 제도의 도입여부는 기업마다 상이하며, 서경민(2010)의 구성요소가 조직 내 상황을 잘 아는 구성원들을 대상으로 한 연구에 적합하다고 하였다(김민지, 2017). 또한 전략적 체계성과 운영적 체계성은 조직구성원이 인식하는데 어려움이 있을 것이라 판단되어 제외한 연구도 있다(갈승민, 2018; 신영숙, 2010; 양인준, 2019; 이미정, 2015). 이

중 많은 연구에서 활용되고 있는 경력개발지원의 형식적 구성요소는 다음과 같다.

공식적 지원은 조직이 구성원의 경력개발을 위한 훈련을 제공하고, 조직에서 알아야 할 사항을 배우며, 경력개발계획을 수립할 수 있도록 지원하는 것이다(Sturges, Guest, Conway, & Davey, 2002). 공식적 지원은 경력개발 관련 교육프로그램, 조직적응 관련 교육프로그램, 공식 멘토링, 개인경력계획관리 등을 포함하며(Eby, Allen, & Brinley, 2005), 주로 교육·훈련을 말한다(신수림, 정진철, 2013). 또한 조직의 공식적 지원은 직무수행을 위한 필요지식, 기술, 정보를 제공하며, 조직이 기대하는 목표를 달성하거나 구성원의 성과를 향상시키는 기회의 정도이다(Venable, 2010). 따라서 공식적 지원은 조직구성원의 전문적 기술 및 지식을 향상시키며, 조직의 성과 향상을 위한 교육훈련과 경력계획지원 등의 공식적인 개입이다(오지민, 2021).

조직으로부터 경력개발지원을 받은 구성원은 조직지원인식과 성장기회를 높게 인식할 가능성이 있으며(이재훈, 황성훈, 2004), 조직에 정서적으로 몰입하게 된다(서경민, 2010). 또한 조직구성원의 현재 및 미래의 직업에 가치를 부여함으로써 성취감을 유발할 수 있으며(Ismail, Adnan, & Baker, 2014), 업무숙련도가 향상된다(Lillard & Tan, 2012). 또한 조직의 경력개발지원은 조직구성원들에게 효과적인 동기부여 수단이 된다(강철희, 정상원, 2007). 따라서 조직의 성과창출과 조직구성원의 조직몰입을 위한 조직의 공식적 지원은 중요하다고 볼 수 있다(오지민, 2021).

비공식적 지원은 조직구성원이 필요할 때에 조직, 팀, 상사, 동료에게 경력 관련 조언을 받는 것, 경력개발에 도움을 줄 수 있는 사람을 소개받는 등의 지원을 의미한다(Sturges, Guest, Conway, & Davey, 2002). 비공식적 지원은 개인의 경력과 관련한 피드백, 조언 등의 상사의 지지와 네트워크 등을 포함한다(문재승, 2012).

상사는 조직의 대리인이자 구성원의 경력육구와 조직을 연결해주는 중개인 역할을 하며, 상사가 부하직원에 대해 갖는 관심의 정도에 따라 비공식적 지원은 다르게 나타날 수 있으므로, 상사는 조직구성원이 업무를 수행할 때 경력계획 수립과 경력목표달성에 관심을 가지고 도움을 제공하며(Greenhaus,

Parasuraman, & Wormley, 1990), 이로써 공식적 지원을 통해 지원받기 어려운 부분을 채울 수 있다(정현주, 2020). 이렇듯 비공식적 지원은 조직구성원이 경력개발을 위한 계획수립과 목표 달성할 수 있도록 상사의 지원 및 인적자원 소개 등의 활동이 비공식적인 도움이다.

정정희, 현영섭(2007)의 연구에 따르면 상사의 경력개발지원은 조직구성원들에게 조직적응과 직무수행을 지원한다는 인식을 갖게 한다. 조직구성원은 동료와 상사의 지원을 받는다고 인식하게 되면, 조직에 대한 만족도와 높은 업무성과를 나타낸다(고현철, 2003). 또한 타인과 상호작용을 통한 경력개발 지원은 직무몰입에 영향을 미친다(김지환, 2017). 따라서 개인의 경력과 관련하여 상사 및 동료에게 조언을 구하는 등의 비공식적 지원을 통해 조직구성원의 직무몰입과 조직몰입, 업무성과를 향상시킬 수 있다(오지민, 2021).

본 연구에서 설정하고 있는 경력개발의도와 자기효능감 간의 영향관계를 연구한 김민지(2017)의 실증연구 결과는 다음과 같다.

김민지(2017)의 연구는 ‘대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 구조적 관계’에 대한 연구로서 그 조사결과를 살펴보면, 대기업 HRD 담당자의 자기효능감에 대한 경력개발지원의 효과를 검증한 결과, 경력개발지원이 자기효능감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta = .273, p < .001$)(김민지, 2017).

경력개발지원이 자기효능감을 향상시킨다는 것은 이재원(2003)의 연구에서 주장한 조직 지원이 개인의 자기효능감을 향상시킬 수 있다는 주장을 실증적으로 증명한 것으로 볼 수 있으며, 이 연구에서의 결과와 선행연구의 결과를 토대로 볼 때, 개인의 자기효능감에 정(+)적인 영향을 미치기 위해서는 개인의 관점에서 보다 포괄적인 지원으로 인식될 수 있는 경력개발지원을 제공해 주는 것이 필요하다는 것을 알 수 있다(김민지, 2017).

본 연구에서는 김민지(2017)가 개발하여 사용한 측정도구중 예비설문을 통해 본 연구목적에 부합하도록 수정보완한 척도를 사용하여 실증분석을 진행한다.

2.4 자기효능감에 관한 이론적 고찰

2.4.1 자기효능감의 정의

자기효능감은 개인이 인지적 자원들과 주어진 상황적 요구들을 충족시키기 위해 필요로 하는 일련의 행위들을 시작하고 동기를 발생시킬 수 있다고 믿는 개인의 신념(Wood & Bandura, 1989), 과제 수행에 필요한 동기, 인지적 자원, 행동의 방향을 결정하는 개인의 능력에 대한 판단(Gist & Mitchell, 1992), 성공에 필요한 신체적, 지적, 정서적 근원을 움직이게 하는 개인의 능력에 대한 신념(Eiden & Aviram, 1993) 등으로 다양하게 정의된다(김아영, 2004).

자기효능이론에 의하면 자기효능감은 결과기대와 효능기대라는 두 종류의 기대의 차이를 규명할 수 있다고 설명하고 있다(Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn & Jacobs, 1983)

Bandura(1977)는 결과기대란 자신의 특정행동이 어떤 결과에 이르게 할 것이라는 개인적 기대이며, 효능기대란 그 행동을 수행할 수 있는 자기능력에 대한 개인적 확신을 가리키는 것으로, 결과기대 보다는 효능기대가 동기와 더욱 밀접한 관련을 가진다고 보고 있다(문기표, 2011).

어떤 행동이 어떤 결과를 수반한다는 사실을 안다고 하더라도 개인이 그 행동을 수행할 수 있는 능력에 회의가 생겨 행동이 유발되지 않을 때 결과기대와 효능기대 간의 구분이 가능하게 할 수 있고, 또한 자기효능감은 인간의 동기, 정서, 행동을 결정하는데 있어서 인지적 과정, 동기적 과정, 정서적 과정, 그리고 선택과정을 통해서 나타나며, 이 네 가지 과정은 서로 독립적인 것이 아닌 서로 중복되어 상호영향을 미치게 된다(Bandura, 1993).

각 과정에 대해 살펴보면, 인지적 과정은 새로운 행동을 습득하고 유지하는데 중요한 역할을 하는 것으로써 개인이 특정 행동을 함으로써 특정 결과를 초래했을 경우 그 인과관계에 대해 재해석하는 인지 과정을 통해 행동조절의 통제소재는 자극에서 개인으로 이동하고, 또한 개인은 목표설정, 결과에

대한 표상, 자기 평가적 반응과 같은 인지적 과정을 통해 동기화되는데 능력에 대한 인식, 사회적 비교, 피드백, 지각된 통제성, 분석적 판단 등은 인지적 과정을 통해 자기효능감에 영향을 줄 수 있는 요소들이라는 것이다(Bandura, 1993).

동기적 과정에서는 개인이 어떤 목표를 설정하고, 얼마나 노력을 기울이며, 어려움이 있을 때도 노력을 지속하며, 실패에 어떻게 유연하게 대처하는지에 영향을 미치므로 자기효능감이 높을수록 도전적인 과제를 시작하고, 더 많은 노력을 기울이며, 어려움이 있더라도 그 과제를 지속하는 동기적 행동을 보인다(Bandura, 1993).

정서적 과정에서 자기효능감은 위협을 받는 상황이나 부담이 되는 상황에서 얼마나 스트레스를 받고, 얼마나 우울해지는지에 영향을 미치고 있어 정서적 반응은 사고의 본질과 과정을 변화시킴으로써 직·간접적으로 행동에 영향을 미치고, 스트레스는 지각된 대체 효능감뿐만 아니라 방해적인 사고를 통제할 수 있다는 효능감에 의해서도 영향을 받는다(Bandura, 1993).

마지막으로 선택 과정에서 자기효능감은 개인이 자신의 행동과 환경을 선택하는데 영향을 준다는 것으로 자기효능감이 높은 사람은 자신에게 유리한 환경을 만들고, 환경적 변화에 유연하게 대처한다는 것이다(Bandura, 1993).

Bandura(1986)에 의하면 자기효능과 유사한 개념으로는 자아개념과 자존감의 개념이 있는데, 이들의 각 정의를 살펴보면 자아개념이란 한 개인이 자기평가와 관련하여 전반적인 자기 이미지에 관련된 것으로 정의되며, 자존감이란 자신 스스로에 대한 평가이자 자기가치에 대한 평가의 총애로 정의되고 있는 반면, 자아효능감이란 개인이 행동이 어떠한 활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력 수준에 대한 구체적인 확신으로 정의할 수 있어, 인지된 능력의 구체화된 수준을 말하지 않는 자아개념 및 자존감과는 차이를 갖는다(김윤아, 2017).

자기효능감을 구성하고 있는 요소로는 자신감(self-confidence), 자기조절 효능감(self-regulated efficacy), 과제난이도 선호, 귀인(歸因, Attribution) 등이 있다(문기표, 2011).

일반적 의미의 자신감이란 자기 자신이 느끼는 가치 및 능력수준에 대한

신념 또는 확신의 정도로 규정할 수 있으나, 자기효능감 구성요소로써 자신감은 이보다는 축소된 수준인 자신의 능력에 대한 신념이나 확신의 정도로 정의할 수 있을 것이다(sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn & Jacobs, 1982).

Bandura(1986)는 자기효능감을 상황에서 일정한 결과를 얻기 위해 필요한 행동 수행을 위한 개인 능력에 대한 판단이라고 정의했지만, 이러한 정의를 일반적 개념으로 확대하여보면 자신감의 정의 중에서 스스로의 가치에 대한 개인적 확신을 제외한 스스로의 능력에 대한 개인의 신념이나 확신으로 정의될 수 있고, 이런 자신감은 스스로의 능력을 인지적으로 판단하는 과정을 통해 성립되고, 정서 반응을 통해 표출된다(Bandura, 1986 ; Bandura, 1993).

자기조절효능감은 자기조절 체계가 인간행동의 기본이기 때문에 인간은 자신의 행동을 관찰하고, 자신의 목표인 기준에 비추어 자신의 수행을 판단하고, 긍정적이라면 새로운 목표를 설정하고 부정적이라면 자신의 목표를 이루기 위해 부가적인 행동 반응을 보이게 된다(김아영, 1996). 따라서 자기조절효능감이란 개인의 자기조절, 즉 자기관찰, 자기판단, 자기반응을 잘 수행할 수 있는가에 대한 효능기대라 할 수 있다(문기표, 2011).

Zimmerman(1992)은 Bandura(1986)의 학업성취에 대한 지각된 자기조절효능감을 측정하기 위한 다차원적 척도의 개념을 받아들이면서, 고등학교 학생들과의 면접을 통해 학업성취에 대한 지각된 자기조절효능감에 대한 연구를 하였다(문기표, 2011). 이는 자기조절학습 전략의 다양한 사용과 관련된 학생들의 지각된 능력을 측정하는 것으로, 그 내용은 학습활동을 조직하고 계획하기, 학습자료를 기억하고 이해하기 위해 인지적인 기술 사용하기, 방해자극으로부터 피하기, 학교숙제를 끝내기 위해 동기화시키기, 공부하기 위한 환경만들기, 수업에 참여하기 등이다(문기표, 2011). Owen(1988)은 대학생들의 학습(Academic)에 대한 자기효능감을 만드는 과정에서 그 구성요소를 사회적 상황, 인지적인 조직, 기계적인 기술로 분류함으로써 자기조절효능감의 개념을 적용하였다(문기표, 2011). 이러한 자기조절효능감은 자기-관찰, 자기-판단인 인지 과정과 자기-반응의 동기 과정을 통해 나타난다(Bandura, 1986 ;

Bandura, 1993).

과제난이도 선호는 자기효능감 수준은 행동상황의 선택에 영향을 미친다는 것으로 자기효능감이 높은 개인은 도전적이고 구체적인 목표를 선택한다(Latharn & Locke, 1991 ; Bandura, 1988). 반면에 자기효능감이 낮은 개인은 자신의 기술을 뛰어넘는 위협적인 상황을 무서워하고 회피하려 하며, 그들이 조절할 수 있다고 생각하는 상황만을 선택하고 행동한다(Bandura, 1977). 과제난이도 선호는 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하는 도전적인 과제를 선택하는 과정을 통해 표출된다(Bandura, 1993).

자기효능감과 귀인의 관계는 양방향적이다(Silver, Mitchell & Cist, 1995). 자기효능감은 어떤 결과에 대해 어떤 방식으로 귀인할지에 영향을 미치고, 반대로 어떤 결과에 대해 어떤 귀인을 하는가 하는 것은 자기효능감의 증진이나 감소, 유지에 영향을 미친다(문기표, 2011). 즉, 수행은 자기효능감의 가장 중요한 정보원이지만, 수행은 개인이 어떤 귀인과정을 거치는가에 따라서 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 수도, 부정적인 영향을 미칠 수도, 전혀 영향을 미치지 않을 수도 있다(문기표, 2011).

이러한 자기효능감을 기인하는 근원으로 Bandura(1977)은 경험에 기초를 두고 있어 가장 큰 영향력을 발휘하는 성공경험(enactive masrery experiences), 직접적인 성공경험에 비해 약한 효과를 가지고 있으나 간접적인 경험에 기초를 둔 대리적 경험(vicarious experiences), 쉽게 사용이 가능한 언어적 설득(verbal persuasion), 개인적 신체지표인 생리적 정서적 상태(physiologicaland affective states) 등 4가지 근원을 제시하였다(김윤아, 2017).

성공적인 경험은 자신의 경험에 기초하고 있으므로 가장 영향력 있는 자기효능감의 근원이라고 볼 수 있다. 성공하기 위해서 행하는 과정에서 얻는 성공경험은 신뢰감의 증거이기 때문이다. 이러한 성공경험은 자기효능감을 높이지만 실패경험은 자기효능감에 부정적 영향을 준다. 특히 수행 초기나 노력의 부족 또는 외부환경의 방해요인 없이 일어난 실패경험은 자기효능감에 부정적인 영향을 준다. 이와 달리 반복된 성공경험으로 인한 자기효능감의 상승은 일시적 실패에도 자기효능감에 크게 영향을 주지 못한다. 또한 부단한 노

력에 의해 극복된 실패는 오히려 자기효능감을 강화하게 된다. 일단 자기 효능감의 긍정적 기대가 형성되면 이는 그 밖의 관련 상황에 일반화되는 경향이 있다(문기표, 2011).

행동의 변화는 대리경험에 의해서도 일어난다. 자신과 유사한 타인의 성공적인 경험이나 상상을 통하여 자기효능감을 가질 수 있다. 이와 유사하게 타인의 거듭된 실패를 바라보며 자신의 능력을 평가절하하게 될 수 있다. 이러한 대리적 경험은 일반적으로 수행을 통한 성공경험보다 자기효능감에 상대적으로 약한 효과를 미친다(문기표, 2011).

언어적 설득은 어떤 일에 대해 효과적 수행능력을 지녔다고 믿도록 말해주는 것으로 가장 공감하기가 쉽다. 이러한 언어적 설득을 받는 사람은 자신의 능력을 의심하는 사람에 비해 더욱 열정을 가지고 노력하는 경향이 있다. 또한 언어적 설득은 설득하는 사람의 지위, 신용 및 전문적 식견에 따라 다르게 나타날 수 있다. 언어적 설득 후 결과적으로 성공적으로 수행한 결과를 가져오면 전략 사용과 효능감의 관계는 더욱 밀접해질 것이나, 비현실적인 설득과 수행의 실패는 설득자를 불신하게 될 것이며 학습자의 자기효능감을 손상시킬 것이다(문기표, 2011).

사람들은 생리적이고 정서적인 상태에 따른 신체적 정보에 부분적으로 의존하여 자기 능력을 판단한다. 자기효능감의 신체지표는 신체적 건강상태 및 스트레스 요인에 대한 대처능력과 관련되어 있다. 자기효능감에 대한 생리적이고 정서적인 상태는 건강기능, 신체적 강도와 지구력을 필요로 하는 활동에서 강하게 역할을 한다. 이런 상태들은 많은 영역에서 기능하고 있지만 대표적으로 자기효능감에 대한 신념에서 일반화된 효과로 나타날 수 있다. 따라서 자기효능감을 증진시키는 네 번째 근원은 생리적 정서적 상태를 성취 가능한 상태로 증진시키고, 스트레스 수준과 부정적인 정서적 경향을 감소시키며, 생리적·정서적 상태에 대한 잘못된 해석을 정정하는 것이다(문기표, 2011).

또한 자기효능감은 첫째, 어떠한 결과 및 성과를 얻는데 있어 개인의 업무에 대해 느끼는 개인의 능력에 대한 신념 또는 정서를 의미하는 인지적 자기효능감, 둘째, 개인적인 감정변화 및 기분에 의해 느끼는 개인의 능력에 대한 신념 또는 정서를 의미하는 정서적 자기효능감, 셋째, 사회 관계 속에서 형성

되고 느끼는 개인의 능력에 대한 신념 또는 정서를 의미하는 사회적 자기효능감(백영애, 정연, 유태순, 2015), 인지된 목표에 의해 동기화되는 자신의 능력에 대한 신념 또는 정서를 의미하는 동기적 자기효능감(Sherer & Adams, 1983; 김경선, 2011) 4가지로 구분된다.

이러한 자기효능감은 조직 내 직원들에게 있어 행동 선택, 노력의 양과 행동 지속력, 미래 행동, 사고 및 정서에 영향을 미치므로(Bandura, 1986), 조직 구성원들의 행동을 이해하는데 매우 중요한 요인이다(Gist, 1987). 이러한 이유로 인해 인적자원 의존도가 높은 산업 전반에서 자기효능감과 관련된 연구가 활발히 진행되고 있다.

본 연구에서는 이러한 선행연구의 정의를 반영하고 자격증역할과 자기효능감 간의 관계를 검정하고자하는 연구목적에 명확화하기 위해 다음과 같이 자기효능감에 대해 정의한다. 자기효능감이란 자격취득으로 인해 스스로 가치 있는 사람이라고 생각하도록 동기를 발생시킬수 있다고 믿는 신념 정도로 정의한다.

2.4.2 자기효능감의 선행연구

자기효능감과 관련된 선행연구에서 자기효능감은 자격역할에 영향을 받는 변수(문기표, 2011 ; 송구익, 2012)임은 자격증역할의 선행연구에서 밝힌 바 있다. 이와 더불어 자기효능감은 본 연구에서 독립변수로 설정하고 있는 경력개발지원에 영향을 받는 변수이기도 하며(김민지, 2017 ; 양인준, 2019), 종속변수로 설정한 경력개발에 영향(문기표, 2011 ; 김윤아, 2017)을 주는 매개변인이기도 하다. 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향에 대한 선행연구 결과를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 김민지(2017)의 연구는 ‘대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 구조적 관계’에 대한 연구로서 그 실증분석 결과를 살펴보면, 대기업 HRD 담당자의 자기효능감에 대한 경력개발지원의 효과를 검정한 결과, 경력개발지원이 자기효능감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta=.273$, $p<.001$)(김민지,

2017).

경력개발지원이 자기효능감을 향상시킨다는 것은 이재원(2003)의 연구에서 주장한, 조직 지원이 개인의 자기효능감을 향상시킬 수 있다는 주장을 실증적으로 증명한 것으로 볼 수 있으며, 이 연구에서의 결과와 선행연구의 결과를 토대로 볼 때, 개인의 자기효능감에 정적인 영향을 미치기 위해서는 개인의 관점에서 보다 포괄적인 지원으로 인식될 수 있는 경력개발지원을 제공해 주는 것이 필요하다는 것을 알 수 있다(김민지, 2017).

이와 더불어 자기효능감의 매개효과 실증연구결과를 보면, 대기업 HRD 담당자의 자기효능감의 매개적 역할을 검증한 결과, 개인-직무 적합성은 자기효능감을 통해 간접적으로 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .215, p < .05$), 경력개발지원 또한 자기효능감을 통해 간접적으로 전문직업적 정체성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .110, p < .05$)(김민지, 2017).

다음으로 양인준(2019)의 연구는 대기업 영업 및 마케팅 직무근로자를 대상으로 조사하였으며, 경력개발지원이 영향을 미치는 자기주도성의 요인중 하나로 자기효능감을 포함하고 있다. 실증연구 결과를 보면, 경력개발지원이 자기주도성에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다($\beta = .699, p < .001$). 즉, 조직구성원이 조직에서 제공하는 경력개발지원에 대한 인식수준이 높을수록 자기주도성의 발현 정도가 높아지게 되며, 이는 국내 호텔 종사자를 대상으로 연구를 진행했던 김진화(2017), 청소년 지도자를 대상으로 연구를 진행했던 김지석, 오석영(2017)등 경력개발지원과 자기주도성의 관계를 분석했던 대다수의 연구에서 도출했던 연구결과와 일치하는 것으로써, 조직구성원이 조직 내에서 체계적으로 경력개발지원을 제공받고 있다고 인지할 경우에 개인의 자기주도성이 발현된다는 점이 확인되었다 할 수 있다(양인준, 2019).

자기효능감이 경력개발에 미치는 영향에 대한 선행연구결과를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 문기표(2011)의 연구는 전라남도 및 광주광역시 국가기술 자격증 취득자를 대상으로 조사한 결과, 자기효능감이 경력개발에 유의미한 영향력을($t = 4.272, p < .000$)을 발휘하여 자기효능감이 증가할수록 경력개발도 증가

($\beta=.339$)하는 것으로 나타났으며, 이는 자기효능감이 경력개발에 유의한 영향을 미친다는 연구결과(Feldman,1988)와도 일치한다(문기표, 2011).

다음으로 김윤아(2017)의 연구는 1년 이상 경력의 20세 이상 직장인 중 직무관련 자격증을 1개 이상 소지한 직장인을 대상으로 조사하였으며, 그 결과는 자기효능감이 경력개발에 유의하게 영향($t=2.560$, $P<.05$)을 미치는 것으로 나타나 문기표(2011)의 결과를 지지하는 것으로 일치하고 있어, 개인 스스로에게 갖는 신념 또는 믿음이 높을수록 경력을 위해 보다 체계적으로 활동할 것이라는 것을 알 수 있다(김윤아, 2017).

본 연구에서도 선행연구결과를 종합하여 자격증역할 및 경력개발지원이 경력개발의도에 미치는 영향관계에 있어 자기효능감이 매개효과를 하고 있는지의 여부를 실증분석하고자 하며, 문기표(2011)의 연구에서 사용한 측정도구를 본 연구의 대상분야에 부합하도록 수정·보완한 척도를 사용하여 실증분석을 진행한다.

2.5 경력개발의도에 관한 이론적 고찰

2.5.1 경력개발의도의 정의

사회경제적 여건변화에 따라 평생직장의 개념이 약해지고 Gig경제(Gig Economy)의 보편화 추세에 따라 고용의 불안감을 극복하고 변화하는 환경에 적응하기 위하여 개인에게도 특정분야만의 전문성이 아니라 다양한 분야에 활용될 수 있는 다양한 능력의 개발과 배양이 요구되고 있다.

경력개발을 통해 이루고자하는 지향점은 경력성공이라고 할 수 있고, 이러한 경력성공을 이루고자 하는 주체적 의지의 정도를 경력개발의도라고 할 수 있다. 하지만 경력, 경력개발, 경력계획, 경력관리, 경력행동, 경력개발지원, 경력성공에 대한 선행연구는 많이 진행되고 있으나 경력개발의도를 핵심어로 진행된 선행연구가 없어 경력성공에 대한 이론적 배경을 살핍으로써 경력개발의도를 정의하고자 한다.

경력성공은 개인이 경력개발을 통해 얻고자하는 지향점으로 일반적으로

업무수행 경험을 통해 얻게 되는 긍정적인 심리상태로 직무와 관련된 성취 정도를 의미한다(Judge et al., 1995; Seibert, Crant & Kraimer, 1999). 경력 성공에 대해 관심을 갖는 이유는 경력성공에 만족할수록 경력을 통해 개인은 기대하는 결과를 얻게 되고, 더 높은 경력목표를 수립하여 새로운 성공에 도전하게 되기 때문이다(김보경, 정철영, 2013).

경력의 개념에서 무경계 경력(boundaryless career), 프로티언 경력(protean career) 등의 새로운 경력의 개념이 등장하면서 경력성공을 인식하는 관점도 변화되고 있다(Briscoe et al., 2012). 경력패러다임의 변화를 가장 잘 설명해주는 것이 무경계 경력, 프로티언 경력 등이다(Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1996; Super, 2004).

무경계 경력이란 고용시장의 유연성을 중요시하는 개념으로 하나의 조직에 국한되지 않고 다양한 조직에서 경력을 개발하는 경력패턴을 말하며, 프로티언 경력은 환경의 변화에 대처할 수 있는 변화가능한 능력을 갖춘 경력패턴이다(백주현, 2016). 이 두 가지 경력패턴은 환경변화에 따른 경력의 다양성, 유연성과 개인주도성을 강조하고 있다(김시진, 김정원, 2010). 이러한 경력 개념의 변화는 시장상황의 변화 등 환경변화에 적응하여 개인이 경력개발의 주체가 되어야 한다는 점을 시사하고 있다.

평생직장을 전제로 한 전통적인 조직구조에서는 개인이 속해있는 조직적 차원에서 개인의 경력에 관여함으로써 한 조직에서의 안정된 고용보장과 수직적인 상승을 추구하는 것이 가능했었다. 그러나 사회경제적 환경의 불확실성이 심화되는 등 고용불안감이 증가하는 상황이 지속되고 있으며, 노동시장의 유연화 및 기업간 경쟁 심화로 경력을 바라보는 관점도 변화하고 있다. 즉 경력의 개념이 수직적 이동의 개념에서 수평적 이동, 하향적 이동까지를 포함하는 개념으로 확대되었다(Arnold & Feldman, 1986). 특히 노동시장에서 재고용될 수 있는 고용가능성이 무엇보다 중요해졌다(Hall, 1996).

경력에 대한 관점의 변화에 따라 정태적이고 나선형의 경력(spiral career) 패턴에서 동태적이고 역동적인 전이형의 경력(transitory career) 패턴으로 전환되었다(Hall & Mirvis, 1996). 이러한 경력패턴의 변화는 직업적인 독립성을 확보할 뿐 아니라 경력의 다양화를 위해 일정한 기간을 주기로 수평적으

로 이동하는 경력이동이 보편화되고 있다는 것을 의미한다(Broussau et al., 1996). 이와 더불어 이러한 사회경제적 환경변화는 개인에게 다양한 분야에서 직무수행을 요구하게 되었고, 이를 위한 개인의 적응능력이 중요해지고 있다는 것을 의미한다.

이러한 환경변화로 인해 조직내에서의 고용관계도 장기적인 관점에서의 고용보장과 조직에의 충성심 등을 중시하던 관계적 계약관계에서 업무수행 성과를 위한 단기관점의 교육훈련 기회 제공 등이 중요하게 여겨지는 거래적 계약관계로 변화하고 있다(Sullivan, 1999).

경력성공은 성공여부를 판단하는 주체에 따라 객관적 경력성공(objective career success)과 주관적 경력성공(subjective career success)으로 구분한다(Hughes, 1937, 1958). 객관적 경력성공의 판단기준은 임금, 승진, 직위 등 외면적인 가치가 중시되며 객관적으로 관찰가능한 양적지표로 측정될 수 있는 반면, 주관적 경력성공은 직무만족, 경력만족, 인생만족 및 고용가능성 등 주로 내면적 가치를 중시하는 것으로 개인이 지각하는 질적 지표로 측정될 수 있다(Johnson, 2001; Judge et al., 1995).

Ituma 외(2001)는 객관적 경력성공 요인에 대한 측정지표로 소득, 승진, 직업성취, 직업기술과 직업전문성의 획득 및 발전 등을 제시하였으며, 주관적 경력성공의 측정지표로는 개인에게 의미있는 일, 일과 삶 균형, 사회기여, 경력만족 등을 제시하였다(백주현, 2016). 이를 정리하면 [표 2-6]과 같다.

[표 2-6] 객관적 경력성공과 주관적 경력성공간 비교

경력성공지표	객관적 경력성공 (외적 관찰기준)	주관적 경력성공 (개인 내적기준)
성공 지표	수입 승진	개인적 충족 / 유의미한 일 일과 삶의 균형 / 감정적 건강
성공 목표	경력진보 / 상승	사회 기여
성공 결과	직업기술 습득 및 전문성 개발	경력만족 및 경력정체성

출처 : Ituma et al. (2001), p. 3640 ; 백주현, 2016 재인용

1990년 이전까지 경력성공에 대한 주된 연구는 객관적 경력성공의 원인을

규명하는 연구가 주를 이루었으며, 경력성공에 대한 대부분의 학술 논문의 75% 이상이 주로 객관적 경력성공에 관한 것들이었다(백주현, 2016).

반면 1990년대 이후에 전개된 경력성공에 대한 연구는 통합적 경력성공 모델이 등장하기 시작하였다. 이러한 연구는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 포괄하는 것이다. 경력성공에 관한 대표적인 통합 연구는 Judge et al.(1995)의 연구모형으로 객관적인 경력성공과 주관적인 경력성공 모두에게 영향을 미치는 요인으로 개인 특성과 조직 및 산업특성을 제시하였다(백주현, 2016).

Judge et al.(1995)의 연구모형을 보면, 개인특성과 조직 및 산업특성이 객관적 경력성공을 매개로 주관적 경력성공에 영향을 미치고 있으며, 이 연구에서 개인 특성으로는 연령, 성별, 결혼 여부, 가족 구조, 가족 부양시간, 인종 등 인구통계변인과 직위, 교육수준, 교육유형, 근속기간, 경험, 성취율 등 인적자본변인, 그리고 야망, 야근횟수, 노동시간, 업무집중정도 등 동기변인으로 설정하였고, 조직규모, 조직성공, 공공조직, 산업분야, 지역 등으로 구성된 조직 및 산업특성을 독립변수로 설정하였다. 이러한 개인특성과 조직 및 산업특성이 보상과 승진횟수라는 객관적 경력성공을 매개로하여 경력성공의 구성요소인 직무만족과 경력만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 되어있다.

Hall(2002)은 경력성공 요인으로 객관적 및 주관적 경력성공의 개념을 제시하고 이 두가지 요인이 상호영향 관계의 유의미성에 대한 연구결과를 제시했다. 이외에 객관적 경력성공 여부가 주관적 경력성공 인식에 따라 달라진다고 하여 주관적 경력성공의 중요함을 강조하는 연구들도 진행되었다(Dries, Pepermans, & Carlier, 2008; Hennequin, 2007; Heslin, 2005).

이렇듯 주관적 경력성공의 중요성을 강조하는 연구결과들은 자격증역할 및 경력개발지원이 자기효능감을 매개로 경력개발의도에 미치는 영향을 실증 분석하고자하는 본 연구에 있어서도 외부적 관점에서 바라보는 객관적 경력성공보다 자격증 취득으로 인해 컨설턴트 스스로 경력에 대한 목표 설정과 목표 달성을 이루고자하는 의도를 파악하고자하는 취지와 일치하는 경향이라고 볼 수 있다.

이상에서 살펴본 선행연구에서의 경력성공에 대한 정의를 반영하되 연구

대상의 특성 등을 감안하여 조직내부 및 객관적 경력성공의 구성요소보다는 주관적 경력성공 요소에 집중하여 본 연구에서는 경력개발의도에 대해 다음과 같이 정의한다. 경력개발의도는 경력에 대한 목표를 명확히 하고 경력목표 달성에 도움이 되는 자격증 취득 의지의 정도로 정의한다.

2.5.2 경력개발의도의 선행연구

경력개발의도와 관련된 선행연구로서 자격증 역할과 관련한 연구 및 자기효능감과 경력개발 간의 영향관계(문기표(2011 ; 김윤아, 2017) 등의 연구결과를 보면, 우선, 문기표(2011)의 연구는 국가기술 자격증 취득자를 대상으로 조사한 결과, 자기효능감이 경력개발에 유의미한 영향력을($t=4.272, p<.000$)을 발휘하여 자기효능감이 증가할수록 경력개발도 증가($\beta=.339$)하는 것으로 나타났다(문기표, 2011).

다음으로 김윤아(2017)의 연구는 직무관련 자격증을 소지한 직장인을 대상으로 조사하였으며, 그 결과는 자기효능감이 경력개발에 유의하게 영향($t=2.560, P<.05$)을 미치는 것으로 나타나 문기표(2011)의 결과를 지지하는 것으로 일치하고 있다(김윤아, 2017).

본 연구에서는 문기표(2011)의 경력개발 측정도구를 수정 보완해 사용하였다. 본 조사에 앞서 문기표(2011)의 측정도구를 그대로 사용하여 한국농어촌개발전문기관협회 소속 컨설턴트들을 대상으로 예비조사를 실시하여 분석해본 결과 요인분석이 되지 않는 문제점이 발견되었다.

이에 협회 소속 컨설턴트중 컨설팅기관의 대표 또는 임원급 책임연구원들과 문제발생 원인을 분석해본 결과, 국가기술자격 보유자를 대상으로 한 설문 문항은 농어촌개발사업에 특화되어 있는 컨설턴트들이 이해하기에 부적합한 부분이 있어 이에 대한 수정이 필요할 것으로 판단되었다. 이에 따라 설문문항의 일부를 농어촌개발사업 참여자가 이해할 수 있도록 적합한 용어로 구체화하는 등 일부를 수정하고 농어촌개발사업을 직접 명시하는 등의 보완을 통해 본 조사의 측정도구로 사용하였다.

Ⅲ. 연구설계 및 조사방법

3.1 연구모형

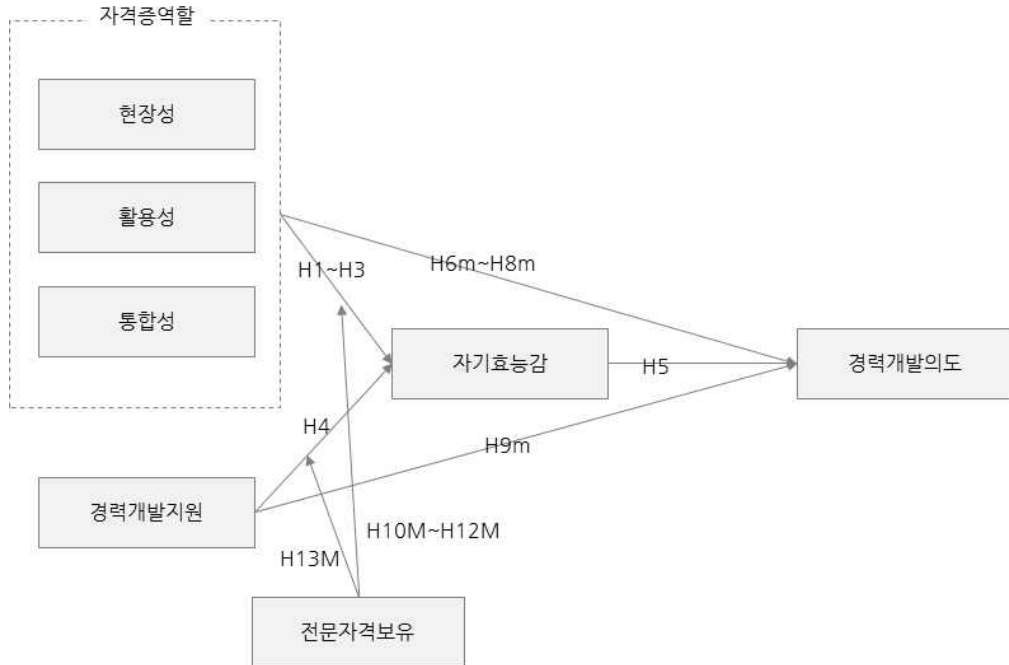
본 연구는 선행연구를 바탕으로 농어촌개발사업을 영위하는 컨설팅기관 소속 컨설턴트를 대상으로 농어촌개발사업과 연관된 전문자격증의 역할과 소속 컨설팅기관의 경력개발지원이 컨설턴트의 경력개발의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 아래의 [그림 3-1]과 같은 연구모형을 수립하였다.

연구모형에서와 같이 독립변수로는 제도적 측면이라고 할 수 있는 자격증 역할에 대한 측정도구로 문기표(2011)의 측정도구를 활용하였으며, 이와 더불어 조직환경적 측면이라고 할 수 있는 경력개발지원에 관한 측정도구는 김민지(2017)의 측정도구를 채택하여 사용하였다.

특히, 자격증역할에 대해서는 문기표(2011)의 연구에서와 마찬가지로 하위요인으로 현장성, 활용성 및 통합성으로 구분하여 각각의 하위요인별로 인과관계분석, 매개효과분석 및 조절효과분석을 실행하였다.

이어 각각의 독립변수인 자격증역할_현장성, 자격증역할_활용성, 자격증역할_통합성 및 경력개발지원과 경력개발의도 간의 영향관계를 매개하는 변수로는 기존 연구에서 자격증역할과 경력개발지원이 유의미한 영향을 미치는 변수로 많이 사용되어진 자기효능감을 채택하였다.

또한 본 연구의 목적중 하나인 농어촌개발관련 전문자격을 이미 취득하고 있는 컨설턴트 집단과 그렇지 못한 컨설턴트 집단 간의 인식의 차이를 검증하기 위해, 자격증역할의 각 하위요인인 현장성, 활용성, 통합성과 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향에 있어 전문자격증 보유가 조절효과를 할 것이라는 가설하에 조절변수로 전문자격보유를 설정하여 연구모형을 구성하였다.



[그림 3-1] 연구모형

3.2 연구가설

본 연구는 연구모형에 설정된 변수들간의 영향력 정도관계를 파악하기 위하여 선행연구를 기반으로 연구가설을 다음과 같이 설정하였다.

3.2.1 자격증역할과 자기효능감

본 연구는 자격증역할이 자기효능감에 미치는 영향관계를 확인하기 위하여 자격증역할의 부문별 요인으로 채택한 현장성, 활용성, 통합성 등 3가지 요인에 각각에 대하여 자기효능감에 미치는 영향을 파악하기 위하여 선행연구를 토대로 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

다수의 선행연구에서 자격의 역할은 산업현장의 수요 및 요구를 지속적으로 충실히 반영하는 현장성, 노동시장에서의 활용 가능한 활용성, 자격간의

내용 및 수준을 일괄적으로 보장하는 통합성의 역할로 구분하고 있다(박정준 문기표, 2010 ; 문기표, 2011 ; 송구익, 2012). 또한 그간의 자격역할과 관련된 선행연구를 살펴보면, 자격의 역할은 자기효능감 및 직무만족 등 경제외적 변인에 유의한 영향을 미치는 것을 규명함에 따라(문기표, 2011 ; 송구익, 2012 ; 채송화, 2016), 자격의 역할은 상기 변인에 영향을 미치는 중요한 선행변인임을 알 수 있다.

이에 따라 본 연구에서는 자격증 취득으로 인한 성공경험을 통해 자기효능감이 높아진다는 연구결과(고은옥, 2005 ; 문기표, 2011)를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다

H1 : 자격증역할_현장성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2 : 자격증역할_활용성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3 : 자격증역할_통합성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 경력개발지원과 자기효능감

조직의 경력개발지원은 컨설턴트가 속한 환경요인이 경력개발을 위해 컨설턴트에게 제공하는 형식적 또는 무형식적 프로세스를 말한다. 본 연구에서는 경력관리와 조직몰입 관계를 분석한 Struges et al.(2002)의 도구를 번역하여 사용한 김민지(2017)의 도구를 수정하여 사용하였다.

김민지(2017)의 도구는 형식적 및 무형식적 경력개발지원의 하위변인으로 구성되어 있으나, 본 연구에서는 예비조사를 통해 설문문항을 수정보완하여 5점 리커트 척도로 총 5문항으로 통합하여 구성하였다.

설문문항은 상사에 의한 경력개발지원에 대해 ‘경력에 필요한 교육훈련 기회 제공’, ‘경력에 도움을 줄 수 있는 사람 소개’ 항목을 사용했으며, 조직내 직무배치와 경력개발지원 환경 측정을 위하여 ‘직장내 경력과 관련된 객관적인 조언’, ‘직장내 경력 개발에 도움이 되는 사람 소개’, ‘컨설턴트로 성공하기 위한 역량 배양에 도움이 되는 업무 수행’ 등의 문항으로 구성하였다.

H4 : 경력개발지원은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 자기효능감의 매개효과

다음은 자격증역할(현장성, 활용성, 통합성) 및 경력개발지원이 경력개발의도에 미치는 영향을 자기효능감이 매개효과를 할 것이라는 가설을 설정하였다.

단순히 현장성, 활용성, 통합성 등 자격증의 각 역할과 경력개발지원이 자기효능감에 어떠한 영향의 차이를 보이는지에 대한 검정에 그치기보다는 컨설턴트의 전문성 확보에 영향을 미치는 경력개발의도와와의 관계에서 자기효능감이 미치는 매개효과에 대해 살펴보고자 했다.

따라서 자격증의 역할과 경력개발지원은 자기효능감에 영향을 미치게 되고 결과적으로는 경력개발의도에 영향을 미친다는 가설이다.

이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H5 : 자기효능감은 경력개발의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H6m : 자기효능감은 자격증역할_현장성과 경력개발의도를 매개할 것이다.

H7m : 자기효능감은 자격증역할_활용성과 경력개발의도를 매개할 것이다.

H8m : 자기효능감은 자격증역할_통합성과 경력개발의도를 매개할 것이다.

H9m : 자기효능감은 경력개발지원과 경력개발의도를 매개할 것이다.

3.2.4 자격증 보유의 조절효과

농어촌개발사업 분야의 전문자격인 농어촌개발컨설턴트 및 농어촌퍼실리티 테이터 자격증 소지자 집단과 미소지자 집단 간의 차이를 검정하기 위해 전문자격증 보유를 조절변수로하여 독립변수인 자격증역할(현장성, 활용성, 통합성) 및 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향에 대한 조절효과가 있을 것이라는 가설을 설정하였다.

농어촌개발분야에 특화되어 시행되고 있는 자격제도의 도입으로 인해 자격을 취득하기 전에 갖는 기대감과 취득한후 실제 활용하면서 느끼는 체감도

가 자기효능감에 미치는 영향이 다를 것이다.

전문자격보유 여부의 조절효과 분석을 통해 자격제도 또는 경력개발지원 여건에 대한 개선방향을 도출할 수 있을 것으로 정책적 시사점 도출을 위해 필요한 분석을 해보기 위함이다.

이에 따라 설정한 가설은 다음과 같다.

H10M : 전문자격보유는 자격증역할_현장성이 자기효능감에 미치는 영향을 조절할 것이다.

H11M : 전문자격보유는 자격증역할_활용성이 자기효능감에 미치는 영향을 조절할 것이다.

H12M : 전문자격보유는 자격증역할_통합성이 자기효능감에 미치는 영향을 조절할 것이다.

H13M : 전문자격보유는 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향을 조절할 것이다.

3.2.5 연구가설 요약

이상에서 설정한 연구가설을 요약 정리하면 [표 3-1]과 같다.

[표 3-1] 연구가설 요약

구 분	연 구 가 설
H1	자격증역할_현장성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2	자격증역할_활용성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3	자격증역할_통합성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H4	경력개발지원은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H5	자기효능감은 경력개발의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H6m	자기효능감은 자격증역할_현장성과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.
H7m	자기효능감은 자격증역할_활용성과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.
H8m	자기효능감은 자격증역할_통합성과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.
H9m	자기효능감은 경력개발지원과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.
H10M	전문자격보유는 자격증역할_현장성이 자기효능함에 미치는 영향을 조절할 것이다.
H11M	전문자격보유는 자격증역할_활용성이 자기효능함에 미치는 영향을 조절할 것이다.
H12M	전문자격보유는 자격증역할_통합성이 자기효능함에 미치는 영향을 조절할 것이다.
H13M	전문자격보유는 경력개발지원이 자기효능함에 미치는 영향을 조절할 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

3.3.1 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용한 독립변수는 자격증역할_현장성, 자격증역할_활용성, 자격증역할_통합성, 경력개발지원 등 4개 요인이며, 매개변수는 자기효능감, 그리고 종속변수는 경력개발의도로 설정하였다. 본 연구에서 채택한 측정문항은 내용타당성 확보를 위하여 선행연구에서 사용되었고 실증적으로 타당성이 검증된 항목들 중에서 선택하여 본 연구의 목적에 맞게 조작화하였고, 각 변수의 정의는 [표 3-2]와 같다.

[표 3-2] 변수의 조작적 정의

구분	연구변수	조작적 정의	측정항목	관련 연구
자격증 역할 (독립변수)	현장성	농어촌개발사업현장의 수요와 요구를 반영하는 정도	연속변수 (1~5)	문기표, 2011 송구익, 2012 김윤아, 2017
	활용성	노동 및 사업현장에서 농어촌개발 관련 자격증의 활용정도	연속변수 (1~5)	
	통합성	농어촌개발 전문자격증과 국가기술 자격간의 수준과 내용의 일관성이 보장되는 정도	연속변수 (1~5)	
경력개발 지원 (독립변수)	경력개발 지원	(사업)조직의 성과목표 달성을 위해 조직 또는 주변환경에서 인적요소의 역할 및 직무배치 등 환경역할이 (사업)조직구성원의 경력개발에 도움이될 수 있도록 제공되는 지원	연속변수 (1~5)	김민지, 2017
매개변수	자기 효능감	자격취득으로 인해 스스로 가치 있는 사람이라고 생각하도록 동기를 발생시킬 수 있다고 믿는 신념정도	연속변수 (1~5)	문기표, 2011 김윤아, 2017
종속변수	경력개발 의도	경력에 대한 목표를 명확히하고 경력목표 달성에 도움이 되는 자격증 취득 의지의 정도	연속변수 (1~5)	

3.3.2 설문지 구성

본 연구에서 사용한 설문지의 구성은 5개의 변수와 인구통계학적 항목을 포함해서 총 38개 문항으로 구성하였다. 독립변수로 사용된 자격증역할은 현장성, 활용성, 통합성으로 구분하여 각각 4개, 4개, 5개의 설문문항으로 구성되었으며, 경력개발지원에 관한 문항이 5개로 총 18개 문항이며, 매개변수로 사용된 자기효능감에 관한 설문문항이 6개, 종속변수로 사용된 경력개발의도에 관한 설문문항은 5개, 그리고 인구통계학적 설문문항이 9개로 모두 38개 설문문항으로 [표 3-3]과 같이 구성하였다. 모든 설문문항은 리커트 5점척도를 활용하여 ‘전혀 아니다’, ‘아니다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 형

식으로 응답하도록 하였으며, 각각의 응답에 대해서는 ‘1,2,3,4,5점’으로 설문을 구성하였다.

[표 3-3] 설문지 구성

변수		문항수	척도	출 처
자격증 역할 (독립변수)	현장성	4	5점 등간척도	문기표, 2011 수정
	활용성	4	5점 등간척도	문기표, 2011 수정
	통합성	5	5점 등간척도	문기표, 2011 수정
경력개발 지원 (독립변수)	경력개발 지원	5	5점 등간척도	김민지, 2017 수정
매개변수	자기 효능감	6	5점 등간척도	문기표, 2011 수정
종속변수	경력개발 의도	5	5점 등간척도	문기표, 2011 수정
인구통계		9	명목/비율 척도	
계		38		

3.4 자료 수집 및 분석

3.4.1 자료 수집

본 연구는 자격증역할(현장성, 활용성, 통합성)과 경력개발지원이 경력개발의도에 미치는 영향을 파악하고 이를 자기효능감이 매개하는 역할을 파악함으로써 농어촌개발 전문자격제도의 활성화와 관련 산업에 종사하고 있는 컨설턴트의 경력개발의도의 제고를 위해 필요한 제도적 및 정책적 실무적 시

사점을 제시하고자 하는 것이다.

따라서 현재 농어촌개발컨설팅 분야의 사업을 수행하고 있는 컨설팅회사에 소속되어 있는 컨설턴트와 프리랜서로 활동중인 컨설턴트를 표본으로 선정하였다.

표본추출방법은 비확률표본추출방법(non-probability sampling method) 중에서 편의표본추출법(convenience sampling)을 사용하였다. 비확률표본추출방법은 모집단의 규모가 매우 크거나 표본프레임이 없는 경우 모집단에 속한 각 구성원들이 표본으로 추출될 확률을 모르는 상태에서 표본을 선정하는 방법으로서(이훈영, 2012),

본 연구의 대상인 농어촌개발컨설팅회사에 소속되어 있거나 관련분야에서 프리랜서로 활동하고 있는 컨설턴트는 표본프레임이 없는 경우에 해당한다 할 수 있으므로 비확률표본추출방법을 채택하였고, 이 중에서 편의표본추출법에 의해 본 연구자가 임의로 표본 대상을 선정하였다.

2021년 2월 25일부터 3월 2일까지 한국농어촌개발전문기관협회 소속 회원사 대표 및 임원급 21명을 대상으로 설문문항의 타당성을 검정해보기 위한 예비조사를 시행하였으며, 그 결과를 반영하여 설문문구의 일부 수정을 거쳐 2021년 3월 15일부터 3월 29일까지 한국농어촌개발전문기관협회 회원사인 농어촌개발컨설팅회사 소속 컨설턴트 및 이 회사들과 협업하고 있는 프리랜서 컨설턴트를 대상 98명을 대상으로 구글독스 설문조사를 활용하여 온라인 설문을 진행하였다.

[표 3-4] 조사 설계

구 분	내 용
모 집 단	농어촌개발관련 업무수행 역량을 보유한 컨설턴트
표 본	농어촌개발컨설팅기관 소속 컨설턴트 및 관련분야 프로젝트 수행 경험이 있는 프리랜서 컨설턴트
표 본 추 출 방 법	비확률표본추출방법 중 편의표본추출법
표 본 의 크 기	총 98부
조 사 기 간	2021년 3월 15일 ~ 3월 29일
조 사 방 법	온라인(구글설문)

3.4.2 자료 분석

온라인 설문을 통해 회수된 설문지 98부에 대하여 SPSS 22.0 통계프로그램을 활용하여 분석하였다. 기초통계분석을 통해 표본의 일반적 특성, 결측치, 이상치, 정규성 등 데이터 정확도를 확인한 후, 탐색적 요인분석과 신뢰성분석을 통해 분석데이터의 타당성과 신뢰성을 검정하고 다중회귀분석, 단순회귀분석, 매개회귀분석 및 조절회귀분석을 통해 연구가설을 검정하는 순서로 본 연구에 필요한 자료분석을 진행하였다.

IV. 실증 분석

4.1 표본의 특성

4.1.1 표본의 일반적 특성

설문 응답자들의 일반적인 특성 파악을 위하여 SPSS 22.0을 이용한 빈도 분석 결과, [표 4-1]과 같이 응답자에 대한 인구통계학적 특성이 나타났다.

조사대상자의 성별 분포는 남성이 77.60%로 22.4%를 구성하고 있는 여성보다 월등히 많은 것으로 나타났다. 연령대는 40대가 44.9%로 가장 많았으며 다음으로 50대가 24.5%, 30대가 22.4%의 순으로 나타나 일정기준의 전문성에 기반하고 있는 농어촌개발컨설팅의 업무특성상 경력을 보유하고 있는 40~50대가 전체의 3분의 2 이상을 차지하고 있음을 알 수 있다. 최종학력은 학사가 38.8%, 박사가 28.6%, 석사가 26.5%의 순으로 나타나고 있어 일반적인 농어촌개발컨설팅 과제수행시 학력을 기준으로 한 참여자격 평가시 학사 이상의 인력을 요구하는 현실이 반영된 분포를 확인할 수 있었다. 전공학과의 분포를 살펴보면 경영학이 16.3%로 가장 많았으며 다음으로는 지역개발학(지역사회개발학)과 농업경제학(식품자원경제학)이 10.2%로 동일하게 많은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났으며, 도시및지역개발학(도시공학, 도시계획학), 조경학 등의 순으로 나타나고 있다. 이 또한 농어촌개발컨설팅의 학력기준에 적용되고 있는 관련학과 규정의 영향을 받고 있는 것으로 볼 수 있다. 응답자들이 소속되어 있는 소속기관의 주업종은 농어촌지역개발분야가 73.5%로 월등히 많고 경영컨설팅분야 및 도시계획분야의 순으로 나타났다. 경력년수를 살펴보면 7년 이상이 57.1%로 절반이 넘는 비율을 보이고 있어 농림축산식품부의 용역수행인력 평가기준상 책임연구원으로 활동할 수 있는 기준년한을 충족하고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 보유자격증에 대한 내용을 보면 응답자 98명중 56명이 농어촌개발컨설팅과 관련 있는 자격증을 보유하고 있고, 그 중 농어촌개발 전문자격증인 농어촌개발컨설턴트와 농어촌퍼실리

테이터 자격보유자가 각각 30명과 18명으로 나타났다.

[표 4-1] 표본의 일반적 특성

〈N = 98〉

구 분		빈도수	구성비율(%)
성별	남성	76	77.6
	여성	22	22.4
연령	29세이하	6	6.1
	30대	22	22.4
	40대	44	44.9
	50대	24	24.5
	60대	2	2.0
최종학력	고졸이하	2	2.0
	전문대졸	4	4.1
	학사	38	38.8
	석사	26	26.5
	박사	28	28.6
전공학과	지역개발학, 지역사회개발학	10	10.2
	도시및지역계획학, 도시공학, 도시계획학	8	8.2
	농촌개발학	4	4.1
	조경학	8	8.2
	지역건설공학, 농업토목학, 환경계획학	6	6.1
	해양관련학	4	4.1
	관광경영학	6	6.1
	농업경제학, 식품자원경제학	10	10.2
	경영학	16	16.3
	디자인학	4	4.1
	기타	22	22.4
소속기관 주업종	도시계획분야	4	4.1
	농어촌지역개발분야	72	73.5
	경영건설팅분야	14	14.3
	공무원	2	2.0
	공기업	2	2.0
	기타일반기업	2	2.0
현재보직업무	프리랜서	2	2.0
	농어촌지역개발업무	88	89.8
경력연수	기타업무	10	10.2
	무경력	6	6.1
	1년미만	2	2.0
	1년이상 3년미만	6	6.1
	3년이상 5년미만	16	16.3
	5년이상 7년미만	12	12.2
	7년이상	56	57.1
보유자격증 (복수응답)	농어촌개발컨설턴트	30	30.6
	농어촌퍼실리테이터	18	18.4
	농촌체험지도사	4	4.1
	인성지도사	8	8.2
	6차산업지도사	6	6.1
	도시계획기사 또는 기술사	4	4.1
	조경기사 또는 기술사	2	2.0
	토목기사 또는 기술사	8	8.2
	(실내)건축기사 또는 건축사, 디자인기사	2	2.0
	경영(기술)지도사	6	6.1
	기타 및 보유자격증 없음	42	42.9

4.1.2 기술적 통계분석

기술적 통계분석을 통해 측정항목 간 정규성 확인을 실시한 결과는 [표 4-2]와 같다. 측정항목 모두 표준편차는 3.0 이하이고, 왜도와 첨도는 절대값 3.0 이하로서 개별 측정항목들은 정규분포를 하는 것으로 확인되었다(신건권, 2016; 이일현, 2016).

[표 4-2] 기술통계량 분석

요인		측정항목	N	평균	표준편차	왜도	첨도
독립 변수	자격증역할 (현장성)	현장성1	98	3.490	0.955	-0.260	-0.286
		현장성2	98	3.592	0.730	-0.164	-0.168
		현장성3	98	3.306	0.935	0.120	-0.885
		현장성4	98	3.980	0.799	-0.458	-0.191
	자격증역할 (활용성)	활용성1	98	3.408	0.906	-0.060	-0.030
		활용성2	98	3.408	1.147	-0.355	-0.962
		활용성3	98	3.429	0.995	-0.312	-0.600
		활용성4	98	3.469	1.057	-0.399	-0.408
	자격증역할 (통합성)	통합성1	98	3.531	0.910	-0.595	0.079
		통합성2	98	3.224	1.000	-0.341	-0.142
		통합성3	98	3.673	1.023	-0.600	-0.312
		통합성4	98	3.429	0.974	-0.547	0.021
		통합성5	98	3.776	0.819	-0.480	1.087
	경력개발 지원	지원1	98	3.959	0.907	-0.426	-0.727
		지원2	98	4.041	0.811	-0.075	-1.475
		지원3	98	3.796	1.035	-0.717	-0.150
		지원4	98	4.020	0.773	-0.582	0.221
		지원5	98	3.714	0.812	-0.606	0.047
매개 변수	자기효능감	효능감1	98	4.000	0.885	-0.546	-0.451
		효능감2	98	3.816	0.945	-0.369	-0.753
		효능감3	98	3.612	0.927	-0.257	-0.021
		효능감4	98	3.816	0.967	-0.738	0.279
		효능감5	98	3.776	0.936	-0.764	0.478
		효능감6	98	3.735	0.948	-0.777	1.013
종속 변수	경력개발 의도	개발의도1	98	4.286	0.674	-0.413	-0.776
		개발의도2	98	4.265	0.635	-0.286	-0.640
		개발의도3	98	4.388	0.568	-0.235	-0.782
		개발의도4	98	4.000	0.574	0.000	0.130
		개발의도5	98	4.184	0.632	-0.164	-0.549

4.2 타당성 및 신뢰성 분석

4.2.1 독립변수의 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구에서 사용된 측정변수의 타당성 검증을 위하여 탐색적요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다.

우선 독립변수로 사용한 자격증역할_현장성, 자격증역할_활용성, 자격증역할_통합성, 경력개발지원의 4개 요인에 대해 탐색적 요인분석을 하였고, 다음으로 매개변수 및 종속변수로 사용한 자기효능감, 경력개발의도에 대해 탐색적 요인분석을 하였다.

본 조사에 선행하여 측정도구의 타당성 확보를 위해 실행했던 예비조사에서는 자격증역할중 현장성과 활용성이 요인분리가 되지 않았던 문제점이 나타났다. 그러나, 이러한 예비조사 결과를 토대로 한 농어촌개발컨설팅 관련 업계 전문가들과의 협의를 통해 설문대상자가 자격증의 범위를 명확히 인식할 수 있도록 설문문항을 구체화하여 수정·보완한 설문문항을 본 조사에 사용하였고, 그 분석결과는 다음과 같다.

구성요인 추출을 위하여 모든 측정변수에 대해 주성분분석(principle component analysis)을 사용하였고, 요인적재치 단순화를 위해 직교회전방식(varimax rotation)을 채택하였다.

요인수의 결정은 1.0 이상의 고유값(eigen value)을 가지고 있는 요인을 추출하였고, 요인적재치(factor loading)의 기준은 0.4 이상으로 설정하였다. 우선 실행한 독립변수로 설정한 요인들에 대한 탐색적요인분석은 [표 4-3]과 같이 나타났다.

독립변수를 구성하고 있는 요인들은 연구설계와 동일하게 자격증역할_현장성, 자격증역할_활용성, 자격증역할_통합성, 경력개발지원의 4개 요인으로 추출되었다. 추출된 4개 요인들은 모두 고유값 1.0 이상을 충족하였으며, 요인적재치도 0.4 이상의 값을 보였다.

[표 4-3] 독립변수의 탐색적 요인분석

항목	요인분석					신뢰도
	성분1	성분2	성분3	성분4	공통성	Cronbach's α
자격증_현장성2	.836	.158	.078	.125	.746	.847
자격증_현장성3	.809	.021	-.109	.355	.793	
자격증_현장성1	.757	.146	.199	.147	.656	
자격증_현장성4	.723	.270	.014	.172	.625	
자격증_통합성1	.244	.775	.040	.391	.814	.852
자격증_통합성3	.350	.750	.192	.128	.739	
자격증_통합성5	.120	.725	.225	.139	.610	
자격증_통합성4	-.053	.705	-.007	.218	.548	
자격증_통합성2	.274	.658	.052	.340	.627	
경력개발지원1	-.014	.177	.805	-.002	.680	.803
경력개발지원3	.223	.090	.762	-.063	.642	
경력개발지원5	-.127	.137	.738	.222	.629	
경력개발지원4	-.080	.131	.706	.284	.603	
경력개발지원2	.217	-.109	.666	-.022	.503	
자격증_활용성2	.371	.287	.076	.758	.801	.866
자격증_활용성3	.381	.298	.007	.719	.751	
자격증_활용성4	.359	.263	.175	.708	.730	
자격증_활용성1	.024	.317	.147	.685	.592	
분산설명(%)	18.098	17.591	16.234	15.230		
누적분산설명(%)	18.098	35.689	51.923	67.153		

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도 = .802
근사카이제곱 = 1009.269, df = 153, P = .000

측정도구의 내적 일관성 파악을 위하여 신뢰성 분석(reliability analysis)을 실시하였다. 크론바흐 알파(Cronbach's α) 값을 통해 신뢰도를 검정하였으며, 탐색적 요인분석을 통하여 추출된 독립변수의 각 요인별로 자격증역할_현장성 4개 항목, 자격증역할_활용성 4개 항목, 자격증역할_통합성 5개 항목, 경력개발지원 5개 항목에 대해 신뢰성 분석을 실시하였다. 각 변수에 대한 크론바흐 알파값은 0.803 ~ 0.866으로 신뢰도가 높게 나타났음을 확인하였다.

4.2.2 매개 및 종속변수의 타당성 및 신뢰성 분석

독립변수에 대한 탐색적요인분석 다음으로 매개변수와 종속변수에 대한 탐색적요인분석을 실시하였다. 이에 대한 분석결과는 [표 4-4]와 같이 나타났다.

요인분석을 통해 본 연구의 매개변수로 사용된 자기효능감과 종속변수로 사용된 경력개발의도 2개의 요인으로 연구설계와 동일하게 추출되었다.

KMO표본적합도는 0.825로 일반적으로 0.8이상을 우수한 수준으로 보고 있는 것에 적합하게 나타났다. 그리고 추출된 2개 요인 모두 고유값 1.0 이상으로 충족되었으며, 요인적재치도 각각 0.4 이상의 값을 보이고 있을 뿐만 아니라 누적분산값도 64.425%가 나옴으로써 설명력도 충족함이 확인되어 측정도구의 타당성이 확보되었다.

각 요인별 요인적재치를 보면, 우선 ‘자기효능감’에 대한 요인적재치는 0.793 이상으로 나타났으며, ‘경력개발의도’에 대한 요인적재치는 0.444 이상으로 나타났다.

요인분석과정에서 성분2에 있는 경력개발의도의 측정변수중 경력개발의도1(0.444)과 경력개발의도5(0.514)는 다른 변수와의 요인적재치 차이를 크게 보이고 있어 측정도구의 신뢰도를 높이기 위해 해당 변수를 제거하고 요인분석을 실행해 보았으나, 이 변수들을 제거할 경우 자기효능감 등에서도 변수를 제거해야되는 문제가 발생하였다. 조사과정에 활용된 측정변수를 최대한 많이 반영하기 위하여 일반적으로 요인적재치가 0.4 이하일 때 해당 변수를 제거하는 것이 좋고 보수적인 기준으로 0.4 이상이면 해당 변수를 채택해도 좋다는 선행연구의 기준을 반영하여 분석을 위한 변수로 모두 채택하였다(송지준, 2019).

따라서 매개변수 및 종속변수에 대해서도 타당성을 확보하고 있음이 확인되었다. 매개 및 종속변수로 설정한 자기효능감, 경력개발의도에 대한 최종적인 탐색적 요인분석 결과는 [표 4-4]와 같이 나타났다.

[표 4-4] 매개 및 종속변수의 탐색적 요인분석

항목	요인분석			신뢰도
	성분1	성분2	공통성	Cronbach's α
자기효능감3	.891	.125	.810	.944
자기효능감4	.875	.135	.784	
자기효능감2	.866	.238	.807	
자기효능감6	.862	.192	.780	
자기효능감5	.842	.215	.755	
자기효능감1	.793	.360	.759	
경력개발의도4	-.052	.740	.550	.687
경력개발의도2	.264	.725	.595	
경력개발의도3	.171	.679	.490	
경력개발의도5	.372	.514	.403	
경력개발의도1	.395	.444	.353	
Eigen Value	4.789	2.298	.	
분산설명(%)	43.534	20.890	.	
누적분산설명(%)	43.534	64.425	.	

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도 = .825
근사카이제곱 = 700.083, df = 55, P = .000

측정도구의 내적 일관성 파악을 위하여 신뢰성분석(reliability analysis)을 크론바흐 알파(Cronbach's α) 값을 통해 신뢰도 검정을 하였으며, 탐색적 요인분석을 통하여 추출된 매개 및 종속변수의 각 요인별로 자기효능감 6개 항목, 경력개발의도 5개 항목에 대해 신뢰성 분석을 실시한 결과, 각 변수에 대한 크론바흐 알파값은 0.687 ~ 0.944로 수용가능한 수준 이상의 신뢰도를 보이고 있음을 확인하였다.

자기효능감의 크론바흐 알파값은 0.8이상으로 매우 높은 신뢰도를 보이고 있으나, 경력개발의도의 크론바흐 알파값은 0.687로 수용가능한 수준의 신뢰도를 확보하고 있다. 사회과학 분야에서 크론바흐 알파값을 해석하는 일반적인 기준은 0.6이상이면 신뢰도가 있다고 볼 수 있으며, 어떤 항목을 제거하여 신뢰수준이 높아진다고 하더라도 반드시 제거할 필요는 없다는 선행연구의 기준을 반영하여 항목제거 없이 이후 분석을 진행하였다(송지준, 2019).

4.2.3 상관관계분석

상관관계란 변수들 간의 관계를 말하는 것으로서, 두 개 이상의 변수에 있어서 한 변수가 변화함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는지와 같은 변화의 강도와 방향을 말하며, 상관관계의 정도는 0에서 ± 1 사이로 나타나고 ± 1 에 가까울수록 상관관계는 높아지고 0에 가까울수록 상관관계는 낮아진다(송지준, 2019).

상관관계분석은 두 변수간의 관계가 독립적인지 그렇지않으면 연관성이 있는지를 분석하는 방법으로 범주형 변수일 경우는 교차분석을 하고, 연속형 변수일 경우는 상관분석을 한다(최창호, 2018).

본 연구에서는 회귀분석을 실시를 통한 가설 검정 전에 변수들 간의 방향성과 강도를 사전에 확인하기 위하여 피어슨(Pearson) 상관관계분석을 실시하였다.

상관관계분석에서 변수들 간의 관련성의 정도를 판단하는 기준은 상관관계계수가 ± 0.9 이상이면 매우 높은 상관관계, $\pm 0.7 \sim \pm 0.9$ 미만이면 높은 상관관계, $\pm 0.4 \sim \pm 0.7$ 미만이면 다소 높은 상관관계, $\pm 0.2 \sim \pm 0.4$ 미만이면 낮은 상관관계, 그리고 ± 0.2 미만은 상관관계가 거의 없음을 나타낸다(송지준, 2019). 즉, 상관관계는 -1 부터 1 사이로 나타나며, 0에 가까울수록 상관관계가 낮고, 절대값 1에 가까울수록 상관관계는 높아진다.

분석결과는 [표4-5]와 같다. 자격증역할_현장성과 경력개발지원간의 상관계수가 통계적으로 유의하지 않으나 낮은 상관계수를 보이고 있고, 그 외의 다른 모든 변수들 간의 상관관계는 0.05 유의수준 하에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

또한, 일부 변수들간의 상관관계계수가 0.6이상으로 나타나 다중공선성이 의심되기는 하나, 정(+)의 상관관계를 보이고 있어 인과관계 분석이 가능할 것으로 보고 이후 분석과정을 진행하였다.

[표 4-5] 상관관계 분석결과

		자격증_현장성	자격증_활용성	자격증_통합성	경력개발_지원	자기_효능감	경력개발_의도
자격증_현장성	Pearson 상관계수	1	.	.	.	.	.
	유의수준 (양쪽)		.	.	.	.	.
	N	98	.	.	.	.	.
자격증_활용성	Pearson 상관계수	.582**	1	.	.	.	.
	유의수준 (양쪽)	.000	.	.	.	.	.
	N	98	98	.	.	.	.
자격증_통합성	Pearson 상관계수	.460**	.661**	1	.	.	.
	유의수준 (양쪽)	.000	.000	.	.	.	.
	N	98	98	98	.	.	.
경력개발_지원	Pearson 상관계수	.163	.259*	.273**	1	.	.
	유의수준 (양쪽)	.109	.010	.006	.	.	.
	N	98	98	98	98	.	.
자기_효능감	Pearson 상관계수	.588**	.627**	.692**	.418**	1	.
	유의수준 (양쪽)	.000	.000	.000	.000	.	.
	N	98	98	98	98	98	.
경력개발_의도	Pearson 상관계수	.432**	.345**	.304**	.426**	.553**	1
	유의수준 (양쪽)	.000	.001	.002	.000	.000	.
	N	98	98	98	98	98	98

** . 상관이 0.01 수준에서 유의합니다(양쪽).

* . 상관이 0.05 수준에서 유의합니다(양쪽).

4.3 가설검정

4.3.1 자격증역할 및 경력개발지원과 자기효능감 간의 인과관계

-
- H1 : 자격증역할_현장성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2 : 자격증역할_활용성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3 : 자격증역할_통합성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H4 : 경력개발지원은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
-

자격증 역할(현장성, 활용성, 통합성)과 경력개발지원 요인이 자기효능감에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였고 그 결과는 [표 4-6]과 같다. 공선선 통계량을 보면 분산팽창지수(VIF)가 10 미만으로 독립변수들 간의 다중공선선 문제는 없는 것으로 나타났으며, 더빈왓슨(Durbin-Watson) 계수가 0과 4에서 멀고 2에 가까운 2.344로 잔차항의 독립성도 확보되었으므로, 본 연구의 데이터는 회귀분석을 수행하기에 적합한 것으로 나타났다. 또한 F값은 39.482, $P < .001$ 로 독립변수 중에 종속변수에 선형적으로 영향을 미치는 것이 하나라도 있는 것으로 나타났다.

독립변수 중 어느 변수가 유의하게 종속변수에 영향을 미치는지 회계계수 유의성 검정 결과, 자격증_현장성 $P = .000$, 자격증_통합성 $P = .000$, 경력개발지원 $P = .001$ 로 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 비표준화계수 B값이 모두 양수로, 자격증_현장성, 자격증_통합성, 경력개발지원이 높을수록 자기효능감은 높아지는 것으로 나타나고 있어 가설 H1, H3, H4는 채택되었다. 그리고, 표준화 계수 β 값을 확인한 결과 자격증_통합성(.415), 자격증_현장성(.286), 경력개발지원(.224)의 순으로 자기효능감에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

그러나 자격증_활용성은 $P = .174$ 로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 H2는 기각되었다.

[표 4-6] 독립변수가 자기효능감에 미치는 영향

	B	SE	β	t	P	VIF
(상수)	-.533	.393		-1.358	.178	
자격증_현장성	.332	.091	.286	3.658	.000	1.536
자격증_활용성	.121	.088	.127	1.369	.174	2.175
자격증_통합성	.456	.094	.415	4.848	.000	1.841
경력개발지원	.284	.084	.224	3.400	.001	1.093
adjR ² = .613, F = 39.482 ($p < .001$)						

Durbin-Watson's $d = 2.344$

* $P < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

a. 종속 변수: 자기효능감

이러한 결과는 선행연구에서 살펴본 문기표(2011)의 실증연구 결과와 상이하게 나타났다. 문기표(2011)의 연구에서는 자격증_현장성이 자기효능감에 미치는 영향이 유의하지 않고 자격증_활용성은 유의한 것으로 나타났으나, 본 연구결과는 이와 상반되는 결과를 보이고 있다.

이와 같이 결과가 다르게 분석된 이유는 농어촌개발사업과 관련된 전문자격제도가 특정사업부문의 정책수행을 위한 필요에 의해 도입되었다는 특수성과 더불어 일반적인 사회경제 환경에서의 국가기술자격증의 역할과 다르게 특히 농어촌개발건설팅 현장에서의 전문자격증의 활용성에 대한 문제점을 반영하는 결과로 볼 수 있다. 자격증역할_활용성을 파악하기 위해 사용한 설문항목별로 살펴보면 다음과 같다.

우선, 자격증역할_현장성이 자기효능감에 유의한 영향을 미치고 있는 것은 일반적이고 범용적으로 활용되고 있는 국가기술자격과 다르게 농어촌개발사업 관련 전문자격제도가 농어촌개발사업의 확산과 보편적 정책으로 정착하면서 해당 사업에 투입되는 인력이 갖추어야할 전문성을 검증하기 위해 도입된 제도로서 정책방향에 맞춰 도입한 특수한 자격제도라는 측면이 정책과 사업현장에 적합하도록 설계되었다고 인식되기 때문인 것으로 보인다.

둘째, 취업 및 이직 등 노동시장에서의 활용성 문제이다. 농어촌개발사업 현장에서 활용되고 있는 국가기술자격증인 도시계획기사 등의 자격은 엔지니어링분야의 자격으로서 현재 한국엔지니어링협회를 통해 자격 보유자의 관리가 체계적으로 이루어지고 있고, 관련업무를 수행하는 기업 등이 국가가 시행하는 정부조달시스템에 엔지니어링사업자로 등록하기 위해서는 협회가 규정에 정하고 있는 자격소지자를 일정 수 이상 확보하고 있어야하는 등의 규정이 있어 엔지니어링 관련 노동시장에서는 국가기술자격 소지자에 대한 수요가 많이 있으나, 국가공인 농어촌개발건설팅 자격소지자는 이러한 관리 및 혜택을 받고 있지 못한 상황으로 자격소지가 곧 노동시장에서의 가치로 인정받는 구조가 형성되어 있지 못한 것이 이런 결과로 나타난 원인으로 볼 수 있다.

셋째, 자격증의 농어촌지역개발사업 업무추진상의 활용도와 활용범위에 대한 문제이다. 농어촌개발사업은 일반적으로 계획단계, 사업실행단계, 사후관리단계의 3단계로 진행되는 사업구조를 가지고 있다. 각 단계별로 필요로하는 주요기능

을 보면 계획단계에서는 주로 엔지니어링 측면의 기술적 접근이 이루어지고, 사업실행단계와 사후관리단계에서는 사업대상지역 주민에 대한 역량강화사업에 컨설턴트들이 투입되어 교육, 사업운영 및 공동체활성화 컨설팅, 농산업경영컨설팅, 사업운영지원 등 일반적인 컨설팅 영역의 역할을 수행하게 된다. 이렇듯 농어촌개발사업 현장에서 필요로하는 기능은 기술적 측면에서부터 문제해결을 위한 다양한 지식과 경험을 요구하는 일반적인 컨설팅 측면까지의 포괄적인 전문역량을 요구하고 있다. 그러나, 농어촌개발컨설턴트의 자격검정에서는 농어촌개발 발전정책, 농어촌계획, 농어촌컨설팅방법론, 농어촌지역활성화방법론, 농어촌지역경제로 및 농어촌환경 분야에 대한 이론적인 부분에 대한 객관식 시험만으로 이루어지고 있어 실제 현장에서의 활용성이 떨어지는 문제가 있다.

마지막으로 자격증이 농어촌개발, 농산업, 도시재생 등 다양한 분야에서 활용될 수 있는지에 대한 질문이다. 농어촌개발사업 분야의 전문자격제도는 아직 보편적인 인지도를 가지고 있지 못하고, 그 보유자의 숫자도 적은 것에서도 문제의 원인이 찾을 수 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 본연의 사업분야인 농어촌개발사업에 있어서도 자격소지자에 대한 우대정책 등이 도입되지 못하고 있을 뿐 아니라, 최근 농어촌지역의 일부에서도 시행되고 있는 도시재생사업 등에서는 더욱더 전문자격으로 인정받지 못하고 있는 것이 현실이다.

이러한 이유로 인해 농어촌개발 관련 자격이 실제 사업현장에서 활용도가 떨어지고 있다고 응답자들이 인식하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

4.3.2 자기효능감과 경력개발의도 간의 인과관계

H5 : 자기효능감은 경력개발의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

자기효능감이 경력개발의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 [표 4-7]과 같다. 더빈왓슨계수가 0과 4에서는 멀고 2에 가까운 1.930으로 잔차항의 독립성이 확보되었으므로, 본 데이터는 회귀분석을 수행하기에 적합한 것으로 나타났다. 또한 F값은 42.307, $P < .001$ 로 독립변수가 종속변수에 선형적으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다.

독립변수가 종속변수에 미치는 회계계수의 유의성을 검정한 결과, 자기효능감 $P=.000$ 으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 비표준화계수 B값이 양수로 자기효능감이 높을수록 경력개발의도가 높아지는 것으로 나타나고 있어 가설 H5는 채택되었다.

[표 4-7] 자기효능감이 경력개발의도에 미치는 영향

	B	SE	β	t	P	VIF
(상수)	3,180	.164		19.343	.000	
자기효능감	.276	.042	.553	6.504	.000	1.000
adjR ² = .299, F= 42.307(p<.001)						

Durbin-Watson's d= 1.930

* $P<.05$ ** $P<.01$ *** $P<.001$

a. 종속 변수: 경력개발의도

이러한 결과는 선행연구에서 살펴본 바와 같이 국가기술자격증 취득자를 대상으로 연구한 문기표(2011)의 연구결과 및 직무관련 자격증을 소지한 직장인을 대상으로 자기효능감과 경력개발 간의 영향관계를 실증분석하여 두 요인간의 유의한 영향이 있음을 입증한 연구결과(김윤아, 2017)와 동일한 결과로 농어촌개발사업에 참여하고 있는 컨설턴트에 있어서도 자기효능감은 경력개발의도에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것을 알 수 있다.

4.3.3 자기효능감의 매개효과

H6m : 자기효능감은 자격증역할_현장성과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

H7m : 자기효능감은 자격증역할_활용성과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

H8m : 자기효능감은 자격증역할_통합성과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

H9m : 자기효능감은 경력개발지원과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

자격증역할(현장성, 활용성, 통합성) 및 경력개발지원과 경력개발의도에 미

치는 영향관계에 있어서 자기효능감이 매개역할을 하는지를 알아보기 위해 Baron & Kenny의 매개효과 검정을 실시하였으며, 그 결과는 아래 [표 4-8]과 같다.

[표 4-8] 자기효능감의 매개 영향

	Step1		Step2		Step3
	자기효능감		경력개발의도		경력개발의도
(상수)	-.533		2.534		2.651
자격증_현장성	.332 ***		.197 **		.124 *
자격증_활용성	.121		.017		-.009
자격증_통합성	.456 ***		.015		-.085
경력개발지원	.284 **		.223 ***		.161 **
자기효능감					.220 **
R ²	.613		.319		.391
F	39.482 ***		10.894 ***		11.815 ***

Durbin-Watson d = 2.344

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

a. 종속 변수: 경력개발의도

매개효과를 검정하기 전에 독립변수간 다중공선성 및 종속변수의 자기상관을 검토하였다. 검토 결과 분산팽창지수(VIF)는 모두 10이하로 독립변수의 독립성이 확보되었다. 또한 Durbin-Watson 지수도 2에 가까워 잔차항의 독립성도 확보되었으므로 매개효과 검정을 실시하였다.

매개효과 검정 1단계에서 자격증_현장성($p < .000$), 자격증_통합성($p < .000$), 경력개발지원($p < .01$)는 자기효능감에 유의한 영향을 주었으나, 자격증_활용성($p = .121$)은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 자격증_통합성($B = .456$), 자격증_현장성($B = .332$), 경력개발지원($B = .284$)가 높을수록 자기효능감에 긍정적인 영향이 높았다. 자기효능감을 설명하는 설명력은 61.3%이다.

2단계에서 독립변수중 자격증_현장성($p < .01$), 경력개발지원($p < .000$)은 경력개발의도에 유의한 영향을 주었으나, 자격증_활용성($p = .770$)과 자격증_통합성($p = .818$)은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 경력개발지원($B = .223$), 자격증_현장성($B = .197$)의 정도가 높을수록 경력개발의도에 미치는 영향도 높아졌다.

경력개발의도를 설명하는 설명력은 31.9%이다.

매개효과 검정의 마지막 3단계에서는 자기효능감은 경력개발의도에 유의한 영향을 주어 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 자격증_현장성($B=.124$, $p<.05$)과 경력개발지원($B=.161$, $p<.01$)의 회귀계수는 각각 $.197 \rightarrow .124$, $.223 \rightarrow .161$ 로 통계적으로 유의미하게 감소하였으므로, 자기효능감은 자격증_현장성과 경력개발지원이 경력개발의도에 미치는 영향에 대해 부분 매개하는 것으로 나타났다. 따라서, H6m, H9m의 가설은 채택되었고, H7m, H8m의 가설은 기각되었다.

이러한 결과는 자격증역할이 자기효능감에 미치는 영향에서 살펴본 바와 같이 선행연구인 문기표(2011)의 연구결과와 현장성과 활용성 요인에서 상반되는 결과를 보이고 있다.

이와 같은 결과가 도출된 이유 또한 앞에서 살펴본 바와 같이 농어촌개발사업 관련 전문자격제도의 도입배경 및 전문자격증이 사업현장의 실무적 기능과 직접 연계되지 못하는 제도적, 정책적 문제에서 기인한 것으로 판단된다.

4.3.4 전문자격보유의 조절효과

H10M : 전문자격보유는 자격증역할_현장성이 자기효능감에 미치는 영향을 조절할 것이다.
H11M : 전문자격보유는 자격증역할_활용성이 자기효능감에 미치는 영향을 조절할 것이다.
H12M : 전문자격보유는 자격증역할_통합성이 자기효능감에 미치는 영향을 조절할 것이다.
H13M : 전문자격보유는 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향을 조절할 것이다.

농어촌개발사업에 특화된 전문자격인 농어촌개발컨설턴트 및 농어촌퍼실리테이터 자격보유자 집단과 그렇지 못한 집단간의 인식차이를 검정하기 위하여 조절효과 검정을 실시하였다.

자격증역할(현장성, 활용성, 통합성) 및 경력개발지원과 자기효능감 간의 영향관계에 있어 전문자격보유가 조절효과를 하고 있는 지에 대한 검정을 실시하였으며, 결과는 [표 4-9]와 같다.

[표 4-9] 독립변수와 자기효능감간 전문자격보유의 조절효과 분석 결과

	Step1		Step2		Step3	
	B	β	B	β	B	β
(상수)	3.792		3.663		3.766	
현장성	.332	.286 ***	.305	.263 **	.585	.504 **
활용성	.121	.127	.120	.127	.554	.584 ***
통합성	.456	.415 ***	.431	.393 ***	.140	.127
경력개발지원	.284	.224 **	.303	.239 ***	-.047	-.037
D.전문자격			.211	.125	.131	.077
현장성_전문자격					-.278	-.201
활용성_전문자격					-.680	-.543 ***
통합성_전문자격					.379	.264 *
경력개발지원_전문자격					.396	.281 *
$R^2(\Delta R^2)$		.629		.644(.014)		.732(.088) ***
F		39.482 ***		33.231 ***		26.717 ***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

전문자격_더미: 보유 0, 미보유 1 인 더미변수

독립변수 간 분산팽창지수(VIF)는 10 미만으로 다중공선성이 없는 것으로 나타났고, Durbin-Watson 지수가 2.353으로 종속변수의 자기상관 검정 결과 자기상관이 없이 독립성이 확보되어, 회귀분석을 수행하기에 적합한 것으로 나타났다.

독립변수가 종속변수에 미치는 영향인 1단계에서 자격증역할_현장성($\beta = .286$, $p < .000$), 자격증역할_통합성($\beta = .415$, $p < .000$), 경력개발지원($\beta = .224$, $p < .01$)이 높을수록 자기효능감이 높아지며, 설명력은 62.9%이다. 조절변수가 투입된 2단계에서는 설명력이 1.4%증가하기는 하였으나 유의하지 않게 나타났다.

상호작용항이 추가된 3단계에서는 설명력이 8.8%로 유의하게 증가하였고($p < .000$), 범주형 조절변수인 자격증보유는 자격증역할_활용성($\beta = -.543$, $p < .000$), 자격증역할_통합성($\beta = .264$, $p < .05$), 경력개발지원($\beta = .281$, $p < .05$)이 자기효능감에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다. 또한 조절변수 전

문자격보유는 자기효능감에 유의한 영향을 미치지 않아($p=.198>.05$) 순수 조절변수이다.

검정결과 H10M은 기각되었고, H11M, H12M, H13M은 채택되었다.

특히, 자격증역할_활용성에 있어서 자기효능감이 음(-)의 조절효과를 보이고 있는 점에 주목할 필요가 있다. 이러한 결과가 나타난 이유는 농어촌개발 관련 자격증의 자격시험제도, 자격취득자에 대한 대우 등의 문제에서 원인을 찾을 수 있다. 현재의 자격시험제도는 1차 필기시험과 2차 대면구술시험으로 구성되어 운영되고 있다. 1차 시험인 필기시험의 경우 농어촌개발에 관계된 총 18개 소분야에 대한 객관식 시험으로 진행되며, 2차시험은 면접관 3명과 응시자 1명이 다대일 면접형식으로 진행되고 있다.

농어촌개발컨설팅 현장에서는 컨설턴트의 역량인 능력, 지식, 자세(이봉휘, 2020) 등이 복합적으로 적용되어야하는 상황이 대부분이나 자격시험에서는 이론중심의 지식평가 중심으로 이루어지고 있어 사업현장에서 필요로하는 기술능력이나 응용능력을 평가하지 못하고 있어 활용도가 떨어진다는 점과 전문자격증 취득자에 대한 우대정책이 시행되지 못함으로 인해 수년간의 실무 경력을 축적하고 어렵게 자격을 취득한 자격취득자일수록 자격증 활용에 대한 부정적인 생각을 하고 있는 것이 실증적으로 검증되었다고 할 수 있어 이에 대한 개선이 필요하다는 것을 시사하고 있다.

4.3.5 연구 가설의 검정 결과 요약

이상에서 자격증역할(현장성, 활용성, 통합성)과 경력개발지원이 자기효능감을 매개로 경력개발의도에 미치는 영향과, 자격증역할(현장성, 활용성, 통합성)과 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향에 있어서 전문자격보유의 조절효과에 대해 연구가설의 순서대로 검정하였다. 그 실증분석 실시결과를 요약하면 아래의 [표 4-10]과 같다.

[표 4-10] 가설검정 결과 요약

구분	연 구 가 설	결과
H1	자격증역할_현장성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	자격증역할_활용성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H3	자격증역할_통합성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H4	경력개발지원은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H5	자기효능감은 경력개발의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H6m	자기효능감은 자격증역할_현장성과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.	채택
H7m	자기효능감은 자격증역할_활용성과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.	기각
H8m	자기효능감은 자격증역할_통합성과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.	기각
H9m	자기효능감은 경력개발지원과 경력개발의도의 관계에서 매개역할을 할 것이다.	채택
H10M	전문자격보유는 자격증역할_현장성이 자기효능함에 미치는 영향을 조절할 것이다.	기각
H11M	전문자격보유는 자격증역할_활용성이 자기효능함에 미치는 영향을 조절할 것이다.	채택
H12M	전문자격보유는 자격증역할_통합성이 자기효능함에 미치는 영향을 조절할 것이다.	채택
H13M	전문자격보유는 경력개발지원이 자기효능함에 미치는 영향을 조절할 것이다.	채택

4.4 연구 결과에 대한 논의

본 연구는 농어촌개발컨설팅에 있어서 전문성을 요구하는 수준이 높아지는 환경속에서 농어촌개발컨설팅 관련 전문자격증의 역할과 컨설턴트의 주변 환경여건에 의한 경력개발지원이 자기효능감을 매개로하여 경력개발의도에 미치는 영향을 검정하고 각 요인들 간의 상호관계를 규정해보고자 하였다.

자격증 역할은 농어촌개발사업현장의 여건을 반영하고 있는지의 여부를 파악하는 자격증역할_현장성과 실제 사업현장에서의 활용도를 살펴보는 자격증역할_활용성, 그리고 농어촌개발사업에서 활용되어지고 있는 유관 자격증과 농어촌개발컨설팅 전문자격증과의 내용적·수준적 통합정도를 나타내는 자격증역할_통합성의 3가지 측면으로 접근하였고, 이와 더불어 컨설턴트가 속한 조직이나 주변환경에서 경력개발에 도움을 받을 수 있는 지원 정도를 살펴보기 위한 경력개발지원 요인을 가지고 측정하였다.

이러한 독립변수들이 컨설턴트의 경력개발의도에 미치는 영향에 관한 인과관계에 있어서 자기효능감이 어느 정도의 매개효과를 하고 있는지, 또한 독립변수가 자기효능감에 미치는 영향에 있어서 농어촌개발 관련 전문자격증인 농어촌개발컨설턴트 및 농어촌퍼실리테이터 자격보유여부가 어느 정도의 조절효과가 있는지를 검정하는 실증연구를 진행하였다.

본 연구에서는 통계적 기법을 통해 위에서 제시한 변수들간의 영향관계를 분석하여 가설을 검정하였으며, 가설검정의 결과별로 내포하고 있는 의미를 논해보고자 한다.

우선, 자격증역할중 현장성과 자기효능감의 관계에 있어, 현장성은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것을 확인할 수 있었다(H1). 이러한 결과는 선행연구(문기표, 2011)에서 현장성이 자기효능감에 미치는 영향이 기각된 결과와 배치되는 모습을 보이고 있다.

이와같은 결과는 농어촌개발컨설턴트 자격제도의 도입 계기에서의 특수성과 선행연구에서 대상으로 했던 일반적인 국가기술자격증을 취득하기 위한 응시자격요건과 본 연구가 대상으로하고 있는 농어촌개발컨설턴트 자격증 취

득을 위한 응시자격요건의 차이에서 기인한 것으로 볼 수 있을 것 같다.

농어촌개발과 관련된 자격제도는 농어촌개발 관련 교육과정이 정규화되어 있지 않고 보편화되기 이전에는 도시계획 및 조정 관련 국가기술자격 소지자들이 농어촌개발 관련 컨설팅을 수행함으로써 농어촌만이 가지고 있는 특수성에 대한 이해와 전문성이 떨어지는 현상에 대한 대응책으로 정부의 농어촌개발사업 정책을 보조하고 지방자치단체의 농어촌개발사업을 위탁수행하는 한국농어촌공사에서 정책수행의 필요성에 의해 도입한 전문분야 자격제도로서 농림축산식품부 및 해양수산부의 정책과제에 적합하도록 자격을 설계하고 해당 사업현장에서 전문자격증을 활용할 수 있도록 추진하고 있는 것이 농어촌개발컨설팅분야에 종사하는 컨설턴트의 입장에서는 현장성에 긍정적인 반응을 보인 것으로 보인다.

다른 이유로는 국가기술자격증의 경우 관련 전공학과의 학습기간만을 대부분 응시요건으로 규정하고 있는 것에 반해 농어촌개발컨설턴트는 관련학과 박사학위자를 제외한 석사이하의 학력자에 대해 자격시험 응시전 최소 1년에서 7년 이상의 실무경력을 요구하고 있는 점에서 응시대상자 및 취득자가 느끼는 자격과 정책의 현장성에 더욱 긍정적인 인식을 하고 있는 것으로 판단할 수 있다.

둘째, 자격증역할중 활용성과 자기효능감의 관계에 있어, 활용성은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치지 못하고 있는 것을 확인할 수 있었다(H2). 이러한 결과 또한 선행연구(문기표, 2011)에서 활용성이 자기효능감에 미치는 영향이 지지된 결과와 배치되는 모습을 보이고 있다.

이와 같은 결과를 보이는 것은 자격증역할_현장성의 결과와 마찬가지로 자격시험 응시자 특성에 기인한 부분이 있을 뿐만 아니라, 농어촌지역개발사업의 사업분야별 특성 때문에 다른 결과가 도출된 것으로 보인다. 자격시험 응시자 대부분이 관련업무에 기 종사하고 있거나 종사했던 경험을 보유하고 있는 사람으로서 자격증이 전문분야에 대한 기술수준의 평가라기보다는 경력 검증과 다양한 사업분야에 대한 기초지식수준의 평가에 치중되어 있어 사업현장에서 실제 활용되는 고차원적인 기술적 요소를 평가하지 못하고 있는 것

이 하나의 원인으로 볼 수 있다. 또 다른 측면에서는 농어촌개발컨설팅은 기본계획 등 기술적 측면을 요구하는 사업분야와 역량강화컨설팅 등 컨설팅 역량을 요구하는 분야의 두 분야가 결합되어 있는 복합적인 영역으로 구성되어 있으나, 자격제도상에서는 두 분야가 분리되어 있지 않고 하나의 자격체계로 운영되어 현장에서의 담당업무에 따라 자격증이 제대로 활용될 수 없는 환경이 조성되어 있는 점 때문에 활용성에 대해 유의하지 않은 결과와 더불어 4개의 독립변수중 가장 낮은 영향력을 보인 것으로 판단된다.

셋째, 자격증역할중 통합성과 자기효능감의 관계에 있어, 통합성은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것을 확인할 수 있었다(H3). 이 결과는 앞선 2개의 가설이 모두 선행연구(문기표, 2011)와 다른 결과로 나타난 것과 다르게 선행연구를 지지하는 결과를 보였다.

이러한 결과는 농어촌개발 관련 전문자격제도 시행 이전에는 국가기술자격자가 관련 컨설팅을 수행하였으나 전문자격제도의 도입에 따라 대학에서의 전공분야에 관계없이 일정기간의 실무경력을 보유하고 있을 경우 농어촌개발 전문자격증을 취득할 수 있도록 함으로써 다양한 분야의 전공자들이 농어촌개발컨설팅 경력을 쌓아 전문가로 도약할 수 있는 계기를 제시하고 있는 점과 비록 농어촌개발사업에서 전면적으로 적용되고 있지는 않지만 일부에서나마 국가기술자격에 준하는 대체 자격개념으로 인정하고 있다는 점에서 긍정적인 영향을 미친 것으로 보인다.

넷째, 경력개발지원과 자기효능감의 관계에 있어, 경력개발지원은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인할 수 있었다(H4). 이 결과는 경력개발지원이 자기효능감을 향상시킨다는 선행연구(이재원, 2003 ; 김민지, 2017)를 지지하는 결과로 나타났다.

컨설턴트가 소속되어 있는 조직 또는 주변 환경을 통해 경력개발에 필요한 교육기회를 제공받고, 경력개발에 도움을 받을 수 있는 선임자 또는 멘토가 있으며, 이를 통해 경력개발에 도움이 되는 인적네트워크를 확보할 수 있는 환경이 조성되는 경우 컨설턴트의 자기효능감이 높아진다는 것을 실증적

으로 입증한 것이라 할 수 있다.

다섯째, 자격증역할(현장성, 활용성, 통합성) 및 경력개발지원과 경력개발 의도 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검정한 결과, 자격증역할_현장성(H6m)과 경력개발지원(H9m)에서는 유의한 영향을 미치고 있으나, 자격증역할_활용성(H7m)과 자격증역할_통합성(H8m)에서는 통계적으로 유의하지는 않으나 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자격증역할_활용성과 자격증역할_통합성이 유의하지 않고 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 앞선 제기한 농어촌개발 관련 전문자격제도의 문제와 더불어 자격제도의 운용상의 문제점에서 기인한 바도 있을 것으로 보인다. 농어촌개발컨설턴트 자격제도가 도입된지 7년이 지난 현재의 시점에도 농어촌개발 현장에서 자격취득자에 대한 우대정책 등이 도입되지 않고 있을 뿐 아니라 특히 계획수립 등의 기술분야에서는 아직도 농어촌개발 전문자격 증보다는 국가기술자격을 우대하는 상황이 이러한 결과를 초래한 것으로 보인다. 엄격한 응시자격 제도의 운영과 농어촌개발정책과 사업이 보편화된 상황에서 자격취득자가 전문영역으로 자리매김하고 있지 못한 현실에 대한 개선책이 필요한 부분으로 볼 수 있다.

마지막으로 농어촌개발컨설턴트 및 농어촌퍼실리테이터 등 농어촌개발전문자격 보유여부가 자격증역할_현장성, 자격증역할_활용성, 자격증역할_통합성 및 경력개발지원과 자기효능감과의 관계에서 조절효과를 검정한 결과 자격증역할_현장성(H10M)을 제외한 H11M, H12M, H13M에 대해서는 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 그러나 자격증역할_활용성(H11M)의 경우는 음(-)의 조절효과를 보이고 있어 전문자격보유자일수록 부정적인 영향을 미치는 것을 볼 수 있다.

이러한 결과는 자격시험제도, 자격취득자에 대한 대우 등의 문제에서 원인을 찾을 수 있다. 현재의 자격시험제도는 1차 필기시험과 2차 대면구술시험으로 구성되어 운영되고 있다. 필기시험의 경우 농어촌개발에 관계된 총 18개 소분야에 대한 객관식 시험으로 진행되며, 2차시험은 면접관 3명과 응시

행 1명이 다대일 면접형식으로 진행되고 있다. 농어촌개발컨설팅 현장에서는 컨설턴트의 역량인 능력, 지식, 자세(이봉휘, 2020) 등이 복합적으로 적용되어야 하는 상황이 대부분이나 자격시험에서는 이론 중심의 지식평가 방식으로 이루어지고 있을 뿐 아니라 농어촌개발컨설팅 현장에서 필요로 하는 실무지식 및 기술적 기능의 전문성에 대한 평가가 이루어지지 않고 있어 자격증 취득만으로는 현장실무를 수행하는데 무리가 있을 뿐 아니라, 앞선 논의에서 제기한 전문자격증 취득자에 대한 우대정책이 시행되지 못함으로 인해 어렵게 자격을 취득한 자격취득자일수록 자격증 활용에 대한 부정적인 생각을 하고 있는 것이 실증적으로 검증되었다고 할 수 있다.

종합적으로 보면 자기효능감에 미치는 독립변수별 영향력은 자격증역할_통합성(.415, $p<.001$), 자격증역할_현장성(.266, $p<.001$), 경력개발지원(.224, $p<.01$)의 순으로 영향을 미치는 정도가 높게 나타나고 있고, 자격증역할_활용성(.127, $p=.174$)은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나고 있으며, 자기효능감의 매개효과도 자격증역할_활용성과 자격증역할_통합성에서 통계적으로 유의하지는 않기는하나 음(-)의 영향을 미치고 있고, 전문자격보유여부의 조절효과에서 자격증역할_활용성에서 음(-)의 영향을 미치고 있는 것을 볼 수 있다.

이러한 결과에 따르면 농어촌개발 전문자격제도의 활성화와 전문자격취득자의 경력개발의도를 높이기 위해서는 자기효능감에 가장 큰 영향을 미치고 있는 자격증역할_통합성이 자기효능감을 매개로 한 경력개발의도에 부정적 영향을 미칠 수 밖에 없는 구체적인 이유와 전문자격증을 보유하고 있는 자격취득자가 가지고 있는 자격증역할_활용성의 구체적인 문제와 사례를 추가적으로 수집해 좀 더 깊이 있는 연구 진행이 필요한 것으로 보인다.

V. 결 론

5.1 연구 결과 요약

도시와 농어촌 간의 사회간접자본의 격차해소와 농어촌지역 주민의 삶의 질 향상을 위해 시행되고 있는 농어촌개발사업은 과거에는 농림축산식품부의 일반농산어촌개발사업이 주를 이루고 있었으나, 현재는 해양수산부의 일반농산어촌개발사업, 어촌뉴딜300사업 및 국토교통부의 도시재생사업의 일부분까지 각종 정책사업이 다양화되고 있고 이에 투입되는 예산 규모도 점차 확대되고 있는 추세이다.

이러한 확산추세에도 불구하고 기존의 농어촌개발사업과 관련된 선행연구는 대부분 사업계획에 관한 연구(박한식 외, 2008 ; 김대식, 이승한, 2011), 사업진행 과정상의 갈등요인에 관한 연구(주대진, 김진모, 2004 ; 조진상, 2009 ; 김강섭, 전택기, 2009), 사업 활성화 방안에 관한 연구(김영택, 2008 ; 정명희 외, 2011 ; 박수진, 2013), 주민참여 및 만족도 관련 연구(이연택, 2004 ; 이재준, 이상문, 2003 ; 안상유, 2013 ; 김재원, 2017)와 사업성과 측정 및 평가에 대한 연구(김환식 외, 2006 ; 한경수 외, 2007 ; 허주열, 이성근, 2009 ; 채종훈, 2010 ; 이주용, 2011 ; 김은정 외, 2012) 등이 주류를 이루고 있어 실질적인 활동주체인 참여 컨설턴트에 관한 연구는 미흡한 실정이다.

농어촌지역에서 진행되고 있는 각종 개발사업의 정책기획, 계획수립, 역량 강화사업 및 사후관리에 이르기까지 민간컨설팅기관의 컨설턴트들이 투입되어 활동하고 있고, 2014년부터는 농어촌개발사업에 투입되는 컨설턴트의 전문성 강화를 위해 한국농어촌공사 주관으로 국가공인 농어촌개발컨설턴트 자격제도가 도입되어 2020년말 현재 9회의 자격검정이 이루어졌고 총 302명의 자격보유자가 배출되어 있는 상태이나, 기존에 농어촌개발사업에서 전문자격으로 인정하던 국가기술자격(도시계획, 조경 등 분야) 보유자에 비해 자격 보유자 수가 절대적으로 적은 숫자이고, 각종 농어촌개발사업의 시행처인 지방

자치단체 등에서 농어촌개발사업의 추진을 위해 도입한 전문자격제도에 대한 인식부족 등으로 인해 입찰, 현장운영 등에서 전문자격보유자들의 입지가 확립되어 있지 못한 실정이다.

본 연구에서는 이러한 환경하에서 농어촌개발사업에 참여하고 있는 컨설턴트들의 전문성 확보를 위한 경력개발의도에 자격증 역할과 경력개발지원 환경이 어떠한 영향을 미치고 있는지를 검정해보고, 이 변수들 간의 상호관계에 있어 자기효능감이 매개효과를 하고 있는지와 농어촌개발사업에 특화되어 도입된 전문자격증인 농어촌개발컨설턴트 및 농어촌퍼실리테이터 자격보유자가 느끼는 자기효능감의 차이를 분석하기 위한 실증연구를 시행하였다.

이중 자격증 역할은 ‘농어촌개발사업 현장의 수요와 요구를 반영하고 있는 정도’를 나타내는 현장성, ‘노동시장 및 사업현장에서 농어촌지역개발 관련 자격증의 활용정도’를 나타내는 활용성, ‘농어촌개발 전문자격증과 국가기술 자격간의 수준과 내용의 일관성이 보장되는 정도’를 나타내는 통합성의 3분야로 나누어 측정하였다.

먼저, 자격증 역할(현장성, 활용성, 통합성) 및 경력개발지원과 자기효능감 간의 인과관계를 다중회귀분석을 통하여 검정하였고, 자기효능감이 경력개발의도에 미치는 영향을 단순회귀분석을 통하여 검정하였다. 또한 자기효능감이 자격증 역할(현장성, 활용성, 통합성) 및 경력개발지원과 경력개발의도 간의 인과관계에 있어 매개효과를 하고 있는지를 검정하였으며, 마지막으로 자격증 역할(현장성, 활용성, 통합성) 및 경력개발지원이 자기효능감에 미치는 영향에 있어 농어촌개발컨설턴트 및 농어촌퍼실리테이터 자격증 보유여부가 조절효과를 하고 있는지 검정하였다. 분석 결과를 요약정리하면 다음과 같다.

1) 자격증 역할 및 경력개발지원과 자기효능감 간의 인과관계

첫째, 자격증 역할 중 현장성, 통합성과 경력개발지원은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 표준화계수 β 값은 자격증역할_통합성(.415), 자격증역할_현장성(.286), 경력개발지원(.224)의 순으로 자기효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 자격증역할_활용성이 자기효능감에 미치는 영향은 β 값은 .127이나, $P=.174$ 로 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타났다.

2) 자기효능감과 경력개발의도 간의 인과관계

자기효능감은 경력개발의도에 정(+)의 영향을 미치고 있고, 표준화계수 β 값은 .553, $P<.001$ 로 나타나 자기효능감이 높을수록 경력개발의도가 높아지는 것으로 나타났다.

3) 매개효과(자기효능감)

첫째, 자기효능감은 자격증역할_현장성이 경력개발의도에 미치는 영향에 대하여 부분매개하며, 경력개발지원이 경력개발의도에 미치는 영향에 대하여도 부분매개하는 것으로 나타났다.

둘째, 자격증역할_활용성($B=-.009$, $P=.875$)과 자격증역할_통합성($B=-.085$, $P=.209$)은 음(-)의 계수를 보이고 있으며, 통계적으로도 유의하지 않은 것으로 나타나 매개효과가 없는 것으로 분석되었다.

4) 조절효과(전문자격보유)

조절효과 검정은 자격증 중 농어촌개발분야 전문자격증인 농어촌개발 컨설턴트와 농어촌퍼실리테이터 자격보유자를 기준으로 설정하여, Baron & Kenny의 조절회귀분석 방법으로 분석하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 전문자격보유는 자격증역할_현장성($\beta=-.201$, $P=.150$)이 자기효능감에 미치는 영향에 있어 조절하지 못하는 것으로 나타났다.

둘째, 전문자격보유는 자격증역할_활용성($\beta=-.680$, $P<.001$)이 자기효능감에 미치는 영향을 약화시키는 방향으로 음(-)의 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 전문자격보유는 자격증역할_통합성($\beta=.264$, $P<.05$), 경력개발지원

($\beta=.281$, $P<.05$)이 자기효능감에 미치는 영향에 있어 정(+)의 방향으로 조절하고 있는 것으로 실증분석되었다.

5.2 연구의 시사점

첫째, 자격증역할_활용성이 자기효능감에 미치는 영향이 선행연구(문기표, 2011)과 다르게 유의하지 않게 나타난 것은 농어촌개발컨설턴트 자격검정 시험제도와 실제 운영되고 있는 사업현장과의 괴리에서 비롯된 것으로 판단된다. 농어촌개발컨설턴트의 책무는 지역사회조사 및 지역개발계획 등의 직무를 수행하는 계획단계와 지역경영관리 및 지역산업활성화 등의 직무를 수행하는 운영단계로 구분할 수 있고(권혁정 외, 2013), 각 단계에 참여하는 컨설턴트에게 요구되는 전문성과 기능이 명확히 구분되어 있으나, 현행 농어촌개발컨설턴트 자격검정에서는 각 부문의 전문성보다는 전반적인 부문에 대한 포괄적인 지식을 평가하는 형식으로 검정이 진행되고 있어 자격증 취득이 즉각적인 실무능력으로 연결되지 못하고 있는 실정을 반영한 것으로 보인다.

농어촌개발컨설턴트 자격이 2014년 국가공인자격으로 격상되기 이전에는 2차 직무시험이 가상지역에 대한 계획을 수립하는 실기시험 위주로 평가되어 현장에서 직접 적용 가능한 실무기법 등에 대한 지식과 적용능력을 평가하는 방식으로 진행되었으나, 현재는 구술시험 형식의 개별면접으로 진행되고 있어 1차시험과 마찬가지로 지식수준의 평가에 머무르고 있는 것이 이러한 한계를 노출하는 문제점으로도 판단할 수 있다. 따라서 자격제도의 효율화와 현장 적용성 제고를 위해 계획부문과 역량강화부문으로 자격분야를 구분하여 시행하거나, 검정단계에서 현장 실무능력을 검증할 수 있는 실기시험의 도입 등에 대해서도 검토해볼 필요가 있을 것이다.

둘째, 자격증역할과 자기효능감 간의 관계에 대한 전문자격보유의 조절효과에서 나타났듯이 농어촌개발컨설턴트 등 전문자격 보유자의 경우 자격증역할_활용성에 있어서 음(-)의 조절효과를 나타내는 것에 주목할 필요가 있다.

이러한 현상은 농어촌개발사업 현장에서 활용되고 있는 일반적인 국가기

술자격증의 경우 소정의 학력요건만을 충족하면 시험에 응시하고 자격을 취득할 수 있는 것에 비하여, 농어촌개발컨설턴트 자격증의 경우 학사학위 취득자 기준 최소 3년이상의 실무경험을 충족하는 경우에 한해 자격시험 응시자격을 부여하고 있는 등 시험응시대상을 엄격하게 적용하고 있어 자격취득으로 인해 받을 수 있는 혜택에 대한 기대감이 상대적으로 높으나, 실제 사업 현장에서는 현재까지 입찰참가시 인력점수에 가점을 부여하거나 일부 용역에서 과업총괄책임자의 자격기준을 규정하는 정도의 미흡한 보상체계를 적용하는 것으로 인해 전문자격취득자의 자격취득으로 인한 자기효능감을 감소시키는 요인으로 작용한 것으로 볼 수 있다.

이러한 현상을 해소하기 위해서는 농어촌개발사업에 필요한 전문인력의 육성 및 전문성 강화라는 취지에 맞도록 최소한 농어촌개발사업 현장에서 전문컨설턴트로의 자긍심을 고취시킬 수 있는 보상이 제도적으로 도입되어야 할 것이다. 현행 국가기술자격을 토대로 기업 또는 기관의 전문성을 인증해주는 제도로 활용되고 있는 엔지니어링사업자 등록과 같이 일정수의 농어촌개발컨설턴트 등 전문자격을 보유하고 있는 컨설턴트를 보유하고 있는 기관을 중심으로한 농어촌개발전문컨설팅기관 등록제도의 부활도 고려해볼 필요가 있을 것이며, 전문자격 보유자에 대해서는 과업참여 범위의 확대 및 전문직무에 대한 배타적 권한 부여 등의 전문성을 보장해주는 방안, 그리고 학술연구용역의 연구원 인건비 체계로 책정되는 현행 보수기준도 타 분야 컨설턴트에 대한 보수기준을 고려하여 합리적 개선을 추진하는 등 다각도의 보상체계를 마련하는 것이 필요할 것이다.

이러한 다각적인 보상제도의 도입은 농어촌개발컨설팅에 참여하는 기업 또는 기관이 전문자격 취득자를 확보하여야만 하는 환경을 조성함으로써 농어촌개발 관련 노동시장에서 자격취득자의 가치가 높게 평가 받을 수 있을 것이며, 이로 인해 컨설턴트의 자격취득 의지를 높힐 수 있어 전반적인 자격제도 활성화에 도움이 될 것이다.

마지막으로 본 연구결과에서 나타나듯이 농어촌개발컨설팅에 참여하는 컨설턴트의 전문성 강화를 위해 소속기관 및 주변에서 제공되는 경력개발지원

환경을 조성하는 것도 중요한 부분이라고 할 수 있다. 농어촌개발관련 전문자격제도의 활성화를 위해서는 참여 컨설턴트들의 경력개발의도를 높혀 자격검정에 적극적으로 응시하도록 유도하는 것이 필요하며, 참여 컨설턴트의 전문자격확보를 통해 소속기관의 전문성도 확보하고, 더 나아가 도시개발의 하위영역으로 간주되고 있는 듯한 농어촌개발분야의 독창성과 전문성을 인정받을 수 있는 기반이 될 것이다.

이와 더불어 농어촌개발컨설팅에 필요한 컨설턴트의 육성을 민간기관의 자율적 활동에만 의존할 것이 아니라 농어촌개발사업과 관련된 컨설턴트의 역량을 배양하고 농어촌개발사업분야가 도시개발분야와 함께 지역개발의 한 축으로써 역할을 수행할 수 있는 교육제도의 도입이 필요할 것으로 생각된다. 현재 일부 대학의 도시계획 및 조경 관련 학과에서 미흡하나마 일부 교과목으로 채택하고 있는 경우가 있고, 비정규적인 교육프로그램도 진행되고는 있으나 전체 국토면적의 70% 이상을 차지하고 있는 농어촌지역의 체계적이고 지속가능한 개발을 지원할 수 있는 전문가 육성에는 미흡한 실정이므로 각급 학교에 농어촌개발관련 전문가를 양성하기 위한 학과 또는 과정을 도입하는 것이 필요할 것이다.

종합하여 보면, 본 연구는 농어촌개발사업에 대한 연구에 있어 사업계획, 사업과정상의 갈등요인, 사업활성화 방안, 주민참여 및 만족도 및 사업성과 측정 및 평가 등 가시적인 사업성과와 관련 있는 분야를 중심으로만 연구가 진행되어, 사업추진에 있어 사업을 기획하고 사업계획을 수립하며 현장활동가 및 지역주민과의 접점에서 활동하고 있는 컨설턴트에 대해 연구를 시작한 점에서 의의가 있다고 할 수 있다. 특히 농어촌개발컨설팅의 전문성 확보를 위해 도입된 농어촌개발컨설턴트 등 전문자격증의 역할이 컨설턴트의 자기효능감을 매개로 경력개발의도에 영향을 미치고 있다는 실증연구 결과는 향후 농어촌개발 관련 전문자격제도의 운영에 있어 컨설턴트의 전문성을 높일 수 있도록 개선이 필요하다는 시사점을 제시하고 있어 향후 이에 대한 추가적인 연구와 제도적 반영이 필요할 것임을 시사하고 있다.

5.3 연구의 한계 및 향후 연구방향

첫째, 본 연구는 한국농어촌개발전문기관협회에 가입되어 있는 기관에 소속되어 있는 컨설턴트를 대상으로 조사한 자료를 분석한 것으로 최근 도시계획, 조정, 건설업 등 엔지니어링업체와 학술연구기관 중 다수가 농어촌개발컨설팅에 신규로 진입하고 있는 상황을 고려할 때 본 연구결과를 농어촌개발사업에 참여경험이 있는 모든 컨설턴트에 일반화하여 적용하는데는 한계를 가지고 있다.

둘째, 본 연구는 자격취득 또는 자격검정 응시대상자인 컨설턴트를 대상으로 자격증역할에 대한 효과를 검정한 것으로서 응답자가 느끼는 주관적 판단에 의존하고 있어 자격증역할에 대한 일방의 의견만이 반영된 결과로서, 향후 농어촌개발컨설팅의 수요처인 지방자치단체 및 한국농어촌공사 등 위탁수행기관의 담당자 그리고 직접적인 컨설팅 수혜자인 농어촌지역 마을리더 등이 생각하는 자격증역할의 유효성에 대한 조사를 통해 농어촌개발컨설팅 관련 자격증 역할에 대한 연구도 진행하여 농어촌개발컨설팅 수요자와 공급자 측면에서 복합적으로 연구하여 자격제도의 효율성을 기하기 위한 추가연구의 필요성 있다.

마지막으로 본 연구에서는 자격증역할 및 경력개발지원이 경력개발의도에 미치는 영향에 있어서 자기효능감의 매개효과에 대해서 실증분석하였고 일부 요인에서 매개효과가 있는 것으로 나타났으나, 매개효과를 하고 있는 컨설턴트의 자기효능감을 높일 수 있는 방안에 대한 연구는 구체적으로 진행하지 못했다. 농어촌개발사업에 참여하는 컨설턴트의 전문성을 제고하는데 자기효능감의 매개역할을 높여 긍정적인 효과가 나올 수 있는 구체적 방안에 대한 연구도 추가적으로 필요할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 갈승민. (2018). “대졸 초기경력자의 경력계획 및 경력개발지원이 경력몰입과 조직몰입에 미치는 영향”. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강순희, 김안국, 박성재, 김주섭, 김승택, 김덕호, 정주연, 박충렬. (2003). 자격제도의 비전과 발전방안. 『한국노동연구원 연구보고서』, 2003(11), 329-342.
- 강철희, 정상원. (2007). 사회복지사 경력성공인식의 영향요인에 관한연구: 경력만족과 고용가능성을 중심으로. 『한국사회복지행정학』, 9(3), 63-93.
- 고은옥. (2005). “초등학교 컴퓨터특기·적성 교육활동에서 학습효과에 영향을 미치는 요인에 대한 연구”. 단국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 고현철. (2003). “연구개발 조직구성원의 이중몰입(Dual Commitment)에 관한 연구: 조직몰입과 경력몰입을 중심으로”. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 권대봉, 조대연. (2013). 『HRD Essence 시스템 접근 기반』. 서울: 박영사.
- 권혁정, 조성갑, 윤상헌, 임세환, 김정태, 송원호, 강시내, 김종철. (2013). 농어촌개발컨설턴트 자격제도 수요와 직무분석. 『한국지역사회생활과학회 학술대회 자료집』, 416-418.
- 김강섭, 전택기. (2009). 농촌마을종합개발사업의 개선방안 연구. 『한국농촌건축학회논문집』, 제11권(4), 59-66.
- 김경선. (2011). “미용인의 자기효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는

- 영향에 관한 연구”. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 김대식, 이승한. (2011). 농촌마을종합개발사업의 기본계획 사업비 특성분석. 『농촌계획』, 제17권(1), 13-27.
- 김민정. (2020). “중소기업 근로자의 프로티언 경력태도와 조직몰입의 관계: 경력개발 지원인식의 조절효과를 중심으로”. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김민지. (2017). “대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 구조적 관계”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김보경, 정철영. (2013). 기업근로자의 경력성공 요인 및 성별조절효과에 관한 국내·외 연구 메타분석. 『농업교육과 인적자원개발』, 45(2), 123-148.
- 김보영. (2020). “지속학습활동이 경력적응성에 미치는 영향과 조직경력개발지원의 조절효과”. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 김시진, 김정원. (2010). 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 『한국산업경영학회』, 2010(2), 1-18.
- 김아영, 차정은. (1996). 자기효능감과 측정. 『산업 및 조직심리학회 동계학술발표대회 논문집』, 51-64.
- 김영택. (2008). “농촌마을 공동시설의 효율적인 운영관리 프로그램 개발”. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김윤아. (2017). 자격역할이 자기효능감, 경력개발, 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. 『직업교육연구』, 36(6), 1-20.
- 김은정, 안유정, 이만형. (2012). 읍·면 소재지 종합정비사업 평가지표 체계의 개선방안 : 기존 소도읍 육성 사업의 평가지표 체계 분석을 바탕으로. 『한국농촌건축학회논문집』, 제14권(1), 45-56.

- 김정태. (2013). 농촌지역개발 민간컨설팅회사 경영성과 결정요인. 『농촌계획』, 제19권(1), 221-231
- 김정태. (2014). 농촌지역개발 민간컨설팅회사의 실태와 개선방안. 『농촌지도와 개발』, 제21권(2), 1-28.
- 김재원. (2017). 농촌마을종합개발사업에 있어서 주민참여 실태와 성과에 관한 연구: 전남농촌마을을 중심으로. 『한국농촌건축학회논문집』, 제19권(1), 11-22.
- 김지환. (2017). “대기업 연구개발 인력의 직속상사 진성리더십과 직무몰입의 관계에서 직무재창조의 매개효과와 무형식학습활동의 매개된 조절효과”. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김진화. (2017). “조직의 경력개발지원과 일과 삶의 균형 문화가 프로티언 경력태도에 미치는 영향: 호텔 초기 경력자 중심으로”. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김환식, 조정운, 김덕기, 김현수, 이동임. (2006). 지식정보화 시대의 신자격제도 구상. 『정책연구(한국직업능력개발원)』, 2006(18), 213-221.
- 김홍국. (2000). 『경력개발의 이론과 실제』. 서울: 다산출판사.
- 문기표. (2011). “국가기술자격증 역할이 자기효능감과 경력개발 및 평생학습 성과에 미치는 영향에 관한 실증적연구”. 남부대학교 대학원. 박사학위논문.
- 문재승. (2012) “경력성과의 선행요인과 결과영향에 관한 통합적 연구”. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 문재승, 최석봉. (2012). 경력관리행동, 조직경력개발지원 및 경력성과가 조직몰입에 미치는 영향. 『경영교육연구』, 27(5), 431-457.

- 박성민. (2011). “귀임주재원의 경력개발지원이 직무성과 및 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입과 경력몰입을 중심으로”. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 박수진. (2013). “농촌마을종합개발사업 운영관리의 문제점과 개선방안에 관한 연구: 전남 5개 사업권역을 중심으로”. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박정준, 문기표. (2010). 조리사자격증 역할이 자기효능감과 경력개발 및 평생학습 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 『관광연구』, 제25권(5), 409-433.
- 박주홍. (2017). 『경영컨설팅의 이해』. 서울: 박영사.
- 박준규, 김민수, 김영하. (2017). 일반농산어촌개발사업이 농촌 지역주민 삶의 질에 미치는 영향. 『농촌계획』, 제23권(4), 75-90
- 박한식, 황길식, 김영택. (2008). 농촌마을종합개발사업 내용분석과 시사점: ‘04-‘07년 사업대상지 사업을 중심으로. 『농촌계획』, 제14권(4), 121-128.
- 방용성, 주운황. (2015). 『컨설팅방법론』. 경기: 학현사.
- 백영애, 정연, 유태순. (2015). 미용서비스산업 종사자의 자기효능감, 직업윤리, 직무만족과 고객지향성 간의 관계. 『한국디자인포럼』, 49, 229-242.
- 백주현(2017). “대기업 사무직 근로자의 경력정체와 경력개발지원인식이 경력적응성을 매개하여 주관적 경력성공에 미치는 영향”. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 서경민. (2010). “기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과”. 고려대학교 대학원 박사학위논문.

- 성진숙. (2010). “평생교육 여성학습자의 자기효능감 분석”. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송구익. (2012). “조리기능사 자격증의 역할이 자기효능감과 자아존중감 및 진로결정에 미치는 영향”. 남부대학교 대학원. 석사학위논문.
- 송지준. (2019). 『SPSS/AMOS 통계분석방법』. 경기도: 21세기사.
- 신건권. (2016). 『석박사학위 및 학위논문 작성 중심의 Amos23 통계분석 따라하기』. 서울: 도서출판청람.
- 신수립, 정진철. (2013). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계. 『농업교육과 인적자원개발』, 46(2), 183-213.
- 신영숙. (2010). “주도성 및 상사의 지원과 직무몰입의 관계에서 경력계획 실천행동의 역할”. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 안상유. (2013). “농촌지역 마을만들기의 주민만족도 영향요인에 관한 연구: 농촌마을종합개발사업 중심으로”. 경남대학교 대학원 박사학위논문.
- 양인준. (2019). “대기업 영업마케팅 직무 근무자의 혁신적 업무행동과 경력개발지원, 자기주도성, 다중몰입 및 학습문화의 구조적 관계”. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 오지민. (2021). “외식업 조직구성원의 경력개발지원과 이직의도의 관계에서 세대별 비교연구: 밀레니얼세대와 기성세대를 중심으로”. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이규태. (2013). “호텔기업 고용관계변화가 직무불안정성에 미치는 영향: 경력개발지원의 조절효과”. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 이미정. (2015). “외식기업 종사원의 경력정체가 이직의도에 미치는 영향: 경력동기와 조직경력개발지원의 조절효과”. 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문.

- 이봉휘. (2020). “경영컨설턴트의 역량이 긍정심리자본을 매개로 직무만족에 미치는 영향”. 서경대학교 대학원 박사학위논문.
- 이연택. (2004). 국가관광정책에 있어서 지역주민참여에 관한 연구: 정책과제 도출, 『관광학연구』, 제28권(3), 143-160.
- 이일현. (2016). 『EasyFlow 회귀분석』. 서울: 한나래.
- 이재원. (2003). 직무환경에서의 자기효능감의 예측변수에 대한 탐색적 연구. 『조직과 인사관리연구』, 27(4), 175-198.
- 이재준, 이상문. (2003). 지속가능한 농촌발전을 위한 주민참여 요인분석에 관한 연구. 『국토계획』, 제38권(3), 39-55.
- 이재훈, 황성훈. (2004). ‘대학강사’의 조직몰입과 전문직몰입의 결정요인에 관한 연구: 조직지원인식의 매개효과를 중심으로. 『인사조직연구』, 12(3), 201-234.
- 이주용. (2011). “자율적 농어촌지역개발사업 평가지표 연구”. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이훈영. (2012). 『이훈영교수의 연구조사방법론』. 서울: 도서출판청람.
- 정경희, 현영섭. (2007). 리더의 학습지원 리더십이 부하직원의 조직몰입에 미치는 영향. 『산업교육연구』, 14, 51-65.
- 정명희, 김재원, 박대현. (2011). 농촌마을종합개발사업 권역 주민들의 참여도와 활성화방안 연구: 전남농촌마을을 중심으로. 『한국농촌건축학회논문집』, 제13권(3), 45-52.
- 정준재, 이진구. (2017). 중소기업 구성원들의 조직지원인식이 학습조직 구축수준에 미치는 영향: 정서적 조직몰입의 매개효과. 『HRD연구』, 19(2), 109-131.
- 정현주. (2020). “교육기업 구성원의 경력개발지원과 정서적 조직몰입의 관계에서 경력계획 실천준비행동의 조절효과”. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 정희택. (2014). “자격의 효용성 평가를 위한 Multi-functions Effectiveness 분석개발에 관한 연구”. 명지대학교 대학원. 박사학위논문.
- 조순장. (2013). “e-러닝 평생교육이 사회적응력에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감의 조절효과 검증을 중심으로”. 조선대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 조진상. (2009). 농촌마을종합개발사업의 성과 및 문제점 분석: 구례 방광 권역 주민소득사업을 중심으로. 『농촌계획』, 제15권(4), 109-124.
- 주대진, 김진모. (2004). 농촌마을종합개발사업 주민참여 방법론 탐색. 『한국농촌지도학회지』, 제11권(2), 303-320.
- 채송화. (2016). “미용사(네일)국가자격증 유무에 따른 직무만족도, 직무성과 및 고객지향성에 관한 연구”. 호남대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 채종훈. (2010). “농촌마을종합개발사업의 경제적 성과와 파급효과 분석”. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 최창호. (2018). 『논문 작성을 위한 SPSS·AMOS 한번에 끝내기』. 서울: (주)피오디컴퍼니.
- 한경수, 김기현, 전택기, 엄대호, 최윤상. (2007). 농촌마을종합개발사업 중간 점검을 위한 평가지표 적용 사례. 『농촌계획』, 제13권(2), 121-132.
- 허주열, 이성근. (2009). 농촌마을종합개발사업의 주민참여 특성에 관한 연구: 경상북도 농촌마을종합개발사업지구를 중심으로. 『한국지역개발학회지』, 제21권(3), 45-70.
- 홍성규, 김경량, 최윤상. (2006). 농촌마을종합개발사업의 효율적 추진을 위한 중간평가체계 개발. 『농촌계획』, 제12권(2), 65-73.

- 황성훈. (2004). “조직몰입과 전문직몰입의 결정요인에 관한연구: 조직지원인식의 매개효과를 중심으로”. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 한국농어촌공사. (2018). 『농어촌개발컨설턴트 교육교재』.
- 한국농어촌공사. (2020). 『농어촌개발컨설턴트 자격제도 운영지침』.
- 한국산업인력공단. (2019). 『국가기술자격 검정 품질 향상을 위한 평가방식 다양화 방안 연구』.

2. 국외문헌

- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1986). *Organization behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Arthur, M. B., & Rosseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 28-39.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Bandura, A.(1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educ. Psychol*, 28, 117-148
- Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for the 2000s. *International Journal of Manpower*, 20(7), 432-457.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316.
- Broussau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larson, R. (1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 52-66.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267.
- Eby, L. T., Allen, T. D., & Brinley, A. (2005). A cross-level investigation of the relationship between career management practices and career-related attitudes. *Group & Organization Management*, 30(6), 565-596.

- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of applied Psychology*, 78(3), 352.
- Gist, M. E.(1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183-211.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hall, D. T. (1996). Protean career of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). *The new career contact: Psychological success and path with a heart*. In D. T. Hall. (Eds.). *The career is dead-long live the career: A relational approach to careers* (pp. 15-45), San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hennequin, E. (2007). What 'career success' means to blue-collar workers. *Career Development International*, 12(6), 565-581.
- Heslin, P. A. (2005). Experiencing career success. *Organizational Dynamics*, 34(4), 376-390.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404-413.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe, IL: Free Press.

- Ismail, A., Adnan, N. H., & Bakar, R. A. (2014). Perceived career development support in workplace career programme. *Economic Annals*, 59(201), 157–175.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success*. Athens, GA: University of Georgia Press.
- Judge, T. A., & Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
- Lillard, L. A., & Tan, H. W. (2012). Private sector training: Who gets it and what are its effects? *Research in Labor Economics*, 35, 247–308.
- Rothenbach, W. F. (1982). Career development: Ask your employees for their opinions. *Personnel Administrator*, 27(11), 43.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice–Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663–671.
- Sherer, M., & Adams, C. H. (1983). Construct validation of the Self-efficacy Scale. *Psychological Reports*, 53, 899–902.
- Sonnenfeld, J. (1985). *Career development and management*. Homewood, III: Irwin.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731–748.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457–484.

- Super, D. E. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.
- Venable, M. A. (2010). Using technology to deliver career development services: Supporting today's students in higher education. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 87–91.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *The Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.
- Wohlgemuth, A. C. (2004). Unternehmensberatung, 5. Auflage, Zürich.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 56(3), 407.

부 록

[설 문 지]

본 조사 내용은 통계법 제33조를 준수하여 비밀이 보장되며, 통계목적 이외에는 절대 사용하지 않습니다.

안녕하십니까?

저는 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원에서 매니지먼트컨설팅 석사과정에 있으며, 본 설문지는 제 석사학위 논문으로 ‘**컨설턴트의 경력개발의도에 미치는 환경요인에 관한 연구**’를 위한 설문조사입니다.

바쁘시겠지만 부디 잠시만 시간을 내시어 설문에 응해주시면 큰 도움이 되겠습니다.

아울러 귀하께서 응답해 주시는 모든 사항은 연구 목적 이외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않을 것이며, 귀하의 응답내용은 익명으로 컴퓨터를 통해 변환처리되어 절대로 노출되지 않을 것을 약속드립니다.

귀중한 시간을 할애하여 설문에 협조해주심에 깊은 감사의 말씀을 드리며, 귀하가 하시는 일에 무궁한 발전이 있으시기를 기원합니다.

2021년 3월

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
지식서비스&컨설팅학과 매니지먼트컨설팅전공

지도교수 : 유연우
연 구 자 : 박찬주
전화번호 : 010-3724-1558
e-mail : chanju22@empal.com

I. 자격증 역할에 대한 질문입니다. 해당되는 번호에 체크(✓)해 주시기 바랍니다.

- 농어촌지역개발사업의 기본계획 및 지역역량강화사업 등 입찰시 농어촌개발컨설턴트, 농어촌퍼실리테이터, 도시계획기사(기술사), 조경기사(기술사) 등 자격 보유 여부에 따라 사업참여요건적용 또는 인력점수가점 등의 요건을 규정하고 있습니다. 이러한 각종 자격증 역할에 대한 귀하의 의견을 묻는 질문입니다.
- 5점척도(1.전혀아니다 2.아니다 3.보통이다 4.그렇다 5.매우그렇다)

번호	설 문 항 목	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	자격증은 농산어촌지역개발사업 현장의 수요와 요구를 충분히 반영하고 있다	①	②	③	④	⑤
2	자격증은 국가 지역개발정책의 변화를 지속적으로 반영하고 있다	①	②	③	④	⑤
3	자격증은 취업, 이직 등 노동시장의 변화를 지속적으로 반영하고 있다	①	②	③	④	⑤
4	자격증은 농어촌지역개발사업의 전문인력 수요와 밀접한 관계를 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
5	자격증은 취업, 이직 등 노동시장에서 활용성이 높다	①	②	③	④	⑤
6	자격증은 각종 지역개발사업 업무추진에 활용도가 높다	①	②	③	④	⑤
7	자격증은 농산어촌개발, 농촌융복합, 도시재생 등 다양한 지역개발사업에서 활용범위가 넓다	①	②	③	④	⑤
8	자격증은 계획수립, 역량강화, 사후관리컨설팅사업 등에 활용방법이 다양하다	①	②	③	④	⑤
9	자격증의 종류에 따라 개인의 분야별 전문능력을 평가할 수 있다	①	②	③	④	⑤
10	자격증 종류간의 내용과 수준이 일관성이 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
11	자격증 종류에 따라 직무영역을 명확히 알 수 있다	①	②	③	④	⑤
12	자격증은 타 자격간의 상호호환이 가능하다	①	②	③	④	⑤
13	자격증을 통해 개인의 인적자원의 가치를 알 수 있다	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 경력개발지원에 대한 질문입니다. 해당되는 번호에 체크(√)해 주시기 바랍니다.

• 5점척도(1.전혀아니다 2.아니다 3.보통이다 4.그렇다 5.매우그렇다)

번호	설 문 항 목	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	내 상사는 나의 경력에 필요한 교육훈련을 받을 수 있는 기회를 제공한다	①	②	③	④	⑤
2	나는 컨설턴트로 성공하기 위한 역량 배양에 도움이 되는 업무를 맡고 있다	①	②	③	④	⑤
3	나는 직장 내에서 나의 경력과 관련된 객관적인 조언을 받기도 한다	①	②	③	④	⑤
4	나는 직장 내에서 내 경력을 개발하는 데 도움이 되는 사람을 소개받기도 한다	①	②	③	④	⑤
5	내 상사는 나에게 내 경력에 도움을 줄 수 있는 사람을 소개해 주기도 한다	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 자기효능감에 대한 질문입니다. 해당되는 번호에 체크(√)해 주시기 바랍니다.

• 5점척도(1.전혀아니다 2.아니다 3.보통이다 4.그렇다 5.매우그렇다)

번호	설 문 항 목	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	자격증 취득은 나를 더욱 가치있게 만든다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
2	자격증 취득으로 일에 자부심을 느낄 수 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
3	자격증 취득후 다른 사람들보다 일을 잘 할 수 있을 것이라고 생각된다	①	②	③	④	⑤
4	자격증 취득으로 내 자신에 대해 자신감을 갖을 것으로 생각된다	①	②	③	④	⑤
5	자격증 취득후 나의 학습능력은 향상 될 것으로 기대한다	①	②	③	④	⑤
6	자격증 취득으로 인해 업무수행능력이 높아 질 것이라 생각한다	①	②	③	④	⑤

IV. 경력개발의도에 대한 질문입니다. 해당되는 번호에 체크(✓)해 주시기 바랍니다.

- 5점척도(1.전혀아니다 2.아니다 3.보통이다 4.그렇다 5.매우그렇다)

번호	설 문 항 목	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 나의 경력목표를 이룰 수 있는 자신감이 있다	①	②	③	④	⑤
2	나는 나의 경력을 위해 무엇을 해야 할지 알고 있다	①	②	③	④	⑤
3	자격증 취득은 나의 경력개발에 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
4	자격증 취득은 나의 경력계획을 명확히하는데 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
5	자격증 취득은 노동시장에서 타인과 비교하여 경쟁력이 향상된다고 생각한다	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 기타 일반적인 사항에 관련한 질문입니다. 해당란에 체크(✓) 또는 기재해 주시기 바랍니다.

질문	응답	
귀하의 성별은?	① 남자 ② 여자	
귀하의 연령대는?	① 29세이하 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 ⑥ 70세이상	
귀하의 최종학력은?	① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 학사 ④ 석사 ⑤ 박사 ⑥ 기타	
귀하의 전공학과는(유사명칭학과포함)?	① 지역개발학과, 지역사회개발학과 ② 도시및지역계획학과, 도시공학과, 도시계획학과 ③ 농촌개발학과 ④ 부동산개발학과 ⑤ 조경학과 ⑥ 지역건설공학과, 농업토목학과, 환경계획학과 ⑦ 해양관련학과 ⑧ 관광경영학과 ⑨ 농업경제학과, 식품자원경제학과 ⑩ 경영학과 ⑪ 농업교육학과 ⑫ 디자인관련학과 ⑬ 기타	
귀하의 직장의 주요 업종은(기업체 및 기관의 경우 가장 비중이 큰 분야 선택)?	① 도시계획분야기업 ② 농어촌지역개발분야기업 ③ 경영컨설팅 등 기타 분야 컨설팅기업 ④ 공무원 ⑤ 공기업 ⑥ 일반기업체 ⑦ 프리랜서 ⑧ 기타	
농어촌지역개발 관련 직무 종사여부(현재의 보직업무 기준)?	① 농어촌지역개발 유관업무 ② 기타업무	
귀하의 농어촌지역개발 관련 직무 종사기간은?	① 무경력 ② 1년미만 ③ 1년이상 3년미만 ④ 3년이상 5년미만 ⑤ 5년이상 7년미만 ⑥ 7년이상	
귀하의 주요 활동 지역은(사업현장)?	① 수도권 ② 영남권 ③ 호남권 ④ 충청권 ⑤ 강원권 ⑥ 기타	
귀하가 보유하고 계신 자격증을 모두 체크해주세요(복수응답)?	① 농어촌개발컨설턴트 ② 농어촌퍼실리타이터 ③ 농촌체험지도사 ④ 인성지도사 ⑤ 6차산업지도사 ⑥ 도시계획기사 또는 기술사 ⑦ 조경기사 또는 기술사 ⑧ 토목기사 또는 기술사 ⑨ (실내)건축기사 또는 건축사 ⑩ 디자인기사 ⑪ 경영(기술)지도사 ⑫기타 및 보유자격증 없음	

설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사합니다.

ABSTRACT

A Study on the Environmental Factors Affecting the Consultant's Career Develop Intention – Focusing on the intermediate effect of self-efficacy –

Park, Chan Ju

Major in Management Consulting

Knowledge Service & Consulting

The Graduate School

Hansung University

In 2004, the Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs started a full-scale rural development project, starting with the “Rural Village Comprehensive Development Project”. Regional development projects for rural areas are being developed in various forms, such as the “Rural Development Project”, “Fishing Village New Deal 300 Project”, and the Ministry of Land, Infrastructure and Transport “Urban Regeneration New Deal Project”.

In particular, the “general agricultural and fishing village development project” of the Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs, which has been conducted for the longest time, has already ended project support and there are many business districts that are entering the stage

of independent operation. However, since a large number of districts are not normally operated and managed, follow-up management after project implementation is emerging as a policy task.

The reasons for the emergence of operational and management problems that occur after the end of government support for rural development projects are as follows.

The uncertainty of the criteria in the selection process of the project target district. Lack of resident participation in the process of establishing the business plan and in the process of the project. Failure to properly establish an operation management plan in the course of business progress. And the business management system has not been established.

In order to solve this problem, many previous studies have conducted research on business plan, research on conflict management, research on business revitalization plan, and research on resident participation and satisfaction. However, research on the participants in the project process is insufficient.

A participant in the rural development project refers to the following persons. Public officials in charge of local governments who are the project implementers, supervisors of the Korea Rural Community Corporation, which is the main consignment implementer, the Promotion (Operation) Committee, which is a representative organization of residents in the region, and consultants participating in rural development consulting, etc.

Although some studies on residents have been conducted, it is not an exaggeration to say that no studies on participants have been conducted properly since this was also done at the level of a satisfaction survey to measure business performance.

In this study, as a topic not covered in previous studies, consultants who are being used in planning, capacity building, and follow-up

management consulting, which are the entire process of rural development projects, were studied.

In other words, it is paying attention to the consultant's self-efficacy and career development intention. The reason is that it is important for consultants participating in rural development projects to establish themselves as responsible business support agents, to empathize with the situation of rural residents, and to enhance their expertise to solve rural problems. This is because I believe that the use of such consultants will ultimately help reduce operational management problems in the self-sufficient operation stage that occurs after the end of project support.

In particular, as rural development policies and projects began in earnest, there was a limit to the ability of the existing experts in urban development to lead the projects in the rural development field due to factors differentiated from the urban development field in nature and business scope.

One of the systems introduced to supplement this point is the nationally certified rural development consultant, and it is necessary to revitalize this system.

The Rural Development Consultant Qualification System, which was operated with a private qualification, was upgraded to a nationally recognized qualification in 2014, and so far, qualification tests have been conducted once or twice a year. Nevertheless, the number of applicants is gradually decreasing, and the number of successful applicants is only 302 as of the end of 2020.

Unlike other national technical qualification systems, the reason why the qualification system has not been activated is because of the strict standards that require more than 3 years of practical experience (based on those who have obtained a bachelor's degree) in order to acquire the test qualifications. In addition, there are problems such as lack of benefits

that can be obtained from acquiring qualifications and the fact that qualification holders are not being treated as experts in the field of rural development projects. Due to these problems, it can be seen that the will of consultants participating in rural development projects to acquire qualifications has weakened.

Among these various reasons, inducing consultants participating in rural development projects to acquire professional qualifications is considered to be the priority for vitalization of the qualification system.

In this study, it was hypothesized that the role of qualifications in the rural development project and the career development support of the consultant's surrounding environment could strengthen the career development intention of the consultant through self-efficacy as a medium. In addition, in order to test the difference in the effect on self-efficacy between those who possess professional qualifications related to rural development and those who do not, the moderating effect on qualifications was set as a hypothesis and tested through empirical analysis. To this end, a research model was derived and a hypothesis was established based on previous studies on the relationship between qualification role and self-efficacy, career development support and self-efficacy, self-efficacy and career development intention through domestic and foreign literature research.

As the independent variable of the research model, measurement tools that were studied by classifying the role of qualifications into on-the-ground, usefulness, and integration were used and the measurement tools related to career development support. Through preliminary investigation using this tool, it was modified and adopted to be suitable for this study. The mediating effect was empirically analyzed using self-efficacy as a parameter between the independent and dependent variables.

Based on these prior studies, a questionnaire was prepared and a questionnaire was conducted targeting 98 consultants participating in rural development consulting, and this was used for empirical analysis. Frequency analysis, descriptive statistics analysis, exploratory factor analysis, and reliability analysis were performed using the SPSS 22.0 statistical program, and the research hypothesis was tested through regression analysis to test the relationship between factors.

As a result of confirming the effect of independent variables on self-efficacy, it was found that field and integration among the qualification roles had a positive (+) effect on self-efficacy, and career development support factors also had a positive influence on self-efficacy. However, it was found that the role of qualifications_utility was not statistically significant.

Then, as a result of analyzing the mediating effect of self-efficacy, it was confirmed that self-efficacy had a mediating effect on the effect of fieldwork on career development intention among the certification roles. Also, it was confirmed that self-efficacy had a mediating effect on the influence of career development support on career development intention. In addition, it was confirmed that the holding of professional qualifications has a moderating effect on the effect of certification role_utilization, certification role_integration and career development support on self-efficacy. In terms of the effect of dual qualification role_utilization on self-efficacy, it was found that holding professional qualifications had a negative (-) moderating effect.

These results were found to be somewhat different from those confirmed through previous studies (Moon, Ki-Pyo, 2011). In previous studies, it was found that the role of qualifications_on-the-ground does not have a significant effect on self-efficacy. However, in this study, on the contrary, it was found that the role of qualifications_on-the-ground

has a significant positive (+) effect, and the role of qualifications_usability was not statistically significant.

This difference can be found in problems such as the currently implemented Rural Development Consultant Qualification Examination System and the treatment of qualification holders.

The current qualification test system consists of the first written test and the second face-to-face oral test. The written test is a multiple-choice test for a total of 18 sub-fields related to rural development. The second test is conducted in the form of a many-to-one interview in which three interviewers and one test taker participate.

In the field of rural development consulting, a situation arises in which the consultant's competence, knowledge, attitude, etc. must be applied in a complex way. However, in the qualification test, knowledge evaluation is conducted based on theory, and practical knowledge and technical skills required in the field of rural development consulting are not evaluated. Therefore, it is difficult to carry out field work just by obtaining a certificate.

In addition, the preferential policy for those who acquire professional qualifications as mentioned above is not being implemented. For this reason, it can be said that it has been empirically verified that the person who obtained the certificate has negative thoughts about the usefulness of the certificate. Therefore, it seems that improvement is needed.

In contrast to the many empirical studies on the progress and results of rural development projects, this study studied the topic of consultants' expertise, which had hardly been studied. In addition, it is differentiated in that empirical analysis was conducted on the relationship between the role of professional qualifications related to rural development consulting and the career development intention of consultants who can be affected

by career development support. In addition, it provided suggestions on what kind of improvement is needed in terms of institutional and policy to activate the professional qualification system in the field of rural development projects. In this respect, the significance of this study can be said.

The limitations of this study and future research directions are as follows.

First, a number of engineering companies and academic research institutes are currently participating in the rural development project in addition to the rural development consulting institutions. Considering this situation, it is expected that more meaningful results will appear if the research subjects are expanded and the research proceeds.

Second, it is necessary to diversify the scope of the investigation target in order to verify the effectiveness of the role of professional qualifications related to rural development. A multi-faceted empirical study that can improve the efficiency of the qualification system in terms of consumers and suppliers by studying the differences in perceptions by target targeting the project owner and residents of the project target area will be needed.

Lastly, in this study, a study on how to increase the self-efficacy of consultants whose mediating effect was verified was not conducted. In order to enhance the professionalism of consultants participating in rural development projects, it is likely that additional research is needed on specific methods that can produce positive effects by increasing the mediating role of self-efficacy.

【Keywords】 Rural development, Consultant, Certificate, Career development, Self-efficacy