

## 농업인의 개인역량과 조직성과간의 연관관계 분석\*

김윤두<sup>a</sup> · 김사균<sup>b\*\*</sup> · 김효미<sup>c</sup> · 채수호<sup>d</sup>

<sup>a</sup>건국대학교(충청북도 충주시 단월동)

<sup>b</sup>농촌진흥청 국립농업과학원(경기도 수원시 서둔동)

<sup>c</sup>건국대학교(충청북도 충주시 단월동)

<sup>d</sup>사단법인 한국유통혁신연구원(서울특별시 송파구 문정동)

### 국문요약

본 연구의 목적은 농업인의 개인역량이 농업인이 속한 조직의 성과에 얼마나 영향을 미치며, 조직성과에 큰 영향을 주는 개인역량의 도출을 통해 농업조직의 성과 향상을 통한 국내농업의 경쟁력제고에 기초자료를 제공하고자 하였다. 본 연구 분석결과 11개의 농업인 개인역량 중 “관리능력, 고객만족, 마케팅, 정보 획득”은 조직성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, “전략적사고”는 조직성과에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한, 다소 예측하기 힘든 추상적 역량인 “팀워크, 창조성, 혁신성, 실행성, 유연성”은 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났으나, 농업인들에게 내재되어 있는 중요 역량으로 조직성과 향상을 위해 장기적이고 지속적인 교육을 통한 농업인 개인역량 강화가 필요할 것으로 판단된다.

주요어: 개인역량, 조직성과, 위계적 회귀분석

\* 본 연구는 2012년 농촌진흥청에서 수행한 연구용역과제 ‘개별역량의 조직성과 연계모델 구축연구’(과제번호/PJ9071152012)의 일부분을 포함함

\*\* 교신저자(김사균) 전화: 031-299-2736; e-mail: [abc4925@korea.kr](mailto:abc4925@korea.kr)  
441-707) 경기도 수원시 권선구 수인로 126 농촌진흥청

## 1. 서론

한국농업이 처해있는 국내외적 상황변화의 어려움을 극복하고 경쟁력을 확보하기 위해 조직화와 규모화를 통한 규모의 불리성 극복과 경영효율성을 필요로 하였다. 이에 따라 지금까지 많은 정책과 제도 및 연구는 농업 조직화의 진전과 조직의 강화를 위한 문제점 분석을 통한 조직성과 향상에 주안점을 두어왔다.

그러나 농업의 조직화는 현실적으로 농업경영체들의 다양한 이해관계 및 무임승차문제 등 갈등관리의 어려움을 효과적으로 해결하지 못함으로써 조직화 추진 및 조직 강화가 원활하지 못한 실정이었다. 또한 농업조직화의 진전과 조직 강화를 통한 조직의 성과를 확대시킴으로써 지역농업의 발전과 우리농업의 경쟁력 제고를 달성하려는 의도는 조직화 부진과 조직 강화의 어려움으로 기대하였던 성과를 얻어내지 못하고 있는 실정이다. 지금까지의 다수의 연구·사업·교육은 개별화된 농업인 경영역량 강화 측면에서 한정될 뿐 개별 역량 강화를 통한 조직성과의 연계성에 관한 관심과 고민은 현저히 결여되어 있다. 따라서, 규모가 작고 생산액 정체 등 상대적으로 불리한 한국농업의 여건에 맞추어 비록 규모가 작지만 차별화된 시장 경쟁력을 갖춘 규모가 작은 소농의 육성과 네트워크를 통한 조직화의 성공적인 수행을 위하여 농업인의 개인역량 강화가 필요한 실정이다.

본 연구에서는 농업조직화 및 조직의 강화를 통하여 조직성과를 얻고자 하였던 지금까지 연구방향에서 벗어나 농업조직의 성과와 농업인 개인역량간의 연계성을 알아보고자 개인역량을 독립변인으로, 통제변인을 농업인 교육의 사전경험과 현재 농업인이 속한 조직의 분위기로 설정하였고 종속변인으로는 농업인이 속한 조직성과를 설정하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 이를 통해 각 변인들의 연관관계를 분석하고 분석

결과를 통해 조직적 역량이 아닌 개인의 역량강화가 조직성가로 연계할 수 있는 방안마련의 기초자료를 제공하고자 하였다.

## 2. 국내·외 선행연구 고찰

### 2.1. 개인역량에 대한 선행연구

허정관(2009)은 “영업사원의 개인적 변수가 영업성과에 미치는 영향에 관한연구”에서 중소기업에서 영업사원을 채용할 때 개인적인 변수들을 분석하여 개인적인 변수와 영업성과사이를 분석하였다. 분석결과 학력, 영업경력, 지식, 에너지방향, 판단 등이 영업성과에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타나 개인적인 역량이 영업성과에 영향을 미친다는 분석 결과를 나타냈다.

이호건(2002)은 “조직의 성과에 영향을 미치는 인적자원(Human Resources)의 필요 역량(Competency)에 관한 연구”에서 조직성과에 연계되는 역량중심의 인적자원 관리방안을 모색하기 위한 연구로 엑스퍼트컨설팅의 역량모델인 ‘Expert-CAP (Competency Assessment Profile)’을 활용하여 5개 역량군 26개 역량에 대하여 현재 및 미래 중요도를 분석한 결과 조직성과에 영향을 미치는 요소로서 역량이 중요하며 향후 역량중심의 인적자원관리 및 개발이 필요하다고 제언하였다.

허명숙·천면중(2009)은 “학습조직, 지식경영활동, 업무성과 간의 관계”에서 학습자체가 조직구성원 개인의 성장과 조직성과를 직접적으로 향상시키는 것은 아니라고 언급하였으나 조직성과에 있어서 개인역량의 기여정도를 제시하지 않았다.

Elise du Chatenier(2009)는 “Open Innovation Competence”에

서 개인의 역량이 팀 성과 또는 성공에 유의미한 영향력을 발휘한다는 가설을 바탕으로 설문조사 분석을 실시한 후 위계적 다중회귀분석을 통하여 상호 연관관계를 입증하였다.

Markus(2005)은 “Confounded by competencies? An evaluation of the evolution and use of competency models”에서 역량이라는 개념을 사용하는 사람들은 이 개념과 직업적 성공의 연관성을 입증하는 전문적이고 경험적인 증거를 하나도 제시하지 못했고, 이러한 상황은 지금까지도 거의 달라지지 않고 있다고 비판하였다.

Spencer & Spencer(1993)는 “Competence at work: Models for superior performance”에서 역량 개념 체계화, 전형적 역량사전, 역량 모델링 방법 및 인적 자원관리에의 적용 방법 등 역량의 개념체계를 수립하였으며, Sparrow(1996)는 “Too good to be true?”에서 관리역량이라는 개념을 조직의 유형이나 직업, 업종 등에 관계없이 적용될 수 있는 일반적인 개인역량으로 분류하여 선발 요건 또는 직업능력 인증의 도구로 활용될 수 있음을 나타내었다.

## 2.2. 조직적역량에 대한 선행연구

정규철(2008)은 조직구성원의 역량이 팀 성과에 미치는 영향에 관한 연구”에서 조직의 목표달성을 위해서는 구성원의 개별적 역량도 중요하지만 집단적 역량이 더욱 중요하며, 과업의 상호의존성이 높은 직종의 경우 뛰어난 구성원들의 개별적 역량보다도 팀 태도와 같은 집단적 역량이 다른 변인들에 비해 팀 성과에 상대적으로 유의한 영향을 미친다는 분석 결과를 제시하였다. 김정호(2005)는 “지역농업의 역량 분석”에서 농업 총 조사를 분석하여 지역농업의 역량을 계량화하고 나아가 지역농업의 역량을 구성하는 용인 및 관련요인들의 인과관계를 분석하여 정책

적인 시사점을 얻고자 하였다. 특히 지역농업의 역량분석을 위한 지표를 개발하고 이를 규정하는 용인을 밝힘으로써 후속 연구 및 지역농정의 추진에 도움을 주고자 하였다.

김윤두(2008)은 “지역농업 활성화를 위한 품목별 농업법인 조직화 모델 연구”에서 농업법인 품목별조직화를 통하여 농업법인이 경영상 문제점을 해결하고 조직의 성과향상을 이루기 위한 조직화방안을 제시하였으나 개인역량 강화에 대한 부분은 제시하지 않았다. 윤제홍(2010)은 “부산광역시 선도기업의 기업전략, 윤리경영, 지식경영이 조직성과에 미치는 영향”에서 기업이 가지고 있는 자원 및 기업역량을 충분히 고려하여 기업 전략을 수립할 때 조직성과 즉, 기업의 경쟁력을 향상시킬 수 있다고 주장하였다. 하지만 조직 내 개인역량과 조직성과 간의 관계에 대한 검토는 하지 않았다.

Lee & Choi(2003)는 “Knowledge management enablers, processes, and organizational performance”에서 개인의 역량보다 오히려 환경이 팀 성과를 좌우한다고 주장하였다.

### 3. 개인역량과 조직성과의 정의와 개념

#### 3.1. 개인역량의 정의와 개념

과거 경제학적 부(富)의 개념과 경제성장의 지표는 자본, 토지, 노동 3가지 요소로 정의 되었으나 현대시대에는 자본, 토지, 노동 3가지 요소로만은 경제성장 및 부의 개념을 설명할 수 없게 되었다. 현대에 들어서 경제 패러다임 변화로 인한 기존의 경제성장과 부의 개념인 자본, 토지, 노동 요소들의 변화가 불가피하게 되었으며, 지성, 지능, 아이디어가 새

로운 요인으로 등장하게 되었다. 피터드러커는 경제학적 부의 지표가 기존의 3가지 요인들이 아닌 지식이 새로운 원천이 될 것이라고 역설하였으며, 기업의 원동력 또는 생산요소 중 가장 중요한 자원인 '인적자원'이 경제적 원천이라고 하였다. 1990년 이후 미국의 기업혁신의 변화가 하드웨어적인 부분과 소프트웨어적인 부분으로 변화가 진행되었으며, 소프트웨어적인 변화 중 한 가지가 '학습조직'이며, 이것이 이후 역량이라는 개념으로 이어지게 된다. 소프트웨어적 변화에 바탕에는 사람의 동기, 사고, 행동의 변혁이 전제되어야 하며 인간과 관련한 변혁의 수단으로 역량에 관심을 갖게 되어 개인 및 조직의 역량이 강조되고 있다.

인적자원관리와 관련해서 역량의 개념을 체계화한 McClelland(1973)는 역량은 개인성과를 예측하거나 설명할 수 있는 다양한 심리적, 행동적 특성으로 정의하였으며, 지능이라는 의미보다는 직무를 수행하여 실제 성과로 나타내는데 있어 필요한 구체적 특성이라 할 수 있고 개인에 대한 평가 대상이 되어야 한다고 정의하였다. Boyatzis(1982)는 McClelland(1973)의 역량의 정의를 체계화 하여 개인이 어떤 업무의 수행에 있어 성공적인 결과를 가져오는 개인의 내재적 특성이라 정의하였으며, McLagan(1989)은 하나의 역량이라는 것은 하나의 역할이나 직무에서 높은 성과를 이끌어 내는 한 개인의 능력이라 하고 그 능력은 지식, 스킬, 지적 전략, 또는 이러한 능력을 종합한 것이라고 구분하여 역량을 높은 성과를 내는데 필수적인 개인적 능력이라 정의하였다. Fletcher(1991)는 역량을 규정된 기준에 따라서 직무 활동을 수행하는 능력 즉, 일정 기준안에서 업무를 원활하게 진행하는 능력이라 정의하였으며, Dubious(1993)는 삶에서의 역할을 성공적으로 수행하도록 사용되거나 소유하고 있는 개인의 특성에 기초한 것이라 정의하였다. Spencer & Spencer(1993)는 직무나 상황에서 뛰어난 수행이나 준거 관련 효과와 연관된 개인의 특성에 기초한 것이라고 역량을 정의하였으며, Strebler & Bevans(1996)는

업무 영역에서 새로운 상황에 지식과 기술을 전이하는 능력을 포함하는 광범위한 개념이라 역량을 정의하였다. Klepm(1980)는 업무에서 효과적이고 우수한 성과를 산출하는 개인의 잠재적인 특성이라 정의하였다. 따라서 개인역량이란 개인이 업무를 진행함에 있어 높은 성과를 창출할 수 있는 능력이라고 정의하였다.

### 3.2. 조직성과의 개념과 모델

조직성과는 조직연구에서 주로 조직의 유효성이라 통용되며, 사회전반의 광범위한 영역과 시간차원까지 고려해야 하기 때문에 개념적 정의와 측정의 체계화는 어려움이 있다. 조직성과를 처음으로 정의한 Barnard(1938)는 조직의 협동행위가 지향하는 확인된 목표를 달성하는 것이라고 정의하였으며, 산출물과 실제 산출물의 합치 정도에 따라 조직성과가 측정될 수 있다고 하였다. Argyris(1964)는 조직의 핵심적인 활동을 목표달성, 조직 유지 외부환경의 적응이라 보았으며, 조직성과를 세 가지 활동의 효과적 수행이라 정의하였고, Schein(1980)은 초기에는 목표모델(Goal Model)에 근거하여 목표에 대한 진전이 얼마나 빨리, 저렴하게 능률적으로 나타나는가를 성과라고 보았으며, Basil & Arnold(1957)는 조직의 성과를 '목표달성을 위한 산출물의 확보'에 필요한 생산성, '조직과 관련된 대내외적 환경의 변화를 흡수·동화'에 필요한 유연성, '조직운영에 요구되는 충분한 물적·인적자원의 확보'등과 밀접한 관련이 있으며, 조직의 성과는 주어진 자원과 수단을 갖는 조직이 주어진 자원의 낭비 없이 조직 구성원들에게 과도한 부담을 주지 않고 목표를 달성하는 정도로 정의하였다. Pennings(1975)는 조직의 성과는 조직체의 환경과의 적합성을 강조하였고 Schein(1983)은 조직이 실행하고 있는 특정 기능과는 관계없이 그 조직이 지니고 있는 존속, 순응, 자기유지, 성장의 능력이라

고 주장하여, 조직성과의 개념은 결과 지향적 개념과 과정 지향적 개념으로 나누어 볼 수 있으며, 결과 지향적 성과의 개념은 목표달성 정도를 중심으로 결정된다고 하였다. 결과 지향적 조직의 성과를 Robbins(1990)는 단기-장기 목표의 달성 정도로서 목표를 설정하는데 전략적인 환경요소가 반영되어야 하며 평가자의 이해관계와 그 조직의 생애주기 단계의 특성이 반영되는 것으로 정의하였고, Katz & Kahn(1978)은 조직의 수익을 극대화하는 정도로 정의하였으며, Geogopolous & Tannenbaum(1975)는 주어진 자원과 수단을 헛되이 사용하지 않고 조직구성원들에게도 과도한 부담을 주지 않으면서 목표를 달성하는 정도로 정의하였다. Draft & Steers(1986)는 조직의 목적을 달성하는 정도로 성과를 보고, 공식적인 목표보다는 수익성, 생산성 등의 개념으로 정의하였다. 과정 지향적 성과의 개념은 조직과 관련된 자원의 획득과 조직발전을 중심으로 정의하는 것이며, 조직성과의 개념을 희소하고 가치 있는 자원을 환경으로부터 가장 유리하게 획득하는 능력으로 Yuchman & Seashore(1967)는 정의하였고, Mott(1972)는 조직성과를 주어진 권력을 바탕으로 조직구성원을 활동, 생산, 적응에 동원시키는 능력이라 정의하여 성과가 높은 조직은 비슷한 기능을 수행하는 다른조직들 보다 더 많은 산출물을 만들어내며, 보다 효율적으로 환경과 내부문제들을 대응한다고 하였다. 이러한 조직의 성과를 측정함에 있어 측정지표는 매우 어려움이 있다. 조직성과의 측정 기준은 3가지 공통점을 가지고 있으며, 첫째로, 단일의 기준이 아니라 복수의 기준에 의해 측정되어야하고, 둘째로, 조직의 특성에 따라서 측정기준이 차이가 있어야하며, 셋째로, 과정과 결과가 모두 고려되어야 한다. Campbell(1977)은 조직효과성 측정지표를 목표달성모형 이론을 근거로, 경제적 심리적, 관리적 지표로 제시하였고, Scott(2003)은 지표를 구조, 과정, 성과 3가지 지표로 나누어 성과를 측정하는 지표를 제시하였다. 조직성과의 측정지표는 대부분 경제적인 부분인 생산성, 사업성과, 효과성



등에 초점이 맞추어져 있으며, 비 경제적 부분인 이용자의 만족 등과 같은 심리적영역과 관리능력 등과 같은 조직관리 부분을 조직의 성과에 측정에 활용하는 것으로 나타났다.

#### 4. 농업인의 개인역량이 조직성과에 미치는 영향 분석

개개인의 역량과 관련된 여러 요인들은 조직성과에 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있으며, 특히 교육프로그램의 설계, 조직 환경요인 및 개인적 특성요인의 세 가지 범주를 중심으로 개인역량이 교육훈련을 통해 조직성과에 직접적으로 미치는 영향을 파악할 수 있다.

전통적으로 HRD(Human Resources Development)의 시스템 이론에 기초하여 직무성과 향상과 이에 기여하는 요인들을 투입-과정-산출의 인과적 관계로 설명할 수 있으며, 교육 프로그램 참여 이전에 이미 결정되는 교육자들의 교육참여 경험 및 교육과 관련된 조직 환경을 투입 요인으로, 교육 프로그램에 노출되는 개인역량을 과정 요인으로, 조직성과를 산출 요인으로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 사전 농업인 교육의 참여 및 조직의 분위기를 통제한 후 개인역량이 조직성과에 직접적으로 영향을 미치는 정도를 파악하고자 하며, 투입 요소를 통제변인으로, 과정요소를 독립변인인 개인역량 요인으로, 산출요인을 종속변인인 조직성과요인으로 적용하였다.

##### 4.1. 통제변인

통제변인은 과정과 산출에 영향을 미치는 투입요인으로 사전 농업인 교육참여 경험과 조직 분위기 2가지 요인으로 구분하여 선정하였으며,

사전 농업인 교육참여 경험은 개인역량이 교육 프로그램에 영향을 받기 이전에 형성되는 요인으로 결과적으로 조직성과에 영향을 미치게 된다. 즉, 사전 농업인 교육 참여 경험이 많거나, 농업인이 사전 학습경험이 충분히 만족스러웠다면 새로운 교육프로그램에 대한 만족도가 떨어질 수 있기 때문이다. 반면에, 사전 교육경험이 없거나 만족도가 떨어진 경우라면 새로운 교육 프로그램에 대한 기대치가 높아 조직성과에 긍정적인 미칠 것으로 예상된다. 이들 사전 농업인 교육참여 경험은 ‘교육에 대한 참여경험 정도’, ‘교육에 대한 만족정도’, 그리고 ‘교육과정 수료 후 실질적으로 업무에 도움이 되는 정도’로 측정하였다.

교육참여 경험 외 다른 요인인 조직 분위기는 교육프로그램 이수 후 조직성과에 반영될 수 있는 직·간접적인 영향요인이며, 개인이 조직에서의 역할 정도가 크거나 교육 훈련을 장려하는 조직인 경우는 교육효과가 긍정적으로 조직성과에 반영되며, 또한, 조직 리더의 리더십이나 조직화의 정도가 잘 되어 있는 경우, 교육훈련이 조직성과로의 전이가 더욱 원활히 이루어질 것이라 예상되지만 반대로 개인이 조직 내 역할이 미미하거나 조직화가 미흡한 경우라면 교육훈련에 대한 개인역량에 전적으로 의존하게 될 것이라고 추정할 수 있다. 조직에 관련된 변인들은 ‘조직 내 역할의 중요성 정도’, ‘조직 목표에 기여한 정도’, ‘조직 기대치 대비 달성 정도’, ‘조직의 조직화 정도’, 그리고 ‘조직 리더의 리더십 정도’로 측정 하였으며, 이들 변인들은 모두 7점 리커트형 척도로 측정한다.

〈표 1〉 통제변인과 주요내용

변인	주요 내용
교육의 사전경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육에 참여한 경험</li> <li>• 교육에 대한 만족정도</li> <li>• 교육과정 수료 후 실질적으로 업무에 도움 되는 정도</li> </ul>
조직/학습자 분위기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직 내 역할의 중요성 정도</li> <li>• 조직 목표에 기여한 정도</li> <li>• 조직 기대치 대비 달성 정도</li> <li>• 조직 목표에 기여한 정도</li> <li>• 조직의 조직화 정도</li> <li>• 조직 리더의 리더십 정도</li> </ul>

#### 4.2. 개인역량

교육 프로그램이 조직성과에 직접적으로 영향을 미치는 주요 요인인 개인역량 요인은 본 연구모형의 독립변인이며, 업무 진행시 생각하는 개인별 역량에 대한 평가이다. 개인역량 요인은 현재 농업분야의 역량사전이 없어 타 산업에서 중요시 되고 있는 추상적 개념의 역량들을 발췌하여 팀워크, 고객만족, 창조성, 실행성, 유연성, 전략적 사고, 혁신성, 이해력 8개 역량을 선정하였으며, 1999년 NESFI(New England Small Farm Institute)에서 소농들에게 실질적으로 필요한 직무와 업무를 참고하여 정보의 획득, 마케팅, 관리능력 역량 등 3개 항목으로 구성하였다.<sup>1)</sup>

1) NESFI(1999)에서 규정한 소농에게 실질적으로 필요한 업무와 작업을 참고함

〈표 2〉 독립변인과 주요 내용

변인	주요 내용
팀워크	· 동료들과 서로 간에 기꺼이 도움을 주고자 한다.
고객만족	· 고객(거래처) 요구에 대한 이해도가 높다.
창조성	· 새로운 것에 대해 시험하고 도전한다.
실행성	· 업무에 있어서 필요하면 어떠한 위험이라도 기꺼이 감수한다.
유연성	· 누구보다도 변화의 필요성을 동료들이 이해하게 한다.
전략적사고	· 사업성공을 방해하는 잠재적인 장애요인을 예측한다.
혁신성	· 혁신의 과정에 대해 전체적으로 이해하고 있다.
이해력	· 정보 분석능력과 판단 능력이 좋다
정보의 획득	· 우수한 정보를 입수하여 벤치마킹하기 위해 다양한 방법의 홍보수단을 활용한 경험이 있다.
마케팅	· 생산 농산물에 대한 홍보를 위해 다양한 홍보수단을 활용한 경험이 있다.
관리능력	· 경영·생산·노동력·생산·농기계 및 시설관리에 대한 지식이 있다.

### 4.3. 조직성과

조직성과는 개인역량에 의해 영향을 받는 종속변인이며, 이들 조직성과는 조직을 운영하는데 있어 계획-실행-평가-피드백의 과정적인 성과들을 중심으로 성과의 측정 척도를 구성하였으며, 이들의 조직성과는 ‘내가 소속된 조직은 생산 전 계획한 생산계획이 잘 지켜지고 있다.’, ‘내가 속한 조직의 중장기적인 생산목표 달성을 위한 비전의 실현 가능성이 높다.’, ‘내가 속한 조직의 미션/비전의 도출 결과는 전략을 달성할 수 있도록 조직원들에게 참여동기를 부여하였다.’, ‘내가 속한 조직은 조직내에서 생산목표 달성을 위해 업무 추진사항에 대한 내용을 항상 평가하고 있다.’, ‘내가 속한 조직은 조직 내에 업무상 문제가 발생하면 바로 문제점을 찾고 문제점을 수정·시정하기 위해 노력하고 있다.’ 등을 포함한 11개 항목을 대상으로 측정하였다.

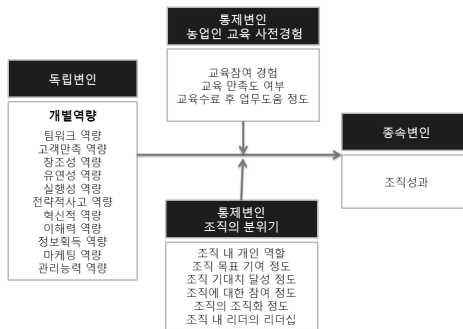
〈표 3〉 종속변수와 주요 내용

변인	주요 내용
계획	· 소속된 조직은 생산 전 계획한 생산계획이 잘 지켜지고 있다.
실행	· 내가 속한 조직의 미션/비전의 도출결과를 전략을 달성할 수 있도록 조직원들에게 참여동기를 부여한다.
평가	· 내가 속한 조직의 중장기적인 생산목표 달성을 위해 업무 추진사항에 대한 내용을 항상 평가하고 있다.
피드백	· 내가 속한 조직은 조직 내에 업무상 문제가 발생하면 바로 문제점을 찾고 문제점을 수정·시정하기 위해 노력하고 있다

#### 4.4. 연구모형 설정

##### 4.4.1 연구 모형

연구의 목적인 농업인 개인역량이 조직성과에 영향을 미치는 교육모델 개발을 위해 개인의 역량이 조직성과에 미치는 연관관계를 검증하는데 있어 투입변인을 통제변인으로 하고 개인역량을 독립변인으로, 조직성과를 종속변인으로 하여 아래의 〈그림1〉과 같이 연구모형을 설정하였으며, 연구모형에서 투입변인들은 개인역량과 조직성과 간에 직·간접적으로 영향을 미친다는 점을 반영하였다.



〈그림 1〉 연구의 모형

#### 4.4.2 연구대상 및 방법

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 교육참여 농민들을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 설문조사는 구조화된 설문지를 이용하여 면접조사방식으로 진행하여 총107부를 회수하였다. 설문에 응답한 연구대상자들의 특성을 살펴보면, 성별의 경우 남자가 76명(70.4%), 여자가 27명(25.0%)이며, 기타/무응답자가 4명(4.6%)이다. 연령대에서는 30대 미만이 2명(1.9%), 30대가 9명(8.7%), 40대가 31명(30.1%), 50대가 51명(49.5%), 60대 이상이 10명(9.7%), 기타/무응답자가 4명으로 나타나고 있다. 조사대상자들의 최종학력을 보면, 중졸이하가 10명(11.1%), 고졸이 47명(52.2%), 전문대졸이 13명(14.4%), 대졸이 18명(20.0%), 대학원졸이 2명(2.2%), 기타/무응답자가 17명 순으로 나타났다. 현재 생산하고 있는 부류별로 보면, 과일이 40명(30.8%), 채소가 30명(23.1%), 한·육우가 23명(17.7%), 양계가 13명(10.0%) 화훼가 1명(0.8%), 기타 7명(5.4%), 무응답자가 2명 순이다. 조직내 직급별로 보면, 대표직(조합장)이 8명(7.7%), 임원직이 14명(13.5%), 조합원이 56명(53.8%), 일반직원(상근고용)이 9명(8.7%), 기타가 17명(16.3%), 무응답자가 6명으로 나타났다. 소속된 조직형태별로 보면, 농업법인(영농조합법인, 농업회사법인)이 18명(15.0%), 단위농협이 36명(30.0%), 작목반이 36명(30.0%), 개별농가가 17명(14.2%), 기타가 13명(10.8%), 무응답이 2명으로 나타났다.

#### 4.4.3 변인들간의 신뢰도 분석

수집한 설문조사 결과를 토대로 설문의 신뢰도를 조사한 결과가 다음 <표 4>와 같은 결과가 도출되었으며 조사도구의 모든 변인에 대하여 Cronbach's  $\alpha = .85$  이상을 확보하여 조사 설문 문항의 내적일관성을 갖춘 것으로 확인되었다. 여기서 통제변인들 중 '교육수료 후 실무도움' 이외 문항은 단일문항으로 구성되어 신뢰도 분석에서 제외하였다.

〈표 4〉 신뢰도 분석 결과

	변인	변인	Cronbach's $\alpha$
통제변인	교육참여 경험	1	-
	교육만족 정도	1	-
	교육수료 후 실무도움	4	.958
	조직내 역할정도	1	-
	조직내 기여정도	1	-
	조직내 업무달성도	1	-
	조직의 조직화정도	1	-
	조직에 참여의향	1	-
	조직리더의 리더십	1	-
독립변인	팀워크 역량	5	.941
	고객만족 역량	5	.927
	창조성 역량	4	.939
	관리능력 역량	4	.950
	실행성 역량	5	.920
	유연성 역량	5	.927
	전략적 사고 역량	4	.904
	혁신성 역량	3	.853
	이해력 역량	4	.907
	정보획득 역량	4	.912
	마케팅 역량	3	.908
종속변인	조직성과	11	.965

#### 4.4.4 자료분석

본 연구에서는 연구모형에서 제시된 통제변인들을 통제하고 개인역량이 조직성과에 미치는 순수한 영향력을 분석하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 이를 위하여 통계프로그램인 SPSSWIN 18.0을 사용하여 다음과 같은 절차를 통해 실시하였다. 첫째, 본 연구에서 측정한 주

요 변인간의 관계를 분석하기 위하여 기술통계분석(Descriptive Analysis)을 실시하였고 통제변인을 통제하고 개인역량의 조직성과에 대한 연관관계를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시하였다.

#### 4.4.5 기술적 통계분석

위의 연구모형에 포함된 변인별 기술통계분석 결과를 통제변인(사전 농업인 교육경험변인, 조직분위기변인), 개인역량별 변인, 조직성과 변인으로 구분하여 분석하였으며, 평균점수가 높은 변인으로는 통제변인에 ‘교육참여경험’, ‘교육만족정도’, ‘교육수료 후 실무도움’으로 나타나고 있다.

〈표 5〉 주요 변인들의 기술통계 분석결과(7점 만점)

변인		N	평균	표준편차
통제변인	교육참여 경험	106	5.367	1.259
	교육만족 정도	106	5.358	1.317
	교육수료 후 실무도움	101	5.287	1.298
	조직내 역할정도	104	5.288	1.274
	조직내 기여정도	98	4.979	1.339
	조직내 업무달성도	104	5.057	1.289
	조직의 조직화정도	104	5.365	1.097
	조직에 참여의향	104	5.125	1.259
	조직리더의 리더십	105	5.076	1.313
독립변인	팀워크 역량	100	5.520	1.209
	고객만족 역량	98	5.426	1.116
	창조성 역량	102	5.414	1.156
	관리능력 역량	95	5.113	.957
	실행성 역량	100	5.302	1.088
	유연성 역량	102	5.268	.975



	전략적 사고 역량	102	5.125	1.007
	혁신성 역량	99	5.229	.987
	이해력 역량	102	5.169	1.020
	정보획득 역량	104	5.267	1.043
	마케팅 역량	98	5.003	1.178
종속변인	조직성과	101	5.016	1.178

통제변인 중에서 사전 농업인 교육경험변인들의 평균을 살펴보면, 7점 만점에 교육참여 경험이 5.367점, 교육 만족도가 5.358점, 교육수료 후 실무경험이 5.287점으로 높게 나타나고 있으며, 통제변인 중 학습자/조직관련 변인들의 평균을 살펴보면, 조직 내 역할정도가 5.288점, 조직내 기여정도가 4.979점, 조직내 업무달성도가 5.057점, 조직의 조직화 정도가 5.365점, 조직에 참여의향 정도가 5.125점, 조직리더의 리더십이 5.076점으로 나타났으며, 이들 변인들 중 조직의 조직화정도 변인의 점수가 가장 높았고, 개인들의 조직내 기여정도와 조직내 업무달성도, 조직리더의 리더십, 조직참여 의향은 상대적으로 낮게 나타났다.

독립변인인 개인역량 변인들의 평균을 살펴보면, 7점 만점에 팀워크 역량이 5.520점, 고객만족 역량이 5.426점, 창조성 역량이 5.414점으로 높은 반면, 관리능력 역량은 5.113점, 전략적 사고 역량은 5.125점, 마케팅 역량은 5.003점, 이해력 역량은 5.169점으로 상대적으로 낮게 나타나고 있으며, 실행성 역량은 5.302점, 유연성 역량은 5.268점, 혁신성 역량은 5.229점, 정보획득 역량은 5.267점으로 중간수준의 평균치를 보이고 있다. 종속변인인 조직성과는 5.016점으로 나타나고 있다.

이들 주요변인들의 평균을 종합해보면 개인역량인 팀워크 역량이 평균 이상으로 높은 반면, 통제변인인 조직리더의 리더십과 조직화 정도 그리고 개인역량변인인 마케팅 역량과 전략적 사고역량 등은 평균이하로 낮게 나타나고 있어 개인역량 변인 간 차이가 존재하고 있는 것으로 나타났다.

#### 4.4.6 위계적 회귀분석

본 연구모형의 통제변인을 통제한 후 개인역량변인이 조직성과에 미치는 영향을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과가 아래 <표 6>와 같은 결과가 도출되었다.

모형1은 통제변인 중 사전 농업인 교육경험 여부가 조직성과에 미치는 영향을 파악하고, 모형2는 모형1에 통제변인 중 학습자/조직분위기가 가미된 확장모형이며, 마지막으로 모형3은 개인역량이 조직성과에 영향을 주는 정도를 파악하고, 이때 통제변인의 영향유무와 변화여부를 측정하여 향후 통제변인들의 활용방안을 탐색하고자 하였다.

아래 <표 6>의 모형1( $F=38.968$ ,  $p<.001$ )은 통제변인 중 사전 교육경험변인인 '교육참여 경험', '교육만족 정도', '교육수료 후 실무도움'을 독립변인으로, 조직성과를 종속변인으로 회귀분석을 실시한 결과이다. 교육수료 후 실무도움과 교육참여 경험은 조직성과에 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 타당성 검증에서 모형1은  $R^2 = .629$ ( $p<0.001$ )로 조직성과에 관하여 통제변인인 사전교육경험변인이 총 62.9%의 설명력을 보이고 있다. 각 통제변인들의 영향정도를 살펴보면, 교육수료 후 실무도움( $\beta = .639$ ,  $p<.001$ )이 교육참여 경험( $\beta = .094$ ,  $p<0.05$ )과 교육만족 정도( $\beta = -.132$ ,  $p>0.10$ )보다 조직성과에 미치는 영향력이 더 높은 것으로 나타나고 있다. 따라서 교육수료 후 실무도움 여부가 조직성과에 직접적으로 영향을 미치는 주요 변인임을 확인할 수 있다.

모형2( $F=21.097$ ,  $p<0.001$ )는 통제변인 중에서 조직분위기 변인들인 조직내 역할정도, 조직내 기여정도, 조직내 업무달성도, 조직화 정도 및 조직 내 리더의 리더십을 독립변인으로 추가하여 회귀분석한 결과이다. 모형2는  $R^2 = .751$ ( $p<0.001$ )로 이들 독립변인들이 조직성과를 75.1% 설명하고 있다. 이들 모형 설명력의 증분은  $\Delta R^2 = .122$ ( $p<0.001$ )로 추가된 조직분위기 변인들로 인해 조직성과를 설명하는 변량이 12.2%

증가한 것으로 나타나고 있다. 또한, 증분된 설명력은 단순히 투입된 독립변인의 수가 늘어날 경우에도 일어날 수 있지만, 이 연구모형에서의 증가량은 99.9% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 모형2에 추가된 통제변인들 중 ‘리더의 리더십’( $\beta = .247, p < .05$ ), ‘조직의 조직화 정도’( $\beta = .191, p < .001$ ) 및 ‘조직에 참여 의향’( $\beta = .098, p < .10$ )은 조직성과에 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 ‘조직내 역할정도’( $\beta = -.920, p < .05$ )는 조직성과에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, ‘조직내 기여정도’와 ‘조직내 업무달성도’는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 특히, 조직의 조직화 정도와 조직 리더의 리더십은 상대적으로 미치는 영향력이 높은 것으로 분석되었다. 모형1에서 조직성과를 설명하는데 유의미했던 ‘교육 참여경험’( $\beta = .068$ )은 통계적으로 유의미한 결과를 상실하였으며, ‘교육수료 후 실무도움’( $\beta = .427, p < .001$ )은 조직성과에 미치는 영향정도가 상당히 약화되는 것으로 나타나고 있다. 이는 ‘교육 참여경험’은 물론 ‘교육수료 후 실무도움 정도’는 추가된 또 다른 통제변인인 조직분위기 변인들에 의해 많은 부분이 설명된다. 즉, 현재의 조직분위기가 과거의 ‘교육 참여경험’을 현장에서 적극적으로 발휘되도록 하는가 여부에 따라 조직성과에 연계되기도 하지만, 영향을 주지 못하는 경우도 있음을 보여주고 있으며, 특히 ‘조직의 조직화 정도’, ‘조직에 참여의향 정도’ 및 ‘조직 리더의 리더십’ 요인들은 통제변인인 사전 농업인 교육참여 변인들의 조직성과로의 영향에 중요하게 작용되는 것으로 분석되었다. 조직분위기 변인들이 강할수록 사전교육참여 경험의 영향력은 약화되는 것을 의미하며, 따라서 사전교육참여 경험에 관계없이 교육 프로그램이 개인역량을 통해 조직성과에 영향을 주기 위해서는 조직 리더십이 강하게 작용되거나 조직의 조직화가 강화되든지 아니면 개인의 조직내 참여 의향이 높아져 자발성이 보장된다면 보다 더 교육효과가 높아진다는 것을 의미한다.

모형3( $F=13.218$ ,  $p<.01$ )은 모형2에 개인역량 변인들인 '팀워크 역량', '고객만족 역량', '창조성 역량', '관리능력 역량', '실행성 역량', '유연성 역량', '전략적 사고 역량', '혁신성 역량', '이해성 역량', '정보획득 역량' 및 '마케팅 역량' 등 11개 변인을 독립변인으로 추가하여 회귀분석 결과이다. 모형3의 모형적합성을 살펴보면,  $R^2 = .833$ ( $p<.001$ )로 독립변인들이 조직성과를 83.3% 설명하고 있으며, 또한 모형3은 모형2에 비해 설명력 변화량이  $\Delta R^2 = .082$ ( $p<.001$ )로 추가된 개인역량 변인들로 인해 조직성과를 설명하는 변량이 8.2% 증가한 것으로 나타나고 있다. 증가량은 단순히 투입변인의 증가에 기인하기보다 99.9% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있으며, 모형 3에서 독립변인 중 '고객만족 역량'( $\beta = .178$ ,  $p<.05$ ), '관리능력 역량'( $\beta = .154$ ,  $p<.01$ ), '정보획득 역량'( $\beta = .136$ ,  $p<.10$ ), '마케팅 역량'( $\beta = .139$ ,  $p<.05$ ) 등은 조직성과에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 반면 '전략적 사고 역량'( $\beta = -.123$ ,  $p<.10$ ) 변인은 조직성과에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 전략적 사고역량은 응답농가들이 인식을 "너무 많은 생각을 함"으로 인식하여 부(-)의 관계로 나옴을 알 수 있다. 특히, 조직성과에 영향을 미치는 개인역량 변인들 중 '고객만족 역량', '관리능력 역량' 그리고 '정보획득 역량' 등이 상대적으로 높은 영향력을 보여주고 있으나 '팀워크 역량', '창조성 역량', '유연성 역량', '실행성 역량', '혁신성 역량' 및 '이해력 역량' 등 6개 변인들은 통계적으로 유의미한 결과를 나타내지 못한다. 개인역량 변인들 중 '창조성 역량', '혁신성 역량', '유연성 역량' 등과 같은 이들 6개 변인들은 지극히 개인적인 역량이며 단기간에 습득하기 어려운 변인들로서 조직성과에 기여하는 정도에서 통계적으로 유의미성이 낮게 나타나고 있다고 판단된다. 따라서, 이러한 지극히 개인적 성향의 개인역량들을 확대하고 강화시키기 위해서는 보다 장기적이고 치밀한 계획하에 교육 프로그램을 마

련할 필요성이 있음을 반증한다.

개인역량 변인들의 평균값에서 '팀워크 역량'(5.520점)과 '창조성 역량'(5.414점)이 매우 높은 수준을 보이고 있으며, '유연성 역량'(5.268점), '실행성 역량'(5.302점), '혁신성 역량'(5.229점) 그리고 '이해력 역량'(5.169점) 등도 평균이상으로 높은 점수를 기록하고 있어 통계적으로 유의미하게 나타나고 있는 여타 개인역량 변인들보다 중요성에서 오히려 높게 평가받고 있기 때문이다. 모형3에서 통제변인 중 사전 농업인 교육 참여 경험변인인 '교육수료 후 실무도움 정도'는 여전히 유의미한 정(+)  
의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 조직분위기의 통제변인 중 '조직의 조직화 정도', '개인의 조직 참여의향' 그리고 '조직 리더의 리더십' 역시 여전히 조직성과에 정(+)  
의 영향을 미치고 있고, '개인의 조직내 역할'은 부(-)  
의 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있으며, 모형3에서 '리더의 리더십'과 '개인의 조직 참여의향'의 영향 정도는 상대적으로 더 많이 증가한 반면, '개인의 조직내 역할'은 더 감소한 것으로 조사되었다.

〈표 6〉 통제변인을 통제한 후 개인역량변인이 조직성과에 미치는 영향

모형	$R^2$	$\Delta R^2$	비표준화 계수		표준화계수	t		
			B	표준오차	$\beta$			
1	.629***		(상수)	.470	.460		1.022	
			교육 참여경험	.094	.089	.107	1.802	**
			교육 만족정도	-.132	.122	-.136	-1.225	
			교육수료 후 실무도움	.639	.128	.607	4.984	***
2	.751***	.122***	(상수)	-.139	.466		-.299	
			교육 참여경험	.068	.083	.077	.817	
			교육 만족정도	-.110	.107	-.113	-1.030	
			교육수료 후 실무도움	.427	.121	.406	3.538	***

2	조직내 역할 정도	.751***	.122***	-.920	.084	-.103	-1.101	*
	조직내 기여 정도			.022	.113	.029	.193	
	조직내 업무달성도			.063	.117	.075	.583	
	조직의 조직화 정도			.191	.071	.233	2.679	***
	조직에 참여 의향			.098	.098	.091	.996	*
	조직리더의 리더십			.247	.113	.255	2.189	**
3	(상수)	.833***	.082***	-.567	.484		-.570	
	교육 참여경험			.009	.086	.011	.109	
	교육 만족정도			-.077	.114	-.079	-.676	
	교육수료 후 실무도움			.169	.138	.170	1.321	**
	조직내 역할 정도			-.054	.083	-.062	-.654	
	조직내 기여 정도			-.049	.113	-.065	-.432	
	조직내 업무달성도			-.054	.118	-.064	-.651	
	조직의 조직화 정도			.237	.080	.289	.943	***
	조직에 참여 의향			-.038	.102	-.036	-.714	
	조직리더의 리더십			.338	.114	.350	2.977	***
	팀워크 역량			.055	.110	.061	-.499	
	고객만족 역량			.178	.152	.187	1.171	**
	창조성 역량			.034	.120	.038	.283	
	관리능력 역량			.154	.201	.138	.950	*
	실행성 역량			.101	.156	.179	.806	
	유연성 역량			.112	.184	.166	.890	
	전략적 사고 역량			-.123	.164	-.129	-1.071	*
혁신성 역량	.090	.151	.095	.650				
이해력 역량	-.099	.159	-.101	-.833				
정보획득 역량	.136	.165	.138	1.067	*			
마케팅 역량	.139	.116	.141	1.212	**			

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

## 4. 결 론

한국농업의 경쟁력 제고를 위한 차별화 방법의 확산을 위해서는 조직화와 규모화를 통해 규모의 불리성 극복과 경영효율성 필요하여 농업부문의 조직화를 위해 많은 정책과 제도 및 연구가 조직의 강화를 위한 문제점 분석 및 조직화를 통한 조직성과 향상에 중점을 두어왔다. 또한, 많은 연구·사업 및 교육은 개별화된 농업인 경영역량 강화에 한정되어 있어 개인역량강화와 조직성과의 연계성에 관한 관심은 결여되어 있었다.

개인역량은 조직역량의 중요 구성요소로서 특히 무형의 자산과 조직고유의 관리방식 측면에서 개인의 역량이 효과적으로 수렴되어 일관된 방향성을 가질 때 비로소 조직역량이 구체화 될 수 있어 지금까지 중점을 둔 농업 조직화 및 조직의 강화를 통한 조직성과를 얻고자 하였던 추진방향에서 벗어난 다른 방안 모색이 필요하였다.

본 연구에서는 조직(집단)적 역량이 아닌 개인의 역량강화가 조직성과 간의 연관관계를 규명하고자 하였다.

개인역량이 조직성과에 미치는 영향에 대하여 선행연구 및 문헌을 통해 역량에 대한 개념과 정의를 정리하여 설문을 실시하였으며, 설문을 바탕으로 위계적 회귀분석을 실시하여, 통제변인인 ‘교육의 경험여부’, ‘학습자/조직분위기’ 하에서 종속변인인 조직성과와 독립변인인 개인역량(팀워크, 고객만족, 창조성, 관리능력, 실행성, 유연성, 전략적 사고, 혁신성, 이해력, 정보획득, 마케팅)의 연관관계를 분석하였다.

분석 결과 조직성과에 정(+) 영향을 주는 개인역량으로 ‘관리능력 역량’, ‘고객만족 역량’, ‘마케팅 역량’, ‘정보획득 역량’으로 나타났다. 개인역량 중 ‘팀워크 역량’, ‘창조성 역량’, ‘혁신성 역량’, ‘실행성 역량’, ‘유연성 역량’처럼 다소 예측하기 힘든 추상적 역량들은 통계적 유의성은 없는 것으로 분석 되었으나 기술통계분석결과에서 평균점수가 타 역량들보다

높게 나타나 농업인들 내재되어 있는 중요역량으로 판단되며, 조직성과 향상을 위해 장기적이고 지속적인 교육을 통한 개인역량 강화가 필요할 것으로 판단된다.

본 연구를 수행한 결과를 바탕으로 향후 농업인 교육정책을 수립하는데 있어 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 현재 농업인 교육훈련과정은 유형별로 매우 다양하지만 개별화된 경영역량 강화에 많은 교육이 편중되어 있어 조직성과 향상으로 연결될 수 있는 선택적 개인역량 강화 교육프로그램이 없는 실정이다. 따라서 본 연구결과에서 조직성과 향상에 밀접한 영향을 미치는 개인역량으로 나타난 관리역량, 고객만족역량, 정보획득역량, 마케팅역량 등이 체계적으로 강화될 수 있는 교육프로그램 개발을 적극적으로 추진할 필요가 있다.

둘째, 현재의 농업교육은 참여희망 교육생 선발방식과 집합교육이 대부분으로 다양한 조직의 구성원들로 이루어지고 있어 피교육자 개개인의 교육참여 목적에 부합되지 않는 교과목이 혼재되는 경우가 일반적이다. 또한 조직 구성들의 개별적 교육참여로 인한 조직내 개인역량의 차이는 조직성과를 효과적으로 향상시키는데 어려움을 발생시키고 있다. 따라서 대학에서 시행하고 있는 자율선택공학부처럼 농업 조직단위의 교육 참여 목적에 맞는 자율선택교육과정을 신설하여 조직의 목표 달성에 적합한 과목을 단위조직에서 선택하고 조직단위로 교육하는 현장 맞춤형교육을 추진할 필요가 있을 것이다.

결론적으로 우리농업의 경쟁력 제고를 위한 농촌 조직성과 향상을 위해서는 본 연구결과에서 규명된 개인역량강화 교육을 통하여 조직성과와 이어질 수 있는 농업교육의 방안 마련이 필요할 것으로 판단된다.



■ 참고 문헌 ■

- 강종원, (2008), 강원도 정예농업인력 육성방안, 강원발전연구원.
- 김윤숙, (2011), 효율적인 기업교육을 통한 조직성과 향상 방안에 관한 연구, 송실대학교 석사학위 논문.
- 김윤두 외, (2011), 농업법인 품목별조직화 방안에 관한 연구 : 충남지역 사례를 중심으로, 식품유통연구, 28(1), 1-31.
- 김정호, (2005), 지역농업의 역량분석, 농촌경제연구원.
- 나운환, (1997), 장애인 복지기관의 조직효과성에 관한 연구, 광운대학교 박사학위 논문.
- 농림수산식품부, (2010), 2009 농업교육 백서.
- 마상진, 김영생, (2005), 농업인력의 전문선 제고를 위한 교육훈련 프로그램 개선방안, 한국농촌경제연구원.
- 민병모 외 역, (1998). 역량모델의 개발과 활용, PSI컨설팅.
- 윤재홍, (2010), 부산광역시 선도기업의 기업전략, 윤리경영, 지식경영이 조직성과에 미치는 영향, 산업경제연구 23(3), 1297-1319.
- 이종남, (2006), 장애인복지관의 서비스지향성이 조직효과성에 미치는 영향, 카톨릭대학교 박사학위논문.
- 이호건, (2002), 조직의성과에 영향을 미치는 인적자원(Human Resources)의 필요역량(Competency)에 관한 연구, 중앙대학교 석사학위논문.
- 정규철, (2008), 조직구성원의 역량이 팀성과에 미치는 영향에 관한연구-중소기업을 중심으로, 송실대학교 석사학위 논문.
- 정봉영, (2001), 국내 기업 적자원개발조직의 조직역량 분석, 한양대학교 박사학위 논문.
- 최영광, (2011), 장애인 직업재활 조직의 네트워크 특성이 조직성과에 미치는 영향 : 서울지역 직업재활 조직의 특성, 네트워크, 성과의 경로모형을 중심으로, 카톨릭대학교 박사학위 논문.
- 허명숙, 천면중, (2009), 학습조직, 지식경영활동, 업무성과 간의 관계, 경영저널, 38(6), 1467-1504.
- 허정관, (2009), 영업사원의 개인적 변수가 영업성과에 미치는 영향에 관한 연구, 안양대학교 석사학위 논문.

- Argyris, Chris., (1964), *Integrating the Individual and the Organization*, New York: Wiley.
- Barnard, C., (1970), *Formal organizations*. In H. A. Achats(Ed.), *Social work administration: A resource book*, Alexandria: Council on Social Work Education.
- Basil S. Georgoulous & Arnold S, (1957), *Tannenbaum, A Study of Organizational Effectiveness*, New York : American Sociological Review, 22(5), 534-540.
- Boyatzis, (1982), *The competent manager: A model for effective performance*, New York : Jogh Wiley & Sons.
- Campbell J. P., (1977), *On the Nature of Organizational Effectiveness*, New perspectives on organizational effectiveness (1st ed), 13-55.
- Draft, R. L. & Steers., (1986), *Organization: A micro/macro approach*, Glenview : Scott Foreman Co.
- Dubois, D. D., (1993), *Competency-based performance improvement : A strategy for organizational change*, Amherst: HRD Press. Inc.
- Fletcher, S., (1997), *Analysing Competence: tools and techniques for analysing jobs, roles, and functions*, London, England: Kogan Page.
- Geogopolous, B. S. & Tannenbaum, (1975). *A study of organizational effectiveness*, New York : American Sociological Review, 22(5), 534-540.
- Katz & Kahn. (1978). *The Social Psychology of Organization*. JohnWiley & Sons.
- Klemp, G. O., (1980), *The assessment of occupational competence*, Washington D. C. : Report to the National Institute Education.
- Lee & Choi, (2003), *Knowledge management enablers, processes, and organizational performance*, *Journal of Management Information system*, 20(1), 179-228.
- Markus et al, (2005), *Confounded by competencies? An evaluation of the evolution and use of competency models*, Wellington : New Zealand Journal of Psychology, 34(2), 117-126.
- McClelland D. C., (1973), *Testing for Competence Rather Than for intelligence*, Washington : American Psychologist, 28(1), 1-14.
- Mclagan, Patricia. A., (1989), *Models for HRD practice*, Washington D. C. :

Training and Development, 43(9), 49-59.

Mott, P. E., (1972), *The Characteristics of Effective Organization*, New York : Harper & Row.

Pennings, J. M., (1975), *The relevance of the structural contingency model of organizational effectiveness*, New York : Administrative Science Quarterly, 20(3), 393-410.

Robbins, S. P., (1990), *Organizational Theory: Structure, Design, and Applications*, New Jersey : Englewood Cliffs.

Schein. E. H., (1980), *Organizational Psychology(3rd ed)*, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc. Organizational Culture and Leadership.

Spencer. L. M. & Spencer. S. M., (1993), *Competence at work : Models for superior performance*, New York : John Wiley & Son.

Sparrow, (1996), *Competency based: Too good to true?*, London : People Management. DEC. 6

Yuchtman, E. & Seashore, S. E., (1967), *A System Resource Approach to Organization of Effectiveness*, New York : Administrative Science Quarterly, 32(6), 891-903.

Elise du Chatenier, (2009), *Open Innovation Competence*, Wageningen University.

*Received 15 November 2012; Revised 5 March 2013; Accepted 08 March 2013*

## An Impact Analysis of Famer's Individual Competency on Agricultural Organization's Performance

Yoon Doo Kim<sup>a</sup> · Sa Gyun Kim<sup>b</sup> · Hyo Mi Kim<sup>c</sup> · Sue Ho Chae<sup>d</sup>

<sup>a</sup>Konkuk University, Division of International Trade and Culture, College of International business, Chungju, Chungbuk, 380-701, Republic of Korea

<sup>b</sup>National Academy of Agricultural Science, Rural Development Administration, Suwon, Kyeonggi 441-853, Republic of Korea

<sup>c</sup>Konkuk University, Division of Agricultural Economy Studies, General Graduate School, Chungju, Chungbuk, 380-701, Republic of Korea

<sup>d</sup>Korea Institute of Distribution Innovation, Seoul, 138-825, Republic of Korea

### Abstract

This study aimed at learning the effect of farmers' individual competency on the performance of agricultural organization, and providing the preliminary data about strengthening the competitiveness of agriculture of the country by showing the effect of farmers' individual competency on the performance of agricultural organization. According to the results of our study, among 11 individual competencies, the ability to manage, customer satisfaction, marketing, and getting information have the positive relationship with the performance of agricultural organization, but strategic thinking has the negative relationship with the performance.

The relationship between the performance and abstract competencies like teamwork, creativity, innovation, feasibility, and flexibility is not statistically significant. However, the abstract competencies are the core competencies within farmers, so farmers should be educated continuously in the long run in order to raise the performance.

**key words** : Competency, Organization Performance, hierarchical multiple regression analysis



Yoon Doo, Kim is a professor in Konkuk University and president of Korea Institute of Distribution Innovation, South Korea. His research interests on Farmer's systematization, Seed industry, Distribution of Agricultural · Marin · Livestock products, and Environment-friendly school meal.

Address: Division of International Trade and Culture, College of International Business, Konkuk University, 268 Chungwondaero Chungju-si, Chungbuk 380-701, South Korea.  
email) ifvma@kku.ac.kr, phone) 82-43-840-3565



Sa Gyun, Kim is an agricultural researcher in Rural Development Administration, South Korea. He has been focusing on Farmer's enhancement of competency and diffusion of farm management system.

Address: Extension Service Bureau Extension Policy Division, Rural Development Administration, 126 Suin-ro Gwonseon-gu, Suweon, Gyeonggi-do, 441-707, South Korea  
email) abc4925@korea.kr, phone) 82-31-299-2736



Hyo mi, Kim is a postgraduate student of Konkuk University, South Korea. Her research interests on Agricultural organization performance and Distribution of Agricultural · Marin · Livestock products.

Address: Division of Agricultural Economy Studies, General Graduate School, Konkuk University, 268 Chungwondaero Chungju-si, Chungbuk 380-701, South Korea  
email) friend-113@hanmail.net, phone) 82-43-840-3565



Sue ho, Chae is a researcher of Korea Institute of Distribution Innovation, South Korea. His research interests on Agricultural organization performance and Distribution of Agricultural · Marin · Livestock products.

Address: Korea Institute of Distribution Innovation, 35-7, 6 Dongnamro, Songpa-gu, Seoul 138-825, South Korea.  
email) dudaji1004@nate.com, phone) 82-2-446-0822