Journal of Environmental Science International
22(6); 779~785; June 2013

pISSN: 1225-4517 eISSN: 2287-3503
http://dx.doi.org/10.5322/JESI.2013.22.6.779

RESEARCH NOTE

성격 강점이 한우경영인들의 심리특성과 직업의식에 미치는 영향: 경남과 경북지역을 중심으로

백유미 · 최인학[1)*]

중부대학교 원격대학원 교육상담심리학과, [1)]중부대학교 애완동물자원학과

Effects of Character Strengths on Psychological Characteristics and Work Ethics of Hanwoo Managers: Gyeongnam and Gyeongbuk Areas

Yu-Mi Baek, In-Hag Choi[1)*]

Graduate School of Cyber, Education Counseling and Psychology, Joongbu University, Geumsan-gun, 312-702, South Korea

[1)]Department of Companion Animal & Animal Resources Sciences, Joongbu University, Geumsan-gun, 312-702, South Korea

Abstract

To examine the psychological characteristics and work ethics of Hanwoo managers, we selected 26 of the 50 managers who took part in this study to avoid unreliable response and non-description from the questionnaire. The core results of this study were the following:

First, cronbach's α reliability with highest domain in this study were obtained from character strengths (.938), followed by job satisfaction (.841), internal evaluation (.799), and external evaluation (.739).

Second, for perception and attitude of Hanwoo management, the correlation between job satisfaction and internal evaluation ($P<0.05$) was observed. Management satisfaction showed higher for intermediate group and subgroup and lower satisfaction for the top group.

Third, there were statistical differences ($P<0.05$) in ten character strengths (curiosity, judgment, creativity, social intelligence, wisdom, honesty, optimism, responsibility, humor, and passion) according to group satisfaction. Ten character strengths were lower in creativity (7.14) and higher in responsibility (8.57) in comparison with other items for the top group .

In conclusion, these results suggest that character strengths are beneficial to improve Hanwoo management on psychological characteristics and work ethics of managers.

Key words : Character strengths, Psychological characteristics, Work ethics

Received 5 March, 2013; **Revised** 8 April, 2013;
Accepted 10 May, 2013

[*]**Corresponding author** : In Hag Choi, Department of Companion Animal & Animal Resources Sciences, Joongbu University, Geumsan-gun, 312-702, South Korea
Phone: +82-19-527-7422
E-mail: wicw@chol.com

ⓒ The Korean Environmental Sciences Society. All rights reserved.
ⓒ This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서 론

한우산업에서 경영(management)의 정의는 “생산의 목표를 달성하기 위해 한우생산기술과 생산요소의 결합을 통해 이윤을 추구하고자 하는 경영행동”이다(Hanwoo Board, 2009). 그런데 우리나라 한우산업은 사양기술 등의 다양한 부분이 접목된 형태로 발전되어 경제적 수익성은 증가하였으나 그 경영 형태는 가족단위 중심의 경영이 주를 이루고 있다. 그러나 이러한 가족단위의 경영은 그 경영의 한계성으로 인하여 대외적인 경쟁력이 약화될 수 밖에 없다. 결국 이를 극복하기 위한 방안으로 농업법인 또는 작목반 단위의 경영으로 전환되고 있다. 이러한 변화는 경영의 효율성도 동시에 고려해야 한다는 것을 의미한다. 그 예로 Kim 등(2012)의 연구에 의하면, 축산경영자들의 경제적 수익과 경영이 함께 성장하는 새로운 변화를 추구하기 위해서는 축산경영자의 교육을 통한 의식향상과 실효적인 교육프로그램 개발의 타당성을 강조하였다. 이는 한우경영인의 심리특성과 직업인식에 대한 패러다임 인식 변화를 전제로 개발해야 한다는 것을 의미한다.

일반적으로 기업경영인들의 심리특성과 직업인식에 대한 만족도를 조사하는 방법으로는 인간의 심리적 · 긍정적 특질의 분류체계를 위한 24개의 성격강점(character strengths)이 이용되고 있다(Peterson과 Seligman, 2004). 그러나 한우산업에서 경영인들의 심리와 직업인식과 관련하여 성격강점을 활용한 사례는 없다. 특히 한우경영인에게 이런 성격강점은 직업인식에 크게 작용할 것으로 판단되지만 현실적으로 경영 교육 프로그램을 통한 자료와 운용된 정보는 거의 없는 실정이다. 따라서 한우경영자에게 성격 강점을 적용했을 때, 한우산업에 대한 직업인식과 직업만족도를 반영한 결과를 조사하는 것은 의미 있는 일이 될 것이다. 따라서 본 연구에서는 경남 및 경북지역에서 종사하고 있는 한우경영자에게 설문한 결과로부터 한우경영인의 심리특성과 직업인식, 성격 강점 척도 등에 대한 영향을 조사해봄으로써 차후, 한우경영자에게 적용할 수 있는 경영교육 프로그램 개발의 대한 정보와 기초자료를 제공하고자 연구를 수행하였다.

2. 재료 및 방법

2.1. 연구 대상 및 기간

본 연구는 경남 및 경북지역의 한우를 직접경영하고 있는 50명의 경영주들을 대상으로 설문을 실시하였다. 2013년 1월 1일부터 1월 31일까지 한 달 동안 수집된 자료 중에서 분석이 어려운 응답을 제외하고 유효 표본 26명의 자료를 분석에 활용하였다.

2.2. 측정도구 및 연구 방법

본 연구에서의 측정도구는 한우경영인들의 경영에 대한 직업인식 및 태도를 묻는 문항과 성격 강점을 측정하기 위한 성격 강점 척도(VIA-IS, Values In Action Inventory of Strengths)가 사용되었다. 또한 기존의 국내 연구자(Um, 2002; Kim 등, 2012)들이 경영만족도에 관한 연구에서 사용한 문항을 참고 하였고, 그 밖에 한우 경영인들의 만족도에 포함시킬 수 있다고 판단되는 문항들을 추가하였다. 설문지의 구성은 한우경영에 관한 인식 및 태도 16개 문항과 개인의 성격적 강점 24가지를 측정하기 위한 각 성격 강점당 2문항씩 48문항으로 총 65개 문항으로 구성되었으며, 현직 한우 경영인 2명과 교육학 박사 1명으로부터 내용 타당도를 검증 받았다.

설문지의 구성에서 한우경영자의 경력분포는 성별, 연령, 한우 사육 두수 규모, 경영기간 등을 묻는 문항으로 각 문항은 5점 척도로 측정하였다(Table 1). 경영태도 및 인식에 관한 설문 문항은 모두 16문항으로 직무만족에 관한 8문항, 한우경영에 대한 외적 평가 4문항, 한우 경영에 대한 내적 평가 4문항으로 구분되어 있다. 또한 개인의 성격 강점 24가지를 측정하기 위해서는 Seligman(2002)이 그의 저서 Authentic Happiness의 성격 강점 척도(VIA-IS)를 각 강점의 특성을 잘 반영하는 질문들로만 문항 수를 축소하여 성격 강점 척도로 사용하였다. 24가지에는 호기심, 학구열, 판단력, 창의성, 사회적 지능, 지혜, 용감성, 끈기, 진실성, 친절성, 사랑, 시민정신, 공정성, 지도력, 자기조절, 신중성, 겸손, 감상력, 감사, 희망 · 낙관성, 책임감, 용서, 유머, 열정이 포함되며, Likert 5점 척도로 반응하도록 하였다. 각 성격강점 당 2문항씩이며, 총 48문항으로 구성되어 있다(Seligman, 2002). 그러나 본 연구결과

에는 경북 및 경남 지역을 중심으로 제한된 설문을 실시하였고, 교육에 참여한 제한된 인원을 대상으로 얻은 결과물로 얻은 자료이기 때문에 우리나라 전체 한우 경영인들에 대한 해석과 평가를 하는 데에는 주의가 필요하다.

Table 1. Distribution of a career of hanwoo managers taking part in this study

	Item	Frequency (%)
Sex	Female	2(7.7)
	Male	24(92.3)
Age	Over 20	4(15.4)
	Over 30	5(19.2)
	Over 40	5(19.2)
	Over 50	12(46.1)
Breeding size	Under 50	10(38.5)
	50 ~ 100	9(34.6)
	100~200	7(26.9)
Breeding career	Under 5	4(15.4)
	5 ~15	12(46.2)
	15 ~ 25	5(19.2)
	Over 25	5(19.2)
Area	Gyeongnam	14(46.2)
	Gyeongbuk	12(53.8)
	Total	26(100.0)

2.3. 분석 방법

본 연구에서 적용한 분석 방법은 다음과 같다. 우선, SPSS 통계 프로그램을 활용하였고, 한우경영인들의 인식 및 태도간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 이변량 상관분석을 실시하였다. 또한 경영만족도 집단에 따른 성격 강점이 무엇인지 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시하였다.

3. 결과 및 고찰

3.1. 한우 경영자의 분포도 및 신뢰도

본 연구에 참여한 한우 경영자의 경력 분포는 Table 1에 제시하였다. 연구에 참여한 한우경영자는 여자보다 남자가 많았고, 연령(age)분포는 '50대 이상'이 가장 높은 분포를 보였다. 연령분포의 중간층은 '30대 이상'과 '40세 이상'이고, '20세 이상'이 가장 낮은 분포를 나타내었다. 사육규모(breeding size)는 '50두 이하'에서 가장 높았고, '10~100두', '100~200두' 순이었다. 사육경력(breeding career)은 '5~15년'이 대부분을 차지하였으며, '5년 이하', '15~25년' 그리고 '25년 이상'은 비슷한 수준이었다. 이것은 우리나라의 한우산업 경영인의 연령은 주로 중・장년층이고, 사육규모와 사육경력에서는 소규모 경영 형태인 영세농가라는 것을 보여 주는 결과이다. 또한 경북지역을 중심으로 한 한우경영 분포도를 조사한 Kim 등(2012)의 연구에서는 한우경영자의 학력수준은 높은 편이며, 중・장년층 중심에서 젊은 연령층으로 이동하고 있다고 보고하였다.

Table 2에서는 조사 도구의 신뢰도를 나타내었다. 본 연구의 신뢰도 α계수는 성격 강점(character strength)이 .938로 가장 높게 나타났으며, 직무 만족(job satisfaction) .841, 내적 평가(internal evaluation) .799, 외적 평가(external evaluation) .739 순이었다. 한우 경영인들의 심리특성과 직업인식의 관점에서 볼 때, 성격 강점이 다른 도구의 신뢰도보다 높은 이유는 한우경영에 있어 경영자가 대표적인 강점을 명확하게 인식하고 있고, 그러한 강점이 한우 경영을 효율적으로 이끌어 내었기 때문이라고 판단된다.

Table 2. The reliability of the results of an investigative tool

Item	Question number	Reliability Cronbach's α
Job satisfaction	8	.841
External evaluation	4	.739
Internal evaluation	4	.799
Character strength	48	.938

3.2. 한우 경영에 관한 직업 인식 및 태도

한우경영에 관한 직업인식 및 태도의 상관관계 분석은 Table 3에 나타내었다. 직무만족 영역은 '한우 경영주로서의 직무에 만족한다', '한우 경영을 하면서 무언가 가치 있는 것을 배우고 있다고 느낀다', '내가 속한 축산업을 사람들에게 자랑스럽게 말한다', '한우 경영을 하는 직업에 대해 흥미를 느끼고 있다', '한우 경영을 자녀들이 원한다면 물려줄 생각이 있다', '한우 경영에 대한 전반적인 내용(흐름)을 잘 알고 있다', '진로 발전을 위해서 대학에서 축산학을 공부하는 것

은 적절한 투자이다', '한우경영을 하고 있으나 내가 원하는 직업에 대한 생각을 자주 바꾼다' 등의 8가지 항목이다. 내적 평가 영역은 '한우 경영 종사자들과의 의사소통이 원활하게 이루어진다', '한우 경영을 위해서 대학이상의 교육을 받는 것은 필요한 일이다', '한우 경영에서의 근무시간은 일상생활(가족관계 등)을 하는데 문제가 되지 않는다', '한우경영을 하면서 대인관계(경영주와 중간업체 직원과의 관계)가 수월한 편이다' 등의 4개 항목을 포함하고 있다. 따라서 직무만족과 내적 평가 영역은 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 분석되었다($P<0.05$). 이는 한우경영자가 직무의 만족도가 높을 때, 외적 평가(4개 항목: '한우경영과 관련된 직업은 다른 직업들보다 존경 받는다', '다른 직업에 비해 연봉이 적절한 편이다', '한우경영에 있어서 시장확보(판로)는 잘 되는 편이다', '한우경영에 있어서 정부의 지원이 적절한 편이다')의 영역보다는 내적 평가의 영역이 상대적으로 높다는 것을 의미한다. 즉 내적 평가 영역이 일반기업 경영과 달리 우리나라의 한우경영은 가족중심 경영으로 되어 있어서 정신적인 것뿐만 아니라 심리적으로도 안정되어 있다는 점이다. 그 한 예로 Holland(1997)의 연구에 따르면, 일에 대한 만족도, 달성 및 인내는 관심과 개인적 성향과는 동일한 상관관계가 형성된다고 하였다.

Table 3. Correlation analysis on perception and attitude for hanwoo management

	Job satisfaction	External evaluation	Internal evaluation
Job satisfaction	1		
External evaluation	.103	1	
Internal evaluation	.454*	.271	1

*$p<.05$

하위집단(sub group), 중위집단(intermediate group) 및 상위집단(sub group)으로 나누어진 집단 별 경영만족도 결과는 Table 4에 제시하였다. 경영만족도는 중위집단과 하위집단에서 높은 만족도를 보였지만, 상위그룹에서는 낮게 나타났다. 일반적으로 경영만족도는 주어진 여건과 환경에 따라 경영자의 의지 정도를 반영하는 것으로 알려져 있다. 따라서 경영 환경과 여건이 커질수록 오히려 경영만족도가 낮아지는 것은 가족중심 경영의 한계점에서 기인하는 것으로 판단된다.

Table 4. Group classification for management satisfaction

	Frequency	Percentage (%)
Subgroup	9	34.6
Intermediate group	10	38.5
Top group	7	26.9
Total	26	100.0

3.3. 성격 강점 척도

Table 5는 경영만족도 집단의 성격강점에 대한 일원배치 분산분석 결과를 제시하였다. 호기심(curiosity), 학구열(love of learning), 판단력(judgment), 창의성(creativity), 사회적 지능(social intelligence), 지혜(wisdom), 용감성(bravery), 끈기(patience), 진실성(honesty), 친절성(kindness), 사랑(love), 시민의식(citizenship), 공정성(fairness), 지도력(leadership), 자기조절(self-regulation), 신중성(discretion), 겸손(modesty), 감상력(an appreciative power), 감사(gratitude), 희망 · 낙관성(optimism), 책임감(responsibility), 용서(forgiveness), 유머(humor)및 열정(passion) 등의 24개 항목의 성격강점 척도의 결과는 집단분류에 따라 다양하게 나타났다. 그러나, 학구열, 용감성, 끈기, 친절성, 사랑, 시민정신, 공정성, 지도력, 자기조절, 신중성, 겸손, 감상력, 감사 및 용서의 항목은 집단분류에 따라 영향을 주지 않는 것으로 분류되었다($P>0.05$). 특히, 집단분류에 따라 호기심, 판단력, 창의성, 사회적 지능, 지혜, 진실성, 희망 · 낙관성, 책임감, 유머 및 열정 등의 10가지 성격강점은 통계적 유의성이 인정되었다($P<0.05$). 이러한 결과는 집단에 따라 상위그룹에서 높은 평균분포도를 보이는 것으로 조사되었고, 다음은 중위그룹, 하위그룹 순서였다. 호기심, 판단력, 창의성, 사회적 지능, 지혜, 진실성, 희망 · 낙관성, 책임감, 유머 및 열정 등을 포함하는 10가지 성격 강점은 상위그룹에서 창의성(7.14)이 가장 낮은 점수를 보여준 반면에 책임감(8.57)이 가장 높은 점수를 나타났다. 이는 한우경영인의 입장에서 직업에 대한 책임감이 가장 우선된다는 것을 보여주고 있다.

Table 5. One-way ANOVA on character strength according to group satisfaction

Item		Sample size	Mean	Standard deviation	F	Scheffe
Curiosity	Subgroup	9	6.11	0.60	5.01**	1<3
	Intermediate group	10	6.40	0.70		
	Top group	7	7.57	1.51		
Love of learning	Subgroup	9	6.00	1.00	1.05	1=2=3
	Intermediate group	10	6.50	0.71		
	Top group	7	6.57	0.98		
Judgment	Subgroup	9	5.44	0.88	9.88**	1<3
	Intermediate group	10	6.30	0.95		
	Top group	7	7.43	0.79		
Creativity	Subgroup	9	6.00	0.71	5.25*	1<3
	Intermediate group	10	6.20	0.79		
	Top group	7	7.14	0.69		
Social intelligence	Subgroup	9	6.56	1.01	6.05**	2<3
	Intermediate group	10	6.20	0.63		
	Top group	7	7.86	1.35		
Wisdom	Subgroup	9	5.89	1.05	9.14**	1,2<3
	Intermediate group	10	6.50	0.71		
	Top group	7	8.14	1.46		
Bravery	Subgroup	9	6.00	0.71	1.24	1=2=3
	Intermediate group	10	6.60	0.70		
	Top group	7	6.29	1.11		
Patience	Subgroup	9	6.89	1.45	2.03	1=2=3
	Intermediate group	10	7.20	0.63		
	Top group	7	8.00	1.15		
Honesty	Subgroup	9	6.56	1.24	4.37*	1<3
	Intermediate group	10	7.00	1.05		
	Top group	7	8.14	0.90		
Kindness	Subgroup	9	6.11	0.93	4.20	1<3
	Intermediate group	10	6.70	0.67		
	Top group	7	7.43	1.13		
Love	Subgroup	9	6.33	1.41	1.985	1=2=3
	Intermediate group	10	6.70	0.82		
	Top group	7	7.43	0.98		
Citizenship	Subgroup	9	7.11	1.45	1.870	1=2=3
	Intermediate group	10	7.00	0.94		
	Top group	7	8.14	1.46		
Fairness	Subgroup	9	6.67	1.87	.236	1=2=3
	Intermediate group	10	6.50	1.08		
	Top group	7	7.00	1.41		
Leadership	Subgroup	9	6.33	1.12	.653	1=2=3
	Intermediate group	10	6.50	0.85		
	Top group	7	7.00	1.63		
Self-regulation	Subgroup	9	6.44	1.33	.345	1=2=3
	Intermediate group	10	6.50	0.85		
	Top group	7	6.86	0.90		

Table 5. Continue

Item		Sample size	Mean	Standard deviation	F	Scheffe
Discretion	Subgroup	9	5.67	1.12	2.097	1=2=3
	Intermediate group	10	6.50	0.97		
	Top group	7	7.00	1.91		
Modesty	Subgroup	9	6.00	0.50	.456	1=2=3
	Intermediate group	10	6.40	0.52		
	Top group	7	6.29	1.60		
An appreciative power	Subgroup	9	6.67	1.12	.277	1=2=3
	Intermediate group	10	6.80	1.32		
	Top group	7	7.14	1.46		
Gratitute	Subgroup	9	6.78	1.39	1.88	1=2=3
	Intermediate group	10	6.50	0.71		
	Top group	7	7.57	1.27		
Optimism	Subgroup	9	6.33	1.22	5.85**	1<3
	Intermediate group	10	6.80	0.63		
	Top group	7	7.86	0.69		
Responsibility	Subgroup	9	7.11	0.78	8.43**	1,2<3
	Intermediate group	10	6.70	0.95		
	Top group	7	8.57	1.13		
Forgiveness	Subgroup	9	6.44	0.53	.576	1=2=3
	Intermediate group	10	6.80	1.14		
	Top group	7	7.00	1.41		
Humor	Subgroup	9	5.56	1.13	9.72**	1=2=3
	Intermediate group	10	6.70	0.82		
	Top group	7	8.14	1.57		
Passion	Subgroup	9	6.00	1.12	3.29*	1<3
	Intermediate group	10	6.60	1.43		
	Top group	7	7.57	0.98		

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

본 연구 결과에서 통계적으로 유의성을 나타내는 항목들과 각 집단간의 차이는 한우경영자들의 경영에 대한 추진력과 책임감 등 다양한 요인들이 작용한 것으로 해석된다. 결국 성격 강점 척도는 한우경영자들의 직업인식에 심리측면을 긍정적이고 지속발전적인 방향으로 향상시킬 수 있음을 시사한다.

4. 결 론

본 연구는 경남과 경북지역을 대상으로 한우경영자에게 직접 설문 · 조사하여 한우 경영인의 심리특성과 직업의식, 성격적 강점 척도에 대한 영향을 조사하였다. 향후, 한우경영자에게 적용할 수 있는 경영 교육 프로그램 개발의 대한 기초적인 정보와 자료를 제공하는 데 있어 그 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 신뢰도 α계수는 성격강점(character strength) .938로 가장 높게 나타났으며, 직무만족(job satisfaction) .841, 내적평가(internal evaluation) .799, 외적평가(external evaluation) .739 순이었다.

둘째, 한우경영에 관한 인식 및 태도 면에서는 직무만족과 내적평가 영역에서 통계적으로 상관관계가 있는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 직업에 대한 만족도는 사회적 평판, 처우, 정부의 지원 등의 외적 평가 또는 객관적 지표보다도 경영상에 일어나는 특성 즉 내적 평가가 높은 집단이 경영만족이 높다는 것을 의미한다.

셋째, 경영만족도에 대한 집단별 24개의 성격강점에 대한 일원배치 분산분석 결과는 호기심, 판단력, 창

의성, 사회적 지능, 지혜, 진실성, 희망・낙관성, 책임감, 유머 및 열정 등의 10가지 성격강점에서 통계적 유의성이 인정되었다($P<0.05$). 10가지 성격강점은 상위집단에서 창의성(7.14)이 가장 낮은 점수를 보여준 반면에 책임감(8.57)이 가장 높은 점수를 나타났다.

결론적으로, 성격 강점 척도는 한우경영인들의 직업인식에 심리측면을 긍정적이고 지속발전적인 방향으로 향상시킬 수 있다는 점을 시사한다. 그러므로 차후, 한우경영자에게 적용할 수 있는 새로운 축산경영 교육프로그램 개발의 대한 준거가 될 수 있다는 것을 의미한다.

참 고 문 헌

Hanwoo Board, 2009, Farming and brand management, Hanwoo consulting guide book.

Holland, J. L., 1997, Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Kim, C. M., Choi, J. H., Choi, I. H., 2012, Development conformity of the management and educational program through application and analysis for hanwoo education programs -samples in Gyeongbuk areas-, Korean. J. Environ. Sci., 21, 647-654.

Peterson, C., Seligman, M. E. P., 2004, Character strengths and virtues: A handbook and classification. New York: Oxford University Press/Washington, DC: American Psychological Association.

Seligman, M. E. P., 2004, Authentic happiness (A. Osher, Trans.), New York: Free Press.

Um, J. Y., 2002, A Study on the Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment of Transformational Leadership of Community Welfare Centers' Leaders: Focused on the moderating effects of Social Workers' Followership, Master Thesis, Ewha Woman's University, Seoul, South Korea.