

산촌생태마을 운영매니저의 역할에 대한 인식 특성 분석 - 역량강화교육 개선을 중심으로 -

김성학 · 서정원

국립산림과학원 산림복지연구과

Analysis of Cognition Characteristic for Operators' Roles in Mountain Eco Villages - focused on an improvement of empowerment training -

Kim, Seong-Hak · Seo, Jeong-Weon

Div. Forest Recreation & Culture, Korea Forest Research Institute

ABSTRACT : The importance of human resources empowerment for operation and management is increasing for sustainable effects and improvement in mountain eco village development projects. This study aimed to understand the cognition characteristics of operator who works for mountain eco villages as part of the mountain village development and to suggest improvement methods in empowerment training aspects. The survey contained operator's empowerment and operator systems in mountain eco villages and the results were analyzed for the study. Operators who joined the mountain eco village operator training course by Korea Forest Service were conducted the survey on March 12th~13th in 2012 and March 13th~15th in 2013. 69 and 58 of questionnaires were collected respectively and analyzed for the study. T-test was applied to Intergroup cognition difference and regression analysis was used for influential factors in necessity of operator's role. Collected data was analyzed by statistical package programme SPSS 18.0 version. According to the comparison of empowerment cognition with contingent upon training experience, 'harmony with residents' showed significantly difference at $p < 0.05$ level. In the recognition comparison for prospect of future mountain eco village development, 'various training experiences' was significantly difference at $p < 0.01$ level between positive and negative prospect group. Regression analysis revealed that 'communication with village leader', 'harmony with residents', and 'idea related to the project' have an effect on necessity of operator's empowerment significantly. Based on the results, the study suggests improved directions for operator's empowerment training as a horizontal leader who conduces a mountain village.

Key words : Operating Manager Education, Mountain Village Development, Village Management, Human Resource, Eco Village

I. 서론

우리나라의 농산어촌은 1970년대 이후 가속화된 도시화 및 국제화의 흐름 속에 자립적 생산기능이 약화되어 왔고 인구감소 및 고령화가 사회적 문제로 대두되어 왔다. 또한 기본적으로 갖추어져야 할 서비스 및 인프라의 양적·질적 부재와 인적자원의 부재, 지역자원 미활용 등

은 환경적으로 지속성을 유지할 수 없는 상황에 직면하게 만들고 있다(박시현 등, 2006). 이러한 문제점을 개선하기 위해 출발한 산촌개발사업은 1995년에 개시된 이래, 2001년에는 산림기본법과 임업 및 산촌 진흥촉진에 관한 법률 등 법적 근거가 마련되어 정해진 사업을 추진해 왔고, 2007년부터 산촌생태마을 조성사업으로 사업명을 바꾸어 전개하고 있다(장우환, 2008). 하지만 2009년 국무총리실 주관의 농산어촌체험마을 운영 실태분석과 2012년 국민권익위원회의 산촌생태마을 조성사업 실태조사 결과 사업 추진과 마을운영의 비효율성으로 사업의

Corresponding author : Seo, Jeong-Weon

Tel : 02-961-2815

E-mail : knight01@forest.go.kr

효과성이 떨어지며 사후관리도 제대로 되지 않는 것으로 지적되었다(김성학 등, 2013). 산촌생태마을 조성사업은 상당한 재정적 지원으로 외형적 성과를 이루었지만 물리적 인프라 구축에 대한 지나친 집중과 지역주민의 요구 및 지역의 특성을 수렴하지 못하고 사업추진에 대한 현실적인 지속가능성은 결여되고 있는 것으로 보인다. 따라서 지역의 역량과 내발성을 향상시켜 새로운 문제에 대응할 수 있는 방안적 모색이 필요하다(정기환 등, 2005).

하지만 지역의 내발성을 향상시키기 위한 가장 중요한 수단인 지역사회의 인적자원이 부족한 실정이다. 우리나라 산촌마을은 전반적으로 산업화와 도시화로 대부분의 젊은 인력이 도시로 유출된 상태이며, 남아있는 지역주민도 대부분이 노인들과 부녀자로 지역의 활성화를 이끌어 나가는데 필요한 역량이 역부족일 수 밖에 없다. 그나마 지금까지 지역 활력의 중심에 있는 이장 또는 추진위원장 등의 마을리더는 사회의 급격한 변화와 정보화의 흐름에 뒤처져 역량의 한계를 보이는 경우가 빈번하게 발생하고 있다. 따라서 실질적으로 산촌생태마을 조성사업의 일부분을 지역에서 담당하고 이끌어 나가는 젊은 중간리더의 역할이 필요하며 이러한 중간리더의 역량을 강화하기 위한 체계화된 교육이 필요한 상황이다.

이러한 사회적 여건변화와 실질적으로 산촌마을을 대상으로 추진된 개발사업에서의 여건을 살펴볼 때 산촌생태마을에서의 운영매니저 제도를 통한 젊은 중간리더의 육성은 지역 활성화 측면에서 매우 중요하게 고려되어야 할 부분이다. 지금까지의 선행연구들을 살펴보면 운영매니저들을 대상으로 하는 인식 특성이나 교육을 통한 중간리더로서의 역할 부여 및 역량강화에 관한 연구는 현재까지 미진한 상황에 있다. 한편 산촌생태마을의 운영매니저와 유사한 제도를 가지고 있는 농촌마을종합개발사업에서의 관련한 연구동향을 살펴보면 김형민(2007)은 마을 사무장의 내발성을 강화하기 위한 교육적 특징을 분석하여 내발성을 향상시킬 수 있는 리더십부분에서의 교육이 부족함을 제시하였고, 박수진(2013)은 마을 사무장 제도에서의 수준별 교육 훈련 체계화 및 개선이 필요함을 제시하였다.

하지만 인식 특성 파악을 통한 교육 내실화에 실질적으로 필요한 것이 무엇인지 산촌생태마을의 운영매니저 제도에 적용할 수 있는 내용적 범위에서의 연구 결과는 부재한 상황이다. 따라서 본 연구에서는 산촌 생태마을 운영매니저를 대상으로 하는 인식조사를 수행하고 운영매니저들이 역할에 대해서 인식하고 있는 부분을 규명하고 역량강화를 위한 교육개선은 어떤 방향에서 이루어져야 할 것인지를 살펴보고자 하였다.

II. 산촌생태마을의 운영매니저 역할 및 제도적 특징

1. 지역리더로서의 운영매니저 역할

운영매니저는 산촌생태마을 사업의 전반을 관리하며 운영에 직접적으로 참여하고 있다. 이러한 측면에서 마을 이장 또는 운영위원장과 더불어 산촌생태마을을 이끌어가는 리더로서의 역할을 수행하고 있다고 볼 수 있다.

일반적으로 지역 사회에서 리더에 대한 정의는 “주어진 상황속에서 목표달성을 위해 다른 사람에게서 받는 영향력을 적극적으로 다른 사람에게 행사하는 사람”으로 정의된다(Krech et al, 1963; Shaw, 1971; 김진군, 1985). 이러한 역할의 특징에 근거하여 최근 사회의 변화와 산촌 활성화 정책의 실현은 지역 사회에서 리더의 역할 변화를 요구하고 있다. 1990년대 이후 우리나라 농산어촌 지역은 삶의 질 향상을 고려한 다양한 지역개발 정책 추진되었다. 이 과정에서 지역의 자생적 발전 및 지속적인 발전을 위한 내발적 역량을 발휘하는 ‘신형 리더’의 역할을 강조하게 되었다(최재율과 김희승, 1994). 이러한 리더로서의 역할은 정기환과 허장(2002)의 연구에서 최근 사회의 변화에 맞춘 필요성에 대해 구체화되었고 박형민(2007)의 지역 리더가 갖추어야 할 자질에 대한 연구에서는 주민 대상 조사 결과 마을주민과의 인간관계(64.9%)가 가장 많은 부분을 차지하고 있고 그 다음으로 적극적인 대외활동력(24.9%)으로 나타난 결과를 살펴볼 수 있다. 결국 지역사회에서는 기존의 권위적 수직적 리더십이 아닌 수평적 리더십을 더 중요하게 고려하고 있음을 알 수 있고 결국 산촌생태마을 사업과 같은 마을개발사업에서 주민의 참여를 유도하고 지역의 역량을 키우기 위한 수평적 리더로서의 운영매니저 역할이 매우 중요함을 시사하고 있다.

2. 산촌생태마을 운영매니저 제도 특징 및 교육 내용

산촌생태마을 운영매니저 제도는 산촌생태마을의 각종 운영·관리 업무를 지원함으로써 사업추진의 효율성을 제고하고 지속가능한 사회적 일자리 창출 기여를 목적으로 2008년부터 운영되고 있다. 산촌생태마을 운영매니저 제도는 마을대표의 업무 부담을 경감시키는 역할과 산촌지역내 일자리 창출에도 기여하고 있으며 운영매니저 활동을 통해 도시민의 지역 정주를 유도하여 지역내 인구감소를 경감시키고 지역역량을 강화하는 역할 또한 하고 있다. 산촌생태마을 사업매뉴얼상의 운영지침(2008,

산림청)에 근거하여 내용을 살펴보면, 지원 범위는 산촌 생태마을 조성사업의 원활한 추진을 위하여 1~2년차 조성마을에 우선적으로 지원하고 조성 완료된 마을을 지원할 경우에는 도에서 지원 필요성 검토 후 선정하되 산림청과 사전 예산 협의를 하도록 되어있다. 특히 산촌소득증대 사업의 일환으로 산촌체협프로그램을 개발, 도농 교류사업을 활발하게 추진하는 등 운영·관리의 업무량이 많고 소득증대가 뚜렷하게 기대되는 마을을 우선적으로 선정하여 운영매니저를 지원하고 있다. 한편 산림청은 운영매니저 지정 운영을 위한 별도의 예산을 사업비에 반영하고 있지 않기 때문에 예산편성이 가능한 숲가꾸기 사업의 일환으로 1년에 10개월간 운영매니저를 지원하고 있다. 재정적 지원은 일자리사업 추진지침의 보수지급 기준에 의하여 지원하며 계약당사자간의 산촌생태마을 운영매니저 채용 협약서 내용에 따라 추가수당을 지급할 수 있으며 산촌생태마을 운영매니저 운영지침에 근거하여 소득사업이 성공적으로 추진되고 있는 마을의 경우 마을공동기금과 지자체에서 산림청에서 규정하고 있는 보수규정에 초과하여 추가 지원하는 것도 가능한

것으로 명시하고 있다. 이러한 운영방식에 따른 예산의 한계로 2012년에는 92명, 2013년은 88명 수준에서 산촌생태마을 운영매니저가 지정되고 지원이 되었다. 결과적으로 마을 및 지자체에서 추가적인 지원은 할 수 있지만 산림청에서 공식적으로 지원하는 10개월 고용이라는 부분은 업무의 연속성과 지속적인 업무추진에 한계를 발생시키고 있으며 지속적인 교육을 통한 역량강화라는 측면에 있어서도 가장 큰 제약조건으로 작용하고 있다. 세부적인 운영매니저 제도의 지원 범위 및 업무 내용은 Table 1에 제시하는 바와 같다.

운영매니저의 역량강화 교육과 관련해서는 산림청에서 2박 3일간 산촌생태마을 운영매니저 대상으로 소양 분야와 직무 분야의 교육을 편성해 실시하고 있다. 소양 분야 교육은 커뮤니케이션 관련 교육으로 2시간을 구성하고 있고 직무 분야는 산촌생태마을 조성 및 운영개요 및 활성화마을 사례 발표를 포함하는 7개의 실내 교육과 산촌생태마을 현장견학 등 총 8개의 주제를 다루는 20시간으로 구성하고 있다. 2013년도 진행된 교육 구성 및 상세한 내용은 Table 2에 제시하였다.

Table 1 산촌생태마을 운영매니저 지원 범위 및 업무내용

구 분	내 용
지원 범위	<ul style="list-style-type: none"> · 사업의 원활한 추진을 위해 1~2년차 조성마을에 우선 지원 · 조성 완료된 마을을 지원할 경우 도에서 지원 필요성 검토후 선정 · 조성 완료된 마을 중 우선으로 지원
업무 내용	<ul style="list-style-type: none"> · 산촌생태마을에서 생산된 청정 임산물의 생산·가공·유통 관련 정보 수집과 대외 홍보 및 도시 소비자와의 직거래 활성화 등 주민소득사업 전반에 대한 지원 업무 · 조성중인 마을의 주민역량이 사업초기에 단기간 제 궤도에 올라설 수 있도록 마을운영·관리에 관한 교육 및 업무지원 · 산촌체협프로그램 운영 및 마을 기준 프로그램 보완, 운영업무 · 주민역량강화를 위한 각종 교육훈련 관련 업무
지원 자격	<ul style="list-style-type: none"> · 채용공고일 현재 만 19세 이상인 자로 주요 담당업무의 원활한 수행이 가능한 자 · 해당 지방자치단체에 거주하며, 마을 주민과의 원만한 유대관계 형성이 가능한자로 사업에 대한 이해 및 관련 지식이 있는 자

* 산림청. 2008. 산촌생태마을 사업매뉴얼, 재판집

Table 2 산촌생태마을 운영매니저 교육 내용

구 분	교육 내용	시간
소양 분야	<ul style="list-style-type: none"> · 효과적인 커뮤니케이션 	2
직무 분야	<ul style="list-style-type: none"> · 산촌생태마을 조성 및 운영개요 · 활성화마을 사례 발표 · 산촌생태마을 운영활성화 방안 · 운영매니저의 역할 · 산촌생태마을 현장견학 · 마케팅전략과 고객관리 · 스토리텔링기법의 이해와 적용 · 마을운영과 리더십 	20

* 산림청. 2013. 산촌생태마을운영매니저과정 교육 교재, 재판집

3. 티부처 마을조성사업에서의 유사 제도 및 교육 특징

농림식품부가 2004년부터 추진해오고 있는 농촌마을 개발사업의 대표적인 사례인 농촌마을종합개발사업에서 산림청의 운영매니저 제도와 유사한 내용의 마을 사무장 제도를 운영하고 있다. 사무장의 주요 업무는 권역홈페이지 관리, 방문객 안내, 시설물관리 및 지원프로그램 기획 등의 기본업무를 수행하고 있으며 이외에 권역발전을 위한 별도의 연계사업 유치, 권역홍보 등의 능동적인 업무를 추진하고 있다.

사무장 관련 교육제도를 살펴보면 직무교육을 초, 중, 고급 단계로 구분해 농어촌공사에서 담당하고 있으며 이 외에 지역재단 등을 통해 개인적으로 자기개발교육의 기회를 제공하고 있다. 또한 농어촌공사가 ‘웰촌’ 홈페이지를 통해 교육 관련된 정보 및 도농교류사업, 농어촌산업육성 지원사업, 지역개발사업 등의 정보 및 업무수행에 필요한 지식을 제공하고 있다(Table 3 참조). 교육의 세부적인 특징은 농산어촌체험관광 관련 업무를 담당하는 마을사무장의 원활한 업무수행능력을 위한 체험프로그램, 사업기획 및 마을 관리 역량 배양, 농어촌 체험마을 사무장의 증가에 따른 맞춤형 교육을 제공하고 있다(박시현, 2010). 이러한 교육 제도의 마련은 녹색농촌체험마을 사무장의 증가에 따른 교육수요 확대에 따라 녹색농촌체험마을, 농촌전통테마마을, 농촌마을종합개발사업의 사무장을 주 대상으로 하며 농어촌체험·휴양마을¹⁾로 지정된 마을의 사무장은 모두 대상으로 포함시키고 있다.

한편 농어촌공사에서 실시하는 직무교육이나 자기개발을 위한 노력은 의무가 아닌 선택사항으로 진행하고 있기 때문에 사무장의 업무 및 역할은 권역여건 및 개인 능력에 따라 큰 차이를 보이고 있다(박수진, 2013). 이러한 특성에 근거하여 정식 사무장교육을 이수하지 않아 사업에 대한 이해가 부족한 사례가 발생하고 있으며 인수인계에 있어서 원활한 교체가 이루어지지 않음으로 인해 업무의 연속성이 결여되는 현상도 나타나고 있다.

III. 연구 내용 및 방법

본 연구는 산촌생태마을의 운영·관리에 중요한 역할을 담당하고 있는 운영매니저들의 인식 특성 분석을 통한 역량강화교육 개선을 목적으로 진행되었다. 이러한 연구의 목표를 위해 산촌생태마을 운영매니저가 인식하고 있는 운영매니저로서의 역할 및 갖춰야 될 역량 등에 관한 사항으로 설문조사를 수행하였다. 설문 설계는 운영매니저들이 산촌생태마을 사업에 대해 인지하고 있는 부분 중 운영 관리를 위한 역할 및 향후 발전을 위해 실질적으로 무엇이 필요한지를 확인하기 위해 운영매니저들을 대상으로 사전 인터뷰를 실시하고 정책적 측면, 내부 갈등관계, 기초 역량 등에 관여되는 인식 요인 9개를 도출하였다. 설문 구조는 통계적 기술분석을 위한 5점 리커트 척도와 관련 의사를 확인하기 위한 단답형 문항으로 구성하였다. 조사 시기는 2012년 3월 12일~13일과

Table 3 농어촌 체험·휴양마을 사무장 제도 특징 및 교육 내용

구분	내용
교육 특징	<ul style="list-style-type: none"> ○ 농어촌 사업의 개요파악을 통한 사무장제도 및 업무 이해 ○ 사무장역할 수행 중 발생할 수 있는 갈등상황에 대한 이해 및 갈등관리 스킬 습득 ○ 사무장 업무의 효과적 수행을 위한 관련 기본 역량강화 등 퍼실리테이션 실습을 통한 교육효과 향상
교육 과정 및 주체	<ul style="list-style-type: none"> ○ 초급과정 <ul style="list-style-type: none"> - 이론(집합)교육 : 체험휴양마을 도협의회 - 현장실습 : 도협의회 선정 선행체험마을 ○ 중급과정 : 체험휴양마을 도협의회 ○ 고급과정 : 체험휴양마을 도협의회
교육 구성 및 일정	<ul style="list-style-type: none"> ○ 구성 : 초급(2박 3일), 중급(2박 3일), 고급(2박 3일) ○ 일정 : 각 체험휴양마을 도협의회 일정에 따라 진행
교육 대상	<ul style="list-style-type: none"> ○ 초급과정 : 도농교류 및 농어촌지역개발사업 신규사무장 ○ 중급과정 : 초급과정 수료자 중 중급과정 미이수자 또는 사무장 경력 1년 이상 자 ○ 중급과정 수료자 중 경력 2년 이상인 사무장으로 고급과정 미수료자
교육 시행	<ul style="list-style-type: none"> ○ 체험·휴양마을 도협의회 위탁 시행

* 농어촌공사 운영 웰촌 홈페이지 발취 : www.welchon.com

2013년 3월 13일~15일에 산림청 산림교육원이 주관하여 실시한 산촌생태마을 운영매니저과정 교육에 참여한 운영매니저를 대상으로 하였다. 설문 결과 2012년도에는 69부가 조사되었고, 2013년도에는 58부가 조사되었다. 표본집단은 2012년과 2013년에 각각 지정된 전체 운영매니저의 각 75%와 65% 수준에서 조사가 이루어졌다. 운영매니저의 일반적 특성은 2012년과 2013년의 설문결과를 비교 분석하고 2013년도의 설문조사 중 유효한 55부를 통해 운영매니저 인식 특성을 분석하였다. 인식 특성 분석은 운영매니저 교육 경험 여부에 따른 역할의 인식 차이, 산촌생태마을의 향후 전망에 대한 긍정적 인식 집단과 부정적 인식 집단의 인식 차이, 운영매니저 역할의 필요성에 영향을 미치는 운영매니저의 역량 인식 등 크게 3부분으로 분석을 실시하였다. 분석 방법은 교육 경험 여부가 인식차이에 영향을 주고 있는지를 확인하기 위해 T검증에 의한 집단별 인식 차이를 살펴보고 산촌생태마을의 향후 발전방향에 대해 긍정적으로 인식하고 있는 집단과 부정적으로 인식하고 있는 집단에 대해 T검증을 실시하여 차이가 발생하는 요인들이 교육을 통해 개선될 수 있을지에 대한 여부를 살펴보았다. 마지막으로 회귀분석을 통해 역할의 필요성에 영향을 미치는 요인 등을 살펴보고 운영매니저 제도의 필요성 인식에 영향을 주고 있는 요인이 어떤 상관관계에 있는지를 보았다. 데이터의 분석은 Microsoft사 Excel 프로그램을 활용한 코딩과 통계패키지 SPSS 18.0버전을 이용한 T검증과 회귀분석이 수행되었다.

IV. 분석 결과 및 고찰

1. 인구 통계학적 특성

응답자의 인구통계학적 특성을 2013년도 기준으로 살펴보면 성별 분포는 남자 58.2%, 여자 41.8%로 나타나 남자가 여자보다 16.4포인트 수준에서 높게 나타났다. 연령별 분포는 40대가 가장 많은 36.4%, 50대가 34.5%, 30대와 60대 이상이 동일한 10.9%, 20대가 가장 낮은 7.3%로 나타나고 있으며 40대와 50대가 전체구성의 70%가 넘는 것으로 확인되었다. 운영매니저 경력은 6개월 미만이 61.8%로 가장 많은 구성 분포를 보였고 6개월~1년 미만과 1년~2년 미만이 각각 7.3%로 구성되었으며 2년 이상이 23.6%로 구성되어 경력이 양극화 되고 있음을 알 수 있었다. 학력은 고졸이 가장 많은 47.3%로 나타났고 전문대졸이 23.6%, 대학교졸이 21.8%, 중졸과 대학원졸이 각각 3.6%로 나타났다. 2012년과 2013년 교육대상자 별로 구분하여 비교 분석해본 결과 2012년도 성별 구성에서의 남녀 비율이 71:29에서 2013년에는 58:42로 남성의 비율이 낮아지고 여성의 비율이 상대적으로 높아졌다. 운영매니저 경력에 있어서는 6개월 미만 신규 운영매니저의 비율이 2012년에는 37.7% 수준이었지만 2013년에는 61.8%로 급격히 높아진 결과를 보였다. 연령, 학력 등의 항목에서는 큰 변화추이가 발견되지 않았다 (Table 4 참조).

Table 4 표본의 인구특성

구분		빈도수 (구성비%)	
		2012년	2013년
성별	남	49 (71.0)	32 (58.2)
	여	20 (29.0)	23 (41.8)
연령	20~30세	7 (10.1)	4 (7.3)
	31~40세	12 (17.4)	6 (10.9)
	41~50세	26 (37.7)	20 (36.4)
	51~60세	15 (21.7)	19 (34.5)
	61세 이상	9 (13.0)	6 (10.9)
운영매니저 경력	6개월 미만	26 (37.7)	34 (61.8)
	6개월 ~ 1년 미만	12 (17.4)	4 (7.3)
	1년 ~ 2년 미만	18 (26.1)	4 (7.3)
	2년 이상	13 (18.8)	13 (23.6)
학력	중졸	11 (15.9)	2 (3.6)
	고졸	29 (42.0)	26 (47.3)
	전문대졸	10 (14.5)	13 (23.6)
	대학교졸	16 (23.2)	12 (21.8)
	대학원졸	3 (4.3)	2 (3.6)

2. 운영매니저 교육 경험 여부에 따른 역량 인식

산촌생태마을 운영매니저의 교육 여부에 따라 운영매니저로서 가져야 하는 자질에 대해 중요하게 생각하는 부분이 다를 것이라는 가설에 대한 독립표본 T검증 결과를 Table 5에 제시하였다. 결과를 살펴보면 산촌생태마을 활성화를 위해 운영매니저로서 가져야 하는 자질 중 중요하다고 판단되는 9개 항목 중 ‘지역 주민과의 화합’에서 t값이 -2.362로 산촌생태마을 운영매니저 관련 교육 경험이 1회 이상 있는 집단과 교육경험이 없는 집단간에 P<0.05 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 하지만 조사된 나머지 8개 항목은 통계적 유의한 차이를 보이지 않았다. 유의한 항목의 집단간 평균 차이를 살펴보면 교육 경험이 있는 집단에서 지역 주민과의 화합에 대한 역할의 중요성을 4.48점으로 평가하고 있고 교육 경험이 없는 집단은 4.85점으로 평가하고 있어 교육 경험이 없는 집단이 지역주민과의 화합을 더 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 전체적인 평균값을 살펴보면 교육 경험이 1회 이상 있는 집단은 지역 주민과의 화합을 4.85점으로 가장 높게 평가하고 있고 교육경험이 없는 집단은 마을 사업 관련 아이디어를 4.81점으로 가

장 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한 교육 경험이 없는 집단이 사업에서의 아이디어를 가장 중요한 요소로 인식하고 있지만 사업이 진행되고 교육의 경험이 많이 쌓일수록 주민과의 화합이 가장 중요한 수단으로 변화되고 있음을 알 수 있다(Table 6 참조). 따라서 1년에 1회 실시되고 있는 산림청의 산촌생태마을 운영매니저 교육의 교육적 효과를 극대화하기 위해서는 최소 두 종류의 교육으로 이원화하는 것이 필요할 것으로 판단된다. 즉 최초의 교육은 사업의 이해와 사업에 필요한 아이디어 창출 및 사업화에 대한 다양한 교육을 중심으로 진행하는 것이 바람직하고 최초 교육을 이수한 운영매니저들을 위한 교육은 마을 사업의 지속적인 발전을 위한 리더십 교육을 중심으로 지역주민과의 화합, 지역리더와의 소통 등에 관한 소양 교육으로 구성되는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

3. 산촌생태마을 향후 전망에 따른 역량 인식

각 산촌생태마을 운영매니저들이 소속되어 있는 마을에 대한 향후 기대를 긍정적으로 하는 집단과 부정적으로 하는 집단간에 운영매니저 역할의 중요도에 대한 인

Table 5 운영매니저 교육 경험 여부에 따른 역량 인식 차이 T검증 결과

구 분	평 균		표준편차		t값	p값
	집단1* (N=21)	집단2** (N=34)	집단1	집단2		
지자체 및 정부 정책 이해	4.10	4.44	0.89	0.79	-1.508	0.137
지역 리더와의 소통	4.43	4.64	0.75	0.60	-1.197	0.236
지역 주민과의 화합	4.48	4.85	0.68	0.50	-2.362	0.022***
관계 공무원과의 협력 관계	4.53	4.56	0.75	0.70	-0.175	0.862
소속 마을에 대한 이해	4.76	4.65	0.44	0.69	0.681	0.499
타지역 운영매니저와의 교류	4.05	4.29	1.02	0.84	-0.975	0.334
다양한 교육의 이수	4.48	4.56	0.68	0.50	-0.516	0.608
마을 사업 관련 아이디어	4.81	4.65	0.40	0.54	1.182	0.243
도시민 및 외부인과의 인맥	4.38	4.21	0.80	0.84	0.760	0.451

* 집단 1: 교육 경험 없음, ** 집단 2: 1회 이상 교육 경험 있음, *** p<0.05

Table 6 운영매니저 교육 경험 여부에 따른 역할 중요도 순위

구 분	1순위(평균)	2순위(평균)	3순위(평균)
집단 1*	마을사업관련 아이디어(4.81)	소속 마을에 대한 이해(4.75)	관계 공무원과의 협력 관계(4.53)
집단 2**	지역주민과의 화합(4.85)	소속 마을에 대한 이해(4.65) 마을사업 관련 아이디어(4.65)	지역 리더와의 소통(4.64)

* 집단 1: 교육 경험 없음, ** 집단 2: 1회 이상 교육 경험 있음

식 차이가 발생할 것이라는 가설에 대해 독립표본 t검증을 실시한 결과를 Table 7에 제시하였다. 비교 집단의 구분은 향후 마을발전 기대에 대한 항목에 대한 리커트 척도의 보통에 해당하는 척도인 3.0 미만 응답자는 부정적 집단으로, 3.0 이상의 결과를 보인 응답자들을 긍정적 집단으로 규정하고 분류하였다. 결과를 살펴보면 응답된 9개 항목 중 ‘다양한 교육의 이수’에 대한 의견에서 t값은 2.376으로 분석되었으며 긍정적 기대 집단과 부정적 기대 집단 간에는 $P < 0.01$ 수준에서 유의한 결과를 보였다. 집단간 평균을 살펴보면 향후 전망에 대한 긍정적 인식 집단의 응답 평균은 4.43, 부정적 인식 집단의 평균은 5.00으로 나타나 마을의 향후 기대를 부정적 평가하고 있는 집단에서 운영매니저에 관한 다양한 교육 필요성을 더 높게 인식하고 있는 것으로 분석되었다. 분석된 결과는 운영매니저 교육이 운영매니저들의 산촌생태마을 향후 비전에 대해 긍정적인 자신감을 고취하는데 기여하

고 있음을 보여주고 있다. 하지만 현재 산촌생태마을 운영매니저 교육이 연 1회에 그치고 있기 때문에 다양한 교육 이수에 대한 요구 수용에는 현실적 한계가 있는 것으로 판단된다.

4. 운영매니저 역할의 필요성에 영향을 미치는 운영매니저의 역량 인식

운영매니저 역할의 필요성에 운영매니저들의 인식변수 9개가 어떤 관계성을 갖고 있는지 확인하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과를 Table 8에 제시하였다. 9개의 인식 변수가 운영매니저 역할의 필요성에 영향을 미칠 것이라는 가설을 알아보기 위해 실시한 회귀분석결과 지역 리더와의 소통, 지역주민과의 화합, 마을사업관련 아이디어 등의 중요성이 통계적 유의 수준하에서 운영매니저 제도의 필요성 인식에 영향을 주고 있는 것으로 나타났

Table 7 산촌생태마을 향후 전망에 따른 역량 인식 차이 T검증 결과

구 분	평 균		표준편차		t값	p값
	집단1* (N=46)	집단2** (N=9)	집단1	집단2		
지자체 및 정부 정책 이해	4.37	4.00	0.79	1.00	1.218	0.229
지역 리더와의 소통	4.59	4.44	0.62	0.88	0.589	0.559
지역 주민과의 화합	4.76	4.44	0.52	0.88	1.466	0.149
관계 공무원과의 협력 관계	4.61	4.22	0.61	1.09	1.499	0.140
소속 마을에 대한 이해	4.70	4.67	0.63	0.50	0.130	0.897
타지역 운영매니저와의 교류	4.13	4.56	0.81	1.33	-1.288	0.203
다양한 교육의 이수	4.43	5.00	0.58	1.00	-2.886	0.006***
마을 사업 관련 아이디어	4.67	4.89	0.52	0.33	-1.191	0.239
도시민 및 외부인과의 인맥	4.22	4.56	0.81	0.88	-1.125	0.266

*집단1: 마을 발전 전망에 대한 긍정적 기대, **집단2: 마을 발전 전망에 대한 부정적 기대, *** $p < 0.01$

Table 8 운영매니저 역할의 필요성에 영향을 미치는 운영매니저의 역량 인식 회귀분석 결과

종속 변수	독립 변수	표준 오차	β	t값	유의 확률	공차 한계
산촌생태 마을 운영 매니저 역할의 필요성	상수	1.035	-	-1.141	.260	-
	지자체 및 정부 정책 이해	.097	.035	.311	.757	.698
	지역 리더와의 소통	.157	-.319	-2.186	.034*	.426
	지역 주민과의 화합	.174	.512	3.483	.001**	.420
	관계 공무원과의 협력 관계	.113	-.018	-1.155	.877	.697
	소속 마을에 대한 이해	.122	-.084	-.812	.421	.846
	타지역 운영매니저와의 교류	.084	-.156	-1.441	.157	.776
	다양한 교육의 이수	.127	.127	1.242	.221	.870
	마을 사업 관련 아이디어	.156	.731	6.668	.000***	.755
도시민 및 외부인과의 인맥	.094	-.058	-.526	.602	.752	

$R = .769$, $R^2 = .592$, 수정된 $R^2 = .510$,
 $F = 7.254$, $p = .000$, Durbin-Watson = 2.128

*. $p < 0.05$, **. $p < 0.01$, ***. $p < 0.001$

다. 세부적으로 살펴보면 ‘지역 리더와의 소통’은 t 값 -2.186으로 부(-)의 관계에서 유의확률 .034로 분석되어 $p < 0.05$ 수준에서 유의한 결과를 보였고 ‘지역 주민과의 화합’은 t 값 3.483으로 정(+)의 관계에서 유의확률 0.01로 분석되어 $p < 0.01$ 수준에서 유의한 결과를 보였으며 ‘마을 사업 관련 아이디어’는 t 값 6.668로 정(+)의 관계에서 유의확률 0.00으로 분석되어 $p < 0.001$ 수준에서 유의한 결과를 보였다. 회귀모형은 $p = .000$ 에서 F 값이 7.254의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 R^2 값은 .592로 약 59%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson는 2.128로 잔차들간에 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 이 결과를 해석해보면 지역리더와의 소통의 중요성이 높아질수록 운영매니저 역할의 필요성은 낮아지고 지역주민과의 화합 및 마을사업관련 아이디어의 중요성이 높아지면 운영매니저 역할의 필요성 또한 높아짐을 알 수 있다.

V. 결 론

본 연구는 산촌생태마을 운영매니저 인식 특성들을 분석하고 역량강화를 위한 교육적 측면에서의 개선에 대한 내용 분석을 실시하였다. 분석 및 고찰을 통한 연구의 결과는 다음의 3가지 부분으로 정리된다.

첫째, 운영매니저 교육 경험 여부에 따른 역할 인식 차이에서 교육 경험이 없는 집단과 1회 이상의 교육 경험이 있는 집단의 비교 결과 교육 경험이 있는 집단이 지역 주민과의 화합에 대해 더 중요하게 생각하고 있었다. 교육 경험 횟수는 경력과도 비례하고 있는데 교육 경험이 있는 집단의 역량 인식에서 조사된 9개 항목 중 지역 주민과의 화합을 4.85점으로 가장 높게 평가하고 있는 결과도 주목할 필요가 있다. 이 결과는 산림청이 주관하는 산촌생태마을 운영매니저 교육 구성에 있어 소양 분야와 직무분야로 구분되어 있는 1:10의 비율 구성에 변화가 필요함을 시사한다. 현재 커뮤니티 관련된 소양 교육이 전체 교육의 10% 수준으로 구성되어 있지만 지역주민들과의 소통향상을 위한 다양한 교육 기능을 강화하여 운영매니저들이 가장 중요하게 인식하고 있는 부분에서의 기초 역량 교육이 지금의 교육제도에서는 마련되어야 할 것이다. 나아가 산림청에서도 초급자 및 중급자 교육 등의 교육 다변화 시도를 통해 초급자의 경우 사업 전반에 관한 직무교육 중심으로 하는 커리큘럼 편성과 소양교육 및 리더십 교육을 강화하는 중급자 커리큘럼 구성이 운영매니저 역량강화 목적 교육에서는 더 바람직할 것으로 판단된다.

둘째, 산촌생태마을의 향후 전망에 따른 역할 인식차

이에서 유의한 결과로 도출된 다양한 교육의 이수에 대한 부분에서 향후 전망에 대한 부정적 기대 집단이 다양한 교육 이수에 대한 중요도를 가장 높게 평가하였다. 현재 산림청과 지자체가 산촌생태마을 운영매니저를 위한 교육을 실시하고 있지만 강원도와 전라북도 등 몇몇 지자체를 제외하고는 지자체별 역량강화교육은 거의 이루어지지 않고 있고 산림청에서도 연 1회의 교육만 운영하고 있는 상황이다. 따라서 산촌생태마을 운영매니저를 대상으로 하는 교육을 확대하는 것이 부정적 기대 집단의 인식 변화를 통한 운영·관리에서의 문제점을 해소하는데 일정부분 기여할 것으로 판단된다. 하지만 당장 산림청 주관의 산촌생태마을 운영매니저 교육 과정 확대가 여의치 않다면 농어촌 체험·휴양마을 관련하여 타부처에서 실시하고 있는 유사한 특성의 교육에 참여하는 기회를 확대 제공하는 것도 하나의 대안이 될 것으로 사료된다.

셋째, 운영매니저 제도의 필요성에 영향을 미치는 운영매니저의 역량 인식에 대한 분석 결과 지역 리더와의 소통, 지역주민과의 화합, 마을 사업 관련 아이디어 등의 역량이 중요한 것으로 도출되었다. 이 결과는 운영매니저를 선발하는 과정에서도 중요하게 고려되어야 할 요소이지만 운영매니저의 역량을 강화하기 위한 교육 과정에서도 핵심적으로 고려되어야 하는 요소로 볼 수 있다. 도출된 3가지 요인을 조합하여 운영매니저 교육과정의 개선이라는 측면에서 살펴보면 지역 리더와의 소통 및 지역주민과의 화합은 소양분야 교육과 연계될 수 있고 마을 사업 관련 아이디어는 직무분야에 있어 선진지 견학이나 성공 사업 아이템 소개 등과 관련하여 강화될 수 있을 것이다.

마지막으로 교육에 참여하고 있는 운영매니저의 경력을 통해 살펴볼 수 있는 특징으로 2012년도 운영매니저 성별 구성과 2013년도 성별구성에서의 변화가 남성의 비율이 13% 감소한 반면 여성의 비율이 13%가 증가하였다. 이 결과는 1년 사이에 여성 운영매니저가 신규로 많이 늘었음을 보여주고 있고 6개월 미만 신규 운영매니저의 비율이 37.7% 수준에서 61.7% 수준으로 급격히 상승한 결과도 동일한 경향을 보이고 있다. 또한 2013년도 기준으로 경력 특성이 6개월 미만의 신규 채용자(61.8%)가 가장 많고 2년 이상의 경력자(23.6%)가 그 다음으로 많은 것으로 나타나고 있다. 이러한 경향은 2012년도에 채용되었던 6개월 미만 운영매니저의 단기 근무로 신규 채용이 상당부분 이루어지고 있음을 알 수 있고 2년 이상은 지속적으로 활동함으로써 6개월 이상 2년 미만의 운영매니저가 급격히 줄어들고 있는 현상을 확인할 수 있다. 이 결과에 대한 원인을 살펴볼 때 운영매니저 제

도에서의 고용이 녹색일자리 창출의 일환인 숲가꾸기 사업으로 지원되어 10개월 단위 미만의 고용에 기인하는 것으로 판단된다. 신규 운영매니저의 잦은 교체는 운영관리를 위한 역량강화 교육에 가장 큰 걸림돌이 된다. 역량강화 교육은 지속적인 발전가능성에 대한 인력의 능력 배양을 목적으로 하지만 잦은 인력교체는 역량강화 교육의 의미를 퇴색시키는 가장 큰 걸림돌이 될 수 있다. 따라서 10개월이라는 최소 고용 기한의 연장을 우선적으로 포함하는 제도 개선이 역량강화 교육 개선 이전에 우선적으로 고려가 되어야 할 것이다.

본 연구는 산림청에서 조성 완료한 산촌생태마을의 운영매니저들을 대상으로 하는 인식 조사 및 분석을 중심으로 진행되었다. 한편 농림축산식품부의 포괄 보조사업으로 실시하고 있는 농촌마을종합개발사업에서도 산림청의 운영매니저 제도와 유사한 마을 사무장 제도를 실시하고 있다. 농림식품수산부의 교육은 산림청의 교육보다 다양한 내용과 과정으로 운영되고 있다. 따라서 산림청의 산촌생태마을 운영매니저 교육의 내실화를 위해서는 본 연구에서 제시하고 있는 산촌생태마을 운영매니저들의 인식 특성과 타부처에서 실시하고 있는 교육과의 구체적인 비교 분석이 필요하다. 이러한 내용적 근거를 기초로 산림청의 운영매니저 교육이 타부처 교육과 차별화를 꾀하며 제도화 될 수 있는 방향에서의 후속연구가 수행되어야 할 것이다.

본 연구는 국립산림과학원 “산촌생태마을 운영·관리 체계개발 및 제도개선”과제의 일환으로 연구된 내용을 기초로 2013년 농촌계획학회 춘계학술발표대회 발표 후 수정보완하여 최종 제출되었음.

주1) 「도시와 농어촌 간의 교류촉진에 관한 법률」 제 5조에 근거하여 정부부처, 지자체, 민간이 조성하여 농어촌체험·휴양마을로 지정받은 마을임. ‘13년도 농촌체험마을 평가 대상 335개소 중 산림청이 조성한 산촌생태마을은 13개소로 전체 대상의 약 4% 수준임.

참고문헌

1. 김성학, 서정원, 박영선, 김종호, 2013, 산촌생태마을 유형별 주민 보완 요구 및 기대 효과 분석, 농촌계획학회지, 19(1), 71-80.
2. 김진군, 1985, 농촌지도사업에 있어서 농촌리더의 역할, 서울대학교 석사학위논문.
3. 박수진, 2013, 농촌마을종합개발사업 운영관리의 문제점과 개선방안에 관한 연구: 전남 5개 사업권역을 중심으로, 전남대학교 석사학위논문.
4. 박시현, 이동필, 김용렬, 성주인, 신은정, 최경은, 농촌지역경제의 지속적 발전 전략, 한국농촌경제연구원.
5. 박시현, 2010, 농촌마을종합개발사업의 현황과 발전 방향, 자치행정, 264, 33-36.
6. 박형민, 2007, 마을 사무장의 유형별 내발성 유인효과 분석에 관한 연구. 건국대학교 석사학위논문.
7. 산림청, 2008, 산촌생태마을 사업매뉴얼.
8. 산림청, 2013, 산촌생태마을운영매니저과정 교육 교재.
9. 장우환, 2008, 산촌생태마을 조성사업의 정책효과 분석. 산림경제연구, 16(2), 37-54.
10. 정기환, 송미령, 김태곤. 2005. 농촌의 내발적 지역활성화에 관한 한·일 비교 연구, 한국농촌경제연구원.
11. 정기환, 허장, 2002, 농촌마을의 리더십 구조와 역할에 관한 연구, 한국농촌경제연구원.
12. 최재율, 김희승, 1994, 집단과 리더십, 유평문화사.
13. Krech, David, et al., 1963, Individual in Society, McGraw-Hill Int'l Book Co.
14. Shaw, Marbin E., 1971, Group Dynamics: The Psychology of Small Group Behavior, McGraw-Hill Inc.

접 수 일: (2013년 5월 10일)

수 정 일: (1차: 2013년 6월 12일, 2차: 6월 21일
3차: 6월 27일)

게재확정일: (2013년 6월 27일)

■ 3인 익명 심사필