

농촌지도사의 직무영역과 개별역량의 관계분석

김효미^a · 김지현^a · 김사균^b · 김윤두^{a*}

^a건국대학교(충청북도 충주시 단월동)

^b농촌진흥청 국립농업과학원(경기도 수원시 서둔동)

국문요약

본 연구의 목적은 농촌지도사의 직무별로 관련성 있는 역량을 도출하고자 하였으며 이를 위해 농촌지도사의 직무와 개별역량 간의 대응분석을 실시하였다. 분석결과 농촌지도사의 지도기획 직무는 '문제해결' 및 '아이디어 창출' 역량과 관련성이 높게 나타났으며, 생활개선·교육 직무는 '지도사업평가', '고객지향성' 및 '이해력' 역량과 관련성이 높게 나타났고, 작물기술보급 직무는 '현장지도' 및 '책임성' 역량과 관련성이 높은 것으로 분석되었다.

본 연구에서는 이러한 분석결과를 바탕으로 향후 농촌지도사들의 역량강화를 통한 직무의 효과성을 제고하기 위하여 직무별로 관련성이 높게 나타난 역량들에 대한 중점적인 교육이 실시될 필요성을 제시하였다. 또한 신규지도사의 최초 직무 배치시 개별역량의 측정 결과를 바탕으로 적절한 직무에 배치할 수 있는 기초자료로 활용하고자 하였다.

주요어: 농촌지도사, 직무, 역량, 대응분석

* 교신저자(김윤두) 전화: 043-840-3565; e-mail: ifvma@kku.ac.kr
(380-701) 충청북도 충주시 충원대로 268 건국대학교 국제통상·문화학부

1. 서론

농촌을 구성하고 있는 농업인의 질적인 한계, 고령화와 농촌 환경의 급격한 변화 등 수많은 문제에 봉착한 오늘날의 농촌 여건으로 인하여 과거 농촌지도사가 농업인만을 대상으로 시행해왔던 단순기술보급과 농촌생활개선, 학습단체의 육성 등의 지도사업이 현재에 와서는 농업인을 포함한 소비자까지 범위가 확대되었다. 또한 농작물 생산기술 보급 등과 같은 미시적 기능을 수행하였던 과거와는 달리 현재는 기술·경영컨설팅과 품목별 농업인조직 육성 등으로 기능의 범위가 확대되었다.

이러한 변화로 인하여 농업 일선에서 업무를 수행하는 농촌지도사의 직무 중요성과 그에 대한 인식은 과거에 비해 크게 확대되는 변화를 나타내고 있다. 농촌지도사의 직무 중요성에 관한 인식의 변화는 농촌지도사 역량의 강화와 같은 요구로 나타나게 되었으며 이에 따라 현재까지 이루어진 많은 연구들은 농촌지도사의 역량모델링 및 개별역량 확립에 중점을 두고 있었다. 하지만 농촌지도사의 직무와 농촌지도사의 개별역량이 연계된 연구는 아직까지 심도있게 이루어지지 않은 실정이다.

따라서 본 연구에서는 향후 농촌지도사들의 역량강화를 통한 직무의 효과성을 제고하기 위하여 대응일치분석(Correspondence Analysis)을 통하여 농촌지도사의 직무를 크게 구분하고 각 직무별로 필수적으로 함양되어야 할 역량들에 대한 중점적인 교육이 실시될 필요성을 제시하였다. 또한 이를 바탕으로 신규지도사의 최초 직무 배치시 개별역량의 측정 결과를 바탕으로 적정한 직무에 배치할 수 있는 기초자료로 활용하고자 하였다. 결과적으로 본 연구는 농촌지도사에게 요구되는 역량 강화에 있어 직무와 연관되어 효과적으로 활용할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 선행연구

2.1. 농촌지도사의 현황

우리나라 농촌지도사는 농촌지도자회, 4-H회 등 농업인단체를 주된 대상으로 선진농촌의 기반조성, 과학영농 실현, 농민권익보호 및 복리증진, 영농4-H회 및 학생4-H회의 육성에 중점을 두고 있다¹⁾.

2011년 농촌지도직공무원은 지도관 453명, 지도사 3,977명으로 총 4,430명으로 나타났다. 이중 시·군 농업기술센터 지도사는 89.7%인 3,567명으로 가장 많았으며, 특·광역시 지도사는 6.1%인 243명 그리고 도 농업기술원의 지도사는 4.2%인 167명으로 나타났다.

현재 농촌지도직공무원 현원은 총 정원 4,535명 중 97.7%로 정원에 비해 다소 부족한 것으로 나타났으며, 특·광역시 농업기술센터의 지도관을 제외한 농촌지도직공무원의 수는 정원에 비해 대부분 부족한 것으로 나타났다. 이로 인해 한명의 농촌지도직공무원이 다양한 업무를 수행하는 것으로 판단되며, 농촌지도직공무원의 직무구분에 있어서도 명확한 구분에 어려움이 있다.

〈표 1〉 2011년도 농촌지도직공무원 인력 현황

(단위 : 명, %)

구분	계		지도관		지도사	
	정원	현원	정원	현원	정원	현원
도원	242	238(98.3)	72	71(98.6)	170	167(98.2)
시·군센터	4,020	3,923(97.6)	372	356(95.7)	3,648	3,567(97.8)
특·광역시	273	269(98.5)	26	26(100.0)	247	243(98.4)
계	4,535	4,430(97.7)	470	453(96.4)	4,065	3,977(97.8)

※ 자료 : 농촌지도사업보고서, 농촌진흥청, 2011.

1) 농촌진흥청, 농촌지도사업보고서, 2011.

2.2. 농촌지도사의 직무와 역량

2.2.1. 농촌지도사 직무

농촌지도사들의 주요 직무²⁾는 매년 농업인을 대상으로 하는 지도사업에 대한 계획을 세우고, 농업농가의 발전을 위해 필요한 자료와 통계를 만드는 역할을 수행한다. 또한, 교육을 통하여 각종 작물재배방법과 신품종을 보급하고, 농업인의 의식개발과 영농기술·경영능력 향상 및 지도력의 배양을 위하여 교육하고 농업경영의 애로사항에 따른 개선점을 지도하고 있다.

이와 동시에 농민후계자들의 영농기술 및 경영능력을 향상시키기 위하여 전문적인 경영 개선방안을 제시하며, 농업인들이 안전하게 농기계를 사용할 수 있도록 각종 농업용 기계의 기본적인 구조와 작동원리를 교육하는 역할을 수행하고 있다.

이처럼 농촌지도사들의 직무는 농업인들과 매우 밀접한 관련이 있으며, 농업인들의 생산활동을 보조할 뿐 만 아니라 농업인들이 안정적이고 안전하며, 윤택한 삶을 영위할 수 있도록 도와주는 역할을 수행하고 있다.

2.2.2. 농촌지도사 역량

농촌지도사의 역량³⁾에 관한 연구는 현재까지 농촌지도사의 역량모델링과 역량의 도출에 중점을 두어왔다. McClelland(1973)는 역량을 삶을 통해 나타나는 결과물의 묶음들이라고 하여 역량을 개인성과를 예측하거나 설명할 수 있는 다양한 심리적, 행동적 특성으로 정의하였다.

2) 송기진, 농촌지도사의 지방직 이후 직무변화에 관한 연구, 한남대학교, 2003.

3) McClelland(1973)는 역량을 '개인성과를 예측하거나 설명할 수 있는 다양한 심리적, 행동적 특성'으로 정의하였으며, Boyatzis(1982)는 역량이란 성공적인 직무수행에 필요한 동기, 기술, 자아상, 사회적 역할의 한 부분 또는 지식체계로 직무수행과 관련된 능력이라고 하였다. Spencer & Spencer(1993)는 역량을 특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적인 특성이라 정의하였다.

Sparrow(1996)는 관리역량이라는 개념을 조직의 유형이나 직업, 업종 등에 관계없이 적용될 수 있는 일반적인 개인역량으로 분류하여 선발 요건 또는 직업능력 인증의 도구로 활용될 수 있다 주장하였다.

김진모(2006)는 지도직공무원 농촌지도사 역량 강화를 위해서는 멘토링/코칭, S-OJT, 직무분석 및 직무기술서 작성, 리더십 평가센터 등의 프로그램이 우리나라 지도기관 및 사업 특성에 맞게 개발 및 보급되어야 할 뿐만 아니라 현장에서 효과적으로 적용되어야 한다고 하였다. 이를 위해서는 체계적인 방법에 의거한 역량진단 및 개발 지원시스템이 구축되어야 한다고 하였다. 심미옥(2006)은 농촌지도사 역량모델링을 시도하면서 역량구조를 기본역량과 직무역량으로 설계하였으며, 농업 및 농촌지도 환경을 반영하여 미래지향적 농촌지도사의 역량모델을 시도하였다.

임정준(2011)은 초등교사의 개별 특성에 따른 역량보유 수준의 차이와 성과와의 관계를 파악하여 개별 특성 및 특정 역량이 성과에 미치는 영향을 확인하였다. 김윤두(2013)는 농업인의 개인역량이 농업인이 속한 조직의 성과에 얼마나 영향을 미치며, 조직성과에 큰 영향을 주는 개인역량의 도출을 통해 농업조직의 성과 향상을 통한 국내농업의 경쟁력 제고에 기초자료를 제공하였다. 조영철(1992)은 농촌지도사의 역량을 농촌지도행정가, 전문 농촌지도사, 일반 농촌지도사로 구분하였고 각 농촌지도사의 유형별 역량에 대하여 농촌지도행정가에게 요구되는 능력은 전문능력이라 정의하였다. 또한 전문 농촌지도사 및 일반 농촌지도사에게 요구되는 능력은 자질, 품성, 전문능력으로 구분하여 제시하였다.

조록환(2006)은 농촌지도요원에게 요구되는 역할과 역량을 지식순환 단계에 따라 지식의 생성단계, 저장단계, 활용단계, 공유단계로 구분하였으며, 지식변환 단계 별로 요구되는 농촌지도사의 역량을 관찰능력, 커뮤니케이션 능력, 지식내용구성력, 자기주도 학습력, 정보정리능력, 판단능력 등 40개 역량으로 구분하였다. 심미옥(2006)은 우리나라 농촌지

도사에게 필요한 역량을 크게 기초역량과 직무역량으로 구분하고, 이를 다시 기초역량은 협력관계 형성, 효율적인 자기관리, 효율적인 조직관리 역량 군으로, 직무역량은 내용역량과 수행과정역량 군으로 구분하고 효율적 커뮤니케이션, 자기개발, 조직에 대한 노하우, 고객에 대한 이해, 고객의 요구분석 및 충족 등 22개 역량을 도출하였다.

농촌진흥청(2006)의 연구에서 농촌지도사에게 필요한 역량을 조사·분석능력, 네트워크 형성, 지도사업관리, 예산 및 회계관리, 현장지도 등으로 나타났다. 본 연구의 농촌지도사 개별역량은 김진모 외(2006)의 농촌지도사의 역량모델에서 많은 부분 참고하여 구성하였다.

〈표 2〉 농촌지도사 역량

연구자	농촌지도사 역량
조영철 (1992)	전문능력, 자질, 품성
조록환 (2006)	(지식생성단계) 관찰능력, 커뮤니케이션능력, 연상능력, 언어 이해력, 정보원천 확인, 획득능력, 국문독해력, 외국어독해능력, 정보기술의 활용능력, 도전정신, 인과관계 추론능력, 수용성, 자료수집 및 가공능력, 논리적 통합능력, 자기주도학습 능력 (지식저장단계) 지식정보 분석력, 지식정보변별능력, 판단능력, 지식내용구성력, 지식추상화능력, 정보정리능력, 정보기술 활용능력, 자기주도 학습능력 (지식활용단계) 상황 판단력, 논리적 추론력, 시간관리기술, 개방적사고, 응용력, 창의력, 분석력, 사회적능력, 통합능력, 자기주도학습 능력 (지식공유 단계) 지식전달능력, 신뢰조성능력, 지도능력, 결과평가능력, 개방적 마인드, 지식공유수단확보능력, 지식수요파악능력, 자기주도학습 능력
심미옥 (2006)	(기초역량) 효율적 커뮤니케이션, 신뢰 형성, 네트워크 및 파트너관계 형성, 팀워크 촉진, 자기 개발, 직업의식, 변화적응력, 긍정적 태도, 조직에 대한 노하우, 전략적·개념적 사고, 수행과정 및 자원 관리, 조직학습 및 혁신 촉진 (직무역량) 전문지식 및 기술, 농식품복합체에 대한 인식, 고객에 대한 이해, 외부환경변화에 대한 인식, 고객의 요구분석 및 충족, 지도사업프로그램 개발, 고객의 성과 향상, 고객의 학습촉진, 고객의 사회적 자본 형성 지원, 지도사업프로그램 평가

농촌진흥청 (2006)	조사·분석능력, 네트워크 형성, 지도사업관리, 예산 및 회계관리, 현장 지도
김진모 (2006)	자기개발, 갈등관리, 문제해결, 조사분석 능력, 기술/주제 전문성, 의사소통, 팀워크, 동기부여, 변화지향과 촉진, 아이디어 창출, 지도사업 지원관리, 지도사업 평가

3. 연구방법

3.1. 연구대상 및 분석방법

본 연구를 위한 설문조사는 구조화된 설문지를 이용하여 전국 108명의 농촌지도사를 대상으로 수행하였다. 설문항목은 성별, 연령, 학력, 전공, 근무지, 직위, 담당업무 등 일반현황과 자기개발, 책임성, 의사소통, 팀워크, 동기부여, 갈등관리 등 20개의 역량에 관한 질문으로 구성하였다. 각 항목들은 리커트(Lickertis Scale) 7점 척도로 측정하였다.

설문조사의 정확한 분석을 위하여 통계프로그램인 SPSS 20.0 을 사용하였으며, 다음과 같은 절차를 통해 분석을 실시하였다. 첫째 본 연구의 설문조사표의 내적일관성을 확인하기 위해 각 역량별 신뢰도분석을 실시하였다. 둘째로 설문에 응답한 응답자의 일반적 현황을 분석하기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 마지막으로 직무별 특성을 갖는 역량을 도출하기 위하여 대응분석(correspondence analysis)을 실시하였다.

대응분석(correspondence analysis)은 명목척도로 측정된 2개 이상의 범주형 변수값(수준)들 간의 연관성을 분석하여 그 결과를 시각적 해석이 용이하도록 기하학적 맵으로 제시하는 다변량 통계기법이다. 맵을 해석하는 방법은 일반 포지셔닝맵⁴⁾을 해석하는 것과 동일하다. 가까운 거리에 있는 행과 열의 범주들은 서로 비슷한 특성을 갖거나 관련성이

높은 것으로 판단하고, 반면에 멀리 떨어진 점들을 서로 특성이 다르거나, 관련성이 적은 것으로 해석된다.

3.2. 변수의 설정

본 연구에서의 농촌지도사 직무는 기존의 선행연구⁵⁾를 바탕으로 지도 기획, 생활개선·교육, 작물기술보급으로 구분하여 변수를 설정하였다. 각 직무변수가 포함하고 있는 세부 직무들은 <표 3>과 같다.

<표 3> 농촌지도사 직무⁶⁾

직무구분	세부 직무
지도기획	지도기획
생활개선·교육 ⁷⁾	인력육성, 교육훈련, 생활교육
작물기술보급	식량작물, 원예작물, 특작개발

본 연구에서 농촌지도사의 역량은 선행연구를 바탕으로 자기개발, 갈등관리, 유연성, 네트워크 형성 등 20개의 역량으로 구성하였으며, 각 역량의 정의는 다음과 같다.

- 4) 행과 열을 나타내는 좌표 점들이 반대쪽으로 멀리 떨어질수록 대응정도가 크며, 같은 방향의 좌표점들의 경우 서로 거리가 가까울수록 대응관계가 높다고 볼 수 있다.
- 5) 김진모, 농촌지도직공무원 역량진단 및 육성지원 방안, 농촌진흥청, 2006.
- 6) 본 연구 설문조사 진행에 있어 직무를 사전에 구분하여 설문조사를 실시한 것이 아니며, 설문조사 시 주요 업무를 파악한 후 이를 다시 분류하였다. 이로 인해 직무의 구분을 명확하지 못한 것에 한계점이 있다.
- 7) 생활개선·교육 직무를 담당하고 있는 농촌지도사들은 농산물가공, 전통문화 전수·발굴, 의식주교육, 다문화가정 교육, 지역특산물 요리에 관한 교육 등 다양한 업무들을 수행하고 있었으며, 예전에 비해 교육부분이 차지하는 비중이 낮아졌다.

〈표 4〉 농촌지도사 역량

역 량	정 의
자기개발	자신의 전문성을 키우기 위해 비전과 목표를 세우고 주변의 다양한 자원으로 부터 새롭게 발전하는 지식과 스킬을 습득하고 지속적으로 학습하는 역량
갈등관리	담당지역농촌조직 간의 갈등과 부조화를 긍정적이고 건설적인 방식으로 관리하고 해소하는 역량
문제해결	직무 또는 역할 수행 중 발생한 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 역량
유연성	농촌지도 업무에 있어 새로운 정보를 습득하고 변화하는 상황에 적절하게 대처하기 위해 사고방식과 행동양식을 적절하게 조절하는 역량
조사분석 능력	농촌지도업무 수행에 필요한 다양한 정보들을 수집하고 분석하여, 분석결과를 지도사업 업무에 활용하는 역량
전략적 지도	전략적·개념적 사고를 바탕으로 담당지역농촌조직의 전략과제 및 목표를 설정하고, 농촌조직 목표 달성을 위한 실행계획을 수립할 수 있는 역량
현장지도	담당지역 농촌조직에 대한 이해와 다양한 지도방법(교실상황 및 현장 상황에서의 방법 포함)에 대한 이해를 바탕으로 적시에 적절한 지도방법을 활용하여 지도사업의 성과를 제고시키는 역량
고객 지향성	담당 지역의 농업 환경 및 농촌 생활환경, 농업 및 농촌에 영향을 미치는 내·외부 환경을 이해하고 이를 자신의 업무 수행에 적용하고 활용할 수 있는 역량
기술 / 주제 전문성	담당지역 농촌조직의 요구를 효과적으로 만족시키기 위해 갖추어야 할 각 지도사업 영역별(기술보급, 생활개선, 농업인육성, 연구개발 등) 전문적 지식과 기술적 능력
실행성	목표를 달성하기 위하여 어떠한 어려움과 위협을 감수하고, 열정과 끝까지 노력하는 자세를 갖는 역량
이해력	단편적인 정보를 다양한 관점에서 종합·분석하여 전체 상황이나 문제를 머릿속에 그려내고 이해하며, 적절한 판단을 할 수 있는 역량
책임성	농촌지도업무에 대해서 책임이 있고, 업무의 기능과 방법이 무엇인지를 명백히 밝히고, 업무에 대한 능력이 분명한 기준을 충족시킨다는 확신을 주는 농촌지도사의 의무
의사소통	서로 가지고 있는 생각이나 뜻이 서로 통하는 것이며, 이를 교환하는 총체적인 행위 역량
팀워크	팀원들이 서로 협동하여 행하는 동작이며, 팀원들과 함께 일하려는 진지한 의도를 포함하는 역량

동기부여	농촌지도업무에 있어서 목표 달성을 위한 의욕·의지를 불러일으키는 역량
변화지향과 촉진	농촌지도사업을 둘러싼 내·외부 변화를 긍정적으로 지향, 지도사업의 비전 및 목적 달성에 필요한 변화를 촉진하는 역량
아이디어 창출	개인의 업무 수행과정에서 독창적인 아이디어의 발상 및 제안을 지도사업에 반영하거나 활용하는 역량
지도사업 지원관리	담당 지도조직의 필요한 예산, 장비, 시설, 기타 자원 등을 효과적이고 효율적으로 계획·운영·통제하는 역량
지도사업 프로세스	지도사업의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 지속적으로 농촌지도사업의 현상을 파악하고 개선하는 역량
지도사업 평가	새로운 혁신 사항에 대한 지적 능력, 농업이나 농촌에 대한 가치관, 장려 기술 사항의 적용력 등에 대한 농촌지도 사업을 평가하는 역량

주) 김진모(2006)의 선행연구에서 제시한 농촌지도사 역량에 새로운 역량을 추가 및 삭제하여 재구성하였음.

4. 연구결과

4.1. 응답자의 특성

분석결과 응답자의 일반적 현황은 남성 75.9%, 여성 24.1%로 나타났다. 연령의 경우 50세 이상 ~ 55세 미만이 31.5%로 가장 높게 나타났다. 학력은 대졸이 61.7%로 가장 높은 비중을 차지하고 있었으며, 최종학위 전공은 비농업계가 28.3%에 불과한 반면, 농업계의 비율은 71.7%로 상대적으로 높게 나타났다. 근무지는 대부분의 응답자가 농업 기술센터(95.3%)에서 근무하는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 표본의 일반현황

구 분		빈도(비율)	구 분		빈도(비율)
성별	남	82(75.9%)	학력	고졸	3(2.8%)
	여	26(24.1%)		전문대 졸	10(9.3%)
연령	35세 미만	9(8.3%)	학력	대졸	66(61.7%)
	35세~40세	13(12.0%)		석사	24(22.4%)
	40세~45세	23(21.3%)		박사	4(3.7%)
	45세~50세	19(17.6%)		최종학위 전공	농업계
	50세~55세	34(31.5%)	비농업계		30(28.3%)
	55세 이상	10(9.3%)	근무지	농업기술원	5(4.7%)
				농업기술센터	102(95.3%)

4.2. 신뢰도 분석

내적 일관성(internal consistency reliability)은 동일한 개념을 측정하기 위해 여러개의 항목을 이용하는 경우에 신뢰성을 측정하는 방법이다. 이 방법은 크론바하 알파(Cronbach's α)라는 계수값을 산출해서 여러 항목들로 구성된 측정방법의 신뢰성을 평가한다. 일반적으로 크론바하 알파계수가 0.6에서 0.7이상이 되면 측정항목들의 신뢰성이 비교적 높다고 판단한다⁸⁾.

수집한 설문조사 결과를 토대로 설문의 신뢰도를 조사한 결과 아래의 표와 같은 결과가 도출되었으며, 조사도구의 모든 변인에 대하여 Cronbach's $\alpha = .67$ 이상을 확보하여 조사 설문 문항의 내적일관성을 갖춘 것으로 확인되었다.

8) 이훈영, 이훈영교수의 연구조사방법론, 도서출판 청람, 2008.

〈표 6〉 신뢰도 분석 결과

역량	N	Cronbach's α	역량	N	Cronbach's α
자기개발	3	0.673	유연성	3	0.901
책임성	3	0.868	이해력	3	0.891
의사소통	2	0.737	조사분석 능력	3	0.932
팀워크	2	0.880	전략적 지도	2	0.901
동기부여	2	0.880	지도사업 자원관리	2	0.943
갈등관리	2	0.879	지도사업 프로세스	3	0.940
변화지향과 촉진	3	0.903	현장지도	3	0.905
아이디어 창출	2	0.891	고객지향성	2	0.911
문제해결	3	0.933	지도사업 평가	3	0.915
실행성	2	0.723	기술/주제 전문성	2	0.916

4.3. 대응분석(correspondence analysis)

대응분석에서 분할표(contingency table)는 분석대상인 명목자료를 행과 열로 교차시켜 만든 표로 각 칸에는 해당되는 빈도수가 요약되어 있다. 본 연구에서 대응분석에 사용할 직무와 역량에 관한 대응일치표가 〈표 7〉에 제시되어 있다.

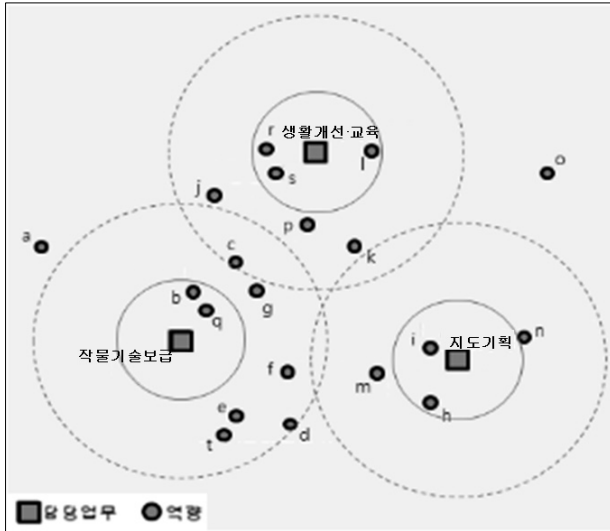
〈표 7〉 차원의 점수(좌표)

구분		차원의 점수(좌표)	
		차원1	차원2
행	지도기획	0.145	-0.072
	생활개선·교육	0.012	0.143
	작물기술보급	-0.118	-0.055
열	자기개발	-0.247	0.045
	책임성	-0.104	-0.001

열	의사소통	-0.063	0.029
	팀워크	-0.012	-0.136
	동기부여	-0.063	-0.127
	갈등관리	-0.014	-0.083
	변화지향과 촉진	-0.044	0.000
	아이디어 창출	0.121	-0.113
	문제해결	0.121	-0.057
	실행성	-0.083	0.099
	유연성	0.049	0.045
	이해력	0.065	0.143
	조사분석능력	0.071	-0.083
	전략적 지도	0.210	-0.047
	지도사업 자원관리	0.231	0.120
	지도사업 프로세스	0.005	0.068
	현장지도	-0.091	-0.019
	고객지향성	-0.035	0.145
	지도사업 평가	-0.026	0.120
	기술/주제 전문성	-0.074	-0.147

직무와 역량 사이의 대응분석 결과는 <그림 1>과 같이 나타났다. 차원 1과 차원 2의 수치는 2차원 평면상의 X축과 Y축의 좌표를 의미하고 있으며, 이는 각 좌표점의 위치에 따라 분석결과를 해석하는 객관적인 기준을 제공한다. 차원 1의 설명력은 63.6%로 나타났으며, 차원 2의 설명력은 36.4%로서, 두 좌표축의 총 설명력은 100%로 나타났다. 두 좌표축의 총 설명력이 70% 이상이면 양호한 것으로 보기 때문에⁹⁾ <그림 1>에서 제시한 바와 같이 담당직무와 역량 사이에는 관련성이 있는 것으로 판단된다.

9) 최용석, SAS 대응분석의 이해와 응용, 자유아카데미, 2001.



주: 차원1(가로축) - 설명력 : 63.6%
 차원2(세로축) - 설명력 : 36.4%

〈그림 1〉 담당직무와 역량 사이의 대응분석 결과

〈표 8〉 대응분석 역량의 의미

문자	의미	문자	의미
a	자기개발	k	유연성
b	책임성	l	이해력
c	의사소통	m	조사분석 능력
d	팀워크	n	전략적 지도
e	동기부여	o	지도사업 자원관리
f	갈등관리	p	지도사업 프로세스
g	변화지향과 촉진	q	현장지도
h	아이디어 창출	r	고객 지향성
i	문제해결	s	지도사업 평가
j	실행성	t	기술/주제 전문성

직무와 역량들 간의 대응분석 결과를 살펴보면, 지도기획 직무의 경우는 '문제해결' 및 '아이디어 창출'역량과 관련성이 높게 나타났으며, 생활개선·교육 직무는 '지도사업 평가' 및 '고객 지향성', 그리고 '이해력'과 밀접한 관련성을 보이고 있었다. 작물기술보급 직무의 경우에는 '현장지도' 및 '책임성' 역량과 관련성이 타 역량에 비해 높음을 알 수 있다.

다음으로 좀 더 범위를 넓혀 직무와 역량들 간의 대응분석 결과를 살펴보면, 지도기획 직무는 기존의 역량에 '조사분석 능력', '전략적 지도' 역량이 추가되었으며, 생활개선·교육 직무는 '이해력', '실행성', '지도사업 프로세스', '유연성', '의사소통'역량과 관련성이 높은 것으로 나타났다. 작물기술 보급 직무의 경우에는 '의사소통', '변화지향과 촉진', '갈등관리', '팀워크', '동기부여', '기술/주제 전문성' 역량과 가까운 거리에 위치하여 타 역량에 비해 관련성이 높은 것으로 판단된다.

'의사소통'역량은 생활개선·교육과 작물기술보급, 두 직무 사이에서 위치하여 공통적으로 밀접한 연관성을 나타내고 있으며, 지도기획 직무와 생활개선·교육 직무, 지도기획 직무와 작물기술보급 직무 사이에는 공통적으로 밀접한 연관성을 나타내는 역량이 없었다.

농촌지도사의 직무와 역량 사이의 대응분석 결과 지도기획 직무는 '문제해결'과 '아이디어 창출'에 가장 큰 관련성을 가지고 있었으며, 다음으로 '조사 분석능력', '전략적 지도' 역량과 높은 관련성을 가지고 있었다. 생활개선·교육 직무와 높은 연관성을 나타내고 있는 역량은 '지도사업 평가', '고객 지향성' 및 '이해력' 역량이었으며, 다음으로 '실행성', '지도사업 프로세스', '유연성', '의사소통' 역량과 관련성이 있는 것으로 분석되었다. 또한, 작물기술보급 직무의 경우에는 '현장지도' 및 '책임성' 역량과 가장 높은 관련성을 가지고 있었으며, 다음으로는 '의사소통', '변화지향과 촉진', '갈등관리', '팀워크', '동기부여', '기술/주제 전문성' 역량과 연관성이 있는 것으로 나타났다.

지도기획 직무는 계획수립에 있어 과거 발생했던 사업 내 문제점을 항상 보완하고, 새로운 아이디어 창출을 통해 신규 사업을 구성 및 계획하는 직무이기 때문에 ‘문제해결’과 ‘아이디어 창출’ 역량과 높은 관련성이 있게 나타난 것으로 판단된다. 생활개선·교육 직무는 ‘지도사업 평가’, ‘고객지향성’, ‘이해력’ 역량에 높은 관련성을 갖는 것으로 나타났는데 이는 생활개선·교육 직무를 수행하는 농촌지도사들이 교육 수요자들의 니즈(Needs) 변화를 항상 파악하고 그것에 맞춰 교육과정을 설계하고 진행하여야 하며, 타인을 교육함에 있어 타 직무보다 교육에 대한 내용 이해가 필수적이기 때문으로 판단된다. 작물기술보급 직무는 현장에서 처리하는 업무가 대부분이기 때문에 ‘현장지도’ 역량이 높게 나타난 것으로 판단되며, 또한 많은 농업인을 대면하기 때문에 사무실 내에서 개별적으로 진행되는 직무에 비해 책임성을 더 요구하므로 ‘책임성’ 역량과도 높은 연관성이 있는 것으로 판단된다.

‘의사소통’ 역량은 생활개선·교육 직무와 작물기술보급 직무에서 공통적으로 연관성이 있는 것으로 나타났다. 그러나 지도기획 직무는 사무실 내에서 농촌지도사의 고객인 농업인들과 대면하는 경우가 타 직무에 비해 상대적으로 적어 ‘의사소통’ 역량과 관련성이 낮게 나타난 것으로 판단된다. 생활개선·교육 직무와 작물기술보급 직무는 실질적으로 농업인들과 대면하여 새로운 기술 및 정보를 보급하는 역할을 하기 때문에 ‘의사소통’ 역량이 지도기획 직무에 비해 연관성이 있는 것으로 나타났다고 판단된다.

5. 결 론

농촌지도사는 개별적으로 다양한 역량을 가지고 있으며, 농촌지도사가 수행하는 각 직무의 유형에 따라 필요역량이 다르다. 농촌지도사들은 농업인들과 매우 밀접한 관련이 있으며, 농업인들의 생산활동을 보조할 뿐만 아니라 안정적이고 안전하며, 윤택한 삶을 영위할 수 있도록 도와주는 역할을 수행하고 있다. 선행연구에 따르면 농촌지도사들의 역량으로 자기개발, 갈등관리, 문제해결, 유연성, 네트워크 형성, 조사분석 역량, 전략적 지도, 지도사업자 관리, 현장지도, 고객지향성, 기술/주제 전문성 등이 있는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 현재 농촌지도사들이 각 직무별로 가지고 있는 역량을 분석하고자 하였다.

농촌지도사의 직무와 역량 사이의 대응분석 결과 지도기획 직무는 '문제해결' 및 '아이디어 창출'역량과 가장 큰 관련성을 가지고 있었으며, 다음으로는 '조사 분석능력', '전략적 지도' 역량과 관련성이 있었다. 생활개선·교육 직무와 밀접한 연관성이 있는 역량은 '지도사업평가', '고객 지향성' 및 '이해력' 역량으로 나타났으며, 다음으로 '실행성', '지도사업 프로세스', '유연성', '의사소통' 역량과 관련성을 가지고 있는 것으로 분석되었다. 또한, 작물기술 보급 직무의 경우에는 '현장 지도' 및 '책임성' 역량과 가장 큰 관련성을 가지고 있었으며, 다음으로는 '의사소통', '변화지향과 촉진', '갈등관리', '팀워크', '동기부여', '기술/주제 전문성' 역량과 연관성이 있는 것으로 나타났다.

본 연구결과 각각의 직무에 따른 농촌지도사에게 필요성이 높은 역량에는 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 향후 농촌지도사 교육과정 수립 및 교육 모델 개발시 각 직무와 관련성이 큰 역량을 우선적으로 향상시킬 수 있도록 구성하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 또한 신규 농촌지도사들이 직무를 배정받기 전에, 각 신규 농촌지도사들이 어떠한

역량들을 가지고 있는지 측정하여, 그 결과를 바탕으로 알맞는 직무로 배치된다면 업무 효율성을 높일 수 있을 것으로 판단된다. 이렇게 분석 결과를 효과적으로 활용될 수 있다면 향후 농촌지도사의 역할 강화 및 지역농업 발전에 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구의 설문조사 진행에 있어 직무를 사전에 구분하여 설문조사를 실시한 것이 아니라 설문조사 시 주요업무를 파악한 후 본 연구의 목적에 맞게 직무를 크게 분류함으로써 직무의 명확한 구분에는 다소간의 한계를 나타내고 있다. 또한 비교적 탐색적인 수준의 분석만이 가능한 대응분석을 활용함으로써 일반화에는 다소 한계점을 나타내고 있으나 이미 지 맵을 활용하여 각 직무별로 특성화된 역량을 도출하였다는데 그 의의를 찾을 수 있을 것이다.

■ 참고 문헌 ■

- 김윤두, 김사균, 김효미, & 채수호. (2013). 농업인의 개인역량과 조직성과간의 연
관관계 분석. *농촌지도와 개발*, 20(1), 143-172.
- 김진모. (2001). 기업의 인적자원 개발을 위한 역량 중심의 교육과정 개발. *직업교
육연구*, 20(2), 109-128.
- _____. (2006). *농촌지도직공무원 역량진단 및 육성지원 방안*. 수원: 농촌진흥청.
- 농림수산식품부. (2010). *2009' 1st edition 농업교육 백서*. 안양: 농업인재개발원
- 농촌진흥청. (2012). *농촌지도사업보고서*. 2011.
- 송기진. (2003). 농촌지도사의 지방직 이후 직무변화에 관한 연구. *한남대학교 석사
학위 논문*.
- 심미옥. (2006). 한국 농촌지도인력 역량 모델 개발. *서울대학교 박사학위 논문*.
- 이훈영. (2006). *SPSS를 이용한 데이터분석 (pp.287-304)*. 서울: 도서출판 청람.
- _____. (2008). *이훈영교수의 연구조사방법론 (pp.511-528)*. 서울: 도서출판 청람.
- 임정준. (2011). 초등교사의 직무역량 차이 인식 및 개인의 직무성과 분석 연구. *숙
명여자대학교 석사학위 논문*.
- 조록환. (2006). 지식경역을 위한 농촌지도요원의 역할과 역량. *농촌지도와 개발*,
13(2), 385-400.
- 조영철. (1992). 농촌지도요원의 직업적 전문능력에 관한 연구. *서울대학교 박사학
위 논문*.
- 진정연. (2011). 외식기업의 핵심역량 및 개인역량이 직무만족과 조직몰입에 미치는
영향. *세종대학교 박사학위 논문*.
- 채수호. (2013). 개별역량과 조직성과 간의 연관관계 분석. *건국대학교 석사학위 논문*.
- 최용석. (2001). *SAS 대응분석의 이해와 응용 (20-112)*. 과주: 자유아카데미.
- Boyatzis R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*,
New York: John Wiley & Son.
- McClelland D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence,
American Psychologist, 28(1), 1-14.
- Parry, S. B. (1996). The quest for competencies, *Training*, 33(7), 48-56.

Sparrow, P., & Pickard, J. (1996). Competency based: Too good to true?, *People Management*. *Emerald management Reviews*. 2(24), 22-27.

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

Received 17 March 2013; Revised 23 May 2013; Accepted 5 June 2013

Analysis of Relationship between Functional Areas and Individual Competencies of Extension Workers

Hyo Mi Kim^a · Ji Hyun Kim^a · Sa Gyun Kim^b · Yoon Doo Kim^c

^aKonkuk University, Division of Agricultural Economy Studies, General Graduate School, Chungju, Chungcheongbuk, 380-701, Republic of Korea

^bNational Academy of Agricultural Science, Rural Development Administration, Suwon, Gyeonggi, 441-853, Republic of Korea

^cKonkuk University, Division of International Trade and Culture, College of International business, Chungju, Chungcheongbuk, 380-701, Republic of Korea

Abstract

The purpose of this study is trying to drive the competence relevant to extension worker's functions. We also conducted a correspondence analysis between the individual competence and extension worker's functions. As a result of the analysis, the functions of guidance planning correlated with 'problem solving' and 'creation of ideas'. Education functions correlated with 'extension work evaluation', 'customer satisfaction' and 'understanding'. And crop technology diffusion functions were analyzed relevant to the ability of 'training skill' and 'responsibility' is high.

In this study, extension empowerment need to educate suitable education which is high relation between competency and extension worker's functions and develop new suitable education model. And the baseline data will be made use, when arrange reasonable function to new extension workers, through individual competency measured.

key words : Extension Worker, Functional Areas, Competency,
Correspondence Analysis



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 Economics, General Graduate School, Konkuk University, 268 Chungwondaero Chungju, Chungcheongbuk 380-701, South Korea.

email) friend-113@hanmail.net, phone) +82-43-840-3565



Ji Hyun 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 Economics, General Graduate School, Konkuk University, 268 Chungwondaero Chungju, Chungcheongbuk 380-701, South Korea.

email) skswlgusr@hanmail.net, 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, 441-707, South Korea.

email) abc4925@korea.kr, phone) +82-31-299-2736



Yoon Doo Kim is a professor in Konkuk University and president of Korean 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, Collage of International Business, Konkuk University, 268 Chungwondaero Chungju, Chungcheongbuk 380-701, South Korea.

email) ifvma@kku.ac.kr, phone) +82-43-840-3565