

농촌리더의 리더십교육 참여 및 교육 요구

박은식 · 이채식 · 고정숙 · 조영숙 · 황대용

연구원, 농업과학기술원 농촌자원개발연구소

Participation and Needs Analysis on Leadership Program of Rural Leaders

Eun Shik Park · Chae Shik Lee · Jeong Sook Ko · Young Sook Jo · Dae Yong Hwang

Researcher, Rural Resource Development Institute, RDA

Summary

The objectives of this study were to explore leadership program participation of rural leaders and to analyze needs assessment for leadership program. The data were collected from 273 rural leaders by stratified random sampling. The SPSSWIN/ver.10 program was used for analyzing data with frequency and cross-tab analysis. The major findings of this study were as follows;

1) Rural leaders should effectively use leadership competency after leadership program. 2) Major problems of leadership program were lecturers' speciality and rather vague educational purpose. 3) Rural leaders wanted to learn more about rural and agricultural policies, conflict resolution among residents, specific and specialized leadership skills, and organizational activities. 4) Rural leaders responded that they need more programs on developing logical thinking, organizational competency, creative thinking, and positive attitude. 5) Characteristics of rural leaders should be considered in developing and implementing leadership programs.

Key Words : Rural Leader, Leadership Program, Needs Assessment

I. 서 론

최근 농촌사회의 인구감소에 따른 위기감과 고령화, WTO와 자유무역협정(FTA) 체결 등 농산물시장 개방확대 등으로 농업·농촌의 어려움이 대내외적으로 거론되면서 농촌사회의 유지 및 발전에 대한 다양한 정책이 개발되고 추진되고 있다. 특히 농촌관광 등과 같은 친환경 농산물, 농업·농촌체험 등의 지역자원을 활용한 주민주도의 내성적 지역개발 사례가 등장하면서 문제 제기자인 동시에 전파자, 해결자 역할을 수행하는 지역 리더의 발굴과 역할이 매우 중요하게 부각되고 있다(박진도 등, 2005). 이러한 리더들의 긍정적인 역할모델을 통해 지역주민의 참여와 합리적 대안이 모색되어 지역

은 스스로의 경쟁력을 확보해 가는 것이다.

하지만 오늘날의 리더는 전지전능한 한 사람에 의해 이루어지거나 연륜과 조직경험을 토대로 하는 직위 중심의 카리스마적, 전통적 리더십이 아니라 전문능력을 바탕으로 전방위적 다수로부터 발현되는 21세기형 리더십에 기초한다(박경록, 2001). 이 리더십에 대한 접근방법은 크게 세 가지 범주-특성이론, 행동이론, 상황이론으로 구분되어 설명되어 왔지만, 1980년대부터는 시대적 흐름과 맞물려 리더의 비전제시능력과 정서적 동질감을 바탕으로 자율적, 자아실현적 가치를 중시하는 신조류이론이 등장하였다(김남선, 2004).

농촌지역은 오랜 역사적, 사회적, 문화적 바탕위에서 생활해온 경험적 법칙과 근대사회로의 진입에 따른 자본의 개입에 따른 변화 등이

없힌 다양한 사회적 산물의 결과물로 형성되어 온 곳이다. 또한 산업배치, 사회복지, 교육, SOC 등의 상대적 낙후성은 농촌지역주민의 삶의 질 혹은 만족을 저해하고 있다. 또한 저출산, 고령화라는 심각한 내부적 문제를 안고 있는 농촌지역에서 지역주민의 의사를 모아내고 변화를 유도하는 역할수행 담당자를 마련해 나가는 일은 결코 쉬운 일이 아니다. 따라서 농촌마을의 리더는 지역의 발전과 혁신을 추동해 나가는 개인 혹은 집단이다.

성공적 농촌개발을 이루기 위해 무엇보다 농촌리더의 지도자로서의 자질과 능력을 개발하기 위한 리더십교육이 농업인관련 교육기관에 의해 이루어지고 있다. 그러나 지금까지의 리더십교육은 기존 농촌리더의 역할을 중심으로 반복적으로 운영됨으로 교육에 참여한 학습자들의 불만이 높았다. 지역사회 전체가 아닌 특정 산업이나 부문별 전문교육을 지향하고 있다. 따라서 리더 육성의 중요성을 강조하고 있지만 리더십 능력 향상과 지역사회 참여, 발전이라는 관점은 거의 볼 수 없다는 지적도 있다(박진도 등, 2005). 현장의 농업인 및 농촌지도자 교육담당자들은 변화된 농촌사회의 여건을 고려한 차별화된 교육프로그램을 개발하는데 있어 어려움을 겪고 있다. 따라서 농촌리더의 지도자로서의 자질 및 능력향상을 위해 시급히 리더십교육에 대한 실증적이며 체계적인 연구가 수행될 필요가 있을 것이다. 이 연구에서는 농촌리더들의 리더십교육 참여 실태와 문제점을 파악하는 한편, 앞으로 내실있는 리더십교육을 설계하기 위한 농촌리더의 교육요구를 분석하고자 하였다.

II. 연구 방법

1. 조사대상자 및 자료수집

이 연구에서는 농촌마을단위 개발사업을 이끌어 나가는 전국의 농촌리더를 모집단으로 하였다. 농촌마을에는 이장이나 마을개발 추진위원장 뿐만 아니라 새마을지도자, 청년회장, 작

목반장, 부녀회장 등 다양한 지도자들이 활동하고 있으며, 이들이 지역의 특성이나 여건에 따라 농촌마을개발사업을 이끌어 나가고 있다. 자료수집을 위해 전국의 농촌마을 가운데 91개 마을을 무작위적으로 추출한 후 각 마을별로 3명의 농촌리더를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

문헌 연구 및 전문가협의를 통해 개발한 농촌리더의 리더십 참여 및 교육요구에 관한 설문문항은 농촌지도자 30명을 대상으로 한 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 통해 불분명한 내용의 문항은 수정하여 설문지를 확정하였다. 연구수행을 위한 본조사기간은 2004년 10월 27일부터 11월 2일까지 7일에 걸쳐 이루어졌다. 자료수집은 전국의 71개 시군단위 생활지도사의 협조와 해당지역의 생활개선회 임원들이 농촌리더를 직접 방문하여 설문지를 작성하였다. 설문조사전 연구원이 직접 방문하거나 전화를 통해 조사원들에게 설문내용 및 설문작성시 주의사항을 설명하였다. 배포된 설문지는 총 273부였으며, 모든 설문지는 회수되었다. 수집된 설문지 가운데 응답이 누락된 문항은 연구원 및 조사원이 전화를 통해 추가·보완하였다.

2. 도구제작

농촌리더의 리더십교육 참여와 교육요구를 분석하기 위하여 문헌고찰 및 전문가협의회를 통하여 참여실태 및 교육요구에 관한 조사도구를 개발하였다. 농촌리더의 리더십교육 참여를 알아보기 위하여 최근 3년간 교육경험유무, 교육참여회수, 리더십교육의 활용정도, 리더십교육 프로그램의 문제점 등의 문항으로 구성하였다. 농촌리더의 교육요구를 분석하기 위하여 연간 적절한 교육회수, 리더십 향상을 위하여 필요한 교육영역, 농촌지역 지도자가 갖춰야 할 중요한 자질이나 역량에 관한 문항으로 구성하였다. 리더십 향상 교육영역은 사회전반에 대한 이해, 정부정책 전반에 대한 이해, 자기지역에 대한 이해, 리더십에 대한 이해, 창의적 생각기

법, 문제해결기법, 계획기법, 경영관리기법, 회의운영기법, 조직내 역할과 책임에 관한 내용, 발표기법, 주민들의 갈등을 조정하는 방법, 마을 조직을 결성하고 운영하는 기법, 분야별 전문기술 등 15개 영역으로 세분화하였다. 그리고 지도자가 갖추어야 할 중요한 자질에 관한 문항은 창의적 발상능력, 참리적 사고능력, 기획능력, 조직능력, 의사소통능력, 의사결정능력, 갈등관리능력, 경영관리능력, 기술력, 자원 및 재원의 동원능력, 타인에 대한 배려, 적극성, 정직성, 자제력, 헌신성 등 15개 영역으로 구분하였다. 이러한 리더십향상 교육요구 및 리더십 자질에 대한 문항은 우선순위에 따라 3가지만을 선택하도록 하였다.

3. 자료 분석

수집된 자료는 SPSSWIN 10.0 통계프로그램을 통해 분석하였으며, 빈도 및 백분율, 교차분석 등이 적용되었다. 구체적으로 보면 농촌리더 및 일반주민의 일반적 현황을 살피기 위해 빈도 및 백분율을 적용하였으며, 농촌리더의 리더십교육 참여실태 및 교육요구를 분석하기 위하

여 교차분석을 하였다. 농촌리더의 리더십향상 교육영역 및 지도자의 자질개발 영역은 15개로 세분문항에 3개를 우선적으로 선택한 것으로 문항별 사례(case)에 의한 다중응답의 교차분석을 실시하였다.

III. 결과 분석

1. 일반적 현황

〈표 1〉에서 제시된 것처럼 응답자의 일반적 현황을 보면 남성리더가 82.4%를 차지하였으며 여성리더는 17.6%에 그쳤다. 농촌리더의 연령분포는 50대 이상 49.3%, 40대 이하 계층 50.7%였고 이중 40대는 41.9%였다. 연간소득에 있어 1,500만 원 이상~3,000만 원 미만의 농촌리더가 53.5%로 절반 이상이었으며 1,500만 원 미만의 응답자가 30.0%, 3,000만 원 이상이 16.5%였다. 지도자의 활동범위에 있어 읍면지역이 69.8%, 시군 이상이 30.2%를 차지하였으며, 지도자로서 활동기간은 1년~4년이 50.4%로 절반을 차지하였으며 5년~8년이 24.1%, 9년 이상 경력이 25.6% 순이었다.

〈표 1〉 응답자의 일반적 현황

		빈도	%			빈도	%
성 별	남	225	82.4	활동 규모	시군 이상	54	30.2
	여	48	17.6		읍면 지역	125	69.8
	합 계	273	100.0		합 계	179	100.0
연 령	40대 이하	138	50.7	지도자 기간	1년~4년	136	50.4
	50대 이상	134	49.3		5년~8년	65	24.1
	합 계	272	100.0		9년	69	25.6
학 력	중졸 이하	117	43.2	현직 기간	합 계	270	100.0
	고졸 이상	154	56.8		2년까지	104	49.3
	합 계	271	100.0		3년~5년	70	33.2
소 득	1500만 미만	78	30.0	타지역 거주	6년 이상	37	17.5
	1500만~3000만	139	53.5		합 계	211	100.0
	3000만 이상	43	16.5		아니오	107	39.2
	합 계	260	100.0		예	166	60.8
				합 계	273	100.0	

2. 리더십교육 참여

1) 리더십교육 참여경험

최근 3년간 농촌리더의 능력개발을 위한 리더십교육 참여경험의 결과는 다음의 <표 2>와 같았다. 남성리더의 교육참여가 71.3%로 여성리더에 비해 많았으며, 60대 이상 농촌리더의 교육참여 경험은 79.2%, 50대 리더는 73.8%로 40대 리더의 66.4%에 비해 많았다. 농촌마을 개발의 주도적인 역할을 담당하는 이장과 추진위원장의 교육경험은 79~73%이며, 부녀회장 69.7%, 새마을지도자 68.6%로 보다 다소 높았다. 시군 이상 중심의 농촌리더의 교육경험은 85.2%로 읍면지역 중심의 리더에 비해 높게 나타났다.

2) 리더십교육 참여횟수

최근 3년간 리더십교육에 참여한 경험에 있는 농촌리더를 중심으로 교육 횟수를 분석한 결과는 <표 3>과 같았다. 40대 리더는 1~2회(46.2%), 5회 이상(30.8%)인 반면 50대 리더는

1~2회(47.5%), 3~4회(27.1%) 순이었으며 60대 리더는 1~2회(40.5%), 3~4회(31.0%)였다. 농가소득이 1,500만 원 미만인 리더는 1~2회(47.6%)가 가장 많았으며 3,000만 원 이상 농촌리더는 1~2회(46.6%)가 많았다. 역할지위에 있어 이장은 1~2회(45.3%)가 가장 많은 반면 추진위원장은 5회 이상(42.6%)가 가장 많았다. 새마을지도자는 1~2회(62.5%)로 2/3 정도를 차지하였으며 부녀회장은 1~2회가 47.8%를 차지하였다. 지도자기간에 있어 1~4년 경력 농촌리더는 1~2회(52.7%)로 가장 많았으며 5~8년 경력 리더는 5회 이상이 41.7%를 차지하였다. 9년 이상 경력 리더는 1~2회(47.1%)가 많았다. 시군단위 농촌리더의 교육참여 횟수는 1~2회가 42.2%로 읍면단위 리더의 비율보다 높았다.

3) 리더십교육 후 활용정도

농촌리더는 리더십교육 참여 후 활용정도가 높은 것으로 나타났다(<표 4 참고>). 남성리더의 활용은 80.5%로 여성리더의 75.8% 보다 많았으

<표 2> 최근 3년간 리더십교육 참여경험 유무

	구 분	있 음	없 음	전 체
성 별	남	71.3	28.7	100.0(223)
	여	68.8	31.3	100.0(48)
연 령	40대	66.4	33.6	100.0(137)
	50대	73.8	26.3	100.0(80)
	60대	79.2	20.8	100.0(53)
학 력	중졸 이하	75.9	24.1	100.0(116)
	고졸	67.3	32.7	100.0(104)
	초대졸 이상	65.3	34.7	100.0(49)
농가소득	1500만 원 미만	70.0	30.0	100.0(60)
	1500~3000만 원 미만	74.0	26.0	100.0(73)
	3000만 원 초과	69.8	30.2	100.0(126)
역할지위	이장	79.4	20.6	100.0(68)
	추진위원장	73.4	26.6	100.0(64)
	새마을지도자	68.6	31.4	100.0(35)
	부녀회장	69.7	30.3	100.0(33)
지도자기간	기타 지도자	61.5	38.5	100.0(52)
	1~4	68.9	31.1	100.0(135)
	5~8	73.8	26.2	100.0(65)
	9	73.5	26.5	100.0(68)
활동범위	시군 이상	85.2	14.8	100.0(54)
	읍면 지역	71.5	28.5	100.0(123)

<표 3> 리더십교육 참여회수

	구 분	1~2회	3~4회	5회 이상	전 체
성 별	남	44.7	27.0	28.3	100.0(159)
	여	48.5	21.2	30.3	100.0(33)
연 령	40대	46.2	23.1	30.8	100.0(91)
	50대	47.5	27.1	25.4	100.0(59)
	60대	40.5	31.0	28.6	100.0(42)
학 력	중졸 이하	52.3	22.7	25.0	100.0(88)
	고졸	41.4	25.7	32.9	100.0(70)
	초대졸 이상	37.5	34.4	28.1	100.0(32)
농 가 소 득	1500만 원 미만	47.6	26.2	26.2	100.0(42)
	1500~3000만 원 미만	44.4	31.5	24.1	100.0(54)
	3000만 원 초과	46.6	21.6	31.8	100.0(88)
역 할 지 위	이장	45.3	28.3	26.4	100.0(53)
	추진위원장	31.9	25.5	42.6	100.0(47)
	새마을지도자	62.5	20.8	16.7	100.0(24)
	부녀회장	47.8	30.4	21.7	100.0(23)
	기타 지도자	43.8	25.0	31.3	100.0(32)
지도자기간	1~4	52.7	27.5	19.8	100.0(91)
	5~8	29.2	29.2	41.7	100.0(48)
	9	47.1	21.6	31.4	100.0(51)
활 동 범 위	시군 이상	42.2	24.4	33.3	100.0(45)
	읍면 지역	39.8	27.3	33.0	100.0(88)

<표 4> 리더십교육 활용

	구 분	활용높음	보통	활용낮음	전 체
성 별	남	80.5	18.2	1.3	100.0(159)
	여	75.8	24.2	0.0	100.0(33)
연 령	40대	82.2	15.6	2.2	100.0(90)
	50대	73.3	26.7	0.0	100.0(60)
	60대	83.3	16.7	0.0	100.0(42)
학 력	중졸 이하	75.9	24.1	0.0	100.0(87)
	고졸	81.7	16.9	1.4	100.0(71)
	초대졸 이상	87.5	9.4	3.1	100.0(32)
농 가 소 득	1500만 원 미만	72.1	27.9	0.0	100.0(43)
	1500~3000만 원 미만	77.4	22.6	0.0	100.0(53)
	3000만 원 초과	84.1	14.8	1.1	100.0(88)
역 할 지 위	이장	72.2	25.9	1.9	100.0(54)
	추진위원장	95.7	4.3	0.0	100.0(46)
	새마을지도자	83.3	16.7	0.0	100.0(24)
	부녀회장	69.6	30.4	0.0	100.0(23)
	기타 지도자	75.8	21.2	3.0	100.0(33)
지도자기간	1~4	77.4	21.5	1.1	100.0(93)
	5~8	83.3	16.7	0.0	100.0(48)
	9	80.0	18.0	2.0	100.0(50)
활 동 범 위	시군 이상	93.3	6.7	0.0	100.0(45)
	읍면 지역	75.3	24.7	0.0	100.0(89)

며, 40대(82.2%)와 60대(83.3%)의 리더십교육의 활용이 50대(73.3%)보다 높았다. 농촌리더의 학력에 있어 초대졸 이상 리더의 활용정도가 87.5%로 가장 높았으며 고졸 리더는 81.7%, 중졸 이하는 75.9%로 상대적으로 낮은 비율을 차지하였다. 3,000만 원 이상 농촌리더의 리더십교육 후 활용정도가 84.1%로 가장 많았으며 1,500~3,000만 원 소득의 리더는 77.4%, 1,500만 원 미만 소득의 리더는 72.1%로 낮게 나타났다. 마을개발추진위원장의 활용정도는 95.7%로 매우 높았으며, 그 다음으로 새마을지도자 83.3%, 이장 72.2% 순이었으며 부녀회장은 69.6%로 활용정도의 비율이 낮았다. 지도자기간에 있어 5~8년 경력 농촌리더의 활용정도가 83.3%로 가장 높았으며 9년 이상 리더 80.0%, 1~4년 경력 리더 77.4% 순이었다. 시군 이상 농촌리더의 활용정도는 93.3%로 읍면 지역 리더(75.3%)와 큰 차이를 나타내었다.

4) 리더십교육의 문제점

〈표 5〉와 같이 주요기관 리더십 교육에 대해 강사능력, 교육목표의 불확실, 교육기간 등의 문제점을 지적하고 있었다. 남성리더는 강사능력(열의 및 전문성 부족)이 39.7%로 가장 높았으며, 여성리더는 짧은 교육기간이 32.1%로 높게 나타났다. 연령에 있어 대체로 강사능력에 대해 35%~42% 정도가 문제로 인식하였으며, 60대 농촌리더에 있어 짧은 교육기간(35.7%)의 비율도 높았다. 고졸 이상 농촌리더는 강사능력 45.2%로 가장 많았으며 중졸 이하는 강사능력(31.9%)와 짧은 교육기간(29.0%)로 나타났다. 농가소득에 있어 3,000만 원 소득 농촌리더는 강사능력(42.9%)이 가장 많은 반면 1,500~3,000만 원 소득 리더는 불명확한 교육목표(32.6%)가 가장 많았다. 마을추진위원장은 강사능력 48.6%로 가장 높은 반면 이장과 부녀회장은 불명확한 교육목표가 35.0%~37.0%가 높았다. 5~8년 경력 농촌리더는 강사능력이 50.0%로 가장 많았고 9년 이상 경력 리더는 37.2%, 1~4년 경력 리더는 32.0% 등으로 나타났다.

〈표 5〉 리더십교육의 문제점

	구 분	교육기간	교육목표	강사능력	교육내용	전 체
성 별	남	22.9	23.7	39.7	13.7	100.0(131)
	여	32.1	28.6	32.1	7.1	100.0(28)
연 령	40대	25.6	28.0	35.4	11.0	100.0(82)
	50대	16.3	24.5	40.8	18.4	100.0(49)
	60대	35.7	14.3	42.9	7.1	100.0(28)
학 력	중졸 이하	29.0	26.1	31.9	13.0	100.0(69)
	고졸	22.6	22.6	45.2	9.7	100.0(62)
	초대졸 이상	19.2	26.9	34.6	19.2	100.0(26)
농 가 소득	1500만원 미만	32.3	22.6	38.7	6.5	100.0(31)
	1500~3000만원 미만	25.6	32.6	27.9	14.0	100.0(43)
	3000만원 초과	20.8	20.8	42.9	15.6	100.0(77)
역 할 지 위	이장	21.7	37.0	34.8	6.5	100.0(46)
	추진위원장	21.6	8.1	48.6	21.6	100.0(37)
	새마을지도자	23.5	35.3	35.3	5.9	100.0(17)
	부녀회장	30.0	35.0	25.0	10.0	100.0(20)
지 도 자 기 간	기타 지도자	25.9	11.1	44.4	18.5	100.0(27)
	1~4	30.7	21.3	32.0	16.0	100.0(75)
	5~8	12.5	22.5	50.0	15.0	100.0(40)
	9	25.6	32.6	37.2	4.7	100.0(43)
활 동 범 위	시군 이상	27.8	22.2	41.7	8.3	100.0(36)
	읍면 지역	22.8	26.6	38.0	12.7	100.0(79)

3. 농촌리더의 리더십교육 요구분석

보였다.

1) 연간 리더십교육 적정횟수

농촌리더가 요구하는 연간 리더십교육의 횟수는 주로 1~2회가 가장 많았다(표 6 참고). 남성리더는 1~2회가 2/3 이상을 차지한 반면 여성리더는 1~2회(59.6%)와 3~4회(34.0%)로 나타났다. 초대졸 학력 농촌리더는 1~2회 83.7%로 높았으며 중졸 이하 및 고졸 학력 농촌리더는 62%~66%를 차지하였다. 역할지위에 있어 1~2회가 2/3 정도를 차지하고 있었고 추진위원장은 5회 이상 11.1%, 부녀회장 34.4%로 더 많은 교육횟수를 요구하고 있었다. 이것은 최근 3년간 교육참여와 교육활용이 높은 추진위원장은 리더로서 자질과 능력향상을 위해 더 많은 교육기회를 원하는 것으로 판단된다. 지도자기간에 있어 5회 이상의 교육횟수를 원하는 리더는 9년 이상(10.1%)와 5~8년 경력(9.4%)로 1~4년 경력 농촌리더의 4.5% 보다 높은 비율을

2) 리더십교육 요구영역

남성 농촌리더가 바라는 리더십교육은 정부정책 이해(52.0%), 분야별 전문기술(43.7%), 갈등조정(39.1%)이며 여성리더는 정부정책 이해(39.6%), 갈등조정(29.6%)이었다(표 7 참고). 40대 농촌리더는 정부정책 이해가 절반 이상(50.7%)을 차지하였으며 분야별 전문기술(44.9%)이었으나 50대 농촌리더는 사회전반의 이해(48.5%), 리더기술(49.8%), 갈등조정(41.0%), 60대 이상 리더는 정부정책 이해(50.9%), 분야별 전문기술(39.6%)이 높았다. 중졸 학력 농촌리더는 정부정책 이해(52.1%)가 가장 많았으며, 고졸학력 농촌리더는 정부정책 이해(49.5%), 초대졸 이상 리더는 정부정책 이해와 분야별 전문기술이 44.9%로 가장 많았다. 농가소득별로 보면 1,500만 원 소득 농촌리더는 정부정책 이해가 55.8%로 가장 많았으며 1,500~3,000만 원 소득 농촌리더는 분야별 전문기

<표 6> 연간 리더십교육 적정횟수

	구 분	1~2회	3~4회	5회 이상	전 체
성 별	남	69.1	23.8	7.2	100.0(223)
	여	59.6	34.0	6.4	100.0(47)
연 령	40대	68.1	24.6	7.2	100.0(138)
	50대	67.1	27.8	5.1	100.0(79)
	60대	67.3	23.1	9.6	100.0(52)
학 력	중졸 이하	66.1	28.7	5.2	100.0(115)
	고졸	62.5	28.8	8.7	100.0(104)
	초대졸 이상	83.7	10.2	6.1	100.0(49)
농 가 소득	1500만 원 미만	68.3	28.3	3.3	100.0(60)
	1500~3000만 원 미만	69.4	23.6	6.9	100.0(72)
	3000만 원 초과	68.0	24.8	7.2	100.0(125)
역 할 지 위	이장	68.7	26.9	4.5	100.0(67)
	추진위원장	68.3	20.6	11.1	100.0(63)
	새마을지도자	64.9	29.7	5.4	100.0(37)
	부녀회장	62.5	34.4	3.1	100.0(32)
지 도 자 기 간	기타 지도자	67.3	23.1	9.6	100.0(52)
	1~4	68.7	26.9	4.5	100.0(134)
	5~8	60.9	29.7	9.4	100.0(64)
활 동 범 위	9	71.0	18.8	10.1	100.0(69)
	시군 이상	67.9	24.5	7.5	100.0(53)
	읍면 지역	66.4	24.8	8.8	100.0(125)

<표 7> 리더십교육 요구영역

구분		사회 전반	정부 정책	자기 지역	리더 기술	창의 생각	문제 해결	계획 기법	경영 관리	회의 운영	조직 활동	발표 기술	갈등 조정	조직 관리	분야 기술	계
성별	남	18.2	52.0	25.3	14.7	7.6	14.7	5.8	16.9	5.0	26.2	2.7	39.1	25.3	43.7	82.4 (225)
	여	25.0	39.6	31.3	16.7	6.3	12.5	2.1	10.4	8.3	33.3	6.3	39.6	33.3	35.4	17.6 (48)
연령	40대	21.0	50.7	23.9	13.8	8.1	15.2	5.2	21.0	5.9	21.7	4.3	37.7	25.4	44.9	50.7 (138)
	50대	48.5	28.4	16.4	49.8	6.7	13.4	5.2	10.4	5.2	33.6	2.2	41.0	27.6	39.6	29.8 (81)
	60대 이상	13.2	50.9	32.1	15.1	5.7	13.2	7.5	11.3	5.7	35.8	0.0	34.0	34.0	39.6	19.5 (53)
학력	중졸	17.1	52.1	28.2	18.8	3.4	11.1	3.4	13.7	3.4	34.2	1.7	41.0	30.8	40.2	43.2 (117)
	고졸	21.0	49.5	26.7	12.4	9.5	16.2	7.6	14.3	9.5	21.0	4.8	41.9	20.0	42.9	38.7 (105)
	초대졸 이상	22.4	44.9	22.4	10.2	10.2	18.4	4.1	24.5	2.0	24.5	4.1	30.6	30.6	44.9	18.1 (49)
농가 소득	1500 이하	14.3	55.8	22.1	18.2	6.5	13.0	2.6	14.3	2.6	29.9	6.5	40.3	31.2	41.6	23.1 (60)
	1500~3000	21.2	44.5	28.5	15.3	6.6	15.3	8.0	14.6	7.3	25.5	1.5	41.6	21.9	46.0	28.1 (73)
	3000 이상	20.9	53.5	25.6	14.0	4.7	14.0	2.3	16.3	7.0	32.6	4.7	37.2	27.9	32.6	48.8 (127)
역할 지위	이장	19.1	57.4	30.9	14.7	4.4	14.7	5.9	11.8	5.9	25.0	1.5	36.8	19.1	50.0	26.8 (68)
	추진위원장	10.9	46.9	26.6	14.1	6.3	18.8	3.1	15.6	3.1	31.3	7.8	37.5	25.0	50.0	25.2 (64)
	새마을 지도자	35.1	51.4	18.9	18.9	8.1	10.8	8.1	21.6	5.4	27.0	2.7	32.4	35.1	24.3	14.3 (37)
	부녀회장	24.2	36.4	30.3	24.2	0.0	12.1	3.0	15.2	9.1	39.4	0.0	48.5	27.3	27.3	13.0 (33)
	기타지도자	17.3	46.2	23.1	11.5	15.4	13.5	7.7	15.4	7.7	21.2	3.8	42.3	32.7	38.5	20.5 (52)
지도 기간	1년~4년	22.1	43.4	23.5	15.4	8.1	16.9	5.1	19.9	8.1	29.4	4.4	36.0	24.3	39.7	100 (136)
	5년~8년	15.6	60.9	26.6	17.2	1.6	15.6	4.7	15.6	4.7	18.8	1.6	51.6	21.9	43.8	100 (64)
	9년 이상	17.9	50.7	29.9	13.4	10.4	7.5	6.0	7.5	1.5	34.3	3.0	37.3	34.3	43.3	100 (67)
활동 범위	시군 이상	25.9	42.6	27.8	13.0	7.4	18.5	7.4	22.2	3.7	20.4	3.7	42.6	22.2	42.6	100 (54)
	읍면 지역	19.2	57.6	27.2	16.0	5.6	11.2	3.2	11.2	7.2	26.4	1.6	40.8	28.8	41.6	100 (125)

술 46.0%, 정부정책 이해 44.5% 등이었다. 이장은 정부정책이 57.4%, 분야별 전문기술 50.0%로 절반 이상이었으며 추진위원장은 분야별 전문기술 50.0%, 정부정책 이해 46.9%였다. 부녀회장은 갈등조정이 48.5%로 가장 많았으며 조직

활동은 39.4%였다. 1년~4년경력 농촌리더는 정부정책 이해 43.4%, 갈등조정 36.0%가 많았으며 5년~8년 경력 농촌리더는 정부정책 이해 60.9%, 갈등조정 51.6%가 절반이상을 차지하고 있었다. 시군이상 농촌리더는 정부정책 이해 및

갈등조정이 42.6%로 높게 나타났으며 읍면지역은 정부정책 이해 57.6%, 갈등조정이 40.8%였다.

3) 농촌리더의 자질개발 요구

농촌지역 지도자가 갖춰야 할 중요한 자질이

나 역량으로는 조직능력, 합리적 사고능력, 창의적 발상능력 등으로 나타났다(표 8 참고). 남성 리더는 합리적 사고능력(42.7%), 조직능력(37.4%) 등의 요구가 높았으며 여성리더는 조직능력(47.9%), 창의적 발상능력(31.3%) 등이었다. 40

〈표 8〉 농촌리더의 자질개발 요구

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	계
성별	남	30.7	42.7	20.4	37.3	24.0	9.8	24.4	22.7	8.9	12.9	5.3	22.7	13.3	0.4	24.0	82.4 (225)
	여	31.3	27.1	16.7	47.9	25.0	12.5	25.0	14.6	10.4	18.8	10.4	29.2	10.4	6.3	12.5	17.6 (48)
연령	40대	35.5	44.2	22.5	39.1	21.0	8.0	23.9	21.0	9.4	14.5	5.8	21.7	13.0	2.2	19.6	50.7 (138)
	50대	22.2	37.0	9.9	43.2	35.8	13.6	30.9	24.7	8.6	9.9	8.6	27.2	6.2	0.0	22.2	29.8 (81)
	60대 이상	32.1	34.0	28.3	32.1	15.1	11.3	15.1	15.1	9.4	18.9	3.8	24.5	22.6	1.9	28.3	19.5 (53)
학력	중졸	27.4	36.8	17.1	42.7	29.9	11.1	26.5	17.1	10.3	14.5	10.2	20.5	13.7	1.7	17.9	43.2 (117)
	고졸	37.1	41.0	19.0	35.2	18.1	11.4	23.8	21.9	6.7	12.4	3.8	28.6	15.2	0.0	26.7	38.8 (105)
	초대졸 이상	24.5	46.9	26.5	40.8	24.5	6.1	22.4	26.5	12.2	16.3	2.0	20.4	6.1	4.1	20.4	18.1 (49)
농가 소득	1500 이하	31.7	36.7	20.0	31.7	28.3	6.7	18.3	16.7	8.3	18.3	5.0	26.7	13.3	1.7	30.0	23.1 (60)
	1500~3000	28.8	35.6	20.5	43.8	23.3	13.7	20.5	17.8	9.6	12.4	5.5	24.7	17.8	1.4	26.0	28.1 (73)
	3000 이상	29.1	44.1	18.1	42.5	23.6	9.4	29.1	23.6	8.7	13.4	7.9	22.8	11.0	1.6	15.7	48.8 (127)
역할 지위	이장	35.3	51.5	20.6	39.7	19.1	13.2	20.6	25.0	7.4	13.2	1.5	17.6	16.2	1.5	14.7	26.8 (69)
	추진위원장	29.7	42.2	18.8	35.9	24.3	10.9	23.4	25.0	7.8	7.8	4.7	29.7	6.3	0.0	34.4	23.2 (64)
	새마을 지도자	29.7	32.4	13.5	37.9	27.0	8.1	29.7	18.9	13.5	16.2	13.5	21.6	10.8	2.7	21.6	14.6 (37)
	부녀회장	24.2	27.3	21.2	51.5	30.3	12.1	24.2	18.2	6.1	27.3	6.1	27.3	9.1	6.1	6.1	13.0 (33)
	기타지도자	32.7	36.5	23.1	34.6	25.0	9.6	26.9	11.5	7.7	13.5	7.7	28.8	21.2	0.0	25.0	20.5 (52)
지도자 기간	1년~4년	27.9	36.8	16.9	40.4	26.5	12.5	29.4	19.1	9.6	14.0	6.6	21.3	14.7	2.2	22.1	50.4 (136)
	5년~8년	36.9	47.7	21.5	36.9	20.0	1.5	23.1	26.2	7.7	15.4	1.5	23.1	10.8	1.5	21.5	24.1 (65)
	9년 이상	30.4	37.7	23.2	37.7	23.2	13.0	17.4	21.7	10.1	13.0	10.1	29.0	11.6	0.0	23.2	25.6 (69)
활동 범위	시군 이상	37.0	40.7	22.2	27.8	18.5	9.3	18.5	24.1	1.9	13.0	3.7	29.6	16.7	1.9	29.6	30.2 (54)
	읍면 지역	28.8	37.6	18.4	39.2	25.6	9.6	26.5	23.3	12.8	14.4	8.0	23.2	10.4	0.8	22.4	69.8 (125)

1. 창의적 발상능력, 2. 합리적 사고능력, 3. 기획능력, 4. 조직능력, 5. 의사소통능력, 6. 의사결정능력, 7. 갈등관리능력, 8. 경영관리능력, 9. 기술력, 10. 자원 및 재원동원능력, 11. 타인에 대한 배려, 12. 적극성, 13. 정직성, 14. 자제력, 15. 헌신성

대 농촌리더는 합리적 사고능력이 44.2%로 가장 높았고 조직능력 39.1%, 창의적 발상능력 35.5%, 50대 농촌리더는 조직능력 43.2%, 합리적 사고능력 37.0%, 의사소통능력 35.8% 등이었다. 중졸학력 리더는 조직능력 42.7%로 가장 높았으며 합리적 사고능력 36.8%이며 고졸학력 리더는 합리적 의사결정은 41.0%, 창의적 발상능력 37.1%이었다. 1,500만 원 소득 농촌리더는 합리적 사고능력(36.6%)과 헌신성(30.0%), 1,500~3,000만 원 소득 리더는 조직능력(43.8%)와 합리적 사고능력(35.6%)가 많았으며 3,000만 원 소득 농촌리더는 합리적 사고능력(44.1%), 조직능력(42.5%), 갈등관리능력(29.1%) 등이었다. 이장은 합리적 사고능력이 51.5%로 가장 높고 조직능력 39.7%, 창의적 발상능력 35.3%, 추진위원장은 합리적 사고능력 42.2%, 조직능력 35.9%와 헌신성 34.4%로 높게 나타났다. 새마을지도자는 조직능력 37.9%, 합리적 사고능력 32.4%였으며 부녀회장은 조직능력이 51.5%로 가장 많았다. 1년~4년 경력 농촌리더는 조직능력 40.4%, 합리적 사고능력 36.8%이며 5년~8년 경력 리더는 합리적 사고능력 47.7%, 창의적 발상능력 36.9%를 차지하였다. 시군 이상 농촌리더는 합리적 사고능력이 40.7%로 가장 높은 반면 읍면 지역 농촌리더는 조직능력 39.2%, 합리적 사고능력 37.6%를 차지하였다.

IV. 결론 및 제언

변화된 농촌사회의 여건 속에서 농촌공동체의 활력과 농촌개발을 이루기 위해 농촌리더의 역할과 리더의 능력발휘를 지원하는 프로그램 개발은 중요하다. 이 연구는 농촌리더의 지도자로서의 능력을 향상하기 위한 리더십교육의 참여와 문제점을 파악하는 한편 향후 내실 있는 리더십교육을 실천하기 위한 농촌리더의 교육요구를 분석하고자 하였다. 연구수행을 통해 밝혀진 주요 연구결과를 토대로 리더십교육에 관한 다음과 같은 결론과 제언을 하고자 한다.

첫째, 농촌리더는 최근 3년간 리더십교육에

2/3 이상이 참여한 경험이 있었으며, 시군 이상에서 활동하는 농촌리더의 참여경험이 85.2%로 가장 높았다. 리더십교육의 참여회수는 1~2회가 많았으며, 역할지위에 있어 추진위원장과 지도자경력이 5~8년인 농촌리더는 5회 이상 교육참여가 40%로 많은 교육 참여를 나타내었다. 이것은 마을단위 개발사업을 주도적으로 이끌어가는 추진위원장에 대한 우선적 교육참여 기회제공과 자발적인 참여와 노력에 의한 것으로 판단된다.

둘째, 농촌리더는 리더십교육 후 활용정도가 높은 것으로 나타났으며, 역할지위에 있어 추진위원장, 시군단위의 리더, 지도자경력 5~8년의 농촌리더의 활용정도가 매우 높았다. 한편 리더십교육의 문제점은 강사자질, 불확실한 교육목표, 짧은 교육기간 등이었다. 리더십교육의 참여회수가 많은 추진위원장, 지도자경력 5~8년의 농촌리더 등이 강사의 전문성이나 열의부족에 대한 문제점을 지적하였다. 이러한 결과는 마을단위 농촌개발을 깊어질 농촌리더가 농촌개발에 대한 높은 열의와 리더가 직면한 구체적인 문제를 해결하려고 참여하지만 리더십교육을 담당하는 강사들이 일반적인 내용을 제시하는 교육진행에 의한 것으로 보여진다. 앞으로 내실있는 리더십교육을 실시하기 위해 강사의 현장경험과 전문성을 고려하여 선정할 필요가 있다. 농촌마을개발사업의 현장에서 주도적인 역할을 담당하고 있는 선도적 농촌리더를 적극적으로 활용해야 한다.

셋째, 농촌리더가 희망하는 리더십교육 영역으로는 정부정책 이해, 주민들 간의 갈등조정, 분야별 전문기술, 조직활동 등이었다. 남성리더는 정부정책의 이해를 바라고 있었으며 여성리더는 정부정책의 이해 및 주민들 간의 갈등조정기법을 요구하였다. 이장과 추진위원장은 정부정책의 이해 및 분야별 전문기술에 대한 교육요구가 높았으며 새마을지도자는 정부정책의 이해가 높았다. 지도자기간이 5~8년인 농촌리더는 정부정책의 이해와 갈등조정이 높았으며, 시군 이상의 리더는 정부정책 이해, 갈등조정,

분야별 전문기술에 대한 요구가 높았다. 즉, 농촌리더는 마을단위 개발사업에 직접적인 영향을 미치는 농정 및 농촌개발정책에 대한 구체적인 교육을 요구하는 한편 마을지도자로서의 효과적인 역할수행을 위해 농촌관광, 마케팅, 정보화 등의 분야별 전문기술이나 주민조직화를 위한 영역들을 바라고 있었다.

넷째, 농촌지역 지도자가 갖추어야 할 자질영역으로는 합리적 사고능력, 조직능력, 적극성 등이었다. 남성리더는 합리적 사고능력이 가장 많은 반면 여성리더는 조직의 결성이나 공동작업 등의 조직능력이 많았다. 40대 농촌리더는 합리적 사고능력이 많았으며 50대 리더는 조직능력이 많았다. 중졸 학력의 농촌리더는 조직능력에 대한 개발요구가 많았으나 초대졸 학력 농촌리더는 합리적 사고능력의 개발이 높았다. 역할지위에 있어 이장이나 추진위원장 등은 합리적 의사결정은 40~50%로 높게 나타난 반면 부녀회장은 조직능력이 절반 이상을 차지하고 있었다.

다섯째, 농촌리더의 리더십 향상을 위한 교육영역 및 지도자로서 자질개발은 농촌리더의 특성변인(성별, 연령별, 학력별 등)에 따라 다양하게 나타났다. 리더십 교육의 목표를 달성하고 농촌리더의 리더십을 향상하기 위해 교육프로그램의 설계과정에서 학습자의 특성을 반영하기 위한 체계적인 교육요구 분석과 특정전문교육의 특화, 지역사회 참여방안 등이 구체적으로 결합되어 실시되어야 한다. 또한, 농촌사회에 있어 여성의 비율과 사회적 역할이 높아지고 있으므로 농촌여성을 대표하는 부녀회장의 농촌리더로서 역할수행을 확대할 필요가 있다. 여성인 부녀회장의 경우 농촌리더로서의 조직능력에 대한 개발요구가 51.5%로 나타난 바와 같이 리더십교육의 실천에 있어 농촌여성의 리더 자질과 역량을 향상시키기 위한 교육이 적극적으로 모색되어야 할 것이다.

V. 참고 문헌

1. 김귀정, 1987, 줄포 지역사회지도자의 특성에 관한 연구, 전주대학교 대학원 석사학위논문
 2. 김남선, 2004, 지역리더 육성을 위한 학습체계 모색 - 지역사회 조직을 중심으로, 농정연구 2004 겨울: 165-187.
 3. 김진균, 1985, 농촌지도사업에 있어서 농촌리더의 역할, 서울대학교 대학원 석사학위논문. 사학위논문
 4. 박진도·유정규, 지역혁신과 리더의 역할, 2005년, 제2회 전국지역리더대회 자료집 45-83.
 5. 박경록, 2001, e-리더십박사.com, 을지문덕
 6. 오무근, 1987, 리더십과 농촌발전에 관한 연구, 한국외국어대학교 대학원 박사학위논문.
 7. 황영모·소순열, 2004, 지자체의 농촌리더육성에 관한 연구 - 전북 진안군 진안사랑 환경 농업대학의 사례를 중심으로. 2004년 한국농업경제학회 하계학술대회 발표문집.
 8. Bernard M. Bass, and Ralph M. Stogdill, 1990, Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications. New York: The Free Press.
 9. Boyatzis, R. E., 1982, The competent manager: A model for effective performance, New York; Wiley-Interscience.
 10. Gibb, C. A., 1969, Leadership, Harmondsworth: Penguin Books.
 11. Hollander, E. P., 1978, Leadership Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationships, New York: The Free Press.
 12. House, R. J. and Mitchell, T. R., Autumn, 1974, Path goal theory of leadership, Journal of Contemporary Business, 3:81-97.
 13. Yukl, G., 1996, Leadership in Organizations, Prentice-Hall.
- (2005년 10월 11일 접수, 심사 후 수정 보완)