Journal of Digital Convergence
Vol. 19. No. 2, pp. 39-50, 2021

ISSN 2713-6434 / eISSN 2713-6442
https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.2.039

농업 경영체의 CEO 리더십, 농산물 교육과정의 참여동기 및 성과 간의 관계

김신애
성결대학교 경영학과 교수

Relationship among CEO's Leadership of Agricultural Management, Motivation for Participation in Agricultural Curriculum and Outcomes

Shine Kim
Professor, Division of Business Administration, Sungkyul University

요 약 본 연구는 농산물유통상품화CEO과정의 CEO 176명으로부터 회수한 설문을 활용하여 CEO 리더십이 교육과정 참여동기 및 농업 경영체 성과 간의 관계를 분석하였다. 분석결과 첫째, 가설 1의 농업 경영체의 리더십(카리스마, 서번트 리더십)은 교육과정의 참여동기인 목표지향에 통계적으로 유의한 관계이었다. 둘째, 가설 2의 농업 경영체의 리더십(거래적 및 서번트 리더십)은 교육과정의 참여동기인 활동지향에 통계적으로 정(+)의 관계로 나타났다. 셋째, 가설 3의 농업 경영체의 리더십은 교육의 참여동기인 학습지향에 정(+)의 관계일 것이다는 모두 기각되었다. 넷째, 가설 4의 농업 경영체 CEO의 교육과정 참여동기(목표지향)는 농업 경영체의 성과에 통계적으로 정(+)의 관계로 분석되었다. 다섯째, 가설 5의 농업 경영체의 리더십(카리스마, 서번트 리더십)은 성과에 정(+)의 관계로 확인되었다.

주제어 : 농업 경영체, CEO의 리더십, 참여동기, 농산물교육과정, 성과

Abstract To investigate these hypotheses, we used data from survey questionnaires on CEO's of 176 persons. First, the results showed that charisma and servant leadership are positively related with goal oriented motivation. transactional leadership did not related with goal oriented motivation. Second, leadership among Excepting for charisma, transactional and servant leadership affect significantly related with activity oriented motivation. Third, we also surprisingly found that charisma, transactional and servant leadership are not related to learning oriented motivation. Fourth, we also showed that goal oriented in motivation of educational participation positively related with agricultural business outcomes. In the addition, the results showed that charisma and servant leadership are positively related with agricultural business outcomes.

Key Words : CEO's leadership, participation motivation, agricultural education course, outcomes

*Corresponding Author : Shine Kim(art0731@naver.com)
Received February 1, 2021 Revised February 11, 2021
Accepted February 20, 2021 Published February 28, 2021

1. 서론

농림축산식품분야는 코로나19, 기후변화(가뭄, 폭염, 우박)으로 인하여 수확량이 떨어지고, 농림축산식품의 균일한 품질을 유지하기가 쉽지 않다. 이러한 경기둔화, 기후변화에도 더 중요한 일은 사회를 리드할 수 있는 인적자원의 육성이다. 농업인은 곧 자산이며, 사람은 곧 위기상황을 극복할 수 있는 유일한 전략적 경영자원이다.농업경영체의 CEO들은 교육기관의 문을 나설 때, '이제까지 모든 것을 배우고 익혔으니, 지금부터 현장에 집중해야 한다'라는 생각일 수 있다. 농산업의 거시 및 과업환경이 시시각각으로 변화하고 있어서 예측가능성은 과거에 비해 감소하고 있다. 여성 평생교육과 성인학습자맥락에서 참여동기를 다룬 연구들은 활발하게 이루어지고 있으나[1, 2], 향후 농산업의 경쟁력 확보를 위한 전문 인력 양성차원의 교육과정 참여동기를 다룬 선행 연구들은 더 연구되어야 한다[3].

본 연구가 선행연구와의 차별성은 농산업에 종사하는 최고경영자의 리더십을 다루었다는 점이며, 그 배경은 첫째, 농업 경영체 조직의 혁신과 변화, 성장과 쇠퇴의 갈림길은 CEO들의 올바른 경영철학에 의존적일 수 있다. 둘째, 농업 경영체의 CEO 그들은 과연 어떤 리더십을 갖추고 있는가를 파악해보는 것도 농림축산식품분야의 미래발전을 위해 매우 가치 있다. 셋째, 농업 경영체의 CEO는 왜 농산물 교육에 참여하는지 목표, 활동, 학습지향의 동기를 알아볼 필요성도 있다. 넷째, 오늘날까지 농림축산식품분야의 교육 프로그램은 교육 만족도에 치중한 일면이 있으므로 향후 aT유통교육원에서 다양한 교육 프로그램 개발의 전환점이 될 수 있다. 그밖에 본 연구의 의의는 농림축산식품의 농업 경영체 CEO들을 조사대상으로 삼았기 때문에 농업 경영학, 농업조직의 리더십, 교육학 그리고 통계학, 시장조사, 마케팅학 등의 학제적 연구의 결과물로 평가할 수 있다.

2. 이론적 배경 및 연구가설

2.1 농업 경영체 CEO의 리더십과 농산물 교육과정의 참여동기

리더십은 '특정한 목표실현맥락에서 조직화된 집단적 행동과 관계되는 과정이며, 제시된 목적달성차원에서 의사소통과정을 통한 대인간적 관계이다[4].

우리나라 경영학의 리더십 연구는 1967년부터이나[5], 선행 리더십 중 오늘날 강조되는 대표적 개념은 변혁적 리더십과 카리스마를 들 수 있다[6]. 특히 환경의 불확실성이 급증하고, 변혁과 혁신의 중요성이 증가하면서 변화와 도전을 뜻하는 변혁적 리더십을 강조하고 있다[7, 8]. 이는 경영환경이 급변하고 능동적 대처를 위해 '변혁'과 '변화'를 강조한 리더십에 해당된다[9. 10]. 즉, 카리스마, 지적 자극, 영적 고무, 개별적 배려를 뜻한다[11].

첫째, 카리스마는 '변혁적 리더가 조직의 여러 구성원에게 강한 감정과 동일시를 갖게 하여 영향력을 높이는 과정'이다[12]. 이는 '개인의 천부적 능력으로 추종자에게 거대한 영향 관계를 행사하는 것'[13] 이라는 의미대로 리더 자신의 천부적 자질과 능력을 토대로 목표 및 이상을 표명하고, 이를 통해 구성원들로 하여금 리더가 제시한 비전을 따르도록 분위기를 조성한다.

둘째, 지적 자극은 '가치, 상상력, 문제해결 및 문제인식의 방식을 변화시키고, 자극시키는 행위'를 뜻한다[14]. 즉, 리더는 조직 구성원들로 하여금 기존의 방식에 의문을 제기하고, 문제에 새로운 방식으로 접근하게끔 지원하며, 이를 통해 조직의 부하에게 창의성을 개발토록하고, 새로운 도전에 격려한다[10, 15].

셋째, 영적 고무란 '변혁적 리더가 조직 구성원으로 하여금 도전적 목표와 임무, 미래에 대한 비전을 열정적으로 수용케 하고, 지속적 추구로 동기부여 및 격려의 행동'을 뜻한다.

넷째, 개별적 배려는 조직 구성원에게 개인적이고, 개별적인 조언하며, 이 과정에서 자신감과 자기 효능감을 향상시켜 구성원 개인의 발전을 촉진하는 행동을 말한다[15]. 구성원에 대한 개별적 배려는 리더와 구성원의 인간적인 1:1 관계를 전제로 한다. 즉, 구성원을 한 개인으로서 존중하고, 신뢰하기 때문에 이러한 신뢰를 토대로 조직 구성원들의 성장과 발전이 이루어진다. 요컨대 이러한 요소를 토대로 변혁적 리더는 보다 나은 미래를 제시하고, 새로운 기회를 포착하며, 변화에 맞서는 신규 방안과 해결책을 찾는데 있어 시너지를 낳는다.

거래적 리더십은 '한 개인이 가치있는 무엇을 교환할 목적으로 다른 사람과의 접촉을 시도할 때 일어나는 행동'이다[16]. 즉, 리더는 교환이라는 시각에서 부하들에게 접근하여 조직이 기대하는 성과를 부하가 달성할 때, 부하가 원하는 것을 제공해줌으로써 부하들에게 동기부여의 리더십을 뜻한다. Bass(1985)는 Burns(1978)의 이론을 기반으로 거래적 리더십을 교환 또는 협상에 토대를 둔 리더-부하 관계에서 기대되는 노력 또는 협상된 노력을 발휘하도록 동기부여가 되는 과정이면서 교환 또는

협상과의 관계는 리더가 원하는 것을 얻기 위해서 부하들이 원하는 것을 제공하는 관계를 뜻한다.

Bass(1985)는 거래적 리더십 과정에서 리더의 역할을 두 가지로 설명한다. 첫째, 일하는 결과가 무엇인가를 부하에게 주지시키는 일이고, 둘째, 결과달성(미달성)에 따라 부하가 어떤 보상(벌)을 받게 되는지 제시해 준다[5]. 그는(1985) 거래적 리더십을 조건적 보상 및 예외에 의한 관리로 간주하였다. 전자는 거래적 리더가 조직 구성원들에게 노력의 대가로 보상을 받기 원한다면, 무엇을 해야 하는지 주지시켜주며, 노력의 결과에 따른 그 대가로 조직 구성원이 원하는 임금인상, 승진, 추천, 칭찬을 부여한다. 즉, 보상 및 교환으로 조직 구성원들의 노력을 유도하는 리더의 거래적 리더십을 조건적 보상이다. 후자는 과업실패 또는 기준으로부터의 이탈시 리더가 개입하며, 성과가 기준이하로 떨어졌을 때, 주로 이루어진다, 부정적 강화인 리더의 지지 악화, 임금삭감, 벌금, 해고를 동반한다[17].

서번트 리더십은 종복과 지도자의 결합된 용어로 리더 자신의 이익보다 부하의 성장을 지원하고, 팀워크와 공동체를 생성케 하는 리더십이다[18, 19]. 서번트 리더십은 다양한 의미로 해석되나 Barbuto & Wheeler(2006)은 서번트 리더십을 이타주의, 소명의식, 감성, 치유, 설득, 계획성, 지혜. 조직력, 책무 등 9가지의 복합된 의미로 보았다[20], Liden et al.(2008)은 정서적 치유, 공동체를 위한 창조가치, 개념화 기술들, 권한 위임, 성장과 성공을 위한 부하들을 돕고, 먼저 부하들에게 두는 것, 윤리적인 행동 7가지를 분류하였다[21]. Page & Wong(2000)은 서번트 리더십의 구성요인을 성실, 봉사, 겸손, 권한 위임, 타인 돌봄, 타인계발, 비전제시, 지도력, 목표설정, 모델, 팀 형성, 의사결정 공유 등 12가지로 분류하고, 성격, 사람, 업무, 과정지향 4가지로 범주화하였다. 성격지향은 성실, 겸손, 봉사로 우리가 어떤 유형의 사람인지를 의미하는 것이고, 사람지향은 타인 돌봄, 권한위임, 타인 계발로서 어떻게 다른 이들과 관계를 맺고 있는지를 뜻하며, 직무지향은 비전 제시, 목표설정, 지도력으로 리더가 어떻게 일을 처리하는지 말한다. 과정지향은 모델, 팀 형성, 의사결정 공유로서 얼마나 조직적 절차에 영향력을 주는지에 대한 것을 뜻한다. 본 연구에서는 경청자세, 설득, 치유, 성장지원, 공동체 형성으로 구성하였다[22].

본 연구에서 농업 경영체의 리더십은 요인이 묶이는 변혁적 리더십의 카리스마, 거래적 리더십의 조건적 보상 그리고 서번트 리더십을 연구대상으로 한다. 농업 경영체의 CEO들은 조직의 대표, 1인 다역(多役)의 역할을 수행하고, 가장 바쁜 일정을 처리해야 하는 위치에 있다. 사실 농업 경영체 CEO들은 조직경영의 내실화, 체계적 구조화를 위한 목적에서 농산업 전문교육기관으로부터 교육과정 참여동기(목표, 활동, 학습)의 필요성을 가질 수 있으며, 그 과정의 참여를 통해 나름의 성과를 얻으려는 목표를 가질 수 있다[23].

앞의 선행연구의 토대 하에 CEO의 리더십과 농산업 교육과정 참여동기에 관한 가설을 설정하고자 한다.

가설1 : CEO 리더십(카리스마 1-1, 거래적 리더십 1-2, 서번트 리더십 1-3)은 교육과정의 참여동기인 목표지향에 정(+)의 관계일 것이다.

가설2 : CEO 리더십(카리스마 2-1, 거래적 리더십 2-2, 서번트 리더십 2-3)은 교육과정의 참여동기인 활동지향에 정(+)의 관계일 것이다.

가설3 : CEO 리더십(카리스마 3-1, 거래적 리더십 3-2, 서번트 리더십 3-3)은 교육과정의 참여동기인 학습지향에 정(+)의 관계일 것이다.

2.2 CEO의 농산물 교육과정의 참여동기 및 농업 경영체의 성과

CEO의 농산물유통CEO과정의 학습참여 동기이론은 평생학습맥락에서 그 원류를 찾을 수 있다. Houle(1961)은 목표지향, 활동지향, 그리고 학습지향의 유형을 제안하였다[24]. 물론 Houle(1961)에 이어 Burgess(1971), Boshier(1971) 그리고 Morstain & Smart(1974)도 다양한 관점에서 학습의 참여동기를 유형화하는 도구를 개발하였지만, Houle(1961)의 참여동기 유형을 건제로 하였다[24].

첫째, CEO의 과정참여 동기가 목표지향이라면, 참여동기는 가장 명확히 노출되는 유형이다. 학습의 참여에 있어, 기술 습득, 전문지식, 직업에 있어서의 향상을 목적에 두고 있다. 즉, 학습에 대한 구체적・명확한 목표를 수립하고 본인의 욕구충족 수단에 적합한 교육기관을 선택・학습・참여한다. 또한, 현실적 이득, 필요에 따라 이를 충족코자하는 학습 참여형이며, CEO가 수립했던 학습목표를 달성하면 학습을 중단하는 약점을 갖는다.

둘째, CEO가 활동지향 참여동기라면, 특정 목표를 달성하거나 지식 습득보다는 활동 그 자체를 우선시한다. CEO들이 과정 학습에 참여하는 배경은 다양하며, 고독이나 지루함과 같은 정서적 요인, 불행한 가정생활이나 직업상황과 같은 상황적인 요인에서 탈피하고자 학습에 참여한다. 물론 인적 네트워크의 구축, 대인간의 교류증진 등이 배경일 수 있다.

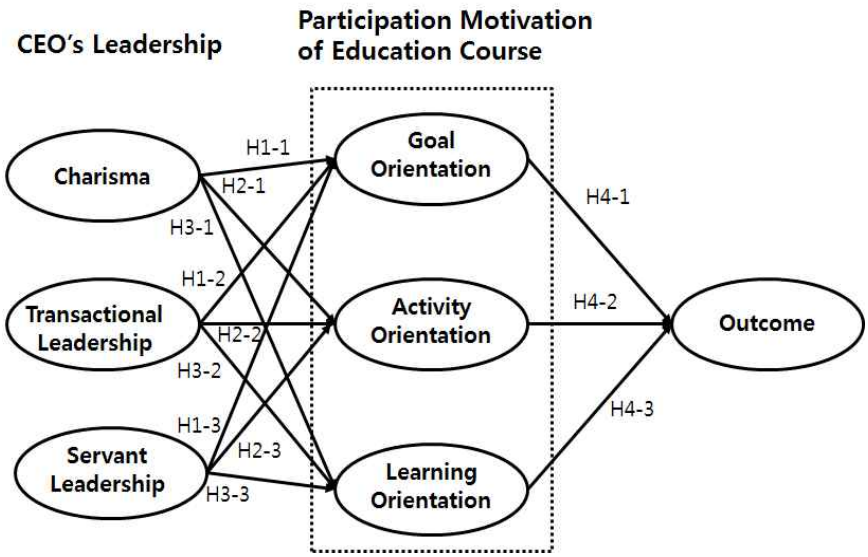

Fig. 1. Research Model

셋째, CEO의 학습지향 과정참여 동기라면, 학습 그 자체가 좋아서 지적인 욕구나 열망을 실현하고자 참여한다. 이런 CEO에게의 학습은 단속적 활동이라기보다 영속적 활동에 해당되며, 학습을 이유로 모임이나 교육에 합류하는 특성을 갖는다. 모든 과정참여 학습활동은 그 자체의 목적 및 의미를 가진다. 각각의 과정참여 학습활동의 가치와 총체가 참여동기를 형성한다.

기업의 경영성과는 주・객관적 성과, 그리고 비재무적 및 재무적 성과로 대별된다[25]. Covin & Slevin(1991)은 주관적 지표를 상과로 사용하였다. CEO가 지각하는 주관적 성과측정은 객관적 성과의 결과와 대체로 일치한다[26, 27]. 기업의 경영성과에 비재무적 성과를 사용해야 하는 주요 주장들의 하나는 비재무적 성과가 미래의 재무적 가치의 동인들을 측정하는 미래지향적인 측정치이다[28]. 가령, 비재무적 성과지표는 클레임 감소, 고객만족도 제고, 재해감소 등을 들 수 있다. 제조기업의 성과를 측정하기 위한 성과측정지표는 평균불량률 감소, 품질수준의 향상, 제품기술 및 성능향상, 생산소요시간의 단축, 제품의 납품시간 단축, 적시공급능력 향상, 신제품 개발 증가 등을 들 수 있다[29].

CEO의 농산물유통전문교육과정 학습참여 동기(목표, 활동, 학습)는 중요하게 작용한다. 의무적인 학교교육과 달리 전문적인 교육이므로 자발성과 자기주도성의 특성을 갖고 있다. 즉, 농업 경영체의 CEO는 조직의 미래를 걱정하고, 학습하기 위해 인증이나 자격증을 위해, 스마트팜 농장처럼 전문지식을 획득함으로써 오는 즐거움 등을 위해 과정학습에 참여한다. 이는 결국 농업 경영체에 유・무형—재무적인 부분의 매출액 증대, 비재무적인 브랜드 이미지 및 인지도 제고의 성과로 연결된다. 즉, 농업 경영체 CEO들의 교육과정 참여동기는 조직의 예산인 교육비가 지출되므로, 결국 농업 경영체 조직의 도움을 제공하기 위한 합목적성을 갖고 있다.

본 연구에서는 앞의 선행연구의 토대 하에 CEO의 리더십과 교육과정 참여동기의 가설을 설정하고자 한다.

가설4 : CEO의 교육과정의 참여동기(목표지향 4-1, 활동지향 4-2, 학습지향 4-3)은 기업성과에 정(+) 관계일 것이다.

3. 연구방법

3.1 변수의 측정

전술한 바와 같이 본 연구에서 인용된 변수들은 선행연구에서 신뢰성과 타당성이 검증된 측정도구를 사용하였다. 모든 측정 문항들은 농산물유통 CEO들이 응답할 수 있도록 수정 보완하였다. '1점은 '전혀 그렇지 않다', 2점은 '그렇지 않다', 3점은 '보통이다', 4점은 '그렇다', 5점은 '매우 그렇다'의 리커트 5점 척도를 사용하여 다항목으로 측정하였다.

첫째, 변혁적 리더십을 측정하기 위해 가장 널리 사용되는 측정도구는 MLQ(multifactor leadership questionnaire)이다. MLQ은 Bass(1985)에 의해 개발되었고[10], 본 연구에서는 이를 토대로 Bass & Avolio(1992)가 개발한 MLQ-6S를 응용하였다[33]. 변혁적 리더십은 카리스마

8개 문항, 개별적 고려 6개 문항, 지적자극 6개 문항으로 구성하였다. 거래적 리더십은 성과와 연계된 2가지 변수에 대하여 조건적 보상 6개 문항, 예외적 관리 5개 문항으로 구성되어 있다[18].다만, 본 연구에서 조건적 보상 리더십은 '부하의 노력이 특정한 보상과 교환되어지는 ' 리더-부하 간의 교환과정'을 가리키는 것으로 리더 자신이 규정한 수준에 맞게 부하가 성과를 달성하였을 때 동기부여의 강화를 위한 인센티브와 보상을 제공하는 정도로 측정하고 5개 문항을 측정하였다. 서번트 리더십은 ' 인간존중의 정신을 토대로 부하들을 섬기며, 그들에게 잠재력을 발휘할 수 있는 기회를 제공해서 조직이 진정한 공동체를 이룰 수 있도록 지원하는 리더십'으로서 Barbuto & Wheeler(2006)의 사용된 16개의 항목을 측정하였다.

둘째, 교육과정 참여동기의 척도는 Houle(1961), 정상택・나승일(2005)의 연구를 토대로 본 연구에 적합하게 수정・보완하여 총 24개 문항을 사용하였다. 즉, 농산물유통 교육과정 참여동기의 하위요인인 목표지향 10문항, 활동지향 7문항, 학습지향 동기 7문항으로 구성하였다.

셋째, 농업 경영체의 성과는 사실 하나의 요인이나 개념 때문에 영향을 받기보다는 다양한 요인에 의해 영향을 받으므로 단일지표로는 측정이 어렵다는 것이 일반적인 학자들의 주장이다. 이에 단일지표에 의한 측정의 오류를 피하기 위해 종합적으로 성과를 측정할 필요성과 사업전략의 연구에 있어서 중요하게 채택되어야 할 성과변수로는 수익성과 재무적인 지표가 필요하다고 주장하였다[34]. 기업성과는 다차원 구조로 파악하고, 재무성과, 사업성과, 그리고 조직의 효과성을 기준으로 성과를 평가하여야 하며[35], 성과측정에 수익성, 매출액, 시장점유율, 조직의 유효성 등을 종합적으로 고려할 필요성을 갖는다[36]. 본 연구에서는 수익성, 성장률, 성장성 등의 Bonma & Clark(1988)의 성과를 활용한다.

3.2 연구방법

본 연구는 충남 K대학교에서 aT농식품유통교육원으로부터 지원받아 운영된 농산물유통CEO과정에 참여한 CEO들을 대상으로 조사되었다. 설문은 자기기입식 설문이며, 설문조사는 직접방문조사 및 E-mail조사를 병행하였다. 이들을 대상으로 총 250부를 배포 및 190부(76.0%)를 회수하여 176부(70%)를 분석하였다. 설문 데이터는 SPSS Ver.23.0을 활용하여 표본의 인구통계학적 특성을 빈도분석하였다. 구성개념의 측정변수에 대한 신뢰도는 Cronbach's α 계수와 요인분석, 상관관계분석 그리고 다중회귀분석으로 연구가설을 검증하였다.

4. 분석결과 및 논의

4.1 표본의 일반적 특성

회수된 표본 176개의 인구통계학적 특성은 Table 1에서와 같다.

4.2 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서는 측정의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 Cronbach's α에 의한 신뢰성 분석과 직교회전 방법에 의한 탐색적 요인분석을 실시함으로써 단일 차원성을 확인하였다. 여기에서 신뢰성이란 '측정한 다변량 변수 사이의 일관된 정도'를 의미한다. 동일한 개념에 대해서 반복적으로 측정했을 때, 나타나는 측정값들의 분산을 뜻한다. 신뢰도에는 측정의 안정성, 일관성, 예측가능성, 정확성 등의 개념이 포함되어 있다. 요인분석은'여러 변수들을 몇 개의 개념 또는 요인으로 묶어줌으로써 변수들의 내용을 단순화하는데 활용'된다.

Table 2에서처럼 설문의 최초 문항과 요인분석 후 문항 그리고 신뢰도 분석 문항을 볼 때, 단일차원성을 저해하는 문항들을 제거하였다. 각 요인별 남은 문항들을 대상으로 신뢰도를 검증한 결과 Cronbach's α값은 리더십의 카리스마 .929, 거래 리더십 .863, 서번트 리더십 .915, 교육과정 참여동기에서 목표 .920, 활동 .895, 학습 .835, 그리고 농업경영체성과는 .889로 나타났다. Cronbach's α값은 통상적으로 그 기준이 .6 이상이면 탐색적 연구에, .80 이상이면 기초연구에, .90 이상이면 응용연구에 충분하다고 주장하였다. 본 연구의 측정항목의 신뢰도에는 별 문제가 없다.

요인추출방법은 표본의 분산을 가장 많이 설명해주는 주성분 분석(PCA, principal component analysis)을 사용하였다. 요인분석의 결과평가는 요인적재값 0.5이상, 아이겐값 1.0이상 기준으로 하였다[37].

Table 3은 독립변수, 매개변수와 종속변수를 고려하고 있는 7개의 변수를 측정하기 위해 사용된 총 59개 문항을 탐색적 요인분석의 결과이다. 총 7개의 요인이도출되었고, 총분산이 75.574%를 설명하는 것으로 밝혀졌다. 이를 통해 연구에 사용된 측정도구의 타당도를 확인할 수 있었다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 변수 쌍들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도를 나타내는 값이므로 이 척도의 값이 적으면 요인분석을 위한 변수들의 선정이 좋지 못함을 나타낸다. KMO의 값이 .90 이상이면 상당히 좋은 것이며, .80 이상이면 꾀 좋은

Table 1. Demographic characteristics (N=176)

Division		Frequency	Ratio	Division		Freq.uence	Ratio
Gender	Female	60	34.1	Years of service	Less than 3 Year	32	18.2
	Man	116	65.9		3~5 Year	26	14.8
Marital status	Single	22	12.5		5~7 Year	18	10.2
	Marriage	154	87.5		Less than 7~10 Year	19	10.8
Age group	20 Year	9	5.1		More than 10 Year	81	46.0
	30 Year	15	8.5	Position	General manager	39	22.2
	40 Year	29	16.5		Vice executive director	13	7.4
	50 Year	71	40.3		Executive director	19	10.8
	60 Year	52	29.5		Vice president	16	9.1
Academic background	Middle sc	7	4.0		President	89	50.6
	High sc	74	42.0	Turnover	LT, 1 Billion won	97	55.1
	College	23	13.1		1~2 Billion won	37	21.0
	University	58	33.0		3~5 Billion won	7	4.0
	Graduate	14	8.0		5~10 Billion won	11	6.3
Employees/ Person	5	112	63.6		10~20 Billion won	11	6.3
	5~10	35	19.9		20~30 Billion won	4	2.3
	10~20	15	8.5		MT, 30 Billion won	9	5.1
	20~50	9	5.1	Agri. industry	Production	81	46.0
	50~100	5	2.8		Processing	56	31.8
Location	Si	5	2.8		Channels	34	19.3
	Gun	171	97.2		Franchise	5	2.8

Notes: LT→ less than, MT→ more than

Table 2. Reliability analysis results for variables

Factors		Initial item	Question after factor analysis	Reliability analysis question	Cronbach's α
CEO's leadership	Charisma	8	7	7	.929
	Transactional leadership	5	5	5	.863
	Servant leadership	15	6	6	.915
Education motivation	Goal oriented	7	6	6	.920
	Activity oriented	6	5	5	.895
	Learning oriented	6	3	3	.835
Outcomes	Firm's outcome	5	4	4	.889

것이며, .70 이상이면 적당한 것이며, .60 이상이면 무난하다고 본다. 따라서 본 연구의 분석결과 Table 3에서처럼 KMO값이 .7491로 적당한 수치로서 요인분석을위한 변수들의 선정이 적당하다는 것을 알 수 있다. 공통성은 요인분석에서 공통요인들에 의해 설명되어지는 변수의 분산비율로 각 .4 이하이면 낮다고 판정되지만, '카리스마 8번' 항목이 상대적으로 다른 항목에 비해 .600으로 낮으나 전혀 문제될 것이 없다고 판정된다.

4.3 상관관계분석

상관관계분석은 Table 4에서처럼 변수들 간의 관계를 말하는 것으로서, 두 개 이상의 변수에 있어서 한 변수가 변화함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화 하는지와 같은 변화의 강도와 방향을 의미한다. 이러한 변수들 간의 관련성 분석을 위해 가장 폭넓게 사용되고 있는 피어슨(pearson) 상관계수를 활용하였다.

변수들의 평균값은 Table 4에서 보는 바와 같이 모든 변수에서 학습지향의 평균값이 다른 변수에 비해 3.517로 가장 낮았고, 거래적 리더십의 변수는 4.173으로 가장 높았다. 5점 척도에 의한 평균값이 2.5를 기준으로 보았을 때, 상대적으로 응답자의 의견이 다소 높게 평균 이상으로 높게 나타났음을 뜻한다. 표준편차는 자료의 산포

Table 3. Exploratory factor analysis of variables

	Statistical component							Communality
	1	2	3	4	5	6	7	
Charisma4	.850							.726
Charisma7	.850							.719
Charisma5	.841							.785
Charisma6	.798							.825
Charisma3	.772							.811
Charisma1	.658							.844
Charisma8	.586							.600
Trans-Leader5					.860			.686
Trans-Leader4					.853			.661
Trans-Leader1					.791			.708
Trans-Leader3					.780			.784
Trans-Leader2					.523			.818
Serva_Leader2		.822						.692
Serva_Leader3		.817						.819
Serva_Leader1		.782						.812
Serva_Leader9		.767						.698
Serva_Leader4		.740						.667
Serva_Leader13		.718						.638
Goal orient3			.871					.781
Goal orient2			.816					.791
Goal orient1			.789					.854
Goal orient6			.730					.761
Goal orient4			.717					.788
Goal orient5			.635					.748
Act orient2				.869				.719
Act orient5				.823				.675
Act orient3				.804				.764
Act orient4				.752				.763
Act orient1				.740				.747
Act orient7				.588				.782
Learn orient4							.855	.735
Learn orient5							.836	.856
Learn orient2							.800	.806
Outcome3						.796		.757
Outcome2						.759		.833
Outcome5						.719		.798
Outcome4						.715		.712
Eigen values	11.685	5.038	3.176	2.797	2.056	1.668	1.542	
Explained variance ratio	31.580	13.617	8.585	7.559	5.556	4.509	4.167	
Ratio of cumulative variance	31.580	45.197	53.782	61.341	66.897	71.407	75.574	
Kaiser-Meier-Olkin measure of standard formation adequacy : .7491, Bartlett's test for sphericality: X2= 6581.575, D.F= 666, Significant probability= .000								

도를 나타내는 수치로 분산의 음이 아닌 제곱근으로 정의된다. 표준편차가 작을수록 평균값에서 변량들의 거리가 가깝고, 통계학의 확률에서 주로 확률의 분포, 확률변수 혹은 측정된 인구나 중복집합을 나타낸다. 따라서 교육과정의 참여동기에서 학습지향의 변수가 .788로 가장 높게 나타났다.

Table 4. Technical statistics and correlation analysis results

	Mean	Standard deviation	Charisma	Transaction Leadership	Servant leadership	Goal oriented	Activity oriented	Learning oriented	Out come
1	4.052	.561	1						
2	4.173	.539	.546**	1					
3	4.022	.562	.564**	.708**	1				
4	3.872	.723	.347**	.383**	.440**	1			
5	3.614	.722	.159*	.135	.259**	.504**	1		
6	3.517	.788	.025	.134	.029	.189*	.176*	1	
7	3.710	.745	.597**	.499**	.498**	.395**	.178*	.024	1

Charisma 2. Transactional leadership 3. Servant leadership 4. Goal oriented 5. Activity oriented, 6. Learning oriented, 7. Outcome
Notes: *p < .05, **p < .01

Table 5. Analysis of the relationship between leadership of CEO & motivation for participation in the curriculum(Goal oriented)

Model		Non standardization factor		Standardizing factor	t	Probability	Coelastic statistic		Suggested hypothesis
		B	SE.	β			tolerance	VIF	
Goal oriented	Constant	1.522	.441		3.454	.001			
	Charisma	.207	.106	.161	1.948	.050*	.669	1.494	1-1Accept
	Transaction leadership	1.206	.865	.096	1.394	.165	.959	1.043	1-2 Reject
	Servant leadership	.430	.107	.334	4.008	.000**	.654	1.528	1-3Accept
	R2 =.216, Adjusted R2 =.203, F=15.842, Significant probability= .000,								

*P<.05, **P<.001

리더십에서 서번트 및 거래적 리더십 간의 상관관계 값은 .708로 가장 높았으며, 교육과정의 참여동기에서 활동지향과 카리스마 간의 값이 .159로 가장 낮은 상관관계로 나타났다. 일반적으로 상관계수의 절대값이 0.2보다 작으면, 상관계수가 없거나 무시해도 좋으며, 절대값이 0.4 이하이면, 약한 상관관계, 0.6 이상 이면, 강한 상관관계를 갖는다고 볼 수 있다. 분석결과 .01 및 .05 수준에서 각 변수 간에 유의한 상관성을 보였다.

4.4 연구가설 검증

본 연구에의 앞 절에서 제안한 연구가설 검증은 Table 5에서처럼 다중회귀분석을 실시하였다.

첫째, 가설 1의 'CEO 리더십(카리스마 1-1, 거래적 리더십 1-2, 서번트 리더십 1-3)은 교육과정의 참여동기인 목표지향에 정(+)의 관계일 것이다'라고 제안하였다. CEO 리더십의 다차원 분석결과에 따르면, Table 5에서처럼 거래적 리더십을 제외한 카리스마 1-1(β= 0.161, t= 1.948, p<.05), 서번트 리더십 1-3(β=.334, t=4.008, p<.001)은 목표지향에 통계적으로 유의적임에 따라 부분적으로 채택되었다. 여기에서 독립변수와 종속변수 간의 상관계수는 .216으로 다소 적정한 상관관계를 보이고 있다. R^2=.203(20.3%)은 독립변수 카리스마, 거래적 리더십, 서번트 리더십이 종속변수인 목표지향에 대한 전체 설명력을 뜻한다. 그리고 F값은 15.842, 유의확률은 .000(p <.001)으로 회귀선이 모델에 적합한 것으로 나타났다. 여기서 한 가지 중요한 결과는 공선성 통계량이다. 다중회귀분석에서는 독립변수 간에 상관관계가 존재하는지 아닌지가 매우 중요한 사항이다. 이는 공차한계(tolerance)값을 기준으로 판단한다.

Table 6에서처럼 거래 리더십 2-2(β= .155, t= 2.082, p<.05)와 서번트 리더십 2-3(β= .211, t= 2.348, p<.05)은 활동지향에 유의적인 영향관계인 것으로 나타나 채택되었다. 마찬가지로 Table 6에서 독립변수와 종속변수 간의 상관계수는 R= .090의 다소 낮은 상관관계를 보이고 있다. 그리고 R^2=.075(7.5%)는 독립변수 카리스마, 거래적 리더십, 서번트 리더십이 종속변수인 교육과정의 참여동기인 활동지향에 대한 전체 설명력을 나타내고 있다. 그리고 F값은 5.703, 유의확률은 .000(p <.001)으로 회귀선이 모델에다소 적합한 것으로 나타났다. Table 6.에서 공차한계 값을 살펴보아도 0.1 이하일

Table 6. Analysis of the relationship between leadership of the agricultural CEO & motivation for participation in the curriculum (Activity-oriented).

Model		Non standardization factor		Standardizing factor	t	Probability	Coelastic statistic		Suggested hypothesis
		B	SE.	β			tolerance	VIF	
Activity oriented	Constant	2.646	.474		5.580	.000			
	Charisma	.057	.114	.044	.497	.620	.669	1.494	2-1 Reject
	Transaction leadership	1.938	.931	.155	2.082	.039*	.959	1.043	2-2Accept
	Servant leadership	.271	.115	.211	2.348	.020*	.654	1.528	2-3Accept
	R2 =.090, Adjusted R2 =.075, F=5.703, Significant probability= .000,								

*P<.05 , **P<.001

Table 7. Analysis of the relationship between leadership of the agricultural CEO & motivation for participation in the curriculum (learning-oriented)

Model		Non standardization factor		Standardizing factor	t	Probability	Coelastic statistic		Suggested hypothesis
		B	SE.	β			tolerance	VIF	
Learning oriented	Constant	3.262	.539		6.047	.000			
	Charisma	.064	.130	.046	.494	.622	.669	1.494	3-1 Reject
	Transaction leadership	1.253	1.059	.092	1.183	.238	.959	1.043	3-2 Reject
	Servant leadership	.058	.131	.041	.442	.659	.654	1.528	3-3 Reject
	R2 =.011, Adjusted R2 =.006, F=.662, Significant probability= .000,								

*P<.05, **P<.001

때, 카리스마, 거래적 리더십, 서번트 리더십은 다중 공선성의 문제가 없다.

공차 한계값이 0.1 이하일 때는 다중공선성에 문제가 있다고 해석한다. Table 5.에서 공차한계 값은 카리스마, 거래적 리더십, 서번트 리더십 각각 .669, 959, 654로 나타나 다중공선성에는 문제가 없다고 해석된다.

둘째, 가설 2의 'CEO 리더십(카리스마 2-1, 거래 리더십 2-2, 서번트 리더십 2-3)은 교육과정의 참여동기인 활동지향에 정(+)의 관계일 것이다'라고 설정하였다. Table 6.에서처럼 거래적 리더십 2-2(β= .155, t= 2.082, p<.05)와 서번트 리더십 2-3(β= .211, t= 2.348, p<.05)은 활동지향에 유의적인 영향관계인 것으로 나타나 채택되었다. Table 6.에서 독립변수와 종속변수 간의 상관계수는 R= .090의 다소 낮은 상관관계를 보이고 있다. 그리고 R^2=.075(7.5%)로 나타났는데, 이는 독립변수 카리스마, 거래적 리더십, 서번트 리더십이 종속변수인 교육과정의 참여동기인 활동지향에 대한 전체 설명력을 나타내고 있다. 그리고 F값은 5.703, 유의확률은 .000(p <.001)으로 회귀선이 모델에 다소 적합한 것으로 나타났다. Table 6.에서 공차한계 값을 살펴보아도 0.1 이하일 때, 카리스마, 거래적 리더십, 서번트 리더십은 다중 공선성의 문제가 없다고 볼 수 있다.

셋째, 가설 3의 '농업 경영체의 CEO 리더십(카리스마 3-1, 거래적 리더십 3-2, 서번트 리더십 3-3)은 교육과정의 참여동기인 학습지향에 정(+)의 관계일 것이다'로 제안하였다. Table 7처럼 모든 가설이 기각되었다.

넷째, 가설 4의 '농업 경영체 CEO의 교육과정의 참여동기(목표지향 4-1, 활동지향 4-2, 학습지향 4-3)은 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다'라고 설정하였다. Table 8에서처럼 활동지향 및 학습지향을 제외한 목표지향(β= .454, t= 5.338, p<.001)만이 농업경영체 성과에 통계적으로 유의적이었다. 따라서 가설 4는 부분적 채택이다. Table 8에서 독립변수와 종속변수 간의 상관계수는 R= .169의 어느 정도 적정한 상관관계를 보이고 있다. 그리고 R^2=.155(15.5%)로 나타났는데, 이는 독립변수인 교육과정의 참여동기에 해당되는 목표지향, 활동지향 그리고 학습지향이 종속변수인 기업성과에 대한 전체 설명력을 나타내고 있다. F값은 37.339, 유의확률은 .000(p <.001)으로 회귀선이 모델에 다소 적합한 것으로 나타났다. Table 8에서 공차한계 값을 살펴보아도 0.1

Table 8. Analysis of relationship between motivation & performance in Curriculum by CEO

Model		Non standardization factor		Standardizing factor	t	Probability	Coelastic statistic		Suggested hypothesis
		B	SE.	β			tolerance	VIF	
Outcome	Constant	1.761	.406		4.333	.000			
	Goal oriented	.468	.088	.454	5.338	.000**	.667	1.499	4-1 Accept
	Activity oriented	.074	.088	.072	.848	.398	.670	1.492	4-2 Reject
	Learning oriented	.116	.071	.122	1.638	.103	.866	1.155	4-3 Reject
	R2 =.169, Adjusted R2 =.155, F=.11.695, Significant probability= .000,								

*P<.05, **P<.001, ***P<.01

이하일 때, 교육과정의 참여동기인 목표지향, 활동지향 그리고 학습지향은 다중 공선성의 문제가 없다.

5. 결론

5.1 이론적 및 실무적 함의

본 연구는 aT교육원으로부터 위탁받은 중부지역 K대학의 농산물유통CEO과정의 CEO 176명을 대상으로 농업 경영체의 CEO 리더십이 교육과정 참여동기 및 성과 간의 관계를 통계・분석하였다. 본 연구는 이론적 및 농산업 현장에 환류시킬 수 있는 시사점을 얻는다.

이론적 시사점은 첫째, 농업 경영체의 리더십은 오늘날에도 모든 분야에 간과할 수 없는 중요한 분야이다. 그 이유는 농업 경영체 조직에서 CEO의 리더십에 따라 그 조직의 부침(浮沈)을 목격할 수 있다. 본 연구는 리더십을 단일차원에서 다룬 것이 아니라 카리스마, 거래적 리더십 및 서번트 리더십으로 분류하고 교육과정 참여동기(목표, 활동, 학습) 간의 관계를 다뤘다는 점에서 이론적 확장을 갖는다. 둘째, 농업 경영체 CEO의 교육과정 참여동기를 다차원적 맥락에서 분석한 의미이다. 셋째, 농업 경영체 조직의 CEO 리더십 연구는 농업 조직의 마케팅 리더십, 심지어 브랜드 카리스마라는 마케팅관점에서도 많은 연구와도 일맥상토하다.

다음으로, 본 연구의 농산업 현장에의 함의(含意)는 첫째, 인적자원은 어느 분야이든 산업의 경쟁우위에서 그 중심에 있으므로, aT교육원의 농산업 리더를 육성하는 정책은 매우 올바른 투자일 수 있다. '사람이 곧 경쟁력이다'는 의미는 특정한 잠재력을 가진 사람을 지속적・체계적으로 육성되어야 한다. 지역 또는 국가를 이끄는 리더이든 간에 정부든 지방자치단체이든 잠재력을 갖는 리더를 품격있게 육성해야 한다. 농산업분야에서의 지역 리더 육성은 농림식품식품부, aT공사, 그리고 aT농식품교육원의 교육 프로그램을 농산업의 전문가 육성하는 교육프로그램 뿐만 아니라, 농산업을 리드하는 지역의 리더를 육성하는 프로그램을 더 개발해야 한다. 둘째, 본 연구는 CEO들의 리더십 문화를 싹트게 하는 동시에 CEO의 문화를 뿌리내리게 하는 토대이다. 공산업과 더불어 공간적 범위는 지역적이나 고용창출, 지방세 납부 등 경제적 촉진을 위한 역할을 수행하므로 CEO들에게 공산업과 동등한 관점에서 CEO들을 대우하여 농산업 현장의 지렛대 역할이 되어야 한다.

5.2 연구의 한계 및 미래연구를 위한 제언

연구를 수행하면서 다음처럼 다소 미흡한 부분을 보완하면 향후 후속 연구에 도움이 된다.

첫째, 본 연구의 활용에서 유연한 사고를 가져야 한다, 연구대상은 aT유통교육원의 위탁 운영한 K대학교의 농산물유통CEO과정을 수료한 CEO들이기 때문에 연구의 일반화를 고려해야 한다. 향후 aT교육원에서 전문위탁 여러 대학과 함께 본 설문을 배포・회수・분석한다면 교육과정 참여동기를 일반화시킬 수 있다.

둘째, 농업 경영체의 리더십과 교육과정 참여동기 간의 관계의 설명력이 다소 떨어지므로 향후 창업, 귀농 등의 다양한 변수를 고려하여 보완이 요구된다.

REFERENCES

[1] Lee, K.H., (2003), A Study on Learner' Motive of Participation and Satisfying Degree in the Program for Lifelong Education: With Lifelong Education by Government and Public Offices in the Center, Master's

thesis, Daegu University, Daegu, Korea, 79-91.

[2] Chung, M.S. and Lee H.S., (2017), The Effects of Participation Motivation for Vocational Education Program of Middle-aged Female Learners' on Participation Continuation Intention and the Mediating Effects of Educational Satisfaction, Journal of Lifelong Learning Society, 13(2), 109-133.

[3] Jung, S.T. and Na, S.I., (2005), Participatory Motivations of the Learners in Advanced Agricultural Management Program for Farmers, Journal of Agricultural Education and Human Resource Development, 37(3), 77-98.

[4] Tannenbaum, R., Weschler, I.R., and Massarik. F., (1961), Leadership and Organization, NY: McGraw-Hill.

[5] Yukl, A. G., (2002), Leadership in Organization, 5th ed., Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

[6] Baik, K.B., Shin, J.G. and Cha, D.O., (1998), Thirty-year Leadership Research in Korea: A Literature Review and Critique, Korean management Review, 27(1), 113-156.

[7] Bryman, A., (1992), Charisma and Leadership in Organizations, Newbury Park, CA: Sage.

[8] Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1997), Full Range of Leadership: Manual for the Multi-factor Leadership Questionnaire, Palo Alto, CA: Mindgarden.

[9] Jung, I.D. Chow, C., and Wu, A., (2003), The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Findings, The Leadership Quarterly, 14(4-5), 525~544.

[10] Bass, B.M., (1985), Leadership and Performance Beyond Expectations, New York: The Free Press.

[11] Judge, A. T. and Bono, J.E., (2000), Five-factor Model of Personality and Transformational Leadership, Journal of Applied Psychology, 85(5), 751-765.

[12] Avolio, J.B., (1999), Full Leadership Development: Building the Vital Forces in Organization, Thousand Oaks, Sage Publications.

[13] Conger, A.J., (1999), Charismatic and Transformational Leadership in Organizations: An Insider's Perspective on These Developing streams of Research, The Leadership Quarterly, 10(2), 145-179.

[14] House, J. R.T and Baetz, J.M., (1979), Leadership: Some Empirical Generalizations and New Research Directions, in Staw, B. M.(ed.), Research in Organizational Behavior, 1, CT, JAI Press, 341-423.

[15] Bass, M.B., (2000), The Future of Leadership in Learning Organizations, Journal of Leadership Studies, 7(3), 18-40.

[16] Anderson, D.T., (1998), Transformational Leadership: Equipping Yourself and Coaching Others to Build the Leadership Organization, (2nd ed.), Boca Raton, FL, St. Lucie Press.

[17] Burns, J. M., (1978), Leadership, New York: Harper & Row.

[18] Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1990), The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development, Research in Organizational Change and Development, 4(1), 231-272.

[19] Greenleaf, R., (1970), The Servant as Leader, Indianapolis, The Robert K, Greenleaf Center, 1-37.

[20] Daft, R.L., (2008), The Leadership Experience, 4th ed, Mason, OH: South Western.

[21] Barbuto, J.E. and Wheeler, D.W., (2006), Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership, Group and Organization Management, 31(3), 300-325.

[22] Liden, R.C. Wayne, S.J., Zhao, H., and Henderson, D., (2008), Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi-level Assessment, The Leadership Quarterly, 19(2), 161-177.

[23] Page, D., and Wong, P.T.P., (2000), A Conceptual Framework for Measuring Servant Leadership, Unpublished Master's Dissertation, Trinity Western University.

[24] Houle, C.O., (1961), The Inquiring Mind, Madison, WI: University of Wisconsin Press.

[25] Merriam, S.B., Caffarella, R.S., and Baumgartner, L.M., (2006), Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide, 3rd Edition, Jossey-Bass.

[26] Stuart, R.W. and Abetti, P.A., (1987), Start-up Ventures: Towards the Prediction of Initial Success, Journal of Business Venture, 2(3), 215-230.

[27] Narver, J.C. and Slater, S.F., (1990), The Effect of a Market Orientation on Business Profitability, Journal of Marketing, 54(4), 20-35.

[28] Kohli, A.K. Jaworski, B.J., and Kumar, A., (1993), MARKOR: A Measure of Market Orientation, Journal of Marketing Research, 34(4), 467-477.

[29] Kaplan, R.S., and Norton, D.P., (1992), The Balanced Score Card Measures That Drive, Harvard Business Review, 70(1), 71-79.

[30] Young, S.M., Shields, M.D., and Wolf, G., (1988), Manufacturing Controls ann Performance, Accounting Organization and Society, 13(6), 607-618.

[31] Barling, J., Weber, T., and Kelloway, E.K., (19967), Effect of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes, Journal of Applied Psychology, 81(6), 827-832.

[32] Lee, D.R., (1994), Study on the Effect of Transformational and Transactional Leadership on Followers' Extra Effort, Job Satisfaction, and Organizational Commitment, Journal of Organization and Management, 18(2), 217-239.

[33] Seo, J.W. and Kim S., (2015), A Relationship Study among Leadership Types, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behaviors, Journal of Marketing Studies, 23(2), 85-112.

[34] Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1992), Multifactor Leadership Questionnaire, Binghamton, New York: Center for Leadership Studies.

[35] White, R. E. and Hamermesh R. H., (1981), Toward a Model of Business Unit Performance, Academy of Management Review, 6(2), 213-223.

[36] Venkatraman P. and Rajaratman, D., (1986), Symbiotic Marketing Revisited, Journal of Marketing, 50(1), 7-17.

[37] Bonma T.V., and Clark, B.H., (1988), Marketing Performance Assessment, Boston, MA: Harvard Business Press.

김 신 애(Shine Kim) [정회원]

· 2003년 8월 : 계명대학교 미술교육 대학원(미술교육학석사)
· 2007년 2월 : 계명대학교 미술디자인 전공(미술학박사 수료)
· 2011년 2월 : 공주대학교 경영학과(경영학박사)
· 2013년 4월 ~ 현재 : 성결대학교 경영학과 교수
· 관심분야 : 예술경영, 농산물 브랜드유통
· E-Mail : art0731@naver.com