Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchange
Vol.9, No.11, November 30 (2023), pp.165-177
http://dx.doi.org/10.47116/apjcri.2023.11.16

The Influence of Self-esteem, Self-leadership and Consulting Competency of Consultants on Job Satisfaction and Job Continuation Intention

컨설턴트의 자아존중, 셀프리더십과 컨설팅역량이 직무만족 및 직업유지의도에 미치는 영향

Jae-Hyung Joo[1], Chae-Kwan Lim[2]

주재형[1], 임채관[2]

[1] Graduate Student, Dept. of Business Administration, Tongmyong University, Korea, jjh9480@hanmail.net

[2] Professor, Dept. of Distribution and Logistics, Tongmyong University, Korea, cklim@tu.ac.kr

Corresponding author: Chae-Kwan Lim

Abstract: This study aims to confirm how self-esteem, self-leadership, and consulting capabilities as consultants' personal abilities affect consultants' job satisfaction, and further verify the relationship on the consultant's willingness to continue to maintain their jobs. For empirical research, an online and offline survey was conducted on consultants engaged in work across the country. A total of 300 copies of the questionnaire were distributed, and the final 175 copies were used for analysis as an effective sample. Frequency, reliability and validity analysis, confirmatory factor analysis, correlation analysis, and structural equation model analysis were conducted on the collected survey data using SPSS-27 and AMOS-27 packages for statistical analysis. The results of the empirical analysis are summarized as follows. First, as a result of the hypothesis test, it was analyzed that the consultant's self-esteem had a significant positive effect on job satisfaction. Second, it was analyzed that the consultant's self-leadership had a significant positive effect on job satisfaction. Third, it was analyzed that the consultant's consulting capabilities had a significant positive effect on job satisfaction. Fourth, it was analyzed that the consultant's job satisfaction had a significant positive effect on the intention to continue the job. These findings confirm that the consultant's pride as a consultant, a sense of role as a leader, and one's consulting capabilities have a positive impact on consulting jobs and one's job consciousness. This study is meaningful in providing working-level implications for consultant performance by confirming the relative importance of the factors affecting consultant's job satisfaction and job retention.

Keywords: Consultant Self-Esteem, Self-Leadership, Consulting Competency, Job Satisfaction, Job Continuation Intention

요약: 본 연구는 컨설턴트의 개인적인 능력으로서의 자아존중감, 셀프리더십 그리고 컨설팅역량이 컨설컨트의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고, 나아가 지속적으로 컨설턴트의 직업을 유지하고자 하는 의지에 미치는 영향력의 정도를 실증적으로 검증하고자 하는 것이다. 이를 위하여 전국의 컨설팅 업무에 종사하고 있는 컨설턴트를 대상으로 온오프라인 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총300부를 배포하여 최종 175부를 분석에

Received: July 23, 2023; 1st Review Result: August 27, 2023; Accepted: October 25, 2023

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

활용하였다. 수집된 설문자료는 통계분석용 패키지 SPSS27과 AMOS27을 이용하여 빈도분석, 신뢰도 및 타당도분석, 확인적 요인분석, 상관관계 분석 및 구조방정식모형 분석을 실시하였다. 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 가설검증 결과 컨설턴트의 자아존중이 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 둘째, 컨설턴트의 셀프리더십이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 셋째, 컨설턴트의 컨설팅역량이 직무만족에 유의적인 정의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 넷째, 컨설턴트의 직무만족이 직업유지의도에 유의적으로 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 이러한 연구결과는, 컨설턴트가 스스로 지각하는 컨설턴트로서의 자긍심과 리더로서의 역할의식 및 자신의 컨설팅역량이 컨설팅 직무와 자신의 직업의식에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인한 것이다. 본 연구는 컨설턴트의 직무만족과 직업유지에 영향을 미치는 영향요인들의 상대적 중요성을 확인함으로써 컨설턴트의 수행업무에 실무적인 차원의 시사점을 제공한데 그 의의가 있다.

핵심어: 컨설턴트 자아존중, 셀프리더십, 컨설팅 역량, 직무만족, 직업유지의도

1. 서론

하루가 다르게 변화하는 정보화와 수많은 정보 속에서 CEO 단독으로는 기업운영에 관한 모든 것을 해결할 수 없는 환경에 놓여 있다. 기업의 입장에서 볼 때 재무적·비재무적인 요인에 대하여 현재의 문제점과 향후 발생할 어려운 상황에 대비하여 종합적으로 경험이 풍부하고 다른 경쟁업체보다 빠른 성장의 길을 잘 알고 있는 외부 경영컨설팅 서비스를 받지 않으면 회사가 어려운 상황에 직면할 수 있고 향후 경쟁에서 뒤쳐지기 쉬운 것이 현실이다.

일반적으로 경영컨설팅은 경영상의 문제들을 해결하고, 새로운 기회를 발견하고 이를 활용하고 학습의 기회를 발굴하고 변화를 실행하여 조직이 추구하는 목적달성을 도와주는 전문적인 어드바이스 서비스라고 할 수 있다. 즉, 경영컨설팅은 기업이 직면하는 문제들에 대하여 분석하고 해결할 수 있도록 적합한 사례를 다른 기업에 적용할 수 있도록 지원하는 전문적 서비스를 제공하는 것이다[1]. 컨설팅 활동은 생산, 마케팅, 재무, 인사, 경영정보시스템, 경영전략, 조직혁신 등의 다양한 분야를 대상으로 전문적인 지식이나 경험을 경영자나 기업에 제공하여 경여목적을 달성하는 서비스라고 할 수 있다[2].

이러한 서비스를 수진기업에 제공하는 일을 하는 사람을 컨설턴트라고 하는데, 컨설턴트는 관련 경험과 꾸준한 연구를 바탕으로 문제의 원인을 발굴 및 진단하고 최적의 해결방안을 찾는 자로써 수진기업의 이익을 증진하고 보호할 수 있는 전문가로서 현상분석, 문제진단, 전문적 해결방안 제시, 자료와 전문정보의 제공, 신규 제도의 도입 및 적용 역할을 수행한다[3].

그러나 지금까지 국내 컨설팅산업의 현황, 정부의 육성정책과 문제점에 관한 연구가 많이 진행되어 왔으나, 정작 중요한 주체인 컨설턴트들에 대한 연구가 미흡한 것이 사실이다. 이에 본 연구에서는 컨설팅에 있어서 본질적인 요인인 컨설턴트의 직업지속유지의도를 알아보는 것으로써, 현재 현업에 근무하고 있는 컨설턴트를 대상으로 컨설턴트의 자아존중과 셀프리더십 그리고 컨설턴트의 역량이 직무만족에

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

영향을 미치는 지와 직무만족이 직업유지의도에 영향을 미치는지에 관하여 알아보고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 자아존중

자아존중(self-esteem)은 자신이 타인으로부터 소중하게 사랑받을 만한 가치가 있는 존재이고 어떤 성과를 이루어낼 수 있는 유능한 사람이라고 믿는 마음으로, 한 개인이 갖는 자신의 가치에 대한 평가정도를 나타내는 것이라고 할 수 있다. 이에 대해서는 여러 학자들이 다양한 방식으로 정의하여 왔으며 자아개념, 자기수용, 자기자각 등의 용어로 사용되기도 하였다.

자아존중감이란 개인적으로 자기자신을 평가하는 것으로서 긍정적 또는 부정적인 태도로 표현되며 자신의 능력, 중요도, 가치, 성공 등에 대해 스스로 어느정도 믿고 있는가를 표현한다고 하였다. 즉, 자아존중감이란 개인이 자기자신에 대해 갖는 가치판단이라 정의할 수 있다[4]. Maslow(1970)는 자아존중감을 내적 자아존중감과 외적 자아존중감으로 구분하였다. 외적 자아존중감이란 다른 사람이 소중하게 대해주기 때문에 생기는 자아존중감으로서, 명성, 존경, 지위, 평판, 위신 및 사회적인 성공 등에 기초를 두며 다른 사람들이 나를 어떻게 생각하며 나에게 어떻게 반응하는가에 의해서 형성된 특징이라는 것이다. 또한 내적 스스로 자기를 높게 생각하는 자아존중감을 느낄 때 가지는 자아존중감은 우리가 우리들 자신이 가치있는 존재이며 어떠한 상황에서도 적절한 존재라고 생각하는 것으로 보았다[4].

이에 본 연구에서는 컨설턴트에 대한 자아존중감이 직무만족에 영향을 미치는지 연구하고자 한다.

2.2 셀프리더십

셀프리더십을 자율적 리더십 또는 자기리더십이라고 하며, 셀프리더십은 자신을 사랑하고 자신을 이끌어가는 방법이다. 자기가 자신에게 스스로 영향력을 행사함으로써 자신의 생각과 행동을 변화시키는 과정이라고 할 수 있다.

셀프리더십은 자기자신에게 영향을 미치기 위해, 즉 자기영향력을 행사하기 위해 사용되는 행위전략 및 인지전략을 통틀어서 일컫는다고 하였다[5]. 즉, 사람들로부터 높은 성과를 올리도록 해주는 자율적인 힘을 셀프리더십이라고 한다[6]. 김동원(2023)[7]은 컨설턴트의 셀프리더십이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 증명하였고, 컨설턴트도 과업이나 환경여건을 재설계하고, 과제수행에 영향을 미치는 프로세스 재구조화를 통한 과제해결에 따른 성취감이나 자아실현을 경험함으로써 직무만족을 얻을 것이라는 예측이 가능하다고 하였다. 이종환(2015)[8]은 금융업 종사자의 셀프리더십이 직무만족에 정의 영향을 미친다는 결과를 얻었으며, 셀프리더십의 3가지 하위전략(자연적 보상전략, 건설적 사고패턴전략, 행위중심전략) 모두가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

이에 본 연구에서는 컨설턴트의 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미치는지 연구하고자한다.

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

2.3 컨설턴트 역량

컨설턴트는 보유하고 있는 전문지식이나 경험들을 바탕으로 기업의 경영과 업무상의 문제점들을 분석하여 다양한 조언과 해결책을 제시함으로써 기업이 추구하는 목표달성을 도와주는 전문가를 의미한다.

컨설턴트의 역량(competency)은 연구목적과 연구대상에 따라 다양한 형태로 구분되고 있는데, 일반적인 컨설턴트 역량의 개념은 컨설턴트가 프로젝트를 수행하기 위하여 갖추어야 할 업무수행의 윤리관, 전문성, 가치관 및 구체적인 행동특성과 능력, 경영컨설팅, 기술컨설팅 업무 또는 경영성과와 기술성과와의 연계성을 중심으로 정의되고 있다[9].

Ralph(2013)[10]는 컨설턴트의 역량을 컨선턴트의 전문성(expertise), 접근성(accessibility), 개인품성(the quality of individuals), 비용(cost), 경험(experience), 개인지식(personal knowledge)이라고 하였으며, 성공적인 컨설팅 수행을 위해서는 컨설턴트의 관리자적 역량이 중요하다고 강조하였다[11]. 최필승(2019)[12]은 경영컨설턴트의 역량을 기술역량, 비즈니스역량, 가치 및 행동역량으로 구분하여 직무만족에 미치는 영향관계를 연구하였는데, 그 중 기술역량이 직무만족에 긍정의 영향을 미치고 있음을 규명하였다. 박순봉(2014)[13]은 컨설턴트가 지각한 직무만족에 미치는 영향에서 역량군(능력, 지식, 자세) 중 능력은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다고 하였고, 지식과 자세는 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 분석되었다.

본 연구는 선행연구를 바탕으로 컨설턴트의 역량(공통, 직무, 관리)이 직무만족에 영향을 미치는지에 대해 연구하고자 한다.

2.4 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 조직구성원이 자신의 직무와 직무경험을 평가한 후 갖는 긍정적인 감정의 상태로서 직무에 대해 갖는 긍정적 태도라고 할 수 있으며, 직무에 대해 만족하는 사람들은 조직내외에서 원만한 인간관계를 형성할 뿐만 아니라 이직률이 낮고 직무성과에 대해 긍정적인 효과를 얻을 수 있다는 점에서 매우 중요하다고 할 수 있다. 직무만족은 개인이 자신의 직무와 그 환경에 대해 느끼는 정서상태로 볼 수 있는데, 만족의 정도는 개인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 정도에 따라 달라질 수 있기 때문에 복합적인 의미체계로 파악할 수 있다[14]. 그러나 직무만족의 형태는 각 개인의 가치체계에 따라 다르게 나타난다[15]. 직무만족에 관한 전통적인 연구들을 살펴보면 1930년대 이후 인간관계론자들이 조직구성원의 과업수행 행위에 영향을 미치는 사회적, 심리적 요인을 규명하고, 이러한 바탕에 따른 근로의욕 고취를 위한 실행방안을 제시하였으며, 1960년대에는 인간의 다양한 욕구충족과 만족 극대화를 통한 생산성 제고방안이 제시되었다. 1970년대부터는 직무관련 동기에 관한 다양한 견해와 이론, 접근방법과 직무와 인적자원의 적합관계를 통한 조직유효성의 제고라는 여러 방안이 제시되고 있다. 이윤주(2016)[16]는 항공사 객실승무원을 대상으로 한 연구에서 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하였으며, 직무만족은 조직의 효과성을 높이는 심리변수이자 조직관리 및 운영을 평가하는 중요한 지표라고 하였다.

원도연(2013)[17]은 사회복지사의 직무만족도와 이직의도와의 관계에 관한 연구에서 직무만족도는 이직의도에 통계적으로 유의미한 수준에서 부(-)의 영향을 주었다고

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

하였다.

이러한 관점에서 본 연구는 컨설턴트의 직무만족이 직업유지의도에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 연구하고자 한다.

2.5 직업유지의도

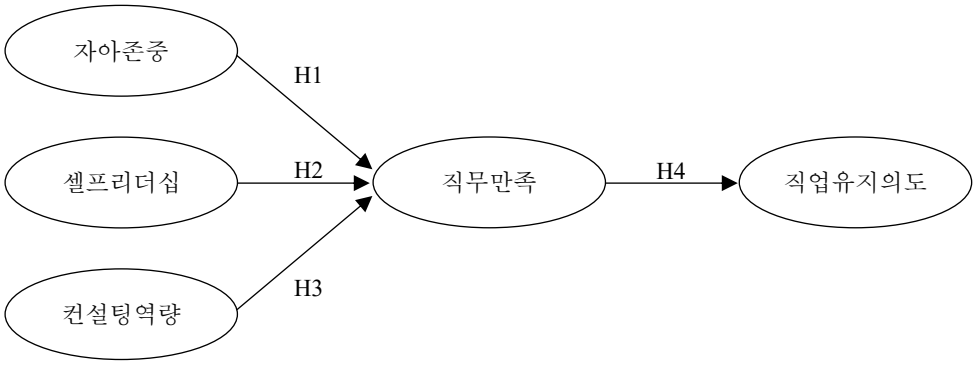
일반적으로 직업은 보수를 받아 그것으로 스스로의 생계를 유지하며, 가족을 부양하기 위하여 자유의지에 의하여 개인의 능력에 따른 개성을 공동생활에 발휘하며, 사회연대를 실현하는 계속적 생활활동을 말하며, 요건으로 윤리성, 사회성, 경제성, 계속성 등이 포함된다. 따라서 직업유지의도는 현재의 직업을 유지함으로써 경력을 이어가고자 하는 의지를 의미한다. 강동훈 등(2015)[18]은 항공사의 객실승무원은 고객의 불량행동의 경험이 많을수록 직무만족 또한 저하된다고 하였으며, 기내에서 고객의 불량행동으로 인한 스트레스는 직무만족도를 낮추는 결과를 초래하고 이직의도를 높이게 된다고 하였다. 조영애(2018)[19]는 객실승무원의 직업지속의도에 관한 연구에서, 고객불량행동이 직업지속의도에 미치는 영향을 검증한 결과 고객불량행동 중 무시하는 행동은 직업지속의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 고객불량행동 중 공격적인 행동은 직업지속의도에 유의적인 부(-)의 영향을 미치고 있음을 확인 하였다.

이들 선행연구를 바탕으로 하여 본 연구는 기존 연구에서 논의되지 않았던 컨설턴트의 자신의 직업유지 의도에 대핸 어떠한 견해를 가지는 지에 대해 연구하고자 한다.

3. 연구 설계

3.1 연구 모형

본 연구의 주요 목적은 컨설턴트의 자아존중감, 셀프리더십 및 컨설팅역량이 직무만족과 직업유지의도에 미치는 영향관계를 분석하여 컨설팅 직무와 관련된 시사점을 제공하고자 하는 것이다. 이에 본 연구에서는 컨설턴트의 자아존중, 셀프리더십, 직무만족 및 직업지속의도의 이론적 배경을 기반으로 하여 다음의 연구모형을 설정하였다.



[그림 1] 연구 모형

[Fig. 1] Research Model

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

3.2 연구 가설

강만호(2010)[20]는 감정노동 종사자의 직무스트레스와 직무만족과의 관계 및 자아존중감의 매개효과에 관한 연구에서 직무스트레스로 인해 직무만족이 저하된 상황에서 자아존중감을 향상시켜 직무만족을 어느정도 높일 수 있다고 하였다. 이순미(2015)[21]는 간호사의 자아존중감과 의사소통능력이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구에서 자아존중과 직무만족도는 유의한 정(-)의 상관관계가 있음을 규명하였다. 따라서 본 연구는 이러한 선행연구들의 결과를 바탕으로 하여 컨설턴트의 자아존중과 직무만족의 영향관계를 확인하기 위하여 다음의 가설을 설정하였다.

가설1. 컨설턴트의 자아존중은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

임종인(2020)[22]은 화장품 제조 중소기업 구성원의 셀프리더십이 자기효능감을 통해 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 셀프리더십 중 하위변수인 자연보상적 전략이 직무만족에 정(+)의 영향을 미쳤다고 하였다. 나홍준(2021)[23]은 사회복지사의 셀프리더십이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 사회복지사의 셀프리더십의 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략이 상승할수록 직무만족은 높아진다고 하였다. 따라서 본 연구는 컨설턴트의 셀프리더십과 직무만족의 영향관계를 확인하기 위하여 다음의 가설을 설정하였다.

가설2. 컨설턴트의 셀프리더십은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

이규현(2017)[24]은 직원의 역량이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 직원의 역량(지식역량, 태도역량, 기술역량) 중 지식역량은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고, 태도역량은 직무만족에 영향을 미치지 않으며, 기술역량은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 이봉휘(2020)[25]는 경영컨설턴트의 역량이 긍정심리자본을 매개로 직무만족에 미치는 영향 관계에 관한 연구에서 컨설턴트의 역량(능력, 지식, 자세)이 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 따라서 본 연구에서는 컨설턴트의 역량이 직무만족에 미치는 영향관계를 확인하기 위하여 다음의 가설을 설정하였다.

가설3. 컨설턴트의 역량은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

정연희 등(2016)[26]은 근로자는 직무만족도가 높을수록 이직의도가 낮으며 직업유지의지가 강하다고 주장하였다. Steel and Lounsbury(2009)[27]는 직무만족과 조직몰입이 높으면 유지의도가 높게 나타나고, 그렇지 않으면 긴장 및 불평등 상태가 발생한다고 주장하였다. 이은정(2013)[28]은 직무만족, 조직규모, 고용안정성이 재직의도의 중요한 영향요인임을 밝혔고, 윤신 등(2014)[29]은 직무만족 변수와 공정성이론에 따른 동기부여 변수가 재직의도에 영향을 준다고 하였다. 오석영(2014)[30]은 직장내 학습경험과 직장유지의도의 영향관계 연구에서 직무만족이 이직의도를 감소시켜 직업을 유지하는데 중요한 작용을 한다고 하였다. 따라서 본 연구에서는 컨설턴트의 직무만족과 직업유지의도의 영향관계를 확인하기 위하여 다음의 가설을 설정하였다.

가설4. 컨설턴트의 직무만족은 직업유지의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 조사설계 및 연구방법

본 연구의 실증분석을 위해 전국의 경영컨설턴트를 대상으로 2023년 5월 1일부터 5월 31일까지 한달 간 온라인과 오프라인을 통해 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총300부를 배부하여 180부를 회수(회수율60.0%) 하였으며, 회수된 설문지 중 무응답이

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

많은 설문과 부적절한 응답을 한 설문 5부를 제외한 175부를 유효표본(58.3%)으로 최종분석에 사용하였다. 본 조사의 설문지는 연구 모형에서 나타낸 자아존중(4개 항목), 셀프리더십(3개 항목), 컨설팅역량(3개 항목), 직무만족(3개 항목), 직업유지의도(3개 항목) 등 총 16문항에 대해 Likert 5점 척도로 구성하였다. 그리고 조사자료의 분석을 위한 통계처리는 SPSS 27.0과 AMOS 27.0을 이용하였다. 조사대상의 현황을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 실증적 분석에 사용한 측정 도구의 타당성과 신뢰성 검증을 위하여 탐색적 요인분석과 신뢰성분석을 실시하였다. 또한 집중 타당도와 판별 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인 분석과 상관관계 분석을 실행하였으며, 최종적으로 연구가설검증을 위해 구조방정식모형 분석을 실시하였다.

4. 실증분석

4.1 인구통계학적 특성

본 연구표본의 인구통계학적 특성을 분석한 결과, [표 1]에서 보는 바와 같이 성별은 남성 80.0%, 여성이 20.0%인 것으로 나타나 남성비율이 높게 나타났다. 연령대는 30대 8.0%, 40대 28.0%, 50대 58.0%, 60대 6.0%로 나타났으며, 학력은 전문학사 16.0%, 학사 60.0%, 석사 14.0%, 박사 10.0%로 나타났다. 컨설턴트 종사경력은 3년미만 16.0%, 3년~5년미만 22.0%, 5년~10년미만 24.0%, 10년이상 38.0%로 나타났으며, 월평균 소득수준은 300만원미만12.0%, 300만원~500만원미만 18.0%, 500만원~700만원미만 28.0%, 700만원~1,000만원미만 20.0%, 1,000만원이상 22.0%로 나타났다.

[표 1] 표본의 특성

[Table 1] Character of Samples

구분	항목	빈도	비율(%)
성별	남성	140	80.0
	여성	35	20.0
연령대	30대	14	8.0
	40대	49	28.0
	50대	101	58.0
	60대이상	11	6.0
학력	전문학사	28	16.0
	학사	105	60.0
	석사	25	14.0
	박사	17	10.0
경력	3년미만	28	16.0
	3년~5년미만	38	22.0
	5년~10년미만	42	24.0
	10년이상	67	38.0
월평균 소득	300만원미만	21	12.0
	300만원~500만원미만	31	18.0
	500만원~700만원미만	49	28.0
	700만원~1,000만원미만	35	20.0
	1,000만원이상	39	22.0
전체		175	100.0

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

4.2 측정변수의 신뢰성과 타당성 검증

본 연구에 사용된 측정항목에 대한 신뢰도검증 결과와 타당도 검증을 위한 탐색적 요인분석 결과는 [표 2]와 같다. 분석 결과 측정항목에 대한 탐색적 요인분석 결과, 추출된 요인은 모두 5개이며, 전체 설명력은 72.482%로 나타났다. 요인분석의 적합성을 나타내는 검증결과 KMO 표본적합도(Kaiser Meyer Olkin 측도)가 .815로 나타나 변수 선정이 바람직함하고, 요인분석의 적합성 여부를 판단하는 Bartlett 구형성검증값 x^2=1363.638(df=136), 유의확률 p=.000으로 공통요인이 존재한다고 할 수 있다. 그러므로 본 연구의 측정항목에 대한 요인분석에는 문제가 없음을 알 수 있다. 요인분석결과 요인1은 '자아존중', 요인2는 '컨설팅역량', 요인3은 '셀프리더십', 요인4는 '직무만족', 요인5는 '직업지속유지의도' 요인으로 확인하였다. 신뢰성 분석결과에서 내적 일관성 지수인 Cronbach' α 값은 자아존중 .875, 컨설팅역량 .845, 셀프리더십 .836, 직무만족 .799, 직업지속유지의도 .761 등으로 나타나 각 요인별로 일반적인 신뢰도의 기준치 .6을 상회하고 있어 측정도구의 신뢰성이 확보된 것으로 볼 수 있다.

[표 2] 신뢰도 및 타당도 분석결과

[Table 2] Result of Reliability and Validity Analysis

항목	자아존중	컨설팅역량	셀프리더십	직무만족	직업유지의도	공통성	Cronbach' α
긍정적인 존재	.855	.132	.114	.100	-.049	.774	.875
일 잘하는 존재	.844	.098	-.056	.005	.065	.730	
가치로운 존재	.824	.173	.137	.130	.091	.753	
장점보유 존재	.823	.186	.004	-.025	-.008	.713	
지식과 노하우 보유	.179	.839	.160	.013	.092	.770	.845
최적 대안 제시	.202	.820	-.007	.164	.053	.744	
문제해결 가능	.076	.801	.047	.090	.207	.700	
목표달성지향	.061	.026	.843	.192	.128	.768	.836
성공에 대한 셀프보상	.102	.096	.842	.181	.061	.765	
성과달성 자신감	-.001	.065	.820	.220	.110	.738	
가치창출 만족	.012	.079	.207	.870	.078	.813	.799
직무전반적 만족	-.038	.174	.228	.778	.176	.720	
성장과 발전	.226	.012	.195	.761	.108	.680	
천직으로 생각	.066	.091	.113	.129	.836	.740	.761
컨설턴트 자부심	-.039	.081	.115	.261	.786	.707	
컨설팅 지속의지	.047	.200	.062	-.026	.768	.636	
eigen-value	4.933	2.804	1.998	1.418	1.169		
분산 %	29.019	16.494	11.755	8.339	6.875		
% 누적분산	29.019	45.514	57.269	65.608	72.482		

표본의 적절성 Kaiser Meyer Olkin 측도= .815

Bartlett의 구형성검정 근사 카이제곱=1363.638, 자유도=136, 유의확률= .000

4.3 확인적 요인분석

탐색적 요인분석 결과를 바탕으로 하여 측정변수들의 집중타당도를 검증하기 위한 확인적 요인분석 결과는 [표 3]과 같다. 분석 결과 적합도지수 값 x^2 =132.925(df=107, p=.126), RMR=.018, GFI=.925, AGFI=.892, NFI=.921, RFI=.900, IFI=.988, CFI=.988, RMSEA=.030, SRMR=.049 등으로 모두 일반적인 추천 값을 충족하고 있으며, 복합신뢰도(CR) 값이 추천치 .7 이상, 평균분산추출값(AVE)이 추천치 .5 이상으로 나타나 집중타당도가 확보된

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

것으로 알 수 있다.

[표 3] 확인적 요인분석 결과

[Table 3] Result of Confirmation Factor Analysis

요인	reg. value					CR	AVE
	variables	Estimate	Std. Estimate	S.E.	C.R.		
자아존중	긍정적인 존재	1.000	.839	-*	-*	.933	.823
	일 잘하는 존재	.818	.779	.071	11.477		
	가치로운 존재	.927	.825	.075	12.336		
셀프리더십	목표달성 지향	.915	.824	.089	10.318	.943	.846
	성공에 대한 셀프보상	1.000	.796	-*	-*		
	성과달성 자신감	.814	.757	.083	9.838		
컨설팅역량	지식과 노하우 보유	.948	.800	.077	12.281	.965	.901
	최적 대안 제시	1.000	.855	-*	-*		
	문제해결 가능	.870	.806	.069	12.544		
직무만족	직무 전반적 만족	.921	.766	.106	8.670	.906	.765
	가치창출 만족	.994	.858	.111	8.970		
	성장과 발전	1.000	.689	-*	-*		
직업유지의도	천직으로 생각	1.000	.815	-*	-*	.948	.859
	컨설턴트 자부심	.882	.736	.094	9.421		
	컨설팅 지속의지	.980	.815	.098	10.031		

* 초기 적재값을 1로 부여한 항목
x^2=132.925(df=107, p= .126), x^2/df=.1.158, RMR=.018, GFI=.925, AGFI=.892, NFI=.921, RFI=.900, IFI=.988, TLI=.985, CFI=.988, RMSEA=.030, SRMR=.049

4.4 상관관계분석

본 연구에서는 각 요인들 간의 판별타당성을 검증하기 위하여 상관관계분석을 실시하였으며 그 결과는 [표 4]와 같다. 분석결과 표에서 보는 바와 같이 대각선의 분산추출지수(AVE) 값의 제곱근 값과 비교해볼 때 상관계수 값이 큰 값이 발견되지 않아 판별타당성이 확보된 것을 알 수 있다. 그리고 상관관계분석 결과 모든 항목이 유의한 것으로 나타났으며, 상관계수값이 .7 이하로 나타나 데이터의 적합성이 있는 볼 수 있다.

[표 4] 상관관계분석 결과

[Table 4] Result of Correlation Analysis

항목	자아존중	셀프리더십	컨설팅역량	직무만족	직업지속의도
자아존중	.823(.907)				
셀프리더십	.179***	.846(.920)			
컨설팅역량	.393***	.201***	.901(.949)		
직무만족	.184***	.557***	.233***	.765(.874)	
직업지속의도	.145***	.309***	.325***	.366***	.859(.927)

* 대각선의 값은 평균분산추출값(AVE)이며, ( )값은 AVE의 제곱근 값임,*** p<.01

4.5 가설검증결과

컨설턴트의 자아존중, 셀프리더십, 컨설팅역량, 직무만족 및 직업유지의도 간의 구조관계를 검증한 가설검증 결과는 다음의 [표 5] 및 [그림 2]와 같다.

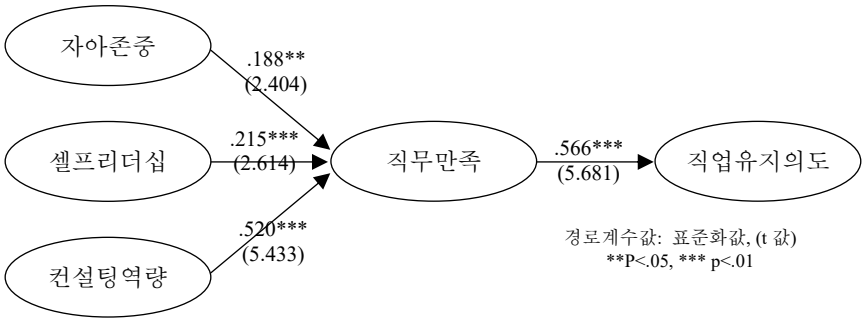
Copyright ⓒ 2023 KCTRS

[표 5] 연구가설검증결과

[Table 5] Result of Hypothesis Test

가설	경로			표준화계수	S.E.	t	P	가설검증 결과
H1	자아존중	→	직무만족	.188	.074	2.404	.016**	채택
H2	셀프리더십	→	직무만족	.215	.098	2.614	.009***	채택
H3	컨설팅역량	→	직무만족	.520	.100	5.433	.000***	채택
H4	직무만족	→	지속의도	.566	.093	5.681	.000***	채택

** p<.05, *** p<.01,
x^2=104.45(df=75, p=.014), x^2/d.f.=1.393, RMR=.026, GFI=.929, AGFI=.886, NFI=.919, RFI=.887, IFI=.976, TLI=.965, CFI=.975, RMSEA=.048, SRMR=.065



[그림 2] 연구가설검증결과

[Fig. 2] Result of Hypothesis Test

먼저, 컨설턴트의 자아존중이 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설1을 검증하기 위해 구조방정식모형분석을 실시하였으며, 그 결과 표준화 계수는 .188, t=2.404 (p=.015)로서 유의도 .05 기준에서 유의한 것으로 나타나 가설1은 채택되었다. 또한 경로계수 값이 양(+)의 값으로 나타나 컨설턴트의 자아존중감은 컨설팅 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 확인하였다.

둘째, 컨설턴트의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향에 대한 가설2를 검증한 결과, 표준화 계수는 .215, t=2.624(p=.009)로서 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나 가설2는 채택되었다. 또한 경로계수 값이 양(+)의 값을 보이고 있어 컨설턴트의 셀프리더십이 높을수록 직무만족이 높다는 결과를 확인하였다.

셋째, 컨설턴트의 컨설팅역량이 직무만족에 미치는 영향에 대한 가설3을 검증한 결과, 표준화 계수는 .520, t=5.433(p=.000)으로서 유의수준 .01 기준에서 통계적 유의성이 있는 것으로 나타나 가설3도 채택되었다. 또한 경로계수 값이 양(+)의 값을 갖고 있어 컨설턴트의 역량이 높을수록 직무만족 또한 높다는 결과를 확인하였다.

넷째, 컨설턴트의 직무만족과 직업의지유지의도 간의 영향관계에 대한 가설4를 검증한결과, 표준화 계수는 .566, t=5.681(p=.000)로서 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나 가설4도 채택되었다. 또한 경로계수값이 양(+)의 값을 갖는 것으로 나타나 컨설턴트의 직무만족 수준이 높을수록 컨설턴트 직업의 지속적인 유지의도가 높다는 결과를 확인하였다.

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

5. 결론

본 연구는 컨설턴트의 개인적인 능력으로서의 자아존중감, 셀프리더십 그리고 컨설팅역량이 컨설컨트의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고 나아가 지속적으로 컨설턴트의 직업을 유지하고자하는 의지에 미치는 영향관계를 실증적으로 검증하고자 하는 것이다. 이러한 실증적 연구를 위하여 전국의 경영컨설턴트 175명을 대상으로 한 설문조사 자료를 기반으로 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 가설검증 결과 컨설턴트의 자아존중이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는것으로 분석되었다. 둘째, 컨설턴트의 셀프리더십이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 셋째, 컨설턴트의 컨설팅역량이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 넷째, 컨설턴트의 직무만족이 직업지속의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과 컨설턴트의 직무만족에 미치는 영향의 정도를 고찰하면 '컨설팅역량(.520)' > '셀프리더십(.215)' > '자아존중(.188)' 순으로 영향이 큰 것으로 나타나 컨설팅역량 요인이 가장 크게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

이러한 연구결과는 컨설턴트가 스스로 지각하는 컨설턴트로서의 자긍심과 리더로서의 역할의식 그리고 자신의 컨설팅역량이 컨설팅 직무와 자신의 직업을 지속적으로 유지하고자 하는 직업의식에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인한 것이다. 따라서 본 연구는 컨설턴트의 직무만족과 직업유지에 영향을 미치는 영향요인들의 상대적 중요성을 확인함으로써 컨설턴트의 수행업무에 실무적 시사점을 제공함에 그 의의가 있다고 할 수 있다.

그러나 본 연구에서 도출한 연구성과와 시사점에도 불구하고 컨설턴트의 자기 기입식 설문조사를 진행하여, 스스로 지각하는 요인들을 중심으로 구조관계를 검증한 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 컨설팅 수용자의 입장에서 다양한 요인들의 분석을 병행하여 보다 다차원적인 연구가 진행될 필요성이 있다. 또한 컨설턴트 내면적 심리에 대한 연구가 부족하므로 향후 컨설턴트 자신의 본성과 성향 등의 심리적 성향과 업무와의 적합성을 다루는 다양한 연구가 이루어져야 할 것으로 본다.

References

[1] G. S. Jeon, An Empirical Study on the Effect of Management Consulting for the Business Performance of SME and Venture Enterprise, Konkuk University, Master Thesis, (2009)

[2] K. Y. Kim, Understanding and Utilizing Business Consulting Services, Chung Ram Publishing, (2008)

[3] Y. S. Choi, A Study on the Influence of Consultant Capabilities on Customer Satisfaction & Recontract Intend, Kumoh National Institute of Technology, Master Thesis, (2012)

[4] S. H. Kim, A Longitudinal study of change in Adolescents' Self-esteem and Psychological Maladjustment, Keimyung University, Master Thesis, (2010)

[5] C. C. Manz, H. P. Sims, The New Super-Leadership: Leading Others to Lead Themselves, San Francisco, CA: Berrett-Koehler, (2001)

[6] M. E. Kwon, Analysis of Controlling Effect Created by Self-Leadership on the Relationship Between Empowerment and Organizational Effectiveness, Dankook University, Master Thesis, (2006)

[7] D. W. Kim, Analysis of Impact of Consultants' Self-Leadership on Innovation Behavior and Customer Orientation:

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

Focusing on the Effect of Self-Efficacy and Job Satisfaction, Pukyong National University, Master Thesis, (2023)

[8] J. H. Lee, Impact of Self-Leadership of the Banking Industry Insiders on Job Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance, Jeonbuk National University, Master Thesis, (2015)

[9] Y. H. Kim, A Study on the Effectiveness of Consultant Competency, Honam University, Doctoral Dissertation, (2018)

[10] G. Ralph, Executive Guidelines for Selecting Consultants, International Journal of Business Management, (2013), Vol.8, No.8, pp.41-48.
DOI: https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p41

[11] H. J. Kwag, A study on the Establishment of Success Model for the Enhancement of Consulting Performances in Korea Consulting Market: Focused on Small and Medium Business Management Consulting Market, Journal of CEO and Management Studies, (2008), Vol.11, No.1, pp.1-23.
UCI: G704-SER000009850.2008.11.1.005

[12] P. S. Choi, Impact on the Job Satisfaction and Job Performance of Management Consultants Based on ICMCI Competence Model, Hansung University, Master Thesis, (2019)

[13] S. B. Park, A Study on Influence of Consultant's Perceived Competency Level on Their Job Satisfaction, Job Involvement, Turnover Intention. Hansung University, Master Thesis, (2014)

[14] J. K. Hong, Relationship of Personality Type to Job Satisfaction in Management Consultant, Hansung University, Master Thesis, (2010)

[15] S. H. Lee, The Effects of Job Environmental Factors on the Job Satisfaction and Job Performance of Public Social Workers, Chungju University, Doctoral Dissertation, (2013)

[16] Y. J. Lee, The Effect of Flight Attendant's Job Choice Motivation on Job Satisfaction and Turnover Intention, Kyonggi University, Master Thesis, (2016)

[17] D. Y. Won, The Rrelation between Job Ssatisfactions and Job Turnover Intention of Social Workers, Sungkyunkwan University, Master Thesis, (2013)

[18] D. H. Kang, S. Y. Han, J. S. Lee, The Iimpact of Customer's Badness Behavior on Flight Attendants' Emotions and Pro-social Service Behavior: Focused on the case of K Airline, Journal of Tourism and Leisure Research, (2015), Vol.27, No.1, pp.175-191.
UCI: G704-000823.2015.27.1.010

[19] Y. A. Jo, Jaycustomer Behavior Perceived by Flight Attendant Influencing Job Continuity Intention: Mediation Effect of Job Esteem, Sejong University, Doctoral Dissertation, (2018)

[20] M. H. Kang, The Mediating Effect of Self-esteem on the Relationship between Job Stress and Satisfaction with Emotional Labor Workers, Korea University, Doctoral Dissertation, (2010)

[21] S. M. Lee, Influencing effect of self-esteem and Communication Competence on the Job Satisfaction of Nurses, Ajou University, Master Thesis, (2015)

[22] J. I. Im, A study on the Effect of Self Leadership of Employees of Small and Medium Sized Cosmetic Manufacturing Companies on Job Satisfaction through Self-Efficacy: Moderating Effect of Big 5 Personality, Seoul Venture University, Master Thesis, (2021)

[23] H. J. Na, A Study on the Eeffects of Self-Leadership of Ssocial Workers on Self- Efficacy and Job Satisfaction-Focusing on the Mediating Effect of Empowerment, Onseok University, Doctoral Dissertation, (2022)

[24] K. H. Lee, The Effect of Employee Competency on Job Satisfaction and Organizational Immersion, Kyunghee University, Master Thesis, (2017)

[25] B. H. Lee, A Study on the Effects of Management Consultant Competency to Job Satisfaction Mediated by Positive Psychological Capital, Seokyeong University, Doctoral Dissertation, (2020)

[26] Y. H. Jeong, C. S. Lee, H. Choe, J. Y. Park, Emotional Labor, Job Satisfaction and Turnover Intention of Nurses in the Regional General Hospital, The Journal of the Korea Contents Association, (2016), Vol.16, No.1, pp.708-719.
DOI: https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.708

Copyright ⓒ 2023 KCTRS

[27] R. P. Steel, J. W. Lounsbury, Turnover Process Models: Review and Synthesis of a Conceptual Literature, Human Resource Management Review, (2009), Vol.19, No.4, pp.271-282.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.002

[28] E. J. Lee, Assessing the Impacts of Job Insecurity, Job Ssatisfaction and Relationship with Customers on Intention of Retention of Employees in Social Enterprises, Journal of Digital Convergence, (2013), Vol.11, No.12, pp.835-843.
DOI: https://doi.org/10.14400/JDPM.2013.11.12.835

[29] Y. S. Lee, S. H. Park, J. K. Kim, A study on Relationship among Organizational Fairness, Motivation, Job Satisfaction, Intention to Stay of Nurses, The Journal of the Korea Contents Association, (2014), Vol.14, No.10, pp.596-609.
DOI: https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596

[30] S. Y. Oh, The Effect of Learning Experience of High-School Graduates New Employees on Job Retention Intent: Focusing on the Mediated Effect of Job Satisfaction, Journal of Lifelong Learning Society, (2014), Vol.10, No.3, pp.71-90.
UCI: G704-SER000015054.2014.10.3.003

Copyright ⓒ 2023 KCTRS