

## 경영컨설턴트의 역량과 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

이봉휘<sup>1</sup>, 김명선<sup>2</sup>

<sup>1</sup>서경대학교 경영학부 교수, <sup>2</sup>한국열린사이버대학교 사회복지학과 겸임교수

## The Effects of Management Consultant Competencies and Positive Psychological Capital on Job Satisfaction

Bong-Hwi Lee<sup>1</sup> and Myung-Sun Kim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Professor, Division of Business Administration, Seokyeong University

<sup>2</sup>Adjunct Professor, Department of Social Welfare, Open Cyber University of Korea

<sup>2</sup>Corresponding author: [kmsun3018@naver.com](mailto:kmsun3018@naver.com)

Received June 3, 2021; Revised June 23, 2021; Accepted June 25, 2021

### ABSTRACT

본 연구는 경영컨설팅 관련 국가자격사인 경영지도사와 글로벌 자격사인 국제공인경영컨설턴트(ICMCI CMC) 경영컨설턴트들을 대상으로 ‘경영컨설턴트의 역량과 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향’에 대하여 실증분석 하였다. 분석을 위해 국가자격사인 경영지도사와 글로벌 자격사인 국제공인경영컨설턴트(ICMCI CMC)들을 대상으로 2019년 9월 26일에서 2019년 10월 24일까지 구글 인터넷에서 설문조사하여 259명의 응답자 중에서 38개의 결측치를 제외하고, 221명의 응답 자료를 분석하였다. 실증분석 결과 첫째, 경영컨설턴트의 능력이 긍정심리자본의 영향관계에서 희망과 자기효능감은 유의미(+), 복원력과 낙관주의에서는 영향을 미치지(-) 않았다. 둘째, 경영컨설턴트의 역량 중 지식과 자세는 긍정심리자본에 유의미(+), 희망과 낙관주의에서는 영향을 미치지(-) 않았다. 셋째, 긍정심리자본의 자기효능감과 낙관주의, 희망, 복원력 모두가 직무만족에 유의미(+), 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 긍정심리자본과 경영컨설턴트의 역량이 직무만족 사이에서 유의미(+), 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

The purpose of this study is to empirically analyze the effects of management consultants' capabilities and positive psychological capital on job satisfaction. Through this, we will examine how management consultant ability, knowledge, attitude, which are sub-factors of management consultant competence; self-efficacy, optimism, hope, and resilience, sub-factors of positive psychological capital, affect job satisfaction. In order to analyze this study, the study subjects were selected and executed by Google Survey from September 26, 2019 to October 24, 2019, targeting Certified Management Consultants who are nationally qualified nationally and internationally qualified ICMCI CMC consultants. Although this research has been conducted on the consultant's competence and self-efficacy, there have been few studies on the four sub-factors of competency and positive psychological capital, self-efficacy, optimism, hope and resilience. The effect of efficacy on job satisfaction is great significance. If the results of this study provide a program to cultivate positive psychological capital of management consultants, management consultants will be satisfied with their job and, if they are satisfied with their job, consultants working in the consulting industry with consulting certification will be more active in their works. for contribution to the development of Korean SMEs.

**Keywords:** Management consulting, Positive psychological capital, Job satisfaction, ICMCI CMC, Management consultant



## 1. 서론

### 1.1 경영컨설턴트의 역량과 긍정심리자본이 직무만족 미치는 영향 관계

국제경영컨설팅협회(International Council of Management Consulting Institute, ICMCI)와 유럽표준위원회(European Committee for Standardization, CEN)는 2014년부터 경영컨설팅서비스에 대한 표준화작업을 준비하여, 2017년 6월에 경영컨설팅 서비스지침(Guideline for Management Consultancy Service, ISO 20700)<sup>[1]</sup>을 발표하였다. 경영컨설팅 지침에서는 경영컨설턴트를 ‘노하우를 활용하여 복잡한 일처리, 지속 가능한 조직의 성장, 혁신과 변화관리, 생산성 향상과 같은 중요한 문제에 적절히 대처할 수 있도록 지역 및 전 세계 모든 분야에서 도움이 필요한 고객을 지원하는 자’<sup>1)</sup>라고 정의하였다.

한편, 경영컨설턴트의 역량 3가지 하위요인인 능력, 지식, 자세로 구분하여 분석하였다(김광용 외, 2008)<sup>[2]</sup>. 긍정심리자본의 4가지 하위요인인 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력을 개별적으로 적용시키는 것 보다는 통합된 심리적 자원을 작용할 때 더욱 높은 시너지효과(Synergy Effect)를 기대할 수 있다(Youssef and Luthans, 2007)<sup>[3]</sup>고 주장하였다. 본 연구에서는 긍정심리자본과 경영컨설턴트 역량이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가에 대하여 연구하였다. 본 연구에서는 경영컨설턴트의 역량과 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고, 본 실증분석을 근거하여 경영컨설턴트의 긍정심리자본을 함양시키면 경영컨설턴트들의 직무만족을 향상시킬 수 있다는 결론을 얻었다.

### 1.2 경영컨설팅과 경영컨설턴트의 개념

국내외에서 경영컨설팅의 정의를 살펴보면, 2017년 개정 시행된 제 10차 한국표준산업분류(KSIC) 기준하여 경영컨설팅업(71531)에 대해 ‘다른 사업체에게 사업경영문제에 관하여 자문 및 지원하는 산업 활동’이라고 정의한다. 경영지도사·기술지도사의 양성기관이며 회원관리를 하고 있는 한국경영기술지도사회는 ‘고도의 전문성을 갖춘 자가 기업의 경영과 기술상의 문제점을 찾아 해결하고 변화를 실행함으로써 경영자와 기업이 추구하는 목표 달성을 도와주는 독립적인 프로페셔널 서비스를 말한다’(한국경영기술지도사회, 2021)<sup>[4]</sup>라고 기술하고 있다.

한편, 글로벌 58개국 전문경영컨설팅 양성 및 글로벌 회원국을 보유하고 있는 국제경영컨설팅협회(CMC-Global)는 경영컨설턴트에 대해 ‘경영컨설턴트는 고객의 경영제반에 독립된 자(advise)로서 지도(assistance)를 제공하는 자’라고 정의하고 있다. 이와 관련 국내에서는 경영지도사·기술지도사 경영컨설팅 국가자격제도의 양성과정을 운영하고 있다. 회원을 관리하고 있는 한국경영기술지도사회의 경영컨설턴트 즉, 경영지도사·기술지도사에 대한 정의를 살펴보면 ‘경영지도사는 중소기업 경영문제에 대한 종합 진단(경영컨설팅)과 기업 경영상의 인사·조직·노무 및 사무관리, 재무관리 및 회계, 생산, 유통관리·수출입업무 등 마케팅에 대한 진단·지도 자문, 상담, 조사, 분석, 평가, 확인, 대행 등 법적기능을 수행하는 국가 전문자격사이고, 기술지도사는 중소기업 기술문제에 대한 종합 진단(기술컨설팅)과 기술경영, 연구개발, 기술고도화의 진단·지도, 정보통신, 시스템응용, 소프트웨어의 진단·지도 등에 대한 상담, 자문, 조사, 분석, 평가, 확인, 증명 및 업무의 대행 등 법적기능을 수행하는 국가 전문자격사’라고 정의한다(한국경영기술지도사회, 2017)<sup>[5]</sup>.

### 1.3 경영지도사와 ICMCI CMC(국제공인경영컨설턴트)의 업무

경영지도사 업무는 Table 1과 같다(한국경영기술지도사회, 2021).

ICMCI 국제경영컨설팅협회는 지식역량체계(Body of Knowledge)에 따라 글로벌 경영환경변화에 신속하고 효과적으로 대응 가능한 경영컨설팅 전문가를 양성하여 국내시장 뿐 아니라 글로벌 경영컨설팅 시장에서 국제공인경영컨설턴트들을(Certified

1) [https://www.cmc-global.org/sites/default/files/public/appendix\\_1\\_-\\_specimen\\_cmc\\_competence\\_framework\\_cmc002.pdf](https://www.cmc-global.org/sites/default/files/public/appendix_1_-_specimen_cmc_competence_framework_cmc002.pdf), ICMCI, Appendix 1, 2014, PP.01.

Management Consultant) 양성한다(이봉휘, 2020)<sup>[6]</sup>. ICMCI(CMC-Global) CMC의 업무는 기업의 경영전략, 재무, 생산, 인적 자원, 마케팅, 정보 기술 등의 전문분야를 대상으로 기업의 문제점을 발견하고 합리적인 해결책을 제시 한다(한국경영기술지도 사회, 2021)<sup>[7]</sup>. 아울러 ICMCI 58개 회원국의 국가별 ICMCI 대표기관들과 경영 컨설팅 정보교류 및 회원들 간의 네트워크를 활용하여 협업함으로써 글로벌 컨설팅 사업을 진행한다.

Table 1. Core tasks of Korea registered management consultant<sup>2)</sup>

구분	Core tasks
1	경영의 종합 진단· 지도
2	인사, 조직, 노무, 사무 관리의 진단· 지도
3	재무관리와 회계의 진단· 지도
4	생산, 유통관리의 진단· 지도
5	판매관리 및 수출입 업무의 진단· 지도
6	제1호부터 제5호에 관련한 상담, 자문, 조사, 분석, 평가 및 확인
7	제1호 제2호 제4호 제5호와 관련된 업무의 대행 (중소기업 관계 법령에 따라 기관에 대하여 행하는 신고, 신청, 진술, 보고 등의 대행을 말한다)

#### 1.4 경영컨설턴트 역량의 개념 및 구성요소

경영컨설턴트 역량의 개념은 심리학에서 ‘업무성과와 관련 광의의 의미로 개인의 심리적, 행동적 특성으로 정의’(McClelland, 1973)<sup>[8]</sup> 하였다. 본 연구에서는 경영컨설턴트의 역량을 김광용 외(2008)를 차용하여 3개의 하위요인인 능력(ability), 지식(knowledge), 자세(attitude)로 구분 하였다. 지금까지의 연구에서는 경영컨설턴트들의 능력에 중점을 두고 연구가 이루어져 왔음을 파악하였다(이봉휘, 2020). 경영컨설팅서비스는 고도의 지식과 경험을 바탕으로 전문가가 수행하는 서비스이고 전문가와 고객이 수시로 만나 기업의 애로사항을 해결하는 사업이기 때문에 지식과 자세 측면에서도 많은 연구들이 진행되고 있다.

#### 1.5 긍정심리자본의 개념과 구성요소

“심리학은 인간의 약점과 장애에 대한 학문만이 아니라 인간의 강점과 미덕에 대한 학문이기도 해야 한다. 진정한 치료는 손상된 것을 고치는 것만이 아니라 우리 안에 있는 최선의 역량을 이끌어내는 것 이어야 한다”(Seligman, 2011)<sup>[9]</sup>라고 제안하면서 이러한 새로운 방향을 긍정심리학(Positive Psychology)이라고 명명하였다(권석만, 2017)<sup>[10]</sup>. 한편, 긍정심리자본은 ‘긍정적 조직행동 연구와 더불어 발전된 개념으로 조직구성원의 개발 가능한 긍정적인 심리상태를 의미 한다.’(Youssef and Luthans, 2007)고 주장하였다. 즉, 긍정심리자본은 주어진 환경에서 긍정적인 심리를 활용하여 진취적인 사고와 행동을 유발함으로써 성과를 향상시키는 것을 의미하며 조직구성원이 가지고 있는 긍정적인 심리상태를 의미한다. ‘당신은 누구인가(who you are)’ 보다 좀 더 발전된 개념으로 ‘당신은 어떻게 변할 수 있는가’라는 대해 관심을 기울이는 것이다(Luthans and Avolio, 2009)<sup>[11]</sup>. 한편, ‘자신이 실현할 수 있는 최대한의 잠재력(who you are becoming your best self)’을 활용하여 개인이 가진 긍정적 심리의 역할을 강조하였다(Youssef and Luthans, 2007).

긍정심리자본은 인적자본과 사회적 자본에서 소홀히 하는 심리적 수용력과 자신의 잠재력을 스스로 발전시킬 수 있다는 점에서 이전의 자본들과는 구분된다. 전통적으로 기업들은 금융자본에 초점을 두고 금융자본 확보나 투자에 집중하여 왔다. 그러나 혁신과 변화의 시대에서는 경쟁력 확보 및 지속성장을 하기에 역부족이라는 것을 깨닫게 되었다. 그 결과 구매와 대체가 쉽지

2) 「중소기업진흥에 관한 법률」, 법률(제17111호), 2020년 9월 25일 시행.

않은 경쟁우위 원천이 가능한 인적자본이 등장하게 되었다. 이후 인적자본에 이어 무형자원으로 부상한 것이 사회적 자본 개념이다. 사회적 자본을 넘어 경쟁력 확보를 위해 급부상한 것이 바로 긍정심리자본이다(Youssef and Luthans, 2007). 본 연구에서는 긍정심리자본의 4개 하위요인인 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력에 관하여 살펴보고자 한다.

### 1.6 직무만족의 개념

직무만족의 개념은 다양하게 정의되며 많은 학자들에 의해 연구되어 왔다. 연구자들 사이에서 많이 인용되고 있는 직무만족의 개념에 대해 Locke(1976)<sup>[12]</sup>는 ‘개인이 직무가치를 성취하는 과정에서 얻어지는 결과에 대한 감정상태(pleasure or positive emotional state)’로 직무만족의 개념을 정의하였다. Beatty and Schneier(1981)<sup>[13]</sup>는 ‘종업원의 주어진 직무를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인이 직무평가에서 얻는 즐거운 정서상태’라고 정의하며 직무만족이 행동과 활동의 개념이 아닌 감정적 개념으로 이해되어야 함을 강조하고 있다.

직무만족은 다양한 선행연구에서 조직의 구성원들이 지각하는 직무만족은 개인의 삶의 질과 행동결과, 직무태도 및 조직성과 등 다양한 변수에서 긍정적인 영향을 미치는 개념임을 보여 준다. 따라서 기업과 조직에서 직무만족은 구성원들 개인의 행복과 조직성과 달성에 필요한 인적자원 관리의 중요한 요소인 동시에 조직의 원활한 운영과 팀 운영의 핵심요인으로써 논의된다.

본 연구에서는 직무만족에 대해 ‘현재 업무가 나의 적성에 잘 맞고, 현 업무에 만족하여 다른 사람에게 추천 가능 함’이라고 정의하고자 한다.

## 2. 관련연구

### 2.1 연구모형

본 연구는 경영컨설턴트의 경영컨설턴트역량과 긍정심리자본이 직무만족에서 어떠한 관계를 갖고 있는지에 대한 실증연구이다. 즉, 경영컨설턴트역량과 직무만족의 관계에서 긍정심리자본이 어떠한 역할을 하는가를 알아보는 것이다. 이를 근거로 경영컨설턴트 역량의 3가지 하위요인인 ‘능력, 지식, 자세’와 긍정심리자본의 4가지 하위요인인 ‘자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력’과 직무만족에 대한 관계를 알아보고, 경영컨설턴트들의 긍정심리자본을 함양시켜 경영컨설팅 서비스를 효율적이고 효과적으로 수행하도록 하여 직무만족을 얻을 수 있는 근거자료를 마련하고자 한다. 연구모형은 Fig. 1과 같다.

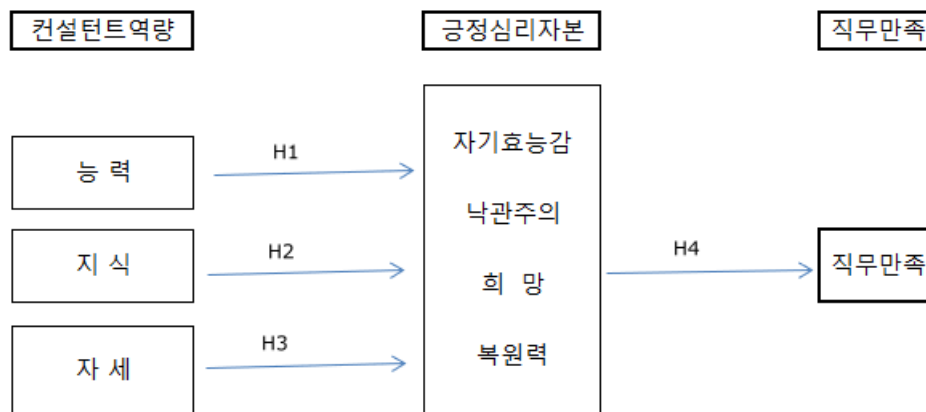


Fig. 1. Research model

## 2.2 연구가설

본 연구에서는 상기 제시된 연구모형을 바탕으로 하여 다음과 같은 가설을 설정하여 검증하고자 한다.

- H1 : 경영컨설턴트 능력은 긍정심리자본과 정(+)의 관계일 것이다.  
 H2 : 경영컨설턴트 지식은 긍정심리자본과 정(+)의 관계일 것이다.  
 H3 : 경영컨설턴트 자세는 긍정심리자본과 정(+)의 관계일 것이다.  
 H4 : 긍정심리자본은 직무만족과 정(+)의 관계일 것이다.  
 H5 : 긍정심리자본은 경영컨설턴트역량과 직무만족 사이에 정(+)의 관계일 것이다.

## 2.3 설문지의 구성

설문지 구성은 Table 2와 같다.

Table 2. The composition of the questionnaire

구분		문항	출처
합계		50	-
변수		하위변수	
독립변수	컨설턴트의 역량	능력	Parry(1996), 윤성환 외(2008)
		지식	
		자세	
매개변수	긍정심리 자본	자기효능감	Youssef and Luthans(2007), 최용득(2009), 박권홍(2010)
		낙관주의	
		희망	
		복원력	
종속변수	직무만족	6	Rusbult and Farrell(1983), 김현(2015)
인구통계학적특성		7	성별, 자격종류, 연령, 매출규모, 경력, 학력, 활동지역

## 2.4 자료의 수집

연구 대상자는 전국의 국가자격사인 경영지도사와 글로벌 자격사인 국제공인경영컨설턴트(ICMCI CMC) 회원들 중에서 정부지원사업의 수출바우처사업, 서비스품질우수기업(SQ)인증사업, 소상공인 맞춤형사업, 3D프린팅사업, 장애인직업재활 관련 컨설팅 및 이업종교류(협업)사업에 참여하고 있는 전문 경영컨설턴트들이다. 자료수집 기간은 2019년 9월 26일부터 2019년 10월 24일까지 1개월이 조금 못 미친다. 자료수집은 구글 인터넷에서 설문조사를 실시하여 259명의 응답자 중 38개의 결측치를 제외한 221명이 응답한 자료를 실증분석하였다.

## 2.5 연구분석방법

본 연구는 구글 설문지를 이용하여 자료를 수집하고, 수집된 자료를 가지고 SPSS 23.0 및 SmartPLS v.3.28의 프로그램을 활용하여 분석하였다.



**Table 3.** Correlation analysis (Continue)

구분		능력	지식	자세	자기효능감	낙관주의	희망	복원력	직무만족
복원력	Pearson 상관	.383**	.458**	.440**	.622**	.611**	.697**	1	
	유의확률(양측)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	221	221	221	221	221	221	221	
직무만족	Pearson 상관	.495**	.476**	.353**	.575**	.584**	.614**	.618**	1
	유의확률(양측)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	221	221	221	221	221	221	221	221

\*\* . 상관관계가 0.01 수준에서 유의합니다(양측).

### 2.8 가설검증

본 연구에서 컨설턴트 역량의 3개 하위요인인 능력, 지식, 자세와 긍정심리자본의 4개 하위요인인 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력과의 영향 관계와 직무만족 간에 영향 관계를 분석하여 Table 4와 같은 연구결과가 나타났다.

**Table 4.** Analysis of the effects of consultant competency, positive psychological capital, and job satisfaction

평균/ 표준편차/ T-값/ P-값	원표본(O)	표본평균(M)	표준편차(STDEV)	T통계량(O/STDEV)	P 값
컨-낙관주의 → 컨-직무만족	0.201	0.204	0.085	2.36	0.018
컨-능력 → 컨-낙관주의	0.102	0.111	0.078	1.305	0.192
컨-능력 → 컨-복원력	0.63	0.075	0.078	0.815	0.415
컨-능력 → 컨-자기효능감	0.258	0.266	0.077	3.346	0.001
컨-능력 → 컨-희망	0.264	0.273	0.072	3.365	0.000
컨-복원력 → 컨-직무만족	0.274	0.275	0.071	3.855	0.000
컨-자기효능감 → 컨-직무만족	0.16	0.157	0.077	2.063	0.039
컨-자세 → 컨-낙관주의	0.312	0.314	0.072	4.341	0.000
컨-자세 → 컨-복원력	0.306	0.299	0.077	3.952	0.000
컨-자세 → 컨-자기효능감	0.281	0.28	0.075	3.76	0.000
컨-자세 → 컨-희망	0.285	0.285	0.064	4.433	0.000
컨-지식 → 컨-낙관주의	0.265	0.263	0.075	3.526	0.000
컨-지식 → 컨-복원력	0.318	0.316	0.065	4.919	0.000
컨-지식 → 컨-자기효능감	0.253	0.249	0.06	4.18	0.000
컨-지식 → 컨-희망	0.206	0.203	0.068	3.044	0.002
컨-희망 → 컨-직무만족	0.186	0.187	0.085	2.177	0.030

가설검증 결과는 아래와 같다.

첫째, 경영컨설턴트역량 중 능력이 긍정심리자본(자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력)의 영향과의 관계에서 경영컨설턴트역량의 능력은 자기효능감과 희망에 유의미(+ )하지만, 낙관주의, 복원력은 유의미하지 않았다(-).

둘째, 경영컨설턴트 지식은 긍정심리자본에 관한 영향에서 유의미(+ )하였다. 본 연구결과에서 지식이 경영컨설턴트에게 중요한 역량 요인임이 증명되었다. 특히, 경영컨설팅 서비스에서 컨설턴트는 ‘여러 가지 다양한 산업현장내의 경험, 교육과

훈련, 꾸준한 첨단경영 혹은 IT 컨설팅 관련 지식 습득으로 얻어지는 경우가 많으므로 지속적인 자기개발의 노력이 매우 절실하다(김광용, 2017)<sup>14)</sup>는 주장을 지지해 주고 있다.

셋째, 경영컨설팅 자세에 대한 긍정심리자본의 영향은 유의미(+) 하였다. 이것은 글로벌 58개국에 전문경영컨설팅(CMC) 회원을 두고 있는 ICMCI 협회에서 전문경영컨설팅의 행동(Behavior)인 자세를 전문경영컨설팅 제1의 덕목으로 가치를 부여한다는 점에서 궤를 같이한다.

넷째, 긍정심리자본(자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력)은 직무만족에 유의미(+)한 영향을 주고 있다. 즉 역량강화 교육을 통하여 전문경영컨설팅인들의 긍정심리자본을 높일 수 있다면 직무 만족을 갖도록 할 수 있을 것이다. 이를 통하여 전문경영컨설팅인들의 소득증가 뿐 아니라 고객에 대한 만족도도 높일 수 있을 것이다.

다섯째, 긍정심리자본은 경영컨설팅의 역량과 직무만족 사이에서 유의미(+)한 영향을 주고 있다. 이는 컨설팅의 역량이 긍정심리자본과 결합하여 시너지를 낸다면 더 높은 직무만족도와 경영성과를 이룰 수 있다는 것을 예측할 수 있다.

### 3. 결론

본 연구 결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, 경영컨설팅이 경영컨설팅을 수행하면서 경영컨설팅의 역량과 긍정심리자본이 높아진다면 직무만족도도 높아질 것을 예측 할 수 있다. 둘째, 긍정심리자본의 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력이 직무만족에 영향을 미치고 있다는 것이 밝혀졌다. 이로써 자본의 개념이 경제적 관점, 인적자본 관점, 사회적 관점에서 이제는 긍정심리적인 관점으로 변화되어 가고 있음을 알 수 있다(이봉휘, 2020). 긍정심리자본이 일반화되어 회자된 기간은 오래되어지진 않는다. 이러한 측면에서 볼 때 긍정심리자본에 대한 연구는 향후 좀더 다양화 및 전문화되는 추세로 연구가 이루어질 것을 예측 할 수 있다. 넷째, 긍정심리자본과 경영컨설팅의 역량은 직무만족 간 유의미한 영향이 있음이 밝혀졌다. 이는 전문 경영컨설팅서비스를 제공하는 컨설팅 전문가자격사인 경영지도사, 국제공인경영 컨설팅(CMC)들의 긍정심리자본을 함양시킬 수 있는 프로그램이 필요하다는 것을 의미한다.

본 연구결과를 토대로 국내 전문가자격사 역량모델에 글로벌 58개국에 적용되고 있는 ICMCI CMC 양성과정의 ICMCI 역량모델과 연계하여 한국형 경영컨설팅 역량 프로그램을 개발하여 활용한다면 국내 자격사인 경영지도사의 역량과 위상이 글로벌 수준으로 한층 더 높아지게 될 것이라고 판단된다.

### References

1. [https://www.cmc-global.org/sites/default/files/public/appendix\\_1\\_-\\_specimen\\_cmc\\_competence\\_framework\\_cmc002.pdf](https://www.cmc-global.org/sites/default/files/public/appendix_1_-_specimen_cmc_competence_framework_cmc002.pdf), ICMCI, Appendix 1, 2014, PP.01.
2. 김광용, 김명섭, 이채연, 이용희, “비즈니스 컨설팅서비스의 이해와 활용”, 도서출판 청람, 2008.
3. C. M. Youssef, and F. Luthans, “Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience”, *Journal of Management*, Vol. 33, No. 5, pp. 774-800, 2007.
4. <https://www.kmtca.or.kr/?p=24>
5. <https://www.kmtca.or.kr/?p=21>
6. 이봉휘, “경영컨설팅의 역량과 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 서경대학교 대학원 박사학위논문, 2002.
7. <https://www.kmtca.or.kr/?p=116>
8. D. C. McClelland, “Testing for Competence Rather Than for “Intelligence””, *American Psychologist*, Vol. 28, No. 1, pp. 1-14, 1973.



9. M. E. P. Seligman, "Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being", New York: Free Press, 2011.
10. 권석만, "인간의 긍정적 성품: 긍정심리학의 관점", 학지사, 2017.
11. F. Luthans, and B. J. Avolio, "The "Point" of Positive Organizational Behavior", Journal of Organizational Behavior, Vol. 30, No. 2, pp. 291-307, 2009.
12. E. A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, IL: Rand McNally, pp. 1297-1343, 1976.
13. R. W. Beatty, and C. E. Schneier, "Personnel Administration: An Experiential/Skill-Building Approach (2nd Eds.)", Addison-Wesley Publishing Company, pp. 193-198, 1981.
14. 김왕용, "제4차산업 혁명시대의 경영컨설팅 혁명 P&P에서 경영컨설팅", 북넷, 2017.