

## 農村社會教育要員의 組織風土 知覺과 職務態度의 關聯性 研究

서규선\* · 정지웅\*\*

\*농촌진흥청 기술지도국

\*\*서울대학교 농업생명과학대학

### A Study on the Relationship between Agricultural Extension Educators' Perception of Organizational Climate and their Attitude toward Job

Gyu Sun Suh\* and Ji Woong Cheong\*\*

\*Technical Guidance Bureau, Rural Development Administration

\*\*College of Agriculture and Life Sciences, Seoul National University

#### Abstract

This study was conducted to investigate the organizational climate of the agricultural extension education agencies and its influence on their educators' attitude toward job in Korea. The specific objectives of the study were 1) to identify the educators' perception of the organizational climate in the agricultural extension education agencies, and 2) to determine whether or not the educators' perception of the organizational climate influence on their attitude toward job.

Organizational climate has been defined by many scholars as the properties of the social psychological environment perceived by organization members. There are various theoretical interpretations offered by the scholars about the effect of organizational climate upon organization members' behavior.

Through a series of the theoretical reviews, this study could draw more than twenty variables in four types of organizational climate which might be perceived by the educators of agricultural extension education agencies and might influence upon their attitude toward job.

The data were collected mainly through questionnaires sent to the responsible officers for administering the questionnaires for all adult educators of 30 agricultural extension education agencies randomly sampled from the population of 190 agencies. After data cleaning, a total of 629 responded questionnaires were analyzed for the study.

The statistical methods used in the study were percentile, correlation, one way analysis of variance and multiple regression analysis.

The two major findings of the study were as follows :

1. The organizational climate of agricultural extension education agencies were classified into four types : 1) democratic-autonomous, 2) cooperative-friendly, 3) achievement-oriented, and 4) bureaucratic-authoritarian. Among these of organizational climates, the cooperative-friendly one was most positively but the bureaucratic-authoritarian one was least positively perceived by the educators.
2. The educators' perception of the organizational climate and their attitude toward job were significantly correlated. The educators' perception of the organizational climate explained 41 percent of the variance of their attitude toward job in a multiple regression analysis. In particular, the perception of the achievement oriented type of the organizational climates alone explained 34 percent of the variance of the favorable attitude.

## I. 緒 論

사람이 긍정적인 태도를 가지고 열심히 활동하는 데에는 개인적 특성과 환경이 작용한다. 인간행동과 환경과의 관계를 구명하고자 하는 연구는 가시적인 환경뿐만 아니라 눈에 보이지 않는 환경 즉 조직풍토에 대해서도 다각적으로 이루어지고 있다.

우리나라 농촌사회교육 학자들도 조직풍토라는 용어를 직접 사용하지는 않았지만 농촌사회교육기관에 있어서 이에 대한 중요성을 자주 강조하고 있다. 예컨대 최민호와 강재태(1985: 65)는 앞으로의 농촌사회교육 기관은 객체 지향적이고 하의상달적인 변모로 전환되어야 한다고 하였고, 김성수(1986: 28)는 보다 자유롭고 자발적인 분위기를 갖도록 해야 한다고 하였으며, 정지웅과 김지자(1987: 458-459)는 모든 사회교육 기관은 민주적, 자율적 학습분위기 조성에 앞장서야 한다고 강조하고 있으며 농촌사회교육 실천요원들은 사기를 진작하여 의욕적으로 일하는 분위기 즉 성취지향적인 면을 강조하고 있다.

그러나, 우리나라 농촌사회교육기관이 현실적으로 어떤유형의 조직풍토를 형성하고 있으며, 구성원의 행동과는 어떠한 관련이 있는지에 대한 기초연구가 없었기 때문에 보다 구체적이고 체계적인 대응방안이 제시되지 않고 있는 실정이다.

이 연구는 ①농촌사회교육기관의 조직풍토 연구를 위한 이론적 틀을 마련하고 ②농촌사회교육기관의 조직풍토가 사회교육요원에게 어떻게 지각되고 있으며 ③이러한 조직풍토지각이 사회교육요원의 직무태도에 어떻게 영향을 주고 있는지를 밝혀 보고자 하였다.

## II. 이론적 고찰

### 1. 조직풍토의 개념

조직풍토에 관한 연구는 교육기관을 상대로

먼저 이루어졌고 일반공동 기관이나 기업체 조직 등으로 확산되었던 것으로 보인다. 예컨대 Pace와 Stern(1958)은 학교의 사회심리적 환경으로서의 조직풍토를 연구한 바 있고, 그후 Likert(1967), Litwin과 Stringer(1968)는 일반적인 조직이론에서 조직풍토를 연구했던 것이다.

Pace와 Stern(1958: 10)은 학교환경의 심리적 특성으로서의 조직풍토란 구성원들의 지각이 집합되어 공간적으로 어떠한 경향성을 형성하게 되는 상황이라고 정의하였다. 또한 Halpin과 Crofts(1963: 8)은 이와 유사한 개념을 학교의 조직풍토(organizational climate of school)라는 용어로 표현하였다. 즉 그는 학교기관의 조직풍토를 그 구성원 상호간에 마땅히 감당해야 하고 기대되는 가치나 역할 그리고 구성원 개개인의 특성에 근거하는 욕구경향이 상호 작용하여 발생되는 조직의 무형적 환경이라고 하였다.

한편 Likert(1967)는 조직의 분위기(atmosphere)라는 용어를 사용하고 1점에서 20점까지 점수화한 심리측정용 서열척도로서 4가지 유형을 제시하였다.

그리고 Litwin과 Stringer(1968), Taguiri와 Litwin(1968), Schneider and Bartlett(1968), Pritch과 Karasick(1973)등은 공공기관 및 기업체 조직을 대상으로 한 연구에서 조직풍토를 조직마다 갖는 독특한 사회심리적 총체로 정의하고 인간개개인이 갖는 심리적 총체인 퍼스넬리티와 비유하여 조직풍토를 조직의 퍼스넬리티로서 이해하려고 하였다.

또한 Katz와 Kahn(1978: 16)은 그의 저서 조직사회심리학에서 조직의 사회심리적 환경이란 조직이 유인하는 사람들의 특성이나 유형(types), 구성원이 일하는 절차와 유형별 설계, 커뮤니케이션 방식 그리고 조직내의 권한행사 등에 대한 심리적 반응경향이라고 정의하였고, 최지운(1983)은 구성원들이 일반적으로 지각하는 복합적 현상으로서 물리적 환경과 대비되는 비가시적 환경으로 보았다. 그리고 Davis와 Newstrom(1985: 20-24)은 조직풍토를 조직내의 인간환경(human environment) 이자 한 개의 과단

위, 실국 및 기관단위에서도 형성되는 사회심리적 분위기를 의미한다고 하였다.

이상의 여러 학자들이 정의를 내렸거나 나름대로의 입장을 취한 조직의 사회심리적 환경, 조직풍토, 조직분위기 등은 조직의 구성원들이 조직의 제요소와 상호작용하는 과정에서 형성되어 지속성을 갖는 사회심리적 여건 및 상황을 의미한다는 면에서 같은 것이며 구체적으로는 ①조직의 구성원에 의해서 지각되고 ②상당한 기간 지속되며 ③조직마다 독특하고 ④구성원이 상황을 해석하는 근거로 작용하거나 ⑤구성원의 행동에 영향을 주는 복합적인 조직의 사회심리적 특성이라고 정의할 수 있을 것이다.

## 2. 조직풍토 기능

조직풍토가 조직 구성원의 행동에 작용하는 기능에 대한 이론은 근본적으로 인간의 행동을 이해하는 학자들의 관점에 따라서 차이를 보이고 있다.

먼저 Litwin과 Stringer(1968 : 29), Friedlander와 Margulies(1969 : 55 - 57) 등은 조직의 이념이나, 조직의 특성, 조직 구성원 및 조직이 속해 있는 외부사회의 기대에 부응하는 쪽으로 조직풍토가 형성되었을 때 그 구성원의 행동에 유익한 영향을 준다고 보았다. 이것은 일종의 상황연계이론(setting theory)이라고 할 수 있을 것이다. Hackman과 Lawler(1971), Brief와 Aldag(1975) 등도 이와 유사한 입장을 견지하고, 특히 조직풍토를 포함한 여러가지 조직의 요소와 구성원의 욕구, 행동간의 관계를 연구한 결과 Maslow(1954)의 자아실현 욕구, McClelland(1961)의 성장욕구, Alderfer(1972)의 성장욕구와 같은 고차원의 욕구가 강한 개인일수록 자율적이며, 다양성과 잦은 커뮤니케이션을 나타내는 조직에서 충실한 직무수행을 보인다는 입장을 취하였다. 즉 이들 대부분은 자아실현과 같은 고차원의 욕구충족이 인간 개인이 추구하는 궁극적 목적 및 목표가 되고, 이러한 고차원의 욕구는 사회에 유익한 것으로 인정받는 직무 그

자체와 이에 어울리는 환경속에서 잘 충족된다고 보는 한편, 저차원의 욕구에서는 충족되면 더 이상 관련행동을 동기화시키지 않고 고차원의 욕구만이 충동감소 모델에서 제외된다고 보았다. 따라서 이들의 주장이 따르면 고차원적 욕구충족을 가지게 하는 직무의 개발과 환경의 개선이 조직관리자의 역할이라 할 수 있을 것이다.

한편 Sten(1970)은 조직풍토와 개인의 조화를 강조하는 조화이론(fit-theory)을 전개하였다. 이 이론은 Vroom(1964)의 기대이론에 근거를 두고 환경의 압력과 개인의 기대가 서로 보완적으로 결합될 때 개인의 행동이 보다 잘 변할 수 있다는 가정에서 출발하였다.

Hovland(1973) 역시 조직풍토와 개인의 특성 간에 합치하는 정도가 높을수록 만족, 안정 및 성취도가 높아진다고 하였고, Huebner(1979), Fraser와 Rentoul(1980)도 유사한 연구결과를 발표하였다.

이상의 상황연계이론이나 조화이론은 기본적으로 몇 가지 공통점을 가지고 있다.

첫째는 인간의 행동을 합목적적이고 목표지향적인 것으로 이해하였다고 할 수 있다. 즉 인간은 합리적인 가치극대화를 스스로 추구할 수 있고 무엇보다도 인간은 저차원의 욕구충족이 아니라 자기 자신의 능력을 확대시키고, 자기가 하고 싶은 것을 달성하므로써 자아실현을 이루고자 하며, 결국 이를 목적으로 행동하는 것으로 보고 있는 것이다.

둘째는 인간은 일을 즐길 수 있고, 조직체 목적에 기여하고자 하며 자신을 통제할 수 있는 능력을 갖고 있다는 McGregor(1960)의 Y 이론적 인간을 지지한다. 그러기 때문에 인간은 자율성, 독립성, 책임성, 성취 등을 추구하고 이것이 인간행동의 주요 동기라고 보고 있다는 점이다.

셋째는 공통된 문제점이다. 먼저 이 이론들이 인간의 행동을 합목적적인 것으로 이해하지만 그것은 이미 행하여진 행동의 원인이나 동기를 연구한 결과에 의한 것이므로 회고적 합리성이

지 예견되는 합리성일 가능성이 적다는 견해와 상반된다. 또 감정에 근거한 행동에 대한 설명력이 떨어지고, 인간은 조직체 목적보다는 이기적이며 무거운 책임을 회피한다는 X이론적 인간행동론(McGregor, 1960)과도 상반된다.

지금까지의 이론들과는 달리 Pervin(1968), Argyris(1973), Aldrich와 Pfeffer(1976) 등은 조직이란 내적 자원만으로 자족할 수 없으므로 조직풍토나 사회심리적 환경을 통한 능률의 재창조를 시도해야 한다는 입장에서의 이론을 전개하고 있다. 즉 단위조직은 외부로부터 철저히 제약을 받고 있는 조직이라 할지라도 내부환경을 변화시키는 행위를 취할 어느정도 제한된 권한을 갖고 있게 마련이며, 또한 여러 조직들 사이에 경쟁은 이러한 권한행위를 자극하게 되고, 조직의 인적 자원을 자극케하는 심리적 환경 조성으로 조직이 관리되는 것은 어느 사회나 있는 것이며, 또 그렇게 해야 한다는 것이다. 따라서 이러한 관점의 이론을 관리이론이라고 할 수 있을 것이다.

이러한 관리이론에서는 조직풍토를 정책적으로 관리 및 조장하는 것이 지극히 건전하고 당연하다고 보는 이론적 근거로 자발적 조건화, 사회화, 사회학습이론 등을 제시한다. 이러한 배경이론의 요지는 인간의 행동은 정적으로 보강됨으로써 더 자주 일어나고 무시되거나 처벌된 행동은 시간이 지남에 따라 약화된다는 것이다.

한편 Blocher(1978 : 20-21)는 생태학적 발달이론이라는 용어를 쓰고 있으나 기본적으로 관리이론과 같은 입장에서 인간행동은 자극과 반응과정속에서 학습되며, 기본적으로 외적으로 통제 및 제약을 받는다는 입장을 취하고 있다.

지금까지 고찰해 본 조직풍토 기능이론들을 요약하면 <표 1>과 같이 정리될 수 있을 것이다. 즉 이러한 기능이론들은 크게 연계이론과 관리이론으로 대별할 수 있는데 이들 이론의 차이점은 기본적으로 인간행동에 대하여 어떤 입장을 취하느냐에 있고 이에 따라 인간모형도 서로 상반되게 가정되고, 그 이론적 배경도 달리

한다고 하겠다.

<표 1> 조직풍토 기능이론의 분류

구분 \ 유형	연 계 이 론	관 리 이 론
○ 유사이론	· 상황연계이론 · 환경 - 개인 조화이론	· 자원관리이론 · 생태학적 발 달이론 · 정책이론 등
○ 인간행동에 대한 기본적인 입장	· 합목적, 합 리적, 목표지 향적	· 외부의 통제 및 제약적
○ 이론적 배경	· 기대이론 · 요구이론  · 인지이론	· 자발적 조건화 · 사회화 및 사 회학습이론 · 강화이론
○ 인간모형	· 자아실현적 인간모형	· 경제적 인간 모형

### 3. 조직풍토의 유형과 관련변인

조직풍토의 기능이론에서 고찰된 바와 같이 바람직스러운 풍토와 그렇지 못한 풍토, 그리고 절대적 가치를 논하기 어려운 상황연계적 여러 가지 유형에 따라서 조직풍토가 구성원 행동에 미치는 영향은 다를 것임을 알 수 있었다. 그렇다면 이러한 조직풍토는 어떤 요인에 의해서 형성 및 변화될 수 있을 것인가를 여러 관련학자들의 이해와 주장을 고찰 및 정리하여 이 연구의 변인을 정하는데 참고로 하였다.

먼저 Getzels(1958)와 Likert(1967) 같은 학자는 공통적으로 조직풍토를 바람직스런 것과 바람직스럽지 못한 것 사이의 일직선상에서 파악하였다. 다만 Getzel(1958 : 129-133)은 별도의 유형을 구분하지 않은 데 비하여 Likert(1967 : 303)는 리더쉽, 동기부여(motivation), 커뮤니케이션, 의사결정, 목표설정 등을 1에서부터 20점까지의 서열척도로 측정한 다음 착취적 독제풍

토(explotive autocratic atmosphere), 자선적 독재 풍토(benevolent autocratic) 참여적 풍토(participative), 민주적 풍토(democratic) 등 4가지 유형으로 구분하였다. 그밖에도 Halpin과 Crofts (1963), Stern(1958,1965), Pace(1963,1969), Litwin과 Stringer(1968) Andrew와 Syilagy 등 (1983)을

제외한 학자들은 주로 대학을 포함한 학교조직에 대한 연구에 의한 것이었다. 이들의 조직풍토유형을 구체적으로 살펴보면, 먼저 Halpin과 Crofts는 조직풍토를 개방적, 폐쇄적, 자율적, 통제적, 친교적, 간섭적 유형 등 6가지로 구분하였다.

<표 2> 조직풍토의 유형

학자	Halpin과 Croft	Stern	Pace	Moos 등	Litwin과 Stringer	Andrew와 Syilagy 등
유      형	(1) 개방적	(1) 지적 지향	(1) 실용 지향	(1) 참여적	(1) 민주 및 우호적	(1) 기계적 - 유기적
	(2) 자율적	(2) 사회적 효율 지향	(2) 사교 지향	(2) 경제적		(2) 관료적 - 봉사적
	(3) 통제적	(3) 심학적 지향	(3) 인지 지향	(3) 경쟁적	(2) 권위 및 구조적	(3) 보수적 - 진보적
	(4) 친교적	(4) 친교 지향	(4) 예절 지향	(4) 정의적		(4) 집권적 - 분권적
	(5) 간섭적	(5) 자제 지향	(5) 학문 지향	(5) 인지적	(3) 성취 지향적	(5) 폐쇄적 - 개방적
	(6) 폐쇄적	(6) 지배 및 복종 지향		(6) 실용적		(6) 불신적 - 신속적
			(7) 전통사회 지향적			(7) 온정적 - 지식적
			(8) 진보사회 지향적			(8) 가족적 - 권위적

그리하여 개방적, 자율적 유형은 조직 구성원들의 직무만족이나 사기가 높을수록 질게 나타났고, 친교적 유형은 지도자의 인간중심 리더십 및 사려성(consideration)에서 질게 나타난 반면 지도자의 추진력은 통제적 유형을 질게 한다고 하였다. 또한 Stern은 지적 지향, 사회적 효율 지향, 학문적 지향, 친교 지향, 자제 지향, 지배 및 복종 지향 등 6가지 유형으로 구분하였는데 주요 관련변인으로는 조직의 규범, 조직체계, 외부사회의 풍토와 같은 거시적인 것들을 강조하였으며 Pace, Moos, Brookover 등도 이와 유사한 주장을 하였다.

그리고 Litwin과 Stringer는 조직풍토의 유형

을 ①민주 및 우호적(democratic-friendly) 유형 ②권위 및 구조적 유형(autocratic structure) 유형 ③성취지향적(achievement) 유형 등으로 분류하였고 관련변인을 ④구조적 특성 ⑤조직관리자 특성 ⑥구성원 특성 ⑦과업 특성 등으로 구분하여 파악하였다. 그리하여 ⑧구조적 특성에 해당되는 변인 가운데에서 제도나 규율의 엄격성이 권위 및 구조적 유형과 높은 상관성을 보였고, ⑨관리자 특성에 해당되는 변인 즉, 도전과 책임감을 강조한 과업지향적 리더십, 적절한 보상과 온정적 지원 기술 등이 성취지향적 유형과 높은 상관성을 보였음을 제시하였다.

끝으로 Andrew 등은 이분법적인 8가지 유형

을 제시하였다. 그리고 주요 관련변인으로 ①조직체의 업종 ②조직체와 외부사회와의 관계 ③조직의 예산규모나 경제력 ④조직이념 및 공유가치 ⑤조직내의 규율 ⑥조직내의 리더쉽 ⑦조직구조 ⑧조직구성원의 경력 ⑨조직구성원의 가치관 등을 들었다.

지금까지 살펴 본 학자들의 조직풍토유형을

종합하여 이 연구에서의 농촌사회교육기관에서 파악해야 할 최소한의 조직풍토유형은 <표 3>에서와 같이 ①민주 및 자율적 조직풍토 ②우호 및 협동적 조직풍토 ③과업 및 성취지향적 조직풍토 ④관료 및 권위적 조직풍토 등으로 설정하고, 각 유형별 특성을 척도로 전환하여 측정 및 파악할 수 있다고 하겠다.

<표 3> 농촌사회교육 기관의 조직풍토 유형과 특성

구 분	민주 및 자율적 풍토	우호 및 협동적 풍토	과업 및 성취 지향적 풍토	관료 및 權威적 풍토
특   성	① 지역실정을 상급기관 지침 이상으로 증시  ② 하의상달이 잘됨  ③ 개인의 자율과 책임증시  ④ 자유스럽고 대화가 활발한 화합등	① 종사자간 동료애  ② 3가지 차원의 협조  - 행정과 사업부서 협조  - 사업부서간 협조  - 상하간의 신뢰	① 높은 목표 추구  ② 의욕적 경쟁  ③ 연구적 노력  ④ 능력위주 대우	① 결재의 까다로움  ② 규정, 절차의 번거로움  ③ 과중한 일상적 문서행정  ④ 다중구조에 따른 엄격한 위계질서

### III. 연구방법 및 절차

#### 1. 연구대상

우리나라의 농민교육 및 농촌지도를 현장에서 담당하는 190개의 기관(농민교육원 9, 시·군농촌지도소 181개소)을 대상으로 30개 기관을 난수표에 의한 단순 무작위 표집방법으로 추출하여 그 곳에 근무하는 사회교육요원 전원을 대상으로 하였고, 수집된 자료의 편집결과 629명의 대상을 분석하게 되었다.

#### 2. 조직풍토 측정

이론적 고찰에서 파악한 농촌사회교육기관으로 조직풍토 유형별 특성을 고려하여 각 유형별로 4~5개 항목의 리커트 척도를 작성하여 사전

조사를 실시한 후 신뢰도 및 문항별 판별도를 검증하였으며, 그 결과 유의적인 판별력을 가진 16개 문항을 최종 선정하여 측정하였다.

#### 3. 직무태도 측정

농촌사회교육요원의 직무태도에 대한 태도 측정은 14개의 리커트 척도를 작성하여 사전조사를 통하여 신뢰도 및 문항별 판별도 검증과정을 거쳐 유의적인 판별력을 가진 문항 10개를 최종 선정하여 측정하였다.

#### 4. 자료의 분석

편집후 629명의 응답에 대한 분석은 백분율, 변량분석, 상관관계, 회귀분석 등의 통계적 방법을 써서 분석하였으며 통계적 의미는 5% 수

준을 기준으로 하였다.

#### IV. 연구결과

이 연구의 결과 발견된 주요 결과는 다음과 같았다.

1. 농촌사회교육기관 요원의 조직풍토 유형별 지각간에는 유의적인 차이가 있었다. 조직풍토 유형별로 4개문항에 20점 만점으로 되어 있는 측정도구에 우호 및 협동적 조직풍토지각은 평균 13.37, 표준편차 2.46으로 가장 높았고, 과업 및 성취지향적 조직풍토지각은 평균 12.88, 표준편차 2.66, 민주 및 자율적 조직풍토 지각은 평균 12.74, 표준편차 2.54이었고, 관료 및 권위적 조직풍토 지각은 평균 11.60, 표준편차 2.37로 가장 낮았다.

2. 농촌사회교육기관 요원의 직무태도는 50점 만점에 평균 35.32, 표준편차 5.41이었다.

3. 조직풍토 유형별 지각과 직무태도와의 표 4에서 보는 바와 같이  $r=0.34$  이상으로 유의적인 상관을 보여주었다. 이 표에서 보면 과업 및 성취지향적 조직풍토지각은  $r=0.59$ , 우호 및 협동적 조직풍토지각은  $r=0.51$ , 민주 및 자율적 조직풍토지각은  $r=0.48$ , 관료 및 권위적 조직풍토지각은  $r=-0.34$ 로 직무태도와 유의적 상관을 보였다.

4. 조직풍토 유형별 지각이 직무태도를 어느 정도 설명할 수 있는지를 알아보기 위하여 중다회귀분석을 한 결과 표 5에서와 같이 4가지 조직풍토 유형별 지각이 직무태도의 변량 41%를 설명하였다. 조직풍토 유형별로는 과업 및 성취

<표 4> 조직풍토 지각과 직무태도의 상관관계

구 분	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	X
직무에 대한 태도 ( $X_1$ )	1.00				
민주 및 자율적 조직 풍토 지각 ( $X_2$ )	0.48**	1.00			
우호 및 협동적 조직 풍토 지각 ( $X_3$ )	0.51**	0.59**	1.00		
과업 및 성취지향적 ( $X_4$ )	0.59**	0.55**	0.54**	1.00	
관료 및 권위적 조직 풍토 지각 (X)	-0.34**	-0.44**	-0.45**	-0.32**	1.00

\*\* :  $P < 0.01$ .

<표 5> 직무태도에 대한 조직풍토 유형별 지각의 중다회귀분석

조직풍토 유형별 지각	중다상관 (R)	$R^1$	$R^2$ 변화	B	$\beta$	t
과업 및 성취지향적 조직풍토 지각 ( $X_1$ )	0.59	0.34	0.34	0.82	0.40	10.33**
우호 및 협동적 조직풍토 지각 ( $X_2$ )	0.62	0.39	0.05	0.41	0.19	4.5**
민주 및 자율적 조직풍토 지각 ( $X_3$ )	0.63	0.40	0.01	0.24	0.11	2.67**
관료 및 권위적 조직풍토 지각 ( $X_4$ )	0.64	0.41	0.01	-0.20	-0.08	-2.26*
상 수 (C)				18.55		19**

\* :  $P < 0.05$       \*\* :  $P < 0.01$

$$\text{직무태도} = 18.55 + 0.82X_1 + 0.41X_2 + 0.24X_3 - 0.20X_4$$

지향적 조직풍토 지각이 34%를 추호 및 협동적 조직풍토 지각이 5%를, 민주 및 자율적 조직풍토 지각과 관료 및 권위적 조직풍토 지각이 각각 1%씩 직무태도의 변량을 설명하였다.

## V. 결 론

우리나라 농촌사회교육 기관에서의 조직풍토는 조직성원의 직무태도 뿐만아니라 직무만족, 사업에 대한 비전 등과도 높은 유의적 상관을 갖는 관련변인으로 간주해야 할 것이다.

그리고 농촌사회교육기관의 조직풍토 유형중에서도 과업 및 성취지향적 조직풍토가 직무태도와 높은 유의적 상관성이 있을 뿐만아니라 직무태도의 변량에 대한 설명력이 월등하다는 면과 관료 및 권위적 조직풍토의 부적(마이너스) 상관관계를 고려하여 다음과 같은 방향으로 농촌사회교육기관의 조직관리를 하는 것이 좋을 것이다.

첫째, 기관장은 관리중심 리더쉽을 발휘하도록 해야 할 것이며, 세심한 사항에 이르기까지 문서로 처리케 하고 확인하는 식이 관료중심의 리더쉽을 발휘하는 일은 하지 않도록 해야 할 것이다.

둘째, 일반 행정기관이 농촌사회교육기관에 대하여 군림 및 간섭적인 자세로 관여하지 않고 지원 및 협동적인 자세를 견지하도록 농촌사회교육 사업비에 대한 재원별 부담제와 같은 제도를 보완하면서 동시에 협조가 우수한 행정기관 및 관련부서의 종사자에 대한 격려 및 동료만들기와 같은 과제개발에 노력해야 할 것이다.

셋째, 농촌사회교육기관의 청사는 행정종합청사와 구내에 존치하지 말고 가급적 충분한 농민교육 시설을 갖춘 독립 청사로 발전시켜 각종 교육프로그램이 자유스럽게 이루어지도록 해야 할 것이다.

넷째, 의사결정 과정에서 누구나 자유스럽게 의사를 펼 수 있도록 결재권자가 충분히 배려하도록 노력해야 할 것이다.

## VI. 참고문헌

1. 김병성. 1986. 학교학습풍토와 학업성취, 교육과학사.
2. 김성수. 1986. 일선농촌지도 조직의 체계에 관한 연구, 한국 농업교육학회지 제 18권 제 1호.
3. 이천기. 1987. 리더쉽, 직무만족 및 조직풍토에 관한 실증적 비교 연구, 건국대학교 경영학박사학위 논문
4. 정지웅, 김지자. 1987. 사회교육학 개론, 서울대출판부.
5. 조임현. 1986. 생산조직에 있어서 성원의 동기와 조직풍토가 조직성과에 미치는 경향에 관한 연구: 중간관리자를 중심으로, 연세대학교 경영학박사학위 논문.
6. 최민호, 강재태. 1985. 농촌지도론 - 농촌사회교육적 접근, 서울대출판부 최지운, 1983, 대학의 사회심리학 환경변인과 대학생의 정의적 특성변인과의 관계에 관한 연구, 고려대학교 교육학박사학위 논문.
7. Alder Clayton P. 1972. Human Need In Organizational Settings N. Y, Press of Glencoe
8. Aldrich, Howrad E. and Jeffrey Pfeffer, Environments of Organizations, In Alex Inkeles, James Coleman, and Neil Smelser(eds), Annual Review of Sociology. Vol. 2 Palo Alto, C, A Annual Review.
9. Andrew, D. Syilagy Jr. and Marc, J, Wallace Jr. 1983. Organizational Behavior and performance, 3rd. Edition, Scott, Foresman and Company Glenview, Illinois.
10. Argris, Chris. 1973. Campus Learning, Environments and Ecology of Student Development In Banning J. H, (ed), Campus Ecology: A Perspective for Student Affairs, National Association of Student Personal Administrators Monograph.
11. Brief, A, P. and Aldag R. J. 1975. Employee Reactions to Job Characteristics: A Constructive Replication, Journal of Applied Psychology, Vol, 6.
12. Brookover, W. B., Beady Co., Flood P., Schweitzer J., Wisenbaker J. 1977. Schools Can Make A Difference, Michigan, Colleges of Urban Development, Michigan State University
13. Davis, K. and Newstrom J. W. 1985. Human Behavior At Work: Organizational Behavior, New York, McGraw-Hill Book Company.
14. Fraser, B. J. and Rentoul, A. J. 1980. Person-En-



- viornment Fit In Open Classroom, Journal of Education Research Vol. 73.
15. Friedlander F. and Margulies, N. 1969. Multiple Impacts of Organizational Climate and Individual Value System Upon Job Satisfaction Personnel Psychology Vol.
  16. Hackman, J., Richard and Edward E. Lawler. 1971. Employee Reaction to Job to Job characteristics Journal of Applied Psychology Vol. 55.
  17. Halpin, A. W. and Crofts D. B. 1963. The Organizational Climate of School, The Univ. of Chicago press.
  18. Huebner, L. A(ed). 1979. Applying the Ecosystem Perspective, San Francisco, Jossey-Bass.
  19. Katz, D. and Robert, L., Kahn. 1978, The Social Psychology of Organizations 2nd ed, New York, John Wiley.
  20. Litwin, George H. and Stringer, Robert A. 1968. Motivation and Organizational Climate, Boston, Division of research, Graduate School of Business Administration, Harvard Univ.
  21. Likert, Rensis. 1961. New Patterns of Management, N. Y., McGraw-Hill.
  22. \_\_\_\_\_ . 1967. The Human Organization : Its Management and Value, N. Y. McGraw-Hill.
  23. Moos, R. H. 1974. The Social Climate Scale An Overview, Palo Alto, Calif Consulting Psychologist Press.
  24. Pace, C. R. and Stern, G. An Approach to the Measurement, Psychological characteristics of College Environment, Journal of Educational Psychology, Vol 49.
  25. Pervin, L. A. 1968. Performance and Satisfaction as a Function of Individual Environment Fit, Psychological Vol. 69.
  26. Pritchard, R. D. and Karasick, B. W. 1973. The Effects Organizational Climate on Managerial Job, Performance and Job Satisfaction, Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 9.
  27. Schneider, B. and Bartlett, C. 1970. Individual Differences and Organizational Climate by Multitrait-Multi rater Matrix. Personal Psychology, Vol. 23.
  28. Stern, G. G. 1970. People in Context : Measuring Person-Environment Congruence In Education and Industry, N. Y. Wiley.
  29. Taguiri R. and Litwin G. H(ed). 1968. Organization Climate : Explorations of A Concept, Boston, Harvard University Press.