

농촌지도 요원의 직무만족에 관한 연구

河啓瑢·丁英晚

진해시 농촌지도소

A Study on the Agricultural Extension Agents' Satisfaction with their Job

Kye Yong Ha and Young Man Jung

Chinhae City Rural Extension Office

Summary

This study examines the agricultural extension agents' satisfaction with their job and its related variables - personal characteristics, achievement motivation, and needs level. Based on the Job Descriptive Index, Brayfield-Rothe Index, and Porter Instrument, the survey was carried out on 127 agents.

Results show 1) a significant difference in personal characteristics is found in position, farmer contact frequency, and service region applied for, but not in age, gender, scholastic ability, career, task, and another department contact frequency, 2) the achievement motivational level is related to job satisfaction, and 3) the needs level is not related to job satisfaction.

I. 서 론

농촌지도사업은 1962년 농촌진흥청 발족 이래 35년간 유지 발전해 왔다. 그 동안 우리 농촌지도사업은 60년대의 농촌계몽운동, 70년대의 녹색혁명, 그리고 80년대의 백색혁명 등의 많은 괄목할 만한 성과를 가져 왔다는 것은 주지의 사실이다. 그러나 90년대에 접어들면서 UR 협상에 의한 WTO 체제출범에 따라 농촌지도사업도 새로운 국면을 맞게 되었다. 다시 말해서 농민육구의 다양화, 농업의 상업화, 국제경쟁력 제고 등 국내외의 여건 변화 속에서 우리 농업과 농촌은 미래를 예측할 수 없는 불확실성 속에서 많은 도전과 시련을 겪고 있는 실정이다.

또한 농촌지도사업의 구조적 특성면에서도 70년대말의 소득작목으로의 방향전환, 1986년의 지도직 단일호봉제 실시, 1989년의 농촌지도소 읍면지소 폐지 및 직제개편 1997년의 지방직화 등 많은 변화에 직면하고 있다.

이와 같이 농촌지도사업 체제의 내외적 변화는 농촌지도요원들의 신분상의 불이익에 대한 두려움으로 직무수행상의 사기에 문제가 될 것이라 생각된다.

따라서 이 연구의 기본목적은 농촌지도 요원들을 대상으로 하여 첫째, 직무만족 수준을 분석하고, 둘째 개인적 특성에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 규명하고 셋째, 원인을 분석함으로써 직무만족 증가를 위한 시사점을 찾고자 한다.

본 연구는 크게 이론적 고찰과 실증적 분석으로 대별하여 연구하였다. 이론적 고찰에는 직무만족에 영향을 주는 제이론을 고찰하고 실증 분석에는 경남지역 행정순서에 따라 5개시 5개군을 표본으로 설문지를 배부하여, 수집된 127명의 자료는 SAS를 활용하여 ANOVA, 던칸다중범위검증 등의 통계적 방법을 이용하였다.

결론에는 수집된 자료의 결과를 토대로 효과적인 직무만족 방안을 요약하였다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족의 개념과 중요성

직무만족에 대한 연구도 여러 학자에 의해 다양한 접근방법으로 진행되어 왔다.

직무만족에 관한 초기 연구가 중 호포크(R. Hoppock)는 직무만족의 정의를 “직무수행자가 자신의 직무로부터 진심으로 만족을 느끼게 되는 심리적·생리적 그리고 환경적 상황의 결합”이라고 정의하고 있으며 스미스(p. Smith)는 직무만족이란 “자신의 직무가 전체적으로 자신의 다양한 욕구를 어떻게 잘 충족시켜 주는지에 대한 직무수행자의 판단”이라고 정의 내리고 있다. 록크(E. A. Locke)는 직무만족을 자신의 직무에 대한 평가 결과에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태(pleasurable or positive emotional state)라고 정의하면서 직무만족이 정서적 반응이기 때문에 긍정적평가 또는 감정은 과업이 개인의 욕구 및 가치와 일치할 때 일어나는 것으로 볼 수 있다. 포트와 로울러(L. W. Porter and E. F. Lawler)는 직무만족을 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도라고 정의 하였다.

이상의 정의에 의하면 직무만족은 초기에는 정서적 태도나 인지적 태도에 초점을 맞추고 있다 하겠다. 그러므로 직무만족은 욕구충족을 의미하며 직무수행자가 직무에 대해 가지는 전체적인 호감도 또는 직무충족 정도에 따른 유쾌함을 느끼는 일반적 정서로 보고 있다 하겠다.

이러한 관점에서 직무만족은 직무수행자의 성과에 직접적인 영향을 준다는 가정에서 그 중요성은 크다고 하겠다. 직무생활에 긍정적 감정을 가진 사람은 공중관계(public Relations : PR) 기능에서도 조직을 호의적으로 이야기 할 것이며, 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다면 직무성과는 높아질 것이다. 또한 즐거운 분위기에서 일한다는 것은 조직의 상·하 구 성원 모두의 바람일 것이다.

2. 직무만족에 관한 제이론

직무만족에 대하여 많은 연구가 이루어졌지만 여기서는 조직 구성원의 욕구를 다루고 있는 동기이론과 개인의 특이성을 설명하는 퍼스널리티 이론을 바탕으로 관찰해 보면 다음과 같다.

1) 욕구충족이론

매슬로우(A. H. Maslow)에 의하면 동기는 개인에 있어서 내재적 불균형의 상태에 있을 때 발생하며, 개인의 불균형을 해소하기 위한 노력으로 자신의 노력을 어떤 목표를 향하도록 지시한다는 것이다. 매슬로우는 인간의 욕구를 강도에 따라 계층적으로 이루어져 있는데 제 1단계는 생리적욕구, 제 2단계는 안전욕구, 제 3단계는 애정욕구, 제 4단계는 존경욕구 제 5단계는 자아실현 욕구로 구분하고 있다. 이러한 욕구는 저차원에서 고차원으로 순서가 정해질 수 있으며 저차원의 욕구가 충족되면 저차원의 욕구는 더 이상 동기 작동을 하지 아니하며 다음의 상위층 욕구가 동기를 작동하는 요인이 된다는 것이다.

이러한 욕구들을 측정한다는 것은 근본적으로 용이하지 않다. 그러나 다수의 직무만족 연구도구는 단계 욕구 개념을 토대로 하고 있으며, 실증연구의 결과도 매슬로우의 견해를 지지하는 경향을 보이고 있다.

우드와 레볼(Donald Wood and William LeBold)은 이러한 관점들은 각 욕구층을 충족시켜 줄 수 있는 조직적 요인들이 효과적으로 작동될 때에는 만족을 제공하지만 관리방안이 부재일 때는 불만을 야기한다고 하고 있다.

한편, 허즈비그(F. Herzberg)는 구성원들이 과업을 수행하면서 “아주 즐거움을 느꼈을 때”와 “아주 불쾌감을 느꼈을 때”의 원인을 규명하고 분류한 결과 전자에 영향을 미치는 요인들은 직무내용과 관계가 있으며, 후자에 영향을 미치는 요인들은 직무자체와는 직접적인 관련이 없는 직무 환경적 요인이라는 것을 알아냈다.

허즈버그의 견해는 직무 불만족과 만족은 별개의 개념으로써 직무 불만족의 증감에 영향을 미치는 요소는 위생요인이라 이름 붙여진 직무 환경적 요인으로서 ① 조직의 정책 ② 감독방식 ③ 상급자의 하급자와의 인간관계 ④ 상급자의 전문성 ⑤ 근무조건 ⑥ 보수 ⑦ 동료와의 관계 ⑧ 지위 ⑨ 신분보장 등을 제시하고 있다. 위생요인의 특성은 만일 이들이 충족되지 않으면 불만을 야기하는 결과를 가져오고, 충족된다 하더라도 불만을 없애 줄 뿐 구성원의 만족을 증가시키지는 않는다는 것이다. 직무만족에 영향을 미치는 요소는 동기요인이라 이름 붙여진 직무내적 요인으로 ① 성취감 ② 인정 ③ 직무자체 ④ 책임감 ⑤ 발전 ⑥ 성장 등을 들고 있다. 동기요인의 특성은 이들 요소가 만일 충족되면 동기수준을 높여 좋은 직무성과의 결과를 가져오며, 충족되지 않더라도 불만족을 야기하지 않는다는 것이다. 따라서 관리자는 구성원의 직무만족을 증가시키기 위하여 직무자체에 관련이 있는 직무내적 요인에 깊은 관심을 기울여야 한다는 것이다.

2) 공정성 이론(Equity Theory)

아담스(J. S. Adams) 등에 의하면 직무만족은 개인의 투입요인(input)과 성과요인(outcome)들 간의 균형을 어떻게 지각하는가에 의해서 결정된다는 것으로, 그것이 공정하다고 인식하면 만족을, 불공정하다고 인식하면 불만을 느끼게 된다는 것이다. 그리고 투입에 비해서 성과가 많은 경우에도 불만족을 초래하게 되는데 이런 경우는 과다보상으로 인한 죄책감을 일으키고, 이에 대한 형평을 유지하려는 노력이 이루어진다고 한다.

공정성 이론은 개인이 자신의 투입에 대한 보상의 균형을 판단하는 기준으로써 동료 또는 동일집단내에서 자기와 같은 직무를 수행하는 구성원, 혹은 동일계통의 타 직군 등과 같은 타인을 준거기준으로 한다는 것을 강조하고 있다.

3) 기대이론(Expectancy theory)

기대이론은 레윈과 톨만(K. Lewin and Tolman) 등에 의해 그 개념이 제시되었다. 특히 브룸은 작업환경에서의 동기 부여에 구체적으로 적용하였다.

브룸(V. H. Vroom)은 개인이 특정 행동을 선택하게 되는 것은 대체안에 대한 자신의 심리적 평가에 의존한다는 것을 전제로 하고 있다. 즉, 개인이 특정행동을 실행하려고 하는 경우 어느 정도의 노력으로 얼마 만큼의 성과를 얻을 수 있을 것인가에 대하여 그 기대수준을 심리적으로 평가하고, 그 결과가 최대치가 되도록 행동을 선택한다는 것이다. 다시 말해서 보상이 나에게 좋은 느낌을 주는가?(불만족)라는 사이에 기대가 작용한다는 것이다. 이러한 기대에 의한 만족은 감정(emotion)과 지각(cognition) 사이에 존재하는 것이다.

포터(L. W. Porter)와 롤러(E. E. Lawler)는 브룸의 이론을 수정한 이론모형을 개발하였다. 이들은 직무만족이 직무수행에 대한 보상의 가치, 노력, 능력 및 특성, 역할지각 등에 의해서 결정되는데, 직무만족은 내적·외적 보상과 형평성의 지각에 의해 나타난다고 주장하였다. 또한 이들은 직무만족이 다시 피드백 되어 직무수행에 영향을 미치는 것으로 보았다. 따라서 이 모형은 직무만족이 직무수행 및 직무동기와 어떤 관계에 있고 직무만족이 어떻게 결정되는지를 가장 잘 이론화 하였다는 평가를 받고 있다.

4) 퍼스널리티(personality)특성 이론

직무만족과 개인의 행위 그리고 직무성과를 설명하는 변수로서 개인의 퍼스널리티 특성을 중시하고 있다. 퍼스널리티는 사람을 분류하기 위해 사용된 심리적 특성 또는 변수의 결합으로 정의되어질 수 있다.

프리드만과 로센만(Meyer Friedman and Ray H. Rosenman)은 인간의 특성을 A형과 B형으로 구분하여, A형의 특성은 "항상 움직이며, 빨리 걷고, 먹고, 말하며, 인내심이 없고, 동시에 2가지 일을 하며, 여가시간을 갖지 아니하고, 람에 대한 관심이 높으며, 공격적·경쟁적이며, 지속

적으로 시간적 압박을 느낀다. 한편, B형의 특성은 시간에 연연하지 않고, 인내심이 강하며, 자랑하지 않고, 승리보다는 즐기는 놀이를 하며, 서두르지 아니하며, 죄의식이 없으며 여가를 가지는 성격이다.

그리고 아지리스(C. Argyeis)는 인간 퍼스널리티의 발전을 미성숙에서 성숙으로 변해 간다는 질적 발전론을 제시하고 있다. 그에 의하면 성숙한 사람은 활동적이며, 독립적이며, 다양한 행동을 하며, 깊은 관심을 갖고, 장기적 전망을 하며, 우월적 위치에 서고자 하며, 자아인식 및 자기통찰력을 갖게 된다는 것이다. 그리고 그는 조직구성원의 퍼스널리티는 일반적으로 성숙의 단계에 있다고 가정하고 있다. 따라서 공식적 조직은 성인인 조직의 구성원이 성숙한 퍼스널리티를 나타낼 수 있는 환경을 제공해야 한다는 것이다. 그러나 현실은 공식적 조직에서의 하위직 구성원들로 하여금 중숙적 위치에서 복종하도록 하기 때문에 성숙한 인간의 욕구와 공식적 조직의 본질간에 부조화가 발생한다는 것이다.

또한 맥클랜드(D. C. McClelland)는 인간의 행위는 잠재력을 지닌 여러 욕구들로 구성되어 있는데, 그 중의 하나가 성취욕구라는 것이다. 성취욕구는 경쟁적인 상황에서 성공적으로 또는 우수하게 과업을 수행하고자 하는 욕망을 의미한다. 성취욕구가 중요시되는 것은 성취지향적인 사람은 그러하지 못한 사람보다 더 좋은 직무성적을 나타내며, 성취욕구가 높은 사람에게서는 성취에 대한 조그만 단서만을 가지고도 즐거움에 대한 기대를 활성화 시킴으로써 성취 추구를 하도록 만들 수 있다는 것이다.

3. 직무만족에 관한 연구동향

대부분의 기존연구들은 직무특성 또는 개인특성의 한 요소 내지는 일부 요소와 직무만족 또는 직무성과 간의 관계를 중심으로 연구하고 있었다. 기존 연구들을 주제별로 요약하면 다음과 같다.

1) 욕구 충족이론

porter and Lawler(1968)는 최고의 과업성과를 내는 관리자는 고차원의 욕구가 강한 사람이라 했으며, Friedlander(1966)은 고차원의 욕구가 강한 사람이 직무에 만족한다고 했다. 또한 Hackman과 Wiener(1974)도 고차원의 욕구가 강한 구성원이 직무성과의 질을 높인다고 했다. Herzberg(1964)는 직무만족이 증가하면 성과도 향상된다고 주장했으며 Rousseau(1977)는 직무내적요인이 직무만족에 큰 영향을 준다고 했다. Chrrington과 England(1980)는 지역성, 근로가치관, 직무충실화가 과업성과에 영향을 미친다고 했다.

2) 기대이론

Foa(1957), Ilgen(1972) 그리고 Verinis(1968)는 직무만족은 개인적 지각과 보상에 대한 기대간의 인지적 비교의 함수라고 규명하면서 직무만족은 목표와 성과, 준거인과의 비교에 의해 정해진다고 했다.

3) 내재적·외재적 보상 관련 이론

pritchard와 peters(1974)는 직무만족은 외재적 만족보다 내재적 만족에 높은 관계가 있다고 했다. 그리고 Caldwell과 O'Reilly(1990)는 직무만족은 개인특성과 직무특성에 따라 틀리며 내재적 요인에 영향이 크다고 함으로서 적성배치의 중요성을 시준한다 하겠다.

4) 농촌지도 요원의 직무만족 연구이론

Johnson과 Bledsoe(1974)는 인간관계 중심적 관리방법, 개인적 욕구 중시, 장기근무자가 직무만족이 높다고 한다. 그리고 Church와 Pals(1982)는 농촌지도 요원의 직무만족은 성장과 승진기회에 크게 영향을 받으며, 직무 자율성과 다양성도 직무만족 유지에 중요하다고 했다. 또한 Mallilo(1990)는 직무만족 요인이 급료보수 성과에 비해 보수가 적다고 한다. 한편 박성열은 직무경험, 직무중요성 감독 지도사업 프로그램의 발전 등이 직무만족과 유의성이 있었다고

하고 있으며 근무경력 지위에 따라 집단간 유의 차이가 있었으며, 직무자체가 직무만족에 영향을 크고 호의적인 반응이었다고 한다.

Ⅲ. 연구의 방법 및 절차

1. 연구 접근방법과 도구

1) 접근방법

직무만족을 연구하기 위한 접근방법은 여러가지가 있겠으나 앞에서 고찰한 이론들은 충족접근법, 불일치접근법, 비교접근법, 중요사건 접근법을 바탕으로 연구되어졌다. 그러나 앞에서 설명한 바와 같이 어떤 연구접근 방법도 완전 무결하지 않다는 것이다. 따라서 본 연구에서는 충족접근법과 사회비교 접근법을 채택하여 직무만족을 연구하였다.

2) 도 구

본 연구에서는 방법론적 오류를 다소 감소시키기 위하여 직무만족 측정을 위해 주의깊게 고안된 기존 연구 도구를 사용하였다. 사용된 도구를 Job Descriptive Index (JDI, 직무기술 지표)와 Brayfield-Rothe Index, 그리고 Porter Instrument 등의 3가지 연구 도구들을 참고하였으며, 미네소타대학에서 제시된 요인도 사용하였다.

2. 가설의 설정

앞에서 살펴본 이론적 배경을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 개인적 특성에 따라 직무만족 수준은 차이가 있을 것이다.

가설 2. 성취욕구 수준에 따라 직무만족 수준은 차이가 있을 것이다.

가설 3. 욕구계층에 따라 직무만족 수준은 차이가 있을 것이다.

3. 설문지 구성과 척도

앞에서 고찰한 선행연구에서 직무만족에 영향을 준 요인들을 선별하여 설문지를 구성하였다.

인구통계적 변수는 연령, 근무연수, 학력, 출신계열, 성별, 직위, 담당업무, 보수, 사회적 접촉정도, 근무지 위치, 성취욕구 수준, 동기충으로 하였다.

영향요인에는 내적요인으로 과업자체, 권한, 책임, 자율성, 활동성, 다양성, 성취감, 성장발전 등을 외적요인으로는 인종, 존경, 신분보장, 근무조건, 감독, 사회적 지위, 의사결정 참여, 승진, 정책, 동료, 상급자, 인간관계, 보수, 개인생활, 사회봉사 등을 포함하였다.

부문 I : 응답자의 일반적 특성은 1~12번까지이고, 12~19번은 성취동기수준을, 그리고 20번은 욕구충을 규명하기 위한 것이다.

부문 II : 직무만족의 영향요인으로서 전체적 직무만족의 수준을 파악하기 위해 50문항으로 작성하였다.

설문내용은 응답자들이 쉽게 이해하도록 했으며, 때로는 중복질문이나 부정질문으로 지루함과 설문오차를 최대한 줄이기 위해 노력했다. 그 외에도 Likert 5점 척도법을 사용하였다.

작성된 설문지의 신뢰도(reliability)를 검증한 결과 크롬바아 알파(Cronbach's alpha) 계수가 성취동기 측정에서 0.63이고 직무만족 수준에서는 0.93이었다.

4. 자료의 수집

조사대상의 선정은 경남지역 행정순위에 따라 홀수로 도시지역 5개시와 농촌지역 5개군을 선정하였다. 이렇게 표집된 조사지역에 1996년 5월 20일 부터 5월 30일 사이에 250매의 설문지를 우송하여 총 127매(52%)를 회수하여 분석에 이용하였다.

5. 자료의 분석방법

수집된 자료는 SAS프로그램을 이용하여 분

석하였다. 이 연구에 적용된 주요 통계방법은 빈도, 백분율, 평균, ANOVA 그리고 던칸의 다중범위 검증 등을 적용하였다.

이 연구의 검정에 필요한 유의수준은 5%로 하였다.

IV. 연구 결과 및 해석

1. 연구대상자의 일반적 특성

설문지에 응답한 조사대상의 일반적 특성을

〈표 1〉 직 무 만 족 점 수 분 포

조 사 수	최 고	최 저	평 균
127	3.80	1.16	2.95

2. 개인적 변인과 직무만족 수준의 변량 분석

농촌지도 요원의 연령차이에 따라 통계적으로 5%수준에서 유의한 차가 없었으나 연령이 높을수록 직무만족 평균이 높음을 알 수 있다.

1) 연 령 별

〈표 2〉 연 령 별 직 무 만 족

연 령 별	빈 도	백 분 율	직무만족점수평균	표 준 편 차	F
30세 이하	7	5.5	2.93	0.32	2.65 (N.S)
31 ~ 40	48	37.8	2.86	0.40	
41 ~ 50	43	33.9	2.93	0.47	
51 이상	29	22.8	3.13	0.31	

2) 성 별

남녀간의 직무만족에는 〈표 3〉와 같이 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 그렇지만 여자가 남자보다 직무만족 평균점수는 높다.

현재 근무하고 있는 곳의 희망여부별로 분산 분석한 결과 〈표 3〉과 같이 유의적인 차이가 있었다. 따라서 농촌지도 요원은 근무지가 본인의 희망여부에 따라 만족에 차이가 있음을 알 수

있다.

근무지 출퇴근 여부에 따라 변량 분석 결과 〈표 3〉과 같이 차이가 없었다. 그러나 연고지 근무자가 직무만족이 다소 높았다.

성취동기 수준별로 설문지 측정 결과 낮은 성취동기는 미미하여 없애고 t 검정을 실시한 결과 〈표 3〉과 같이 유의한 차이가 있었다. 따라서 성취동기가 높은 집단에서 직무만족 정도가 높음을 알 수 있다.

〈표 3〉 각 요인별 직무만족의 t검정

변인별	빈도	백분율	직무만족점수평균	표준편차	t
남자	112	88.2	2.94	0.43	0.66
여자	15	11.8	3.01	0.29	(N.S)
희망하는 근무지	77	60.6	3.07	0.29	**
희망하지 않는 곳	50	39.4	2.76	0.50	3.97
연고지 근무	67	52.7	2.99	0.34	1.12
출퇴근 근무	60	47.3	2.90	0.48	(N.S)
성취동기 낮다	37	29.1	2.73	0.46	**
성취동기 높다	90	70.9	3.04	0.36	-3.62

3) 학력별 한 차이가 없었다. 그러나 대졸이상에서 직무만족의 정도가 높았다.
 학력별 직무만족에는 〈표 4〉와 같이 유의

〈표 4〉 학력별 직무만족

학력별	빈도	백분율	직무만족점수평균	표준편차	F
고졸이하	45	35.4	2.94	0.40	0.18 (N.S)
전문대졸	25	19.7	2.92	0.51	
대졸이상	57	44.9	2.97	0.39	

4) 근무경력별 만족 평균이 가장 높았다. 다음이 20년 이상된 집단이었다.
 근무경력에 따라 〈표 5〉와 같이 차이가 없었지만 근무경력이 30년 이상된 집단에서 직무

〈표 5〉 근무경력별 직무만족

근무년수	빈도	백분율	직무만족점수평균	표준편차	F
10년 이하	22	17.3	2.94	0.34	2.28 (N.S)
11 ~ 20년	51	40.2	2.86	0.43	
21 ~ 30년	40	31.5	2.98	0.44	
31년 이상	14	11.0	3.18	0.33	

5) 직위별 지도사와 지도관과의 사이에서 1% 수준의 유의한 차이를 보였으며 계장과 상담소장은 차이가 없지만 계장과 직원간 계장과 과장 간에도 5% 수준의 유의한 차이가 있었다.
 농촌지도 요원들을 직위별로 변량 분석한 결과 〈표 6〉과 같이 유의적인 차이가 있었다, 그리고 단칸의 다중범위 검증을 실시한 결과 일반

〈표 6〉 직 위 별 직 무 만 족

직위별 연수	빈 도	백분율	직무만족점수평균	표준편차	F	던칸검정
일반지도사	82	64.6	2.86	0.43	**	1-2, 1-3
계 장	30	23.6	3.10	0.35	4.38	2-4, 3-4
상 담 소 장	7	5.5	3.00	0.32		1-4**
과 장 이 상	8	6.3	3.26	0.33		

6) 담당업무별

〈표 7〉 담 당 직 무 별 직 무 만 족

담당업무	빈 도	백 분 율	직무만족점수평균	표 준 편 차	F
사 회 계 열	33	26.0	2.95	0.30	0.90 (N.S)
생 활 개 선	16	12.6	2.98	0.32	
기 술 보 급	53	41.7	2.88	0.52	
기 술 개 발	25	19.7	3.05	0.36	

담당업무에 따라서는 〈표 7〉과 같이 유의한 차이가 없었다.

한 결과 〈표 8〉과 같이 5% 수준에서 유의적인 차이가 있었다. 그러므로 보수가 많을수록 더 많은 직무만족을 느끼고 있었다.

7) 보 수

농촌지도 요원들을 연봉액으로 변량 분석

또한 던칸의 다중범위 검사는 모두가 동일한 집단으로서 집단간이 분류되지 않았다.

〈표 8〉 보 수(연봉) 별 직 무 만 족

보 수 액	빈 도	백 분 율	직무만족점수평균	표 준 편 차	F
1,000만원 이하	4	3.1	2.88	0.25	*
1,000~2,000만원	45	35.4	2.84	0.40	2.94
2,000~3,000만원	60	47.2	2.96	0.44	
3,001만원 이상	18	14.2	3.17	0.29	

8) 타부서 접촉정도

〈표 9〉 타 부 서 접 촉 정 도 별 직 무 만 족

접촉정도	빈 도	백 분 율	직무만족점수평균	표 준 편 차	F
적 다	25	19.7	2.81	0.47	2.83 (N.S)
보 통	49	38.6	2.92	0.41	
많 다	53	41.7	3.04	0.37	

타부서 접촉정도에 따라서는 <표 9>와 같이 유의한 차이가 없었지만 직무만족의 평균은 타부서 접촉정도가 많은 집단에서 높게 나타나고 있었다.

9) 대농민 접촉정도
대농민 접촉정도별로 분산 분석한 결과 <표 10>과 같이 유의적인 차이가 있었다.

<표 10> 대농민 접촉정도별 직무만족

접촉정도	빈도	백분율	직무만족점수평균	표준편차	F	던칸검정
적다	29	22.8	2.78	0.45	**	1-2
보통	33	26.0	2.78	0.38	11.15	1-3
많다	65	51.2	3.11	0.36		

그리고 던칸의 다중범위 검정결과 대농민 접촉정도가 많은 집단과 적은 집단간에도 유의적인 차이가 있었다.

10) 욕구충별
욕구충별로 변량 분석한 결과 <표 11>과 같이 유의한 차이가 없었으나, 상위층 욕구가 높을수록 직무만족 평균이 높음을 알 수 있다.

<표 11> 욕구충별 직무만족

욕구충별	빈도	백분율	직무만족점수평균	표준편차	F
생리적 욕구	45	35.4	2.88	0.39	0.93 (N.S)
안전의 욕구	16	12.6	2.87	0.66	
사회적 욕구	22	17.3	2.97	0.41	
존경의 욕구	24	18.9	3.03	0.30	
자아실현욕구	20	15.7	3.04	0.35	

V. 결 론

이 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 응답자의 연령은 20~30대가 43.3%이고, 40대 이상이 56.7%로 나타났으며, 학력은 대졸이 44.9%로 가장 많았다.

2) 직무만족 측정도구에 응답한 점수는 최고 3.80이고, 최저 1.16이며, 평균 2.95로 전체적으로 농촌지도 요원의 직무만족 수준은 낮은 편이다.

3) 개인적 변인과 직무만족과의 관계

개인적 특성중 직위별, 보수별, 대농민 접촉정도별, 희망지 근무여부별 등에 있어서는 직무만족과 유의적인 차이가 있었으며, 연령별,

성별, 학력별, 근무경력별, 담당업무별, 타부서 접촉정도별 등에는 유의적인 차이가 없었다. 즉 직위가 높을수록, 보수가 많을수록, 대농민 접촉정도가 많을수록, 희망하는 지역에 근무할수록, 직무에 만족하고 있다고 볼 수 있다.

4) 성취동기별 직무만족과의 관계

성취동기수준별 직무만족과는 유의적인 차이가 있었다. 즉 성취동기가 높은 집단은 3.04로서 낮은 집단의 2.73보다 직무에 더 만족하고 있다 하겠다.

5) 욕구충별 직무만족과의 관계

욕구충별 직무만족과는 유의적인 차이가 없었다. 그러나 저위욕구에서 고차원의 욕구로

갈수록 직무만족 수준이 높아지는 경향으로서 생리적 욕구는 2.88인데 비해 자아실현 욕구는 3.04로 높은 수준을 보여주고 있다.

이와 같이 본 연구에서는 농촌지도 요원들의 직무를 만족시킬 수 있는 방안을 모색하기 위해 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 고찰한 결과 다음과 같이 결론을 내릴 수 있다.

농촌지도 요원들의 직무를 만족시키기 위해서는 개인적 변인들 중에서 직위, 보수대 농민 접촉동기의 부여, 근무희망지 배치, 성취동기를 부여할 수 있는 기회 제공 등이 크게 영향을 미치고 있다 하겠다.

현재 우리나라의 경우 농촌지도 사업이 지방화 될 경우 우려되는 바는 농촌지도 요원의 이직·전직, 사기 저하, 공공서비스정신의 쇠퇴, 중앙과 지방의 커뮤니케이션 연결망의 붕괴, 농업분야 연구·개발·지도에의 저투자 등의 문제점을 걱정하고 있다.

따라서 지방화 시대에 대응하여 농촌지도직의 특성에 맞추어 위상제고를 위하여 조직이 설계되어야 하며, 그동안의 인사문제도 지방화 시대에 맞게 개선되어야 한다고 생각된다. 그리고 조직내의 의사결정 참여, 구성원들의 높은 전문성 고취를 위한 교육의 기회를 부여하여 성취동기를 높여야 하는 것 등이 제도적으로 마련되어야 한다고 본다.

VI. 참고 문헌

1. 김성수, 조영철, 농촌지도사업과 지도인력관리의 방향, 한국농촌지도학회지, 1995.
2. 김진근, 농촌지도요원의 역할갈등과 사기 및 직무수행간의 관계, 서울대학교 대학원, 박사학위논문, 1994.
3. 박내희, 조직행동론, 서울:박영사, 1990.
4. 박성열, 지도교육자의 직무만족도에 관한 요인 분석, 한국농업교육학회지, 1991.
5. 신유근, 조직행위론, 서울:다산출판사, 1994.
6. 이종범, 근로자의 직무만족에 관한 연구, 세종대학교 대학원, 박사학위논문, 1995.
7. 채서일, 사회과학조사방법론, 서울:학현사, 1995.
8. Adams J. Stacy, "Toward on Understanding of Inequity," Journal of Abnormal and Social Psychology, Nov., 1963, pp. 422-36.
9. Argyris Chris, Personality and Organization, New York, Harper, 1957, pp. 50-53.
10. Argyris Chris, "Personality and Organization Theory Revisited", Administrative Sciences Quarterly, Vol. 18, 1973, pp. 141-167.
11. Brayfield A. & Rothe H., "An Index of Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology, Vol. 35, April, 1951, pp. 307-311.
12. Caldwell, D. F. and O'Reilly C. A. III, "Measuring Person-Job Fit with a Profile-Comparison Process," Journal of Applied Psychology, Vol. 75, No. 6, 1990, pp. 648-657.
13. Cherrington, D. J. and England, J. L., "The Desire for an Enriched Job as a Moderator of the Enrichment-Satisfaction Relationship," Organizational Behavior and Human Performance, VOL. 25, 1980, PP. 139-159.
14. Church, Leon J., Pals, Douglas A. "Before You Resign", Journal of Extension Vol. 20 (Sep/Oct), 1982, pp. 43-49.
15. Dember William, The Psychology of Perception, New York, Holt, Rinehart & 8 Winston Co., 1965, pp. 306-375.
16. Friedlander F., "Importance of Work Versus Nonwork Among Socially and Occupationally Stratified Groups," Journal of Applied Psychology, Vol. 60, Dec., 1966, p. 437.
17. Friedman Meyer & Rosenman Ray H., Type A Behavior and Your Heart, New York, A. Knopf, 1974.
18. Hackman J. R. and Lawler E. E., "Employee Reaction to Job Characteristics," Journal of Applied Psychology, Vol. 55, No.3, 1971, pp. 259-284.
19. Herzberg F., "One More Time : How Do You Motivation Employees?," Harvard Business Review, Feb.-Jan., 1968, pp. 54-63.
20. Johnson, Paul O., Blegsoe, J. E., "Mr. Chairman, Your Behavior Affects Morale", Journal of Extension, Vol. 7 (Spring), 1974, pp. 13-19.
21. Mallilo, Anthony, "Extension Staff Satisfaction", Journal of Extension, Vol. 7(Spring), 1974, pp. 13-19.

22. Maslow Abraham H., *Motivation and personality*, New York, Harper & Row, 1954, p. 63.
23. McClelland David C., "Business Drive and National Achievement", *Harvard Business Review*, Vol. 40, 1962, pp. 100-111.
24. Peter L. W. and Lawler E. E. III, "What Job Attitudes Tell about Motivation," *Harvard Business Review*, No. 2081, Jan.-Feb., 1968, pp. 120-121.
25. Rousseau, "Technological Differences in Job Characteristics, Employee Satisfaction, and Motivation," *Organizational Behavior and Human Performance*, VOL. 19, 1977, PP. 18-41.
26. Wood Donald & Lebold William, "The Multivariate Nature of Professional Job Satisfaction," *Personnel Psychology*, Vol. 23, Summer, 1970, p. 173.