

# 강원지역 생활지도사의 직업생활에 대한 의식조사

백정자 · 진광혁\*

춘천교육대학 · 강원도 농촌진흥원\*

## A Survey on the Job Consciousness of Rural Home Extension Workers in Kang Won Province

Paik, Jeong Ja and Jin, Kwang Hyeok\*

Chun Cheon National Teacher's College

Kang Won Provincial Rural Development Administration\*

### I. 서 론

농촌 생활개선 지도 사업은 1989년을 기점으로 조직이 확장되고 인력이 보강되는 발전적 전기를 맞이하였다. 즉, 특·직할시 및 군 농촌 지도소에는 생활 개선계가, 도·농촌 진흥원에는 생활 지도과가 신설되었고, 전국의 생활 지도직 정원은 359명에서 789명으로 크게 증원되었는데(농촌진흥청, 1992), 강원도는 1992년 6월 현재 80명으로, 1989년 37명에 비해 배 이상 증원되었다(강원도 농촌 진흥원, 1992).

또한 지도의 기본방향을 지금까지 농촌여성 중심의 의·식·주 등 단순과제 지도사업에서 모든 농촌인을 대상으로 하여 농민건강, 생활환경, 가정경영 등에 관련된 내용을 중점 과제로 포함하는 종합적 지도차원으로 확대 전환을 추진하고 있다. 이를 뒷받침하기 위해 과거 지도사의 전문 분야가 식생활에 집중되어 있었던 상황에서 이제는 의생활, 식생활, 주생활, 가정관리 등 생활전반에 걸친 전문지도사 확보가 농촌생활개선 사업의 현안 문제로 등장하게 되었다(농촌 진흥청, 1991).

이와 같은 생활 지도사업의 대 변신은 2000년대 우리나라 농촌생활의 질 향상과 복지 농촌 건설에 있어 생활 지도사업의 역할에 거는 기대가 그만큼 크고 중요하게 인식되고 있기 때문일 것이다. 그런데 생활 지도사업의 외형적 성장과 병행하여 그에 상응하는 질적 발전이 이루어지기 위해서는 생활 지도사의 수준 높은 자질과 직업생활에 대한

긍정적 태도가 수반되어야 할 것이다. 이러한 시점에서 도내 생활 지도사의 직업생활에 대한 의식을 조사해 보는 것은 매우 의미있는 일로 생각된다.

생활 지도사의 자질에 대하여는 송해균(1984, 1991)에 의하여 논의되어 왔으며, 생활 지도분야를 비롯한 12개 특기분야별 농촌 지도사 전반의 지도 능력에 관한 연구가 수행된 바 있다(송 등, 1991). 그러나, 농촌생활 지도사의 입장에서 생각하는 자질 및 자기평가에 관한 정보는 자질향상을 위한 진단으로 필요하다고 생각되지만 접하기 힘들고, 생활 지도사들의 직업생활에 관한 연구도 드문 실정이다.

이에 본 연구는 다음과 같은 내용을 조사하고, 이들의 배경 변인에 따른 견해 차이를 파악하며, 현장의 문제를 진단하여 강원지역 생활개선 지도사업의 질적 발전을 도모하는데 기초자료를 마련할 목적으로 수행되었다.

- 1) 중요하게 생각하는 자질 및 자기평가
- 2) 지도능력 강화를 원하는 내용
- 3) 전문특기 능력 강화 방법
- 4) 생활 지도직에 대한 만족도
- 5) 근무 계획

### II. 연구방법

#### 1. 연구대상

연구 대상은 1991년 7월 강원도 생활 지도사 연찬회에 참석했던 시·군 생활 지도사 61명(여자 53

명, 남자 8명)이었다.

## 2. 조사도구의 제작

### 1) 생활 지도사의 자질

생활 지도사의 자질에 관한 문항의 구성은 송해균(1984, 1991)이 제시한 바 있는 '생활 지도사의 자질' 항목과 박용현의 '교사 자질 검사'(KTC) 내용 등을 참고로 하였다. 제시된 내용은 직업 적성(직업 정신, 대인 관계 등), 전문 지식과 기술, 농촌과 농민에 대한 이해, 지도력, 의욕(열성), 건강과 체력, 인격, 창의력, 생활 경험 등 9개 항목이었다. 자질에 대한 자기 평가 방법은 제시된 각 문항에 대하여 Likert 5점 척도법을 적용하였다.

### 2) 생활 지도직에 대한 만족도

제시된 내용은 선행연구(전정태, 1991, 박성렬, 1991) 및 경력이 많은 생활 지도사의 의견 등을 참고로 하여 일의 내용, 동료 상사와의 관계, 농민과의 관계, 보수, 업무량, 생활 지도직에 대한 사회적 인식, 발전성, 직업 안정성 및 인사문제(승진, 이동, 전공 배치) 등 9개 항목으로 하였다. 만족도의 평가는 각 항목에 대하여 Likert 5점 척도법을 적용하였다.

### 3) 조사 방법

조사는 준비된 질문지를 이용하여 연구자가 직접 실시하였다.

## 3. 자료처리

수집된 자료는 SPSS 프로그램으로 전산처리 하였는데, 모든 자료는 백분률로 정리하였다. 응답자의 배경 변인에 따른 차이를 알아보기 위하여 자질과 지도직에 대한 만족도 평가 점수에 대하여는 일원 변량 분석을, 근무계획에 대하여는 CHI-SQUARE 검정을 실시하였다.

## III. 결과 및 고찰

### 1. 연구 대상의 배경 변인

조사 결과 연구 대상의 배경 변인은 표 1과 같았는데, 성별 구성은 여자가 86.9%, 남자가 13.1%였고, 연령은 20대 70.5%, 30대 16.4%, 40대 13.1%였으며, 학력은 대학교 47.5%, 전문대학 31.1%, 고등학교 21.3%였다. 경력은 5년미만 65.6%, 5-10년 13.1%, 10년 이상이 21.3%였고, 결혼 상태는 미혼

표 1. 연구대상의 배경 변인

변 인	f(%)	변 인	f(%)	
성 별	남 자 8(13.1)	최종학력	식생활 21(34.4)	
	여 자 53(86.9)		가정관리 3(4.9)	
연 령	20-29세 43(70.5)	농학계열	11(18.0)	
	30-39세 10(16.4)		인문계열 4(6.6)	
	40-49세 8(13.1)		고등학교 13(21.3)	
학 력	고등학교 13(21.3)	무응답	9(14.8)	
	전문대학 19(31.2)		현직전공	의생활 4(6.6)
	대 학 29(47.5)			식생활 15(24.6)
경 력	5년 미만 40(65.6)	주생활 21(34.4)		
	5~10년 8(13.1)	가정관리 11(18.0)		
	10년 이상 13(21.3)	기타(결직) 10(16.4)		
결 혼	미 혼 36(58.0)	근무지역	연고 시지역 9(14.8)	
	기 혼 25(41.0)		무연고 시지역 16(26.2)	
			연고 군지역 3(4.9)	
		무연고 군지역 33(54.1)		
		계	61(100.0)	

59.0%, 기혼 41.0%였다. 최종학력 전공은 식생활 34.4%, 가정관리 4.9%, 농학계열 18.0%, 인문계열 6.6%, 무응답 14.8%, 고등학교 출신 21.3% 등으로 다양한 분포를 보였다. 현직 전공은 의생활 6.6%, 식생활 24.6%, 주생활 34.4%, 가정관리 18.0% 및 기타(결직) 16.4%였다. 근무지역은 무연고 군지역 54.1%, 연고지 군지역 26.2%, 연고지 시지역 14.8%, 무연고 시지역 4.9%였다. 현직 전공 변인에서 '기타'로 표시한 응답자는 전공 구분 없이 일을 맡고 있거나 2개 전공분야 이상을 겸무하고 있는 것으로 나타나, 전공 배치와 업무의 분담은 이제 정착 단계임을 드러내고 있다.

생활 지도사가 전문성을 높여 자신감을 가지고 현장 지도에 임하기 위해서는 전문 지도사 지도체계를 속히 확립하는 것이 큰 도움이 될 것이라 생각된다. 물론 농촌 생활을 전반적으로 지도해야 하는 생활 지도사업의 속성상 한 생활 지도사의 다학문적 접근이 유리한 면도 있으나, 전문성을 높이기 어렵기 때문에, 지금은 우선 새로운 지도체계를 정착시키는 일이 중요하다고 판단된다.

## 2. 생활 지도사의 자질 및 자기 평가

농촌 생활 개선 지도사업이 성공적으로 수행되

기 위해서는 생활 지도사의 바람직한 자질이 무엇보다 중요한 관건이 될 것이다. 이들이 지녀야 할 자질은 보는 관점에 따라 여러 가지가 있을 것이나, 최근 송해균(1991)은 우수한 생활 지도사의 자질로서 20여 항목을 제시한 바 있다. 생활 지도사가 지녀야 할 중요한 자질에 대한 그들 자신의 의견과 자기 평가 결과는 표 2, 3에 제시된 바와 같다.

9개 항목 중에서 중요하게 생각하는 자질의 우선 순위를 누적 빈도로 판단해 보면(표 2) 직업 적성(직업정신, 대인관계 등), 농촌과 농민에 대한 이해, 의욕(열의), 전문지식과 기술, 건강과 체력, 지도력, 인품 등의 순으로 나타났다. 생활 지도사의 직분을 수행하는 데는 전문지식과 기술보다 확고한 정신과 원만한 대인관계 수립 능력, 농촌과 농민을 충분히 이해하는 일이 더 중요하다고 경험적으로 느끼고 있는 것으로 해석된다. 이와 같은 조사 결과는 생활 지도사의 선발이나 현직 교육 과정에 참고할 필요가 있다고 생각된다.

자질에 대한 자기평가는 Likert 5점 척도법을 적용하여 항목별로 실시하였는데, 종합 점수로는 응답자의 57.8%가 '보통(24점)' 수준 이상이었으며, 32.2%는 그 이하였다. 응답자의 배경 변인별로는 표 4에 제시된 바와 같이 연령( $p<0.001$ ), 경력( $p<0.01$ ),

표 2. 중요하게 생각하는 자질의 순위 및 항목별 자기 평가 점수

자기평가 점수** Mean±SD	자 질 내 용	1위 f(AF)*	2위 f(AF)	3위 f(AF)	4위 f(AF)	5위 f(AF)	6위 f(AF)	7위 f(AF)	8위 f(AF)	9위 f(AF)
3.25±0.90	직업적성	25	11(36)	5(41)	4(45)	2(47)	6(53)	1(54)	3(57)	4(61)
3.75±0.98	농촌·농민이해	6	12(18)	9(27)	7(34)	7(41)	7(48)	6(54)	5(59)	2(61)
3.56±0.82	의욕(열의)	6	9(15)	10(25)	11(36)	11(47)	10(57)	(60)	1(61)	0
2.75±0.51	전문지식·기술	3	9(12)	13(25)	5(30)	9(39)	6(45)	5(50)	6(56)	59(61)
3.39±1.05	건강과 체력	10	7(17)	4(21)	8(29)	5(34)	6(40)	9(49)	5(54)	7(61)
3.12±0.85	지도력	2	5(7)	6(13)	14(27)	9(36)	2(38)	6(44)	9(53)	8(61)
2.97±0.56	인품	6	3(9)	7(16)	8(24)	4(28)	3(31)	8(39)	12(51)	10(61)
2.97±0.56	창의성	0	1(1)	3(4)	1(5)	9(14)	15(29)	10(39)	14(53)	8(61)
2.98±1.03	생활경험	3	4(7)	4(11)	3(14)	5(19)	6(25)	13(38)	6(44)	17(61)
3.35±0.72	계	61	61	61	61	61	61	61	61	61

\* AF = 누적빈도

\*\* 점수 : 매우 만족=5점, 만족=4점, 보통=3점, 불만족=2점, 매우 불만족=1점

표 3. 배경 변인에 따른 자기 평가 종합 점수

변 인		보통=24점(3점×8개 항목) Mean ± SD	F * P<0.05 ** P<0.01 *** P<0.001
성 별	남 자	27.13±4.32	1.2723
	여 자	25.55±3.57	
연 령	20-29세	24.98±3.18	8.7858***
	30-39세	25.70±4.28	
	40-49세	30.75±1.99	
학 력	고등학교	28.25±3.57	9.7641*
	전문대학	25.16±3.27	
	대 학	25.11±3.65	
경 력	5년 미만	24.90±3.26	5.9104**
	3-10년	25.57±3.31	
	10년이상	28.75±3.93	
결 혼	미 혼	24.92±3.34	5.2289*
	기 혼	27.09±3.87	
현직전공	의 생 활	24.25±0.96	1.0831
	식 생 활	26.14±3.30	
	주 생 활	26.75±3.61	
	가정관리	24.18±4.38	
	기 타	25.60±4.01	
근무지역	연고 시지역	27.25±4.46	1.5085
	무연고 시지역	24.33±2.58	
	연고 군지역	26.87±3.48	
	무연고 군지역	25.03±3.61	
	평 균	26.06±3.35	

학력( $p<0.05$ ) 및 결혼 여부( $p<0.05$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉 연령은 20-30대에 비해 40대 집단의 자기평가 점수가 높았고, 경력은 10년 이상의 집단이 그 이하의 집단에 비해, 학력은 고등학교 출신들은 고학력자들에 비해, 결혼 여부로는 기혼자들이 미혼자들에 비하여 자기평가 점수가 높았다.

자기평가 점수를 항목별로 살펴 보면(표 2), '보통(3점)' 수준 이상에 속한 항목은 농촌과 농민에 대한 이해(3.75), 의욕(3.56), 건강과 체력(3.39), 직업적성(3.25) 및 지도력(3.12) 등이었고, '보통' 수준 이하로 평가한 항목은 생활 경험(2.98), 인품(2.97) 및 전문지식과 기술(2.75)로 나타났다. 특히 전문성에 가장 낮은 평가를 내린 사실은 전문성에 대한 평소

의 자신감 결여가 반영된 것으로 해석된다. 송 등(1991)은 농촌 지도사들의 지도능력을 전공분야와 공통분야로 나누어 평가한 바 있는데, 12개 전문특기 분야 중에서 생활 지도사들(전국에서 33명 표집된)은 공통분야에서는 평균 점수가 최고 수준이었으나, 전공분야에서는 하위 수준에 속하였다. 이상과 같은 주관적, 객관적 평가 결과들로 미루어 생활 지도사의 전문성 취약은 강원 지역에 국한된 현상이 아니라 전국 공통의 문제일 것으로 짐작된다. 이와 같은 현상은 생활 지도사업의 내용이 생활 전반에 관한 것이나, 지도사의 전문 특기화가 잘 이루어지지 못했고, 지도과제가 시대적 요구와 농민의 필요에 부응하여 계속적으로 변하기 때문에,

한 과제에 대한 지식이나 기술의 축적이 어렵고, 농민이 요구하는 분야가 다양한 데에 큰 원인이 있지 않을까 추측된다.

### 3. 지도능력 강화를 원하는 내용

도내 지도사들은 특히 어떤 분야의 지도력 강화가 시급하다고 생각하는지 알아 보았던 결과, 1위 주거환경 개선 및 실내 장식(29.5%)에 대한 것이었고, 2위 부업 기술(21.3%), 공동 3위 취미 과제(14.8%)와 자녀 교육(14.8%), 4위 영양과 건강(8.2%), 5위 가계부 쓰기(4.9%) 등의 순으로 나타났다. 또한 이

표 4. 지도능력 강화를 원하는 내용

순 위	내 용	f(%)
1 위	주거환경 개선 및 실내장식	18(29.5)
2 위	부업 기술	13(21.3)
3 위	취미과제	9(14.8)
	자녀교육	9(14.8)
4 위	영양과 건강	5(8.2)
5 위	가계부 쓰는법	3(4.9)
6 위	조리법	1(1.6)
	생활상식 및 예절	1(1.6)
	과일, 채소 병조립	1(1.6)
	농작업시 피로회복법	1(1.6)
	계	61(100.0)

들이 인지하고 있는 농촌 여성의 교육 희망 과제를 표 6에서 살펴 보면, 농촌 여성들이 가장 배우기를 원하는 과제 1위는 부업 기술과 주거환경 및 실내 장식으로 각각 29.5%였으며, 다음은 자녀 교육, 취미 과제 및 영양과 건강 등의 순이었다. 이러한 결과는 생활 지도사의 전문 특기화가 앞으로 어떤 방향으로 전개되어야 할 것인가를 시사한다고 볼 수 있겠다. 또한 현실적으로 농민들이 원하는 과제 지도를 준비하기 위한 지도사들의 교육요구는 매우 절실하다고 판단된다.

이와 함께 임(1991)은 전국 949개 농가를 대상으로 생활기술 내용별 교육 희망률(무료+유료)을 조사하여 보고한 바 있는데, 전체로 볼 때 1위에 새로운 조리법과 맛있는 조리법, 2위 영양과 건

표 5. 응답자들이 인지하고 있는 농촌 여성의 교육 희망 과제

순 위	내 용	f(%)
1 위	주거환경 개선 및 실내장식	18(29.5)
	부업 기술	18(29.5)
2 위	자녀교육	8(13.1)
3 위	취미과제	6(9.8)
4 위	영양과 건강	4(6.6)
5 위	조리법	2(3.3)
6 위	생활상식 및 예절	2(3.3)
	가족관계	1(1.6)
	가전제품 사용법	1(1.6)
	기 타	1(1.6)
	계	61(100.0)

강, 3위 고추장과 된장 곰팡이 제거하는 법, 4위 병조립, 5위 부업 기술 등으로 본 조사결과와 많이 다른점을 발견할 수 있다.

이와 같은 차이는 근본적으로 응답자인 생활 지도사와 농민의 시각 차에 기인할 수도 있겠으나, 조사시점과 지역적 특성이 원인일 수도 있을 것이다. 만약 지역과 시기에 따라 주민의 요구가 다를 수 있음을 전제할 때, 지역 주민의 현실적 요구에 부합하는 생활 지도 사업이 되기 위해서는 주기적으로 농민의 교육 요구를 조사하여 기초자료로 활용하는 것이 바람직하다고 생각된다.

### 4. 전문특기 능력 강화 방법

응답자들의 65%는 각종 정보매체를 통해 배우고, 23%는 사설 학원이나 교습소에 가서 기술을 습득하는 등 응답자의 약 90%가 개인적인 방법으로 전문지식, 기술 및 정보 등을 습득하고 있는 것

표 6. 전문특기 능력 강화 방법

내 용	f(%)
각종 정보매체를 통해 배운다	40(65.6)
학원이나 교습소에 가서 배운다	14(23.0)
경험자에게서 배운다	1(1.6)
도·중앙의 교육 기회를 기다린다	6(9.8)
계	61(100.0)

로 나타났다. 다만 응답자의 10%만이 도나 중앙의 교육 기회를 기다린다고 하였는데, 이들은 아마 지역적 여건이나 지도소 사정 등이 허락되지 않아, 필요한 것을 제때에 배울 수 없어 애를 태우고 있는 지도사들일 것으로 짐작된다.

앞으로 전문성 강화를 위한 중앙의 지원체계는 더욱 활발해질 전망이다. 현장의 문제 해결에 시의 적절하게 대응하기 위해서는 우선 시·군 지도소 수준에서 전문성 향상을 위해 스스로 노력해야 할 것이다. 그렇게 하기 위해서는 필요한 도서나 시설 장비가 충분히 갖추어져야 하고, 또한 정보 수집 활동을 위한 지원도 따라야 할 것이며, 과제 지도에 필요한 기술을 습득하려 할 때는 시간적, 경제적 혹은 정서적인 측면에서의 격려와 가능한 지원이 있어야 할 것이다. 도내 생활 지도사들의 경우 80명 정원에 각종 자격증 소지수는 123개에 달하여 지도사 1인당 1개 이상의 자격증을 소지하고 있는 실정이나(강원도 농촌 진흥원, 1992), 앞으로 농민의 욕구가 변화함에 따라 지도 과제도 다양해지고 계속적으로 변화해야 할 것이므로, 한 분야의 전문성 강화는 물론 복수 전문화를 위해 부단히 노력하고 자격증을 취득하는 사람들은 어떤 방법으로든 실질적인 격려를 받을 수 있는 제도적 장치가 필요하다고 생각된다.

5. 생활 지도직에 대한 만족도

직업은 생계 유지의 수단이고, 사회 참여의 길이며, 자아 실현의 장이다(김시중, 1979). 따라서 자기가 몸담고 있는 직업생활에 대한 만족 여부는 직무 성과에 영향을 미칠 것은 물론 직무를 수행하는 각 개인의 만족과 행복에도 지대한 영향을 미치게 될 것이다. 그러므로 직업생활 만족도에 영향을 주는 요인을 탐색하여 부정적 요인을 개선하려는 연구가 행해져 왔는데(전정태, 1991, 박성렬, 1991), 우리나라 농촌 지도직에 대하여 수행된 임과정(1988)의 연구에서는 농촌 지도사의 역할갈등과 역할모호성은 직무 만족도에 상당한 영향이 있으므로 역할체계를 개선해 나갈 때 농촌 지도사의 직무에 대한 만족 수준과 농촌 지도사업의 성과도 상당히 높아질 것이라고 전망하였다.

본 연구에서는 표 7에 제시된 9개 항목에 대하

표 7. 생활 지도직에 대한 항목별 만족도

내 용	보통=3점	만족=4점
	Mean±SD	
농민과의 관계	3.90±0.85	
직업안정성	3.53±0.74	
동료, 상사와의 관계	3.26±1.00	
직무내용	2.98±0.76	
발전성	2.92±1.07	
보수	2.85±0.75	
생활지도직에 대한 사회적 인식	2.82±0.74	
업무량	2.66±0.93	
인사문제	2.53±0.85	
평 균	3.049±0.86	

여 조사했는데 전반적인 만족도는 ‘보통’수준이었다. 만족도가 가장 높은 것은 농민과의 관계(3.90)로 ‘만족’(4점) 수준에 가까웠고, 다음은 직업 안정성(3.53), 동료, 상사와의 관계(3.26) 등이 ‘보통(3.0)’ 수준 이상이였다. 반면 직무의 내용, 보수, 생활 지도직에 대한 사회적 인식, 발전성, 업무량 및 인사문제(승진, 이동, 전공 배치)등의 항목에서 ‘보통’ 수준 이하의 만족도를 보였는데, 특히 업무량(2.66)과 인사문제(2.53)에 대한 만족도가 낮은 편이었다.

응답자의 배경 변인별 종합적 직업생활 만족도를 표 8에서 살펴 보면, 총점 평균은 ‘보통(27점)’ 수준이었다. 또한 유의 수준 0.05에서 유의한 차이를 보인 변인은 학력, 결혼 여부 및 지역 등이었다.

학력별로는 고학력 집단일수록 만족도가 낮았고, 결혼 여부로는 미혼자의 만족도가 기혼자에 비해 낮았으며, 지역적으로는 무연고 군지역에 근무하는 사람들의 만족도가 타 지역에 비해 낮은 것을 알 수 있다. 또한 유의하지는 않았으나 성별로는 여자의 만족도가 남자보다 낮은 경향을 보였고, 연령별로는 20대가 30-40대에 비하여, 경력별로는 5년 이하의 집단이 그 이상의 집단에 비하여 만족도가 낮은 경향이였다.

생활 지도직에 대한 만족도 조사결과를 종합해 보면 인사문제(승진, 이동, 전공 배치)와 업무량에 대한 만족도가 매우 낮았고, 그외에 사회적 인식, 보수, 발전성, 직무내용 등에 대하여도 만족도가

표 8. 배경 변인별 생활 지도직에 대한 종합적 만족도

변 인		보통=27점 (3점×9개 항목) Mean ± SD	F * P<0.05
성 별	남 자	28.50±2.07	1.2723
	여 자	27.19±3.80	
연 령	20-29세	24.86±3.80	1.4144
	30-39세	28.90±2.83	
	40-49세	28.38±3.38	
학 력	고등학교	29.23±2.98	4.5164*
	전문대학	28.11±3.43	
	대 학	26.03±3.63	
경 력	5년 미만	26.63±3.83	5.5044
	5-10년	28.63±2.67	
	10년이상	28.85±3.00	
결 혼	미 혼	24.49±3.82	5.8709*
	기 혼	27.71±2.93	
현 직 전 공	의 생활	26.00±2.71	0.7783
	식 생활	28.67±3.85	
	주 생활	27.35±4.20	
	가정관리	26.73±3.20	
	기 타	26.73±2.94	
지 역	연고 시지역	28.67±2.60	3.3207*
	무연고 시지역	30.33±4.16	
	연고 군지역	28.63±2.96	
	무연고 군지역	26.12±3.77	
평 균		27.78±3.30	

‘보통’ 수준 이하였다. 그러나 농민과의 관계, 직업 안정성 및 동료 상사와의 관계는 ‘보통’ 수준 이상 만족할 만한 수준이어서 종합적으로는 만족도가 ‘보통’ 수준을 유지하게 되는 것으로 나타났다. 직업생활 만족도에 유의한 차이를 나타낸 응답자의 배경 변인은 학력, 결혼 여부 및 지역 등이었고, 그 외에 성별, 연령, 경력, 전공 등에 따라서는 유의한 차이는 없었으나, 20대, 근무경력 5년 이하, 여자의 생활 지도직에 대한 만족도가 낮은 경향을 보였다. 또한 현직 전공별로는 의생활, 가정관리 및 복합적인 직무를 담당하고 있는 집단의 만족도가 식생활과 주생활 담당자들에 비해 낮은 경향을 보였다.

## 6. 고충과 요망 사항

직업 생활과 관련하여 당면하고 있는 가장 큰 고충과 요망 사항이 무엇인지 응답자에게 직접 기술해 주기를 부탁하였던 바 그 내용을 정리한 결과는 표 9, 10과 같다.

가장 크게 느끼고 있는 고충은 과도한 업무량(18.0%), 기동력 부족(16.4%), 동료, 상사와 업무상의 갈등(11.5%), 취미 과제 및 전문기술 습득기회 부족(9.8%), 전문성 결여로 인한 자신감 부족(9.8%), 남자 직원들의 성차별 의식, 예산부족이 각각 6.6%, 행정업무 능력부족, 광범위한 과제지도 내용, 사업

표 9. 가장 큰 고충

내 용	f(%)	내 용	f(%)
과중한 업무량	11(18.0)	예산 부족	4(6.6)
기동력 부족	10(16.4)	행정능력 부족	3(4.9)
상사, 동료와 업무상 갈등	7(11.5)	과제 수행기간 부족	3(4.9)
취미과제 및 전문기술	6(9.8)	과제 지도내용 광범위	3(4.9)
습득기회 부족		생활 개선계에 대한	2(3.3)
농민 접촉시 자신감 부족	6(9.8)	인식 부족	
남자 직원들의 성차별 의식	4(6.6)	과중한 보고서 작성 부담	2(3.3)
		계	61(100.0)

수행 기간 부족 등이 각각 4.9%, 타계 직원의 생활 개선계에 대한 인식 부족과 복잡하고 많은 보고서 작성이 각각 3.3% 등의 순으로 지적되었다. 그 외에 시지역의 교육 인원 동원, 상사가 전공을 고려하지 않고 아무일이나 일방적으로 맡길 때, 남자로서 생활 교육을 할 때 등의 내용도 지적되었다.

요망 사항들은 대부분 고충을 경감하고 문제를 해결하기 위한 방안들인데, 그 내용은 표 10과 같다. 조사 결과 드러난 응답자들의 고충과 요망사항들을 종합해 보면, 증원문제, 자질(전문성)문제, 기동력 확보 문제 등은 농촌 생활개선 사업의 주요 현안 문제점들(농촌 진흥청, 1991)과 일치하고 있는데, 대부분 제기된 문제점들은 제도적인 차원에서 개

표 10. 요망 사항

1. 과중한 업무량 해소를 위해
  - 1) 인원 증원
  - 2) 각종 보고서 간소화
  - 3) 과제지도 내용의 선별과 심화
2. 생활 개선계 전용의 기동력 확보
3. 취미과제 및 전문기술 교육 기회 확대
4. 새로운 과제 시작 전 담당자 교육
5. 선진지 견학 기회 확대
6. 직장 여성에 대한 의식 변화
7. 생활지도계에 대한 인식 전환
8. 충분한 사업기간 확보
9. 연고지 배치
10. 사기 진작을 위한 포상 기회 확대

선책이 수용되어야 해결이 가능할 것으로 보인다. 그러나, 자질 향상 문제는 제도적 현직 교육 강화도 중요하지만 개인적 노력도 그에 못지않게 중요함을 간과해서는 안될 것이며, 또한 그들의 향상 의지를 격려하는 분위기 조성이 필요하다고 생각된다.

7. 근무 계획

정년까지 근무할 계획을 가진 응답자는 18.0%였

표 11. 근무 계획

변인	내 용		정 년	여건허용	결혼할	가정경제	적당한	무응답	계	X <sup>2</sup> **p<0.01
	남	자	까 지	때까지	때 까지	안정시	때 전직	f(%)	f(%)	
성별	남	자	5(62.5)	2(25.0)	0	1(12.5)	0	0	8(100.0)	17.320**
	여	자	6(11.3)	20(37.8)	3(5.7)	3(5.7)	14(13.2)	7(13.2)	53(100.0)	
연령	20-29세		11(25.5)	15(34.9)	2(4.7)	2(4.7)	8(18.6)	5(11.6)	43(100.0)	19.986
	30-39세		0	7(70.0)	0	1(10.0)	1(10.0)	1(10.0)	10(100.0)	
	40-49세		0	0	1(12.5)	1(12.5)	5(62.5)	1(12.5)	8(100.0)	
학력	고등학교		0	4(30.8)	1(7.7)	2(15.4)	5(38.4)	1(7.7)	13(100.0)	16.207
	전문대학		1(5.3)	8(42.1)	1(5.3)	1(5.3)	4(21.0)	4(21.0)	19(100.0)	
	대학		10(34.5)	10(34.5)	1(3.4)	1(3.4)	5(17.2)	2(6.9)	29(100.0)	
결혼	미혼	혼	9(25.0)	12(33.3)	3(8.3)	1(2.8)	6(16.7)	5(13.9)	36(100.0)	11.656
	기혼	혼	2(8.0)	10(40.0)	0	3(12.0)	8(32.0)	2(8.0)	25(100.0)	
근무 지역	연고시지역		2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	3(33.3)	1(11.1)	9(100.0)	16.207
	무연고시지역		1(33.3)	1(33.3)	0	0	0	1(33.3)	3(100.0)	
	연고군지역		4(25.0)	5(31.3)	0	1(6.3)	4(25.0)	2(12.4)	16(100.0)	
	무연고군지역		4(12.1)	15(45.4)	2(6.1)	2(6.2)	7(21.2)	3(9.1)	33(100.0)	
계			11(18.0)	22(36.1)	3(4.9)	4(6.6)	14(23.0)	7(11.4)	61(100.0)	



고, 육아, 희망지, 생활 여건, 소신등 여건이 허락할 때까지 계속 근무하겠다는 응답자가 36.1%, 결혼 시까지 근무할 계획이 4.9%, 가정의 경제적 안정 시까지 근무할 계획이 6.6%, 적당한 때 전업할 계획이 23.0%로 응답하였으며, 무응답자가 11.4%였는데, 이들은 확실한 계획이 서지 않은 사람들로 짐작된다. 응답자의 배경 변인별로는 성별에서만 유의한( $P<0.01$ ) 차이를 보였는데, 남자는 대부분(62.5%) 정년까지 혹은 여건이 허락되는대로 계속하겠다는(25.0%)는 의사를 가진데 반해서, 여자들은 정년까지(11.3%), 혹은 여건이 허락할 때까지 계속(37.8%)하겠다는 비율은 49.1%였고, 나머지는 전직을 고려하고 있거나(26.4%), 결혼 혹은 가정경제가 안정될 때까지(11.4%) 및 무응답(13.2%) 등으로 나타났다.

## IV. 결 론

### 1. 요약

1991년 7월 강원도내 생활 지도사 61명을 대상으로 하여 질문지법으로 그들의 직업생활에 대한 의식을 조사하였던 바 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

#### 1) 중요하게 생각하는 자질의 순위 및 자기 평가

중요하게 생각하는 자질의 순위는 직업적성(직업정신, 대인관계 등), 농촌과 농민에 대한 이해, 의욕(열의), 전문지식과 기술, 건강과 체력, 지도력, 인품, 창의성 및 생활경험의 순이었다.

자기 평가에서는 농촌과 농민에 대한 이해를 가장 높이 평가했고, 전문지식과 기술을 가장 낮게 평가하였다. '보통' 수준 이상에 속한 항목으로는 의욕(열의), 건강과 체력, 직업적성 및 지도력 등이었고, 전문지식과 기술 외에 '보통' 수준 이하로 평가한 항목은 생활경험과 인품이었다. 종합적으로는 '보통' 수준 이상으로 평가한 사람이 57.8%, 그 이하가 32.2%였고, 연령, 학력, 경력, 결혼 여부에 따라 유의한 차이가 있었는데, 즉 40대, 경력 10년 이상, 고등학교 출신, 기혼자의 자기 평가 점수가 높았다.

#### 2) 지도력 강화를 원하는 내용

가장 지도력 강화가 필요한 분야는 1위 주거환경

개선 및 실내 장식, 2위 부업 기술, 3위 취미 과제, 4위 자녀 교육, 5위 영양과 건강, 6위 가계부 쓰는 법 등의 순으로 응답하였다. 응답자들이 인지하고 있는 농촌 여성의 교육 희망 과제는 공동 1위에 부업 기술과 주거환경 및 실내장식, 2위 자녀교육, 3위 취미과제, 4위 영양과 건강등의 순이었다.

#### 3) 전문특기 강화 방법

각종 정보매체를 통해(65.6%), 사설 학원이나 교습소에 가서(23.0%), 도나 중앙의 교육 기회를 기다려(9.8%) 배운다고 응답하였다.

#### 4) 생활 지도직에 대한 만족도

만족도가 가장 높은 항목은 농민과의 관계였고, 가장 낮은 항목은 인사 문제와 업무량이었다. '보통' 수준 이상의 만족도를 보인 항목은 직업 안정성과 동료 상사와의 관계였고, 만족도가 '보통' 이하인 항목은 직무의 내용, 발전성, 보수, 생활 지도직에 대한 사회적 인식 등이었다. 종합적인 만족도는 '보통' 수준이었고, 학력, 결혼 여부 및 지역 등에 따라 유의한 차이가 있었는데, 고학력 집단일수록, 기혼자에 비해 미혼자가, 무연고 군지역 근무자가 타 지역 근무자에 비해 만족도가 낮았다.

#### 5) 고충과 요망 사항

가장 큰 고충은 과다한 업무량(18.0%), 기동력 부족(16.4%), 동료 상사와 업무 추진상의 갈등(11.5%), 취미과제 및 전문기술 습득 기회 부족, 자신감 부족 등이 각각 9.8%, 남자 직원의 성 차별 의식, 예산 부족, 행정 업무 능력 부족, 광범위한 과제 지도 내용, 생활 개선계에 대한 인식 부족, 사업 수행기간 부족 및 많은 보고서 작성 부담 등이 지적되었다.

이와 관련하여 요망사항은 1) 과다한 업무량 감소를 위해 보고서 간소화, 과제지도 내용 선별과 심화, 인원 증원, 2) 생활개선계 전용의 기동력 확보, 3) 전문기술 습득기회 확대, 4) 새로운 과제 시작전 담당자 교육, 5) 선진지 견학 기회 확대, 6) 생활 지도직에 대한 인식의 전환, 7) 여성에 대한 의식 변화, 8) 충분한 사업기간 확보, 9) 연고지 배치, 10) 사기 앙양을 위한 포상기회 확대 등이었다.

#### 7) 근무 계획

정년까지 18.0%, 여건이 허락할 때까지 계속 36.1%

결혼과 가정경제 안정시까지 11.5%, 전업할 계획 23.0% 및 무응답자 11.5%였고, 성별로 유의한 차이가 있었다.

## 2. 결론 및 제언

이상의 결과들을 종합해 볼 때, 강원지역 생활 지도사들은 직업상 요구되는 자신의 종합적 자질은 '보통' 수준 이상으로 생각하고 있으나, 전문지식과 기술면에서는 취약감을 느끼고 현장 지도에 자신감이 부족한 것으로 보인다. 또한 종합적인 직장생활 만족도는 '보통' 수준이나, 과중한 업무와 인사문제가 대표적 불만 요인이다. 특히 고학력이고, 경력이 적고, 미혼이며, 젊은 집단의 자질에 대한 평가나 생활 지도직에 대한 만족도가 공통적으로 낮은 것에 주목할 필요가 있다. 이들 다수의 젊은 집단이 선임자들처럼 지도 사업에 자신감과 긍정적 태도를 가지고 착실하게 뿌리내릴 수 있도록 깊은 관심과 배려가 요망된다.

생활 지도사의 전문성 향상을 위해서는 전문 지도사제의 정착과 전문 분야별 인력의 충원이 필요하다. 전문 지도사제의 정착은 채용시부터 전문 분야별 모집을 생각해 볼 수 있을 것이며, 장·단기 현직 교육을 통한 전문 특기 부여 및 전문 특기별 인사관리 원칙을 수립해 가는 것이 바람직할 것이다. 또한 교재연구를 더욱 활성화하며, 전문성 향상을 위해 노력하는 사람을 실질적으로 격려해야 한다. 그리고 업무량 경감과 기동력 확보 및 전문성 향상 등에 대한 생활 지도사들의 요망사항들이 제도적 차원에서 해결될 수 있도록 성의 있는 대책

이 모색되어야 할 것이다.

## 참고 문헌

1. 강원도 농촌진흥원, 1992. 업무 보고
2. 김시중, 1979. 직업훈련, 삼영사. pp 23-27
3. 농촌진흥청, 1992. 생활개선 사업 지구별 연찬회, pp 7-30
4. 농촌진흥청, 1991. 21세기를 향한 농촌 생활개선 사업 발전 연찬회, pp 7-30
5. 박성렬, 1991. 지도교육자의 직무만족도에 관한 요인 분석. 한국농업교육학회 23(4) : 76-73
6. 박용현, 1990. 교사 자질검사. KTC
7. 송해균, 1984. 농촌 생활 개선 지도론, 서울대출판부. pp 35-59
8. 송해균, 1991. 21세기를 향한 농촌 생활개선 사업 기반 조성 : 21세기를 향한 농촌 생활개선 사업 발전 연찬회. 농촌진흥청. pp 33-46
9. 송해균, 신윤희, 정호상, 1991. 농촌지도사의 전문특기 분야별 인력관리 제도의 성과와 문제점 및 개선방안. 한국농업교육학회 23(1) : 1-13
10. 이한기, 임평자, 1991. 농민의 생활개선 요구분석. 농촌생활과학 12(1) : 10-12
11. 임상봉, 정지용, 1988. 농촌지도사의 역할 갈등 및 역할모호성과 직무만족도와의 관계. 한국농업교육학회 20(1) : 9-17
12. 진정태, 1991. 산업사회의 직업생활과 의식구조. 공업기술교육 57 : 3-17