

농촌지역사회개발 요원들의 직업사회화 과정 : 가설적 탐색

강재태

경상대학교 사범대학 교육학과

An Hypothetical Exploration for the Occupational Socialization Process of Rural Development Worker

Jae Tae Kang

College of Education, GyeongSang National University

Summary

This research was carried out to provide the basic informations for the study of the occupational socialization process of rural development workers. Until now in a study of rural development workers, the study about the socialization process, which is to study the whole change during the life, has not been sufficient.

The occupational socialization process of rural development workers may be considered both a process from life as a pre-rural development worker to life as a rural development worker and a process of retirement or resignation as a rural development worker.

The socialization process of rural development workers in general is presumed as the five steps. Each theme word corresponding to the cultural characters in each step is as following.

- (1) Expectation toward Uncertainty: Step before Life of Employing
- (2) Extra-Passion and Trial and Error: Step for Adapting the Working Life
- (3) Swimming: Step of Dissension and Desperation
- (4) Sinking or Avoiding Dissension: Step of Stability and Stagnation
- (5) Emptying a Lonely Mind: Step of Professional Inactivity and Retirement

The five steps appear mixedly and irregularly. At each step, rural development workers can feel the sense of fruitage and dignity (a naive compensatory mind) despite appearance intermittent and unclear.

I. 서 론

1. 문제의 제기

우리나라 농촌에는 농촌개발에 관여하는 기관들이 많이 존재하고 있다. 농촌지도소, 농협, 각종 농업유관기관 및 민간단체 등이 그것

이라고 할 수 있다. 이들 각종 농촌개발기관들은 나름대로 농촌 지역사회의 개발을 위해 노력해 왔으며, 우리가 오늘날 이런 정도의 성취를 하기까지에는 이들 기관의 노력에 힘입은 바 크다는 사실을 인정하지 않을 수 없다. 그런데 여기서 우리가 간과할 수 없는 사실은 농촌개발의 문제는 구체적으로, 또 궁극적으로, 농

촌지역사회의 개발을 담당하는 사람들(이하 '농촌개발요원'이라 칭한다) 문제라는 점이며, 따라서 농촌개발을 활성화 하기 위해서는 농촌 개발에 직접 종사하는 사람들에 대한 연구와 관심에서 비롯되어야 한다는 점이다.

이에 따라 그동안 각종의 농촌개발 기관에 근무하는 사람들에 대한 연구가 많이 수행되어 왔다. 그런데 이제까지 농촌개발요원에 관한 많은 연구들은 농촌개발요원의 자질과 역할, 또는 전문성 등에 국한되어 온 감이 없지 않다.¹⁾ 물론 이런 연구들도 농촌개발요원을 대상으로 한 연구라고 할 수는 있으나, '농촌개발요원' 그 자체를 대상으로 하기보다는 농촌개발요원과 관련된 다른 영향 요인들을 통해 농촌개발요원의 문제를 해결하고자 하였다는 한계점을 가지고 있다. 즉, 지금까지의 농촌개발요원에 대한 연구는 주로 농촌개발요원은 어떠해야 한다는 당위성과 규범성에 터하여 정적인 차원에서 맴돌았다고 할 수 있다.

그런데 한 개인의 농촌개발요원은 농촌개발요원이기 이전에 한 개체로서의 인간이다. 따라서 한 개체로서의 인간의 성장발달 단계와 복잡한 인간의 속성을 배제하고는 농촌개발요원의 문제를 온전히 설명할 수 없다. 이런 점에서 볼 때, 농촌개발요원이 직업인으로서 성장해 가는 모습, 즉, 다양한 속성을 지닌 한 인간이 농촌개발요원이라는 직업을 선택하기까지의 사전 교육은 물론이고, 실제 지역개발 현장에 입문하여 오랜 경험을 쌓아 가는 동안 어떠한 과정과 단계를 거치고 있는가를 연구하는 '직업사회화' 과정에 대한 관심이 필요하다고 할 수 있다. 왜냐하면 '농촌개발요원을 어떻게 길러야 할 것인가'를 아무리 잘 연구하고 조직

하여 프로그램을 제공한다 하여도, 결과적으로 배출되는 농촌개발요원의 실체는 '어떻게 농촌개발요원이 되어지는가'에 더 크게 의존하고 있기 때문이다.

2. 연구의 목적

이 연구는 농촌개발요원의 직업사회화 과정을 연구하는 데 필요한 이론적 토대와 자료를 제공하는 데 그 목적이 있다. 농촌개발요원들의 직업사회화 과정에 대한 연구는 절실히 필요하다. 그러나 이에 대한 연구가 국내외를 막론하고 거의 축적되어 있지 않아 일시에 모든 것을 연구할 수 없는 한계를 지니고 있다. 따라서 이 연구에서는 농촌개발요원의 직업사회화 과정에 대한 연구의 필요성을 일깨우며, 직업사회화 과정의 연구에서 고려해야 될 여러 가지 사항들에 대한 기초적인 자료를 제공하는 등의 제한된 연구 목적을 가진다.

이상의 연구 목적을 달성하기 위하여, 이 연구에서는 구체적으로 다음의 연구 목표들을 설정하였다.

첫째, 농촌개발요원들의 직업사회화 과정에 대한 연구의 필요성 및 의의들을 살핀다.

둘째, 사회화 및 직업사회화란 어떤 의미를 가지는가를 탐색한다.

셋째, 농촌개발요원들의 직업사회화 과정은 어떤 단계를 거치고, 단계별로 어떤 특징을 가질 것인지를 가설 차원에서 제시해 본다.

넷째, 가설 차원의 직업사회화 과정이 농촌개발기관의 성격(특히 공공단체와 민간단체)에 따라 어떻게 달라질 수 있는지를 밝힌다.

1) 이와 관련된 연구물들로는 김창열, 농협직원의 사기에 관한 실증적 연구; 영남대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995; 권준복, 직무만족과 이직성향에 대한 실증적 연구: 종합농협을 중심으로, 인하대 경영대학원 석사학위논문, 1994; 김성수의, 농촌지도사의 농업기술인지 및 활용에 관한 연구, 한국농업교육학회지, 제22권 제2호, 1990; 임상봉, 정지용, 농촌지도사의 역할갈등 및 역할모호성과 직무만족도와의 관계, 한국농업교육학회지, 제20권 제2호, 1988; 김성수, "농촌지도공무원의 전문성 향상 방안," 서울대학교대학원 농촌사회교육전공 '94 SEMINAR 발표자료집(미간행 인쇄물), 1994 등이 있다.

3. 농촌개발요원의 개념

이 연구는 농촌개발요원의 직업사회화 과정을 탐색한다. 그런데 농촌지역에는 많은 유형의 농촌개발 관련기관들이 존재하고 있고, 그런 기관들에는 또한 다양한 형태의 사람들이 농촌개발을 위해 근무하고 있다. 그러므로 이 연구에서 의미하는 농촌개발요원들의 개념 정의가 필요하다고 할 수 있다.

농촌개발요원을 광의적으로 정의하면 '일체의 농촌개발 관련기관에 종사하는 모든 사람'이라고 할 수 있겠으며, 이 범주에는 관리자도 포함된다. 그러나 이 연구에서는 '농촌의 현장 일선에서 지역개발을 위해 종사하는 사람'으로 한정함으로써 관리자 종사자를 제외한다. 즉, 이 연구에서의 농촌개발요원은 '농촌개발을 위하여 필요한 학력을 가진 자로서, 농촌개발 관련기관에 취업하여 전문적인 훈련을 받고 일정 지역에 주재 혹은 파견되어 주민을 지도하며, 자원을 개발함으로써 정해진 보수를 받는 자연인'이라고 정의한다. 이런 정의의 범주에 포함되는 농촌개발요원으로는 시·군 농촌지도소의 농촌지도원, 농협(신협, 마을금고 포함) 및 농촌진흥공사 등에 근무하는 각종 일선 개발요원들, 복지농도원 등의 민간 농촌개발기관에 근무하는 일선 요원들이라고 할 수 있다.

그들은 종사하는 기관의 성격에 따라 구체적인 임무는 다를 수 있으나, 대체로 다음과 같은 직무를 수행할 것이다.

- 가) 지역주민의 창의와 지도력의 육성,
- 나) 지역내의 인적 자원과 물적 자원의 조사 파악,
- 다) 주민의 자기발전을 위한 계획의 수립 및 지도,
- 라) 수립된 계획의 수행을 위해 외부로부터 필요한 지원의 확보,
- 마) 지역내의 가용유희자원을 충분히 개발할

용하도록 지도함으로써 농촌의 균형있는 성장의 촉구²⁾

II. 직업사회화 연구의 필요성 및 개념

1. 직업사회화 연구의 필요성

우리나라에서의 농촌개발요원들에 대한 연구는 농촌개발 분야에서 걸쳐 그다지 많이 수행되지도 않았을 뿐 아니라, 뚜렷한 논리성의 기초가 미약하다. 특히 관련된 연구의 대다수가 대체로 농촌개발요원들의 전문성 및 직무향상에 관한 사항 등과 같은 현실적 필요를 다루고 있을 뿐이다. 즉, 종래의 농촌개발요원들에 대한 연구들은 주로 규범적이고 당위성을 강조하는 측면에서 머물렀다는 아쉬움을 주고 있다.

물론 이런 식의 연구가 필요하지 않은 것은 아니지만, 농촌개발의 학문적 정체성을 확립하고, 농촌개발요원들의 효율성을 높이기 위해서는 농촌개발요원들에 대한 보다 체계적이고 논리적인 탐구가 필요하다. 또한 그런 연구들은 보다 구체적인 다양성과 실제 조건 속에서 특수한 성질을 인식하려는 노력이 필요하다. 농촌개발요원들은 모두 변하지 않고 항상 동일하게 남아있는 존재가 아니라, 항상 변화하고 새로워지는 존재이다. 또한 그들은 각자 다양한 경험과 태도, 가치관, 행동방식을 갖고 고등학교나 대학을 거쳐 농촌개발기관에 종사하는 것이며, 이들은 모두 동일한 양성과정을 거치는 것이 아니고, 동일한 사고 및 행동방식을 가지고 시작하는 것이 아니며, 개인, 가정 및 개발기관들의 다양한 영향을 받으면서 직업생활을 하게 된다. 다시 말해서 그들은 시공을 초월하여 모두 동일한 정적인 존재가 아니라 변화와 안정을 거듭하는 역동적인 존재인 것이다.

2) 김광용, 김신복, 정경길 등, 지역사회개발론, 서울: 한국방송통신대학출판부, 1986, 246쪽.

따라서 그들이 전문요원으로서의 경험이 증대하여 감에 따라 요구가 기대되는 역할과 직무는 어떠한 것이 있으며, 경험이 누적되어 감에 따라서 어떻게 변화하여 가는가에 대한 존재론적 지식과 이해를 도와주는 연구가 필요하며, 이런 요구들의 많은 부분이 '직업사회화 과정'의 연구를 통해 어느 정도 해결될 수 있다고 할 수 있다. 왜냐하면 직업사회화 과정의 연구란 공식적인 사회화 기관인 각종의 학교에서 전문지식과 기술을 익힌 사람이 농촌 현장의 개발요원이 되어, 자신이 처한 사회적 조건에 적용하면서, 자신에게 주어지는 상황을 부단히 정의하고, 해석 그리고 재해석하는 과정을 거쳐 형성된 일련의 원리를 밝히려는 노력이기 때문이다.

농촌개발요원들의 직업사회화 과정의 연구를 통해 얻어 질 수 있는 사항들을 보다 구체적으로 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 농촌개발요원 양성 교육과정에 있어 보다 의미있는 교수-학습 내용 및 교수 학습 방법을 구성하고 제공하는 데 중요한 정보를 제공한다.

둘째, 직업사회화에 관한 연구의 결과는 농촌개발요원 양성 교육과정에 있는 학생들로 하여금 농촌개발 현장을 보다 잘 이해할 수 있게 하는 하나의 교과목으로 사용할 수 있다. 또한 농촌개발요원들의 변화-발달에 관한 연구는 농촌개발 업무 전 기간에 걸친 실제에 관한 정보를 제공한다. 그리고 이렇게 축적된 지식을 농촌개발요원 양성과정에 활용함으로써 그들로 하여금 낭만적이고 이상적인 수준에서만 직무를 이해하기 보다는 현실적이고 실제적인 수준에서도 그들의 직업을 이해하고 이를 바탕으로 이 직업에 대한 장기적인 전망을 갖게 할 수 있다.

셋째, 직업사회화에 관한 연구는 현직 종사자들에게 현직 교육 또는 능력개발과 관련하여

보다 의미있는 프로그램의 내용과 프로그램 운영의 방법을 구성 제공하는 데 중요한 정보를 제공한다. 즉 농촌개발요원들의 변화-발달 단계별로 그들이 필요로 하는 내용 및 영역, 그리고 이것의 제공 방법에 조화를 시도할 수 있다.

2. 직업사회화의 개념

직업사회화의 개념을 이해하기 위해서는 먼저 사회화의 개념과 직업 사회화의 개념을 단계적으로 살펴볼 필요가 있다.

1) 사회화

사회화란 개념은 1930년대 이전까지는 거의 사용되지 않았다. 사회화 현상에 관한 본격적인 연구가 시작된 것은 1939년에 Park와 Dollard가 각각 『American Journal of Sociology』에 기고한 논문의 제목에서 '사회화'라는 개념을 사용하면서 부터이다. 사회화란 개념이 사용되기 전에는 '교육'이라는 말이 주로 사용되었다. 교육이란 사회의 공공적인 체제이고 그 사회의 성원을 육성, 충원하는 기능을 갖는다고 볼 때 넓은 의미의 교육은 사회화의 의미를 포함한다고 볼 수 있다. 그런데 교육이란 의도적이고 선택적으로 특정 가치를 주입시키는 과정이기 때문에 하나의 규범적 현상이다. 반면에 사회화란 개념은 다분히 가치 배제적이고 기술적이며 분석적인 개념이다. 즉, 교육이 '무엇'을 가르치는가 하는 문제에 초점을 맞추고 있다면, 사회화는 '어떻게' 배우느냐 하는 문제에 더 신경을 쓰고 있다고 할 것이다. 이렇게 볼 때 '교육'이란 개념에서 '사회화'의 개념으로 파생되었다는 것은 곧 인간과 사회에 관한 연구 관점이 사회철학적 입장에서 실증적 사회과학의 관점으로 변화되었음을 알 수 있다.³⁾

그리하여 지금까지의 사회화에 관한 연구는 대개 문화인류학, 인성심리학, 그리고 사회학

3) 전병재, 사회심리학-관점과 이론, 서울: 경문사, 1985, 253-254쪽.

의 세 분야에서 각각 행하여져 왔다. 그런데 이들 각각의 학문 성격이 다르듯이 사회화에 대한 개념 정의도 그 강조점이 다르다. 전병재에 의하면, “이들은 제각기 사회화의 특정 측면만을 강조해서 연구하는 경향이 있다.”⁴⁾고 지적했다. 또한, 사회화의 성격을 이해하기 위하여 ‘유전과 환경’의 구실에 대한 논쟁과 ‘사회적 고립의 효과’에 관한 논의에도 주목해야 할 것이다.⁵⁾

이렇듯 각 학문 분야에 따라서 사회화의 개념과 그 성격이 다소 차이가 난다는 것을 알 수 있다. 하지만 각각 측면을 달리하는 사회화에 대한 연구는 그 나름대로의 적절성을 가지고 있으며, 또한 이러한 다양한 측면은 사회화 과정의 문제에 대한 안목과 이해의 폭을 넓혀준다고 볼 수도 있을 것이다.

그런데, 사회화의 개념 및 성격 등에 관한 지금까지의 연구는 주로 두 가지 관점으로 대별된다고 할 수 있다. 첫째, 사회화를 개인의 입장에서 보는 견해로, 그것은 개인이 사람다운 사람이 되기 위하여 각자에게만 특유한 자아성, 혹은 사람됨(혹은 인성이라고도 함, *personality*)을 형성하는 과정이다. 둘째로, 사회의 견지에서 볼 때에는 각 사회가 그 문화적 유산을 세대에서 세대로 면면히 이어가는 과정이 곧 사회화이다.⁶⁾ 즉, 사회화는 개인의 입장에서

보면 개인이 사회적 표준에 따라 자기의 정체성(identity), 인성을 형성해 가는 과정이라고 할 수 있고, 사회의 입장에서 보면 그 사회의 새로운 성원이 성인 성원으로 성장·발달하는 과정이다.⁷⁾ 다시 말해 개인은 사회화를 통해 자아를 발달시키고 인성을 형성하며, 사회는 사회화에 의해 문화의 연속성과 사회의 통합을 유지해 나간다.

따라서 사회화는 개인과 사회를 서로 통합시키는 과정이며, 개인과 사회 양쪽의 측면에서 그 개념이 규정되어야 한다. 그런데 대부분의 학자들은 개인의 관점에서 사회화의 개념을 정의 내린 듯하다. 이 점은 앞에서 살펴보았듯이 ‘무엇을’ 가르치느냐 하는 사회철학적 입장보다는 ‘어떻게’ 배우느냐 하는 실증주의 사회과학의 입장에서 그 개념을 도출했기 때문이라고 볼 수 있다.

시바노 쇼오잔(柴野昌山)에 의하면 지금까지의 실증주의에 입각한 사회화 연구는 기능론적 틀에 의하여 분석되어 왔는데, 이것은 사회적 가치의 내면화 과정을 생애사의 시간적 경과선상에서 파악한 “통시적(diachronique) 사회화론”이라고 했다. 이것과 관점을 달리하는 다른 하나의 사회화론은 ‘사회화하는 자’(A)와 ‘사회화되는 자’(B) 사이의 상호작용을 중심으로 그 속에서 이루어지는 의미 부여, 해석, 상황정

4) 위의 책, 255-258쪽: ① 문화동질화 과정으로서의 사회화: 문화 인류학자들은 인간이 날 때 가지고 있는 백지상태(tabula-rasa)가 특정 문화에 젖어들어 동질화되는 과정을 사회화라고 본다. ② 행동의 통제능력 형성 과정으로서의 사회화: Freud는 인간의 superego의 형성 과정을 곧 사회화 과정으로 보고 있다. 즉, 인간이 타고 난 이기적이고 충동적인 욕구가 사회생활을 통해서 규제되어 스스로가 자기의 욕구를 통제할 수 있는 능력이 곧 사회화라고 Freud는 보고 있다. ③ 역할 훈련 과정으로서의 사회화: 사회학에서는 사회 유기체설에 근거하여, 개인들이 다양한 조직체 속에서 주어진 역할들을 충실히 담당함으로써 개인들의 사회적 존재 의의는 물론이고 사회의 유지·존속·발전을 가져올 수 있다고 보는 것이다.

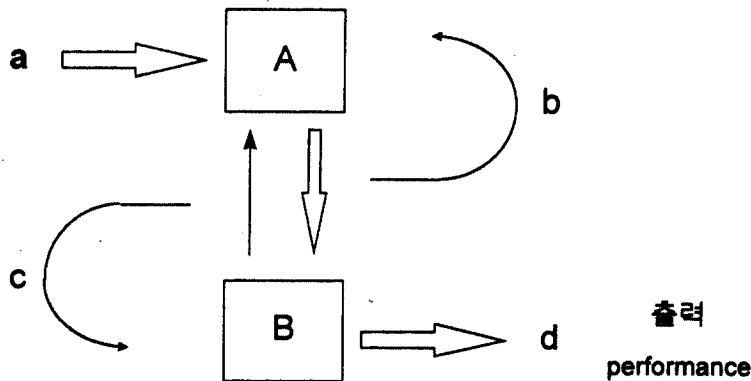
5) 김경동, 현대의 사회학-사회학적 관심, 서울: 박영사, 1992. 174-177쪽: ① 유전과 환경: 인간형성에 있어서 유전과 환경적 요인 중 어떤 것이 상대적으로 더 중요한 영향을 미치는가 하는 것이다. 이것을 흔히 ‘본성이나 양육이나’의 논쟁이라 한다. ② 사회적 고립의 효과: 어떤 잠재력과 제약점들을 타고나는 인간이 만일 완전히 사회적으로 고립된 상태에 놓이게 된다면 어떤 결과를 기대할 수 있을까? 이 질문은 환경 조건의 중요성을 조금 더 부각시켜 주고 있다.

6) 위의 책, 173-174쪽.

7) 김영찬, 생활·문화·교육, 서울: 교육과학사, 1983. 53-54쪽.

의의 교환과 피드백 과정을 증시한다. <그림 1>에서 보듯이 사회화 작용자는 피작용자를 사회화시키는 동시에 스스로도 사회화되며(b), 피작용자 역시 사회화의 대상이 되는 동시에 주체적이고 자율적인 방식으로 스스로를 사회화하

는 것(c)으로 간주된다. 이것은 공시적(synchronique) 국면을 증시하는 사회화론으로서, 단순한 경험주의적 파악에서 나아가 심층적 수준의 메커니즘을 해석적으로 이해하려고 하는 것이다.⁸⁾



(주) a → A → B → d 공시적 사회화
 A ⇄ (b,c) ⇄ B 공시적 사회화 (표층~심층 차원)
 b, c 피드백 회로

<그림 1> 사회화의 유형과 차원⁹⁾

요컨대, 지금까지의 대부분의 연구 결과에서 내린 사회화에 대한 개념정의는 주로 사회보다는 개인의 입장에서, 또 심층적이고 해석적 차원보다는 기능론적인 틀에 의거하여 사회화의 개념을 규정해 왔음을 알 수 있다. 이런 점에서 볼 때, 사회와 개인을 끊임없는 상호작용 과정의 차원에서, 또 심층적이고 해석적으로 이해하는 차원에서 사회화의 개념을 도출한 시바노 쇼오잔의 공시적 사회화론이 더욱 설득력을 갖는다고 본다. 이에 따라 사회화란 “어떤 개인이

한 사회, 조직, 혹은 집단의 일원이 되어가는 과정에서, 타인과의 상호작용을 통해 그 사회, 조직, 집단의 하위문화와 친밀해지고, 일정한 허용 범위 내의 사고 및 행동양식을 형성하여 성원성을 갖추어 가는 과정”¹⁰⁾이라고 정의할 수 있다.

2) 직업사회화

사회화는 일과 직업에 대한 이론적 접근에 그 중심이 있다.¹¹⁾ 직업사회화는 직업인의

8) 시노바 쇼오잔 역음, 조용환·황순희 옮김, 교육사회학-해석적접근, 서울: 형설출판사, 1992. 35-36쪽.

9) 위의 책, 36쪽.

10) 최성락, “교사의 직업사회화에 관한 연구”, 성균관대학교 박사학위논문, 1991. 20쪽.

11) Paul Atkinson & Sara Delamont, Socialisation into Teaching: the research which lost its way, *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 6, No. 3, 1985, p. 310.

발달과정을 사회학적으로 밝혀보려는 사회화 연구의 한 영역으로서, 사람들이 어떤 직업에 취업하고 퇴직하기까지의 과정 속에서 그에게 기대되고 있는 인지적 및 정의적 요소들을 학습하고 습득하는 과정 뿐 아니라 이 과정에서 누구에게 어떠한 영향을 받았는가를 밝히는 일을 주요 관심사로 한다고 볼 수 있다.¹²⁾

사회화의 과정은 어린이의 성장·발달에만 한정시킬 수 있는 개념은 아니다. 실상 종래의 사회화 과정에 관한 연구가 아동기의 사회화 과정(일차적 사회화)에 집중되어 온 것은 사실이지만, 인간의 사회화는 아동기만 국한되는 과정이 아니다. 특히, 오늘날과 같이 분화되고 복잡한 사회에 있어서는 개인은 평생을 두고 새로운 사회집단과 접하게 되고, 새로운 역할 기대를 접하게 되므로 일생을 두고 사회화는 계속된다고 보아야 한다.¹³⁾ 따라서 최근에는 이차적 사회화, 특히 성인기의 사회화에 관심이 집중되고 있다. 이는 변동이 심한 현대사회 속에서 아동이나 청소년 뿐 아니라, 성인도 계속 변화하고 성장한다는 점이 크게 부각되었기 때문이다. 그만큼 직업사회화는 성인의 사회화에 있어서 중요한 위치를 차지한다.¹⁴⁾

즉, 직업사회화란 어떤 직업의 새로운 한 구성원이 되어 수행해야 할 업무 등을 포함하여 그 직업 집단의 문화를 획득하는 과정을 말한다.¹⁵⁾ 그러나 좀더 구체적으로 살펴보면, 직업사회화는 현재 종사하고 있거나 장차 종사하게 될 직업의 지위-역할 달성에 필요한 지식, 기술, 가치규범을 습득하고, 그 직업에 대한 일체감을 형성하는 과정이다. 직업사회화는 인생의

일정한 시기에 한정되어 있는 것이 아니라, 직업에 관한 흥미와 관심이 썩트는 아동기부터 직업에 실제 종사하게 되는 성인기를 거쳐 직업세계로부터 은퇴하는 노년기에 이르기까지 평생 계속되는 과정이다.

시바노 쇼오잔에 의하면, 직업사회화는 취직을 하기까지의 '직업을 향한 사회화'와 취직을 한 다음의 '직업활동 속에서의 사회화'로 크게 구별할 수 있다고 했다.¹⁶⁾ 그런데 여기서 '직업을 향한 사회화'는 최근에 '진로사회화'라는 개념 구성으로 논의될 때는 경우도 있다.¹⁷⁾ 즉, 종래에 직업사회화 연구에서 예기적 사회화 영역으로 취급되어 중요하게 다루던 부분을 이제 '진로사회화'라는 새로운 개념으로 그 연구 영역을 확대하고 있다고 보여진다. 아무튼, 직업사회화와 진로사회화는 단절적이고 양분되는 성질이 아니라, 연속적이고 순환·반복적인 과정임을 간과해서는 안된다고 본다.

요컨대, 시노바 쇼오잔은 직업사회화란 "개인의 성별과 학력, 부모의 직업 등 배경적 요인에 의해 선택가능한 직업의 범위가 한정되면서 그 범위 안에서 개인의 관심과 가치관 등에 의해 특정한 직업이 선택되고, 그 직업에 대한 정체 의식이 깊어져 가는 과정"¹⁸⁾이라고 정의하고 있다. 이 정의를 바탕으로 이 연구에서는 직업사회화란 개념을 "어떤 개인이 하나의 직업을 갖기 이전의 배경적 요인에 의해 직업 선택의 범위가 한정되고, 그 한정된 범위 내에서 선택한 특정 직업의 조직 구성원들과 긴밀한 상호작용을 통해, 그 직업의 역할과 사고 및 행동양식을 형성하여 성원성을 갖추어 가는 일련의

12) 최성락, 위의 책, 22쪽.

13) 김영찬, 앞의 책, 54쪽.

14) 시노바 쇼오잔, 앞의 책, 184쪽.

15) H. Dickson Corbett, "Using Occupational Socialization Research to Explain Patterns of Influence During Student Teaching", *Journal of Teacher Education*, Vol 31. No 6, 1980. p. 11.

16) 시노바 쇼오잔, 앞의 책, 84쪽.

17) 임용수, "진로사회화의 개념 구성과 교육사회학적 논의", *교육학연구*, 1992. 제30권 제3호. 257-273쪽.

18) 시바노 쇼오잔, 앞의 책, 185쪽.

과정"이라고 정의해 본다.

3) 직업사회화 과정의 단계 모형

어떤 직업이든 직업인들의 직업사회화 과정은 취업이전의 단계에서부터 취업초기의 단계를 거쳐 최종적으로 퇴직의 단계를 거치는 일련의 연속적인 행위이다. 그러나 그 단계(특히 취업초기의 단계에서 퇴직의 단계까지)는 직업에 따라 많은 차이를 나타낼 것이다. 예컨대 의사의 직업과 같이 장기간에 걸쳐 신분이 보장되어 있을 뿐만 아니라 직업에 종사하는 기간동안에 수행해야 될 역할이 거의 고정적인 경우가 있는가 하면, 회사원과 같이 신분이 보장되어 있지 않을 뿐만 아니라, 계장-과장-차장-부장-임원 등으로의 승진에 따라 역할이 크게 차이가 나는 경우도 있다. 또한 같은 회사원의 경우에도 회사의 규모에 따라 승진의 단계가 뚜렷하고 업무분화가 잘 되어 있는 경우가 있는가 하면, 그렇지 못한 경우도 있다. 따라서 직업사회화 과정에 대한 단계는 직업의 수 만큼 달리 존재한다고도 할 수 있겠는데, 이 연구에서는 농촌개발요원과 유사한 성격을 가지면서, 직업사회화 과정에 대해 연구의 축적 정도가 높은 교사직을 중심으로 직업사회화 과정의 단계를 설명해 보겠다.

교직사회화의 단계와 관련하여서는 단순, 직선적으로 설명하는 견해와 복합, 순환적으로 설명하는 견해로 양분되어 있다. 전자는 교사의 직업사회화 과정을 단순히 한 가지 방향을

따라서 이동하는 것으로 분석하는 반면,¹⁹⁾ 후자는 교사발달을 순환적 역동적 과정으로 해석하고 있다. 최근에는 복합, 순환적 모형으로 설명하는 것이 일반적이라고 할 수 있으며, 그 대표적인 이론이 Burke 등이 제시한 '교사 생애 사이클 모델'(TCCM: teacher career cycle model)²⁰⁾이다.

이 모델은 기존의 교사발달 및 직업사회화 단계에 관련되는 연구에서 종합적인 분석을 기초로 만들어진 것이다. <그림 2>에서 보는 바와 같이 이 모델에서는 직업사회화 과정을 개인적 환경 및 조직적 환경의 영향 관계속에서 설명하고 있으며, 생애 사이클은 8개의 단계로 나눌 수 있다. 각각의 단계를 간략하게 살펴보면 다음과 같다.

가. 직업이전 단계 (preservice): 취업하기 이전에 관련된 지식과 기술을 습득하는 기간

나. 직업입문 단계 (induction): 직업인들이 직업현장에서 일상적인 활동에 익숙해져 가는 기간

다. 능력 구축 단계 (competency building): 직업에 필요한 기술과 능력을 향상시키기 위해 새로운 자료, 방법 및 전략을 추구하는 시기

라. 열중·성장 단계 (enthusiastic and growing): 직업인들이 높은 능력수준에 다다른 후에도 계속적으로 전문성을 향상시키기 위해 노력하는 시기

19) 대표적인 사례로 신인숙의 연구를 소개해 보겠다. 그녀는 교직사회화 과정을 5단계로 나누었는데, 다음과 같다.

제1단계: '교직적용 경험단계': 교사가 교직업무를 습득하면서 점차 역할 지각을 분명하게 하는 단계.

제2단계: '능력개발 경험단계': 교수활동에 필요한 지식을 넓히고 개발하며, 심화시키려는 단계.

제3단계: '갈등 및 좌절 경험단계': 교직에 대한 회의와 불만감을 느끼는 단계.

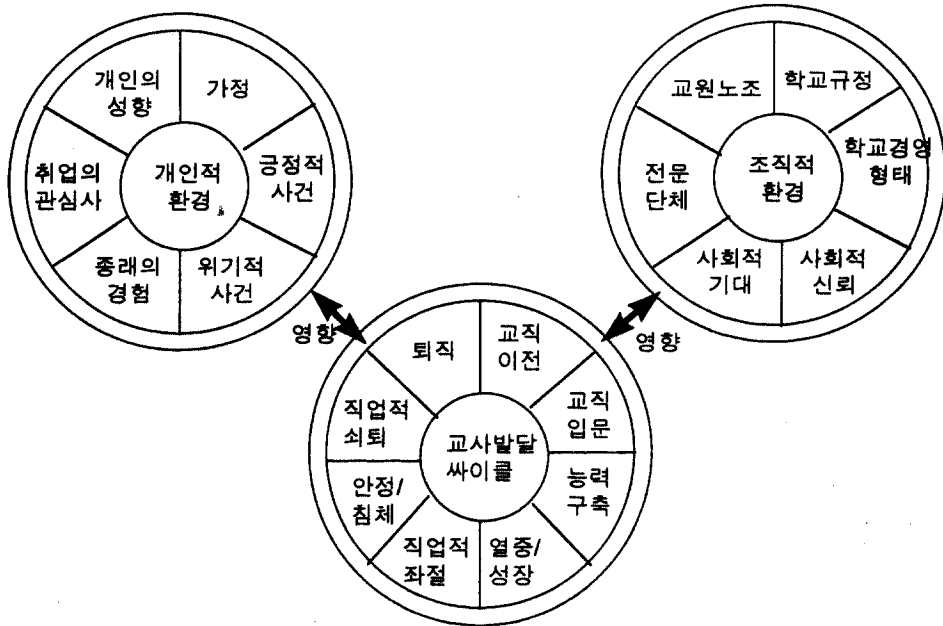
제4단계: '승진지향 경험단계': 상위 직급으로 승진하기 위하여 자기 성장 노력을 하는 단계.

제5단계: '보람 및 긍지 경험단계': 교직에 대한 만족감과 보람을 느끼며 교직에 헌신하는 단계. (신인숙, 교사의 발달과정과 역할갈등 수준과의 관계 연구, 충북대학교 석사 학위논문, 1991).

20) Peter J. Burke, Judith C. Christensen, & Ralph Fessler, Teacher career stages: Implications for staff development(Fastbak No. 214). Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation, 1984.

마. 직업적 좌절단계 (career frustration) : 직업에 대해 좌절감과 회의를 느끼는 시기
 바. 안정·침체 단계 (stable but stagnant) : 직업인들이 수월성이나 성장·발전을 추구하기 보다는 그저 현실 안주나 현상 유지에 머무

르려고 하는 시기
 사. 직업적 쇠퇴단계 (career wind-down) : 직업인들이 직업을 떠나려고 준비하는 시기
 아. 퇴직단계 (career exit) : 직업을 떠나는 시기



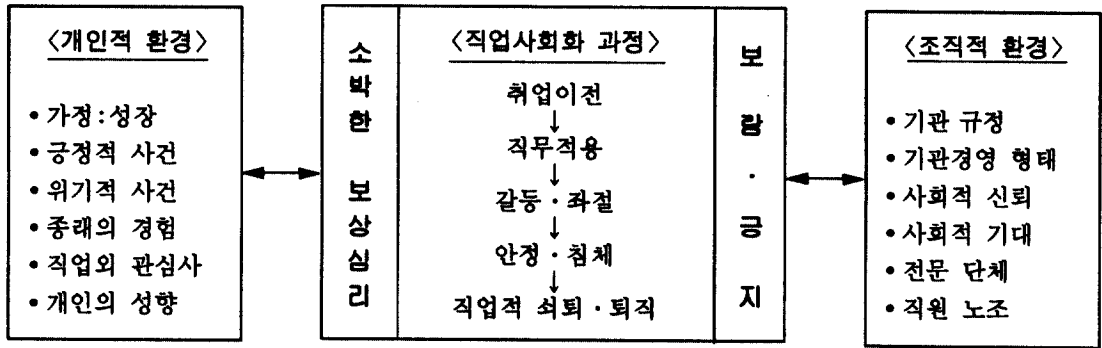
〈그림 2〉 교사 생애 사이클 모델

Burke 등은 직업사회화 단계가 반드시 직업이전 단계에서 시작하여 다음 또 그 다음 단계로 순차적으로 옮겨가는 것으로 해석되어서는 안된다고 했다. 또한 상위 단계가 하위 단계보다 반드시 바람직하거나 가치롭다고 보아서도 안된다고도 했다. 말하자면, 이 모델은 '직업사회화 과정이 반드시 일직선적인 것만이 아니라, 역동적이고 불규칙적일 수 있다는 것을 상정하고 있는 것이다.

Ⅲ. 농촌개발요원의 직업사회화 단계 모형: 가설적 차원

농촌개발요원들의 직업 사회화란, 그들이 직업에 필요한 가치관, 태도, 관습, 행동 패턴 등을 획득하는 과정을 말한다고 할 수 있다. 즉, 농촌개발요원 개개인들이 직업의 구성원이 되어 점진적으로 더욱 더 성숙한 역할을 수행하게 되는 일련의 변화 과정을 직업사회화 과정이라고 일컬을 수 있을 것이다.

앞 장에서 논한 Burke 등의 '교사생애 사이클 모델'을 참고로 하여 농촌개발요원들의 직업사회화 과정 모형을 제시해 보면 위에서 제시한 그림 3과 같으며, 이에 더전하여 농촌개발요원들의 직업사회화 과정과 관련하여 다음과 같은 가설들을 설정해 볼 수 있다.



〈그림 3〉 농촌개발요원 직업사회화 과정 모형

가설 1

“농촌개발요원들은 ‘취업이전-직장적용-갈등·좌절-안정·침체-직업적 쇠퇴·퇴직’의 5단계의 직업사회화 과정을 거칠 것이다. 그러나 농촌개발요원들이 겪는 이 5단계의 직업사회화 과정은 단선적인 측면보다는 역동적이며 불규칙적인 경향을 보일 것이다.”

농촌개발요원들의 직업사회화 과정을 단계별 문화특성에 따른 주제어와 같이 살펴 보면 다음과 같다.

- 1) 취업이전 단계 : 불확실성에 거는 기대
- 2) 취업초기 단계 : 과잉정열과 시행착오
- 3) 취업중기 단계 : 해임치기
- 4) 취업후기 단계 : 가라앉기 또는 갈등 회피
- 5) 퇴직 단계 : 쓸쓸한 마음 비우기

그러나 농촌개발요원들이 이런 단계를 거침에 있어서, 한 단계에서 다음 단계로 순차적으로 옮겨가는 것이 아니라, 단선적인 면 뿐만 아니라 역동적이고 불규칙적으로도 나타날 수 있다. 즉, 농촌개발요원들은 처음부터 안정과 침체의 늪에 깊이 빠져 생활하는 경우가 있는가 하면, 경력 많은 사람들의 경우 심한 직업적 좌

절속에서 안정과 침체의 단계에 젖어 있다가도 승진이라든지, 상급자의 변동 등으로 인하여 새로운 전환점을 맞아 새롭게 열중-성장파 능력구축의 단계를 밟는 경우도 있을 것이다. 그리고 직업사회화 과정의 한 단계로 파악하기는 어렵지만, 전체의 직업사회화 과정의 각 단계에서 간헐적이며 불규칙적으로 나타나는 것이 ‘소박한 보상 심리 : 보람과 금지’라고 할 수 있을 것이다.

가설 2

“농촌개발요원들의 예기사회화²¹⁾와 초기사회화는 모두 그다지 긍정적이지만은 않을 것이다. 즉, 그들은 취업이전에 농촌개발요원이 된다는 신념이 적었을 것이며, 취업이후의 초기사회화를 통해 그들이 하는 일에 대한 사명감과 확신들을 크게 가지지 못할 것이다. 그러나 그들은 취업하여 적응하는 과정에서는 ‘과잉정열과 시행착오’라는 문화 특성을 나타낼 것이다”.

거의 모든 농촌개발요원들이 취업이전에 농촌개발 관련기관에 취업해야겠다는 확신이 없었을 것이다. 많은 농촌개발요원들은 이 직업에 대한 불확실한 기대를 가지고 있다가 ‘우연

21) 예기사회화란 “현재 필요하기 때문에 학습하는 것이 아니라, 다가올 미래를 예상하고 그에 맞게 학습할 내용을 준비하는 것”(민경배, 신세대를 위한 사회학 나들이, 서울 : 나남, 1994, 114쪽). 따라서 지역사회개발 요원들의 예기사회화란 지역사회개발 요원들이 취업이전에 장차 지역사회개발 요원이 될 것이라 생각하고 미리 준비하는 과정이라고 할 수 있다.

히' 취업을 했을 것이며, 또한 얼마간 또는 오랜 기간동안 우여곡절의 우회적인 삶을 살다가 뒤늦게 취업하는 경우도 있을 것이다. 그 이유는 농촌개발요원들에 대한 사회적 지위가 높지 않기 때문이라고 할 수 있겠는데, 어쨌든 농촌개발사업에 대한 확고한 신념이나 뚜렷한 가치관을 가지지 않았다는 사실은 그 이후의 직업사회화 과정에도 부정적으로 영향을 미칠 것이다.

뿐만 아니라, 그들이 취업후 경험하는 초기의 직업사회화가 충분치 않을 것이다. 어떤 직업에서든 초기의 직업사회화는 그 직업에서의 전반적인 사회화 과정에 많은 영향을 미치는데, 신규 발령된 농촌개발요원들에 대한 연수나 훈련 등의 강도가 높지 않은 결과 그들이 본래 가지고 있는 태도나 가치관들을 새롭게 구성하는 수준에까지 이르지 못하는 것일 것이다. 그러나 농촌개발요원들은 막연하게 취업했다 하더라도, 우선 안정된 직장을 잡았다는 안도감과 함께 소위 젊은 혈기와 의욕과 함께 농촌주민들 앞에 서지만, 곧 스스로의 시행착오를 인정하고 새로운 탐색의 길을 모색하는 것으로 볼 수 있다.

가설 3

“농촌개발요원들은 일찍부터 자신의 역할에 대한 갈등과 좌절을 겪을 것이며, 직업적 좌절과 쇠퇴 단계는 경력과 연령에 관계없이 일찍부터 폭넓게 나타날 것이다”

농촌개발요원으로 적용하는 과정에서 끊임없이 자기성찰의 끈을 놓치지 않으면서 스스로의 능력을 검증해 보는 사람들은 혼하지 않을 듯 싶다. 취업이후 일정 기간동안 과잉정열과 시행착오를 경험한 이후 대다수의 요원들은 '직장의 생리'에 적당히 순응·안주하면서 쉽고 편안하게 사는 법을 배우는 '가라앉기' 단계로 나아간다고 생각한다. 물론 그들의 대다수는 관리직으로의 승진을 위한 강렬한 욕구와

함께 부단한 노력을 할 것이다. 그러나 그런 노력은 자기연마와 자기성찰을 기본으로 하는 노력이 아니라 한계를 가지고 있다. 그렇다고, 능력구축과 열중·성장의 단계를 전혀 찾아볼 수 없다고 보기는 어렵다. 다만, 그러한 단계의 특성이 긴 탐색의 과정에 비하여 너무 짧게 나타난다고 볼 수 있을 것이다.

이와 더불어 농촌개발요원들은 퇴직을 즈음해서는 사회적 신뢰와 사회적 기대 속에 위치한 자신을 저울질하면서 '쓸쓸한 마음 비우기'를 할 것이다. 그들에게는 관리직으로 승진할 수 있는 기회가 거의 없기 때문에 끊임없이 자기혁신을 추구하면서 능력개발에 몰두하지 않는다고 본다. 따라서 그들은 번번히 직업적 좌절감과 쇠퇴의식을 키워가면서 '쓸쓸한 마음 비우기'를 할 것이다.

IV. 종사기관별 직업사회화 과정의 차이: 공공단체와 민간단체

이상에서 농촌개발요원들의 직업사회화 과정에 관련된 단계 및 특징들을 가설적 차원에서 제시해 보았다. 그러나 이 가설들은 그들의 직업사회화 과정 및 단계를 지나치게 일반화했다는 한계가 없지 않다. 특히 농촌개발요원들이 근무하는 기관들간의 특징에 따른 직업사회화 과정상의 차이를 간과하고 있다는 문제를 지닌다.

농촌개발을 담당하는 기구는 농촌지도소, 농협, 축협, 가나안 농군학교, 한국농촌문화연구회, 농민학교, 가톨릭농민회, 새마을협의회 등 많이 존재하고 있다. 우리는 이들 기관들에 종사하는 현장 요원들을 편의상 '농촌개발요원'들이라 통칭하고 있지만, 사실 그들은 임용 과정, 신분보장, 승진 및 순환근무제 등에서 많은 차이가 존재한다. 농촌개발요원들간의 이런 차이는 특히 설립 주체에 따라 크게 다를 것이며, 이런 차이가 곧 직업사회화 과정의 차이로 나타날 것임은 자명한 사실이다. 따라서 농촌개

발요원들의 직업사회화 과정을 탐구함에 있어서는 그들이 종사하는 농촌개발 기관의 성격에 따라 세분하여 연구하는 것이 더욱 바람직스럽다고 할 수 있다. 이 때 따르는 문제는 농촌개발기관을 어떻게 유형화 할 것인가 하는 점인데, 직업사회화 과정과 관련해서는 정부기관(농협, 신협 등의 준공공기관 포함)에 근무하는 농촌개발요원(이하 '공립 농촌개발요원'이라 칭한다)과 민간자원봉사단체 및 사회단체(NGO)에 근무하는 농촌개발요원(이하 '사립 농촌개발요원'이라 칭한다)으로 대별해 보는 것도 가능할 것이다.

공립 농촌개발요원과 사립 농촌개발요원을 구분하여 연구할 필요가 있는 이유를 보다 구체적으로 제시해 보면 다음과 같다.

첫째, 사립 농촌개발요원들은 취업 이전에도 농촌개발요원이 되겠다는 확신이 부족하다고 할 수 있을 것이다. 따라서 농촌개발요원로서 필요한 예기사회화가 부족하다고 할 수 있다.

둘째, 사립 농촌개발요원들은 농촌개발기관에 들어가는 과정이 대개의 경우 인맥을 통해 입문할 것이다. 따라서 그들의 질은 책임자의 경영방침, 또는 인격과 도덕성에 크게 좌우될 것이다.

셋째, 사립 농촌개발요원들은 신분상의 불이익을 당할 가능성이 공립 농촌개발요원들에 비해 높을 것이다. 비록 법적으로는 신분보장을 받게 되어 있다고 해도 현실적으로는 그렇지 못할 것이다.

넷째, 사립 농촌개발요원들의 경우는 승진의 가능성이 상대적으로 제한되어 있을 것이다. 공립의 경우 연륜이 쌓이고 경력이 높아지면 승진의 기회를 상대적으로 많이 가질 수 있지만, 사립의 경우는 극히 어려울 것이다.

다섯째, 사립 농촌개발요원들은 정년보장에 대한 불안감이 높을 것이다. 이러한 현상은 직업사회화 단계에서 안정과 침체의 단계를 빨리 경험하게 될 것이며, 소위 '조직의 생리'에 순

응하는 것만이 쉽고 편안하게 사는 길이라는 무사안일과 보신주의의 특성을 강하게 나타낼 것이다. 또한 그들 중의 상당수는 취업 후 곧장 다른 직장으로의 전직을 강하게 의식하게 될 것이다.

V. 요약 및 결론

이 연구는 농촌개발요원의 직업사회화 과정에 관한 연구가 필요한 이유를 서술하고, 가설적 차원에서 직업사회화 과정의 단계 및 특징들을 제시할 목적에서 실시되었다. 농촌개발에서 개발요원의 문제는 아주 중요하다. 그런데 지금까지 농촌개발요원에 대한 연구는 국내외를 막론하고 주로 그들의 전문성, 역할과 자질 등을 다루면서 농촌개발요원은 마땅히 어떠한 야 한다는 당위성과 규범성을 밝히는 수준에서 머물렀지, 실제 개발요원 그 자체를 대상으로 직무종사 전 기간의 변화 과정을 탐구하는 직업사회화 과정에 대한 연구는 극히 부족했다. 이런 점에서 볼 때, 어떻게 농촌개발요원이 '되어지는가'에 대한 연구가 필요하다고 할 수 있다. 왜냐하면 '농촌개발요원을 어떻게 길러야 할 것인가'를 아무리 잘 연구하고 조직하여 프로그램을 제공한다 하여도, 결과적으로 배출되는 농촌개발요원의 실체는 '어떻게 농촌개발요원이 되어지는가'에 더 크게 의존하고 있기 때문이다.

농촌개발요원의 직업사회화 과정이란 개발요원으로 취업하기 이전부터 취업하여 적응해 가는 과정은 물론이고 퇴직 또는 은퇴하기까지의 모든 과정을 말한다. 즉, 농촌개발요원 개개인들이 직업의 구성원이 되어 점진적으로 더욱더 성숙한 역할을 수행하게 되는 일련의 변화 과정을 직업사회화 과정이라고 할 수 있다. 농촌개발요원들은 이런 직업사회화의 과정을 거치는 동안 '파잉 정열과 시행착오', '갈등과 좌절', '안정과 침체' 등의 단계를 경험하게 될 것인데, 이런 단계들은 전반적으로 복합적이고

불규칙적으로 나타나며, 각각의 단계에서 '보람과 긍지'(소박한 보상심리)가 간헐적이고 불투명하게 나타난다고 볼 수 있다.

이런 농촌개발요원들의 사회화 과정에서 나타나는 문제점들은 그들의 대다수가 사전에 농촌개발요원으로서 필요한 자질과 사명감 등에 대한 예기사회화가 되어 있지 않을 뿐만 아니라, 취업이후의 연구 등을 통한 초기사회화 과정의 부실로, 그들의 업무에 대한 부정적인 태도가 교정되지 않은 채 계속적으로 나타나는 것이라고 할 수 있다. 따라서 그들은 취업이후 짧은 기간동안 정열적으로 일해 보지만 곧 만사에 '좋은게 좋다'는 식의 논리를 퍼면서 적당히 편하게 사는 법을 배워나가거나, 사립 농촌개발요원들의 경우 곧 이직을 갈망하게 될 것이라고 예상할 수 있다. 그러나 이런 농촌개발요원들의 안정과 침체의 경향성은 개인적인 인성 문제로서만 파악해서는 안될 것이다. 개인적인 측면보다는 농촌개발요원에 대한 사회적 지위, 임용과 재교육 및 승진 등의 조직적인 측면의 배경적인 환경요인이 더 크다고 할 수 있다.

이상에서 논한 농촌개발요원들의 직업사회화 과정 상의 특징들은 그들의 근무상황, 조직 등에 따라 달리 나타날 것이다. 예컨대 공공의 농촌개발기관에 종사하는 사람과 민간의 농촌개발기관에 종사하는 사람들간에는 임용과정, 신분보장, 순환근무제, 승진의 가능성, 사회적 지위 등에 있어서 큰 차이를 보이고 있으며, 이에 따라 서로 다른 직업사회화 과정을 경험하게 될 것이다. 따라서 농촌개발요원의 직업사회화 과정을 탐구함에 있어서는, 이들을 구체적으로 구분하여 연구할 필요가 있다.

그러나 농촌개발요원들이 그들이 종사하는 기관이나 역할에 대한 사회적 기대가 낮다는 등의 이유로 예기사회화나 재사회화 등이 부족하고, 일찍부터 침체의 단계에 빠져든다면, 이것은 그들 개인의 문제뿐만 아니라, 농촌의 발전에 큰 해악을 끼칠 수 있다. 따라서 농촌개발

요원들의 교육과정의 혁신을 통해 그들을 취업 이전부터 예기사회화 시키도록 해야 하며, 취업이후의 재사회화에도 보다 많은 관심을 기울이도록 해야 할 것이다. 뿐만 아니라 농촌개발기관의 운영의 민주화나 승진기회의 확충, 처우의 개선들을 통해 그들이 자신이 하는 일에 보다 만족해 할 수 있도록 하는 노력 역시 소홀히 할 수 없을 것이다.

VI. 참고 문헌

1. 권준복, 직무만족과 이직성향에 대한 실증적 연구: 종합농협을 중심으로, 인하대학교 경영대학원 석사학위논문, 1994.
2. 김경동, 현대의 사회학-사회학적 관심, 서울: 박영사, 1992.
3. 김광용, 김신복, 정정길 등, 농촌개발론, 서울: 한국방송통신대학출판부, 1986.
4. 서울대학교 대학원 농촌사회교육 전공, '94 SEMINAR 발표자료집(미간행 인쇄물), 1994.
5. 한국농업교육학회, 한국농업교육학회지, 제22권 제2호, 1990.
6. 김영찬, 생활·문화·교육, 서울: 교육과학사, 1983.
7. 김창열, 농협직원의 사기에 관한 실증적 연구; 영남대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995.
8. 민경배, 신세대를 위한 사회학 나들이, 서울: 나남, 1994.
9. 신인숙, 교사의 발달과정과 역할갈등 수준과의 관계 연구, 충북대학교 석사학위논문, 1991.
10. 한국농업교육학회, 한국농업교육학회지, 제20권 제2호, 1988.
11. 한국교육학회, 교육학연구, 제30권 제3호, 1992.
12. 최상근, 한국 초·중등 교사의 직업사회화 과정 연구, 한국교원대학교 박사학위논문, 1992.
13. 최성락, 교사의 직업사회화에 관한 연구-국민학교 교사의 직업지향성 및 직업선택 만족도를 중심으로, 성균관대학교 박사학위논문, 1991.
14. 시바노 쇼오잔(柴野昌山) 역음, 조용환·황순희 옮김, 교육사회학-해석적 접근, 서울: 형설출판사, 1992.
15. Dan C. Lortie 저, 진동섭 옮김, 직업 사회-직업과 교사의 삶, 서울: 양서원, 1993.

16. **British Journal of Sociology of Education, Vol. 6, No. 3, 1985.**
17. **Journal of Teacher Education, vol.31. No.6, 1980.**
18. **Burke, J. Judith C. Christensen and R. Fessler, Teacher career stages: Implications for staff development (Fastbak No. 214), Bloomington, IN. : Phi Delta Kappa Educational Foundation, 1984.**