

農村指導要員의 職務스트레스에 관한 研究

이희율 · 정영만

진해시 농업기술센터

A Study on the Job-stress of Agricultural Extension Agents

Hee-Yul Lee and Young-Man Cho

Chinnae city agricultural technology center

Summary

This study was aimed 1) to determine the job-stress level of agricultural extension agents, 2).to analyze job-stress and its related variables. Data were collected from 512 extension agents who work at agricultural technology center in Pusan and Kyungnam province, 462 subjects were analyzed. SAS program was used.

The major findings of this study were as follows: 1) the score of job-stress was low and that of job satisfaction was high,; 2) the degree of role overload of 40 year-old agents who have worked for over 20 years was high,; 3) the degree of role ambiguity of 20 year-old who have worked below 15 years was high,; 4) the degree of job-stress perception of 40 year-old agents was high,; 5) the degree of job satisfaction of among agents who finished graduate course and who are charge of section was high.

I. 序 論

“스트레스”라는 말은 현대인이면 누구나 흔히 듣고 쓰는 말이다. 現代는 스트레스의 時代이니 人生 自體가 스트레스의 連續이니 하는 말을 쉽게 하며, 大衆媒體에서도 많은 시간과 지면을 할애하여 이 問題를 다루고 있는 것으로 보아 누구나 경험하는 인생의 한 부분이기 때문에 “스트레스로부터의 완전한 자유는 죽음이라고(Selye, 1980)까지 표현하고 있다. 뿐만 아니라 미국의 주간지인 Newsweek(1988. 4)는 職務가 우리를 죽인다”고 報道하고 있으며, 經濟企劃院의 統計報告(1990. 2)도 우리나라의 40대와 50대 남자들의 스트레스로 인한 사망률이 매우 높다고 발표하고 있다.

이로 볼 때 農村指導員들도 예외는 아니다. 오히려 1962년 農村振興廳 발족 이래 綠色革命 成就를 위해 밤낮을 가리지 않고 열심히 일해

온 副作用으로 더 많은 스트레스를 경험할 수밖에 없다. 또한 최근에는 국경없는 無限競爭과 농업·농촌의 유지·발전, 그리고 지방자치 단체의 構造調整에 따른 組織 機構의 존치여부 등 엄청난 시련속에서 스트레스에 직면하고 있는 실정이다.

따라서 本 研究의 基本目的은 農村指導要員을 대상으로 하여 첫째, 職務 스트레스 要因으로 직무관련 변수를 考察하여, 인구통계적 특성과의 관계를 糾明하고, 둘째, 職務 스트레스 水準을 측정하여 개인적 특성에 따라 직무 만족의 차이를 分析하며, 셋째, 분석된 자료로 職務 滿足 增加를 위한 示唆點을 찾고자 한다.

II. 理論的 背景

1. 職務 스트레스의 意義

가. 스트레스의 概念

1) 刺戟(stimulus)으로서의 스트레스

刺戟概念의 접근방법은 개인을 긴장에 빠지게 하는 힘 또는 자극을 스트레스로 보려는 것이다. Hall과 Mainsfield는 “직무 스트레스를 조직이나 사람의 체계에 작용하는 외적인 힘”으로 정의하고 이러한 외적 힘에 의해 야기되는 내적 체계상태의 변화를 긴장이라고 말하고 있다. 조직의 긴장과 반응은 직무환경을 변화시키며, 이것은 개인의 외적 스트레스가 되고, 개인은 다시 이를 내적 긴장으로 발전시킨다. 이때 개인은 내적 긴장을 감소시키기 위해 반응을 하게 된다고 하면서 긴장과 스트레스는 같은 의미로 사용되어서는 안된다고 주장한다.

Mogolis, Kroes, Quinn은 “직무 스트레스를 개인의 특성과 상호작용하여 심리적 또는 생리적 항상성(Homeostasis)을 파괴하는 작업의 조건이다”라고 정의하고 있으며, 또한 Szilagyi는 “직무 스트레스가 개인 내에서 심리적·생리적인 불균형을 불러일으키고 외적인 환경, 조직 또는 사람에게 있는 요인들로부터 초래한 내적인 경험”이라고 하였다.

2) 反應(response)으로서의 스트레스

反應概念 접근방법은 스트레스를 환경적 요인(environmental stressor)에 의해 나타나는 개인의 육체적, 생리적, 심리적 반응을 의미한다.

반응을 스트레스로 보는 대표적 학자인 Selye는 “스트레스가 어떤 요구에 대한 보편적 반응이다”라고 정의하고 있는데, 유기체는 스트레스나 환경요구에 놓이게 되면 일반 적응 증후군(general adaptation syndrome : GAS)의 반응을 나타낸다는 3단계 이론을 제시하였다.

제 1단계는 유기체가 스트레스 인자의 신체적 부과에 대항하기 위하여 동원되는 경계(alarm reaction)단계이며 맥박이 비정상적이다. 제 2단계는 유기체가 외적자극에 저항하여 본

래의 원형을 안정·유지하려고 시도하는 저항(resistance)단계로써 피로, 긴장, 불안, 초조 등의 징후가 나타난다. 그리고 제 3단계는 스트레스의 여러 가지 부정적인 결과가 나타나게 되는 탈진(exhaustion)단계인데, 질병이 발생한다. 위협이 유기체의 저항능력을 압도할 만큼 자극하거나 자주 반복될 경우 신체의 적응에너지가 고갈되어 죽음에까지 이르게 된다는 것이다.

3) 刺戟-反應 相互作用으로서의 스트레스

Blau는 “職務 스트레스가 조직의 요구와 개인의 反應 能力間의 근본적인 不均衡 知覺으로서, 組織의 要求에 副應하지 못해 失敗하는 경우 중요한 결과를 招來하게 된다”고 하면서, 직무 스트레스는 사람과 환경과의 관계에서 이해되어야 하고 환경(직무)의 요구가 개인의 반응능력을 초과하거나 개인의 반응 능력이 환경의 요구를 초과하든지 균형이 맞지 않으면 직무 스트레스가 발생한다고 보았다.

또한 Schuler도 環境과 個人의 相互作用 과정을 動態的인 觀點에서 접근하여 “스트레스란 개인이 원하는 바가 이루어지거나 그것을 성취하는 과정에서 기회, 제약, 요구에 직면하고 있는 동시에 중요한 결과를 초래할 것이라 예상하면서, 그 해결상황이 不確實性을 지니고 있는 것으로 知覺되는 動態的인 상황”이라고 하였다. 여기서 동태적 상황이란 스트레스의 유발인자나 유발환경이 스트레스를 당하는 사람에 따라 각각 다르게 나타난다는 認知 過程을 중요시함으로써 개인차나 환경적 인자들은 독립된 단위로 다루기보다는 認知的 評價라는 총체적 평가에 포함된다.

따라서 자극반응 개념으로서 스트레스를 파악하고자 하는 개념은 개인의 심리적 중간 과정을 무시하고 상황 특성으로만 스트레스를 규정하려는 문제점이 있다. 즉 ① 개인마다 스트레스에 대한 반응에는 차이가 있으며, ② 스트레스는 스트레스를 주는 상황에 대한 지각에

의하여 결정되고, ③ 스트레스의 정도는 개인이 대처할 수 있는 능력에 어느 정도 존재하게 된다. 그리고 ④ 스트레스가 없는 상황이 이상적 조건이라 가정하게 된다.

스트레스를 조절변인으로 보는 상호작용론적 접근방법이 가지는 중요한 강점 중의 하나는 개인적 차이의 특성을 모형 내에 포함시키는 것이 가능하다는 점이다. 이러한 접근방법을 택함으로써 주로 환경에만 초점을 맞추어 왔던 과거의 연구관심을 개인의 인적 특성 중심으로 전환할 수 있다.

나. 스트레스의 성격

스트레스는 肯定的이고 建設的인 유스트레스(eustress)와 否定的이고 破壞的인 디스트레스(distress)로 兩分할 수 있으며, 이들은 적정수준까지 스트레스를 증가시키면 성과는 증가되지만 적정수준 이상이나 이하가 되면 성과는 감소한다고 하였다.

유스트레스(eustress)는 스트레스 반응이 건강하고 긍정적이며 건설적인 결과를 말한다. 이것을 개인과 조직의 복리와 관련된 성장성, 적응성, 높은 성과수준과 관련성이 높다. 반면에 디스트레스(distress)는 스트레스 반응이 건강하지 못하고, 부정적이며 파괴적인 결과를 말한다. 이러한 디스트레스는 병, 노쇠, 사망과 관련된 심장병, 높은 결근율과 같은 개인적·조직적 역기능과 결과를 포함한다. 디스트레스는 직장과 가정에서 일어나는 필연적인 결과가 아니라 스트레스를 잘못 관리함으로써 나타나는 일반적인 결과이다.

2. 諸變因間의 關係

Park와 Decotlis는 職務스트레스 要因으로 직무내용, 조직특성, 조직내 역할, 인간관계, 경력개발, 외적몰입과 책임성으로 구분하였으며, Ivancevich와 Matterson은 職務要因, 역할갈등,

역할모호, 역할과중, 조직구조, 보수, 경력개발, 리더십으로 분류하였다. 따라서 본 연구에서는 역할과다, 역할갈등, 역할모호, 직무스트레스 지각, 직무만족으로 구분하여 고찰하였다.

가. 職務 스트레스 要因

1) 役割過多(role overload)

French 등은 役割過多에는 量的 역할과다와 質的 역할과다로 구분되며, 양적 역할과다는 주어진 시간동안 수행해 낼 수 있는 업무량이 상으로 역할이 요구되는 것을 말하며, 질적 역할과다는 자신의 능력, 재능, 지식의 한계를 벗어나는 역할이 요구되는 경우이다. 또한 Park와 Decotlis는 역할과다를 심리적·신체적 긴장의 증후로서 직무긴장, 직무불만족, 낮은 자존심, 당혹감, 낮은 콜레스테롤 수준, 심장압박의 증가, 결근, 동기부여저하, 관상동맥 증가 등의 부정적인 영향으로 개인의 건강 및 직무 만족에 영향을 미친다.

2) 役割葛藤(role conflict)

Dunham은 役割葛藤이 직무요구가 조직 구성원의 개인적 기준 가치 및 직무요건 등과 불일치하거나 또는 직무가 개인의 도덕성, 가치관과 반대되는 행동을 요구하면 발생한다. Schulz는 個人-役割葛藤(person-role conflict)은 개인의 가치 혹은 신념이 다른 사람의 기대 행동과 모순되어 나타날 때 발생하며 역할간 갈등(inter role conflict)은 한 역할에 대한 요구사항이 두 번째 역할에 대한 요구사항과 모순될 때 발생한다.

이와 같이 역할갈등이 심할수록 직무와 관련된 스트레스를 보다 크게 느끼고, 직무에 대한 만족도가 낮으며, 직무에 대해 불안해 한다.

3) 役割模糊(role ambiguity)

Beehr의 役割模糊는 직무를 수행하는데 필요

한 정보가 충분히 제공되지 않으므로서 나타나는 직무수행의 불확실성이다. 이러한 역할모호는 현대 조직의 복잡성, 조직변화의 신속성, 관리 철학의 특성에 의하여 발생하는 현상이며, 직무내용이나 과업자체가 복잡할수록 더욱 잘 나타난다. 또한 Berkowirz는 역할모호와 직무만족과의 관계는 개인차에 따라 다르며, 특히 역할모호는 관리직이나 전문직의 상위 직위에서 직무만족과의 관계가 현저히 나타나고 있다 한다. 또한 신체적, 정신적 건강의 지표는 자존심의 손상, 생활만족의 감소, 동기베이션의 감소, 걱정, 근심, 우울, 분노 등과 관련이 있다.

따라서 관리자는 부하들이 과업을 성취하는데 자신에게 기대하는 것이 무엇인지를 알지 못할 때나 관리자가 특정한 기대를 해결하는데 관련된 개별적인 손실이나 이익을 알지 못하면 역할모호를 느껴 스트레스가 발생한다.

나. 職務 스트레스 知覺

Frew 등은 職務에서 經驗하는 스트레스는 職務遂行으로 自己成就하려는 개인의 欲求와 職務環境과의 상충에서 기인한다. 핵심적 직무특성(core job characteristics) 즉 과업의 다양성(skill variety), 과업완결성(task in-dentity), 과업중요성(task significance), 자율성(autonomy), 피드백(feedback)은 스트레스와 관계가 있다. 職務特性이 반영된 직무의 설계는 스트레스를 경감시키고 직무만족을 높이며, 정신적인 긴장, 불안 등을 감소시킨다. 과업과중과 과업과소 또한 스트레스 요인으로 부정적인 반응과 관계가 있다. 과업과중은 시간이나 능력, 기술에 비하여 과중한 과업이 주어질 때 인지하고, 과업과소는 능력 이하의 과업을 수행할 때 지각한다. 과업과중은 동기부여 저하, 자신감 상실, 직무불만족, 자긍심 저하, 이직, 긴장과 정적인 관계가 있고, 간접적으로는 대인간의 관계악화, 직무사고를 증가시킨다. 과업과소는 과업에 대한

기대감을 상실케 하여 업무불만족과 동기부여의 저하, 이직현상을 유발시킨다.

이상의 내용을 종합해 보면 職務自體는 스트레스 要因이고, 조직내의 구성원이 직무로 인하여 스트레스를 경험하면 직무불만족, 직무에 대한 동기부여의 저하, 자신감 상실, 정신적 긴장과 같은 부정적인 반응을 나타내는 것이다.

다. 職務滿足과 스트레스

職務 스트레스가 職務滿足度에 부정적 영향, 즉 직무불만족을 초래한다고 주장하는 학자들의 견해 중 Brief와 그의 동료들은 직무 스트레스와 직무만족의 부정적인 관계를 발견했으며, Jackson은 병원의 종업원을 대상으로 한 연구에서 “역할갈등과 역할모호성 요인이 감정적 긴장에 영향을 미치며 이로 인하여 직무에 불만족하게 된다.”라는 결과를 밝혔다. Abdel과 Halim은 직무특성과 역할 스트레스, 직무만족과의 관계를 알아보기 위하여 제조업체 종업원을 대상으로 실증분석한 결과 “단순하며 구조화된 직무하에서 역할 스트레스가 높을 때 직무에 불만족을 느낀다.”라는 것을 밝혔다. 또한 쿠퍼와 마샬은 직무만족을 동시에 일어나거나 연속적으로 발생하는 관계로 보았기 때문에 직무 스트레스 요인을 제거하면 직무만족이 보다 증대된다고 주장하였다.

III. 研究의 方法 및 節次

1. 變數의 操作的 正義와 尺度

가. 變數의 操作的 正義

1) 役割過重

역할수행자가 과업의 량과 질에 비해 능력이나 시간이 부족하다고 지각하는 상태.

2) 役割葛藤

직무수행자가 상충되는 두 개 이상의 역할상황이 동시에 처해있다고 지각하는 상태.

3) 役割模糊

역할수행자가 역할의 목표요구 및 기대를 불확실하게 지각하는 상태.

4) 職務 스트레스 知覺

직무환경이 개인의 능력을 초과하여 불확실하게 제공되었을 때 느끼는 심리적·생리적 긴장정도.

5) 職務滿足

조직구성원이 직무와 관련된 제 측면에 대하여 느끼는 만족도.

나. 道 具

本 研究에서는 方法論的 誤謬를 다소 減少시키기 위하여 既存研究道具를 사용하였다. 역할과다, 역할갈등, 역할모호는 Ivancevich와 Materson이 개발한 스트레스 진단표(SDS)를 응용하였으며, 스트레스 지각은 Parker과 Decotiis Index를 선택하여 사용하였다. 직무만족은 Alderfer의 직무성분 척도와 Kunnin의 GMS 얼굴 표정척도 등을 참고하여 사용하였다.

2. 假說의 設定

앞에서 살펴본 이론적 배경을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 인구 통계적 특성에 따라 역할관련 변인과는 차이가 있을 것이다.

가설 2. 인구 통계적 특성에 따라 직무 스트레스 지각수준은 차이가 있을 것이다.

가설 3. 인구 통계적 특성에 따라 직무만족 정도는 차이가 있을 것이다.

3. 說問紙 構成

앞에서 고찰한 선행연구에서 직무 스트레스와 직무만족에 영향을 준 요인들을 선별하여 설문지를 구성하였다. 인구 통계적 변수는 성별, 연령, 학력, 직위, 근무년수, 결혼여부로 하였다. 그리고 영향요인에는 역할과중(질, 량), 역할갈등, 역할모호 등의 역할 관련요인과 심리적, 생리적, 신체적 스트레스 지각수준, 그리고 성취감, 성장발전, 근무조건, 동료, 상급자, 직무자체, 보수, 감독자, 승진기회 등을 포함하였다. 각 변인은 Likert 5점 척도법을 사용하였다.

설문내용은 응답자들이 쉽게 이해하도록 했으며, 때로는 부정질문으로 지루함과 설문오차를 최대한 줄이기 위해 노력했다. 작성된 설문지의 信賴度(reliability)를 검증한 결과 크롬바인 알파(Crombach's alpha) 계수가 역할 관련요인은 0.6080에서 0.7271이고 직무 스트레스 요인은 0.6958, 그리고 직무만족정도는 0.8382이었다.

4. 資料의 蒐集

조사대상의 선정은 부산·경남지역 21개 시·군 전부를 대상으로 하였다. 이렇게 표집된 조사지역에서 1998. 6. 1 ~ 6. 13일 사이에 512명을 방문 조사하여 462(회수율 : 90.2%)개를 분석에 이용하였다.

5. 資料의 分析方法

수집된 자료는 SAS 프로그램을 이용하여 분석하였다. 이 연구에 적용된 통계방법은 빈도, 백분율, 평균, ANOVA 그리고 던칸의 다중범위 검증 등을 적용하였다.

이 연구의 검정에 필요한 유의수준은 0.05수준에서 분석하였다>(*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001).

IV. 研究 結果 및 解析

1. 研究對象의 一般의 特性

說問紙에 응답한 조사대상의 일반적 特性을 보면 性別은 남자가 80%이고 年令별로 20대가 9.3%, 30대가 28.6%, 40대가 38.5%, 50세 以上이 23.6%였다. 學力은 高졸 이하 33.1%, 전문대 18.6%, 대졸 以上이 48.2%로 學力이 높았으며,

근무경력에서 10년 이하 23.6%, 20년 이하 30.3%, 20년 以上 46.1%로 근무경력이 높았다.

測定道具를 利用하여 462명을 대상으로 平均을 분석한 結果 <표 1>과 같이 역할관련 및 직무 스트레스 요인에서 역할과중과 역할갈등은 높고 역할모호는 낮으며 스트레스 지각수준은 낮고, 대체로 직무에 만족한다는 것이다.(96년 연구결과 2.95)

<표 1> 직무 스트레스와 직무만족의 점수분포

변 인 별	최 저	최 고	평 균	표 준 편 차
역 할 과 중	1.500	4.667	3.236	0.528
역 할 갈 등	1.000	5.000	3.053	0.686
역 할 모 호	1.000	5.000	2.484	0.784
스트레스지각	1.000	5.000	2.836	0.749
직 무 만 족	1.000	5.000	3.211	0.613

2. 人口 統計의 特性에 따른 關聯變因과의 變 量分析

1) 年 齡 別

年令에 따른 관련 變인간의 分析結果는 <표

2>와 같이 역할과중, 역할모호, 스트레스 지각 에는 1%에서 유의적인 차이가 있었다. 역할과중은 年令이 많을수록, 역할모호는 젊은층에서, 스트레스 지각은 年令이 많아질수록 높아 지다가, 40대에 가장 많았고, 직무만족은 40대 에서 높았다.

<표 2> 年令에 따른 관련變인과의 分산 分析

변 인 별	20 대	30 대	40 대	50 대	F	던 칸 검 정
역 할 과 중	2.970	3.150	3.364	3.232	8.61**	3-4, 2-1
역 할 갈 등	2.984	3.165	3.053	2.944	2.24	N.S
역 할 모 호	2.690	2.633	2.516	2.176	8.62**	1, 2, 3-4
스트레스지각	2.614	2.860	2.962	2.697	4.33**	3-2, 4-1
직 무 만 족	3.302	3.127	3.255	3.231	1.13	N.S

** P<0.01.

2) 學 歷

학력에 따른 관련 변인간의 분석결과 직무만족만이 1% 수준에서 유의적인 차이가 있었다. 그렇지만 역할과중에서 학력이 높을수록 높게

나타나고, 역할갈등은 고졸 이하가 낮고, 역할모호는 학력이 낮을수록 많이 느꼈다. 스트레스 지각과 직무만족은 고학력에서 높게 나타나고 있다.

<표 3> 학력에 따른 관련 변인과의 분산 분석

변 인 별	고 졸 이 하	전 문 대 졸	대 졸	대 학 원	F	던 칸 검 정
역 할 과 중	3.160	3.211	3.303	3.281	2.21	N.S
역 할 갈 등	2.985	3.171	3.056	3.076	1.35	N.S
역 할 모 호	2.440	2.569	2.492	2.424	0.57	N.S
스트레스지각	2.813	2.851	2.857	2.787	0.16	N.S
직 무 만 족	3.209	3.111	3.186	3.573	4.95**	5-2, 4, 3

** P<0.01.

3) 職 位

직위에 따른 관련 변인간의 분산분석 결과 <표 4>과 같이 역할모호와 직무만족에서 유의적인 차이가 있었다. 역할과중은 직원, 계장, 과

장 순으로 높아지고, 역할갈등과 역할모호는 과장, 계장보다 직원이 높게 나타났다. 그리고 스트레스 지각은 계장(2.800)이 적게 느끼고 직무만족은 직원, 계장, 과장 순으로 높았다.

<표 4> 직위에 따른 관련 변인과의 분산 분석

변 인 별	직 원	계 장	과 장 이 상	F	던 칸 검 정
역 할 과 중	3.218	3.239	3.394	1.34	N.S
역 할 갈 등	3.102	2.978	2.859	2.62	N.S
역 할 모 호	2.633	2.242	2.038	17.21**	1-2, 3
스트레스지각	2.847	2.800	2.894	0.27	N.S
직 무 만 족	3.149	3.307	3.385	4.23**	3-2-1

** P<0.01.

4) 勤 務 年 數

근무연수에 따른 관련 변인과의 분산 분석 결과 역할과중은 5%에서 역할모호는 1%에서 유의적인 차이가 있었다. 역할과중은 나이가 많아질수록 높게 느끼고, 역할갈등은 10년을 전후하여 높게(3,169~3,188) 나타나고 있으며,

역할모호는 근무연수가 적을수록 많이 느꼈다. 그리고 직무 스트레스는 15~20년 사이에 최고 많이 느끼며, 다음이 20년 이상에서 많았음을 볼 때, 승진과 퇴직(조퇴, 명퇴)의 갈등도 수반했을 것으로 유추해 볼 수 있다.

직무만족에서도 20년 이상이 높음을 볼 때 조직에 대한 프로정신이 많다고 볼 수 있다.

<표 5> 근무 년수에 따른 관련 변인과의 분산 분석

변 인 별	5년 이하	10년 이하	15년 이하	20년 이하	20년 이상	F	던 칸 검 정
역 할 과 중	3.094	3.095	3.236	3.286	3.293	2.76*	5, 4-3-2, 1
역 할 갈 등	3.090	3.109	3.188	2.998	3.003	1.19	N.S
역 할 모 호	2.749	2.605	2.691	2.467	2.314	5.92***	1-3, 2-4-5
스트레스지각	2.791	2.689	2.850	2.994	2.830	1.32	4-3, 5, 1-2
직 무 만 족	3.147	3.105	3.138	3.221	3.273	1.32	NS

* P<0.05. *** P<0.001.

5) 性 別

성별에 따른 관련 변인과의 차이검정(Test)결과 역할과중과 스트레스 지각에서 0.1%의 유의적인 차이를 보였다. 역할과중과 역할갈등은 남자가 높았고 역할모호는 남자보다 여자가 높게 나타나고 있다. 직무 스트레스 지각수준과 직무만족은 여자보다 남자가 높았다.

6) 結 婚 與 否

결혼여부에 따른 관련 변인과의 차이 분석결과 역할과중만이 5%의 유의적인 차이가 있었다. 또한 역할과중과 역할갈등은 기혼자가 높았고 역할모호는 미혼자가 높음이 아직도 나이가 어림을 알 수 있으며 직무 스트레스 지각과 직무 만족도에서 볼 때 미혼자보다 기혼자에게서 높게 나타나고 있었다.<표 6>참고)

<표 6> 성별 및 결혼여부에 따른 관련 변인과의 차이 분석

변 인 별	성 별		T 값	결 혼 여 부		T 값
	남	여		미 혼	결 혼	
역 할 과 중	3.290	3.011	4.58**	3.079	3.257	-2.13*
역 할 갈 등	3.062	3.020	0.52	3.030	3.056	-0.23
역 할 모 호	2.472	2.525	-0.57	2.590	2.475	0.92
스트레스지각	2.899	2.578	4.11***	2.781	2.847	-0.56
직 무 만 족	3.217	3.189	0.38	3.116	3.216	-0.82

** P<0.01. *** P<0.001.

V. 結 論

이 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 응답자의 연령은 30대가 28.6%이고, 40대가 38.5%로 나타났으며, 학력은 대졸 이상이

48.2%로 가장 많았다.

2) 직무 스트레스 측정도구에 응답한 점수는 평균 2.836으로 대체로 낮으며, 직무만족은 평균 3.211%로 높은 수준임을 볼 때, 이는 직무에 대해 안정적임을 알 수 있다.

3) 역할과중은 연령별 근무년수별, 성별, 결혼여부 등에서는 유의적인 차이가 있었으며 학력별, 직위별 등에는 유의적인 차이가 없었다. 즉 역할과중은 40대 연령층의 20년 이상 근무한 남자, 기혼자가 많이 느낀다는 것이다. 그러나 역할갈등은 유의적인 차이가 없었다. 그리고 역할모호는 연령별, 직위별, 근무년수별 등에서 유의적인 차이가 있었으며 학력별, 성별, 결혼여부에는 없었다. 즉 역할모호는 20대 젊은층, 직원 15년 이하 근무자가 많이 느낀다고 볼 수 있다.

4) 직무 스트레스 지각은 연령별, 성별 등에서 유의적인 차이가 있었으며 학력별, 직위별, 근무년수별, 결혼여부 등에는 차이가 없었다. 즉, 스트레스 지각은 40대 연령층의 남자가 많은 수준의 스트레스를 느낀다는 것이다.

5) 직무만족 정도는 학력별, 직위별 등에서 유의적인 차이가 있었으며 그 외의 변수에는 없었다. 다시 말해서 대학원졸, 과장이 높다는 것을 알 수 있다.

이상과 같이 본 연구에서는 농촌지도 요원들의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 분석해본 결과 농촌지도 요원들의 직무 스트레스는 낮추고, 직무만족 수준을 높이기 위해서는 개인적 변인들 중에서도 직무의 확실한 구별과 상하간의 정보교환, 농민과의 접촉동기의 제공 그리고 경력개발을 위한 교육기회의 부여 및 학위취득 등이 동기유발 요인으로 작용한다고 할 수 있다.

따라서 지방화시대에 맞게 농업행정과 농촌지도의 확실한 직무한계, 농업기술원과 농업기술센터간의 역할 명확, 그리고 지방자치단체와 농업기술센터 간의 직무 위임한계 및 조직관리의 기준이 제도적으로 마련되어야 한다고 본다.

VI. 참고 문헌

1. 신유근, 1994, 조직행위론, 다산출판사.

2. 유기현, 1997, 스트레스 관리, 무역경영사.
 3. 이종법, 1995, 근로자의 직무만족에 관한 연구, 세종대학교 박사학위논문.
 4. 채서일, 1992, 사회과학조사방법론, 학현사.
 5. Alderfer, C. A., 1972, Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings, The Free Press.
 6. Beehr, T. A., 1985, The Role of Social Support in Coping with Organization Stress, in Beehr T. E., and Bhagat R. S., Human Stress and Cognization, John Wiley and Sons.
 7. Berkowirz, E. M., 1980, Role Theory Attitudinal Constructs and Actual Performance : A Measurement Issue, Journal of Applied Psychology. Vol. 65.
 8. Blau, B., 1978, Understanding Nidcareer Stress, Management Review, Vol. 67.
 9. Copper C. L., Marshall, J., 1978, An Audit of Managerial Stress, Journal of Enterprise Management, Vol. 1.
 10. French J. R., Harrison, R. V., 1982, The Mechnisms of Job Stress and Strain, London: Wiley.
 11. Frew, D. R., Bruning, N. S., 1987, Personality Measures as Predictors of Stress, Strain in the Work Place, Journal of Management, Vol. 13.
 12. Hall D. T., Mansfield, R., 1971, Organizational and Individual Response to External Stress, Administrative Sience Quarterly, Vol. 16.
 13. Ivancevich, J. M., Matterson, M. T., 1986, Organizational Level Stress Management Intervention: A Review and Recommendations, Journal of Organizational Behavior Management, Vol. 8.
 14. Magolis, G. L., Kroes, W. H., and Quinn, 1974, Job Stress: Unlisted Occupational Hazard, Journal of Occupational Medicine,

- Vol. 16.
15. Parker, D. E., Decotiis, T. A., 1983, Organizational Determinants of Job Stress, Organizational Behavior and Human performance, Vol. 32.
 16. Quick, J. C., Quick, J. D., 1984, Organizational Stress and Preventive Management, McGraw Hill.
 17. Schuler, R. S., 1980, Definition and Conceptualization of Stress in Organizations, Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 25.
 18. Schulz, D. P., 1982, Psychology and Industry Today, An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, 3th., McMillan Publishing Co.
 19. Selye, H., 1984, Stress and Health: A Perspective on Aging and Retirement in Sethi, A.S., Schuler, R. S.(eds), Handbook of Organizational Stress Coping Strategies, Ballinger.
 20. Szilagyi, A. D., Wallace, M. J., 1990, Organizational Behavior and Performance, Harper Collins, 5th.