

여성농업인 리더의 사고행동 패턴과 직무지향 특성에 관한 일 고찰

김경미 · 이진영 · 최윤지

농촌진흥청 농촌자원개발연구소

A Study on Rural Women Leader's Action in Pattern and Doing in Style Based on Self Motivation Control

Gyung Mee Gim · Jin Young Lee · Yoon Ji Choi

Researcher, Rural Resources Development Institute, RDA

Abstract

According to shift of the political focus from agricultural productivity to social capital development, it has been increased importance of local leader in rural society. Especially rural women leader's role has been increased not only in agricultural business but also in social activity of locality.

Although a lot of leadership study related to rural community development, it has been very scarcely study about leader's action in pattern or doing in style based on psychological scale. Therefore this is a kind of pilot study on that.

For this data, it was gathered from 24 female farmer leaders of a federation group in 2005. In this study, to define the action in pattern or doing in style of leader, it was adopted to Ozasz Yoshihisa's scale which is consisted of 40 items into 8 types.

From analysis of female farmer leader's action in pattern or doing in style, most of them were belong to volunteer type, generalist type, farmer type. This means most of them were head toward maintenance of the present status, keeping one's balance, adaptation oneself to new environment, or acceptance the logic of events, not trying to innovate. But it was not clear that any variable has a relation in the action in pattern or the doing in style, for definition of variables, it should be more detailed study.

Key words: Rural Women, Leader, action in pattern, doing in style, self motivation

I. 서 론

통계청에 따르면 2004년 농업주종사자 중 여성의 비중은 53%로서 직업으로서 농업에 종사하는 전업인력의 절반 이상을 여성이 차지하는 것으로 나타났다. 여성이 농업의 주요 인력이라

는 점은 사실 특별히 언급할 필요도 없이 공감할 수 있는 것이기도 하다. 더욱이 최근 농정방향의 변화가 농업정책에서 농촌개발정책으로 전환하기 시작하면서 여성농업인들은 더욱 바빠지게 되었다. 농촌개발의 주요 사업으로 투입되는 농촌관광을 예로 들면, 농촌마을의 관광자원

화 하는 과정에서 여성의 노동력이 필히 요구 되기 때문이다. 특히 방문하는 도시주민 혹은 학생들에게 체험 프로그램을 운영하는 경우 이들 프로그램과 관련된 장소를 치우고 유지하고, 방문객에게 식사를 제공하고, 숙박시설을 이용할 수 있도록 하기 위한 모든 과정이 여성의 손 없이는 불가능할 지경이다. 또한 지역사회 활동 참여도 활발하여 여성이장이 늘어나고 있을 뿐만 아니라, 2006년 초에 있었던 지방자치단체 대표자 선발 또는 지방의회 의원 선거에서 당선된 여성농업인도 상당수 있었다. 이는 여성농업인의 역할이나 활동 무대가 이제는 마을단위 활동 수준이 아니라 점차 그 영역을 넓히고 있다.

이와 같이 여성농업인의 활동영역은 점차로 늘어나고 있다. 최근에는 사회적 리더로 성장하기 위한 리더십 배양, 변화하는 정보화 사회에 적응하기 위한 정보화기초교육, 상호 학습조직 육성과 관련된 소모임 학습 및 자체 교육방법, 문화예술 등에 대한 활동 촉진을 위한 소양 및 교양 교육, 한글, 한자, 영어 등 현대사회에서 요구하는 기초적인 능력 갖추기, 자기 자신의 꿈을 갖고 스스로 발전 욕구를 발현시킬 수 있는 자기계발의 여건 등도 이와 관련된 사항들이다. 특히 자기계발의 여건과 관련하여서는 국제사회에서도 많은 관심을 보이고 있는 시간자원 활용의 균형성 측면이 다루어지고 있다.

대개는 이와 같은 일들이 조직을 매개로 이

루어지게 되는데 그 조직 활동의 특성과 조직체의 리더로서 활동하는 여성들의 특성은 상호 밀접한 관련성을 갖고 있다. 특히 농촌이라는 실명사회¹⁾에서는 그들 리더의 특성이 상당히 많은 영향력을 발휘할 가능성이 높다. 왜냐하면 조직 활동 자체가 도시와는 달리 생활의 장면(生活의 場面)²⁾과 겹쳐있기 때문이다. 이는 조직에 참여하는 이들이 동시에 생활의 장면을 공유하는 구성원들이기 때문에 상대적으로 조직의 객관성 혹은 익명성 혹은 대표성을 유지하기 위한 독립적인 행동특성 발휘³⁾가 쉽지 않다는 것을 의미한다.

그러나 실제로 각 영역에서 여성들이 제대로 활동하고 있는가 하는 질적인 문제에 대한 접근은 아직 충분히 시도되지 못하고 있다. 특히 각 장면에서 펼쳐지는 여성농업인의 모습은 개인적으로 발휘되는 능력에 좌우되기 쉽다⁴⁾. 따라서 여성농업인들이 현재 가지고 있는 리더로서의 특성이나 의사결정 방식에 대한 이해나 접근사례도 거의 찾지 어렵다.

이 논문은 Ozasa Yoshihisa 가 개발한 도구를 활용하여 여성농업인 리더의 사고행동 패턴 및 직무지향 특성을 파악한 일종의 파일럿 연구이다. 각 특성마다 5항복씩 총 40항목으로 구성된 질문지를 통해 사고행동의 4가지 패턴, 직무지향의 4가지 패턴을 분류한 것으로 손쉽게 적용할 수 있는 척도이며 동시에 각 특성별로 자신의 성취동기(self motivation)를 높이기 위한 사

- 1) 도시화, 디지털 시대(인터넷 시대)의 대표적인 특성으로 익명성을 들고 있는 것에 대비하여 농촌사회의 특성을 실명사회로 설명하고자 한다.
- 2) 대체로 농촌사회의 특성은 직업 혹은 노동의 영역으로 대표되는 농업생산과 일상생활로 대표되는 가정생활의 영역이 장소나 사건 등에서 상호 밀접하게 연결되어 있고 그 경계가 분명하게 분리되지 못하는 점을 들고 있다는 점에서 이를 '생활의 장면'과 겹쳐있다고 표현하였다.
- 3) 이는 다시 말해서, 농촌사회의 마을단위에서 밀접한 연관을 맺고 있는 인간관계가 그대로 조직에 투영되거나 복사될 수 있는 가능성이 높다는 것을 말한다. 도시 또는 비농업부문의 조직이나 단체들이 조직 활동 장면만을 조직구성원과 공유하는 데 반해서 농촌여성의 조직은 그들의 일상생활의 장면(그들 스스로는 혹은 노출시키고 싶지 않을 수 있는 이면의 장면)까지도 조직구성원과 공유해가지 않을 수 없기 때문이다. 이에 관하여는 아직 충분한 연구논문을 발견하지는 못하였으나 연구자가 수년간 여성농업인 조직 활동 관찰 경험을 통하여 발견한 부분이다. 이는 여성농업인 조직 대표자들과의 논의에서도 충분히 공감된 부분이기도 하다.
- 4) 이에 관하여는 리더십, 특히 성격 리더십 등 다양한 서적들에서 언급하고 있다.

례와 제안들이 제시되고 있다는 점에서 여성농업인 단체 리더에게 교육 프로그램 등을 통하여 적용이 용이할 것으로 판단되어 시험적으로 적용해보았다. 적용 대상자는 2005년 11월 여성농업인 리더십 향상 교육과정에 참여한 24명이었으며, 이들이 일반 여성농업인이 아니라 단체의 대표자들이라는 점에서 이 결과들을 바로 일반화하기에는 어려움이 있을 것이다. 그러나 현재 단체 대표들의 사고행동 패턴이나 직무지향 특성을 이해함으로써 리더십 향상을 위한 다양한 교육 프로그램의 개발과 지원방안을 마련하는 데 유용한 정보를 얻을 수 있을 것이다.

II. 개인의 성격과 행동 패턴 이해의 중요성

1. 개인의 성격과 사고행동 패턴

알포트는 성격이란 행동이나 사고를 특징 지워주는 심리신체적 체계 내에 존재하는 역동적 조직체라고 정의하였다. 따라서 그에 따르면 성격은 항상 변화하고 심리신체 내에 구성되어 있으며 모든 행동과 사고를 결정짓는 것이다. 그에 따르면 우리는 어린 시절에 매여있는 존재가 아니라 의식적으로 삶을 통제하며 살 수 있고 자기가 원하는 삶의 스타일을 창조적으로 디자인하며 타고 난 본래적인 자율성, 개체성, 개성을 통해 성장할 수 있는 존재이다. 성격이란 기질로, 일부분은 유전적 배경, 어린 시절의 경험에 의해 형성되지만 경험과 학습으로부터 영향을 받는다. 궁극적 목표는 새로운 자극과 도전을 찾아 우리를 밀어주는 긴장을 증가시키는 것이다. 이와 같이 알포트는 공기를 설명하는데 있어서도 과거에 가졌던 동기보다 현재 그 사람을 움직이고 있는 동기에 대해 중요성을 부여하고 있다. 그는 이를 기능적 자율성으로 설명하는데 아이들이 성장해서 부모로부터 독립하는 것과 같이 동기도 원래의 상황에서

독립되어 그 자체로 활동한다는 것이다. 이러한 동기의 기능적 자율성은 두 가지 차원이 있다. 즉 보전적 기능의 자율성으로서 습관된 행동에 내재되어 있는 저차원의 동기와 그 사람의 가치나 자기상 또는 삶의 스타일 등에 관련된 동기의 중심을 이루는 소유자의 동기이다. 예를 들면 처음에는 돈을 벌기 위해 일하다가 일정 정도의 돈이 모여진 다음에도 계속 열심히 일하는 자체를 즐기며 일하는 경우이다(김영애, 2004).

스키너는 인간은 환경에 의해 결정지어진다고 보는 동시에 환경을 적절하게 설계하면 우리의 미래를 우리 스스로 통제할 수 있다고 믿었다. 스키너처럼 행동을 관찰하고 기록하는 것은 행동수정의 기본이므로 정확히 기록한다면 매우 효과적이고 유익하다(김영애, 2004). 이와 같은 논의들은 현재 혁신리더십 등에서 리더들의 성격을 측정하고 행동패턴을 스스로 관찰하여 교육생들과 교환함으로써 자신의 행동패턴을 객관화하도록 설정한 교육 프로그램들이 활발하게 확대되고 있는 데에서도 그 유용성을 짐작할 수 있다.

사회 진출이 활발한 이 시대에 여성의 성공을 위한 실천지침을 연구하는 알리자 셔먼의 경우, 모든 일은 나에게서 시작된다. 그러므로 자신에 대해 알기, 즉 자신의 참모습과 자신이 삶에서 얻고 싶은 것을 밝혀내고 이해하는 일을 최선의 학습이라고 하면서 조금만 주의를 기울이면 생활에서 일어나는 다양한 사건 속에서 자신의 참모습을 발견할 수 있다(알리자 셔먼 지음, 이미숙 옮김, 2004)고 하여 자신의 일상생활에 대한 관찰과 행동패턴에 관심을 기울일 것을 주문하고 있다.

특히 최근에 와서 활발하게 논의되고 있는 리더십은 리더의 어떤 특성에 따라 조직체의 활동과 성과가 영향을 받는가에 많은 관심이 주어지고 있다. 따라서 리더가 자신의 리더십 스타일을 정하기 위해서는 자신이 어떤 유형의 지도자인가를 확인하는 것이 필요하다는 관점

을 유지한다. 리더십은 자신의 기질과 리더십 타입이라는 그릇 속에 담기기 때문이다. 켈 보저스와 론 브론드가 개발한 'DISC 기질 테스트'에서는 정복형(D), 영향력형(I), 안정형(S), 신중형(C)으로 구분하고 어떤 특별한 환경에 대해 보이는 반응을 통해서 각 개인의 기질이 어떤 형인지 알 수 있도록 해준다(정혜숙, 2001).

초기의 리더십 이론은 특히 리더의 특질에 초점을 맞추었으나, 1939년 레빈(Lewin) 등에 의해 수행된 행동이론의 초기 연구로부터 효과적인 리더십을 결정하는 요인이 리더의 행동이라는 관점으로 옮겨갔다(김양희, 2006). 리더의 특성을 결정하는 다양한 요인에도 불구하고 이러한 논의들의 공통점은 개인의 성격이 행동의 특성에 영향을 미치게 되며 그것이 리더의 위치에서 행해지는 경우 리더십 특성으로 발현된다고 하는 것이다. 더욱이 요즘에는 리더십이란 어떤 특정 리더가 발휘하는 것이 아니라 모든 사람들이 자신의 성공적인 삶을 주도적으로 실현해가기 위해서는 필수적으로 갖추어야 할 능력으로 인정(밥 애덤스 지음, 임태조 옮김, 2005)되고 있는 만큼, 리더가 아니더라도 자신의 성격과 행동패턴을 이해하는 것은 삶의 주체로서 스스로에게 리더십을 발휘하기 위해서도 중요하고도 기초적인 작업이다. 이는 여성농업인 리더의 사고행동 패턴을 파악하는 것이 왜 필요한가에 대한 적절한 답이 될 수 있다.

2. 리더의 역할과 직무 수행의 특성

생산성 강조의 시대에서는 리더의 역할은 생산성 향상을 목표로 관리행위가 이루어지고 관리체계가 설정되었다. 그러나 기계화의 진전과 함께 작업의 과학화와 개별 생산관리를 목표로 하였던 이 시대의 관리 메커니즘은 인간이 갖는 개성을 상실함으로써 직무에 대한 책임감은 물론 직무수행을 기피하는 현상을 낳았다는 비판을 받고 있다. 따라서 이에 대한 반성으로 인

간성을 중시하면서 E. Mayo에 의해 인간의 심리적·사회적 측면의 영향이 중요하다는 것이 실험적으로 밝혀지면서 단순한 경제적·합리적 인간관에 대신하여 다면적이고 복잡한 존재로서의 인간, 비합리적 인간으로서의 측면이 인식되게 되었다. 이러한 인식은 감정의 논리(logic of sentiments)에 기초한 '사회인 가설(hypothesis of social man)'의 성립으로 이어졌다. 즉 리더의 역할은 이와 같은 사회인으로서 인간관계에 초점이 주어진 것이다. 그러나 현대에 있어서 가장 중요시되는 개념의 발전은 조직과 인간행동의 중요성이 인식되기 시작하였다는 것이다. 다시 말해서 일과 인간, 성과와 만족이 별개로 취급되는 것이 아니라 동시적·조화적으로 추구되고 있다는 것이다. 이것은 생산을 위한 수단으로서 일이 아닌, 일 속에서 기쁨이나 성취감, 삶의 보람을 느낄 수 있는 '할만 한 일'이 주어져야 한다는 것을 뜻한다. 이처럼 조직과 인간행동의 관점에서는 동기부여를 보다 복잡한 관점에서 파악하여 인간의 행위에 영향을 줄 수 있는 요소가 대단히 많다고 가정한다. 따라서 조직과 인간행동의 관점은 인간이 화폐나 애정, 또는 성취동기, 의미 있는 일에 대한 욕구 등과 같은 상호 관련된 복합적 요인에 의해 동기부여 된다고 간주한다. 인간성과 생산성의 고차원적 통합을 통한 양자의 조화로운 실현을 목표로 하는 오늘날의 경영관리는 행동과학이론을 배경으로 하는 경향이 강하다(장수용, 2006).

뛰어난 자질을 가지고 있고 행운까지 따라준다면 누구나 뛰어난 리더가 될 수 있겠지만, 일반적으로는 리더가 되려면 리더십의 본질을 이해하는 것이 중요하다고 강조하고 있다. 이를 위해 커뮤니케이션, 동기부여, 코칭, 임파워먼트, 팀워크, 시간관리, 갈등 관리, 변화 관리, 인재 채용, 직원 평가, 문제 직원 다루기, 직원 관리, 자기표현, 자기 관리, 지속적인 학습 등의 요소가 필요하다(밥 애덤스 지음, 임태조 옮김, 2005). 그러나 이러한 요소들에 대한 설명의 기

조에는 리더의 행동패턴, 직무 또는 업무 수행 특성, 의사결정의 유형들이 상호 밀접한 관련성을 가지면서 나타나는 복합적인 현상을 포함하고 있다. 다시 말해서 리더의 리더십 발휘에는 기본적으로 리더의 행동패턴, 직무지향 특성들이 반영된다고 하는 것을 긍정하는 논의인 것이다.

이러한 리더의 유형이 성별에 따라서도 차이가 있다고 보는 관점들이 있다. 대개 남성관리자는 과업지향적 리더십을, 여성 관리자는 관계지향적 리더십으로 분류되어 왔지만, 실험실 연구의 결과들이 바로 사회적으로 나타나는 성차이로 설명할 수 있는가 하는 데 의문을 제기하고 있다. 또한 변혁적 리더십과 거래적 리더십, 민주적 리더십과 권위적 리더십 등 다양한 리더십 유형을 분류하고 있지만, 그것이 성별에 의한 차이인가에 대하여는 아직도 논란이 많다. 그러나 이와 같은 많은 논란에도 불구하고 여성 리더에게서 상대적으로 관계지향적 리더십과 변혁적 리더십이 많이 나타난다고 한다. 이는 리더의 직무 유형에 대한 분석의 결과이다 (강혜련, 2005).

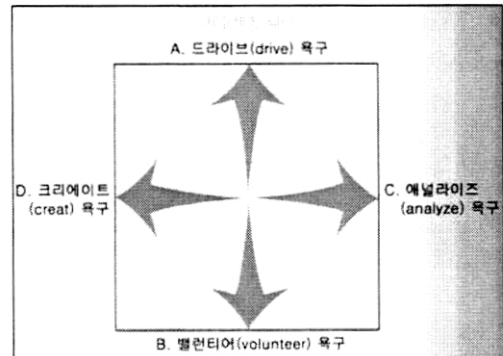
조직 내에서 리더와 조직원은 상호 영향을 미치는 관계이다. 이러한 영향 과정의 문제를 가리키며 마사오(조일현 역, 2000)는 4가지로 요약하였다. 첫째, 사람이 기본적으로 자기의 욕구를 충족시키고 자기의 목표를 달성하기 위해서 행동한다는 것이다. 따라서 사람들은 일반적으로 그와 관련된 정보 또는 그와 관련된 영향의 시도라면 적극적으로 반응한다. 둘째, 사람들이 자극 자체를 있는 그대로 인식하기보다는 본인의 욕구, 기대 또는 태도 같은 요인을 위해서 선택적으로 지각해서 그것을 개별적으로 인지하고 해석한다. 셋째, 사람들은 앞의 두 가지 문제와 관련하여 현상 유지 또는 내적 균형을 바란다. 이것은 사람들이 기본적으로 일관성, 균형, 조화를 요구하기 때문이다. 사람들은 종래의 경험, 지식, 태도, 행동 양식에 따라서

현상을 유지해 가려고 한다. 넷째, 사람들이 환경 속에서 살아가는 한, 환경의 변화에 대응해서 적응하며 행동하지 않으면 안 된다는 것이다. 이것은 환경이 변화함에 따라 그 때까지 가지고 있던 경험, 지식, 태도, 행동 양식이 불충분해지고, 그 곳에 적응하기 위해서 사람들은 새로운 지식, 태도, 행동 양식을 필요로 하기 때문이다. 따라서 사람이 환경 속에서 생존하기 위해서는 환경의 변화에 대응해서 종래의 사고방식이나 행동 양식을 타도하는 혁신적인 사고나 행동 방법이 필요하다. 이런 의미에서 인간은 현상 유지 지향적 특징과 함께 혁신적이고 환경 적응 지향적인 특징도 가지고 있다고 할 수 있다. 이와 같은 논의의 핵심은 관계를 형성하고 문제를 풀어가고 환경에 적응해가는 과정에서 사람마다 어떤 일관성 있는 행동의 특징들이 나타날 수 있다는 것을 의미한다.

미래의 시대는 자기 자신이 하나의 '주식회사'라는 관점에서 자사의 역사를 돌이켜볼 것, 장래의 발전을 향하여 객관적으로 환경을 인식할 것, 그리고 자사의 경쟁력을 향상시키기 위해 자기 자신이라는 상품을 서비스할 수 있는 능력을 연마할 것을 주장해온 오자사 요시히사(이정환 옮김, 2004)는 '자기 탐구'에서 '자기 창조'로 의식을 개혁하라고 한다. 그는 경력이란 나이를 먹으면서 사람들은 자가 자신을 창조해가는 것이라고 한다. 그것은 단순히 후배에 대한 지도가 아니라 자기 자신의 모티베이션을 컨트롤하는 방법을 자각하는 과정이라는 것이다. 이를 위해서는 먼저 사고행동 패턴을 알고, 일상적인 일에서 어떤 업무 스타일로 일하고 있는가, 어떤 환경을 일하기 편한 환경으로 생각하는가 하는 '직무지향 특성'을 파악하라는 것이다. 그래야 일을 놓이처럼 즐겁게 생각함으로써 자유롭게 정말로 '하고 싶은 일'을 발견하여 스스로 발전할 수 있음을 강조한다.

그러므로 여성농업인 리더 역시 다양한 역할을 수행하게 되겠지만, 그 역할을 수행하고 의

사결정을 하는 과정에서 특징적인 개인의 성향들이 나타나게 될 것이다. 이것을 여성농업인의 직무지향 특성으로 판단해볼 수 있다. 특히 도시 또는 비농업분야의 조직과는 다른 특성을 가지고 있는 농촌사회의 여성조직은, 아직 그 차이점이 비교된 바 없지만 관련 전문가들의 경험으로 볼 때 사회구조가 상대적으로 조밀하여 대인관계가 폐쇄형으로 구성되어 있기 때문에, 그 조직만의 특성이 리더의 특성에 따라 영향을 받기가 상대적으로 쉬울 것으로 예견된다.



(그림 1) 사고행동 패턴

Ⅲ. 사고행동 패턴과 직무지향 특성⁵⁾

1. 사고행동 패턴과 직무지향 특성의 개념

사람이 자신의 일에 대하여 높은 동기부여를 유지하고 그 일이 항상 재미있다고 생각하려면 셀프컨트롤이라는 사고방식이 중요하다. 즉 자기 자신을 스스로 컨트롤하는 것이다. 자신을 컨트롤하려면 자기 자신에 대한 이해가 필요하다. 즉 동기부여를 높게 유지하려면 우선 자기 자신이 어떤 경우에 동기부여가 올라가고 어떤 경우에 떨어지는 지 알고 있어야 자기 자신의 동기부여가 저하되는 상황에 맞닥뜨리더라도 미리 동기부여 저하를 막기 위한 대책을 강구할 수 있다.

1) 사고행동 패턴

사고행동패턴은 자신의 동기부여를 좌우하는 첫 번째 요인으로서 일상생활에서 어떤 사고 패턴과 행동 패턴을 갖고 있는가 하는 경향을 나타내는 것이다. 즉 사고행동 패턴은 일상에서의 사고나 행동에서 볼 수 있는 기본적인 판단기준과 가치관을 살펴보는 것이며, (그림 1) 과 같이 세로축은 조직이나 인간관계에서의 사고행동, 가로축은 사물을 받아들이는 방법이나 처리하는 방법의 패턴을 나타낸다.

사고행동 패턴의 욕구의 유형은 4가지로 나뉜다.

① A. 드라이브(drive) 욕구: 달성, 지배 욕구

드라이브 욕구란 자신을 앞세워 무엇인가를 강력하게 바라며 강한 의사를 가지려는 욕구다. 드라이브 욕구를 가진 사람은 성공을 거두고 싶다, 다른 사람 위에 서고 싶다는 지향성이 있다. 이들은 과정보다 성공이나 승리라는 결과를 중시하기 때문에 결과가 명확한 분야에서 자신과 비슷한 역량을 갖춘 동료와 경쟁적인 환경에 놓이는 경우, 동기부여가 올라가는 경향이 있다. 반면에 목표나 결과가 애매한 일에서는 스트레스를 받는다.

② B. 벨런티어(volunteer) 욕구: 공헌, 봉사 욕구

벨런티어 욕구란 주위 사람들의 요구를 받아들이는 것으로 갈등을 피하고 다른 사람을 이해해주려는 욕구다. 다른 사람들에게 필요한 사람이 되고 싶다, 보다 좋은 인간관계를 유지하고 싶다는 지향성이 있다. 이러한 욕구를 가진 사람은 목표를 달성할 때까지의 과정을 중시하며 자기보다는 다른 사람을 위해 노력하는 일을 할 때 가장 큰 힘을 발휘한다. 앞으로 해야 할 일의 의미나 주위 사람들에 대한 공헌도를

5) 이에 대해서는 오자사 요시히사 지음, 이정환 옮김, 2004에서 발췌하여 인용함.

확실하게 인정받고 그 공헌에 대해 고맙다는 감사를 받았을 때 동기부여가 가장 높게 올라간다. 리더로서의 역할보다는 지원자로서의 역할을 좋아하는 인재가 많다.

③ C. 애널리스트(analyze) 욕구: 논리, 탐구 욕구

애널리스트 욕구란 모든 사상을 분석적으로 파악하고 복잡한 문제를 규명하거나 진리를 추구하려는 욕구다. 이 욕구를 가진 사람은 복잡한 일을 생각하는 것을 좋아하는 반면에 대강 처리하는 업무나 합리적인 의미를 부여할 수 없는 업무에 대해서는 스트레스를 받는다. 그렇기 때문에 실망감을 느끼지 않고 업무를 수행하려면 우선 그 업무의 배경과 의의, 논리적인 접근방법을 이론적으로 이해한 다음에 행동으로 옮기는 것이 중요하다.

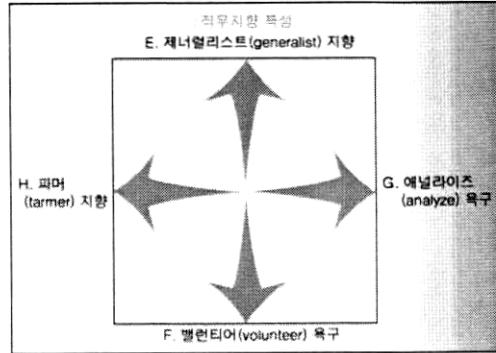
④ D. 크리에이트(create) 욕구: 심미, 창조 욕구

크리에이트 욕구란 풍부한 상상력과 자유로운 발상으로 사물을 감각적으로 받아들이는 욕구다. 이 욕구를 가진 사람은 자신의 개성적인 발상에 바탕을 두고 자유롭게 행동하는 것을 좋아한다. 자기다움을 표현하고 싶다는 욕구가 강한 반면에 기존의 규정이나 답답한 틀에 얽매는 것을 싫어한다. 업무방식이 미리 정해진 상태에서 그대로 실행하는 데에 강한 저항감을 느끼기 때문에 대강의 틀만 제시하고 상세한 방법을 개인의 창의와 연구에 맡길 경우에 동기부여가 올라가는 경향이 있다.

2) 직무지향 특성

직무지향 특성은 자신의 동기부여를 좌우하는 두 번째 요인으로서 일상적인 일에서 어떤 업무 스타일로 일하고 있는가, 어떤 환경을 일하기 편한 환경으로 생각하는가를 나타내는 것이다. 업무를 처리하기 어렵거나 진행하기 어려운 상황이나 환경에 놓이고 싶어 하지 않는 것은 사람들의 기본적인 욕구이다. 직무지향 특

성은 직무수행에 있어서 각자가 자각하고 있는 적성이나 지향을 살펴보는 것이다. (그림 2)에서 세로축은 업무의 성과를 조직적으로 받아들이는가, 아니면 개인적으로 받아들이는가 하는 지표이고 가로축은 지향하는 업무 스타일을 나타낸다.



(그림 2) 직무지향 특성

직무지향 특성의 유형은 다음의 4가지로 구분된다.

① E. 제너럴리스트 지향: 보편 / 일반성 추구

제너럴리스트 지향과 스페셜리스트 지향은 일의 성과를 조직이라는 축을 바탕으로 평가하는가 아니면 개인이라는 축으로 평가하는가 하는 것을 나타내는 지표다. 제너럴리스트 지향은 조직과 직장에서의 일체감을 중시하고 조직의 성과를 극대화시키려는 조직 중시 경향을 보인다. 광범위한 지식이나 경험을 갖추려 하고 조직을 위해 그것을 활용하면서 개인의 개성이나 기능을 조직의 일부로 받아들여려는 경향이 있다. 따라서 이들은 자신의 관점이나 페이스에 얽매는 사람끼리 대립하게 되었을 때, 조직이나 팀에 대한 소속의식이 희박한 경우에 놓였을 때 동기부여가 내려가기 쉽다.

② F. 스페셜리스트 지향: 전문성 추구

스페셜리스트 지향은 일의 성과를 조직이라는 축을 바탕으로 받아들이는 제너럴리스트 지

향과 대치된다. 스페셜리스트 지향은 개인의 성과를 최대화하는 것을 목적으로 삼으며 자신의 재량으로 일을 추진하려는 개인 중시 지향을 보인다. 특정 분야에 깊은 지식이나 뛰어난 기술을 갖추려 하고 전문적인 능력을 개발하고 발휘하려 한다.

③ G. 헌터 지향: 모험/도전성 추구

헌터지향은 기존의 제도나 개념에 얽매이지 않고 새로운 분야에서 과감하게 도전하는 혁신, 개척을 좋아하는 타입이다. 즉 미지의 영역에서 시행착오를 하면서 조금이라도 빨리 가치를 향으려 하는 수렵민족의 특성이다. 헌터지향은 불투명하고 변화가 극심한 시장에서 상품의 수명이 짧아지고 독창성이 높은 상품이나 기술을 지속적으로 개발해야 하는 상황에 적합한 경향이 있다.

④ H. 파머지향: 안전/안정성 추구

파머지향은 기존의 틀이나 사고방식을 숙지하여 특정한 영역의 경험을 축적하려는 현상유지 타입이다. 자신이 담당하고 있는 업무를 심도 있게 추구하는 한편, 현재의 상황을 유지하면서 무엇인가 개선하려는 지향성이 강한 농경민족이라고 말할 수 있다. 파머 경향이 강한 사람은 발전이 빠른 성장시장에서 업계의 습관이나 규제 때문에 참가를 방해하는 장벽이 높고 상품 수명이 긴 시장이나 사업에서 일하기에 적합한 경향이 있다.

2. 사고행동 패턴과 직무지향 특성의 측정 및 판단방법

사고행동 패턴과 직무지향 특성을 측정하는 방법은 각 유형별로 5개 문항씩 <표 1> 및 <표 2>와 같이 나열된다. 각각의 문항에 대하여 '예'라고 답한 항목 합을 점수로 한다. A~H 가운데 몇 가지 항목이 특히 두드러진 사람, 특별히 두드러진 항목이 없이 골고루 균형이 잡힌 사람 등 다양한 결과가 나올 수 있다.

이 점검표는 '○○타입이다'라는 식으로 사람을 몇 가지 타입으로 분류가 목적이 아니라 강약을 점검하는 것이다. 누구나 8가지 사고행동 패턴 및 직무지향 욕구를 어느 정도는 가지고 있다. 단지 그 정도에 '강약'이 있고, 그 강약에 따라 모티베이션을 오르내리게 하는 요인이 각각 다른 것이다. 그리고 이 결과는 언제든지 변할 수 있다. 즉 사람은 매일, 일에서의 자신의 역할이나 환경의 영향을 받는다. 때문에 정기적으로 자기 자신을 돌아보며 자신의 욕구나 특성을 파악하는 기회가 필요하고 이 점검표는 그러한 자신을 파악하는 데 도움을 준다. 그러므로 A~H에 대해 그 항목의 경향이 강한 사람은 어떤 타입이며 어떤 경우에 모티베이션이 올라가고 또 어떤 상황에서 모티베이션이 내려가는 가를 파악하여 각각의 상황에 적용하는 것이 중요하다.

<표 1> 사고행동패턴 점검표

A. 드라이브 욕구(달성·지배 욕구)

- 1. 동의할 수 없는 이야기가 전개되고 있으면 자기도 모르게 참견하게 된다.
- 2. 많은 사람들에게 영향을 끼치고 싶다고 생각한다.
- 3. “당신 말은 듣고 싶지 않습니다” 라는 말을 들으면 화가 치밀어 오른다.
- 4. 누군가에게 무슨 말을 들으면 즉시 맞받아치고 싶다.
- 5. 다른 사람의 지도를 받으면서 일하는 것은 정말 싫다.

B. 벨런티어 욕구(공헌·봉사 욕구)

- 1. 논쟁이 벌어지면 충돌을 피하기 위해 내가 참는다.
- 2. 숨은 실력자가 되고 싶다.
- 3. “저 사람 위선자 같아” 라는 말을 들으면 충격을 받는다.
- 4. 난처해하는 사람을 보면 나도 모르게 도와준다.
- 5. 내 생각보다 다른 사람의 생각에 더 신경을 쓴다.

C. 애널리스트 욕구(논리·탐구 욕구)

- 1. 복잡한 과제를 다양한 각도에서 분석하는 것을 좋아한다.
- 2. 주위 사람들로부터 ‘섬세한 사람’이라는 말을 듣는다.
- 3. 인정보다 이론에 얽매인다.
- 4. “저 사람은 아무것도 몰라”라는 말을 들으면 충격을 받는다.
- 5. 내가 자신 없는 주제에 대해서는 입을 다물어버린다.

D. 크리에이트 욕구(심미·창조 욕구)

- 1. 주위 사람들의 주목을 받을 수 있는 기발하고 참신한 아이디어를 내고 싶다.
- 2. 주위 사람들로부터 감성이 뛰어난 사람이라는 말을 듣는다.
- 3. 내가 좋아하고 싶어하는 것을 기준으로 일을 진행하는 경향이 강하다.
- 4. “저 사람은 특별한 게 없어”라는 말을 들으면 충격을 받는다.
- 5. 2등이 되지 않기 위해 필사적으로 노력한다.

<표 2>

직무직향 특성 점검표

E. 제너럴리스트 지향

- 1. 스포츠를 한다면 단체경기를 좋아한다.
- 2. 하나의 일을 추구하는 것보다 여러 가지 일을 하고 싶다.
- 3. 일체감이 있는 조직에서 일하고 싶다.
- 4. 직접 뛰는 선수보다 전체를 지휘하는 감독을 맡고 싶다.
- 5. 책임을 지는 입장에 서고 싶다.

F. 스페셜리스트 지향

- 1. 스포츠를 한다면 개인경기를 좋아한다.
- 2. 다양한 업무보다는 특정 영역에서 권위자가 되고 싶다.
- 3. 집단행동이 귀찮게 느껴지는 경우가 많다.
- 4. 감독보다는 일류 선수가 되고 싶다.
- 5. 개인적이고 전문적인 능력을 갖추고 싶다.

G. 헌터 지향

- 1. 전례가 없는 일을 하는 것이 즐겁다.
- 2. 지금 필요한 것보다 장래에 중요하다고 여겨지는 일에 관심이 많다.
- 3. 경험의 축적보다는 새로운 착안점을 중시한다.
- 4. 규율이나 질서에 얽매이고 싶지 않다.
- 5. 새로운 아이디어가 떠오르면 즉시 시험해보고 싶어진다.

H. 과제지향

- 1. 기존의 방법을 모방하는 것이 업무를 합리적으로 진행하는 방법이라고 생각한다.
- 2. 우선, 발판을 다지는 것이 중요하다고 생각한다.
- 3. 새로운 착안점보다는 경험을 중시한다.
- 4. 규율이나 질서가 분명한 조직이 일하기 편하다.
- 5. 무슨 일이든 정확하게 처리하는 것을 좋아한다.

IV. 연구의 결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <표 3>과 같다. 조사대상자의 평균 연령은 52.7세이며 농사경력 은 26.3년, 결혼기간은 31.7년이다. 여성농업인 대다수(77.5%)는 50대 이상(농림부, 2003)이라는 점에서 조사대상자의 연령은 비슷한 수준 혹은 조금 젊은 수준으로 볼 수 있다. 또한 자녀수는 평균 3명이고 맏이의 나이는 30.7세이다. 맏이 의 나이는 생애주기 관점에서 가족의 발달주기 판단의 중요한 바로미터이다. 맏이의 탄생으로 부터 가족확대기에 접어들고, 맏이의 혼인과 독

립으로부터 가족축소기의 시작으로 보는 견해 가 일반적이기 때문이다. 특히 맏이의 탄생이나 혼인은 새로운 가족관계에 대한 적응이라는 과 제를 가진 환경으로 변화하는 것이기 때문에 좋은 변수가 될 수 있다.

조사대상자의 학력은 주로 고졸이 59.1%로 높고 대졸이상도 18.2%나 된다. 이는 대부분의 여성농업인이 초졸(77.1%), 중졸(13.5%) 등의 학 력자가 대부분(농림부, 2003)임을 감안할 때, 여 성농업인단체 임원들은 일반 여성농업인에 비 하여 학력 수준이 매우 높음을 알 수 있다. 또 한 성장지는 대다수 농촌이 많았고, 주 작목으 로는 벼, 과수, 채소 등이었다.

<표 3> 조사대상자의 일반적 특성

구 분	평 균	표준편차	구 분	백분율		
나 이	52.7세	3.92	학 력	초·중졸	22.7	
				고 졸	59.1	
				대졸이상	18.2	
농사경력	26.3년	8.05	성 장 지	농 촌	87.0	
				도 시	13.0	
결혼기간	31.7년	11.13	주 작 목	벼	36.4	
자녀 수	3.0명	0.77			채 소	13.6
					과 수	22.8
					축 산	4.5
맏이 나이	30.7세	7.12			복합영농 등 기타	22.7

2. 여성농업인 리더의 사고행동 패턴과 직무 지향 특성

1) 여성농업인 리더의 사고행동 패턴

조사대상 여성농업인 리더의 사고행동 패턴의 유형별 출현빈도를 보면 <표 4>와 같다. 번호 1~5는 문항의 번호이며 문항 각각의 질문이 자신에게 해당된다("예")고 표시한 사람들의 비율이다. 즉, A. 드라이브의 1번 문항의 경우, 동의할 수 없는 이야기가 전개되고 있으면 자기도 모르게 참견하게 된다는 '그렇다'고 응답한 사람의 75.0%라는 의미이다. 이와 같이 비교적 많은 사람이 응답한 문항은 A. 드라이브의 3번 "당신 말은 듣고 싶지 않습니다"라는 말을 들으면 화가 치밀어 오른다 62.5%, B. 벨런티어 욕구 1번 논쟁이 벌어지면 충돌을 피하기 위해 내가 참는다(87.5%), 2번 숨은 실력자가 되고 싶다(75.0%), "저 사람은 위선자 같아"라는 말

을 들으면 충격을 받는다(62.5%), 4번 난처해하는 사람을 보면 나도 모르게 도와준다(87.5%) 등으로 주로 B. 벨런티어 욕구에 응답율이 높았다.

이와 같이 각 문항에 대한 '예'라는 답변이 각각의 유형에 속하는 5문항 중 3문항 이상인 경우 비교적 그 유형의 특징이 강하게 나타난다고 판정하는데, 그 비율은 <표 4>의 전체 비율로 표시하였다. 즉, <표 4>의 전체에 나타난 비율은, 예컨대 A. 드라이브의 특징을 나타내는 1~5번까지의 문항 중 3개 이상에 '그렇다'고 응답한 사람이 29.2%라는 것을 의미한다. 마찬가지로 B. 벨런티어 욕구에 3개 이상의 문항에 '그렇다'고 답한 사람은 87.5%로 다른 특성에 비해 압도적으로 높다. C. 애널리스트 욕구에 해당하는 5문항 중 3문항 이상의 응답자는 29.2%, D. 크리에이트 5문항 중 3문항 이상 응답자는 33.3% 수준이다. 이와 같은 응답율만 보아도 B. 벨런티어 욕구 유형이 많음을 알 수 있다.

<표 4> 조사대상자의 사고행동패턴 유형의 문항별 출현빈도

구 분	단위: %					전체 ²⁾
	1 ¹⁾	2	3	4	5	
A. 드라이브	75.0	33.3	62.5	12.5	20.8	29.2
B. 벨런티어	87.5	75.0	62.5	87.5	45.8	87.5
C. 애널리스트	45.8	41.7	12.5	62.5	45.8	29.2
D. 크리에이트	54.2	50.0	37.5	37.5	50.0	33.3

주 1) 1~5까지 각 문항에 대하여 "예(해당됨)"라고 응답한 비율

주 2) A, B, C, D 각 유형의 1~5항목 중 3항목 이상에 "예(해당됨)"라고 응답한 비율

그러나 각각의 유형에 속하는 5문항에 대하여 자신에게 해당된다고 표시한 문항수가 몇 개이든 다른 유형에 대한 응답과 비교하여 각 유형별 응답숫자가 가장 높은 것이 그 사람의 사고행동 패턴을 강하게 나타내는 특성으로 판단한다. 이 판단기준에 따라 응답자의 A~D까지 각각 5문항씩 표시한 숫자를 비교하여 가장 중점적인 특성으로 나타난 유형을 보면 <표 5>와 같다.

<표 5>를 보면 조사대상자의 83.3%가 벨런티어 욕구를 가지고 있고 균형형 12.5%, 크리에이트 유형도 4.2%가 있기는 하지만 대다수는 벨런티어 욕구를 가진 사람들로 편향되어 있음을 알 수 있다. 반면에 분석적이고 논리적인 사고와 판단에 도움을 주는 유형인 애널리스트 유형은 전혀 나타나지 않았다. 이와 같은 현상에 대하여 여성농업인 대표들 스스로⁶⁾ 자신들

의 성향에 대하여 인정하고 긍정하였는데, 그 이유는 논리적이고 합리적으로 평가하고 분석하는 사람들에 대해서는 지도자로 수용하지

않으려고 하는 농촌사회의 긴밀한 인간관계 내지는 문화가 원인이라고 하였다.

〈표 5〉 조사대상자의 사고행동 패턴 유형의 분포

단위: %

구 분	구성비	비 고
A. 드라이브	0.0	균형형에 포함된 사례 2(8.3%)
B. 밸런티어	83.3	
C. 애널리스트	0.0	
D. 크리에이트	4.2	균형형에 포함된 사례 2(8.3%)
M. 균형형	12.5	A&B, B&D, A&B&D 각 33.3%
계	100.0	

주) A~D까지 각 5문항 중 표시한 문항수가 가장 많은 특성으로 유형을 분류하였으며 균형형은 A~D까지 각 5문항 중 같은 수의 응답이 표시된 경우에 M으로 표시함. 비교의 A & B 등은 어떤 유형의 점수가 같은가를 보여주는 것임

2) 여성농업인 리더의 직무지향 특성

조사대상 여성농업인 리더의 직무지향 특성의 유형별 출현빈도를 보면 〈표 6〉과 같다. 가로축 상단의 번호 1~5는 문항의 번호이며, 숫자는 문항 각각의 질문이 자신에게 해당된다(“예”)고 표시한 사람들의 비율을 의미한다.

먼저 E. 제너럴리스트의 경우 1번 스포츠를 한다면 단체경기를 좋아한다(79.2%), 3번 일체감이 있는 조직에서 일하고 싶다(75.0%), 4번 직접 뛰는 선수보다 전체를 지휘하는 감독을 맡고 싶다(66.7%), 책임을 지는 입장에 서고 싶다(62.5%) 등에 해당한다는 응답이 많았고, F. 스페셜리스트에서는 5번 개인적이고 전문적인 능력을 갖추고 싶다가 95.8%로 아주 높았는데 이는 그만큼 여성농업인 리더들이 자신의 전문성 향상에 관심이 많음을 잘 보여주는 것이기도 하다.

다음으로 G. 헌터에서는 2번 지금 필요한 것

보다 장래에 중요하다고 여겨지는 일에 관심이 많다(70.8%)와 5번 새로운 아이디어가 떠오르면 즉시 시험해보고 싶어진다(75.0%)에 응답한 사람이 많았는데 이는 여성농업인 리더들이 미래의 비전을 생각하거나 변화에 대응하는 데 관심이 많고 새로운 아이디어를 실험적으로 적용해보려는 태도가 강하게 나타남을 보여주어 매우 긍정적이다. 그러나 경험의 축적, 규율이나 질서 존중 등으로 새로운 전례를 만들거나 이제까지 해온 관행들을 개선하는 데에는 상대적으로 소극적이었다.

또한 H. 파머지향에는 1번 기존의 방법을 모방하는 것이 업무를 합리적으로 진행하는 방법이라고 생각한다에 12.5%만이 그렇다고 한 것을 빼고는, 모든 문항에 응답이 높게 나타났다. 이는 사고행동 패턴의 밸런티어 욕구가 높은 것과 관련된다고 본다.

6) 교육이 진행되는 동안 자신들의 사고행동 패턴에 대한 결과를 판서하여 여성농업인 리더 스스로 자신들의 성향과 자신들이 이끄는 조직체의 분위기에 대한 소감을 나누도록 한 결과, 나온 평가들이었다.

<표 6>

직무지향 특성

단위: %

구 분	1 ¹⁾	2	3	4	5	전체 ²⁾
E. 제너럴리스트	79.2	37.5	75.0	66.7	62.5	62.5
F. 스페셜리스트	12.5	45.8	12.5	33.3	95.8	16.7
G. 헌터	25.0	70.8	16.7	41.7	75.0	25.0
H. 파머	12.5	66.7	62.5	91.7	79.2	87.5

주 1) 1~5까지 각 문항에 대하여 “예(해당됨)”라고 응답한 비율

주 2) E, F, G, H 각 유형의 1~5항목 중 3항목 이상에 “예(해당됨)”라고 응답한 비율

조사대상자가 E~H 중에서 상대적으로 많이 응답한 항목이 있는 유형을 그 사람의 특성으로 판단하는데, <표 7>과 같이 E. 제너럴리스트가 29.2%, 파머 형이 33.3%, 균형형이 37.5%이다. 이 중 균형형의 구성도 주로 제너럴리스트와 파머의 균형 형이 가장 많았다. 즉 대다수 여성농업인 리더의 직무지향 특성은 제너럴리스트 내지는 파머형이 많다는 것을 의미한다. 물론 농업이라는 직업에 종사하면서 발현되는

특성일 수도 있으나 아직은 분명하게 설명하기는 어렵다. 다만 제너럴리스트와 파머형이 많다는 것이고, 균형형을 통해서 볼 때도 제너럴리스트와 파머형이 많다는 것은 앞서 사고행동패턴에서 밸런티어 욕구 유형이 많은 것과 관련이 있을 것으로 보인다. 이는 스페셜리스트나 헌터 형이 적은 것과도 일치한다.

<표 7>

조사대상자의 직무지향 특성의 분포

단위: %

구 분	구성비	비 고
E. 제너럴리스트	29.2	
F. 스페셜리스트	0.0	균형형에 포함된 사례 1(4.2%)
G. 헌터	0.0	균형형에 포함된 사례 2(8.3%)
H. 파머	33.3	
M. 균형형	37.5	E&H 77.8%, E&G 11.1%, E&F&G&H 11.1%
계	100.0	

3) 여성농업인 리더의 사고행동 패턴과 직무지향 특성의 관계

여성농업인 리더의 사고행동 패턴과 직무지향 특성의 관계를 보면 <표 8>과 같이 나타나는데 밸런티어 욕구를 가지고 있는 리더의

30.0%는 제너럴리스트, 35.0%는 파머형, 그리고 35.0%는 균형형의 직무지향 특성을 나타내었다. 또 크리에이트 욕구를 가지고 있는 리더는 파머형의 직무지향 특성을 보였다.

〈표 8〉 조사대상자의 사고행동 패턴과 직무지향 특성

(단위: %)

구 분	E. 제너럴리스트	H. 파머	M. 균형형	전 체
B. 밸런티어	30.0	35.0	35.0	100.0
D. 크리에이트	-	100.0	-	100.0
M. 균형형	33.3	-	66.7	100.0

3. 여성농업인의 리더의 사고행동 패턴과 직무지향 특성 및 관련 변인

여성농업인의 사고행동 패턴과 직무지향 특성에 영향을 미치는 변인은 다양하겠지만 이번 연구에서는 교육과정 중에 간단한 사회인구학적 변인만을 살펴보았다. 이 연구에서 활용된 변인은 나이, 농업종사경력, 결혼기간, 자녀수, 딸이 나이, 학력, 주 작목, 성장지 등이다. 이들 변인은 가족관계 측면이나 사회심리적 환경에는 관련이 있다. 따라서 개별적인 성장환경이나 어릴 적 경험 등 다양한 개인의 생애사적 변인들을 반영하지는 못하였어도 몇 가지 시사점을 얻을 수 있을 것으로 판단되어 변인으로 이용

하였다.

이들 변인별로 조사대상자의 사고행동 패턴과 직무지향 특성을 살펴본 결과는 〈표 9〉와 같다. 그러나 이들의 유형이 특정 성향에 치우쳐 있어서 기대만큼 원활한 분석이 되기는 어려웠다. 또한 조사대상자 수가 적은 것도 원인일 수 있다.

〈표 9〉를 보면 오히려 젊은 연령층에 속하는 계층에서 파머형이나 제너럴리스트가 많이 발견되는 경향을 보이며, 학력별로는 고학력자에게서 균형형이 많이 발견되었다. 또한 주 작목별로 볼 때도 채소, 과수, 축산 등을 전업으로 하는 농가의 여성농업인일수록 균형형의 직무지향 특성을 보이고 있었다.

〈표 9〉 조사대상자의 사회인구학적 변인별 사고행동 패턴과 직무지향 특성

단위: %

구 분		사고행동 패턴			직무지향 특성		
		B	D	M	G	H	M
나 이	50세 이하	85.7	0.0	14.3	14.3	42.9	42.9
	51세 이상	87.5	0.0	12.5	37.5	25.0	37.5
농업종사경력	25년 이하	72.7	0.0	27.3	36.4	27.4	36.4
	26년 이상	92.3	7.7	0.0	23.1	38.5	38.5
결혼기간	29년 이상	81.8	0.0	18.2	36.4	27.3	36.4
	30년 이상	91.7	0.0	8.3	25.0	33.3	41.7
자녀수	2명	66.7	0.0	33.3	66.7	0.0	33.3
	3명 이상	94.1	0.0	5.9	17.6	41.2	41.2
딸이 나이	30세 이하	91.7	0.0	8.3	33.3	25.0	41.7
	31세 이상	80.0	0.0	20.0	30.0	30.0	40.0
학 력	초·중졸 이하	100.0	0.0	0.0	20.0	40.0	40.0
	고졸 이상	88.2	0.0	11.8	29.4	29.4	41.2
주작목	벼·복합영농	100.0	0.0	0.0	41.7	41.7	16.7
	채소·과수·축산 등	70.0	0.0	30.0	20.0	20.0	60.0
성장지	농 촌	85.0	0.0	15.0	25.0	30.0	45.0
	도 시	100.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0

주) 무응답자 제외

이와 같은 변인들이 여성농업인의 사고행동 패턴과 직무지향 특성에 어떤 영향을 미치고 있는지를 알기 위해 t-검정을 시도한 결과 <표 10> 및 <표 11>과 같이 말이의 나이, 주 작목에 따라서는 다소 영향이 있는 것으로 나타났다. <표 10>과 <표 11>에서 점수는 각각의 유형에 해당하는 1~5문항에 해당된다고 응답한 항

목을 각 1점으로 환산, 각 유형별 특성을 5점 만점으로 하여 응답자의 평균값을 산출해낸 값이다.

먼저 <표 10>을 보면 말이의 나이에 따른 사고행동 패턴에서 말이의 나이가 30세 이하인 집단에서 밸런티어 욕구와 크리에이트 욕구가 높게 나타났으며, 이는 통계적으로도 의미 있는 차이로 인정되었다.

<표 10> 조사대상자의 말이 나이별 사고행동 패턴에 대한 t-검정 결과

구 분		빈 도	평균(SD)	t-value	
사고행동 패턴	밸런티어	30세 이하	12	4.33(.65)	3.69**
		31세 이상	10	3.20(.79)	
	크리에이트	30세 이하	12	2.75(1.06)	2.14*
		31세 이상	10	1.90(.74)	

주) *: p<0.05, **: p<0.01

<표 11>을 보면, 조사대상자의 주 작목별 사고행동 패턴과 직무지향 특성에서 통계적으로 그 차이가 유의미하다고 인정된 경우를 나타내었다. 즉 사고행동 패턴에서는 애널리이즈 욕구가 벼·복합영농 종사 여성농업인 리더에게서 높게 나타났고, 직무지향 특성에서는 스페셜리스트와 파머 특성이 역시 벼·복합영농 종사 여성농업인 리더에게서 높게 나타났다. 이는 대

개 채소·과수·축산 등에 종사하는 여성농업인이 좀 더 애널리이즈 욕구가 높을 것이며 스페셜리스트 특성이 강할 것이라고 기대했던 것과는 다른 분포를 보였다. 따라서 이와 같은 특성의 발현 이유에 대해서는 이것이 개별적인 성장배경이 유사한 그룹의 특성인지를 추가로 분석해볼 필요가 있다.

<표 11> 조사대상자의 주 작목별 사고행동 패턴과 직무지향 특성에 대한 t-검정 결과

구 분		빈 도	평균(SD)	t-value	
사고행동 패턴	애널리이즈	벼·복합영농	12	2.50(.80)	2.51*
		채소·과수·축산 등	10	1.70(.68)	
직무지향 특성	스페셜리스트	벼·복합영농	12	2.17(.72)	2.44*
		채소·과수·축산 등	10	1.50(.53)	
	파머	벼·복합영농	12	3.75(.75)	2.45*
		채소·과수·축산 등	10	2.90(.88)	

주) *: p<0.05

그 외 다른 변인들에 의해서도 특성의 차이는 나타났지만 통계적으로 의미있는 차이는 보

이지 않았다.

V. 결론 및 제언

농촌사회 활력화를 위해서는 인적자원의 개발이 강조되고 있음에도 이들의 사고행동 패턴과 직무지향 특성 등은 밝혀진 바가 없다. 특히 농업생산은 물론 농촌 지역사회 개발에서도 핵심적인 역할을 수행하는 여성농업인 리더에 대한 관심은 더욱 희박하다. 따라서 이 연구는 리더들의 리더십이 그들의 사고행동 패턴과 직무지향 특성에 따라 달라질 것이라는 가정아래, 오자스 요시히사가 개발한 40개 문항 8개 유형으로 나누어져 있는 조사도구를 활용하여 여성농업인 리더의 사고행동 패턴과 직무지향 특성을 분석하려고 시도하였다.

그 결과 이들 리더 대다수의 사고행동 패턴은 공헌, 봉사하는 사람인 밸리티어 욕구 유형이었으며, 직무지향 특성은 제너럴리스트 또는 파머형으로 정형화된 패턴 안에서 행동하기를 좋아하고, 새롭게 진취적으로 도전하는 모험적 특성은 약한 것으로 나타났다.

이는 현재 농업 혹은 농촌의 리더들이 어떤 사고행동 패턴을 가지고 있고 조직체를 이끌 때 어떤 직무특성을 보일 것인지, 그럼으로써 조직 활동들이 어떻게 변화할 것인지를 이해하는 데 도움이 되는 정보를 준다. 경험적으로 다른 대표자들 혹은 전문가들에게 이와 같은 결과를 이야기했을 때 상당히 수긍하였다. 농촌의 정서상 진취적이고 도전적이며 논리적이고 분석적인 리더를 수용하기가 쉽지 않다는 것이다. 이것이 오늘날 농촌지역 리더의 적극성이 성취동기가 약하게 드러나는 단면이라는 것으로 설명해주었다. 여기에서는 관련된 변수를 상당히 제한적으로 적용하였지만 향후 다양한 변수를 적용하여 본다면 재미있는 결과들을 발견할 수 있을 것으로 보인다.

그런 의미에서 이 연구는 단순한 파일럿 연구의 수준이지만, 앞으로 여성농업인의 농업종사 및 농촌생활의 경험, 개인의 생애사적 관점

에서 어린시절의 경험, 현재 여성농업인 개인이 처한 환경과 사회심리학적 성취와 실패 경험 등을 좀 더 세밀하게 구분하여 그 관련성을 평가해본다면, 향후 여성농업인 리더의 리더십 향상을 위한 교육 프로그램 개발 등에 유용한 정보를 얻을 수 있을 것이다.

VI. 참고문헌

가리마다 마사오, 조일현 역. (2000). **조직의 리더십**. 도서출판 자작.

강혜련. (2005). **여성과 조직 리더십**. 학지사.

김경미 등. (2003). **농촌 여성교육의 과제와 발전 방향 - 지역단위 교육 프로그램을 중심으로**. 한국농업교육학회 2003년도 정기학술대회발표자료집, 249-275.

김경미 등. (2004). **여성의 농업종사 유형 분류와 지위 인정기준에 관한 연구**. 농촌진흥청 농업과학기술원 농촌자원개발연구소, 생활과학시험연구보고서.

김경미 등. (2006). **여성농업인 역할 유형별 제도적 지원방안**. 농촌진흥청 농업과학기술원 농촌자원개발연구소·공주대학교·농협대학, 여성의 농업참여 역할 확대에 따른 지원대책 연구 1~3년차 보고서.

김경미. (2006). **여성의 농업참여와 사회적 지위 향상방안**. 농촌진흥청 농업과학기술원 농촌자원개발연구소·(사)생활개선중앙회, 여성농업인 불평등 문제와 개선방안 토론회 결과 보고서.

김양희. (2006). **여성, 리더 그리고 여성 리더십**. 삼성경제연구소.

김영애. (2004). **자기 성장을 위한 성격심리학**. 김영애가족치료연구소.

농림부. (2003). **2003년 여성농업인 실태조사**. 농림부.

밥 애덤스. (2005). **팀장 리더십**(임태조 역). 위즈덤하우스.

- 쇼야지키. (2003). **성공하는 여성들의 파워리더십**(박희라 역). 시아출판사.
- 알리자 셔먼. (2004). **삶과 일에서 성공하는 10가지 방법: 여성을 위한 비즈니스 파워를** (이미숙 역). 한스미디어.
- 장수용 편저. (2006). **조직과 인간행동의 이해**. SBC 전략기업컨설팅.
- 정혜숙. (2001). **파워 여성 리더십**. 작은 행복.
- 토마스 사티. (2003). **리더를 위한 의사결정**(조근태, 홍순옥, 권철신 역). 동현출판사.
- Ozasa Yoshihisa. (2004). **모티베이션 자기혁명: 나를 경영하는 변화의 기술**(이정환 역). 교수.
(2006년 4월 18일 접수, 심사후 수정보완)