

쌀 增産行政의 比較研究

朴 東 緒
(院 長)

目	次
1. 序論—研究目的 對象 方法	4. 行政文化
2. 成分	5. 事業評價
3. 態度	6. 結語

1. 序 論

이 연구의 目的을 기술하기 전에 먼저 이 연구가 시작된 경위 및 동기를 밝혀야 할 것 같다. 논의가 시작된 것은 일찌기 1966년부터 주로 美國의 比較 및 發展行政에 關心을 가지고 있는 學者들에 의한 것이며 이들이 同僚인 東洋 몇나라의 行政學 教授들에게 이야기가 되어 시작되었으며 本格化된 것은 Rockefeller財團으로 부터 우선 15,000弗의 研究費를 지급 받게 된 1968년부터인 것으로 생각된다. 이에 따라 구체적으로 研究陣이 짜여지고 1968年 10월에 Manila에서 1次會合이 開催되었으며 참여자는 다음과 같다.

美國=Harry J. Friedman(比國), Richard W. Gable(印尼), Glenn D. Paige(韓 國), Fred W. Riggs(泰國)

比國=Jase V. Abueva, 후에 Gabriel Iglesias로 대체.

泰國=Amara Raksasataya.

印尼=S.P. Siagian.

韓國=李漢彬 후에 朴東緒로 대체.

이 외에 이 研究가 1973년에 끝날 때까지 3人的 計量分析 專門家가 도왔으며 上述한 美國 人名單 끝에 某洋國名을 기입한 것은 그들이 各各 東洋國의 Counterpart로서 같이 協力을 했기 때문이다

이 외에도 우리나라에서 研究가 진행되는 동안 金海東교수 및 지금은 美國에서 博士課程을 밟고 있는 金時振, 金東炫君이 도와 주었던 것이다.

이상과 같은 人員이 1次로 Manila 모여 一週間 토의한 것은 무엇 또는 무슨 分野의 發展

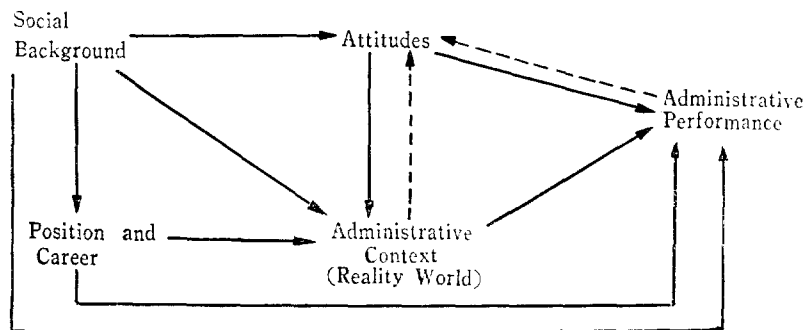
行政을 提할 것인가 하는 것과 연구의 범위를 어떻게 할 것인가 하는 것이었다.

分野로서 제기된 것은 「쌀 生産」分野와 「産業化 行政」分野이었으며 나는 後者를 혼자 주장했다. 왜냐하면 그때까지 우리나라에서는 쌀生産行政面에서 發展行政의 努力成果를 거의 찾아 볼 수 없다고 생각되었기 때문이다.

그러나 他3國은 아직 産業化를 위한 노력 성과가 거의 없으며 따라서 쌀 生産面을 고집함으로 이리도 이에 따르기로 하고 쌀 增産을 위한 行政을 發展行政의 立場에서 비교연구하기로 하였다.

이에 따라 쌀 增産을 도우는 發展行政을 分析하는 圖式(map)을 구성하는 일에 중지를 모아 장시간 토의하고 여러차례 수정을 거친 끝에 다음과 같은 것을 구성하였다.

分 析 圖



이와 같은 構想으로 시작된 이 모임은 다음 해인 1969年 3月에 서울에서 行政大學院이 주최하여 2次會合을 가졌으며 同年 8月에 Hawaii에서 3次會合을 함으로서 質疑表와 研究進行을 위한 節次가 大體로 確定 되었던 것이며 그후 各國에서 field study가 이루어지고 마지막 평가회의가 1973年 6月에 Hawaii에서 개최됨으로서 일단 끝을 맺게 되었다. 이와 같은 연구를 위하여 SEADAG에서 약 90,000弗이 지원되었던 것이다.

이와 같이 本格的으로 시작된지 약 5年만에 끝 맺게 된 本研究의 目的을 略述하면 다음과 같다.

① 發展行政에 관한 學者의 本格的인 關心이 1963年의 CAG seminar부터 시작되었다고 하는 경우 그간 단시일 내에 놀라운 정도로 많은 論文이 발표되었다.

그러나 이의 絶對多數는 西歐人들에 의하여 독점되었던 것이다. 事實 發展行政 自體의

必要性은 물론 현실적으로 이를 실천에 옮기고 있는 나라는 新生國들이므로 이들은 곧 發展行政의 實驗場이라고 할 수 있으며 따라서 新生國에서 먼저 發展行政에 대한 研究가 시작되었어야 할 것이다.

그러나 유감히도 그러하지 못하였으며 주로 美國인들이 여기서도 始動을 걸었으며 主導的인 役割을 담당한 것이었다. 그러나 美國과 文化가 다른 나라의 行政을 美國인들이 연구하는데 있어서의 限界가 있는 것이다. 설사 과거에 新生國에 와서 연구를 하는 경우 그곳 사람들의 도움을 받았다 하더라도 研究計劃 自體에는 거의 참여하지 못하고 執行에 도움을 주는데 지나지 않았던 것이다.

그러나 이번의 연구는 종래의 이러한 즉 西歐人 中心의 연구를 지양하고 처음부터 東洋人이 같이 참여하여 연구계획을 같이 짜는데 주요 목적의 하나를 두었던 것이다. 이와 같이 함으로서 소위 西歐인들이 스스로 反省하는 의미에서 말하는 「知的 植民主義」(Intellectual Imperialism)를 극복하려고 하였다고 하는 것이다.

이러한 첫 시도가 착안된 것은 學界를 위해 다행할 일이었으며 이의 구현을 위해 보다 많은 時間, 研究費가 소요되는데 이를 Rockfeller財團이 도왔던 것이다.

② 두번째의 目的은 比較研究를 하고자 하는데 있었다. 지난 20年間 많은 비교연구라고 하는 성격의 것이 산출되었으나 절대다수의 것이 單一新生國에 관한 monograph의 성격이었던 것이다.

이와 같은 연구는 비교방법에서 이미 지적된 바와 같이 行政學의 科學化에 도움은 되나 그 정도는 극히 미미한 것이다. 따라서 이번에는 4國이 다 發展途上에 있는 新生國이며 이들에 대한 연구를 같은 方法으로 거의 동시에 進行시켰다고 하는 것이다(1970年 부터 1971年間).

따라서 이의 결과를 같은 變數에 따라 비교할 수 있으며 理論構成에 劃期的인 진전을 줄 수 있었다고 하는 것이다. 이러한 연구가 종래 經濟分野에서는 많은 變數나 指標에 의하여 비교연구가 이루어졌으나 行政學 分野에서는 없었기 때문이며 따라서 後述하겠지만 종래 우리가 우리 行政의 特色이라고 생각되는 것을 他國과 비교하게 됨으로 여러가지 점에서 再評價를 하게 되는 것이 있게 되는 것 같다.

③ 研究對象이 되는 新生國의 行政의 實態를 파악하고 이를 쌀 生産의 成果와 관련시켜 보고자 하였다. 그러나 쌀의 生産量 自體에 관한 統計가 얼마나 信賴할만 하나 하는 것이 문제가 됨과 동시에 쌀의 生産에 영향을 주는 變數로서 重要的인 것이 行政外에 너무나 많아서 이 目的은 거의 포기할 수 밖에 없었다.

이러한 目的을 추구하기 위하여 우리나라의 경우 研究對象이 된 것은 쌀 生産에 종사하는 中央, 地方의 行政機關의 公務員이며 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

① 研究對象이 되는 公務員을 쌀 增産에 실제 종사하는 中央 및 地方의 公務員으로 하였으며

② 以上 加算적 標本數를 400으로 모든 나라가 하고 中央과 地方에서 各各 200을 抽出하기로 하였다.

③ 以上에 따라 우리의 경우 對象으로서 中央에서는 農林部, 內務部, 農村振興廳은 물론 道水準의 各機關을 中央에 포함시키게 되었다. 물론 農林部라고 해서 本部의 全원이 대상이 되는 것은 아니고 쌀 生産業務에 1次的으로 종사한다고 간주된 局, 課를 選擇적으로 뽑았다. 이와 동시에 거의 쌀 生産面에서 보잘 것 없다고 생각되는 서울, 釜山, 濟州는 除外 했으며 나머지 1道에서 4個道 즉 경기, 忠南, 전북, 京南을 地域經濟事情을 고려하여 뽑았다.

④ 地方의 경우는 市, 郡을 4個道の 경우 합치면 81個가 되어 이를 순서대로 나열하고 10간격으로 10市郡을 뽑았으며 여기서는 母集團에 比例한 標本을 無作爲抽出하여 질의서를 가지고 면접을 한 것이다.

⑤ 이러한 결과 標本の 數를 行政機關別로 보면 다음과 같다.

標本の 數		
	母集團	標本
中央	890	200
農林部	170	38
農村振興廳	320	72
內務部(道廳)	400	90
地方	16,446	200
農村指導所	5,756	69
市郡(內務部)	10,690	131

이상과 같은 目的을 가지고 對象에 接近하는데 있어서 方法으로서 特記될 만 한 것을 든다면 다음과 같다.

① H. Cantril의 Self-Anchoring Scale Method를 많은 경우 利用 했다는 것이다. 특히 쌀 生産事業의 평가, 行政成果의 평가 部門에 대하여 이용하였다.⁽¹⁾ 이 方法은 이미 60年代初에도 利用되었던 것이다. 이번 연구에 利用하기로 決定하게 된 것은 크게 두가지인 것 같다. 하나는 최근에 다시 흥미를 끄는 主觀性의 강조로서 소위 perception study가 높이 평가되고 있다는 것과 다른 하나는 文化 社會의 事情이 너무나 다른 4國 즉 한국은 유교문화, 比國은 가톨릭문화, 태국은 불교문화, 印尼는 모스렘문화인 것같은 사정하에서 객관적인 조사가

(1) 보다 詳細한 것은 Hadley Cantril, "A Study of Aspiration," *Scientific American*, Feb. 1963. p. 41-45, Hadley Cantril, *The Pattern of Human Concerns*, New Brunswick, N.J., Rutgers University Press, 1965.

너무나 어렵다고 하는 것이다.

따라서 社會科學 또는 行動科學面에서 보다 意義가 있는 것은 各自가 주관적으로 自己나 耑대로 평가하는 것이 아니냐(define in his own terms)하는 점에서 利用되었다고 하는 것이다.

② 質疑表를 가지고 面接者가 면접을 하였는데 時期는 우리의 경우 비교적 이 分野의 공무원이 덜 바쁜 2月을 택했으며 서울서 떠날직에는 機關別 標本數만을 가지고 가서 現人員의 명단을 현지에서 얻어 거기서 抽出했으므로 不在者가 있을 수 없었다.

③ 質疑表의 內容은 純善한 理論圖式에 따라 편성되었으며 問疑形式은 주관식 개방형, ○×, 尺度法, 單一등이 純善한 self-anchoring scale 方法과 더불어 混用되었다.

④ 方法上의 한가지 問題는 처음부터 本人은 특히 反對를 했지만 質問項數가 너무나 많았다고 하는 것이다. 우리의 경우 과거의 경험에 비추어 불적에 현직 공무원을 상대로 하는 경우 成分에 관한 事項을 除外한 問項數가 30를 초과하지 않는 것이 바람직 하나 이것도 國家間의 文化의 차이에서 연유하는 것이겠지만 면접시간이 두시간 세시간도 상관없다고 하는 國家가 있어 100項數를 초과하게 되었던 것이다.

2. 成 分

살 生産行政에 종사하는 公務員의 成分 즉, 年令, 出生, 學歷, 經歷등을 中心으로 4國의 경우를 비교하여 보면 다음과 같다.

(제시되는 圖表는 미국에서 作成한 것임으로 편집만 하고 原語대로 전재하고자 한다.)

	Indo	Korea	Phil	Thai
N=	(5,016)	(17,412)	(8,996)	(2,332)
1. Sex				
N=	(4,942)	(17,407)	(8,996)	(2,332)
Male	97.9%	98.6%	95.5%	82.3%
Female	2.1	1.4	4.5	17.7
2. Age				
N=	(4,873)	(17,052)	(8,935)	(2,271)
Under 26	2.0%	10.2%	1.5%	23.1%
26-30	15.9	21.0	18.3	28.6
31-35	16.5	38.7	23.6	19.7
36-40	10.5	20.4	23.5	10.7
41-45	25.1	5.9	13.4	4.0
46-50	21.0	3.8	8.8	3.6
Over 50	9.1	0.1	10.7	10.4
Median	41.5 yrs.	33.0	37.0	30.0

Standard deviation	8.29 yrs.	6.18	9.19	9.92
3. Residence: Age 1-6				
N=	(4,345)	(17,321)	(8,991)	(2,329)
Village	69.8%	82.3%	46.5%	55.9%
Town	21.0	12.4	39.1	29.4
City	9.1	5.3	14.4	14.8
4. Residence: Age 7-12				
N=	(4,392)	(17,061)	(8,951)	(2,329)
Village	53.6%	81.2%	36.6%	50.2%
Town	30.1	13.2	50.1	30.9
City	16.2	5.6	13.3	18.9
5. Father's Occupational Level				
N=	(4,195)	(17,056)	(8,789)	(2,215)
Upper	0.0%	2.1%	1.6%	0.2%
Upper Middle	4.0	8.5	8.1	19.6
Lower Middle	47.0	60.2	51.9	64.5
Lower	49.0	29.2	38.3	15.7
6. Financial Comparison with Father				
N=	(3,444)	(17,099)	(8,711)	(2,142)
Better Off	29.5%	42.5%	59.5%	36.8%
Same	17.6	20.9	26.4	14.4
Worse Off	52.8	36.6	14.1	48.8
7. Perceived Social Class				
N=	(3,897)	(16,961)	(8,124)	(2,171)
Upper	0.0%	0.0%	0.2%	0.5%
Upper Middle	17.0	10.7	21.9	33.0
Lower Middle	65.2	48.2	67.7	63.0
Lower	17.8	41.1	10.2	3.4
8. Education				
N=	(4,441)	(17,325)	(8,991)	(2,312)
First Level	26.0%	12.2%	2.6%	2.2%
Second Level	64.0	51.8	5.4	61.7
College	10.0*	34.8	85.0	30.1
Graduate	—	1.2	7.0	6.1
9. Years in the Public Service				
N=	(4,434)	(14,183)	(8,582)	(2,315)
Less than 5 years	23.4%	34.9%	24.2%	42.2%
5-9	20.3	42.1	26.	23.7
10-14	14.5	16.6	29.4	11.0
15-19	13.8	4.5	12.6	9.1

20-24	14.9	} 1.9	} 7.9	} 14.1
More than 24	13.0			
10. Years in Present Position				
N=	(4,430)	(15,014)	(8,652)	(2,329)
Less than 1	84.0%	21.1%	19.1%	2.2%
1-2	6.9	43.3	18.2	66.5
3-5	4.1	26.7	23.3	17.2
More than 5	5.0	9.0	39.5	14.1
11. Number of Training Programs				
N=	(5,016)	(17,412)	(8,996)	(2,332)
0	36.0%	24.7%	17.1%	32.9%
1	26.7	37.2	18.7	26.4
2	25.0	25.4	16.7	14.2
3	10.2	7.9	17.9	13.5
More than 3	2.2	4.9	29.5	9.0
12. Professional Group Membership				
N=	(5,016)	(17,412)	(8,995)	(2,329)
0	98.2%	99.7%	76.0%	78.5%
1	1.7	.2	21.9	10.1
More than 1	—	.1	2.2	11.3
13. Professional-Technical Magazines Read				
N=	(5,016)	(17,412)	(8,995)	(2,329)
0	61.0%	26.9%	21.9%	22.2%
1	37.9	51.9	59.0	53.8
More than 1	1.1	21.1	19.1	24.0
14. Foreign Travel for Study (trips)				
N=	(5,016)	(17,412)	(8,995)	(2,329)
0	93.3%	97.0%	89.3%	83.1%
1	6.1	2.4	8.2	11.6
More than 1	.6	.6	2.5	5.3

① 우리의 경우 女性의 比率이 제일 적고 泰國이 壓倒的으로 많다. 이는 佛敎文化와 關聯이 있는 것으로 생각되며 우리나라의 女性의 敎育수준이 상대적으로 높은 것에 비해 이 方面에의 進出이 너무나 적은 것 같다.

② 年令面에 41歲 以上이 9.8%로서 제일 적은 것으로 나타나 있으나 median(中位數)는 33.0歲로서 韓國보다는 나이가 든 것으로 되어 있어 全公務員의 경우와 같이 中年層(30代)이 상대적으로 많은 것으로 되어 있다.

③ 出生地 또는 成長地의 경우 다 같이 우리의 경우 農村出身이 제일 많은 것으로 되어 있으며 이들이 成長할 때의 人口分布 比率 보다도 많은 比率을 占하고 있다. 이의 이유는

農村出身이 一般的으로 官職에 대한 평가를 높이하고 있기 때문인 것으로 생각된다.

④ 農村出身이 壓倒的으로 많다고 하는 것은 이들의 父親의 職業面에서도 나타나고 있어 下流層이 절대 다수를 구성하고 있는 것이 이를 증명한다. 따라서 이들은 後述되겠지만 심한 薄俸을 받고 있으며 가장 심한 근무의욕의 저하현상을 빚고 있으면서도 父親에 비하여 生活水準이 向上되었다고 하는 比率이 42.5%나 되는 것은 최근의 經濟發展의 소산이 아닌가 생각된다.

그러나 相對的으로 自身이 속하는 階層의 평가를 낮게 즉 89.3%가 下流 또는 中下流層으로 스스로를 평가하고 있어 他國과 좋은 대조를 이루고 있다. 父親時에 비하여 印尼나 泰國은 더 惡化되었다고 하는 比率이 우리 보다 많으면서 自身의 평가는 우리 보다 훨씬 높게 평가하고 있는 것으로 보아 그들의 社會에서 公務員의 대우가 우리 보다 월등하다고 하는 것을 알 수 있다.

이러한 사정은 우리의 경우 國民 一般의 生活水準의 向上을 따라가고 있지 못하며 따라서 相對적으로 自身의 위치가 上昇되고 있지 못하다고 평가하고 있음을 우리는 前述한 父親時의 평가와 現在의 평가가 同一하게 中下流, 下流層이 89%를 시현하고 있다는 점에서 알 수 있으며 下流層만을 들면 오히려 12%나 더 낮게 즉 低下 格下 되었다고 평가하고 있다는 것이며 이는 그들의 근무의욕에 직접 악영향을 주는 요인으로 分析된다.

⑤ 그러면서도 놀라운 것은 教育水準이 높다고 하는 것이다. 물론 比國의 경우를 따라 갈 수는 없으나 그들의 出身階層에 비하면 異例的으로 높다고 하는 것이며 그들이 擔當하는 직책에 비하여 우리의 경우 過剩資格의 문제가 있으나 比國의 경우는 더욱 심할 것으로 생각된다. 이는 역시 兩國의 경우 需要를 초과하는 고등교육인력의 供給에 원인이 있는 것으로 생각된다.

⑥ 5. 職 經驗이라는 점에서 보면 우리나라의 경우 總經歷面에서도 짧은 편이며 또한 現職位에서의 근무기간도 相對的으로 짧다고 할 수 있겠다. 이러한 原因은 우리의 경우 專門性의 不確定 公務員들의 끊임없는 轉補 또는 소위 「좋은 자리」⁽²⁾로 가려는 壓力, 이를 받아들이는 人事 등에 기인한다고 생각된다.

그러나 이러한 결과는 公務員 能力의 專門化가 어려워질 뿐만 아니라 自己 職責에 대한 강한 의욕, 忠誠心을 기대할 수 없다는 것이다. 더구나 이들의 절대다수인 91.2%가 技術系라고 하는 것을 생각할 적에 더욱 문제는 크다고 생각된다.

이와 같이 轉補는 빈번 하였지만 昇進의 機會는 적었으며 89.6%가 승진한 적이 없다고 답변하고 있어 어느나라의 경우 보다 적은 것으로 나타나 있다. 그러나 여기서 하나 유의를

(2) 1974年 3月末頃 2個道の 農政局·殖産局 및 各道の 2個郡의 同一課직원 193名에 대한 조사에서 지난 10年間 소위 「좋은」자리에 補職을 받으려는 傾向은 점차 감소 한다가 25.3%인데 비하여 더 심해간다가 51.3%로 나타나있다.

요하는 것은 우리는 階級制를 채택하고 있어 階級의 수가 적다고 하는 것이 승진의 기회를 적게 하고 있다云 것이다.

⑦ 任用된 후에 能力發展을 위해서 訓練 學會加入 雜誌購讀, 外國旅行 등을 어떻게 하였는가를 비교해 보면 다음과 같으며 이의 特色을 든다면 4國의 사정이 거의 類似하다고 볼수 있으며 우리의 경우 外國旅行이 적으나 이는 이들의 절대다수가 下級公務員이며 地方官署에 근무하기 때문인 것으로 해석된다.

또하나의 特色은 學會나 學術團體에의 加入이 적은데 이것도 우리의 이러한 團體에의 加入이 권장되고 있지 않기 때문이며 이에 비하면 雜誌의 구독은 상대적으로 많은 것으로 나타나 있음은 多幸한 일이며 이러한 사정은 公務員이 行政學會에 加入하는 數가 우리의 경우 엄청나게 적은 것 하고 一致된다고 생각된다.

3. 態 度

公務員의 態도를 여러 角度에서 볼 수 있으나 여기서는 소위 發展志向性을 測定하려고 하였으며 이에 따라 17個 項目의 質問을 했으며 이를 다음과 같이 크게 5大 項目 즉 權威主義, 成就志向, 時間志向, 信任性, 協力性등으로 묶어 제시하면 다음과 같다.

① 權威主義(Authority-consciousness)

1. People need a strong leader to do things for them that they cannot do for themselves.
2. It is important to know one's station in life and understand how to respond to both those who are above you and those who are below you.
3. In order to succeed one must conform to the prevailing rules and regulations.
4. Too much time and effort is spent convincing people to do what is best for them. People should simply be told what to do and do it.

		Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1.	Indo	22.0%	61.2%	13.3%	2.5%	0.5%	1.962	0.675
	Korea	60.0	31.7	5.6	2.1	0.6	1.497	0.702
	Phil	6.6	68.1	21.6	1.6	0.9	2.186	0.565
	Thai	29.9	59.2	8.0	0.6	0.9	1.789	0.608
2.	Indo	21.2	70.3	3.1	2.9	2.0	1.874	0.593
	Korea	74.6	22.5	1.7	0.6	0.6	1.278	0.519
	Phil	—	—	—	—	—	—	—
	Thai	32.0	61.0	3.3	0.7	1.3	1.719	0.561
3.	Indo	26.7	71.6	1.1	—	0.1	1.742	0.461
	Korea	48.1	37.8	15.5	6.0	2.7	1.891	0.886
	Phil	—	—	—	—	—	—	—
	Thai	26.6	57.5	11.1	0.1	2.9	1.841	0.614

4. In o	6.1	39.8	47.9	4.8	1.3	2.522	0.686
Korea	24.5	25.9	30.2	16.8	2.0	2.403	1.044
Phil	3.2	42.6	45.9	5.1	2.2	2.546	0.647
Thai	7.6	32.3	45.1	6.7	7.1	2.555	0.748

놀라운 것은 4項目에 걸쳐 계속 우리는 강한 權威主義的인 태도를 나타내고 있다는 것이다. 이러한 점은 해방후 民主教育을 받아 왔으며 교육의 수준이 높다고 하는 점에서 볼 적에 의외하게 생각이 될 정도의 것인 것이다. 구테어 理由를 든다면 儒教, 日政時, 5.16後의 行政文化의 영향이 아닌가도 생각된다.

② 成就志向性(Self-serving motivation)

1. Working hard and achieving status and recognition are marks of having had a good life.
2. Life is hard and only the strong and competitive will make good.
3. If people would work harder, fewer would be poor.
4. Every man controls his own destiny and can blame no one but himself for his problems.

	Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1. In o	16.0%	55.0%	25.8%	1.6%	1.6%	2.131	0.687
Korea	66.2	24.7	6.2	1.2	1.2	1.414	0.664
Phil	11.5	68.9	16.3	1.3	0.7	2.077	0.576
Thai	28.4	53.0	12.2	2.4	2.7	1.882	0.714
2. In lo	8.5	36.3	39.0	12.3	3.5	2.573	0.822
Korea	47.6	35.7	11.7	3.5	1.6	1.706	0.810
Phil	4.8	57.8	34.6	1.1	0.5	2.326	0.583
Thai	22.4	60.1	12.1	0.8	2.9	1.908	0.622
3. In lo	24.4	66.7	5.9	1.5	1.0	1.843	0.585
Korea	51.3	30.2	13.8	4.0	0.6	1.703	0.854
Phil	18.9	68.8	10.6	0.0	0.5	1.916	0.542
Thai	38.1	52.1	4.9	0.9	1.9	1.672	0.613
4. In lo	5.7	57.7	31.3	2.2	3.0	2.310	0.613
Korea	18.8	24.6	36.8	14.3	5.5	2.493	0.975
Phil	5.9	65.0	21.1	4.6	2.2	2.253	0.639
Thai	25.7	58.8	7.6	2.4	4.1	1.858	0.658

여기서는 問 1,2,3에서 우리가 강하게 동의하는 것으로 나타나고 있으나 기이한 것은 問 4에 있어서 逆行하고 있다는 것이다. 이의 적절한 이유를 찾아 보기 힘들다. 우리나라의 歷史가 他國과 달리 계속 침략을 여러번 받아 온데에 기인하지 않나 생각되며 가깝게는 6.25를 들수 있을 것으로 생각된다.

③ 時間志向性(Retrospective time)

1. To follow precedents (do things the way they were done in the past) is the surest and best way of doing things.

2. If you talk about tomorrow's problems, people will laugh at you.
3. In our present stage of development we do not have to conserve time through tight plans, schedules, and appointments.
4. The future will not be much different from the present.

		Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1.	Indo	4.1	20.0	61.9	9.2	4.7	2.800	0.662
	Korea	10.2	20.9	38.2	26.5	3.7	2.845	0.947
	Phil	1.6	34.9	54.3	5.1	3.0	2.656	0.604
	Thai	1.4	9.8	58.6	25.3	3.7	3.134	0.639
2.	Indo	4.4	20.2	62.3	7.5	5.5	2.771	0.655
	Korea	8.4	23.8	33.6	29.6	4.1	2.886	0.947
	Phil	5.0	27.6	62.3	2.0	2.0	2.634	0.614
	Thai	9.8	29.4	45.6	7.6	5.8	2.551	0.790
3.	Indo	7.4	31.4	52.9	6.5	1.0	2.596	0.723
	Korea	8.4	20.3	24.3	34.9	8.2	2.974	1.006
	Phil	2.0	35.7	51.3	4.6	4.7	2.625	0.614
	Thai	7.2	26.6	44.9	14.6	5.0	2.718	0.819
4.	Indo	2.0	9.7	69.0	15.5	3.6	3.018	0.586
	Korea	6.4	11.4	28.0	48.3	5.8	3.255	0.918
	Phil	5.6	26.6	53.9	8.1	4.7	2.685	0.713
	Thai	2.9	13.5	56.6	20.4	5.0	3.011	0.698

여기서도 우리는 가장 未來志向性이 높은 것으로 나타나 있음은 多幸한 일이다. 그러나 標準偏差가 계속 제일 큰 것으로 보아 公務員間의 異見은 큰 것으로 보아진다.

이와 같이 未來志向性이 높은 것은 지난 60年代 以來 계속 近代化, 發展을 위한 努力이 全社會的으로 이루어진데 있는 것으로 생각된다.

④ 信賴性(Trust in People)

1. Most people can be trusted.
2. If you are the kind of person who trusts people, you'll always be disappointed.
3. If you are not careful, people will take advantage of you.

		Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1.	Indo	—	—	—	—	—	—	—
	Korea	9.7%	43.9%	35.2%	8.1%	1.7%	2.429	0.783
	Phil	4.2	49.1	39.0	5.2	1.4	2.463	0.664
	Thai	—	—	—	—	—	—	—
2.	Indo	4.7	30.5	53.5	2.7	7.8	2.539	0.636
	Korea	7.5	22.4	33.9	28.8	6.4	2.906	0.932
	Phil	2.5	39.5	47.7	4.1	5.0	2.568	0.621
	Thai	27.1	48.2	17.4	3.2	2.6	1.966	0.772
3.	Indo	19.9	69.2	7.7	2.9	0.2	1.935	0.623
	Korea	27.0	41.1	19.6	9.2	1.6	2.113	0.920
	Phil	12.2	71.1	13.5	0.5	1.1	2.020	0.529
	Thai	17.8	57.8	18.8	1.4	3.1	2.039	0.661

우리는 여기서도 他人을 보다 믿는 方向으로 기울어지고 있음은 이러한 비교연구를 하기

전에 전연 예상치 못하였던 일이다. 왜냐하면 先進國에 비하여 不信性이 상당히 강하며 이것이 政府와의 關係 金錢去來에 있어서 복잡한 書式 및 書類提出로 나타나고 있기 때문이다.

그러나 그래도 他3國에 비하면 보다 他人을 信賴하는 정도가 높은 것으로 나타나고 있으나 一般的으로 모든 나라의 경우 不信과 信賴가 兩分되어 있음을 알수 있으며 여기저도 우리의 경우는 標準偏差가 제일 높은 것으로 나타나고 있어 의견의 一致性이 상대적으로 적다고 하는 것을 알수 있다.

⑤ 協力性(Expectation of Cooperativeness)

1. By nature, people are cooperative.
2. It is only human nature to be reluctant about cooperating with others.

	Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1. Indo	31.2%	63.4%	2.4%	2.9%	0.0%	1.769	0.631
Forea	29.9	35.1	20.6	8.9	5.5	2.090	0.950
Phil	6.9	73.4	16.1	0.2	2.2	2.098	0.486
Thai	22.9	64.5	9.4	0.6	1.4	1.874	0.585
2. Indo	—	—	—	—	—	—	—
Korea	9.3	15.0	32.6	37.4	5.2	3.041	0.974
Phil	5.7	59.9	29.1	2.5	1.5	2.293	0.614
Thai	—	—	—	—	—	—	—

全般的으로 人間이 本來 協力的이라고 하는 見解를 가지고 있으면서도 國家間的 차는 적지 않게 있는 것으로 나타나고 있다.

우리나라 경우 앞의 네가지 項目에서는 가장 發展志向性을 중시일관 시험하고 있었으나 여기서는 泰國, 印尼에 뒤지고 있다. 이것은 역시 우리가 평소 스스로를 協力性이 약한 國民性을 지닌 것으로 평가해 온데 이유가 있는 것 같다.

⑥ 項目間的 相關關係(Inter-index Correlations)

	Indonesia			
	(2)	(3)	(4)	(5)
(1)	.425	.218	-.165	.086
(2)		.370	-.270	.120
(3)			-.313	.032
(4)				-.397

	Korea			
	(2)	(3)	(4)	(5)
(1)	.458	.166	-.074	.108
(2)		.038	-.027	.170
(3)			-.267	-.190
(4)				.025

<u>Philippines</u>					<u>Key</u>
	(2)	(3)	(4)	(5)	
(1)	.341	.412	-.329	.155	(1) Authority-consciousness
(2)		.263	-.199	.152	(2) Self-serving motivation
(3)			-.201	.131	(3) Retrospective time
(4)				-.159	(4) Trust in people
					(5) Expectation of cooperativeness
<u>Thailand</u>					
	(2)	(3)	(4)	(5)	
(1)	.498	.002	-.190	.323	
(2)		-.008	-.317	.394	
(3)			-.143	-.023	
(4)				-.192	

Bold coefficients fall within the confidence interval for the .05 level of significance for the total unweighted sample size in each program.

發展志向性이 관한 5個項目 間的 相關關係를 國家間에 비교하여 본 결과 學問的으로 意義 있는 것을 지적하면 다음과 같다.

첫째 權威主義와 成就志向性에 계속 positive한 關係를 제일 분명히 나타내고 있다는 것. 둘째 정도는 약하지만 權威主義와 未來志向性 協力性과의 관계는 역시 positive한 관계를 계속 나타내고 있다.

셋째 그러나 權威主義와 信賴性간에는 역시 negative한 關係를 보여주고 있다.

네째 그런데 이상한 것은 成就志向性和 信賴性 및 協力性간의 關係는 正反으로 되어 있는 것이다. 즉 信賴性과는 negative한데 反하여 協力性과의 關係에 있어서는 positive하다는 것이다.

다섯째 未來志向性도 信賴性과의 관계에 있어서 계속 negative한 것으로 나타나 있다.

이상과 같은 결과는 기이하게도 모든 項目이 信賴性과의 關係에 있어서 negative한 것으로 되어 있어 종래의 理論에 反하는 것으로 나타나고 있는데 이에 대한 평가는 진정으로 發展志向性이 높은 사람에 他人에 대한 信賴性이 적은 것인지 그렇지 않으면 여기의 信賴性이라고 하는 것을 혹시 他人에의 依存性과 같은 뜻으로 잘못 해석하고 있는 것은 아닌지 모르겠다.

따라서 이 문제는 금후 계속 연구가 이루어져야 할 것 같다.

4. 行政文化

여기서는 公務員이 그가 근무하는 行政을 主觀的으로 어떠한 것으로 認知하고 있으나 (perceive)하는 것을 中心으로 測定하려고 한 것이며 다음과 같이 27個 項目을 크게 7으로 나누어 정리하여 비교하여 보았다.

그러나 여기서 사전에 양해를 구할 것은 27個 項目을 크게 7으로 묶어 정리한 것이 적절

한 것이요, 느냐 하는 것은 異論의 여지가 있을 것으로 생각된다. 즉 우선 왜 行政文化를 그러한 7가지 要因으로 구성케 했느냐 하는 것과 各 要因에 귀속시킨 項目이 과연 적합한 것이냐 하는 것이다.

이점에 관해서 各者 異論이 있을 수 있으며 本人도 반드시 모든 것에 同意하는 것은 아니지만 合時研究의 성격상 그와 같이 되었다고 하는 것이다.

① 事務過重(bureaucratic overload)

1. In our work, there are so many reports to make to the higher office that I really have no time to think of ways of improving my work.
2. Even though it is important to plan for tomorrow, I rarely get a chance to do it, because my work keeps me busy.
3. In our work, there are so many reports to make to the higher office that I really have no time to think about ways of improving.
4. The demands on me are of such a nature that often the most valuable work doesn't get done.
5. I sometimes find my tasks so complicated that I can't carry them out.

		Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1.	Ino	10.6%	26.9%	53.9%	4.7%	3.7%	2.549	0.871
	Korea	49.6	31.6	6.4	9.7	2.7	1.843	1.080
	Phil	2.1	30.9	58.5	5.3	3.2	2.693	0.604
	Thai	7.3	26.3	51.6	8.3	6.0	2.791	0.916
2.	Ino	6.8	22.3	60.5	6.8	3.4	2.777	0.807
	Korea	35.9	35.3	21.1	6.2	1.5	2.020	0.976
	Phil	1.8	39.9	52.7	3.5	1.7	2.591	0.591
	Thai	6.0	33.4	45.0	5.8	8.8	2.778	0.973
3.	Ino	4.8	35.3	53.1	5.0	1.7	2.634	0.728
	Korea	37.6	38.0	16.7	6.0	1.7	1.964	0.968
	Phil	1.7	26.9	60.9	6.3	3.0	2.748	0.597
	Thai	3.8	21.5	59.1	9.6	4.8	2.900	0.808
4.	Ino	1.1	12.3	77.8	7.8	0.9	2.951	0.527
	Korea	—	—	—	—	—	—	—
	Phil	2.1	32.9	61.2	0.9	1.7	2.626	0.543
	Thai	4.3	10.6	66.7	11.3	5.5	3.031	0.786
5.	Ino	2.0	15.7	74.9	4.5	2.8	2.903	0.620
	Korea	37.9	47.8	9.8	2.1	2.2	1.829	0.858
	Phil	1.0	28.2	64.6	3.4	1.6	2.724	0.539
	Thai	3.0	33.7	47.6	9.9	4.0	2.779	0.825

여기에서 질의된 문의는 주로 官僚制度의 特色 또는 病理로서 지적되고 있는 red tape가 얼마나 심하냐 하는 것을 알아 보고자 한 것이다. 물론 전술한 바와 같이 이의 정도를 객관적인 기준에 따라 測定하고자 하는 것이 아니고 주관적인 인지의 方法에 의존하고 있음으로

여기의 답은 객관적 절대적으로 어떠한 현실적 주관적으로 어떻게 느끼고 있느냐 하는 것의 尺度가 되고 있다는 것이다.

이러한 의미의 事務過重을 단언 우리나라의 公務員이 제일 심하게 인지하고 있다는 것으로 나타나고 있음을 알수 있다. 이의 이유는 실제 一線機關의 경우 8시간 근무, 週末 休日도 없이 근무하고 있는 것이 현실이기 때문에 이와 같은 결과가 나오고 있는 것으로 생각된다.

그러나 이것이 바람직 한 것이냐 하는 것은 別個의 문제라고 생각된다. 왜냐하면 이 많은 일이 전부 必要한 것이냐, 또는 일의 配分이 階層間에 잘못되어서 그러냐 또는 설사 必要한 일이 그렇게 많아 그런다 하더라도 일 또는 보고 서류에 매달려 行政改善를 생각할 여유를 갖지 못한다. 하는 것은 바람직하지 못한 일이라고 생각되기 때문이다.

② 挫折感(helplessness)

1. My creativity is being wasted in this program and could best be used elsewhere.
2. There are so many people in the rice production program that my influence on the program is very limited.
3. I don't think many of the concerns of the rice production program are important enough to bother with.
4. Generally my subordinates do not appreciate the work I do.
5. I don't think the people below me are very much influenced by my suggestions.

		Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1.	Indo	3.4%	8.2%	75.4%	6.0%	6.8%	3.047	0.741
	Korea	24.5	35.7	22.7	11.2	5.8	2.382	1.140
	Phil	2.1	18.5	66.3	7.5	4.4	2.840	0.582
	Thai	2.1	19.9	51.7	7.5	17.1	3.180	1.014
2.	Indo	4.5	32.1	54.5	3.4	5.3	2.730	0.822
	Korea	30.2	37.4	21.6	7.0	3.2	2.151	1.035
	Phil	3.1	44.7	42.6	1.7	6.6	2.466	0.504
	Thai	11.9	38.8	29.9	4.6	12.6	2.665	1.155
3.	Indo	2.4	6.9	66.6	22.4	1.5	3.137	0.659
	Korea	—	—	—	—	—	—	—
	Phil	1.9	24.4	57.8	11.5	3.3	2.826	0.651
	Thai	3.9	19.7	54.4	13.6	6.0	2.848	0.715
4.	Indo	0.5	6.2	73.3	15.0	4.3	3.167	0.616
	Korea	7.8	14.2	27.3	24.2	11.9	3.212	1.152
	Phil	0.5	14.0	68.7	8.8	6.1	2.933	0.516
	Thai	2.8	9.3	55.5	9.1	17.9	3.318	0.984
5.	Indo	3.4	18.3	67.2	5.4	5.0	2.902	0.752
	Korea	6.4	26.6	21.5	17.4	13.1	3.049	1.196
	Phil	0.9	27.8	59.8	2.2	7.6	2.697	0.529
	Thai	—	—	—	—	—	—	—

여기서 5個項目에서 묻고자 하는 것은 公務員 個個人的 영향력의 정도, 이에 따른 無力感, 挫折感 등을 알아 보코자 한 것이다.

결과를 나타낸 것은 문 1,2의 경우 현저히 좌절감을 느끼고 있는 것으로 되어 있으나 문 4,5의 경우는 반드시 그러하지도 않은 것으로 나타나 있다.

이러한 차이가 나타나는 이유는 前2項의 경우는 쌀 生産에 관한 것이고 後2者의 경우는 事業과 관련되지 않은 行政組織內的 階層上의 一般關係에 관한 것인데 이유가 있는 것으로 생각된다. 즉 쌀 生産事業 自體는 下級公務員의 경우 영향력이 있을수 없으나 기타의 경우는 그러하지 않기 때문이다.

③ 事業의 無益性(Program futility)

1. There is really nothing that we government people can do to change the way farmers grow rice.
2. Public servants like myself feel that they are terribly cut off from the general public (common man).
3. Experimentation with new ways of rice production is risky.

		Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1.	Ir do	2.5%	11.5%	69.8%	14.5%	1.6%	3.013	0.652
	K irea	4.1	17.4	32.8	41.5	4.2	3.243	0.928
	P il	3.1	9.0	62.1	23.2	1.4	3.082	0.672
	T tai	1.5	9.3	63.1	21.8	3.1	3.159	0.690
2.	Ir do	0.7	15.0	62.3	15.1	6.9	3.125	0.767
	K irea	7.0	16.4	31.1	38.0	7.0	3.219	1.031
	P il	2.9	11.0	65.7	19.9	0.5	3.032	0.652
	T tai	1.8	6.8	61.4	23.8	5.2	3.239	0.730
3.	Ir do	10.9	35.2	46.0	4.4	3.3	2.539	0.867
	K irea	7.4	17.6	30.5	40.1	3.8	3.155	1.004
	P il	3.2	25.3	58.6	11.3	0.6	2.793	0.677
	T tai	1.6	19.6	54.0	20.8	2.7	3.036	0.763

여기서는 公務員들이 쌀의 生産向上을 위하여 農民과 얼마나 접촉 지도하고 있으며 얼마만큼 發展의 態度를 지니고 있느냐 하는 것을 알고자 한 것인데 결과는 他國에 비하여 바람직한 것으로 나타나 있다. 이는 실제 우리나라의 公務員이 基本政策에 대하여는 영향력이 거의 없지만 자주 民과 접촉하고 새로운 기술을 보급하려고 시도하고 있는 것의 증거라고 할 수 있다.

④ 職責의 効果性(job effectiveness)

1. Generally my superiors appreciate the work I do.
2. I think my supervisors care very much what people like me think.
3. There is a lot more that could be done if we in the program were willing to put

forth a lot more effort.

4. I find that my job involves a great deal of creative work and decision making.

		Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1.	Indo	12.7%	83.0%	1.1%	0.5%	2.6%	1.972	0.627
	Korea	19.2	56.0	15.2	6.4	3.2	2.184	0.924
	Phil	6.9	82.7	6.1	0.0	2.8	1.993	0.370
	Thai	11.5	73.3	6.1	1.7	5.5	2.149	0.856
2.	Indo	15.0	73.7	6.0	1.0	4.2	2.055	0.788
	Korea	26.9	45.1	17.4	7.5	3.1	2.147	0.999
	Phil	6.0	66.7	18.6	1.7	5.8	2.173	0.556
	Thai	12.9	53.3	15.0	2.3	14.7	2.516	1.207
3.	Indo	24.4	72.6	1.2	0.0	1.1	1.801	0.567
	Korea	50.3	35.3	9.4	2.5	2.1	1.702	0.894
	Phil	19.3	71.9	6.4	0.0	1.2	1.868	0.498
	Thai	24.9	64.5	4.9	0.4	3.6	1.913	0.799
4.	Indo	10.1	79.8	6.4	1.4	2.1	2.054	0.639
	Korea	18.2	36.9	27.6	14.1	2.6	2.456	1.026
	Phil	11.8	75.5	9.5	0.0	2.0	1.997	0.470
	Thai	15.4	64.5	14.1	1.6	2.9	2.108	0.786

여기서는 各 公務員이 얼마나 일할 수 있는 領域이 있으며 이것이 上官에 의하여 인정되고 있느냐 하는 것이다. 결과로서 나타난 것은 大體로 바람직한 方向 즉 上官에 의하여 상당히 인정을 받고 있으며 또한 努力만 하면 재량의 여지는 상대적으로 많지 않아도 적지 않게 할 일이 많은 것으로 생각하고 있는 것으로 나타나 있다.

⑤ 裁量性 (job opportunities)

1. Most of the time my superiors give me full discretion to make decisions.
2. Most of the time my superiors appreciate my taking initiative as an administrator.
3. When I need help or advice, I feel that I can talk to the head of my office (or unit), he will listen to me, and he will be of assistance.
4. I feel that I have enough authority to make decisions about matters which are a part of my job.
5. If I feel that it is necessary to relax procedures, I find that it is possible to do so.

		Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1.	Indo	17.3%	54.1%	23.9%	1.9%	2.3%	2.175	0.818
	Korea	9.7	43.8	29.6	11.9	4.6	2.578	0.977
	Phil	15.3	66.9	12.9	0.7	4.2	1.990	0.568
	Thai	10.7	42.2	37.0	3.6	5.2	2.498	0.927
2.	Indo	26.2	62.1	8.9	0.5	2.2	1.904	0.750
	Korea	22.9	45.7	22.9	5.6	2.8	2.197	0.948
	Phil	14.4	67.7	7.0	0.8	9.3	1.936	0.519
	Thai	12.3	39.4	35.7	5.4	7.0	2.554	1.012

3.	Inco	36.8	55.4	6.2	0.0	1.6	1.740	0.709
	Korea	30.6	49.2	10.7	7.9	1.1	1.994	0.915
	Phil	36.4	61.5	1.6	0.0	0.5	1.651	0.511
	Thai	30.7	61.3	4.3	0.6	1.8	1.801	0.711
4.	Inco	25.8	53.0	16.2	2.0	2.7	2.026	0.866
	Korea	11.4	26.8	31.3	24.0	5.0	2.840	1.075
	Phil	20.4	67.3	9.0	0.6	2.6	1.896	0.563
	Thai	15.3	49.9	25.3	4.3	4.7	2.328	0.946
5.	Inco	14.2	39.6	32.2	5.3	8.4	2.539	1.070
	Korea	—	—	—	—	—	—	—
	Phil	11.6	69.8	16.8	0.2	1.5	2.056	0.541
	Thai	13.9	54.2	22.7	1.6	7.1	2.333	0.981

여기서 얼마나 裁量性이 인정되고 있으며 스스로 일할 의욕을 가지면 할 수 있으며 上官으로부터 이것이 인정되고 있느냐 하는 것인데 결과는 他國에 비하여 상대적으로 바람직하지 못한 것으로 나타나 있다. 역시 裁量性이 別로 없으며 上下階層間의 意思傳達이 어려운 것으로 나오고 있으며 權威主義的 성격이 시현되고 있다.

⑥ 룯에 대한 反應性(responsiveness to clientele)

1. In our organization a person should listen to what the farmer has to say about rice production.
2. In the experience of our agency, small farmers seek our technical assistance and services more today than they did four or five years ago.
3. If the agricultural administrator is not responsive to the needs of the farmer, the agricultural administrator must change some of his ways.

		Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1.	Inlo	43.5%	52.9%	2.2%	0.6%	0.8%	1.622	0.639
	Korea	77.4	17.9	2.6	0.6	0.5	1.274	0.596
	Phil	17.5	61.9	16.1	1.7	2.7	2.021	0.645
	Thai	39.4	51.9	5.3	1.7	1.2	1.728	0.745
2.	Inlo	28.4	65.4	3.0	0.6	2.4	1.831	0.727
	Korea	42.8	36.3	11.0	8.8	1.1	1.889	0.987
	Phil	26.2	64.0	6.0	0.0	3.2	1.791	0.540
	Thai	35.4	54.1	4.2	0.7	4.9	1.848	0.922
3.	Inlo	25.9	70.7	2.0	0.1	0.3	1.794	0.582
	Korea	60.9	31.3	6.6	0.2	1.0	1.489	0.715
	Phil	11.4	76.9	6.7	0.4	3.3	1.960	0.455
	Thai	24.2	61.2	5.4	0.1	7.5	2.040	0.996

여기서 알아 보고자 하는 것은 설명을 요하지 않을 것으로 생각되며 우리의 경우 고도로 民에 대한 反應, 責任性이 높은 것으로 나타나 있으며 다만 第2問의 경우 公務員의 農業技術能力이 民에 비하여 앞질러 가는 것이 느껴 他國에 비하여 제일 뒤떨어지고 있음은 攄후 留意할 점이라고 생각된다.

⑦ 満足感 (job satisfaction)

1. I find my job very interesting and highly satisfying.
2. This job is fully in keeping with my qualifications and abilities.

		Agree Strongly	Agree	Disagree	Disagree Strongly	No Opinion	Mean	Standard Deviation
1.	Indo	27.7%	57.4%	10.5%	0.0%	3.7%	1.940	0.848
	Korea	4.9	38.1	33.5	19.9	2.1	2.757	0.902
	Phil	37.6	59.7	1.9	0.0	0.8	1.641	0.520
	Thai	37.7	52.0	7.0	0.6	2.3	1.775	0.796
2.	Indo	31.6	62.8	2.5	0.1	2.9	1.799	0.755
	Korea	10.9	33.7	39.4	13.9	2.1	2.626	0.926
	Phil	29.8	63.3	3.2	0.5	3.2	1.734	0.538
	Thai	37.8	46.9	10.9	2.6	1.5	1.828	0.836

직책과 보수와의 關係에 관한 질문에 대한 답을 보면 다음과 같다.

	N	Indo (4064)	Korea (16965)	Phil (8808)	Thai (2283)
Very satisfactory		1.2%	1.5	2.2	1.0
Mod erately satisfactory		2.9	1.5	14.3	22.4
Satis actory		2.9	2.6	29.5	28.2
Mod erately unsatisfactory		35.4	34.7	37.7	37.2
Very unsatisfactory		57.6	59.8	16.3	11.1

이점에 있어서는 의견이 大體로 半半씩 갈라져 있으며 약간 否定의 方向으로 기울어져 있으나 他國에 비하여 壓倒的으로 不滿足의 정도가 높은 것은 그들이 근무하는 시간, 일에 쪼들리는 것, 박봉등을 생각할 적에 이해할 수 있으나 속히 보다 만족감을 갖고 일할 수 있게 하는 것이 바람직 하다.

이상 行政文化에 관한 7項目을 個別的으로 우리의 特性을 他國과 비교하여 보았는데 이를 各各 算術平均과 標準偏差를 中心으로 개관하면 다음과 같이 요약할 수 있을 것 같다.

첫째 우리의 경우 民에 대한 反應性, 責任性이 월등히 바람직한 것으로 나타나고 있다.

둘째 그러나 가장 걱정스러운 사태는 事務過重, 挫折感등이 他國에 비하여 월등하게 심한 것으로 나타나 있다.

세째로 심하지는 않지만 他國에 비하여 效果性, 裁量性도 바람직 하지 않은 것으로 되어 있다.

네째로 이러한 결과 당연한 것이겠지만 満足感이 월등히 최하의 위치를 차지하고 있는 것이다.

다섯째로 이러한 狀況下에서도 기이한 것은 無益性이 약간의 차이이기는 하지만 최상의 위치를 차지하고 있다는 것이다.

여섯째 이러한 사정에 대한 분석, 설명을 한다면 상술된 바와 같은 惡條件下에서도 우리

公務員들이 民에 대한 責任性을 굳게 믿고 있으며 어떻게든가 맡은 바 職責을 成果를 위하여 하여야 한다는 생각이 굳은 것으로 나타나 있어 他國에 비하여 상대적으로 양호한 것으로 비교될 수 있을 것 같다.

일곱개의 끝으로 特色을 지적 한다면 7項目에 걸쳐 언제나 標準偏差가 제일 커 우리나라 公務員들의 의견은 제일 多樣性을 띠고 있으며 適合性이 적다고 할 수 있겠다.

⑧ 項目間의 相關關係(Inter-index Correlations)

Indonesia						
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1)	.369	.227	.122	-.122	.010	.032
(2)		.306	.010	-.038	.019	-.084
(3)			.210	.087	.143	-.016
(4)				.377	.515	.235
(5)					.407	.523
(6)						.301

Korea						
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1)	.190	.025	.145	.037	.274	-.070
(2)		.142	-.006	-.207	.077	-.190
(3)			-.064	-.009	-.154	-.103
(4)				.328	.310	.370
(5)					.202	.370
(6)						.169

Philippines						
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1)	.519	.505	.043	-.073	.041	.035
(2)		.599	-.060	-.138	-.100	-.086
(3)			-.102	-.003	-.130	-.006
(4)				.278	.373	.193
(5)					.317	.325
(6)						.195

Thailand						
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1)	.375	.313	.179	.055	.111	.120
(2)		.406	.034	-.005	.061	.087
(3)			-.048	-.060	-.013	-.049
(4)				.435	.380	.307
(5)					.295	.360
(6)						.291

- (1) Bureaucratic overload
- (2) Helplessness
- (3) Program futility
- (4) Job effectiveness
- (5) Job opportunities
- (6) Responsiveness to clientele
- (7) Job satisfaction

Bold coefficients fall within the confidence interval for the .05 level of significance for the total unweighted sample size in each program.

상술한 7項目間의 相關關係를 보면 정도상의 차이는 있지만 다음과 같이 정리 될 수 있을 것 같다.

첫째 Positive한 관계가 있는 것으로 나타난 것은 1과 2,3,4,6; 2와 3; 4와 5,6,7; 5와 6,7; 6과 7이며

둘째 negative한 것으로 나타난 것은 2와 5,3과 7인 것이다.

4. 事業評價

여기서는 公務員들이 쌀 生産事業을 現在 어떻게 평가하고 있으며 이의 개선을 위하여 무슨 要因이 어느 정도 시정되어야 한다고 생각하며 끝으로 특히 行政改善에 대하여 어떻게 생각하고 있는가 하는 것을 검토 하고자 한다.

(1) 現業綜合評價(Summary of Mean Assessments)

Government Programs						
	5 years ago	Present	Change over 5 years	5 years hence	Change over present	10 year change
Indo	4.446	6.141	1.695	7.105	0.964	2.659
Korea	3.935	5.831	1.896	7.549	1.718	3.614
Phil	5.299	6.619	1.320	8.386	1.767	3.087
Thai	4.327	5.601	1.274	6.951	1.350	2.624

Rice Production Programs						
	5 years ago	Present	Change over 5 years	5 year hence	Change over present	10 year change
Indo	4.394	5.768	1.374	7.164	1.396	2.770
Korea	3.855	5.425	1.570	7.264	1.839	3.409
Phil	4.943	7.092	2.149	9.082	1.990	4.139
Thai	4.163	5.753	1.590	7.522	1.769	3.359

Personal Administrative Situation						
	5 years ago	Present	Change over 5 years	5 year hence	Change over present	10 year change
Indo	4.029	6.684	2.655	7.692	1.008	3.663
Korea	4.190	5.385	1.195	6.794	1.409	2.604
Phil	5.946	7.576	1.630	9.140	1.564	3.194
Thai	4.743	5.928	1.185	7.342	1.414	2.599

첫째로 政府事業 一般에 대하여 現在상대적으로 낮게 평가하고 있으면서도 將來에 대하여 가장 높게 평가하고 있어 제일 크게 진전이 있을 것을 기대하고 있다는 면에서 未來에 대하여 가장 樂觀적으로 생각하고 있다는 것이다.

둘째로 쌀 生産에 대하여는 現在 제일 낮게 비판적으로 평가하고 있으면서도 역시 將來에 대한 기대라는 면에서는 政府事業 一般과 같이 樂觀的은 아니지만 그래도 상대적으로 크게 기대하고 있다고 하는 것은 고무적이다.

세계 또한 公務員 自身の 一身上의 사정은 現在 제일 나쁜 것으로 쌀 生産의 경우와 같이 평균하고 있으며 또한 이면에 있어서는 未來에 대하여도 제일 비관적으로 생각하고 있다는 것이 特色이라고 할 수 있다.

(2) 쌀 增産方向

쌀 生産에 대한 政府의 努力을 알아 보기 위해 open end로 現在 하고 있는 일 및 增産을 위하여 무엇을 하여야 하는가에 대하여 문의 했으며 이의 결과를 大體로 다음 표에서 보는 바와 같이 7項目으로 나누어 정리한 결과 다음과 같이 나타나고 있다.

Preceptions of the Rice Production Program

	What Gov't Is Doing				What Gov't Should Do			
	Indo	Korea	Phil	Thai	Indo	Korea	Phil	Thai
1. Govt Policy	57.7%	30.3%	48.5%	41.9%	37.1%	16.0%	9.2%	5.0%
2. Admin Org	10.4	0.9	2.0	0.1	23.6	4.0	14.1	3.0
3. Personnel	13.4	1.6	0.7	0.3	17.9	6.0	3.7	9.7
4. Econ Cond	2.6	8.6	25.4	14.9	6.3	24.6	23.3	25.5
5. Farmer Cond	3.5	18.4	12.8	26.5	7.3	14.0	14.5	13.5
6. Soc-Pol Cond	9.3	0.7	1.1	0.3	6.6	0.6	1.9	1.5
7. Agric Methods	3.2	39.6	9.5	15.8	1.5	34.8	33.4	42.2

이 표에 나타난 우리의 特色을 들면 다음과 같다.

첫째 現在 他國에 비하여 우리 政府는 政策, 行政(組織, 人事), 經濟(價格, 收支, 農民의 待遇)를 상대적으로 경시하고 있다는 것.

둘째 그러면서도 두드러지게 강조하고 있는 것이 農業技術面이라고 지적하고 있다.

이러한 現政府의 政策方向 또는 力點方向이 잘못되고 있다는 것을 우리나라의 公務員들은 날카롭게 비판하고 있으며 큰 政策轉換을 增産을 위하여 요청하고 있음을 다음의 事項에서 알 수 있다.

세계 크게 강조하고 있는 것은 經濟事情 특히 쌀값 收支등과 行政面을 들고 있다. 즉 경제면: 現在의 8.6%에서 當爲的으로는 24.6%라고 하는 거의 3배로 증가되고 있으며 他國에 비하여 엄청나게 다르게 지적하고 있으며 行政의 경우도 組織과 人事 합해서 2.5%로 부터 10%로 증가 시키고 있다.

네째 今年(1974年 5月)도 쌀값의 非現實性에 대한 비판이 엄청나게 심각한 문제로 대두하고 있으며 이 연구가 이루어지던 1970年 當時도 이 사정은 거의 같았다. 즉 쌀의 증산을 위하여는 우선 가격인상을 하여 적정이윤을 확보 할 수 있다는 전망이 서야 한다는 것이며 기타의 문제는 2次的인 것으로 누구나 지적하고 있었던 것과 一致되는 見解이며

다섯째 行政上의 문제를 강조는 하고 있지만 그래도 他國에 비하면 제일 比重이 적다고 하는 것이다. 더구나 이들이 현재 평가하고 있는 行政을 제일 심하게 바람직 하지 못한 것

으로 인지 하고 있으며 고충을 겪고 있고 不滿이 크면서도 比重을 적게 두고 있다는 것은 흥미 있는 일이다.

이의 분석은 기타요인에 비하면 증산에 영향을 주는 比重이 상대적으로 적다고 보아서 그런지 그렇지 않으면 가까운 시일내에 기대가능성이 적다고 보아서 그런지 혹은 양요인이 다 고려되어 그와 같이 나타나고 있는지 모르겠다.

그러므로 이들의 평가는 쌀의 增産을 위해서는 현한국의 時點에서는 行政的인 요인 보다는 非行政的인 즉 쌀값, 農民의 태도, 의욕, 農事技術, 政策등을 보다 중요한 것으로 보고 있다는 것이다.

이와 같이 본 뜻은 옳은 것이라고 평가되어야 할 것 같다. 왜냐하면 상술한 바와 같은 經濟的 事情 즉 쌀主産이 적정이윤을 올릴수 있다는 전망만 서면 農民의 태도가 적극성을 띠게되며 그들 스스로가 농사기술을 습득하려고 하게 되기 때문이다.

이러한 요건이 갖추어지지 않은 構造下에서 行政 즉 조직의 개편, 인사의 개선이 증산에 기여할 수 있는 정도란 극히 限定될 수 밖에 없다고 보기 때문에 우리나라 公務員들은 그들의 利益과 직접 관련된 行政面을 별로 官僚的利益에 의한 歪曲 없이 비교적 客觀的으로 평가하고 있다고 생각된다.

5. 結 語

이상과 같은 성격의 行政 특히 發展行政에 관한 研究를 여러나라의 學徒가 合同으로 하였다고 하는 것은 처음 시도된 것으로 생각된다.

따라서 여러가지 다음의 연구를 위하여 敎訓的인 것이 얻어졌다고 생각되며 이를 다음과 같이 몇가지로 정리할 수 있을 것 같다.

첫째 처음부터 여러나라의 學者가 대등한 立場에서 研究計劃을 구상함으로써 보다 衆知가 동원될 수 있었으며 平等意識을 가질 수 있었다.

둘째 行政에 관한 比較研究가 4國에 대하여 이루어졌다고 하는 것이다. 현재까지 各國別의 것이나 또는 時間 對象이 다르거나 연구의 기준이 다른 것들은 있었으나 이번 처럼 엄격히 같은 기준에 따른 비교연구는 行해진 적이 없어 처음 시도 되었다고 하는 것이다.

셋째 이러한 연구의 결과 연구 對象에 關한 한 비교적 정확하게 우리의 特性이 밝혀졌으며 이러한 연구가 이루어지기 前까지 우리 行政의 特色에 關하여 可曰可否 한것이 많은 경우 편견에 의한 것이 있음을 알게 되었다고 하는 것이다.

네째 變數間의 相關關係를 4個의 경우에 비교가 됨으로 보다 보편적인 성격을 一國의 경우에 한정하여 事例研究를 한 경우보다 높았다고 하는 것이다.

끝으로 이번 연구에서 실수를 했다고 생각되며 따라서 다음 부디는 시정되기를 바란다.

것을 든다면 다음과 같다.

첫째 너무 質疑問項數가 많아 면접도 어려웠지만 資料處理는 더욱 어렵고 시간과 돈이 엄청나게 소요된다고 하는 것이다.

이點에 관하여 本人 自身の 과거의 연구경험에 비추어 30項目 이상 초과하지 않는 것이 적당한 것 같아 問項數를 대폭 감소 할 것을 제의하여 많이 감소 하였으나 國家間의 文化的 차트. 인하여 길어졌다.

둘째 時間이 너무 오래 소요되어 도중에 연구자들이 이에만 專念할 수 없어 關心을 잃어가게 쉽다고 하는 것이다. 따라서 그간의 여러가지 경험에 비추어 불 적에 2년에 끝맺도록 하는 것이 바람직한 것 같다.

서재 이번 연구는 물론 學問的인 성격을 고도로 띠고 있지만 同時에 實踐的인 성격도 띠고 있어 연구의 결과가 實 生産面에 反映, 適用되는 것이 기대되었던 것이다. 이러한 目的을 위해서는 처음부터 學者들만이 참여하지 않고 擔當機關의 高級公務員이 직접 참여하는 것이 곤란하면 최소한도 자문의 자격으로서라도 참여하는 것이 연구결과 政策에의 반영을 위하여 바람직한 것으로 생각된다.