

교사의 직무만족에 관한 — 研究

유아교육과 박 인 학

I. 序 論

1. 研究의 必要性

學校라는 組織은 학생들을 가르친다는 중요한 目的을 가지고 있으며 教育이라는 活動을 通하여 그 目的을 效果的으로 수행해 나가기 위해 형성된 하나의 組織이다.

그러므로 學校의 目的인 教育效果의 극대화를 위해서는 學校組織의 構成員인 教師의 士氣와 깊은 關係를 맺고 있으며, 그 士氣는 集團 個個人的 職務滿足도와 직결된다고 볼 수 있다.

예컨대, 學校가 얼마나 그 目的達成을 위해 능률적인 組織體를 갖추고 있으며 學校組織을 구성하고 있는 教師들의 士氣는 어떠한가를 알아봄으로써, 그 教師 組織의 能力을 알 수 있고, 學校組織이 얼마나 건강하게 주어진 目標을 수행하고 있는가 짐작할 수 있을 것이다.

個個人的 教師가 職務에 유능하고 학교 시설이 훌륭하며 교재가 좋다 하더라도 학교라는 커다란 組織속에서 생활하고 있는 教師는 그 組織의 구조와 風土에 영향을 받는다. 따라서 教師가 학교라는 組織속에서 직무수행에 滿足을 느끼는 程度의 差異에 따라 學校라는 組織의 목표달성도가 좌우 된다는 것은 대단히 중요한 사실이다.

自己 職務에 滿足을 느끼는 사람은 자신의 組織 環境에 대하여 매우 긍정적인 態度를 가지는 한편 職務에 不滿足한 사람은 否定的인 態度를 갖게 되어¹⁾ 組織이나 個人 양편에 모두다 유의하지 못한 結果를 초래하게 된다.

때문에 많은 組織 研究者들은 組織 構成員의 職務에 대한 態度에 관심을 갖게 되었고, 組織속에서 職務滿足과 관계가 있는 것으로 생각되는 人間의 動機·欲求·價値體係등을 밝혀 보려는 데에 노력을 집중하게 되었다.

따라서 本 研究는 學校 構成員인 教師의 職務滿足도는 어떠한가를 알아봄으로써 당면한 여러 가지 教育問題를 해결하고 教育의 혁신과 발전을 위해서 시급한 문제는 유능하고 의욕적이고 우수한 教師들을 확보함과 동시에 그들로 하여금 부관된 과업을 효율적으로 수행할 수 있도록 提高시킬 필요가 있는 것이다.

¹⁾ 慎侑根, 組織論 (서울: 茶山出版社, 1982), p.371.

이러한 방안을 모색하는데 있어서 기초적인 자료를 얻어야 함은 教育 研究家の 당면과제라 하겠다.

2. 研究의 目的

본 研究는 教師의 職務滿足의 程度는 어떠한가를 밝혀보려는 의도에서 시작하였다.

따라서 本 研究의 目的은 教師의 職務滿足과 관련된 變數들의 관계를 밝혀보고, 또한 學校特性과 教師의 個人特性에 따른 職務滿足 變數들의 관계를 究明하기 위하여 다음과 같은 研究問題를 設定하였다.

첫째, 教師의 職務滿足의 下位變數들은 각각 어떠한 관계가 있을 것인가?

둘째, 學校特性 및 教師의 個人特性에 따른 教師의 職務滿足 變數는 각각 差異가 있는가?

3. 用語의 定義

本 研究에서 使用된 用語는 다음과 같은 뜻으로 使用되었다.

1) 職務滿足: 教師들이 직무를 수행해가는 過程에서 內在的 欲求가 充足되어 직무에 대하여 關心, 熱意, 好意등과 같은 感性的 態度를 갖는 程度.

4. 研究의 制限點

本 研究는 다음과 같은 制限점을 가지고 있다.

첫째, 연구대상은 우리나라 中等학교 전체를 모집단으로 하였으나 실제 자료수집 과정에서는 서울, 경기, 전남, 전북, 인천직할시의 46개교 만으로 제한한것이 모집단을 대표한다고 볼 수 없다는 점이다.

둘째, 조사방법을 질문지에만 의존함으로써 질문지법이 지니고 있는 한계가 있다는 것이다.

셋째, 직무만족도의 측정을 교사의 지각에만 의존하였고 교사들 자신이 소속한 학교를 기준으로 측정했기 때문에 객관적인 타당성에 의문이 있다는 점이다.

II. 理論的 背景

1. 職務滿足 理論

1) 職務滿足의 概念

組織 構成員이 그 組織의 職務環境에 대해 만족할 때, 그 구성원도 자신이나 組織을 위해 일하는데 보람을 느끼고 공헌하게 되며 그 成果 역시 높아지게 된다. 반대로 成員이 그가 근무하는 環境에 대해 不滿足하게 될 때에는 근무의욕을 잃게 되고 職務成果는 낮아지고 만다. 이러한 狀態가 심해질 경우 成員은 組織 活動에 대해 저항하거나 組織을 離脫하게 되어 結果적으로 組

織뿐만 아니라 成員 자신에게 피해를 주게 마련이다.

職務滿足의 概念은 보는 관점에 따라 다양하게 표현되고 있으며 諸學者들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

Beer는 職務滿足이란 작업환경에 있어서 동료, 직무, 또는 다른 心理的 대상에 대한 노동자의 態度²⁾ 라고 정의하고 있다.

Ivancevich와 Donnelly는 職務滿足이란 職務役割에 대한 노동자의 友好的인 견해³⁾ 라고 정의 했다.

Steers와 Porter는 職務滿足이란 成員이 자기가 맡은 職務에 대하여 滿足하는 程度⁴⁾라고 정의 했다. Bently와 Rempel은 職務滿足이란 주어진 職務狀況에서 개인과 집단의 目標를 성취하기 위해서 個人이 표현하는 직업적 관심과 熱意⁵⁾ 라고 정의하고 있다.

Locke는 職務滿足이란 개인이 직무와 직무경험을 통하여 기쁨을 얻는 情的 感情 狀態⁶⁾ 라고 했다. 그리고 Miskel et.al. 등은 職務滿足이란 成員이 현재 맡고 있는 職務에 대해서 가지고 있는 感性의 방향⁷⁾ 이라고 정의하였다.

또한 Tiffin과 McCormick은 職務滿足을 職務에서 체험된 또는 직무로부터 유래하는 욕구충족의 程度이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 相異한 형태를 나타낸다.⁸⁾ 고 하였다. Smith와 Kendal은 職務滿足이란 構成員이 그의 職務에 대하여 가지는 느낌⁹⁾ 이라고 정의 했다.

한편, 金海東은 職務滿足이란 職務를 수행하는 행위 자체를 즐기는 것¹⁰⁾ 으로 정의 하였으며, Porter와 Lawler에 의하면 職務滿足을 실제로 얻은 보상이 정당하다고 認知되는 보상의 수준을 충족하거나, 초과한 정도라고 정의하고 실제의 보상이 정당하다고 認知되는 水準을

²⁾ M. Beer, "Organizational size and job satisfaction", *Academy of Management Journal*, Vol. 7, March 1964, pp. 34~44.

³⁾ J. M. Ivancevich & J. H. Donnelly, "Job satisfaction Research: A Management Guid for Praction", *Personal Journal*, Vol. 47, March 1968, pp. 172~177.

⁴⁾ R. M. Steers & L. W. Porter, *Motivation and Work Behavior*, (N. Y. : McGraw-Hill Book Co., 1975) p. 234.

⁵⁾ R. R. Bently & A. M. Rempel, *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire*, West Lafayette, Indiana: University Bookstore, 1970, p. 2.

⁶⁾ E. A. Locke, "The nature and Causes of job satisfaction in M. D. Dunnette (Ed.)", *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (Chicago: Rand McNally College Publishing Co., 1976) p. 1300.

⁷⁾ C. G. Miskel, R. Fevurly & J. Stewart, "Organizational Structure and Process, Perceived School Effectiveness, Loyalty, and Job Satisfaction", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 15, No. 3 (Fall, 1979), p. 99.

⁸⁾ J. Tiffin & E. J. McCormick, *Industrial Psychology*, 5th ed., Englewood Cliffs, (N. J. : Prentice-Hall Inc.) 1965, p. 354.

⁹⁾ P. C. Smith, L. M. Kendall and C. L. Hullin, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement* (Chicago: Roud McNally, 1969), p. 6.

¹⁰⁾ 金海東, "한국공무원의 형식주의적 태도에 관한 연구", *行政文論* (Vol. XII, No. 2, 서울대학교 행정대학원, 1974) p. 48.

充足하거나 초과하는데 실패하면 할 수록 주어진 狀況에 대한 불만은 더 커진다.¹¹⁾ 고 했다.

Price는 職務滿足을 사회체제의 構成員들이 체제내의 組織 참여자로서 긍정적 指向으로 정의하고, 긍정적 感情 指向을 가진 구성원은 滿足을 느끼고 반대로 否定的인 指向을 가진 構成員은 不滿足을 느낀다.¹²⁾ 고 하였다.

李扶桓은 職務滿足을 組織環境이 成員에게 갖게하는 관심·열의·호의 등과 같은 感情的 態度¹³⁾ 라고 정의하였다.

以上에서 살펴 본 여러 학자들의 견해를 종합해 볼 때 職務滿足이란 組織 構成員이 職務를 遂行해가는 過程에서 內·外在的 欲求가 充足되어 職務에 대한 關心과 熱意의 程度라고 할 수 있다.

2) 職務滿足의 諸理論

職務滿足을 결정짓는 要因이나 과정에 대한 理論들을 살펴봄으로써 다른 각도에서 職務滿足이 職務動機에 영향을 미칠 수 있는 한계를 알아볼수 있을 것이다. 여기에서는 이들과 관련이 있는 理論들중 몇가지 만을 살펴보기로 한다.

(1) 二要因 理論 (two-factor theory)

二要因 理論은 Herzberg, Mausner 및 Synderman에 의해서 주장되었다. 여기서는 Herzberg의 理論을 살펴보기로 한다.

Herzberg는 從業員들의 心理的 狀態에 영향을 미치는 여러가지 要因들과 그 要因에 의한 종업원의 態度와 그리고, 그러한 態度의 結果로서 생기는 效果間에 밀접한 關聯性이 있다고 보았다.¹⁴⁾ 이러한 假定下에 실제 종업원들에게 지금까지 가장 인상 깊었던 事件을 中心으로 하는 대화식의 면접을 통하여 여러 要因들을 發見하고, 이들을 자료로 하여 實證的 研究를 하였다.

Herzberg는 종업원의 職務態度에 관한 研究에서 종업원의 態度에 영향을 주는 心的인 滿足과 不滿足을 일으키는 原因이 되는 객관적 사건 내지 狀況으로서의 要因을 一次水準要因 (first level factors)이라 하고 그 要因으로 ① 인정 (recognition), ② 성취 (achievement), ③ 성장가능성 (possibility of growth), ④ 승진 advancement), ⑤ 봉급 (salary), ⑥ 대인 관계 (interpersonal relationship), ⑦ 감독-기술 (supervision-technical), ⑧ 책임 (responsibility), ⑨ 회사정책 및 관리 (company policy and administration), ⑩ 작업조건 (working condition), ⑪ 작업자체 (work itself), ⑫ 개인생활요인 (factors in personal life), ⑬ 지위 (status), ⑭ 직장의 안정 (job security) 등을 제시하고, 이 一次水準要因에

¹¹⁾ L.W.Porter & E.E.Lawler III, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood:Irwin,1968), p.31.

¹²⁾ J.L.Price, *Handbook of Organizational Measurement*, (Washington: Health and Company, 1972) p.156.

¹³⁾ 李扶桓, "중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구", 고려대학교 대학원 박사학위 논문, 1982, p.30.

¹⁴⁾ F.Herzberg, B.Mausner and B.B.Synderman, *The Motivation to Work*, (New York: Jehn Wiley & Sons, 1959) pp.5~8.

대한 認定과 관련하여 이 要因들에 의해 認定을 받았다고 느낄 때, 못 받았다고 느낄 때, 그리고 完全히 不認定으로 느낄 때의 세가지 작은 범위가 있을 것이라고 하고, 이러한 一次水準要因으로 부터 滿足, 不滿足의 原因으로서 要因을 二次水準要因(second level factors) 이라고 하고 그 要因으로 ① 인정에 대한 느낌, ② 성취에 대한 느낌, ③ 성장가능성에 대한 느낌, 성장에 대한 비관적 느낌, ④ 책임에 대한 느낌, 책임부족 및 감소에 대한, 느낌, ⑤ 집단에 대한 소속감 또는 독립감, ⑥ 직무수행에 대한 관심도에 관한 느낌, ⑦ 지위의향상 및 하락에 대한 느낌, ⑧ 안정성의 향상 및 하락에 대한 느낌, ⑨ 공정 및 불공정에 대한 느낌, ⑩ 자부심, 미흡감, 죄책감에 대한 느낌, ⑪ 봉급에 대한 느낌 등을 제시했다.¹⁵⁾ 그리고 그는 이러한 要因들에 의한 종업원 태도의 成果에 관하여 職務遂行效果, 離職效果, 精神健康效果, 對人關係效果, 態度效果로 나누어 說明하였다.¹⁶⁾

이러한 研究結果, 그 영향의 높고 낮음과 그 지속기간의 長, 短 그리고, 그 強度의 強弱에 따라 各 要因들을 提示하고 이러한 要因들 중에서 낮은 效果를 나타내는 要因들을 衛生的인 면에서 예방적 의미와, 환경적 의미를 뜻하는 개념을 도입하여 衛生要因(hygiene factor)이라고 불렀으며, 비교적 높은 效果를 나타내는 要因들을 動機要因(motivator)이라고 불렀다.

이러한 Herzberg의 理論은 다음과 같이 說明된다.¹⁷⁾

① 衛生 또는 不滿足要因(Hygiene or Dissatisfier factors)

組織構成員이 가장 빈번하게 야기시키는 불만의 要因은 임금, 노동조건, 인간관계, 정책등이다. 이러한 要因中, 한가지 이상이 부족되어 나타나는 경우에 不滿足을 토로한다.

② 動機 또는 滿足要因(Motivation or satisfier factors)

組織構成員들을 만족시키거나 동기를 부여해 주는 要因으로는 직무자체, 성취감, 인정감, 책임감, 승진 등이 포함된다. 滿足을 유발하는 要因은 직무태도에 적극적으로 영향을 미치지 만, 이 要因의 결함이 반드시 不滿足을 가져오는 것은 아니다.

Herzberg의 이러한 입장은 2 요인 이론(two-factor theory) 또는 동기 - 위생 이론(motivation-Hygiene theory)이라고 불리운다.

요컨대 전통적인 職務滿足 理論이 만족-불만족의 관계를 본질적으로 직선적으로 보고 있는 것이라면, Herzberg의 2요인 이론은 두개의 평행선, 즉 2차원적 관계를 가정한 것이라고 볼 수 있다. 그의 理論에 의하면 위생요인이 아무리 충족된다 하더라도 그것은 불만족을 없애 줄 뿐 만족으로 이끌지는 못하며, 만족은 동기요인이 충족될 때만 발생한다는 것이다. 이들을 비교하면 다음 <圖-1>과 같다.

以上の Herzberg의 理論은 그 내용의 단순성으로 말미암아 산업계로부터 큰 인기를 얻었

15) *Ibid.*, pp. 44 ~ 50.

16) *Ibid.*, pp. 51 ~ 54.

17) *Ibid.*, p. 72.

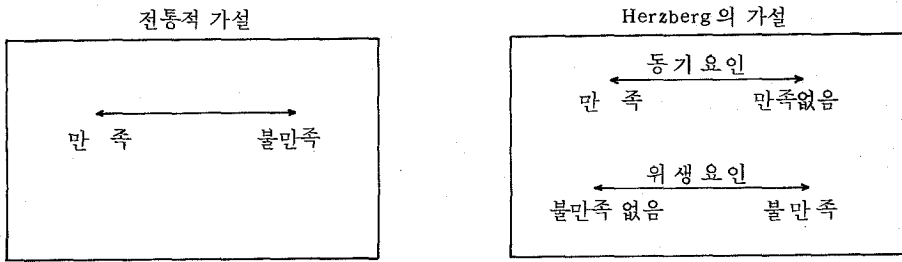


圖 - 1. 전통적 가설과 Herzberg의 가설비교

자료: Robert Owens, *Organizational Behavior in Education*, (Englewood, Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1981), p.121.

다. 따라서 이 이론의 타당성을 검증하고자 하는 연구들이 많이 수행되었다.

Schneider와 Locke는 네 집단의 정신 노동자들로 부터 얻은 중심사건 기록을 작업조건/사람들(event/agent) 분류체계에 비추어 분석한 결과, 첫째로, 어떤 要因을 전적으로 不滿에만 작용하는, 혹은 滿足에만 작용하는 要因으로 구분할 수 없으며, 두번째로 二要因理論이 個人差를 전혀 무시하고 있다는 점과, 세번째로 二要因理論이 범하고 있는 論理的 誤謬로서 滿足과 모더베이션을 같은 것으로 다루고 있다는 비판을 받고 있다.¹⁸⁾

또한 Ewen의 결과도 職務의 內在的 要因과 外在的 要因이 모두 滿足·不滿足에 똑같이 공헌하고 있음을 보여주고 있다.¹⁹⁾

위의 연구자들과는 달리 Kobayashi와 Igarashi는 253명의 종업원을 대상으로 Herzberg의 동기-위생理論을 검증한 결과, 동기 요인은 만족요인 뿐만 아니라 불만족요인으로도 작용하고 있는 반면에 위생요인은 주로 불만족 요인으로 작용하고 만족요인으로는 거의 작용하고 있지 않음을 밝혀냈다.²⁰⁾

Herzberg의 理論은 組織體로 하여금 內在的 보상을 더욱 강조하도록 하는 효과를 가져다 주었다. 動機要因은 강화할 수 방향으로 ① 직무의 재설계, ② 職務에 있어서의 자유 재량권 확대, ③ 인사행정방법의 개선 등이 도모되어야 할 것이 강조되었다.²¹⁾ 또한 Herzberg는 한 동안 연구되어 지지않고있던 작업동기에 관한 연구와 실험에 활기를 불어 넣었다는 인정을 받

¹⁸⁾ V.M.Bockman, "The Herzberg Controversy", *Personnel Psychology*, Vol. 24, 1971, pp. 159~189; B.Schneider and E.Locke, "A Critique of Herzberg's Classification System and a Suggested Revision", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.6, 1971, pp. 441~458.

¹⁹⁾ R.B.Ewen, "Weighting Components of job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 51, 1967.

²⁰⁾ Y.Kobayashi & Igarashi, "An Empirical test of the Herzberg theory about job Satisfaction", *Tohoku Psychological Folia*, Vol. 40, 1981.

²¹⁾ R.G.Owens, *Organizational Behavior in Education*, Englewood Cliffs, (N. J.: Prentice-Hall, 1981), pp.121~124.

고 있기도 하다.²²⁾

이러한 공헌에도 불구하고 Herzberg의 理論은 다음과 같은 점에서 비판을 받고 있다. 첫째, 연구방법상의 문제로서 그가 사용했던 중심사건 기록방법을 사용해야만 그의 것과 똑같은 결과를 얻을 수 있다는 점이다.²³⁾ 둘째, 자료수집 방법상의 문제이다. 즉, 사람들에게는 어떤 기분 좋은 일을 기술할 때에는 그것을 자기 자신의 성취(동기요인, 만족요인)로 돌리는 반면에, 불유쾌한 경험들에 대하여는 그것을 자기 자신의 탓으로 돌리기 보다는 다른 것들(위생요인, 불만족 요인)에게 그 책임을 전가하려는 경향이 있다는 것이다.²⁴⁾ 셋째, 응답자들이 만족·불만족의 원인에 대하여 기술한 내용들이 분석될 때, 가치관에 있어서의 개인차가 무시된다는 점이다. 예컨대 어떤 사람은 성취감에 의해서 동기 부여가 되지만 다른 어떤 사람은 보수나 안정성에 의해 동기 부여가 될 수도 있는 것이다.²⁵⁾

(2) 불일치 理論(Discrepancy Theory)

불일치 이론은 충족 이론(Fulfillment Theory)의 약점을 보완하기 위해 등장한 理論이다. 충족 이론에 의하면 모든 個人은 동일한 종류와 강도의 욕구를 가지고 있으며 職務滿足度는 그 욕구가 실제로 충족되는 정도에 의해 決定된다. 따라서 職務滿足度를 측정하기 위해서는 단지 어떤 職務要因에 대해 얼마나 받고 있는지를 물어보기만 하면 된다. 즉, 個人이 받은 成果의 量만을 문제삼고, 실제로 자신이 職務를 통해서 얻은 成果와 바라는 成果와의 差異를 문제삼지 않았다.

그러나 불일치 이론에서는 실제로 얻은 成果를 기준으로 해서 개인이 받고 싶어하거나 받아야 한다고 기대했던 成果와의 差異에 의해서 滿足水準이 決定된다는 것이다. 즉, 만족의 수준은 개인이 현재 받고 있는 수준과 받아야 한다고 느끼는(또는 받고 싶은) 수준의 差異와 관련이 있다는 것이다.²⁶⁾ 이렇듯 받아야 한다고 느끼는(또는 받고 싶은) 수준에 대한 個人差를 고려할 필요성에서 생겨난 것이 불일치 이론이다. 한마디로 말하면, 職務滿足은 개인의 어떤 기준과 그 기준을 만족시켜 주는 정도에 대한 개인의 지각과의 비교에 의해 결정된다는 입장이다. 즉, 둘 사이의 비교 결과 그 차이가 작을 수록 만족도가 증가한다는 것이다.²⁷⁾

개인이 받고 있는 수준의 비교 대상이 되는 기준을 무엇으로 삼을 것인가에 대하여 두가지의 서로 다른 주장이 있다.

²²⁾ Steers & Porter(eds.), *op.cit.*, 1979, p.394.

²³⁾ Owens, *op.cit.*, p.107.

²⁴⁾ P.M. Muchinsky, *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (Homewood, Ill. :The Dorsey Press, 1983) p.326.

²⁵⁾ 이군현, "동기·위생 이론-전통적 이론과의 차이 및 연구 결과 고찰" 교육행정학 연구회(편), 교육행정학 연구, 제 1권 제 1호, 1983, p.54.

²⁶⁾ E.A.Locke, "What is job Satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 1969, pp. 309~336.

²⁷⁾ E. J. McCormick & D.R. Ilgen, *Industrial Psychology* (N. J. :Prentice -Hall, 1980), pp.282-283

첫째, 기대수준(expectancies)을 그 기준으로 삼자는 입장이다. 이 입장에 의하면 職務滿足은 개인이 기대하고 있는 수준과 그가 실제로 받고 있는 수준과의 불일치 정도에 따라 결정된다는 것이다. 이러한 관계를 Katzell 은 다음과 같은 공식으로 나타냈다.²⁸⁾

$$\text{만족} = 1 - \frac{|X - V|}{V}$$

여기에서 X = 실제로 받은 양
V = 기대한 양

이 공식에 의하면 똑 같은 불일치 점수에서는 많이 기대한 사람일수록 滿足水準이 높고, 기대수준보다 실제로 더 많이 받은 사람은 오히려 기대 수준 만큼 받은 사람보다 덜 만족스럽다.

그러나 이 입장에 터하였던 연구는 ‘가치’의 效果를 적절히 통제하지 못하거나 그것을 그대로 부터 분리시켜 내는데 실패하였다. 기대하지 않았던 사건 또는 성과는 깜짝놀라게 하는 반응을 초래하게 되는데, 그것이 만족으로 연결될 것인지 아니면 불만족으로 연결될 것인지 개인의 가치관에 달려 있기 때문이다.²⁹⁾

한편 Locke 는 Katzell 과는 다른 방식으로 불일치 이론을 전개하고 있다. 그는 다음의 두 가지 점에서 Katzell 과 견해를 달리하고 있다. (1) 실제 불일치의 정도보다는 지각된 불일치 정도가 더 중요하다. (2) 職務滿足은 職務에 대하여 원하는 수준과 현재 자기가 職務로 부터 받고 있다고 느끼는 수준의 단순한 차이에 의해 결정된다. 즉 자기가 원하는 것이 받고 있다고 생각하는 것 보다 많으면 많을 수록 불만족은 증가한다.³⁰⁾

둘째, 받아야 한다(should receive)고 생각하는 수준을 그 기준으로 삼자는 입장이다. 이 입장에 의하면 모든 사람은 거의 똑같은 욕구를 지녔으나 그것들에 부여하는 가치가 서로 다르기 때문에 같은 직장에서조차 滿足水準이 저마다 다를 수 있다는 것이다.

Porter 는 職無滿足을 측정함에 있어서 얼마나 받아야 한다고 생각하는가와 실제로 얼마나 받고 있는가에 대한 응답자의 반응 차이를 중요시한다. 그는 職務遂行을 통해서 자신이 받아야 한다고 기대하는 成果와 실제로 받은 成果와의 差異에 의해서 滿足을 測定할 수 있다고 주장했다.³¹⁾ 즉, 개인이 받아야 한다고 느끼고 있는 성과수준이 만족을 결정짓는데 중요하다고 주장함으로써 개인이 바라고 있는 수준에 의해서 만족이 결정된다고 주장한 Locke 의 理論과 구별된다.

Katzell, Locke, Porter 의 기준 중에서 가장 널리 사용되고 있는 것은 Locke 와 Porter

²⁸⁾ E.E.Lawler, "Satisfaction and Behavior", B.M.Staw(ed.), *Psychological Foundations of Organizational Behavior*, (Glenview, Ill.: Scott, Foresman and Company, 1983), pp. 82~83.

²⁹⁾ Locke, *op.cit.*, pp. 314~315.

³⁰⁾ Locke, *ibid.*, pp. 328~330.

³¹⁾ L.W.Porter, "A Study of Perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs", *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1961, pp.1~10.

의 것이다.³²⁾ Locke 와 Porter 의 물음에 대한 응답이 약간 다를 수는 있으나 그 차이는 그리 심각하지 않을 뿐만 아니라 서로 밀접히 관련되어 있기 때문에 어느 것을 사용해도 무방하다고 한다.

불일치 이론에 의하면 職務滿足水準은 개인의 기준(원하는 수준 또는 받아야 한다고 생각하는 기준)과 실제로 받고 있다고 생각하는水準의 差異가 클수록 낮아지게 된다는 것이다.

(3) 衡平理論 (Equity theory)

형평이론은 사람들이 자기 자신의 職務滿足을 경험할 때 다른 사람들과 비교한다는 신념에 기초하고 있다. 즉, 職務滿足水準은 다른 사람들의 職務에 대한 투입(inputs)과 성과(outcomes)에 대한 균형과 자기의 그것과의 비교를 통하여 결정된다.³³⁾ 는 것이다.

투입에 속하는 것들에는 個人的 교육정도, 지능, 경험, 훈련, 기능, 근무연한, 연령, 성별, 인종적 배경, 사회적 지위 등이 있으며, 어떤 상황에서는 개인의 용모와 매력, 건강, 어떤 특별한 물건의 소유 등도 포함될 수 있다. 成果에는 금전적 보수, 직무에 대한 내재적 보상, 만족스러운 감독, 근무연한으로 인한 이익, 보너스, 직업적 지위 및 상징, 신뢰감 등 긍정적 유인가를 지닌 것들과 취약한 근무조건, 작업내용의 단순성, 직업의 불확실성 등 부정적 유인가를 지닌 것들이 있다.

衡平理論에 의하면 職務滿足이란 個人的 投入要因과 成果要因들간의 어떻게 생각하는가에 의해서 결정된다. 구체적으로 말하면 개인이 받은 보상이 다른 사람과 比較해서 衡平의 원칙에 맞는지에 대한 지각이 滿足을 결정 짓는데 중요하다.

그러므로 자신의 投入과 成果間에 비율 자체에 그치지 않고 이때 자신과 비교 대상이 되는 타인이 그의 성과와 投入이 어떤 했는지도 자신이 지각하게 되는 것이다. 따라서 자신이나 타인별로 각각 投入과 成果間에 일정한 비율을 이루게 된다. 이때, 이 두사람의 비율들이 형평 관계를 이룬다고 지각하는데 따라서 滿足을 決定짓게 된다. 만약에, 자신의 投入과 成果間의 비율이 타인의 비율과 불균형을 이룬다고 지각하면 不滿足이 일어난다. 다시 말해서, 滿足이란 자신이 職務에 投入한 것과 職務로부터 얻은 것 간의 비율을 산출하고, 이 비율을 타인의 비율과 비교함으로써 결정된다. 그런데, 衡平理論에 의하면 成果에 비해서 投入이 投入이 많거나 投入에 비해서 成果가 많은 경우에 모두 不滿足을 초래할 수 있다. 물론, 이때 느끼는 감정은 서로 달라서 다른 사람과 비교할 때 자신이 投入에 비해서 成果를 많이 받은 과다보상의 경우에는 죄책감을 일으키고, 과소보상의 경우에는 불공평하게 대우 받는데 대한 분노의 감정을 일으킨다.

衡平理論은 개인이 받아야 한다고 생각하는 成果水準의 판단 과정에 대하여 분명하게 설명해

³²⁾ Muchinsky, *op.cit.*, p.298.

³³⁾ J.S.Adams, "Inequity in Exchange", In L.Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology, Vol.2*, (New York:Academic Press, 1965), pp. 295~296.

주는 등 여러 장점을 지니고 있으나 다음과 같은 문제점들도 안고 있는 것으로 지적되고 있다.³⁴⁾

첫째, 대부분의 연구에서 비교 대상이 누구인지 명백하게 확인되지 않는다는 점이다. 그러나 최근의 연구에서는 비교 대상을 구체화하기 보다는 내적 기준(예컨대 과거 경험, 신념, 의견 등)을 사용하는 경우도 있다.

둘째, 이론을 검증하기 위하여 실험실 연구에 너무 의존하는 경향이 있다는 것이다.

셋째, 대부분의 연구가 과소보상과 관련하여 이루어지고 있다. 그러나 사실 과다보상을 경험하고 있다고 생각하는 사람은 거의 없으며, 있다손치더라도 그는 비교 대상을 바꾸든지 아니면 投入 또는 成果 요소에 대한 認知的 왜곡을 통하여 衡平을 느끼려 할 것이다.

넷째, 衡平理論이 주로 금전적인 보수에 초점을 맞추고 있다는 점이다. 측정하기 쉽다는 이유에서 그런것 같으나, 돈이 사람을 동기화 시키는 要因은 아니다. 그 적용 범위를 금전적인 보수에서 다른 직무 요인에 까지 확대시킬 수만 있다면 衡平理論은 組織 構成員들의 職務滿足을 이해시키고 증진시키는데 도움을 줄 수 있을 것으로 생각된다.

(4) 動機—誘引 理論 (Motivation-Incentive theory)

동기—유인 이론은 합리적이고 정당한 보상으로서 기대하는 것(개인의 동기)에 대한 지각과 작업 상황속에서 실제로 경험하는 것(조직의 유인)에 대한지각 사이의 差異에 의해 職務滿足 水準이 결정된다는 입장이다. 여기에서 개인의 動機는 바람직한 작업조건과 組織의 誘因은 실제 작업조건과 각각 대응된다.³⁵⁾

동기—유인 이론은 職務의 下位要因의 구분에 있어, 사용한 要因들이 같다는 점에서 2요인 이론(보다 정확히 말하면 변형된 2요인 이론)의 입장을 따르고 있다고 할 수 있다. 또한 개인이 원하는 水準(동기)과 실제로 받고 있다고 생각하는 成果의 水準(조직의 유인)의 差異로 職務滿足을 설명한다는 점에서 보면 불일치 이론 모형을 따르고 있다. 그러나 자기가 현재 받고 있다고 생각하는 수준에 대한 지각과 원하는 수준에 대한 지각 과정에서 다른 사람들의 投入—成果에 대한 지각의 영향을 받는다는 것을 전제한다는 점은 이 理論이 衡平理論의 성격도 지니고 있음을 말해준다.

動機—誘引 理論은 받기 원하는 수준(바람직한 작업조건)을 중시한 반면, Lawler는 자신이 받아야 한다고 느끼는 成果의 量에 대한 지각(a)과 실제로 받고 있는 성과의 양에 대한 지각(b)의 差異가 滿足을 결정한다고 하면서 <圖-2>와 같이 衡平理論과 불일치 이론의 장점을 연합하여 職務要因別 滿足 결정 요인을 정리하였다.

동기—유인 이론과 Lawler의 단면 직무만족 이론이 다른 또 하나의 점은 $a < b$ 인 경우에 Lawler는 불편감 또는 죄책감을 느낄 것이라고 본 반면에 동기—유인 이론에서는 滿足이 증

³⁴⁾ A. D. Szilagy & M. J. Wallace, *Organizational Behavior and Performance* (Clenview, Ill. : Scott, Foresman and Company, 1983), pp.99 ~ 103.

³⁵⁾ W. K. Hoy & C. G. Miskel, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (New York: Random House, 1978) p.37.

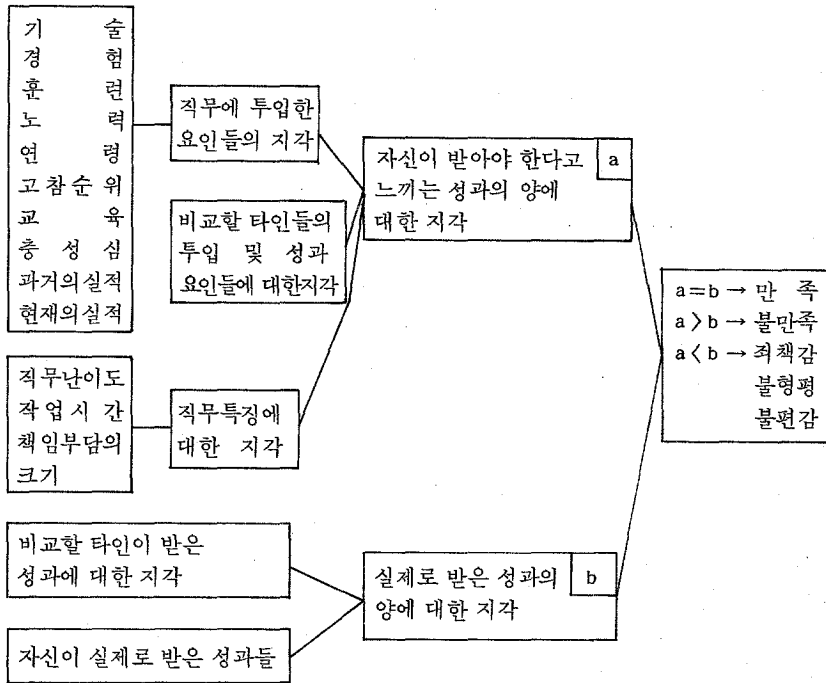


圖 - 2. Lawler의 職務要因別 滿足決定要因

자료 : E.E.Lawler, *Motivation in Work Organizations*, Monterey, Calif.:Brooks/Cole, 1973, p.75.

가할 것으로 보고 있다는 점이다.

만일 $a < b$ 인 경우에 오히려 불만족이 증가한다면 그것은 부정적 유인가를 지닌 요인일 것이다. Smith, Kendall 및 Hulin은 職務滿足을 작업 상황에 대한 감정적 반응이라고 정의하면서 이는 작업 동기와 組織으로 부터 받는 유인 사이의 불일치 정도에 의해 가장 잘 설명된다고 하였다.³⁶⁾

Abbott에 의하면, 教育行政家は 의례이 자기의 직무 수행과 그에 따르는 보상 사이의 관계를 예상하게 마련인데 組織으로 부터의 보상이 기대에 못 미치는 경우에 일종의 不平衡을 경험하게 된다고 하였다. 이때 그는 지각된 불형평을 감소시키기 위해서 認知的 왜곡을 하게 되는데, 이 과정에서 작업에 대한 태도, 즉 職務滿足 水準도 변하게 될 것이라는 것이다.³⁷⁾

³⁶⁾ P.C.Smith, L.M.Kendall & C.L.Hulin, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement* (Chicago: Rand McNally, 1969). p.5.

³⁷⁾ M.G.Abbott, "Intervening Variables in Organizational Behavior", *Educational Administration Quarterly*, Vol. II., 1965.

3) 職務滿足의 下位要因

職務滿足度를 측정하는데 있어서 연구자들은 각기 다른 下位要因들을 인정하고 있다. 下位要因에서 발견되는 이와 같은 다양성은 바로 職務環境 그 자체가 그만큼 다양하다는 것을 의미한다.

職務滿足의 下位要因들을 열거하면 대략 다음과 같다.

Jurgenson은 職務滿足에 영향을 주는 要因으로 ① 안전, ② 승진, ③ 일의 종류, ④ 조직, ⑤ 동료, ⑥ 봉급, ⑦ 상관, ⑧ 근무시간, ⑨ 근무조건, ⑩ 특혜³⁸⁾ 등을 들었다.

Herzberg는 職務에 영향을 주는 要因으로 動機要因에 ① 성취감, ② 인정감, ③ 도전감, ④ 책임감, ⑤ 성장과 발전을, 衛生要因에 ① 정책과 행정, ② 감독, ③ 근무조건, ④ 인간관계, ⑤ 봉급, ⑥ 신분, ⑦ 안전³⁹⁾ 등으로 분류하고, 위생요인 (hygiene factor) 보다는 動機賦與要因 (motivators) 이 職務滿足에 正的인 영향을 주어 개인의 생산능력을 증대시킨다고 하였다.

職務滿足의 측정도구로서 널리 사용되고 있는 職務記述尺度 (Job Description Index: JDI) 를 개발한 Smith는 職務滿足의 要因으로 ① 현직책, ② 봉급, ③ 승진기회, ④ 감독, ⑤ 동료⁴⁰⁾ 등으로 구분했다.

Lacy는 教師들의 職務滿足에 영향을 미치는 要因들의 分析에서 職務滿足의 下位要因으로 ① 교사가 살고있는 지역사회, ② 특별급여, ③ 학교행정가, ④ 봉급, ⑤ 학생, ⑥ 교수부담, ⑦ 장학, ⑧ 교사경력, ⑨ 학생의 요구 수용 여건, ⑩ 교사가 대학에서 취득한 학점⁴¹⁾ 등을 들고 있다.

또한 Bently와 Rempel은 教師의 職務滿足 下位要因으로 ① 교장과의 관계, ② 교수만족, ③ 교사간의 관계, ④ 교사봉급, ⑤ 교수부담, ⑥ 교육과정 문제, ⑦ 교사신분, ⑧ 지역사회의 후원, ⑨ 학교시설 및 봉사체제, ⑩ 지역사회의 압력⁴²⁾ 등으로 분류하고 있다.

Ronan은 그동안 나온 職務滿足에 관한 研究論文을 분석한 결과 職務滿足에 가장 많이 사용된 變因으로 ① 일의 내용, 성취된 과업, 일의 통제, ② 직접적인 통제, ③ 조직과 조직의 관리, ④ 승진기회, ⑤ 봉급과 복지시설, ⑥ 협력자, ⑦ 작업환경 등이 있다고 밝혔다.⁴³⁾

Dittrich와 Carrel은 職務滿足은 생산성, 결근, 전직과 관계가 있으며, 조직의 외부보다는 내부에서 생기는 公正性 비교에 의해 크게 영향을 받는다고 하였다. 즉, 불공정성은 구성

³⁸⁾ C.E. Jurgenson, "Selected factors Which influence job performances", *Journal of Applied Psychology*, 1947, 31, pp.553~563.

³⁹⁾ F. Herzberg, *Work and the Nature of man* (Cleveland: World Publishing Co., 1966), 141

⁴⁰⁾ P.C. Smith, L.M. Kendall and C.L. Hullin, *op. cit.*, p. 6.

⁴¹⁾ A. Lacy, "An analysis of factors that affect job Satisfaction of high schools business teachers in Ohio", *Dissertation Abstracts International*, 1969, 30, pp.67~68.

⁴²⁾ R.R. Bently & A.M. Rempel, *op. cit.*, p. 8.

⁴³⁾ W.W. Ronan, "Individual and Situational variables relating to job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology Monograph*, Vol. 54, No.1, Part 2, 1973, pp.2~3.

원을 결근으로 이끌고 결근은 전직으로 이끈다는 것이다.⁴⁴⁾

Bridges는 그의 연구에서 職務不滿足이 결근의 중요한 要因은 아니지만 직무만족은 결근과 否正의 상관을 나타내며 職務滿足 要因에는 ① 노동, ② 급료, ③ 감독, ④ 동료의 네가지 요인이 있다고 밝혔다.⁴⁵⁾

한편 全成連은 그의 연구에서 우리나라 교사의 職務滿足度에 관련되는 21개의 下位要因을 확인하였으며, 21개의 하위요인을 要因分析(factor analysis)의 과정을 거쳐, 다시 7개의 하위요인으로 재구성 하였던 바 그 要因은 ① 인사관계, ② 직무, ③ 근무환경, ④ 보상, ⑤ 전문성 신장, ⑥ 행정체제, ⑦ 인정지위 등 7개 요인으로 밝혔다.⁴⁶⁾

金昌杰은 직무만족도를 組織效果性의 한 變數로 보고 직무만족의 하위변인으로 ① 교직원, ② 행정적지원, ③ 교육과정 운영, ④ 인간관계, ⑤ 인사관리, ⑥ 유인조건, ⑦ 사회관계 등의 7개 요인을 들었다.⁴⁷⁾

이상의 研究들을 종합하여 보면 職務滿足은 조직체 外的인 要因들 보다는 조직체 內的인 要因들에 의하여 영향을 많이 받는다는 것을 알 수 있으며, 職務滿足은 개인이 조직체의 조직환경에 대한 지각의 결과로 생기게 되는 것이며 構成員이 조직환경과의 일체감이 높을 때 더욱 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다.

III. 研究假說의 設定

1. 研究假說

本 研究의 目的을 달성하기 위하여 理論의 背景을 土台로 하여 다음과 같은 研究假說을 設定하였다.

假說 I : 教師의 職務滿足의 下位變數들 間에는 各各 意義있는 相關이 있을 것이다.

教師의 職務滿足度에 관한 理論과 先行研究를 通하여 考察했다. 따라서 職務滿足의 下位變數들 間에도 程度의 差異는 있으나 어떤 관계가 있으리라는 예측을 할 수 있다. 本 研究는 理論의 背景을 토대로 구성된 職務滿足의 下位要因의 타당성을 立證해 준다.

假說 II : 學校 및 個人特性에 따른 研究變數들 間에는 差異가 있을 것이다.

학교가 위치한 지역간, 학교의 설립별, 학교의 種別, 학교의 교사집단의 크기인 教師數別間,

⁴⁴⁾ J.E.Dittrich & M.R.Carrell, "Organizational equity perceptions, employee job Satisfaction, and departmental absence and turnover rates", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.24, 1977, pp.29~40.

⁴⁵⁾ E.M.Bridges, "Job Satisfaction and Teacher Absenteeism", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 16, No.2, 1980, pp.41~56.

⁴⁶⁾ 全成連, 敎員의 職務滿足度에 관한 分析的 研究, 정책연구 제 36집, 대한교육연합회, 1982, p.16.

⁴⁷⁾ 金昌杰, "교장의 지도성행위 상황 및 조직육과성간의 관계연구", 중앙대 학교 대학원 박사학위, 논문 1983, pp.51~52.

그리고 개인특성으로서 남·녀교사간, 教師의 연령별간에 따라 직무만족 변수간에 차이가 있을 것이다. 本 研究에 관한 일부분의 연구들은 서로 일치된 견해를 보여주지 못하고 있다.

Chen은 직무만족도와 개인적 특성간의 관련성에 관한 종합연구에서 농촌보다 도시가, 대규 모학교보다 소규모학교가, 사립보다 공립학교 교사가, 남교사보다 여교사가 직무만족도가 크다고 밝히고 있으나 경력에 따른 직무만족 수준은 일치된 견해에 도달하지 못하고 있다고 결론을 내렸다.⁴⁸⁾

2. 研究變數의 定義

職務滿足度에 관한 연구를 활발히 진전되어 왔다. 그 중에서 Bently와 Rempel은 教師의 직무만족도를 측정하기 위하여 下位要因으로 ① 교장과의 관계, ② 教授滿足, ③ 교사간의 관계, ④ 봉급, ⑤ 교사의 근무부담, ⑥ 교육과정문제, ⑦ 교사신분, ⑧ 지역사회의 지원, ⑨ 시설과 후원, ⑩ 지역사회와의 압력등으로 정하고 있다.⁴⁹⁾

全成連은 교사의 직무만족의 下位要因으로 ① 인간관계, ② 직무, ③ 근무환경, ④ 보상, ⑤ 전문성신장, ⑥ 행정체제, ⑦ 인정지위 등을 들고 있으며,⁵⁰⁾ 金昌杰은 教師의 職務滿足 下位要因으로 ① 교직원, ② 행정적지원, ③ 교육과정운영, ④ 인간관계, ⑤ 인사관리, ⑥ 유인조건, ⑦ 사회관계등을 들고 있다.⁵¹⁾

이와같은 이론적 배경들에 의하여 研究變數로서 設定된 교사의 직무만족의 하위요인으로서 行政的 支援, 人事營理, 誘因條件, 社會關係등의 조작적정의와 測定을 위한 下位要因을 설명하면 다음과 같다.

1) 行政的 支援: 교사들이 그들에 대한 지원정도 및 장학상태등에 대한 만족정도로써 하위 변인은 다음과 같다.

① 교수활동에 대한 지원정도, ② 상관의 장학지도에 대한 만족정도, ③ 교육자료 및 비품의 지원에 대한 만족정도

2) 人事營理: 교원의 인사에 있어 적재적소의 배치, 승진기회의 확대, 근무평정등에 대한 교사들의 만족의 정도로써 하위변인은 다음과 같다.

① 교사들의 인사에 있어 적재적소의 배치에 대한 만족정도, ② 승진기회에 대한 만족정도, ③ 근무평정에 대한 만족정도

3) 誘因條件: 보수, 복지시설, 안정감등에 대한 교사들의 만족의 정도로써 下位變因은 다음과 같다.

⁴⁸⁾ Wen-Shyong Chen, "The Job Satisfaction of School Teachers in the ROC Related to Person and Organizational Characteristics," Ph.D., University of Minnesota, 1979, pp. 59~63.

⁴⁹⁾ R.R.Bently & A.M.Rempel, *op. cit.*, p.8.

⁵⁰⁾ 全成連, 前揭文, p.16.

⁵¹⁾ 金昌杰, 前揭文, pp.51~52.

① 보수인상에 대한 정부시책의 이해정도, ② 복지문제에 대한 만족정도, ③ 교직의 안정성에 대한 만족정도,

4) 社會關係: 학부형관계, 사회적인정, 지역사회 주민과의 관계에 대한 만족정도로서 下位變因은 다음과 같다.

① 학부형의 교육에 대한 관심정도, ② 교사에 대한 사회의 인정정도, ③ 지역사회 주민과의 관계에 대한 만족정도 등이다.

IV. 研究의 方法

本 研究는 실험연구로서 문헌연구와 설문조사연구의 방법을 병용하여 수행하였으며 研究의 절차는 다음과 같다.

1. 測定道具의 제작과 測定方法

本 研究의 仮說을 검증하기 위한 설문조사 研究의 일환으로 理論的 背景에서 설정된 職務満足度의 下位變因을 근거로 하여 職務満足 測定尺度를 제작하였다.

本 研究에서 제작된 測定尺度는 教師의 職務満足尺度로서 ① 행정적지원, ② 인사관리, ③ 유인조건, ④ 사회관계 등 모두 4개의 下位變因을 측정할 수 있도록 구성되어 있다.

본 척도의 제작경위와 測定方法은 다음과 같다.

教師의 職務満足을 測定하기 위한 요인선정과 문항제작은 Bently와 Rempel의 P.T.O. (Purdue Teacher Opinionnaire)와⁵²⁾ 金昌杰의 教師의 직무만족척도⁵³⁾를 중심으로 25개의 문항을 수집하여 요인분석 및 신뢰도를 검증하여 제이론에 근거하여 4개의 하위 요인과 이들을 설명할 수 있는 12개의 문항을 작성하여 教師들의 지각된 반응을 Likert식 5단계 評定尺度로 나타나게 하였다. 이들 문항의 논리적 타당성을 높이기 위하여 측정평가자 및 통계전문연구소에 의뢰 탐색과정과 확인과정의 절차를 거쳐 尺度를 제작하였다. 제작된 문항의 요인분석과 신뢰도 검증결과는 다음〈표-1〉과 같다.

以上の 통계적 검증에서 要因分析이나 신뢰도 검증의 결과가 일반적으로 만족스러운 상태이다.

教師의 職務満足尺度를 제작하기 위하여 탐색과정에서는 직무만족에 관한 문항 25개를 설문화하여 218명의 중등학교 교사들에게 반응케하여 그 결과를 사용하여 각 문항의 Alpha계수(Cronbach α)를 산출하여 .50 이하인 문항과 Varimax方法에 의해 要因分析을 하여 요인

⁵²⁾ R.R.Bently and A.M.Rempel, *op.cit.*, p.8

⁵³⁾ 金昌杰, 前掲文, pp.51~52.

표-1. 職務滿足尺度 問項의 要因分析 및 信賴度 結果

下位變數	設問問項	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	信賴度 (Cronbach α)
行政的 支援	Q 1	0.47756	0.35485	0.18721	0.03074	.71315
	Q 5	0.70473	0.25937	0.17082	-0.08908	
	Q 9	0.55147	0.29773	0.31450	0.09146	
人事管理	Q 2	0.25122	0.60240	0.11457	-0.10675	.67614
	Q 6	0.17733	0.70541	0.15037	-0.04038	
	Q 10	0.45174	0.55194	0.19511	0.12902	
誘因條件	Q 3	0.35861	0.07666	0.59455	-0.11791	.60172
	Q 7	0.11336	0.17646	0.78325	-0.07321	
	Q 11	0.02407	0.34348	0.72902	-0.08395	
社會關係	Q 4	0.16857	0.14437	0.14955	0.56150	.74852
	Q 8	0.01724	0.35831	0.30554	0.55388	
	Q112	0.41820	0.17837	0.01064	0.51912	

FACTOR 1은 行政的 支援, FACTOR 2은 人事管理, FACTOR 3은 誘因條件, FACTOR 4는 社會關係이다.

부하량이 .30 이하인 문항을 삭제하였고, 또 한 요인의 타당성을 위하여 한 문항의 변량이 2次元 이상으로 분산된 것과 요인차원으로서의 적절한 기능을 할 수 없는 요인을 삭제하였다.⁵⁴⁾ 이를 다시 확인과정에서는 중등학교 教師 380명을 대상으로 탐색과정과 똑같은 통계적 방법을 사용하여 요인분석과 각 요인에 Alpha계수를 산출하여 요인간에 요인부하량이 가장 큰 문항을 논리적으로 타당하게 구성하였다.

따라서 本 研究에서 채택된 教師의 職務滿足尺度 問項(행정적지원 : 3, 인사관리 : 3, 유인조건 : 3, 사회관계 : 3)은 12개이다.

測定方法은 Likert 5단계식 評定尺度(1. 전혀, 2. 어쩌다, 3. 가끔, 5. 언제나 그렇다)에 반응케 하여 1점에서 5점까지 부여하였다. 따라서 본 연구에서는 研究의 目的을 달성하는데 가장 합리적이고 편리한 方法이라고 여겨 전체척도를 教師의 知覺에 의한 반응으로 評定하였다.

2. 研究對象의 標集方法 및 標集數

本 研究의 대상은 우리나라 중등학교 46개에 근무하는 380명의 教師이다. 구체적 조사대상의 내용은 중등학교 46개교중 특별시지역학교 16개교, 직할시지역 10개교, 중소도시지역

⁵⁴⁾ I. S. Song, "The Dimensionality and Relationship between Home Environment, Self-Conception, and Academy Achievement," Unpublished Ph.D. Thesis, University of New England, Australia, 1982, pp. 64~65.

13개교, 읍면지역 7개교이며 이들중 공립학교 23개교, 사립학교 23개교이고, 남학교 13개교, 여학교 33개교이다.

표집방법은 과학적 표집방법에 의하지 못하고 研究의 필요에 의해 본 연구자의 임의적 결정에 의하였다.

자료수집 방법은 본 연구자가 대상학교 교장의 사전 허락을 얻어 해당학교 교사 또는 본 연구자를 협조하는 연구원이 해당된 학교를 방문하여 연구의 취지를 설명하고 직접 설문지를 배부 실시하였다. 설문척도를 배포하기는 450명의 교사에게 배포되었으나 최종적으로 표집된 표본은 380명이었다. 이는 배포된 전체의 84.4%에 해당한다.

표 - 2. 調查對象의 標本數

남		녀		지 역 별								학교급별				남·여학교별				학교 설립별			
남 자		여 자		(16) 특별시		(10) 직할시		(13) 중소도시		(7) 읍면지구		(25) 중학교		(21) 고등학교		(13) 남학교		(33) 여학교		(23) 공립		(23) 사립	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
221	58.2	159	41.8	128	33.7	84	22.1	107	28.2	61	16.0	199	52.4	181	47.6	98	25.8	282	74.2	188	49.5	192	50.5

※ ()은 調查對象 學校數, N = 사례수

3. 資料의 處理

本 研究를 수행하기 위하여 회수된 設問紙중 무성의한 반응을 보인것 등은 제외하고 모두 점수화 하여 다음과 같이 통계처리 하였다.

- ① 제작된 설문척도의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위하여 Varimax 方法에 의한 요인분석 (Factor analysis)과 Alpha계수 (Cronbach α)를 산출하여 검사를 실시하였다.
- ② 職務滿足 下位變數들 간의 관계를 밝히기 위하여 단순상관 (Simple Correlation)관계를 산출 하였다.
- ③ 학교특성 및 교사의 개인특성간의 관계를 알아보기 위하여 평균차이의 검증 (t-or F-test)으로 분석하였다.
- ④ 자료처리는 한국과학기술연구소 (KAIST)에서 행하였으며 제통계 분석기법은 SAS (Statistical Analysis System) Program에 의하였다.
- ⑤ 자료해석에 있어서 有意水準은 통계치의 성격에 따라 정하였다.

V. 結果 및 解釋

本 研究의 目的을 達成하기 위하여 설문조사를 통하여 얻은 자료로써 設定된 假說을 검증하기 위하여 統計의 기법을 사용하여 分析 處理하였다.

자료처리 결과를 중심으로 이 연구의 결과의 제시와 해석을 서술하고자 한다.

1. 教師의 職務滿足 下位變數들 간의 관계에 관한 分析

教師의 職務滿足 下位變數들 간에는 각각 의의있는 상관이 있을 것이라는 假說을 검증하기 위하여 職務滿足 下位變數들 간에 단순상관계수(Simple Correlation index)를 산출하였다. 그 결과는 다음<표-3>과 같다.

표 - 3. 직무만족 하위변수들간의 단순상관 계수

변 수	행정적지원	인 사 관 리	유인 조건	사 회 관 계
행정적지원	1			
인 사 관 리	.637 ^{***}	1		
유인 조건	.646 ^{***}	.615 ^{***}	1	
사 회 관 계	.596 ^{***}	.541 ^{***}	.583 ^{***}	1

N = 380

***P < .001

<표-3>에서 보는 바와 같이 모든 變數間的 관계가 각각 의의있는 相關을 보이고 있다 ($r = .541 \sim r = .646, p < .001$).

이와같은 상관을 보이고 있는 상관계수의 상대적 비교를 하면 다음과 같다.

1) 행정적지원과 각 변수와의 상관관계

행정적지원과 각 변수와의 관계에서 행정적지원은 인사관리와 .637, 유인조건과는 .646, 사회관계와는 .596, 등으로 높은 상관을 보이고 있다. 이와같은 것은 행정적지원이 인사관리, 유인조건, 사회관계 등을 높게 지각할 수 있는 전제가 되기 때문이라고 생각된다.

2) 인사관리와 각 변수와의 관계

인사관리와 각 변수와의 관계에서 행정적지원과는 .637, 유인조건과는 .615, 사회관계와는 .541로 나타나 인사관리가 만족스러운 학교는 행정적지원과 유인조건도 만족스러운 학교라고 생각된다.

3) 유인조건과 각 변수간의 관계

유인조건과 각 변수와의 관계에서 행정적지원과는 .646, 인사관리와는 .615, 사회관계와는 .583으로 나타나 교사들이 유인조건을 만족하게 지각하면 행정적지원과 인사관리 그리고 사회관계도 만족도가 높게 나타내리라고 생각된다.

4) 사회관계와 각 변수간의 관계

사회관계와 각 변수간의 관계에서 사회관계는 행정적지원과 .596, 인사관리와는 .541, 유인조건과는 .583으로 나타나고 있어 사회관계는 다른 변수들보다 교사의 직무만족을 높게 지각하게 하는데는 영향이 적음을 알 수 있다.

2. 학교특성 및 개인특성에 따른 각 변수의 차이관계 분석

學校特性 및 個人特性에 따른 職務滿足 變數들간에는 差異가 있을 것이라는 假說을 검증하기 위하여 사용된 6개의 下位變數를 ① 設立別(공립, 사립), ② 教師數別(20人이하, 21-35人이하, 36-50人이하, 51人이상), ③ 지역별(특별시, 지할시, 중소도시, 읍면지역), ④ 학교종별(남중, 여중, 남고, 여고), ⑤ 性別(남교사 여교사), ⑥ 연령별(20代, 30代, 40代, 50代이상)로 구분하여 이들 變數間的 平均의 差를 검증하였다.

1) 각 변수의 학교 설립별에 따른 差異檢證 연구자료를 공립과 사립으로 구분하여 여기에 따른 4개의 연구변수의 平均의 差를 검증한 結果는 <표-4>과 같다.

표-4. 각 변수의 설립별에 따른 차이검증

		공립(N=188)		사립(N=192)		차이검증 t
		M	SD	M	SD	
職務 滿足	行政的支援	2.980	0.736	2.810	0.869	2.055 ^x
	人事管理	2.959	0.817	2.861	0.856	1.143
	誘因條件	2.945	0.763	2.722	0.979	2.574 ^x
	社會關係	2.908	0.792	2.759	0.912	1.640

^x p < .05

<표-4>에서와 같이 職務滿足 變數들 중 인사관리와 사회관계는 공·私立간에 差異가 없는 것으로 나타났으나 행정적지원은 平均이 공립 2,980, 사립이 2,810으로 意味있는 差異를 보이고 있으며 ($t=2,055$, $P<.05$), 유인조건은 平均이 공립 2,945, 사립 2,722로 역시 意味 있는 差異를 보이고 있다 ($t=2,574$, $P<.05$).

이는 공립학교가 사립학교 보다 教師들에 대한 지원이나 장학행정이 잘 이루어 짐과 동시에 복지시설, 근무조건, 敎職에 대한 안정감등이 잘 보장되고 있음을 나타내는 것이라고 하겠다.

2) 각 변수의 教師數別에 따른 差異檢證

연구자료를 學校의 教師數, 즉 20인이하, 21-35인이하, 36-50인이하, 51인이상 학교로 구분하여 여기에 따른 4개의 연구변수의 差異를 검증한 結果는 다음<표-5>과 같다.

<표-5>에서 보는 바와같이 教師數別에 따른 각 변수의 差異檢證에서는 意味있는 差異가 없다. 이는 教師의 數가 教師들의 職務滿足에 별 영향을 미치고 있지 않음을 보여주는 것이라 하겠다.

3) 각 변수의 지역별 구분에 따른 差異檢證

연구자료를 學校의 소재지, 즉 특별시, 직할시, 중소도시, 읍면지구별로 나누어 여기에 따른 4개의 연구변수의 平均의 差異를 檢證한 結果는 다음<표-6>과 같다.

<표-6>에서 보는 바와같이 지역별에 따른 각 변수는 모두 통계적으로 意味있는 差異를 나타내고 있다. 행정적지원은 平均이 직할시 3,262, 읍면지구 2,852, 중소도시 2,844, 특별시

표 - 5. 각 변수의 教師數別 구분에 따른 差異檢證

	20인 이하 (N=34)		21-35인 이하 (N=50)		36-50인 이하 (N=56)		51인 이상 (N=240)		차이검증 F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
職務滿足	2.804	0.880	2.710	0.710	2.923	0.809	2.917	0.822	0.36
行政的支援	3.069	0.680	2.738	0.7383	2.994	0.861	2.915	0.855	1.87
人事因係	3.029	0.853	2.765	0.7656	2.839	0.883	2.799	0.881	0.74
社會關係	2.912	0.807	2.841	0.8414	2.821	0.811	2.829	0.924	0.11

표 - 6. 각 변수의 지역별 구분에 따른 差異檢證

	특별시 (N=128)		직할시 (N=84)		중소도시 (N=107)		읍면지구 (N=61)		차이검증 F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
職務滿足	2.716	0.785	3.262	0.737	2.844	0.767	2.852	0.885	8.51 ^{xxx}
行政的支援	2.781	0.821	3.119	0.845	2.844	0.847	3.005	0.795	3.30 ^x
人事因係	2.654	0.854	3.171	0.851	2.751	0.851	2.885	0.717	7.02 ^{xxx}
社會關係	2.547	0.915	3.179	0.797	2.875	0.782	2.880	0.958	9.35 ^{xxx}

× × × P < .001
× P < .05

2,716 순으로 유의있는 差異를 나타내고 있다 ($F=8.51, p<.001$). 이는 教師들이 그들에 대한 지원, 장학상태 등에 대한 만족정도가 학교의 소재지인 직할시, 읍면지구, 중소도시, 특별시 순으로 差異가 있음을 뜻한다.

인사관리는 지역별에 따라 평균이 직할시 3,119, 읍면지구 3,005, 중소도시 2,844, 특별시 2,781 순으로 유의있는 差異를 나타내고 있다 ($F=3.30, p<.05$). 이는 인사관리에 있어 教師들의 滿足程度가 학교의 소재지인 직할시, 읍면지구, 중소도시, 특별시 順으로 差異가 있음을 나타내는 것이다.

유인조건은 지역별에 따라 평균이 직할시 3,171, 읍면지구 2,885, 중소도시 2,751, 특별시 2,654 순으로 유의있는 差異를 보이고 있다 ($F=7.02, p<.001$). 이는 教師들의 보수, 복지시설, 근무조건 등에 대한 滿足의 程度가 지역별에 따라 차이가 있음을 나타내고 있는 것이라 하겠다.

사회관계는 지역별에 따라 평균이 직할시 3,179, 읍면지구 2,880, 중소도시 2,875, 특별시 2,547 順으로 유의있는 差異를 나타내고 있다 ($F=9.35, p<.001$). 이는 학부형관계, 사회적인정, 사회봉사 등에 대한 滿足度가 지역별에 따라 차이가 있음을 뜻한다.

특히 教師들의 職務滿足度는 지역별에 따라 직할시소재 학교의 교사들이 높게 지각하고 있으며 특별시 소재 학교의 교사들이 상대적으로 만족도가 낮음을 나타내고 있다.

4) 각 변수의 學校種別에 따른 差異檢證

연구자료를 학교종별, 즉 남중, 여중, 남고, 여고, 別로 나누어 여기에 따른 4개의 연구변수의 평균의 차이를 검증한 結果는 다음 <표-7>과 같다.

<표-7>에서와 같이 4개의 職務滿足 變數 모두 학교종별간에 유의있는 差異를 보이고 있다. 행정적지원은 평균이 여중은 3,016, 남중 2,949, 여고 2,820, 남고 2,677 順으로 유의있는 차이를 나타내고 있다 ($F=2.82, p<.05$). 이는 행정적지원에 대한 교사들의 滿足程度가 여중, 남중, 여고, 남고 순으로 차이가 있음을 뜻한다.

인사관리의 평균은 남중 3,147, 여중 2,982, 여고 2,822, 남고 2,677 순으로 유의있는 差異를 보이고 있다 ($F=3.62, p<.05$). 이는 인사관리의 공정성에 대하여 教師들의 만족수준이 여중, 남중, 여고, 남고 순으로 차이가 있음을 뜻한다.

유인조건은 평균이 여중은 3,011, 남중 2,872, 여고 2,753, 남고 2,449 순으로 유의있는 差異를 보이고 있다 ($F=5.92, p<.001$). 이는 유인조건에 대한 教師들의 만족정도가 학교종별에 따라 차이가 있음을 뜻한다.

사회관계는 평균이 남중 3,128, 여중 2,905, 여고 2,733, 남고 2,558 순으로 유의있는 差異를 나타내고 있다 ($F=4.37, p<.01$). 이는 教師들의 사회관계에 대한 만족정도가 그들이 근무하는 학교종별에 따라 차이가 있음을 뜻한다.

이상의 論述에서 본바와 같이 행정적지원과 유인조건은 여중의 教師들이, 인사관리와 사회관계는 남중의 教師들이 가장 높게 나타났으며 남고의 경우 모든 변수에 가장 낮게 나타나고 있다.

5) 각 변수의 性別구분에 따른 差異檢證

연구자료를 남교사와 여교사로 구분하여 이에 따른 4개의 연구변수의 평균의 差異를 檢證한 結果는 다음〈표-8〉과 같다.

〈표-8〉에 나타난 바와같이 教師의 職務滿足 下位變數들 모두 여교사집단이 높게 나타나 있으나 유인조건과 사회관계만이 的의있는 차이를 나타내고 있다.

유인조건은 평균이 남교사 2,676, 여교사 3,050 으로 的의있는 차이를 보이고 있다 ($t = -4.328, p < .001$). 이는 교사들에 대한 보수나 근무조건에 대하여 여교사들이 남교사들 보다 만족하고 있음을 뜻한다. 또한 사회관계는 평균이 남교사 2,709, 여교사 3,004 로 的의있는 差異를 보이고 있다 ($t = -3.231, p < .01$) 이는 여교사들이 남교사들 보다 학부형과의 관계 및 사회인정에 대하여 높게 지각하고 있음을 뜻한다.

6) 각 변수의 연령별 구분에 따른 差異檢證

教師들의 연령을 20代, 30代, 40代, 50代이상의 집단으로 분류하여 여기에 따른 4개의 연구변수들의 평균차이를 檢證한 結果는 다음〈표-9〉과 같다.

〈표-9〉에서 보는 바와같이 教師의 職務滿足 變數중 행정적지원과 인사관리는 평균이 연령별에 따라 약간의 차이는 있으나 통계적으로는 的의있는 差異를 나타내지 못하고 있다. 그러나 유인조건은 평균이 50대이상은 3,051, 40대 2,954, 30대 2,754, 20대 2,692 순으로 的의있는 差異를 보이고 있다 ($F = 2.83, p < .05$). 이는 유인조건에 대한 教師들의 만족정도가 연령이 많을 수록 높게 지각하고 있음을 나타내는 것이라 하겠다.

사회관계는 평균이 40대 2,994, 50대 이상이 2,949, 20대 2,775, 30대 2,703의 순으로 的의있는 차이를 보이고 있다 ($F = 2.66, p < .05$). 이는 교사들의 사회관계에 대한 만족도가 40대 교사들이 가장 높으며 30대 교사들이 가장 낮게 지각하고 있음을 나타내는 것이라 하겠다.

VI. 要約 및 結論

1. 要約

本 研究는 學校組織에서 教師들의 職務滿足度를 밝히고자 시도한 실험적 연구이다. 그러므로 본 연구를 수행하는 데는 教師의 職務滿足 變數들간의 관계와 學校特性 및 教師의 個人特性에 따른 변수간의 관계에 중점을 두었다. 따라서 職務滿足이 본 연구의 주요 변수이며 이들 변수간에 관계를 檢證하는 것이 目的이다.

위의 目的을 究明하기 위하여 理論의 背景을 토대로 하여 設定된 研究 假說을 統計的 方法에 의해 檢證한 結果를 要約하면 다음과 같다.

1) 教師의 職務滿足 下位變數들 間의 關係

표-7. 각 변수의 학교종별 구분에 따른 差異檢證

	남중 (N=52)		여중 (N=147)		남고 (N=46)		여고 (N=135)		차이검증 F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
職務滿足	2,949	0,788	3,016	0,782	2,667	0,912	2,820	0,796	2,82 [*]
行政的支援	3,147	0,812	2,982	0,812	2,667	0,905	2,822	0,826	3,62 [*]
人事關係	2,872	0,817	3,011	0,822	2,449	0,962	2,753	0,810	5,92 ^{***}
社會關係	3,128	0,705	2,905	0,876	2,558	0,916	2,733	0,926	4,37 ^{**}

*** P < .001

** P < .01

* P < .05

표-8. 각 변수들의 성별구분에 따른 差異檢證

	남교사 (N=221)		여교사 (N=159)		차이검증 t
	M	SD	M	SD	
職務滿足	2,843	0,797	2,966	0,824	-1,467
行政的支援	2,840	0,847	3,006	0,816	-1,915
人事關係	2,676	0,860	3,050	0,791	-4,328 ^{***}
社會關係	2,709	0,881	3,004	0,876	-3,231 ^{**}

*** P < .001

** P < .01

표-9. 각 변수들의 연령별 구분에 따른 차이검증

	20대 (N=80)		30대 (N=145)		40대 (N=116)		50대 이상 (N=39)		차이검증 F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
職務滿足	2,742	0,865	2,864	0,780	2,986	0,811	3,051	0,763	2,01
行政的支援	2,771	0,887	2,864	0,789	2,989	0,840	3,128	0,864	2,12
人事關係	2,692	0,779	2,754	0,824	2,954	0,922	3,051	0,815	2,83 ^x
社會關係	2,775	0,920	2,703	0,858	2,994	0,907	2,949	0,833	2,66 ^x

xP < .05

이들 관계를 檢證하기 위하여 下位變數들 間의 單純相關係數를 산출하여 그 有意水準을 檢정한 결과 4개의 下位變數들의 6개 조합에서 모두 1.0% 水準에서 的의있는 相關을 보였다. 行政的支援, 人事管理, 誘因條件의 세 변수간에는 보통이상의 상관을 보이고 있으나 社會關係는 다른 변수들과 보통정도의 상관을 보이고 있다. 그러나 대체로 큰차이 없이 正的相關을 유지하고 있다.

2) 學校特性 및 個人特性에 따른 各 變數의 差異 關係

學校 및 個人特性에 따른 研究變數들 間의 差異를 檢證하기 위하여 各 變數를 設立別, 教師數別, 地域別, 學校種別 性別, 年齡別로 분류하여 平均의 差異檢證을 한 結果를 要約하면 다음과 같다.

(1) 研究變數의 設立別 差異

研究變數를 公·私立 학교로 구분하여 여기에 따른 各 變數의 平均을 비교하였더니 공립학교가 사립학교 보다 모두 높았다. 그리고 이들 平均의 差異를 檢證한 結果는 行政的支援, 誘因條件은 5%水準에서 意義있는 差異를 보이고 있다.

(2) 研究變數의 教師數別 差異

研究變數를 教師數別(20人이하, 21-35人이하, 36-50人이하, 50人 이상학교)로 분류하여 여기에 따른 各 變數의 平均을 비교하였더니 인사관리, 유인조건, 사회관계는 20인 이하 학교가 가장 높고 행정적지원은 36-50인 이하 학교가 가장 높았다. 이들 變數의 교사수별 平均의 차이를 檢證한 結果 的의있는 差異가 없었다.

(3) 研究變數의 地域別 差異

研究變數를 지역별(특별시, 직할시, 중소도시, 읍면지구)로 구분하여 여기에 따른 各 變數의 平均의 차이를 비교하였더니 모두 직할시 교사들이 가장 높았고, 특별시교사들이 모두 가장 낮았다. 이들 변수의 지역별 平均의 差異를 檢證한 結果 모두 5%~0.1%수준에서 意義있는 差異를 보이고 있다.

(4) 研究變數의 학교종별 差異

研究變數를 學校種別(남중, 여중, 남고, 여고)로 分類하여 여기에 따른 各 變數의 平均을 비교하였더니 인사관리의 사회관계는 男中學校 교사들이, 행정적지원과 유인조건은 여중학교 교사들이 가장 높았다. 이들의 平均의 차이를 檢證한 結果는 모두 5%~0.1% 水準에서 意義있는 差異를 보이고 있다.

(5) 研究變數의 性別 差異

研究變數를 남교사, 여교사로 구분하여 여기에 따른 各 變數의 平均을 비교하였더니 모두 여교사가 높았다. 이들 平均의 差異를 檢證한 結果는 유인조건과 사회관계만이 1%~0.1% 水準에서 意義있는 差異를 보이고 있다.

(6) 研究變數의 年齡別 差異

研究變數를 연령별(20代, 30代, 40代, 50代이상)로 구분하여 여기에 따른 各 變數의 平

균을 비교하였더니 사회관계는 40대가, 다른 모든 변수는 50대 이상이 높게 나타났다. 이들의 평균이 差異를 검증한 結果 인사관리와 사회관계만이 5%水準에서 意義있는 差異를 보이고 있다.

以上の 研究假說 檢證結果에서 設定된 모든 假說이 전체적인 입장에서 채택되어질 수 있다고 본다.

2. 結 論

本 研究에서 얻어진 結果를 土台로 하여 다음과 같은 結論을 얻을 수 있다.

첫째, 本 研究에서 設定된 각각의 변수들이 서로 正的으로 意義있는 相關을 維持하고 있음은 이들 변수들이 教師滿足を 증진하기 위한 必要한 變數들이라는 것을 입증한 결과이며, 이 변수들의 기능을 극대화 시킴으로서 教師의 職務滿足度를 提高시킬 수 있다고 본다.

둘째, 學校 및 個人特性에 따른 각 변수의 평균의 差異分析에서 設立別 變數의 差異에서는 公立學校가 私立學校에 비하여 모든 變數에서 평균점수가 높았다. 이와같은 것은 教育의 公共性 확립이라는 견지에서도 사립학교 육성책등이 마련되어야 한다.

教師數別 變數의 差異에서는 각 변수에 따라 的의있는 차이가 없었다. 이는 教師의 數가 그들의 職務滿足度에 별로 상관이 없음을 나타내는 것이다.

地域別 變數의 差異에서는 직할시 소재 학교가 평균점수에서 모두 가장 높았고 반대로 특별시 소재 학교가 모두 가장 낮았다. 이와같은 것은 직할시 소재 학교의 教育환경 여건이 다른 지역보다 유리함을 뜻한다. 따라서 教師의 職務滿足度의 提高를 위하여는 적정규모의 학급과 教育환경의 개선이 이루어 져야 한다.

學校種別 變數의 差異에서는 男中이 인사관리와 사회관계에서, 女中이 행정적지원과 유인조건에서 평균점수가 가장 높았다. 이와 같은 것은 중학교 교사보다 고등학교 교사들이 학생들의 지도부담, 업무에 대한 부담이 과중하기 때문이라고 생각된다. 따라서 고등학교 교사들에 대한 士氣振作을 위한 보상체제가 마련되어 져야 한다.

教師의 性別 變數의 差異에서는 여교사가 남교사에 비하여 모든 變數들의 평균점수가 높다. 이는 教師職에 대하여 남교사 보다 여교사들이 더 매력을 느끼고 있음을 말해주는 것으로 남교사에 대한 자아실현 기회를 넓혀주고 사기를 진작시킬 수 있는 방안이 마련되어야 한다.

年齡別 變數의 差異에서는 40代 教師集團은 社會關係에서, 그리고 다른 모든 變數들에 있어서는 50代 教師集團이 평균점수가 가장 높았다. 이와같은 것은 가족관계나 연령 및 경험등으로 직업전환이 어려운 연령층이므로 높은 평균을 나타낼 수도 있다. 그러나 문제는 教職의 저경력자와 중간 경력자들이 각 變數에 대하여 낮게 知覺하고 있다는 점이며 이들에게 教育의 效果性을 기대하기 어렵다는 점이다. 따라서 이들에게도 각 變數를 높게 지각할 수 있는 적당한 보상체제를 마련해 주어야 한다.

參 考 文 獻

- 金昌杰, “교장의 지도성행위·상황 및 조직효과성간의 관계연구”, 중앙대학교 대학원 박사학위논문, 1983.
- 金海東, “한국공무원의 형식주의적 태도에 관한 연구”, 行政論文, Vol. XII, No.2, 서울대학교 행정대학원, 1974.
- 慎侑根, 組織論 서울: 茶山出版社, 1982.
- 李君玄, “동기·위생이론-전통적 이론과의 차이 및 연구결과 고찰”, 교육행정학(편), 교육행정학연구, 제1권 제1호, 1983.
- 李抗旌, “중학교 교장의 지도성관 교사의 직무만족도가 교사의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 고려대학교 대학원 박사학위논문, 1982.
- 全成連, 敎員의 職務滿足에 관한 分析的 研究, 정책연구 제 36 집, 대한교육 연합회, 1982.
- Abbott, M.G., “Intervening Variables in Organizational Behavior,” *Educational Administration Quarterly* Vol. II., 1965.
- Adams, J.S., “Inequity in Social Exchange,” In L.Berkowitz(ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. II., New York:Academic Press, 1965.
- Beer, M., “Organizational Size and Job Satisfaction,” *Academy of Management Journal*, Vol.7, March 1964.
- Bently, R.R.& Rempel, A.M., *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire*, West Lafayette, Indiana: University Bookstore, 1970.
- Chen, W.S., “The Job Satisfaction of School Teachers in the ROC Related to Person and Organizational Characteristics,” Ph.D. University of Minnesota, 1979.
- Dittrich, J.E.& Carrell, M.R., “Organizational equity Perceptions, Employee Job Satisfaction, and Departmental Absence and turnover Rates,” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol., 24, 1977.
- Ewen, R.B., “Weighting Components of Job Satisfaction,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 51, 1967.
- Herzberg, F., *Work and the Nature of Man*, Cleveland:World Publishing Co., 1966.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B.B., *The Motivation to Work*, New York: John Wiley and Sons, 1959.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G., *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, New York: Random House, 1978.
- Ivancevich, J.M.& Donnelly, “Job Satisfaction Research:A Management Guid for Praction,” *Personel Journal*, Vol. 47, March 1968.
- Jurgenson, C.E., “Selected factors Which influence Job Performances,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.31, 1947.
- Kobayashi, Y. and Igarashi, H., “An Empirical test of the Herzberg Theory about Job Satisfaction,” *Tohoku Psychological Folia*, Vol.40., 1981.
- Lacy, A., “An Analysis of Factors that affect Job Satisfaction of High Schools Business Teachers in Ohio,” *Dissertation Abstracts International*, 1969.
- Lawler, E.E., “Satisfaction and Behavior,” B.M.Staw(ed.), *Psychological Foundations of Organizational Behavior*, Glenview, Ill.: Scott, Foresman and Company, 1983
- Locke, E.A., “What is Job Satisfaction?” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 1969. “The Nature and Causes of Job Satisfaction,” In M.D.Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago:Rand McNally College Publishing Co., 1976.

- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R., *Industrial Psychology*, N. J. : Prentice-Hall, 1980.
- Miskel, C. G., Fevurly, R. and Stewart, J., "Organizational Structure and Process, Perceived School Effectiveness, Loyalty, and Job Satisfaction," *Educational Administration Quarterly*, Vol. 15, No. 3, Fall 1979.
- Muchinsky, P. M., *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Homewood, Ill. : The Dorsey Press, 1983.
- Owens, R. G., *Organizational Behavior in Education*, Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1981.
- Price, J. L., *Handbook of Organizational Measurement*, Washington: Health and Company, 1972.
- Porter, L. W., "A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 45(1), 1961.
- Porter, L. W. & Lawler III, E. E., *Managerial Attitudes and Performance*, Homewood: Irwin, 1968.
- Ronan, W. W., "Individual and Situational Variables Relating to Job Satisfaction," *Journal of Applied Psychology Monograph*, Vol. 54, No. 1, Part 2, 1973.
- Schneider, B. & Locke, E., "A Critique of Herzberg's Classification System and a Suggested Revision," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 6, 1971.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L., *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement* Chicago: Rand Mc-Hally, 1969.
- Song, I. S., "The Dimensionality and Relationship between Home Environment, Self-Conception, and Academy Achievement," Unpublished Ph.D. Thesis, University of New England, Australia, 1982.
- Steers, R. M. & Porter, L. W., *Motivation and Work Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Co., 1975
- Szilagyi, A. D. & Wallace, M. J., *Organizational Behavior and Performance*, Glenview, Ill. : Scott, Foresman and Company, 1983.
- Tiffin, J. & McCormick, E. J., *Industrial Psychology*, 5th ed., Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall Inc., 1965.

附 錄

I 부 職 務 滿 足 에 關 한 設 問 紙

교육에 헌신하시는 선생님의 노고에 경의를 드립니다.
 공사다망하실줄 알면서 어려운 청을 드리게 됨을 대단히 송구스럽게 생각합니다.
 이 설문지는 교사 직무만족도를 진단하기 위한 척도입니다.
 다음 여러 문항을 읽어 보시고 각 문항의 답란에 솔직하고 정확하게 대답하여 주시면
 학교조직 연구에 크게 공헌할 것입니다.
 선생님들의 고견은 이 연구를 위한 목적 이외에는 다른 목적으로는 사용하지 않을 것입니다.

응 답 요 령

문항 내용에 따라

1. 언제나 그렇다고 생각하시면 (5) 언제나 그렇다 란에
2. 흔히 그렇다고 생각하시면 (4) 흔히 그렇다 란에
3. 가끔 그렇다고 생각하시면 (3) 가끔 그렇다 란에
4. 어쩌다 그렇다고 생각하시면 (2) 어쩌다 그렇다 란에
5. 전혀 그렇지 않다고 생각하시면 (1) 전혀 그렇지 않다 란에
 V표를 하여 주십시오.

예 : 우리학교 교사들은 교사들간에 서로 신뢰한다.

응답 : 언제나 그렇다고 생각하시면 (5) 언제나 그렇다 란에 V표를
 하여 주십시오.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
전 혀 그 렇 지 않 다	어 쩌 다 그 렇 다	가 끔 그 렇 다	흔 히 그 렇 다	언 제 나 그 렇 다
				V

문항 번호	설문내용	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		전혀 그렇지 않다	어쩌다 그렇다	가끔 그렇다	흔히 그렇다	언제나 그렇다
1	우리학교의 모든 시설은 나의 교수활동에 편리하도록 되어 있다.					
2	우리학교 교장은 나의 능력과 적성에 맞는 업무와 학급을 맡겼다.					
3	나는 봉급인상에 대한 정부시책을 이해하고 있다.					
4	학부형(지역사회 주민)들은 교육문제에 대하여 관심이 깊다.					
5	우리학교에서는 우호적이고 발전적인 상관의 장학지도가 이루어지고 있다.					
6	우리학교가 내가 유능하기만 하면 얼마든지 승진할 기회가 있다.					
7	우리는 교사의 복지문제에 대하여 학교당국과 자유롭게 상의한다.					
8	우리학교 교사들은 학부형과 좋은 관계를 유지하고 있					
9	우리학교는 교육자료와 비품을 적절히 공급하여 준다.					
10	우리학교의 근무평정은 공평하다.					
11	교직은 다른 직업에 비해 안정성이 있어 계속 머물고 싶다.					
12	학부형은 교사를 존중하고 교직을 전문직과 같은 중요직으로 생각한다.					

II. 다음 사항중 선생님의 해당 사항에 ○표 하여 주십시오.

1. 성 별 : 남() 여()
2. 근무학교 설립별 : 국공립() 사립()
3. 선생님 수 : 20인 이하 () 21~35인 이하()
36~50인 이하() 50인 이상 ()
4. 근무학교 위치 : 특별시 (서울)() 직할시 ()
중소도시 () 읍면지구()
5. 학교 종별 : 중학교 $\left\{ \begin{array}{l} \text{남 중()} \\ \text{여 중()} \\ \text{공학중()} \end{array} \right.$ 고등학교 $\left\{ \begin{array}{l} \text{남 고()} \\ \text{여 고()} \\ \text{공학교()} \end{array} \right.$
6. 연령별 : 20대() 30대 ()
40대() 50대 이상()

A Study of Teacher's Job Satisfaction in Secondary Schools

Park In Hak

Dept. of Early Childhood Education

Kwangju Health Junior College

>Abstract<

This study is an empirical attempt to investigate the teacher's job satisfaction in secondary schools. Consequently, the main variable in this study is job satisfaction.

Therefore the purpose of this study is to examine in relation to sub-variables of job satisfaction. The specific objects of this research are (1) to investigate the relationships among variables in terms of school characteristics and personal characteristics of teachers.

In order to accomplish the above objects, four sub-variables have been identified on the basis of a survey of the literature concerned. The sub-variables of job satisfaction consist of administrative support, personnel management, incentive system, and social relations.

On the basis of the theoretical background, two hypotheses have been formulated for this research purpose.

Hypothesis 1. There can be positive significant correlations among job satisfaction sub-variables with one another.

Hypothesis 2. There can be significant differences among the variables of this study in terms of school characteristics and personal characteristics of teachers.

To test these hypotheses, questionnaires were devised through statistical procedures in order to measure the validity and reliability of the items related to these four variables. The subjects were 380 secondary school teachers randomly sampled out Korea. Data collected were analyzed by the correlation, t- or F-test, specifically following the procedures in SAS, KAIST.

From this analysis the following conclusions can be draw :

- (1) All the sub-variables studied show positive significant correlations.
- (2) The average differential analysis of school and personal characteristics reveals that female show higher averages in all variables. Public schools in all variables have higher average than private schools. Teacher groups have not shown significant differences. Urban cases mark higher than rural cases in averages. Teacher groups of middle school show the highest

averages in personal management and social relation while groups of women middle school show the highest averages otherwise. Teacher groups of 40 through 49 age show the highest averages in social relations and groups of over 50 age show the highest averages otherwise.